

# 府労組連ニュース

大阪府職員労働組合06-6941-3079 / 大阪教職員組合06-6768-2330

2009年5月14日  
大阪府関連労働組合連合会  
2009年夏季要求書提出

## 一時金削減撤回、全労働者の雇用・賃金確保へ大阪府の役割を果たせ!



### 知事、大企業の雇用・賃金破壊に言及せず、一時金削減に固執

府労組連は五月十四日、橋下知事に対し、二〇〇九年度府労組連夏季要求書を提出しました。提出にあたって、府労組連辻委員長は、派遣切りにあつた保護者から悲痛な声を紹介し、大企業の横暴と政治の無力さが、子どもの生存権を直撃していること、大阪府の高校つぶし、私学助成削減、そして、定時制二次選抜での大量不合格の問題は、若者や子どもの学ぶ権利に危機的状況を及ぼしていることを告発しました。そして、一時金削減は、大企業による派遣切り・賃金抑制など労働者犠牲の政策を公務職場に持ち込み、労働者全体の賃金を一層引き下げる「沈め石」の役割を果たすものと指摘し、府職員の賃金や一時金の削減を改め、府民サービスや教育に意欲的にとりくめるための労働条件の改善が府民の願いにかなうと府労組連の要求実現を強く求めました。

府労組連平井書記長は、夏季一時金の凍結が〇九春闘で、大企業の妥結結果を理由としていることから、「春闘の一時金の減少は、『格差と貧困をなくせ』『大企業は内部留保を吐き出せ』との社会的世論の高まりに対し、財界・大企業が春闘前段で経済危機・業績悪化を理由として雇用破壊・賃金引下げの攻撃を強めた結果である」と大企業での春闘結果を批判しました。

同時に、経済危機のもとで、労働者や下請け中小企業者が生存の危機にさらされている

時、大阪府に求められる施策として、「①大企業に対し、従業員や下請け企業の雇用・仕事の確保や生活を守ること

を強く要請する②派遣法の抜本改正や最低賃金改善など全労働者の雇用確保と賃金改善

へむけて、国・関係機関に働きかける③官製ワーキングプアをつくるのではなく、公務サービスを担う労働者の賃金

改善のための公契約条例の制定や公私間格差の是正を行う」ことなどとしてその実現を求めました。

また、このような状況の下で出されている一時金の凍結提案は、内需拡大で経済の活性化させるといふ方向にも反する「財界・大企業の非正規

切りなどの雇用破壊と中小企業の賃金引下げ攻撃に同調・追認するものである」「あまりにも短い協議期間である」

など提案時に示した狙いや不当性を指摘し、提案の撤回を

求めました。

#### 非常勤の待遇改善、勤務時間短縮など強く要求

大阪府の業務を担う非常勤職員は、社会保険料等を引くと時給七五〇円程度、年収一三〇万円の官製ワーキングプアである実態を示し、雇用安定と労働条件改善を求めるとともに、民間委託先労働者の賃金・労働条件を保障するための公契約条例の制定を強く求めました。

#### 「評価・育成システム」について、府教委がILO・ユネスコ共同専門家委員会からの批判、是正勧告を真摯に受け止め、廃止・撤回すること

と、「新人事評価制度」は制度導入以来一度の検証も行わず、職場での矛盾を拡大し続けていることを指摘し、賃金リンクの撤回を要求しました。

また、長時間過密労働解消

について、当局自ら定めた三六〇時間の上限を超える可能性のある職員がすでに七八八人に達する現状からも、定数増などの抜本的対策を採ることを要求。さらに、総務省でさえ「まだ改定していない団体は早期に改定するようお願いする」と要請している一日の勤務時間短縮を直ちに実施することを強く求めました。

このほか、二〇歳代の青年教員の休職者は四五人中、四人が精神疾患による休職である事実を示し、メンタルヘルス対策の充実など、府労組連夏季要求は「いずれも職場の切実な要求であり、その実現を求めました。」

#### 要求には誠実に対応、職場環境改善へ努力表明

府労組連の要求に対して橋下知事は、「要求は真摯に受け止め誠実に対応したい」としながらも「お金は公務員だけを優遇することはできない」と、一時金削減案に固執する姿勢を表明。一方で、「職場環境の充実に努力したい」と勤務時間の短縮にも言及。しかし、「超勤手当が増えることは許せない。効率的な業務を」と述べ、業務量が拡大する中で人減らしをすすめる、過

労死基準を上回る超過勤務を押し付けてきた当局責任を棚上げするものです。

さらに、「勤務評価は、学校も含め厳しい評価が必要」との発言も、評価する側の管理職を含め、多くの職員・教員が批判している現行制度のいっそうの押しつけをねらうものであり、到底容認できないものです。

公務員の労働基本権について、知事は「奪取の運動を進めてほしい」と組合に求めました。憲法が定めた労働基本権の回復は、府労組連の基本要求です。しかし、知事が「公務の硬直的な組織を打破し改革を」としたように、それが派遣切り、一方的な賃金削減など大企業をはじめとした民間職場での違法状態を公務職場に拡大するねらいがあるとすれば、労働基本権付与を口実にした不当な攻撃といわざるを得ません。

#### 全職員署名、決起集会、府民宣伝など 全ての職場からたたかいかいを強めよう!

府労組連は、当局と対等に闘う手段としての労働基本権回復を求め、全国闘争の強化、全ての労働者の働くルール確立に向け全力をあげます。

府労組連 決起集会

府庁正面 玄関 駐車場

5月19日(火) 19時~



# 2009年府労組連夏季要求書

大阪府職員・教職員は、定数削減のもと多忙、過密な労働実態に加え、11年間に及ぶ給与抑制、一時金の削減、とりわけ昨年8月からの平均13%の大幅な人件費削減により、職員・教職員の生活状況は一層厳しいものとなっています。にもかかわらず府当局は5月12日、09春闘での民間大企業の妥結状況で一時金が減少していることを理由として夏季一時金の支給月数を0.2月分凍結するとの提案を府労組連に行いました。

09春闘での民間における一時金の減少は、「格差と貧困をなくせ」「大企業は内部留保を吐き出せ」との社会的世論の高まりに対し、財界・大企業が春闘前段で経済危機、業績悪化を理由として雇用破壊・賃金引下げの攻撃を強めた結果です。

経済危機のもとで、労働者や下請け中小企業者が生存の危機にさらされている時、大阪府に求められるのは、①大企業に対し、派遣や期間工を含め従業員の雇用や生活を守ること、下請け中小企業への仕事の確保や価格保障を行うことを、強く要請する。②登録型派遣の禁止など派遣法の抜本改正、最低賃金改善など全労働者の雇用確保と賃金改善へむけて、国・関係機関に働きかける。③大阪版市場化テストや民間委託による委託先労働者の労務単価の引き下げ、福祉や医療職場での低賃金状況の放置など、官製ワーキングプアをつくるのではなく、公務サービスを担う労働者の賃金改善のための公契約条例の制定や公私間格差の是正を行うなどの対策を講じることです。

以上のことをふまえて、府労組連はすべての職員・教職員が、府民と子どもたちの要求と期待に応える職務を遂行できる賃金・労働条件を確立するため、下記のとおり要求します。誠意を持って回答されるよう強く要請します。

## 記

1. 労使慣行を遵守し、労使間の確認事項を遵守すること。また、一切の不平等扱いをただちに解消すること。
2. 夏季手当の0.2月凍結は行わないこと。また、一時金の時限的カットを中止し、夏季手当を6月30日に支給すること。「職務段階別加算」を改め、全職員に一律に加算するとともに、勤勉手当への「評価結果」の反映、扶養手当の算出基礎からの除外を撤回すること。
3. 08年8月から実施されている「財政再建プログラム案」に基づく給与カット、退職手当5%削減を直ちに中止するとともに、改悪された住居手当・旅費・通勤手当を復元すること。府関係職員の賃金の切り下げ・賃金抑制を改め、賃金・諸手当の抜本的改善、賃金体系の改善を行うこと。
4. 非常勤職員・臨時教職員・非常勤講師等の雇用の継続、賃金の引き上げ、労働条件の改善を行うこと。
5. 任用制度については、職員が働きがいを持って十分に能力を発揮でき、安心して職務に専念できる制度に改善すること。
6. 「首席・指導教諭」制度を廃止し、「特2級」適用をやめること。教員に対する主任手当は支給しないこと。
7. 「再任用制度」については、希望者を全員雇用すること。運用にあたっては引き続き府労組連と十分協議すること。また、非常勤登録制度の運用の拡大、非常勤特嘱・若特制度、「教育専門員制度」を復活させること。
8. 「評価・育成システム」「新人事評価制度」の「評価結果」の賃金リンク（一時金・昇給）は撤回すること。また、「評価・育成システム」は子どもと教育をゆがめる重大な問題を含むものであり廃止・撤回すること。「新人事評価制度」は、職場の矛盾と混乱を拡大する一方的な制度改変ではなく、抜本的な見直しを行うこと。
9. 大企業奉仕、府民・職員に犠牲を強いる「大阪維新プログラム案」を撤回し、府民本位の財政再建を行うこと。「大阪版市場化テスト」を撤回すること。試験研究機関の独立行政法人化や指定管理者制度の拡大を行わないこと。府民サービスの向上、少人数学級の拡大などゆきとどいた教育の推進、労働条件の改善に向け、大幅な定数増を行うこと。また、府立学校技術職員（校務担当）及び現業職員の「退職不補充・民間委託化」を撤回すること。
10. 府立5病院を直営に戻すこと。また、公的医療を守り拡充する立場から運営交付金を大幅に引き上げるとともに、医師・看護師確保のための抜本的な対策を講じること。早期退職が相次ぐ法人職員の賃金・労働条件の改善を指導すること。
11. 大阪府立大学の自主性・自立性を尊重するとともに、他の国公立大学法人と同水準の学費で運営できるように運営費交付金を増額すること。設置者責任において、学生の安全確保と周辺環境への負荷低減のために十分な施設整備費補助金を予算措置すること。

12. 総務サービスセンターの現行システムは本来業務に支障をきたしており、人的措置を講じること。また、学校総務サービス事業については、事務室設置、研修の充実など、条件整備を引続き行うこと。
13. 時短と労働条件改善のため、次の要求を実現すること。
  - (1) 1日の勤務時間を拘束8時間（実働7時間、週35時間）とする勤務時間条例の改正を行うこと。とりわけ終業時間繰上げによる所定内勤務時間の15分短縮を直ちに実施すること。また、長時間通勤を改善し、実質的な労働時間の短縮をはかること。
  - (2) 有給休暇の取得を促進すること。
  - (3) 時間外勤務・恒常的残業をなくすため、抜本的対策を講じること。時間外勤務は、原則として1日2時間、1週5時間、年間120時間とする上限規制を行い、最低限、当局自身が定めた年360時間の上限規制に責任を持ち、実効ある措置を講じること。厚労省通達に基づき、サービス残業を根絶する適切な措置を講じること。また、労基法「女子保護規定」廃止を口実とした労働条件の切り下げは行わないこと。  
労働時間管理の現状を把握し問題点及びその解消等の検討をおこなう労使の「推進委員会」を設置すること。
14. 教職員の異常な長時間・過密労働を解消するため、以下のことを行うこと。
  - (1) 超過勤務ならびに休日出勤、休憩時間の取得状況など、労働実態調査を行うこと。また、協議の場を設けること。
  - (2) 教職員の勤務時間管理は、当該校の校長の責任であることを明確にするるとともに、超過勤務の解消や休憩時間の取得にむけた実効ある手立てを取るよう強く指導すること。
  - (3) 授業持ち時間上限規制、部活指導による超過勤務の縮減、80%の出勤率にもとづく定数配置、年齢構成の是正などを行うこと。
15. 育児にかかる短時間勤務制度及び高齢者部分休業制度については、安心して取得できる人員確保と職場環境の整備をはかること。また、正規職員での代替措置を行うこと。
16. 特別休暇等の拡充に向け、次の要求を実現すること。
  - (1) 特別休暇の拡充を行うとともに、諸権利行使を保障する条件整備（人員増など）をはかること。
  - (2) 出産、育児、介護に係る休暇制度の拡充を図るとともに、代替要員の確保を行うこと。
  - (3) 次世代育成支援行動計画の見直し・改善へ向け、十分な労使協議を行うこと。
17. 「療養に専念させる」という本来の趣旨に沿った病気休暇・休職制度となるよう、制度を拡充すること。
18. 労働安全衛生対策を抜本的に強化すること。
  - (1) 労働安全衛生協議会（委員会）の拡充、定期健康診断の改善など健康管理体制の充実をはかること。また、小・中学校における「医師の面接指導」体制の整備など、実効ある労働安全衛生体制を確立するよう強力に指導・推進すること。
  - (2) 精神疾患等による休職者の職場復帰に伴う対策を拡充すること。
  - (3) 脳ドック、ストレスドックに助成を行うこと。また、メンタルヘルス対策を強化すること。
  - (4) IT化に伴う職場環境の整備と安全衛生対策を講じること。
19. 障害を持つ府職員の採用枠の拡大と適職保障、支援制度、職場環境改善を行うこと。
20. 地公法42条に基づく福利厚生事業の拡充を図ること。
21. 庁舎周辺エリアの全体構想については、WTC移転案が府議会で否決されたことを受け、耐震補強案の具体化を提示し、①快適で働きやすい職場環境の確保など組合員の要求実現②便利で利用しやすくして福祉の充実など府民福祉の向上③政府・財界の地域支配の拠点ではなく、府民の自治と文化の育成の3項目を基本に府労組連と十分に協議すること。また、庁舎や執務室、府立学校などの職場環境の改善をはかること。
22. 女性の登用の拡大やセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントなどの防止対策など、働きやすい職場環境と労働条件の改善をはかること。
23. 「安全・安心な学校」に向けて、教職員増、学校警備員や交通指導員の配置、警報装置の設置など、条件整備をすすめること。

以上