

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

2010年8月27日
大阪府関連労働組合連合会
人事委員会協議・府当局要請

「府財政構造改革プラン」によるさらなる府民施策切りすてと人件費削減は行わない!



また、一〇人事委員会勧告にあたって、人事院の発表で近畿地域の官民格差が民間が1・3%高い数値となっていることも指摘し、公民格差について十分な説明責任を果たすとともに、人事院のマイナス勧告、50歳代後半の給与抑制に追従しない

大阪府人事委員会
委員長 帯野 久美子 様

大阪府関連労働組合連合会
執行委員長 辻 保 夫

大阪府財政構造改革プラン及び2010年大阪府人事委員会勧告についての要求書

人事院は去る8月10日、国家公務員の給与に関する勧告等を行いました。給与等に係る勧告は、官民較差がマイナス0.19%となったとして56歳以上(行政職俸給表1表6級以上)の俸給及び特別調整額を1.50%引き下げる 40歳台以上の俸給表を平均0.1%引下げ、4月1日に遡って適用する 一時金を0.2月削減する 定年延長の検討の中で50歳台の給与のあり方について必要な見直しを検討する。高齢期雇用問題として65歳定年制の実現に向けて本年度を目標に立法措置のための意見の申出を行うというものです。これは、平均年間給与9.4万円引き下げとなり公務労働者の生活悪化をもたらすとともに、民間労働者への影響とあわせ内需拡大に逆行し、地域経済をいっそう冷え込ませるものです。

加えて、大阪府は現在、府職員・教職員の強い反対にもかかわらず、給与や一時金などの大幅なカットを続けるとともに、今年度で終了する「財政再建プログラム案」での人件費削減をさらにすすめるため、財政構造改革プランを策定し、「公務員制度改革」として、独自給料表の導入とそれによる職務職階給の強化、現給保障の廃止・解消、現業職員の給料表改悪などの給与制度の改悪を行うと同時に、人件費の大幅カットを行おうとしています。

大幅な賃金カットは、地方公務員の給与決定にかかる「均衡の原則」「情勢適応の原則」に基づく大阪府人事委員会の調査やその結果に基づく勧告を無視する行為であり、人勤制度の根幹を破壊するとともに、人事委員会の存在そのものも否定するものです。

また、貴委員会は、本年3月30日に出した「給与に関する調査・研究報告」では、「平成23年度当初を目標に独自給料表の導入を図る必要がある」として、主査級の5級格付けの見直しなどの職務・職責に即した職務の級の統合、一定の役職者での昇給を前提としない単一の号給にするなど号給数の簡素化、昇給カーブのフラット化など、「新たな不利益が生じること想定」と改悪の意図を露骨に示し、橋下知事が進める給与制度の改悪と共同歩調をとるものとなっており、中立的機関としての本来の役割から考えても容認できるものではありません。

府労組連は、貴委員会がすべての府職員・教職員の生活改善と府民本位の職務に意欲を持って取り組める賃金・労働条件の確保にむけて、下記要求にもとづき財政構造改革プランによる給与制度改悪や賃金カットに反対するとともに、積極的な勧告を行われるよう強く要求します。

記

1. 財政構造改革プラン「素案」が示す公務員制度改革は、給与制度の改悪、知事との価値観の共有を求める人事・任用制度、大幅な人員削減をすすめるものであり、職員・教職員の賃金水準の引下げ、より一層の長時間過密労働につながるから、大阪府に対し次のことを意見表明すること。

(1) 「1つの役職で1つの級」「昇給カーブのフラット化」を進める独自給料表(行政職給料表)は、限られた役職の範囲、広範な職種が存在、職種により最終到達する役職段階の違いなど大阪府職員の職務実態から見て職種間・職員間に不平等をもたらすものであり、その導入は行わず、だれでもが現行行政職6級の水準に到達できるよう改善すること。

「主査級の5級適用廃止」「従前の主任主事(技師)の4級格付け廃止」は行わないこと。国を上回る給料表の最高号給の引下げは行わず改善すること。

また、教育職給料表の同趣旨での検討・見直しは行わず、特2級の廃止など改善すること。

(2) 制度改正に伴う「現給保障」は、給与制度の改悪に伴う給与の減額による生活への影響を緩和するための経過措置として行われるものであり、民間における実態や過去の判例等から考えても正当なものであり、その廃止・解消は行わないこと。

(裏面につづく)

人事委員会は第三者機関としての役割を果たせ!

府労組連は、8月26日開催された「大阪府人事委員との意見交換会」で、「財政構造改革プラン及び2010年大阪府人事委員会勧告についての要求書」を提出するとともに、この間取り組んできた「職場決議」730筆を手交し、協議を行いました。また同日、大阪府当局に対しても、職場決議を手交し、「府財政構造改革プラン」によるさらなる府民施策切りすてと人件費削減を行わないよう要請するとともに、10月1日からの勤務時間短縮について、「保育休暇の廃止に伴う15分問題の解決についての申し入れ」もあわせて行いました。

府労組連は「要求書」に基づき、財政構造改革プランが「給与制度の改悪、知事との価値観の共有を求める人事・任用制度、大幅な人員削減をすすめるものであり、職員・教職員の賃金水準の引下げ、より一層の長時間過密労働につながる」ものであることを指摘し、人事委員会が給与制度や任用制度の改悪や賃金カットに反対するよう求めました。

また、独自給料表の導入について「不公平感がないようにしないといけない」と言いつつ「府民から見えてわかりやすいものにするためには一つの職で一つに級にする必要がある」、現給保障問題では「過度の不利益にならないよう適切な配慮は

必要との考え方は変わっていない」と回答しました。府労組連の「給与の減額措置が今年度で終わる。人事委員会が示していた長期にわたる給与抑制措置は問題があるとの認識から考えて、今年度での終了と財政構造改革プランでの人件費カットには反対すべきである」との指摘に対し、「財政状況がよくなっていない。議会や知事の考え方はあるが公民格差を踏まえて考えていきたい」と反対の態度を明確にしました。

府当局に対し、職場決議を手交し「プラン」撤回、新たな人件費削減は断固反対と強く要請

府労組連は、人事委員会との協議に先立ち、大阪府当局に対し、この間取り組んできた職場決議740筆を手交し「府財政構造改革プラン」によるさらなる府民施策切りすてと人件費削減を行わないよう要請しました。要請に対し、人事室副理事は「パブリックコメントの意見などを踏まえ9月上旬に「案」が出される。公務員制度改革に係る給与制度については、できるだけ早く提案し十分協議していきたい」と回答しました。

保育休暇の廃止に伴う15分問題の解決を強く要求

保育休暇廃止を撤回し、新たに15分の特別休暇とする、保育に係る特別措置として15分単位での部分休業や年次休暇を取得できるようにす



るなどについて誠意をもって研究・検討し、実施することを要求しました。申し入れに対し、企画厚生課長は、「時短実施には廃止するとの回答を行っている。研究については引き続き行っていきたい」と回答しました。

【職員の声を聞いて】

少子化が進むもと「職業生活と家庭生活の両立支援」が必要となり、03年から「次世代育成支援対策推進法」が施行されました。大阪府でも府民と職員に対する「行動計画」の策定が義務付けられ、職員向けの「大阪府特定事業主行動計画」では「みんなでサポート！子育てしやすい環境づくり」を作成しています。

保育所送迎の時間確保はまさに「仕事と家庭の両立支援」です。妊娠・出産で7割もの女性が辞めざるを得ない大阪の現状を改善するために府の職場をモデル職場としながら民間企業にも発信していく。このことが国連女性差別撤廃委員会から強く勧告されている雇用での差別的早急なる是正につながるのではないのでしょうか。

こうしたもと、保育特別休暇を取得している職員からは「15分の勤務時間延長は非常にツライ。なんとか復活してほしい」「せめて今年度末まではとれるようにしてほしい」「時間年休15分を認めるとか、部分休業15分単位で取得できるようにするとか、仕事と家庭の両立支援対策を充実してほしい」という切実な声がたくさん寄せられています。

*現在30分の保育特休を取得して

保育特別休暇取得者にとっては、10月から15分の勤務時間延長は非常にツライ!!! 大阪府は仕事と家庭の両立支援対策を充実して!

いるので、17時15分に職場を出させていたでいます。それでなんとか保育園のお迎えに間に合っていると、もうすでにほとんどの子どもたちが帰った後で、ぎりぎりのお迎えの子どもたちが一つの部屋に集められて待つています。いつも、乗り換えの駅で1本でも早い電車に乗ろうと走っています。なんとか間に合っても、それから家に帰り、バタバタと休む間も

なく用事をしても、子どもたちが寝るのは10時を過ぎてしまっています。1分でも早くと毎日がんばっている私たちにとって、15分の勤務時間延長は非常にツライです。加えて、上の子は来年から小学校になります。小学校の放課後支援制度は、6時までのお迎えになるのだと聞いています。6時30分までの保育園でぎりぎりなのに、絶対に間に合はずがありません。今回の15分問題とあわせて、小学校低学

に行き、子どもとゆったり向き合えてしつかり話を聞いてあげられたのは保育休暇があつてこそです。子どもを急かすのでなく、時間に少しはゆとりを持てる保育休暇は絶対なくさないでほしい。

（女性・子ども 6歳と2歳）
*保育所では、朝は一番乗り、夕方はほとんどの子どもが帰ったなかですが1分でも早くとう思いで迎えに行っています。会議、児童や保護者との対応で、保育休暇は取りたくても取りづら現場実態です。それでも月に数回、また長期の休みなど、30分早く迎え

（女性・小学校教員）
*15分の時間短縮が実質15分の時間延長」とうれしいのか悲しいのか（女性）
*うちは共働きで、保育園の送迎のために保育特休を取っていますが、保育特休廃止&時短が実施されれば、特別扱いはなくなくなり、周囲への気遣いという面では楽になります。ただし、今までよりも15分遅く退庁することになり、保育園のお迎えは延長保育のタイムリミットぎりぎりになります。今でも一番最後まで残っている園児になることが度々あり、保育特休の廃止で、ほぼ毎日そういうことになりそうです。親はともかく、子どもにさびしい思いはさせたくない、という思いから、保育特休の廃止はいかがなものか、と感じます。

（34歳男性、長女1歳）

- (3) 現業職員の(仮称)技能労務職給料表(国公行政職2表相当)の適用検討は、大阪府における現業職場の業務内容や役割を無視し、非正規・低賃金労働が強い民間類似職場との賃金比較をもとに大幅な給与削減を行うものであり、その適用検討は行わず、副主査への任用問題など現行の制度改善を行うこと。
- (4) 給与減額等の人件費削減は、勧告制度の根幹を破壊し人事委員会の存在を否定するものであり、直ちに中止するとともに、「プラン」による新たなカットは行わないようよう大阪府当局に要請するなど毅然とした対応を行うこと。
「財政再建プログラム案」により改悪された、住居手当や旅費等について元に戻すよう勧告すること。
- (5) 知事と価値観を共有し、同じ考えを持つ本庁部局長や本庁課長の任用をおこなうことは、憲法15条の「全体の奉仕者」としての役割に反するとともに、行政の政治的中立性や安定性をゆがめ、政策の継続性を損なう危険性があることから、そのような制度改悪は行わないこと。
- (6) 「人事評価制度の見直し」については、府当局が行った「アンケート」結果においても管理職を含む多くの職員から現行の評価制度が「勤務意欲の向上」や「資質・能力の向上」につながっておらず、賃金反映も頑張り等の促進等につながらないとの回答が示されており、新人事評価制度の抜本的見直しと評価結果の賃金リンクの撤回をおこなうこと。
- 2. 人事院が発表した「地域別の民間給与との較差」では、近畿地域は民間給与が公務員給与に比べ5,031円(1.30%)高くなっており、大阪府での公民格差がプラスになることが予想されることから、給与に係る人事院のマイナス勧告や50歳代後半の給与抑制などに追随することなく、すべての府職員・教職員の生活改善に結びつき、民間労働者の賃金引き上げや地域経済の活性化につながる積極的な勧告を行うこと。
- 3. 公民格差については、減額された賃金実態と比較すること。また、官民比較対象企業規模を100人以上に戻した公民格差の勧告と全職員の賃金改善を行うこと。
民間実態調査のあり方については、府職員・教職員の待遇改善につながる方向での検討を行うとともに府労組連と十分協議すること。
- 4. 高齢期雇用については、「雇用と年金の接続」を大原則にすること。また、60歳の定年年齢を65歳まで延長する制度見直しにあたっては、本人選択に配慮するとともに、早期退職による不利益をもたらさず、60歳前後の賃金水準を低下させないこと。
また、定年まで働き続けられる職場環境をつくるため定数増などの措置をはかること。
- 5. 初任給(中途採用者の前歴調整を含む)の改善をはじめ、青年層の賃金を大幅に引き上げること。
- 6. 非常勤職員の賃金引き上げや休暇等の労働条件改善、正規職員との均等待遇などを実現すること。
- 7. 公務員労働者の労働基本権回復にむけた勧告を行うこと。
- 8. 地域手当は、全国的に引き上げられている状況を勘案し、府下一律支給を堅持し、水準を引き上げること。
- 9. 教育職給料表について、次の点を踏まえた勧告とすること。
「首席・指導教諭」制度を廃止し、「特2級」適用をやめること。
1級賃金水準を抜本的に改善すること。
義務教育等教員特別手当、教職調整額の改悪は行わないこと。
- 10. 「副主査」「総括実習助手」「総括寄宿舎指導員」の任用制度について選別的任用を止めるなど抜本的に改善すること。また、「主査選考制度」及び講師経験者の「特別選考制度」を抜本的に改善するとともに、合格者枠を大幅に拡大すること。
- 11. 男女共同参画社会の実現、仕事と家庭生活が両立できる環境整備の立場から、改悪された特別休暇の回復と拡充を行うとともに、育児休業・介護休暇等について、有給保障や対象範囲の拡大、期間の延長、代替要員の確保など、抜本的に改善すること。
また、廃止された保育休暇の15分問題を解決するため、育児のための部分休業の取得時間を15分から認めるなどの改正を行うこと。
- 12. 女性の採用・登用の拡大や昇任・昇格の改善を図るとともに、セクシャルハラスメント、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図ること。
- 13. 一日の勤務時間を拘束8時間(実働7時間、週35時間)とすること。
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や深夜・休日勤務の規制を行うとともに、この間に含まれている厚生労働省通達を尊重し、「不払い残業」を一掃すること。また「裁量労働制」の導入や勤務時間の弾力化は行わないこと。
- 14. 教職員の長時間過密労働を解消するため、市町村を含むすべての学校で使用者責任による「勤務時間把握」が適正に行われるよう徹底すること。また、違法な状態にある教職員の深刻な超過勤務を是正するため、教職員定数増など抜本的な対策を講じること。
学校五日制が完全実施されているにもかかわらず、教職員の勤務が実態として週休二日制になっていない事態をただちに解消するよう条件整備を行うこと。
- 15. 学校現場では育休・病休等の代替教員が見つからず、「授業に穴があく」という実態をなくすため、地公法22条2項の脱法行為にも等しい定数内講師等の大量採用をあらため、法の趣旨にそったものとなるよう抜本的に改善すること。
- 16. 職員・教職員の健康管理体制の強化や労働安全衛生対策、IT化に伴う職場環境の整備と安全衛生対策、メンタルヘルス対策等を強化すること。 以上