

1917
2010
10/1

府職の友

発行所／大阪府関係職員労働組合
〒540-0008 大阪市中央区大手前2-1-59
電話 06(6941)0351・内線3740
直通06(6941)3079 FAX06(6941)4541
Eメール info@fusyokuro.gr.jp
URL/http://www.fusyokuro.gr.jp
発行人／平井 賢治 編集人／小山 智美
(一部10円)組合員の購読料は組合費に含まれています。

さらなる給与水準
引き下げ反対！
全職員署名・怒りの声を
結集しよう！

大幅人件費カットの 給与制度改革は撤回を

9月16日、府当局は府労組連に対し、「給与制度改革及び給料の特例減額の実施について」を提案しました。「給与制度改革」では、4級主任主事・5級主査の廃止、現業職員への「技能労務職給料表」の適用、「現給保障」の廃止など、これまでの給与水準を大幅に低下させる内容となっています。また、この間の給与カット・一時金カットを引き続き行うとしています。

職場では、あまりにもひどい内容に怒りが巻き起こっています。当局は「給与制度改革」によって「職員のやる気を引き出す」と言っていますが、職員の士気は低下する一方です。

職場から怒りの声をあげ、大幅人件費カットの「給与制度改革」を撤回させましょう。



9月21日の府労組連
拡大中央委員会集会

怒りの声

生活を破壊し 職員の意欲を削ぐ 提案は許せない

大幅賃金引下げ 給料表に物申す

現知事は、大型開発や財界奉仕は、継続する傍ら、府民や職員の生活破壊に直結する政策はバサバサ切り捨てている。今回、府民生活向上や教育福祉の充実の為、職員のこれまでの努力や苦勞を顧みず、生活破壊の大幅給料引下げの独自給料表の導入を一方的に行おうとしている事に大きな怒りをおぼえます。

私たち総括主査は、大阪府の屋台骨を支え、後輩の指導援助を行いながら、日

々の業務推進を行ってきたと自負が有ります。昇任、昇格は当局の采配で公平に行われず、長年現職に留められ、拳句のはてに、熱意・意欲を削ぐ、今回の独自給料表を強要する。本場に職員をバカにするなど職場では怒りが湧き起こっています。

現知事は、大阪府の解体を目指すといっているが、府民・職員の生活破壊が目的ではないかと疑います。職員の意欲を向上させるなら、給料の引き下げでなく、景気回復の為、大幅引き上げを一日も早く行ってください。仕事は幹部が行うのでなく先現場の一般職員がこなしているのです。

(府税 54歳 男性 総括主査)

チームワーク破壊する 改悪提案納得できない

私は長年、ケースワーカーとして、知的障がいがある人たちの支援をする仕事をしています。不安定な社会・経済状況を反映して、障がいがある人たちの生活は大変厳しい状況におかれ、支障の内容も多岐に渡ります。一人ひとりのニーズの実現や課題解決へ

の支援にやりがいを感じながら仕事にのりこんでいます。そのような中で、今回の給与制度改革提案では、私の給料は、4級から新2級に降格となり、月額数万円を超える削減になります。日々、府民福祉の充実に願い、誠意を持って仕事をしているのに、納得できない思いと怒りでいっぱいです。職員の意欲を踏みにじる何物でもありません。

私は、今回の給与制度改革で出されている削減額モデルケースの行政職56歳にあたります。22歳で採用されました。34年間も働いてきました。34年間も働いて主査にならないこと事態、国や市町村、民間では考えられないことです。技術職は選考試験もなく基準が不明確です。主査はポストではありません。現に同じチームでリーダーではないサプリーダーの主査をおい

私は現業職の主任技師です。今回の構造改革プランにより給料表が国の行(2)表相応が適用されるとともに、現給保障の廃止により、5万円以上もの大幅な給料ダウンです。過去10年ほど前から給料やボーナスのカットを押しつけられてきました。

さらに今回もまた、3年間の不当な給料・ボーナスカットが予定されており、もうこれ以上給料が減ると本当に生活ができません。わたしたち職員の大

切な給料を、財源確保の為の調整弁に利用しないで下さい。また人事評価制度導入により、以前より職場内がギスギスしている事も伝えておきます。

(現業職 51歳 男性 主任技師)

昇任・昇格差別の中でも がんばってきたのに

私は、今回の給与制度改革で出されている削減額モデルケースの行政職56歳にあたります。22歳で採用されました。34年間も働いて主査にならないこと事態、国や市町村、民間では考えられないことです。技術職は選考試験もなく基準が不明確です。主査はポストではありません。現に同じチームでリーダーではないサプリーダーの主査をおい

職場で、提案を聞いての第一声は「まだ下げるか」でした。今までの、カットはなんだったのだろうか。今までの賃下げを戻してか提案しろーやはり、みんなは人事評価と言うお題目に踊らされていたのだ。年齢が上がって養育費がかかるときには上がるからと、若い時は安い給料で我慢を強いられ、それが必要年齢になると、給料が高すぎるかと下げられ、踏んだり蹴ったりです。医者で3割負担、大学で年間100万、その上家のローンで四苦八苦、使えるのか介護保険。時間外を減らすと、時間内に効率よく業務をこなしても評価は…。みんなの怒りを当局へ！



も、現給保障でなんとか踏ん張ってきました。今回のように、現給保障も廃止され、職務給となれば4万円以上も減額されます。「嫌なら辞めてもらっていいですよ」と言われているようなものです。職務給というのであれば、昇任・昇格差別(男女差別や組合役員差別、少数職種、現業職員問題)を今すぐ解消してほしい。これ以上、踏ん張る力を削がないで！働く権利を奪わないで！

今までのカットは
なんだったのか

職場で、提案を聞いての第一声は「まだ下げるか」でした。今までの、カットはなんだったのだろうか。今までの賃下げを戻してか提案しろーやはり、みんなは人事評価と言うお題目に踊らされていたのだ。年齢が上がって養育費がかかるときには上がるからと、若い時は安い給料で我慢を強いられ、それが必要年齢になると、給料が高すぎるかと下げられ、踏んだり蹴ったりです。医者で3割負担、大学で年間100万、その上家のローンで四苦八苦、使えるのか介護保険。時間外を減らすと、時間内に効率よく業務をこなしても評価は…。みんなの怒りを当局へ！

(土木 55歳 男性 事務 副主査)

遊歩道

念願の勤務時間の15分短縮がこの10月1日から実施となった。最初の時間延長からすると20年を越えてやっと実現した。しかし、まだまだ課題が残されている▼保育特休の廃止で残された15分問題。開庁時間を変えないため出来た出先機関の時差勤務。本庁での30分もの時差勤務。また最もひどいのは非常勤職員への時短だ。時短と引き換えて1ヶ月の給与が下がるというひどい内容。残された15分の時短に向け新たな取り組みが求められている▼この秋闘いは全国的にはディーセントワーク(働きがいのある人間らしい労働)のとり組みが重要視されている。正規も非正規も今声を上げるべきではないか。黙っているは何も実現しない▼橋下財政構造改革プランで人件費の改悪提案が出された。知事は削減提案を1日で270億から350億へ増やした。270億も約束違反だが、350億へ増やすのは人件費に対する認識不足だ。「人件費は打ち出の小槌ではない」と一蹴されたがそのとおりだ。財界のシンクタンクも人件費の引上げが必要と指摘しているところもある。府民との共同で橋下知事の野望を打ち砕こう。(N)