

1947
2012
2/15

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)351・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/橋口紀塩 編集人/田中克義
(1部10円 組合員の購読料は組合費に含まれています。)

府労組連決起集会
・2月21日(火)
16時30分から
場所:大手前ロータリー

徹頭徹尾 頭の先から足の先まで

違法な「職員基本条例」は 絶対に認められない



橋下「維新の会」は、これまでの悪政の原因をすべて公務員や公務員労組へ転嫁し「公務員制度をぶち壊す」ことをアピールし、府民・国民の支持を得ようとしています。大阪市の労働組合問題について、「全国の公務員組合の体質の象徴」と決めつけ、「公務員組合をのさばらしておくと国が破綻する」とまで言い、攻撃を強めています。

さらに、橋下市長は「労働関係に関するアンケート」を「職務命令」として強行しています。調査項目は、職場・氏名、組合活動への参加の有無、組合加入の有無、組合加入のメリットや不利益、組合に対する評価など、組合活動にストレートに介入する不当労働行為そのものです。また、組合活動の参加状況や活動に誘われた人を探ねるなど、職員個人の思想・良心の自由や組合活動への参加の自由を侵害する違憲・違法な思想調査です。

気に入らない職員や自分に反対する者に対し、「処分」や「見せしめ」を行うことが狙いです。まさに、職員基本条例の狙いを先取りするものです。

小西総務部長は、府市統合本部会議において「相対評価が低いことだけを理由とする分限処分は違法の疑いが高い」と指摘し、幹部職員の原則公募は「法に抵触する」と、その違法性を主張しました。しかし、橋

府市統合本部会議は、2月8日に職員基本条例の骨格を決定しました。しかし、府当局も「決定機関」ではないとしているにも関わらず、あたかも「決定機関」で決まったように振る舞うことは、地方自治体の自主権を侵害するものです。

下市長や特別顧問は「国で変えるのだから」「条例で定めたら合法だ」とし、違法性については何の検証もされていません。しかし、小西総務部長は「決まった通りにやるしかない」とし、相対評価の導入や分限・懲戒処分基準、組織改廃の分限処分や職務命令違反のルール化などを提案しました。違法と分りながら上司の「職務命令」に「従う」との姿勢は、職員基本条例による「職務命令絶対主義」が職員を「地公法32条」の違反に追い込む典型例です。

橋下「維新の会」の解散総選挙に向けての公約が報道されています。「年金掛け捨て制」「資産課税の強化」など、一見「弱者の味方」を装っています。しかし、「職員・教育基本条例の法制化」や「道州制」など、公務員制度や国のあり方を変えることを狙い、PPへの参加や「日米同盟を基軸」「憲法改正」など、基本姿勢は、これまでの自公政権や民主党政権と同じです。

大阪市の異常な強制「思想調査」職員基本条例の先取り、「処分」「見せしめ」による脅し



府職労が毎月取り組んでいる「働くルール」の確立をめざす署名・宣伝行動。毎回、たくさんの署名や応援の声も寄せられ、「誰でも安心して働ける職場・社会を」に共感が広がっています。

民間でも公務でも1人の首切りも許さない

職場では、この間、法令遵守(コンプライアンス)に関する全職員の研修が何回も行われ、法令遵守が求められています。しかし、府当局自身が違法性のある条例を「職務命令」に従い、作成するというのは、重大なコンプライアンス違反と言わざるを得ません。それとも大阪府の「コンプライアンス」の推進に関する要綱は、いつのまにか変更

「コンプライアンス指針」はいつから変わったのか?

広がる不安の声
職員基本条例案について、職場からは「無理矢理5%を最下位評価にするなんてひどすぎる」「子育てで残業できないから悪い評価にされないか不安」「うちの職場に『D』をつける職員なんて一人もない、どうしろというのか」などの声が出されています。とりわけ、子育て中の職員や介護を抱えている職員、健康に不安を持っている職員は、みなさんの不安な思いや仕事に対する不安などが、いろいろと評価が下がるのでは、と評価が下がるのでは、と不安が広がっています。また、「チームワークの仕事がやりにくくなる」「相対評価となればチームの誰かが最低評価になり、チームとしての業務が成り立たなくなる」「上司に意見が言いにくくなる」など、仕事での不安の声も出されています。

声を府職労へ
府職労は仕事と職場の総点検活動などの取り組みを進めています。みなさんの不安な思いや仕事に対する不安などが、いろいろと評価が下がるのでは、と不安が広がっています。また、「チームワークの仕事がやりにくくなる」「相対評価となればチームの誰かが最低評価になり、チームとしての業務が成り立たなくなる」「上司に意見が言いにくくなる」など、仕事での不安の声も出されています。

メール info@fusyokuro.gr.jp ファックス06-6941-4541 (府職労のホームページからも送信できます。)

遊歩道

「雀の子」
このけそ
このけ お馬
が通る」▼弱
者への思いや
りが込められ
た小林一茶の句。人とい
うのは小さな者や弱い人
を見ると手を差し伸べた
くなるもの。が、そんな
思いやりさえない「通る」
という御仁が世を騒がし
めている▼内心の自由を侵
し、懲戒処分をちらつか
せて職員を脅す大阪市の
「違法調査」に弁護士等
も抗議。違法な業務命令
に従う必要はない。違法
な業務命令に従い有罪を
受けた判例があることを
ご存じだろうか▼ここ数
年、コンプライアンスが
特に強調されてきた。法
令順守とともに説明責任
が求められる。が、近頃
上層部では解釈を変えた
のだろうか。「違法性が
ある」と主張していた御
仁が、何の説明もなく決
まった通りにやるしかない
と語ったという。▼
「通る」氏は、「議論した
」対案を出せ」等とつぶ
やいている。が、違法な
ものは何時間議論しても
違法。違法なものに対案
は「やめとけ」としか言
いようがない▼「通る」
氏には、「雀の子」が見
えないか。踏み漬るもの
と勘違いしているのか。
ただの「そのけ」その
のけ お馬が通る」では
一茶も怒らなう。

(蟹)

「平成24年度 組織改正」について

府当局は、2月6日、府職労に対し「平成24年度組織改正について」説明しました。

政策企画部と住宅まちづくり部については、府市統合本部会議で議論されている「新たな大都市制度」「大阪のグランドデザインの検討」等のため「現在調整中」としています。

府職労は、今後の組織・定数とあわせて、職場意見を集約し、当局対応を強めることにしています。

平成24年度組織改正について(案)

(1) 政策企画部

現行	改正後	改正のポイント
■調整中 ※「新たな大都市制度」を検討する組織体制について、府市統合本部及び大阪市と調整中		

(2) 総務部

現行	改正後	改正のポイント
行政改革課 出資法人課 人事室 └ 企画厚生課 └ 人事課 総務サービス課 次官補・森之宮まちづくり課	行政改革課 人事室 └ 企画厚生課 └ 人事課 └ 総務サービス課 庁舎周辺整備課(調整中)	○行政改革と出資法人改革を一体的に取組むため、課を統合。 ○人事給与業務の効率的な運営のため、総務サービス課を人事室に設置。 ○森之宮のまちづくり業務について、住宅まちづくり部への移管を調整中。

(3) 福祉部

現行	改正後	改正のポイント
高齢介護室 └ 介護支援課 └ 施設課 └ 居宅事業者課	高齢介護室 └ 介護支援課 └ 介護事業者課	○居宅サービス事業者等の指定及び指導業務が市町村に権限移譲することに伴い、室内課を再編。

(4) 健康医療部

現行	改正後	改正のポイント
豊中保健所	(廃止)	○豊中市の中核市移行に伴い、廃止。

(5) 商工労働部

現行	改正後	改正のポイント
商工振興室 └ 経営支援課 └ 商業支援課 産業技術総合研究所	商工振興室 └ 経営支援課 └ 商業・サービス産業課 (廃止)	○「大阪の成長戦略」に基づき、高付加価値のサービス産業の振興を図るため、名称変更。 ○地方独立行政法人化に伴い、廃止。

(6) 環境農林水産部

現行	改正後	改正のポイント
(新設)	エネルギー政策課	○新たなエネルギー社会づくりの構築に向け、エネルギー政策課を設置。 ○地方独立行政法人化に伴い、廃止。
環境農林水産総合研究所	(廃止)	

(7) 住宅まちづくり部

現行	改正後	改正のポイント
■調整中 ※大阪のグランドデザインの検討等を担当する組織体制について検討中		

(8) 教育委員会事務局

現行	改正後	改正のポイント
市町村教育室 └ 小中学校課 └ 児童生徒支援課 └ 地域教育振興課	市町村教育室 └ 小中学校課 └ 地域教育振興課	○小中学校における教育課題に対して、一体的に市町村教委を支援するため、小中学校課と児童生徒支援課を統合。

府職労2012春闘討議集会 新聞労連委員長 東海林智さんの講演より



「新型解雇」持ち込む「職員基本条例」は全労働者の問題

新種の解雇ツール「PIP」

みなさんは「PIP」という手法を使っている新型の解雇をご存じですか。

PIP(Performance Improvement plan)は「成績改善計画」のこと。このPIPという手法を使っている新型の解雇をご存じですか。PIPは主に、外資系、特に米国企業でよく使われている手段です。

無理な課題にチャレンジさせ、退職を強要

ブルームバーグ日本支社(経済情報の通信社)で起こった事例です。49歳の記者が別の通信社からブルームバーグに転職しました。仕事が出来なければ、なかなか転職できない業界、しかも外資系への転職ですか

ら、非常に仕事の出来る、能力の高い経済記者です。その記者に対して、「君はちょっと業務成績が悪い。だからPIPに取り組んでほしい。より君の能力を高めて、これからはがんばってほしい」と会社幹部が声をかけ、彼はPIPを了承しサインしました。彼のPIPには10項目の要項が書いてあり、そのうち8項目は「朝はちゃんと出社して働くこと」「誤字脱字をしないように原稿を書くこと」「みたいな誰でもできることが書いてあります。問題なのは残りの2つで「毎月10本の特ダネを出すこと」「今月中に社長賞をとること」という無茶苦茶な要求が入っていました。特ダネというのは、誰も知らないことを記事として書くことです。しかし、どんなに優秀な記者であっても、年に4、5本も書ければ、ものすごく敏腕な記者です。それを月に10本出せというのは、さらに社長賞は、全世界のブルームバーグで月に1本ですから、本当に日本を揺るがすようなスクープでなければ取れないわけです。

それでも彼は、特ダネを6本書きましたが、10本には足りませんでした。上司がやってきて、「今月は残念でした。また来月もやってみようか」と言い、彼はまたがんばりましたが、特ダネは10本に至らず、もちろん社長賞も取れませんでした。また上司がやってきて、「これは非常に残念です。強引に「無能者」の烙印を押して「首切り」

強引に「無能者」の烙印を押して「首切り」

このPIPがとりわけ酷いのは、はじめに働いている記者に対して「お前は無能だ」「仕事が出来ない」という烙印を押した上に「退職します」とサインをさせ、クビを切るのです。これが、整理解雇や早期退職であれば、退職金の上積みなどがありますが、そういう上積みもなければ、何の補償も一切なく辞めるところになります。しかも「お前は仕事が出来ない」という烙印を押されるのです。もう一回PIPをやりますから、サインをして下さい」とまた紙を出してきました。3回目のPIPの紙には「今月PIPが達成できなければ退職します」と書かれていました。

「ボトム10」という考え方と同じ「職員基本条例」は全ての労働者の問題

PIPがどんな背景で行われているのか、実は「職員基本条例」とも大きく関わっています。PIPという手法の背景にあるのは「ボトム10」あるいは「ボトム15」という考え方です。アメリカの大企業では、会社のD評価で解雇する、あるいは3回の職務命令違反で解雇という考え方と同じなのです。PIPがどんな背景で行われているのか、実は「職員基本条例」とも大きく関わっています。PIPという手法の背景にあるのは「ボトム10」あるいは「ボトム15」という考え方です。アメリカの大企業では、会社のD評価で解雇する、あるいは3回の職務命令違反で解雇という考え方と同じなのです。

強調したいのは、仕事ができるかどうかではなく、関係なく、クビにするために「できない人」を無理矢理つくるということです。では、どうやって作るのか。それは恣意的なものであり、上下関係や人間関係の中で決められていくのでしよう。これはまともな状況じゃありません。この手法が大阪府という公務の職場で導入されたら、民間は必ずマネをします。これが日本全体のルールにもなり兼ねません。ですからこれは、すべての労働者の問題でもあるのです。

