

# 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

「大阪維新プログラム(案)」  
第3回総務部長交渉

No.4 2008年6月11日  
大阪府関連労働組合連合会

## ゼロベースで見直しと言いながら主要プロジェクト・同和は温存 府民・職員にのみ痛みを押し付けるもの『橋下財プロ案』は撤回を!

### 「交渉にならない」として 知事との直接交渉を要求

六月一日(水)、府労組連は、府庁前の早朝宣伝に続いて、六月五日に発表された「大阪維新プログラム案」に対する当局との第三回目の団体交渉を行ない、夏季重点要求の実現とともに「プログラム案」の撤回を強く迫りました。また、府職労・大教組から、それぞれ職場実態に基づく切実な声を当局に突きつけました。「プログラム案」撤回を求める府労組連対し当局は「知事の政治判断で一一〇〇億円の削減。理解を」と不当な回答に終始。府労組連は「はじめに一一〇〇億円削減に『たが』をはめては交渉にならない」と、知事との直接交渉を厳しく要求しました。

夏季要求書に対する回答(裏面)を受けたのち、平井書記長は、十分な労使協議の保障とあわせ、労使合意のないもとの人件費削減の強行は絶対に認められない、と府労組連の基本的態度をあらためて表明しました。

【交渉での主な追及点】  
(一) 財政赤字を膨らませてきた不要・不急の大型開発(主要プロジェクト)を、財政プログラム案

はすべて継続としている。こうした「聖域」扱いこそ抜本的に見直すことを強く迫りました。当局は、その継続の理由を何ら示せず、「建設事業はトータルとして、抑制している」と、不当な回答に終始しました。

(二) 職員・教職員の生活を根底から脅かす大幅な賃金削減について、府労組連は、労基法九一条が示す「減給一〇%以内」のもので、今回の削減提案は、まさに法違反であると追及。当局も「巨額であることは承知」としながらも、財政危機のもとで「ご理解を」と、使用者責任を放棄する回答を繰り返しました。

(三) 非常勤職員の「雇い止め」はやめよ。交渉では府立学校で働く教務事務補助員等の解雇につながる制度廃止の撤回を最重要課題に取り上げました。府労組連は、①校長をふくむ教職員、PTAも、教育現場に欠かせない職員として、府教委は、その果たしている役割をどう認識しているのか、②定数外だから、制度を廃止というが、定数を減じて非常勤補助員を配置してきたのは府教委自身である、



③非正規から正規雇用へが国の流れだ。雇用を守るのは行政の責任であり、雇い止めで路頭に迷うという事態は絶対にあってはならない、と指摘しました。しかし府教委は、「教育に長年、貢献してもらっている」とする一方、「標準法どおりの職員配置が基本」と現場実態を顧みない、「雇い止め」に固執する姿勢を変えませんでした。

(四) 退職手当五%削減では「期間を決めずに自分の間という提案などありえない」と、提案の不当性を追及する府労組連に対し、当局は、「厳しい財政事情の中で、何とかお願いしたい」との無責任極まりない回答には、交渉団からも厳しい抗議の声が上がりました。最後に辻委員長は、「最大のネックは知事の政治判断。一一〇〇億円削減ありきにある。本来労使交渉は、労使が対等・平等に協議し、

合意に向かうことが目的だ。こうした状況では交渉にならない」と強く抗議するとともに、次回交渉で、知事との直接交渉を求めました。これに対し当局は、「知事に伝える」と回答しました。

府職労・大教組から職場実態に基づく怒りの発言



〈大教組〉  
「教員は朝の七時に職場につき、登校指導、欠席者への連絡に追われ、給食指導が終わって三時四時によくやむ食もしっぱなしだ。会議、クラブ活動でほぼ六時、それから翌日の授業準備や採点。保育や介護で帰宅しなければならぬ者は持ち帰り残業だ。子どものためにと頑張っている現場からは、「悪いことをした訳ではないのに、なぜ大幅な賃金削減なのか、赤字の原因を明らかにしろ」と、怒りと不安が湧き上がっている。また、夜間中学校の就学援助費は、交通費等に使用されている。廃止となれば通学できない事態もうまれる。弱いものいじめだ」



〈大教組〉  
来年三月で雇い止めといわれている教務事務補助員。印刷機のメンテナンスやインクの購入なども行なっている。ただでさえ忙しい教師にこうした仕事が回れば生徒との対応もできなくなる。私たちが非常勤職員の削減は、多忙化に拍車をかけ、職場が回らなくなる。実験・実習や図書館開設な

ど、教育に大きな支障が出る。「劣悪な労働条件の中でも、誇りをもって働いている教務事務補助員等の解雇は撤回し、続けて働けるよう、知事に伝えてほしい」



〈府職労〉知事は全ての事業をゼロから見直すと言っていたが、結局「主要プロジェクト」はどれも見直していない。阪神高速大和川線などは、阪神高速会社ですら採算が取れないとして全線から撤退し、堺市と大阪府で事業を行っている。財政危機というのであれば事業を凍結すべき、それが出来ないのは結局シャープ進出予定地に直接つながるからだ。シャープ一社にどれだけの税金をつぎ込むのか。いのちと暮らし、教育が守られる施策を進めるべき。不要不急の大型開発は直ちに中止・凍結を」



〈府職労〉知事は医師不足の解消として専門医を確保するとしているが、「府病院の医師と看護師の勤務実態は悲惨だ。三〇時間の連続勤務、月八〇時間以上の時間外勤務など。定数も不足し、民間の病院と比べても三万から五万円の賃金の差がある。これ以上の賃金引下げは病院から医師も看護師もいなくなる。安心してかかる医療を守るためにも人件費削減の撤回を」

るが、「府病院の医師と看護師の勤務実態は悲惨だ。三〇時間の連続勤務、月八〇時間以上の時間外勤務など。定数も不足し、民間の病院と比べても三万から五万円の賃金の差がある。これ以上の賃金引下げは病院から医師も看護師もいなくなる。安心してかかる医療を守るためにも人件費削減の撤回を」

## 2008年府労組連夏季要求回答

### 1. 労使慣行を遵守し、労使間の確認事項を遵守すること。

皆様方との良き労使関係については、これまでの経過を尊重し、今後とも、双方の努力により築いて参りたい。職員の給与、労働条件に関わる諸問題につきましては、所要の協議を行なってまいりたい。

### 2. 府民と職員に耐え難い犠牲を強いる「財政再建プログラム試案」を撤回すること。また、それに基づく人件費削減提案については、2008年5月20日におこなった府労組連の要請書からも認められない提案であり、撤回すること。

収入の範囲内で予算を組むという原則を徹底するために1100億円の追加取組が必要とされており、各種施策の見直しや、歳入の確保とあわせ、人件費についても相応の削減が必要な状況の中、今年度は、一般財源ベース約345億円（歳出ベース383億円）、来年度はこれを通年とした取組（約473億円、歳出ベース529億円）を提案したものです。

### 3. 非常勤職員・臨時教職員等の賃金引上げなど、その待遇改善をおこなうこと。また、教務事務補助員等の雇い止めはおこなわないこと。

非常勤職員の待遇については、これまで常勤職員に準じた賃金・報酬の改定など、必要に応じて所要の措置を講じてきたところです。今回、常勤職員の人件費削減案にあわせて、非常勤職員についても一定の削減をお願いしているところです。

府立学校における教務事務補助員等の制度については、危機的な財政状況の本府では、標準法定数外の府立学校独自の制度であることから、制度の維持は困難と考え20年度末で廃止したい。

### 4. 「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」は子どもと教育を歪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」の抜本的見直しをおこなうこと。

新人事評価制度及び評価・育成システムは、職員及び教職員の資質、能力及び勤務意欲の向上等を目的として実施しており、平成19年度からは、皆様と協議の上、前年度の評価結果を昇給及び勤勉手当の成績率に反映しているところです。

新人事評価制度については、大阪維新プログラム（案）を踏まえ、引き続き、あり方研究会の場で意見交換・協議も行ないながら検討してまいりたい。また、教職員の評価・育成システムについては、今後とも、学校現場において、円滑に実施されるよう適切に対処してまいりたい。

### 5. 一日の勤務時間の短縮、異常な長時間過密労働の解消、サービス残業の根絶をおこなうこと。また、そのために必要な人員を確保すること。

勤務時間の短縮については、人事院、本府人事委員会から、意見が示されたところであり、引き続き、これらを踏まえるとともに、国、他府県等の動向等を十分注視してまいりたい。

時間外勤務の適正化等については、「ゆとりの日」等の実施や年間360時間の時間外勤務命令の上限規制を導入するとともに推進責任者（次長）会議において定期的に時間外勤務実績の報告と、一層の縮減の取組みを要請しているところです。引き続き、「総合的労働時間短縮等研究会」等において、具体的な縮減策について皆様方と協議してまいりたい。時間外勤務手当については、適切に対処しているところです。

また、教育委員会においては、本年1月に、「教職員の業務負担軽減に関するプロジェクトチーム」を設置し、様々な角度から検討しています。その中で、今年度から各学校等に対する調査等について約25パーセントの削減に努め、また、平成18・19年度の府内10校における学校運営の改善にむけた研究成果の普及に努めているところであり、今後とも、教職員の業務負担軽減に努めてまいりたい。

また、学校における休憩時間については、学校職場の実態も踏まえ、適切に運用してまいりたい。人員については、今後とも、組織・機構の簡素効率化、事務事業の見直し、事務処理方法の改善等の取組みを進め必要な業務量に見合った適正な配置に勤めてまいります。

### 6. メンタルヘルス対策の強化など、労働安全衛生対策を抜本的に拡充すること。

労働安全衛生対策については、「大阪府職員安全衛生管理規程」、「大阪府立学校職員安全衛生管理規程」に基づき、産業医を中心とした健康管理体制の下、定期健康診断等の結果や時間外労働の状況等を基に、産業医による職場巡視、健康教育、過重労働対策やメンタルヘルス対策などを実施しています。また、精神疾患により休職している教職員が復帰する際の支援については、本府財政が大変厳しい状況にありますが、引き続き研究してまいります。

今後とも、職員の疾病予防や健康の保持・増進を図るため、職員の健康管理意識のより一層の高揚に勤めるとともに、安全衛生管理者との連携を密にしながら、より効果的な対策を検討してまいりたい。