

1911
2010
7/1

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。

7月11日投開票 参議院選挙

私達の要求をかなえるチャンス!
必ず投票へ行こう

夏季闘争終結



今季闘争では、時短の本
年10月実施の表明と細部協
議の実施、子の看護休暇の
拡充・短期の介護休暇の新
設、それらの非常勤職員へ
の措置、さらには、介護の
ため退職した教員の再採用
の制度創設に向けた今年度
内の検討、など前進的な回
答がありました。

しかし、「一時金カット中
止や保育休暇の実質的確
保、「教育に穴があく」実
態の解消、非常勤職員の待
遇改善と正規化などの要求
には応えていません。

6月30日には「財政構造
改革プラン」(たたき台)
が公表されました。公務員

「わたり」廃止、 現給保障解除など 検討表明

ルールが大切にされる社会
を求める運動を全力で進め
ること、7月11日に行われ
る参議院選挙において、働
くルールを守り、消費税増
税反対、基地のない平和な
日本の実現など、国民・労
働者の要求実現をめざし、
全力で奮闘すること、など
を意思統一しました。

今後、時短実施に伴う細
部協議が7月14日を目前に
行われますが、「リフレ研
」で示された当局の考え方に
ついての問題点や要求を早
急に集約し、その実現を求
めていきます。とりわけ、勤
務時間の割振り変更に伴う
本庁職場での時間的すれの
拡大や出先職場でのすれ動
の導入は、職員の労働条件
の後退につながるばかりか
かえって府民サービスの低
下を招くことから反対の立
場でのとりくみを進めます。
また、育児の早出遅出勤務
の導入については庁舎管理
の問題などがありその解決
に向け十分な協議を求めて
いきます。

給与制度改悪、府民施策切捨てる

「財政構造改革プラン」長年反対しよる

府労組連は、6月25日中央委員会を開催し、今季
夏季闘争の到達点を確認し、今季闘争を終結すると
ともに、引き続き、勤務時間15分短縮実施に伴う2
部制勤務の拡大問題、育児に係る早出遅出勤務の導
入に伴う庁舎管理問題などについて、細部協議を行
い問題点の追及と要求の前進をめざします。

2部制の 拡大は行わない

今後、時短実施に伴う細
部協議が7月14日を目前に
行われますが、「リフレ研
」で示された当局の考え方に
ついての問題点や要求を早
急に集約し、その実現を求
めていきます。とりわけ、勤
務時間の割振り変更に伴う
本庁職場での時間的すれの
拡大や出先職場でのすれ動
の導入は、職員の労働条件
の後退につながるばかりか
かえって府民サービスの低
下を招くことから反対の立
場でのとりくみを進めます。
また、育児の早出遅出勤務
の導入については庁舎管理
の問題などがありその解決
に向け十分な協議を求めて
いきます。

制度改革では、がんばった
職員がむくわれる制度、多
用な人材登用が打ち出され
ています。具体的な内容
は、給与制度では、①独自
給料表(1職階1級制、部
長級等は昇給なし)の導入
検討、②わたり・一律的昇
格廃止、現給保障の解消、
組織人事体制では、①一般
行政部門の22年度から5年
間で900人削減、②特許
情報センター、府営印刷所
などの廃止統合及びあり方
検討、③産業技術総合研究
所、環境農林水産総合研究
所の独立行政法人化などに
なっています。

第56回府職労 女性部定期大会

保育特休の復活を願う 切実な発言が相次ぐ

当局責任で実質確保を

6月24日、第56回府職
労女性部定期大会がエル
おおさかで開催されまし
た。

15人から発言があり、
長年かけて積み上げてき
た母性保護や子育て支援
に対する大改悪提案撤回
のたたかひの中で、一部
撤回させ、拘束勤務時間
の短縮が実現することに
なりましたが、保育特別
休暇の廃止をなんとか復
活してほしいという発言
が相次ぎました。「これ



以上の時間のやりくりは
できない」「早出遅出で
は対応できない」「復活
できないのならせめて時
間休を15分単位で取れる
ようにしてほしい」「保
育所の送迎は家族の責任
を果たすため、年次休暇
とは本来別なもの」など
です。

また、橋下知事が強引
に進める市場化テストの
名で民間委託が進められ
ている府税職場や図書館
では「府民のためになっ

ていないし混乱を招い
ている」「仕事に希望
がもてず辞めていく人
が増えている」などの
実態が伝えられました。

学習会にとりくんでいる
ことなどの発言がありま
した。

経過報告・方針案とも
満場一致で承認・可決さ
れました。特別決議案
「平和で人間らしく生活
できる政治の実現に向け
全力で奮闘する決議」
(案)が採択されました。

〈大阪府財政構造改革プラン「たたき台」より〉

公務員制度改革の方向性

(1) 給与制度

①独自給料表の導入(行政職給料表)
職務・職責に応じた独自給料表を整
備します。具体的には、職務・職責に
応じた定額制を導入することや、現給
料表の水準を基本に1つの役職段階に
1つの職務の級とする等について検討
します。また、法改正が必要な見直し
については、国に提言を行います。

これにより、わたりや一律的な昇格
を解消します。また、独自給料表の適
用にあたり、現給保障は行わず、給料
水準が下がる職員には徐々に新給料の
水準に近づけることや、同様の方法で
これまでの現給保障を解消すること
について検討します。
現業職員は、行政職給料表に替え、
(仮称)技能労務職給料表の適用を検討
します。あわせて、業務を見直し計画
的なアウトソーシングをすすめます。

②管理職手当

管理職は、同一職階の中で、職務に
応じてメリハリのついた給与とするた
め、管理職手当の間差を拡大します。

(2) 任用制度

①本庁部長の任用

庁内外を問わず人材を登用できる仕

組みを検討します。
②課長級昇任の見える化
課長級昇任審査を導入し、マネジメ
ント能力を重視した任用を行います。
③採用試験の見直し
地域主権の進展を見据えた人材確保
を行うため、組織として求める人物像
を明らかにした上で、募集の時期や方
法、採用試験内容等の見直しを行いま
す。

組織人事体制の見直し

1. 一般行政部門職員数の削減
(1) 目的
関西州・地域主権の実現に向け、国か
ら権限移譲や市町村への権限移譲を見据
えた人員体制を確立しつつ、組織のスリ
ム化をすすめます。
(2) 職員数中期計画
平成22年度から26年度の5年間で、21
年度当初比900人削減をめざします。

2. ポスト管理

職員数全体の削減をすすめる中で、管
理職ポストのスリム化を図り、ポストに
応じた厳格な昇任管理を行います。

遊歩道

日本が打上
げた小惑星探
査機「はやぶ
さ」が幾多の
困難な状況を
乗り越えて先
月13日に無事

地球へと帰還したニュー
スはまだ記憶に新しいと
ころだ。帰還後各種メデ
ィアが取り上げている
が、様々な技術とそれを
ささえる人達が一体とな
った奮闘が探査機の帰還
に結実し、またこの技術
を持続し次の世代へと伝
える事、専門性と継続性
が重要ではないかと思う
▼専門性と継続性が重要
なのは私たち公務員職
場にも言える事だろう。高
級官僚の天下り等は是正さ
れるべきだが、この間の
行革路線や新人事評価制
度が長年にわたって公務
員職が蓄積してきた、専
門性・継続性を無視し、
職場に分断を持ち込むも
のに他ならない▼最近
も、民間委託された府税
窓口業務が大混乱に陥っ
たと聞か、公務の専門
性・継続性を無視した事
が大きな要因の一つだろ
う。このような事例は他
の職場でも多く発生して
いるのではないかと▼今後
も新たな行革案で、市場
化や独法化が目白押しだ
が、こうした専門性・継
続性無視、公務・公共業
務の切り売り、職場は
もちろん府民にとっても
不幸な結果を招く事を強
く庁内外に訴えなくては
と思う。(た)