

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

2011年 1月21日
大阪府関連労働組合連合会
総務部長最終回答

一時金カット中止、給与カット幅0.5%圧縮

副主査任用の見直し、その他の任用問題の検討等に言及

◀ 1月14日 人事室長より示された追加・修正 ▶

【給与制度改悪】

- ◇経過措置 現行給与から2%ずつ削減、ただし、給与カット期間中は現行支給額維持
- ◇技能労務職給料表 新2級水準を引き上げ（最高号給328,900円⇒345,800円）

【評価制度】

- ◇「良好（標準）」以上の場合、昇給反映は行わない
- ◇「良好（標準）」未満の場合、昇給反映を行う（やや良好でない⇒2号給、良好でない⇒昇給なし）
- ◇勤勉手当成績率の拡大 配分原資0.015月⇒0.03月（2月中旬を目途に協議）（成績上位者に配分するための原資として 全職員・教職員から取り上げる額<年間0.06月>）

◀ 1月20日 総務部長より示された追加・修正 ▶

【給与・一時金カット】

- ◇一時金の4%（管理職6%）カット中止（2011年度より実施しない）
- ◇給与カット幅0.5%圧縮（管理職以外）（9.5%⇒9%、7.5%⇒7%、5.5%⇒5%、3.5%⇒3%）

【給与制度・任用制度】

- ◇副主査について、高度の知識、能力をもって職務を遂行する職として位置づけ。任用方法については、適性評価と面接による方法に代えて、人事評価と一定の研究の修了や外部資格の取得等により任用する方法への見直しを検討。
- ◇その他の昇任等の人事制度については、公務能率の向上、府民サービスの充実のため、適正な運営に努める。必要に応じ、府労組連の意見を聞く。
- ◇再任用職員の経過措置のあり方については、府労組連と協議する。
- ◇新給料表への切替について、下位の職務の級に異動が生じる場合、降格時号給対応による切替ではなく、同額又は直近下位の号給へ切り替えることとする。
- ◇経過措置 給与カット期間中は、カット額0.5%圧縮したうえでの現行支給額維持

府労組連は、秋季年末闘争に引き続き、職場の怒りを背景にした「職場

集会」「職場決議」「全職員・教職員署名」「怒りの寄せ書き」「学習決起集会」

「府民宣伝」などを継続的に取り組み、全国の教職員・自治体労働者の支援も受け、

した19日には、民間労働者・府民とも共同した

昨年9月16日に提案のあった「給与制度改悪」「給与・一時金カット3年延長」に対するたたかいは、秋季年末闘争での強行を許さず、越年のたたかいととなり、20日最大のヤマ場を迎えました。20日の23時20分、総務部長より「一時金カットの中止」「給与カット幅0.5%圧縮」「副主査任用の見直し」など最終回答が示されました。

府民との共同も広げながら、全力で奮闘してきました。

給与カットの撤廃、誇りと意欲を持って働くことのできる給与制度の実現をめざそう
府民と連帯し、財政構造改革プランの撤回、府政の転換を



府庁包囲行動・デモを500人で開催、同日夜には1000人の労働者決起集会を開催し、不当な当局提案と「財政構造改革プラン」の撤回を強く求めました。

【給与・一時金カット】

2010年度の収支改善額（黒字）が900億円↓

1千億円と見込まれ、状況が大きく変化したもと、府労組連は、根拠のないカットを撤回するよう強く求めましたが、不当にも当局は、応じませんでした。しかし、粘り強いたたかいかいによって「一時金カットの中止」「給与カット幅0・5%圧縮」という、重要な変化を作り出すことができました。



■府労組連中央委員会

1月26日(水) 19時00分より
大阪府社会福祉会館 ホール

◎府職労中央委員会 1月25日(火) 18時45分 エル大阪(予定)

◎大教組中央委員会 1月26日(水) 17時00分
大阪府社会福祉会館ホール

今後も府労組連は、給与カットを直ちに中止するよう求め、引き続き取り組みを進めます。

【給与と制度】

経過措置、技能労務職給料表の修正など、若干の修正はあったものの、府労組連が強く要求していた主査・課長補佐級への任用問題、少数職種昇任・昇格問題、技能労務職給料表の3級任用問題など、未解決の問題も多く残っています。しかし、一方で主査・課長補佐級を含む任用制度について、当局は検討の必要性に言及し、必要に応じて府労組連の意見も聞くとしています。この到達点を生かし、府労組連は、取り組みをいっそう強化し、職員・教職員が誇りを持って、将来に希望を持って働くことのできる給与制度、質の高い府民サー

ビスや豊かな公教育を提供するにふさわしい賃金・労働条件の確立に向け、全力で奮闘します。

【副主査制度】

より任用する方法への見直しの検討」に言及しました。現在、現業職員については任用の枠が限定されており、副主査への任用数は非現業に比べ、きわめて少ない状況になっています。府労組連は、この回答を足掛かりに、受験資格（在職1年・29才以上）に到達した職員が速やかに副主査に任用される制度となるよう求め、引き続き協議と取り組みを進めます。

【評価制度の給与反映】

最終回答で当局は、副主査制度について「高度の知識、能力をもって職務を遂行する職として位置づけ」「人事評価と一定の研修の修了や外部資格の取得等に

今回、総務部長より示された最終回答は、職員・教職員の怒りや要求からみれば、大きな隔たりがありません。しかし、その一方で、秋季年末闘争から継続した職場からの粘り強いたたかいかいによって、最終局面において「一時金カットの中止」「給与カット幅0・5%圧縮」「副主査制度の改善、

賃金・労働条件の抜本的改善と橋下府政の転換を

他の任用制度についても検討」「技能労務職給料表2級水準の引き上げ」などの変化を作り出したことは、重要な意味を持っています。府労組連は、この到達点を確認し、今回の闘争を終結します。あわせて、この到達点を足掛かりとして、給与カットの撤廃・給与制度の抜

固執し、「良好（標準）」以上の場合の昇給反映は行わないとしながらも、下位評価者（「標準」未満）への昇給反映は行うという姿勢を崩しませんでした。また、あわせて勤勉手当成績率の拡大も行うとしています。

この間の職員・教職員へのアンケート結果でも明らかのように「給与反映は職員・教職員の能力ややる気向上につながる」ということは明らかになっています。府労組連は、給与反映の中止を求めるとともに、勤勉手当成績率の拡大に反対し、引き続き2月中旬を目途に協議を強めます。

本の見直しを求めるたたかいをいっそう強化します。また、今回の提案の根源にある「府財政構造改革プラン」の撤回、職員・教職員はじめ、府民はじめの橋下府政の転換、よりよい大阪の実現をめざして、広範な府民との共同を広げ、全力で奮闘します。