

府労組連 ニュース

2019年6月11日
大阪府関連労働組合連合会
第2回団体交渉 (課長交渉)

大阪府職員労働組合06-6941-3079 / 大阪教職員組合06-6768-2330

課長交渉 一時金は6月28日支給、切実な職場の声に答えず 来年4月より「臨任教職員の業務上必要に応じて任用」と前進回答



6月10日、府労組連(府職労・大教組)は、5月29日に提出した夏季要求書にもとづき団体交渉(課長交渉)を行いました。交渉には職場の代表が参加し、深刻な職場実態にもとづいて追及し、要求実現を求めました。

府労組連は、職場実態に
もとづき、①生活改善につ
ながる賃上げ、②再任用・
非常勤職員の待遇改善、③
相対評価の中止、評価・育
成システムの撤回、④障害
を持つ職員の働きやすい職
場環境改善、⑤災害対応で
必要なる人員配置、⑥ホラン
ダイア休暇の復活、不妊治
療にかかると新たな休暇制度
⑦育児介護制度の拡充、小
学生の子を持つ親の部分休
業に見合う休暇制度、⑧55
セルフック「職免」対応
で受診可能ななどを求めまし
た。

空自期間有無を考慮せず 業務上必要に応じて任用

交渉では、企画厚生課長より現時点での回答がありました。「期末・勤奨手当(一時金)を6月28日に現金7年間にわたる賞金カット、2%の給料引下げ、引上げ勤務の見送りなど、度重なる抑制によって、国や他府県ではあたりまえの賞金を支払われていません。あらかじめ地方公務員法にもとづいて必要な期間等で任用し当該任用を行うにあたり、その都度、給与決定を行う」との回答が示されました。全体として職場実態とは大きくかけ離れ、私たちの要求とはほど遠いものです。

職場改善へ 誰もが休暇制度を取得しやすい

何森 真人 (大教組・岸教組書記長)

植村 亜由 (府職労副委員長)

は大きな問題であり、直ちに中止するよう求めること
もに、さらなる検証と制度
見直しを求めました。

職場がもたない!! 相対評価は中止すべし
保健所での家庭訪問の訪問件数が年々減少して
います。ある関係者から「保健所の保健師さんは赤ちゃ
ん。関係機関に抱っこされている。これを教えてほ
しいと聞くと、それはお答えしかねると言い、これ
をしてほしいと言うと、それは保健所の仕事ではな
い、と言う。いつも相談にものってもらえない。と
ても頼りにならない」と言われています。

よる時間外勤務削減の取り
組みでも抜本的な解決には
至っていません。

相対評価は、職員のモチベーションを上げるので
はなかったのでしょうか。住民や関係機関との距離
が遠くなった保健所。相談には応じない。何もしな
ければ、失敗をしない。残業はしない、持ち帰る。
見るのは上司の顔色だけ。余計なことはしない。

その他にもボランテイア
休暇などの拡充や家庭と仕
事の両立支援制度の充実、
ハラスメント防止のための
実効のある対策などについて
府労組連は、引き続き、
職場からの取り組みをす
め、切実な要求実現に全力
で奮闘します。

下位評価で研修と呼ばれた職員は「研修に来てい
るのは、みんなまじめそうでおとなしそうな職員は
かじりだした」と言っていました。グループ会話のシ
ンシアラでは、3人の娘のうち一人だけがはじめの対
象になっていきます。集団の誰かが「代表」として、
影の部分を引き受けると他の者はその役割を逃れ、
観客になったり、「よい子」の役割にまわったりし
ます。こんな役割分担が、職場の中で出来上がると、
変更することが難しくなります。もうどうでもよく
なって仕事を辞めてしまします。周りを助け、後輩
を指導しながら、病体になった職員をカバーする職
員にさええ罰を与える相対評価制度の弊害はやめるべ
きです。ただちに相対評価の中止を強く求めます。

切実な 職場の声

交渉での発言要旨