

府職労公式LINEアカウント お友達追加してね



府職の友

FUSYOKU NO TOMO

2093号 2019年8月28日

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／有田 洋明 編集人／小松 康則
(一部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

府人事委員との意見交換 職場の厳しい実態をふまえ、 生活改善につながる積極的な勧告を

府労組連(府職労・大教組)は7月30日、大阪府公館にて10月中旬に予定している大阪府人事委員会勧告に向けて、府人事委員との意見交換を行いました。

はじめに、「2019年大阪府人事委員会勧告に関する要請書」を提出し、有田書記長が重点要求の趣旨説明を行い、職場からの切実な要求をもとに意見交換しました。

賃上げ、相対評価の 中止、残業申請しやすい 職場環境を

この数年間でみるみると、毎年400名近い職員が採用されている。B1で良好な職員7割の内、2割が第4・5区分に落とされる実態を説明し、被評価者から「B評価なのに相対化でなぜ下位評価になったのですか?」との質問に「本人に納得が得られる説明ができない」という悲痛な評価者の声を紹介しました。



府職員の災害時に も4割近い職員が申請 していない実態があり ます。その理由は「残 業が短時間だから」

「夜9時までは出さない」「自分の割り当てられた仕事でできていない」という職員の声や深刻な職場実態を明らかにしました。その他にも「所属長や産業医から呼び出しを受けないために残業時間を少なく調整して申請」などの実態もあり、職員の体調管理に悪影響を及ぼすことも指摘しました。恒常的に残業の多い職場は「業務量に見合う職員を増やす」ことの必要性を強く求めました。

にも、モチベーション向上と生活改善につながる賃上げを求めました。

相対評価制度に関する要求では、絶対評価「B1で良好な職員7割の内、2割が第4・5区分に落とされる実態を説明し、被評価者から「B評価なのに相対化でなぜ下位評価になったのですか?」との質問に「本人に納得が得られる説明ができない」という悲痛な評価者の声を紹介しました。

交通途絶時の迂回 ルート自己負担に ついて制度改正を

府職労で実施した「災害時対応緊急アンケート」結果を示し、災害時の公共交通途絶時において、通常の通勤以外の迂回ルートで出勤した場合に自己負担となる問題が生じている実態を明らかにしました。

最後に、府人事委員長は「課題は多岐にわたっており、長時間労働の是正等、重要な課題であると認識しています。委員会としても秋の勧告に向けて、意見を申し述べたいと思っています。意見を聞きながら、改善を進めていきたいと思います」と述べました。

府職労は、生活改善につながる賃上げ、相対評価と賃金リンクの即時中止、長時間過密労働の是正、働き続けられる諸制度の改善、府民の安心・安全を守るために府職員の職場環境の改善に向けて、みんなの力をあわせて職場からのとりくみで要求実現をめざします。

「職員端末機を利用した電子メール送信について(通知)」に抗議・申し入れ

8月22日、府職労は、8月20日に総務部長が通知した「職員端末機を利用した電子メール送信について(通知)」に対し、抗議・撤回を申し入れるとともに、サービス残業を放置せず、直ちに根絶に向けた取り組みの強化を求めました。

職場の「風通し」を悪くし、チームワークを壊す「職員端末機を利用した電子メール送信について(通知)」に抗議するとともに、不払いサービス残業実態を放置せず、直ちに根絶に向けた取り組みの強化を求める申し入れ

8月20日、大阪府は「職員端末機を利用した電子メール送信」について、職員に通知しました。この通知では「職場で行う親睦会、歓迎会の連絡」や「職場内での結婚祝い等に関する連絡」「職員のスキルアップにつながる自主研修会等の案内」など、「業務との関連性が考えられるもの」まで「勤務時間外」とし、勤務時間内のメール送信を制限しています。

「業務との関連性が考えられる」メールのやりとりまで制限することは、職場の「風通し」を悪くし、チームワークの破壊、業務の非効率化にもつながりかねません。これらのメールのやりとりは、社会通念上において職務遂行の上で何ら支障をきたすものではありません。

また、業務外のメールについても「労働者といえども個人として社会生活を送っている以上、就業時間中に外部と連絡をとることが一切許されないわけではなく、就業規則等に特段の定めがない限り、職務遂行の支障とならず、使用者に過度の経済的負担をかけないなど社会通念上相当と認められる限度で使用者のパソコン等を利用して私用メールを送受信しても上記職務専念義務に違反するものではない」【グレイワールドワイド事件(東京地判平15.9.22労判870-83)】との判例もあります。

職場では、職員が削減され続け、業務が多忙化し、「昼休みすらも取れない」「働き方改革」や『事前命令の徹底』によって、短時間の時間外勤務が申請しづらい「残業ができないので、早朝出勤や持ち帰りで仕事をしている」などの実態があります。

こうした実態を知っているにもかかわらず、実効性ある対策を行わず放置しておきながら、一方的に職員を管理強化する通知を行うことは断じて許せません。

「職員端末機を利用した電子メール送信について(通知)」に抗議するとともに、不払いサービス残業実態を放置せず、直ちに根絶に向けた実効性ある取り組みの強化を求めます。

以上

一方的な規制は職場の「風通し」を悪化させるだけ

今回の通知は「職場で行う親睦会、歓迎会の連絡」や「職場内での結婚祝い等に関する連絡」「職員のスキルアップにつながる自主研修会等の案内」など、「業務との関連性が考えられるもの」まで「勤務時間外」とし、職務時間外と見なされ、職務専念義務違反の判断も出されています。

「小休止は社会通念上の範囲で必要」との労使確認事項を再確認

今回の通知は「職場で行う親睦会、歓迎会の連絡」や「職場内での結婚祝い等に関する連絡」「職員のスキルアップにつながる自主研修会等の案内」など、「業務との関連性が考えられるもの」まで「勤務時間外」とし、職務時間外と見なされ、職務専念義務違反の判断も出されています。

今すべきは深刻な不払いサービス残業の根絶

府職労は職員の管理強化につながる一方的な「規制」に反対するとともに「昼休みすらも取れない」「時間外勤務が申請しづらい」「残業できないので早朝出勤や持ち帰りで仕事をしている」など、働きやすい職場をつくるには、労働組合の力(数)が必要で、労働組合の力が不足していることを指摘し、労働組合の力で、労働組合に加入し、声をあげましょう。

遊歩道

先日、人事院勧告が出た。官民較差は6年連続でプラス、初任給を引き上げ30歳代半ばまでの職員が在職する号俸について改訂を行っている。今回の改訂では、実質賃金が低下する一方の高齢層職員に対する配分は全くない。昨年3月末をもって国家公務員の「給与制度の総合的見直し」が完了したことに伴う現給保障が廃止され、高齢層を中心に最高で1万円を超える賃下げが起こった。人事院勧告における給与の引き上げ幅は公務労働者の生活改善には程遠いものである。

▼住居手当の「見直し」では、家賃5万9千円未満はすべて減額で、若年層の賃上げの効果が打ち消されるものとなりかねない。また、労働組合がこの間、臨時・非常勤職員の待遇改善を強く求めてきたことを反映し、夏期休暇の新設があげられた。均等待遇には程遠いが、今後も粘り強く要求運動を続ける必要がある。▼「8時間働けば普通に暮らせる社会」の実現に向けて、大企業の内部留保を社会的に還元させることや全国一律最賃制の確立など、すべての労働者の大幅賃上げ、労働者・国民のいのちとくらしを守る取り組みが重要となる。(M)