

2024年1月29日

大阪府知事
吉村 洋文 様

大阪府関連労働組合連合会
大阪教職員組合
執行委員長 北川 美千代
大阪府職員労働組合
執行委員長 小松 康則

『「組織・人事給与制度の今後の方向性(素案)」の成案化に向けた給与制度の見直しについて」等の提案に対する府労組連、府職労・大教組の回答と見解について

2023年12月25日に提案のあった『「組織・人事給与制度の今後の方向性(素案)」の成案化に向けた給与制度の見直しについて』「懲戒処分の基準の一部改正について」「地方自治法の改正に伴う一般職非常勤職員への勤勉手当の導入について」「一般職非常勤職員の報酬単価改定について」に対する府労組連、府職労、大教組の回答と見解は以下のとおりです。

1 離職者を対象とした再採用選考により採用された者の初任給決定の特例

提示された「離職者を対象とした再採用選考」は、私たちの要求を反映したものであり、それによって採用された者の「初任給決定の方法について、他の職員との均衡を踏まえ、離職時の職務の級及び号給を基礎に、離職後の経歴を加算して決定する」というものであり了解します。

「離職者を対象とした再採用選考」を積極的に行い、柔軟に欠員補充等を行うよう求めます。

2 主査級昇任時における給料上のインセンティブの拡充及び課長補佐級昇任時における昇給幅の縮小

提案された「主査級昇任時における給料上のインセンティブの拡充」は主査級職員の賃上げとなるものであり了解します。また、「課長補佐級昇任時における昇給幅の縮小」については「国家公務員との給料水準の不均衡を是正するため、課長補佐級昇任時の昇給幅が大きい格付け先について昇給幅を引き下げる」ものであり、やむを得ないと判断します。

しかし、今回提案された内容は不十分と言わざるを得ません。先般行われた秋の交渉においても、職場実態を示し、再三追及した中堅・ベテラン職員の賃金水準引上げに全く影響しない点については大きな不満があります。

引き続き、中堅・ベテラン職員、非常勤職員、再任用職員を含む全ての職員・教職員の賃金引上げを強く求めます。

3 懲戒処分の基準の一部改正

今回の提案は、法改正により、教育職員等が行うことを禁止する行為として「児童生徒性暴力等」が明確化されたこと等に伴うものであり了解します。

なお、懲戒処分の判断については、くれぐれも事実にもとづいて慎重を期すことを求めます。

4 人事評価制度の改正に伴う昇給及び勤勉手当への反映方法の見直し

私たちは、相対評価制度については一貫して反対です。今回の制度改正により、「良好」未満の下位区分の分布割合について現行制度よりも縮小していますが、そもそも下位区分に分布割合を設けることが大きな問題であると考えます。

絶対評価で「良好」評価を得た職員が給与上のペナルティを受けることなどあってはなりません。また、このような下位区分にまで厳格な分布割合を設ける制度は、国や他府県、民間企業でも例がなく、地方公務員法の定める情勢適応の原則や均衡の原則にも反するものです。

よって、今回の提案は了解できません。あらためて、相対評価制度の廃止、抜本的な見直しを求めます。

5 主査級職員のグループ長登用時における給与上の改善措置

提案された「主査級職員をマネジメントを担うグループ長に登用した場合、当該職員の給料の号給に2号給の加算措置」については了解します。

しかし、主査級職員をマネジメントを担うグループ長に登用することには反対です。グループ長に登用するのであれば、課長補佐級(行政職4級)に任用すべきであり、僅か2号給加算のみで、マネジメントを担うグループ長に登用することは大きな問題があると考えます。

6-1 通勤手当に係る子育て中職員の認定基準緩和

提案された「認定基準の緩和」については、私たちの強い要求に応じるものであり了解します。ただし、その対象を知事部局において「未就学時の子どもを持つ職員」と限定していることについては大きな不満があります。

未就学時の子どもを持つ職員に限らず、通勤の負担軽減を図ることは、時間外勤務が増加し続けている状況下、「働き方改革」を進めていくうえでも重要です。直ちに、全職員へと対象を拡大することを求めます。

6-2 交通機関の通勤認定基準の緩和及び自動車等通勤の許可要件の拡大

提案された「交通機関の通勤認定基準の緩和及び自動車等通勤の許可要件の拡大」については、私たちの強い要求に応じるものであり了解します。

7 営利企業への従事等の制限に係る許可

今回の提案は「地方公務員法及び府人事委員会規則の趣旨を踏まえ、許可できる範囲や基準を明確化し、職員が安心して兼業できる環境を整備する」ものですが、明確になっていないこと事項も多く、現時点において私たちは了解できません。

日本国憲法第15条では「すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない」とし、公務労働者には職務専念義務も課されています。安易な副業・兼業の拡大は問題があると考えます。運用等について引き続き、十分な協議を行うよう求めます。

8 地方自治法の改正に伴う一般職非常勤職員への勤勉手当の導入

今回提案のあった「一般職非常勤職員(パートタイム会計年度任用職員)に対する勤勉手当の導入」は、私たちの強い要求に応えるものであり了解します。

しかし、学校現場では期末手当が支給されているのは 1 割に満たない現状です。勤勉手当の要件も同じだと、一時金による格差がますます広がります。勤務実態に応じた一時金の支給を行うよう求めます。

9 一般職非常勤職員の報酬単価改定

提案のあった「一般職非常勤職員の報酬単価改定」は、一般職非常勤職員の報酬単価を引上げるものであり了解します。しかし、引上げ後においても、その水準は低く、とりわけ専門職においては近隣市町村や民間企業よりも低いため、人の確保が困難になっている実態もあります。人の確保の観点からも大幅な引き上げを求めます。

「組織・人事給与制度の今後の方向性(素案)」は、基本理念として「若手からベテランまで、全ての職員が能力を最大限に発揮し、活躍できる大阪府庁へ」「組織として最高のパフォーマンスを発揮できる大阪府庁へ」を掲げています。

しかし、この十数年間、職員削減(採用の抑制)、給与制度改革(2018年)による給与水準の引下げ、7年間に及ぶ給与カット、相対評価制度の導入、職員基本条例や労使関係条例等によるトップダウン体制の強行により、職員のモチベーションを低下させ、職場の風通しを悪くしてきたのは府当局の責任にほかなりません。

「組織・人事給与制度の今後の方向性(素案)」の掲げる基本理念を達成するには、全ての職員・教職員がお互いに協力し、チームワークを発揮し、誇りとやりがいを持ってそれぞれの業務に専念することが求められています。そのために相応しい賃金・労働条件を確立することが急務です。

中堅・ベテラン職員、非常勤職員、再任用職員を含む全ての職員・教職員の賃金引上げ、職員・教職員増による欠員と長時間労働間の解消、相対評価の下位区分の分布割合の廃止など、私たちの要求実現のため、引き続き尽力することを求めます。

以上