

# 府職労結成 70周年まつり



11月13日(日) 10時30分開場 11時~15時  
マイドームおおさか3階ホール

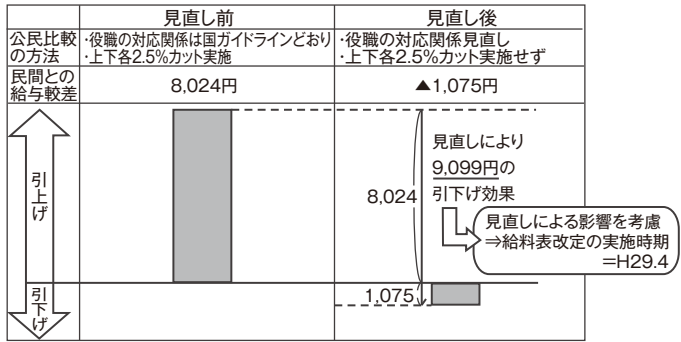
# 府職の友

FUSYOKU NO  
TOMO

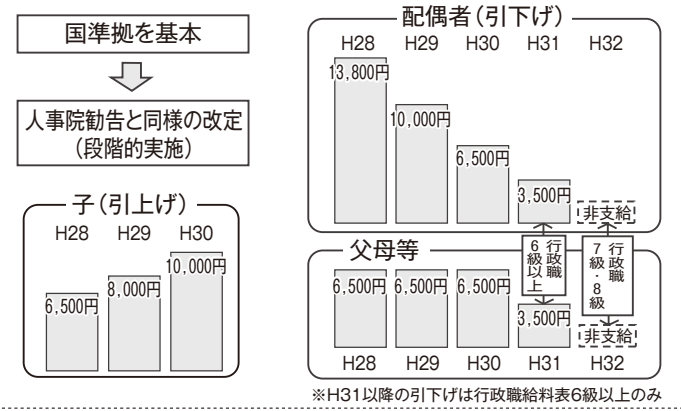
2047号 2016年10月5・19日

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。

図① 見直しによる民間との給与較差への影響



図② 扶養手当の見直し



## 月例給

# 公民比較制度の見直しで引下げ勧告 一時金は3年連続引上げ勧告

(ボーナス)

## 2016府人事委員会勧告

### 国も他府県も民間も 賃上げなのに

# なんで大阪府だけ引下げ?

府人事委員会は10月17日、府職員の給与等に関する勧告等を行いました。その主な内容は、給料月額との民間との較差▲1,075円(▲0.28%)を引下げ、一時金(ボーナス)については0.1月引上げというもの。一時金引上げについては今年4月に遡って実施し、給料表の引下げについては来年4月から実施としていきます。また、扶養手当については国に準じて、配偶者に係る手当を65,000円に引下げ、子どもに係る扶養手当を1万円に引上げ、来年4月から段階的に実施するとしています(図②)。

### 賃下げのため?あまりにも唐突な「見直し」

今回の勧告では、民間企業データの上下各2.5%を除外する方法を行いませんでしたが、一方で「民間企業の役職との対応関係の見直し」を実施しました。その結果、見直し前と比べて9,099円ものマイナス較差が生じています。見直しを

実施せず、昨年同様の公民比較をしていれば較差は18,024円であり、結果として「見直し」が月例給を引下げています(図①)。

で、月例給を引下げたため「見直し」と言わざるを得ません。昨年、府当局は本来実施すべき月例給の引上げを見送りました。制度見直しによる月例給の引下げは断じて認められません。

府人事委員会は、府当局が賃上げ勧告を完全に実施していないことに対し、「労働基本権の代償措置としての機能を果たしたものと見なさない」と指摘し、「職員給与について「厳しい財政下においても、予算上適切に措置される必要がある」と述べています。

また、相対評価制度については「職員の理解と信頼を得られる制度とはいえない」と指摘し、「評価区分の分布割合を柔軟化する運用」や「制度設計の見直し」を求めています。

長時間労働については「生死にもかかわる過労死ラインを超える時間外勤務者が多数かつ漸増の傾向にある状況をはや放置することは許されないと指摘し、早急な対応を求めるとともに、今年度より義務付けられたストレスチェック制度については、所属ごとの集計・分析を実施し、職場環境の改善につなげることを求めています。

力をお任せ要求を実現しよう  
職場学習・討議と要求集約をすすめる、全職員署名などの職場からのとりくみを強化し、要求の前進をめざしましょう。

## 府立成人病センター

# 新しい病院でもすべての非常勤職員の継続雇用を 時給引上げ、休暇制度など待遇改善を実現しよう

10月5日、成人病センター支部は、新病院への移転に伴う外来診療体制や非常勤職員の雇用について説明・懇談会を開催し、24名の非常勤職員が参加しました。

成人病センター支部の東書記長のあいさつのもと、府職労本部の小松書記長が、人材派遣の導入や委託の拡大を理由に、非常勤職員を雇止めすることについて、①職員の生活にかかわる重大な問題、②新病院での円滑な業務の継続にかかわる問題、③経験を蓄積し、これまで病院のために懸命に仕事をしてきた非常勤職員の誇りを踏みにじるものという問題点を指摘し、法的な問題等についても説明し、30日の交渉でのセンター当局との確認点(①人材派遣の導入は、検討している一つの方法であって、決定事項ではない。②非常勤職員の雇止め「解雇」を前提にしない。継続雇用する方向で検討する。③外来診療体制のスタッフの配置等について、早急に整理して労働

## 説明・懇談会で出された非常勤職員の声

- 研修も何もなし。医師代行入力もできるように研修してほしい。できないと決めつけて人材派遣に頼るのはおかしい。より良い病院にするためには、非常勤職員のスキルアップもすべき。
- 派遣に入れ替えて、すぐに業務がスムーズにできるわけがない。医師とのコミュニケーションも取りながらやっている。
- 内科では、新人を育てるのに2ヶ月をかけている。指導する側も頑張れるように時給も上げてほしい。指導する側もされる側も同じ時給なのはおかしい。
- 以前は外来クラークも委託だったが、その後直雇用になり替わっているのは、委託ではできないからではないのか。
- 医師とのコミュニケーションをつくるのも大変である。先生に応じてやり方もそれぞれ違う。そのことを見極めて仕事をしている。ノウハウのある派遣の人が来てても即戦力にならない。

## 遊歩道

府当局は、昨年給料表の2%引下げを強行し、昨年は1.55%引上げ勧告を見送った。府職

員の月例給が民間労働者より低いのは明らかだ。しかし、府人勧は1075円(0.28%)のマイナス勧告。「なんで?」驚きとショックを隠せない。誰もが当然引上げを期待しており、まさかのマイナス勧告は理解に苦しむ。▼人事委員会による「役職の対応関係の見直し」を行ったことが理由だが、その「見直し」は本当に必要なものか。これまでも国のガイドラインどおり実施しており「見直し」が必要ない理由は見当たらない。「国会や府議会において種々議論」されていることが理由にあがっている。国会や府議会での公務員人件費の引下げを狙う勢力の意見が尊重されたということがある。いったい誰のための人事委員会なのか。▼今回、府の1級・2級に対応する民間企業の役職が見直されている。この間の給与制度改定によって、多くの職員が1級・2級に滞留している実態がある。単に民間企業の役職と比較できるものではない。「役職の対応関係の見直し」をする前に、給与制度改定による職員の滞留問題を解決すべきではないか(コ)