

現行の給与カット（平均約▲7%）よりもひどい

職員イジメの給与改悪案を提案

橋下市長が「公約違反」の市民サービス切り捨て案を提出し、市民の大きな怒りが湧き起こっています。そのねらいが関空へのアクセス整備など大規模開発

事業の予算を生み出すことであり、真実が市民に知れ渡る前に、本質をそらせるための職員たたきと労働組合つぶしの動きを強めています。

「生活破壊」と「権利侵害」の条例化の提案、議論保障もなし?!

5月25日、市労組連に対して、職員の賃金を最大25%ダウンさせる「給与制度改革」と労働組合の権利を否定する「新たな労使間ルール」が提案されました。いずれも7月議会で条例化し、8月から実施をめざすというもので、労使交渉や職員間での議論を否定するものであり、憲法違反の「職員アンケート」につづいて、憲法と関係法令を無視する姿勢を強めています。

出されます。私たち公務員労働者から憲法で保障された労働基本権を奪う代償だと言われているのが人勤制度です。今回の提案はそれを完全に無視するものであり憲法違反です。

住居手当の「見直し」は、半数の職員が年間約7万～10万円の減収となりますが、大阪市の人勤制度では、住居手当を減額すれば本給などを増額する必要があります。この点でも人勤無視の提案です。

また、給料表の「最高号給付近をカット」と表現していますが、行政職2級から4級では上位の半分の号給がなくなり、約5万円(15%)のダウン。技能労務職に至っては、2級から5級の最高額が約10万円(25%)もダウンし、百数十万円を超える年収ダウンとなる酷さです。



職員
の怒り
の声を
集めて
改悪案を
阻止し
よう!

職員・家族の生活設計を崩壊させ、人事委員会制度を否定する「給与制度改革」

「給与制度改革」の提案内容は、市人事委員会制度を完全に無視し、職員と家族の生活を破壊し、将来の生活設計を崩壊させるものです。

人事院や人事委員会の勧告・報告は、例年8月から9月に

《行政職》（大阪府並みに部長・局長級の定額制を導入すると100名近くが増収になる）

		2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級
		(係員)	(主務)	(係長)	(課長代理)	(課長)	(部長)	(局長)
現行	最高号給	137号給	137号給	121号給	77号給	69号給	61号給	53号給
	給与月額	362,200	417,100	446,600	466,100	491,000	527,700	597,900
改悪提案	最高号給	77号給	69号給	73号給	55号給	67級給	定額	定額
	給与月額	309,900	357,200	393,700	444,000	489,000	515,000	569,000
マイナス額		▲52,300	▲59,900	▲52,900	▲22,100	▲2,000	▲12,700	▲28,900
減収になる職員数		31名	1261名	1477名	492名	16名	99名	13名

※5級以上は大阪府を例とした。人数は昨年度の人員表による試算。

《技能労務職》

		2級	3級	4級	5級
		(係員)	(業務主任)	(監理主任)	(統括主任)
現行	給与月額	367,400	417,100	427,600	446,600
改悪提案	給与月額	274,600	313,200	326,400	365,900
マイナス額		▲92,800	▲103,900	▲101,200	▲80,700
減収になる職員数		2735名	1419名	661名	235名

※技能職員の6割以上が減収となり、全職員の将来設計が崩れる。

職種が変われば
牛井の値段が
安くなるのか!
(現業職Iさん)

橋下市長は憲法を守れ！法律を守れ！

労働組合との交渉さえも制限する

「新たな労使間ルール」 (条例案) を提案

「提案」すること
自体が
「不当労働行為だ」

不当労働行為のオンパレード

「新たな労使間ルール案」は コンプライアンスにも抵触する条例案

憲法違反であり、内心の自由を侵すものとの批判の声が広がり廃棄された「職員アンケート」は、「組合適正化条例」を制定する経過の中で実施されました。調査した野村特別顧問も、「業務命令」で職員を脅した橋下市長も、市民・職員への謝罪を拒否しています。

市側は、今回の「新たな労使間ルール案」の提案で、野村顧問（第三者調査チーム）が行った一連の調査報告書に労使関係の問題が指摘されており、「労使のガイドライン」では不十分なため条例化が必要と説明しています。

しかし、この調査報告書は、条例の根拠のない第三者チームが犯罪者を捜査するがごとく、密告奨励・張り込み・メール調査・ゴミ箱あさりまで行い、法的根拠もなしに捜査権限を振り回した結果により出されたものです。コンプライアンスの概念のかけらもありません。また、事故や職員の不幸事が全て「労使癒着」に起因するように印象づけていることも無理があります。現場の管理者との合意で供与される便宜供与を「ヤミ」というのは誤りであり、問題があれば、それを具体的に指摘すれば足りる話です。条例化など持ち出す必要は全くないのです。



条例案は労働組合を犯罪者扱い

「人事委員会へ収支報告書の提出を義務づける」など、労組法と地公法違反で不当なもの

今回の条例案は労働組合活動を矮小化し、本来の労働組合活動さえも「ヤミ」と印象づけることで、労組法上の労使対等の原則を崩しています。当局が組合を見下し、一方的に判断した内容しか交渉を認めず、労使のコミュニケーションの場である意見交換さえ禁止し、罰則まで設けるとしています。

また、任命権者の主観的な判断で、「労働組合活動の健全化をチェック」し、人事委員会への収支報告書の提出を求めるなどは、労働組合への支配介入にあたるものです。まさしく、不当労働行為のオンパレードの条例案です。

本来、交渉事項は、労使が対等に協議し、個別具体的に判断するものです。当局側の一方的な判断に委ねるものではありませんし、職員の健康上の問題や明らかに「差別的」とされる事例に対して、労働組合として意見を述べることは正当な活動です。労組法で認められている便宜供与は、「ヤミ」でなく労働組合の当然の権利です。

労働組合を弱体化し、「市民に命令する職員づくり」の条例化を阻止しよう

5月議会で可決した職員基本条例は、市長への絶対的服従を求めています。「組織マネジメント」として、職員は市長の命令に従うことが徹底されています。こうした職員統制をすすめるためには、労働組合の権利を制限していくことが必要。今回の条例案の狙いはそこにあると言えます。

職員や労働組合のあらゆる政治活動やあらゆる便宜供与も違法視することは、地方公務員と労働組合の権利全体への攻撃です。いま、労組法、地公法にも違反するこの条例案に対して、多くの民間労組が抗議文を当局に送りつけるなど、労働組合潰しの条例案反対の声が広がっています。

市民と職員の健康と暮らしを守るために、労働組合活動は必要です。「ヤミ」と本来の権利を混同した不当な当局提案を阻止し、働きがいのもてる職場づくりをすすめていきましょう。

不当な退去通知は言いがかりそのもの

市労組・市労組連は、組合事務所の退去通知に対し、「取消し」を求めて大阪地裁に提訴し、今も本庁舎の事務所で活動を続けています。5月9日に行われた裁判で、市側は退去を求める理由として、昨年12月26日の市会で維新の会の議員が示した交通局内での「事実」を挙げています。

「違法ないし不適切」と橋下市長が非難していますが、事実は「職務専念義務違反」の事実があるだけで、不当な言いがかりそのものです。

労働組合事務所の供与は労組法に認められたものです。憲法28条（団結権の保障）と労組法に違反する不当な退去通知に対してあたりまえの組合活動を今後も続けていきます。裁判闘争へのご支援をお願いします。

自治体職員も労働者であり、憲法で保障された団結権によって労働組合に参加する権利を持っています。私たちは、日本国憲法や労働法・地方公務員法に照らして当然のとりのくみをすすめています。