

現行の短時間再任用に加え、2014年度からフルタイムの再任用を導入

員署名を集約しました。また、2次にわたる決起集会も開催し、折衝・交渉で当局提案の不当性を徹底的に追及してきました。

たたかひによつて、当初提案の一部変更

府労組連のたたかひによつて、当局の当初提案の一部を変更させ「退職手当5%カットを平成25年4月1日以降は廃止」「平成26年度から短時間再任用に加え、フルタイム再任用を導入（知事部局）」「病休と病休に挟まれた特別休暇の取り扱いについて、産前産後休暇、生理休暇、公務・通勤災害欠勤を通算の対象外とする」という考え方を引き出しました。不当な提案を撤回させるには至りませんが、その一部を変更させたことは、この間の職場からの取り組みによるものです。

経過措置の前倒しで矛盾拡大

しかし、当局は退職手当5%廃止と同時に、国に準じた退職手当削減に伴う経過措置の時期を前倒ししています。平成26年7月1日以降の退職者は、5%カットが行われなくなりですが、それ以前に退職者については、実質的には5%カットが継続している状況と同様の削減となります。当初提案との比較では、平成25年4月1日～平成26年6月30日の退職者については、削減額が当初提案より大きくなる場合もあります。

総務部長から示された最終的な考え方は、職場からの大きな怒りを反映し、退職金5%カット廃止を決断したものの、当初提案より不利益を受ける職員が発生するという大きな矛盾点もあり、極めて不十分なものです。

不当な回答は、到底認められない

今回の最終的な考え方は、府労組連の主張とは、大きな隔たりがあり、極めて

て不当な回答で到底認められません。

府労組連は、①府においては独自の賃金カットが行われ、すでに400万円をこえる賃金が削減されており、国に準じて削減する必要はない。府独自の退職金5%カットを中止したことは、一定の評価をするが、引き続き、退職手当の国に準じた削減の撤回と府独自の賃金カットの中止を強く求める。また、当初の提案よりも不利益をこうむる人が出ることがないように、当局責任で何らかの措置を行うよう検討を求める。②職員・教職員の健康と安全を守り、職員・教職員がいきいきと元気に働けるように、労働安全衛生を整備することとは、使用者である府当局の責任である。これに反する今回の病休制度の改悪は、他市の不正取得を理由に、病気休暇をとりにくくするものであり、撤回を強く求める。③この間、強行されてきた賃金の大幅カットや「教育・職員基本条例」の制定に

よつて、「大阪から人が逃げる」問題は極めて深刻になつていゝ。今回の2つの提案は、これにさならなる拍車をかけるものであり、大阪府の行政を守り、発展させる立場から、根本的な見直しと撤回を強く求める、という3点の基本的な立場を明確にし、引き続き、全力でたたかひを進めます。

ガマン限界、7・8%カット押しつけを許さないたたかひに全力

府職員・教職員は15年にも及ぶ賃金抑制削減が行われ続けています。この5年間だけでも給与・一時金・退職金が次々にカットされ、1人あたり約300～400万円も削減されていることになりました。また、給与構造改革や給与制度改悪によつて、2級・3級の最高号給に多くの職員が滞留するといふ異常な事態も発生し、府職員の給与水準は、国や他府県よりも低くなつています。さらに、議員立法により国家公務

員の給与が昨年4月から7・8%カットされ、2月に発足した第2次安倍内閣は、この国家公務員の給与カットに準じた取り扱いを地方公務員にも行うよう要請し、地方交付税の削減を行おうとしています。府労組連は、今回の退職手当の削減について、引き続き中止するよう求めるとともに、7・8%給与カットの押しつけを許さず、府独自の賃金カットを直ちに中止するよう求めるたたかひに全力をあげます。

また、2013国民春闘のたたかひと結合し、デフレ不況の打開、大阪経済の活性化をめざし、公務・民間を問わず、すべての労働者の賃金底上げ、「人間らしく働くルール」の確立を求めて全力で奮闘します。

