

2015年大阪市人事委員会「給与報告・勧告」に対する声明

2015年10月1日
大阪市労働組合総連合執行委員会

1. 10月1日、大阪市人事委員会は、月例給について、公民格差（2.43%・9,925円）を解消するため引下げ、特別給（ボーナス）について、0.10月引上げ（現行4.10月・4.20月）という国・他都市がプラス勧告を行うなかで驚くべき月例給の引下げを勧告しました。

また、「給与制度の総合的見直し」として、給料表の平均1%程度引下げ、地域手当を16%に引上げ（現在15%）、単身赴任手当及び管理職員特別勤務手当は国に準じて改定、との勧告も行いました。

月例給については、大阪市が7年も連続で「賃金カット」を続けており、実際に職員が受け取っている賃金と比較すると民間賃金よりも月額で1,130円（0.28%）も下回っている実態も報告されています。大阪市人事委員会はこの「賃金カット」に対して「人事委員会勧告の制度趣旨とは異なるもの」「職員の士気や人材確保に与える影響なども懸念される」ところであり、早期に解消することを望む」との意見を述べていますが、大阪市が主張する偽りの「厳しい財政状況」に理解を示すという弱点も抱えています。

大阪市の財政は平成25年度決算で242億円余の大幅な黒字を計上し、補正予算での基金への積立と合わせれば1年間だけで総額500億円以上も基金を上積みできる財政状況になっています。財政状況の実態を踏まえ、昨年大阪府人事委員会が行ったように毅然として「賃金カット」の終結を求めることこそが「職員の権利擁護機関」としての役割を果たすことです。

2. 大阪市人事委員会は、橋下市長の要求を受けて民間給与データから給与額の上下2.5%ずつ、合計5%のデータを除外するという作業を今年も行いました。その結果、民間給与が月額で約5,500円（約1.2～1.3%）となり、実にマイナス勧告の半額を上回る影響があったことが明らかにされました。昨年と比べても3倍以上も大きなマイナスとなる酷さです。

橋下市長は、人事委員会の中立性を侵し、調査作業を歪める圧力を掛けたことを自慢し「僕が介入して初めてそれができた訳です」（市長会見・2014年9月25日）などと公言していました。一方、人事委員会はこのような「介入」に対して「中立かつ公正な第三者機関として、法に定められた責務を誠実に果たしてまいりたい」（2015年9月14日）と発言するのみで、職員的生活悪化につながる作為的な操作を反省していません。

真に中立かつ公正な第三者機関としての役割を果たすことが強く求められます。

3. 今年の「報告・勧告」にも、「職員基本条例」（2012年5月に制定）が大きく影を落としています。条例には「給与の原則」として職務給の極端な強化や人事委員会に対して賃金センサスを参考として活用するよう義務付けるなど、人事委員会制度の主旨や経過を歪める内容が規定されています。

その結果、人事委員会の作業を変更させ、統計作業に作為を持ち込み、保育士、幼稚園教員及び技能労務職の給与水準の調査と「報告」が行われ、それぞれの賃金引き下げに道を開きました。労働基本権制約の代償機関であるべき人事委員会の役割を放棄する作業が「職員基本条例」によって押し付けられてきたと言っても過言ではありません。

保育士・幼稚園教員の給与については、今年度から他都市水準と比べて大幅に低下させる給料表の作成が強行されました。そもそも民間での保育士・幼稚園教員の給与は、労働条件の悪さゆえ人が確保できない・中途退職が多い実態があり、給与の比較が出来ない実態であることが人事委員会の「報告」にも述べられていました。さらにその問題点を補うために賃金センサ

スの活用が「報告」され、橋下市長の賃下げの意図が加わった結果、賃金センサスをも大きく下回る水準の独自給料表が強行されました。

今後、大阪市立の保育所・幼稚園の人員確保に支障をきたすことが懸念されます。

4. さらに「職員基本条例」の重大な問題として、人事評価制度の「相対評価」での実施があります。チームワークが大事な公務職場で「成果主義」「相対評価」はなじみませんが、その矛盾は年々ひどくなっています。平成 26 年度の「絶対評価と相対評価の分布」が公表されています。絶対評価で「期待レベルに達した」とされる 3 以上にもかかわらず、約 1,355 名（対象職員の 7.5%）が相対評価の第 4・5 区分に区分され、賃金処遇でマイナスとなる結果になっています。評価制度の根本が問われる事態が連続して明らかとなっています。

また、「相対評価」により第 5 区分に 5%の職員が必ず当てはめられ、2 年連続で第 5 区分になれば「分限処分」を前提にした「適正化指導」を受け、成績が改善しない場合には「分限免職」となる制度が開始されており、既に 9 月 30 日付で 2 名の「分限免職」が発表されました。

他方、勤務時間中の喫煙で 1 ヶ月の停職（無給）が連発されるなど厳罰主義と成績主義の強化によって職場の疲弊は極限に達しています。

さらに、人間関係がバラバラにされるなかパワーハラスメントの横行やメンタルヘルス不調が職場で蔓延し、私たちにもいくつも相談が寄せられています。

「メンタルヘルス対策の推進」や「パワーハラスメントの防止の取組」の強化は急務です。大阪市人事委員会が「労働基準監督機関」として職場実態を正確に把握・認識し、職場が疲弊した状況を一步でも改善するために役割を果たすべきです。

また、「職員基本条例」の廃止を含む検討を行うことが求められます。

5. これから 2015 年賃金確定闘争が開始されます。マイナス勧告を受け「賃金カット」を受けていない職員のマイナス遡及を急ぐ市当局から早期の決着を求める動きが強まることが予測されます。

市労組連は、大阪市人事委員会の「給与報告・勧告」に述べられた課題の一つ一つを検証し、職員が働きやすく、市民サービスの充実がはかられる職場を築くため全力をあげるものです。

私たちが要求してきた給料表の足のばしについて、「3 級及び 4 級の号給について一定の増設を行うことが適当」との意見が出されたこと、平成 29 年に府費負担教職員の給与負担等の大阪市の移譲されることを踏まえた検討や現業職員、保育士・幼稚園教員の給料水準の改善などを正面に掲げ、職場要求に根ざしたとりくみを大いに強めます。

同時に、11 月 22 日に実施される大阪市長と大阪府知事のダブル選挙を前にして、公務員イジメの実績をもって支持を獲得しようとする橋下市長の政治的意図が見え隠れしています。

今年 5 月 16 日、橋下市長がなんばで街頭演説を行いました。が、「大阪市職員の給料は民間の 1.3 倍、1.5 倍」などとデマで市民を扇動しました。さらに同様の攻撃が繰り返されること予測されますが、このようなデマに怯むことなく正々堂々としたとりくみをすすめます。また、橋下市長が職員の賃下げをねらって人事委員会に介入したことがマイナス人勸を酷くしましたが、次に民間賃金への負の連鎖によって大阪の景気悪化につながりかねません。これをいかに防ぐのが重要な課題です。

市労組連は、これまでのたたかひの成果を踏まえ、市民生活の向上と職員の勤務条件の向上を統一的にとらえ、働きがいある職場と生活改善をめざす願いを総結集し、全力をあげて奮闘することを表明します。