

	号外	定価 1部2円	賃金・労働条件の改善は春闘の取り組みにあり！ 職場改善の要求を県職労に結集しよう。	
	昭和34年4月1日	発行所 盛岡市内丸10番1号		No.2397
	第3種郵便物認可	岩手県内		2017年 1月25日
		岩手県職員労働組合		

地公共闘 手当減額阻止交渉① 給料の特別調整額(管理職手当) 減額措置継続を提案！

人事課：財政難理由に13年目の実施!? 地公共闘：負担を求め続ける提案に反発！

1月24日、佐藤人事課総括課長は地方公務員共闘会議（議長：佐藤淳一岩教組委員長）に対し、現在実施している給料の特別調整額（管理職手当）の減額措置について、来年度も継続実施することを提案し、交渉を実施した（提案内容は下表）。

地公共闘はこの提案に対し、①人勧によらない措置であり、13年と長きに渡り職員に負担をかけている、②手当削減により職員の勤務意欲に問題が生じる、③今回の減額措置が給料や他の手当に波及する恐れがある、などの問題点を指摘し、実施しないよう求めた。（交渉内容は裏面）



提案の再考を求める地公共闘交渉団

【2017年度の削減率】

区 分	部長級・副部長級	総括課長級
特別調整額 (管理職手当)	△5% (現行△10%)	△3% (現行△5%)

- ※ 2005年度から実施し、来年度で13年目となる。
- ※ 影響額は総括課長級で月額△1,347円～2,262円

【実施期間】

2017年4月～2018年3月までの1年間

《交渉概要》

【提案理由】佐藤人事課総括課長から、「中期財政見通しでは、公債費は改善されるが、社会保障経費等の自然増により毎年多額の財源不足が生じる見込みであり、非常に厳しい状況が続く」とし、「歳出について縮減努力をしているが、対外的事業のみならず人件費も含めた努力をする必要があると判断した」との理由を示した。その上で「これまでも指摘を受けている職員の勤務意欲の維持・確保の課題を踏まえ、再度の提案とはなるものの減額率を緩和し、協力をお願いする」と説明した。



回答する佐藤人事課長

【問題点の指摘】

①人勸によらない長年にわたる措置

（地公共闘）人勸によらない措置であり、来年度で13年目となる。長年職員に負担をかけており、終了させるべきである。どう考えるか。

（人事課長）毎年の財政状況から判断しており、努力してきたが来年度もお願いしなければならない状況である。意見は重く受け止めており、人勸によらない措置が長年続くことは大変申し訳ないと考えている。財政改善については引き続き努力する。

②勤務意欲の課題

（地公共闘）今回の手当削減の対象となるのも高齢層職員となる。減額措置を実施すること自体も職員の勤務意欲

低下となる。重ねての対策を求める。

（人事課長）秋の交渉でも話したとおり勤務意欲の確保は重要な課題との認識を持っており、何か出来ることがないか検討している。その主旨は各任命権者にも伝えている。これまでも諸手当の改善や休暇制度の拡充などをすすめており、継続となっている課題も必要な検討をすすめていく。

③給料や他の手当への波及

（地公共闘）今回の減額措置のように財政を理由に給料や他の手当の減額につながるかどうか確認したい。

（人事課長）来年度において、他の減額措置は検討していない。

地公共闘から、「厳しい財政状況は理解するが、長期に負担させることは納得できない。この責任は誰が負うのか。労働基本権が制約されている公務員に対し、人勸以外の措置を強いる重みを認識する必要がある」とし、今回の提案に対する再考を求めた。

地公共闘は、次回総務部長交渉（1月31日実施）に向け、減額阻止の取り組みを強化する。

【これまでの手当削減実施状況】

	部長級	副部長級	総括課長級	備考
2005年	▲25%		▲15%	
2006年	▲25%		▲15%	
2007年	▲25%		▲15%	
2008年	▲15%	▲10%	▲5%	賃金カット時に縮減率を軽減
2009年	▲15%	▲10%	▲5%	
2010年	▲15%	▲10%	▲5%	
2011年	▲25%		▲15%	
2012年	▲25%		▲15%	
2013年	▲25% (▲15%)		▲15% (▲10%)	賃金カット時に縮減率を軽減
2014年	▲25%		▲15%	
2015年	▲15%		▲10%	
2016年	▲10%		▲5%	