

	号外	定価 1部2円	退職手当引下げ提案打診あり！2月議会見据え1月闘争スタートへ！引下げ阻止に向け県職労に結集を！
	昭和34年4月1日 第3種郵便物認可	発行所 盛岡市内丸10番1号 岩手県庁内 岩手県職員労働組合	

1.9退職手当・管理職手当引下げ提示

怒 退職手当引下げ提案を打診

最高支給月数49.59⇒47.709(平均▲78万円)・2月議会での提案を打診
 来年度の給料特別調整額(管理職手当)減額継続も提案か

1月9日、当局は、岩手県地方公務員共闘会議(議長：佐藤淳一岩教組委員長)に対し、国家公務員に準じて退職手当の引下げを行いたいとし、①基本額を引き下げのため、支給月数の算定要素(57月×調整率で算定)である調整率を現行0.87から0.837に引き下げること、②2月県議会に改正条例案を提案し、公布日から施行(今年度末退職者から引下げ)することを打診してきた【影響額は裏面記載】。

＝退職手当引下げ提案の概要＝

調整率：現行 87/100⇒83.7/100に引き下げ
 対象：退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用
 施行日：公布の日(可決後、速やかに公布)
 支給率：最高支給率 49.59月⇒47.709月
 ※最高支給率は定年・勸奨(35年以上勤続の場合)

併せて、県財政事情を理由とした給料の特別調整額(管理職手当)の独自削減措置に関し、今年度と同様の引下げ率(部長・副部長級▲5%、総括課長級▲3%)で来年度も継続したいと打診。いずれも正式提案は1月17日に人事課長から行うとした。

今回の提案は、秋に提出した知事あて「イエローカード」で示した組合員の切実な要求を無視し、国家公務員の退職手当の引下げに追随したものと言わざるを得ず、断じて容認できない。さらに、引下げは今年度の退職者から対象とする内容だ。5年前の400万の引下げ・給与制度の総合的見直しによる賃金抑制も受けており、勤務意欲の失墜と退職後の生活を直撃するもの。何としても阻止しなければならない。管理職手当独自削減は、人勧制度によらない減額措置であり、継続となれば14年目となる異常な状況だ。

地公共闘は次の日程で交渉する。1月23日交渉ヤマ場は、県庁座り込み交渉支援行動の配置を想定。知事あて「レッドカード」を提出し、阻止に向け全力を挙げる。退職手当の引下げで職員の生活と勤務意欲を奪い続ける当局に最大限の怒りを示し、引下げ阻止に向け結集しよう。

注意！交渉日程

1月17日(水) 第1回人事課総括課長交渉
 1月23日(火) 第2回人事課総括課長交渉
 (ヤマ場・県庁座り込み交渉支援予定)
 1月30日(火) 総務部長交渉(最終局面)

退職手当引下げ阻止等に向け闘いを挑もう！

1月17日の正式提案時から退職手当引下げ阻止に向けた実質的な交渉がスタートする。今回の引下げ提案は、人員不足で長時間労働を強いられながら懸命に踏ん張っている職員に対する容赦のない、冷淡な措置と言わざるを得ない。当局は、国に右ならえの手当引下げではなく、職員の勤務意欲確保に向け、諸手当等の職員の自己負担の解消など、職員が実感できる改善をすべきだ。影響額の試算は下表のとおり。



■退職手当の実損額計算(行政職の例)

級		基本額(提案あり)				+	調整額(変更なし)		=	総支給額	実損額 (B-A)
		最高号給	給料月額	×	支給月数 (57月×調整数)		調整数	調整月額			
4級	現行(A)	101	387,200	×	49.59	0.870	27,100	×	60	20,827,248	▲ 728,323
	提案(B)				47.709	0.837				20,098,925	
5級	現行(A)	97	397,100	×	49.59	0.870	32,500	×	60	21,642,189	▲ 746,945
	提案(B)				47.709	0.837				20,895,244	
6級	現行(A)	77	411,500	×	49.59	0.870	43,350	×	60	23,007,285	▲ 774,032
	提案(B)				47.709	0.837				22,233,254	

※勤続35年以上定年

※最終号給60月以上在職

5年前の約400万円もの引下げ後は、給与制度の総合的見直しによる約1%の賃金引下げなど、更なる賃金削減攻撃が続いている。今回の退職手当引下げ提案は、退職を控えた年代だけではなく、若年層を含めた全世代の生涯賃金削減の問題である(若年層の退職時には一層の削減となる可能性が高い)。全世代が結集して、当局提案を跳ね返そう。改めて、退職手当引下げ課題を共有し、闘争に結集しよう。

《問題点①》削減でモチベーションは限界だ！

これまで低賃金で過重労働を強いられている中で懸命に踏ん張ってきて、退職時によりやっと生活できる賃金を確保できるという期待を裏切り、手当削減を行うことは、退職後の生活に深刻な影響を与えるだけでなく、職員の勤務意欲の失墜となる。5年前に約400万円の削減となったうえで、更に78万円の削減では「現場で頑張れ」と言われても、モチベーションは下がる一方だ。

《問題点②》国と地方との格差拡大をもたらす賃金削減！

国家公務員は平均約2,300万円の退職手当額だ。しかし地方公務員の退職手当額は到底及ばない。また、12月26日に国が公表した2017年4月時点でのラスパイレス指数では、当県は99.1(国:100)であり、依然国家公務員との賃金格差がある。さらに、国家公務員の場合には在勤地によって地域手当、更には官僚お手盛りの「本府省業務調整手当」がある。生涯賃金ベースで相当の格差だ。国家公務員準拠の手当引下げを強要されれば地方公務員を狙い撃ちにした更なる賃金削減攻撃に他ならない。

《問題点③》職場の人材確保難に拍車・公務運営一層困難に

地方での人材確保が困難となっており、確保のため職員の処遇改善こそ求められる。そうした中、手当引下げは逆行した措置と言わざるを得ない。5年前の退職手当の大幅削減時には、他県では年度途中の導入も相まって、早期退職が続出し、職場に混乱をもたらした。また生涯賃金が大幅に減少するため、貴重な人材も確保できなくなる。引下げで人材流出が加速すれば、公務職場は全く成り立たない。