

	号外	定価 1部2円	退職手当見直しに係る国の動向が示される。地方波及阻止・退職手当水準維持のため県職労に結集を！	
	昭和34年4月1日	発行所 盛岡市内丸10番1号		No.2419
	第3種郵便物認可	岩手県庁内 岩手県職員労働組合		2017年 8月18日

退職手当引下げ問題 8.17公務労協・内閣人事局人事政策統括官交渉

内閣人事局

退職手当引下げ方向示す

較差解消のため調整率（基本額）を引下げ（▲78.1万）
経過措置（段階的引き下げ）は考えていない

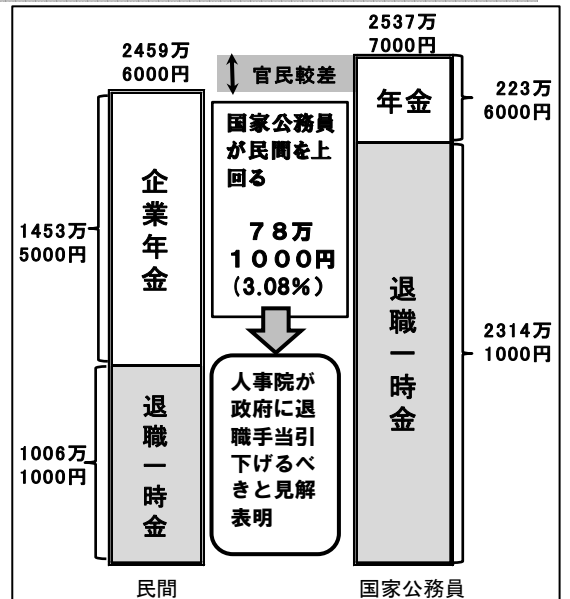
秋の臨時国会の法案成立後速やかに引き下げか？

公務労協は、8月8日に梶山国家公務員制度担当大臣に「退職手当の見直しに関わる要求書」を提出し、17日に内閣人事局植田人事政策統括官と交渉を行った。植田統括官は、次のとおり回答し、内閣人事局として、4月19日の人事院が見解表明どおり退職手当の引き下げを行うことを明らかにした。

【人事院見解に対する姿勢】

退職給付額での官民比較の結果、公務が民間を78万1千円上回り、官民均衡の観点から退職給付水準について見直しを行うことが適当であるとの調査結果及び見解が示された（右図の通り）。

これを踏まえ、退職手当の支給水準の引下げにより、78万1千円の退職給付の官民較差を解消する必要があり、退職手当の引下げは、調整率の引下げによる基本額の引下げによって行うことを考えている。（裏面に続く）



《解説》退職手当の算定方法

基本額（退職時の給料月額×**調整率**（勤続年数や自己都合又は定年・勸奨等に応じた率）+調整額
※今回の見解は、調整率を改定することで退職手当の基本額を減額しようとするもの。

（算定例 行政職5級97号（最高号給）・勤続38年で定年退職する場合）

基本額=396,700円×49.59（調整率）=19,672,353円 ⇒これに調整額（※）が加算される。

※調整額：退職までの60月間に属していた級で最も多い月から順位を付し、調整月額を合算して算定（例：60月間5級であった場合は、32,500円（5級の調整月額）×60月=1,950,000円）

【経過措置の考え方】

今回の官民較差は78万1千円であり、2012年法改正における一段階あたりの引下げ額よりも少額であることから、経過措置を設けて段階的引き下げを行うことは考えていない。加えて、過去の引下げの例に照らしても、段階的引き下げが必要となる引下げ水準とも考えていない。

- (参考) 2012 法改正：400 万円引下げ（3段階で引き下げ：約140万、約140万、約120万）
2003 法改正：160 万円引下げ（2段階で引き下げ：約80万、約80万）
1981 法改正：150 万円引下げ（3段階で引き下げ：約50万、約50万、約50万）

【見直し時期】

前回（2012年）引下げの例を参考にして、法案成立後速やかに引き下げを実施する。
⇒年度途中での引下げも示唆。秋の臨時国会で法案提出、年内成立を目論む。

国家公務員の退職手当引下げは必至の情勢だ。手当引下げ阻止と併せて地方への波及を許さない取り組みが喫緊の課題となる。情勢を厳しく注視し、県地方公務員共闘会議に結集して県での退職手当引下げ阻止に向け闘争を強化していく必要がある。

公務労協 一方的な退職手当引下げ姿勢を厳しく追及 賃金後払い・生活保障の性格を強調/改めての交渉申し入れ

内閣人事局の見解を踏まえ、公務労協は内閣人事局の見解を次のとおり追及した。交渉において内閣人事局は引下げの姿勢を崩さず、平行線となった。公務労協は合意に基づく対応を強く求めるとともに、改めての交渉を申し入れ、交渉を終了した。概要は次のとおり。

○ 退職手当の性質

(公務労協)民間の退職金は①勤続報償、②賃金後払い、③生活保障の3つの性格を有していることが一般的な見解であり、それを踏まえて労使交渉に基づき決定されるべきだ。梶山国公担当大臣は勤続報償的性格が強いと発言したが、なぜ公務のみ勤続報償的性格を要素として検討するのか。

(内閣府)3つの性格を有することは理解するが、公務における退職手当は、支給率が一律ではなく、勤続年数や退職事由に基づくとともに、懲戒処分を受けると一部不支給となるなど、賃金後払いや生活保障的な性格が主な要素とは考えていない。従来より、勤続報償的な性格が強いとの考えに立って対応している。

○ 人事院見解に基づく見直し措置の妥当性

(公務労協)人事院は調査のみであり、労働基本権制約の代償措置とはなり得ていない。さらに、民間の退職給付が経済動向の影響を比較的強く受けるとともに、社会的な納得性と公平性も問われる。

(内閣府)人事院からの調査結果及び見解が示されたことを受け、使用者である政府においてどのような対応とするか検討することは違法でない。退職手当は、生活保障的な性格が全くないわけではないため、一定の安定性は必要だと考えている。調査対象となる企業側の負担や民間企業における退職給付の見直しが頻繁に行われていないことを踏まえると5年に1回の見直しは合理性がある。

○ 調整率見直しの妥当性

(公務労協)これまで水準を引き下げの場合、調整率を整数単位で措置してきたことで、官民較差を超える引下げ調整となってきた。今回の人事院調査に基づくことを前提とすれば厳密な措置が必要だ。

(内閣府)具体的な調整率の取り扱いは、検討し、次回示す。