

	号外	定価 1部2円	退職手当等引下げ 阻止闘争のヤマ 場！退職手当の引 下げを断じて許さ ない声を当局にぶ つけよう！
	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	

退職手当等引下げ阻止闘争②-朝 地公共闘人事課長交渉

多くの組合員の結集のもと当局に“怒り”の声をぶつけよう！

1.2.3 人事課総括課長とヤマ場交渉へ

総決起集会・県庁座り込み行動に結集を！

退職手当引下げ・給料の特別調整額（管理職手当）独自削減阻止へ！

県地方公務員共闘会議（議長：佐藤淳一 岩教組委員長）は、今年度末退職予定者から退職手当を引き下げる提案（平均▲約78万円）及び給料の特別調整額（管理職手当）独自削減の継続提案に対し、提案の撤回を求めるとともに職員の具体的な勤務意欲確保策を求め、1月23日、佐藤人事課総括課長とヤマ場の交渉を行う。

【これまでの交渉経過と課題】

退職手当引下げ提案 関し、当局は「官民均衡」・「国準拠」・「財政負担問題」等を連発し、職員への配慮がなく、職員実態よりも国に右ならえの『当局責任を放棄』する姿勢に終始した。今回は今年度末退職予定者から引き下げる冷酷な提案だが、当局は「引下げしない場合、新たに多額の財源対策が必要」とし、交渉は平行線であり、引下げ阻止に向けてギリギリの交渉が見込まれる。給料の特別調整額（管理職手当）の独自削減の継続も、説明責任を欠き、減額終了に向けた積極姿勢を示さない極めて不満の回答だ。

主な交渉課題は次のとおり。1月23日に地公共闘総決起集会・県庁座り込み行動を配置し、交渉を押し上げる。要求実現に向けて、各支部・分会から最大限結集しよう。

◎退職手当引下げ阻止を！

全世代への賃金削減攻撃となる国追随の手当引下げを許さない。特にも今年度末退職者の引下げは断固阻止し、職員への具体的な勤務意欲確保策を求める。

◎給料の特別調整額（管理職手当）の減額継続の撤回を！

当局に対し具体的な説明責任を求めるとともに、14年目となる独自削減の不当性を質し、継続撤回を求めていく。

1.23「退職手当引下げ阻止」総決起集会

とき 1月23日(火)
 ところ 岩手県公会堂大ホール

- 14:00 受付開始
- 14:30 「退職手当引下げ阻止」総決起集会
- 15:10 — 県庁へ移動 —
- 15:15 県庁座込み・交渉支援
県庁4・5階
- 15:30 人事課総括課長交渉
- 16:40頃 結果報告・解散予定

1.23人事課長交渉のポイントはこちら！

◎退職手当 退職後の生活を直撃 全世代への賃金削減と勤務意欲の失墜に

1月17日の人事課総括課長交渉で当局が提案した退職手当の引下げ提案の概要は右のとおりであり、実損額の下表のとおり。

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。

＝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)

■退職手当の実損額計算(行政職の例)

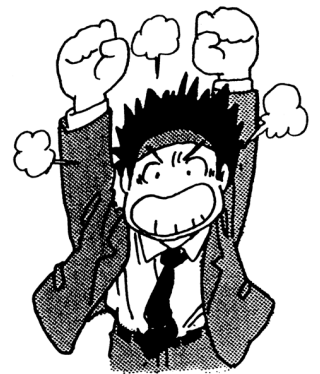
級		基本額(提案あり)				調整額(変更なし)		総支給額		実損額 (B-A)			
		最高号給	給料月額	×	支給月数 (57月×調整率)	調整率	+				調整月額	×	月数
4級	現行(A)	101	387,200	×	49.59	0.870	+	27,100	×	60	=	20,827,248	▲ 728,323
	提案(B)				47.709	0.837						20,098,925	
5級	現行(A)	97	397,100	×	49.59	0.870	+	32,500	×	60	=	21,642,189	▲ 746,945
	提案(B)				47.709	0.837						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

しかし、当局は「高齢層職員の勤務意欲に対し影響を与えないとは思っていないが、官民較差解消・財政事情を踏まえ提案」・「処遇や勤務条件が人員確保に影響を与えることも全くないとは言えないが、財政事情もあり提案」など、手当引下げにより波及する影響を軽視し、職員の生活・勤務意欲よりも国追隨の姿勢に終始した。特にも、今年度退職予定者への引下げは、退職者の生活を直撃するだけでなく、退職直前の裏切りとも言える対応で断じて容認できるものではない。

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、更なる賃金削減が続いている。今回の提案は、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)。さらに、「人材確保難」などの課題も発生する懸念があり、断固阻止しなければならない。

もっとも、交渉で厳しく追及してもなお、当局側が退職手当引下げ提案の撤回に応じない可能性もあり、難航が想定される。この場合には、当局に対して財政努力を示させるとともに、今年度末退職者の引下げの回避などの緩和策や職員への具体的な勤務意欲確保策を求めていく。



◎管理職手当独自削減 職員への説明責任欠く提案 14年目の異常な独自削減継続許すな

2005年度から続けられており、2017年度時点で部長級・副部長級▲5%、総括課長級▲3%だ。この措置は毎年の予算編成作業を踏まえて行われるが、来年度も今年度と同率での継続提案だ。人勸制度によらない独自削減を14年も続ける異常な状態であるばかりか、財政事情の説明責任を欠く提案となっており、容認できるものではない。交渉で当局姿勢を厳しく追及し、安易な独自削減を許してはならない。