

えっ!?

裏面に  
2つの署名  
ご協力を!

# またも退職手当を見直し!?

## ■ 住宅ローン返済や退職後の生活設計などに関わる大問題!

退職後の生活設計に関わる退職金がまたしても、「見直し」の名のもとに引き下げられようとしています。この動きに対し、全教・教組共闘連絡会は、『退職手当の拡充を求める要求署名』(裏面)にとりくみます。『公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名』(裏面)と併せて、職場や地域に広げ、退職手当の「見直し」ではなく拡充と賃金・労働条件の改善を望む職場・教職員(家族)の声と願いを政府・人事院へ届けていきます。

# 給付水準の見直しが適切と人事院

## ■ 公務員は民間と比較して78・1万円も高い!?

《この間の経過》

昨年8月に、政府は人事院に対し民間の退職金及び企業年金の実態についての調査と見解について要請していましたが、人事院は4月19日、民間企業における退職給付(退職手当と企業年金(使用者拠出分)の合計)の調査結果と見解を示しました。

- ① 官民比較の結果、公務が民間を退職給付で78万1千円(3.08%)上回っていた
- ② 官民均衡の観点から、比較結果に基づき退職給付水準について見直しを行うことが適切

※2016年8月の政府の求めに応じて人事院が民間における退職金及び企業年金の実態を調査し、官民比較した。

すでに政府は、この人事院の「比較結果に基づき退職給付水準について見直しを行うことが適切」とする調査と見解を踏まえ、国家公務員の退職手当の見直しに着手しています。当然、国家公務員の退職手当の引き下げは、地方公務員である教職員や自治体職員にも波及し、大きな問題となることは自明であり、到底、看過できるものではありません。

前回2012年の退職手当の見直しでは、経過措置を設けたものの平均402万6000円が引き下げられました。年度途中における大幅な引き下げであったため、教職員を含む公務員を直撃し、年度末を直前に「駆け込み退職」が発生するなど、社会的にも大問題となりました。

退職手当は官民を問わず、働く者の重要な労働条件です。しかし政府は前回の引き下げにあたり、退職手当は「長らく働いていただいた方への報償、であるとして、労働条件であることを事実上認めませんでした。そして国公労連や公務労組連絡会\*との誠実な交渉に背を向けました。

### ※ 公務労組連絡会とは?

行政、地方自治、教育、医療、福祉など、さまざまな公務職場で働く職員で組織をしている労働組合の共闘組織です。1991年10月3日に結成され、現在、7つの労働組合が結集しています。

### 【公務労組連絡会加盟組合】

- 全日本教職員組合(全教)、日本自治体労働組合総連合(自治労連)、日本国家公務員労働組合連合会(国公労連)、特殊法人等労働組合連絡協議会(特殊法人労連)、郵政産業労働者ユニオン(郵政産業ユニオン)
- オブザーバー加盟  
全国福祉保育労働組合(福祉保育労)、日本医療労働組合連合会(日本医労連)

裏面に2つの署名 政府宛「退職手当の拡充を求める署名」・人事院宛「賃金・労働条件の改善を求める署名」

## ■ 労働基本権制約の代償機関の役割果たさぬ人事院

人事院が調査結果の公表に先立ち途中経過として公務労組連絡会に説明を行った際、人事院は「前回のような大幅な差にならない」と述べました。しかし、官民較差78万1000円は決して小幅ではありません。

すでに、「給与制度の総合的見直し」による基本賃金の引き下げで退職手当は削減されています。しかも、ここでは「給与制度の総合的見直し」によって生じる退職手当の減額総額を役職別加算額の調整という名目で管理職層には退職手当の減額を事実上生じさせない措置(キャリアには厚く、一般職には薄く配分)を行っています。このような経緯を見ても、人事院の見解は本来の人事院の役割を放棄したものと言わざるを得ません。

退職手当の削減は、年金改悪とともに、青年など若年層に将来不安を拡大し、モチベーションにも大きな影響を与えます。

子どもたちの教育の充実と教職員の生きて働く賃金・権利を守るために、夏季闘争の重要な課題として職場・教職員の声と願いを結集し、とりくみをすすめてみましょう。

## ■ 人事院「経過措置を設ける必要はない」と判断

人事院は説明で、公務労組連絡会が「経過措置を設けることを人事院はなぜ見解で言及しなかったのか?」と質したことに、「引き下げ幅が大きかった前回の見直しを除き、経過措置は3~4%が刻みとされてきた。その刻み幅をさらに刻むのはきびしいと判断した」と回答。さらに、人事院は民間の退職給付が下がっている理由について、企業年金制度の制度変更に伴うものであるとの認識を示しました。

全教が質した「民間労働者の場合は、退職後に雇用保険の受給権が発生するが、公務労働者には適用されない。そのことも退職給付の官民比較に加味されているのか?」については、「比較の対象になっていない」と回答しました。

人事院は、自らの存在意味を公務労働者の労働基本権制約の代償機関であるとしているにもかかわらず、その役割を果しているとは到底いえません。

今後は政府・内閣人事局とのたたかいとなります。政府が退職給付の見直しの具体化方針を示す時期は夏季闘争と重なると想定されます。

公務労組連絡会は、20万筆を目標に、政府に対し「退職手当の引き下げに反対する署名」をとります。全教・教組共闘連絡会としても、「7・21中央行動」における提出をめざし、人事院勧告にむけた要求署名(『公務労働者の賃金・労働条件の改善を求める署名』)とともにすすめます。

### 3. 退職給付水準の官民比較結果及び国家公務員の退職給付に係る見解

- 退職一時金と企業年金(使用者拠出分)を合わせた退職給付額での官民比較  
民間 24,596千円 公務 25,377千円 (781千円 (3.08%) 公務が上回る)  
＜同職種の者について、退職事由及び勤続年数を合わせて比較＞
- 官民均衡の観点から、上記の比較結果に基づき、退職給付水準について見直しを行うことが適切



▲人事院の示した資料から

**全教・教組共闘連絡会**

〒102-0084 東京都千代田区二番町12-1 全国教育文化会館 全教気付  
TEL: 03-5211-0123 FAX: 03-5211-0124

## 内閣総理大臣 安倍晋三 殿

退職手当は、退職後の教職員の生活に関わる重要な労働条件です。現在、政府は人事院が「公務が民間を78.1万円（3.08%）上回っており、水準の見直しを行うことが適切」とした調査結果と見解表明を受け、国家公務員の退職手当見直しについて検討をおこなっています。それは教職員をはじめとした地方の公務労働者にも大きな影響を与えます。また、政府は年金支給開始年齢の引上げにより定年退職後に無年金期間が生じることに對し、「再任用の義務化」と称した対応をおこなってきています。しかし、「再任用の義務化」とされながらも、決して本人が望む再任用となっているわけではありません。そのうえ、教職員の再任用の定数は、フルタイムであるか短時間であるかを問わず、すべて教職員定数の枠内とされており、再任用の希望が叶わないケースも少なくありません。そのため、年金受給までの生活を維持することに重大な支障が生じています。また、再任用されても月例給や一時金が大幅にダウンするため、退職手当やこれまでの貯蓄を取り崩さなければ生活を維持することもままなりません。

民間の労使関係において、使用者が労働条件である退職手当の水準を一方的に決定することはできません。当然のことながら公務員も労働者であり、使用者たる政府は退職手当についても労働条件として誠実に交渉・協議に応じなければならない事項です。また、国家公務員の退職手当の見直しは、地方公務員や独立行政法人職員などにも大きな影響を与えるものです。

わたしたちは、政府に以下の要求に対する誠意と責任ある対応を強く求めます。

## 【私たちの要求】

1. 退職手当は、公務の特殊性をふまえ、退職後の生活を加味した水準に改善すること
2. 退職手当は重要な労働条件であることから、労働組合との誠実な交渉・協議を尽くし、一方的な見直しは行わないこと

氏 名	住 所

※ 署名は、それ以外の目的には使用しません。7月21日に政府へ提出します。

## 人事院総裁 一宮なほみ 殿

公務労働者の賃金は、民間労働者にも波及し、地域経済や地域間格差の拡大に大きく影響しています。国をあげて景気回復や地方創生をめざすなか、労働者の賃上げがますます重要となっており、公務員賃金の社会的影響力を考えれば、積極的かつ大幅に改善していくことが求められます。

さらに、初任給の改善、年金支給まで生活維持が可能な再任用職員の賃金水準の確保、処遇が劣悪な臨時・非常勤職員の賃金・労働条件改善・均等待遇の実現、休暇制度拡充、長時間・過密労働の是正なども待ったなしの課題であり、働きがいのある職場をつくるためにも、人事院の役割発揮がきわめて重要です。

労働者・国民が安心して働き暮らせる社会を実現するとともに、良質で安定した公務・公共サービスを提供するためにも、17年人事院勧告において以下の要求を実現するよう求めます。

## 【私たちの要求】

1. 初任給をはじめすべての公務労働者の生活と労働実態に見合う大幅な賃金改善をおこなうこと。また、職務給の原則にもとづき、賃金の地域間格差を是正すること。
2. 臨時・非常勤職員の雇用の安定と均等待遇をはかり、ただちに賃金の時間額を全国どこでも最低1,000円以上に引き上げること。また、夏季休暇をはじめ休暇制度を拡充すること。
3. 雇用と年金の確実な接続をはかるため以下の要求を実現すること。
  - ① 定年年齢を段階的に65歳に引き上げること。
  - ② 再任用職員の賃金は、職務と生活実態に見合うよう大幅に引き上げること。
  - ③ 一時金の支給月数を改善するとともに、生活関連手当を支給すること。
4. 「子の看護休暇」や「育児時間」などの対象年齢を引き上げるなど、育児・介護休暇制度をはじめ休暇制度の拡充をはかること。
5. 長時間過密労働の是正、超過勤務の縮減にむけ、実効ある対策をはかること。
6. 実効あるメンタルヘルスやハラスメント対策をおこなうこと。

氏 名	住 所

※ 署名は、それ以外の目的には使用しません。7月21日に人事院へ提出します。