

市当局は、退職手当削減（国準拠と5%カット併用）と休暇制度見直しを提案

退職手当削減は途中退職者（若年層）にも大きく影響

国家公務員の退職手当削減法案が、昨年11月の衆議院解散のどさくさに僅か1日の審議で成立させられました。地方自治体でも削減するよう求める総務省通知が出されたのを受け、市当局は国に準じて退職手当を削減し、併せて昨年4月から実施している5%のカットを継続するとの提案を行いました。

人事院の調査と大阪市の提案（実施）内容は

人事院が実施した調査は、国家公務員（行政職1適用者）の退職手当平均額2,950万円と民間企業50人以上の退職手当平均額2,545万円と比較し、国家公務員が402万円高くなっているため、退職手当の調整率を現行の「104/100」から「87/100」に、月数では59.28月→49.59月まで引き下げるもので、約16%の削減になります。

大阪市はこの人事院の内容をそのまま適用し、①平成25年4月1日～98/100 ②平成25年10月1日～92/100 ③平成26年7月1日～87/100 とする短期間の経過措置で実施しようとしています。そして、その上に5%のカットも実施するとしています。

大阪市では「給与制度改革」により退職手当の大幅削減が行われている！

大阪市では、昨年4月からの5%カットと8月からの「給与制度改革」により大幅な退職手当の削減が行われています。総務省の指示どおり実施するのではなく、大阪市の退職手当の現状を正確に把握し比較検討することが当局に求められています。

例えば、係長級4級で定年の場合は、月額本給393,700円（最高到達）×49.59月+1,500,000円（調整額）=21,023,583円となります。その上に5%カットを実施すると19,972,403円まで減額されます。比較に含まれる共済職域分（243万円）をプラスしても約2,240万円にしかありません。人事院調査の民間平均額2,545万円の方がはるかに高い金額となります。

退職手当については、平成19年3月末（給与構造改革適用前）に早期退職した場合と比較することになっています。しかし、当時50歳以上の場合は早期退職優遇率が適用されますが、以後の職員（高卒昭和51年度以後採用）は適用されません。また、国家公務員の場合は、ほとんどの職員が行政職6級以上で退職しており、大阪市の実態とは異なっています。大阪市の場合は係長級（4級）で退職する職員が多く、3級への昇格試験制度も導入されていますので、今後は2級のまま退職を迎える職員も増加することになります。

行政職3級・2級、技能職2・1級のまま退職となれば退職手当は、約1,400～1,800万円まで、落ち込みます。既に大阪市の実態は削減する必要を示していません。

給与制度改革（平成24年8月）以後の退職手当額

	最高号給	現行支給率	調整額	退職手当額	減額支給率	退職手当額（調整額含む）	差額（減額額）
行政1級	226,400	59.28		13,420,992	49.59	11,227,176	-2,193,816
行政2級	309,900	59.28		18,370,872	49.59	15,367,941	-3,002,931
行政3級	357,200	59.28	1,002,000	22,176,816	49.59	18,715,548	-3,461,268
行政4級	393,700	59.28	1,500,000	24,838,536	49.59	21,023,583	-3,814,953
行政5級	444,400	59.28	2,001,000	28,345,032	49.59	24,038,796	-4,306,236
技労1級	276,800	59.28		16,408,704	49.59	13,726,512	-2,682,192
技労2級	345,800	59.28		20,499,024	49.59	17,148,222	-3,350,802
技労3級	368,800	59.28	1,002,000	22,864,464	49.59	19,290,792	-3,573,672

※大阪市独自の5%カットは反映していません。

人事院調査に係った有識者からも問題指摘される内容

人事院の調査内容についても、有識者会議のなかで、50人規模を対象に比較することは、優秀な人材が民間に流れることや公務員の身分保障や働くモチベーションの維持からも、せめて1,000人以上の企業との比較が必要では、との意見が表明され、その場合の官民格差は、402→189万円まで縮小されることが指摘されています。また、1,000人以上の企業における退職者のうち、勤続33年～35年では会社都合退職者が多く、その場合は約3,100～3,250万円、43～44年と長期勤務の場合は、約4000万円の手当が支給されています。

生活設計を狂わす退職手当削減阻止の声を広げよう

年金受給が65歳まで引き伸ばされたうえ、平成27年10月には厚生年金と共済組合の統合が行われ、共済職域分の支給も独自の掛金制度でなければ実施できなくなります。民間と異なり、雇用保険もなく定年延長制度も再任用で、と議論されているなかでの退職金手当削減は、職員の生活設計そのものを狂わすものです。怒りの声を広げ提案阻止に向けたたたかいをすすみましょう。

SHIROUSOREN-NEWS

健康破壊を「自己責任」に置き換えるのか!?

休暇制度見直し(改悪)提案

大阪市人事室は、本年4月以後の勤務条件の「見直し」について以下のとおり提案しています。

勤務条件制度の見直しにかかる主な改正内容 (平成25年4月1日実施)について

<特別休暇について>

- ① 結婚休暇
付与日数の変更：連続した6日(週休日等を除く) → 連続した5日(週休日等を含む)
- ② 忌引休暇 付与日数の変更：1日~10日 → 1日~7日
- ③ 配偶者分べん休暇の改正 付与日数の変更：3日 → 2日
- ④ 産前産後休暇 取得可能時期の変更：産前産後を通じて16週間(多胎妊娠の場合は24週間)
→ 原則、産前8週(多胎妊娠の場合は16週)・産後8週
- ⑤ ドナー休暇の改正 人事院規則一部改正による対象範囲の拡大(末梢血幹細胞移植を追加)
- ⑥ ボランティア休暇の廃止



<職務免除について>

- ① 永年勤続者職免の廃止
- ② 育児・看護職免の廃止

<その他>

- ① 交代制勤務職場における
休憩時間の廃止

<病気休暇・病気休職制度について>

- ① 当初3日間を無給化
- ② 病気休暇通算期間を拡大、厳格化：
直前の病気休暇から90日未満(休日等を含む)
→ 直前の病気休暇から1年未満(休日等を含む)
- ③ 病気休職における難病特例及び病気休暇における
結核特例の廃止
- ④ 病気休職における賃金保障について、共済組合の
傷病手当金を先行

<期末・勤勉手当の支給制限等の拡大について>

期末・勤勉手当の支給方法の一層の適正化を図るため、非違行為を行ったことが明らかな職員に対する期末・勤勉手当の支給制限等(一時差止め、不支給決定)の適用範囲を拡大する。

従来「失職」「懲戒免職」となった場合に不支給となっていたものを懲戒免職の可能性のある場合に「一時差止め」、さらに「懲戒免職処分相当の行為をしたと認定」されれば「不支給決定」出来るようにするというもので、実施時期は平成25年6月期の期末・勤勉手当としている。

一つの不祥事で全職員の病気休暇を犯罪視するのか?!

病気休暇の当初3日間を無給にする案は、国にも大阪府にもない大阪市の特異な提案です。

これは、昨年11月・12月に開催された服務規律刷新PTにおいて議論されたものですが、そのきっかけは、10月24日に偽装結婚による電磁的公正証書原本不実記録容疑などで、環境局の男性職員が逮捕されたことです。この職員が2年半の間に約250日も病気休暇を取得しており、既に「療養の必要性がない」として所属から改善を求める指導書が出されていたという、まさに特異なケースです。

この事例以外に病気休暇の取得で問題となるケースがあるのか市側に質しましたが、あるという答えは返ってきませんでした。

一つの不祥事で、全職員を犯罪者扱いし、病気休暇制度を改悪することは許せません。

いま、職場では労働加重がすすむ中で、心身の不調を訴える職員の数は増えています。さらに、病気になるのは「自己責任」だとして、退職に追いやる動きが強まっている中、最悪の提案ではないでしょうか。