

# 計 8 回臨時的賃金削減課題地公労交渉 当初提案押し返す 給料分3年間2.5%、4年目2% (当初3%) ※若年層・常勤講師等は1.5% 削減期間の延長 削減率の引き上げはしないことも確認

期間：20年4月1日から24年3月31日まで（4年間）		当初提案	最終回答
一般職（行政職 1, 2 級相当） <small>（期末勤勉手当「職務段階別加算率」の非該当者）</small>	給料	3.0%	<u>1.5%</u>
	期末・勤勉手当	3.0%	3.0%
一般職（行政職 3 級以上）（再任用含む）	給料	3.0%	<u>2.5%※</u>
	期末・勤勉手当	3.0%	3.0%
課長級  （所属長含む）	給料	5.0%	5.0%
	期末・勤勉手当	5.0%	5.0%
臨時的任用職員・任期付任用職員  （常勤講師等）	給料	3.0%	<u>1.5%</u>
	期末・勤勉手当	3.0%	3.0%

※23年度は2.0%

地公労は計 8 回臨時的賃金削減課題交渉を行い、以下の点から 1 月 29 日最終交渉を持って妥結・合意の判断をした。

- ①4 回目までの交渉で責任を追及 → 二度としないとの約束を反故したことへ知事から謝罪
- ②当初提案 3.0%から削減率を押し返した
- ③若年層への配慮 → 最終交渉で圧縮！！
- ④4 年目の削減率を引き下げさせた → 最終交渉で圧縮！！
- ⑤収支均衡が図られれば、削減期間の前倒しもあり得る
- ⑥削減期間の延長、削減率の上乗せはしない

※20 年度県予算案より財政再建まであと 20 年近くかかることが明らかに  
→ 延長はしないを確実に！！

⑦マイナス勧告が出されたときの職員への影響を十分考慮し最大限努力する今後のとりくみ  
※2002 年は削減後の年収ベース・給与実態で民間との比較を行うべきと主張したが、臨時削減措置が全く配慮されないまま、マイナス勧告が実施された（ダブルパンチ）

公務員賃金：労働基本権制約の代償措置である人事委員会勧告制度のもとで決定されなければならない。今回の臨時削減は同制度の枠を超えた異例（ルール違反）。今後も県の財政状況を厳しくチェックするとともに、県当局に対し勧告尊重の姿勢を改めて求めていく必要がある

## 当初提案と 10 万円以上差！！

当初提案 3%削減 4 年間（月 40 万円の場合） ※調整額・扶養手当は含まず計算  
 （高等学校教育職等 基本給平均 401,146 円（平均年齢 47.3 歳））

月例給：400,000 円×3%=12,000 円/月 → 年間 144,000 円 → 4 年間 576,000 円  
 一時金：400,000 円×4.45 月=1,780,000 円 → 3% 53,400 円 → 4 年間=213,600 円  
 合計：576,000 円+213,600 円=789,600 円 が削減されることに

### 最終回答

月例給：400,000 円×2.5%=10,000 円/月 → 年間 120,000 円（△24,000 円）  
 400,000 円×2.0%=8,000 円/月 → 23 年度 96,000 円（△48,000 円）  
 → 4 年間 120,000×3 年間+96,000 円=456,000 円（△120,000 円）

合計：456,000 円+213,600 円=669,600 円 **（△120,000 円）**

※若年層（大卒初任給（2 級 5 号給）で計算）

当初提案：210,800 円×3.0%=6,324 円/月 → 年間=75,888 円 → 4 年間 303,552 円

最終回答：210,800 円×1.5%=3,162 円/月 → 年間=37,944 円 → 4 年間 151,776 円

※19 年県人事委員会勧告実施により 19 年 4 月より 1,700 円増額予定（現行 209,100 円）  
 （20 年 2 月議会 → 19 年 4 月に遡って差額を支給予定）

### その他確認事項

- |                   |                               |
|-------------------|-------------------------------|
| ①地共済の掛金           | → 賃金削減の影響で掛金が減額となる場合あり        |
| ②地共済事業の影響         | → 標準報酬月額（日額）の変動で減額となる場合あり     |
| ③互助会の掛金           | → 削減後の給料月額を基礎として算出するので、掛金は下がる |
| ④期末手当と勤勉手当        | → 削減前の総額に削減率をかけて算出            |
| ⑤退職手当             | → 削減前の給料を基礎として算出するため、影響はない    |
| ⑥年金               | → 年金定期便での確認                   |
| ⑦給料の調整額           | → 削減対象外 削減対象の給料には含まれない        |
| ⑧給料が算定基礎となっている諸手当 | → 影響なし                        |
| ⑨育児短時間勤務等職員       | → 減額後の給料に対して削減率をかけて算出         |

## 『組合員』が厳しいとりくみに結集した成果！！

声をあげていこう！ 交渉できるのは『組合』だけ！

2020.2.21

号外

臨時削減交渉

県職員給与

## 経過

19年 7月11日	地公労に対し、財政課より県財政の状況説明が行われた 「行動計画」を9月中旬に公表することが判明
19年 7月16日	知事記者会見（7月11日）で「自らの給与も含め県職員の給与の削減を検討していく考えを示した」との報道を受け、「県職員の給与削減検討報道に対する抗議」の抗議文（知事あて）を人事課に提出 人事課長は「今現在具体的に何かすると言うことはもっていない、今後人件費も含めて行動計画をまとめていく」と説明 報道先行のやり方に強く抗議
19年 8月 9日	各分会へ「財政を理由とした賃金削減」に抗議するとりくみ指示を发出
19年 9月17日	第1回臨時的賃金削減課題交渉 総務管理部長より9月10日公表「行財政改革行動計画（案）」の説明 ①経済成長率3%を見込んだ歳出計画で破綻 ②人口減少により地方交付税が減少 ③歳入が減少の中、歳出は横ばい などが明らかに
19年10月 8日	第2回臨時的賃金削減課題交渉 県政史上最悪の提案（3%4年間） 納得のいかない、責任を明らかにしない説明に提案は受けられないと判断し交渉打ち切り
19年11月16日	「臨時的賃金削減に対する知事あての署名行動」のとりくみ指示を发出 （11月27日～1月29日までで総計18,426筆（高教組722筆63分会）を提出）
19年11月27日	第3回臨時的賃金削減課題交渉 確定交渉時「臨時削減と人勧実施がセット」であるような発言があったことから「人勧とは別課題・臨時削減の交渉は期限を切らない」ことを確認 部長は「責任は県にある」と発言するものの、「職員に責任はない」と明言せず紛糾
19年12月24日	第4回臨時的賃金削減課題交渉 12月議会で知事が「個々の職員に責任はない」と答弁したことの確認 部長は職員の給与を削減しないと収支差を埋めきることができないと説明 臨時削減を実施した結果、財政運営が正常になる保証がない、2002年にも「二度としない」と約束をしていたはず、臨時削減は「条例違反の提案」であると交渉紛糾
20年 1月15日	第5回臨時的賃金削減課題交渉 冒頭知事が事態と賃金削減の要請に対して謝罪、再度協力要請を受ける 2.5%4年間の再提案がだされるものの、予算編成は臨時削減ありきという部長の姿勢に交渉紛糾（3%4年間は収支不足200億円の穴埋め）
20年 1月20日	第6回臨時的賃金削減課題交渉・交渉支援集会 穴埋めではなく「協力」の位置づけを確認 若年層への配慮や削減期間の圧縮、対象者の見直し、人勧でマイナス勧告が出されたときへの考慮などを投げかけ、次回交渉での回答を求める
20年 1月27日	第7回臨時的賃金削減課題交渉 若年層、臨時・任期付職員給与2.0%提案、全体削減率、期末・勤勉手当は変わらず 全体の削減率圧縮、更なる若年層への配慮等を再度求める

20年 1月29日	第8回臨時的賃金削減課題交渉（最終交渉） 若年層、臨時・任期付職員1.5%提案 → 再度全体の削減率圧縮を迫る 部長が一時退席し知事のもとへ → 最終年度を2.0%で再提案 地公労は交渉が決裂し、3%4年間提案を強行される可能性を考慮し、妥結を判断した
-----------	---

## 臨時的賃金削減についての地公労声明

地方公務員労働組合共闘会議（地公労）は職員の臨時的賃金削減措置提案に対する第8回総務管理部長交渉を実施し、労使合意した。

昨年9月に第1回交渉を行って以降、賃金削減反対の基本姿勢を示すとともに①県財政悪化の原因と責任の明確化②県財政運営の結果として賃金削減提案を行う当局責任の明確化③2002年の臨時的賃金削減交渉での「財政を理由とした賃金削減はしない」とする労使確認の遵守④財政危機の公表から、マスコミ先行での「賃金削減ありき」の対応は、労使の信頼関係を阻害し、著しく配慮を欠いたものであることなどを追及してきたが、当局は不誠実な回答に終始し交渉は進展しなかった。交渉での追及やパブリックコメント、県議会での議論により、危機的な状況に至った原因が、より高い経済成長率の適用などの確でない見通しを前提に投資的経費・公債費を増やしてきたことにあることが明らかになった。

本来、私たち県職員の賃金は、労働基本権が制約されていることの代償措置である人事委員会勧告制度の下で決定される。臨時的賃金削減は、県当局の失策が引き起こした財政危機を理由に制度を否定する異例なものだ。

「行財政改革有識者会議」において新潟県の人件費が財政悪化の原因ではないとされたように、県では2006年から1400人以上も職員が減り人件費は下がり続けている。一方、業務は減らず行政・教育・医療などあらゆる公務職場では長時間労働とそれに起因する心身の不調が問題となっている。地公労の訴えに応え、1月15日の交渉に知事が出席し、①県政トップとしての財政運営への責任と賃金削減提案をする責任に基づく謝罪②賃金削減を二度としないよう知事の責任で取り組むとする決意③持続可能な財政運営のため協力をお願いする姿勢が直接私たちに示された。

地公労は知事からの削減への協力要請に対し労働組合として交渉を進め、なによりも組合員の生活への配慮や、採用困難となっている教職員や獣医師、薬剤師、総合土木職など技術系職種の人材確保の観点と、低賃金の実態にある将来を担うべき若年層への配慮を求めてきた。

合意した内容は、決して十分なものではない。しかし、地公労に結集し知事宛署名や職場決議、朝ビラ行動、職場集会等を実施し、県庁前シュプレヒコールを行った交渉支援集会、連合加盟産別・全国の労働組合からの支援を受け、組合員の団結を強化し取り組んできた到達点として確認したい。

「組合員の生活を守る」という労働組合の基本的使命のもと、今後も地公労は組合員の団結をつよめ、たたかいを強化する。同時に、県内各地域において、地方自治の確立、教育、医療、福祉など県民生活の向上に向けたたたかいを進める。

2020年1月30日  
新潟県地方公務員労働組合共闘会議  
議長 八木克洋