第23号議案、藤枝市職員の退職手当に関する条例の一部を改正する条例

本条例は、2014年に閣議決定で国家公務員の総人件費に関する基本方針で、5年毎の見直しによる官民均衡の確保を決定されたのを受け、昨年国家公務員退職手当改正法が成立したことに伴う本市職員の退職金を削減する条例です。

ここでは、市が主体的に行っているわけではありませんが、藤枝市のために献身的に勤務している職員の後払いの賃金である退職金を、官民比較という一点で簡単に削減する不当性を主に反対の討論を行います。

まず、これまで地方公務員退職金は削減のオンパレードであるという事です。昭和48年に調整率20%の引き上げが行われて以降、昭和56年10%、平成15年6%、平成24年はきつくて17%、そして今回3・3％と、いずれも引き下げられ続けてきました。額にするとおよそ600万円もの引き下げがこの間官民均衡という名の下で実施されているのです。しかも、今回はこれからは5年毎の改定をするというおまけまでついています。改定で値上げになればいいけれど、これまでの傾向から言って下がる事がほぼ確実であり、かつ、そのペースがどんどん早まるという制度は、職員にとって長く務める意欲をそぐものではありませんか？職員の元気をなくすような給与で元気協奏が果たして可能なのか？繰り返しますが、市が率先してやっているわけではありませんが、少なくとも職員はそうした職員の立場にたっていくべきです。

本会議と委員会での議論を通じ、下記の点も指摘します。

まず、官民比較というけれど、公務員には雇用保険の対象外になっている事ひとつとっても比較対象とすべきではないという私の主張に対し、市民への説明責任を果たすために国に準拠すると本会議でいわれましたが、市が説明すべき相手はこうした削減の連続の条件の下で今後も働いていく職員の立場を国に対してです。また、委員会では雇用保険と公務員の退職給付は主旨が違うものといいつつ退職一時金と年金分を民間と比較する事は適正といわれましたが、雇用保険と退職金を別々に計算する民間とそうではない公務員とでは基本的に比較の対象となる事は出来ません。わざわざ職員の都合の悪いところで正当化する必要は本市にないはずです。

また、退職手当は後払いの賃金であり、労働条件であるという最高裁の判例についてです。しかし、国は賃金ではなく報償という立場で労働条件と認めず一方的に引き下げを決定しています。私は労働条件であるべきという本会議の質疑に対し、答弁は諸説あるうちの一つと簡単にかたずけてしまいました。

委員会では具体的な答弁がありました。最高裁判例とは昭和43年の日本電信電話公社職員の退職手当請求権の判例です。

実際の最高裁判例分はどうなっているか「退職手当は、職員が退職した場合にその勤続を報償する趣旨で支給されるものであって、必ずしもその経済的性格が給与の後払いの主旨のみを有する者ではないと解されるが、退職者に対してこれを支給するかどうか、またその支給額のその他の支給条件は全て決定されていて国に裁量の余地なく、法定の基準に従って一律に支給しなければならない性質上のものであるから、その法律上の性質は労働基準法11行に言う「労働の対象」としての賃金に該当する」

結論は明確に労働条件たる賃金に該当するとなっているのです。それを委員会では前置き部分である退職手当は金属を報償するという趣旨があるという部分だけをかいつまんで、最高裁の判例と矛盾がないと結論付けてしまいました。職員の立場に立って判決文を見れば、労働条件である賃金だと素直に解釈してみてはいかがでしょうか。

人事委員会を持たず、地方公務員法の適用情勢という原則だけで、こうした事をこのまま続けていていいのか。いくらなんでも限界はあると考えます。市として、本当にいかんともしがたいと思い粛々と受け入れ続けていいものなのか。職員の立場に立ったなんらかのアクションを起こすべき時期に来ている問題であります。