

交渉決裂！退職金引き下げ、2月1日強行実施

ー退職金引き下げに関する第4回団体交渉ー

1月29日、退職手当規則改定にともなう4回目の団体交渉が行われました。法人側は、山下事務局長と森迫労務担当理事が出席しました。法人は、国家公務員と同じ調整率の引き下げを、2月1日に実施することを宣言しました。組合としては、実効ある代償措置、緩和措置を示さないまま、最大500万円を超える引き下げという大規模な不利益変更は認められないという態度は崩さず、交渉は平行線のまま決裂しました。翌日、別紙のような意見書を法人に提出しました。この意見書は、法人が労基署に提出の際、就業規則変更届に添付されます。

交渉の中で、微細な代償措置、緩和措置について、次のような確認がなされました。

1. 《誕生日による不平等の補償》 該当年度の3月末日に定年退職となる職員のうち、平成25年10月1日（98/100→92/100）、平成26年7月1日（92/100→87/100）の調整率引き下げの前に早期退職した場合、退職手当規則上の計算においては、すでに定年の誕生日に到達している職員は定年退職扱い、その後3月末までに定年の誕生日を迎える職員は自己都合退職扱いと区別されるが、法人の努力により、退職金の額としては差別されないように引当金などの予算措置の検討に入る旨が明言された。
2. 《再雇用契約》 上記期限を前に早期退職した場合、定年の誕生日に到達している職員は引き続き再雇用を選択することができるが、定年に到達していない職員については、すぐに再雇用することにはならないと回答した。再雇用はあくまで65歳までの5年間補償という位置づけである。誕生日到達前に早期退職する場合には、5年間の再雇用を退職直後にもってくるか、65歳前にもってくるかを本人が選択することになる。5年以上の雇用期間とすることは、労働契約法上、無期雇用に転換しなければならないためできないとのことであった。ただし、非常勤講師の場合、5年を超えて無期雇用となると65歳定年だが、1年更新の場合は65歳以降も働くことが可能であるため、職員にこの形が適用可能か検討の余地はあるとの回答であった。
3. 《代償措置》 教員のサバティカルの推進、リフレッシュ休暇の創設、職員については、退職後の生活設計を考えるための休暇など、全員が平等に利用できる休暇制度の創設や促進については検討に値すると回答した。

その他の課題についても交渉を行った。

《任期付教員の規則改正について》

1. 5年間の任期を繰り返した場合、無期雇用に転換できるという改正であるが、その5年間は平成25年4月をまたいだ雇用期間は考慮されないとする原案について、人によっては9年以上任期付の職に縛り付けられることになるのは法改正の趣旨に反するので、平成25年4月以前に再任された場合も5年間の継続雇用とみなせるよう、修正を要請した。法人は、任期付雇用にメリットがあることを強調して、

法律どおりで問題ないと回答した。この点については、優秀な教員の流出にもつながりかねないとして、任期制の再評価や現場の教員の意見の聴取も行いながら再検討を強く要請した。任期制を有効に使うとする使用者側の立場と、不安定な有期雇用は早急に解消すべきだという組合の立場が対立する形となった。任期制の導入の評価について、数年間の実績を評価すべきということでは一致した。

2. 5 年間経過後の再任審査時には、教員は無期転換を希望するか否かについて問われない。再任後に、無期転換を申請するかどうかを当該教員が選択することになることが確認された。
3. 助教以外の任期付ポストについては、現在規定されている「再任 1 回限り」という制限は解除することが予定されていることが述べられた。
4. 非常勤職員の場合には、5 年以上の勤務については認めないため、無期転換の対象とはならないという回答であった。現場の実態と法改正の趣旨を合致させていく課題が残った。

《時間外労働の特別規定（36 協定第 8 条）の適用について》

繁忙期において労使協定以上の超過勤務を避けられない場合、第 8 条が適用されないために、サービス残業となるケースが目立つ。現場から 8 条を適用するためのマニュアルや書式を整備してほしいという要望を出した。事務局長からこの件については対処するとの回答が得られた。

以 上

（次頁以降に労基署に提出される過半数組合としての意見書を添付いたしました。）

意 見 書

平成 25 年 1 月 30 日

国立大学法人 京都工芸繊維大学
学長 古山 正雄 殿

(過半数労働組合)
京都工芸繊維大学職員組合
委員長 前田 耕治

京都工芸繊維大学職員組合は、平成 25 年 1 月 29 日付けをもって国立大学法人 京都工芸繊維大学より意見を求められた、「職員退職手当規則の一部改正」および「再雇用職員規則の一部改正」について、下記のとおり、意見を提出する。

今回の退職手当規則の変更は、労働契約法が原則として禁止する就業規則の一方的不利益変更である。本提案は、不利益の程度、変更の必要性、代償措置、職員への周知状況、組合との交渉状況など、いずれの諸点にわたっても違法性を免れないものである。即刻撤回することを要求する。

1. 変更の内容は、退職金に乘じられる調整率を 104/100 から 87/100 に引き下げるものであり、その下げ幅は率にして 16.3%、減額幅は長期勤続者において 500 万円以上になる。その不利益の程度は、教職員の生活設計を狂わせるほど甚大なものであり、到底許容できる範囲ではない。また、退職金は長年勤めてきた積立金に相当するものであり、現時点で確定している一種の「確定債権」ととらえることができる。その確定部分に対してまで調整率を乗じるのは、債権の収奪にほかならない。この点はどの職員も心情的にも納得できない点である。
2. 労働契約法およびそれに係る判例は、給与や退職金の引下げという、労働条件の根幹にかかわる不利益変更を実施する場合には、その程度に見合う「高度の必要性」について説明する責任が使用者側にあるとしている。法人の提案は、「社会一般の情勢に適合すべき」ものであるという理由だけで、国家公務員の退職金引下げの内容をそのまま実施するものである。本学職員は、法人化時に国家公務員の身分から離れており、現在は法人職員である。国家公務員の退職手当変更規定を機械的に適用される必然性はない。法人は本学の経営者としての説明責任を全く果たしていない。
3. 法人は、国家公務員に適用した官民格差が妥当であるものとして、国家公務員の規定の機械的適用を合理化しているが、本学職員は「大学」という他の公務員とは異なる職種、職務にあり、比較される対象は他の研究諸機関、私立大学などである。法人は、本学独自の官民格差調査を行うべきであるが、そのような説明は全くなされていない。
4. 法人は、退職金の原資となる特殊要因運営費交付金が国・文科省によって減額されること、また、その場合に本学が独自に補填できる財政的余裕がないことを、退職金引下げの理由として述べているが、団体交渉でも具体的事例が一つもあげられなかったように、法人は、職員の労働条件を守る立場から、国や文科省に対して真剣に交渉した形跡はみられない。それどころか、交渉時の「国に主張することは本学にとってマイナスである」との理事の発言に見られるように、職員の雇用より経営を守ることを優先している。これは、使用者としての怠慢であり、違法となる引下げを一方的に労働者に押しつけているとみなさざるを得ない。この点において

も、今回の不利益変更に及ぶだけの「高度の必要性」は説明されていない。

5. また、労働契約法および判例は、不利益変更をする場合には、代償措置その他の労働条件の改善状況がともなわねばならないとしているが、そのような代償措置はなんら提案されていない。今回、不利益を回避すべく早期退職した職員を再雇用職員として継続雇用するための就業規則改正も出されているが、本来退職手当の引下げがなければ必要のない規則改正である。この措置は一つの代償措置とみなされないことはないが、今後、引下げの憂き目に遭う大多数の教職員に対する具体的代償措置は提示されていない。
6. さらに、大幅な不利益変更にあたっては、その影響が急激な生活不安を起こさないように、緩和的措置を講じながら行われるべきであるが、法人は、1年半の間に3段階でトータル16%もの引下げを行おうとしている。大学教員は、修士なら2年間、博士なら3年間、長い場合にはトータル5年間で、一人の学生の主任指導を担う責任を負っている。定年延長をしながら継続勤務をしている本学教員にとって、段階的とはいえ1年あまりで一気に16%もの退職金引下げを行われた場合には、早期退職の選択もできず、その不利益は甚大である。また、大学という職場は、全教職員が4月から翌年3月までの年度単位で職責を担っているところである。そのような特殊性を一顧だにせず、2月、7月、10月と年度途中で調整率を引き下げる点も現場を考えない不誠実な態度といえる。
7. 当初、12月15日に最初の団体交渉がもたれたにもかかわらず、法人は年明け1月1日に就業規則改正を目指した。これだけの深刻な不利益変更にもかかわらず、一ヶ月の周知期間や交渉期間さえ置かないとしたことに驚きを禁じ得ない。当初より法人には誠実交渉義務を果たす意思はないものとみなされても仕方がない。組合の反論により1月1日実施は延期され、1月半ばにようやく3月に退職する予定の職員に個別に説明に回った。全体説明会は、貴重な昼休みに一度だけ短時間開いただけで、参加者も職員の数%しか参加できない不十分なものであった。学長が職員の前に現れたのは、この数十分だけであった。組合は法人と計4回にわたって団体交渉を行ったが、未だに合理的説明は得られないまま、法人は2月1日に規則変更を実施しようとしている。このように、法人は、職員や組合に対して合理的理由をもって十分に説得する努力を怠っている。

以上のように、法人は、実効的な代償措置、緩和措置などを提示しないまま、法人職員の雇用労働契約法に抵触する不利益変更を強行しようとしており、本組合は断固として撤回を要求する。

以 上