

大学の特殊性を考慮した措置はとられず

―退職金引き下げに関する第3回団体交渉―

1月21日、退職手当規則改定にともなう第3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理事が出席しました。結論としては、法人は、周知期間を設ける措置として、当初の1月1日実施を一ヶ月延期して2月からの再雇用を設けた以外は、引下げに見合う代償措置、緩和措置を示さないまま、国家公務員と同じ調整率の引き下げを実施する態度を崩しませんでした。組合としては、このような一方的引き下げは労働契約法に違反するものとして、文科省への修正要請など、法人としての努力を求めましたが、具体的事実は示されず、あくまで社会一般の情勢に合わせた妥当な改定であるとの姿勢を変えませんでした。ただし、交渉中、これまでの退職金の原資であった特殊要因運営費交付金以外に、法人で**退職手当引当金**を準備することは考えられるとの見解を示し、定年に到達する誕生日の違いによる不利益の均衡を図るために使うことが示唆されました。(第4回団体交渉は1月29日の予定)

《主な交渉経過》

はじめに、今年度退職予定の職員への周知状況の説明を求めた。その結果、対象となる職員8名のなかでも、個々の事情によって、1月末に退職して3月まで再雇用勤務する者、3月末で退職する者に分れていることが報告された。退職金の調整率の引き下げを免れる機会は得たが、やむを得ず途中退職された職員は多い。再雇用で継続雇用されたとしても総収入は減額され、全く不利益がなかったわけではない。

その後、引き下げ自体の根拠としている、退職金原資である文科省からの特殊要因運営費交付金の減額について、組合は、「国家公務員に準拠することに対して、大学の特殊性や本学職員の給与レベルなど個別の事情を考えて、単純に適用しないよう、文科省に要請や交渉はしていないのか。」と迫った。

これに対しては、山下事務局長は「文科省から配付される退職金が減額されるのだから仕方がない。法人の財源としてそれを補てんする余裕はない」との返答。さらに「大学として学長として、交渉した経緯はないのか」の再質問に対して、法人は「本学の財源の70%が税金である。われわれも納税者に対して責任がある」「国立大学全体の給与の中での水準を考えると本学は低くはない」「国家公務員82万人のなかの10数万人の塊が外に出た。別の基準を求めるのは乱暴。官民格差はそれなりに納得性が高く、社会一般の情勢を反映している」「決して唯々諾々ではなく、法人として納得性をもって俸給表を改定してきている」「各種手当や超過勤務など、法人に応じて変えてきている」「職場の特殊性を訴えていないのか」というと、処遇だけではなく、日本の中での位置づけなど、国大協の要望であるとか、常に、国立大学の重要性は説いている。法人支援課などへの予算申請も行っている。」との回答。

さらに、森迫理事は「努力をする方向には色々ある。給料をあげるには、運営費交付金をあげるか、教育研究費を下げるしかない。退職金については、国家公務員として奉職したときに確約されたものではない。官民との比較で変わっていくもの。それが調整係数。それをええろということだが、別の式を考えなくてはならないので、難しい。今の国、財務省との関係では独自の制度は難しい。完全に民営化しないと

無理だ。授業料（値上げ）との追いかっけこになる。」「教員については、63歳で確定しておいたことが本学にとってはよかった。他大学では、定年延長したら、期末勤勉手当をカットしたり、給与を半額にしたりしているところもあり、本学は頑張っている方だ。」などと弁明に終始し、結局、国・文科省に、教職員の代弁者となって引き下げに抗した具体的事例は出されなかった。

さらに、組合は、「3月が区切りとなるのが大学の特殊性である。それに応じた規則の改正はできないのか。また、大学によっては、急激な変化を緩和するために、99/100 というところもある。うちは、教職員の方を向いてくれているのか。」と追及した。

森迫理事は、「公務員型の組織のなかで、目立った形のことを追求するのは得策ではない。もっと細かい労働条件のところで、教職員のことを考えているというふうにしたい。違った形で生活費を補てんできる方法があれば考えていきたい。制度上のことで、本学が主張すると、マイナスの面がでる。」と述べたものの、労働条件の具体的改善策については触れられなかった。

組合は、法人に対する適用法体系が異なることを挙げ、「教員の63歳の退職金確定の話は最初の提案にはなかった。これについては文科省も確定させないと違法性が高いと判断した。労使関係は労働関連法にしばられている」「段階的に引き下げるといっても、大学では2,3年単位で学生を預かって退職時期などを考えるのであって、1年半の間に大幅に調整率を下げるのは急激すぎる」と、緩和策を求める労働契約法に触れることを指摘した。

これに対して、事務局長は「それは詭弁じゃないですか。教員だって、学生を置いて途中で辞める先生もいる」と教員の実情を理解していない回答だった。さらに森迫理事は「特殊要因手当で来る以上、仕方ないんだ。あちら（公務員）の規則なんだから仕方ない。こちらの予算配分を考えれば補てんできない」。組合の「国家公務員ではないのだから、労働契約法に違反しているといっている。教員の63歳定年での確定を認めたのは、違法性があることを文科省が認めたからだ」「労働契約法に合致するように交渉すべきではないか」に対して、森迫理事は「これ以上はできない。事務局長は対文科省、私は学内担当で努力している」と、文科省の減額には従うしかないという態度に終始した。

組合は、「たとえ大幅な不利益を強いるとしても、それに見合う代償措置や緩和措置を設けるのが、労働契約法の本質である。何か考えていないのか」と質問。

事務局長は、「何かあるとしたら、退職手当引当金の制度を独自につくることが考えられる。文科省からも特殊運営費交付金のほかに、法人独自の資金をあててもよいと認めている。ただし、原資をどこからもってくるのかが問題である」

組合「そのような措置は、具体的には、次の10月の引き下げと関係するのか」

事務局長「それは大きなファンドであれば考えられる。国からのお金が途切れれば、法人として準備する必要がある。今の状況から考えれば、（調整率の）高さが変わるたびにこんなことが起きるのなら、引当金を準備する必要がある」

組合「引き続き、個々の職員にとっては複雑な状況が存在するが、個々の職員に対して説明するのか」

森迫理事「お呼び立てするかどうかは別として、対象となる人はこちらから説明する責任はあると考える。知らなかったから損をしたということがないようにしたい」

組合「誕生日と引き下げ期日の関係で、63歳到達後の退職時期を考える教員も出てくるだろう。いつやめるかわからない」「同じ学年でも誕生日によって処遇が変わってくる」「同学年で異なる不公平が生じるが、引当金はその不公平の解消に使われるのか」

事務局長「ファンドの大きさによるが、最小限のバランスをとるためにというためにはありうる」

組合「そういう不合理を文科省に指摘してみることはできないか」

事務局長「個々の案件もあるが、法人化の趣旨自体からみてどうかと考えるといけない」

《その他の交渉案件についての経過報告》

1. **36 暫定協定**：サービス残業の確認のためのパソコン ON-OFF のデータが提出された。今後、組合で内容を精査して代議員会に諮る予定。
2. **助教の任期制**：労働契約法改定が4月1日に施行されるのにもない、現在、人事委員会で検討中だが、本年4月以降に再任した場合、その時点から5年連続勤務の後、再任審査を受け本人が希望すれば常勤となる方向で検討している。法律改定が本年4月1日付であるため、それ以降に再任審査を受けた場合、その時点から5年後の審査の話となる。
(例、H25年1月に再任となって勤務している場合：30年1月に再任審査を受ける。そこから5年後の35年1月の審査の際に、本人が希望すれば常勤となる。)
3. **職員の無年金問題**：同じ給与での定年延長は考えていない。現在の再雇用よりは高い給与での継続雇用を考えている。受給権を得たら、通常の再雇用となる。その区切りが、受給権を得る誕生日までか、年度単位かは検討中である。

以 上