

退職金削減の違法性を追及するも、 法人は認めず！

法人は、12月10日午前、職員組合に対して、退職金の段階的引き下げを来年1月1日から実施するとして、退職手当規則の変更を提案しました。退職金の調整率を現行の104/100から、平成25年1月1日以降98/100に、10月1日以降92/100に、平成26年7月1日以降87/100へと、段階的に引き下げるという内容です。同日午後には、学長名で「退職手当支給基準の改定について」というメールが全教職員に配信されました。過半数組合との協議中との文言はありましたが、職員への説明会もパブリックコメントの聴取もなく、周知期間のないまま強行しようとする乱暴な提案です。

これに対して、職員組合は団体交渉を申し入れ、12月17日に第1回の交渉を持ちました。組合は、下記の通り、労働契約法に照らしても、退職金の引下げは合理性がなく違法であると考え、撤回を求めると同時に、性急な提案は混乱を招くものとして、当面1月1日実施を取りやめ、引き続き交渉に応じるよう求めました。

- 1) 重大な不利益変更を内容とする就業規則変更であるにもかかわらず、労使の十分な協議もないまま、通告・実施することは違法である。(労働契約法第9条)
- 2) 引き下げの「必要性」が、財務資料など客観的データに基づいて示されていない。
- 3) 十分な周知期間、全構成員への説明会、代替措置・緩和措置などが準備されないまま、実施することは違法である。(労働契約法第10条)
- 4) 退職金は、給与の後払いの性格あるいは給与の一部の積立金の性格をもち、12月31日で確定している退職金を、過去に遡って減額されることは著しく合理性を欠く。
- 5) とくに、教員の場合、定年延長時に63歳で確定している金額がその後働き続けたために減らされるのは不合理である。
- 6) 就業規則によれば、退職は1ヵ月前に申し入れなければならない、すべての職員に対して、旧規則のもとでの自己都合退職の機会を奪うことは生活権の破壊である。

- 7) 学生の教育や特殊な業務の引き継ぎなどを考慮すると、すぐさま退職できない大学の特殊性が考慮されていない。
- 8) 本学職員の給与は公務員平均より低いにもかかわらず、公務員準拠、官民較差だけでこれだけ大幅な引き下げの合理的理由にならない。十分な調査の実施と具体的資料を示したうえで提案されるべきである。

これらの違法性、非合理性について、組合が「訴訟も辞さないことになる」と告げても、文科省の要請や財源問題、公務員準拠を盾に、経営者として法を守る立場は明らかにしませんでした。しかも、12月10日の協議で検討を約束した「代替措置」や「緩和措置」は何も準備されておらず、「(1月1日実施については)何も状況は変わっていない」という回答でした。

組合は、来年3月に定年退職を迎える教職員は、学生の教育指導や職務のことを考えて、自己都合ですら退職できず、自らを犠牲にせざるを得ない状況にあることを訴えると、理事は「そこには考えは及ばなかった。」と回答し、本学のために尽くしてきた教職員の立場や心情を思いやる気持ちがなかったことを露呈しました。この点については、19日時点で回答待ちの状態です。

近隣の大学、例えば、**神戸大学**では、混乱を避けるべく、国家公務員と連動させず、2月1日に実施を延期して、パブリックコメントの聴取を行っています。また、すでに63歳で退職金が確定している教員については、3月31日退職でも減額されずに支給することを表明しています。**京都大学**でも、教員の定年者は減額されないことを表明し、退職予定者に対して、個別の説明、対処が行われています。

退職金の原資となる「特殊要因経費交付金」については、**学長が文科省に対して**合理的根拠をもって請求すべきものです。教職員を守る最低限の努力もないまま、教職員に我慢を強いることには到底納得できません。

公務員でない私たち教職員に対して、法律よりも文科省の要請がすべてと、判で押したように、公務員準拠を押し付ける法人は**経営者としての能力、資質**が問われます。本就業規則にも「本学および職員は、ともに法令及び本規則を遵守し、・・・(第4条)」とあります。

法にもとづく労使自治の原則にもとづいて、教職員の生活と労働環境を守るべく、引き続き交渉に当たりたいと思います。ご支援、ご協力をお願いいたします。