

## 2012 年度人事院勧告及び国家公務員退職手当法改正に関する

### 労使協議 議事要旨

日時・場所：2012/12/4 11:00～12:00 事務局第一会議室 A

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、会計担当、常三島支部書記次長、  
蔵本支部書記次長、常三島支部中央執行委員、常三島地区中央委員

大学側参加者：総務・財務担当理事、総務部長、人事課長、人事課課長補佐 3 名

#### 【要旨】

##### 人事院勧告について

- ・ 大学側は、「現給保障の廃止」については引き続き検討するとした。
- ・ 2012 年度人事院勧告のうち、法改正が不要な「高位の号俸から昇格した場合の俸給月額縮減」については、人事院より改正の予定であると連絡が来ているので、本学でも導入の予定である。

##### 国家公務員退職手当法改正について

- ・ 大学側は「1 月 1 日より国家公務員同様に実施したい」と主張した。
- ・ 組合としては「大幅な不利益変更であり到底認められない」と主張した。
- ・ また、万一実施を強行する場合には、少なくとも、真摯な説明努力と周知期間が必要であり、1 月 1 日からの導入は絶対にやめるべきだと主張した。

##### 有期雇用職員の雇用期限について

- ・ 大学側は、「5 年を上限とした契約の導入・5 年を経過した段階で、特別な事情がある場合には審査のうえで継続雇用もありうる」などの原案を提示した。
- ・ 組合としては、「現在雇用されている人が不利益を被らない制度設計が必要だ」と主張した。
- ・ 12 月 14 日までに組合としての意見書を提出することとした。

##### 給与平均 7.8%削減問題について

- ・ 補正予算がどうなるかわからないが、もし補正予算が成立しないなどの場合には、春の約束通り全額を教職員の給与として返すことを確認した。

【議事要旨】 発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

##### 人事院勧告について

大学：「まず人事院勧告についてだが、2012 年の勧告については導入しないことを閣議決定しているが、高位の号俸から昇格した場合の俸給月額縮減については改正予定だと人事院から連絡が来ている。この点については法改正が不要で、人事院の権限で改正するこ

とができる。」

組合：「要するに、たとえば長年准教授をやっていた人が教授になる場合など、給与の増加額が減るということか。給与表の級が上がる場合については、就業規則にも明記されていないので、不透明だと思っていた。」

大学：「それから、25年度末までの現給保障の廃止については、引き続き検討を続ける。」

組合：「さしあたり廃止しないということで了解した。いつまでも検討を続けてもらいたい。」

#### 国家公務員退職手当法改正について

大学：「配布した資料にある通り、1月1日より国家公務員同様に減額する予定だ。理由は、退職金については国家公務員と同様の算定方法で計算した金額が交付金の特殊要因経費として支給されているため、従来と同額を支給することは大学からの持ち出しとなり、財政状況からして到底支給することができないからである。」

組合：「独法化以前からの承継職員についてしかあてはまらない理由だ。看護師など、独法化以前の定員を超えて雇用している職員については、なぜ引き下げるといことになるのか。」

大学：「そういう職員のみ多い、ということでは不平等になる。」

組合：「横並びというなら、下に合わせるのではなく、上に合わせるという論理も成り立つ。なぜ下に合わせなければならないのか、合理的な理由が必要だ。」

大学：「上に合わせるには財源が足りないということだ。」

組合：「教員について言えば、たとえば私が就職したのは32歳の時で、一般的な就職をした人に比べて10年遅れている。これは定年まで勤めた場合、退職金が給料10か月分ぐらい安いということだ。民間と比べて高いというのが国家公務員退職手当法改正の時に言われたことだが、教員について言えば民間と比べて高いわけではない。」

そもそも教員は専門職であり、日本の科学技術立国を支える貴重な人材だ。それが民間と同レベルというのは安すぎるのではないか。アメリカなどでは教授となれば年収2,000万円ぐらいが当たり前だ。

民間と比較して高い、という理由は人事院勧告の時にいつも言われてきたことだが、本当に徳島県の相場と比べて高いのか、実際に検討してみることが必要だろう。」

組合：「今回の退職金削減は、労働条件の不利益変更なので、労働契約法の4原則にしたがって、労働者への周知、不利益変更の高度の必要性、変更後の内容の相当性、労働組合との交渉という過程を経ることが必要だ。今回、組合とは交渉しているということだろうが、労働者への周知という点についてはどうするのか。いまから1月1日の改正、というのでは一般教職員への説明会などの開催、過半数代表者への説明など、日程的に無理があるのではないか。」

大学：「対象者が退職予定者に限定されているので、説明会などは開催しない方針だ。」

組合：「それは大きな問題だ。退職金の減額幅によっては、早めに退職したいという人もいるだろう。そうした人たちに対して、減額幅や早期退職した場合のメリット、デメリットについて十分説明し、考える時間を取ったうえで実施することが労働契約法上、必要だ。そしてそのためには1月1日実施は無理で、3月31日など切りの良い時まで実施を延長すべきだ。」

大学：「3月31日まで延ばすと、来年度の運営費交付金の要求額に関わってくるので無理だ。」(要するに、退職金の支給が4月1日以降になるので、来年度の運営費交付金で支払うことになるが、その場合、退職金分の交付金要求額が新基準準拠となり減額されるので、差額が持ち出しになるということ。)

組合：「では3月30日とか。」

大学：「それはあまりに小手先の対応だと思われるだろう。ただ、早期退職との兼ね合いについては国家公務員についても十分に検討されていないのが現状だ。それに伴って、本学においても十分に検討されていない。自己都合退職の場合は再雇用制度も適用されないから、そのあたりのデメリットも考えなくてはならないだろう。」

とはいえ、説明会が必要だ、1月1日の導入は延長すべきだ、という申し入れについては承った。」

組合：「説明会では早期退職と比較した場合の利害得失についてモデルケースを出すなどして十分に説明し、3月30日まで実施を延期することを検討してもらいたい。」

#### 有期雇用職員の雇用期限について

大学：「有期雇用職員の雇用期限の件については、配布資料のような原案を11月18日の部局長会議に出した。要点は、平成25年4月以降、原則として5年間の雇用期限を付し、5年目に雇止めを行う。ただし、特別な事情がある場合には厳正な審査のうえで雇用を継続し、労働者からの申し入れがあれば無期雇用に転換するということだ。審査に関する手続きや基準については職種集団ごとに定める。合わせて、契約職員やフルタイムパートの制度は廃止し、パート職員の労働時間を週35時間までに延長できるようにする。」

組合：「特別な事情というが、どれぐらい特別な場合を想定しているのか。今年春の事務・看護師アンケートでも、雇止めは困るという意見が大半を占めている。実態としてほとんど特例は認められず、事実上5年で雇止め徹底、ということになれば現場は大混乱に陥るだろう。我々の実感としても、教務補佐員の人にもいろいろ仕事を覚えてもらうのは大変な手間で、それを5年に一度やらなければならないというのでは大変な負担だ。」

大学：「事務補佐員の場合には、定型的な仕事しか任せていないので、特別な事情などあり得ないといままで説明してきた。」

組合：「それが建前的なものだということはみなさんのような事務組織側の人間の方が良くご存知でしょう。優秀な人にはずっといてもらいたいという思いはみなさん共通にお持ちのはずだ。5年たった時点で希望者全員を審査するなど、その観点から適正な制度を設計

するようにしてもらいたい。」

組合：「契約職員は廃止の方向ということだが、それならパート職員へのボーナス支給を検討してはどうか。正職員同様にフルに出さないまでも、モチベーションを高めるうえでいくらかの賞与を出すことは有効だろう。」

大学：「現在、他大学では和歌山大学でのみ、パート職員に賞与を出しているが、本学ではそのような可能性はない。」

組合：「来年の4月からかなり大きな制度の転換になりそうだが、現在いる人たちの扱いはどうなるのか。たとえば、現在3年期限の2年目で、25年4月から3年目に入る人たちは、そこから5年期限という形になるのか。労働契約法で無期雇用に転換する義務が生じるのは25年4月から数えて5年間の雇用なので、法的にはそれで問題ないはずだ。」

大学：「それでは合計7年間の雇用ということになる。新規の人と比べて優遇しすぎではないか。現在3年期限の人は、その期限が来るまでは上限3年での契約ということにするほうがよいのではないかと考える。」

組合：「それで、3年が来た後、再度雇用しようとした場合には、5年の期限が付くのか？それなら契約期間の合計が5年を超えるので無期雇用への転換義務が生じる。いま3年の期限が付いている人のみ、もういちど3年の期限を付ける、というのでは制度がややこしくなりすぎる。」

また、次の4月に3年目を迎える人を再度雇用したい場合には、現状通りの1か月のクーリング期間を付けて3年期限で雇用するのか、1か月のクーリング期間は新法では無効だから6か月あけるのか、あるいはクーリング期間なしで再度雇用するのか。先ほど現在いる人を優遇しすぎという話があったが、もし6か月あけるとか、再度雇用はしないというなら、冷遇しすぎになるだろう。

いろいろな問題があるので、やはり4月で一度リセットして、みんな一律にそこから5年、というふうにしたほうがクリアではないか。」

組合：「パート職員の労働時間を週35時間に、ということについて、私は現在、雇用期限なしの6時間パートなのだが、今後は一日7時間働けるようになるということではいいか。」

大学：「パート職員の労働時間については、業務上の必要性があり、財源が確保できるならば、現在6時間パートの人の労働時間を延長することはありうる。」

ここに示したのは大枠の原案なので、詳細についてはまだまだ詰めなければならない点が山積している。部局長会議では、各部局に対して、12月14日までに意見を上げるように求めた。それを集約してから最終的な案を作成する予定だ。」

組合：「対象者への説明会などはどうするのか。」

大学：「現場からの意見を集約して案を固めたうえで、年明け早々に説明会をする見込みだ。」

組合：「現在いる人が不利益にならないように、また現場が不要な負担を抱え込まないように、適正な制度設計をしてもらいたい。我々としても検討のうえ、12月14日までに意見

書を提出することにした。」

#### 給与 7.8%削減と補正予算について

組合：「現在、国家公務員給与削減特例法に準拠して我々の給料も平均 7.8%下げられているが、春の交渉では、補正予算が成立しないなどの場合には全額返すという約束だった。現在、補正予算の成立の見通しはついていないが、どのように対応する予定か。」

大学：「補正予算の見通しについて、組合では何か情報をつかんでいるか？」

組合：「何もない、というか政治家自身も見通しがいいのではないか。」

大学：「我々も同じで、見通しが立たないから、対応についても現時点ではわからない。おそらく、だれが政権についても補正予算は作成され、給与削減分は交付金の支給が減るのではないか。」

組合：「他大学での交渉では、来年度の交付金で 2 年分削減されるとか、来年度返却させるから留保しておけという指示があったとかいう話も出ているが、文科省からそういう指示はないのか。」

大学：「何もないのが現状だ。噂が流れているという程度のことしかない。」

組合：「人件費について、計算上の金額が 8 億 4 千万円ということだったが、残業代なども一律減額されているはずで、それで溜まっている部分については、計算上の金額とはずれるはずだ。もし溜めている金額のほうが、返還を求められた額よりも大きかったら、どうするのか。春の懇談では、学長は、余った金額は全部給料に返すと言っていたが。」

大学：「理論的にはありうる話だが、そもそも大学側からの持ち出し額が大きいので、余るといったことはないのではないか。」

組合：「とにかく、もし補正予算が成立せずに、溜めている部分を国に返却せずに済むようなら、それは全額給料として返すという約束については間違いはないか。」

大学：「もしそうなったら、ということだが、その場合は約束通りに対応する。」

#### その他

組合：「給料減額、退職金減額と、不利益変更が続くばかりだが、それに対する代償措置については何か検討していないのか。」

大学：「とにかく財源が足りない。」

組合：「財源が足りないならあまりお金のかからないことを考えるべきだ。たとえば、蔵本の駐車場の料金が年間 24,000 円と、他の事業所に比べて高すぎる件については以前から不満が大きく、前の事務局長の時代から再三協議している。しかし、有期雇用職員については 2 回の分割払い制度の導入という対応のみで、実質的な負担額は減っていない。病院ではまた駐車場を建設するようだが、その分の負担もまた蔵本地区の教職員の負担とするのかどうか、この機会に再考してはどうか。」

大学：「それは蔵本駐車場委員会の管轄ではないか。」

組合：「今までに何度も申し入れ、駐車場委員会では何度か議論しているようなのだが、なかなか有期雇用職員の立場などには配慮されないのが実態だ。引き続き改善を申し入れていくつもりではある。」

組合：「国家公務員宿舎の削減・家賃値上げについてはどうするのか。家賃を民間並みにするというなら、家賃補助の対象にするべきではないのか。」

大学：「それなら民間のアパートに入ってください、ということで、宿舎に対して家賃補助を出すことはない。ただし、大坪や新浜などの宿舎は老朽化しており、耐震性に問題があるようだ。それを耐震改修することは検討してもよいと考えている。」

組合：「待遇改善だが、先日申し入れた常三島への保育所開設、産前休暇を現行の6週間から8週間に延長する、などのことは、それほどお金もかからずに実施できるのではないか。男女共同参画の推進ということであれば、公務員バッシングのご時世でも理由が立つと考える。ぜひ前向きに検討し、国立大学から優秀な人がどんどん出ていく、ということがないようにしてもらいたい。」

以上