

国家公務員退職手当法改正に関する労使協議（第二回）

議事要旨

日時場所：2012/12/14 11：30～12：00 地域・国際交流プラザ 3階 共用室

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、会計担当

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】

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。
- ・ 削減の金額等については資料を参照。
- ・ 大学としては、削減を避けて12月末日に早期退職を希望する人については、12月28日まで辞表を受け付ける。

【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。

最初に、配布資料をもとに大学側から具体的な退職金引下げ額についてのシミュレーション結果などの説明があった。

1月1日から実施・辞表は12月28日まで受付

組合：「前は1月1日実施より先延ばしの可能性も検討するということがあったが、結局、1月1日実施か。前回協議の翌日の12月5日に文科省から指示の文書が来ているようだが、その影響か。」

大学：「たしかに12月5日に文科省官房長名で退職金について必要な措置を講じるように要請が来ている。総合的に検討した結果、1月1日実施という結論となった。」

組合：「あまりにも唐突だ。十分に考える期間もない。また、今から辞表を提出しても、退職予定日の2週間前までに辞表を出さなければならないので、12月31日までに退職するのはギリギリだ。」

大学：「その件に関しては、12月31日付の退職届を、12月28日まで受け付けることとしている。もちろん、大学として早期退職を勧める意図はないし、それで早期退職される方はほとんどいないだろうと予想している。事務職員の場合、自己都合で早期退職した場合には再雇用制度の対象外になる。」

物件費等からの流用は困難

組合：「前回は話題にしたが、物件費等から退職金の減額を充当することは考えていないのか。今回の減額幅はあまりにも大きく、無造作に適用するのでは生活への影響が大きすぎる。他方、常三島の芝生などが象徴的な例として何度も話題になっているが、不要不急の美観改善工事など、先延ばししてもよいようなものを精査して、人件費に回すことはできないのか。退職金については特殊要因経費で国が支給しているということだが、それに上乗せして支給することは違法ではないはずだ。」

大学：「たしかに独立行政法人化されているので、上乗せ支給をすることは法律上禁止されてはいない。しかし、上乗せ支給ということは、予算の別枠に資金を回すということで、相当な理由が必要だ。退職金については、そうした転用はなじまないと考えている。」

組合：「独立行政法人と言いながら縛りが大きいということは理解している。しかし、それにしても可能性を検討することが、教職員の理解を得るためにも必要ではないか。大学執行部、法人の幹部行政官として、裁量の範囲内で何か工夫できる余地は本当はないのか。皆さんも、政府・文科省のメッセンジャーのような仕事には士気が上がらないだろう。」

大学：「退職金というと、誰が支給されるのか明らかなことなので、その具体的個人にいくら上乗せして払う、という計算をするのは好ましいことではない。また、もし減額分を大学側が負担するとなると毎年1億円以上の持ち出しとなる。」

もし大学が負担した場合の金額

組合：「持ち出しが具体的にいくらぐらいになるのか、いま毎年1億円という発言があったが、説明資料にはない。そうしたことも示してもらわないと、納得しがたい。」

大学：「試算では、平成25年3月末分で5,700万円、26年度末で1億400万円、27年度末からは毎年1億1,300万円の持ち出しとなる。これは教授10名を雇用するのに匹敵する額だ。」

組合：「徳島大学の年間予算400億円と比べれば400分の1に過ぎないではないか。それぐらい工面できないのか。」

大学：「比較の問題だが、教授10名分なのだから、やはり大きな額だ。」

資料について

組合：「引き下げ額のシミュレーションの表には、教授・准教授・課長・看護師長とあるが、事務職員の場合、課長級で退職する人はほとんどおらず、大部分は課長補佐や係長級ではないか。」

大学：「課長補佐については課長とほぼ同額、係長については看護師長とほぼ同額と試算している。資料が煩雑になるため、課長・看護師長のみ表示している。」

組合：「資料を見ると、看護師長で給与が379,500円。60歳の時の給与月額にしてはだいぶ少ないと思うが。以前、人事院勧告準拠の給与引き下げの交渉で、徳島県人事委員会の資料として、県内の看護師や一般労働者の給与水準を出した。それと比較して、本学の

看護師や事務職員の給与はかなり低かった。退職金引下げの根拠として、民間より多いということが言われていたが、実態はそうではないのではないか。」

大学：「人事院が年金も含む生涯賃金や退職金を比較して計算したことなので、我々としては反論することは難しい。」

組合：「教員については、前回も言ったとおり、就職年齢が30歳代で、民間より10年遅れる。それは退職金額に直結している。民間と比べて高すぎるなどということはない。霞が関の役人の給与水準や退職金水準を持ち出して、我々の賃金や退職金を引き下げるのはたまったものではない。国立大学事務職員のラスパイレス指数は82%ほどで低賃金だ。教員は就職年齢が遅いので生涯賃金は低めだ。このように、国の関係機関の中でも大学は特殊なものだという認識を持ってもらいたい。」

国大協・徳島大学として意見表明せよ

組合：「給与の平均7.8%削減の時には国大協（国立大学協会）が意見を述べるなどの対応を取った。今回の件は金額にすればそれをはるかに上回る減額なのだから、声明を出さないのはおかしい。国大協として声明を出すなどのつもりはあるのか。」

大学：「今のところそういう動きについて情報はない。」

組合：「では学長に伝えてほしい。ただでさえ給与削減が続いて、国立大学や病院からの人材流出が続いている。今回の件はそれに拍車を掛けることで、日本の科学技術の根幹を揺るがすものだ。ぜひ意見表明するように、国大協等への働きかけを行ってほしい。」

大学：「国大協でも、給与削減の影響について、人材の流動性が高まっているという認識があり、具体的なデータの調査を行っているところだ。私大への人材流出という印象だけでは説得力がないので、データを集める必要があり、その努力はしている。」

組合：「これも前回言ったことだが、民間の労働法制では、退職金は賃金の後払いで労働者側の債権という性格があり、就業規則で支給率等が定められている場合には、就業規則の改正により改正以前の分について遡及適用することはできないという最高裁判例がある¹。この件については全大教（全国大学高専教職員組合）の加盟組合では争点の一つとしており、さる大学の学長は退職金の一方的遡及削減の違法性を認識して、国大協への働きかけをするという趣旨の発言をしている。ぜひ国大協としても対応を取ってもらいたい。」

組合：「ところで、給与7.8%削減の説明会には学長も出席したが、今回はどうするのか。」

大学：「学長は現在海外出張中だ。」

組合：「7.8%のときには、組合が記者会見したこともあって、学長からも教職員向けの声明があった。今回、我々としても記者会見など、社会へのアピールが必要だと考えている。」

¹ 御国ハイヤー事件最高裁判例（1983年・労働判例425号75頁）：代償措置（給与の増額や定年延長等）なしに、労働者との合意なしに一方的に行った退職金支給規定の不利益変更は無効とする判決。

朝日火災海上保険事件最高裁判例（1996年・労働判例691号16頁）：退職金規程の不利益変更は遡及適用できないとする判決。

学長としても声明を出すなどしてもらいたい。」

国立大学をめぐる状況について

組合：「先ほど、「退職金については別費目からの流用による補填は難しい」との発言があったが、では何であれば対応可能なのか。」

大学：「7.8%の時にはコメディカル職員を対象としないなどの対応を取ったが、今後については今のところ不明だ。」

組合：「政府は、人件費を削る一方、「大学改革」などといって我々の仕事を増やそうとしている。それも、もとをただせば文科省の失政の尻ぬぐいのようなことだ。大学生の学力低下は、ゆとり教育などの「成果」ではないか。いまさら大学が悪いかに言うのは責任転嫁も甚だしい。仕事は増やす、給料は減らすで、いったい大学をどうしようというのか。

もちろん我々としても、眼前の学生に最大限学識を伝え、見識ある人間になってもらうための努力を放棄するつもりはないのだが、政府に対する信頼関係は大きく揺らいでいる。徳島大学は、そうした状況の中でどのような道を進んでいくつもりなのか。」

大学：「大学 HP の所信の欄に書いたように、第二期中期計画の達成に向けて努力するつもりだ。」

組合：「そういう官僚的な回答ではなく、良い大学、良い教育とはどのようなものだと考えるのか、その理念を達成するために何ができるのか、といったことを聞きたい。我々としてもこうした逆境の中で研究教育を向上させる努力を続けている。理事は着任 1 年目なので、今年はまだ徳島大学に慣れる段階だと理解している。来年度はぜひ、大学を良い方向に導く指導力を発揮されることを期待している。」

以上