

55歳以上昇給抑制・現給保障の廃止等（平成24年度人事院勧告に準拠した措置）に関する総務財務担当理事との懇談：議事要旨

日時場所：2013/11/8 11:00～12:00 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、人事課長、人事課課長補佐2名

【協議事項と大学側主張の骨子】

①55歳を超える職員の昇給に関する事項

平成26年1月1日より、標準（昇給区分C）以下では昇給しないこととし、特に良好（昇給区分B）の場合には1号俸、極めて良好（昇給区分A）の場合には2号俸以上の昇給にそれぞれ抑制する。

②現給保障制度に関する事項

現給保障を廃止する。

③早期退職制度に関する事項

勸奨退職制度を廃止し、新たに早期退職募集制度を導入する。

早期退職に伴う割増しは、これまでの定年前10年までの者に年2%の割増しを、定年前15年までの者に年3%の割増しとする。

④10/7付提出文書（減額給与の補填要求）に関する事項

予備費や事業経費の差引残高を使用して減額されている給与の補填を行うようにという組合側の要求については、確かに預かった。

【組合側主張】

①55歳を超える職員の昇給抑制に反対する。もしどうしてもというのであれば、教員の場合、抑制対象を「60歳を超える職員」とするべきである。

②現給保障の廃止に反対する。もし強行するなら、労働契約法第9条（本人の合意なしでの不利益変更の禁止）に違反することになる。

③特に異論はない。

④給与の補填を行うように改めて強く求める。

【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。

大学：「最初に人事院勧告の概要などについて説明したい。」

組合：「人事院勧告の概要については既に承知しているので、徳島大学としてどうするのかという点のみ説明してもらえばよい。」

大学：「了解した。徳島大学としては国のやり方と同じ形で導入したい。」

昇給停止について

組合：「国のやり方通りということだが、九州大学では、教員については定年が 65 歳であること、就職年齢が高いことなどを考慮して、60 歳からの昇給停止を大学側から提案してきている。」

大学：「定年の 5 年前という考え方なのだろう。63 歳定年の大学も多くあると思うが、それらではどのような対応となっているのか。国家公務員でも一部、63 歳定年の職種があるが、それらについても 55 歳からの昇給停止ということになっている。」

組合：「63 歳定年の大学における対応については承知していない。徳島大学の教員は 65 歳定年なのだから、同様の九州大学の例が参考になる。給与の 7.8%削減、退職金の大幅削減などで、教職員のモチベーションが大幅に低下している。この点については大学側も問題意識を共有しているはずだ。組合としては 55 歳以上の昇給停止に全面的に反対だが、もしどうしてもというなら、教員については 60 歳以上昇給停止という形にすることを検討してもらいたい。」

大学：「この点については現時点では何らのコメントもできない。」

組合：「改正案では、55 歳以上でも勤務成績が「特に良好」「極めて良好」な場合には少しだけだが昇給することになっている。この、「特に良好」や「極めて良好」の評定については、割合が指定されているのか？」

大学：「人事院規則では、管理職の場合には上位 10%が昇給区分 A（極めて良好）、30%が B（特に良好）となっている。管理職には、教員の場合には教授、事務職員等の場合には課長以上が該当する。管理職以外については、A 評価は 5%、B 評価は 20%だ。」

組合：「そのパーセンテージを上げることはできないのか。たとえば、20%を A、60%を B とすれば、かなりの人数が昇給停止を回避できるのではないか。」

大学：「昇給区分の比率については、毎年文部科学省に報告している。昇給区分の比率を人事院規則以上の割合にした場合、退職金の算定で再計算となり、人事院規則の割合で計算した額しか退職金が支給されない。その差額は大学の持ち出しとなる。」

組合：「おそらくその差額は微々たるものではないか。持ち出せばよいではないか。人事院勧告同様に昇給停止した場合でも、運営費交付金の額には影響はないはずだ。その差額で何か建物を建てたりするよりは、それを退職金の差額の補填に使えばよいではないか。」

大学：「微々たる金額であっても「ゆるぎない準拠の方向」を示すことが大切だ。」

組合：「この件に関する教職員向けの説明会は予定しているのか？」

大学：「予定していない。」

現給保障について

組合：「現在どれぐらいの人が、いくらぐらいの現給保障を受けているのか？」

大学：「26 年度で 158 名、合計 3200 万円。27 年度、133 名、2600 万円。28 年度は 96

名で、およそ 10 年後には 0 になる。」

組合：「人数が少ないので、全教職員対象の説明会などにはなじまないだろうが、本人にはどのように通知するのか。これは明確な不利益変更だ。労働契約法では不利益変更には本人の合意が必要となっている。どのようにして本人の合意を得るのか。」

大学：「社労士に相談して対応することにする。」

組合：「他大学の例では、現給保障を受けている人は看護師や教員など特定の職種に偏っている。全体の人数だけでなく、職種などについても資料の提供を求めたい。」

大学：「了解した。」

組合：「鳥取大学では、現給保障の代償措置として、大学側が突然、思いつきか何かで入試手当の増額と言い出したそうだ。それで組合が「いい加減なことを言うな」と怒ったのだが、現給保障の維持にかかるのは年間 2000 万円ほど、入試手当の増額より少額だということで現給保障の継続の方向で検討しているそうだ。」

早期退職制度について

大学：「国においては、11 月から勸奨退職制度を廃止し、新たに早期退職制度を導入した。本学においても、現在の勸奨退職の制度は廃止し、新制度に基づく早期退職制度を来年 1 月 1 日より導入して、募集を始めたい。これまでは退職 10 年前に 2%加算だったが、これからは 15 年前に 3%加算となる。」

組合：「教員の場合、中途退職して私大に移るという場合があるが、その場合でもこの制度は利用できるのか。」

大学：「この制度を利用できる可能性はある。」

給与補填について

大学：「現時点で言えることは、10 月 7 日付の組合からの要求文書は、たしかに受領して、トップ 10 に入る重要案件として認識しているということだけだ。」

組合：「ぜひ前向きに検討してもらいたい。24 年度の決算が出たところだが、組合は 25 年度の予備費などは承知していない。いくらぐらい使えるのか。」

大学：「予備費は 1.5 億円。昨年より 5000 万円減っている。これは効率化係数による交付金削減が効いてきて、予備費を減らさなければならなくなったということだ。大学独自の事業をやる余裕がどんどんなくなっている。事業経費の差引残高などを入れて、10 月段階で 3.7 億円ある。このうち 1.8 億円は学長裁量経費として使用がすでに決まっている。主な内容は学生会館の改修工事の一部、障害者雇用などだ。それを引いた 1.9 億円だが、重要案件として PCB の廃棄問題がある。現在のところ中四国九州地区の PCB は北九州市の施設で処理しているのだが、北九州市議会の条例で受け入れが 26 年度までとなっている。徳島大学が保有する PCB の処理には 2.3 億円かかる見込みだ。他大学でも巨額の費用が見込まれるということもあり、この処理費のうち 6~7 割を概算要求で認められることになっ

た。とはいえ、9000万円程度は持ち出さなくてはならない。それに加えて、吊天井の耐震改修の問題がある。現在、どこに吊天井があるのかを調査しているところだが、大きなところでは長井ホールだ。これは概算要求できないので自前で改修するしかないが、それだけで1億円かかる見込みだ。」

組合：「それでちょうど1.9億円ということか。先送りできるものはなんとか先送りするなどして、教職員に還元する方向で検討してもらいたい。」

全般について

組合：「7.8%削減、退職金削減など、大きな案件が続いている。それに対して、今回の昇給抑制や現給保障のような小さな案件については、大学独自の判断で何とかならないのか。小さなことについてさえ何もしないということであれば、怒りもひとしおだ。」

大学：「小さいことが重要だというのはこちらにとってもその通りで、小さなことの積み重ねで譲歩しているうちに感覚がマヒして、大きな案件についても譲歩してしまうことになりかねない。先ほど言ったとおり、「ゆるぎない準拠の方向」を示すことが重要なのだ。」

組合：「今まで分かっていたことだが、今回改めて、独立行政法人の独自運営、独自経営という建前が真っ赤な嘘で、大学は政府の方を向いているということがよく了解できた。」

大学：「政府の方を向いているのではなく、学長とともに大学の存続のために考えている。」

組合：「最初に言ったとおり、度重なる給与削減などのために、教職員のモチベーションは低下している。そこへもってきて「大学改革」だという。大学間の競争を促進するための独立行政法人化だと言いながら、他方で「ゆるぎない準拠」を強要するなど、政府の方針は自己矛盾している。横並び一律にしたいのか、競争させたいのか、どっちなのか。そうした自己矛盾した施策に振り回されることなく、教職員のモチベーションを高めていく方策を示してほしい。こちらがいろいろ考えて方策を言っても、「ゆるぎない準拠の堅持」といって実施しないなら、大学として何をすることができるのか言ってもらいたい。」

大学：「さしあたりできることは精神論による鼓舞ぐらいか。先日も新任職員の1年目研修で、徳島大学という地域経済における大きな存在で働くことに矜持を持ってほしい、と講演したところだ。」

組合：「行動の伴わない精神論は虚しく響くだけだ。7.8%削減の時、学長が全学に向けて「忸怩たる思い」だったか「苦衷の決断」だったか、述べていたが、その裏で、4.2億円を不要不急の地域連携大ホールの新営などに使っていた。裏切られた思いだ。言葉が軽すぎる。ついだから言うが、前回の学長懇談の際に、「大学にとって最大の財産は教職員でしょう」と言ったら、即座に「いや、学生も大切だ」と返された。大学にとっての最大の財産が教職員だという点に同意しない人物が学長だということに大きなショックを受けた。ぜひ考えを改めてもらいたいものだ。」

組合：「他大学の例では、7.8%給与削減について、個人個人が具体的にこの2年間でいく

ら削減されたかの金額を明示するところがあるようだ。」

大学：「それに何の意味があるのか理解できない。」

組合：「金額を見てみんなで改めて憤りましょう、というのは半分冗談だが、震災復興に対して我々は寄付を強要されたようなものだ。いくら受け取ったかを明示することは当然だと考える。」

組合：「大学改革などについて、回答が求められているが、結局これは財務省向けのポンチ絵が欲しいだけの話だろう。大学をどう舵取りするのかという方針を立てたうえで、改革を乗り切るためには教職員のモチベーションを高めることが重要だ。」

大学：「そうは言っても徳島大学の存続にとっては極めて重要なことだ。」

組合：「学長候補者の質問状に対する現学長の回答に、トップダウンとボトムアップのバランスが重要だ、とあった。それはそのとおりだが、両方うまくいっていない。トップからの発信として、大学として何がしたいのかよく分からないから、ボトムの方は局所的な利益や局所的な合理性にもとづいて案を出し、そのうちいくつかは採用されたりされなかったりする。これでは全体を見越したプランになるはずがない。「教職員全体集会」をやるなどというのは馬鹿げているが、たとえば「教養教育をどうするか」などのテーマを決めてシンポジウムをやり、そこで現場の意見やアイデアを吸い上げて全体像を描くなどの方法が有効ではないか。」

大学：「それは重要なことだと考える。」