

55歳以上昇給抑制等に関する総務財務担当理事との第二回懇談

議事要旨

日時場所：2013/12/10 16:15～17:00 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

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

【要点】

55歳を超える職員の昇給抑制を1月1日より実施する就業規則改正について過半数代表者に連絡があったため、組合としては急遽、懇談を申し入れた。

- ・大学側の主張：徳島大学の体力を考え抜いたうえで、「ゆるぎない準拠」の方針で対応したい。

（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）

- ・組合側主張：55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。

その他、現給保障や給与補填、大学改革などについての意見交換も行った。

【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。

55歳超の昇給抑制について

組合：「過半数代表者のところに来年1月1日付の就業規則改正の案内があり、そこに55歳超の職員の昇給抑制についてという項目があった。前回の懇談で組合は昇給抑制に反対し、どうしてもというならば、九州大学の例を参考に、教員の場合は60歳超の昇給抑制とすることを求めたはずだ。その後、埼玉大学でも昇給抑制の対象を教員は58歳超、事務職員等は56歳超とするなどの対応を取ることとなったと連絡があった。本学においてそれができないことはないはずだ。」

大学：「前回の懇談で組合の申し入れを受け、徳島大学の体力を考え抜いたうえで、ゆるぎない準拠の方針で対応することを決定した。」

組合：「徳島大学の体力というのはそんなに虚弱なのか。前回の説明でも、毎年1,000万円などという金額だった。年間予算400億円と比較すれば微々たるものではないか。」

大学：「毎年、運営費交付金が昇給抑制した人件費分しか支給されないので、差額が毎年

持ち出しになる。また、退職金の金額にも影響する。持ち出しになる金額は、国の昇給抑制が完成する 10 年後に毎年約 1,100 万円だ。金額だけ見れば少ないようだが、現執行部としては、10 年後の執行部に毎年 1,100 万円の負債を残すようなことはできない。

先日、中四国の労務担当理事の会議があったので出席した。中四国の 10 国立大学はどこも 55 歳超の昇給抑制を実施することだった。九州大学の件については話題になり、55 歳を超える教員が九州大学に囲い込まれるリスクはあるが、それもやむを得ないという意見が多数を占めた。」

組合：「昇給抑制の対象者は何人ぐらいいるのか。」

大学：「事務と教員と合わせて 320 人、教員のみなら 95 人だ。」¹

組合：「教員数は 1,000 人弱だから、10 人に 1 人ということか。それだけの人数がモチベーションを下げられるのは大きなダメージだろう。」

先ほど、埼玉大学の例を出したが、埼玉大学では昇給抑制年齢を上げる以外にも、現給保障の継続、今年 12 月のボーナスの満額支給（10%の特例削減を実施しない）、非常勤職員の忌引き休暇の有給化の 4 点で妥結している。非常勤職員の忌引き休暇は本学でも以前組合の要求で有給化されている。その他 3 点についてぜひ参考にしてもらいたい。」

現給保障について

組合：「昇給抑制については、一回の昇給は金額にして 1,000 円程度だから、年額で 15,000 円程度のことだ。もちろん 10 年続くと結構な金額になり、退職金の算定にも影響するので組合としては絶対に反対だが、金額面では現給保障の廃止の方が大きいのではないか。前回の懇談の資料では最大年額 69 万円近い。これを一気に 0 円にするのは無茶苦茶な話だ。現給保障についてはどうなっているのか。前回言ったとおり、中四国地区では鳥取大学が現給保障を継続する方針だ。全国的には、先ほどの埼玉大学など、いくつかの例がある。」

大学：「最終的な判断はまだ出ていないが、中四国地区では鳥取大が現給保障を継続、広島大と本学が未定のほかは、すべて現給保障を廃止と聞いている。」

組合：「先ほど徳島大学の体力という話が出たが、鳥取大学はそんなに体力があるのか。あるいは、7.8%の特例削減の圧縮幅を削減したうえで特別手当まで出した島根大学はどうか。両大学とも、予算規模では本学と同等か少し小さいぐらいだ。」

大学：「大学の学部構成や交付金以外の収入、支出の構造などで大学の体力は違ってくる。現給保障について言うと、本学としては、26 年度は少々厳しいが、それ以降、順次対象者が退職していくので、4 年後には金額的には年間 1,000 万円を切る。不可能な金額でないと言われればそうかもしれない。」

組合：「毎年の予算状況を見て、払えそうなら払うという対応は不可能なのか。たとえば 26 年度は厳しいなら、支給額を 7 割にするなど減額したうえで支給するなどの方法はどうか。」

¹ 資料は下記 URL 参照。

<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/20131108docement.pdf>

か。」

大学：「制度が複雑化して事務的コストが増大するので、そういう対応は避けたい。」

組合：「制度が複雑化するのは避けたいということは理解できる。だから組合としては一番シンプルな方法として現給保障の維持を求める。4月までにこの件については継続協議ということで、年明けにも懇談を行いたい。」

大学：「了解した。」

予備費等による手当の支給について

組合：「前回の懇談で取り上げた4つ目の点、予備費や事業経費の差引残高を利用した給与の補填については、どうなったのか。前は1億9,000万円が用途の確定していないお金で、それをPCD廃棄と長井ホールの吊天井の改修に使ってしまうかどうかという話だったが。」

大学：「組合からの要求については、今も最重要課題の一つとして認識している。」

組合：「配慮する・尊重する、は官僚用語で「考慮しない」という意味だそうだが。」

大学：「1億9,000万円の用途については考慮中だ。だが、PCBの廃棄にかかる費用9,000万円は、支出せざるを得ないだろう。」

組合：「吊天井の耐震補強については、長井ホールは新しいし、しょっちゅう使用しているわけでもないようなので、たぶん1年延ばしても大丈夫ではないか。それより教職員のモチベーションの方が重要だ。」

人事について

組合：「そろそろ学長は次期役員の選考を進めているころだと思うが、教授人事については公平性と透明性を強調するのに、ヒラの教員より社会的な重要性の高い役員については秘密で決めるというのは本末転倒だ。学長には役員の選考過程について公表するよう求める文書を出そうと思っている。」

大学：「先日、総合科学部長が大講座制の特性について説明しに来た。学長も大講座制の仕組みについては理解されたと思う。ただ、中教審などでも公募を進めるべしとはっきり言っているので、公募以外の方法は難しいのではないか。」

組合：「新規採用については公募がいいのは当然だ。内部昇任を公募の体裁とするのをやめるべきだと言っている。最初に内部から助教として採用し、内部昇任で准教授まで上げ、教授にするときだけ公募だが内部の人が有利、というようなやりかたの方こそが問題だ。総合科学部長は頑張ってくれているようなので、さらに支援したい。」

労働契約法の研究者除外について

組合：「先ごろ、自民党と公明党によって、労働契約法の5年を超える有期雇用契約を無期雇用へ転換すべしという規定について、研究者を例外的に無期雇用転換権の発生を10年

超とする改正が成立した。本学では、組合と大学との大変な交渉の末に、すでに 5 年超での無期雇用転換が就業規則で定められている。法律より有利な条件を定めていることに問題はないし、今後、政権が代わってまた規定が変わるかもしれないのだから、4 月から就業規則を代えて教員の場合は 10 年超、などとしないようにしてほしい。」

建物でなく人にお金を使ってほしい

組合：「私が組合に入ってから 5 年ほどだが、その間、いいことなど何もなかった。給料は下がりっぱなし、昇給抑制、現給保障廃止。独法化したのだから労働条件は労使協議で、などというのは建前だけで、実際に交渉に来ると大学は「政府の方針」を繰り返すだけ。茶番に付き合わされるだけでは、だんだんやる気がなくなってくる。

国は大学改革だ、大学間の競争を促進すると言いながら、やっていることは横並びの強制だ。競争させたいのか、させたくないのか。また、「イノベーション」と言いながらトップダウン体制の構築を強制する。トップダウンでイノベーションが起こるわけがない。こんな矛盾したことをやり続けていては、本当に大学は機能を破壊されてしまう。」

大学：「明日は臨時の部局長会議で、学長から大学改革プランに対応する方針について説明する予定だ。」

組合：「大学の運営方針も何とかならないのか。建物ばかり建てて、維持費はどうするのか。総合科学部でもホールを作っているし、工学部でも立派な建物が工事中だ。光熱水道費や清掃費などで毎年どれぐらいかかるのか。その分の予算はどうするのか。」

大学：「工学部や医学部では企業からの寄付金で建築している。維持費については、そうした設備を活用して産学連携などで資金を取ってきてもらえればと期待している。なお、もう土地がないので、常三島地区の学生会館周辺の整備以降は、新規計画はない。」

組合：「千葉県に四街道市という市がある。そこでは市がホールを建てようとしたのを市民が反対して、「人を作る」ことに予算を使うことになったそう²。建物でなくひとにお金を使う方が、将来の投資としても適切だろう。本学でもそうした方針でお金を使ってもらいたい。」

年俸制について

組合：「ところで、文科省は年俸制の大々的な導入を図る方針だということについて、新聞報道などがされている。全国 5 万数千人の大学教員のうち、1 万人程度を年俸制にする、そのためには現職の人も年俸制に転換する、というようなことを言っているが、本学ではどのように対応するのか。いま月給制の人を年俸制に転換するときには、一度退職金を清算して、新しく年俸制の契約に切り替わるのか。その場合、退職金の額は、自己都合退職

² 2007 年 12 月、「地域交流センター建設」に対する住民投票で反対が上回り、建設はしないことになった。建物をつくる代わりに「みんなで地域づくりセンター」という仕組みを作った。参考 URL: <http://minnade.org/>

の場合として計算されるのか、それとも定年と同様の割合となるのか、あるいはインセンティブを付けるために増額するのか。もし自己都合退職として処理するなら、誰も手を上げないだろう。退職金を上積みするなら、年俸制に切り替えたうえで、さっさと私大に移る人はけっこういるかもしれないが。」

大学：「年俸制とそれに関わる退職金の扱いについては財務省と文科省が交渉中で、退職金が年報に含まれることによる一時的な人件費の増加について、運営費交付金で面倒を見てくれるのかどうかなど、肝心な点で詳細がまだ決まっていない。」

組合：「詳細も決まっていないのに、文科省は年俸制の大規模導入の方針だけ報道に流して、どうするつもりなのか。世論を操作して、大学教員に不利な条件を呑ませるつもりなのか。もし退職金分について交付金が増えないというなら、文科省を信じて手を挙げた正直者の大学がバカを見ることになるだろう。あるいは、年俸制推進と予算配分をからめて、退職金分を自己負担する方が被害が少ないようにするということなのか。」

今後 10 年、20 年で日本の研究教育力は本当に根底から破壊されることになるのではないかと危惧している。中教審に経済人を入れるのは別にいいが、そういう研究教育の現場を分かっていない人間が会社組織からの類推で言うことを丸呑みするのはやめてもらいたいものだ。国の言っていることは自己矛盾でむちゃくちゃなので、大学として賢明な運営をして切り抜けてもらいたい。「ゆるぎない準拠」などといって、なぜそんなに小心なのか。自信と誇りを持って、明確なビジョンと方針を示してもらいたい。

現給保障や予備費による給与補てんなど、未決の事案があるので、年明けも話し合いを継続したい。」

大学：「了解した。」