

現給保障制度等に関する総務財務担当理事との第三回懇談

議事要旨

日時場所：2014/2/7 13：00～14：00 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、書記次長、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

【大学側主張の要点と組合の応答】

- ① 現給保障制度については3月末で廃止の方針。

組合：反対だが、もし強行する場合には個別に説明を尽くすように。もし個別の同意が得られなかった場合については訴訟も検討する。

- ② 組合からの減額給与の補填要求については、給与減額の停止を前倒して2月から満額支給の方針。

組合：組合からの要求につき真摯に検討した結果につき歓迎する。

- ③ 有期雇用職員の契約更新のための審査については、先日、取扱い内容を決めて関係者に説明した。

組合：今回、契約更新されなかった者がいた場合には、その人数と理由につき組合への報告を求める。今回やってみて改善点が見つかった場合には速やかに改正することを求める。

- ④ 有期雇用の研究職（任期制教員・特任教員・特任研究員・学術研究員）の契約期間については、「研究開発促進法」改正にもとづき、現状の上限5年から10年に延長する。

（徳島大学「改正労働契約法への対応方針」の改正：任期制教員については通算10年を上限の任期制とするか、任期制を廃止するか、新たにテニユアトラック制を導入する。など）

- ⑤ 年俸制の導入については、詳細につき不明確な点があるが、大学改革の必須科目なので26年度中に導入は避けられない。

組合：導入する目的が不明だが、不利益な条件を強要することが無いように求める。

- ⑥ その他、常三島地区の改組について

組合：高校生の需要のことを考えるべき。工学部・総合科学部の教員など、当事者が主体的に意思決定に参画できる体制を作るのが望ましい。

【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。

全体について大学側の説明

大学：「最初に、組合からの申し入れのあった話題についてまとめて回答を行い、その後、意見交換したい。

まず現給保障の廃止について、これまで国家公務員準拠の方針で行ってきたとおり、今回も、平成 26 年 3 月末で廃止する方針だ。

組合からの給与減額の補填要求については、これまで組合からの要望を最重要課題として検討してきた結果、給与の回復を 2 月へ前倒しする方針だ。全国的に見てもあまり例のない対応のはずだ。これまでの懇談で使途について意見交換してきた事業経費の差引残高等 1 億円のうち、8,000 万円を原資として実施する。この件と同時に懸案事項であった長井ホールの耐震補強については、今年度予算では調査費 2,000 万円のみを計上することとした。なお、役員については国家公務員同様、4 月からの回復とする。すでに評議会で報告したので、あとは 2 月 12 日の役員会で了承が得られれば決定となる。

有期雇用職員の契約更新については、先日、審査内容などが具体的に決定したので、関係者に説明を行った。審査項目の一つにでも「否」があれば即更新不可などということはないし、「否」の数がいくつ以上なら更新不可という基準も定めていない。総合的に判断することになる。

有期雇用の研究職の任期については、研究促進法改正に合わせて、最長 10 年へ延長することとした。

年俸制の導入については、現段階では不透明な部分も多々あるが、文科省による大学改革の必須科目ということなので、26 年度中の導入は不可避だ。ただし、まだ文科省からも制度についての詳細な説明がないので、次の 4 月からの導入は不可能なので、制度の詳細については持ち越しで検討となる。」

給与削減停止の前倒しについて

組合：「まず給与削減停止の前倒しについて、組合からの申し入れを真摯に検討した結果につき、大いに歓迎する。今後とも教職員の待遇改善に努めていただきたい。」

現給保障について

組合：「これまでの話し合いで、現給保障廃止の主要な理由は、財源上の問題ではなく、国家公務員準拠ということだが、そうした理由で強行した場合、裁判になれば大学側が負けるのではないか。

労働契約法では、不利益変更のためには本人の同意が必要となっている。これまでの給与削減は、教職員全員が対象ということで、就業規則の改正によって強行されてきた。しかし、現給保障は対象者が 158 名と限定的であり、属人的な性格が強いものなので、就業

規則の改正による不利益変更というやり方で強行することにはなじまない。本人への丁寧な説明と同意がなければ、裁判すれば勝てるかと踏んでいる。まずは、どのような説明を行うつもりなのか説明してもらいたい。」

大学：「裁判になった時に勝てるかどうかなどについては検討していない。」

当事者への説明方法としては、3月の給与明細に、説明文書を同封する予定だ。ただし、同封するのは、その人個人の金額についてではなく、年齢と職階等による現給保障額の一覧表などの資料だ。それを見れば、自分の金額がおおむねわかるはずだ。」

組合：「本人の同意を得るための手続きとしては、そうした紙一枚の通知では全く不十分だ。異議申し立ての受付や、その場合の説明の体制などはどうするつもりか。」

大学：「当事者からの問い合わせがあれば、同意が得られるよう丁寧に説明するつもりだ。自分の現給保障額がいくらかなどについても問い合わせがあれば回答する。」

組合：「それで同意が得られなかったらどうするのか。現給保障廃止を強行して、もし裁判で負けたら払いますという対応なのか。組合員のなかにも現給保障対象者が大勢いると思われる。裁判にするかどうかなどについても検討する。」

有期雇用職員の契約更新審査について

組合：「契約更新の審査項目については既に人事課のHPに掲示されているので承知している。今回、契約更新しなかった人がもしいた場合には、その人数と理由を組合に報告してもらいたい。その要望文書は近いうちに提出する。」

大学：「了解した。」

組合：「独法化以前に雇用されていてすでに10年以上の雇用期間がある人は、旧労働契約法上でもすでに契約更新の期待権が発生しているはずだが、今回の更新審査では現在雇用期限が付いている人と同じ評価基準で評価されることになっている。そういう人たちについては、今回の評価制度によって更新拒否はできないということを確認しておきたい。」

大学：「もし業務の削減や予算の都合上でその部署の人員が削減となった場合には、次に勤務する部署を探すことになっている。」

組合：「本人への説明をする監督者とは、課長ということになるのか。」

大学：「その通りだが、人事課についてはいくつかの事業所があるので、現場の責任者に評価を依頼し、課長と連名で説明する予定にしている。他の課については課長が説明することになるのではないか。」

組合：「更新拒否人数の基準値や目標値などは設定していないということでしょうか。」

大学：「そのような数値は想定していない。」

組合：「恣意的な評価にならないように厳正な制度運用を期待する。公正で公平な人事制度の実現のためには、毎年改善していくことが必要だ。組合としても問題点を把握したら改善を申し入れるので、その時は対処をお願いします。」

労働契約法の研究者除外について

組合：「任期制教員について、現状で3年任期の人が契約更新する場合には、契約期間が5年超となり無期雇用転換権が発生したはずなので、今回の変更で不利益になるはずだが、どのように対処するのか。」

大学：「昨年の労働契約法改正の際の方針で、教員については5年上限で更新不可の任期制とするか、任期制を廃止するか、新たにテニユアトラック制を導入するかという方針で対処したため、現在、25年度以降の契約については3年任期で再任可能な任期制教員はいない。」

組合：「資料の7に「平成25年4月1日から26年3月31日までにすでに無期転換申し込み権が生じている場合は従前の例による」とあるが、どういうことか。」

大学：「25年4月1日からの1年契約の人が、半年後に、5年任期の別のポストに移った事例がある。その場合、通算の契約期間が5年を超えるので、無期転換申し込み権が発生しているので、当該部局に確認したうえで、そのように対応した。」

組合：「要するに、最初に言及したようなケースがあったということだ。そうした事例が何件ぐらいあるのか。」

大学：「一件である。」

年俸制について

組合：「年俸制について、文科省は研究大学の場合は教員の20%を年俸制に転換と言っているが、年俸に上乘せされる退職金相当分の算定方法についてはどうなるのか。また、20%の教員を年俸制に転換ということは、現在、通常の間給制の人を年俸制にしなくてはいけないはずだが、その場合、いったん自己都合退職してから年俸制で新たに契約することになるのか。」

大学：「研究大学については教員の20%ということなので、本学の場合、おおむね190名という計算になる。年俸制は人材の流動性向上という趣旨だということから、学長裁量ポストなど任期付ポストを合計すると170名分ほどになるので、それを年俸制にすることを当初考えたが、その後の文科省の資料では「シニア教員を想定している」と書かれていたために、プランを再考している。

退職金相当分の算定については、以下のようになる。

仮に、月給制の55歳の方を年俸制に転換する場合、まず55歳で自己退職したと仮定した場合の退職金額を算定する。それがたとえば1,500万円だとしたら、その金額はその段階では支給せず積んでおき、定年を迎えた時に支払う。そして、その人が65歳で定年退職を迎えたときの退職金額が、たとえば2,500万円だとした場合、55歳自己退職の場合の金額との差額の1,000万円を、55歳から65歳までの10年で分割して年俸に上積みして支払うことになる。」

組合：「自己都合退職したときよりも支払い率がずっと高い定年退職した場合の退職金額

が前払いされるということは、つまり、月給制のまま自己都合退職するよりも手取りが増えることになるのか。」

大学：「そうはならない。たとえば 55 歳で年俸制に転換した人が 60 歳で自己都合退職した場合、60 歳での自己都合退職金相当額と、それまで年俸に上積みしていた 500 万円との差額分だけが退職金として支給されることになる。また、国家公務員準拠なので、退職金支給率などが変化した場合には、それをもとに計算しなおすことになる。」

組合：「だとすると、大学側にしてみれば支払総額は減らないので、経費削減に結びつかないし、教員側にしてみれば手取りが増えないので、途中で辞めて他大学に移るインセンティブにもならない。いったい何が目的なのか理解できない。

そもそも「年俸制になっても国家公務員準拠」という理屈は、年俸制の国家公務員などいないのだから、理解不能だ。

また、現状では退職金は特殊要因経費として一般運営費交付金とは別枠になっているが、年俸制にした場合、退職金相当額も一般運営費で負担することになるのか。そんなことならどこの大学もやらない、というかやれないだろう。」

大学：「その問題については現段階では文科省からの説明はない。2 月 17, 18 日に説明会があると連絡があったので、その時に説明されるかもしれない。いずれにせよ、国の方針に率先して従った大学が負担を強いられることがないようにしなくてはならない。

文科省としては年俸制の促進のために 24 億円を用意しているということだが、それがずっと続くのかどうか不透明だ。毎年それだけ付けてくれるのであれば、たとえば先ほど毎年の退職金相当分 100 万円のところを 120 万円に増額するなどのことも可能なので、インセンティブになるが、最初の 2, 3 年だけ 20 万円増えますよ、あとは分かりません、では、なかなか希望者が手を挙げないことも考えられる。

そのほかにも、退職金という一時金にかかる所得税率と、年俸にかかる所得税率では年俸の方が高いという問題もあるし、退職金を年俸に入れば法定福利費も増えるし、ボーナスがなくなるので共済組合費のボーナス払いがなくなるし、など、さまざまな問題が生じる。そうした問題をクリアして、この 4 月に年俸制を導入することはとても無理だ。しかし、大学改革の必須科目なのでやらないわけにはいけない。26 年度中に「えいやっ」と導入することにならざるをえないだろう。」

組合：「ますます文科省、財務省の意図が分からなくなってきた。すでに導入されている「年俸制教員」については、ノーベル賞級の人を呼ぶために高い年俸額を設定するという趣旨を理解できるが、今回の一般教員の年俸制転換の話は意味が不明すぎる。

こちらでも情報収集を進めるが、55 歳超の昇給停止、退職金切り下げというこれまでの一連の流れを見ると、今回の年俸制の件もシニア層の追い出しを図るという底意があるように思われてならない。大学としては決して退職強要などを行わないようにしてもらいたい。」

常三島地区の改組について

組合：「あと少し時間があるので、あらかじめ申し入れた話題ではないが、先日総合科学部に学長や理事が来て説明された、常三島地区の改組計画について話題にしたい。

学長や理事が説明しに来るといふ姿勢は、合意形成の努力として評価するが、しかし、そもそもあの改組案は誰が作ったのか。全般的な印象として、まず、高校生のことを考えていない。当事者となる総合科学部や工学部の教員の顔を見ていない。

ありていに言って学長を中心に理事が作成したのだろうが、説明会に来て「こんな案を作りました。ご質問をどうぞ」では、総合科学部教員としては当事者意識を持ちにくい。はっきり言えば、総合科学部の教員は「学長による強権支配の被害者」という意識すら持ちかねない。

説明会でも話題になったが、総合科学部と工学部の教員を中心にワーキンググループを作って案を練ったらどうか。学部に意見を聞くという姿勢は大変けっこうなのだが、現状のように、総合科学部は総合科学部の将来構想委員会で検討、工学部は工学部で検討、では大局的な視点が持てない。各教員が、大学改革を他人事と考えず、大学の現状を理解し、主体的に参画する体制を作ることが、大学の活性化のためには必要だ。

昨今、文科省は「学長トップダウン」体制の構築を進めているが、それでは各教員が「言われたことだけやればいいでしょ」と考えてやる気を失い、大学は活力を失うことになるだろう。

とはいえ、文科省や財務省の納得する「改革」をやって見せないと予算が付かないという現状は理解している。

一つ聞きたいことは、「教養学部は文科省が認めない」といつも言われるのだが、徳島大学は東京大学と並んで旧教養部がかなりきれいな形で残っている稀有の大学だ。その強みを生かすことが重要で、解体してしまつては本学の特色を失うことになる。なるべく総合科学部の本体を残して機能強化を図る方向で改革を進めることが必要だろう。

現状では、「総合科学部は共通教育の中心部局だが責任部局ではない」ということになっているが、それは内部の運用の問題なので、単に内部措置で責任部局ということにすればよいだけのことではないか。そうすれば一つの問題が全く容易に解決する。

もちろんそれだけでは文科省や財務省の納得する「改革」とならないだろうから、たとえば、総合科学部の社会創生学科を中心に2～30人規模の人を出して、工学部を中心にかき集めた農工商関係の人と一緒に「地域創生学部」にしたらいいのではないか。農学関係で学部を立てるのはかなり非現実的だと思うが、学科レベルなら何とかなるかもしれない。

つまり、学長の出してきた改革案では総合科学部の大部分が「地域創生学部」に移行し、2～30人規模の「教養教育院」を作ることになっていたが、それとは逆に、総合科学部の本体はなるべく残して駒場型の教養学部として機能強化し、2～30人規模を出して新学部を作ればよいのではないか。」

大学：「そういう建設的な意見を集約して改組構想が作れば良いと思う。組合としての

意見書を出せばよいのではないか。ただ、それで総合科学部は納得するのか。総合科学部ができたときに、共通教育の責任部局になるのは嫌だという総合科学部側の意見が尊重されたと聞いている。」

組合：「総合科学部ができた時と今とでは状況が異なる。解体か共通教育の責任部局かという選択になれば、責任部局化の方を選ぶのではないか。」

とはいえ、今の話は個人的意見であって組合の総意というわけではない。しかし、もしよい意見だと思われるなら学長にお伝えください。組合としても大学改革についての検討を進めて次回以降の懇談の話題にしたい。」

以上