

# 組合ニュース

発行：2013年2月20日

大分大学教職員組合

TEL・FAX：097-554-7998

E-Mail: oitauu@fat.coara.or.jp

## 退職金大幅減額 経過措置廃止 昇給制度の改定を強行実施

### 退職後の生活はどうなる！！ 平均400万円もの減額強行

#### 退職金・経過措置問題団体交渉報告

法人は、2012年10月24日に、学長名で「退職手当の支給基準の検討について」学内イントラで教職員に通知しました。国の退職手当法改定、社会情勢等を勘案し、退職手当の支給基準について、国家公務員と同様にすることが適当であるという内容です。

就業規則の不利益変更には、「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることと「労働組合の合意が必要」であるにもかかわらず、この時点では、きわめて大幅な賃金カットの検討内容が、組合には何も通知されていませんでした。

#### 退職金の大幅減額について

その後、11/7、11/22、12/3、12/12に開催された団体交渉及び11/3に旦野原地区で開催された「退職手当支給基準の検討内容に関する法人説明会」において組合から以下の要望を行いました。

#### <組合からの要望>

- 大分大学の給与水準（ラスパイレス）は国家公務員より低いことから、官民格差是正のための国家公務員の給与引き下げに追随する必要はない。
- 教員の64・65歳の退職手当の本学独自対応の前例を踏まえ、今回も本学独自の措置を実施すること。
- 今年度退職者分の3,500万円は法人で負担する等の激変緩和措置を検討すること。
- 労働契約法上の不利益変更にあたるので、4要件にそった説明をすること。

#### <法人の回答>

- 関係法律により「社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない」。
- 閣議決定時に国家公務員の制度改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請されている。
- 承継職員に係る退職手当財源は、国家公務員として在籍した場合の退職手当相当額が運営費交付金として予算措置されている。
- 財政が厳しいので本学独自に予算措置はできない。

#### 他大学では法人独自の対応を実施（全大教調査）

山口大：1月1日付で実施。ただし「平成25年3月末の定年退職者は除く」。

和歌山大：「今年度退職者の調整率を1.04から0.98に下げるところを、1月1日付けで1.00ではいかがか」と提案。

富山大：学長は、特殊要因経費の算出方法の改善を国大協に働きかける準備をしていると回答。

新潟大：定年退職の年齢（教員満65歳、職員満60歳）に達している者については、12月31日時点での退職であれば、現行の退職金支払い（調整率104/100）と3月31日までの再雇用を暫定的に措置。

#### 大分大学では2013年1月1日強行

法人は、11月16日に「国家公務員退職手当法」が衆参両院で可決成立したことをうけ、12月14日に学長名で、2013年1月1日より退職手当の大幅減額を実施することを組合と団体交渉中であるにもかかわらず学内イントラで教職員に通知しました。

学長はこれだけの不利益変更を教職員に強いておきながら、「今回の決定については、社会一般情勢への適合の観点等を踏まえると適切な判断であるとわたくしは考

えておりますので、職員の皆さまには、ご理解とご協力をお願いします。」としています。

<法人が示した退職手当改定は以下のとおりです>

	勤続20年以上	勤続20年未満
現行	104/100	100/100
平成25年1月1日～9月30日	98/100	98/100
平成25年10月1日～翌年6月30日	92/100	92/100
平成26年7月1日以降	87/100	87/100

支給水準の引下げ（平成25年1月1日実施）

「支給率の調整」を現行104/100 ⇒ 改定後87/100 に段階的に引下げる。

勤続35年で調整率87で計算した場合、**教授570万円、准教授480万円、係長360万円、平均400万円**の大幅な減額が実施されることとなります。これでは、退職後の生活設計に大きな影響がでてしまいます。

長年大分大学で働いてきた教職員に対して、賃金の一部である退職金を大幅減額し、何の代償措置も実施しない決定をした学長の責任は重大です。教職員の士気の低下は免れません。

国家公務員の退職手当が削減されたといつて、そのまま大学法人が同時期に同率を実施する必要はありません。今回のように、非常に短期間に、十分な団体交渉を行わずに実施を強行したことは不当労働行為にあたります。組合は今後もねばり強く退職金の引き下げに問題について交渉を続けていきます。

### 経過措置の廃止について

2012年10月24日、総務担当理事名で「国家公務員の給与の改定について（情報提供）」として、55歳を越える職員を対象とした昇給制度の改正および2014年4月1日より経過措置を廃止することを「近々実施決定する予定である」と学内イントラで教職員に通知しました。

そもそも、経過措置（現給保障）というのは、2006年に大幅な給与カットを実施する際に、現給に達するまでの間、経過措置（現給保障）を実施するということが人事院勧告に書かれており、法人も教職員に対してははっきりと約束していることです。

法人は前回経過措置の廃止をめぐる協議をした際に、2012年3月時点で一度撤回しました。今回再度提案した理由は、前回は周知期間が短かったからとしましたが、今回は社会情勢等の変化によって大学のおかれ

ている状況も変化してきているので、それにあわせて廃止の提案をしているとしました。

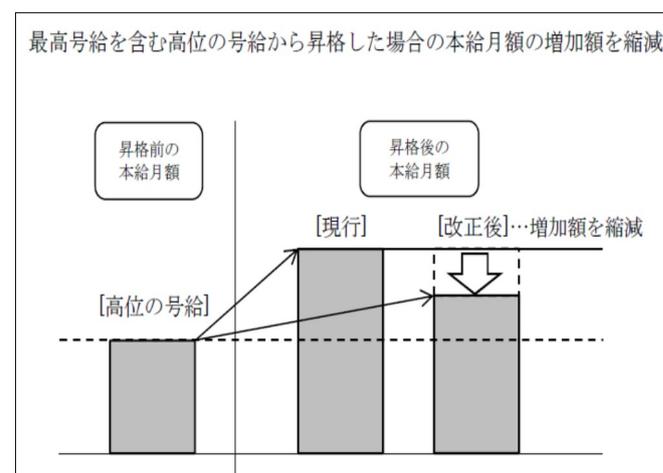
組合から、現給に達するまでの間保障するという約束を反故にするのかと質すと、法人は、国がやってきていることを考慮すれば、この際就業規則の変更もやむなし、社会一般情勢の適合に照らすという判断をして提案しているとしました。組合は経過措置の廃止は不利益変更であり、労働契約法の4要件にそった説明が不可欠であると主張しましたが、法人は総合的に判断した状況で改定をするのが適切と判断したと回答するのみでした。また法人は、譲歩の余地がないので、これ以上やっても進展がないなど、事実上の団交拒否ともとれる発言を繰り返しました。

12月14日に学長名で、「平成18年4月1日の給与支給基準変更に伴い、新たに受ける本給月額が平成18年3月31日時点の本給月額に達しない職員に対して、本給月額の差額を支給する経過措置については、平成26年4月1日に廃止する。」という通知を学内イントラにて教職員に通知しました。

### 昇給制度の改定について

法人は、12月10日付けで昇給制度の改定についての人事院規則が公布されたことをうけ、「社会一般情勢に適合すること」と「本法人が国からの多額の財政支援により運営している」という理由から、国家公務員に準じた55歳を越える職員を対象とした昇給制度の改定を2013年2月1日より実施しました。

<法人が示した昇給制度改定は以下のとおりです>



### 教職員のみなさま

退職金減額、経過措置廃止、昇給制度改定と法人はすべて国家公務員に準じた措置を、何の代償措置もせず強行実施しています。他大学に例を見ないこの間のやりたい放題の法人経営に対し、学内世論をもりあげて反対していきましょう。