

2012年12月27日

国立大学法人三重大学

学長 内田 淳正 様

三重大学教職員組合

中央執行委員長 杉田 正明

退職手当規程改定についての抗議、および要求

今回の退職手当規程の改悪につき、以下のとおり抗議するとともに、直ちに撤回されたい。

今回の改定趣旨は、第181国会において「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当等の一部を改正する法律(2012年法律第96号)およびこれを受けた2012年8月7日閣議決定「国家公務員の退職手当支給水準引下げ等について」における、「国家公務員見直し動向に応じて、通則法等の趣旨を踏まえつつ、今般の国家公務員の退職手当の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請を行う」とされる部分に依拠している。

退職金削減案について大学当局は、12月25日に開催された団体交渉の席上、次のような理由を挙げて2013年1月1日実施を訴えた。それは 独立行政法人通則法でいう「情勢適応の原則」、退職手当が事後精算の性格を有するところ、退職手当不利益変更を実施しなかった場合、大学側に4000万円からの持ち出しとなること、仮に実施日時をのばして、例えば2月1日に実施するとしても1月1日実施によって不利益を受けるべき者との間で不均衡が生じることなどである。

しかしながら、の独立行政法人通則法でいう「情勢適応の原則」とは、結局のところ国内および地域の労働者全体の賃金水準の際限なき引き下げることにつながる。この点、かつての自治体労働組合の賃金水準が地域全体の賃金水準を引き上げることに貢献したことに照らし、逆に見た場合、今回の国立大学法人三重大学における退職金不利益変更は、地域住民全体の生活水準を積極的に引き下げることにつながる。このことは、今回の国家公務員の退職金引下げの動きが各地の自治体職員の退職金引き下げに直結していることから明らかである。この動きは、やがて民間企業労働者にもおよぶことが予想される。の大学側の持ち出しにつながるとの認識については、当局が労働者の賃金とは何かを適切に認識することなく、賃下げを推進するものである。の退職金削減実施の延期について、三重大学教職員組合は、そもそも退職手当不利益変更賛成しておらず、したがって施行期日が1月1日であれ2月1日であれ、合意できない。

そもそも労働条件不利益変更については、労働契約法8条が原則的に禁止している。今回の退職金削減に関して、「国に準じる」国立大学法人三重大学の姿勢は、法令遵守という観点から疑念を抱かせるものである。

なお、労働契約法は、労働契約の不利益変更を完全に否定しているわけではないものの、その条件を厳格に規制する。労働契約法10条は、「使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変

更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする」とする。

今回の退職金不利益変更は、上記労働契約法10条に照らして合理的なものといえるか。まず、労働契約法10条所定の第1要件を満たしているのかどうか。この点、12月25日の団体交渉に際して当局側は、なんら具体的な調査を行ったことはないと回答した。このことは、今回の不利益変更につき、いかなる「労働者の受ける不利益の程度」が想定されるのか、明らかにしていないことを意味している。この点については、人材の流出以外にも、住宅ローンの返済や子女の教育条件など、個別具体的な「労働者の受ける不利益」が予想される。今回の不利益変更は、労働契約法10条所定の不利益変更を例外的に許容する条件を満たしているとはいいがたく、今回の不利益変更が合理的なものかどうかを判断する前提そのものに乏しい。

さらに、先般、場合によっては100万にもなる賃金の不利益変更が強行された。今回の退職手当の不利益変更は、この大幅賃下げの直後に実施されるものであり、トータルで見た場合には、甚大なものとなる。この点について大学当局には何ら配慮がないのだろうか。

そもそも賃金とは何か。労働基準法は、1条で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と規定する。「人たるに値する生活」とは何か。第1に、労働者本人の労働力を次期のために再生産することである。日々の生活費がこれにあたる。第2に、種族としての労働の再生産、すなわち、次世代の労働者を養成する費用であり、それは、家族を養い、自分と同等またはそれ以上の教育水準をも保障することである。そして第3に、労働者個々人の日々のレベルアップのための費用である。教育基本法9条は、「法律に定める学校の教員」に「研究と修養」を要請する。度重なる不利益変更により、個別の役職員、とりわけ教員が、自らの労働力の再生産および次世代の再生産とともに、「研究と修養」に励むに際しての資金を確保しうるのであるのかどうか、きわめて疑問である。

大学当局は、かかる賃金の性格を踏まえた上で、監督官庁である文部科学省と交渉する責務を有するものと考え、当局側が、われわれと利害を共通にしているという認識を有しているのであれば、今回の不利益変更において当局に問われているのは、この大学という職場における教育、研究・労働条件を、国民・学生の負託に応えられるに十分なものとするべく、維持可能な労働条件(decent work)を守る立場に立つのかどうかである。

したがって三重大学教職員組合は、今回の退職手当の不利益変更の提案につき、以下のように要求する。

- 労働組合である三重大学教職員組合および三重大学の全構成員は、今回の退職手当の不利益変更、合意できない。本件退職手当の不利益変更の提案を、直ちに撤回されたい。
- 大学当局は、この職場を守るべく、国立大学法人三重大学の役職員をはじめ全構成員の利益を代表して、全力をあげて、全国の国立大学法人と連携して、その監督官庁である文部科学省と交渉すること。
- 大学当局は、今回の不利益変更にともない、労働者にいかなる事態が発生するのかにつき、その実態を調査すること。
- この退職金不利益変更に反対するとりくみは、労働組合と当局とがその共通利益とする三重大学の教育・研究、労働条件を現在、および将来にわたって維持可能なものとするを目的とし、大学当局はこのことを年頭に置き、監督官庁である文部科学省との交渉に当たること。