



2012年11月29日

島根大学職員組合広報部

内線 2198, ダイヤルイン 32-6407

E-mail union-s@sula0043.soc.shimane-u.ac.jp

<http://sula0043.soc.shimane-u.ac.jp/kumiai/kumiai.html>

退職手当削減問題特集

11月16日に成立した「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法等の一部を改正する法律」と歩調を合わせる形で大学側から11月21日に退職手当削減を来年1月1日に実施予定の内容の説明があり、それに対して、11月28日に第1回の交渉を行いました。

このニュースでは、組合および大学側の主張する論点を簡潔に記載し、2ページ目以降に大学側が予定する削減内容の詳細などを説明します。

組合の主張1：退職手当削減は労働契約法9条により原則的には認められない。労働契約法10条に「依拠して不利益変更するのであれば高度な必要性を使用者は示す必要がある。

大学側の回答：退職手当は国からその財源が手当でされている。これが削減されるはずである。したがって、退職手当の財源が他にはない。さらに今回の退職手当削減は人事院の調査に基づき、官民格差を是正するためのものであり、これまでの本学の給与との整合性が認められる。

組合の主張2：すでに12月時点で確定した退職手当削減は法的に違法であり、さらに1月以降に積まれる退職手当への削減は交渉事項となり、代償措置を要求できる。

大学側の回答：適法と考える。

組合の主張3：すでに臨時給与削減ではいくつかの大学等の組合が裁判を起こしている。この退職手当削減でも裁判が起こる可能性を役員会などでは認識しているのか？

大学側の回答：裁判のリスクを役員会で話し合った経緯はない。しかし、裁判が起きるリスクがあってもお願いするしかない。裁判がもし敗訴であれば、裁判の結果にはしたがう。法廷の判断を仰ぐという形で、友好的な提訴もあるかもしれない。

組合の主張4：今年度退職される方だと退職後の生活設計に大きな影響を及ぼす。少なくとも何らかの緩和措置、そして今後、削減される現職員への代償措置は考えられないのか？

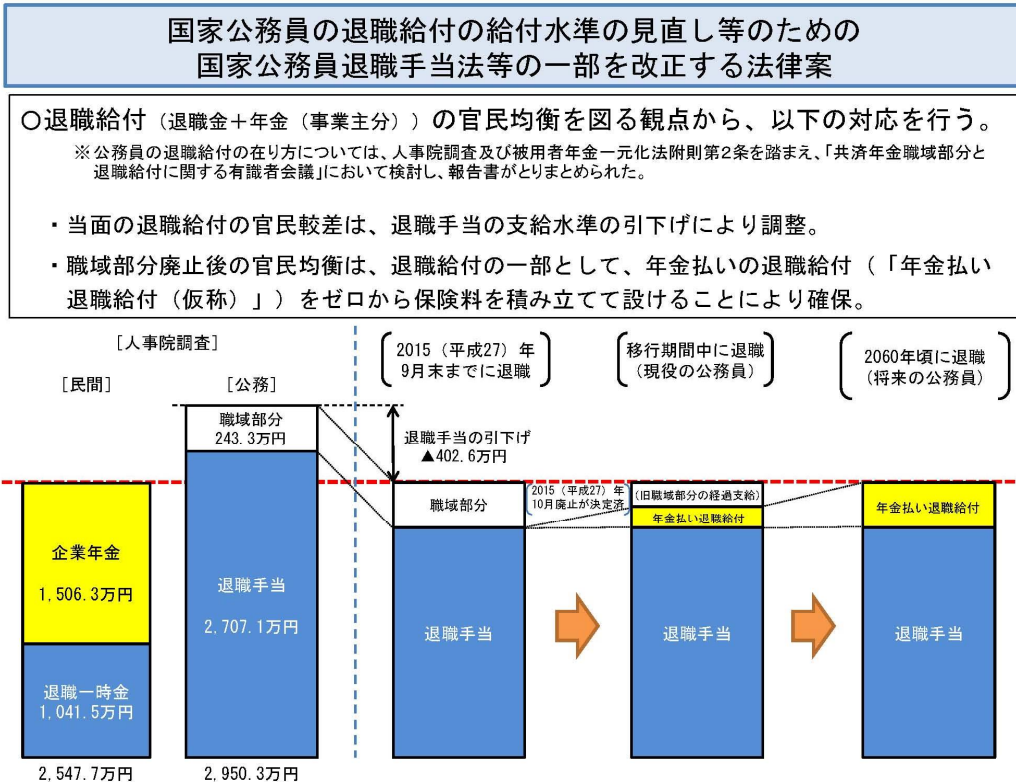
大学側からの回答：そちらにいい考えはないでしょうか？（今回はまず大学側が考えるべきだと考えましたので、組合から提案はしませんでした）

次回の交渉は12月5日(水)の予定です。みなさまからご意見、応援のことは、何でもよいのでお寄せください(メールアドレスは上に書いてあります)。

この交渉を受けて、12月5日(水)午後6時から「退職手当削減問題についての全学集会」を法文学部2階多目的室において行います。多数の参加を呼びかけます。

資料1 退職給付削減法律内容

大学職員は公務員ではありませんから公務員の退職手当削減に関する法律に依拠するものではなく、労働契約法に依拠するはずですが、大学側は以下のような今回成立した法律にしたがって、退職手当の削減を実施する予定としています。退職手当の削減は最終的には国家公務員において平均402.6万円(14.9%)にもなります。」



退職手当削減は以下のように3段階で行われる予定です。とりわけ来年1月からの削減は大きく、次ページの具体的な試算から、3カ月ただ働きどころか手取りが減ることになってしまいます。

退職手当の改正内容の概要

退職手当について、官民比較調査結果等を踏まえ、その支給水準を引き下げるとともに、平均年齢が上昇している状況を踏まえ、年齢別構成の適正化を通じて組織活力の維持等を図るため、早期退職募集制度を導入する等の措置を講ずる。

⇒ 次のⅠ及びⅡの措置を通じ、退職給付の官民較差(平均402.6万円)の全額を解消(退職手当の支給水準を2707.1万円から2304.5万円に約14.9%引下げ)。

Ⅰ. 支給水準引下げ	
1. 官民均衡を図るために法律上設けられた「調整率」を、次のとおり段階的に引き下げる。	
<期間>	<調整率>
現行	104/100
平成25年1月1日～平成25年9月30日	98/100
平成25年10月1日～平成26年6月30日	92/100
平成26年7月1日以降	87/100

<参考>段階的な引下げ措置については、過去の引下げ時の段階的措置に比べ、1回当たりの引下げ幅を2倍程度とし、かつ、引下げ間隔を1年から9か月に短縮。

Ⅱ. 早期退職のインセンティブ拡大	
2. 調整率は、退職理由及び勤続年数にかかわらず、全ての退職者に適用する。	
3. 施行期日：平成25年1月1日（第一段階の引下げを開始）	
1. 早期退職募集制度の導入	各大臣等が、年齢、職位等を特定して早期退職募集を行い、職員が応募し認定を受けて退職した場合、官側都合による退職として退職手当を算定するとともに、2. の措置の対象とする。
2. 定年前早期退職特例措置の拡充	【適用対象年齢の下限】 50歳(定年前10年) ⇒ 45歳(定年前15年)(政令事項) 【割増内容】 定年前1年につき一律2%割増(最大20%) ⇒ 定年前1年につき3%を上限とした割増(具体的な割増は政令事項)
3. 施行期日：公布日から1年以内の政令で定める日	

資料2 具体的な退職手当削減の程度は？

人事労務課の計算では今回の退職手当削減で以下のように退職手当が3段階を経て、削減されていきます。月額給与を単純に3倍した金額より、来年3月に受け取る退職金の減額幅の方が大きいこととなります。

もし退職手当の財源を以下のように削減して、国から支給されるとなると、今年の場合、3500万円の財源不足となるという試算だそうです。

(例1) 教授 (教育職(一)5級63号俸 536,700円 勤続年数38年 定年退職)

	退職年月	退職手当額(円)	差額(改正後-現行)
現行	(H25.3.31)	34,317,576	
改正後	H25.3.31	32,482,062	1,835,514
	H26.3.31	30,646,548	3,671,028
	H27.3.31	29,116,953	5,200,623

(例2) 課長 (一般職(一)6級54号俸 407,800円 勤続年数38年 定年退職)

	退職年月	退職手当額(円)	差額(改正後-現行)
現行	(H25.3.31)	26,175,384	
改正後	H25.3.31	24,780,708	1,394,676
	H26.3.31	23,386,032	2,789,352
	H27.3.31	22,223,802	3,951,582

(例3) 看護師長 (医療職(二)4級110号俸 379,500円 勤続年数38年 定年退職)

	退職年月	退職手当額(円)	差額(改正後-現行)
現行	(H25.3.31)	23,747,760	
改正後	H25.3.31	22,449,870	1,297,890
	H26.3.31	21,151,980	2,595,780
	H27.3.31	20,070,405	3,677,355

平成24年3月定年退職者の、職名別平均号俸により計算。
俸給の調整額は考慮していない。
退職手当の調整額は、その級に60月在職したとして算出。

資料3 国家公務員、あるいは私大教職員との格差は？(全大教資料から抜粋)

「大学等職員の給与水準は、国家公務員と比較して85%程度である。このことから、基本給が退職金算出の基本データとなるため、大学等職員の退職金は国の水準より15%低くなる。さらに、退職時の国家公務員と国立大学等職員の給与水準の格差は15%よりさらに大きなものとなるため、退職金は2割以上の格差が想定できる。

したがって、民間企業と比較しても当然20%程度低くなることになり、退職金切り下げの必要性や合理性はない。

教員の退職金については、人事院調査が民間企業の事務・技術系職員の調査であることから、水準比較はできない。しかし、国の支給基準が、勤続年数が35年～45年における最高支給率は59.28から49.59に引き下げられたが、東京にある私立大学の退職金支給率(下記は一部の例)は、勤続40年定年退職では、55ヵ月から70ヵ月となっており、国の49.59ヵ月を下回る私立大学は少数である。」

東京の私立大学教職員の退職金支給率(定年退職)

	勤続20年	勤続30年	勤続40年
東京大手A大	32.6	50.7	70
東京大手B大	30ヵ月	50ヵ月	65ヵ月
東京中規模C大	26.2	49.5	65
東京小規模D大	21.3	41.55	55.3

資料 4

国立大学職員は公務員ではありませんから、以下のような労働契約法に依拠して労働条件を決定します。就業規則などの不利益変更は労働者の合意なくしてはできない（第9条）し、合意なく変更しようとする場合でも第10条に使用者は従わなくてはなりません。

労働契約法

第9条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第10条 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。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。

第四銀行事件最高裁判決

労働者の被る不利益の程度

使用者側の変更の必要性の内容・程度、

変更後の就業規則の内容自体の相当性、

代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況

労働組合等との交渉の経緯、

他の労働組合又は他の従業員の対応

同種事項に関する我が国社会における一般的状況等

12月5日(水)午後6時から「退職手当削減問題についての全学集会」を開催します

場所は、松江キャンパス 法文学部棟 2階 多目的室です

松江キャンパス地図

