



## 新年あけましておめでとうございます

### 新年のご挨拶

皆様、明けましておめでとうございます。

どのようなお正月を過ごされましたか？私は二女と福岡の実家に帰省し、ゆっくり過ごしました。

昨年は、「臨時給与削減問題」がとりあえず妥協に至ったのもつかの間、「退職手当削減問題」が浮上し、12月には中執と大学当局との交渉を3回行いました。しかし、交渉は物別れとなり、先日学長宛に質問状を提出いたしました。（詳細はレポートをご覧ください）全国の大学等でも交渉が続けられていますが、どこも似たような状況のようです。

新規組合員もわずかではありますが増加しております。今年は医学部へ出かけ勧誘する予定です。皆様のご協力をお願いいたします。

本年もどうぞよろしく願いいたします。

中央執行委員長 境 英俊



### レポート

## 2012年度（第35回）教職集会が開催されました

（12月14日 島根大学）

12月14日（金）18時から、法文学部2F多目的室1を会場に、第35回教職員研究集会が開催されました。「給与を取り戻すために仲間を増やそう」-給与削減問題と組合員拡大を考える-というテーマのもと、様々なデータや事例の紹介がなされ、現状を考える意見交換の場となりました。参加者は約29名でした。

まず、中央執行委員会報告「給与削減、退職手当削減問題そして組合員拡大にどうつなげるか？」（小林和広書記長）が行われ、給与削減問題のこれらに関して裁判や他大学の状況報告、退職手当削減問題に関する説明と対応、さらに大学の危機管理体制のあり方の問題点、島大組合アンケート結果について紹介がありました。



続いて、松江キャンパスの各支部から次の報告がありました。

- 総合理工学部支部 「こんな数字はまずいんじゃない？知ってる？島根大学の事務系職員の給料の対国家公務員指数は全国ワーストワン」 - 昨年度の現状分析を受けて - （高橋和文 氏）
- 法文支部 「今後組合で取り組むべき課題の整理：法文支部のランチミーティングの取り組みから収集した情報をもとに」（関 耕平 氏）
- 教育支部 「教育学部支部の現状と課題」（富竹 徹 氏）
- 生物資源科学部支部 「生物資源支部での活動状況」（巢山弘介 氏）
- 職員支部 「前職での組合活動と島根大学での組合活動を比較する～僕の組合活動記」（小畑宗平 氏）

各支部の活動から見てきた課題、様々な現状データから分析される課題、さらに体験談などを交え、組合の活動について多様な視点から考えさせられる報告と意見交換が行われました。

教研集会後、組合忘年会を「八剣伝」にて開催しました。20名の方の参加を頂き、豪快な鳥鍋（“とりゴマ鍋”というそうです）を囲みながら例年通りの大盛会となりました。幹事さんありがとうございました。



## 退職手当削減に関する質問状を提出

（12月25日 島根大学）

島根大学職員組合は法人側と3回にわたり、退職手当削減にかかわる交渉を行いました。法人側が示す退職手当の削減理由は、人事院勧告によって国家公務員の退職手当について官民格差の是正のために削減されることから、大学法人職員の退職手当も社会情勢に適合させる必要があるということ、退職手当の財源は国からであり、この財源が削減されるとなると代替の財源はみつからないことの2点です。現在のところ、交渉は物別れとなっております。重要な論点について、今回、以下のような質問状を提出し、法人側の見解を問うことにしました。



2012年12月25日

国立大学法人島根大学長  
小林 祥 泰 殿

島根大学職員組合  
中央執行委員長 境 英 俊

### 質 問 状

職員退職手当の削減については、法人側と組合側の間でこれまで3回の交渉を実施し、いまのところ、妥結には至っておりません。現在、各国立大学法人の職員組合がそれぞれの法人当局と、さらに全国大学高専教職員組合（全大教）が文部科学省（12月13日）及び国立大学協会（12月17日）と交渉を行っています。その中でいくつかの論点が明確になってきました。以下の退職手当削減にかかわる4点に質問します。1月18日までに文書でご回答いただきますよう、よろしくお願いいたします。

### 記

1. 全大教は以下の論点（参考1、参考2）から、「今回の退職手当削減は、賃金の後払いの性格を持つ退職金の現在支払うべき金額を、過去に遡って減額することであり、不利益の遡及を行っている。賃金の不利益遡及が違法であると同じく、退職金の不利益遡及は違法である。」と論じています。この点について、大学当局の見解をお教えてください。

（参考1）朝日火災海上保険（高田：非組合員）事件「不利益変更：退職金規程の効力」（最高裁第三小法廷判決：H8.3.26）

57歳を超えて在職していた原告の在職年数を元にして、従来計算法で出された退職金が既得権として確保されるべき、退職金規程の不利益変更によって、その部分まで減額する事は許されない。

（参考2）（高木紘一氏の説）『賃金等労働時間』（講座21世紀の労働法 第5巻、日本労働法学会 編、2000年より

<退職時の退職金が、改正前の規程による退職金より引き下げて支給することは、本人の同意を得ずにはできない>

退職金は長期勤続に対する報償であり、具体的請求権は退職という不確定期限の到来によって発生するものであるが、支給基準が就業規則などとして労働契約となっている以上は、それに規定された退職金受給権が当該の労働者にとって「既得の権利」である。民法上の「事情変更の原則」が妥当するような特別の事情がないかぎり、変更不同意労働者に対しては、変更後も旧規程の基準が適用される。

また、労働者の同意は、定年年齢や退職金など将来の1回限りの労働条件を変更するときには、黙示の同意ではなく、個々の労働者の明示の同意が必要である。

2. 全大教では別紙のように、事務・技術系職員と教員それぞれについて退職手当について削減額を計算し、どちらも民間に比較して高い水準ではないから民間準拠して削減する必要はないことを論じています。この点に関して、大学当局の見解をお教えてください。

3. 全大教からの会見報告によると全大教の問い「今回のように退職金を短期に大幅に引き下げることは、人材確保でより困難な状況になるとともに、職場に混乱をきたし、教職員の職業に対する誇りを甚だしく毀損するものである。そうしたことはするべきではないと考える学長の意向を取りまとめた形で、国大協の合意を形成すべき。」に対し、国大協側は「人材確保の面では、困難をきたしているという学長の声を聞いている。国大協としてもこの問題についてのアンケートを行なって実態を把握しようとしているところである。」と回答しています。組合としてはぜひとも国大協にこの問題を島根大学として訴えることによって、国大協としての合意形成を進めてほしいと考えております。この点に関して、大学当局の見解をお教えてください。

4. 改正予定の国立大学法人島根大学職員退職手当規程の第12条の2では、「学長は、定年前に退職する意思を有する職員の募集であって、次に掲げるものを行うことができる。

一 職員の年齢別構成の適正化を図ることを目的とし、第7条に定める年齢以上の年齢である職員を対象として行う募集

二 組織の改廃又は施設の移転を円滑に実施することを目的とし、当該組織又は施設に属する職員を対象として行う募集」とあります。本大学において、組織の改廃又は施設の移転に関する規程を入れる必要は今のところないと思いますが、この規程を入れた理由をお教えてください。

以上

別紙として全大教資料 NO.12-13 (2012年12月) から抜粋した資料もあわせて提出しましたが、今回ニュースの紙面には掲載できませんでした。

くみあい HP(<http://sula0043.soc.shimane-u.ac.jp/kumiai/kumiai.html>)をご覧ください。

## 編集後記

今年の元日は出雲地方は日中天気が良く、日も差して、清々しい初詣日和でした。夕方、うきうきで出雲大社へ初詣に。そこで引いたおみくじがあまりパツとしない内容(末広がり八番だったのに)。しかもその途端に雨が降り出し、傘もなく、びしょ濡れ状態...(>\_<) 今年も目先の状況に惑わされず、何事にも用意周到で行きたいと思います!! 2013年、一年がんばりましょう。

