

Vol.103 No6
2012.12.26

農職組ニュース

茨城大学農学部
労働組合

組合臨時大会を開きます

退職金減額問題をどうするか！

緊急

寒い北風が吹く季節を迎えています。今年もあと5日ですが、12月に行った3地区合同の団体交渉、農学部労組としての団体交渉の報告をいたします。この交渉の中には重要な退職金問題があり、2013年1月17日か18日には再度団体交渉が予定されています。これを踏まえて26日に代議員会を開き、農学部労組としてこれまでの経過報告を行うと同時に執行部提案を組合員のみなさまで討議していただきたく下記のとおり臨時大会の開催を決めました。今後長期にわたる重要課題であり、多くのみなさまの出席をよろしくお願いいたします。(なお、大学からの回答書・資料はPDFにてメール配信いたします)

日時： 1月9日(水) 12:10~12:50

場所： 第一会議室

議題： 退職金問題、継続雇用職員の就業規則
パート職員の待遇改善問題等

* 財政難の折、弁当は準備できませんので各自持参くださるか済ませてからご参加ください。

本来は代議員が出欠を伺うところですが、時間の関係で下記の用紙を切りとり、できましたら年内に組合メールボックスにお願いいたします。

名前 _____

*いずれかに○印を

組合臨時大会に

出席

欠席

いたします。

平成 24 年度 第 1 回 3 地区合同組合団体交渉

12 月 14 日 15:00～18:15 水戸事務局本部

1. 退職金減額に関して

大学側からは、国家公務員に準拠して退職手当の支給水準の引き下げ、 来年 1 月 1 日実施で段階的に調整率 104/100 から 最終 平成 26 年 7 月 87/100 まで平均 400 万円 (14.9%) 減額が提案された。

退職金は「特殊要因運営費交付金」として一般運営費交付金（給与も含む）とは別枠で、毎年中期 6 年分の退職予定に基づき平準化し、年約 8 億 7000 万円支給されている。本提案による平成 24 年度の減額見込額は 5600 万円前後である。 運営費交付金以外での補填はシステム上可能であるが、本学において今後も恒常的に手当てできる見込みがない。 勤続 35 年以上モデルケースとして 課長・事務長クラスで 394 万円、教授クラスで 534 万円と試算される。ただし、退職金は基本給に基づくもので、特例措置による 2 年間の賃下げは関係ない。

退職金は全額 文科省特殊要因運営交付金であり、他の交付金からの転用は出来ない。 また民間においても退職金制度そのものが任意な制度であり、今回の 減額に対し対抗するには具体的な原資の手当など対案を必要であろう。

2. 早期退職募集制度導入による定年前早期退職の拡充

適正年齢構成化と組織の改廃または事業場の移転を円滑に実施するため、勸奨退職制度に代わる新制度として、学長が募集し本人の応募により適用される。今回の提案では、適用対象年齢下限の引き下げ（ただし、学長が都度定める）と割増率 増大 (2/100 から 3/100) である。

3. 継続雇用職員就業規則 及び 就業規則の改正

年金受給年齢引き上げに関連した「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正に連動し、60 歳定年の職員に対する継続雇用を改定めるもので、フルタイム勤務者と短時間勤務者の 2 種類である。職位は原則、係長以下で、退職時職位、職歴、希望職務等を、また、配置先は大学全体の人事計画を勘案し学長が決定。 また、特別な事業・計画の実施に必要と学長が認めるものには個別の労働契約で労働条件通知書を交付できる。

今回の改定では採用選考基準廃止、対象者の拡大と共に、現行 3 級扱いを 2 級、1 級相当で規定し、代わりにそれ以上の待遇に関しては個別協議としている。 継続雇用による 65 歳年金支給への改善と取れるが、本学が他大学よりも優位にあった賃金が見直される事が、不利益変更と考えるか判断が問われる。

平成 24 年度 第 1 回 農学部団体交渉

平成 24 年 12 月 14 日 13:30~14:45 水戸事務局本部

大学側：山本理事、他 7 名（主に労務課） 農労組：安西、安江、井上

* 下記に大学側の回答及び質疑をまとめますが、別配信議事録を参照のこと。

1. パートタイム職員の雇い止めについて

当局側からの回答

- ① 本来は常勤職員が実施する業務の補助的な雇用であり、通常の雇用とは異なる形態
- ② 長期在職による問題（処遇の改善、常勤職員化）を避けるために雇用期間が必要
- ③ 3 年の期限は法人化前の国立大時からの慣習。

組合としては単年度更新でも良いから雇用期間を 1 年でも良いから延長して欲しいつまり、対症療法でも良いから改善を要求したが、固定化による弊害を危惧し、組織としては常勤職員のみで回せるよう業務の効率化を図ることが優先と考えるとの回答である。また、4 年目に関して特例で延長される場合の告知が 2 月頃と遅い事に関しては、延長はあくまでも「例外的処置」であり、基本は契約期間で終了する。以下の条件を勘案出来た場合のみの措置である。

① その部署からの延長願いがあり、② その人を雇う資金的目途が立ち、（この点で 2 月頃になってしまう。） ③ 社会全般の失業率が極めて高いような場合に限られる。プロジェクト研究等の外部資金で独自に雇用する場合にはこれに縛られないが、最大雇用はやはり規則に明記される以外は 3 年とのこと。

結局、パートタイム職員の雇い止めについては 1 年や 2 年の延長によるメリット、デメリットの考え方が当局側とは大きく異なるので平行線のまま終了した。

2. 労働契約法改正について

この件について当局側はまだ完全に他大学の様子を見ている状況であり、本学の状況と照らして何が問題点となり得るかを整理した資料を組合にも回して欲しいと要望。

3. 震災復興に伴う時限付き特例について

4 月より実施された賃下げについて、減額がない時は「全額返還」と学長は言っているが、おそらく補正予算を組んで減額するだろう。困難なのは理解するが、万が一減額されずに次年度送りもできなくなった場合も想定し、「全額返還」の場合のシュミレーションはやっておいて欲しいと要望した。各法人の自助努力による大学間格差が生じているが、本学はどこまで自助努力を図っているのかに関する数値的回答としては、平成 24 年度の本学予算見直しにおいては、支出予算 115 億 8000 万円に対し、工事費、光熱水費の増加で 1 億 4100 万円の赤字、授業料収入減で 4300 万円の赤字、これを大学機能強化、教育環境経費などで補填しても、なお、7200 万円の赤字で、これを目的積立金取崩で対応すると、積立金は 5 億 5500 万円から 1 億 4000 万円になってしまう。このため、賃下げに回すゆとりはない。詳細は HP の決算書や予算書を見てもらえば平成 23 年度からどれだけ節約努力を払ったかわかるはず。何れにせよ ない袖は振れぬを繰り返す。1 月以降 月単位の交付金納付、また、減額補正の有無に注目する。