

# 不二速報

発行日 2013年12月11日

第7号 55歳昇給停止・抑制問題特集号(その2)

静岡: 内線 2790

E-mail [suu@jade.dti.ne.jp](mailto:suu@jade.dti.ne.jp)

浜松: 内線 3910

E-mail [suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp](mailto:suu-seibu@vcs.wbs.ne.jp)



## 55歳昇給停止・抑制 団体交渉 続報!!



### <大学からの提案>

「55歳を超える教職員は、標準の勤務成績では昇給しない。また、勤務成績が特に良好、極めて良好の場合の昇給号給数を現行より抑制する。」 (2014年1月実施予定)

「2006年4月1日の給与構造改革に伴う俸給の切り替え(引き下げ)に伴う経過措置(現給保障制度)を廃止する。」 (2014年4月実施予定)

55歳以上の昇給停止・抑制および現給保障廃止に関わる就業規則改定提案に対して、今月4日に第7回団体交渉がありました。以下その報告となります。この団体交渉では、大学側提案に対して、裏面の学長申し入れ(「組合の立場と要求」)に基づき、就業規則の不利益変更自体に強く反対し、その根拠を示しつつ幾つかの要求を行いました。

最初に理事からほとんどの大学で1月1日に実施される見通しであるという発言もありましたが、合意している大学はほとんどありません。我々は、就業規則改定を強行すればいいという国立大学法人の体質を正すべきであり、人事院勧告準拠ではなく、独立行政法人通則法や労働契約法に照らして、この不利益変更の合理性があるのか、まずその点を問いました。

「組合の立場と要求」の1で触れられていない問題として、55歳以上の教職員に対してのみ給与に関する不利な基準を適用することが労働関連法においては差別にあたることも、組合側より指摘しました。この点について以下補足します。例えば、現給保障対象の高齢層の賃金をカットして、若中堅層に配分するという場合は、一部の職員に対する狙い撃ちに当たります。労働契約法における「不利益変更の合理性の判断要素」からみれば、その相当性が認められず、結果として年齢による差別として(労働基準法3条の均等待遇の原則の除外となる)合理性がないと判断されています。

今回(第7回)交渉では、これら1の問題について集中的に議論がなされましたが、大学からは十分な回答が得られず、議論は平行線を辿りました。そのため、組合からは、上記の諸点に対して、文書での説明・回答を求め、その上で次回の交渉を行うことを要求しました。

その結果、9日の夕刻になりますが、大学から回答文書が組合に送られてきました。組合執行部ではまずこの文書の検討を行うとともに、13日(金)の12:30より代表委員会と教職員集会を同時開催し、これらの問題についてさらなる対応を図る所存です。

**『代表委員会+教職員集会』開催!!**

**12月13日(金) 12:30~13:30**

**共通教育A303・創造科学技術大学院棟2F 会議室**

**\* 次回団体交渉についても、日程調整中です! \***

ぜひご参加を!  
またご意見をお寄せ下さい!



# 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」についての教職員組合の立場と要求



## 1. 独立行政法人としての主体的判断を求めます

組合としては、一般的に、人事院勧告に独立行政法人である国立大学が従う必要性を認めませんが、この度提案されている就業規則の不利益変更についても、それを可能にする合理性は存在しないと考えます。詳細は、以下の通りです。

人事院勧告では、50歳代後半層における「官民の給与差を解消する」として、「55歳を超える職員の昇格抑制と高位号俸からの昇格対応号俸引き下げ」が国家公務員については26年1月から実施するとしています。しかし、国立大学法人の場合は、人事院勧告準拠「国に準じた所要の改正を行う。」という理由だけで実施することはできず、労働基準法に規定されている就業規則の改正を行わなければならない、労働契約法において不利益変更を伴う場合には、合理性の根拠を示さなければならないと規定されています。

また、独立行政法人通則法第63条3項の「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢（官民格差など）に適合したものとなるように定めなければならない。」と規定されています。人事院勧告で示されている「官民の給与差を解消する」という根拠については、「国立大学法人静岡大学の役職員の報酬・給与等についてH23」によれば、国の給与水準を100として算出した静岡大学の給与水準ラスパイレス指数は83.8です。例えば勧告で指摘されている52～55歳の平均年収を比べると国家公務員830万円に対して静岡大640万円と△190万円の格差があります。

大学職員の給与は国家公務員や民間と比較すると低く抑えられていること、また国家公務員等の行政職に比べ、国立大学教員の入職年齢が高いことや教育職の職務給の原則に反すること、さらに官民比較による私立大学の教員に比べて給与水準が低いことなどを考慮すれば到底認められません。55歳での一括的な取り扱いについては乱暴と言わざるを得ません。昇格年齢が高いことなどから、この改正の一括的な取り扱いをする合理的な理由は見当たらず、就業規則の改正を強行すれば、労働契約法や通則法の主旨を無視することになり、違反することになります。

2年間の期限付の給与臨時特例法と比べて不利益変更の期間が長期化することから、その影響は甚大であり、教職員の不満はピークに達するものと思われます。なぜなら、60歳以上の教員への影響が大きいとされていますが、特に問題となるのは55歳で昇給停止になるということは、55歳以上で課長・事務長（技術専門員）になっても給与が上がらないという仕組みになっているからです（高位号俸から昇格した場合の俸給月額を増加を縮減する：人事院規則改正）。つまり、55歳以上昇任（4級→5級に昇格）してもほとんどが高位号俸の国立大学教員は給与が上がらないということです。平成18年以前の「55歳で昇給停止」より悪規則改正となっています。経営者が無責任に人事院勧告準拠を当然として行う決定が、モチベーションを下げ、昇任・昇格制度を崩壊させ

ることになるのです。

これまでの杓子定規な人勧遵守の立場ではなく、静岡大学の実情にあった判断をすべきであり、柔軟な発想による制度であるべきと考えます。静岡大学の方針について説明を求めます。なお、現給保障の平成26年度3月末での廃止という大学側提案についても、該当する教職員への影響がきわめて大きく、またその保障が大学として不可能とは考えられないため、撤回を要求します。

## 2. 大学として取りうる給与に関する補償・緩和措置を求めます

上記1の要求を具体化する方策として、少なくとも現在の給与水準を維持する方向で、運用面での対応を十分に検討することを要求します。たとえば、昇給停止・抑制年齢を上方にシフトさせることや、評価の上位2段階により多くの教職員が含まれる勤務成績評価のあり方、あるいは各種手当の水準引き上げについて、可能な対応が提示されることを求めます。

## 3. 仕事の質を検討し、量を低減させることを求めます

まず、個々の教職員の仕事を減らすことが求められます。法人化以降顕著に、仕事量は増えつつ、人員は過剰に削減されてきました。その結果、個々の教職員が抱える仕事は膨大なものとなりました。この状況を改善するために、大学として、建物・設備ではなく、「人員」を増強できる方策を重点的に検討し、必要な対応を行うことを求めます。人件費比率の抑制を考えるのではなく、総人件費を増加できる方策を検討し、その実現に教職員の協力が必要であるのなら、そのための理解を求めべきです。

また、仕事の質・量を同時に点検し、良好な職場環境を実現することを求めます。現在、教職員が行う必要性が低いと思われる仕事、無用な手間が求められる仕事も多々あるように思います。そこには、情報伝達システムの非効率、業務を煩雑化させる学内諸規則なども関係している可能性もあります。こうしたことを点検し、仕事の質を上げ、総量を減らすための学内検討委員会を立ち上げることを求めます。またその委員会に教職員組合を含めることを求めます。

## 4. 学長による全学説明会の開催を要求します

この問題は、将来の大学運営に対して甚大な負の影響を与えることは明らかです。給与面での対応、給与以外の面での対応、双方が求められます。教職員の仕事へのモチベーションを破壊せず、それを維持・向上させるための、大学としての方策やビジョンについて、大学経営側が真摯に検討することが求められます。その検討結果を教職員に対して明示し、その上で必要な協力を求めるべきです。しかし、これまで、この問題についての学長自身の説明がなされることなく、その危機意識が疑われます。

そのため、組合は、より多くの教職員の集まることのできる日時で説明会を開催し、学長自らが教職員に対して説明を行うことを求めます。