

第1回 団体交渉議事録案

日時：2013年5月24日（金） 10時00分～11時40分

出席者：

組合側：原田執行委員長、水野副執行委員長、荻野書記長ほか 21名

大学側：伊東学長、前田理事、石崎総務部長、鍛冶人事課長、中村職員課長ほか 3名

1. 組合との三原則の確認

桐谷委員長、読み上げて確認。

三原則を学長へ手わたし。

2. 国家公務員給与臨時特例法に伴う給与削減について

【書記長】2つに分けている。①については、昨年度の額について差額が生じている。これの繰り越しを要求する。②は昨年第5回の交渉時に提示された教職員、大学側負担の額が5：2で教職員側が多く負担することになっている。極力等分に近づける形で対応をお願いしたい。具体的には期末手当に一定の上乗せをすることで等分に近づけることを実現したいと考えている。

【前田理事】昨年度の予算の説明の際に数値が違っていたということは、われわれの積算の間違いだったということは説明していると思う。また、給与減額については、他大学と同じような状況にあり、それなりの減額をさせていただいたうえで、インセンティブを確保するという一方で、ギリギリの線で対応させていただいたということは理解いただきたい。剰余金の話が出てきたが、今時点で剰余金はでていない。給与減額をしたこともあるが、教育研究のサービスをしていることもあり、決算で言えば、剰余金の幅としては確定ではないが、1千万を超える状況にはない。

【増田】山崎前理事からも目的積立金は1千万くらいしか出ないと説明されている。ただ人件費については、定数削減分と運営費交付金の削減分との・・・（大学側に組合補足資料が配布されていなかったため、若干中断）・・・表1の目的積立金については、使い切るということは聞いている。ただ表2の取組状況のところによると相当額の人件費が削減されていて、7億を超える人件費による剰余金が生じると聞いている。つまり前の年度の人件費を今年度使うのは不可能であるということで、24年度分の差額を人件費としては残っていないので、払えということにはムリだということだったと思う。だから年度年度において、人件費で出ている剰余金は人件費で賄ってほしいというのが要求である。

昨年度の交渉では、1%の地域調整手当の上乗せ、10%の期末手当の上乗せ、大学の負担額が4億、教職員の負担が3億というのが大学側から提示があった。そのあとに10%上乗せというのは0.111ヶ月の上乗せと言ってきた。われわれとしては10%上乗せというのは0.137ヶ月分の上乗せではないかということで、数字のくい違いが生じてきている。当初の数字と実際の数字との差額は、この解釈の違いから出ている。24年度のうちにその差額を教職員に賄えと言ったが、目的積立金が一切ないということだったので、25年度に繰り越して返せということで、24年度の交渉は終わっている。

【前田理事】経緯は、数字の行き違いがあって、こういう状況で対応しているということについてはすべてではないが理解している。一方で地域調整手当1%、期末手当0.111ヶ月上乗せというのは、ギリギリの線だと思う。今年度社会的環境状況、予算をみる限りでは、運営費交付金から人件費分の

相当額が引かれている状況もあり、他大学の状況もみると、引き続き厳しい対応にならざるを得ないということは聞いている。昨年度の数字については、大学を取り巻く状況を踏まえてもたいへんな決断だったと理解している。今の状況を踏まえて対応させていただくことを考えている。今年も昨年度対応させていただいた地域調整手当と期末手当は引き続き対応させていただきたいと考えている。

【増田】名古屋工業大学から来られたということで、名古屋大と名古屋工業大学は期末手当分の減額率 9.77%を期末手当の上乗せで解消されたということを聞いているが、それについてお聞きしたいのと、今の発言は余剰金が予算的に人件費にまわす余裕があれば、役員会で検討することも可能という発言にとっていいのか。

【前田理事】予算的なものもあるし、大学の置かれている状況として、給与減額措置を行ってもいいのかということもある。国立大学は今大学全体としてのセクターとして、対外的に期待を受けていることもある。ただ国全体として財源的な余裕があるかということそれも厳しい状況で、大学の運営を守っていかなければならない。教職員のインセンティブは大変な話で、こんな減額はとんでもないことだということはわかっているが、外からのどう見られているかという話や、これからの運営費交付金がどうなっていくかということも考えれば、ここで給与の増額を図るのは非常に厳しい状況だと判断せざるを得ない。名古屋工業大学でも緩和したが、これは全国で 3 大学ほどではなかったかと思う。対外的には非常に批判を受けた。昨年度対応したことは、今年度も対応せざるをえないと考えているが、これも非常な決断だったと理解してほしい。

【原田委員長】事情は理解しているが、期末手当上乗せの算定の数式がわれわれの認識とずれが出ていた、このあたりは技術的な問題として残っていると思う。それについてはわれわれの要求通りで計算してほしいと考えている。

【前田理事】予算的な状況と大学の置かれた状況から考えると、12 月期に対応させていただいた率のままに対応したい。

【桐谷】前年度 10%上乗せということで合意した算出方法にさせていただけるということか。

【前田理事】財政状況も厳しいことから、新たに対応を上乗せすることは、非常に厳しい決断をしなければならないことから考えていない。

【桐谷】率を上げることはもちろんしてほしいが、技術的なものは前年度の合意のように計算してさせていただけるということか。その前の段階として、ぜひ実行していただきたい。

【荻野書記長】口頭で間違いがあったということはお話しいただいているので、計算式として +0.111 ではなく +0.137 が双方合意した計算のイメージだと思うので、まずその部分を確認させていただきたい。

【伊東学長】間違いがあったというのは、額を算定するときに間違いがあったということで、計算方法としては当初から 12 月の方法を想定している。

【香野】給与から最初に出た文書が違う。

【増田】モデルケースの計算方法も違う。

【狩野】単純な問題として、大学人として、期末手当 10%上乗せということを団体交渉で約束されたが、期末手当に 10%上乗せというのは期末手当に 1.1 かけるという理解はできないのか。普通に考えて、10%上乗せというのはかける 1.1 という理解はできないか。

【石崎総務部長】普通はそうだが……

……

【原田委員長】確認されたことは、昨年度と同様の代償措置を考えていることと、期末手当の具体的な算定方法でずれがあるということであるが、この額が甚大であることから、さらに引き続き、事実のデータを示していただきながら、交渉をさせていただきたいと思う。それでいいか。

【大学側】（了解）

3. 改正労働契約法について

【荻野書記長】改正の理念は不安定な身分の方に対して、5年後に意思があれば、無期に転換するということが法律の原則だと思う。まずその部分を確実に大学としても遂行してほしい。また大学の特殊事情だと思うが、TA、RA、非常勤の問題は、昨年度の交渉でも大学としても非常に問題だと回答いただいているが、この問題についてどのように守っていくのかをお聞きしたい。

【前田理事】労働契約法の改正を踏まえて、25年4月1日付けで有期雇用の方を無期に転換させるなど、いろいろなかたちで対応させていただいている。一方で5年を超えてパーマネントに雇用するということは財源の見通しの立たない中で雇用しなければならないということもあるので、それについても考えていかなければならないことだと思っている。いろいろなかたちでの有期雇用の方がいらっしゃるが、大学としても全体の雇用の状態を踏まえながら、5年を一つのめどとしながら見直しをしていかざるを得ないと考えている。どのようにするかはこれからやっていくが、改正の際には組合にも説明する。

【香野】今年から障害者雇用で2名の支援学校の卒業生を雇用していただいた。彼らも、図書館ですでに勤務している方も5年任期だ。障害のある方を雇用する場合は、会議やジョブトレーニングをするなどして、かなり手厚いサポートをしたうえで雇用してもらっている。彼らも5年で切ってしまうわけだが、法定雇用率を守るためだけに採用したのか。彼らの生活を守るために雇用したと考えているが、彼らも一律に扱われるのか。

【前田理事】どのように雇用したか状況を把握していないので何とも言えないが、雇用する限りはその業務が大学にとって必要でありその方が適任だったという認識をしている。そのあと雇用をどのように確保していくかは、大学の業務の必要性や、一般論でしかないが、その方をどういふふう雇用するかは個別の問題になるかと思う。全体的な大学の雇用スキームとしては、常勤職員を継続的に雇用していった必要な人件費を確保して業務を守っていくという全体を考えていかなければならないので、先ほどの対応も考えて行く方向かと思う。

【香野】それはまさに雇用側の論理であるが、彼らは雇用されたことで就労のためのサポートを一旦切って雇用されている。5年後に次の就労のサポートは一切ない。

【前田理事】仰ることは分かるが、皆さん同じだと思う。それはよく理解しているし、必要な雇用はしているわけだが、大学としては必要な業務に就いていただいて、それに対して訓練など対応させていただいているが、個別な事情は理解するが、どのように雇用を確保していくかとはまた少し・・・、個別に具体的に考えて行かざるを得ないことだと思う。

【笹沼】これは個別に考えることではなく、障害者の社会参加と働く機会の確保ということを使用者が法律上義務付けられていることだ。それは一般の職員とは別の次元の高い社会の制度を法的に課されている。今後勉強していただいて、そもそも有期雇用で対応することが間違っているのではないかということも含めて考えていただければと思う。

【増田】労働契約法を見ると、派遣職員は派遣元に雇われている。3年間雇われて静岡大学の職員になったからといって、継続にはならないと書いてあるので、扱いをしっかりとしてほしい。また5

年も働いたのなら無期にすることも検討していきたいと思う。また、TA、RAは学生の身分である。労働法の中でクーリングオフ6ヶ月を置くと通算契約に含まないとなっている。TA、RAは文科省が研究者の養成ということでつくった制度でもあるから、クーリングオフの要素も含めて若手研究者になれるような措置も盛り込んでほしいと思う。

【中村職員課長】先ほどの臨時特例に関する給与の削減のところ、言い忘れてしまったが、期末手当の支給割合ということで昨年度から齟齬があったわけだが、これについて今日午後に経営協議会がある。6月期の期末手当についてはそこで提案させていただく。10%の上乗せは昨年と同じことを平成25年度も対応させていただくということで、午後の経営協議会に提案をさせていただく予定でいるのでご承知置きいただけたらと思う。

【原田委員長】今議論をしないということだったので、それはまずい。

【荻野書記長】今の10%は、消費税と同じように期末手当に1.1を掛けるということか。

【中村職員課長】あくまでも10%上乗せということで・・・

【増田】同じ0.111ヶ月を加えるという提案をするということか。

【中村職員課長】そうだ。

【桐谷】加える？かけるではないのか？

【中村職員課長】当初の引き上げ率という表現で齟齬があったかと思うが、あくまでも大学側としては10%加算ということで考えていた。

【増田】別に10%の定義を0.137ヶ月加算にしても文章的に間違いはないだろう、そういう提案にしてくれと言っている。そこは平行線ですね。

【中村職員課長】昨年も0.111の説明をしている。そこで齟齬があった。見通しが間違っていたのは確かだが・・・

【狩野】経営協議会にけることをここで了承してくださいと言ったら、次の交渉のときに組合側は0.111ヶ月で了承しただろうという話になるだろう。そういう話の進め方をしているのではないか。もしこれを了承してくれというのなら、納得いかない部分は差額支給も検討するというのも必要ではないか。

【前田理事】大学の置かれた状況では上乗せの対応は難しいので、12月期の対応を継続でご理解いただきたい。

【笹沼】大学の立場というのは体面ということか。われわれは給与の引き下げで生活を直接脅かされている。教育研究も同時に脅かされ、大学の本来の機能の低下につながりかねないから、差額分をきちんと払えと言っている。

【前田理事】それはきちんと承って・・・

【笹沼】給与をただ上げろということではなく、下げすぎるなということにすぎないのであるから、大学の体面ではなく本来の機能を守るという観点で、堂々と前任校でやられたように自信を持ってやっていただきたい。

【増田】3300万の差額は静岡大学の財源にすごい影響を与えると主張されているが、その論理が理解できないということだ。

【前田理事】主張は承る。

【原田委員長】今日経営協議会というのは初耳で、大学の考え通りの0.111を全うしたいということならばなはだ心外であるので、場合によっては遡っての支給も論理上はあり得ると思うので、

今日決まると組合が原案通り了承したということに受け取られかねないので、それは全く違うので、何らかの妥協点、結論を引き延ばすようなかたちで、その間に話し合うというようなことを考えていただきたい。

【笹沼】今日の会議で、教職員から要求があったということをはっきりと伝えていただきたい。

【狩野】むしろ中村職員課長のこのことをご了解くださいと言ったことを、議事録から削除してほしい。

【中村職員課長】失礼いたしました。了解はいただいております。

10. 非常勤職員（パート職員）の時間給の改善等労働条件について

【狩野書記長】3の問題にかかわるので、10の問題に行きたい。

まず昇給がないということで、経験に応じた昇給の制度を構築することは大学の運営の点から見ても重要ではないかと考えている。また法人化以前の方には東西キャンパスの差が存在する。われわれとしては常勤職員とほぼ同じ仕事をしている方も大勢いることから、同一労働同一賃金の原則から、相応の手当がなされないとは働く上でのモチベーションにも大きくかかわってくることから、この点改善を求めて行きたいと思う。

【前田理事】これから大学の運営がどうなっていくのかも一方で考えて行かなければならない。運営費交付金が毎年下げられていて、今後26年度に人件費がどのようになるか見通せない状況である。非常勤職員の額が厳しい額であることは認識しているので、他大学の状況も聞かなければならないのは理解しているが、今この時期は非常に難しい状況で、職員は平均7.8%の削減が行われている上に、来年度の予算がどのようになるか、削減の復活、運営費交付金のもどりがどのようになるか見通せない。職員が削減している中、非常勤の方は同額でさせていただいているので、給与水準の問題は認識して、必要な検討はしていきたいが、見直しのタイミングや予算の状況を総合的に判断して対応していきたい。問題認識はもっている。

【伊東学長】今の単価に関して、他期間と比べてやや劣っている状況は認識している。これに関しては見直ししていくことも必要であるという認識も持っている。ただしタイミングとして今は難しい。常勤職員の7.8%減ということをやっていることと、その中で大学としての補填を結構な部分出していること、2年間という給与削減の期間について、国家公務員は時限立法であるが、国立大学法人の運営費交付金については自然には元に戻らない。削減した分本当にきちんと手当てされるかに関して、完全に安心しきってはいない。ほかの国立大学の学長と強く働きかけて行かなければならないと思っている。皆さん方ともぜひ力を合わせてやっていきたい。その見通しがなないことも今できないということの理由である。問題意識は持っている。

【桐谷】国家公務員に準じているわけだが、国立大学は時限立法ではないのか。

【伊東学長】法律に基づくものではなく、要請である。要請によって実質的相当分の経費が、昨年度に関してはマイナスの補正で引き上げられ、今年度に関しては当初予算から削減されている。

(学長はここで中座)

【原田委員長】交渉ではなく学長懇談会を開かせていただきたいと思っているので、ご了解いただきたい。

【伊東学長】改正労働契約法のところで、障害者雇用のあり方に関しても知恵を出さなければならぬ時期に来ていると思うので、その点（申し入れ書に）書いておいていただければ準備してきた。

4. 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」について

【荻野書記長】一定の級に達するのが大学は遅いということもあり、国家公務員と同列に論じて55歳でストップというのは明らかに大学の実情にそぐわないと考えている。ただ人事院勧告に従うのではなく、大学の実情に合わせた設計をお願いしたいと考えているがどうか。

【前田理事】3月に閣議決定されたというのは新聞報道のとおりだが、国の状況を見ながら大学もどのように対応しなければいけないかと考えているが、国の対応がまだ確定的になっていないが、必要な改正をせざるを得ないかと考えている。その際には組合の皆様にもご意見をいただきたいと思う。官民格差という話では、対応しないのは難しい。ご理解いただきたい。

【荻野書記長】官民格差といったときに、国家公務員と大学教職員との差があるので、その官民格差をシンプルには捉えられない。

【前田理事】それは認識している。

【増田】資料の中にラスパイレス指数があるが、静岡大学は83.8である。民間との格差ということで、50歳以上の給与が国家公務員は民間より高いということで今回このような制度が立ちあがったわけであるが、静岡大学の給与は民間と比べて高くないという論点である。昇格も改善されているわけではない。技術職員の補佐級の5級昇格は7名のうち57歳、58歳、60歳の3名である。そういうことを考えると、55歳で昇給停止ということは、係長級で退職することになる。大学の事情というのは昇格の事情で、昇格の事情は民間との格差であるから、それを考え合わせると、人事院勧告どおりやられては、われわれは働く気もなくなってしまふ。このことは人勧通りにはいかないと思うので、大影響を及ぼすことになるので、止めてほしいと思う。

【前田理事】趣旨は承った。

5. 退職手当の大幅な引き下げについて

【荻野書記長】もともと勤めている間の給与が抑えられているにもかかわらず、退職手当まで下げられて、生活的に大打撃である。この問題については学長が国大協を通じて働きかけを行ったが、残念ながら相手にされなかったそうだが、そこで話をストップするのではなく、生じた差額分について、繰り返し大学予算が厳しいという話は聞いているが、法人である大学が一定の対応を取ってほしい。われわれは全額を出せと言っているわけではない。歩み寄れるラインを何らかの形で出してほしい。どういう対応が可能なのか、一考いただきたい。

【前田理事】われわれも同じ気持ちであって、これこそ急激な方針で、期限的にも厳しい中で決められてしまったのだが、退職金は特殊な運営費交付金として国から支給される形になっており、国家公務員の基準に準拠された額でしかこないという状況である。また官民格差の中で措置された内容であるということで対応せざるを得なかった。学長を始め他大学の学長も国大協を通じて話をしたが、どういうふうに改善するかは解決策がなかなか見いだせない。そのようなことしか申し上げられない。大きな額で経営上も大きなインパクトになってしまうので、今ここで改善の方策を申し上げることはできないことを理解いただきたい。

【増田】われわれの給与は退職金をあてにしていることもあるので、何らかの手当てをしてほしい。昇格改善を国家公務員並みしていただければ、ある程度論理づけて考えられるのだが、このような給与が低い中で国家公務員と同じように退職金を減らされることに不満を持っている。先ほどの話ではないが、4級で退職するところを5級にするなどの措置をしてもらいたい。

【桐谷】特殊要因運営費交付金なので如何ともしがたいというのは昨年度も出ていた。埋め合わせ

できるか否かは別として、情報共有のためにも、95支給した場合の差額を出していただくことは可能か。

【荻野書記長】 昨年の段階で、100で試算してもらっているが…

【前田理事】 どのくらいの数字になっているか。

【増田】 100とした場合、24年9847万円、25年1億300万円、26年1億2800万円となっている。

【荻野書記長】 0か100かで議論すると歩み寄れないので、細かい計算をしながら、どのへんが歩み寄れるかを交渉していければと思っている。

【前田理事】 交渉することは否定しないが、非常に厳しい数字である。

【原田委員長】 われわれも財政状況を知らないわけではないので、事情はよくわかっているが、そこで仕方がないというのではなく、元になる事実というかデータを出していただいて知恵を絞ることが必要になる場面も出てくると思う。大変なのはわかるが、ぜひそれをお願いしたい。

【前田理事】 出せるものは出す。

8. 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善について

【荻野書記長】 特例法の代償措置の中で1%ということもあるが、相変わらず東西キャンパスの格差が埋まっていない。今回資料として提出したが、他大学で複数のキャンパスを持ちつつ、かつ人事院勧告の比率が違ってても大学のどのキャンパスであれ同率の調整手当を充てている大学がかなりある。静岡と浜松都市の規模もさほど変わるとは思えないので、同率6%揃えていただきたいと考えている。

【前田理事】 地域調整手当1%の額は非常に大きくて、これこそ財源の問題である。(資料で) 大きなところに合わせているところは、本部地区が大きくて支部がとても小さいところだ。静岡大学も6%・3%のところを徐々に引き上げて、そういう意味ではかなり緩和しているのではないかと思う。これを合わせるということになると、かなり財源のひっ迫になるし、どうしても上を下げ下を上げるという対応になると思う。問題意識は理解しているが、今後の運営費交付金や給与削減のことを考えて行かなければならないと思うので、対応は難しい。

【増田】 08年度あたりから同じ大学であれば同率にすべきだという点ではある程度理解されていると解釈している。静岡を人勧通りに6%にして、浜松を同率の6%にするのに1億くらいだと思うが、人件費を削減して余剰金が7億出るのであれば、そこで人件費として還元する、地域調整手当を上げるというのは正論だと思う。そのあたりのインフラ整備や箱ものに使う前に、まず教職員に使うのが認められる使い方だと思う。

【前田理事】 どの部局でもそのような話をされるが、大学の財政状況はそのような状況ではない。これからの大学の経営がうまくいくのかということが見通しが立っていない状況だ。静岡大学だけが実質的判断をすればいいというわけではなく、わたしの考えとしては、国立大学が稼いで仕事しているわけではなく、他とは違う機関なのだということ。国から設立の根拠をいただいて運営をしているということで、稼ぐ形態ではなく、授業料も含めて税金だと思っている。大学としての店を開かせていただいている状況にあると思っている。その中で、大学の中で基準を改善するといっても、地域調整手当のように下を上げて上を辛抱してもらってバランスを取って運営して、これまでギリギリの財政状況で来たと思っている、次の通勤手当も検査院で指摘できると思えば一気にやってしまう。他大学ではこれで対応しているということで、状況を見ながらいつ矢が飛んでくるかわからない。この地域調整手当も一回蓋をあけて見られて、世間に対してバラ

ンスの風が吹けば、検査院もすぐ対応する。そういうことも考えて、経営としても考えて行かなければならないと思っている。こういったかたちでの浜松 4%、静岡 5%が、今のところのギリギリの状況ではないかと認識している。

【根本】事情があるのは分かっているが、06年の3月に当時の天岸学長と組合谷執行委員長の間で確認書が締結されていて、両者の間で格差は望ましくない、将来においては解消されるべきだということが合意されているので、その原則を踏まえていただきたい。

【前田理事】問題意識は持っている。できることで対応したい。

6. 技術職員の待遇改善

【荻野書記長】昇格基準が改善されたことは評価しているが、未だに実施されていない。これを速やかに実施に移していただきたいということと、推薦基準に関して、非常に不透明なかたちで物事が進められている傾向がある。この点に関してきちんとした説明と改善を要求したい。

【前田理事】技術職員の状況を一部把握していないので、これからお聞きしないといけないと思っている。この場でどのように対応していいか申し上げられないが、技術部の組織の中で活性化を図り、評価をしっかりと昇任人事に対応していくかを考えていただいて、運んでいければいいと思っている。この話は伝えたい。

【増田】昇格基準はある程度改善されたと思う。改善されたのなら、早急に基準に基づいて実施してほしい。2点目の昇任人事については、57歳以上にならないと5級に昇格できないのだからそういう人の中から推薦してほしいということである。ただ基準が研究者寄りで、技術職員の実態に合わないから、3/18に確氷理事との懇談会で職務内容についてじっくり見直すことを合意したのだが、じっくりではなくやってしまった。技術部は説明すると言っているので説明を受けて、納得ができなければ交渉等で対応したいと思う。

7. 通勤手当について

【荻野書記長】通勤手当については昨年一定の改善がみられ、大変評価しているが、この変更はど
ういった判断で可能になったか確認したい。どういったかたちで上がったのか？

【増田】半額分を静大の制度として支給するというのを撤廃して、国家公務員の特急料金の最大まで引き上げたということである。ただまだ赤字ではあるので、命令で行っているのだから実費分を出してほしいという要求である。

【石崎総務部長】そういう要望はよく理解している。東西のキャンパスが離れているところに異動を命じられるということなので、人事異動をしやすくすることとワークライフバランスのことも考えれば、できる限りのことはしなければならないということで、満額とはいかないが、上げようということになった。

【荻野書記長】半額規程は大学内の規程か？

【石崎総務部長】国家公務員の基準だ。

【塚本】今までは国の基準でやっていたが、今回国よりも緩和した。

【荻野書記長】ある意味、国の基準についてもある種柔軟に対応していけるということか。

【前田理事】これは検討していきたい。ここは政策判断でできる余地かなと感じているので、いつの時期かはわからないが、今年中には一度結論を出したい。

9. ワーク・ライフ・バランスの推進について

【荻野書記長】産前休暇 8 週について大学側から提示されたものだが、まだ実施されていない。この施行開始時期は？

【前田理事】年内をめどに実施をして行きたい。

【荻野書記長】浜松キャンパスの事務職員不足ということで、前理事から学部関係の事務一元化を図るという発言があったがどういう進展があったか。

【前田理事】5/1 付で就職支援担当職員 1 名を配置した。併せて学生支援の窓口を 1 本化して、ワンストップサービスのかたちができるば、うまく組織の強化を図っていければと思っている。

【水野副執行委員長】5/1 付けの人事異動は認識している。その方向で、本部機能を少しずつ移してほしいと思っている。

11. 再雇用制度の改善について

【荻野書記長】年金支給開始年齢が 65 歳に引き上げられたということで、現在フルタイムでの再雇用がないことから、生活上厳しいところに置かれることから、極力フルタイム再雇用を促進していただきたい。今後さらに年金年齢が引き上げられることも考えて、柔軟に制度設計をしていただきたい。

【前田理事】人件費の増にもつながるので、慎重に考えて行きたいが、まだ具体的には考えていない。

【増田】就業規則改正にも関わるので…

【前田理事】もちろんその際は皆様方にもご相談させていただく。

【荻野理事】先ほど学長懇談会の話も出たので、そうした場も利用して、要望を挙げさせていただければと考えている。