

■55歳を超える教職員の昇給停止・抑制について

2012年度人事院勧告に連動し、55歳を超える教職員の定期昇給を以下のように停止・抑制する提案を大学から受けました。

国家公務員は来年1月1日からの実施を正式決定しており、広島大学もそれに合わせて実施しようとするものです。

	現 行	→	改定後
極めて良好	4号俸以上		2号俸以上
特に良好	3号俸		1号俸
標準（良好）	2号俸		0号俸
やや良好でない	1号俸		0号俸
良好でない	0号俸		0号俸

本給のアップが停止・抑制されることは、給与部分のみでなく、本給を対象に計算する退職手当にも影響を与えます。仮に、55歳を超えて昇給が一切無かった場合の定年までの給与減額と退職手当の減額を別紙ポスター（大学の試算。なお、退職手当は勤続年数35年以上での計算）に記載していますので、ご確認下さい。両者を合わせた減額は、約407万円から約55万円と多額になっています。

組合は、「不利益変更であり、反対だ。国家公務員に合わす必要はない」と主張し、また、退職手当の減額については、「社会との均衡を述べた人事院勧告に連動して今年1月1日から1年半かけておよそ400万円、17%の削減を行なうとしたばかりであり、それに加えて更に削減を実施することは整合性が取れない」と主張しました。

しかし、大学は「国家公務員と同じようにしておかなければ退職手当計算において文科省と差が生じ、今回の対象者510人全員の再計算と、異なる一人一人についての文科省への説明が毎年、必要になる。その対象者は固定ではなく、毎年新たな教職員が追加になり、ずっと続く。専任者を置かないと対応できない」（11月11日団体交渉）の旨を主張し、また、退職手当については「文科省からの退職手当は一人一人について昇給停止・抑制後の金額しか交付されず、財源がない」との主張でした。

11月執行委員会では、給与部分については、大学が述べる事務管理問題を考慮し、「定年までに生じる不利益をカバーする代償措置」の要求へ転換することを判断し、一方、退職手当に生じる不利益については、何らかの措置によるその回復を要求することとしました。

そうした中で、給与部分について11月27日に大学から「ボーナスの勤勉手当を使った代償措置案」が提案されましたが、その代償措置案がカバーする不利益部分は一部に過ぎませんでした。

12月9日（月）団体交渉でそれを指摘したところ、「ボーナス方式は不公平になる」と大学自ら取り下げ、代わりに「4月より地域手当を含めた特別調整手当を制定し、それで補償する」あるいは「定期昇給は従来通りに行ない、退職手当は昇給しないところで計算する」との代案を口頭で説明して来ました。それを受け、具体的な提案を求めましたが、同時に、「給与減額については、その減額される総額相当分を代償措置の財源とし、その適用は1月に遡って実施する」ことを大学と確認しました。また、「仮に定期昇給のみは従来通りに行なう代償措置となった場合、1月1日に戻って訂正することは可能だが、逆の、昇給をしてそれを無かったことにすることは出来ない」との説明でした。

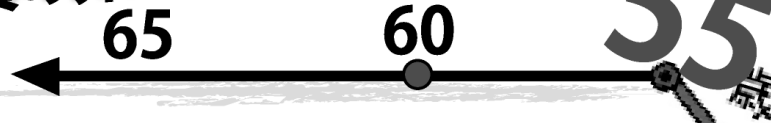
常勤教職員の昇給は1月1日に実施されますが、時間的問題から9日（月）の団体交渉で対象者についての昇給停止・抑制に関する判断を持たなければなりません。組合としては、上記の「給与減額については、その減額される総額相当分を代償措置の財源とする。その適用は1月に遡って行なう（定期昇給のみ行なう場合も含む）」確認により、対象者の1月1日昇給停止・抑制は取り敢えず受け入れることにしました。

（文責 小藪）

「55歳超職員昇給停止」=生涯賃金の大幅な減額

「給与」と「退職手当」を全額補償せよ!!

広島大学は



広島大学は、国の「55歳を超える国家公務員の昇給を2014年1月から原則停止する改正給与法」の改正を受け、「給与法の改正と同様の内容で改正」することを提案しています。

組合はその提案に反対してきましたが、大学は、国からの拘束を受ける退職手当とその事務管理の問題を前に、国に連動せざるを得ないことを訴え、代償措置でのカバーを提案しています。

大学の試算によれば、55歳以降の昇給が一切なかった場合の定年までの給与減額と退職手当の減額は、以下の表のように約407万円から約55万円までの、大幅な減額になります。

(退職手当は勤続35年以上で計算)



広島大学教職員組合

55歳超昇給停止にともなう給与・退職手当減額総額 (円)

	職・等級	定年	定年までの給与減額	退職手当減額	減額総額
55歳教授	教育職(A)5-63	65歳定年	1,832,565	798,399	2,630,964
55歳教授	教育職(A)5-53	65歳定年	2,641,954	1,046,349	3,688,303
55歳教授	教育職(A)5-51	65歳定年	2,925,398	1,150,488	4,075,886
55歳准教授	教育職(A)4-83	65歳定年	1,288,574	565,326	1,853,900
55歳教諭	教育職(B)2-122	60歳定年	351,253	282,663	633,916
55歳教諭	教育職(C)2-136	60歳定年	398,370	327,294	725,664
55歳看護師	看護職 2-105	60歳定年	303,767	242,991	546,758
55歳医療職	副部門長 4-78	60歳定年	303,774	252,909	556,683
55歳一般職	専門員等 5-61	60歳定年	455,326	371,925	827,251
55歳一般職	主査 4-72	60歳定年	423,392	352,089	775,481

注：教授、准教授の64歳、65歳時の給与は63歳の給与の約85%で計算している。
また、退職手当は63歳時の給与をもとに計算している。

このような大幅な給与、退職手当の減額に対して、広島大学教職員組合は、「55歳超職員昇給停止・抑制」によって減額される「給与」と「退職手当」を全額補償することを求めます。

大学は、これまで「ボーナスによる給与の一部補填」を提案してきましたが、12月9日(月)の団体交渉では「地域手当特別調整分での補償」または「定期昇給のみは従来通りに実施」の代替案を示しました。この代替案については、その具体的な提案を近日中に受け、検討します。

なお、常勤教職員の昇給は1月1日に実施されますが、時間的問題から9日の団体交渉で対象者についての昇給停止・抑制に関する判断を持たなければなりません。組合としては、団体交渉で「給与減額については、その減額される総額相当分を代償措置の財源とする。その適用は1月に遡って行なう」ことが確認できたため、対象者の1月1日昇給停止・抑制は取り敢えず受け入れることにしました。



広島大学職員給与規則の改定案に対する意見書

この度、大学側より示された職員給与規則の改定案について、練習船豊潮丸事業場の労働者の過半数を組織する組合として、以下、意見を述べます。

1. 改定への反対

独立法人である広島大学は、自主的・自律的な労使関係の下で給与等の労働条件を主体的に決定すべきであり、国家公務員の「一般職の職員の給与に関する法律」の改定に連動した55歳を超える教職員の昇給を停止・抑制する給与規則の改定には反対します。

2. 改定が与える大きな不利益

この度の職員給与規則の改定は、給与部分のみならず退職手当へも大きく影響するものです。10のサンプルでの大学試算によれば、55歳以降の昇給が一切なかった場合の定年までの給与減額と退職手当減額は、最大で、65歳定年の教授で約293万円と約115万円、60歳定年の一般職で約46万円と約37万円となっています。この減額幅は決して軽微とは言えず、生活設計へも多大な影響を与えるものです。

3. 主体的な給与・退職手当制度の構築を

国家公務員の給与・退職制度の変更に連動した給与規則・退職手当規則の変更が続いていますが、独立した法人組織として没主体的なものと言わざるを得ません。別言すれば、教職員の生活及び生活設計に対する使用者としての責任とは何かが問われ続けていると考えます。

給与（及び退職手当）が労働（及び継続した労働）に対する対価だとすれば、労働（及び継続した労働）に変更がないにも拘わらず給与（及び退職手当）のみを引き下げることが矛盾と言えます。更に、残された手段としてそれをせざるを得ない経営的逼迫性が存在しているわけでもありません。

また、退職手当については、同様に国家公務員の退職手当法改定に連動して本年1月から1年半の期間にわたって約400万円、率にして17%の減額を実施している最中です。この減額幅は官民較差として算定されたものですが、この度の55歳を超える教職員の昇給停止・抑制による退職手当の減額はそれに更に追加されるものであり、整合性が取れないものとなります。

更に、この度のような大きな不利益を与える改定は教職員の職務に対するモチベーションを低下させ、優秀な人材の流出を招く危険性を生じさせるもので、広島大学にとっても決してプラスにはならないものです。

こうした問題や不整合が生じる原因は、教職員の給与等の処遇に関して広島大学自らが主体的な展望（構想）と計画、それに基づく制度構築を為していないところにあります。政府からの拘束性は確かに存在するものの、しかし、その問題性も含めたところでの主体的な基本方針と制度設計が求められていると考えます。

4. 不十分な提案の改善を

この度の給与規則改定の提案は、12月16日（月）に初めて受けました。

裁判所の判決に「意見を聴くとは、労働者過半数の意見が十分に陳述された後、これが十分に尊重されたという事蹟が存することである。意見が十分に陳述されたということは十分に陳述する機会と時間的余裕が与えられたということであり、……意見が十分に尊重されたということは、……労働者の過半数の意見が使用者によって就業規則制定又は変更上十分に考慮され、労働者に質すべきは質し、説明すべきは説明し、労働者の意見の理解及び採用に十分の配慮と誠意が傾けられた事蹟の存することを要する」（東洋精機事件 昭和28.8.10 神戸地裁尼崎支部決定）とあり、行政解釈等もこれを支持しています。

この「意見が十分に陳述、意見を十分に尊重」の点からすれば、この度の給与規則改定が持つ問題の重要性にも拘わらず、意見書提出までの期間があまりにも短く、教職員同士での検討が実質不可能であり、また、過半数代表の「意見が十分に尊重され」ることも実質的にありませんでした。

更に、給与減額に対する代償措置案を検討中との説明ですが、その具体的提案は受けていません。

この度の提案は、時間的にも内容的にも不十分なものと言わざるを得ないものです。

その原因が何に在るのかは定かではありませんが、必要な業務の円滑な遂行は組織運営の基本であり、十分な計画的・体制的配慮を行なって、今後こうした不十分な提案が無いようにして下さい。

5. 代償措置の提案と実施

代償措置についてはこれから提案を受けますが、意見聴取の場では大学より「給与部分については、昇給したがごとくに出来ないかと考えている」との説明がありました。また、大学と広島大学教職員組合との団体交渉では、「給与部分の減額については、その減額される総額相当分を代償措置の財源とし、適用は1月に遡って行なう」ことを双方で確認しました。

については、速やかに、これらの説明と確認の通りに代償措置案を作成し、提案を行ない、実施されることを求めます。

練習船豊潮丸事業場 広島大学教職員組合
執行委員長 西別府 元日

12月26日（木）団体交渉の交渉事項について

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力を敬意を表します。

さて、12月26日（木）に予定しています団体交渉におきまして、当組合として下記の交渉事項及び要求を行ないますので、予め通知致します。

なお、組合員の労働条件・労働環境に影響を与える問題はすべて義務的団体交渉事項であり、また、当組合が何を団体交渉事項とするかは当組合が判断する問題であることを申し添えておきます。

つきましては、下記の交渉事項及び要求に関する必要な準備をお願い致します。

記

1. 55歳を超える教職員の昇給停止・抑制に係る代償措置について

必ず、きちんとした代償措置案の提案をお願いします。

2. 東広島地区運営支援体制再編計画（案）について

説明を求めるとともに、質問し、また、意見表明を行ないます。

なお、12月9日（月）に提供いただきました「東広島地区運営支援体制再編計画（案）の概要」は、当組合出席者分は当組合で用意します。

3. 附属学校園教員の過重労働軽減の課題について

以下を要求します。

- (1) 非常勤講師と常勤教員の業務内容・業務範囲の違い、したがって、非常勤講師の増加は常勤教員の負担増となること、及び、公立学校と比較して研究業務・教育実習指導業務等の附属学校独自業務が負荷されており、公立学校教員体制に関するいわゆる「標準法」の体制基準を超える教員体制が必要であることから、常勤教員体制を拡充（増員）すること。
- (2) 常勤教員の配置について、「再編統合準備業務（附属学校再編統合準備室）」に充てられている教員を附属学校園の現場へ配置し、「再編統合準備業務」に係る人員が必要な場合は臨時に措置すること。
- (3) 附属学校園教員の事務的・雑務的等の業務を軽減するため、契約事務職員を全附属学校園で増員すること。
- (4) 短期間での頻繁な人事交流を見直し、修正すること。

4. 東雲小学校の非常勤講師体制に伴う過重労働問題について

以下を要求します。

- (1) 過去の非常勤講師経費配分における基準分積算が間違っており、そのため、非常勤講師体制の不足から常勤教員に過重な負荷が掛かっていたことを認めること。
- (2) 次年度予算配分方針については時間的问题から見直しを求めないが、今後、予算配分率を変更する場合には上記(1)を考慮すること。

5. 附属学校園各事業場の1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書について

以下を要求します。

附属学校園各地区事業場における1年単位の変形労働時間制に関する労使協定書について、2014年度からは必要に応じて1年未満の期間における当該協定書を交わすこと。

6. 主幹職に関する広島県との相違について

主幹職の扱い（特2級の設定を含め）が広島県と相違していますが、そのことに関する大学の見解及び今後の方向性（公立のようにして行くのか、独自路線か）について説明を求め、質問等を行なう考えです。

7. 2009・2010年度給与減額に伴う余剰額の用途について

平成25年11月27日付け「第68回団体交渉（25.11.11）に基づく大学からの提案等について」に於いて提案を受けた標記事項について、当組合の見解を述べます。

（注）なお、交渉事項が多いことからこれらすべてを扱うことが出来ない可能性があります、交渉は上記の項目順番で行ないます。

以上

挟み込みチラシのご案内です。冬休みに、ゆっくりご覧ください。

・生活応援バンク「ろうきん」より ☆☆☆☆☆☆ ちらし3種
〈家計の見直しキャンペーン中！〉
〈マイプラン★ナビ〉〈住宅ローン相談会〉

・保障のことなら「全労済」より ☆☆☆☆☆☆
季節のドライブ Guide／マイカー共済

発行 広島大学教職員組合

（東広島事務所 本部）

東広島市鏡山1-7-2（広大西口 西エネルギーセンター内）

内線（東広島84）5390 TEL/FAX 082-422-7556

メール union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>