



新年雑感

中央執行委員長 土岐 邦彦

「新年を寿ぐ気持ちはあっても、どうもその気にならない。年々そう感じてしまう」

私が所属する学部の教員の言葉です。

国内的にみても、震災からの復興や原発問題への展望は相変わらず見通しがもてないまま。政権は変わったとしても、国民にとって明るい現在と将来を指し示す希望を見いだすことはできないのが実状。学内課題においては、前期の執行部から引き継いだ「給与削減」や「保育士の雇い止め」に関する問題で団交の要求をしたものの、依然として無回答。今期に入って突如発生した新たな教職員攻撃である「退職金削減」に関しては、一度は団交要求に応じたものの、再度の要求に関してはやはり無回答。

退職間際の未組合員である職員さんが「将来設計が完全に狂ってしまった」と嘆きの言葉を寄せてくれました。若手の教員からは「私大への異動も真剣に考えなきゃならない」と怒りの声があげられました。冒頭の教員の言葉は、本学の教職員共通の内なる想いだと言えましょう。

たしかに先行きは不透明どころか依然として暗いままというのが現状です。しかし、すべての教職員にとって働きがいのある職場を創造することが今こそ求められていることにまちがいありません。全国のすべての国立大学法人の労働組合と連携をさらに深めつつ、岐阜大学独自の運動を展開することが急務となっています。

そのために現中央執行委員会は、多くの組合員さんの願いや想いを結集し、先頭に立って闘いを進めていく所存です。本年もどうぞよろしくおねがいたします。ともにがんばりましょう。

今号の紙面

- 1 面 新年雑感
- 1～2 面 退職金引き下げ
- 3 面 改正労働契約法
- 4 面 企画のお知らせ

退職金を数百万円引き下げる規則改定が強行実施！

1月1日付で退職金規則が改定されました。過半数代表への意見照会からわずか1ヶ月、職員組合との団体交渉は1回だけ（しかも最高経営責任者である学長は団体交渉の場に不在）開催されました。事前の規則改正についての連絡は、たった1回のメールによるものでした。給与減額の際のような対面式の職員に対する説明会も開かれませんでした。

名古屋大や三重大など、全国の国立大学法人では労使交渉を継続中

全大教からの情報（1月13日現在）によると、交渉の状況が寄せられた約50の国立大学法人のうち、約20大学では、岐阜大学と同様に、「交渉打ち切り。1月1日付で規則改正」となりました。しかし、

約30の大学では、今も労使交渉が継続されています。近隣の名古屋大、三重大も継続しているようです。今回の規則改正は、退職金が数百万円も下がってしまうという重大な不利益変更です。慎重に事を進めるのが当然でしょう。岐阜大学役員会は、退職金引き下げを「苦渋の選択」と表現しましたが、不利益を被る職員に対して「やるべきことをやった」と果たして言えるのでしょうか。

「代償措置」「緩和策」を提案した法人も

いくつかの大学では「代償措置」「緩和策」が提案されたり、検討されたりしています。例えば、山口大では今年3月末の退職者を減額対象から除外し、和歌山大は減額の調整率を圧縮が提案されています。新潟大では、12月31日時点で定年年齢に達した職員が退職した場合は、現行の退職金の支払いと3月31日までの再雇用を暫定的に措置して、退職金の引き下げ幅を緩和しようとしています。

これらの事例は、それぞれの大学に一定の裁量の余地があることを示しています。

本当に退職金引き下げは回避できないのか？

12月14日の団体交渉の後、事務折衝が2回行われました。その場で、岐阜大学における退職金引き下げ額の概算データが組合に提供されました。試算によると、今年度の引き下げ総額は6千万円、再来年度以降は1.6億円くらいようです。岐阜大学に交付される運営費交付金は年間およそ120億円です。計算上は、今年度であれば0.5%、再来年度以降も1.3%の「持ち出し」で減額分は補填できるということです（役員会は「補填できない額」という認識です）。これらは、あくまでも概算で、退職する人数や職種によって変動する可能性のある数値です。また、運営費交付金は減りつづけています。しかし、拙速に規則を改正する前に、引き下げの回避策や緩和策をもっと慎重に検討すべきではないでしょうか？

組合は退職金引き下げ措置に反対し、再度の団体交渉を要求しています

職員組合は以下の理由で、今回の退職金引き下げ措置に反対する旨を役員会に申し入れています。

- 1) 職員が納得できるような合理的な説明が未だになされていない。
- 2) 今回の措置は、労働契約法および不利益遡及を禁じた労働基準法に違反していると考えられる。
- 3) 仮に国家公務員準拠の考え方を準拠するにしても、それならば、国家公務員および引き下げの対象となる法人職員を総合して退職金の水準を出し、それと民間とを比較して算出された調整率でないと、筋が通らない。「高い水準」の国家公務員の平均退職金を基に算出した調整率を「低い水準」の法人職員にも適用するのは、不当かつ非合理的である。
- 4) 2回目の団体交渉が実施されない、職員に対する説明会も開催されていない、さらに不利益変更に対する代償措置も提起されないということなどから、役員会には「労働者を守る」という経営者として当たり前の意識が乏しいと思われ、職員に対する誠意が感じられない。

退職金引き下げ措置の詳細を職員に対して十分に周知・説明し、職員の同意を得る努力をすること、第2回目の団体交渉を開催し、労働法違反に関する事項、岐阜大学独自に退職金の減額分を補填できないとする具体的な財源的根拠や検討過程、どうしても不利益変更を行う場合の代償措置について交渉に応じることを、重ねて要求しています。



～ご存知ですか？～労働契約法が改正されました

昨年8月に「労働契約法の一部改正に関する法律」（改正労働契約法）が成立しました。

法改正の趣旨は、「有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合に無期労働契約に転換させることなどを法定することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る」（厚生労働省通知「労働契約法の施行について」）とされています。有期労働契約については、①無期労働契約への転換（第18条）、②「雇止め法理」の法定化（第19条）、③不合理な労働条件の禁止（第20条）が、新たに法制化されました。

無期労働契約への転換は、「同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換する」という内容で、今年4月1日より施行されます。

法改正に対して、全国のいくつかの国立大学法人では、無期労働契約への転換を回避するため、有期雇用職員について、通算の雇用期間を5年以内とする、また、「大学の教員等の任期に関する法律」等が適用されている有期雇用教員についても、5年の任期としつつ、優秀な人材に限り無期転換を行う等の提案が行われています。

岐阜大学では、どのように対応するのかが明らかになっていません。職員組合としては、有期雇用職員の労働条件の改善をはかる立場から、全大教とも協力して、岐阜大学および全国の大学法人の情報を収集しているところです。

労働契約法改正のポイント

「労働契約法の一部を改正する法律」が平成24年8月10日に公布されました。今回の改正では、有期労働契約について、下記の3つのルールを規定しています。

有期労働契約とは、1年契約、6か月契約など期間の定めのある労働契約のことをいいます。パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託など職場での呼称にかかわらず、有期労働契約で働く人であれば、新しいルールの対象となります。

改正法の3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日）

IとIII：平成25年4月1日

（厚生労働省HP掲載 パンフレットより）

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/kaisei/

企画のお知らせ

岐阜大学職員組合 2013新春のつどい

2013年1月23日（水）18時～
岐阜大学生協 第2 食堂
会費 1,000円

お申込みは、1/18までに必ず

岐阜大学職員組合 内線9552



「家族の絆」テーマ

新春映画 山田洋次監督『東京家族』 1/19公開

特別インナー券（1000円）あります。

ご家族でご覧ください

各支部新年会



工学部支部新年会

1/17（木）18時～

場所：工学部支部組合室（B棟1階）

教育支部餅つき

1/30（水）17時半～

場所：教育学部 第2会議室

医学部病院学習会

2/15（金）18時半～

場所：医学部記念会館

講師：戸田さん（名古屋大学）

教職員共済「退職後の生活設計セミナー」

2/22（金）12時～13時

場所：組合室 要予約