

明らかに誠実交渉義務違反!!退職手当引き下げの根拠すら示せないまま、強行か?

——「退職手当引き下げ」問題団体交渉報告——

12月6日(木)の組合への情報提供を経て、12月13日(木)・17日(月)に「退職手当引き下げ」問題をめぐる団体交渉を行ないました。当初、12月13日の交渉終了後、すみやかに交渉の内容をお知らせする予定でしたが、急遽17日に第2回目の交渉が行なわれることになったため、13日と17日の交渉内容をあわせてお伝えすることにしました。ご了承ください。

12月13日団体交渉 退職手当引き下げの理由

12月13日15:00からの第1回交渉では、まず谷口学長自らが引き下げ提案に至った経緯を説明しました。その経緯とは、2012年8月7日の閣議決定「国家公務員の退職手当の支給水準引下げ等について」において独立行政法人役職員の退職手当は「国家公務員の退職手当の見直しの動向に応じて、通則法等の趣旨を踏まえつつ、今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行う」とされ、2012年12月5日の文部科学省大臣官房長の事務連絡「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の退職手当について」によって「民間における退職給付の実情に鑑み退職手当の引き下げを行うことを内容とする今般の国家公務員の退職手当制度の改正に準じて、貴法人の役職員の退職手当について必要な措置を講ずるよう要請いたします」と要請をうけたというものです。

つづいて両角人事・労務担当理事が具体的な提案を行ないました。その内容は、『赤煉瓦』No.17でお伝えした改正「国家公務員退職手当法」とまったく同じです。引き下げの内容を改めて確認しておきます。

基本額調整率 現行 104

2013年1月1日より 98 (現行比 5.8%減)

2013年10月1日より 92 (現行比 11.5%減)

2014年7月1日より 87 (現行比 16.3%減)

引き下げ提案を決定した2012年11月29日役員会の「平成24年国家公務員退職手当法の改正に伴う熊本大学役職員の退職手当の取扱いについて」によれば、退職手当の引き下げを提案する理由は次のとおりです。独立行政法人通則法第63条で「社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない」とされており、「社会一般の情勢を判断する上で、専門組織による全国規模の調査に基づく人事院の見解については、極めて客観性・合理性があると判断され有益であると思われる」。そこで、「社会一般の情勢」＝民間の水準に合わせるために引き下げを提案する。また、退職手当は特殊要因経費として措置されており、現行通りとする場合には大学として「何らかの措置を講ずる必要がある」。教職員に「多大な負担をかけるが、ご理解いただかない」。以上のように説明しました。

熊本大学教職員の退職金の水準は? ——理事は回答不能の状態に。

引き下げ提案は12月5日の文部科学省大臣官房長からの「要請」を受けて法人として判断した結果であることを確認したうえで、使用者の判断根拠を質問するところから交渉を始めました。

まず人事院の調査結果を役員会が「極めて客観性・合理性があると判断され有益である」と判断した根拠を質問しました。今回の人事院による退職給付の官民格差の調査結果は、給与の調査の場合と異なり、学歴・職階・年齢等を考慮したラスパイレス比較ではないからです。また、給与水準の低い国立大学法人の職員が国家公務員のままであったならば、今回のような退職手当の406万9,800円もの官民格差は生じなかったはずで、そうした国家公務員の数値を国立大学法人の職員にも適用して引き下げるとするのはまったく不適切です。

本学の勤続20年以上の一般職員の退職手当の実額を質問すると、2010年度の場合、20年以上勤務の定年・勲奨退職者の平均2,265万477円と回答しました。“これは、民間の水準と比べて高いのか、低いのか”と尋ねると“民間と同等のレベル”という回答でした。「社会一般の情勢」＝民間の水準に合わせるために引き下げると説明しておきながら、その実質は“民間と同等のレベル”のものをさらに引き下げるといいますから、話になりません。“引き下げ提案の説明とまったく違うではないか”と追及されると、両角理事は“検討し直させてください”とだけ述べ、答えに窮する有様でした。

自己補填できない理由もまったく示せず

熊大使用者からの提供資料によると、退職手当を現行通りとした場合には、各年度に次のような影響額が生じる見通しであるとされています。

調整率 年度 人数 影響総額

98/100 24年度 36人 6,700万円

92/100 25年度 49人 23,320万円

87/100 26年度 41人 28,270万円

27年度 41人 28,090万円 (熊大使用者からの提供資料による。役員は除く)

“退職手当を現行通りとすると、大学が何らかの措置を講ずる必要があると言ったが、措置を講(裏につづく)”

	熊本大学教職員組合	
	No.18 2012. 12. 19	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

ることができない理由はまったく説明されなかった。その理由は何か”と質問すると、“退職引当金を大学が引当つづけることはできない”との回答でした。しかし、大学が自己補填できないという資料や根拠は何ら示されていないのですから、使用者の判断が妥当なものなのかどうか、まったく検討できない状態です。

いうまでもなく、退職手当の引き下げは、就業規則の不利益変更であり、使用者には「高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」であることを説明する責任があります。しかし、使用者の引き下げ提案の論理にしたがったとしても、それがまったく示されていないのです。組合は、この点を確認し、“まったく交渉になっていない”ことを指摘するとともに、そもそも退職手当の引き下げはいくつかの判例から見ても不利益変更の遡及措置であることを指摘しました。すると、驚くことに谷口学長は“退職手当の引き下げは、不利益変更の遡及措置にはあたらない”との見解を示したのです。再確認しても、改めませんでしたので、よほど確信している見解のようです。

ともあれ、自らの引き下げ提案の根拠について回答不能に陥った熊大使用者は必要なデータを準備し、急遽 2 回目の交渉を翌週の 12 月 17 日に 15:00～16:00 の間で開催することになりました。

12 月 17 日団体交渉

12 月 17 日の第 2 回団体交渉では、両角理事が①2010 年度の本学一般職員の定年退職者の退職手当と人事院調査の民間退職給付の実績比較に関するデータ、②2012 年度の収入・支出予算と退職給付水準を維持した場合に必要な財政的措置に関するデータを示しながら、次のように説明しました。①については、“熊大一般職員の退職手当は民間よりも 430 万円高い場合から 10 万円低い場合までであるが、サンプルが 7 名と極めて少ないため、判断できない。したがって総計 8 万名を超えるサンプルをもとにした人事院の調査結果を重要な参考資料とするのが妥当と考える”。②については、“国立大学法人の会計基準上、退職引当金は大学の自己収入から積み立てることになるが、今年度は自己収入の使途がすでに決まっており、次年度以降も恒常的に退職引当金を積み立てることはできない”。以上です。

組合は、①について“本学一般職員の単年度のサンプル数が少なかったとしても、過去 4・5 年の実績を収集してサンプル数を増やせば、退職手当額の傾向を把握することが可能なはず。他の国立大学法人でも、一般職員の退職手当が国家公務員よりも 200～300 万円低いことが指摘されている。判断する根拠もなく、人事院の調査結果を重要な参考資料とするのが妥当というのは、信じるしかないということと同じではないか”と質問・追及し、さらに“過去 4・5 年の本学一般職員の退職手当額の実績を集計して傾向を把握し、民間の水準と高いのか低いのかを比較してほしい。民間の水準に合わせるために引き下げるといっているのであれば、どの程度引き下げることが民間の水準に合わせることになるのかを具体的に示してほしい”と求めました。

これをうけて、熊大使用者は検討するために協議の時間を求め、交渉は約 10 分間中断しました。

驚きの回答!!——1 月 1 日強行か？

中断後の使用者の回答は、驚きのものでした。“過去に遡ってサンプル数を増やしたとしても効果は期待できないため、さらなる分析は行なわない”，そして学長自らが“精一杯、説明させていただいたので、就業規則の変更の手続きに入らせていただく”というのです。

交渉は、使用者が示した引き下げ提案の根拠の妥当性をめぐって行なわれているだけで、しかも使用者はその合理的な根拠をまったく示せていないにもかかわらずです。17 日に使用者が示した②の論点についてもまったく議論していません。組合は、“まだ一般職員について議論しているだけで、教員等他の職種の引き下げの妥当性はまったく議論していない。退職引当金を自己補填できないという問題も議論していない。さらに、前回学長は不利益変更の遡及措置にはあたらないと言ったが、組合は判例（「朝日火災海上保険」事件、1996 年 3 月 26 日最高裁判決）から見て不利益変更の遡及措置であり、違法行為と考えている。まだまだ交渉しなければならない論点が残されている。交渉を終えることなど認められない”と交渉の継続を求めました。

さらに組合は“重大な不利益をおよぼす問題をわずかな期間の 2 回の交渉で終えることなど認められない。1 月 1 日実施を見送っても財政的な影響は大きくないのであるから、継続して交渉しましょう”と要望しましたが、学長の態度は頑なでした。

組合は最後に“継続して交渉することを申し入れます。日時は検討のうえお知らせください”と使用者に伝えました。

今後、使用者は…。

12 月 13 日・17 日 2 回の交渉時間は合計わずか 2 時間 30 分程度（13 日：1 時間 30 分、17 日：1 時間）です。熊大使用者は、就業規則の変更が「高度の必要性に基づいた合理的な内容のもの」であるかどうか、自らの引き下げ提案の根拠すら合理的に示せず、検討すべき論点が多く残されているにもかかわらず、団体交渉を終えようとしています。これは明らかに不当労働行為＝誠実交渉義務違反です。

他の国立大学法人のなかには、すでに退職手当引き下げの 1 月 1 日実施を見送り、団体交渉の継続を決定した大学もあります（金沢大学、筑波大学）。熊本大学使用者はなぜここまで 1 月 1 日実施に固執するのでしょうか。理解に苦しみます。自らの責務を果たさぬまま、今後、熊大使用者はどうするのでしょうか？

12 月 13 日の交渉で組合は、“自らの引き下げ提案の根拠すら合理的に示せない状態のまま学内で説明会を開催することは組合として認めない”と使用者に明確に伝えました。団体交渉を終えていないにもかかわらず、就業規則の変更手続きに入ることは断じて許されません。このまま学内で説明会を開催するようなことがあれば、組合は断固抗議します。