

# “研究者のアイデンティティ” 2018 新春 かたちにする大学・学部運営を

「研究あってこそその教育」 「文系学部が地域貢献のためにできる研究」

## 200号記念 座談会

### 「研究者としてのライフサイクル」づくり

「リフレッシュにもなる」——サバティカル等をいかに取得するか

12月20日、人文支部は在外研究の経験を うやうや行って行き先を確保したのかへ取得でき聞かれました。その概要を再録し、条件整備など話しあいました。「リフレッシュ」は、報告者の深井さんをはじめ、シユにもなる」との言葉が印象的でした。

A 2006年に行ったときの経緯から。

深井 経緯で話すると、4月に話があった。当時まだ文部科学省の在外研究予算があった。年度が始まって

いたが、まだ候補者決まっていなかった。年度が始まっていないけどどうですかという話。そのときに読んでいた本に関して3校にメールを送って最初に返ってきたのがブリストル大学。その

大学のホームページを見てその先生を探せば、少なくとも事務のアドレスはわか

あけましておめでとつございませう。人文支部は2017年、サバティカル制度をはじめとした研究案件の充実のとろくみや事務

る。送ってみると、たまたまその先生が日本で在外研究していた。さっそく東京まで会いにいき、話を進めてもらった。三重大に就職してまだ2、3年目くらい。

受け入れ先は、自分で探さすかない。ちなみにそのとき送った3校からみんな「いいよ」と返事が来たが、条件はだいぶ違う。アパー

ト等があるところもあったが、専用の研究室があるかどうかなど大きい。

B 人気がある先生とかで

補佐員等の無期転換問題にとりくんできました。また全学的にも、水道水、有期雇用教職員の無期転換権、安全保障技術研究推進制度

あれば競争率も高い？

深井 それはありますね。しかし、そこからまた紹介してもらえない。しかし向こうの環境も必要なので、どうても大きな大学に申し込

まないとけない。

深井 この前学部長と話したときも、2年くらい見越して計画を立てられるように制度が動いてくれたらいい。授業の調整もある。

をはじめ軍事的安全保障研究の問題など、先進的なとりくみを展開しました。2018年は、これらの成果を受けて適切なへかた

C こつこつ時代だから、イメージが湧きにくい。

深井 自分の分野の上の先生に聞くのもひとつ。

C まわりの人はそういう人が多い。国内の親しくしている研究者の人に、あつせんしてもらうのが多いような気がする。

深井 ブリストルで重要なのは、社会的排除のデータベースが蓄積されて、自由に使わせてくれること。そこで大規模なデータを使って、その手法を自分でたどり、やり方を学んだり、試行錯誤できる。それが海外のメリット。(3面に続く)

ちくにするのが求められるとともに、地域手当の増額などの課題も残されています。引き続きともに改善を勝ちとつていきたいと思います。

新年あけましておめでとつございませう。人文支部は2017年、サバティカル制度をはじめとした研究案件の充実のとろくみや事務

## 三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 1月 4日 (木) 第200号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

編集・発行人 前田定孝

E-mail:kff02520@nifty.com



# 大学当局が退職手当試算を公表

## 在職39年勤続「教授」で109万円のカット!!

# 役員会では「財政状況が…」

# 問われるのは 幹部の「大学を維持させる」決意

退職手当引き下げについて、過半思惟代表者の求めに対して、大学当局が試算結果を出しました（左表）。それによれば、最大の引き下げは39年教授で109万円、事務系職員でも、39年課長以上で82万円にも及びます。副課長以下でも、76万円の削減となります。

「一見して「長く働いた研究者も事務職員も、まったくたいせつにしない大学」という姿勢が、この数字からにじみ出ています。教授の場合、最小3年で6万円、准教授で最小5年で6万円という下げ幅が気になるようです。」「できるだけ早く移動した方が個人個人の被害が最小に押さえるられる」というメッセージにもなりそうです。この点、21日に開催された職域代表等に対する説き及ぶ運営費交付金削減は自然災害ではない

役員会では何も批判的な意見は出なかったのか。「基本的には、人勤でこういうふうに出ていますし、財政状況を踏まえてこうせざるをえないという意見でした」——尾藤局長の回答です。国家公務員向けの退職手当法「改正」イコール国立大学法人職員の退職手当削減という思考が大学の幹部の間に固定観念化しているようです。しかし個別の教職員にとっては、マンションのローンなどが払いきれなくなると、安心して老後を送れるように設計したはずの生活が前提から破壊されるかどうかの瀬戸際です。

おもしろい

## 過半数代表者に示された 退職一時金試算 (2017年12月22日)

定年退職者 (過去の定年退職者を参考に試算) 一万円未満四捨五入

職種等	在職年数		退職手当額		
			引下げ前	引下げ後	差額
教授	最小	3年	2,150,000円	2,090,000円	-60,000円
	最大	39年	31,520,000円	30,430,000円	-1,090,000円
	平均	27年	23,580,000円	22,780,000円	-800,000円
准教授以下	最小	5年	1,630,000円	1,570,000円	-60,000円
	最大	40年	20,010,000円	19,300,000円	-710,000円
	平均	23年	14,860,000円	14,360,000円	-500,000円
事務系職員 (課長以上)	最小	37年	23,430,000円	22,610,000円	-820,000円
	最大	42年	23,950,000円	23,150,000円	-800,000円
	平均	40年	22,350,000円	21,590,000円	-760,000円
事務系職員 (副課長以下)	最小	8年	1,800,000円	1,730,000円	-70,000円
	最大	42年	21,200,000円	20,470,000円	-730,000円
	平均	37年	18,160,000円	17,520,000円	-640,000円

※教員以外は事務系を含む。  
 ※大学教員については年度末63歳時の調整率を適用するため、今年度末65歳、64歳については減額しない。

自己都合退職者 (過去の退職者を参考に試算) 一万円未満四捨五入

職種等	在職年数	退職手当額		
		引下げ前	引下げ後	差額
大学教員	10年未満(平均)	640,000円	620,000円	-20,000円
	10年~19年(平均)	5,240,000円	5,070,000円	-170,000円
	20年以上(平均)	16,120,000円	15,570,000円	-550,000円
事務系職員	10年未満(平均)	610,000円	590,000円	-20,000円
	10年~19年(平均)	2,670,000円	2,580,000円	-90,000円
	20年以上(平均)	13,470,000円	12,990,000円	-480,000円

※教員以外は事務系を含む。  
 \*年俸制適用対象者:「説明会での資料(給与改定の方針の『4.その他』)に記載のとおり、2017年度の給与改定に伴う改定ですが、『本学年俸制適用教員給与規程』を適用する職員については、年俸額を再計算し、年俸額の改定を行います。それ以外の年俸制の職員については、改定を実施しません」との回答がありました。

# 人文学部支部は 退職手当削減の即時撤回を要求します

## 座談会、1面から続く

\*1面に続き、在外研究の経験を聞く会の内容です。  
 論文を書く際に実際に試行錯誤した人に聞かないとわからないことも多い。  
 難しいのは、その後の共同研究につなげていくこと。言葉の壁もある。耳が慣れてくると1ヵ月くらいはかかる。1年くらい行かせてもらわないとまとまったことはできない。

時間を。30くらいで就職して10年もするとけいこしんどくなる。リフレッシュ休暇みたいなものも必要。その後50代で重い仕事をしても、もういっぺんやって、あと年まで。そういつリズムをつくらないと。授業は1年くらいやらなくてもかまわないのではないかといいのではないかと。

「口常会話くらいは……」  
 B 言葉の壁でどうと、自分の先輩は、半年くらいは先生から直接指導を受けられずに、そのレベルに達しなかったことは多い。

A 「長いこと大学を抜ける」ところが難しい……  
 深井 自分ときは半年間だった。ちょっとあの年は1科目開講しないといけない。だから後期ほとんど授業がなかった。だからあま調整も必要なかった。卒業論文の指導は、メールでやりとりした。今ならスカイプも使える。  
 C 私学では順番でまわっている。  
 深井 私学でも順番でまわらせるならこちらでも回せるのではないかと。  
 C 私学の法学部のスタッフはけっこう少ない。  
 B 去年いった先輩は帰ってきたらすぐ戻りたいへん。かわいそうなくらい。  
 深井 その点こちらは授業が少なくてからね。順番が決まっているところは多い。2年くらい前からわかっていて。逆に50代ときは、学部長とかをやった

あとで1年間行かせてもらうというのがある。  
 A 昔はひとつのライフサイクルがあった？  
 深井 理想的には、若いときと50代で2回行ければ。現在の50代の先生方が行かなくなり、伝統で切れてしまったのが大きい。昔は上から順番に行っていた。予算もあつた。2年くらい前から、次は自分だということと準備していた。学部の制度として、定期的に順番に人を送り出せるようなかたちをつくらないといけない。ひとつはばくらの世代で誰かが行く。そのあと順番を決めておいてどんどん送り出す。  
 A 40くらいで行く人が多

「口常会話くらいは……」  
 B 言葉の壁でどうと、自分の先輩は、半年くらいは先生から直接指導を受けられずに、そのレベルに達しなかったことは多い。

A 「長いこと大学を抜ける」ところが難しい……  
 深井 自分ときは半年間だった。ちょっとあの年は1科目開講しないといけない。だから後期ほとんど授業がなかった。だからあま調整も必要なかった。卒業論文の指導は、メールでやりとりした。今ならスカイプも使える。  
 C 私学では順番でまわっている。  
 深井 私学でも順番でまわらせるならこちらでも回せるのではないかと。  
 C 私学の法学部のスタッフはけっこう少ない。  
 B 去年いった先輩は帰ってきたらすぐ戻りたいへん。かわいそうなくらい。  
 深井 その点こちらは授業が少なくてからね。順番が決まっているところは多い。2年くらい前からわかっていて。逆に50代ときは、学部長とかをやった

い。それくらいに行ければ。  
 A 昔はもつと若い人が？  
 深井 40だったら遅いかも。若手で行くとしたら。  
 C 就職してすぐにかせるのもひとつの理想型？  
 深井 40代だと子どもでさる。結婚前の30代の方が動きやすい。若くても思い切ったのもひとつ。  
 リフレッシュ休暇も必要  
 A それが現実的かも。行けるうちに帰ってしまつ。若いうちに行つた世代が形成される。20年後くらいを見越して、世代的に行くようにするの考え方。  
 深井 30代なかば以降から40代にかけて、刷新できる

別整理するしかない。



# 退職手当引き下げ、全大教が抗議声明

12月28日、全大教中央執行委員会は、今回の退職手当引き下げ等について、左記の声明を発しました。

今回、国家公務員退職手当の引き下げが衆院解散などの国会日程もあり「11月後半に閣議決定、12月上旬に国会成立、中旬から1月1日から全面適用（経過措置なし）」というスブールで実施した国立大学法人も多く（三重大学は2月1日実施）、前回の2012年度の退職手当改定以上に団体交渉を経ないままでの就業規則不利益変更を強行する国立大学法人等が多いといえます。内容を伝えつつも、各法当局に対しては、各単組で声明を活用したとりくみを呼びかけています。

全大教は、政府にこの声明

## 国の退職手当引き下げ法及び国立大学法人等に対する特殊要因運営費交付金減額措置の強行と、これらを理由にした各法人等の退職手当引き下げ強行に抗議する（声明）

2017年12月28日

全国大学高専教職員組合（全大教）中央執行委員会

人事院の退職給付に関する実態調査の結果を改定理由にした国家公務員の退職手当引き下げ関連法案は11月17日に「公務員給与改定の取扱い」とともに閣議決定され、ただちに第195特別国会に提出され会期末の12月8日に参議院で可決成立後、12月15日に公布された。同法は国家公務員の退職手当の引き下げを2018年1月1日から施行し、即日全面適用するというものである。

一般に退職金は賃金の後払いと勤続報償の性質をもつと言われるが、いずれにしても、退職の直前になっての支給水準引き下げが許されるべき性質のものでないことは明らかである。にもかかわらず、政府は国家公務員への退職給付を何らの経過措置もなく減額する法案を労使合意もなく国会提出し、性急に通過させた。このこと自体、公務員の労働条件に対するきわめて不当な取り扱いであり、私たちは公務労働者と連帯してこれに抗議する。

「公務員給与改定の取扱い」閣議決定では、地方公務員や独立行政法人職員についてもこの改定を踏まえ「必要な措置」を要請するとしている。その上で地方公務員については、総務副大臣通知で「前回の退職手当の支給水準の引下げ時に、いわゆる『駆け込み退職』とされる事例が生じたことを踏まえ…行政運営に支障が生じないよう必要な措置を講ずること」などとして、労使交渉や議会での条例審議の必要性、年度途中での退職手当がもたらす行政運営への影響を考慮した各自治体での自主的な対応を求めている。

他方、国立大学法人等を含む大部分の独立行政法人に対して国は承継職員の退職手当に相当する運営費交付金（特殊要因運営費交付金）を「国家公務員として在職した場合」に準じて個別に算定し交付する方式をとっており、今回の改定においても、2018年1月1日付けの退職分から引き下げ後の退職手当に準じて運営費交付金を減額するとしている。国立大学法人等の中には、このことを理由に、実質的な労使交渉を一切行わないまま1月から退職手当規定を改定し、国家公務員の例と同様の退職金引き下げを強行しようとするものが現れている。

言うまでもなく国立大学法人等の教職員の労働条件は労使の自主的な交渉によって決定するものである。国家公務員の退職手当の改定や特殊要因運営費交付金の算定によって機械的に決まるべきものではない。35年勤続・定年退職の教授で約100万円と試算される引き下げ額は、退職後の生活設計に及ぼす影響は決して小さくない。これほどの不利益変更案件であれば、丁寧な説明義務を果たし、高いレベルでの労使の納得を目指して十分な交渉を尽くすことは使用者として当然のことである。

実質的な労使交渉を行わないまま重要な労働条件の不利益変更である退職手当引き下げを強行しようとする国立大学法人等の当局に抗議し、引き下げ強行の撤回と、就業規則改定による労働条件の一方的不利益変更はあくまで例外的にのみ許される最後の手段であることを踏まえた誠実交渉義務の徹底的な履行を求める。

あわせて、国家公務員退職手当の不当かつ性急な引き下げ措置が独立行政法人等の労使関係に対してもこのような形で悪影響をもたらしていることに関して政府当局の注意を喚起し、かかる事態を今後招来することのないよう、国家公務員退職手当の支給水準改定が多方面に与える影響を十分に考慮した改定プロセスの見直しを求める。

以上