

2010年代以降の賃下げ総額

生涯賃金換算

教員で2000万円超

55歳昇給停止、64歳以上73%、給与制度の総合的見直し+退職手当引き下げの〈合わせ技〉で

今回の退職手当カットがさらに拍車

職員でも600万円超

この問題になっている退職手当改悪がなされた場合の試算をしてみました。その結果は左図のとおり。〈教員〉は2012年4月段階で32歳講師で採用、34歳で主任、43歳で副課長、46歳で教授に昇進すること想定しています。職員は、〈職員〉は、2012年4月に22歳新卒での採用です。その後53歳で部長に昇進するケースです。その結果、退職手当だけでも、教員で85万4000円、職員で63万8500円の賃下げになることがわかりました。

その結果は左図のとおり。〈教員〉は2012年4月段階で32歳講師で採用、34歳で主任、43歳で副課長、46歳で教授に昇進すること想定しています。職員は、〈職員〉は、2012年4月に22歳新卒での採用です。その後53歳で部長に昇進するケースです。その結果、退職手当だけでも、教員で85万4000円、職員で63万8500円の賃下げになることがわかりました。

生涯賃金で2000万円のマイナス

さらに気になるのは、「生涯賃金」です。この退職手当不利変更分が下がるのはもとより、さらに重要なことは、今回の賃金不利変更は、2010年代に実施された、震災臨時減額、2013年の退職手当引き下げ、同55歳昇給停止、2014年の「給与制度の総合的見直し」といった一連のなかで見えるべきであるところ（トータル）です。

この一連の賃下げの結果、〈教員〉で2013万8560円、職員の生涯賃金で20,946,463円、改悪前の退職手当21,584,955円、差額-638,491円、退職手当改悪後の生涯賃金224,124,370円、一連の給与改悪がなかった場合の生涯賃金233,305,873円、差額-9,181,504円、この金額は、三重大学で働き続ける意欲を消し去るに余りあります。この数年間で多くの同僚が他大学に転出しました。そのなかで、さらに状況は悪化し、学部の執行部人事にすらも否定的影響を与えているのは、周知のとおりです。

今大学当局に求められるのは、有能な教員が長く働き続けられる賃金・労働条件を保障することです。

教員

2012年4月時点で32歳講師

改悪後の退職手当	26,417,902
改悪前の退職手当	27,272,114
差額	-854,211
退職手当改悪後の生涯賃金	272,089,721
一連の給与改悪がなかった場合の生涯賃金	292,228,280
差額	-20,138,560

職員

2012年4月時点で22歳新卒採用

改悪後の退職手当	20,946,463
改悪前の退職手当	21,584,955
差額	-638,491
退職手当改悪後の生涯賃金	224,124,370
一連の給与改悪がなかった場合の生涯賃金	233,305,873
差額	-9,181,504



三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2018年 1月16日(火) 第202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

導入要件 社内に設置する労使委員会の委員5分の4以上で以下を決議し、行政官庁に届け出ること。

- ①対象業務（金融商品開発、ディーリング、市場分析、コンサルタント、研究開発「等」）等にいろいろ入る
- ②対象業務につかせようとする労働者の範囲、職務の明確化、対象者の同意
- ③毎月勤労統計の平均給与の3倍を相当程度上回る額以上の収入がみこまれること（1075万円?）
- ④「健康管理時間」（事業場内にいた時間+事業場外で労働した時間の合計）の把握
- ⑤年104日、4週4日以上の日付与
- ⑥イ～ロの健康確保措置（ひとつ選択）
 - (イ) インターバル規制・深夜業回数規制
 - (ロ) 健康管理時間による1～3か月単位の上限規制（月時間外100時間）
 - (ハ) 年1回以上の継続した2週間の休日付与
 - (ニ) 月の時間外労働 80時間超え労働者への健康診断
- ⑦健康管理時間について、時間外労働・休日労働が月100時間を超えた場合、医師の面接指導。結果に応じた有休休暇付与、健康診断。

こんな働かせ方も合法！

例1 1日24時間×261日労働 =年6264時間労働

4週4日以上・年104日以上の日付与+有休5日付与、あとは健康診断をすればOK

例2 16時間×256日労働 =年4096時間労働

年104日休日+有休5日付与、インターバル8時間の休息確保でOK

高度プロフェッショナル制ってなに？

- ①特定の専門職
- ②年収1,075万円以上

この2つの条件を満たす人は
**いくら働いても
残業代ゼロ**



でも…

「将来的には
年収400万円以上をしたい。」
経団連 榊原定征会長（当時）



「小さく産んで大きく育てるので、
ぐっと我慢してとりあえず通す。」
塩崎恭久厚労大臣（当時）



全労連「労働法制署名推進のための学習資料」(2017年11月) http://www.zenroren.gr.jp/jp/housei/data/2017/171110_01.pdf

「働き方改革」
関連法案
定額で働かせられ放題
「高度なプロ」とおだてられ

政府は、「一億総活躍社会」を実現するために、「通常国会は働き方改革国会だ。子育て、介護などそれぞれの事情に応じた多様な働き方を可能にする」と、宣伝しています。その内容は、「高度プロフェッショナル制度」なる、会社側が労働者を定額で働かせ放題となる「残業代ゼロ」制度と、いくら働いても自己責任となる裁量労働制の適用拡大がメインです。

このうち「特定高度専門業務・成果型労働制」（高度プロフェッショナル制度）とは、対象労働者について労働基準法の時間外労働規制や休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定が適用されない制度です。現行の労働基準法41条2号では、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」には「労働時間、休憩及び休日に関する規定は、適用しない」とされ、三重大学の課長クラス以上の職員も適用を強いられています。

改正案では、年収1075万円を超える人は、一定の健康確保措置を適用すれば、労働者の範囲、業務の明確化、および対象者の同意さえあれば適用対象とされるとします。

しかしこの年収要件は将来的に緩和されることは明らかです。また厚生労働省も、「管理監督者」については、職務内容、責任と権限、現実の勤務態様、および賃金等の待遇などの条件を課しています。絶対に導入させてはなりません。