

# 退職手当削減

# 一刀両断

## 教職員の願いを

「せめて影響の大きい人に配慮できないか」との組合の要求に対し

# 「実施時期の延期」「とくに不利益を受ける人への配慮」 役員会で再検討の結果がこれ

「ローンを組んだりして退職金を人生計画に組み込んでいる人もいます。全員でなくともそこは何らかの

正(案)のとおり、議決されました」とのさうとそ

トで人生設計がかわってく

る人も多い。団体交渉の際に厳しい状況にある」と、

た中で、何らかの救済措置を25日の役員会で審議してほしい」――24日の団体交渉の際に組合側が求めた要求に対して、「回答」が返ってきました。2019年1月29日の日付け以外は標題

過半数代表者の意見にもあるように、この退職金力ツ

ろ、尾藤局長は「それぞれいろんなご意見お考えはあ

得しているかのような発言をしました。

「なぜ要望に応えられないのか？」

今回の回答は、組合側の「ローンを組んだりして退職金を人生計画に組み込む

て、経営の要の尾藤事務局長の回答はありませんでした。大学は経営者らしい戦略・展望もなく賃下げだけ押しつけてくるのです。

## 理由を示す必要もない？

納得いく理由を示せ!

「せめて影響の大きい人に配慮できないか」との組合の要求に対し

「なぜ要望に応えられないのか？」

今回の回答は、組合側の「ローンを組んだりして退職金を人生計画に組み込む

て、経営の要の尾藤事務局長の回答はありませんでした。大学は経営者らしい戦略・展望もなく賃下げだけ押しつけてくるのです。

平成30年1月29日  
平成30年1月24日に行われた団体交渉において、貴組合より、口頭で申し入れのあった件について、翌日に開催した役員会で、貴組合からの要望事項を報告のうえ、審議した結果、当初の改正(案)(H29.12.21付けEmailにて情報提供した改正(案))のとおり、議決されましたので、お知らせいたします。

「なぜ要望に応えられないのか？」  
今回の回答は、組合側の「ローンを組んだりして退職金を人生計画に組み込む

**支部執行委員会**  
\*教職員組合人文学部支部の執行委員会を下記の要領で開催いたします。支部組合員はどなたでも参加できますので、お気軽にお越しください。  
日時：2月7日(水) 15:00くらい～  
場所：小会議室



**三重大学教職組人文学部支部執行委員会**  
2018年 2月 6日 (水) 第206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

\* 退職手当引き下げを含む就業規則改正に対する過半数代表者の意見書を、上下に分けて掲載します。

## 意見書(下)

2018年1月22日

国立大学法人三重大学長  
駒田 美弘 殿

(前号より続く)

そもそも労働条件の決定は、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」とした労働基準法2条上の原則に服するものである。この点、独立行政法人通則法63条3項が「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない」と規定しているのは、労働基準法2条の特別法として位置づけられることを意識して解釈されなければならない。それは、一般法たる労働基準法2条の趣旨が「独立行政法人」等のひとつである国立大学法人の特殊性に着目した範囲でのみ適合するものである。そしてその場合においても、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」とした労働基準法の趣旨に照らして解釈されなければならないのであり、その不利益変更の程度が、「人たるに値する生活」を将来的に新規に大幅に制限するような場合には、それはもはや「情勢適合」とはいえないのである。

さらにそのような基準において大幅な賃下げを強制しうるような解釈が導かれる個別法は、日本国憲法27条2項に違反するものであり、かかる憲法適合性すらも疑われるような基準に「情勢適合」した退職手当引下げは、違法・無効と評価されざるをえない。

また、今回の退職手当引下げには、上記のように国家公務員給与法「改正」のみをその積極的理由として示し、消極的理由としても「財政状況が苦しい」以上のものは示されていない。この点、手続上も、納得いく説明が当事者に示されていないものと評価される。

この点、たとえば、賃金不利益変更に関する最高裁判例である最1小判2000年9月7日(みちのく銀行事件)は、「就業規則の作成又は変更によって、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として許されない」との大原則を示しつつ、その例外として、「労働条件の集会的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒むことは許されない」としつつも、その条件として、当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認することができるだけの合理性を有するものであることをいうこと、労働者にとって重要な権利、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす就業規則の作成又は変更については、そのような不利益を労働者に法的に受忍させることを許容することができるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容が必要なこと、その合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度等を総合考慮して判断すべきとした。

今回の退職手当の不利益変更に際して、このような高度の合理性が大学当局から示されたとはどうてい思われないのである。

現在、三重大学の各学部においては、給与等の不利益変更等によって、教員研究者が他大学に移動する事例が増えている。その結果、学部の管理職人事においてすらも困難が発生している。この点、大学執行部はどのように認識しているのだろうか。三重大学の全構成員が、地方国立大学として地域に根ざし、地域に貢献する大学として発展させていこうとしているなかで、大学当局はその志を受けて真摯に大学を発展させていこうとしているのであろうか。今回のような大幅な賃下げを教職員に強制する姿勢からは、そのような大学を発展させるというような志は、大学当局の姿勢のどこにも感じられないといわざるをえない。

このように、今回の退職手当引下げは、文部科学省および政府に対してひたすら付度しようとする三重大学執行部による無責任な賃下げである。ただちに撤回を強く求める。

以上