

県大教ニュース

滋賀県立大学教職員組合

2017/8 年度第 6 号 2017 年 12 月 26 日発行

◆ 退職手当減額措置に対する大学の回答

前号に掲載した過半数代表の追加照会について、25 日付けで大学側より下記のような回答がありました。

Q 3 追加照会. 1 月 1 日に施行する理由について

(回答)

本学の退職手当の支給の基準は給与の基準と同様、地方独立行政法人法第 5 7 条第 3 項により、「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。」ものであり、このためには設立団体である滋賀県の職員退職手当条例に準拠することが肝要である。

滋賀県では、県議会 1 1 月定例会において提案された関係条例の改正について審議が行われ、1 2 月 2 1 日の本会議において採決が行われて、賛成多数で可決された。

滋賀県職員退職手当条例が改正され平成 3 0 年 1 月 1 日に施行されることとなった以上は、本学がこれに準拠することが、本学の退職手当の支給の基準を社会一般の情勢に適合させるために必要なことである。

また、本学の退職手当については、全額を税金を財源とする運営費交付金で措置されていることから、設立団体である滋賀県の基準に準拠する必要がある。

Q 4 追加照会. 手続きの適切性について

(回答)

12 月 4 日の経営協議会の事前配付資料では、関係規程の改正案が調整中であつたため、概要資料のみとしていたが、当日配付資料では関係規程の改正案を示し、審議に付した。

また経営協議会当日は、今回の改正が人事院の調査結果に基づくものであることや、「滋賀県における条例等の改正状況を見定めながら、職員の過半数を代表する者の意見を聴き、関連する規程等の改正を行う」ことを説明して、了承された。

◆ 団体交渉の結果速報！

県大教では、12 月 8 日付けで団体交渉を申し入れま

したが、団交に応じる姿勢がみられなかったため、再度 19 日に緊急申し入れを行い、①退職手当の引き下げは行わないこと、②「労働契約法改正の趣旨に従い、有期雇用職員の無期雇用転換を促進することの 2 点に絞って、団体交渉を実施するよう求めました。

その結果、25 日の 15 時から 30 分間、団体交渉を行うことができました。

以下では、交渉の結果についてご報告します。

【1】退職手当の引き下げについて

大学の回答は、上記に掲載した過半数代表への回答と同様で、「社会一般の情勢」「県に準じる必要性」「県民の理解を得られない」ことを理由に H30 年 1 月 1 日施行ありきの方針を堅持するものでした。

組合からの追加質問により、今年度退職者として確定している者は教員 4 名で 1 人あたり 70 万円程度の減額になるとの回答を得ました。減額分約 280 万円は目的積立金に積み立てる予定とのことです。

労使の合意なく！かつ、国会（12 月 8 日）ならびに県議会（12 月 21 日）で成立もしていない段階の経営協議会（12 月 4 日）で、一方的に不利益変更を決定し、それを強行しようとする大学の姿勢について、県大教は厳しく批判しました。

とくに、今回の退職手当の減額という不利益変更について、労働組合には事前の通告がなく、12 月 4 日の経営協議会で労働者の意見もきかずの方針を決定し、その翌日に過半数代表に照会するという手続きをとっています。これは、明らかに「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」という 労働契約法第 9 条の定めに違反するものです！労使自治を尊重しない、労働組合を軽視する本学の姿勢があらわになりました。

また、国会、県議会を通過していないにもかかわらず、動向を付度して先行的に方針を確定するなど、国会や議会を無視する、言い換えれば民主主義を軽視する本学の姿勢は、公立大学法人としてあるまじき姿です。

そこで、県大教は、改めて、以下の 4 点を強く要求し、是正を求めました。

- (1) 1 月 1 日施行は見送ること
- (2) 今年度の退職者には適用しないこと
- (3) 労働者の意見をふまえて、再度経営協議会で

