

平成21年11月20日

過半数代表者各位

理事 月岡英人

日頃から、大学の業務にご協力をたまり、誠にありがとうございます。

さて、皆様方から平成21年11月11日付け、同12日付け及び同13日付けで頂戴した意見書につきましては、大学として以下のように考えております。

1. 64歳、65歳における給与額について

教員の場合、定年延長に伴い64歳、65歳における給与額は賞与で調整することとなるため、63歳時点での年収額と比較すれば、定年延長後の年収額は減少することとなりますが、基本給月額や諸手当の額は、基本的には63歳時点までと変わることはありません。

そもそも、64歳以降の雇用については、これまでまったく白紙の状態であり、就業期間が2年間延びること、及びその期ごとに定める賞与による調整であることも考えると、本件は不利益変更とは次元を異にする問題であるといわざるを得ません。

また、旧大阪外国語大学から新大阪大学にその身分を承継された教員（以下「承継教員」という。）の定年年齢については、統合時点では、あくまでも「当分の間」従前の取扱いをすることをお約束したに過ぎず、就業規則の本則では、他の教員と同様、定年年齢を満63歳と規定しております。

さらに、就業規則上約束することができるのは、現時点における給与等の額だけであり、不利益変更を論じるに当たって、生涯賃金を問題にすること自体に無理がある、というのが大学の考え方です。

なお、承継教員については、第2期中期計画期間中、就業規則の本則に定める定年年齢の変更に伴う給与の減額は行わない予定であることについても、お含み置きください。

2. 職員の定年年齢の引き上げについて

高年齢者雇用安定法は、いわゆる高年齢者雇用確保措置として、「定年延長」、「再雇用（継続雇用）制度の導入」または「定年制廃止」のいずれかの措置を講じるよう、事業主に求めています。

これを受け、本学では、財政状況等を勘案して総合的に判断した結果、職員については、再雇用（継続雇用）制度を導入したものです。

再雇用者の場合、その勤務形態、職種等多種多様にわたっており、年金、高年齢雇用継続給付などもほとんど減額されることなく受給可能なことから、当面、現行制度を変更する考えはありません。

以上、お含みおき願います。