



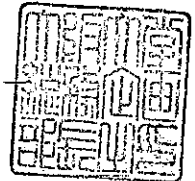
平成24年12月19日

大阪大学箕面地区教職員組合

執行委員長 今岡良子 殿

国立大学法人大阪大学

総務企画部長 中村 信



回答（平成24年12月12日付け申入れに対する回答）

標記文書による申入れについて、以下のとおり回答させていただきます。

まず、退職手当規程等改正に関しては、本年11月22日付け文書により、大学としての方針を学内に周知するとともに、貴組合にも同文書等を送付しております。退職手当に関する今回の方針については、同文書に記載しておりますので、ここで繰り返すことはいたしません。

なお、国立大学法人に準用される独立行政法人通則法63条3項にいう「法人の業務の実績を考慮し」という部分に関しては、これまでの団体交渉等においても繰り返し説明してきたところです。独立行政法人等の職員の給与及び退職手当については、社会一般に説明可能な水準にすることが求められていることから63条各項の規定が設けられているものであり、人件費の大半を運営費交付金で賄っている状況下では、「単年度の会計が黒字であれば給与や退職手当を引き下げなくてよい／引き上げてよい」といったことにはならないものと大学としては考えております。また、特に退職手当に関しては、国家公務員であった場合の支給額のみが予算措置されることとなっていることから、国家公務員のそれとは異なる措置を講ずるということは、大学がその経費を負担することを意味し、大学の教育研究活動や財務状況等にも影響を及ぼすものであることを改めてご理解願います。

国立大学法人の教職員の退職手当に関しては「情勢適合の原則」がとられていること、退職手当規程においても国家公務員退職手当法の改正等に伴い変更することがある旨規定していること、本年8月7日閣議決定等にもあるとおり、政府は国立大学法人に対し「国家公務員の退職手当制度の改正に準じて必要な措置を講ずるよう」要請されていること、そして上述した退職手当に係る予算措置制度などを踏まえると、今回の国家公務員退職手当法等の改正に依拠した

規程改正を行うことには、高度の必要性及び合理性があるものと大学としては考えております。貴組合のいう「今年度必ずしも執行しなくてもいい予算」というのが具体的にどういったものを指しているのかは不明ですが、以上のとおり、国家公務員の退職手当制度に依拠すること自体に高度の必要性と合理性がある以上、「財政的な余裕があれば退職手当減額分を緩和する」といった考えは採り得ません（もっとも、国立大学法人の運営費交付金に関する厳しい状況等を踏まえると、そのような「財政的余裕」自体もあり得ないものといえます）。

なお、退職手当制度および今回の見直しに関し、国家公務員退職手当法等の改正に依拠しない形で改正等を行うことを表明している国立大学法人はないものと現時点で把握しております。

今回の改正の対象となる教職員の皆さんに対しては、文書により大学の方針等を説明した上で、退職手当額の試算依頼等に対しても個別に対応等している他、各地区過半数代表者を対象とする説明会も実施しているところですので、教職員に対する説明会を開催する考えはありません。

また、標記要求書中「(1. 5)」の部分は、地区過半数代表者としての立場と労働組合としての立場を混同されておられるものだと考えられますが、ご質問については、別紙をご参照ください。

次に、本年7月より実施している給与減額支給措置に関しては、貴組合を含む労働組合との間においても団体交渉を重ねてまいりました。大学としては、組合から出された意見や主張、要求はもとより、学内構成員からの様々な意見等も考慮いたしましたが、国立大学法人の教職員の給与支給基準については情勢適合の原則がとられていること、本学給与規程において国家公務員の給与改定状況等を考慮する旨規定していること等に鑑み、国家公務員に依拠する形で7月より実施することとした次第です。このように、大学としては、高度の必要性に基づく合理的な内容の措置であると考えており、「中止」や「減額分の（教職員への）返還」といったことを行う考えはありません。教職員にとっては厳しい内容であることは十分に認識しているところではありますが、国家公務員給与改定特例法の趣旨や、本学が置かれている状況等に鑑み、引き続きご理解願います。

法人化以前から雇用されている非常勤職員の雇用可能年数に関しては、「当分の間、その更新可能年数に関する制限を設けない」こととしていた経過措置の終期を平成27年3月31日までとしたことは周知のとおりであり、その終期を超えて非常勤職員として引き続き雇用することはできません。大学としては、これまでも繰り返し説明してきたとおり、当初採用時期の違いによって、雇用

可能年数等に大きな差が生じていることは解消する必要があると考えた次第であり、法人化以前から在職している者のみ「雇用期限を設けない」こととすることは、合理的な理由を伴わないものと考えております。

なお、特例職員採用試験の受験資格は、受験する年度の年度末年齢が59歳以下である者となっており、「56歳以上の…非常勤職員が受験でき」ないということではありません。

また、特例職員採用試験合格者は、常勤職員として採用することになるため、所定労働時間が週40時間となることが必然の条件となりますが、このことは、特例職員採用試験のみに限らず、他の常勤職員採用試験と同一です。

特例職員採用試験の採用予定者数については、受験者数・退職者数の見込み、各年度の採用試験結果の状況、他制度（統一採用試験等）による採用の状況、大学の財政状況や人員構成等の変化、各部署のポスト設定の意向等を踏まえて年度ごとに決定しているものですが、これまでの受験者数と合格者数は下記のとおりです。大学としては、必ずしも「採用部署や人数が少ない」とは考えておりません。

実施年度	受験者数	合格者
平成21年度	121人	50人
平成22年度	65人	10人
平成23年度	58人	10人
平成24年度	43人	5人

最後に、標記要求書「(6)」に記載されているのは、貴組合の平成22年12月2日付け要求書「3.」や平成23年6月24日付け要求書「4.」等と同じ内容の要求であり、これに対する大学の考えは、それぞれの回答書（平成22年12月27日付け回答書、平成23年6月29日回答書等）や団交の席上で繰り返し説明しているとおりでありますが、念のため、以下のとおり回答いたします。

非常勤職員の時間給については、各種手当等を含めた年収ベースで地域相場等の比較を行い、社会情勢や大学の財務状況等を勘案しつつ、職務給として金額を決定し、その支給を行っているところであり（旧大阪外国語大学との統合前から引き続き雇用されている非常勤職員については、激変緩和のため、統合に当たりその時点での通勤手当相当分（課税相当分を含む。）を含めて、時間給のランクを決定し措置している）、非常勤職員について、別途交通費等を支給するという要求には応じることはできません。

以上

(別紙)

(1. 5①) 表①の例の退職事由を「定年退職」ではなく「自己都合退職」とした場合

(単位:円)

基本給表	職名	勤続期間 (年)	退職事由	級・号俸	基本給 月額 (B)	改正前		改正後(平成25年1月～)			改正後(平成25年10月～)			改正後(平成26年7月～)		
						支給 割合	退職手当額 (基本額) (C)	支給 割合	退職手当額 (基本額) (D)	差額 (D)－(C)	支給 割合	退職手当額 (基本額) (E)	差額 (E)－(C)	支給 割合	退職手当額 (基本額) (F)	差額 (F)－(C)
一般(一)	係長級	35	自己都合	4級66号俸	371,600	47.5	17,651,000	46.55	17,297,980	353,020	43.7	16,238,920	1,412,080	41.325	15,356,370	2,294,630
教育(一)	教授	31	自己都合	5級67号俸	570,300	42.7	24,351,810	41.846	23,864,773	487,037	39.284	22,403,665	1,948,145	37.149	21,186,074	3,165,736

(1. 5②) 表①の教育職(一)の例を用い、「旧外大承継教員」が「平成28年度末定年退職」となる場合

(単位:円)

基本給表	職名	勤続期間 (年)	退職事由	級・号俸	基本給 月額 (B)	改正前		改正後(平成29年3月31日)		
						支給 割合	退職手当額 (基本額) (C)	支給 割合	退職手当額 (基本額) (D)	差額 (D)－(C)
教育(一)	教授	31	自己都合	5級67号俸	570,300	42.7	24,351,810	37.149	21,186,074	3,165,736
教育(一)	教授	31	定年	5級67号俸	570,300	52.572	29,981,811	43.9785	25,080,938	4,900,873