# 村田理事「年度評価に基づき退職金支給基準を改定」

# この手続きは法律違反の疑い濃厚!!

#### 団交の経過

北大の教職員の皆さん、新年おめでとうございます。 まず最初に、退職金大幅減額問題に関する団体交渉(団 交)の経過とビラの配布状況を記しておきます。

2012年12月07日 第1回団交

12月12日 ビラNo.1配布

12月12日 第2回団交

12月19日 ビラNo.2配布

12月21日 第3回団交

2013年01月10日 第4回団交

01月17日 (本日) ビラ No.3配布

このビラ No.3 では第3回及び第4回団交の主要な 論争点を紹介し、北大の見解を批判します。

# 北大の文書回答「不利益遡及ではない」

組合はすでに第1回団交で、この退職金減額は、労働法体系のもとでは法的に許されない不利益遡及であると主張し、北大が不利益遡及ではないと主張するからには、その根拠を文書で示すべきであると要求しました。この要求に対して北大は、第3回団交で文書回答をしました。その全文は次のとおりです。

「 退職手当の支給水準の引き下げについて 平成24年12月21日 国立大学法人北海道大学

退職金とは、退職する日において初めて、退職金を 受給する権利が発生するものであり、退職金の支給は、 その時点において施行されている就業規則である本学 退職手当規程に基づき計算し支給するものである。

今回提示した退職金の減額改定については、将来発生する権利について変更するものであることから、不利益遡及にあたらないものと考えている。」

## 北大の文書回答を批判する!!

何とも形式的な内容で、あきれるほかありません。 退職金をもらう権利が、退職する日に発生するのは当 たり前です。退職する前に退職金を寄こせなどと言う 人は誰もいません。

問題の焦点はそんなことではありません。第一に、 労働基準法によると就業規則に退職金規定を定めるの は義務ではありませんが、多くの組織体では定めてい ます。北大の場合、就業規則の一つである国立大学法人北海道大学職員退職手当規程がそれです。この規程により、法人(北大)と各労働者とが退職金に関する契約を交わしていることになります。その労働契約を交わした時点で債権関係が発生していて、労働者は債権者であり、法人が債務者です。それにもかかわらず、長年の勤続経過を対象とする労働賃金としての退職金をさかのぼって減額するのですから、不利益遡及です。労働法体系で不利益遡及が認められないのは、ここ数年連続した月例賃金の減額問題でも、北大がしぶしぶながら認めざるを得なかった点です。退職金の減額は不利益遡及であり、認められないとする判例があります。

第二に、第一と深く関連しますが、退職金の基本性格についてです。第1回団交で村田理事は、退職金に関していろいろな解釈があるとしつつ、基本的には「長期勤続に対する感謝の気持ち」であると述べました。この見解は、退職金を恩恵的に施すごほうび論とでも言うべきものですが、そうではなく、判例も認めているように退職金は労働賃金の後払いです。労働者の勤続の積み重ねのなかで潜在的に未払い賃金が蓄積されていて、それが退職時にまとめて支払われるのです。

12.21 文書回答は上記第一、第二の特徴を無視して、 蓄積されている未払い賃金の一部を労働者の合意なく、 また高度の合理性もなく減額するための論法です。こ んな論法を到底、認めるわけにはいきません。

#### 北大として退職金支給基準を見直す理由

村田理事は第3回団交で、国立大学法人評価委員会による北大の年度評価、特に直近の2011年度評価を対象に、素晴らしい評価を受けているわけではない、他の国立大学法人と比較して図抜けているわけではないとして、その評価結果を、退職金の支給基準を不利益に変更する要因にすると述べました。第4回団交でもこの論法に固執して、これを批判する組合の意見に全く耳を貸そうとしませんでした。組合が得ている全国的な情報では、こんな奇妙な論理を持ち出している国立大学法人は北大だけです。

この点の村田理事の論理を紹介すると、概略、次のとおりです。

国立大学法人法が準用している独立行政法人通則 法第63条3項は、「・・・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。また国立大 学法人北海道大学職員退職手当規程第2条も、「職員が 退職した場合に支給する退職手当の基準については、 大学の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に 適合するように定めるものとする。」としている。これ らを踏まえて北大の「業務の実績を考慮」するため、 直近の年度評価(2011 年度評価)を見ると、他の国立 大学法人と比較して図抜けた評価結果を得ているわけ ではないので、支給基準を改定することとする。その 場合、どのように改定するかというに、「社会一般の情 勢に適合するように」しなければならない。人事院が 2011年に調査して2012年に公表した国家公務員と民 間企業に関する退職金比較の内容が「社会一般の情勢」 を反映しているので、人事院調査の結果である国家公 務員の退職金調整率引き下げを採用することとし、そ れと同じ割合で北大の退職金調整率を引き下げる。

# 年度評価に基づく退職金支給基準の変更は法 律違反の疑い濃厚!!

村田理事が強調する「社会一般の情勢」に照らすと、 実は北大の退職金水準は国家公務員よりはるかに低く、 また企業の退職金水準よりも低いので、むしろ北大の 水準をアップしなければならないのですが、その点は 次の第5回団交で議論する予定ですので、次回のビラ でお伝えします。ここでは村田理事の言う、「業務の実 績を考慮」する要因としての年度評価について述べて おきます。

国立大学法人法第9条は、国立大学法人評価委員会 (評価委員会)が「国立大学法人等の業務の実績に関 する評価」を行うと定めています。その評価委員会が 行う各事業年度の業務実績に関する評価は、独立行政 法人通則法(通則法)第32条に、「当該事業年度にお ける中期計画の実施状況の調査をし、及び分析をし、 並びにこれらの調査及び分析結果を考慮して当該事業 年度における業務の実績の全体について総合的な評定 をして、行わなければならない。」と定められていて、 国立大学法人法はこの条項も準用しています。

すなわち、評価委員会の行う年度評価は中期計画に 記載されている事項に関してであり、それ以外は評価 の対象になっていません。ところが、**退職金の支給基** 準は中期計画の記載事項ではないのです。そのため、 評価委員会の行った業務の実績に関する年度評価の結 果をもって退職金支給基準を変更するという村田理事 の立論は、明らかに通則法、国立大学法人法の範囲を 逸脱するもので、法律違反の疑いが濃厚です。

この点を踏まえて組合は第4回団交で村田理事に、 その立論を撤回するよう求めましたが、同理事は頑と して聞き入れません。第5回以降の団交で組合は再度、 同じことを要求します。

### 普通の評価結果でも毎年、不利益変更か?!

評価委員会による北大の 2011 年度評価は、北大に対してそれなりのレベルの業務実績であったと結論づけています。それにもかかわらず、他の国立大学法人と比較して図抜けていないからとの理由で教職員の退職金を大幅に減額するのであれば、今後、北大が毎年ごく普通の評価結果を受けても、北大の教職員はその都度、何らかの賃金不利益変更を受けることになります。こんな理不尽なことがまかり通って良いはずはありません。

#### 組合の闘いにご支援を!!

左に述べたとおり第5回団交では、「社会一般の情勢」に比較して北大教職員の退職金や賃金が不当にも非常に低い水準にあることを立証します。そのほかにもいくつかの重要な論点が残っています。組合は最大の力を尽くして、退職金の大幅減額を阻止する努力を重ねますので、教職員各位のご支援をいただきたいと思います。特にこの年度末に退職する各位には、ぜひとも組合に加入して一緒に闘ってくださるよう、強く訴えます。言うまでもないことですが、労働法体系のもとで、労働条件に関する要求を掲げて合法的に闘うことができるのは労働組合だけです。

2013年01月17日

北海道大学教職員組合

〒060-0811 札幌市北区北 11 条西 6 丁目 北海道大学内

TEL & FAX 011-746-0967

Mail: kumiai@ma4.seikyou.ne.jp http://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai/