

平成24年12月20日

千葉大学ユニオン第9期委員長 殿

千葉大学長
齋 藤 康

要求書への回答について

2012年12月13日付けで要求のありましたことについて、下記のとおり回答いたします。

記

- (1) このたびの「国立大学法人千葉大学職員退職手当規程の一部改正（案）について」と称する退職手当の削減は、労働契約法第9条（下記参照）により認められないものと考えますので、撤回をお願いします。

(回答)

今回の国家公務員退職手当法等の一部改正は、人事院から示された退職給付に関する官民比較調査の結果及び見解並びに「共済年金職域部分と退職給付に関する有識者会議」の報告を踏まえ、退職給付における官民格差の解消等を図ることとして、平成24年8月7日閣議決定され、国立大学法人においても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を受けております。

11月16日成立した「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」は、民間の退職給付（企業年金＋退職一時金）と国家公務員の退職給付（共済年金の職域部分＋退職手当）との官民均衡を図ることを目的に、共済年金の職域部分はそのままに退職手当を引下げることにより均衡を図るものです。

これらのことを踏まえ、本学職員は、共済組合に加入し共済年金の職域部分の給付を受けることとなることから、その退職手当は、国家公務員と同様の水準とすることが妥当であるとの結論により、国に準じた改正を行うこととしました。

なお、平成24年12月5日付け文書にて、文部科学省大臣官房長から学長に対し、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も受けています。

(2) 職員の生活の根幹を揺るがす給与などの削減は、今年度だけで二度目であり、これは異常な事態と考えます。従いまして、過半数代表者や千葉大学ユニオンに対してのみ形式的に説明するのではなく、各部局に担当者等を派遣して十分な説明を行うか、あるいは全学的な説明会を複数回開催するなどし、労働契約法第10条（下記参照）を遵守するべく今回の就業規則の改正を行う必要性・合理性を示して、少しでも職員に理解を得るよう努力されることを要求いたします。特に、国家公務員の制度を上回る形で千葉大学が独自に上乘せして従来の就業規則に則った退職金を支払った場合、千葉大学独自の負担がいくらになるのか、現在の千葉大学の経営状態をふまえた上で、具体的に数値を用いて説明していただくことをお願いします。

(回答)

全職員に今回の規程改正の理解を得るため、H24.10.9開催の部局長連絡会で早々に情報を提供したところですが、更に、H24.10.19には退職予定者セミナーで今年度退職者にアナウンスするとともに、H24.12.18には一斉配信メールにより周知を図ったところです。

また、今回の改正を実施しなかった場合には、今年度（1月～3月）は1億円程度、来年度（全員10月以降に退職するものとして）2億円程度、以降、年額2億円以上の財源が必要となります。

(3) 今年度末までの退職者の退職金に関しては、既に予算措置がなされているはずですので、予定されていた額を支払うよう、要求いたします。

(回答)

職員に対する退職手当は、文部科学省からの通知により精算することが義務付けられており、平成25年1月以降に退職する者についても、改正後の国家公務員退職手当法に基づき計算し精算するので、年度当初の額に差額が生じた分については、当該退職者に支払うことは出来ません。