

 <p>Gunma University Staff Union</p>	<p>組合ニュース</p> <h1>ぐんだいたいタウン</h1> <p>号外 2024. 1. 29 発行</p> <p>★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★</p>
<p>群大ノ未来ツクル 新しい現実 新しい挑戦</p>	<p>群馬大学教職員組合 [URL] https://web.union.gunma-u.ac.jp/ [電話/FAX] 027-220-7431 [e-mail] gu-union@ml.gunma-u.ac.jp</p>

定年退職後の再雇用に関して 群馬大学へ公開質問状を提出

公開質問状

群馬大学学長殿
群馬大学教職員組合中央執行委員会
2024年1月29日

令和3年4月から施行される高年齢者雇用安定法は、公的年金の支給開始年齢の引き上げも踏まえて、65歳までの雇用確保措置を講ずることを事業者に義務付けています。これに対して、国家公務員については、令和5年4月に、「国家公務員法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第61号）が施行されました。これを受けて人事院でも、令和5年4月から2年に1歳ずつ定年を引き上げ（令和5年4月の定年年齢は原則61歳、令和13年度には65歳）、60歳超職員の給与水準を当分の間60歳時点の7割水準にするよう方針を示しています。

本学では、人事院の方針には準拠せず、高年齢者雇用安定法で認められた再雇用による対応を引き続き行うとのことですが、雇用形態に関して重要な運営見直しを行うとの説明がありました。具体的には、大学が設定した条件を満たさない事務職員については、常勤採用を希望しても適わず、パート採用のみが認められるというものです。しかも、パート採用時には副業を認めるという方針であり、これは大学自らがパートの給与のみでは生活が厳しくなるであろうことを認めたことを意味しています。組合はこれを、国の方針に逆行するとともに、高年齢者雇用安定法の趣旨に反する不当な措置だと考えます。

本件は2023年12月に過半数代表・教職員組合に対して説明いただき、また、関連する職員への説明会も開催されましたが、これに対し教職員から多くの疑問が寄せられております。学長交渉に先立ち、まずは寄せられた疑問にお答えいただきたく、公開質問状を用意させていただきました。

本件は、対象となる教職員の生活のみならず本学の将来にも関わるため、多くの教職員の関心事です。つきましては、下記質問について、学長名にて文書にて回答くださいますようお願いいたします。なお、公開質問状ですので、本質問状および回答は、『ぐんだいたいタウン』にて掲載し、公開させていただきますことを予めご了承下さい。

(裏面に続きます)

1. 教職員への説明について

2023年12月に開催されました過半数代表・教職員組合への説明あるいは教職員説明会では説明資料もなく、口頭での説明のみでした。これに対して、

- ・結局自分たちの給与がいくらになるのかよく把握できない
- ・なぜ事務職員のみが対象となるのかわからない
- ・経営問題を理由としていたが、説明が把握できない
- ・生活にかかわる大事な話なので、文書による資料を配布して説明してほしい

などの意見がありました。文書による資料の配布をたびたびお願いしたのですが、配布は行われませんでした。その理由は会議通過前であるからといったものでしたが、事前の期末勤勉手当に関する就業規則改正では、会議通過前であっても文書による資料が配布され、説明されています。

- (1) 大学のやり方に一貫性がなく、恣意的な運用、不誠実な対応だとして不信感を抱く教職員もいましたが、なぜ文書を配布し、検討の機会を与えないような説明をされたのか、その理由をご説明ください。
- (2) 当事者の生活に関わる重要な案件ですので、説明・意見徴集にあたり丁寧な説明が必要と思います。説明会に参加した職員の多くが丁寧な説明をされなかったと感じており、もう一度説明会を開催するなど、真摯な対応が必要であると考えますが、その点についての今後のご対応を教えてください。
- (3) 今回の措置は来年度から絶対に導入しなければならないものなのか、疑問の声が寄せられています。また、職員数の少ない事務職員がいわば「狙い撃ち」されたのではないかと、という不満も届いています。なぜ対象が事務職員であり、なぜ来年度からなのか、改めてご説明をお願いします。

2. 財政上・経営上の根拠

多くの教職員は「国家公務員法等の一部を改正する法律」（令和3年法律第61号）に準じた取り扱い、あるいは従前の常勤雇用による再雇用の慣例の継続と想定していましたが、常勤雇用を選択できず、パートによる再雇用のみが認められる職員が出てしまう事態は想定外でした。今回、そのような措置を導入した理由は何でしょうか。財政上・経営上の理由であれば、根拠となる数字（概数）も示した上で説明して下さい。

3. 人材確保

地域手当の低さや所在地の問題もあり、群馬大学はそもそも職員の確保が難しい大学であると認識しています。今回の措置によって将来が懸念され、優秀な若手・中堅職員のモチベーション低下や離職が加速することも懸念されます。適切なインセンティブなしに人材確保は困難であり、今回の措置はそれに逆行するものと考えますが、人材確保について、どのような将来展望をお持ちでしょうか、教えてください。

4. 将来展望

現状では人事院の方針に従う経営体力はなく、定年延長制を導入することも難しいとの判断でしょうが、将来的には最低でも国家公務員並みの待遇にするのが国立大学のあるべき姿だと考えます。経営を改善し、教職員の待遇を改善し、強い群馬大学をつくるために、どのような具体的な経営計画・将来展望をお持ちでしょうか。中長期的な将来構想について教えてください。

5. 経営責任

今回の措置は経営上の理由によるものと説明がありました。そうであれば、現執行部には経営責任が生じるのではないかと、という不満の声が多く寄せられています。このような場合、一部職員に負担を負わせることについて謝罪をし、役員削減、役員報酬の返還や見直し等を行うことが一般的であると考えます。この点についてどのようにお考えでしょうか。