

平成 21 年 3 月 9 日午後 2:00 3:10 本部棟において、＜別記の意見書「大学教員の定年年齢に関する基本方向と検討課題について（案）」に対する意見＞に基づき、担当副学長と面会して意見交換を行いました。意見交換の中で触れられた当局側補足説明の概要は以下のとおりです。

- (1) 法人化承継教員ベースの大学教員の平均年間給与は 960 万円であり、定年退職者の平均年間給与を 1,200 万円としてのその 70%の 840 万については、960 万円から出すことを考えている。
- (2) 後任の担当副学長（鈴木）と、今進行中の人件費抑制の緩和策とともに考えないといけない。
- (3) 平成 22 年度末（23 年 3 月）に 63 歳で定年となる人からの適用で、該当者は 65 人でその 8 割の約 50 名が再雇用を希望すると見込んでいる。その後は各年度の該当者は 50 人程度である。平成 24 年度は退職者を再雇用しているので、計算上は新規採用ができない。次の負担は、65 歳までの再雇用が始まる 26 年度である。
- (4) 定年でない退職者（自己都合退職者）が毎年約 80 人（うち医学 40 人）で、定年者と合わせると 80～90 人程度になり、定年退職者以外は補充（新規採用）することができる。
- (5) 定年教員の年金総額は平均 250 万円程度で基礎年金部分は 150 万円である。退職時給与の 70%を受け取ると年金は受け取ることができないであろうが、25%程度であれば受け取ることもしできるかもしれない。
- (6) 本学の現在の特任教授の年間給与額は 200 万円から最高 600 万円で、週 1 回勤務の場合もある。
- (7) 平成 21 年度中に再雇用の希望を提出し、再雇用の可否についての審査が必要である。
- (8) 本案の文書については、2 月運営会議、経営協議会の後、一部文章の修正をした上で（日付は 1 月 30 日をそのままにして）、公表することにした。修正点は、文部科学省、財務省、全国大学から情報を得て、「65 歳定年とした場合に 63 歳時点の退職金を国が支払うことができるか否かについて不透明であること」を明記した点である。
- (9) 現在 63 歳定年の大学が 14 大学であり、京都大学は（東京大学と同様に）65 歳にできると考えてすすめているようであるが、他大学は 65 歳定年にして 63 歳時点での退職金を国に要求することができないと考えているようである。九州大学は、平成 16 年 4 月 1 日に定年を 65 歳にしている。
- (10) 本学は 37 歳以下の教員が 13%であるが、全国主要大学は 20%を超えている。本学では講師が約 500 人いるために年齢と人件費を押し上げている。

平成 21 年 3 月 4 日

波多野 副学長（人事・評価担当）殿

筑波大学教職員組合つくば
執行委員会委員長 印

「大学教員の定年年齢に関する基本方向と検討課題について（案）」に対する意見

「大学教員の定年年齢に関する基本方向と検討課題について（案）」（資料）1 項 2 項 3 項については、おおかたの定年近い教員自身にとって受け入れることができる内容と思われる。

しかし、3 項の処遇・条件等の(4)で具体的に退職時の 70%程度の処遇（給与）を示していますが、管理運営業務には関わらないという職務内容が不明確であり、そのような条件での給与水準の根拠が不明確です。また、70%程度の給与で再雇用する場合、すぐに新規補充すると人件費増となるので、再雇用者が退職する 1 年ないし 2 年後まで新規補充ができないこととなります。さらに、退職者が再雇用されても、管理運営業務が免除されるのであれば、その分を他の在職教員が負担することとなります。

退職共済年金には報酬比例相当部分と定額部分があり、平成 23 年 3 月に満 63 歳で退職する教員は、平成 23 年 4 月から報酬比例相当部分は受け取ることができます（参考資料：http://fweb.midi.co.jp/~wout/w_news/2003-10-27.pdf など）。当面の年金支給制度との関係からだけ見ると、業務を免除する退職者に 70%の給与を提示することへの異論もあると思われます。

一般的には加齢による能力の停滞または低下は否めません。しかし、特に業務を免除しないで（管理運営業務も含めて）給与水準を 70%とする場合であっても、それほど大きい不満はないと思われます。加齢による能力の停滞または低下に応じて、免除する業務を仕分けして給与水準を決めることも可能であると思います。そして、業務を限定して給与水準を 25%程度として退職者を再雇用する場合には、在職教員の内部昇格と若手助教の新規採用による人員補充も可能であると思われます。

同案の 4 項 5 項 6 項は外に議論する課題であると思います。

このように問題点が多い「基本方向」について、現執行部が交代直前にこれを最終決定し、「制度設計」部分を新執行部に任せるやり方は、新執行部による検討に制約を加えることとなります。少なくとも「管理運営業務免除と給与水準 70%」を具体的に「最終決定」することは、1 項(2)基本的要件で、「組織の活力を低下させることがないよう制度設計を行う。

財政に影響を与えないよう考慮を払う。」と述べているにも関わらず、新執行部に大きな制約を加えることとなります。

付帯意見 A : (准教授 48 歳)

定年年齢延長の議論はより具体的な「組織の活力を低下させることがないよう制度設計」と対になっていなければいけません。特に若手教員の補充は定年延長より重要な課題であるとの認識が必要だと思えます。

蛇足ですが、「加齢による能力の停滞または低下に応じて、」の箇所は削除して良いのではないのでしょうか。すごくネガティブに聞こえます。

付帯意見 B : (教授 61 歳)

研究科や研究室などの実情に応じた具体的な代案は、将来的な人員構成と 2 つの基本的な考え方と矛盾しないよう考えて、大学側が良く現状を調べて示すべきことであると思えます。

教員の評価試行で、研究・教育・社会貢献・学内運営というカテゴリを設けて評価しましたが、この方針から考えても、運営に携わらないというのは、基本的な仕事の一つをやらないうことに繋がります。したがって、年金受給額とのバランスで 70%の処遇であればよいだろうとするのであれば、減額されても運営の労を背負うべきでしょう。それがいやなら、やめる自由もあるとしておけばよいのです。

処遇を 25%とする場合には、負荷のうち、教育と研究に限定できるなどを明示することなどの検討が必要でしょう。給与 25%で全ての仕事をやらせるわけには行きません。

なお、58 歳の早期退職は活性化との関連で出てきたものと考えますが、優遇措置をとる必要はなく、58 歳までの満期退職金で十分でしょう。また、68 歳までの延長は定年制度と全く関係ありません。

したがって、今回の具体案の最終決定は見送り、2 つの基本的要件にのっとり、全学の人事・財政計画の将来像を考えて新執行部で改めて検討すべきでしょう。

この問題を考えるとき、中堅や若い研究者が、ここで働きたいという気持ちを持てる労働環境を作る前提が不可欠だと思えます。この案では、場合によっては、『若い人が介護で疲れたホーム』のような研究科や専攻を作ることになりかねません。それでは良い人材に逃げられてしまいます。

以上

資料

大学執行部は 1 月 30 日までに研究科長に「大学教員の定年年齢に関する基本方向と検討課題について(案)」を示し、2 月研究科運営委員会において研究科長から専攻長に口頭でその内容が報告されました。各専攻会議に専攻長からその報告がありましたが、資料が示されなかったために、疑問が生まれています。

専攻長を通して研究科長に同案資料の提示について聞いたところ、3 月第 1 週の研究科の会議において同案資料が提示されることになりました。

同案資料の概要は下記のとおりです。

< 大学教員の定年年齢に関する基本方向と検討課題について(案) >

1. 基本的な考え方

(1) 年金支給開始年齢の段階的引き上げに同期させながら、大学教員の退職年齢の引き上げを行う。

(2) 基本的要件

組織の活力を低下させることがないよう(中略)制度設計を行う。

財政に影響を与えないよう(・・)考慮を払う。

2. 方式

(1) 略

(2) 考慮すべき要素

略

退職金支給との関係

定年延長方式を採った場合の他の職（事務・技術・病院職員、附属教員等）への影響

略

（３）以上４点を踏まえ、「再雇用方式による退職年齢の実質的な引上げ」を（略）行う。

３．処遇・条件等

（１）６３歳到達年度末に定年退職し、退職金受給の上で、契約職員として１年雇用する。

（２）職名（教授・准教授等）については６３歳定年退職時の職名を再雇用時も継続する。

（３）再雇用時の職務は教育研究（研究指導を含む）を主とし、管理運営業務には関わらないことを原則とする。研究科長・学群長・専攻長・学類長・学系長等の役職にも就かない。

（４）再雇用期間の処遇水準は、定年退職時の７０％程度を基本に制度設計を行う。

４．教育研究上極めて顕著な業績を有する教員の再雇用に関する特別措置

（１）・・・６８歳までの５年間の再雇用を認める・・・

（２）略

（３）処遇・勤務条件については、上記３に準じる・・・

５．早期退職制度の導入について

（１）略

（２）略

（３）早期退職制度の適用年齢は５８歳から６２歳（または６０歳から６２歳）とする。

６．今後の進め方

・年度内・・・最終決定。

・４月以降、６月末までに制度設計を完了する。