

UNION NEWS

NO.051

2025.04.28

中央大学教員組合

中央大学職員組合

附属中高教員組合

杉並高校教員組合

横浜中高教員組合

第3回教職員年金団交

- ◇ 理事会は、第2回団交で「次回收束できるようにしたい」と、組合に約しました。しかし、理事会の回答に変更はなく、その理由説明・根拠も従前のまま追加がありませんでした。
- ◇ これは、不誠実な回答と言わざるを得ません。そこで、組合は、理事会に再検討を求めました。
- ◇ これに対して理事会は、年金制度運営委員会に差し戻すと、言いました。
- ◇ 組合が、了承のうえ、適切な掛金負担のあり方を検討するよう求めると、理事会も承知したと応答しました。

11月26日付理事会提案以降の事実経過

2024年11月26日に理事会から「中央大学教職員年金制度の現状と対応について（提案）」を書面で受け取った中央大学教員組合、職員組合、附属中学校高等学校教員組合、杉並高校教員組合、横浜中学校高等学校教員組合の5組合（以下、組合と言う。）は、次のように対応を進めました。

まず、12月10日に組合推薦の年金制度運営委員であり、財政検証ワーキングのメンバーも務めた組合員を講師とする学習会を大学教組が主催し、教職員年金財政の状況について理解を深めました。

次いで、年明けの2025年1月21日に理事会と団体交渉を行い、理事会に本提案の趣旨について、説明を受けました。

この後、組合は、年金財政悪化への対応の必要性は認める一方で、掛金負担のあり方については引き続き理事会と交渉したい旨、1月31日付で書面回答を示し、3月4日に第2回目の団体交渉を理事会と行いました。

なお、大学教組は、3月3日に年金制度検査委員を務める組合員を講師とする学習会も開催し、さらに年金制度への理解を深めたうえで、本交渉に臨んでいます。

これまでの団交のポイント

組合の主たる論点は、掛金負担のあり方にあります。具体的には、5年前の労使合意に基づく負担割合

を今回も適用し、標準給与月額53万円の専任教職員に月額約4,000円（年額約5万円）の追加的負担を求める理事会提案に対して、その変更を求めるものです。なぜなら、高騰し続ける物価に喘ぎながらも中央大学の基幹を懸命に支え続ける専任教職員の、将来の暮らしだけでなく、今の暮らしも守りたいからです。

組合の試算によれば、掛金の引き上げ分（17/1000）の全額を法人拠出によるものとした場合、年額約1億円の原資が求められます。この金額は、決して途方もない金額ではないと考えられます。なぜなら、学校法人中央大学は、2015年度から2023年度の9年度平均30.4億円の黒字を計上し、2023年度末には845.5億円を超える金融資産を保有しているからです。これらの決算値を見る限り、より多くの掛金を法人が負担し、教職員負担を軽減することは、不可能ではないはずです。

第2回団交の要点

3月3日に開催した第2回団交において、理事会は、次の3点を認めました。

- 掛金負担割合の変更は、未検討であること
- お金は、あること
- 年金制度運営委員会は、労使半々で委員を構成するとはいえ、法令や関係規程を踏まえると、法人には、重い責任があること

そして、掛金負担の変更を求める組合に対して次のように約しました。

- 次回收束できるようにしたい

かくして、組合は、掛金負担のあり方を論点として第3回目の団体交渉に臨むことになりました。

第3回団交の趣旨

第3回団交は、2025年3月18日18時から開催しました。この団交は、上述のとおり、「次回收束できるようにしたい」旨、前回の団交で理事会が組合に約したことを受けて開催したものです。そのため、理

事会には、組合を説得するに足る何らかの具体的な回答を示すことが求められました。それが、理事会に法的に課された誠実団交義務でもあります。

誠実団交義務とは…

誠実団交義務とは、労働組合法 7 条 2 項（「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁ずる条文）を根拠とするものであり、理事会には、次に掲げる義務を履行し、組合との合意形成に向けて努力することが求められます。

- 労働組合の代表者と直接会見し、誠実に協議する義務
- 労働組合の要求や主張の程度に応じた回答や主張を行う義務
- 要求に応じることが難しい場合には、その理由を十分説明する義務
- 必要な資料を提示する義務
- 合意を求める組合の努力に対して、合意達成の可能性を模索する義務

つまり、合意達成の意思がないことを最初から明確にしたり、拒否回答や一般論のみで論点の内容について実質的な検討に入ろうとしなかったりすると、たとえ団体交渉のテーブルに就いていたとしても、理事会は、誠実団交義務を果たしていないことになります。

今日においては、山形大学事件（最高裁令和 4 年 3 月 18 日判決）が示すように、たとえ合意の成立見込みがなかったとしても、労働委員会は誠実交渉命令を発することができ、使用者は、要求に応じられない理由を十分に説明し、必要な資料を示さなければならぬものとされています。それが、労使の関係において理事会が「誠実」であるということです。

参考資料－カール・ツァイス事件（東京地裁平成元年 9 月 22 日判決）

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないときも、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。

理事会回答と、その不誠実性

では、第 3 回団交において、理事会が組合に示した回答を、その発言を引用しながら見ていきます。

この間、検討させていただいたが、**結論としては前回の回答と同じ**。具体的に言うと現状の負担割合を維持するかたちで御理解をいただきたい。

組合は、理事会による検討の結果として、掛金負担の軽減を図ることができないという結論に至ることは否定しません。ただし、その場合には、これまでに示されていたものとは異なる相応の事情説明が具体的かつ説得的に示される必要があります。

しかし、理事会は、次のように、組合が異議を唱えていない対応策の趣旨を繰り返して説明するに留まりました。

（本学の）年金制度は、労使双方で検討して維持する重要な歴史のある制度である。

法人提案のもと、年金制度運営委員会において責任準備金が本来、最低でも 100%あるべきところ、85%になっていること、これを放置して次世代にツケを残してはならないことが検討されたことにある。

ただし、この度の理事会の回答説明には、教職員の掛金負担に関する新たな言い方が見られました。

（法人提案は）、運用方法を見直しつつ、法人と教職員とで応分の負担をすることにより、責任準備金 85%を維持しようというものである。

この応分負担は、義務的負担とも考えている。ゆえに、今回、負担割合の維持を再回答することとなった。

つまり、理事会は、前回の団交で機関としての理事の責任の重さを認めたにもかかわらず、また、その責任の重さに鑑みた応分負担を具体化することもなく、今回の追加的掛金の負担は、教職員も負うべき義務だということです。

理事会は、さらに続けます。

教職員の家計が非常に厳しくなり、可処分所得が減っているということは理解しつつも、大学も可処分財政が相当に傷んでいる。自らはどうすることもできない（外的要因；社会保険料や物価の高騰などによる）負担増が財政を圧迫している。

例えば、非専任の教職員の給与水準は世間に比して必ずしも高くなく、採用競争力を高めるために上げていかなければならない。これも、やむを得ない人件費増。最低限のことはやらなければ、人材も集まらないので、人件費は、年々上がっている。専任教職員のベースアップを行わなくても人件費は増えつつある。

こういうことを考えると、（年金掛金を）負担す

るということとはできないという判断に至った。

こうした財政状況に関する説明は、前回の団交と全く同じものであり、具体性と説得性をより高めるための資料は、示されませんでした。

以上に見たとおり、理事会から示された回答には、組合を説得するに足る新たな追加的材料が何もありません。

組合の要求

ここで組合の要求を再確認します。組合の要求は、追加的掛金の負担のあり方に焦点を絞っています。つまり、理事会が提案する追加的掛金 17/1000 を、どのように労使で負担し合うかという議論であり、17/1000 という追加的掛金の縮小を求めるものではありません。また、それゆえに、年金財政の運用方法、年金給付額、年金給付期間の変更を要するものではありません。

理事会の考え方

一方、理事会の考え方は、次の発言に象徴されていました。

掛金を据え置くということであれば、そもそも出発点が異なってくる。このような場合には、運用方法や年金給付額、給付期間の変更が余儀なくされよう。

そうならないためにも、今の制度を今のままとりあえず維持しようと、負担割合維持ということを御了解いただきたい。

つまり、理事会は、現状の年金給付額や給付期間を維持するために現行の掛金負担割合により追加的掛金を労使双方で負担し合うか、掛金を据え置いて年金給付額や給付期間の変更を行うかの二択での検討しかないとしています。だから、組合が適切な掛金負担の在り方を議論しようとする、年金給付額や給付期間に検討が及ぶことになると、理事会は、言うのです。

論拠となる根拠資料の有無

理事会回答・説明を受けて、組合は、理事会に論拠を資料データとして示すよう求めました。しかし、理事会は、2024 春闘以来、伝えていることだとして、資料データを示すことはありませんでした。

大学財政の中の一部を切り取って、出せるとか出せないとかいう話ではない。全体の中でこれ以上、収支を悪化させる要因となる政策をとるわけ

にいかないということになる。

数字を示すとすれば、大学全体の財政の話をするということに、またなろう。

これまでの理事会からの説明では納得することができず、組合員にも説明することができないから、組合は、掛金負担の変更を求めているのであり、理事会も収束できるようにしたいと前回の団交で約束した以上は、まったく別の機会に説明済みであるなどと言わず、必要な資料を提示の上、より説得的な説明を尽くすべきでしょう。

組合は、次のように問い方を変えました。先ほど、非専任にお金を使わなければならないと言われたが、どの程度上がるのか、具体的な数字を示していただきたい、と。

すると理事会は、次のように発言しました。

数字を今すぐにするというのはなかなか難しい。全体として幾らになるかは、今計算しないと出ない。お時間をいただきたい。（＊）

（＊）団交の中で、大学中高合わせて非専任教員の本俸平均 5%改定につき、7,355 万円、非専任職員の時給 1,180 円から 1,240 円への改定につき、1,750 万円、合計約 9,000 万円との計算結果が示されました。

理事会は、専任教職員の大学年金掛金負担を軽減できない理由の一つとして自ら挙げた項目；根拠であるにもかかわらず、このように、直ちにそれを示すことはできませんでした。

組合は、また別の観点からも質問しました。第一に、理事会は、教職員の可処分所得が減っているというが、何を見てそう言っているのか、第二に、理事会は、外的要因で支出が増えているというが、何がどの程度増えているのか、と。

これに対して理事会は、次のように答えました。

1 点目は、春闘の時に組合の方から 3.1%の物価上昇ということで、我々としてもそれを確認したということのをベースにしている。

2 点目については、今すぐに全部出すことはできないが、春闘のときにも、光熱費が 5 億円くらいなど、細かい数字を提示した記憶がある。それでは足りまいか？

理事会は、先の質問だけでなく、上記二点の質問においても、直ちに具体的な数字を示すことができませんでした。つまり、理事会が示した再回答には説

得力ある根拠資料がなきに等しいと、言わざるを得ないのです。

そうすると、理事会が選ぶうの選択肢は、ただ一つ；組合の要求にいくらかでも応えることしかないはずです。しかし、理事会は、次のように自説に固執し続けます。

大学財政は、月単位で変わるというものではない。5年、10年というスパンで見えていくものだ。春闘のときからずっと申し上げていることが、この短期間のうちに大きく変わることはない。

このように理事会は、組合の要求に応じられない理由を十分に説明し、必要な資料を示すという誠実団交義務をまるで果たそうとしません。

なお、2024 春闘は、組合が具体的な財政資料に基づいた議論を求めたにもかかわらず、理事会がこれにまったく応じなかったために、2025 春闘では理事会が具体的な数字を示すことを条件として、組合が2024 春闘の妥結を、すなわち合意達成の努力を図ったものであり、**理事会は、当時から、具体的かつ説得的な論拠をまったく示していないのです。**

組合は、さらに尋ねました。事前に数字がなくて、どうして財政が厳しいと言えるのか、と。

これに対して、理事会は、次のように主張します。

来年度の予算編成もやっているし、常に我々はそういう数字を追いかけている。その状況を全体の収支としてお伝えしている。一つひとつ、ここはどうだと質問されると、そこは調べて正確にお答えしなければならない。

組合が求めているのは、「大学財政の現状がどのようになっているから、年金財政への拠出は 6,000 万円が精いっぱいなのだ」という具体的かつ説得的な説明です。しかし、理事会は、折に触れて説明している、適時、説明させていただきたいと言い、肝心・要の資料と、これに基づく説明をしようとはせず、次のように、ただ、自説を繰り返すばかりでした。

本学の専任教職員の給与水準は一定水準にある。春闘の時には同規模他大学比較あるいは同規模他大学附属高校比較で説明したとおり、本学は、相対的に非常に高い水準にある。

義務的なものや外的な要因によるもの以外で、専任教職員への人件費を増やすわけにはいかない現状にある。

裏を返せば、非専任の教職員の部分については、やむを得ず、改定しなければ採用競争力がない。そういうところには手を付けなければいけないと理解している。

専任教職員の人件費が幾らだったら増やしていとかという議論ができない水準にある。これから維持していくためにどうやったらいいかということが財政収支を見るうえでの基本になっている。わずかでも増やして良いという要因を入れる余地が実はない。

理事会において、交渉を始める当初から教職員掛金負担の軽減を図ることはできないという結論ありきであったとしたら、先述のとおり、誠実団交義務への抵触が懸念されます。

理事会において、合意達成に向けた様々な手立てが検討され、その財源を捻出せんとしたけれども、どうにもならなかったというのなら、これを証明するための証拠；必要な資料の提示が求められ、その資料がないとしたら、これもまた、誠実団交義務への抵触が懸念されます。

いずれにおいても、3 回にわたる教職員年金の団体交渉は、不誠実なものだと、言わなければならないと思います。

これに対して理事会は、次のように言いました。

誠実に対応させていただいている。説明を尽くしているつもりである。もし（資料を）出すとすれば春闘の時に説明した同規模他大との給与を確認させていただいて、これ以上、今、専任教職員の人件費を他に優先して増やすわけにはいかないということに尽きる。それでも良からうか？

この発言より、組合は、掛金負担のあり方を巡って、理事会がいかなる方策も具体的に検討しなかったものと、受け止めざるを得ません。つまり、理事会は、合意達成に向けた努力を行っていないのです。

機関としての理事の責任を踏まえた掛金負担のあり方

ここで組合は、切り口を変えました。理事、職員は従来の実務慣行に則り年金制度を誠実に運営してきたのですが、年金制度運営委員会委員長という役職は、中央大学教職員年金規則により、改正私立学校法において善管注意義務（相当程度の注意を尽くして業務を遂行しなければならないこと）が定められた理事の充て職とされています。上記規則により法人の機関である理事に配分された権限に照らして、法人の責任は教職員の責任よりも重いものであることを、法人自身が決定しているものと理解できます。つまり、年金財政悪化への対策としての追加的掛金負担は、従前の労使の負担割合に基づいて法人と教職員が按分するのではなく、より多くを法人が持つべきだと考えられます。ですから、これは、給与水準の話ではありません。労使のどちらがどれくら

い掛金を負担するべきかという「在るべき論」なのです。現に、2010年の財政検証以降、10年間にわたり、理事会が年金財政の健全化を目的として、保険料とは別に2,000万円を毎年拠出した例もあります。

これに対して、理事会は、次のように主張しました。

本来は、五分五分（の負担）でもいい制度だと個人的には思うが、過去の経緯もあり、組合とも合意した負担割合を、どうしようということは、今、申し上げているわけではない。

年金は、学校経営とは切り離れたところで独自に必要な掛金を集めて運用し、定年退職後15年にわたり給付していくという素晴らしい制度を作ったのだから、法人と教職員とで、今後も一致してこれをどうやって守っていくのかというのが、独自年金制度の根本だと考える。

ゆえに、組合から選出された委員が半数を占める運営委員会で、教職員の不利益にならないような議論がされて、今回の案が出てきているのだから、一方的に法人の責任で年金制度を維持するというのは違うと思う。

双方これを維持することができるようにするギリギリの線で提案をしているということに御理解をいただきたい。

附属学校の財政状況にかかる真偽

組合は、附属中高三組合の団体交渉における理事会の主張；組合の要求を実現できないほど各校の財政事情が厳しいという再三にわたる主張の真偽を確認しました。

これに対して、理事会は、非常勤講師給の引き上げを含む2025年度予算編成方針に対して各校から異論はなかった旨、応じるに留まりました。

組合が求めている説明資料とは何か

組合は、2023年度から2024年度にかけて支出が増加した項目（賃借料）を例に、財政状況の詳細を掴もうとしました。これに対して理事会は、次のように言うに留まりました。

2024年度は、茗荷谷キャンパスのオープンで膨らんでいる。光熱費も含めて全般的に。拠点が一つ増えたから。賃借料もそう。あそこは借地ゆえ。委託費もかなり増えている。一時的な経費も含めて、2024年度は上がっている可能性がある。正確なものが必要なら決算説明書をお読みいただくと良い。

組合が、このように具体的な議論を求めるのは、団体交渉としてのあるべき姿；合意達成に向けて労使双方が努力すること、また、そのためにも情報を共有

することが大事だと考えるからです。しかし、理事会は、次の発言に見られるように、その説明ないし情報の共有が、今、この場で求められているとは認識していないようでした。

財政シミュレーションを更新する都度、教授会で説明したり、組合にも説明したりして、情報提供している。それが足りないということであれば、そういう機会をいただければ、いつでも説明する。評議員会でもやっている。

団交で、いつもそこに話が戻ってしまうので、違う場でもいいので、予め財政状態を説明することがあっても良からう。

何も隠すものはない。ホームページにも掲出している情報をもとに説明したり質問していただいたり、折に触れて、この日でやれということであれば、いつでも対応させていただきたい。前向きに対応させていただきたい。

論点は、なぜ、教職員年金における追加的掛金の一部でも、法人がより多く拠出することができないのか、です。これに対して、具体的かつ説得的な根拠資料は、何も提示されていないのです。

組合は、支出が増えているのは人件費だけなのか、なぜ（専任教職員の）人件費をこれ以上増やせないのかと、理事会に説明を求めました。

いろんなものが全部上がっていく。委託費もそう。そこで働いている方の給与も上がっているために委託費も当然、上がる。全体の経費が上がる。

専任教職員も、公的年金など様々なものが上がっていくため、ベースアップしなくても人件費は上がっていつている。

何が良くて何がダメではない。上がっていくものを極力抑える努力はしているが、爆上がりしていると、受け入れなければいけない。予算外支出も増えていく。その繰り返しの中で、いろんな支出を見ていくなかで専任教職員の給与水準を考えると、そこにまわすよりもっと他にまわすというやむを得ない話。

その金額の多寡ではない。専任教職員の人件費は、極力、今の水準を維持する。それでも来年度予算は6億円から7億円増える見通し。ゆえにベアを据え置いている。

外的要因で上げざるを得ないものは仕方がない。教職員年金への6,000万円も、義務的にやらざるを得ない。イエスやノーと言えないもの、対応せざるを得ないことを優先せざるを得ないということをお断りいただきたい。

もし説明するとしたら、財政の細かい説明をして御理解をいただくしかないが、だからといって、お金が全くないというわけではない。

(施設設備の)維持も大事な要素になっていくので、御理解をいただきたい。

組合としての意思

組合は、以上のとおり、理事会回答に対して質疑を行った後、組合間で協議し、次のとおり意思を示しました。

この度の理事会回答は、新たな論拠資料が十分に示されているとは言えず、不誠実だと言わざるを得ません。私立学校法や中央大学教職員年金規則に鑑みても、理事会の言う応分負担は適切な負担とは言えません。そこで、理事会には、追加的掛金の負担のあり方について、再度検討のうえ、4月14日(月)を期日として書面回答を求めます、と。

年金制度運営委員会に差し戻しへ

これに対して、理事会は、本提案を運営委員会に差し戻したいと組合に提案しました。合意できないのであれば、時間も経過しているので運営委員会に差し戻し、もう一度案を検討する方が結果的に良からうということです。

組合は、年金制度運営委員会が検討し、取りまとめた対応案(予定利率の0.5%引き下げと、これを補うための掛金の17/1000引き上げと特別勘定の導入)に異議を唱えていたわけではありません。あくまで、引き上げられる掛金の負担のあり方について、理事会に変更を求めているのです。

理事会がそれでもいったん差し戻すというなら、組合は、それを拒むものではありません。ただし、組合は、差し戻しにあたっては給付期間や給付率の変更を求めるものではありません。そこで、組合は、年金制度運営委員会における再検討に当たっては適切な掛金負担のあり方を組合員に分かりやすく説明できるように、根拠も含めて検討するよう理事会に求めました。

これに対して、理事会は、組合推薦の運営委員からもそのようなお話があろう、承知した、と、応答しました。

組合は、理事会側が今後の具体的なスケジュールを示すことを確認のうえ、今回の団交を終えました。

* * *

組合員の皆様には、心からお詫びを申し上げますとともに、御理解と御協力を賜りますようお願い申し上げます。

以上

第3回教職員年金団交の記録

日時 2025年3月18日18時～19時55分

場所 Webex(法人側ホスト)

理事会側

出席者 松本 雄一郎 常任理事

事務局 人事部

米川部長、柘植副部長、中西人事課長、
鈴木人事企画・労務担当課長、八戸人事
企画・労務担当課長

以上

団体交渉を踏まえた申入書を提出

組合は、3月27日開催の組合連絡協議会において、次のとおり大村雅彦理事長宛に申し入れを行うものとし、翌28日に書面を提出しました。

2025年3月28日付組合発理事長宛「2024年11月26日付「中央大学教職員年金制度の現状と対応について(提案)」に関する団体交渉を踏まえた申し入れ」(抜粋)

1. 申入れ事項

組合は、運営委員会の再審議において、法人の結果責任を踏まえた応分負担を前提として掛金負担割合の在り方が検討されることを求めます。

なお、組合は、2025年1月31日付書面回答のとおり、年金財政悪化への対応の必要性については一貫して認めています。運営委員会への審議差し戻しにあたっては、組合は、給付期間や給付率の変更を求めるものではありません。

2. 理由

以下、組合が第3回団交において貴法人より示された応分負担の考えを直には承知できないと考え、法人の結果責任を踏まえた応分負担を前提として掛金負担割合の在り方の検討を求めるに至った理由を申し述べます。運営委員会に検討が差し戻されるにあたっては、十分に踏まえていただくよう求めます。

- (1) 年金の運用に係る結果責任は、法人がより重い責任を担うという意思決定が法人によって行われていること
- (2) 掛金負担割合を維持することは、教職員側の責任が過度に重視されているといえること
- (3) 運営委員会では、法人の結果責任を踏まえた掛金負担割合の在り方について審議が行われるべきであること

以上につきまして、貴法人におかれましては運営委員会への諮問、組合への再提案にあたり十分に考慮いただきますよう重ねて申し入れます。

以上