55 歳昇給停止・抑制問題　第３回団交の報告

交渉の末、教員の昇給停止・抑制は58歳からに変更

大学側、教員の昇給停止を 58 歳に修正提案

12/11（水）、組合は 55 歳昇給停止問題に関して、大学側と３回目の団体交渉を行いました。組合からは執行委員長・執行委員ら８名が、大学側からは、村田理事、山口総務企画部長、島津人事課長ほか人事課職員が出席しました。

交渉冒頭、村田理事から、次のような修正提案の提示と説明がありました。

1. 原案では 55 歳以降としていた教員の昇給抑制を、58 歳以降とする。
2. ただし、退職計算の際の基礎額は原案と同じく 55 歳以降に昇給抑制があったものとして計算する。
3. 流動性を高める必要性が指摘される一方で優秀な人材を確保することも求められている。修正は、両者のバランスをとる経営判断をした結果である。

組合の主張を一部取り入れた案と評価

この修正提案は、12/4（水）の２回目の団交で、組合が「教職員の給与が『社会一般の情勢に適合』したものでなければならないのは法律の要請だから致し方ないが、100％公務員の給与体系に準じなければならないというのでは、結論ありきで交渉にならない。不当労働行為と言わなければならない」と指摘したところ、村田理事が、「代替措置について検討したい」と回答した結果として行われたものです。

修正の内容は、「55 歳から定年の 63 歳まで長きにわたって昇給停止・抑制される教員のモチベーション低下、他大学等への流出が懸念される」という批判に配慮し、「昇給停止の開始年齢を、せめて定年５年前（国家公務員行二・医療職は 62 歳定年で 57 歳から昇給停止）からにせよ」という主張を取り入れたものだといえます。そのため、組合は修正の内容について、一定評価に値すると表明しました。

事務・技術職員への代替措置がないことは不満

しかしながら、修正提案には、いくつかの問題があります。第一は、昇給停止・抑制開始年齢が修正されるのは教員だけであり、事務・技術職員の昇給停止に関しては何ら代替措置が行われないことです。

この点について、村田理事は、まだ固まったものはなく、現在対象が教員に限られている総長表彰を事務職員に拡大することで職員のモチベーションを高めていきたいと発言しましたが、業務上の表彰制度は趣旨が全く異なるものであり、しかも国の政策に従うものしか表彰されない可能性があるため、これを給与減額の代替措置と称することは全く評価に値しないと言わざるをえません。交渉の中で、組合からは、現在減額支給されている期末・勤勉手当の回復や、20 年目などの節目に一時金と休暇をセットで支給するなど、長年大学に貢献してきた事務・技術職員を励ますような措置を求めました。これについては、村田理事は、「財政的には非常に厳しいことを理解いただきたい」と発言するにとどまり、前向きな回答をしませんでした。

退職金は 55 歳昇給停止として計算

修正提案の問題の第二は、退職手当が、教員も含めて 55 歳で昇給停止・抑制されたものとして計算されることです。このことにより、退職手当の大幅な目減りが避けられなくなるほか、計算も複雑になります。

国立大学法人の教職員の退職手当は、基本的に、一般の運営費交付金とは別枠の、特別運営費交付金として計算・措置されます。その際、教員の退職手当も国家公務員と同様に 55 歳から昇給停止・抑制が行われたものとして行うというのが“国のルール”です。大学がさらに上乗せして退職手当を支給することは制度上禁じられているわけではありませんが、後年まで大きな財政負担を伴うことなどから見て、上乗せ支給はできない、というのが村田理事の説明でした。

給与減額分の教職員のための有効活用を

このように、修正提案によっても、教職員はなお、給与・退職手当の大きな減額を強いられることになります。12/11 の交渉で大学側が提示した資料によれば、北大全体の総額は表１（裏面）のようになります。

表１　12/11 修正提案による教職員の給与・退職手当の減額分

年度	給与	退職手当	合計
2013(H25)	1,357	5,972	7,329
2014(H26)	9,254	8,020	17,274
2015(H27)	16,631	12,280	28,911
2016(H28)	24,114	19,558	43,672
2017(H29)	31,530	20,123	51,653
2018(H30)	38,700	31,357	70,057
2019(H31)	45,188	42,616	87,804
2020(H32)	48,376	37,581	85,957

※単位千円。各年度の教職員の給与と退職金の減額総額。給与減額分は大学の黒字に。大学側資料より算出

このうち、退職手当ては国から交付金措置されるため、北大の財政にとっての影響はほとんどありません。しかし、給与の減額分は、まるまる余剰として北大に残る計算です。その額は年を追って増え、2020 年度には 4800 万円余りに達します。

表２　12/11 修正提案と原案の差額（給与分のみ）

年度	修正提案	原案	差額
2013(H25)	1,357	2,727	1,370
2014(H26)	9,254	22,643	13,389
2015(H27)	16,631	39,614	22,983
2016(H28)	24,114	54,774	30,660
2017(H29)	31,530	66,698	35,168
2018(H30)	38,700	76,952	38,252
2019(H31)	45,188	84,070	38,882
2020(H32)	48,376	85,013	36,637
2021(H33)	50,190	88,319	38,129
2022(H34)	48,505	85,010	36,505

※単位千円。各年度の教職員の給与減額の総額。大学側資料より算出。退職金については、修正提案も原案と同じ

それでも、大学側が２回目の交渉までの間用いていた原案と比較すると、今回の修正提案では、教職員の給与減額が緩和されていることもわかります。表２のように、修正提案と原案の差額（網掛け部分）は多い年で 3900 万円近くになります。今回の対象は教員だけにとどまった給与減額分の還元・有効活用を、事務・技術職員に対しても広げていくために、組合は奮闘していかなければなりません。

組合を大きくし、教職員を大切にする北大を

全国的に見ると、前回のチラシでお伝えした、九州大（教員（定年 65 歳）の昇給停止を 60 歳以降とする）のほかにも、いくつかの大学で、労使交渉の結果、昇給停止の対象年齢を短縮したり、開始時期を遅らせるなどの成果が生まれています。埼玉大では、教員（定年 65 歳）の昇給停止を 58 歳以降、教員以外の職員（定年 60 歳。附属学校教員を含む）の昇給停止を 56 歳以降とするほか、代償措置として現給保障制度の継続、2014 年 12 月賞与の満額支給（臨時減額から除外）、非常勤職員の忌引き休暇の有給化を勝ち取っています。東京大、東京海洋大、金沢大、および国立高等専門学校は、昇給停止の制度改正の実施時期を遅らせることにより、2014 年 1 月も前年度と同様の定期昇給を実施することになりました。また、いくつかの大学で、現在も労使交渉が続けられています。

今回、北大で行われた修正提案は、全国的に見ると大きな成果とまでいえるものではないかも知れませんが、労使の交渉により、大学側から一定の譲歩を引き出した数少ない例であることは間違いありません。また、これまで人勧と国家公務員準拠以外の給与制度を一切取ろうとしなかった大学側を動かしたという意味でも、その意味は小さくないと私たちは考えています。こうしたことから、組合は 2014 年 1 月 1 日から給与制度改定案を実施することを了承しました。

成果を勝ち取っている大学の多くは、組合の組織率が高く、交渉の経験も豊富です。国立高専は、法人が全国一本の高専機構であるため、交渉には全大教（全国大学高専組合）があたっています。このように今回、組合の力が労使交渉の重要なファクターであることが、あらためて示されました。北大が教職員をもっと大切にする、より働きがいのある職場となるよう、北大教職員組合は、教職員の皆さんに加入を呼びかけます。

2013 年 12 月 26 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/

北大　組合　検索

給与、労働時間、非正規職員の雇用、ハラスメントなど、組合は働きやすい職場をつくるためにさまざまな問題にとりくんでいます