



速報

2022年12月6日 賃上げ団体交渉 非常勤職員の日給・時給の引き上げを実現！ 上限額が時間給 30 円、日給 230 円アップ

組合が11月1日に申し込んだ賃上げに関する団体交渉が12月6日(火)に実施され、非常勤職員の賃上げの回答を得ることができました。

今回まず特筆すべきは、非常勤職員の日給・時給額の引き上げ回答を得たことです。非常勤職員の日給・時給の単価上限改定は、2010年の単価の定額化から実に12年ぶりです。さらにこの改定は、人事院勧告とは関係の無い北大独自の賃金引き上げであり、その意味で極めて純粋な賃上げと言えます。また非常勤職員の賃上げは、組合が昨年度から大学と粘り強く進めてきた交渉の結果でもあります。



要 求	日給制・時間給制の職員の日給・時間給の引き上げ
回 答	<ul style="list-style-type: none"> ・契約職員「事務補佐員」「技術補佐員」の上限単価「日給 8,700 円」を 230 円賃上げして「日給 8,930 円」とする。 ・短時間勤務職員「事務補助員」「技術補助員」の上限単価「時給 1,120 円」を 30 円賃上げして「時給 1,150 円」とする。

主に正規職員の給与については、2022年の人事院勧告を受けて次のとおり回答がなされました。これらは人事院勧告にそった内容のままではあるものの、基本給 0.3%のベースアップは今年度4月に遡って支給されるため、該当者には後日に差額分がまとめて支給されます。なお差額分の支給は2023年2月を予定しているとのことです。

要 求	<ol style="list-style-type: none"> (1) 正規職員の基本給水準の引き上げ (2) 期末手当・勤勉手当の年間支給月数の引き上げ
回 答	<ol style="list-style-type: none"> (1) 若年層を中心に全体で 0.3%の引き上げを 2022 年 4 月に遡って行う。 (2) 正規教職員(月給制・年俸制)と契約職員の支給月数を 0.1 月分引き上げる。引き上げはこの 12 月分から行う(ただし年俸制のみ来年度 4 月からの引き上げとなる)。

定年延長については次の回答でした。なお定年延長については今回の団体交渉とは別に情報提供を受けており、そのことについての団体交渉を後日に要求する予定です。

要 求	定年の 65 歳までの延長と、希望者の再雇用を 70 歳まで延長。
回 答	・教員を除く正規職員(ただし助手等含む)の 65 歳までの定年延長を段階的に行っていく予定。70 歳までの再雇用は今後検討する。

※[国家公務員の 60 歳以降の働き方について\(概要\)](#) (人事院)



その他、下記要求については引き上げや改善の回答は得られませんでした。

要 求	<p>(1) 寒冷地手当の引き上げ (2) 新型コロナウイルス手当の新設 (3) インフレ手当一時金の支給 (4) 事務・技術職員のラスパイレス指数（国家公務員と比べた際の指数）の改善 (5) 短時間勤務職員への寒冷地手当・期末手当・勤勉手当の支給 (6) 有期雇用教職員の5年又は10年の雇い止めの廃止（障害者雇用は最初から無期雇用とすることを含む）</p>
回 答	<p>(1) 北大が公的な財源により運営されている法人であるという立場を考慮し、従来の考え方通り、人事院勧告等を重要な判断材料とする。よって人事院勧告を上回る独自の措置は考えていない。</p> <p>(2) 2020年度から病院で行っている独自の報奨金制度以外を行うことは考えていない。</p> <p>(3) (1)と同じく、独自の措置は考えていない。</p> <p>(4) 現在のラスパイレス指数の低さは、国と比べた際の上位ポスト数の違い、勤務地域異動の影響（地域手当、特地勤務手当、広域異動手当等）、本府省業務調整手当の有無、等によるものと思われるが、現在の労働条件や昇格の基準自体は適切なものと考えているので、改定の措置は考えていない。</p> <p>(5) 同一労働同一賃金の観点で審議される点ではあるが、短時間事務職員は職務内容や配置変更の範囲等で、求められる責任・役割・能力等が正規職員と違うことから、これら手当は支給しておらず、また今後新設することも考えていない。</p> <p>(6) 有期雇用については平成24年の本学役員会で決定された現行のルールが適切な取り扱いであると考えている。現行のルールでは障害者の方、地域性、特殊技能免許を必要とする等、大学が特に必要と認める場合は5年を超えて雇用することができるとしている。障害者の方を含めて、一律に雇用年数の上限撤廃を行うことは考えていない。10年特例に該当する研究者数が本学では72人であるという数字は把握しており、文科省の通達（4文科科第556号）の趣旨に反して雇止めが生ずることがないように、それぞれの部局でしっかりと対応していただくように、強く申し入れているところだ。</p>

厚生労働省
[同一労働同一賃金特集ページ](#)



今回の団体交渉は人事院勧告以外の賃上げの回答が得られた点において、労使間で賃上げについての一定の合意がなされた団体交渉と言えらると思います。

また、同一労働同一賃金や無期雇用化等の従来からの問題に対しては、大学の回答は相変わらず紋切り型でしたが、その一方で詳しい説明を求めると大学側が回答に窮するシーンもありました。このように、ゼロ回答の項目であっても一つ一つ粘り強く交渉していくことで道が開ける可能性がまだ充分にある感じることもできました。

全てをいっぺんには改善できない賃金・労働条件の改善要求ですが、今回ゼロ回答であった項目も含め、組合は今後も引き続き、大学と賃金・労働条件の改善について交渉を進めていきます。
（書記長 岡坂）

国家公務員とのラスパイレス指数

年度	北大1	北大2	札幌市	北海道
2021	85.5	93.1	99.6	99.2
2020	86.1	93.7	99.6	99.2
2019	85.6	93.3	99.6	99.0
2018	86.4	93.3	99.9	98.9
2017	86.3	94.0	99.8	98.6
2016	87.1	94.1	100.0	98.7
2015	87.3	94.5	100.2	95.8

北大1：年齢換算 北大2：年齢・地域・学歴勘案