55歳昇給停止・抑制では教職員の士気は下がるだけ 教職員を大切にする給与体系・水準の実現を

55 歳以上の教職員の昇給を停止・抑制

国立大学法人北海道大学（以下、「大学側」）は、2014 年１月１日から、55 歳以上の過半数の教職員の定期昇給を停止し、かつ昇給対象となった場合も抑制するという給与制度の改定を行おうとしています。「極めて良好」だった場合の昇給を、現在の４号から２号に、「特に良好」を３号から１号に、「良好」「やや良好でない」の場合、昇給をなくす（0 号）というものです。9 月 19 日にこの改定案が示されたことから、組合は提案を見直すことを求めて団体交渉を申し入れました。

11/22（金）・12/4（水）に２回の団交を実施

11 月 22 日（金）の第１回団交には、組合からは羽部委員長（理学部班）以下７名が、大学側からは、村田理事・事務局長、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。12 月４日（水）の第２回団交には、組合からは委員長以下６名が出席、大学側の出席者は１回目と同じでした。

以下に、団交での主な論点とやりとりを紹介します。

教職員全体の士気をそぐ給与制度改定

今回の改定案の最大の問題は、教職員全体の給与が抑制されることです。表１のように、改定が実施された場合と現行の昇給制度が続く場合との差額は、現在 55 歳の教員では、給与分（9 年間）135 万円、退職手当（H34.3 退職）64 万円、計 199 万円余り、現在 55 歳の教員以外の職員では、給与分（6 年間）32 万円、退職手当（H31.3 退職）、計 58 万円余りになります。

表１　改正案による影響額（現行制度との差額）

	給与分※	退職手当	合計
教員	1,352,368	643,652	1,996,020
教員以外	319,952	265,901	585,853

※2014 年度末に 55 歳となる教職員の退職時まで合計額。教員は 2014-22 年度分、教員以外は 2014-19 年度分。大学側資料より算出

これだけの減額が行われれば当然、教職員の士気は下がるはずです。組合がこのことを指摘すると、村田理事は、「改正後もまったく昇給しなくなるわけではない」「総長表彰制度などのインセンティブがある」と述べました。表彰制度があるから昇給停止しても構わないという考える教職員が果たしてどれくらいいるでしょうか。

「社会一般の情勢」＝国家公務員給与ではない

なぜこのような改定が必要なのでしょうか。大学側が今回の改定案を実施したいとする理由は、民間との較差是正の観点から、2014 年１月１日より国家公務員の給与体系が変更されるため、教職員給与の「社会一般の情勢に適合」を求めた独立行政法人通則法の規定を守るためには、大学も同様の給与制度の改定を行うことが必要だというものです。こうした改定は、2013 年１月 24 日の閣議決定においても強く要請されているところだと村田理事は言います。

しかし、通則法は、57 条で公務員型の法人（特定独立行政法人）の職員の給与を決定する際には「国家公務員の給与」を考慮しなければならないとしていますが、国立大学法人のような非公務員型の法人の職員の給与については、「社会一般の情勢に適合したもの」となるようにしなければならないと述べているだけです。つまり、法律上、何が「社会一般の情勢」であるかは一義的に定められているわけではありません。組合がこのことを指摘すると、村田理事も認めました。

私立大学の給与との比較を行うべきである

「社会一般の情勢」＝国家公務員の給与でないのであれば、大学は、教職員の給与が「社会一般の情勢」に見合ったものになっているかどうか判断するために、同業他社である私立大学の給与水準を考慮することが必要になります。

このことを組合が指摘すると、村田理事は、信頼できる資料がないことを理由に、私立大学との比較を北大の給与制度決定の資料とはしてきていない、また、私立大学退職金財団の調査によれば、私立大学の多くは国家公務員に準じて給与体系を決めていると答えました。しかしながら、東京私立大学教職員組合連合の調査によると、北大と並ぶ規模の大手私立大学の教職員給与は国立大学よりもはるかに高い水準であることが示されています。今回の改定と類似の昇給停止を行っている私学もありますが、その多くは教員 65 歳、事務職員 60 歳などと、定年年齢に対応した扱いになっています。こうしたデータの収集にすらとりくんでいない北大の経営は、大学にふさわしいものとは言えません。

行二・医療職の昇給停止は57歳からである

国家公務員であっても、すべての職種が 55 歳から昇給停止されるわけではありません。2014 年 1 月 1 日から実施される給与制度では、行二・医療職の昇給停止年齢はいずれも 57 歳からとなっています。行二・医療職の定年年齢が 62 歳であることから、国家公務員においては、定年 5 年前から昇給停止しているのではないかと組合が指摘すると、村田理事は、そうではなく、職種の特殊性によるものだと答えました。そうだとしても、教育職の特殊性も当然考慮されてよいはずです。

昇給停止時期を変えた国立大学もある

九州大学では、教員の定年が 65 歳であることから、55 歳で昇給停止を行うと、実に 10 年間も昇給できなくなるため、教員の昇給停止時期を 60 歳からにずらしました。組合は、北大でも教員の定年 63 歳に合せて、昇給停止時期をずらすべきではないかと指摘しました。これに対して、村田理事は、九州大学では 65 歳までの額で退職金が交付金措置されるが、北大では 63 歳までしか措置されないなどと説明しましたが、北大の昇給開始年齢を変更できない根拠とはならないことから、最後は「同じ条件であっても、時期を変えないという判断もありうる」と開き直りました。

国家公務員準拠では、職員給与は改善されない

法人化後も給与制度が国家公務員に準拠してきたため、事務・技術職員の給与水準は低いままです。臨時給与減額が行われた 2012 年・13 年度を除くと、その水準は国家公務員の 87%程度にとどまります。本来ならば、大学はこの改善に取り組むべきなのに、今回の改定が行われれば、事務・技術職員の給与は低いまま、さらに 55 歳で頭打ちとなり、退職金も減額されることになります。

このことについて、村田理事は、事務・技術職員の給与改善を行うためには、上位ポストの数を増やすことが必要であり、そのために組織をまとめたり、職責にふさわしい者を育成していくことが必要だという考えを示しました。また、生涯賃金の観点から、若手の号俸の引上げによるテコ入れを行っている実績を強調しました。

組合は、人事院の各種調査を見ると、事務・技術職員の給与水準は国家公務員だけでなく、民間企業と比べても依然として低い水準にあることから、実績の効果は十分現れていないと反論しました。また、ベテランの事務・技術職員の場合、若い時代に給与水準が低かったにもかかわらず、55 歳で昇給停止されることになるため、生涯賃金の大きな格差が残されることを指摘しました。

12/11（水）、第 3 回団交で代替措置を協議

今回の改定を行った場合、給与総額への「影響額」は、2264 万円（2014（H26）年度）、7695 万円（2018（H30）年度）などとなっています（表 2 の(a)）。この分の交付金が国から減額措置されるわけではないため、まるまる大学の儲け（財政的な余剰）となります。もし、改定を行わなかった場合には、給与総額への影響はありません（現状のまま）です。支払わなければならない退職手当が国から交付税措置される以上の額になるため、802 万円（2014 年度）、3136 万円（2018 年度）といった額が大学の持ち出しとなります（表 2 の(b)）。

表 2　北大全体の給与・退職手当への「影響額」

年度	給与　(a)	退職手当 (b)	計 (a)+(b)
2014（H26）	22,643	8,020	30,662
2018（H30）	76,952	31,357	108,309

大学側資料より作成。(a)＋(b)は教職員の負担となる

交渉の中で村田理事は、この額は財政的に負担できない額かと問われれば、そうではないと明言しました。それにもかかわらず、国家公務員と同じく 2014 年 1 月 1 日から、一律に 55 歳昇給停止を実施するというのは、大学経営としては思考停止に等しいと組合は再三指摘しました。また、人事院勧告をいわゆる代償措置として給与体系・水準を決定している国家公務員と異なり、国立大学法人の給与は労使交渉により決定するのが法律のルールであることを強調しました。

こうした組合からの指摘に対して、村田理事は、2014 年 1 月 1 日からの給与制度改定は譲れないとしながらも、何らかの代替措置を提案したいと発言、第 3 回の交渉で、その内容について協議することになりました。

2013 年 12 月 11 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

組合のホームページには 55 歳昇給停止問題のほかにもたくさんの情報が載っています。ぜひご覧ください