

2005年11月17日

北海道大学
総長 中村睦男 殿

北海道大学教職員組合
執行委員長 坂下明彦

給与に関する団体交渉申し入れ書

昨年の4月1日、北大教職員は意に反して非公務員となり、憲法はもとより、労働基準法、労働組合法が適用される労働者及び労働組合となった。労働条件は、労働者と使用者が対等の立場において決定すべきもの(労基法第2条)であり、明確かつ合理的な理由無く一方的に変更されることをけって受け入れることはできない。昨年の寒冷地手当削減の経緯について現在大学と組合が係争中であるように、本組合は、組合との十分な協議および合意を経ずして大学が一方的に給与に関する就業規則を変更することを認めない。

本組合は下記交渉事項について団体交渉を要求する。誠実に対応されたい。

交渉事項

1. 十分な労使の協議時間を確保するため、「職員給与規程」の施行日12月1日を延期すること。

2. 今後の協議方法について。

なお、今後の誠実協議のため下記を説明すること

1) 独立行政法人通則法について

北海道大学は、国立大学法人法が準用している独立行政法人通則法 63 条 3 項に従うとして今回の給与引き下げを提案している。63条3項と同法52条3項の差異と、今回の北大提案内容の関係を比較対照的に説明すること。

2) 本年の人事院勧告への対応の緊急性について

本年公表された本学職員の給与水準が対国家公務員ラスパイレ指数 86.6 であること、および私立大学教員と本学教員の給与水準の格差(人事院勧告参考資料2)の2点に比して、本年の人事院勧告が独立行政法人通則法 63 条 3 項のいう「社会一般の情勢」としてより重要であり、それに緊急に対応する必要性があると考えられる根拠を説明すること。

3) 本年人勧の客観性について

今年度の人事院勧告について、法人化によって低所得の公務員であった国立大学職員が給与等実態調査から切り離され、その結果国家公務員の平均賃金が高くなったために官民の比較で官の方が高くなったとする資料がある。これが事実であった場合にも、大学が人事院勧告に従ってさらに自らの給与水準を引き下げる合理的な必要性があるか。もしそうであれば、その論拠を示すこと。

以上