

## 寒冷地手当に関する団体交渉

日 時：2007年9月27日 15時00分～17時00分

場 所：事務局大会議室

大学側：嶋貫事務局長（理事）、岡崎総務部長、阿部人事課長、下山職員課長、ほか4名

組合側：山口副委員長、斉藤書記長、山川書記次長、ほか3名

（○：組合側発言 ●：大学側発言）

●この間の協議が合意に至っていないが、今日、お互いの共通理解で是非合意したい。

●国立大学法人の給与は、法人法に定められている。社会一般の情勢に合致したものでなければならない。それをよりの確に反映しているのは人事院勧告。

●はじめに人勧ありきではない。給与を大学法人が独自に決めるのはその通り。人勧の指標を受けとめて独自に決める。その考え方にたつて、和解確認書を受けとめ、諸情勢を勘案し対外的に説明できるものでなければならない。皆さんの気持ちを大学が考慮し、大学として国と違う経過措置を提案した。これが落着き所と思う。全国的にみてこのような手厚い経過措置をしている所はない。

○手当額の前に寒冷地手当に対する基本的考え方を伺いたい。

●これまで精力的に協議してきた。合意に至っていないが、合意点を見出そう。

○大学の姿勢は、和解確認書に沿ったスタンスではない。大学案は結果的に人勧に従うものであり、そのことの是非を労働委員会の場で争い、その結果双方合意した和解確認書の考えを否定している。協議の開始も8月下旬からで北大独自の方法を確立しようとするには遅いものであった。

●和解確認書でも「社会の状況を勘案して」となっている。最初に人勧ありきではないが、人勧も尊釈すべきひとつである。今年の灯油価格を見極める必要があったし、8月の人勧で寒冷地手当について勧告がなされるか見る必要があった。協議の開始時期も決定的に短かったとは思っていない。

○仮に全体が10であれば、人勧は尊釈すべきひとつでなく、6か7と思っているのでは。

●そのことは否定しない。人勧は信頼する合理性を持ったものと認識せざるを得ない。

○組合は、協議が合意に至っていないのだから、もう1年据え置き（19年度も18年度と同一）にし、引き続き協議を続けるべきと考える。

●大学は具体の考えを示した。合意していないから「継続だ」はいかがなものか。

○現時点で合意に達していないが、19年度の寒冷地手当の取り扱いはどのようにするつもりか。

●他によるところがないから今の職員給与規程に基づいて支給する。

○和解確認書では、「19年度以降の…」となっている。協議が整うまで現状維持（凍結）が筋では。

●合意に達していないから「据え置き」とはならない。本学の定め（職員給与規程）がある。

○11月から現在の職員給与規程で寒冷地手当の支給が始まって、引き続き「北大独自」手当支給規則の協議を続けていこう。できるだけ早く合意できるよう努力し、合意できた時点で遡って適用すれば良いのでは。

●然るべき時期までに合意が得られなければまずい。協議を続けても11月支給には間に合わないだろう。大学案（今後4年間で平成22年度額から平成18年度額の差額の4分の1ずつ減じていく）を納得してほしい。納得できない場合は、現行の職員給与規程に基づかざるを得ない。

○職員給与規程の作りは、確かに19年度以降の手当額も明記してあるが、和解確認書も1年前の職員給与規程改正時も「19年度以降の北大独自手当支給規則」が合意に達しない場合を想定していなかった。

●協議が合意に達していないから、現行の職員給与規程に基づいて支給せざるを得ない。

○大学案を認めてくれ、認められなければ現行の職員給与規程の適用という大学の姿勢は、和解確認書に沿ったスタンスではない。組合は法的手段も検討する。