

勤勉手当の支給率引下げに関する団体交渉

日時：2008年6月25日 11時00分～12時00分

場所：事務局特別会議室

大学側：嶋貫事務局長(理事)、吉村総務部長、阿部人事課長、多谷職員課長他

組合側：東山委員長代行、上原副委員長、山口副委員長、斉藤書記長他

(○：組合側発言 ●：大学側発言)

1. 勤勉手当の支給率引下げは労働条件の不利益変更にならない。今回の契約職員就業規則及び特任教員就業規則の一部改正を撤回すること。

●2007年12月18日の過半数代表(候補)者に対する説明会で、正規職員に係る改正については財源枠の改正を伝え、附則で成績率を読み替え、契約職員等についても同様の趣旨で改正することを説明した。しかし、誤解を受けないようにより丁寧な説明を行うべきであった。批判は真摯に受け止める。

○説明会では、平成20年6月期から勤勉手当の成績率が100分の72になるとの説明はなかった。今回の支給率変更(引下げ)の具体的な数字(100分の72)提示も遅かった。不利益変更と受け取るのが当然ではないか。

●平成18年度までの年間の支給率と比べると19年度以降は支給率が上がっている。今年度(20年度)も維持されており、18年度よりアップしている。19年12月期は特例措置であることを説明会で説明した。今年度もアップが維持されているので、不利益変更とは理解していない。

○組合は、不利益変更と考えるが、大学の見解はそうではない。平行線なのでこの件についてはこれ以上の進展が望めない。不利益変更の一般論について再確認しておきたい。不利益変更の際には、「労使による事前協議と合理的理由が必要」と再確認しておきたい。いいですね。

●異論はない。

2. 北海道大学職員給与規程(第51条 勤勉手当)の条文は、「…勤務成績に応じて別に定める割合を乗じて得た額」となっており、勤勉手当支給率が明記されておらず、別規定に委ねている。別規定の名称も明記されていない。このような就業規則は違法である。早急に改善されたい。

●規程は財源の総枠を定めており、総長が別に支給率を定めている(総長裁定)。組合が言うように支給率が解らないので、今後、どのような形が適当なのか検討したい。

○別に定めている内容を誰でも解るようにしていただきたい。

●今のやり方以外ないのか、明示的に示す何らかの方法がないか前向きに検討する。

3. 勤勉手当の支給率引下げは、契約職員及び特任教員のみには適用されるのではなく正規職員も該当する(北海道大学職員給与規程は上記2.で述べたような「つくり」のため改正する必要がないだけ)。勤勉手当の支給率引下げに関し、全教職員へ詳しく説明すること。

●平成19年12月期の勤勉手当については職員給与規程の附則で特例扱いを明記しており、説明会時に過半数代表(候補)者に説明した。

○今回の件について多くの職員は正確に理解しておらず(理解できないので)、経緯等を詳しく説明することを考えていただきたい。

●事務連絡会議等で部局等に周知をはかってきた。

○事務局長名で北大のホームページ等を活用して、全教職員に説明をして欲しい。

●職員への周知徹底について検討する。

4. 国家公務員の給与体系を踏襲することを改め、国立大学法人北海道大学としてのビジョンを公表し独自の給与体系を追求すること。

●社会一般の情勢を考慮し、人事院が勧告する民間準拠の国家公務員給与は参考になる。閣議決定で国立大学法人の給与は適切な給与となるように要請されている。しかしながら、独自の給与体系も重要と認識している。財源の確保をはかりながら、給与の適切な支出に努めたい。昇格時の取り扱いや手当等では、北海道大学独自の措置をおこなっているものもある。

○北大のビジョンが見えない。国に追従するだけでなく北大の考えで国家公務員給与と異なるものを追求していくことも重要ではないか。

●国の給与体系に追従しているとは理解していない。情勢適用の網の中で民間準拠の公務員給与を参考にしている。その中で必要かつ可能なことを考えていく。