

林業技能補佐員の待遇改善に関する団体交渉要旨

日時:2009年6月30日 13時30分~14時40分

場所:事務局第1会議室

出席者:

大学側:大西総務部長、東人事課長、浅野職員課長、山本北方生物圏フィールド科学センター事務長、
不動北方生物圏フィールド科学センター事務長補佐、阿部職員課長補佐、吉田職員係長、人事課・職員課職員
数名

組合側:宮崎委員長、前田副委員長、山口副委員長、江見、小崎、神沼の各執行委員、
高木(天塩)、小池(天塩)、鈴木(中川)、森田(雨龍)、汲川(苫小牧)、前田(和歌山)の各組合員

大学からの回答(回答者:大西総務部長)

1. 林業技能補佐員の給与および待遇を改善すること。

(1)林業技能補佐員のうち希望者に対して正規職員への登用を制度化すること。

回答:職員の採用試験が原則。法人化後、毎年、運営費交付金が1%ずつ削減されている。また、平成18年度から5年間で人件費5%削減を実行している最中である。要望に応えるのは困難。林業技能補佐員は地域の特殊性もあり、雇用年齢を65歳にしている。更新回数などの点で、一般よりも柔軟な取扱いをしている。

(2)ほとんどの林業技能補佐員に適用されている基本給与の頭打ちを撤廃すること。また、頭打ちによって生じている補佐員間での待遇の格差は、同一業務同一賃金の観点から全く不当である。この点からも頭打ちを撤廃すること。

回答:林業技能補佐員は経験もあり、格付けは一般の契約職員より高くしている。頭打ちを撤廃することは財政負担も増大し、雇用の確保からも難しい。

(3)扶養手当を正規職員と同額にすること。また山上等作業手当での適用範囲を拡大し、支給額を引き上げること。

回答:基本給は地域、職務、扶養者など特殊性を考慮したもので、扶養手当とは連動していない。加算額として給与を引き上げるのは、財源面からも難しい。山上等作業手当は、チェーンソー、刈払い機の使用、架線集材に従事した場合、支給の対象となっている。山上で足場の悪い所で危険な機械を使用する場合のもので、それ以外で手当を支給することは認め難い。

(4)療養休暇、保育休暇、子の看護休暇を有給とすること。

回答:非正規雇用職員の休暇制度については、国の基準に基づいて基準を定め、一定のバランスの中で整備されている。一方「男女共同参画基本計画」、「次世代育成支援対策推進法」もあり、女性の就業関係の整備については社会的に変化している。何が出来るか、検討を開始している。

2. 上記待遇改善にかかる費用を部局任せにすることなく、北大として責任を持つこと

回答:なし

交渉内容 ○:組合側発言 ●:大学側発言

●:交渉時間を1時間としてほしい。

○:本日の団交出席者は遠くから来ているのに、最初から話の腰を折るようなことは言うな。

有難うとは全く言えない回答ばかりである。山上等作業手当について、組合としては現状の3つの種類の仕事に留まらず、山上での仕事は危険作業が沢山あるので、森林の中で行う仕事一般に対象を拡大することと、金額のアップを要求している。また、苫小牧は支給の時期が冬場のみ(11月1日~4月30日)となっているが、なぜなのか。通年で対象とすべきだ。

●:.....

○:北大で働く人の立場を大切にしていない。その基本姿勢が部長答弁の全てに現れている。

●:手当の出来た経緯は、危険な作業を行うので、手当を作って欲しいということだった。全国大学演習林協議会の要望という形で出された。その内容は、機械化が進行し、強い振動を伴う業務などが増えて、職員は常に危険に直面している。特に振動機械の使用は、それに起因する疾病を生ずる危険性がある。このような特殊性を考慮して手当を作った欲しいということだった。

- :架線の業務は必ずしも振動が伴わないので、振動業務だけに限定すべきでない。10年くらい前から大型重機を使用する機会が増え、林業技能補佐員はオペレーターの資格を持って働いている。今日の状況を整理して新たな要求書として提出したい。
- :頭打ちを解消できない理由として、大学予算が削減されている、雇用確保が難しいというが、実際に非正規雇用職員の採用は部局の判断で行なっている。回答は部局の実情を思っているのか。組合が、部局任せにせず北大として責任を持つよう要求したので、そのように回答しているのか。大学予算が削減されていることが、頭打ちを解消しない理由にはならない。扶養手当についても、加算額が扶養手当に相当するとは考えていないということか。
- :そうだ。
- :加算額としたのは、地域性を考慮したことが大きな理由か。当時の文人給、文部省の通達にそのように書いてあるのか。こちらの資料では、地域性、扶養親族を有する・・・となっている。扶養の対象によって金額を分けている。これは、まさに扶養手当ではないのか。そうではないという根拠は何か。
- :そうではない根拠というよりは、そうであるという根拠を見つけづらい。扶養手当としてではなく加算額として地域性も含めている。扶養者の子供は、金額は指定されているが金額は一致していない。扶養手当は下げても、そちらは上げていない。必ずしも一致して動いていない。ということは扶養手当ではない。
- :配偶者、子供を対象にいくら、というように加算している。これは扶養のために加算しているとしか考えられない。この加算額は非常勤職員の扶養家族のための手当だ。
- :文人給のなかでも、地域の特特殊性により採用が著しく困難で、親族を有するというものだ。
- :1986年1月ごろ、扶養手当の要求で文部省に交渉に行った。そのとき我々は、扶養手当相当額という制度をつくるかどうかは別として、扶養手当を出すべきだと要求した。文部省から込山さんという人が応対に出て、いま支給する方法を研究しているところだと言っていた。我々は方法論には拘らない、本質的には扶養手当なのだと要求した。そのような経緯ののちに一つの方法論が採用されて、このような加算額になった。当時の文部省の担当者が研究して到達した結果である。しかし、さきほどの回答はこのような本質をはぐらかしている。世の中一般に扶養家族のある人に対して手当を出すのは当然で、社会的にも通用することだ。また、金額があまりにも低い。
- :今回の要望は扶養手当と同額ということであるから、13,000円まで上げよということか。
- :その要求額については、協議していく。
- :加算額が出来た時の扶養手当の額と加算額の割合を見ると、今の状態は悪くはなっていない。
- :北大が国立大学法人に変わったにも関わらず、自立性も誠意も何も無い。文科省に交渉に行ったのは確か1986年1月、それから間もなく実現した。
- :なぜ予算のことが心配なのか。
- :頭打ち撤廃に応じられない論理としては、財政負担と雇用の確保だということか。
- :一番大事なものは、林業技能補佐員は一般の契約職員より上限設定をかなり高く設定していることだ。そこをまた新たに撤廃するのは難しいというのが一番の理由。雇用するのは部局の判断であるが、大学全体に関わることなのでこういう発言になった。再度言うが普通の契約職員は、かなり低く設定されている。しかし、林業技能補佐員は当初からかなり高い設定であることを理解して頂かないと困る。
- :部長は我々個人の能力は関係なく、今の頭打ちで上等だ、むしろ待遇を高くし過ぎているという考えか。
- :全体の職員と比べて、かなり優遇していると理解して頂きたい。
- :優遇しているというが、いままで組合が要求して一つ一つ実現してきたことである。それをあたかも当局が与えてやったという言い方は納得できない。組合がなぜ要求してきたのか、わかっているのか。現実に照らしてあまりにも安い賃金だからである。
- :我々自身が低いと言っているのに、どうして、もっと低いところ、劣悪なところと比較するのか。我々は日々ゼロ災害を目指してやっているが、年間どれくらい労働災害がおきているか知っているのか。一研究林で毎年、2~3件、災害の事例がある。そういうフィールドでチェンソーやブラッシュカッターを使ったり、重機に乗ったりと、最前線で作業をしているから、注意していても災害が起きている。病休や怪我の場合でも労災があるから良いのではないかと思うかも知れないが、基本給が低い状態で保険を貰っても生活できない。働いているのは自分の仕事に対するポリシーでしかない。我々は、これぐらいのことをしているのだから、最低これぐらいにして欲しいと要求している。前向きに考えるという言葉聞かせて欲しい。
- :(4)について、制度の中でどうしたらいいか考えていきたい。
- :今の意見に対する回答になっていない。北大の非正規雇用職員の実態が余りにも悪すぎる。それは、北海道新聞でも批判されたではないか。いままで回答は、学内の低いところに林業技能補佐員の待遇を落したいというように聞こえる。低いところに比べればまだ良いのだから、満足せよと言っている。これでは質問の回答になっていない。全く誠意がない。

- : 林業技能補佐員は待遇が良いというが、提出した一覧表にあるように年間400万円を切っている。私は現在48歳で、頭打ちだ。子供を高校にやっているが、地元には普通高校がないので旭川に出している。今の収入ではすごく大変だ。大学に入学させるのは、ほとんど不可能な金額だ。頭打ちがネックになっている。自分だけが生きて行くだけで精一杯だ。子供を育てるのだから、少しでも給料が上がっていく仕組みにしてほしい。
- : 研究林に入って5年になるが、世間では60歳になれば給与アップがストップするところはあるが、その前に頭打ちにしているような会社はない。これから若い人、能力のある人が研究林に来るかもしれない。しかしこの頭打ちでは、仕事しても楽しみがない。昨年の団交で、大学側は「精一杯検討してみます」と言った。今日はその回答を聞きたくて来ている。何とかしてほしい。
- : 雨竜研究林は全員が頭打ちになっているが、他の林では頭打ちでない人もいる。同一労働同一賃金という考えからすると納得できない。頭打ちの完全撤廃がどうしても出来ないなら、上限を段階的に上げる事は出来ないのか。2-40を2-50まで上げるなどの方法だ。北大で50億円近いお金が余っていると聞いている。利益が出た場合、職員に還元することも一つの方法ではないか。予算が削減されているとも聞いているが、しかし実際には予算はあるのではないか。絶対駄目だなどと言わないで、何とか方法がないか検討してみようという回答があれば嬉しい。何とか予算を見つけてこよう、という考えを持って欲しい。
- : 良くわかるが、現状では難しいと言わざるを得ない。
- : なぜ難しいのか。頭打ちを少しでも抜くことがなぜ出来ないのか、という理由を示していない。その点を突かれると回答が一般論になる。なぜ頭打ちを抜くことが出来ないのか、論理的に説明してほしい。
- : 先ほどから言っているように、頭打ちを撤廃する云々より先に、一般の非常勤職員と比べてかなり上に上限を設定しているというのが大前提であり、そこからまだ上に設定するという事は難しい。今の状況の中で優遇措置をしていることをまず理解して貰わないと困る。
- : 全く同意できない。今、一般の契約職員の勤続年数は何年か。
- : (昭和)55年以降は3年だ。
- : 林業技能補佐員は数10年にわたり継続して働いている。全然状況が違う。継続して働いていたらそれに見合っただけで号俸を上げる、いまの頭打ちの上限を上げて欲しいと言っているのだ。10年も継続していたら号俸を上げるのは当然だ。3年でやめざるを得ない人と比べることではない。
- : 他の人と比べて更新回数、雇用期限、上限設定とか上積みしている部分がある。
- : 上限を上げるとどのように困ったことになるのか。
- : 上限設定している一定の考え方がある。
- : 何10年前の考えか
- : 国の時代からの考えだ。
- : それは1985年の措置で、国立学校のときのことで。ところが、今はすでに国立学校ではない。
- : 昔のその根拠を聞かせてほしい。
- : 先ほど申し上げた。初号制限とか……。
- : その考えが正しいのか。
- : それに代わる、納得できる制度が考えられないので、それでやっている。
- : では、提案したい。現在の頭打ち水準を例えば10号俸、上げるとか。これは前回の交渉でも出ていたことだ。その時、嶋貫事務局長はそれも含めて検討すると言った。どうなっているのか。検討した結果の具体的提案がなぜ出来ないか、答えてほしい。
- : ……いろんな制度設計の中で考えなければ……。
- : そんな説明で納得できると思うのか。
- : ……(答えず)
- : 北大における一般の非正規雇用職員の水準は、世間一般並みと思うか。
- : 民間非正規雇用労働者と比べたら、同等の水準に達している。
- : 民間非正規雇用労働者の問題自体がいま社会的に批判されているではないか。
- : 一般の非正規雇用職員と同等と言った。そうすると、ワーキングプアと言われているように生活できない状況に置かれている労働者と同じだと言っていることになる。何10年も働き、世帯を形成し、子供の教育も保障しなければならない。下手をすると生活保護水準に達して、就学援助を受けなければならない。そういう賃金水準で北大が人を雇うことが正しいのか。
- : 正しいか正しくないかは別として、現状はこれでやらせて欲しい。
- : 2-40、41でどうして頭打ちなのか、根拠を全く示していない。20数年も前の制度を持ち出したり、理屈にならないことを

言っている。北大研究林には頭打ちでない林業技能補佐員が3人いるが、同一労働同一賃金の考えからも、他の林業技能補佐員をその3人に近づけることは出来るのではないかと。部長は学長から全権を委任されているのだから、自分の考えを述べてほしい。黙ってうなずいていないで、答えてほしい。

●:・・・(答えず)

○:「残り少なくなった頭打ちでない人が居なくなるのを待っているのか」、ということも前回の団交で話した。その時、事務局局長は「そんな事は考えていない。私はそんな男じゃない。人情の熱い男だ。熱い赤い血が通っている」と述べた。今回はどうなのか。部長は人情の熱い人なのか。うなずいているだけでなく、少しでも検討するという答えが口から出ないものか。せめて頭打ち撤廃までいかななくても、とりあえず10段階、15段階上までは検討する、もう一度当局で考えるととか、それまで時間をくれないかとか、うなずいていないで言葉で言って欲しい。

●:いろいろ状況を聞かせて頂き、有難いと思っている。今の段階で期待を持って頂くような回答は避けたい。現状では難しいと応えさせて頂く。

○:「現状では」という条件をつけたが、どんな環境がつけられたら検討するのか。

●:「現状」という言葉は撤回したい。難しいということである。

○:前回より後退している。どういう状況にさらされて、このようにネガティブな回答になったのか。こうしたいという部局の裁量が全くなく、事務局の方で固めてしまっている。部局と相談して軟化することはありえないのか。

●:制度的にはない。前回と同じ回答をしていると思っている。後退はしていない。

○:手元の資料で1997年と2008年を比べると、林業技能補佐員の収入が大幅に減っている。生活が厳しくなっている。この点についてどのように評価し、この現状についてどういう改善の課題があると考えているのか、聞きたい。

●:我々正規職員の給与も減らされている。

○:許容範囲を超える水準まで下がってしまっている。正規雇用職員も減っているから、均等配分で一律に減らせばいいんだということではなく、人として生きていくため、あるいは次の世代を育てるために最低限必要な生活費の水準がある。その水準は維持しなければならない。これは生存権にかかわる問題だ。生活保護ぎりぎりのところで働けばいいということにはならない。こういう労働条件の中で勤務している林業技能補佐員に対して、今日のような対応はあり得ない。何らかの改善の課題があることを示すべきではないか。

○:場合によって正規と比べたり、非正規と比べたり、ご都合主義だ。そんな論理では納得できない。林業技能補佐員の多くが家計の担い手であることを考えているとは思えない。

○:6月の給料は手取り18万円だった。光熱水費、学費、万が一の保険などで12-13万円の出費。残り5-6万円で家族4人、つまり1日2,000円では生活していけない。子供がサッカーの練習に行くと月1万円かかる。とてもじゃないけど、どこからお金を出そうかということだ。贅沢はしない、物は買わない、外食はしない、自分で野菜を作っているが、その肥料を買うお金がない。そういう生活をしている。もう少し良い回答ができないか。

●:・・・・(回答なし)

○:部長は研究林を訪れたら、うわべを見るのではなく、林業技能補佐員の話聞いて実態を見るようにして欲しい。我々から見ると何も得るものがない団交を終わりにするが、また交渉を申し込む。