

# 「人事院勧告に準拠した賃金の不利益変更に関する団体交渉」(第3回)の概要

開催日時：2009年11月11日(水)16時-18時15分

出席者

大学：高杉理事・事務局長、大西総務部長、浅野職員課長、東人事課長

組合：神沼委員長、姉崎副委員長、福盛田書記長、荒木、小崎、西尾、各執行委員、山口、前田、各組合員

○：組合側発言、●：大学側発言、{ }内は組合責任での補筆

●本学の職員給与と民間を比較するのは難しい。人勧に依拠するのが社会一般の常識の範疇に入ると考える。本学職員と国家公務員一般との差異は格付けに起因する問題であろう。大学としては必要なポストの整理などで改善を図っている。

○北大の給与に関するデータを人事院に送り、人事院の計算方法によりラスパイラス指数を出しており、それが87%である。

●年収ベースでは87%である。ただし、地域や学歴を考慮するとそれは変わってくる。

●本来、同じ俸給表を使用しているのだから、同一役職、同一地域、同一学歴および同一年齢で比較すると給与は同じになるはずである。違いは格付けの差異による。

○人事院のデータを基にして北大の給与を比較するしかない。

●職階や管理毎にみると差異はないであろう。

○この表でみると国家公務員より北大職員の給与は安い。格付けの問題は以前から組合が指摘していることである。一般事務は「やめ4」である。

○厚生省は管轄病院と大学病院の医師の給与差をなくすように努力している。文部科学省もその努力をすることが必要だし、北大もそうすべきである。

●人事院勧告が社会一般の常識であり、また、大学職員の給与は社会から理解されるものでなければならない。

○社会一般の常識とは人勧のことか？

●人勧も一つのメルクマークである。

○それ以外もあるか？ 北大独自の判断はないのか？

●だから交渉している。

○大学側の常識は人勧のみか？

●人勧は社会一般の常識であり、これをベースに考えていく。

○これまでの議論でお互いが一致するのは、北大職員と民間をダイレクトに比較した資料はないことである。北大職員と国家公務員は100%のはずであるという根拠は何か？

●要因が同じなら同一である。

●北大と他の大学を比較すると96%。よって北大は同じ業種である他大学とは同レベルで、低いとはいえない。

●同じ俸給表を利用しているのだから、本来は一緒になるはずである。

○「だろう」では理解できない。その根拠を示すべきである。

●人勧は社会一般の常識である。

○結論の導き方が重要である。導き方を示せないなら、議論ができない。

●他の大学とは99.6%である。

○他の大学との比較ではなく、民間との差異が問題である。

- 社会の理解を得るには他大学との比較も重要。
- 他大学と 99.6%、国家公務員と 87%が努力している現われである。
- 学長は格付けが国家公務員と同じになるように努力しているか
- 努力している
- 一般論ではなく、給与の引き上げになるように努力しているかである。学長が出てきて説明すべきである。
- 国からのお金は4割であり、社会の理解が必要。
- ラスパイラスが100になることの説明が必要だ。
- 俸給表が同じなので100になる。
- 87%は年収ベースの話である。
- 俸給表の中で比較すると100になる。
- 大学法人で独自の計算をしているのか？
- 他の国立大学と同じ水準である。
- 独自の計算をしなくてもよいといわれているのではないか？
- 独自のデータで判断するのが労働法の世界である。
- 法人化後の教員免許等、人勸に書いてあることはしている。
- 要求であり、事項は拡大できる。
- 教員についても中堅私学との比較が必要。適切な民間との比較をなぜしないのか？
- 社会一般の通念が人勸である。
- ここに2005年の文科省指導文書のコピーがある。これは人勸に従うように通知しているが、そのために現在でも人勸から離れていないのではないか？
- 社会一般の常識が人勸で、国民理解には人勸が基準になる。
- それは結論であり、プロセスを説明されたい。
- 誠実に示している。
- 話としては、賃金が低いのになぜ下げるのか？
- 賃金が低いのではなく、格付けが低いことが問題である。また、職種のカテゴリーがある。
- 問題にしているのは行政職である。
- 俸給表が同じであれば100になることのデータを示せ。
- 北大職員の賃金給与は国家公務員の87%であることに違いない。
- ならば100にするにはどうしたらよいのか？
- 管区レベルになってもよいと思う。
- 格付けというとポストが少ないことが問題になる。各級のポスト数を示すべき。
- 目標を提示すべきである。
- 工学部では「平5」も実現している。
- 人勸準拠以外の発想がないのが問題。国と北大とは87%。これを100にすると考えても、その方策はなにも答えない。あいまいな答えでは困る。

{次の課題にいく}

- 独自の判断について説明したい。調整とは1年間で調整することを考えていた。それはこれまでの施策との整合性からであり、不利益遡及とも考えていないからである。(組合から)強い要請があり、検討した結果、調整は行わないこととする。
- 調整を行わないとは、不利益遡及はしないというか。
- 2005年の給与改正の時に、国は0.3%を4月にさかのぼって実施したが、北大は遡及しなかった。当時の遠藤事務局長(理事)は「不利益遡及はできない」と説明した。

●2005年に調整したことがある。この場合はボーナスで調整した。国家公務員の給与法が国会を  
通ってから、北大の就業規則改定となった。

○確認書を交わそう。

●調整は撤回と考えてよい。局長名で連絡する。

○確認書を交わすのは労働組合法上の常識である。

{北大当局、いっぺんの紙切れで代償措置を示し、そして}

●充分説明した。過半数代表者との話し合いもある。

○ボーナスカットや代償措置については議論されていない。

○新たな保育園の建設は目的積立金の使い道の中にはいっており、これは昨年度から決まってい  
ることである。

○これらは代償措置と言えるものではない。

●これらは独自の措置である。

○代償とは7億7,800万円をどのように使用するかである。

●北大の案を説明した、これらはかわることはない。

○我々も考える用意がある。

●口頭で説明した。

●これが変わることはない。

○保育園は先に決まっていたことである。健康診断についても大変な問題であり、これについて  
も要求がある。

●北大として代償措置は出した。最終案である。

●出せと要求されたものを出した。

●以上は当局側の最終提案である。閉会にする。

{当局側が全員退席。}

○いつ閉会を決めたのか。これは不当労働行為である。