

やっぱり今でも低い東北大学職員の賃金 賃下げではなく**賃上げ**すべきです！

事務・技術職員について、国家公務員と比べると

東北大は**14%**も低賃金

Q；なぜこうなるの？

A；もともと国立大学の仕事に対する職務評価が低く、評価が高い職務の定員が少なかったからです。政府は、国立大の仕事の価値を正當に評価して運営費交付金を増額すべきです。

7級以上の占める割合は？

国家公務員全体 (2004年度。行(一))	24.4%
東北大 事務・技術職員 (2005年4月現在)	8.1%

48歳以降は年収ベースで
200万円程度の差に！

もし、東北大が「給与構造の見直し」に準拠したら？

仙台以外の事業場は
地域手当さえもなく

4.8%賃下げ！

本給(平均)	4.8%引下げ	
「調整手当」	仙台は3%	→廃止
「地域手当」	仙台は6%	→新設

人勸によると、地域手当がつく勤務地は宮城では仙台、多賀城、名取だけ。地域手当もつかない地域は、4.8%賃下げの影響をストレートに受けます。

仙台だけは「賃上げ」だと思いませんか？

仙台だって賃下げです！

現行の本給をAとすると

現行	本給	A
	調整手当3%	0.03A
	合計	1.03A

改訂後	4.8%賃下げ後の本給	0.952A
	地域手当6%	0.05712A
	合計	1.00912A

$$\text{(改訂後の本給+地域手当)} / \text{(現行の本給+調整手当)} \\ = 1.00912A / 1.03A \approx 0.98 \text{ (=98\%)}$$

つまり平均**2%**の賃下げ！

私立大学教員と比べると 教員賃金だってやっぱり低い！

(2005年4月の月給。時間外手当込み)

	教授	助教授	助手
私学（平均）	724,420	582,421	430,798
東北大	668,314	531,510	409,857
東北大の私学比	92.3%	91.3%	95.1%

※ 私学データは2005年人勧資料より。東北大データは本学人事部にて作成。

**公務員でなくなった上に、こんな
めちゃくちゃな賃下げへの準拠は許さない！**

全国 0.36%、東北・北海道 4.73%

全国と地域別の官民給与の較差 (2005年人勧資料より)

地域	民間給与	公務員給与	官民給与の較差	人事院の出した「結論」
全国	380,703	382,092	△0.36%	→だから今年 0.3%賃下げ！ →だから 2006年度から俸給を 4.8%賃下げ！ ※公務員でないので、たとえば今年4月に遡って0.3%賃下げするのは違法です！（公務員だって不利益遡及は不当ですが）
北海道・東北	349,486	366,830	△4.73%	
関東甲信越	394,758	394,719	0.01%	
東京都	412,513	410,283	0.54%	
中部	378,269	375,515	0.73%	
近畿	377,423	380,038	△0.69%	
中国・四国	353,903	369,692	△4.27%	
九州・沖縄	357,437	373,966	△4.42%	

東北・北海道では民間賃金が低いから

同じ仕事でも、低賃金でいい？

需要が減り、地域経済にも深刻な打撃に！

ミニQ&A

**Q；人勸に準拠したくないといっても、
私たちは『みなし公務員』なんでしょ？**

A；もう公務員ではありませんし、身分保障もありません。
でも、何か問題が生じたときのペナルティだけは公務員並みです！

民間労働者とまったく同じに、経営危機になれば人員整理される可能性があります。いまでも大学側は「公務員ではなくなったので、休暇制度なども民間並に引き下げてよい」と考えているような発言もします。「みなし公務員」というのは「解雇されない」とか「自動的に公務員並の待遇が与えられる」ということを言うものではありません。「わいろなどで刑罰を受けるときだけは公務員と同じに厳しく罰せられる」ということです。羊のようにおとなしくしていても安心できません。組合に入って力をあわせましょう。組合の権利は、公務員より民間の方がずっと大きいのです。

**Q；去年だって、人勸にならって
寒冷地手当が切下げられたんでしょ？**

A；人勸や給与法改正に合わせる必要はまったくなかったのに、
本学の役員会は人勸に追随しました。

去年の人勸の大問題は「寒冷地手当の廃止・縮小」でした。本学の役員会は、国からの運営費交付金が寒冷地手当改定のためには1円も減らされていないのに、ただひたすら人勸・給与法に準拠しました。でも、いざ寒冷地手当の廃止・縮小を強行してみたら福島大も山形大も宮教大も切下げをしていなかったのです。組合との懇談で大学側は「人勸だから追随するという考えではないが、そのような対応になってしまった」と釈明しています。

Q；組合が小さいから、力が弱いんじゃないの？

A；法人化後の労使関係は「力関係」です。
みんなで組合に入りましょう！

そうです。そこが一番問題です。まだまだ「力」が足りません。みなさん、組合に入りましょう！もちろん、小さくてもしっかりした組合があることの意義は絶大です。この夏、時間雇用職員に有給の忌引き休暇が与えられましたが、これは組合の団体交渉の成果です。同じ交渉で准職員・時間雇用職員の夏季特別休暇（有給3日）や長期勤続の職員のリフレッシュ特別休暇（5労働日）も要求していましたが、今年はずゼロ回答でした。パワーアップした「組合力」でさらに要求していきます。みんなで組合に入りましょう！

あなたも組合に入って、 みんなの力で「賃上げ」を実現しましょう！

組合は現在、賃金改善に関して以下の項目で、大学側に団体交渉を申し入れています。

教職員の賃金改善に関する要求項目

- 1、教職員の一時金を、本年12月期から0.1ヶ月引き上げ、年4.5ヶ月とすること。
- 2、寒冷地手当を、2003年度以前の状態に戻すこと。
- 3、賃金をどうするかは、安易に人勧に準拠するのではなく、優れた人材を確保するためにはどうあるべきかを大学が主体的に判断して、組合に提示すること。
- 4、准職員について、給与を月給方式とし、昇給速度を正規職員と同等にすること。退職手当を正職員と同等の基準で支給すること。
- 5、時間雇用職員に対して、勤務時間・勤続期間に応じたボーナス・退職手当を支給すること。

※上記の他にこの間「団体交渉の要求項目」としてきた事項；①教職員の不払い残業をなくし、超勤手当を労基法と超勤実態に基づいて全額支給すること。②役員会の責任において、業務改善を行い、超過勤務を削減するためのアクションプランを、組合と協議しながら早急に策定すること。③終業時刻を17時に戻し、労働時間を短縮すること。④施設内における政治・宗教活動を禁止している就業規則本則第36条を撤廃すること。⑤年金支給開始年齢にあわせた65歳定年制について検討を開始し、組合と協議して制度設計すること。⑥昇格における男女の格差を、数値目標をもって是正すること。⑦准職員・時間雇用職員等に、正職員と等しく、3日間の有給の夏期休暇を付与すること。⑧時間雇用職員に病欠休暇と忌引き休暇を付与すること（実現！）。⑨長期勤続者のリフレッシュ休暇を新設すること、等。

国立大学法人東北大学職員組合

内線 片平(91)5029、3349 TEL 022-227-8888 FAX 022-227-0671
touhokudai-syokuso@ma5.seikyoku.ne.jp <http://ha5.seikyoku.ne.jp/home/touhokudai-syokuso/>

東北大学職員組合は、一番町法律事務所と
顧問契約を締結しています。

**組合員は無料で弁護士による
法律相談が受けられます！**

※組合は、個々人の相談内容には一切関知しません。

**組合活動へのカンパを
お願い致します。**

- ・ 全学への広報活動には毎回数万円を要します。組合に入っていない方にも心から協力を呼びかけます。
- ・ 同封の郵便振替用紙にて宜しくお願い致します。