

2022年4月26日

国立大学法人東北大学
総長 大野 英男 殿

要求書

2021年人事院勧告に追随した手当の引下げを行わないこと

国立大学法人東北大学職員組合
執行委員長 片山 知史

人事院は2021年8月10日に、「期末手当の支給月数を0.15月分引き下げ、4.30月（現行4.45月）」とすることを含んだ国家公務員の給与勧告を行い、改正国家公務員給与法は2022年4月6日に成立した。この給与法は、国立大学法人には適用されていない。

労働条件は、労使が対等の立場において（労働基準法第2条）、自主的な交渉の下で（労働契約法第1条）決定すべきものであり、対等な交渉を促進するために労働組合の団体交渉権等が保障されている（労働組合法第1条）。それを前提として、東北大学における給与改定は、2015年10月27日役員会承認「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」に記載されているように、「民間企業の従業員の給与の動向、生計費等の諸要素が盛り込まれた人事院勧告を有力な参考資料として基本におきながら決定する」ことになっている。ただし、人事院勧告を基本としつつも、給与水準を含めた職員の就業規則の変更は、労働者の過半数を代表する者の意見を聴く必要がある。特に不利益変更の場合は、個別の契約については、「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない（労働契約法第9条）」し、合理的な就業規則変更の周知によって労働条件の不利益変更を行うこと（労働契約法第10条）は、働くルールの在り方の問題として、まさに合理的に行われなければならない、不利益変更の道具とされてはならない。

4月20日、東北大学は、2021年の人事院勧告を有力な参考資料として、2022期末手当の引き下げを行う方針を示した。しかし東北大学は、合理的な就業規則変更を行う上で、大学全体の経営状況を含めて、不利益変更の必要性・相当性等の合理的理由を示して、労働者側の理解・合意を得る必要がある。特に、基礎的な経営指標を用いた根拠説明は、独立行政法人通則法で「職員の給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない（第63条）」としていることから必須である。

大学法人の経営上、本年度に期末手当を引き下げる必要性は皆無である。東北大学における期末手当の引き下げを行わないことを強く要求する。

加えて、2021年の人事院勧告においては、「その他の取組」として、非常勤職員の給与（期末手当・勤勉手当に相当する給与について、早期に処遇の改善）、テレワークに関する給与面での対応を求めている。期末手当の引き下げのみを人勧に追随し、これらの課題を無視すべきではない。

また、有期契約の教職員に対する契約期間の途中における一方的な待遇切り下げは認め難い。方針の見直しを求める。

なお、国家公務員の改正給与法では、2021年12月の引下げ額に相当する額を、2022年6月の手当から減額調整されるが、公務員であれ「不利益遡及」は不当である。組合は、この間の交渉で大学にこれを行わないよう求めてきた。東北大学がこれに追随しなかったことを評価し、今後も「不利益不遡及の原則」を堅持するよう申し入れる。