



働きがいも経済成長も

～ SDGs(持続可能な開発目標)に根ざした労働環境改善を目指して ～

執行委員長 山田 幸司

新年明けましておめでとうございます。本年は 10 兆円規模の大学ファンドの運用が開始され、否応なく大学の変革が求められる年となりそうです。その兆しは昨年後半から現れ始め、新しい年棒制・宿舍廃止・クロスアポイントメント制度の積極的な活用・期末手当減などの提案が大学当局からなされました。それに対し職組も、11 月には期末手当減に対する団体交渉を行ってこれを断念させ、12 月には宝金総長との会見を行い、資産運用や宿舍廃止、超過勤務、雇い止め、サービス残業、ハラスメント対応などの問題について意見交換を行いました。



総長会見の際、SDGs に対応した「THE インパクトランキング 2021」に関する話題も挙がりました。北海道大学は、SDGs 事業推進本部を立ち上げるなどして力を入れており、2021 年のランキングでは広島大学、京都大学、岡山大学、東北大学、東京大学、筑波大学と並んで日本の大学の中では最上位につけています。一般には環境問題の文脈で話題に上がる SDGs ですが、17 個の持続可能な開発目標の中には、貧困や飢餓の解決のみならず、表題にある「働きがいも経済成長も」とスローガンを掲げる SDG8 も含まれます。SDG8 の詳細な目標は、「すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を推進する」で、北大職組がこれまで行ってきた非正規雇用職員の雇い止めの撤廃や手当の拡充などへ向けた活動と理念が一致します。しかし、北大は SDG8 についてはエントリーすらしておらず、将来的に取り組むように総長に申し入れしました。近日中に、SDGs に関する勉強会を催したいと思っておりますので、参加・意見交換して頂ければと思います。

その他にも職組は、超過勤務やサービス残業、ハラスメントなどの労働問題の解決にも力を入れていきます。何か困ったことがありましたら、ご連絡下さい。また、個別の問題に関する団体交渉や定期的な総長会見も複数回行う予定ですので、労働環境に関するご意見などありましたら職組に頂ければと存じます。本年も職組の活動にご理解ご協力の程よろしくお願い申し上げます。



寶金総長と会見報告

2021年12月24日(金)の11時30分から約40分、事務局会議室にて寶金総長と組合役員との会見を行いました。大学側参加者は寶金総長、村田理事、河野総務企画部長、桃山厚生労務室長と陪席職員数名、組合側は山田執行委員長、長谷川副委員長、岡坂副委員長、山崎書記長、上山書記次長の5名でした。会見内容は以下の通りです。



(SDG8への取り組み)

SDGsへの取組度合いを評価する「THEインパクトランキング2021」で北大が国内同列1位を獲得したものの、他大学と異なり「SDG8:働きがいも経済成長も」にエントリーしていない

ことを指摘し、総長より北大も今後積極的にこれに取り組みたい旨の応答がありました(この件の詳細は本号の山田執行委員長の年頭記事もご覧ください。)

(資産運用と宿舍廃止問題)

問題の背景としてまず北大の資産運用(アセットマネジメント)に関する情報交換がありました。総長からは、資産運用の特に不動産については南側キャンパスを教育研究領域へ活用する一方、宿舍については札駅近辺を除き積極的な運用の対象ではないことが示されました。宿舍廃止問題については長谷川副委員長より、現在の大学の方針だと約250世帯・1,000人に退去等の影響が出るため拙速に進めないよう要望が出され、これに対し総長からは宿舍問題については歴代総長がその任期中にこれを解決し切

れなかったことからスピード感を持って対応したい旨の応答があり、団体交渉でこの問題を今後さらに扱うこととなりました。また執行委員長と総長間で外国人を含む教員を北大に呼び込むために宿舍が大きな役割を果たすことを確認しあった後、組合に相談があった個別事例から、現在の大学の宿舍利用条件が資産運用の観点から厳しすぎると指摘し、総長からはこの点を今後事務方と対応したい旨、改善に前向きな回答が得られました(宿舍問題については本号の長谷川副委員長の記事もご覧ください)。

(過重残業問題)

正規職員の過重残業について組合から、前回総長会見では改善を見通している旨の発言があったが過半数代表が受け取った今年度実績データ上はむしろ悪化していること、36協定の残業上限を75時間とする代わりに上限の遵守が約束されていたはずであることを指摘し、早急な改善を求めました。これに対して総長より、コロナ対応で突発的にやらざるを得なかったもの

のそれで過労死させて良い理屈には当然ならないので限度を超える超勤について反省すべきである旨と、今回の経験を活かして大学として今後超勤を減らさなければならない旨の応答がありました。さらに組合からは対応策として非常勤の無期雇用を含む人員の増強を要望しましたが、これに対して総長からはまず財務的な問題を解決しなくてはならない旨が応答されました。

（組合への投書と内部通報制度への不信について）

サービス残業や一部の契約職員への手当不支給について匿名の投書があったことを組合から伝え、そのような法令違反の解決の際に本来使われるべきである学内の内部通報制度が利用されないことは制度や学内環境に対する不信があり、大学に直接法令違反を報告できないこと

は深刻な問題であると指摘しました。総長からは、制度としては匿名性を保てる形としているつもりであるが、そのようなことがあればやはり制度として機能していないこととなるので、懸念する事態であると応答がありました。

（書記局の移転と次回会見について）

会見の最後に組合から、書記局建屋の老朽化から移転先候補地の選定を進めてほしい旨と、今度は総長が持つ北大の成長戦略についてぜひ

また会見を行いたい旨を、要望しました。
(副執行委員長 岡坂)

総長会見：宿舎廃止問題

12月24日の総長会見では、宿舎廃止問題も話題になりました。政府・文科省の肝入りである「資産運用」のために宿舎廃止を画策しているのではという疑念を提示すると、総長は、資産運用と宿舎廃止とは直接には関連がなく、資産運用として具体的に考えているのは南キャンパスの再開発であること（したがって中央第一第二宿舎は関連する）、経済的にはメリットがあまりないので廃止した宿舎を売却しようという意図はなく、廃止後の利用方法は未定である、と述べています。

総長の掲げる資産運用と宿舎廃止が関係ないとすれば、なぜこの時期に拙速とも思われる廃止方針を打ち出したのでしょうか。会見では、宿舎の廃止問題は前々代の総長の時期から

の課題であり、総長の任期は短くスピード感を持ってやるのは任期中に宿舎問題に区切りをつけたいからであると述べています。ここには、法人化後の国立大学で指摘されるトップダウン型の管理運営の弊害がみられます。何よりも、宿舎廃止の合理的根拠が存在しないことが明らかとなりました。

もし大学側が宿舎廃止を断行すれば、多数の教職員に影響が及ぶ（推計：250世帯＝数百名～1000名近い職員家族）と思われるが、組合に寄せられた声から個別の事例を指摘すると、宿舎に暮らす教職員の実態があまり知られていない様子が伺えました。今後予定される再度の総長会見、そして団体交渉によって、宿舎廃止の非合理性を指摘していくつもりです。

職員宿舎の基本方針(案)に対する団体交渉申し入れ

1月14日(金)に10月に提示された「職員宿舎の基本方針(案)＝廃止・縮小案に対して以下の内容の団体交渉を申し入れました。

1. 現時点における宿舎廃止に関わる計画全体の説明を要求する
2. 宿舎廃止に関して合理的説明を要求する
 - 1) 宿舎廃止の目的を明らかにすること
 - 2) 宿舎廃止後の利用方針を明らかにすること
 - 3) 宿舎廃止の経済的根拠を明らかにすること
3. 「宿舎廃止の基本方針(案)」の撤回を要求する
4. 団体交渉の形態について



団体交渉申込書

