

機関紙

## ほくだい

北海道大学教職員組合

【電話】011-746-0967 (FAX 兼用)

内線：2083、3994

HP：https://hokudai-shokuso.sakura.ne.jp/

メール：kumiai@hokudai-shokus.sakura.ne.jp



## &lt;定年延長&gt;「特命職」の給与水準は「嘱託職員」よりは高い？

## 一方で契約職員の定年は当面 60 歳のまま。改善を！

北大において「教員」の定年は既に 63 歳や 65 歳となっていますが、これまで 60 歳となっていた「職員」の定年も令和 5 年度から段階的に 65 歳まで延長させることが大学から組合に示されました。その大きな特徴は次のとおりで、

1. 2年に1歳ずつ、段階的に引き上げる（令和13年度に制度完成）
2. 役職定年制の導入（管理職は60歳年度以降に非管理職へ）
3. 60歳年度以降は「特命職」となり、給与水準は60歳時給与の70%となる
4. 退職手当額は定年延長を受けても減らない（ピーク時特例の適用）

65 歳までの延長と聞いて「既に定年は 65 歳ではないのか？」と思うかも知れません。これは高齢者の雇用確保措置として、65 歳までの嘱託職員（再雇用）制度が既に本学にあるためです。また、特命職で給与水準が 70%になると聞くと給与が急に低くなるように感じますが、既に嘱託職員制度でも給与は定年前の水準から数割低くなっていました。この点について、定年延長制度開始にあたり特命職と嘱託職員の制度でどれくらいの人件費の増減が見込まれるのかを、組合は大学に尋ねました。その結果、制度完成後の令和 14 年度の人件費で 4 億円の「増額」と大学は回答したため、人件費については少なくとも全体として減らされることはないとの組合では予想しています。

こうした一方で、大学は契約職員（フルタイムの非常勤職員）の定年を令和 13 年まで 65 歳に引き上げないことを表明しました。北大では、短時間勤務職員（パートタイムの非常勤職員）の定年は既に 65 歳ですが、契約職員はなぜか 60 歳のままです。上述した高齢者の雇用確保措置は、多くの正規職員のような無期雇用には適用されますが、多くの契約職員のような有期

その他の内容も国家公務員の定年延長制度とほぼ同じでした。つまり北大は、職員の定年制度については国家公務員と足並みを揃えたと言えます。



北大案



1/13 質問



1/31 回答

雇用には適用されないため、契約職員は再雇用される保証もありません。このことについて組合は、正規職員のような段階的な定年延長を契約職員に対しても行った場合に、定年が変わらずにでも延長される有期雇用の契約職員（雇用上限がある契約職員）の数を大学に尋ねまし

た。その結果はわずか 15 名でした。これは逆に言うと、このわずか 15 名について必要な人件費を措置すれば、契約職員の定年延長も正規職員と同じスケジュールで行えるということです。そして定年が延長になれば、その分の年齢層に新たに契約職員を新規採用できる可能性も生じるため、その好影響は 15 名という人数を超えて広がります。

大学は定年延長にあたり、その目的の一つを「豊富な知識、技術、経験等を持つ高年齢期の職員に最大限活躍してもらうため」としています。契約職員のみがこのような対象から外される理由はありません。北海道大学は契約職員の定年年齢も正規職員と同様に引き上げていくべきです。  
(書記長・岡坂)

## 教職員の声を聴かずに軍事研究に道を開く 審査制度設置は許されない

全国の国立大学は、2004年からの法人化以来、運営費交付金を減らされ続けています。それに伴い、大学運営の資金を確保するために、産学連携などの競争的資金の獲得や経費削減を余儀なくされています。これらの行為は、継続的に競争的研究費を得るため成果を過剰評価する研究不正や、人件費削減のため研究者の雇止めの問題に繋がることが指摘されています。北海道大学でも、法人化以来18年間研修医などに就業規則に定められている各種手当が払われていませんでした。

そのような中、大幅に増額が見込まれる防衛装備費の競争的資金への応募が可能になる審査制度が機関決定されました。北大は、2016年度に防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度に採択されましたが、防衛装備庁への応募だとの認識が不十分で、日本学術会議の軍事的安全保障研究に関する声明を尊重するため、2018年3月に契約途中で辞退しています。しかし、政府の日本学術会議会員の任命拒否などを経て、2022年10月3日に實金総長名で「北海道大学における研究インテグリティの確保に関する基本方針」という役員会決定を通知して、これを基に11月8日に増田理事名で「国内外の軍事・防衛を所管する機関等との研究の取扱い」を通知し、学内審査を経て国内外の軍事・防衛を所管する公的機関からの資金提



供を受ける体制が整いました。

このような方針の大転換を、教職員の議論を経ずに役員会決定で決めた意図を確かめるため、12月22日の総長会見で質問状を手渡しました。1月31日付で回答がありましたが、實金総長名ではなく担当の増田理事名でもなく行松理事名の回答であることが問題で誰が責任をとるか不明確で、組合の指摘に対しては「ご指摘にはあたりません」との内容は説明不足です。また、相談を受けての対応や透明性は確保されているのでしょうか。



機関で審査するにしても、審査結果による影響を直接受けるのは研究者なので、その責任が機関で負えるとは限りません。教育機関として、政府の方針とは独自に繰り広げてきた国際的な学術的交流が、今回の役員決定で悪影響を受けるかも知れません。

北大理学部教授だった中谷宇吉郎博士は、人工雪の作製などの独創的な研究で名を知られていますが、軍事研究との関わりが問題視され、自ら設立に寄与した低温科学研究所から退職せざるを得ない状況に追い込まれました。

北大は、政府方針や運営資金よりも、所属する教職員の意見をよく聞き、軍事研究への関わりをどうするのか考えるべきではないでしょうか。

## 北海道労働委員会 救済 第1回調査期日 3月1日

3月1日の第1回調査では、申立人と被申立人双方の主張を聴き、争点や審問に必要な証拠の整理等が行われます。出席できるのは申立人、代理人（弁護士）、補佐人として申請した人だけで、傍聴はありません。弁護士等の費用がかかるためカンパの協力と組合への加入を訴えます。

### ● 宿舍問題救済申立カンパ振込先

ゆうちょ記号-番号 19070-18620161（支店名 九〇八 番号 1862016）名義人：北海道大学教職員組合

※カンパ総額が申立費用を超えた場合、組合の救援積立基金に繰り入れさせていただきます。

※救済カンパに送金された方は、確認のため振込人の名前とカンパ金額、振込日を組合メールアドレス(kumiai@hokudai-shokuso.sakura.ne.jp)までお知らせください。

## 研究者雇止め問題に対する北大の対応は？

2月13日に衆議院第二議員会館第7会議室で開催された「大学・研究開発法人での雇止め問題院内学習会」にオンライン参加しました。勤務の都合で最後の30分は不参加でしたが、理化学研究所の看過できない現状、東北大学雇止め裁判は舞台が最高裁へ移ったことが報告されました。大阪大学、東海大学、専修大学の非常勤講師雇止め問題については、前途に光明を見いだすために、非常勤講師が団結して大学側と粘り強

く交渉している活動に感動しました（知人がいるのでなおのこと）。あなたは年度末に雇止めですという通告がメールで突然届く。本来は教育職で5年期限であるところを研究職の10年特例であるかのような扱いを受けて雇止めにされる。このような理不尽な扱いが来年度、再来年度も続くことがあってはならないという声に、その通りだと思いました。

教職員の5年、10年雇止めについて、北大では昨年末の総長会見で以下のやり取りがありました。  
組合「SDGs 8のDecent work for allの精神に沿って、雇止め(10年・5年)をやめてほしい」  
総長「この件については検討を進めている」

2023年2月7日に、文科省は通達（4文科第644号）「貴法人における無期転換ルールの適切な運用について（依頼）」で、大学等における10年特例対象者の実態調査（昨年9月）の結果を発表しました。



10年特例対象者のうち、2022年度末で通算契約期間10年を迎える者の44.7%が有期労働契約を継続するもしくは継続の可能性があると結果になっています。先の院内学習会では、

多くの国立大学で、ひとまず3月末の10年特例対象者の雇止め問題については適切な対応がなされるのではないかと声も出ていました。しかし、この問題は今後も続きます。

北大が検討を進めた結果はどうなっているのか。10年特例対象者に対して不利益なルール、雇止めを正当化するようなルールをつくるという情けない大学（indecent university）になってしまっていないかを確認しなければなりません。  
（副執行委員長・大野栄三）

### <「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」の調査結果を公表>

文部科学省は、大学等及び研究開発法人の研究者、教員等について無期転換申込権発生までの期間（原則）5年を10年とする労働契約法の特例の対象者に関して、令和5年4月1日以降、本格的な無期転換申込権の発生が見込ま

れることを踏まえ、当該特例等に関する実態把握のため、「研究者・教員等の雇用状況等に関する調査」を実施し、2月7日に結果を公表しました。



### < Aさん労働審判から本訴訟に >

12月15日の労働審判「1月分の給与相当額（慰謝料的な意味）を支払って解決すべき」とする内容を北大が受け入れを拒否したので、本訴訟へと移行し、通常の裁判が行われることになりました。労働審判委員会（裁判官）の心証で示された「雇い止めをしていることは合理的配慮がなされたといえるかどうか疑問である（無期雇用の事案であれば解雇無効になる可能性がある）」あたりが争点になると思われま

す。

既に日程調整が行われており、以下の日程で進められています。多くの組合員の皆さんや

2月10日 Aさん準備書面提出期限

3月10日 北大側答弁書提出期限

3月20日 第1回口頭弁論 13:30～札幌地裁

非正規で雇用されている皆さんの組合への加入や裁判傍聴等ご支援をお願いします。

## <道労連> 2023 春闘方針を全会一致で決定

道労連は1月22日に評議員会を開催し、2023春闘方針を全会一致で決定しました。その春闘方針の概要は以下の内容です。

### <大幅賃上げ実現>

- コロナ禍で我慢し続けてきた3年間、追い打ちをかけるような物価の高騰で、生活が成り立たないとの不安の声に正面から向き合い、労働組合の力を最大限に発揮し、「健康で文化的な最低限度の生活をするため単身者で月額225,000円・時給1,500円」、物価高騰を乗り越えるベースアップを必ず勝ち取る春闘に挑戦します。
- 大企業と富裕層の利益は膨れ上がり、国民の所得と生活悪化が進み、貧困と格差を是正するため、使うべきところに税金を使わせるなど社会を変えることに取り組みます。我慢と努力の節約術ではなく、ユニオンパワーで、生きるために必要な賃上げと、政府の責任を問い、職場の中で全力をあげるとともに、社会的な賃金闘争を広げます。
- 月額10,200円・時給59円のベースアップをスクラムラインに位置付け、今春闘で必ず前進を勝ち取ることにこだわり、そのためストライキ配置を提案します。



### <非正規差別NG、格差是正>

- 非正規差別NGの声を上げ、不合理な格差の是正、最低賃金の運動に結集し、全国一律1,500円以上をめざし、無期転換ルールの行使、雇用の継続と処遇改善を求めています。

### <方針の具体化>

- 要求討議、情勢学習にとりくみ、ストライキで何が実現できるか、どのような準備が必要か議論を深めます。
- 全国統一行動日の2月4日には全道各地で宣伝行動に取り組み（ローカルビッグアクション）、3月9日を統一行動日とし、回答指定日を3月8日に統一し要求書を提出します。
- 「全国最低賃金1,500円」を目指してキャラバン行動、街頭宣伝、パレード等の展開します。
- 春闘要求の当事者に組合加入を呼びかけ「この要求を実現するためにともに団体交渉に参加しよう」と呼びかけ、新歓期には職場内のすべての未組織労働者に声をかけ組織拡大を目指します。
- メーデーはリアル開催を追求し要求で結集した集会・デモ行進を目指します。
- 物価高騰に対する政策もコロナ対策も無策で、道民を切す冷たい道政の転換を目指し、明るい革新道政をつくる会に結集します。

### 【当面する行事など】

詳細は北大職組ホームページ「諸団体の行事」からご覧ください。

- 2/22 いちの日行動 18:20～JR 札幌駅南口広場
- 2/24 道公務共闘、北海道国公人事院交渉 15:00～、16:15～
- 2/27 [軍拡・改憲 No! 全国連携講演会 in 北海道](#) 18:00～20:00 自治労会館大ホール
- 2/28 第94回メーデー北海道集会実行委員会 18:30～
- 3/1 宿舍問題労働委員会救済申立第1回調査期日 13:30～
- 3/1 いちの日行動 18:20～JR 札幌駅南口広場
- 3/2 北大情報不開示取消請求訴訟⑦ 10:00～札幌地裁
- 3/4 全大教北海道・九州地区合同単組代表者会議 10:00～16:00 オンライン
- 3/4 [2023 国際女性デー全道集会](#) 12:50～かでの2. 7
- 3/6 [原発事故から12年 フクシマを忘れない! さようなら原発北海道集会](#) 18:00～20:00 自治労会館大ホール
- 3/18 全大教病院協議会総会 13:00～15:30Zoom
- 3/20 Aさん雇止め問題裁判第1回口頭弁論 13:30～札幌地裁
- 3/22 北大総長解任取消訴訟⑨ 13:30～

[教職員共済大学事業所HP](#)

**組合員を増やし、労働条件・職場環境改善を進めましょう**