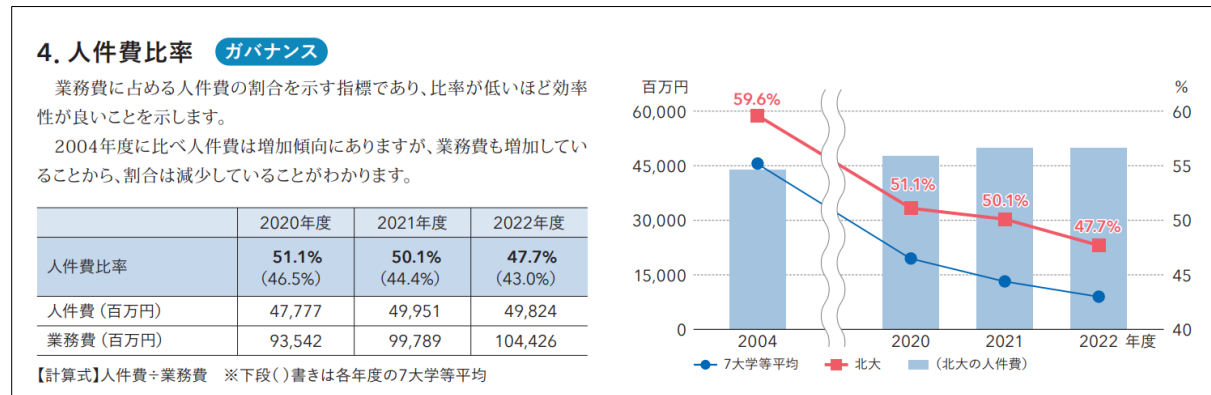


- (1) 労働分配率（人件費比率）を向上させること
- (2) 大学の基盤経費の確保に向けた取り組みを加速すること
- (3) 教員の教育・研究時間の確保にむけた取り組みを加速すること

大学は2023年9月に発行した「北海道大学統合報告書2023」（*1）において本学の基盤経費や人件費比率のデータを公表している。



大学はその中で、「人件費比率（業務費に占める人件費の割合）」について「比率が低いほど効率性が良い」と書き、この割合が減少していることを肯定的に書いているが、本労働組合は人件費率について増加させることを要求する。

そもそも、人件費比率は低いほど良いというものではない。特に昨今の日本経済において、労働分配率は三十数年ぶりに低い水準(*2)である。労働分配率の向上という形で労働者に対する還元が進まなければ個人消費が進まず、それは公的資金に基盤経費を依存する国立大学に対しては最終的に予算の減少という形で影響する。また後述するように、業務に対する人員が不足すれば学術研究機関としてのパフォーマンスにも悪影響を与える。一般論としても、人件費比率の低下が従業員の士気と生産性に影響を与え、離職率も高めることは広く指摘されている。2022年度の「47.7%」という数値は人件費比率として既に充分低い数字であり、これ以上上げるべきではない。

仮にさらに人件費率を抑制する場合、学術研究機関として現状の「47.7%」という数字をなぜさらに抑制する必要があるのかの説明を求める。大学は上記統合報告書で単純に「7大学等平均」を目指すべき数字のように示すが、例えば世界大学ランキングで10位以内となっている「スタンフォード大学」「マサチューセッツ工科大学」「ハーバード大学」「イエール大学」の人件費率（Operating Expenses等に占めるSalaries, Wages, Benefits等の割合）を見ると、52%から64%に収まっている(*3, *4, *5, *6)。世界に伍する大学を目指すのであれば、日本の大学よりも海外の有力大学の人件費比率を参考にすべきである。

また上記統合報告書の中で大学は、大学の基盤的経費である運営費交付金が低い水準で推移していることと、外部資金受入額が増加していることを示している（次ページの図を参照）。

このような傾向を踏まえた上でも、本労働組合は運営費交付金を含めた基盤的経費の確保に向けた取り組みを加速させることを要求する。

同じ資金であっても、外部資金と基盤経費が研究者のパフォーマンスに与える影響は同じではない。文部科学省が5年毎に実施している「大学等におけるフルタイム換算データに関

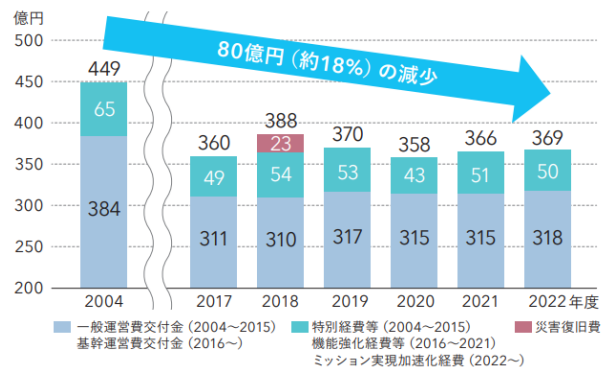
する調査」の最新版によれば、「研究パフォーマンスを高める上で最も制約となっていること」の内の「最上位制約事項」で最も多かった回答は「基盤的経費の不足」である(*7)。また「競争的資金等、外部研究資金の確保が困難」が「最上位制約事項」と答えた割合は、「基盤的経費の不足」が「最上位制約事項」と答えた割合の半分未満である。またその他の制約事項では、「研究資金」よりも「研究時間」の方が研究のパフォーマンスに対して「非常に強い制約」か「強い制約」であると答えられている割合が多い。「研究時間」における制約とされた項目は「教育専任教員の不足などによる過重な教育負担」や「運営業務（教授会など学内会議への参加及びそれらに伴う業務等）」である。これらは明らかに特定研究課題に充てられる外部資金よりも基盤経費である運営費交付金等によって解決すべき項目である。

以上により本労働組合は引き続き、「人件費比率の向上」「基盤経費の確保」「教員の教育・研究時間の確保」に向けた取り組みを加速させることを大学に要求する。

運営費交付金収入の推移

国から交付される運営費交付金は、法人化当初の2004年度と比較すると80億円も削減されています。このため、経営の効率化を図り、外部資金等の自己収入の増収策を講じる必要があります。

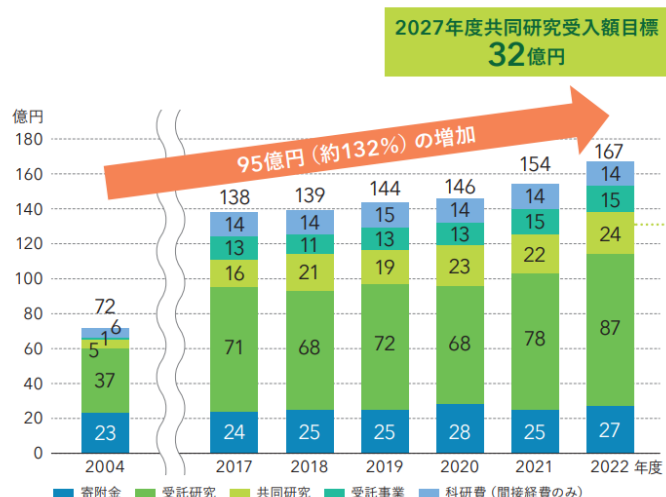
※各年度に交付された金額であり、業務の進行度等に応じ計上される損益計算書上の運営費交付金収益や前年度の繰越額等を含む決算報告書の運営費交付金収入とは一致しません。



外部資金受入額の推移

本学では、クラウドファンディング制度やネーミングライツ制度をはじめ、さまざまな機会を活用して財源の多様化を実現しています。そうした成果が実り、外部資金受入額は年々増加を続けています。

科学研究費助成事業を含む外部資金の獲得に向けたセミナーの開催など、従来までの活動と合わせて、引き続き外部資金等の獲得拡大に取り組みます。



*1: <https://www.hokudai.ac.jp/pr/publications/integrated/>

*2: https://1drv.ms/i/s!Ai_jI3IvU0o2thoxKho1rzvVQ1iYjXg?e=v50Fdq (2022年10月30日 日本経済新聞 朝刊2面)

*3: <https://bondholder-information.stanford.edu/sites/g/files/sbiyb21416/files/media/file/fy22-annual-financial-report.pdf#page=8>

*4: <https://vpf.mit.edu/sites/default/files/downloads/TreasurersReport/MITTreasurersReport2022.pdf#page=10>

*5: https://finance.harvard.edu/files/fad/files/fy22_harvard_financial_report.pdf#page=7

*6: <https://your.yale.edu/sites/default/files/2021-2022-yale-university-annual-financial-report.pdf#page=17>

*7: https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/31/06/_icsFiles/afiedfile/2019/06/26/1418365_01_3_1.pdf#page=11

(4) 正規職員の給与水準を向上させること

原材料価格や燃料価格の上昇及び円安の影響等により物価が継続して上昇している。日本社会全体で名目賃金は増加しているが、この増加が消費者物価指数の増加に追いついていないために実質賃金が低下しているのはもはや広く知られた事実である。

実際に本学の給与水準が民間給与実態よりも低い水準にあることを示す調査結果もあることから、本学においても即刻、正規職員の基本給及び手当等の給与水準を向上させることを強く要求する。

(5) テレワーク制度を整備すること又はフレックスタイムの適用範囲を拡大すること

国家公務員においては平成28年4月から原則として全ての職員がフレックスタイム制度を利用できることとなっている。また人事院は令和5年度人事院勧告で「在宅勤務等手当」の新設やフレックスタイム制度の拡充を勧告するなど、テレワークやフレックスタイム制度に関する取り組みは広がっている。国立大学においても、東京大学(*1)、東北大学(*2)、名古屋大学（東海国立大学機構）(*3)、京都大学(*4)、九州大学(*5)等において、在宅勤務・テレワークに関する要項や就業規則を整備してそれらを進めている。一方で北海道大学においては、コロナ禍の間に緊急避難的に在宅勤務を実施したが、その際及びその後も就業規則等の整備に至っていない。

一般にフレックスタイムやテレワークは、職員のライフワークバランスを改善するとともに、柔軟な働き方を容認することで特に子供を養育する従業員や介護を行う従業員が働きやすくなる効果がある。その他、テレワークには「業務生産性向上」「新規雇用・離職防止」「コスト削減／節電」「事業継続性確保（BCP対策）」等の効果もあるとされている(*6)。このような評価を受け、テレワークを実施する企業等は増えてきている(*7)。

以上により本労働組合は、北海道大学においても就業規則を整備してテレワークを導入するか、あるいはフレックスタイム制度の適用を全職員へ広げる等、柔軟な働き方の拡充を行うことを要求する。

*1 : https://www.u-tokyo.ac.jp/gen01/reiki_int/sochosaitei/utss-231.pdf

*2 : <https://www.dx.tohoku.ac.jp/work/>

*3 : https://www.nii.ac.jp/event/upload/20210820-03_Matsuo.pdf

*4 : https://www.kyoto-u.ac.jp/uni_int/kitei/reiki_honbun/w002RG00001473.html

*5 : <https://www.kyushu-u.ac.jp/ja/university/information/rule/rulebook/pdf/4106/1/2023syuki004.pdf>

*6 : <https://telework.mhlw.go.jp/telework/effect/>

*7 : <https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001598357.pdf>

(6) 札幌キャンパスの事務系等非常勤職員の給与を時給ベースで「1,290円」とすること（またこれ以外の事業場・職種の非常勤職員の給与も準じて増加させること）

現在、札幌キャンパス勤務の事務系非常勤職員の最高時給は「1,150円」である。これは平成23年度から長年「1,120円」であったものを昨年度に30円だけ増加させたものであるが、まだまだ本労働組合が要求する給与水準とはなっていない。

そもそも、事務系非常勤職員の時給が固定単価制となった平成23年度において、札幌キャンパスの最高時給が「1,120円」となった事情は、この時給が次の計算を基に算出されたためである：「172,200円（事務職員初任給月額（一般職基本給表(A) 1級25号））÷20.333…日（平成23年度出勤日合計244日÷12ヶ月）÷7.75時間（フルタイムの1日の勤務時間）×1.03（札幌市地域手当3%）」。

このように、非常勤職員の時給は元々若年正規職員の給与水準を基として算出されており、このことは1,150円への変更時においても言及されている。そして令和6年度において事務職員の初任給月額は「196,200円」となることが見込まれるため、同じ計算により算出すると「1,290円」（「196,200円÷20.25日（243日÷12ヶ月）÷7.75時間×1.03」の十円単位近似値）が最適と思われる。

現在本学には、雇い止めを1回以上経験して再度雇用され、通算勤務年数が10年を超える非常勤職員が多数存在する。仮に非常勤職員の時給が上記計算式に依らなければならぬとする規定はないと大学が主張しても、「基本月額」という労働の対価として最も根本的な給与の価値が、1年目の新規採用事務職員と経験年数10年超の非常勤職員との間で平成23年度以降に開き続けているという事実は明らかに不当である。そのような事実は、非常勤職員らの本学業務への貢献を明らかに軽視しており、同一価値労働同一賃金の「均衡待遇」の原則に反している。

よって、今回本労働組合は、現在「1,150円」が最高時給となっている事務系等非常勤職員の最高時給を「1,290円」とするとともに、同趣旨の改定を他の非常勤職員の給与においても実施することを要求する。

(7) 雇い止め後に再雇用された非常勤職員の年休計算に「通算勤務年数」を使用すること

本学就業規則において、週5日勤務する非常勤職員の年次有給休暇の付与日数は次の通りとなっている。

採用された日から 起算した継続労働期間	採用時	6月	1年6月	2年6月	3年6月	4年6月	5年6月	6年6月 以上
付与日数	5日	5日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

しかし、本学が非常勤職員に対して5年の雇い止めを実施しているため、年間で16日を超えて年次有給休暇が付与される非研究職系の非常勤職員は、無期雇用となった非常勤職員を除き、希である。しかしこれは次の点から不当又は不相当である。

まず本学には通算雇用年数が5年を超える非常勤職員が多数存在している。これらの非常勤職員は、かつて雇用されていたが大学が5年で雇い止めたため、クーリング期間において再び雇用された者であり、中には既に通算して10年超の通算勤務をした非常勤職員もいる。このような非常勤職員について、まず別の要求で説明するように、本学の雇い止め自体が「無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的」としており不当である。本来であればこれらの非常勤職員は5年を超えても連続して雇用される者であって、年次有給休暇についてもクーリング後の再採用時からでは無く、本来は最初の採用日からの通算年数で計算すべきである。

仮に有効な雇い止めの後に再雇用されていたとしても、そのように再雇用された非常勤職員について、過去に本学での過去経験があったことを大学把握していることは、大学が再採用にあたり過去の個人番号を再利用している等の事情から明らかである。つまり大学は本学における勤務経験を評価して再雇用し、またそのように本学で経験を積んだ非常勤職員によって効率的に本学業務の支援を受けている。仮に本学の雇い止め規定が合法であっても、その背景に本学の財政事情があること、雇い止めにより人材が流出していること、人材収集力について民間企業等との間に差がつき始めていることは間違いない。年次有給休暇の付与日数は、勤務量の調整を行えば本学が直接的支出を増加させなくても対処できる数少ない労働条件改善策の一つである。本学が直面する諸問題を改善するためにも、実施すべきである。

以上により今回本労働組合は、過去に一度以上雇い止めを受けた後に再雇用された非常勤職員の年次有給休暇の算定には、通算勤務年数を使用することを要求する。

(8) 短時間勤務職員へ期末・勤勉手当を支給すること

短時間勤務職員へ期末・勤勉手当を支給しないことを考える場合、まずこの措置がパートタイム・有期雇用労働法第8条の「不合理な待遇の禁止」に違反していないかを確認する必要がある。

大学は「有期雇用の契約職員（事務補佐員等）」と「有期雇用の短時間勤務職員（事務補助員等）」との間の待遇差は、両者がともに「有期雇用労働者又はパートタイム労働者」の 카테고リーに分類されるため、その待遇差については同法の対象外としてこれまで説明を行ってきていない。しかし、有期雇用から無期転換した契約職員は「期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム」となるため、同法が定める「通常の労働者」を構成する。このことは令和2年に大学が実施した学内説明会の事務担当者用資料(*1)や政府の説明資料(*2)からも確認できる。そして本学には既に「無期転換した契約職員（事務補佐員等）」が存在するため、そのような職員と「有期雇用の短時間勤務職員（事務補助員等）」の間に、同法第8条が定める「不合理な待遇」はあってはならない。

契約職員に対する「期末手当・勤勉手当」について、大学は説明資料で、その職員に求められる「責任・役割や、これらに対する評価」に応じて支給するとしている(*3)。このことについて、契約職員には「評価」は実施されないためそれらを除外し、残る「責任・役割」について正規職員との均衡待遇を行って契約職員へ期末手当と勤勉手当を支給している。

前述したとおり、このように正規職員との均衡待遇として期末手当・勤勉手当が支給される「有期雇用の契約職員（事務補佐員等）」が無期転換した場合には、その契約職員は同法が定める「通常の労働者」と一体となる。そしてその場合、今度は「無期転換した契約職員（事務補佐員等）」と「有期雇用の短時間勤務職員（事務補助員等）」の均衡待遇が同法第8条の定めにより問題となる。

「無期転換した契約職員（事務補佐員等）」と「有期雇用の短時間勤務職員（事務補助員等）」を比較した場合について、両者には勤務時間等の違いがあることから、同一の手当等を支給する「均等待遇」は必ずしも必要とされないが、業務の責任等の程度の違いに応じた待遇である「均衡待遇」は求められる。この点について、「無期転換した契約職員（事務補佐員等）」の待遇を「100」とした場合に、「有期雇用の短時間勤務職員（事務補助員等）」の待遇を「0」とすることは絶対に不可能である。もし「有期雇用の短時間勤務職員

（事務補助員等）」の待遇を「0」とした場合、その職員は比較となる事務補佐員等と比べて、およそ算定不可能なほど微小な責任と役割しか持っていないことになるが、これが事実と異なることは明白であるからである。

また大学は均衡待遇の「その他の事情」として「賃金制度」が「法人化以前の国家公務員制度に基づく制度設計に起因するという特殊性があること」を挙げている（*4）。しかしこの理由のみで法人化後十数年が経過した後の待遇差を正当化することは明らかに不当である。

以上により今回本労働組合は、短時間勤務職員就業規則を改正して短時間勤務職員へもその責任と役割に応じた分の期末手当・勤勉手当を支給することを要求する。

*1 : <https://drive.google.com/file/d/11bpfabUTw9FvFD-yGu28VjKRtZY2qhc/view?usp=sharing>

*2 : https://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_46/pdf/s2-3.pdf#page=3

*3 : <https://drive.google.com/file/d/14eGf6AZaQtFAE8FN9Yn47ZLJvX9qISZA/view?usp=sharing>

*4 : <https://drive.google.com/file/d/1w4hLveixhtZMQNqe5vbWbX9gJUNCW6w1/view?usp=sharing>

(9) 契約職員及び短時間勤務職員の雇い止めを廃止すること

北海道大学と北海道大学労働組合では2023年の5月から6月にかけて研究者の雇い止めに関する件で質問書の回答書のやりとりを行った(*1)。その中の2023年6月16日付け回答書において、「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)(令和5年2月7日付文科科第664号文部科学省科学技術・学術政策局長等通知)」(*2)等を踏まえ、あらためて検討しましたが、本学の対応としては、労働契約法の趣旨に照らし、無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇い止めや契約期間中の解雇等を行ってはおりません。」との回答があった。

大学は「無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇い止め」「等」を行っていないとしたが、本労働組合が指摘する「無期転換ルールの適用を意図的に避ける」行為とは、何よりもまず無期転換を避けるために就業規則の雇用上限年数を労働契約法の雇用上限にそって意図的に変更する行為である。このような行為自体が労働契約法の趣旨に照らし不適切であることは明らかである。そしてこのことについて、そもそも大学は平成24年以降の複数の役員会決定でもって、関係する法律の変更の都度、大学の就業規則等を変更してきた(*3)。これらのいずれの役員会決定文書でも、労働契約法又は大学教員任期法の改正に伴い学内内規を変更することを明記しており、また本学の雇用年数の上限を各法律の無期転換権が発生する直前までとすることをはっきりと明記している。さらに、雇用期間の通算においては「クーリング期間」という通算勤務年数がリセットされる概念をそのまま使用している。

以上から、北海道大学の雇用上限年数を定めた就業規則の変更そのものが「無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的」としてなされ、労働契約法の趣旨に照らし不適切であることは明白である。よって、今回本労働組合は、かかる就業規則上の雇用上限規定に従ってなされる「5年」又は「10年」の雇い止めを即刻廃止するか、かかる規定に基づく運用を即刻停止することを要求する。この要求を承認しない場合は、上記のような役員会決定がなぜ「無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的」としておらず、さらに労働契約法の趣旨に照らし不適切ではないと言えるのかの説明を求める。

また、上記に加え、次のとおり要求する。

現在日本では人手不足が社会問題となっている。これは本学も例外ではなく、各部署で非常勤職員の雇用確保が喫緊の課題となっている。そのような中で、非常勤職員の任期を5年等と定めて雇い止めを続けているが、この雇い止めが人材流出を引き起こし人材確保の妨げとなっていることは明白である。

雇止めによる非常勤職員への過重負担も本学で発生している。上述の通り人材確保が難しい中で経験を積んだ非常勤職員が雇い止めされ、後任の補充が滞るケースが多発している。ポストが空いている間も、残された職員や非常勤職員に人手が減った分の業務遂行が要求されるが、残された職員への昇給も暫定的な人員の補充も行われない。

一方、民間企業では物価上昇に伴って人件費を引き上げるケースが増え、民間部門の給与や待遇は以前と比べかなり改善されている。これに対し、本学では昨年度に一部非常勤の時給がわずかに上昇したのみであり、民間企業に比べ低い給与水準が目立つ上に、未だに非常勤職員が5年で雇い止めされている。このような待遇では非常勤職員は十分な業務遂行能力を身につける前に退職を選択し、全体的な非常勤職員の質の低下につながる。

またこのような中でも、本学における非常勤職員の重要性は高まっている。既に多くの非常勤職員が部署の評価に関わる業務に関わっている。そのような業務では5年を超えるプロジェクト期間を持つことも珍しくなく、非常勤職員においても正規職員と同じように長期的な視野に基づいた業務遂行が既に求められている。非常勤職員をより安定的に雇用すれば、より質の高い業務遂行が提供され、本学と成果につながることは明白である。

以上のとおり、非常勤職員の雇い止めの廃止と安定的な雇用は、例えば法律の趣旨等に依らなくとも、本学のさらなる発展のために必要であることは明白である。この点からも今回、本労働組合は雇い止めを即刻廃止することを要求する。

*1 : <https://docs.google.com/document/d/1GQmlp2WsDs665t1BXKth01cMKTdw0mldzJAXkPjE-Fw/edit?usp=sharing>

*2 : https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/mext_00067.html

*3 : <https://drive.google.com/file/d/16IZay94JySliimJzbph6IC-3Wzil7b36/view?usp=sharing>

(10) 2年度以上連続して労使協定の特別条項上限を超えた時間外労働が発生した部署の職員数を純増させること

北海道大学では年度末における人事担当部署等、一部の部署の繁忙期に時間外労働時間数が労使協定である36協定の特別状況の上限を超えることがあることがいまだに報告されている。このことについて本労働組合は一貫して係る部署への増員を要望しているが、いまだ解決したという報告を得ていない。

本労働組合が継続して訴えたとおり、そもそも1日8時間を超えて労働を命じることは労働基準法第32条で禁止されている。36協定を締結したとしても、原則許される残業は月45時間である。このような原則の下で、そもそも月45時間を超える時間外労働が毎年度恒常的に発生すること自体、大学が従業員の心身の健康よりも経費節減を優先して少ない人員を過重に働かせている証拠である。なお、特別条項の上限すら超えて労働させることは、「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」の罰則の対象となる違法行為であることを本労働組合は一貫して指摘している。

よって今回本労働組合はその解決策として、2年度以上連続して36協定の特別条項上限を超えた時間外労働が発生した部署の職員数を即座に純増させることを要求する。この要求を承認せず、かつ、他の実効性ある解決手段を大学が提示しない場合、労使協定の特別条項

上限を超えて働かせるという大学による違法行為がいかなる理由で発生し続けているのかの説明を求める。

(11) 時間外労働時間の実績及びメンタルヘルス疾患による病休者数を各事業場の過半数代表及び安全衛生委員会に報告すること

過半数代表者とは事業場における労働者を代表して使用者と労使協定を結び、また就業規則の変更にあたり労働者を代表して意見を付すことができる者である。安全衛生委員会とは労働災害の防止のために対策を講じ、また安全衛生に関する事項について調査審議を実施するものである。どちらにおいても労働者のために活動する者であり、その具体的な判断において労働者の就業状況に関する情報がなければ、十分な活動を行うことはできない。

しかし現在、時間外労働時間の実績やメンタルヘルス疾患患者数の情報は、その全部又は一部がどちらかにしか提供されていない状況である。両者が十分に活動を行うための資料や情報が与えられていない。

また、時間外労働に関してそれが労使協定の上限を超える場合や、メンタルヘルス疾患に関して過重労働や上司からのハラスメントが原因となる場合は、大学側の対応がまずチェックされるケースである。これらに関する資料や情報を大学側のみが管理する体制は、労働者側の活動を抑制するばかりか、大学側の違反行為の隠ぺいを助長して労働者側の活動を不当に弱体化させるものである。

よって今回本労働組合は、過半数代表及び安全衛生委員会の両者に対し上記の情報を提供し、労働者側に必要な情報と根拠が十分に与えられた上で、労使間で適切な労使協定締結や労働安全管理が行えるようにすることを要求する。

(12) 初任者研修等において労働者の権利の説明を本労働組合に行わせること

北海道大学はコンプライアンス基本規程の第9条「教育等の実施」において「コンプライアンス総括責任者は、コンプライアンス事案を防止する観点から、役員及び職員に対し、コンプライアンスの重要性に関する認識を高め、遵守すべき法令等に関する理解を深めるために必要な教育、研修、意識啓発等を行うものとする。」としている。このような啓蒙活動等の推進は本労働組合も切に要求することである。また加えて、コンプライアンスの啓蒙においてはその自力救済方法を説明することは極めて重要であると考えられる。

よって今回本労働組合は、新規採用教職員が一堂に会する採用説明会や初任者研修の場において、労働法規遵守に関する啓発及び権利の自力救済方法として、労働三権（団結権・団体交渉権・団体行動権）を含む労働者の諸権利を新規採用職員等に説明することを要求する。また、労働法規の違反者は往々にして使用者であることから、本件啓蒙等に関する説明は、使用者又は使用者と一体であると見なされる職員によってではなく、労働者により自立的に組織される本労働組合によって実施することを要求する。