非正規雇用職員の３年期限は、大学の社会的使命「教育と研究の遂行」の障害です。

私たちが働く北海道大学には、現在約2,200人の事務・技術職員がいます（北大病院を除き、それ以外で働いている事務・技術・技能・教務系職員の合計）。そして、その半数以上は非正規雇用職員（フルタイムの契約職員とパートタイムの短時間勤務職員）です。非正規雇用職員は就業規則の規定により雇用開始の3年後に雇い止めされます。働く現場の上司がいくら雇用継続を希望しても、ほとんど認められません。

私たち教職員組合が、「働くものの権利を守る」労働組合の立場でこの問題に取り組むのはもちろんです。しかし、仕事に習熟した非正規雇用職員を解雇し、新人を採用するという点において、３年期限雇用は、大学が自ら進んで研究と教育の遂行能力を低下させていることになります。実際、多くの関係者から、つぎのような声があがっています。

- 「雇用期間に3年という上限を設けると、大学の教育・研究活動支援に重要な役割を担っている優秀な人材の損失につながります。今働いている人と同等またはそれ以上の能力を持った人が次に働いてくれるという保証は全くありません。」（教員）
- 「３年で「雇止」して、その都度、毎回ゼロからリセットするというのは、競争的環境の推進にとってもマイナスになっている。経営者の立場からしてもまずい経営をしているという問題がそこにはあります。」（教員）
- 雇い止めされた非正規雇用職員にとっても次の職場を探さねばならず、せっかく取得した技術も無駄になります。双方にとって非常に問題のある非正規雇用のあり方をぜひ見直してもらいたいです。」（非正規雇用職員）

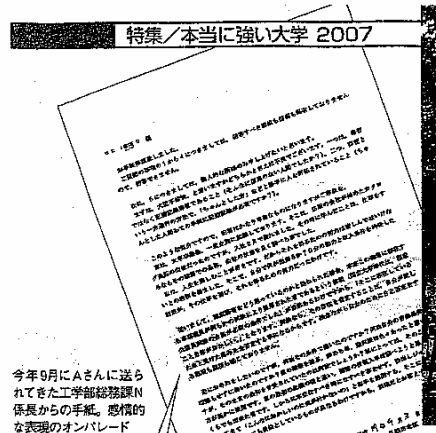
北海道大学教職員組合　2011年2月

週刊東洋経済 二〇〇七年一〇月一三日 報道

国立大学は変わったのか④

「北の雄」を揺るがす謝金雇用問題

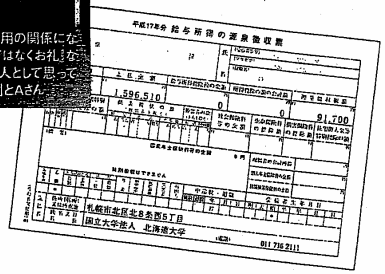
労基法違反に社保未加入…北海道大学の違法雇用疑惑



今年9月にAさんに送られてきた工学部総務課N係長からの手紙。恫喝的な表現のオンパレード

秘書をどう思っているのかと訪ねられた場合、(中略)「そこに存在していること自体がおかしい。」となります。(中略)残念ながら貴女のために自己否定をする義理も義務も感じておりません。(原文ママ)

「まさか『雇用の関係にない』『給与ではなくお礼』などとは誰一人として思っていないはず」とAさん



Aさんの「給与所得の源泉徴収票」。北大にきちんと「雇われている」ことを疑わせる余地はなかった

北の雄、北海道大学が大きく揺れている。今年だけで2度も発覚した科学研究費補助金の不正受給・使用疑惑に加え、数百人規模の深刻な労務問題を抱えていることが、本誌の取材で明らかとなった。

北大では古くから正規職員、非正規職員とは別に、教授秘書などを中心に「謝金雇用」と呼ばれる形態で働くスタッフが、全学に数百人規模で存在してきた。

「お礼」であって「雇用」ではない。一言でいうとこれが謝金雇用の性格だ(本誌5月19日号で既報)。たとえば秘書への支払いはあくまで業務に対するお礼としての謝金であり、労働契約を交わして雇用しているとはいえないため、秘書は職員でない。だから有給休暇の付与や残業・通勤・退職手当の支払いはできないし、社会保険にも加入できないというのが、大学側の言い分だ。その謝金は時給1000円強で、あとは事実上の無権利状態に置かれている実態は、正規職員はおろか非正規職員と比較しても雲泥の差だ(下表)。

ないことと考えている。率直に言えば(謝金雇用のうち)がなりの人は労基法の適用対象になると思う。非正規職員に切り替えるなど早急に対応したい」と率直に非を認めた。

ただし「きれいな説明だとは思っていない」としつつも、「確認の仕様がないため謝金雇用には不払い残業はなかったとしか言えない」「過去の有給休暇分の支払いもできない」と、いっさい補償を行うつもりはないと語る。謝金雇用を排除する方針だけは明確で3月末、謝金雇用の時給を一律1000円に引き下げ、勤務時間は週30時間もしくは月15日未満とする通知を出した(のちに現職は撤回)。一方的な不利益変更に、多くの謝金雇用が大学を去った。

Aさんが謝金雇用として働き始めたのは1999年春。上司の教授が大学の評議員を務めていたこともあり、独法化前は連日深夜までの会議に付き合わされた。「初雪手前の寒さの中での自転車通勤と、昼食も取れないような過密労働で倒れそうになった」(Aさん)。教授は自ら「必ず残業代は工面するから」と語っていたが、すべて反故にされたままだ。

9月、Aさんの下に北大工学部総務課のN係長から一通の手紙が届い

こうした扱いには、当事者たちからも強い反発の声が上がる。謝金雇用で7年強、工学部の教授秘書として働いてきたAさん(30代)は昨年3月、札幌北社会保険事務所に社会保険の未加入問題を告発。昨年5月末に北大への立ち入り調査が行われ、社会保険の加入要件を満たしており2年前から遡及して加入するよう北大は指導を受けた。その結果、Aさんこそ非正規職員となり社保加入を果たしたが、同僚たちは1年経っても改善される兆しがない。

社会保険庁幹部は「仮に個人の告発に基づく調査でも、通常は対象者全員を加入させるよう指導しているはず」といぶかる。未加入が悪質と認定されれば、健康保険法ならびに厚生年金保険法違反で刑事告発されることもありうる状況にある。

謝金雇用は労働基準法の適用対象とならないとする大学の見解にも、疑問の声が上がる。たとえばAさんの勤務時間は朝9時からと拘束されており、教授の指示に従って秘書業務から経理・庶務・学生対応業務まで幅広くこなしてきた。給与所得としての源泉徴収がなされており、支払者は北大だ(上の源泉徴収票)。労働問題に詳しい小川英郎弁護士は「その使用従属性と賃金支払いの実態からして、労基法が全面適用される労働者と言える」と見る。非典型労働を研究する東洋大学の鎌田耕一教授も「十分に労働者と認められるケース」と断言する。労基法の全面適用となれば、即座に数百人規模の不払い残業問題や有給休暇付与への配慮義務違反問題へとつながる。

■ 無権利状態の謝金雇用

	謝金雇用	非正規職員
契約	雇用の関係にない	雇用契約
立場	お礼の対象	労働者
就業規則	なし	適用
採用時辞令	なし	発令および労働条件通知書
契約期間	日雇いで長期年数在職	1年更新、原則最長3年まで
残業手当	なし	あり
通勤手当	なし(自己負担)	あり
退職手当	なし	あり(短時間勤務職員はなし)
健康保険	なし(国民健康保険)	あり
厚生年金保険	なし(国民年金保険)	あり
雇用保険	なし	あり
労災保険	なし	あり
定期健康診断	なし	あり
年次有給休暇	なし	あり

「存在自体がおかしい」副学長の建前と職員の本音

こうした諸問題に対して、北海道大学理事の逸見勝亮副学長は「大学の制度としては間違っている、よくた。疑問点の照会への回答と思ったAさんは目を疑った。質問事項への回答はできないとしたうえで、「個人的な所感」が書き綴られていた。「秘書をどう思っているのかと訪ねられた場合、(中略)『そこに存在していること自体がおかしい。』となります。何故なら、その存在を肯定することは、(公務員試験に合格した)自分が流した血と受けた痛みを全否定することになるからです。残念ながら貴女のために自己否定する義理も義務も感じておりません」。

これが実務担当者の現時点での本音だとすれば、逸見副学長の「(昨年段階のAさんへの対応は)非常に理不尽なものであった。立場の弱い人に対して取るべきでない態度を示した」との反省の弁もうつろに響く。これでは北大に自浄作用を期待することは難しい。