

超過勤務未払い56%!

北大教職員組合病院班は、北大病院で働いている職員の労働条件改善に向けて、労働の実態と要求を把握するために、2017年10月に、北大病院に勤務する職員1216名にアンケート用紙を配布し、552名（回収率45.4%）から回答を頂きました。

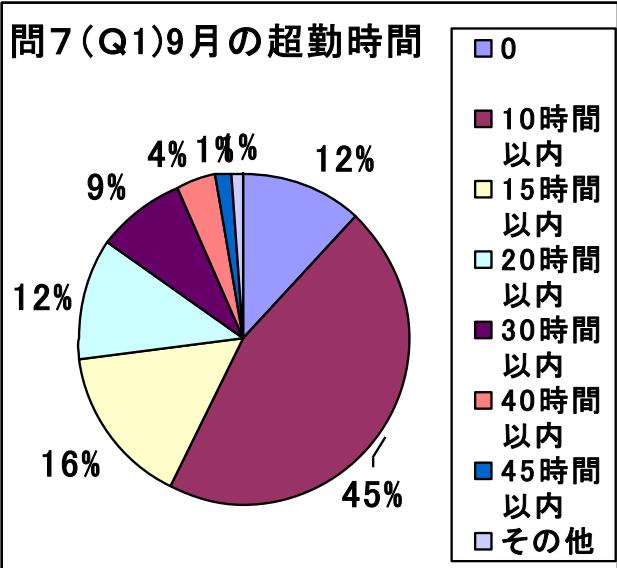
回答者は、看護職員337名（62%）、技術職員118名（21%）、事務職員43名（8%）、その他54名（9%）でした。

今号ではその集計結果の時間外勤務に関する部分をお知らせし、その他は次号以降のニュースでお知らせします。

【時間外勤務に関する項目】

Q1の「9月1日～30日の期間で、超勤時間の合計」では、0時間64名（12%）、10時間以内243名（45%）、15時間以内87名（16%）、20時間以内63名（12%）と、20時間以下が85%を占めています。

問7(Q1)9月の超勤時間

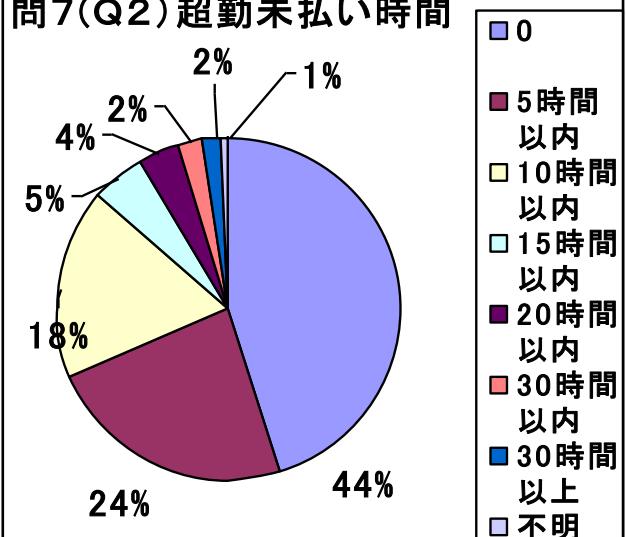


Q2では「10月に支払われた超過勤務時間で未払

いに当たる時間」について尋ねていますが、その内訳は、5時間以内124名（24%）、10時間以内94名（18%）、15時間以内26名（5%）、20時間以内21名（4%）、30時間以内13名（2%）、30時間以上9名（1%）と、驚くことに56%の人が未払いがある、と回答しています。

Q3「超勤の主な業務内容」についての内訳は、①通常業務536名（29%）、②業務的な会議や研修337名（19%）、③後始末・整理業務291名（16%）、④記録238名（13%）、⑤業務準備（情報収集、機器

問7(Q2)超勤未払い時間



の立ち上げなど）186名（10%）、⑥緊急業務172名（9%）となっています。

Q5「終業後の実働時間を超勤として申告しましたか」では、①殆ど申告した171名（35%）、②一部申告した241名（49%）、③全く申告しなかった80名（16%）と回答しています。

（次号に続く）

加計学園問題「疑問が残ったまま」 前川講演会(10/23)

前文部科学事務次官・前川喜平氏を招いた講演会「挑戦！前文科省事務次官・前川喜平が語る教育」が10月23日(月)に札幌エルプラザで開かれ、約800人の市民が参加しました。第3会場まで用意されましたが、入れない人や資料がもらえない人なども出るほど盛況でした。

講演は加計学園問題から入り、「文書があるのにはいとはいえない」とし、「総理の意向はあった」「行政がゆがめられ、結果として国家権力の私物化が行われた疑いが強い」などと指摘しました。府官庁では文科省が最弱小であること、官邸の力が強まっていることなどにも触れました。また、現職の文科省で頑張っている職員に対するサポートについて、「できる限りしていきたい」との発言もありました。



憲法の基本理念である基本的人権の尊重・国民主権(主権在民)・平和主義(戦争の放棄)と教育については、道徳教育では個人の尊厳が尊重されなくなっていることに危機感を感じませ

ましたが、一方で「環境や人権」など「もっと自由にやっても良いのではないか」とのアドバイスもありました。

高校生からの「学校では選挙について教えてくれない」との質問に対しては「自分から聞いてみよう、先生以外にも教えてくれる人がいるから聞いてみよう」などと応えていました。

非常に話しが分かりやすく、聞く人を引きつける話をしてくれ、3時間越える講演会となりましたが、それでもまだまだ話しを聞きたいと思える講演会でした。(書記局・大島)

「財務省に運営費交付金の拡充を要望」

【全大教が11月6日財務省交渉(概要)】

全大教は、11月6日に、国公労連、学研労協、特殊法人労組と共同で、国立大学法人・独立行政法人の運営費交付金増額を求める要請を、財務省に対して行いました。

要請書では、運営費交付金の削減が、国立大学法人・大学共同利用機関法人・(独)国立高専で、学術研究、医療の機能を低下させており、国民の教育を受ける権利の後退を招く原因となっていること、また、競争的資金は、現有施設の維持・管理・更新の用途にはそわないため、設備の老朽化にともなう安全上の問題も発生していることを訴え、必要な運営費交付金を確保することを要請しました。

財務省から主計局調整係の安倍主査、文部科学係吉田補佐が出席した会見で、全大教・長山書記長が、大学では多大なコストをかけて改革努力をしているが、基盤的経費にあてる運営費交付金が削減され続けている中では、現場に大きな負荷がかかっており限界であること、若手教員の雇用や研究条件が厳しくなっていることに加え、将来の見通しが立たないことが、有期雇用教職員の、来春の無期転換権の

発生を前にした雇い止めを強行しようとする大学の姿勢の原因の一つともなっていることを訴え、運営費交付金の基盤的経費をしっかり措置するよう要請しました。

財務省側は、現場で起こっているきびしい状況がいずれも財源問題であることを理解するとし、議論して措置を決定したいと回答しました。

技術職員 昇格等で意見交換

【全大教技術職員交流部会議(10/21)開催】

全大教は10月21日に技術職員交流会議を東京で開催し、北大からは山川さん(農)と佐藤さん(耕地)の二人が参加しました。

会議は3つのレポート(①技術再編と昇給差別問題、②初任給の格付け、③昇任昇格についての総合技術部次長との懇談)をもとに、昇給昇格や手当支給等の調査結果を検討しました。事務職員との比較で昇格や手当支給での遅れや再雇用の問題について意見交換を行いました。

詳細は「全大教新聞」第341号をご覧ください。





1,100人以上の参加、記念講演にはジャーナリストの斎藤貴男さん

2017 合同教育研究全道集会(11/3-4)開催

2017年合同教育研究全道集会は11月3日(金)、4日(土)の2日間、札幌市教育文化会館を中心を開催され、1,100人以上が参加して4つのテーマ討論、24の分科会、教育の夕べが行われました。

テーマ討論は、①「新「共通テスト」で北海道の教育はどうなるのか」、②「改訂学習要領で子ども・学校・教育がどうかわる?」、③「子どもの貧困と地域・学校」、④「北海道150年」～今を生きるアイヌの視点から～」をテーマに、合計約200名が参加し議論が交わされました。

教育の夕べでは斎藤貴男さんにご講演いただきました。「国民が真実を知るために」と題し、いかに国民が真

実を知らされていないか、北朝鮮のミサイル報道などを例に、生のジャーナリストの声を聞きました。情報に翻弄されないためには、安易な情報手段に頼らず、自分で考え話し合うことが重要だと語りました。斎藤さんが話された「読んで、見て、語り合って、考える」ことは、まさに全道合研の中で私たちが大切にしてきたことであり、改めてこの教研集会の意義を感じることができました。

1日目の午後と2日目は24の分科会が開催され、多くの貴重な実践がレポート報告されました。また、初参加の方や一般の参加もあり、新しい視点で議論が交わされるとともに、今後に繋がる分科会となりました。



第19分科会「国民のための大学づくり」

11月3日に行われた合同教研第19分科会では、計4本のレポートが報告された。寺本千名夫「旭川市の大学づくり」は、当初は「公立ものづくり大学」をめざしていたが、途中から旭川大学の公立大学化が加わったことが報告された。報告者自身も専修大学の北海道撤退を経験しており、そのときの教訓なども話された。明田川知美他「保育士養成課程の専門学校における課題～大学との提携に着目して～」は、保育士養成の専門学校で短大（大学）と提携して幼稚園教諭の免許も与えるようになり、そこで授業にあたる専門学校・短大（大学）兼任講師の実情

を報告した。木戸口正宏「教員養成課程改革について～現場からの報告」は、再課程認定に向けてカリキュラム改変が行われている教員養成系大学の実態を報告した。光本滋「大学入試改革を考える」は平成32年度から実施予定の入試改革について、調査書活用を明記することの問題や外部試験（業者による）の導入の可能性などに警鐘を鳴らした。

参加者は20名で、現役の院生・学生も含まれており、若者が多い分科会である。今のところ1年に1度の機会だが、もう少し継続的に情報交換ができるとよい、という意見が印象的だった。

白木沢旭児（文学部班）

全国の大学で 有期職員の

無期雇用化が進む

岡山大学、名古屋大学
首都大学等

全国の大学では多くの大学で無期雇用への転換を求めて様々な取り組みを行っています。

名古屋大学では2月に選抜試験による「事務員」等への登用制度が提案されましたが、組合が署名運動や学内外での大量宣伝、団体交渉を行う中で、「面接と勤務評定」により原則として無期雇用を実現しました。

岡山大学では、アンケート実施や学習会、学長候補者向け公開質問、ニュースなどによる宣伝を

行いながら、団体交渉を続け、事務系の有期職員について雇用上限を撤廃し、原則無期雇用への転換を実現しました。

東京大学当局は、選抜試験により一部の職員だけをフルタイムの「職域限定無期雇用職員」に採用することを提案していますが、組合は希望者全員の無期雇用を求めており、室蘭工業大学や山形大学等でも、無期雇用化に向けた具体的な交渉が進められています。

無期雇用をめぐる北大病院の誤った対応

北大の「5年ルール」について聞いたことがある方は多いと思います。有期契約で雇用された方は、5年を越えて雇用することはできないという北大固有のルールのことです。これは、5年間連続して就労した時点で6年目の雇用がなくなることを意味します。ところが、このルールの妥当性が疑わしくなってきました。2013年4月に施行された労働契約法（第18条）のためです。この法律は、有期労働契約（一定の契約期間を決めるとは、有期労働契約と呼ばれます）をした労働者が、通算で5年を超えて更新される場合、労働者が申し込みをすることで、無期労働契約（期間を定めない契約）へと転換されることを定めています。2018年4月に6年目を迎える雇用者は、この労働契約法（第18条）の対象となります。ところが、北大では「5年ルール」によって、実質6年目の契約を結べない状態にしております。そのため、無期雇用転換を希望する労働者は、無期雇用を申し込みすることすらできない事態になっています。

北大最大規模の組織である北大病院には、1200人の非正規雇用の方がいます。雇い続けられている人たちの中には、5年目を終えた後、6ヶ月間の「クーリングオフ」をおくことで、ふたたび職場復帰して、新たな5年のサイクルを始める人たちもいます。しかし、6ヶ月間は収入が保証されません。雇用契約が継続されない方に対して「6ヶ月休んで戻ってくれれば仕事があるから」というのは、雇用主の手前味噌な言い分です。雇用主である北大病院は、今年2月1日に、看護師や理学療法士など特定の職種の労働者のみを無期雇

用対象にすることを決めました（「非正規職員の5年を超える労働契約更新について（通知）」）。英断のようにも聞こえます。しかし、「選考基準に基づく評価」という内側ルールを設けています。さらに、対象となる職種に就いている人たちは有期雇用職員の一部にすぎません。「業務水準維持の観点」と明記しており、資格を持っていることが条件となるような専門性の高い職であるがゆえに、5年で離職されてしまうと補充者を探すのが難しいという、囲い込みの意図が見え隠れします。では、それ以外の有期雇用者は、なぜ無期雇用対象ではないのでしょうか？受付などの各種事務、実験補助などに従事する技術補助員など多様な職種の方々が、病院の業務を支えています。この方たちは「業務水準維持」に関わっていないのでしょうか？有期雇用者の一部にしか無期雇用転換を認めない処置は、雇用主による職種に応じた雇用の差別に相当し、労働契約法の趣旨に反します。無期雇用転換に対する北大病院の認識も、根本で誤っていると言わざるをえません。

病院班では北大病院の雇用者に対して労働条件についてアンケートを実施しました。アンケート回答からは、5年雇い止めに限らず、残業代が請求できないことや、産休・育児休暇が取りづらいことなど、様々な弊害がみえてきます。残念な話が続きましたが、11月1日に病院勤務の新たな組合員が加入しました。一人でも多くの北大病院の方たちが、自らの職場を良くする

ために、教職員組合と一緒に活動してくれることを願っています。

中澤祐一（副委員長）



【当面の行事など】

- ◆11月24日（金）過労死等防止対策推進シンポジウム「長時間労働に係る過重労働防止対策」
13:30~16:00 札幌エルプラザ3階ホール 事前申込
- ◆12月2日（土）宮澤・レーン事件を考える集い～思想統制と弾圧の歴史から学ぶ～
13:30~16:00 北大学術交流会館 参加費：500円
- ◆12月2日（土）北海道春闘学習討論集会
13:30~18:00 TKP 札幌ホワイトカンファレンスセンター（中央区北4西7）
- ◆12月3日（日）道労連組織拡大交流集会
9:30~12:30 TKP 札幌ホワイトカンファレンスセンター
- ◆12月11日（月）班書記長会議 18:00~組合本部書記局



※行事予定などの詳細は北大職組ホームページをご覧ください。随時更新しています。