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-shokuso.sakura.ne.jp

速報　12月17日　5年期限に関する団体交渉

おざなりなヒアリング結果「検討する」の繰り返し

17日（火）午後、本部2階の大会議室で有期雇用の無期転換をテーマとする団体交渉に臨みました。メールニュースで既報のとおり、参加者は、大学側が関事務局長（労務担当理事）、関崎総務企画部長、水口人事課長、小澤厚生労務室長の4名（他陪席3名）、組合側は執行委員8名、他3名の計11名でした。

結果についても既報のとおり、5年超の雇用を可能にする新たな制度の設計について大学側から具体的な提案は何もなく、前進はゼロでした。無論この点での組合の力不足については、組合員の皆さんにまずお詫びを申し上げねばなりません。

ただ、今回の交渉で最も強く痛感し、また怒りを覚えた点は、この問題への**大学のやる気のなさ**です。組合側の団交参加者全員に等しくこのような思いをいだかせた言わば証拠として、今号では3頁分使って、団交時に上記テーマに関して大学側が提示した資料をお示しすることにしました。

この資料は、上述した新たな制度設計を検討するためのヒアリング結果の概要で、全31事務部で各々2時間かけて聞き取りし、まとめられたそうですが、皆さんはそうご覧になるでしょうか。**この概要は数時間、多くても数日あれば書ける程度の作文にすぎず、全く真剣味が感じられない**内容だと断じてよいと、少なくとも私は思います。

大学側の交渉態度も誠実さの乏しいものでした。組合側の質問・要求に答える役の関事務局長は**「検討します」を連発**し、即答を避け続けました（団交の詳報は次号の機関紙ほくだいに掲載の予定です）。総長職務代理から委任を受けて出席する、決定権を有する者の回答として、**極めて不誠実**だと言わざるをえません。また、調査はこれで終わりかとの問いには、今回のは様々な検討の「一要素」だと回答し、ならば今後も調査をするのかとの問いには、どちらともつかない曖昧な返事に終始しました。

但し、次回以降につながる要素も皆無ではなかったと思ってもおります。例えば、今回の団交では執行委員以外からも参加者があり、各々「様々なプロジェクトやセンターに関与する教員へもヒアリングを行なうべきだ」（大学側の説明は「教員への聴取は行なわなかった」）、「資料の第2ページ（今号の3ページ）に見られる表現は非正規職員を侮辱するものだ」、「北大は他大学の状況を勘案して5年ルールを堅持しているそうだが、ならば北大にはフロンティア精神などないことになる」など、活発に発言していただくことができました。団交に大勢の方が参加することは、それ自体が大いに組合の力になります。北大職組では今後も、**組合員の皆さんに団交への参加を呼びかけます。**

次回団交では引き続き無期転換の問題を扱う一方、他の広範なテーマをも議論の俎上に乗せる予定です。組合員の皆さんのご意見・ご鞭撻を何とぞよろしくお願いいたします。（書記長・戸田　聡）

非正規職員の雇用年数の取扱いに関する部局ヒアリングの結果について

国会提出資料

【ヒアリング形式】

実施時期：令和元年６～７月

実施方法：人事課職員が、各部局等の事務部（全 31 事務部）へ赴き、当該事務部の事務担当者に対し、対面にてヒアリングを実施。

所要時間：１部局あたり２時間程度

【ヒアリング内容】

〇各部局における現状確認（非正規職員の構成や実態、雇用手続きの運用状況）

〇５年上限により発生している課題について

〇雇用年数の上限に係る特例の適用対象を拡大する場合に想定される課題について

【ヒアリング結果要旨】

注）本要旨は、ヒアリング時に確認した各部局等における非正規職員の雇用実態や事務担当者の意見等について、「５年上限により発生している課題」及び「５年上限の特例を拡大した場合の課題等」の観点で整理したものである。

１．５年上限により発生している課題

（１）人材確保に関すること

〇公募による後任補充に苦慮 ・専門的なスキルの保有者や優秀な人材を補充するのに苦慮。
〇優秀な人材の流出 ・専門的なスキルの保有者や優秀な人材が民間等のより好条件のポストへ転職してしまう。 ・専門的なスキルの保有者や優秀な人材であっても５年で退職してもらわなければならない。

（２）業務の非効率性に関すること

〇業務に習熟した非正規職員の退職 ・担当業務に習熟した非正規職員が退職してしまうことで、当該業務が滞ったり、他の職員に負担が生じるケースがある。
〇プロジェクト業務を担当する非正規職員の退職 ・プロジェクト業務を担当する非正規職員が、当該プロジェクトの中途で退職しなければならないことがあり、プロジェクト運営に苦慮する場合がある。

2．５年上限の特例を拡大した場合に想定される課題等

（1）雇用の長期化により想定されるデメリット

○マンネリ化、モチベーション低下、新たな業務への意欲停滞 ・業務に変化が無いことで、「マンネリ化」、「モチベーションの低下」、「新たな業務への意欲停滞」等が想定される。
○非正規職員の役割・権限等を超えた取扱いに関するリスク ・所属部署において誰よりも長く在籍している非正規職員に対し、組織が特定の分野において過度に依存してしまうことで、以下のような組織内の均衡が損なわれるリスクが想定される。 ➢ 非正規職員の役割を超えた業務を担わせてしまう。 ➢ 非正規職員が本来有しない権限を付与してしまう。 ➢ 人によっては、自分より経験の浅い職員等に対し、高圧的・威圧的な態度をとってしまう。
○処遇の問題 ・長くいても給与が増えないという不満が生じる可能性がある。
○不正リスク ・金銭を扱う部署において、同じ者に長期間同様の業務を担当させることは不正のリスクが高まる要因となる。

（2）５年上限の特例の適用対象・適用範囲に関すること

○特例を適用する場合の基準について ・部局が特例の適用者を判断することとなる場合、基準が曖昧だと、部局内での線引きや説明が困難となる。 ・勤務態度が良好でない者が５年を超えて雇用されることへの懸念がある。
○非正規職員間の均衡について ・同一部局内の非正規職員間で取扱いに差異があると、非正規職員から不平・不満が生じる可能性がある。 ・部局間において取扱いに差異があると、非正規職員から不平・不満が生じる可能性がある。

国交時点者提出資料

（３）財源に関すること

〇退職までの予算確保の問題

・本学の財務状況に関する以下の要素を踏まえ、部局又は大学本部として、非正規職員が退職するまでの予算確保を担保できるか。

ｉ）部局基盤配分経費の減少

ⅱ）将来的に人件費が高騰した場合のリスク

ⅲ）その他国立大学法人を取り巻く厳しい財務状況

・人件費が固定化されることで、将来的に予算が減少した場合等に、研究費等を減らして対応しなければならなくなる。

（４）雇用ポストの存続に関すること

〇５年超えの特例を受けたポストの消滅

・以下の要因により、５年超えの特例の適用を受けたポストが消滅する可能性がある。

ｉ）組織や研究室等の消滅

ⅱ）組織や研究室等内における体制又はニーズの変更

（研究室の教授が変わった場合に研究室内の方針が変わる等）

ⅲ）業務自体の消滅

（以上）

※団交の詳報は次号の機関紙ほくだいに掲載する予定です。

組合員の皆様、

良い新年をお迎えください。

団交時大学提出資料