



## 新年おめでとうございます

「いよいよTokyo2020の年です」とオリンピッククイヤーの始まったことが喧伝されています。突然「オリンピックのマラソン会場」が舞い降りてきた札幌は、思いがけないプレゼントに大喜びする方がいる一方で、何か腑に落ちない方も少なくないかもしれません。アスリートファーストを言うなら、そもそも8月に東京でオリンピックをすること自身に無理があるのではないかと「招致」はもちろん、「承知」もしていないのに札幌なのか？

マラソンコースの設定を見ていると「TV映りも重要なポイント」だとか。後半3回も通過することになる北海道大学は中継で「緑に囲まれた自然豊かなキャンパスは・・・」などと紹介されるでしょう。しかし、3周もすると、そう喜んでばかりもいられないかもしれません。2周目には、4月白老町にオープン予定のウポポイと併せて先住民族アイヌが紹介されると同時に、北海道大学とアイヌとの遺骨を巡る歴史が紹介されるかもしれません。そ

して3周目にはボランティアスタッフとしても活躍している大学職員に多くの非正規雇用職員がいること、仕事があっても5年で辞めさせられてしまうことが紹介される可能性もあります。というか、私たちが国際語で横断幕を作り世界中にアピールすることだって可能です！（学内に表現の自由があればですが）

今年は非正規雇用職員に対する非合理的な差別待遇をなくす法律が4月に施行されます。雇用期限撤廃には、後ろ向きな北海道大学ですが、差別的待遇撤廃では北海道大学の建学精神の一つ「フロンティア精神」を発揮してもらわなければなりません。

マラソン時に私たちが「北海道大学はこんなことをしています」という宣伝が世界に誇れるものになるように、学内のさまざまな問題を解決していきたいと思います。緑豊かなキャンパスに心豊かなスタッフ・学生が日々学び挑戦している・・・そんな初夢を見てみました。（組合執行委員長・山形 定）

## 声明「総長選考方法の道理なき変更」に反対する」を出しました

北海道新聞は1月10日「北大、学長選考法を変更」と報道しました。これまでの教員30名による候補の推薦に加え、教育研究評議会から候補を推薦する、意向投票は1回限りとするというのがその内容です。新聞報道と前後していくつかの部局では、教員に「総長選考手続きの改正案」「教育研究評議会による総長候補の推薦について」が配信されました。この文書は2019年12月23日付で笠原総長職務代理が各評議員に送付したもののようですが、1月15日の教育研究評議会で意見交換することが提起されています。北海道大学教職員組合は、今回の総長候補選考手続きの改正案は大きな問題

を孕んでいると考え、声明「総長選考方法の道理なき変更」に反対する」を出しました。声明で指摘した問題点は以下の4点です。

- 1) 総長解任の申出に関する説明をすることが社会的責任である；
- 2) 評議会による総長候補推薦は各評議員の推薦の自由を奪い、意向投票を形骸化させる；
- 3) 評議会が総長候補を推薦すべき理由が不明確である；
- 4) 評議会推薦候補の容認は、大学の自治を掘り崩す危険性を有する。

※本文は組合のホームページに掲載しています。

## 団交詳報 (2019)

昨年12月17日の団体交渉の報告です。組合側参加者は執行委員8名及び組合員3名でした。大学側出席者は関事務局長(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(他陪席3名)の計7名で、紹介後に、総長職務代理から委任があった旨の言明が小澤室長からありました。組合側からは、団体交渉への参加と職務専念義務(の免除)との関係、及び総長問題について、書記長の戸田と山形委員長が各々冒頭発言を行ないました。

その後、配布された「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」というまとめ資料(2019年12月24日づけ機関紙ほくだい2~4頁所載)を捧読みする形の説明が関理事からあり、以下質疑がありました。

まず、ヒアリングと共に雇用上限撤廃の制度設計の検討が為されたはずだが(これが組合の要求)との問いに、関理事は今回のヒアリングは「様々な観点での検討の1要素だ」「さらに総合的な検討の必要がある」と答えました。ならば今後の検討スケジュールの提示をとの要求を、理事は「現時点で今後のスケジュールは示せない」と拒否し、雇用期限の3→5年の延長はすんなり決まったがとの問いには「5年を変える必要は考えていない」と答えました。

ヒアリング内容に関する問いに、理事は

「様々な観点で確認した」「数字は今持ち合わせていない」「過去に組合に提供した資料もあるので、窓口で尋ねてほしい」などと答えましたが、ならば前回提供の資料の最新版を提出するよう(決定権者として)今確認をとの要求に対しては、「検討する」と繰り返すにとどまりました。また、事務だけでなくプロジェクト関係の教員にもヒアリングをすべきだとの意見が組合側からあり、しなかった理由はとの問いに理事は「全体を見ている事務部の人事担当にまず聴取した」と答えました。

大学側が再三雇用上限設定の根拠とする「人件費の固定化」について、特に財源が運営費交付金の場合には仕事がつねにあり(費用が結局発生し)「固定化」は当たらないとの組合側の主張に対して、理事は「定性的に言えば」「雇用上限の撤廃で人件費が固定化する恐れがある」という理屈に終始しました。また有期雇用の場合には新陳代謝(人が変わっていくこと)は「普通でしょ」とも言いました。上記まとめ資料で「モチベーション低下」「マンネリ化」を雇用長期化に伴うデメリットとしているのは非正規職員に対して侮蔑的だとの組合側の指摘に、理事は「色々な話があったのをこう整理した」と答えました。最後に、有期雇用の5年上限は他大学でも変えた例がほぼ皆無で、北大も変更しないとの大学側答弁だったが、これでは北大が掲げるフロンティア精神もグローバルリーダーもないとの指摘が組合側からあり、反論はありませんでした。(組合書記長・戸田 聡)

## 行事案内:同一労働同一賃金ガイドライン説明会

2020/1/29(水)16:30~18:00/18:00~19:30

於 北海道大学人文・社会科学総合教育研究棟W202

次頁にも紹介されている、2020年4月から施行される「パート・有期雇用労働法」との関連で、北大教職員組合は、北大で働く非常勤職員・有期職員のための「同一労働同一賃金ガイドライン」説明会を開催します。このガイドラインは、正規か非正規かという雇用形態にかかわらず均等・均衡待遇の確保に向けて策定されるものです。2020年4月から派遣労働者にも適用されます。自分は今のどのような不合理な待遇を受けているか、まず確認してみましょう!皆様のご参加をお待ちしております!

連載

## 同一労働同一賃金シリーズ（2）

非正規職員であるという理由だけで…

- 基本給が上がらない
- 地域手当が無い
- 寒冷地手当が無い
- ボーナスが無い
- 有給休暇が少ない
- 病気休暇は無給
- 結婚休暇が無い

これらは北海道大学の短時間勤務職員（事務補助員など）の例ですが、いずれも雇用形態のみを理由とした不合理な差別です。契約職員（事務補助員など）、嘱託職員、特任教員も正規職員と比べて大きな待遇の格差があります。

2020年4月1日

「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されます！

（正式名称：短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）

パートタイム・有期雇用労働法の施行により、正規職員と非正規職員との不合理な差別が禁止され上記のような待遇差は違法となります。この法律に関して、どのような待遇差が不合理とされるのかガイドラインが示されています。短時間勤務職員の待遇を例に、ガイドラインと照らし合わせてみましょう。

「基本給」

• 基本給であって、労働者の勤続年数に応じて支給するもの  
通常労働者と同一の勤続年数である短時間・有期雇用労働者には、勤続年数に応じた部分につき、通常労働者と同一の基本給を支給しなければならない。

「地域手当、寒冷地手当」

• 特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当  
通常労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇

用労働者には、通常労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。

「ボーナス」

• 賞与

賞与であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常労働者と同一の貢献である短時間・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常労働者と同一の賞与を支給しなければならない。また、貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならない。

「有給休暇、病気休暇」

• 法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの  
通常労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常労働者と同一の法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇を付与しなければならない。

「結婚休暇」

• 慶弔休暇並びに健康診断に伴う勤務免除及び当該健康診断を勤務時間中に受診する場合の当該受診時間に係る給与の保障  
短時間・有期雇用労働者にも、通常労働者と同一の慶弔休暇の付与並びに健康診断に伴う勤務免除及び有給の保障を行わなければならない。

（厚生労働省告示第430号「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」より一部引用）

いずれの待遇についても、ガイドラインにより明確に不合理とされており、「パートタイム・有期雇用労働法」の施行によりこれらの差別は全て違法になります！

不合理な差別の無い、誇りをもって働ける職場を目指して、非正規職員の処遇の改善に取り組みましょう。（組合副執行委員長・日下 稜）

## 行事報告

### 「宮澤・レーン事件を繰り返させるな！ 大学と戦争を考える集い」

2019年12月8日に北大学術交流会館小講堂において、標記講演会が開催され、北大でも教鞭をとられた池内了先生（名古屋大学等名誉教授。世界平和アピール七人委員会の1人）が「大学と軍事研究の戦前・戦後—大学の戦争責任を考える」と題して講演されました。以下に印象深かった事項を簡単に紹介します。

池内氏は、安倍内閣のもとで軍学共同の急速な進展があると、防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」（2015年）や武器輸出3原則の見直し（2014年）を指摘するとともに、旧来は科学の軍事利用反対を表明していた学会等においても、防衛装備庁の研究費を是認する声も紹介されました。その是認する理由として、①デュアルユース、②学問の自由（憲法23条）、③経済的徴兵制（研究費のためにはやむを得ない）、④防衛のための研究、⑤科学・技術が発展する、⑥危険になったら止める、⑦倫理は法ではない等が許容論として指摘されました。

池内氏は「学問の自由」は戦後に獲得された概念であると指摘。戦前までは「政府の学問研究への介入は当然」だったが、日本国憲法23条「学問の自由は、これを保障する」により自由が獲得されました。同時に自由と権利について、憲法12条には「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであつて、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負う」とされており、池内氏は「自由は天賦ではなく、国民の努力・節度・責

任のもとで成り立つ概念」と解説し、軍事につながる研究も認められる暴論を批判しました。

池内氏は、戦時下での科学技術の動員体制を指摘し、戦後、軍事と学術は一線を画したはずですが、軍事化が進む今日の学術体制を報告しました。具体的には、①米軍からの資金援助（朝日新聞の米軍データベース調査 2008年からの10年間で157件等）、②防衛装備庁の安全保障技術推進制度や大学と防衛省との交流（学生インターシップ含む）、③防衛・安全保障関連のシンポジウムや研究費審査・評価委員に依頼・発令、④総合科学技術・イノベーション会議（内閣府 議長は首相 文科大臣も構成メンバー）からのプロジェクト提案（軍事転用が可能なハイリスク研究支援には500億円等）等が指摘されました。

安倍政権の大学政策には①社会要請の高い分野へのシフトや専門学校化、②大学の国家統制（教授会権限の縮小）、③研究費を通じた統制（大学改革と研究資金改革を一体化）の特徴があり、研究資金を通じて研究誘導の可能性が高いです。池内氏は、大学は世界の普遍性や人類の未来に対して奉仕する組織であることをわきまえ、学術の原点にたった学術研究が求められていると提言されました。

質疑の後、「北海道大学ピースガイド」発刊紹介（北大生協で販売中900円）と「宮澤・レーン事件を考える会の歩みと課題」が報告されました。講演集会には120名の大学関係者や市民が参加しました。（組合執行委員・荒木 肇）

#### 《当面する行事等》

- 1/19 戦争させない総がかり行動 13:00～13:30 国際ビル前
- 1/21 道労連非正規連絡会 18:30～道労連
- 1/26 道労連評議員会 10:30～15:30 労働センター
- 1/27 「均等均衡待遇の実現を求めて」市民集会 18:30～自治労会館
- 1/29 北大職組主催（協力：道労連）「同一労働同一賃金ガイドライン説明会」  
16:30～18:00／18:00～19:30 北海道大学人文・社会科学総合教育研究棟W202
- 1/31 全大教北海道・道私大教連学習懇談会 18:00～北大書記局