



事実に基づき、開かれた議論で物事を決めよう

「現状においては、感染の拡大のスピードを抑制することは可能である。これが、今週発表された専門家の皆さんの見解であります。」首相のこの言葉に続いて出たのが「全国すべての小学校、中学校、高等学校、特別支援学校について、来週月曜日から春休みに入るまで、臨時休業を行うよう要請いたしました。」である。2月初めから急速に展開した新型コロナウイルス感染症は、クルーズ船のニュースに気を取られているうちに国内各地で感染の確認が報告され現状に至っている。

新型である故の難しさはあるだろう。しかし「専門家の皆さんの見解」といっても、「それは違う」という専門家もいる。モリカケ、サクラ、検事の定年延長・・・今の官邸周辺のやり方を見ていると、「信じろ」といわれても、こればかりでは正しいと判断できないという人も少なくないだろう。最低限すべきことは「専門家の皆さんの見解」の基になったデータ、知見を公開し、誰もが納得できるような結論であることを示すことである。このようなプロセスは、科学の世界では当たり前のことである。実験（観測）方法と結果を説明し、得られた結果を過去の知見とともに考察し結論に至る。大学に働く者が日ごろ慣れ親しんだ手続きに則らずに、「専門家がみんな言っているからそれに従え」と言わんばかりの臨時休業は、後々の検証に際しても問題になるだろう。

著名なアメリカの天文学者である故カール・セーガンの次の指摘は、今の日本そして科学的姿勢が最も求められる大学（とりわけ総長解任問題で揺れる北海道大学）にとって有益である。

「科学と民主主義はどちらも、因襲にとらわれない意見を出し、活発な議論をするようにわれわれを励ます。そのどちらもが、十分な根拠と筋の通った意見を出すよう、証拠には厳しい水準を課すよう、そして誠実であるようわれわれに求める。科学は、知ったかぶりをした人の嘘を見破る手段にもなってくれるし、神秘思想、迷信、まちがった目的に奉仕させられている宗教から、我が身を守る砦にもなってくれる。科学の価値を大切にしていれば、いざ何かにだまされそうになったときには、それを知らせてくれるだろう。そして誤りを犯しそうになれば、軌道修正してくれるだろう。」（「人はなぜエセ科学に騙されるのか」カール・セーガン）

（執行委員長・山形 定）

「過労死・過労自殺はなぜ繰り返されるのか」公開講義

2月10日16時30分から北大学術交流会館・小講堂で熊沢誠氏（甲南大学名誉教授）による「過労死・過労自殺はなぜ繰り返されるのか」の公開講義が開かれた。これは教育学部職業能力形成論ゼミの講義の一環として開催され、30名程度の大学院生とともに学内外から多くの聴講者が参加した。通常2コマは必要という内容を1時間にまとめたということで、駆け足で話は進んだ。その中で特に印象に残ったのは労働組合の存在意義に関する指摘である。企業間の競争が、ノルマと競争という労働者個人の問題として降りかかっている中、労働組合の守備範囲を広げて過労死・過労自殺そしてパワハラをなくすことが求められている。これは、まさに大学でも進行中の問題であろう。会場で入手した「過労死・過労自殺の現代史－働き過ぎに斃れる人たち」(岩波現代文庫、2018)は、黙っていても世の中は変わらないという遺族からのメッセージ集である。

（執行委員長・山形 定）

連載

同一労働同一賃金シリーズ（4）

これまでの同一労働・同一賃金シリーズでは、来年度からは現行の非正規職員の待遇が明確に違法となり、大学側にはその違法状態を解消する意思がないことを指摘しましたが、先日行われた団体交渉において待遇格差の理由が大学側から示されました。その概要を紹介します。

「待遇の違いの理由」（大学提出資料を要約）

・ 期末・勤勉手当

正規職員は専門的知識が必要で、勤務成績の評価を受ける。他方、短時間勤務職員、嘱託職員は職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲が違うため支給無し。

・ 寒冷地手当

正規職員は長期継続雇用を前提。職務内容・配置の変更があり、幅広い世代が存在するため生活費の変動に対処する必要がある。短時間勤務職員、嘱託職員は職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲が違うため支給無し。

・ 扶養手当

正規職員は長期継続雇用を前提。職務内容・配置の変更があり、幅広い世代が存在するため生活費の変動に対処する必要がある。契約職員、短時間勤務職員、嘱託職員は職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲が違うため支給無し。

「パートタイム・有期雇用労働法」の趣旨を全く理解していないとしか言いようがありません。「パートタイム・有期雇用労働法」第8条（下記参照）では不合理な待遇の禁止を定めており、「同一労働・同一賃金ガイドライン」において、賞与について、通常の労働者との間に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とされています。また、「問題となる例」として正規職員には全員賞与を支給しているが短時間・有期雇用労働者には支給していない場合が挙げられています。つまり、業務内容や配置転換の範囲が違うから賞与を支給しないは通用しません。違いがあるのであれば、その違いに応じた手当を支給しなければならないのです。

また、幅広い世代が存在するのは正規職員に限りませんし、雇用期間の違いを理由に待遇に差をつけるのは働き方改革関連法の「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」が解消を目指す非正規差別そのものです。非正規職員に専門知識を求めている事例も数多くあります。

（不合理な待遇の禁止）

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。（「パートタイム・有期雇用労働法」）

何故格差の是正が必要か？

日本におけるパートタイム労働者の時間当たりの賃金水準は正規職員の6割以下となっています（ヨーロッパ諸国は7～9割程度）。国民生活基礎調査によると生活が大変苦しい・やや苦しいと答えた人は56.5%（2016年）であり、とりわけ母子家庭では82.7%が生活が苦しいと答えています。現在、日本におけるひとり親家庭の貧困率は50%を超えており、OECD諸国中最下位となって

います。その背景には、ひとり親家庭の多くが母子家庭であり、非正規雇用の低賃金で働いていることが挙げられます。また、OECDのレポートによると所得の格差は長期的な経済成長を妨げるとされており、経済的にも格差の是正が必要とされています。低賃金により職員が生活に困り、非正規にとどめておくことにより大学はその職員の能力を十分に活かせず、経済的にも不合理な待遇の格差は解消すべきものの以外の何物でもありません。(副執行委員長・日下 稜)

速報

2月27日に団体交渉を行いました

去る2月27日(木)午後、図書館4階の大会議室で団体交渉に臨みました。参加者は大学側は関事務局長(労務担当理事)、関崎総務企画部長、水口人事課長、浅野資産運用管理課長、小沢厚生労務室長の5名(他陪席9名)、組合側は執行委員8名、他6名の計14名でした。

今回の団体交渉を一言で称するなら、やりかけの団体交渉だと言えるでしょうか。北大職組 Web サイトで団体交渉申込書をご覧いただくとおわかりのように、組合は9つもの項目について交渉を申し込んでおり、予定されていた1時間半(10分ほど延びましたが)の中で全部をやりこなせるわけで到底ないことは元々明白だったわけですが、さらに実際には②までしか扱えませんでした。

やりかけと言いたいもう1つの理由は、実は団体交渉を行なう土台のところでの問題が浮上してきているから、です。本年度では前回(2019年12月)の団体交渉の際に既に問題として浮上していたのですが、具体的に言うと、職務専念義務、及びその免除、というのが問題の焦点となる事柄です。

この問題については、多くの大学では就業規則の中に関連する規定があり、それに従って職員は、勤務時間中に組合側の立場で団体交渉に参加する場合には、通常の業務時には求められている職務専念義務を免除される(つまり、交渉時間の間は欠勤扱いにならない)、というのが一般的な取り扱いはのですが、しかし北大の就業規則などには関連する規定がありません。そして前回の団体交渉の際、大学側は組合側参加者に対して「休暇を取得して団体交渉に参加していただきたい」という趣旨のことを伝えてきました。だが、それはおかしいだろう、というのが我々組合の立場です。団体交渉の実施は法律で当然に認められた権利であり、その権利を行使するために参加者各人が、個々人がリフレッシュなどのために取得するのが本来であるはずの休暇を取得するのは、どう考えてもおかしいと思われれます。職務専念義務関連のこの問題については団体交渉とは別の形で、大学側と組合側の間で協議を行なうことが決まりました。

ということで、団体交渉申込書の③の非正規雇用者の待遇改善など、早急な議論が必要な重要課題がまだまだたくさん残っています。また、①～②もすべて終わりというふうにはなっていません。遠からず開催されるべき団体交渉に、より多くの方にご参加いただきたい、と我々執行委員会は切望しております。志ある方々はぜひ交渉にご参加ください! 何とぞよろしく願いいたします。m(_)m

(書記長・戸田 聡)

選出された札幌キャンパスの組合推薦過半数代表候補者(2020年1月31日)

職種・系区分	過半数代表候補者
教員	瀬名波栄潤(文学研究院); 深澤達矢(工学研究院); 東山寛(農学研究院); 中澤祐一(医学研究院)
職員(教員を除く)	持田大(北方生物圏フィールド科学センター)
特任教員・契約・短時間勤務・嘱託職員	金田久美(総務企画部); 山口桂(遺伝子病制御研究所)

行事報告①

【全大教北海道・東北地区合同単組代表者会議】2月15日午後から16日午前

に北海道大学内で全大教地区別単組代表者会議（北海道・東北）が開かれました。3つのセッション（大学・高等教育課題、労働条件課題、組織拡大・強化の課題）毎に、全大教中央執行委員からの報告に続き各単組からの報告があり、その後質疑、意見交換がなされました。北大職組からの報告は総長解任問題、この間の非正規職員の均衡待遇学習会、12月の団体交渉、ハラスメント問題などについて行ないました。

人事院勧告の住居手当については、人によって増額・減額があるものの、全体として大学側からの持ち出しが減るようなやり方について情報交換がなされました。高専機構と文科省との交渉では減額分を職員厚生費として配分することになったこと、大学によっては当局との交渉でマイナス部分をなくすために現状のままとしたことなどが報告されました。教員の労働時間管理については各大学とも北大の勤務状況申告書と類似の方法で進められていましたが、休日や夜間の入室禁止など教員の業務に不利益が発生しないようにすることが必要との意見が出されました。

北大職組が道労連などの協力も得ながらこの間取り組んでいる非正規雇用職員の差別待遇禁止については余り取り組みが進んでいないようで、少し拍子抜けしました。他大学に先駆けて北大が待遇改善するよう取り組んでいきたいと思います。（執行委員長・山形 定）

行事報告②

【定年・退職記念の集い】3月4日（水）18時から中央食堂にて、北大

職組の定年・退職記念の集いが行われました（なお、北大での感染者が判明し公表された3月6日より前の開催でした）。

新型コロナウイルスの影響で多くの催事が中止となったなか、執行部で慎重に検討した上で、1テーブルに少人数で座る、また、参加者一人一人の体温を非接触型温度計で測るといった措置をとり、非常にこぢんまりとした夕食会を開くことができました。参加者は今年度の新入組合員2名、定年・退職組合員2名を含めて総計12名でした。集いでは、執行委員長と書記長により定年・退職組合員について紹介し、感謝状・記念品と花束の贈呈が行われた



後、定年・退職組合員による挨拶とご自身の組合活動についての振り返りがありました。今年度の定年・退職組合員には定年退職でめでたい節目を迎える方がいる一方、5年雇い止めのせいでやむを得ず退職させられる方もいます。優秀な人材を確保するために大学が1日でも早く5年を超える労働契約更新に道を開く制度設計を行う必要性を改めて感じました。参加者は楽しく交流し、定年・退職組合員から今後の組合に対する期待といった熱いメッセージもいただきました。（執行委員・肖 蘭）

行事報告③

【北海道国公・道公務共闘が人事院北海道事務局に要求書提出し交渉する】

北海道国家公務関連労働組合協議会と北海道公務・公共業務労働組合共闘会議は2月26日にそれぞれ賃金や非正規職員問題、労働時間、定年延長問題などの要求書を提出し、約1時間の交渉を行いました。北海道国公の交渉には人事院北海道事務局・長南 徹事務局長が出席し、職場における具体的な問題や状況を聞き、「本院に伝える」等と回答しました。（大島）

※新型コロナウイルスの関係で予定されていた2～3月の行事はほぼ中止・延期となりました。

○新型コロナウイルス感染症防止のため、小中学校が一斉休校となり、休まなければならない父母のため、北大は「子の看護休暇」（有給の特別休暇）をすべての職員に適用することになりました。また、通所介護施設の休業や利用制限で、施設利用家庭の負担が増加しています。組合は、「子の看護休暇」の範囲を介護にまで広げてほしいと大学側に伝えました。北大職員にも感染者が出ました。みなさん無理せず、症状があれば休みましょう！