



COVID-19 に負けずに 多くの人々を組合に迎えましょう

新年度がはじまりました。しかし多くの職員・学生を迎えるはずのキャンパスが、COVID-19 感染症対策でひっそりとしています。4月7日に政府から7都府県に対して緊急事態宣言が出され（宣言の発効は同日夜）、政府や北海道など地方自治体から「他県等への移動は厳に控えていただきたい」という要請がなされました。学生の半数が本州、とりわけ大都市圏から来る北海道大学にとって深刻な状況です。学生・教職員の健康を守るためにも状況を正しく理解し適切な対応を取らなければなりません。そのためには、まず現状を知ることが前提です。例えば、国内の感染者数がどの程度かといったような基本的な事実が必要となりますが、日本では検査の絶対数が限られており、十分とは言えない状況です。

最終目標を、社会の半分程度の人がウィルスに対する免疫を持つ「集団免疫の形成」とするならば、重症者を急増させることなくゆっくりと感染を広げるしかないのが現状です。そうすると、「ウィルスとのたたかいは・・・1年以上かかるかもしれません」（京大 iPS 研山中教授の個人 web サイト）という長期的見通しを持って、日々出される要請・指示を理解し適応することが必要となります。日本中の全ての人が感染していると想定し社会活動を抑制しようとするのは、非科学的であると同時に多大な精神的ストレスを産み出します。北大で出される様々な指示も、何に基づいて、どのように判断されているかが明確に伝わらなければいけません。組合は4月7日に「北海道大学における新型コロナ感染症対策の説明に関する申し入れ書」を大学に提出しました。

私たち北大職組は、働く環境を守るとともに大学の民主的運営を進めるために、これからも取り組んでいきます。北大で働くことになった多くの仲間を組合に迎え入れ、この取り組みを加速しましょう。感染症対策として人との身体的距離を保つことが推奨されていますが、精神的距離の制限は何もありません。組合で準備した勧誘グッズを持って新入職員を訪問し、仲間に加わってもらえるよう訴えていただけますようお願いいたします。声掛けしたい人がいるけれど勧誘グッズがないという方は、是非書記局までご連絡ください。

（執行委員長 山形 定）

報告

団体交渉を行ないました

去る3月26日（木）午前、事務局2号館1Fの中会議室A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、小澤厚生労務室長の4名（他陪席5名）、組合側は執行委員7名、他5名の計12名でした。

前回2月27日の団体交渉の報告の際に「やりかけの団体交渉」という表現を使いましたが、これについては我々自身（特に私、戸田）の議論の進め方にも問題があったとの反省・指摘があり、そこで今回の団交では、或る程度各テーマについて時間を割り振る形で交渉に臨むこととし、その結果、前回よりは多くのテーマをこなしました。ただ、成果という点では、大変残念ながら今回も成果はなかったと言わざるをえません。組合の非力を痛感し組合員の皆さんにお詫びすると共に、改めて大学側の姿勢の頑なさを痛感させられています。

前回2月の団交と同様、1月31日づけ団交申込書に基づいて交渉を進めました。2018年以来団交のテーマであり続けている①（非正規雇用者の無期転換）については、前々回2019年12月の団交以降のこの問題に関する具体的な取り組みの有無について、大学側が前回2月の団交の際に何も明確にせず、かつ、無期転換のための制度設計の実施の有無について態度を明確にせよとの組合側の問いにも答えずと、不誠実極まる対応に終始したため、今回3月の団交では具体的に、TOEIC 700点以上の英語力の有期雇用職員については無期転換を認めるべきだと要求しました（具体的な回答はまだ得られていません）。この基準の意味について詳細は略しますが、「国際対応力強化」のために職員が持つべき能力の目安として北大が掲げているのが、まさにこの数字なのです。

テーマ②のうち地方宿舍の宿舍料（の値上げ）の問題については、研究林班から団交に参加した執行委員が、当事者として大学側に要請を行ないました。

③（非正規雇用者の待遇改善）が今回の団交の主要テーマだったと言えるかもしれません。これについて組合側は、本紙で関連の連載を執筆している日下副委員長を中心に準備を重ねて交渉に臨みましたが、大学側は、この問題で当然最重要視されねばならない「同一労働同一賃金ガイドライン」に「必ずしも従う必要はない」と公言し、同ガイドラインの中で「問題となる例」に北大のケースが完全に当てはまる場合についても「北大には当てはまらない」と強弁し続けました。論理破綻の答弁を続ける姿勢は、国政の中心で政府が行なっている答弁の姿勢と相似形に見えました。

④（長時間労働の是正）については、前回2月の団交時にかつてない詳細な資料が大学側から示され、労使協定（いわゆる36協定）違反の超過勤務が一部に見られるという実態が判明しました。詳細な資料の提供自体は評価に値するものの、労使協定違反の現実は断固容認できません。また、団交時の議論で、大学側が各部局・部課の職員の労働時間（つまり業

務量)を明確な仕方で把握しているわけでは全くないこともわかりました。これで北大当局自身が長時間労働の削減にどうやって取り組めるのかという疑念を禁じえませんでした。

ただ、これに関しては今回組合は相当な失敗をしたと言わざるをえません。このような報告を書かねばならないのは痛恨の極みですが、実は、団交と並行する形で進んでいた大学と過半数代表の協議の中で、労使協定で定める1か月間の時間外労働の上限を従来の65時間から75時間に引き上げることが話し合われていたのです(新たな労使協定は3月26日、団交直後の午後に締結されました)。こういう重要な変更は当然、組合も早くに知った上で、団交に臨む準備をするのが本来あるべき姿ですが、実際には、組合がこの情報を得たのは団交のわずか数日前でした。緊密な連携が本来図られるべき組合と過半数代表の關係に、深刻な目詰まりが生じていたことを認めざるをえません。大学側の全く褒められない提案を呑む代わりに、従来以上の勤務状況把握を可能にする趣旨の覚書を取り交わすという戦略から、過半数代表はこの引き上げ案に応じたようで、その是非はここでは論じませんが、一般的に時間外労働の上限の引き上げが、労働者にとって決して良くないことは自明です。事前に情報を得て過半数代表と意見交換をするなどして問題に取り組めば、より良い別な解決もありえたのではないか。ともあれ、過半数代表との連携が今回うまく行かなかったことについては、組合員の皆さんに心からお詫びせねばなりません。

結局、1月31日団交申込書に記されたテーマはなお一部積み残しとなり、さらに組合は年度末に別の団交申込書も提出し、今後も早期に団交が行なわれることを求めています。組合員の皆さんにおかれては、組合活動に対して一層の関心をお寄せいただければ幸いです。

(書記長・戸田 聡)

連載

同一労働同一賃金シリーズ (5)

2020年4月1日ついに「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されました。それに伴い、多くの大学で状況改善の措置が取られました(次頁表)。しかし戸田書記長の報告にもありますように、北大側は一切雇用条件を改善する姿勢を見せていません。同一労働・同一賃金ガイドラインにおいて、正規職員と非正規職員の待遇を完全に同一にしなければならないと定められている有給休暇の日数なども、ガイドラインに反していることすら認めないという態度に終始していました。また、待遇を改善しない理由として挙げられていた理由の一つに、この法律に関する最高裁での判決が出ていないことがあります。しかし、賞与や寒冷地手当、休暇に関しては、判例が出揃うのを待つまでもなく、日本語が理解できる人なら、正規職員に支給や付与されている場合は、非正規職員にも支給・付与しなければならないと読めるはずですが。それでも頑なに待遇を改善しようとしなないのは何故なのでしょう? 罰則規定が無いことが、問題であるとの指摘もありますが、「罰則がない」ことが「法律違反をして良い」ことではないのは言うまでもありません。

手当・休暇種別	手当及び休暇改善した大学
基本給引き上げ	信州大学
期末手当	東京大学（2021年から）、埼玉大学、
住居手当	埼玉大学
扶養手当	埼玉大学
有給休暇	信州大学（10日から11日）
職務災害休暇	東京大学、東北大学
病気休暇※①	東京大学、東京芸術大学、茨城大学、埼玉大学、信州大学、名古屋大学、京都大学、京都工芸繊維大学、山口大学、徳島大学、大分大学
特別休暇※②	東北大学、東京大学、東京芸術大学、電気通信大学、茨城大学、埼玉大学、信州大学、金沢大学、名古屋大学、京都大学、京都工芸繊維大学、山口大学、徳島大学、大分大学
勤務義務免除※③	東北大学

※①病気休暇の新規有給化や日数増

※②ドナー、ボランティア、保育、配偶者出産、育児参加、子の看護、介護、父母の追悼行事等

※③妊婦の保健指導等、妊婦の通勤緩和、レクリエーション

一方で、法律の施行により、待遇の格差の理由の説明義務が発生することから、各部署の人事担当者を集めて、説明を求められた場合の対応を指示したとのこと。私自身も先日、労働契約の更新をしましたが、その場で労働条件通知書へのサインを求められました。これは大学側が（特に雇用期間に関して）、更新時に本人が5年（もしくは10年）の任期に同意している証拠として用いられるものですが、同意なしには働くことができないため、我々ができることと言えば、その後も働き続ける意思があることを追記することぐらいです。また、この「同意」は待遇に関しても同じことが言え、労働局によるあっせん等の際にも本人が納得している証拠とされる可能性を否定できません。労働者の生活を人質に取った非常に問題のあるやり方ですが、この点について希望がある判決が福岡地裁で出ましたので紹介したいと思います。

・雇用契約上の地位確認等請求事件

広告代理店に1988年に嘱託職員として入社した女性が29回更新を続け、改正労働契約法により無期転換権が得られる前日の2018年3月31日をもって雇止めされたのは、「無期転換逃れ」として訴えていた事件で、福岡地裁は雇用の継続と未払いの賃金約700万円の支払いを命じました。原告の女性も2018年3月31日以降は契約を更新しない旨が記された契約書に署名押印していましたが、福岡地裁は、「署名押印を拒否すれば、契約が更新できなくなるのだから、署名押印をしていたからといって、原告が雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したものとみることではできない」として雇用契約の終了が有効であるとする被告の訴えを認めませんでした。

まだ地裁判決ですので、今後控訴される可能性もありますが、我々非正規職員にとっても少し希望が持てる判決ですので今後の推移を見守りたいと思います。

（副執行委員長・日下 稜）