



## ボーナスの引き下げ、今年度切り下げなし

### 人事院勧告の経緯

今年の人事院勧告はコロナ禍の下、例年の8月から大幅に遅れ、10月7日に期末手当の0.05ヶ月分マイナス、10月28日に給与は据え置きというものが出されました。12月1日が支給の基準日ですから、これを越えるとマイナスの実施が不可能となる状況でした。10月29日に大学側から「人勧準拠」の方針が伝えられたため、11月12日に以下の4点を組合の意向として伝えました。

- 1) ボーナスの引き下げは承服しかねる。
- 2) 不利益変更に相当するため、代償措置として短時間職員への手当や、病院職員に対する新型コロナウイルス関連手当の新設などを求める。
- 3) 冬の期末手当から0.05ヶ月分削減は不利益遡及になるため、今年度12月期の期末手当引

き下げ幅を0.025月とすることを求める。

4) ボーナスの引き下げで発生する余剰金の情報提供を求める。

意見交換の内容によっては団体交渉を申し入れることも考えましたが、11月30日に開かれた3度目の意見交換で大学側から、一般職員のボーナス引き下げは来年度からとすること（「今年度切り下げをしないことが代償措置」との説明）、病院職員に報奨金を出すとともに国の慰労金申請もなされたこと、余剰金が5,300万円程度になるという情報提供があったこと、を考慮して切り下げについては「承服しかねるが大学側の方針をやむなし」と判断しました。非正規雇用職員の手当については団体交渉で取り上げることとします。

(執行委員長・山形)

### 12/9 共通テストに関する要請書を出しました

COVID-19の第三波が押し寄せる中、1月の共通テストの説明会が始まっています。監督員業務で発生する様々なトラブルを想定して12月9日に以下の項目の要請書を総長宛てに発出しました。

1. テスト実施に関わるような「爆発的な感染拡大」に現状は該当しないのか、「爆発的な感染拡大」とはどのような状況のことを指し、誰がいつ判断するのかを国・文部科学省が明らかにするよう要請すること。
2. 試験を実施する場合には、試験監督業務に携わる職員の感染防止に必要と考えられる試験会場の設定、施設整備などを十分に行ない、国に必要な予算措置をとらせること。
3. 共通試験実施で発生するあらゆる問題について、「原因は監督員の不注意」というような一方的責任転嫁を行なわないこと。

また、12月11日には3月末で雇用期限を迎える非正規雇用職員の雇用延長についての申し入れ書を大学側に提出しました。現在、団体交渉の項目を検討中です。取り上げたい要求がありましたら書記局までご連絡ください。(執行委員長・山形)

教育学部・光本さんも報告します

詳細は下記

QR参照

大学フォーラム  
第6回オンラインシンポジウム  
12月23日(水)  
18時30分～20時30分



大学の自治と  
学問の自由のいま  
進行する深刻な事態をめぐって



## 名和前総長が解任処分の取消訴訟を提起

2020年12月10日、名和豊春前総長が総長解任処分および解任処分に関する個人情報不開示処分の取消訴訟を札幌地裁に提起しました。11月16日の組合役員との会見で、實金総長は事実関係についてはかなりの部分を把握できており改めて事実確認することは必要ないだろうとの見解を示しましたが、前総長の訴状によれば解任事由の事実認定についても争っており、今後は司法の場でこれらの事実認定や解任処分の妥当性が判断されることとなります。

北大職組はこれまで大学側に再三に渡り総長解任問題に関する情報公開と疑問点への回答を求めてきましたが、大学側は断片的な情報公開と不誠実な回答しかしておらず、このような対応が司法の手を煩わせる結果になったと言わざると得ません。その中でも特に、

(1) 2018(平成30)年10月にあったとされる公益通報以前に、「同年7月上旬、職員から名和総長が不適切な言動をしているとの申告が理事にあったほか、同年8月下旬には、本学顧問弁護士から、他にも非違行為の疑いがあるとの報告を理事が受けた」(令和2年7月31日付「総長解任に関して北海道大学のさらなる回答を求める(回答)」)などと通報対応の仕組みが整備されておらず個人情報保護

が徹底されていないこと、(2) 調査委員会が関係者に対する面談調査、関係期間への書面調査を含む関係資料から事実を認定できると判断したので名和前総長からの弁明を聴取しなかったこと(令和2年7月20日付「総長解任に関して北海道大学の回答を求める(回答)」)、(3) 辞職願の写しを受け取っても辞任する意思が表明されたとは判断されなかったこと(令和2年7月20日付「総長解任に関して北海道大学の回答を求める(回答)」)、

(4) 北海道大学の調査委員会が認定した非違行為が30件であったのに対し、文部科学省が認定した非違行為が28件で、文部科学省が認定できないものまで非違行為として認定していたことは、今回の総長解任に限らずハラスメントなどの非違行為の疑いがかけられた際に本学の教職員に不利益をもたらすので早急に改善されなければいけません。

訴訟の対応に当たる北海道大学の構成員の心労は計り知れないものですが、良心に従い真実を述べ、真相究明が司法の場でなされることを期待します。今後訴訟で新たな事実が明らかになった際は続報としてお知らせします。



(12月10日記者会見)

## 全大教 2020 年秋・冬季合同地区別単組代表者会議に参加しました

11月21日(土)13:00~17:00にかけてオンラインで行われた全大教2020年秋・冬季合同地区別単組代表者会議(北海道・東北合同)に、山形執行委員長と上山書記長が参加しました。内容は、中執報告・質疑、単組からの交流希望があったテーマの情報交換・交流、単組報告・質疑交流です。ここでは、人事院勧告に関する各大学の対応、学術研究員の位置づけ、年俸制、コロナ対応、非常勤講師の扱い、東北大からの中労委和解勧告などについて、情報提供・交流がなされました。

北大職組からは、山形執行委員長が、まず、正規職員の長時間勤務(36協定違反)に関して情報交流を求めました。各大学の状況を情報提供があり、時間外労働の労使協定調査の結果

など紹介がありました(『全大教新聞 2019年11月10日』)。こうした動向を把握しつつ、団体交渉に向かう必要性を感じます。

また、組合がハラスメントについて取り組む難しさについても情報交流を希望し、そこでは、ハラスメント担当部署を機能させるよう注視していくことや、団体交渉では個別事例の話ではなく一般的な話題として取り上げていくのがよいのでは、との示唆がありました。

さらに、本学の一連の総長解任・総長選考の流れについて情報提供を依頼され、山形執行委員長が説明を行いました。東京大学や筑波大学の動向をみると北大のみの問題にとどまらない広い射程をもった問題だと改めて感じました。(書記長・上山浩次郎)



## 令和3年度過半数代表候補者選挙実施に向けて

### 【そもそも「過半数代表」とは？どんな仕事をするのか？】

簡単に書くと労働者の代表として大学と交渉する者です。「この代表が選出されないと職員に残業を行わせたり教員が裁量労働制で働くことができなくなる」と知っている人はいるかも知れませんが、実はそれは過半数代表の仕事のごく一部で、ある報告書では実に69項目の役割が紹介される等、我々労働者にとっては様々な役割を担う大事な存在です。

#### 実はこんなにある！過半数代表の仕事！

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則の作成・変更に関する意見聴取</li> <li>・賃金の一部控除の協定締結</li> <li>・1か月単位の変形労働時間制の協定締結</li> <li>・フレックスタイム制の協定締結</li> <li>・1年単位の変形労働時間制の協定締結</li> <li>・一斉休憩付与適用除外の協定締結</li> <li>・育児・介護休業をすることができない労働者に関する定めを締結</li> <li>・3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合の所定外労働の免除の定めを締結</li> <li>・子の看護休暇、介護休暇を取得することができない労働者に関する定めを締結</li> <li>…等々、他にも50項目以上。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間外及び休日の労働の協定締結</li> <li>・年次有給休暇の計画的付与の協定締結</li> <li>・専門業務型裁量労働制の導入の協定締結</li> <li>・労働時間等設定改善委員会委員の推薦</li> <li>・安全衛生委員会委員の推薦</li> <li>・安全衛生改善計画の作成に係る意見聴取</li> </ul> |
|--|---|

#### 【今回の働き方改革で追記された「過半数代表」の条件】

制度としては70年以上の歴史を持つ「過半数代表」ですが、最近の働き方改革で改めて明記された条件があります。それは「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」です。上にも書いたように、過半数代表とは労働者にとって大事な様々な項目に携わる存在であるため、決して使用者（北大）の言いなりになって協定等を締結してはなりません。そのため、使用者が自分に有利な者が当選するように意図的に選挙に関わった場合には、選挙自体が無効となると今回の改革で定められました。

これはいわば当然のルールですが、最近これがわざわざ定められたということは、使用者側の言いなりになって動く過半数代表が多いということでもあります。北大では法人化以降、常に組合員が過半数代表を担うことでこのような事態を防いできましたが、今回の改正に伴い、改めてその使命を自覚し、引き続き過半数代表を担っていかなくてはなりません。（執行委員 岡坂直寛）

#### 過半数代表候補者選挙のオンライン化について

本年度の過半数代表候補者選挙（1月13～27日：投票）は、新型コロナウイルス感染症拡大防止及び業務の効率化を目的としてオンラインで実施されることになりました。教育情報システム（ELMS）内のMoodleを利用して、ネットワークによる投票で選挙が行われます。ネットワーク利用による投票では匿名性の確保が課題となるため組合では厚生労務室に対し、いくつかの質問及び要請を行いました。匿名性の確保については、

「匿名機能を利用し、Moodleのユーザーは誰が誰に投票したかを見ることはできない」こと。また、「システムの管理者は、選挙を実施する部署とは別であり、不正なやり取りがあれば懲戒処分の対象となり得る」との回答を得ております。更に、組合からは、オンラインで選挙を行う以上、完全な対策を取ることは難しいが投票者の不安を取り除くため最大限の対処をすることを要請しています。（副委員長・日下）

#### < 2021春闘学習討論集会報告 >

「2021春闘学習討論集会」が12月6日にオンラインで開催されました。

基調講演は「コロナ禍における政治的課題と労働組合の役割」と題して中野 晃一氏（上智大学教授）が自民党政権の問題点などにふれ、有権

者と一緒に希望をつくることの大切さを強調しました。

提案では「団体交渉のその先の展望」をつくるため、「#生活補償に税金まわせ」の要求を前面に掲げ、大合流を作り出すことを強調しました。



## 皆さん、私が所属する和歌山研究林をご存知でしょうか？

大正14年に設立された、道外唯一の研究、教育施設です。

研究林は紀伊半島、本州最南端の古座川町平井地区に位置しています。黒潮の温暖な気候と急峻で複雑な地形が相まって、独特な森林環境が形成され、県立公園、特別保護地域に指定されています。林内ではシイ、カシ類を中心とした照葉樹林やコウヤマキ、ゴヨウマツの天然林なども見られます。庁舎の設立当時の北海道風木造建築で、国の登録有形文化財に指定されており遠方の方も見学にいらっしやいます。



日常の業務では、フィールドを多くの方が有効に活用していただけるよう、人工林、道路、施設の維持管理や、研究のベースになるデータを集める各種の調査、小学生から大学生までの実習など多様な仕事を、職域の垣根を越えて15人の職員で協力して行っています。近年は、天候によって山で作業できない除間伐材などを利用した木工製品も制作しており、北大正門横のエルムの森ショップでも販売されているので覗いてみてください。

私たちは北海道から遠く離れた衛星状態の限られた場所で働いているため、普段はあまり実感がありませんが、組合を通じて様々な立場の多くの仲間と繋がっているのだと感じることができ勇気をもらっています。皆さん南紀へ来られる機会がございましたら是非、和歌山研究林を訪れてみてください。

(執行委員・大西)



### < 労働契約法 20 条最高裁判決学習会報告 >

全大教主催の労働契約法 20 条最高裁判決学習会が 12 月 9 日にオンラインで開催され、組合事務所から複数人が参加している所も含め 45 接続以上の参加がありました。講師は、全大教顧問弁護士である今泉義竜弁護士でした。

学習会では、まず労働契約法 18 条（無期転換）、19 条（労働契約の更新）、20 条（不合理な労働条件の禁止）とパート・有期労働法について説明があり、その後 10 月に出示された 20 条に関する最高裁判決の内容について説明がありました。最高裁の判断の枠組みは「両者の賃金の総額を比較することのみによるのではなく、当該賃金項目の趣旨を個別に考慮すべき」というもので、大阪医科薬科大学などでは敗訴していますが、これが単純に全ての非正規職員に該当することはないとのことでした。

また、退職金で争われたメトロコマースの判決には「契約社員は原則更新され、65 歳定年が定められ長期勤務し、退職金の支給は当てはまる」とする反対意見もあり、「そちらの方がすっきりする」との説明があり、私もそう思いました。

判決の違いについて、職務内容、職務遂行能力、人材確保・定着、異動などと手当の趣旨・目的から判断されていますが、パート・有期労働法の均衡待遇の観点からの判断はなされていないと思います。

今後組合として求められる取り組みについても指摘があり、参考にして運動を進める（組織化—要求・交渉—成果交流）必要があると思いました。（書記局・大島）

#### 待遇格差訴訟の最高裁判決

原告	対象	判決
日本郵政契約社員	扶養手当	○
	住宅手当	○
	病気休暇	○
	年末年始祝日給	○
	夏期冬期休暇	○
	年末年始休暇	○
東京メトロ駅売店契約社員	退職金	×
	住宅手当、褒賞	○
大阪医科薬科大学アルバイト	ボーナス	×
	夏季特別休暇	○