



# 「非正規職員の5年雇止めルール」、 いつ止めるの？今でしょ！！

北大職組は1月28日、総長宛てに「新型コロナウイルス感染症蔓延下における非正規雇用職員雇止めの停止を求める要請」を出しました。コロナ禍の中で非正規雇用を中心に多くの働く仲間が解雇され生活に困窮する人々が増えています。北大がこれまで通りに非正規雇用職員を5年で雇止めすることはそれに拍車をかけることとなります。

「コロナ禍でなかったら組合は5年雇止めを認めるのか？」という声もあるかもしれませんが、そんなつもりは毛頭ありません。私たちの立場は、ただでさえ道理のない5年一律の雇止めは、コロナ禍期間中はまずは凍

結すべきというものです。そして北大にはそのまま5年期限ルールそのものをなくす方向で働きかけたいと思います。大学側もこのような特殊な状況下で特別対応した結果、不合理な雇止めを事実上廃止に到ったという格好で、めんつが保たれるのではないのでしょうか。これまで非正規雇用職員に対する北大の姿勢は「いつ辞めるの、5年経った今でしょ」というものでしたが、そんなことは言わせない。「いつ5年の雇止めルール止めるの！今でしょ！」と訴えていきましょう。

(執行委員長・山形)

## 2月9日に団体交渉の申し込みを行いました

北大教職員組合は、2021年2月9日、新総長に対して団体交渉を申し込みました。要求事項は、昨年度までのものを踏まえつつ、新型コロナウイルス感染症への対応なども含んでいます。団体交渉申入書作成に当たっては、班書記長会議などを通して、皆様からのご協力を頂きました。ありがとうございました。(3、4ページに全文掲載)

### 要求事項

1. 新型コロナウイルス感染症への対応に関する労働環境の整備  
例：病院職員に関して、報奨金制度にとどまらず手当を創設すること
2. 非正規雇用者の待遇改善について  
例：短時間勤務職員に関する期末手当や寒冷地手当等の手当新設、年次休暇及び療養（病気）休暇の日数を正規職員と同様とすること
3. 非正規雇用者の無期転換について  
例：「5年雇止め」ルールの完全撤廃へ向けた、工程表を出すこと
4. 長時間労働の是正について  
例：36協定違反の状態を改善すること
5. 年俸制について  
例：業績給評価について、実効性のある異議申し立ての機会を確保すること
6. 職場環境の改善について  
例：業務の簡素化について、教職員の評価に関する意見を求める機会等を設けること



団交申込書

1月28日に提出した要請書

2021年1月28日

北海道大学  
総長 寶金 清博 様

北海道大学教職員組合  
執行委員長 山形 定

新型コロナウイルス感染症蔓延下における非正規雇用職員雇止めの停止を求める要請

新型コロナウイルス感染症への抜本的対策が講じられないまま全国的に感染者数が増加しており医療崩壊が進行中です。多くの都府県には緊急事態宣言が出され、またいくつかの自治体では独自の緊急事態を出しています。北海道では、全道的感染状況が続き、感染者確認数は下げ止まらない状態が続いています。このような状況下で経済状況も悪化し、雇用問題が発生しています。厚労省の調べによれば、新型コロナウイルス感染症が原因で解雇された労働者を含む「解雇等見込み労働者数」は全国で8万人を超え、この数も一部に過ぎない可能性があります。北海道の「解雇等見込み労働者数」は3000を超えています。

北海道大学では、このような解雇は起きていませんが、従来から非正規雇用職員が5年期限で雇止めされており、コロナ禍の下でもこの雇止めは継続されています。総長は総長候補時に北大職組が出した公開質問に対し「非正規雇用職員なしには、大学の運営は成り立たない」と回答されおられます。経験を積み、北大の業務を担ってきた非正規雇用職員を採用から5年経ったという理由で一律に雇止めすることは北海道大学にとっても合理性を欠くという北大職組の認識も共有していただけるものと確信しております。

新型コロナウイルス禍の状況下では、雇止めされた職員が次の職に就けず生活に困窮する可能性がいつにも増して高いことは明らかです。北大職組は、これまでも、そしてこれからも非正規雇用職員の5年期限ルールの撤廃を求めますが、新型コロナウイルス感染症が収束するまでの期間は緊急避難的に5年期限の機械的適用をやめ、労働者の雇用を守ることが必要と考え下記のことを要請します。

記

1. 非正規雇用職員が採用から5年を迎えることを理由に、代わりとなる新たな非正規雇用職員を募集する際には、雇止め対象者の応募を認め、可能な限り雇用継続させること
2. 障がい者雇用など5年期限の例外規定を積極的に利用し、雇止めをなくすこと

以上

2021年2月9日

北海道大学  
総長 寶金 清博 様

北海道大学教職員組合  
執行委員長 山形 定

### 団体交渉の申し込み

北海道大学教職員組合は、組合員の労働条件の維持改善と、大学の民主化の促進とを目的として活動しており、この目的の実現のため、これまで北海道大学との間で団体交渉を行ってきました。

2019年には前総長職務代理と団体交渉を行ってきましたが、2020年10月に新総長が就任されたことを受けまして、あらためて、以下の点について団体交渉を申し込みます。

なお、団体交渉で大枠の合意ができたものについては、労使によるワーキンググループなどを設定し、そこで検討を行うようしたいと考えております。

#### 1. 新型コロナウイルス感染症への対応に関する労働環境の整備

- (1) 今般の新型コロナの状況をみると、それへの対応は短期的なものにおさまるとは考えにくいと考えられます。そこで、さしあたりは、以下を要求します。
  - ① 病院職員に関して、コロナ対応に関する報奨金制度にとどまらず、手当を創設するよう要求します。
  - ② その他の職員にも手当などを支給できるか検討するよう要求します。
  - ③ 在宅勤務に関して手当などの就業規則を整備することを要求します。

#### 2. 非正規雇用者の待遇改善について

- (1) 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差解消に向けたパート有期法(2020年4月施行)の趣旨に則して、2020年に、大学側がどのような改善を行ったか文書による説明を求めます。
- (2) 上記、パート有期法(2020年4月施行)の趣旨に沿った対応をすることを要求します。
- (3) 待遇差解消の第一歩として、短時間勤務職員に関する期末手当や寒冷地手当等の手当新設、年次休暇及び療養(病気)休暇の日数を正規職員と同様とすることを要求します。

#### 3. 非正規雇用者の無期転換について

- (1) 改正労働契約法の趣旨に則して、非正規職員の最長雇用年数を5年としている「5年雇い止め」ルールを完全撤廃することを要求します。合わせて「5年雇い止め」ルールの完全撤廃へ向けた、工程表を出すよう求めます。
- (2) また、研究林などにおいて、現業や実験施設の維持・管理にかかわる専門性の高い業務に従事し、雇用期間が5年を超えている非正規職員については、待遇を下げないで無期転換することを要求します。
- (3) 全大教の調査(2019非常勤職員労働条件調査)によれば、雇用上限なしの法人が13法人あります。北海道大学でこうした対応が難しい理由を明示することを求めます。

#### 4. 長時間労働の是正について

- (1) 「R01 年度時間外労働の状況 (R2.1～3)」に示された時点では、36 協定違反の状態にあると考えます。引き続き、この状況の改善を要求します。
  - ① まず、2020 年において、改善に向けてどのような取組を行っているか文書による説明を求めます。
  - ② さらに、この「R01 年度時間外労働の状況 (R2.1～3)」に示された状況について、他機関・他組織への情報提供を行いたいと考えておりますが、それをお認めいただくよう要求します。
- (2) 働き方改革に基づき、年休 5 日間取得することになりました。法令順守しているか確認をするため情報開示を要求します。

#### 5. 年俸制について

- (1) 現年俸制について、業績給評価について異議申し立ての機会がないため、実効性のある異議申し立ての機会を確保することを要求します。
- (2) 新年俸制について、その導入にあたり、部局長から意見聴取を行うこととしていますが、部局長以外の構成員からも、幅広く意見聴取することを要求します。

#### 6. 職場環境の改善について

- (1) 職場に十分な人員配置を行うことや業務の簡素化を行うことについて、引き続き、具体的な方策を検討し、取り組みを進めることを要求します。特に、36 協定違反状態の改善を目指すうえで、十分な人員配置を行うことを求めます。
  - ① 人員配置については、「2020 年 4 月 21 日付け「団体交渉申込書への追記・補足」への回答」(P12)では、「時間外労働の縮減やワークライフバランス推進の観点から、〈中略〉適正な人員配置となるよう努めている」との回答をいただきました。そこで、以下を要求します。
    - ア)これまで行った上記趣旨の人員配置に関する具体的な事例について文書による情報提供を要求します。
    - イ)人員配置に関する今後のロードマップ(工程表)の提出を要求します。
    - ウ)業務に必要な総労働時間と、それを行うに足る総人員数に関して文書による情報提供を要求します。
  - ② 業務の簡素化については、2020 年2月 27 団交時において、大学側から、「業務の効率化及び合理化に関する取組」の情報提供を受けました。そこで、以下を要求します。
    - ア)2020 年において、どのような取組を行っているか文書による説明を求めます。
    - イ)これまでの取組を、現場の教職員がどのよう評価にしているか、意見を広く求める機会や場を設けることを要求します。
- (2) ハラスメント相談などに対して、以下のように対策の充実や体制の見直しを行うことを要求します。
  - ① 経費削減や長時間労働などの労働環境の劣化がハラスメントを誘発するので、第一にハラスメントが起きにくいように職場環境を改善することを要求します。
  - ② 組合にハラスメント相談などが寄せられます。実効性のあるハラスメント対策を協議する場を組合とともに作ることを要求します。

以上

## 旭川医大の騒動は他人事？



旭川医大の学長が同大学付属病院長を解任して全国的な話題となっています。2021年1月26日に行われた学長の記者会見によれば、病院長が大学運営会議などの情報を録画・録音し外部に漏えいしたと断定したことが解任の主な理由で、学長の対応が世間から強く非難されています。しかし、この騒動も北大にとって対岸の火事ではありません。2020年8月29日(土)掲載の敷地内薬局選定の疑惑に関する北海道新聞の記事に対し、翌30日付の北大のプレスリリースで、「標記記事は(中略)事実と反しており、到底看過できるものではない。」「病院関係者の審査委員が述べたとする事柄が取材に対する回答であった場合には、守秘義務に反する疑いがあり、本学として厳正に対処する所存である。」と内部告発者に対する報復をほのめかしています。そもそも土曜日曜でこのようなプレスリリースの内容が決定されて公表された経緯も不明ですが、大学の社会的信頼を損なうのは、内部告発者



(プレスリリース)

の存在ではなく、敷地内薬局選定に関して具体的な経緯の説明を怠り世間の疑惑を招いた大学当局の対応です。現在行われている名和前総長との訴訟に関しても、解任の妥当性だけではなく、総長の非違行為に関する公益通報の存否応答拒否も争点になっています。敷地内薬局選定も総長解任も適切な情報公開をしなかったことが問題の長期化を招いたと言わざるを得ません。組織の不祥事を防ぐ上で、内部告発者の存在は貴重です。職組としては、内部告発者が報道機関ではなくまずは学内の窓口に通報しやすい環境を作った上で解雇などの不利益を被らないように守るとともに、教職員に対して適切な情報公開を行い、瑕疵があれば速やかに改めるように大学当局に求めています。



旭川医科大学に関するページ

## 2/7「#生活補償に税金まわせ！」のアクションに参加

全労連・国民春闘共闘委員会が呼びかけた全国いっせいの「2・7ローカル・ビッグアクション」が札幌パルコ前で行われました。70人が横断幕やプラカードを掲げる中、道労連の三上議長は「国民の命と暮らしを守るのが政治の役割です、金を使って生活支援をすべきです。一人ひとりの声は小さくても、みんなで声を上げて国に届けよう」と訴え、医療・保育・教育現場で働く仲間が、コロナ禍による厳しさ・苦労を次々と訴えました。

また、安全・安心の医療・介護の実現を求める署名への協を訴えました。

北大職組からは「5年雇止めを撤廃せよ！」ポスターを持参して、このビッグアクションに参加しました。歩いている若い女性も「そうだよね」と訴えに理解を示しており、声を大にして主張しないと理解がひろがらないと思いました。

(書記局・大島)





## 在宅勤務で労働者が負担した「実費相当」はいくらになるのか？

1月下旬に国税庁が面白い資料を発表しました。それは自宅勤務にかかる費用の内、どのくらいまでが非課税になるかの基準です。これ自体は税金に関する話題なのですが、面白いのはこの資料の中で

「自宅の電気料金等から業務使用分をどのように計算すればよいのか」が示された点です。

これをさっそく自分に当てはめて計算してみると、次のようになりました。

### 【国税庁が示した計算式】

電気料金＝月当たり料金×(仕事部屋床面積／自宅床面積)×(在宅勤務日数／月の日数)×0.5  
通信料金＝月当たり料金×(在宅勤務日数／月の日数)×0.5

### 【実際にかかった金額等】

対象期間：令和2年5月～令和3年1月(9カ月間)  
設定料金：電気料金「月10,000円」、通信料「月4,400円」  
自宅勤務で使用した仕事部屋の床面積：家全体の12%  
自宅勤務率：全勤務日の30%



通信費 暖房費

### 【結果】

合計：**5,485円**(電気料金：1,175円、通信料：4,310円)

9カ月で約5,500円なので、年間だと約7,300円です。現在北海道大学では自宅勤務における光熱費等を自己負担としていますが、これは労使間の合意に基づく定めではないため、労働者は光熱費等の自己負担を一方的に課されている状態です。今回の計算結果を基にすれば、その負担は年額で1人約

7,300円。対象教職員を正規職員の約4千人に絞って計算しても、北大全体で年間約2,900万円です。

労働者に一方的に負担を押し付けて年間約2,900万円を節約。誠に「ご立派」な法人経営ですね。(執行委員 岡坂)

※参考：【国税庁HP】在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>



### <行事予定>

詳細はホームページの「諸団体の行事」をご覧ください。

2月20日(土) 14:00～15:30	非正規公務員の働き方を語る連続オンラインミーティング
2月22日(月) 13:30～	北大総長解任処分取消訴訟初回公判&報告会
2月22日(月) 14:00～16:00	北大学術交流会館第一会議室
2月25日(木) 10:00～	新卒看護師過労死民事裁判&報告会
2月26日(金) 16:00～18:30	全労連最低賃金運動交流会オンライン
2月27日(土) 14:00～17:00	学術フォーラム「危機の時代におけるアカデミーと未来」
3月01日(月) 18:30～20:30	Zoom 学習会「戦争ができる国作りの現段階を考える」
3月05日(金) 16:15～17:00	北海道国公人事院北海道事務局交渉
3月06日(土) 14:00～15:30	非正規公務員の働き方を語る 連続オンラインミーティング
3月07日(日) 10:00～17:00	全大教北海道中部地区合同単組代表者会議
3月08日(月) 16:15～17:00	北海道国公人事院北海道事務局交渉

