

機関紙

ほくだい

北海道大学教職員組合

【電話】011-746-0967 (FAX 兼用)

内線: 2083, 3994

HP: <https://hokudai-shokuso.sakura.ne.jp/>メール: kumiai@hokudai-shokus.sakura.ne.jp

安心して働ける北海道大学を一緒に作りましょう

働く仲間の集まり「北海道大学教職員組合」にご加入ください

北海道大学で働き始めた皆さん、仕事には慣れましたか？ それぞれの職場で多くの人と関わり合いながら、大学の教育と研究に携わり始めていることと思います。これから自分の周りにどのような世界が広がるのか胸躍らせるとともに、少しの不安もあるのではないのでしょうか？

私たち北海道大学教職員組合（北大職組）は、ほとんど全ての教職員が加入できる労働組合です。皆さんの仕事上の不安を解決し、安心して働ける環境を作るために、そして大学の民主的運営のために取り組んでいます。

1年以上続くコロナ禍の中、多くの雇用が失われています。そのような雇用に関わる相談は私たちの所へ来ていませんが、非正規雇用職員はコロナ禍の下でもこれまで通り5年で雇止めされ、アルバイトの機会を失った学生は経済的に厳しい状況に置かれ支援を求めています。



私たちの仕事ではリモート業務、在宅勤務が増え、知らず知らずのうちに心が疲れてしまう人も少なくないようです。そんな時、話を聞いてくれる仲間がいることは安心して働くために欠かせません。さまざまな職場・職種の人と話すことで問題解決の糸口が見つかるかもしれません。

一方、北大の前総長解任に関しては裁判が進んでいます。いくつかの国立大学では不明朗な学長選考がなされました。そして今、国会では学外から学長を監視する法律改悪がなされようとしています。大学のありようを根本から変えようとする動きの中で、大学の民主的運営は危機的状況にあるといえるでしょう。このような私たちを取り巻く状況把握にも全国的なつながりを持つ組合は力を発揮します。

コロナ禍で人が集まる機会を持つことは引き続き難しい状況ですが、組合ではオンラインも活用していろいろな取り組みをすすめる予定です。一緒にこれからの北大を作っていくために、皆さんが私たち北大職組の仲間に加わってくださることを心待ちにしています。

2021年4月

北海道大学教職員組合

執行委員長 山形 定



もっと力になってくれる



団体交渉申入書、大学側回答、執行委員会の評価や対応方針(抜粋)

執行委員会は、2021年団体交渉を申し入れました。大学側からは3月19日付で回答書が提出されました。大きく言えば、「ゼロ回答」です。今後、さらなる団体交渉を行います。現時点の執行部の評価や対応方針について整理しました。ご意見をお寄せください。

要求事項 (2/9)	大学側回答 (3/19)	評価や対応方針 (4/16時点)
<p>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</p> <p>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。</p>	<p>①病院職員については、令和2年度に新型コロナウイルス感染症患者受け入れに対応する職員への報奨金制度が導入され、令和2年12月及び令和3年6月に支給されます。令和3年度以降については、今後病院から相談があれば、どのような対応ができるか検討したいと考えております。</p>	<p>今年度もコロナ対応が続くことを考えると、報奨金ではなく手当を創設することが妥当である。また、「病院側から相談があれば検討する」では、経営側の立場としては不十分であり、積極的な対応を求める。</p>
<p>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。</p>	<p>③本学における在宅勤務の制度の在り方について検討したいと考えております。</p>	<p>通信回線費と光熱水費を就業規則に定めることなく労働者負担としている違法状況にもかかわらず、手当創設等による補償について「検討したい」の一言のみの回答で具体的な回答が一切ない。時効を迎えれば職員は費用請求ができなくなるので、このままでは自身で訴訟を起こすより他ない。</p>
<p>2. 非正規雇用者の待遇改善について</p> <p>(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。</p>	<p>(2)現在の本学の正規職員と非正規職員との待遇差については、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲の点で違いがあること等を踏まえると、不合理なものではなく、パート有期法の趣旨に沿った対応を行っているものと考えております。</p>	<p>大学側は、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲に違いがあるため、不合理ではないとの見解。だが、パートタイム・有期雇用労働法は、労働条件に違いがある場合にはその違いに応じた待遇を求めている。違いがあるから非正規雇用者に手当が出ないというのは理屈が通らない。</p>
<p>(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。</p>	<p>(3)短時間勤務職員に関する手当・休暇について</p> <p>①短時間勤務職員への期末手当について</p> <p>短時間勤務職員は、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲の点で正規職員と権限や求められる責任、役割、能力、昇任の有無などに違いがあることから、期末手当・勤勉手当は支給していません。</p> <p>本学の場合賞与は、正規職員に求められる責任・役割や、これらに対</p>	<p>また、昨年の団体交渉の席で上記のように指摘したところ、関前労務担当理事は組合側の主張を認めた上で、「同一労働同一賃金ガイドライン」には、必ずしも従う必要が無いと回答を変更した。それにもかかわらず、今回一度団体交渉の席で否定された理屈を持ち出している。</p> <p>どちらの理由であるのか、立場を明らかにすることを求めている。</p>

	<p>する評価に応じて支給しているため、不合理なものとは考えておらず、短時間勤務職員への期末手当の新設は考えておりません。</p> <p>②短時間勤務職員への寒冷地手当について 短時間勤務職員は、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲の点で正規職員と違いがあること等を踏まえると、寒冷地手当の不支給は不合理なものとは考えておらず、短時間勤務職員への寒冷地手当の新設は考えておりません。</p> <p>③年次休暇及び療養(病気)休暇の日数について 非正規職員は、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲の点で正規職員と違いがあること等を踏まえると、年次休暇及び療養(病気)休暇の日数に差があることは不合理なものとは考えておらず休暇の日数を見直すことは考えておりません。</p>	
<p>3. 非正規雇用者の無期転換について</p> <p>(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。</p>	<p>(1)これまでの団体交渉において申し上げてきましたとおり、平成24年の役員会で決定された現行のルールについて、本学としては適法な取扱いであると考えており、現時点で方針は変わっていないため、撤廃することは考えておりません。</p> <p>なお本学の教育研究力の強化という観点から、現行のルールについて、「見直しを行う」ことを前提にするということではなく、大学としてどういった対応が必要かというところから、今後も引き続き様々な観点で検討を行っていきます。</p>	<p>労働契約法の無期転換ルールの趣旨が雇用の安定化であることを考えると、無期転換権が発生する前に雇止めにすることが適法であるとはいえない。また、様々な観点から検討を行うと言っているが、進捗が見られない。</p>
<p>(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。</p>	<p>(2)本学の契約職員については60歳を年齢上限としているところ、北方生物圏フィールド科学センター所属の森林技能職員及び臨時用務員については、特例により65歳までの雇用を認めているところです。</p> <p>大学としては無期転換の如何に関わらず、上記の運用方針に変わ</p>	<p>無期化による不利益変更はすぐにやめるべき。</p>

	<p>りはないため、本方針に沿わない取り扱いについては、今後個別に検証のうえ、対応を検討したいと思えます。</p>	
<p>(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。</p>	<p>(3)雇用上限を撤廃した国立大学法人とは、組織の規模、財政状況、職員構成又は労働慣行など様々な点で事情が異なっており、一概に比較はできませんが、本学では、これまでの団体交渉において申し上げてきましたとおり、財政の固定化、人材の多様性の確保及び若年者への雇用機会の創出など様々な観点から、雇用年数に一定の上限は必要であるものと判断し、現行のルールで運用しております。</p>	<p>「財政の固定化」、「人材の多様性の確保」、「若年者への雇用機会の創出」いずれの理由もこれまでも団体交渉の中で否定されてきた。5年雇止めルールは財政的理由ではないと関前理事は明言した上で、非正規職員の雇用を維持できなくなる可能性は低いことに同意した。また、人材の多様性の確保のために非正規雇用職員のみ5年期限を設ける必然性はない。1万人近い人が働いている北海道大学で、(人事異動をせずに)雇止めと新たな雇用を繰り返す必要性は全くないどころか、無駄な労力を使うだけである。雇用の創出とは、新たなポストを作ることであり、他の誰かを雇止めにしてポストを開けることではない。また、若年者への雇用機会と言っているが、採用に際して、特に年齢制限を設けているわけでもなく、また、若年者でも一律5年で雇止めにされている。</p>
<p>4. 長時間労働の是正について</p> <p>(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。</p> <p>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。</p>	<p>2020年における主な取組は、別添「時間外労働縮減のための業務の効率化・平準化の取組状況」とおりです。</p>	<p>資料提供と回答あり。組合としては過半数代表とも連携し今後さらに追及が必要。</p>
<p>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。</p>	<p>時間外労働の状況については、団体交渉の実施に当たり必要な情報として組合に対して限定的に提供しているものであり、他機関・他組織への提供を想定しているものではありません。</p>	

<p>5. 年俸制について</p> <p>(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。</p>	<p>(1) 現行の本学の業績評価における基礎評価は、職種毎、理系・文系毎に、評価項目評価要素評価指標等を設定した上で、評価項目の達成数に応じて判定する絶対評価であり、透明性・公平性が確保されているため、異議申し立て制度は設けておりません。一方で、平成31年2月に文部科学省から示された人事給与マネジメント改革に関するガイドラインでは、「被評価者には、一定のルールの下、評価について異議申し立ての機会を設定すること」とされており、現在執行部で行っている業績評価制度の見直しでは、そのことも踏まえて検討しております。なお見直し後の業績評価制度は、現行の年俸制を含めた全ての年俸制教員に適用する予定です。</p>	<p>文部科学省から示されたガイドラインに評価について異議申し立ての機会を設定することとあるのだから、業績評価制度の見直しとは関係なく早急に現行制度での異議申し立ての機会を設定すべきである。</p>
<p>(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。</p>	<p>(2) 現行の年俸制導入時と同様、部局長等連絡会議での意見聴取、教育研究評議会での審議を経て、役員会で決定することを予定しております。各部局長には部局における意見も踏まえていただいた上で意見聴取をする予定です。</p>	<p>そもそも現行の年俸制に透明性・公平性が確保されているのであれば見直しをする必要がないが、それでも見直しをするのであれば、対象者にそのメリット・デメリットを十分に説明した上で幅広く意見を聴取すべきである。</p>
<p>6. 職場環境の改善について</p> <p>(1) 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。</p> <p>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。</p>	<p>本学ではこれまで、ご指摘の趣旨に基づき恒常的に時間外労働の多い事務部や、育児休業及び病休等により業務に支障が生じる可能性のある事務部等に対して、人員を増員して配置しました。</p>	<p>人員配置について具体的な説明が欠如。今後さらなる説明を求める。</p>
<p>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。</p>	<p>職員の人員配置については、具体的なゴールを定めて、そこに向けたロードマップを作成して管理していくという性質のものではないため、要望のありましたロードマップございません。</p>	<p>人員配置については「具体的なゴールを定めていない」旨の回答。36協定違反の違法状態の解消に向けたロードマップの存在も否定。違法状態の解消に取り組む気が本当にあるの</p>

		か、今後さらに追及の必要あり。
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。	職員の業務内容は多様かつ複雑であり、単純に総労働時間を算出するといった管理は馴染まないことから、本学ではそのような管理は行っておらず、要望のありました件について、資料として提供できるものはございません。	業務量管理のために総労働時間数の把握は行っていないと明言。36協定違反の違法状態の解消に向け、そもそも基本的な管理能力が欠如している疑い。今後さらなる追求が必要。
(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。	(2)本学の契約職員については60歳を年齢上限としているところ、北方生物圏フィールド科学センター所属の森林技能職員及び臨時用務員については、特例により65歳までの雇用を認めているところです。 大学としては無期転換の如何に関わらず、上記の運用方針に変わりはないため、本方針に沿わない取り扱いについては、今後個別に検証のうえ、対応を検討したいと思います。	無期化による不利益変更はすぐにやめるべき。
(2)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。	(2)本学では、これまでに、①全学的なハラスメント相談窓口の設置及び常勤専門相談員2名の配置(平成28年度～)、②専門相談員2名の増員(令和元年度に方針を決定し、令和2年度に公募・選考を実施。令和3年4月1日付けで1名を採用予定)、③ハラスメントに関する相談に対応するための専門的な知見を有する弁護士への専門相談員の委嘱(令和元年度～)など、ハラスメント相談体制の充実を図ってきております。 また、令和3年度においては、ハラスメント防止のための啓発活動を強化するため、理職層の教職員を対象とする研修のほか、学生相談総合センターとの連携・協働による学生やクラス担任教員向けの系統的な研修を計画しております。 今後も他の国立大学法人のハラスメント担当部署とのネットワークを通じ、また、外部専門家等の意見も踏まえつつ、ハラスメント防止対策を講じて参ります。	このような取組の結果、どのような改善がみられたか、さらに追及していく必要がある(例：対応件数の変化)

札幌キャンパスの令和3年度労使協定を締結いたしました

(前年度からの変更点)

新たな勤務時間帯区分が設定されたことに伴って「一斉休憩適用除外に関する労使協定書」で「工学研究院工学系技術センターに勤務する職員」と「保健センターに勤務する看護師」に一斉休憩（12時15分から13時00分の45分間）以外の休憩時間（13時15分から14時00分の45分間）が新設されました。

(解説)

休憩時間は原則として労働時間の途中に職員全員に一斉に与えなければならないと法律で定められています。しかし、窓口対応等がある教務担当や図書担当では交代で休憩を取る必要があり、このように「一斉に与えなければならない休憩」の例外となるものは、労使協定でもって毎年度、労働者の代表（過半数代表）に承諾されなくてはなりません。

(その他、報告事項)

残業の上限時間（現状75時間）を引き下げることができず、結局昨年度から上限時間が変更されていません。今年度はせめて、上限の超過に対しては極めて厳正に対処していく責任があると感じています。

(執行委員（令和3年度札幌キャンパス過半数代表） 岡坂)

総長解任に関する情報の不開示決定取消訴訟について

2021年4月9日（金）に札幌地方裁判所で名和豊春前北大総長の解任に係る情報の不開示決定取消に関する2件の訴訟の口頭弁論が行われました。前総長が行ったとされるハラスメントの相談記録に関して、被告北大側は存否応答拒否していたものの最終的に存在しないものと認め、訴えの利益がないとのことで原告が訴訟を取り下げました。一方の調査報告書の添付書類の全面不開示に関しては、裁判長が苦言を呈し、北大側の代理人によれば3ヵ月かけて文書を特定し不開示部分との選り分け作業を行うとのことです。次回の口頭弁論は、7月16日（金）午前11時から805号法廷で行われます。

また、北大総長解任処分の取り消しを求める訴訟の第2回公判は6月14日（月）午後2時から同じ805号法廷で行われます。傍聴をお願いします。

北大職組のホームページ総長解任＆提訴特集ページや北大クライシスの会⇒Facebookで裁判資料等を提供していますので、そちらもご覧ください。



道労連

市民と野党の統一候補となった松木けんこう氏(立憲民主党)の支持を決定

3月28日、市民の風・北海道、立憲民主党、日本共産党、社会民主党、松木けんこう氏の間で政策協定がなされ、立憲の松木謙公・前衆院議員を衆議院北海道2区補欠選挙の統一候補とすることを決めました。これをうけ、道労連は4月2日に単産ブロック代表者会議を開催し、衆議院北海道2区補欠選挙にあたって市民と野党の統一候補となった松木けんこう氏（立憲民主党）を支持することを決定しました。衆議院北海道2区有権者の皆さん、4月25日は投票に行きましょう。

協定書は大枠の所での合意ですが、松木氏は原発ゼロ、消費税増税反対、完全正規雇用の安心職場の実現などをあげています。道労連として松木候補に対して政策・要望を4月12日に出しました。

松木けんこう氏の政策⇒



第92回メーデー北海道集会&企画に参加しましょう!

<メーデーの始まり>

アメリカの労働者が「8時間は労働に、8時間は睡眠に、8時間は自由な時間に」をスローガンに、1986年5月1日にストライキで立ち上がりました。

その後、アメリカの労働者は再び全国的規模のストライキを計画し、ヨーロッパの労働者もともに行動することを決め、1890年5月1日に国際統一行動・メーデーとしてスタートしました。

日本では1920年に第1回メーデーが行われましたが、戦時中は禁止され、1946年に復活し、今年で92回目を迎えることになりました。昨年は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止となりましたが、今年は感染状況を判断しながら2年ぶりに集会を小規模・短時間行うことになりました。

デモアピールは中島公園からススキノ交差点までに短縮し、声でのアピールではなく、マスクに各自の要求を書き込んでアピールします(マスク de アピール)。



フォト、マスク、コンテスト実施中!

—「私の要求」を持ち寄るメーデーにしよう

<プレ企画>

締切:4月23日 豪華副賞もあります

1) フォトコンテスト

『喜び』や『希望』の瞬間をテーマに写真を撮って応募しましょう。

2) マスク DE アピール

マスクに、「ひとこと要求」やアピールしたいメッセージを書いて、写真を「SNSに投稿」する、メーデー当日のアピール企画です。

<YouTubeで生配信>

① 第1部 14:00~15:00

- ・「あっちもこっちもNET」~全道の各地からアピール
- ・「教えて!ギョー」~街頭インタビューへのアンサーなど

② 第2部 21:00~22:00

- ・トークセッション1 「子育てしやすい、子育てにやさしい世の中へ」
~子育て緊急事態宣言アクションを振り返る
- ・トークセッション2 「ストップ医療崩壊!医療現場の声を聞いて」
~#100日後に一揆する看護師キャンペーンについて



<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。

- 4/25 衆議院北海道2区補欠選挙投票日
- 4/26 チェルノブイリと福島を考える講演会 18:30~札幌エルプラザ 加藤幾芳氏(北大名誉教授)
- 4/28 郵政20条裁判第4回口頭弁論 11:30~札幌地裁8階 終了後報告集会(高教組センター)
- 5/1 第92回メーデー北海道集会 10:00~中島公園自由広場、YouTube配信
- 5/3 改憲NO!戦争させない!憲法施行74周年北海道集会 10:00~10:45 オンライン 中野晃一氏
- 5/16 風の旅コンサート 13:30~北海道クリスチャンセンター