



# 総長会見申し入れにむけて

北大職組は、これまで、執行委員会の改選のたびに総長との会見を行ない、労使それぞれの立場から、大学の雇用・労働条件や研究・教育環境などに関する意見交換を行ってきました。新理事会も、これを踏まえ、総長会見に向けて準備をしています。

先日、開催された執行委員会(9/6)で検討を行い、(1)書記局移転、(2)教職員の働く環境、(3)大学の自治・学内民主主義・ガバナンスという3つの柱で、総長会見で意見交換を行う方向性が示されました。

まず、(1)の積年の課題である書記局移転について、第1の柱としました。昨年度、厚生労務室長が、書記局の現況について確認する意向を示したこともありましたが、コロナ禍もあり、そうした現況確認すら実現しませんでした。書記局に訪問された組合員は、ご存じかと思いますが、書記局の環境はこれ以上放置できません。移転を早急実現する必要があります。そのためにも、総長に働きかける必要があります。次に、(2)教職員の働

く環境については、昨年度に引き続き、非正規雇用労働者の雇用期限・待遇改善を中心に意見交換するべきとの方向性が示されました。パート有期法・改正労働契約法などの趣旨に則した大学側の改善を求めていく必要があります。その他、新年俸制についても、意見交換をする必要があると感じます。なお、超過勤務などについては、過半数代表と連携して対応を考えていく方向性が示されました。さらに、(3)大学の自治・学内民主主義・ガバナンスでは、総長解任問題や敷地内薬局問題などに代表される北大の情報公開のあり方について、意見交換を求めていく予定です。ただし、総長会見の時期については、緊急事態宣言の延長が決まったこともあり、慎重に検討する必要があると感じます。

とはいえ、いずれにせよ、総長会見で取り上げるべき内容等についてご意見などありましたら、執行部までご連絡をいただければ幸いです。

(書記次長：上山浩次郎)

## <5年雇止めして障がい者枠での雇用を大量募集>



北大は9月になって障がい者枠限定の大量募集を行っています。障がい者の雇用について北大では5年期限の特例として認めて

各年6月1日	法定雇用者数	不足
2020年	127.0	0.0
2019年	124.0	0.0
2018年	116.0	4.0
2017年	104.0	11.0
2016年	116.0	1.0
2015年	105.0	11.0

いますが、実際には雇止めをしている結果、法定雇用率を守れなくて、急遽大量に公募していると考えられます。過去にも6月1日で不足したため急いで公募し、年内に雇用率を確保していることが続いていました。過去の教訓を生かすことなく繰り返しています。

今年は組合が個別に雇用継続を要求して1名は5年を越えて雇用されましたが、多くの方は残念ながら雇止めされています。(大島)

## 全大教第30回教職員研究集会に200人以上参加

# 高等教育と大学ガバナンスの将来 ～誰が、どのように大学をつくっていくのか～

2021年9月11日(土)・12日(日)の2日間、全大教第30回教職員研究集会がオンライン形式で行われました。全体テーマは、「高等教育と大学ガバナンスの将来～誰が、どのように大学をつくっていくのか～」で、全国から71大学・共同利用機関・高専から210人を超える教職員が参加しました。

記念講演では、明治学院大学石原俊教授が、「大学ガバナンスの危機と自治のゆくえ——政官財界・市民社会・メディアとの関係において」と題する講演を行い、国立大学法人化後17年で明らかになった問題点、2021年国大法改正の問題点、市民社会・政治・メディアとの連携などについて指摘がありました。

A1シンポジウム「高等教育政策と大学ガバナンスの現状と課題」では、北大・光本氏と京大・駒込氏、私大教連・下地氏から軍事研究や新型コロナ対策などと大学ガバナンスについて問題提起があり、北大の総長解任問題もその一事例として紹介されました。

A2分科会「教育実践～コロナ禍をどう教育現場は乗り越えたか？アフターコロナのオンライン授業はどうあるべきなのか？」では、各大学のオンライン授業への取り組

みと手当などが紹介されました。大学によっては手当が支給されたところもあるようです。

B1分科会「教員」では、大学改革・労働法制改変に伴う賃金・労働条件の問題および教育・研究活動の問題や教員の働き方の問題について各大学の事例が紹介されました。一部の大学では教員不足解消のために、講義ができる講師以上の公募しか行われていないようで、運営交付金の削減がこのような歪んだ形で悪影響を及ぼしていることを強く感じられました。新年棒制については各大学で対応が大きく異なるようで、クロスアポイントメント制度については説明すら行われていない大学が多いように感じられました。今後もこのような研究集会に参加し、話し合われた内容についてレポート致します。



## 分科会 A3「労働条件～在宅勤務の現状と課題～」(9月11日(土)実施)

まず労働法専門の教員の組合員より、在宅勤務に関する政策的動向、労働時間管理、費用負担等に関するレポートがあり、在宅勤務に関する全体像が示されました。次に名大より、名大における在宅勤務制度の概要が示されました。そしてここで注目されたのが、名大が在宅勤務時間を「みなし労働時間制」で管理しているという点でした。この点については、分科会出席者か

らも「この導入を高く評価する」という声が多く、加えて名大からは、みなし制を適用した後も従業員からの大きな不満はなかった点や、みなし制なので在宅勤務時間中に家事や育児に時間を割いても問題ない点が制度導入時から名大の資料により示された点が示され、非常に注目されました。

このみなし制については残業時間管理や、自宅勤務中や移動時間中のケガが労災

となるか等の問題も取り上げられましたが、これについては高専機構のレポートが非常に参考になりました。高専では機構本部との事前交渉と団体交渉により、在宅勤務の上限、取得単位、労災適用、費用負担、移動時間の扱い等を数十項目にわたるQ&Aにまとめ、労使間で合意したことが報告されました。これは内容もさることながら、在宅勤務制度について労使間でしっかりと交渉を行った点で、高く評価すべきだと感じました。また、「在宅勤務手当」を導入していることも注目を集めました。

私も分科会にレポートを出しましたが、

### <A6 組合員の拡大分科会>

4本のレポートが出され、1つは「組合員拡大についての論点整理」というもので歴史的経過や拡大の方法、今の時代の組合運動のあり方など問題提起がありました。加入の一番の動機は「親しい人・職場の人の声掛け」で、新しいイメージの伝え方・コミュニケーション・オーガナイズも話題になりました。各工大では月1回程度、定例で人事課長と意見交換会を行っている報告がありました。

宣伝や学習会、レクレーションをやり、決め手は「きちんと加入の訴えをすることが重要ではないか」など意見・情報交換を行いました。

それは北大が在宅勤務制度について就業規則未整備であるという内容でした。これは結果的に、同じ国立大学等でも在宅勤務制度の整備状況に大きな差があることを示しました。また、在宅勤務制度を含め、国立大学の労働環境は労使の交渉次第で大きく改善できることをあらためて確認しました。(副委員長 岡坂)

### <B4 非常勤職員の拡大分科会>

10本のレポートが出され、報告だけで時間が一杯になり、残念ながら全体的な交流時間を持てませんでした。名大では「夏季休暇を増やすことは予算の問題ではない」との言質をとり、正規職員の夏季休暇と同じ6日を実現したこと、東大や国立天文台では短時間勤務職員にも一時金を支給させたこと、京大では教員の事務負担の軽減策として無期転換に向けた制度が検討されている(3年任期でテニユア判定で新職種・無期転換化等)こと、評価によって無期転換する大学も複数出ています。

5年雇止めで困っている大学も多く、休暇では多くの大学で成果を出しています。しかし、正規職員との差は大きく、法の趣旨に沿った改善を大学に強く迫ることの必要性を感じています。

## 「教員免許更新制度の廃止について」

文部科学省は8月23日に教員免許更新制度を2023年で廃止し、新たな研修制度を導入することを発表しました。この制度は2009年に教員の知識・技能の向上を目的とし導入され、幼稚園および小中高の教員は10年に一度、大学などが開講する講習を計30時間受講することが義務づけられてきました。この制度に関して、教員にとっては講習が大きな負担になること、また講習にかかる費用を自己負担しなければならないなど、以前から多くの問題が指摘されてきました。一方、講習を開講しなければならない大学教員にとっても、負担になっています(北大では教育学部が講習を担当しています)。問題なのは、文科省が小中高の教員の労働環境を全く無視しこの制度を導入・継続してきたこと、そして教員資格の当否を大学教員に丸投

げしているという点にあります。内容は定かではありませんが、2023年からは新研修制度が導入されるそうです。私の個人的な意見としては、教員が教育現場で直面している新たな事柄(メディアリテラシー、SNS、多文化共生やLGBTなど)にフォーカスしたものとなればと思います。そして、新たな制度は教員の労働環境の改善とセットで考えていく必要があります。なぜなら、教員の激務が当たり前となっている労働環境下では、新たな研修制度が単なる業務負担になりかねないためです。文科省は教員の知識・技能の向上ために、学びの場という名目で研修制度を作ることを優先します。しかし、その前に教員の労働環境の改善が必要なのではないでしょうか。

(書記長 山崎貴史)



## 人事院勧告に基づく期末手当 0.15 月減の試算を提示

厚生労務室は9月8日、組合に対して人事院勧告のとおり期末手当を0.15月減とした場合の試算を示しました。モデルケースで減額を提示し、教授で99,100円、准教授で80,500円、助教で62,700円、係長で56,000円、職員で35,700円、事務補

佐員で27,400円などとなっています。

組合は不利益変更・不利益遡及に反対し、教職員の労働条件改善を目指します。試算はQRコードから資料をご覧ください。



## 最低賃金を下回る？安い国家公務員・大学職員の初任給

北海道地方最低賃金審議会は8月5日、北海道における最低賃金を現行の861円から28円引き上げ891円とする答申を行い、10月1日から発行します。北大における事務補助員の時給は880円(札幌は地域手当3%を加えて910円)～1120円となっていますが、これでは最低賃金を下回ってしまうため、違法状態となります。それだけ安い賃金で働かされているのです。



北大 HP 資料

なぜこのようになっているか、それは非正規職員の賃金も北大の正規職員・国家公務員の給与に合わせているからです。今年の人事院勧告では2年連続月給の引き上げがありませんでした。一般職A(一般の事務系職員適用)の一番安い月額が146,100円のまま、これを時給計算すると870円となり、新規高卒で試験によらない採用ならこれが適用されてしまい、最低賃金を下回るようになります(北大での時給計算では高くなる)。すなわち、北大の正規職員・国家公務員の給与、特に初任

給はそれほど低いのです。これでは北大に就職を希望する人は減ります。現実に来年4月に採用予定の技術職員への応募が少なく、9月だけでハローワークに正規技術職員の募集が6人も出されています。

北大職員と国家公務員の給与表は同じものを使っていますが、北大職員の昇格が悪く、国家公務員と比較したラスパイレス指数は2020年では86.1であり(「北海道大学の役職員の報酬・給与等について」より)、最近30歳代前半から差がで



ラスパイレス指数の比較表

き始め、退職時には15%近くも下回っています。

非正規職員の賃金を引き上げるためには、正規職員の賃金引き上げがどうしても必要です。力を合わせて労働条件改善のともに進めましょう。

最低賃金を今すぐ1000円に、速やかに1500円に引き上げを目指している取り組みにも全国の働く仲間と共同の取り組みを進めましょう。

## 多くの教職員に組合へ入ってもらい、賃金・労働条件の改善を実現しましょう！

### <今後の行事予定>

- 9月17日(金) 北大個人情報不開示処分取消請求訴訟 11:30～札幌地裁、終了後報告会予定
- 9月21日(火) 執行委員会 18:30～オンライン
- 9月24日(金) シャベルーム 12:00～オンライン
- 9月24日(金) 労働・生活相談スキルアップ講座 18:00～
- 10月4日(月) 執行委員会 18:30～オンライン
- 10月8日(金) 2022春闘共闘会議発足総会 18:30～オンライン

厚生労働省は無期転換ルールの見直しと多様な正社員の雇用ルールの明確化などについて検討を行うため、「多様化する労働契約のルールに関する検討会」を設置しています。(次回9月17日)



検討会資料は  
←こちら

次回シャベルーム：9月24日(金)12:00～13:00です。