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

続報（病院研修医等の手当不払い問題）

不払いは十数億円規模の見込み

以前より機関紙でお伝えしていた病院研修医・医員に対する期末・勤勉手当等の不払いについて、3 回目の質問への回答が大学より組合になされ、その実態が見えてきました。

① 期末・勤勉手当等は平成 16 年 4 月の法人化当初から支給していない
② （2 回目回答で大学が支払うと回答した）過去 2 年分の金額は、期末・勤勉手当で 1 億 4,000 万円程度、住居手当は最大で 6,800 万円程度で、その対象人数（実人数）は 1 年間につき、医員で 40～50 名程度、研修医で 60～50 名程度
③ 2020 年 1 月以前に不払い分については支払いの予定はなく、また不払いとなった者への通知も行わない
④ 本件不払いについて特定の職員の責に帰するものではないため責任者の処分等は行わない

今回新たに明らかになったものの一つは、その金額の規模です。組合は不払いの総額を第 3 回目の質問書で求めたものの、大学はこれには回答しませんでした。しかし支払うとした過去２年分の総額が最大で約 2 億円に上ることと、不払いが法人化後の平成 16 年から引き続いてことから、不払いの総額は最大十数億円に上るとみられます。一つの国立大学による給与未払いの金額としては、間違いなく前代未聞の規模です。

またこれほどまでに巨額の不払いにも関わらず、大学は不払いを受けた研修医等にこの件を通知しないとも回答しました。大学は不払いを受けた研修医等に既に給与を請求する権利がないからと回答するかも知れませんが、これは間違いです。そもそも就業規則に支給が明記されている手当を支払わないということは、意図的であるか非常に重い過失であるかのどちらかであり、不払いを受けた研修医等にはまだ大学へ損害賠償請求する権利があります。また、研修医等であっても国民であり納税者である以上、基幹財源を税金で運営する北海道大学が自らのミスによる不払いを通知しないことは、大学の社会的責任と国民の知る権利を無視する行為です。事実を通知・公表しないなら大学はこの点をどう釈明するのかを、引き続き求めていきます。

（副執行委員長　岡坂）

病院臨床研修センターHP より

北海道大学教職員組合 2022 年度定期大会
7 月 30 日(土)　9:30～オンラインで開催します。

連続学習会:第５回「国際卓越研究大学法の問題点」報告

5月25日18時30分からオンライン連続学習会：第5回「国際卓越研究大学法の問題点」を開催しましたので、報告します。講師として、高等教育政策を専門に研究され、同法の問題について広く発信されている本学教育学部の光本滋さんをお招きしました。

今回の国際卓越研究大学法は、端的に言うと、国家戦略として行う科学技術イノベーションの手足として大学組織を従属させるものであると思いました。

光本さんの報告から国際卓越研究大学法の問題点を３つほど紹介します。

第１に、大学間の分断。国家戦略や経済成長に資すると判断した大学、学問分野にだけ国の支援を集中することで、大学・学問分野間の格差を一層拡大し、裾野広く発展を促すべき学術研究をますます狭隘化させかねません。私の専門は、社会科学の立場から資本主義の矛盾を考察するものなので、全く相手にされないことでしょう。

第２に、指定された「国際卓越研究大学」の自律的な組織運営の否定。学長の上に、経営方針を決定する学外者中心の「合議体」が設置され、学長はその方針の執行に責任を持つ立場に過ぎなくなります。また、研究計画には、首相などで構成される内閣府総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）の意見が反映されます。大学は、国や政治・経済エリートのいわば操り人形に堕してしまうわけで、学問の自由どころか大学そのものの自己否定です。

第３に、財政投融資から支出される10兆円で運用される大学ファンド。数百億円規模の研究費があればそれでもいいという考えもありますが、「毎年3%程度の事業規模成長」が求められる上に、ファンド運用である以上、大学出資分の損失もあり得るわけです。一度、“毒饅頭”を食らってしまうと、事業成長のための研究という逆立ちした状況になるのが目に見えます。

以上の報告を踏まえ、参加者でさまざまな視点から議論を行いました。残念ながら、国際卓越研究大学法は5月18日に参議院で可決・成立してしまいました。今回の国際卓越研究大学と類似した制度としては、指定国立大学法人やスーパーグローバル大学があり、後者は本学も指定を受けています。すでに各種の弊害も指摘されているところですが、こういった弊害を浮き彫りにしながら、国際卓越研究大学法を具体化させない取り組みが求められていると思います。

「国際卓越研究大学」法の問題点

北海道大学教職員組合学習会
2022年5月25日
光　本　　滋
（教育学部班）

動画や資料　→

（執行委員　清水池）

個人情報不開示処分取消等請求訴訟第3回口頭弁論

2022年5月26日（木）11:30から札幌地方裁判所 805 号法廷で個人情報不開示処分取消等請求訴訟第3回口頭弁論が行われました。名和前総長の解任に関する調査報告書添付資料の開示請求に対し、北大側が部分不開示の処分を行ったことに関する訴訟で、2月24日に行われた前回口頭弁論の方針通り、被告北大側から個人情報保護法に基づく不開示理由の主張が書面で示されました。今後は、原告から反論の文書が7月14日までに提出され、7月21日（木）11:00から同法廷で第4回口頭弁論が行われます。前日の7月20日（水）10:30から同法廷で北大総長解任取消訴訟第6回口頭弁論も行われますので、機関紙ほくだい8月号で合わせてレポート致します。

（執行委員長　山田）

宿舎問題の現状

去る６月10日（金）に大学側から宿舎問題に関する新たな提案があるということで組合は「情報提供」のための会合をもちました。今回は３月に退任した村田理事に代わる労務担当理事である行末理事、施設管理課の島谷係長などとの初めての顔合わせの会となりました。はじめに行末理事から簡単な挨拶があり、その後に新提案の説明がありました。組合側は、３月に出された村田理事の「不誠実交渉」宣言とも取れる声明への抗議文に対する明確な謝罪などが欠落している点、さらに新提案がはらむ問題点を指摘しました。

今回の大学側の新提案とは、「廃止する宿舎の居住者」や「存続する宿舎から退去する居住者」に対して、大学側が指定する期日までに退去した場合、退去に伴い要求される原状回復費（修繕費）の支払いを免除されるというものです。組合は基本方針がはらむ問題を①そもそも宿舎の廃止に合理的根拠がないこと、②一部宿舎の廃止に伴う入居資格の厳格化は不利益の全面拡大であるとして批判してきました。新提案は基本方針を全面的に呑むことを前提として提示されたものであり、基本方針は一切変更しないということを意味します。

この間、大学側と組合側との間では人事院勧告によるボーナスカットをめぐる団体交渉が不誠実交渉であると北海道労働委員会のあっせんを受ける事態にいたっています。今回の新提案は、宿舎問題をめぐる交渉でも不誠実交渉を踏襲しようという宣言に等しいものとなります。大学側の姿勢が問われるものとなります。

（副執行委員長　長谷川）

大学の新提案 →

期末手当引き下げの代償措置を要求

組合は５月13日に「期末手当引き下げの代償措置要求書」を提出しました。

1) SDGsの理念にも反する教職員の雇い止めを廃止すること
2) 非常勤を含めた全教職員への一律金額のコロナ対策手当を支給すること

代償措置要求書 →

さらに５月30日には即時に協議・交渉を始めること、６月末までに代償措置について合意することを求め、「期末手当引き下げの代償措置に関わる団体交渉についての要望」を提出しました。

1) 教職員組合はボーナスが支給される６月末日までに代償措置で合意することを求めます。
2) 代償措置の詳細についての協議が必要な場合、組合は代償措置の内容について事前折衝に応じます。
3) 大学が代償措置について大幅な妥協を求める場合は、期末手当引き下げ幅の削減を求めます。
4) 交渉において、大学が不誠実な交渉を行った場合、北海道労働委員会に救済の申し立てを行います。

団体交渉についての要望 →

組合からの要求に対して厚生労務室から事前交渉を行いた旨の連絡があり、６月13日に厚生労務室から現在考えている内容の説明がありました。その内容は要求書とは大きく異なりますが、執行委員会や班書記長の皆さまの御意見を聞きながら、今後の団体交渉を進めます。前進回答がなければ北海道労働委員会に「救済」申請を行う方向です。

＜連載シリーズ＞ コラム

長時間労働の是正に向けた勉強②

Ｑ２：残業は拒否できるか？また拒否すると必ず懲戒処分を受けるか？
Ａ２：拒否できる場合があるが、正当な理由のない拒否は懲戒の対象となり得る。

あまり知られていませんが、残業を拒否できる場合がいくつか法律に明記されています。

- 妊娠中又は出産から１年未満の女性【労基法第 66 条２項】
- 三歳に満たない子を養育する労働者【育児介護休業法第 16 条の 8】
- 要介護状態にある家族を介護する労働者【育児介護休業法第 16 条の 9】

これらは従業員が「請求」した場合に拒否できるとされるので、ハッキリと意思表示する必要があります。後述するように場合によっては懲戒もあり得る残業拒否なので少し勇気がいるかも知れないので、そういう場合にこそぜひ労働組合に入ることがオススメです。

また次の場合は残業命令が無効となるので、やはり残業を拒否できます。

- 労使協定の残業上限を超える残業命令
- 残業命令の根拠となる労使協定の締結権者である従業員代表（過半数代表）の選出過程に不備がある場合

興味深いのはこの２つ目について北大も当てはまる可能性があると言うことです。例えば、毎年行われる北大の過半数代表候補者選挙に非常勤講師は含まれていません。このようなケースは労働者代表の選出過程が適切でなく、残業命令の基となる労使協定そのものが無効となる可能性があります。腹に据えかねる残業命令が出た場合には訴えてみるのも一つの手です。

次に残業を拒否した場合ですが、残念ながらこれは懲戒処分があり得るとする最高裁判例が出てしまっています。ただし懲戒と言っても「即座にクビ」とはできないとされており、「戒告」「減給」等を踏んで最後に「解雇」に至るという手順が必要とされるようです。このため、正当な理由で残業拒否をしても大学がこれを懲戒しようとする場合は、解雇に至らない懲戒を受けた段階で大学側に懲戒の不当を訴えることが重要です。労働組合であれば、団体交渉等を通じて組合員のこれらの活動をサポートする必要があります。（副執行委員長　岡坂）

次回予定「Ｑ３：サービス残業の証拠集めは結局何が有効か？」

【当面する行事など】 詳細は北大職組ホームページ「諸団体の行事」からご覧ください。

6/18-19 非正規ではたらく仲間の全国交流集会　13:00～富山県＆オンライン
6/20　班書記長会議・執行委員会　18:00～
6/24　しゃべルーム　12:00～13:00　Zoom（アドレスはメールニュースをご覧ください）
6/30　病院契約職員（医員、研修医）手当不払い問題質問（6 月 10 日提出）への回答期限
7/4　執行委員会　18:30～
7/5　道公務共闘＆北海道国公人事院交渉　15:00～
7/10　参議院選挙投票日（予定）

次期執行委員を選出しましょう！

組合員を増やし、労働条件・職場環境改善を進めましょう