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

宿舎問題　北海道労働委員会へあっせん申請

9月21日、宿舎廃止を含む「基本方針」の撤回や、宿舎廃止を前提とした居住者向け「説明会」の中止などを要求事項とする団体交渉を申し入れました。しかし、当局は9月30日に、7月に「基本方針」をすでに機関決定したので、この「基本方針」を前提とした要望に関する団体交渉なら受け入れると回答し、事実上、団体交渉を拒否しました。しかし、組合はこの間、この「基本方針」の妥当性をこそ問題とし、「基本方針」に関する交渉を一貫して求めてきました。そして、交渉の前提となる情報提供を再三要求したものの、当局は問題の本質に関わる情報提供はせず、機関決定前ですら「基本方針」そのものは交渉対象としない対応に終始してきました。これは、とても誠実な交渉態度とは言えません。

そこで、10月7日、北海道労働委員会に対して、「基本方針」撤回、廃止を前提とした入居者向けアンケートの凍結、誠実な団体交渉の実施などを内容とするあっせん申請を行いました。引き続き、当局を「基本方針」に関する交渉の場に立たせるための取り組みを進めていきます。

ところで、当局がホームページで公表している第４期中期目標・中期計画（令和4年度から9年度）には、宿舎に関する記載もあります。その令和4年度の欄にはすでに、「基本方針」に基づき、宿舎の土地の売却、貸付等も含めた活用方法を検討するとの文言があります。この中期目標は文科省へ提出し認可を受けたもので（公表PDFファイルの作成日は今年3月2日）、入居者への説明実施より前にこういった内容を中期目標に含めるのは著しく適切さを欠くのではないでしょうか？。しかも、この中期目標に記載の内容すら、当局は組合へ情報提供はしていないのです。この間、「基本方針」自体の交渉に一切応じてこなかったのも、このような背景があるとも考えられます。こういった対応も、組合は厳しく問いただしていきます。

＜北海道労働委員会＞　⇒

寳金総長との会見を申し入れる

執行委員会は10月4日、緊急性を要する個々の問題の解決と共に、様々なトラブルが頻出するシステム・体制の改善についても使用者の代表である総長と定期的に意見交換を行うために、総長との会見を申し入れました。

1. 教職員の代表たる総長と大学本部の齟齬について
   （総長の意に沿わない大学本部の提案、不誠実団交の繰り返しなど）
2. 北海道大学における教職員の働く環境に関して
   （障がい者の不当な雇い止め、ハラスメント、超過勤務、教職員の福利厚生など）
3. 北海道大学における大学のコンプライアンス・ガバナンスについて
   （不払い問題の対応、顧問弁護士・外部通報窓口などのあり方、総長解任問題など）

前執行委員会では2月27日に2回目の会見を申し込みましたが、いまだに実現していません。12月24日の会見では、寳金総長は複数回の会見にも前向きと思われましたが、実現できない障害はどこにあるのでしょうか…。

大学は障害者への合理的配慮を「全ての障害者」に対し実施せよ
～非常勤職員Ａさんの不当な雇止めの撤回を求める～

平成 28 年に成立した「障害者差別解消法」により、障害を持つ方全員に対して障害により生じる障壁を除去するための「合理的配慮」を行う法的義務を、北海道大学も負いました。実際、「北海道大学　障害者　合理的配慮」で Google 検索を行うと、現在北海道大学が行っている様々な支援や理解を促進する活動を確認することができます。

しかし、出てくるページはどれも学生への配慮に関するものばかりです。このことについて組合は現在、これらの「合理的配慮」が非常勤職員の障害者に対しては全く不十分にしかなされていないと思われる事案に取り組んでいます。

【事案】Ａさんは北大において障害者雇用枠の非常勤職員として採用されましたが、雇用継続を大学により拒否されるという、いわゆる「雇止め」を受けました。この雇止めをめぐり、組合はその撤回を求めましたが、大学はこれを拒否しており、Ａさんは現在も復職できないままです。

このＡさんの雇止めについて、北大の対応には明らかにおかしな点がありました。まず障害者差別解消のための対応は「国立大学法人北海道大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領」（以下「要領」）が既にありますが、

（１）Ａさんの雇止め撤回の団体交渉や話し合いを求めてもＡさんの部署の「管理監督者」（要領が定める障害者差別解消推進の現場責任者）が一切出席しない。
（２）Ａさんの雇止めの理由書の決裁を情報公開請求したところ、この「管理監督者」が決裁を行っておらず、雇止め理由を「管理監督者」が承認した記録が存在しない。
（３）Ａさんの雇止めについて大学に話し合い冒頭に 5 分間にわたり自由に説明をさせても、「合理的配慮」について一言の言及もない（あえて広く解釈して抜粋しても「障害者であることを考慮しても」のたった一言のみ）。

等、大学は明らかに要領を無視した対応を行っています。

さらに、本件雇い止めに関しては北海道労働委員会による個別的労使紛争のあっせんを申し込みましたが、大学はこれを拒否しました。その後に組合が団体交渉を申し込んでも、団体交渉の場として指定された場には総長からも担当理事からも委任を受けていない者しか出席しない等、大学の対応は本件雇止めと障害者雇用に加え、労働者との話し合いそのものも軽視しているとしか思えません。

本件雇止めは現在も交渉中のため今は詳しい記述は省きますが、北海道大学はＡさんの雇止めを即座に撤回するとともに、非常勤職員の障害者雇用とその雇止めに対する姿勢そのものを速やかに改めるべきです。組合はこれらの実現を目指し、引き続きＡさんの支援を続けます。

（書記長　岡坂）

関連資料は北大職組ホームページにまとめてありますので、必要に応じてご覧ください。

- 国立大学法人北海道大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領
- 国立大学法人北海道大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領に基づく留意事項
- 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（内閣府）
- 「合理的配慮」を知っていますか？パンフレット（内閣府）
- 合理的配慮指針事例集（厚生労働省）

病院手当不払い問題に対する北大職組の活動方針

病院手当不払い問題に対して北大当局は、2022 年 5 月 18 日の回答書で、

（1）法人化当初から支給していないこと
（2）2 年までは補償するがそれ以前は補償しないこと
（3）処分等は予定していないこと

などを認めましたが、北大職組としては解決したものと認識しておりません。北大職組としては、責任追及と今後の同様の事件の再発防止を求めて団体交渉を行うため、7 月 11 日に再々質問書を送りましたが、3 ヶ月経ってもまだ大学側から回答がない状況です。報道以来、組合にも病院に関するさまざまな情報が寄せられております。不払いの補償分を別の不法な方法で補うことが無いよう活動しますので、不払い以外にも病院での労働問題に関する情報提供をお願い致します。また、2 年以前の手当の不払いに関しては被害者自身が名乗りを上げて請求しないと難しいので、職組に相談して頂ければと存じます。事実関係などを確認するために時間がかかっていますが、引き続きご協力をお願い致します。　（執行委員長　山田）

北大総長解任取消訴訟第7回口頭弁論報告

2022 年 10 月 5 日（水）10:30 から札幌地方裁判所 805 号法廷で北大総長解任取消訴訟の第 7 回口頭弁論が行われました。原告・被告とも書面作成の作業の現状が確認され、口頭弁論自体はすぐに終わり、非公開の進行協議が行われました。その後行われた原告の報告会で進行協議の内容が説明され、次回期日までに原告から、誰を証人として呼ぶのか、何を証言してもらうかを書面で提出し、被告からその反論を聞いた上で、裁判所が判断して証人を決定し、来年４月以降から証人尋問が始まる予定だそうです。原告弁護団としては、認定された非違行為の被害を訴えていた役職員と共に、解任手続きに関わった役員らを証人申請する予定です。また、原告弁護団から、平成 30 年 11 月 6 日から臨時総長選考会議と称する会議が 9 回にわたって開かれていることが説明されました。通常の総長選考会議はその議題も含めて公開されていますが、この臨時総長選考会議は開催すら教職員に説明されておらず、その審議内容は裁判の重要な争点になるそうです。次回口頭弁論は、来年 1 月 16 日（月）13:30 から札幌地方裁判所 805 号法廷で行われる予定です。北大職組としても、真相究明と早期解決のために、関係各所に公開質問状を送り、情報公開を求めていきます。

コロナ対応職員の処遇改善、北大は公金を適正に運用しているか？

令和 3 年度の閣議決定に基づき、政府は 4 月に「収入 1%（約 4,000 円）増」、10 月に「収入 3%（約 12,000 円）増」を目安に、それぞれ補助金支給と診療報酬改定により各医療機関に支援を行っています。この支援を受け、北大病院もコロナ医療に従事する看護師等職員の賃上げを 4 月から実施していますが、最後の 10 月の賃上げの内容が今回次の通りに明らかになりました。

賃上げなので一見すると喜ばしいことなのですが、労働組合が調べるべき点があります。それは、大学が補助金等を不当にピンハネ・中抜きしていないかということです。先日から機関紙で伝えている通り、経営上の理由から十数億円を不法に研修医に支給しなかった北大病院は、この点について今や全く信頼ができません。組合では情報公開制度に基づく開示請求を行い、その確認を進めていく予定です。　（書記長　岡坂）

正規職員・嘱託職員等：看護職員等特別調整手当の創設・変更		
	4 月創設時	10 月変更時(今回)
正規職員（月）	2,800 円	7,800 円
契約職員（日給）	100 円加算	270 円加算
短時間勤務職員（時給）	18 円加算	48 円加算

北海道の最低賃金が 10 月 2 日から時給 920 円になりました

北海道労働局長は、北海道地方最低賃金審議会の意見を聴いて北海道最低賃金額を時間額 920 円とする決定をして、2022 年 10 月 2 日から、北海道最低賃金は時間額 920 円（引上げ額 31 円）に改定されました。

北大では、事務補助員の時給を 940 円（+30 円）～1,120 円（変更なし）に、事務補佐員の日給を 7,550 円（+230 円）～8,700 円（変更なし）に改定しました。上限はここ数年据え置かれたままで、高卒 10 年という考え方とは異なった額です。上限の引上げも当然行われるべきで、組合として要求していきます。

北大の雇用管理の改善措置の内容⇒

月 900 円の掛け金で 12 の保障、1 年以上契約すると退職見舞金が出ます。総合共済に加入しませんか？

【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。

10/14	しゃべルーム(25)　12:00～13:00
10/15	第 67 回 2022 年日本母親大会・問題別集会・分科会　埼玉県さいたま市内　13:00～16:00
10/16	第 67 回 2022 年日本母親大会・全体会　12:00～15:30 群馬県高崎市 G メッセ群馬
10/17	2023 年北海道春闘共闘発足総会　18:00～労働センター
10/17	執行委員会　18:30～
10/29	全大教 2022 年度秋・冬季の取り組みに向けた北海道・中四国合同地区別単組代表者会議　13:00～17:00
10/29	労働相談から組織化する学習・交流会　14:00～TKP 札幌カンファレンスセンター
10/31	執行委員会　18:30～
11/2-6	伊藤孝司写真展 in 札幌「平壌の人びと」　10:00～16:00 札幌市教育文化会館ギャラリー
11/5	合同教研全道集会　特別学習会：10:00～11:30　テーマ討論：13:00～15:00
11/7	執行委員会　18:30～
11/11	しゃべルーム(26)　12:00～13:00
11/12-13	合同教研全道集会分科会　9:00~12:00　13:00~16:00　基本は Zoom です
11/19	第 67 回はたらく女性の中央集会・全体会　13:30～エル・おおさか
11/20	第 67 回はたらく女性の中央集会・分科会　13:00～エル・おおさか
11/21	執行委員会　18:30～
11/25	しゃべルーム(27)　12:00～13:00
11/26-27	日本平和大会

合同教育全道集会

ホームページは基本的に毎日更新していますのでご覧ください。

組合員を増やし、労働条件・職場環境改善を進めましょう