



## 今年も賃金・労働条件改善の団体交渉を申し込みました！

北大教職員組合は2024年11月11日付けで、総長に対して団体交渉を申し込みました。今回の団体交渉は昨年度に引き続き、賃金・労働条件の改善を要求するものです。大学とは既に12月24日(火)に実施する予定で調整を進めています。なお今回の交渉要求項目は次の7項目です。



- (1) 労働分配率(人件費比率)を向上させること又は人件費支出をより増額させること、内部留保及び前中期目標期間繰越積立金を活用して雇用を増加させること
- (2) 正規教職員の給与水準を向上させること、地方キャンパスの給与水準を向上させること
- (3) 札幌地区の事務補助員の最高時給を「1,410円」とすること、これ以外の非常勤職員の給与も準じて増加させること、短時間勤務職員へ期末手当・勤勉手当を支給すること
- (4) 非常勤職員を無期雇用化すること、10年特例対象者の雇い止めの状況を労使間で確認すること
- (5) 障がい者雇用での合理的配慮に関する再通知を行うこと、いわゆる「業務創出・切り出し」を行うこと、障がい者の無期雇用化を進めること
- (6) テレワークでみなし労働時間制かフレックスタイム制を可能とすること
- (7) 時間外労働を減少させること、時間外労働の増減状況を労使間で確認すること

本記事作成時点ではまだ、北大が令和6年度の人事院勧告どおりに賃上げを行うかが明らかになっていません(事項②)。今回の人事院勧告では地域手当が3%から4%に上がり、さらに寒冷地手当も1割程度の引き上げがある等、実施が強く望まれます。一方で地域手当の引き上げの影響を受けない地方キャンパスへの人件費増も求めます。

人事院勧告がかなりの賃上げを求める一方で、今回組合では、本学の人件費がどのような状況にあるのかについて大学と意見のすりあわせを行うつもりです(事項①)。特に「積立金」が他の国立大学に比べてかなり積み上がっている状況(下図参照)であり、「北大は賃上げの余力がある」とする組合の主張を伝えます。

非常勤職員の時給について引き続き賃上げを求めます(事項③)。特に北大は非常勤の時給が人事院勧告と連動せず、意識的に賃上げをしないと最低賃金と変わらない水準となってしまうことが明らかとなりました。例えば東北大など、他の国立大学では正規職員の給与水準と連動する時給となっていることも判明し、北大でも従来行っていたこのような仕組みの復活を求めます。

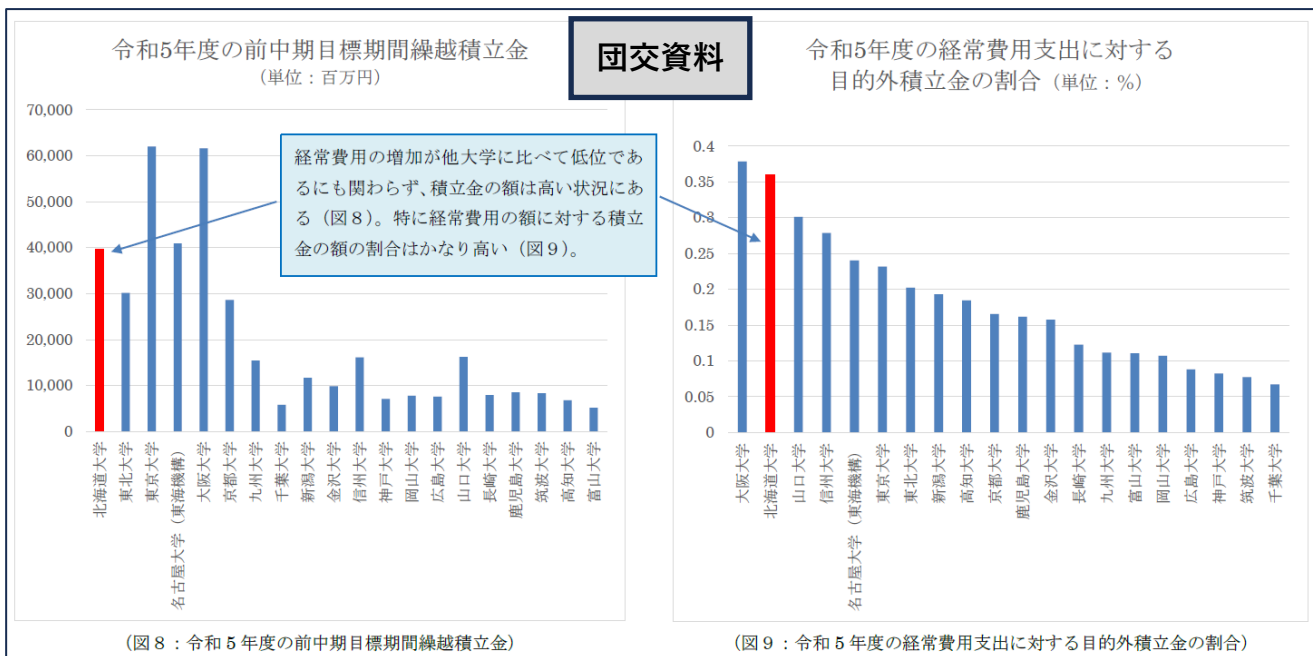
雇い止め問題については引き続き、北大の現在の制度の不当性を正します(事項④)。研究者の10年雇い止め問題については雇い止められた人数の更新を求めるとともに、5年雇い止めについては雇い止め後にすぐに本学に再度雇用される非常勤の多さを指摘し、もはや北大がこのような勤

務経験者がいないと回らない状況となっていることを伝え、雇い止めの廃止か雇用期間の長期化の方策をとることを大学に求めます。

交渉事項(5)については今年8月に和解で終了した障がい者雇い止め裁判を受けた求めです。北大の障がい者対策は、学生支援はある程度手厚いのですが、雇用方面では十分ではありません。どちらかという法定雇用率を満たすための受動的な対応に終始しがちです。過去の通知のアップデートや、障がい者の長期雇用化を見越した「業務切り出し」等、より積極的な支援を求めます。

テレワークについては事務部等で仮実施されたものの、国家公務員で併用されている「フレックスタイム制」等が活用できないことから、さらなる制度改善を求めます(事項(6))。

残業時間については違法となる労使協定の上限超えの残業をゼロにすることを求めるとともに、過去に比べて残業の実績が本当に減っているのかを統計的な資料でもって示すことを求めます(事項(7))。(書記長・岡坂)



## 合同教育研究全道集会「国民のため大学づくり分科会」

合同教育研究全道集会では、毎年教科別・課題別の分科会を開催しています。第19分科会「国民のための大学づくり」はその一つです。参加者は9名(大学(退職者含む)8、小学校1)、4本のレポートと討論を行いました。

レポート1、木戸正宏(北海道教育大学)「教職科目「生徒指導・進路指導の理論と方法」における取り組み」は、教育実践に関する報告でした。「生活指導」(学習指導要領上の用語では「生徒指導」)に関する学生のイメージ

(管理など)と、この領域の教育の理念や意義のギャップを埋めていく必要があること、そのためには「生活指導」と教科や学校生活全般とのかかわりが重要であることなどが議論されました。

レポート2、光本滋(北海道大学)「学習成果の可視化」は、現在北大で導入を検討している「ディプロマ・ポリシー達成度の可視化」を検討しました。北大の「DP可視化」は大学の必要からはじまったものではなく、政策サイドか

らもたらされたものであり、大学は予算獲得のために従っていることは否めません。一方で、学生と社会に対して大学教育の意義を伝えていくことは大切であり、大学自治を生かしたとりくみが必要です。

#### レポート3、山口博教（北星大学名誉教授）

「「寄付行為」改正問題の背景と狙い—問題についての他大学の取り組み状況—」は、酪農学園大学と札幌学院大学の寄付行為改正の進捗状況を報告しました。両大学とも教職員や組合の意見を聞きながら、柔軟な姿勢で改正を進めているとのこと。現在も経済的理由で進学できない潜在的な進学希望者が多数いること、通信制大学の増加や大学の多様化の動きなどのかかわりで、改正大学設置基準がどのような役割を果たすかが議論されました。

#### レポート4、姉崎洋一（北海道大学名誉教授）

「Retirement 後の教育（研究）活動—幾つかの事例」では、退職後の研究・社会貢献、および教育活動が紹介されました。退職後は学生とかかわる機会は減少するものの、市民的な学び、読書や体験を通しての「自己教育」も重要であるとの指摘は、大学の生涯教育機関としての面を意識することの重要性を物語るものでした。

意見交換の中では、ハラスメントや非正規職員の雇止めなど依然として大学には深刻な人権侵害が存在することが指摘されました。これらは大学の問題であるだけでなく、社会における人権や教育の問題でもあります。他の学校種の教職員や市民とも対話し、課題を共有していく必要があります。

光本 滋（教育学部班・教員）

### 防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」に今年も北大から採択される ～情報公開請求で3件（代表2件・分担1件）の応募があったことを確認～

防衛装備庁は8月29日に「安全保障技術研究推進制度」の2024(R6)年度の新規採択研究課題を発表しました。その結果、昨年度の「災害医療対応・外傷処置・外傷手術 XR 遠隔支援システムの開発」（代表：情報研究院・近野敦・教授、タイプS）に続き、新たに次の2件の課題が採択となりました；「高周波・高出力ダイヤモンドデバイスに関する基礎研究」（代表：工学研究院・金子純一・教授、タイプS）、「過酸化水素水を用いるハイブリッドキックモータの実用化研究」（代表：工学研究院・永田晴紀・教授、タイプA）がありました。

この制度について、2016年度に過大1件が採択されたものの、学術会議の声明を尊重して3年目の研究を辞退した経緯が北海道大学にはありました。その後北大は、「国内外の軍事・防衛を所管する機関等との研究の取扱い」を2022年9月に役員会決定し、その後に設置された学内の「研究インテグリティ委員会」での審査を経て、防衛装備庁の同制度に応募できる体制としました。

本組合は昨年度に続き、今年度も本制度への応募の審査資料を情報公開請求し、10月16日付で開示を得ました。その結果、代表者として応募した件数は採択となったものの2件のみですが、他にもう1件が分担者として情報科学研究院から応募されていることが分かりました。分担者としての応募が採択となっているかについては、引き続き組合で調査する予定ですが、もし採択になれば令和6年度の北大からの採択率が100%になるという状況です。（書記長・岡坂）



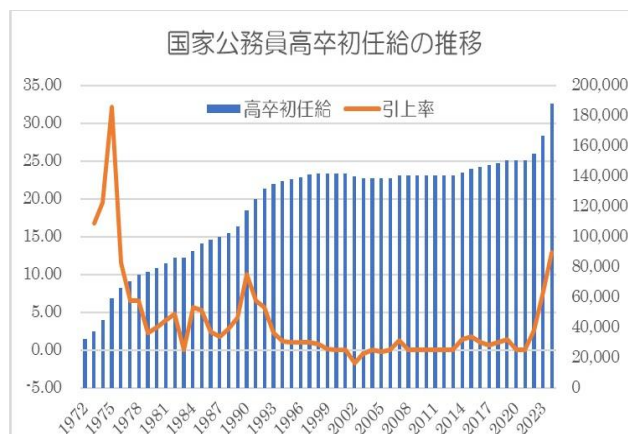
## 国家公務員高卒初任給の推移

国家公務員の高卒初任給について1972年から2024年までをグラフにしてみると、1970年代前半の引き上げ率の高さが目につきます。オイルショックにより1974年の人事院勧告は約30%の引き上げとなり12月に支給される差額がボーナスを上回るという、今では考えられない状況で、その前後も高い引上げ率となっています。この頃は大学紛争や10年安保などで労働組合など大衆団体は活発に活動しており、1974年はオイルショックで物価が高騰し、労働者・国民の怒りが高まり、多くの労働組合がストライキを行い、交通機関もマヒする状況でした。

その後は「スト迷惑論」など経営者側からの労働者分断攻撃の中で労働組合の力が徐々に衰えたため、引き上げ率は1993年に2.27%、1994年は1.19%と2%を下回り、3回のマイナス勧告なども含め2023年までは2%以下となりました。これが賃金が上がらない「失われた30年」と言われるもので、今年の勧告で30年ぶり2%を上回りました。しかし、そ

れを上回る物価高で、私たちの暮らしは一層厳しくなっています。

労働者は団結してたたかわないと賃上げや労働条件の改善はできないでしょう、多くの教職員が労働組合に加入されることを期待しています。  
(書記局・大島)



[人事院・国家公務員の初任給の変遷  
\(行政職俸給表\(一\)\)](#)

## 総長の任期改定について

北大総長(学長)の任期は長らく4年・再任2年の規則であったが、法人化後は6年の中期目標・中期計画であることも踏まえ、2016年1月15日の総長選考会議で「6年再任なし」を決定し、4月1日に規則が改正されている。名和総長が解任されるという事態があり、現在の寶金総長は2020年10月1日就任し、2年半を経過した2023年6月14日の総長選考会議で「総長の任期・再任について」が議題として取り上げられ、2024年3月22日に「任期は現状どおり6年」「再任は1回限り、任期4年」、また現総長も再任できることを決めている。  
任期を改正して一度も任期を満了した総長がい

ない段階で任期を変えることはどうなのだろうか、「総長自身が作成した中期計画を実行できるような任期とするべき。前任の総長が作成した中期計画を実行するような仕組みはやめた方がよい」「長期政権には弊害もある」との意見も出されている。筑波大学の永田学長は規定で「現職の「再任したい」との意思が優先される」との規定から再任を繰り返して在任期間は14年の長期となっている。北大もこのように公正な選挙をしないで総長が続けられる規定にはなるのだろうか。教職員が意見・声を出すことが必要で、その意見・声を反映するシステムをなくしてはならないと思う。

(書記局・大島)