



団体交渉報告1：令和6年度人勧の4月不遡及を表明 ～実施はするが令和7年度からと回答／影響額は正規教職員で8.4億円～

昨年12月24日(火)に実施された団体交渉で、大学は事前折衝のとおり、令和6年度の人事院勧告(人勧)に基づく賃上げ(ベースアップ)を令和7年度から実施すると正式回答しました。人勧で賃上げの勧告があった場合、北大は法人化して以降、常にその年度の4月にさかのぼって賃上げをしていましたが、これを初めて変更する扱いとしました。この不遡及による影響額は、基本給で6.5億円、賞与で1.5億円、その他の手当をあわせて8.4億円に上るという試算も大学は示しました。つまりこの不遡及によって、例年通りの対応なら教職員に支払われたであろう8.4億円もの金額が支払われないこととなったのです。ただし人勧にあった寒冷地手当の支給区分の変更で、天塩研究林のある幌延町の等級が一級地から二級地となりましたが、この引き下げは行わず等級は維持するとしました。これは平成26年人勧での苫小牧市や七飯町の等級を維持したのと同様です。

賃上げ人勧の不遡及は法人化して初のことであり、過去の賃下げ人勧時の大学のロジック(公的資金で運営する以上、人勧は遵守しなくてはならない、等)と明らかに矛盾します。組合は極めて強く反対しましたが大学は不遡及を強行すると回答しました。大学は「慎重に検討」を行った結果の判断と回答しましたが、組合ではその検討の際の資料開示を求め、引き続き交渉を継続します。

団体交渉報告2：今回も非常勤職員の賃上げ回答を得る！ ～上限時給「+30円」アップ！/森林技能職員は日給「+50円」の「ベースアップ」！～

(非常勤職員賃上げイメージ)

高校卒業後の 経過年数	時給(円)
8年以上	1,060
9年以上	1,090
10年以上	1,120
11年以上	1,150
12年以上	1,180
13年以上	1,210

※この表は「札幌地域」の「事務・技術」系の場合。

+30円区分を新設

※同様に「技能」系で「1,420円」、「労務」系で「1,300円」、「医療」系で「1,610円」、「看護系」で「1,640円」の区分を新設。

(森林技能職員のベースアップイメージ)

高校卒業後の 経過年数	日給(円)
2年未満	7,600 +50円
2年以上	8,100 +50円
4年以上	8,600 +50円
⋮	⋮ +50円
41年以上	11,450 +50円

非常勤職員の時給については組合が求めた水準には届かなかったものの、昨年度同様の賃上げ回答が得られました。賃上げの方法は昨年度同様、例えば札幌地区の事務補助員では、これまでの最高時給であった「高校卒業

後12年以上」の区分の上に「高校卒業後13年以上」の区分を新設して、この新区分の時給をこれまでより30円高い「1,210円」とすることとしました。他区分でも「技能系1,420円」「労務系1,300円」「医療系1,610円」「看護系1,640円」の時給区分を新設し、さらに札幌地区では令和8年度以降の地域手当の引き上げ（3%から4%へ）に伴う更なる時給アップ予定も言及されました。森林技能職員については既に新設できる区分がないことから、昨年度同様に全区分+50円のベースアップをすることとなりました。

ただし短時間勤務職員への賞与（期末・勤勉手当）支給については支給することは考えていないと完全なゼロ回答でした。

団体交渉報告3：北大は雇止め方針の維持を表明 ～現行体制は「適切な取り扱い」／研究者雇止め実績は開示～

かねてから問題となっている非常勤職員の5年雇止め、また研究者の10年雇止めについて組合は今回も改善を求めましたが、これに関しては大学は今回も完全なゼロ回答で、平成24年から実施している現在の雇止めが起こる体制は「適切な取り扱い」であって廃止も考えていないとしました。また研究者の雇止めについては本学その他、特に理化学研究所における研究者の大量雇止めが2022年度末に話題になりました。本学における2022年度末の研究者雇止め実績について、その後の追跡調査として2023年度中のに通算契約期間10年を迎えた研究者のその後の処遇を求め、これが開示されました（下表）。合計人数は58人でほぼ横ばいとなりましたが、退職した者に比べて雇用を継続した者が大幅に増えた実態が明らかになりました。ただし、大学は大学本部として雇止め防止に何らの措置も行っていないため、このような増加は全て各部署の対応に起因していると思われます。組合は引き続き、大学本部自身が雇止めに対し措置を取ることを求めます。

質問事項	人数（前回比）
(A) 雇用を継続し無期転換申込権が発生した者 又は無期労働契約に移行した者	46人(+23人)
うち無期転換申込権が発生した者	17人(+2人)
うち無期労働契約に移行した者	29人(+21人)
(B) 退職者	12人(-22人)
うち転職した者	6人(-3人)
うち求職中の者	1人(-14人)
うち退職後の処遇が不明な者	5人(-5人)
合計（A+B）	58人(+1人)

（本学の10年特例対象者のうち2023年度中で通算契約期間10年を迎えた者の処遇）

その他、2022年3月に発生した障がい者雇止め事件が契機となり要求した組合からの障がい者雇用対策の改善要求については体制見直しの検討が表明されたものの、障がい者の原則無期雇用化については「部局が判断」するとして本部としての措置は否定しました。テレワークに関する要求については、フレックスタイム制に関する法改正を注視するとしながらも、現状ではみなし労働時間制も含め、導入を考えていないとゼロ回答。時間外労働についてはその実績値の組合への提供を「検討」するとして回答を保留しました。その他、団体交渉における要求内容と回答の全文は組合ホームページに掲載しています。（書記長・岡坂）

2024年秋・冬季の合同地区別単組代表者会議に参加

2024年11月17日(日)13時~17時にオンラインで開催された、北海道地区と東北地区の合同地区別単組会議に参加いたしました。会議では毎回同様、まず全大教中央執行委員会から「高等教育」「労働条件」についての報告がありました(報告内容は全大教のHPから確認できます)。その後、各単組からの活動報告や、テーマ別の意見交換がなされました。このテーマ別の意見交換で2点、本学ではなかった視点が示されたので紹介します。

【非常勤職員時給の人勧自動準拠について】

本学では非常勤職員の時給は正規職員の給与水準と連動しておらず、そのため正規職員の給与水準の人勧準拠を求めるのとは別に非常勤職員の時給も上げるように大学に求めていましたが、意見交換において、非常勤職員の時給が人勧準拠している(正規職員の給与が上がれば非常勤職員の時給も上がる)大学が複数見られました。これは本学における平成22年以前の古いやり方と同様ですが、しかし結果として非常勤職員の賃上げが物価等の上昇に伴って自動的に行われることとなったようです。本学では逆に、平成22年以降に固定制となってしまった時給制

度を正規職員の給与に連動して(つまり人勧の賃上げにも連動して)上げるように現在求めています。

【ハラスメント問題】

学内の教職員が担当するとなかなか解決できず、第三者を入れる必要があるという指摘がありました。またハラスメントの個別対応をすると組合として非常に労力を取られるため、大学の自浄能力を改善する方が良いという指摘がありました。

その他、ハラスメントの対応に際し「二次被害」を受ける可能性が高いという指摘がありました。これはつまり、組合に相談したが組合員から「あなたにも悪いところがあったのではないか」などと言われるということのようで、このようなことを防ぐために「まず否定をせずに話を聞く。事実認定などは2回目以降に聞く。」「初めに聞くべきことは被害者が目指すゴールは何か」「加害者に、被害者が組合に相談したことが伝わらないように注意」などの対策をすると良いという指摘がありました。

(書記長・岡坂)

障がい者の雇用不足 21.5人 過去最多に

厚生労働省は毎年6月1日現在の企業・自治体・独立行政法人の法定雇用率を12月末に発表しています。

法定雇用率は、民間企業より公的機関が高く設定されており、2024年から法定雇用率が0.2%引き上げられ、北大など公的機関は民間企業より0.2%高い2.8%となりました。2024年12月23日に北海道労働局が公表した資料によると、北大は雇用された障がい者は

年	過不足
2024	-21.5
2023	-15.0
2022	-10.0
2021	-6.0
2020	0.0
2019	0.0
2018	-4.0
2017	-11.0
2016	-1.0
2015	-11.0

118.5人(雇用率は2.36%)と過去最多の21.5人も不足しています。過去10年間では雇用不足がなかったのは2年だけで、8年は不足していましたが、2024年以外の7年はデータが公表される前に不足分を補充していました。今年はなぜ達成できなかったのでしょうか、北大にはきちんと社会的責任を果たしてもらいたいものです。

賃金水準も高くない、合理的配慮も不足している等で募集しても来てくれる人が少ないことが要因だと思われます。(書記局・大島)

過去10年のデータはホームページの学習・資料をご覧ください。



求められる労組の「アップデート」

新年あいさつ 執行委員長 清水池 義治



新年あけましておめでとうございます。2025年は大変な年になりそうです。国内外の政治情勢はまさに戦乱の世紀を彷彿とさせますが、一方で民主主義の制度的基盤を掘り崩す“ネット”ポピュリズムの嵐が吹き荒れ、ここ日本も例外ではありません。

昨年末は、大学より令和6年度の賃上げ人勧の年度内実施を行わないという法人化以降初となる提案が行われ、本組合は断固として人勧完全実施を求める取り組みを中心に進めています。加えて、複数のハラスメント事案にも組合は関与し、大学のハラスメント防止体制の不備を強く認識している

るところです。

1980年代における新自由主義の興隆の中で、労働組合運動は、日本に限らず先進諸国で後退を続けてきました。しかし、現在、欧米諸国では労組の有する社会的なセーフティネット機能が再評価されています（藤崎，2025）。しかも、それは社会の側が変わっただけではなく、“伝統的”な労組における改革＝「アップデート」もあるそうです。個人化する社会において、集団で問題解決を目指す労組の仕組みは社会でもっと活用すべき「政策ツール」ではないか、と藤崎（2025）は訴えます。

「蝸牛の歩み」ではありますが、組合活動を通じて職場の問題が確実にベターな方向に進んでいることを私は実感しています。この実感の延長線上に、民主的な社会構築への信頼が醸成されるのではないのでしょうか。ポピュリズムの克服もこの点にかかっています。みなさん、今年もよろしくお祈りします。

※藤崎麻里（2025）『なぜ今、労働組合なのか』朝日新聞出版

2024年度 定年・退職記念のつどい

日時：2025年2月26日(水) 18:00～

場所：北大生協中央食堂 2階

退職される方、新入組合員の方を囲んでみんなで楽しくお祝いしましょう。

詳細は後日発行のメールニュース・チラシをご覧ください。

【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。

- 1/20 食糧と地域農業を守り、自給率向上を求める街頭宣伝行動 12:10～12:40 パルコ前
- 1/20 執行委員会 18:30～
- 1/22 「非正規雇用」問題に関する学習会 18:30～かでの27 820 研修室
- 2/1 道民教新春学習会 13:30～ちえりあ中研修室 2
- 2/7 郵政 20 条裁判控訴審判決 13:15～札幌高裁
- 2/10 いちの日行動 18:20～JR 札幌駅南口広場
- 2/26 定年・退職記念の集い 18:00～中央食堂 2階



組合員を増やし、労働条件・職場環境改善を進めましょう