



北大、令和6年度人勧賃上げを改めて否定（第2回賃上げ団交） ～ 北大の対応をめぐる「疑わしい論点」が多数 ～

1月号の機関誌で伝えたとおり、2024年12月24日（火）に行われた団体交渉で、北大は人事院が令和6年度勧告で示した賃上げを令和6年度に実施しないことを示しました。組合はこの対応を受けて第2回目の団体交渉を2月27日（木）に実施し、令和6年度人事院勧告の実施を令和6年4月から実施するように大学に改めて求めましたが、大学はこれを行う予定がないことを明言しました。しかし本組合はこの賃上げ不実施に対し以下の疑わしい論点を指摘します。

（1）経営協議会が総長に対応を「一任」

本学の令和6年度第2回経営協議会議事要旨において、経営協議会は人勧対応の判断を総長に「一任」しています。これがどういうことなのか団体交渉で確認を求めたところ、大学は「経営協議会は人勧の対応方法の方向性を総長に一任しただけ」という要領を得ない回答をしました。組合がその「方向性」というのが「人勧の年度内不実施」のことかと尋ねると、「慎重に検討する」などの「対応方法」の方向性のことである」という回答でした。これだと要するに「人勧対応は総長の対応方法だけ確認すれば良く、その対応の結果として人勧に準拠してもしなくても、その是非を協議会は審議しない」ということになります。経営協議会は経営事項について審議を行う機関にも関わらず、賃上げという重要な経営事項の審議をせずにそれを総長に一任するというのは自らの役割を放棄しているようなものです。なお大学は人勧対応の内容について3月13日の経営協議会で審議すると回答しましたが、令和2年度第5回経営協議会（11月実施）のように時間に余裕を持って審議するならまだしも、3月中旬という時期では審議の後に賃上げ実施をやり直すスケジュールが組めないことは明白であり、「賃上げ不実施」の結論ありきの審議と言わざるを得ません。残念ながら一連の対応は経営協議会が総長の「お追従機関」であることを示していると考えざるを得なく、他国立大学の経営協議会が人勧実施について財源確保や実施期間の議論を重ねていることと比べると、本学において人勧対応に関する十分な議論が行われていなかったことは明白です。

（2）人件費に充てられる残予算があるか確認せず賃上げ不実施を決める

大学は一貫して、人勧に準拠した場合の財政への影響が大きいと令和6年度の人勧は見送ると主張しています。その影響が令和6年度で8.4億円とする試算を組合は確認しました。しかし、この8.4億円を支出した場合に令和6年度の単年度にどの程度の予算が残るかの試算については、大学は試算を行っていないことを明言しました。組合が「それではこの人勧不実施を行った結果、年度末に8.4億円以上の余剰金が発生するかも知れないのか」と確認したところ、「発生するかもしれないし、発生したとしても問題はないと考えている」という回答を行いました。行うべき賃上げを怠りながら結果的に賃上げを賄える分の予算を余らしても何ら問題ないと思えるのは労働組合からするとやはり経営協議会が議論に参加していないことが不当です。

（3）他の国立大学はどうしている？→多数が人勧に準じて賃上げしている

組合は加入する上部組織の全大教の調査を通じて、多数の国立大学（下記）が人勧通りの令和6年4月に遡って賃上げを実施していることを確認しています。特に、旧帝大で人勧通りに賃上げを実施

していないのが北大のみであることは団交の場でも確認しました。

また実施の有無以上に重要なことは、多くの国立大学や教職員組合が財政と賃上げの調整を行うために検討を重ねている点です。人勧完全実施ができない国立大学でも妥協点を検討し、年度途中の月からでも賃上げを実施する等の対応を取り、そしてそのような経緯を教職員組合に共有して労使合意の形成を試みています。これに比べると、既存データのグラフ化と人勧の引用を除けば北大が作った当初の検討書類は結局「A4用紙1枚」であり、部分的実施も含む何らの調整案も提案しない北大は、そもそも賃上げを検討する意欲が最初から極めて乏しいと判断せざるを得ません。

●令和6年4月遡及も含めて人勧に準拠して実施する国立大学等（旧帝大を囲いで強調）

北見工大、室蘭工大、岩手大、**東北大**、宮城教大、茨城大（地域手当以外）、筑波大、**名古屋**
大、名古屋工大、福井大、金沢大、**京大**（地域手当以外）、京都工芸繊維大、**大阪大**、大阪教
大、奈良女子大、滋賀県立大、和歌山大、岡山大、徳島大、高知大、福岡教大、**九州大**、九州工
大、鹿児島大、旭川高専

●「12月から遡及」など一部不実施だがそれ以外は人勧に準拠する国立大学等

東京海洋大、香川大、宮崎大

●令和6年度中に人勧に準拠した賃上げを部分的にすら実施しない国立大学等

北海道大学、佐賀大学

（以上は全大教アンケート結果。対象は月給制教職員。令和7年2月末時点の集計データ。）

（4）補正予算約5億円を1円も賃上げに活用せず

令和6年度文部科学省関係補正予算として予算案ベースで約5億円が北大に対し措置されることが判明しています（令和6年12月事務連絡会議資料による）。これらは「教育研究基盤を維持・継続するために必要な経費に対して支援」されるものであり、その用途について施設・設備費などの限定はありません。実際にこのような補正予算を光熱水費の支出に充てることで人件費を確保し、令和6年度の人勧実施遡及を数か月分多めに確保した国立大学も存在します。一方で北大は残予算の確認すらしていない訳ですので当然ながら補正予算の発生を賃上げ実施で考慮しなかったはずで、仮に検討していても、結果として令和6年度の賃上げは0円ですので、補正予算の活用は1円もなかったことは明白な事実です。

＜＜仮説＞＞北大病院の財政状況が大学全体の賃上げを妨げた？

ここで一つの仮説を提案します。それは北大における令和6年度賃上げの不実施に病院の財政状況が大きく影響したのではないかとという仮説です。この仮説を支える事実は次のとおりです。

（1）**寶金**総長が元病院長であり、かつ渥美病院長が理事以外の唯一の経営協議会の学内委員構成員となっており、病院の経営状況を（経営協議会での審議不実施も含め）大学の意志として反映させやすい。（2）人勧実施時の影響額8.4億円の内、病院の影響額は4.0億円（約48%）と構成する部局要素として突出している（この数値は大学提出の資料による）。（3）北大病院では令和6年度に既に「病院勤務職員等特別調整手当」等の賃上げをしており予算確保無しの更なる賃上げへの負荷は病院が特に高い。（4）前述（3）の事情により大学全体の令和6年度賃上げが部分実施に留まった国立大学が実際に存在する。（5）北大病院は「収入増・支出減により経営改善を加速し再開発に向けた設備投資分の積立金を増加させる」という「人件費抑制＋内部留保拡大（剰余金確保）」を完全に肯定する方針を取っており役員会もこれを了承している。

北大は人勧対応で「診療に与える影響」も考慮したと回答していますので、病院の経営状況等が判断材料に入っていること自体は間違いありません。しかし、国立大学としての状況が他と同じである中で、なぜ北海道大学のみが令和6年度の賃上げの完全不実施という際立った対応を行ったかを考えるなら、北大のみに存在する特有の事情が影響したと考えるのが自然です。令和6年度は病院のみが人勧に先立ち賃上げをしており、学内審議が十分に機能しない中で総長に元病院長経験者を置く北大執行部が病院経営への「影響」を過度に恐れるあまりに他部局を巻き込む形で年度内の人勧不実施を早々に決めたとする仮定は可能なはずで、そしてこの仮定を明確に否定できるような検討資料を十分に残さないという決定プロセスの不透明性もまた指摘されなくてはなりません。

※本仮説の文責は記事執筆者個人にあり組合執行部としての統一見解ではないことを申し添えます。（書記長・岡坂）

2025年春・新歓季の合同地区別単組代表者会議に参加

2025年3月1日（土）13時～17時にオンラインで開催された、北海道地区と中国・四国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。活動報告・意見交換で特に重要と思われるトピックを本記事で紹介します。

令和7年度賃上げ要求は既に始まっている！

中央執行委員会から特にこの点を各単組で強調するようレクチャーがありました。令和6年度の大規模な人勧賃上げと、それについていけなくなる大学（北大はまさにこの大学ですが）が出る中で、令和7年度人勧でも大規模な賃上げが予想される（この3月における春闘の結果からこれは火を見るより明らかです）。そして令和7年度に賃上げが実施できるかどうかは令和7年度予算の問題であり、それは4月時点で既に決

定されている。

北大職組は従来、人事院勧告が8月に出され、その実施判断を大学が12月上旬に行うタイミングを計って団体交渉をしてきましたが、令和6年度の人勧賃上げ団交を見てももはやこのスケジュールでは対応できないことが判明しています。さらに先の団体交渉では令和7年度の賃上げの見込みを大学に問いただしても、「大学は人勧が出てみないと分からない」と、完全に「泥棒を捕らえて縄をなう」姿勢でいます。令和7年度賃上げ要求は早急にスタートしなければなりません。

ハラスメント対応の外注化

学内で発生したハラスメントの事実調査をコンサルに委任しているとする情報がありました。ハラスメント相談室の機能不全を指摘する声が多い中、教職員間の利害関係に左右されない第三者に調査を委託するこのやり方は、本学にも参考となるはずですのでここに記します。

（書記長・岡坂）

文学研究院新研究室設置関係で多くの反応！ ～ 京都大学職員組合文学部支部との合同ミーティングも実施 ～

前回2月の機関誌でお伝えした本学文学研究院での新研究室設置運動に対して、多くの応答がありました。報道関係に対してもプレスリリースを行い、Web報道を含め北海道新聞（2月14日）、産経新聞（2月18日）、西日本新聞（2月18日）、四国新聞（2月18日）、毎日新聞（2月26日）、沖縄タイムス（3月5日）で取り上げられたことを組合で確認しています（個々の記事へのリンクは北大職組ホームページを参照ください）。

また京都大学職員組合文学部支部の組合員の皆様に本件対応に関心をもっていただき、2月24日（月・祝）に合同ミーティングをオンライン開催しました。ミーティングでは本組合の取

り組み内容を説明した後に意見交換を行い、ハラスメントのみならず多様性に関するトピックとしても情報交換を行いました。また本組合と京大組合文学部支部との間で、現在本組合が行っている新研究室設置に係る法人文書の開示資料を共有するなど、今後の連携に向けた動きも確認しました。

本組合にはその他にも、他労働組合OB会から活動を激励いただくお手紙をいただくなど、多くの反応に勇気づけられています。この場を借りてお礼申し上げますとともに、引き続き本件の解決に向けた努力を続けていきたいと思います。（書記長・岡坂）

組合活動や今後の話で大いに盛り上がる

2月26日18時から2024年度定年・退職記念の集いを中央食堂2階にて開催しました。昨年度に引き続いて組合年度納会も兼ね、約20名が参加しました。乾杯の後、参加された定年・退職者の方から各自あいさつがありました。今回は札幌外の研究林からの参加もあり、大変うれ

しく思いました。

大学生協のケータリングと、参加者持ち寄りも含めたお酒をみんなで楽しみ、時間いっぱいまでこれまでの組合活動や今後の話で大いに盛り上がりました。組合という場があることで部局・職位を超えて教職員が結集し、労働環境の改善に取り組むことのおかげのなさを改めて実感し、今後の組合活動の推進に向けた英気を養いました。

年度末の多忙な時期にもかかわらず、多くの方に参加いただいたことに感謝申し上げます。

(執行委員長 清水池)



北海道国公、道公務共闘が道人事院に要求書を提出し交渉する

北海道国公は、2月25日(火)「2025年国公労連統一要求書」「非常勤職員制度の抜本改善に向けた重点要求書」「性的マイノリティをめぐる職場環境の改善等に関する要求書」を人事院北海道事務局長に提出し、月額28,000円以上の賃上げをはじめ、非常勤職員や再任用職員の処遇改善、職場に共生社会を構築する措置など、人事院としての責任ある回答を求めました。

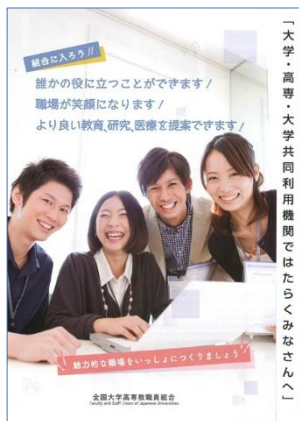
道公務共闘も同日、人事院北海道事務局に対し、「北海道公務共闘2025春闘統一要求書」を提出し、人事院側は総務課長が対応しました。

交渉の内容については既に速報ニュースが出ており、書記局にあります。

【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。

- 3/21 [米国労働運動に学ぶ「対話と学びあい」連続学習会第1回](#) 18:30～
- 3/26 [大学の有期教職員雇止め問題を考える院内集会](#) 10:30～
- 4/11 [全国ライブ中継！2025春闘 賃上げ回答特別ネット番組](#) 19:00～
- 4/18 [米国労働運動に学ぶ「対話と学びあい」連続学習会第2回](#) 17:30～
- 5/1 [メーデー北海道集会](#) 9:00～ 中島公園自由広場(チラシ配布します)
- 5/23 [北海道国公 新採歓迎スタディ&コンパ](#) 18:30～

道労連
HP参照



「大学・高専・大学共同利用機関ではたらきみなさんへ」
全大教から拡大用パンフレットやポスターが届きました。これらを活用し、組合員を増やし、賃金引き上げや職場環境改善を実現しましょう！
加入の訴えを！



組合員を増やし、労働条件・職場環境改善を進めましょう