



(団体交渉報告) 北大が令和7年度人勧の完全実施を回答! 非常勤職員給与も例年以上の賃上げ回答を得る!

北大職組が今年9月に申し込んだ賃金・労働条件に関する17項目の改善要求に関する団体交渉が12月11日(木)に実施されました。何ら改善無しの回答項目もある中で、特に基本的な賃金について今年は大幅プラス回答もありました。今年度の改善状況を報告いたします。

今年度は人勧完全実施!非常勤時給も大幅アップ!

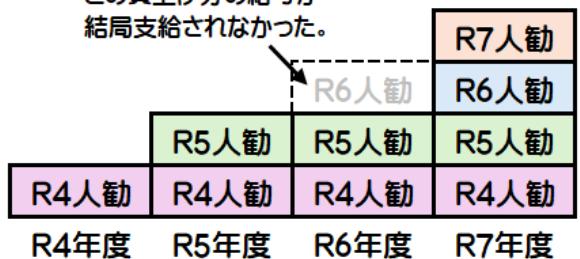
「令和7年度人事院勧告(人勧)を北大は今年は実施するのか?」が今回の団体交渉の最大の焦点でした。これに対し大学は「遡及日も含めて人勧に準拠して実施する」と回答しました。これにより、月給制の教職員は令和7年度中に基本月額等が上がるだけで無く、それが令和7年4月1日に遡って上がるため、過去に遡った分の差額を今後の月例給(恐らく2月)に受け取ることができます。またこれにより北大は「1年遅れで実施した令和6年度人勧の賃上げ」と「令和7年度人勧の賃上げ」の2年度分の賃上げを令和7年度に一度に行うという珍しい対応を行うこととなりました。なおこのように書くと何やら北大が給料をいっぺんに上げてくれたようにも思えますが、結果的には「国家公務員の給与と同水準とする」とする原則に追いついただけです。また、結局北大は令和6年度の賃上げを1年遅らせたので、国家公務員と比べて「月給12月分+ボーナス2回分の令和6年度人勧賃上げ分」(事務職員だと令和6年度年収の3.4%

程度)を月給制教職員は結局受け取れなかったという事実は覚えておかなくてはなりません。

非常勤職員給与は人勧準拠でも自動的に賃金が上がらないため、北大職組では毎年正規職員とは別個に賃上げの要求をしています。具体的には、令和7年9月時点で最高時給が「1,210円」である「札幌地区の事務補助員の時給」を「1,490円」まで上げるように要求しました(そして他の地域・職種も連動してあげるようにも要求)。これに対して大学は、今年は最高時給を「70円」上げ、該当時給を「1,280円」とすると回答しました。組合が求める水準には届かなかったものの、「70円」アップは従来の「30円」アップの2倍以上であり、大幅な賃上げと評価できます。またこの「70円」のアップは「地域手当改定による上昇(10円)+単価表そのもののベースアップ(30円)+最高単価区分の新設(30円)」の3種類からなるとのことです。ここで注目すべきは2つめの「単価表そのもののベースアップ(30円)」です。これは極端な話、非常勤職員に定額単価表が導入された平成22年以降で初めて実施された非常勤職員(ただし森林技能職員は除く)に対する「ベア(ベースアップ)」であり、この点も高く評価できます。また北大職組も従来から「最高単価区分の新設」に頼らない非常勤の賃上げを求めており、このようなベアはこの要求に合致するため、組合は今後もこのような改善(ベア)の実施を大学に求めて行く予

北大の「R6人勧」1年遅れのイメージ

この賃上げ分の給与が
結局支給されなかつた。



非常勤職員(札幌地区・事務補助等)時給アップのイメージ

従 来	↓R5新設			↓R6新設			↓R7新設			
	1120円	1150円	1180円	1210円	+30円	+30円	+30円	+10円	+10円	+10円
今回	+10円 +30円			+10円 +30円			+10円 +30円			+10円 +30円
	1160円	1190円	1220円	1250円	1280円					

→ 地域手当加算
→ ベースアップ
↓ R8新設
+30円

定です。

先ほどのベアで「森林技能職員は除く」と書いたとおり、地域キャンパスの研究林等で働くフルタイム非常勤の「森林技能職員」は、地域キャンパスにおける雇用安定確保等の観点から従来より「定年退職までの定時昇給」「賃上げ時は原則ベア」「原則無期雇用」といった労働条件が確立しています（なおもちろんこれらの待遇が研究林における高い組合組織率と長年に渡る大学との労働条件交渉の成果であることは言うまでもありません）。このため今回も森林技能職員の賃上げでは日給全単価のベアが実施されることとなり、その金額も従来の「50円」アップから「100円」アップと、これも大幅な賃上げとなりました。なお地方キャンパスから要望が強かった通勤手当の改善は、通勤手当額を非課税とする都合から租税法の改善により前に大学として金額改定はしないと回答があり、残念ながらゼロ回答でした。組合はこれに対し、地方キャンパスにおける給与水準改定は通勤手当に限らず本給部分でももちろん可能であるため、今回は基本日給のベアと合わせて総合評価するが、引き続き地方キャンパスの総合的な賃金水準の改善を求めました。

このように非常勤職員時給については従来を上回る賃上げが回答されたのですが、それでもまだ組合が求める給与水準には充分に到達していないため、北大職組では引き続きさらなる賃上げを求めて行きます。なお今回の団交では直接扱わなかったため詳細は省きますが、これらとは別に「年俸制教員」「外部資金雇用の特任教員・非常勤研究員」「時給単価が別に定まる非常勤講師やTA・RA」等の給与水準問題もまだあることには注意が必要です。

雇い止めは相変わらずのゼロ回答

障がい者雇用には新しい動きも

今回の団交でも組合は5年雇止め・10年雇止めの方針転換を組合は求めましたが大学は従来の回答を繰り返して過去の役員会決定方針を変えない方針を示したため、雇止め関係の回答は完全なゼロ回答でした。雇止めについては他の国立大学ではこれを緩和して無期雇用か雇止め制度を維持しつつも財源が確保できる範囲で長期雇用を可能とする方策を模索している中、頑なに雇止め方針を変えない北大本部の姿勢が結局局部局に負担を押しつける形になっていること

を組合は団交で指摘しています。

雇い止めのゼロ回答は障がい者雇用でも同様でした。組合は法定雇用率を安定的に達成できていない状況の改善のために障がい者雇用ではせめて原則無期雇用とすることを従来から求めていますが、大学は障がい者雇用も含めて従来の方針を維持すると回答しています。ただし、従来から求めていた障がい者雇用の業務創出については新しい動きがありました。大学は今後障害者集中雇用等を見据えて特別支援学校との連携を進めていることを回答。最終的に屋内外の清掃等のような学内環境整備に関する業務の創出を検討していることです。組合はこの障がい者雇用の新たな動きを評価すると回答しましたが、法定雇用率の未達成等の改善にためにも雇止めの方針転換を今年も求めました。

病院の改善要求はほぼゼロ回答

今年は病院から上がっててきた要望を団体交渉で取り上げました。病棟における患者情報の共有作業が勤務時間前に実施されているにも関わらず業務時間外扱いで手当が出でていない件は業務上の必要性が認められれば手当ができるとの言質を取ったため、引き続き手当支給を求めて行動が必要となります。「手術部の危険手当」「タクシーチケット等の金額改定」は国家公務員の給与体系に無いからあっても金額が変わっていないことから北大として変える予定はないとのゼロ回答。任期付き職員も実態としてほぼ無期雇用に移行するとして制度改善の予定はないとのゼロ回答。駐車場の拡大も敷地に限界があるとしてゼロ回答でした。病院の状況に関する意見交換ができた点はプラスでしたが、制度の面での改善は得られておらず、交渉として厳しい結果となりました。また病院以外のその他の要望事項については、ゼロ回答であるが意見交換を通じて大学は今後も改善を求めていくことを大学に伝えています。

北大の今年の賃上げは政権の支援ありきか？

人勧実施によりひとまず令和7年度の北大の賃上げは一定程度実現する見込みですが、組合では令和7年度に人勧準備の賃上げが割とスマートに実施した理由は、この12月に成立した物価高騰対策を含む補正予算や、現在の自民党政権の学術研究支援の動きが影響したためかと交渉で尋ねています。これに対して大学は「それなりの予算措置があったから今回の判断ができた

面はある」と回答。政府の支援なしにはここまでスムーズな賃上げは実現しなかった可能性があることが示唆されました。

組合はこれに対し、補正予算等の政権の支援は北大を含む国立大学関係者の努力の成果であ

【団交結果概要】1)地域手当 4% : 実施 2)R7人勤: 実施 3)通勤手当改善: 不実施 4)組織改編: 実施予定 5)非常勤賃上げ: 一部実施 6)非常勤単価設定見直し: 一部実施 7)同一賃金: 従来通り 8)雇止め: 従来通り 9)病院時間外手当: 業務の必要あるなら 10)危険手当創設: 不実施 11)タクシーカ改定: 不実施 12)任期廃止: 従来通り 13)病院駐車場: 拡充不可 14)障がい者雇用: 検討中 15)フレックス等: 従来通り 16)残業: 引き続き対応 17)一斉休暇: 従来通り

るので決して単純な「たなぼた」ではないが、どの程度継続される政策であるかはまだ見通せないため、支援がある間に更なる労働条件の改善に向けた努力を労使間でともに進めるようにと求めました。
(書記長・岡坂)

【速報】基盤的教育研究経費削減アンケート中間結果の報告 —教育研究環境の悪化を理由に25%の回答者が転出を強く検討—

組合は、12月2日から北大教職員を対象に、基盤的な教育研究経費削減による影響に関する緊急アンケートを実施中ですが、その中間結果を報告します（12月15日朝時点回答数382）。

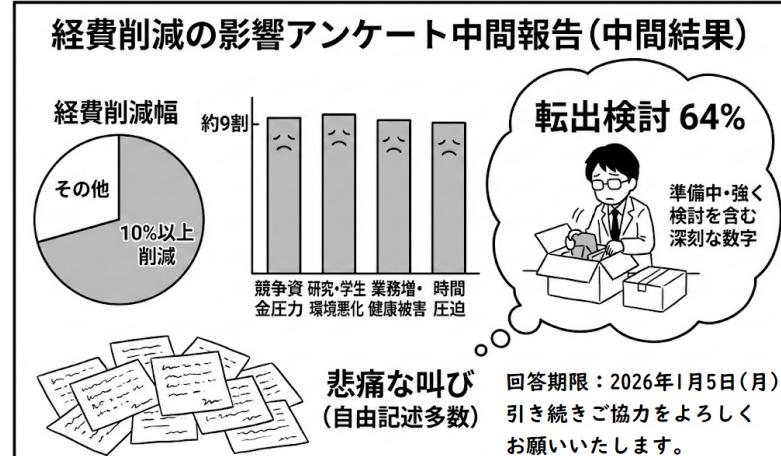
近年の基礎的な教育研究経費の削減幅は、「30%以上」が34%、「10-30%」程度が38%、変化なし14%、「わからない」13%でした。教育研究経費削減によって、競争的資金獲得のプレッシャーを「感じる」（「強く」「やや」の合計）は92%、研究自由度や研究継続性への影響を「感じる」（同）は91%、学生の教育研究環境への影響を「感じる」91%、資金申請書作成などによる教育研究時間の圧迫を「感じる」（同）は92%、経費削減による負担増・業務増による心身の健康への影響を「感じる」（同）は84%となり、多くの教職員の窮状がよみとれます。教育研究環境の悪化を理由として他大学等への転出を

検討していると回答した教職員は実に64%に達し、そのうち「具体的な準備を進めている」のは8%、「強く検討している」17%、「やや検討している」40%でした。大変深刻な結果だと考えます。

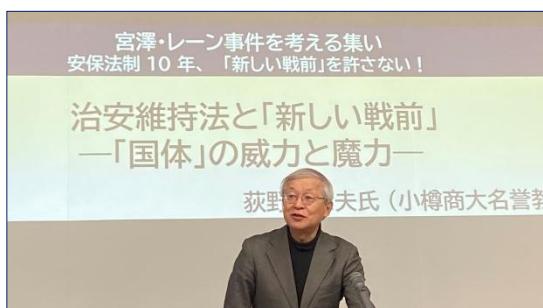
また、自由記述欄には100名を超える方から厳しい現場の声が寄せられています。

本アンケート締め切りは1月5日です。引き続き、ご協力をお願いします。

（執行委員長・清水池）



「宮澤・レーン事件を考える集い」に約170人が参加



12月14日北大農学部大講堂で「宮澤・レーン事件を考える集い」が開催され、約170人の参加で会場は一杯となりました。小樽商大名誉教授の荻野富士夫氏が「治安維持法と『新しい戦前』—『国体』の威力と魔力—」と題した講演を行い、「現在は『新しい戦中』の前夜」という危機的状況になっていることを指摘しました。

（書記局・大島）

ハラスメントから身を守るために情報公開講座（3）

今回は独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律の具体的な事例について解説します。この法律は、独立行政法人等の事務及び事業の適正かつ円滑な運営を図り、個人の権利利益を保護することを目的とする法律です。当然、ハラスメントを隠蔽して、個人の権利利益を害する行為は許されるはずもありません。前回解説した情報公開法との大きな違いは、開示請求者が知りうる個人情報から作成された文書なら特定・開示され得ることで、請求者自身が存在も知らない文書が開示される場合もあります。総務省の情報公開・個人情報保護関係答申・判決データベースによれば、大学関係では入試の成績評価の他、研究不正やハラスメントに関する開示請求が多いようです。

一部報道などで部分的にご存じの方も多いかも知れませんが、先日和解決着した障がい者 Aさんの雇い止め訴訟に、職組は雇い止め前から関わっており、個人情報の開示請求も行っているので、具体的な事例として経緯を解説したいと思います。

Aさんは雇い止め直前の2022年2月末に、本人が納得いかない理由で辞めさせられそうだとということで職組に相談にやってきました。そこで、北大に契約を更新しない理由に係る証明書の発行を求めたところ、雇い止めのわずか10日前にしぶしぶ提示しました。障がい者を障害そのものを理由に雇い止め

する理不尽な内容なので、職組からも抗議をしましたが、厚生労務室は「大学としての手続きに瑕疵はなく、適正に対応しております。」と反論し、雇い止めを決行しました。

そこでAさんに本人請求をしてもらったのが、「本人に係る労働契約不更新理由書の作成に関する文書」の開示請求です。一部開示された労働契約不更新理由書によれば、契約を更新しない理由に係る証明書は発行日の前日に上司の証言だけを元に匿名の弁護士がわずか40分間で作成した上、雇い止めを通知してから事後に作成したもので、当然Aさんが反論できる内容ではありませんでした。個人情報保護法にも、開示請求などに対する不服申立てができますので、総務省の情報公開・個人情報保護審査会で審査して頂きました。（令和4年（独個）諮詢 第5018号）

この審査請求の目的は、先に述べたように（1）Aさんの個人情報を使った法人文書が特定・開示されていない可能性があることの他、（2）後々裁判などになった場合に新たな証拠提出を防ぐこと、（3）総務省という公的機関で個人

情報を保護しながら北大でこのようなトラブルがあったことが公表されることなどの効果を狙ったものです。（次回に続く）

（副執行委員長・山田）

メリークリスマス＆良い新年を！

【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。

12/25 札幌地区労連・労働相談支援会 17:00～地下歩行空間 5番出口付近

12/26 研究会「大学教員・研究者の非正規雇用化の現状と未来」 19:45～Zoom

1/9 道労連旗開き 18:30～

1/10 アピールの会第45回学習会 「日本学術会議と科学者の社会的責任」 19:00～オンライン



組合員を増やし、労働条件・職場環境改善を進めましょう