

2007年4月19日

北海道大学  
総長 中村 睦男 殿

北海道大学教職員組合  
執行委員長 藤本 正行

## 単身赴任・広域異動・時間外手当に関する団体交渉申し入れ書

下記3点について団体交渉を要求する。

### 記

1. 単身赴任手当の支給に関して、その支給対象から前職に関する制約を取り除くことを要求する。

本来、単身赴任手当は、扶養手当同様、教職員の家族の実態に応じて支給されるべきものである。単身赴任手当の支給に関しては、北海道大学給与規定32条3項に「国家公務員、地方公務員、他の国立法人の職員もしくは独立行政法人、その他別に定める法人等の職員であったものが、引き続き本学の職員」となった者に範囲が指定されている。このため、教員の場合、同じく公募で採用されたにもかかわらず、前職が大学法人のものは支給対象となるのに対して、私立大学、および、その他研究機関から赴任したものは除外されている。大学法人としてこの支給対象の限定は根拠がなく、同じ職場の教職員の間には不当な差別をもたらすものであり、容認しがたい。広く優秀な人材を求めるという上でも障害となるものであり、早急な改善を要求する。

2. 広域異動手当の支給対象として、私立大学および民間企業からの採用者を含めることを要求する。

広域異動に伴う教職員の生活上の変化等に対する措置であるこの手当の必要性は理解できる。しかし、支給対象を、北大の命令で異動する者に加えて、北大に採用される者のうち「国家公務員、地方公務員、他の国立法人の職員もしくは独立行政法人、その他別に定める法人等の職員であったものが、引き続き本学の職員」となった場合と範囲を限定している。このような法人以前の法に準拠した範囲の限定は根拠に乏しい。とりわけ、公募採用される教員の場合、前職が大学法人であるか否かによる範囲の限定は同じ大学に働く教員間で著しく均衡を欠くことになり、不当な差別といわざるを得ない。したがって、私立大学、あるいは民間の研究所等からの採用も支給対象に加えてしかるべきである。また、事務職員についても、「北海道大学中期計画」で民間企業や私立大学との人事交流等を実施すると述べられており、民間企業や私立大学から異動するものも対象とすべき根拠がある。

開かれた大学を目指し、民間企業や私立大学も含めた人事交流によって優秀な人材を確保し、また、職場においては、教員の間、職員の間での権衡上の公正さを図る点からも、迅速な是正を要求する。

- 3．時間外労働に関して、限度時間を超えての時間外労働の実情を調査し、実態とその要因を示すとともに、時間外労働時間の削減計画の提示を要求する。

「時間外労働及び休日勤務に関する労使協定」第7条で、限度時間を超えての時間外労働として、一箇月につき65時間、1年につき510時間の時間外労働を年6箇月まで行わせることができると規定している。しかし、このような長時間にわたる時間外労働が続くことは、職員の健康上も由々しき問題であり、それが、年6箇月も必要とされるのは異常といわざるを得ない。このような限度を超えた時間外労働は、短期間に限定すべきであり、なおかつ削減されるべきものである。もし長期にわたって必要とされるのであれば、職員を増員すべきである。

以 上