

日時：2007年7月30日 15時00分～16時00分

場所：事務局特別会議室

大学側：嶋貫事務局長（理事）、岡崎総務部長、阿部人事課長、下山職員課長、ほか4名

組合側：藤本委員長、東山副委員長、山口書記長、山川書記次長、ほか3名

冒頭、嶋貫事務局長（労務担当理事）から団体交渉の実施が7月末まで延びたことに対する謝罪がありました。

（○：組合側発言 ●：大学側発言）

## 契約職員・短時間雇用職員の雇用に関する交渉

### 1. 業務が継続してある契約職員・短時間雇用職員の契約更新の制限を撤廃すること

●人材の有効活用というメリットは認めるが、業務が担保されない状況では不安定な継続雇用となる。  
○水産学部の医務室に配置されている看護師が期限付きの契約職員であるが、業務が継続することと矛盾しているのではないか。法人化以降、延長したケースはあるのか。

●法人化以降に限ったデータは今すぐ用意できないが、平成8年以降は7件ある。地域性、特別な技能、免許を有しているケース。部局と事務局の個別協議により決定。慎重に検討したい。

### 2. 部局等ごとの派遣職員の総数及びそれらの職員の担当している業務内容を明らかにすること

●平成18年度の総数は183名（部局別の一覧表が提出された）。

## 単身赴任・広域異動・時間外手当に関する交渉

### 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

●制度の趣旨は、大学の要請による異動に伴う経済的負担を軽減すること。採用人事は適用外。ただし、人事交流は異動と同等の扱い。これは国と同じ解釈。

○採用人事であっても、前職が国立大学法人であれば支給されるが、私立大学であれば支給されないという区別はおかしい。

●北大で決めれば支給できる問題であることは認める。しかし、北大だけが他と異なるルールをつくるわけにはいかない。

○支給することを決めれば、北大のメリットになるのではないか。

●提案として積極的に受け止めたい。優秀な人材を確保するための方策は、単身赴任手当とは別に考えたい。

### 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

●単身赴任手当と同様、採用は適用外。異動に伴う地域間の給与水準を調整するのが趣旨。格付けの工夫など、別途手立てを考えたい。

### 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を提示すること

●平成18年度は事務局のうち組織改組、入試、資金、評価、決算等の業務を担当する職員で特別条項の時間外労働が多かった。削減方策について、休暇の取得、定時一斉退庁を促している。業務量そのものを減らすことが必要。事務改善、効率化、掛制の廃止などを取り組んでいる。

○掛制を廃止した4月以降の時間外労働は減っているのか。

●長いスパンで検証したい。

○今年度1年の検証をお願いしたい。

●重たい宿題であり、しっかりと取り組みたい。