

## 非正規職員問題団体交渉の概要

開催日時:2009年5月19日 火曜日 午前9時30分-11時00分

出席者

大学:島貫事務局長、大西総務部長、東人事課長、浅野職員課長

組合:宮崎委員長、石川、江見、小崎、神沼、持田の各執行委員、鈴木、田副の各組合員

○:組合側発言 ●:大学側発言 [ ]内は組合責任での補筆

●交渉時間は1時間を予定している。

○要求項目に対する回答を聞く前に、組合から要求内容に関連して補足説明をする。

○非正規雇用問題は新たな局面に入った。その評価を資料(「非正規雇用問題に対する組合の見解と要求」、「非正規職員労働・生活実態調査」集計結果)に基づき説明させていただきたい。

\*続いて事例調査(非正規職員へのインタビュー)の結果について、資料に基づき説明。

\*補足説明後、これらの説明に対する事務局長の考えを求める。

●[問題の存在を認識] 丹念な調査について感謝申し上げる。この問題はいろいろなところで問題になっている。

『毎日新聞』記事にも官制ワーキングプアということが採り上げられていた。

[北大の現状の評価:定員削減と業務の見直しが見合っていない] 定員削減が行われたが、それに見合って業務量の見直しがなされていない。大学法人に変わり、何をやらなければならないのかは我々自身の問題。組合がいま説明された非正規職員の置かれている現状や問題点については、大学の将来像を考える上でのひとつのポイントだと思っている。しかし、現実の制約[定員削減や運営費交付金削減など]がある中で、そうドラステックなこともできない。

[現状には問題があり、何ができるか検討中:契約職員の正規化など] できない中で、そういうことに一步踏み出せないかということで、例えば契約職員の正規化など、今後どうできるか?我々の出来ることを検討している。

[正規職員と非正規職員の位置づけ] 指摘のように正規職員と同等の仕事をしている場合とか中核的な業務を担ってもらっている場合もあるのだろうと思う。だが、組織であるので、正規職員は組織の構成員としていろいろな職場を経験してもらい、いろいろな種類の業務を経験してもらうというのも組織的に重要。つまり、異動。それを前提に考えた場合、非正規なので[制約がある。]そういったことも慎重に見極めていかねばならない。

[専門性をもった人材の採用の必要性] しかし一方で、大学の業務は高度化、専門化しているのは間違いない。そういう中で高い専門性をもった人材が、その能力を発揮するのも大事なこと。その中で、指摘されたような専門的能力が生かせる仕組みを作れないものかということは自分も問題意識としては持っていて、全体のバランスの中で考えていかねばならない。この問題はあまり両極に振れすぎてはいけない。バランスを取っていかねばならない。新人を採用試験として安定的に確保していくことも必要だし、専門的能力をもった統一採用試験で採用。専門的な人をどう使っていくか。

○非正規職員が中核的な仕事を担っていると考えているか。

●大事な仕事であることは間違いない。大学の仕事は組織を動かしていく仕事であり、いろんな物差しはあるが、大事な仕事である。

\*要求について「団体交渉申し入れ書」に基づき組合から説明

1. 北海道大学に雇用されている短時間勤務職員・契約職員の雇用更新の回数制限を撤廃すること。
2. 現職の短時間勤務職員・契約職員から正規職員への登用制度を新たに制度化すること。
3. 前年度から勤務している契約職員の6月期手当の支給基準を正規職員と同様に100分の100とすること。
4. 療養休暇、保育休暇、子の看護休暇を有給とすること。
5. 上記待遇改善にかかる予算措置を部局任せにすることなく、北大として責任を持つこと。

\*事務局長から回答

●考え方を申し上げる。

### 1. 雇用期限の撤廃

[雇用の安定と経験の活用上で問題があることを確認] [更新制限は] そちら [組合] の立場では障害になっている。 [更新期限撤廃によって] 非正規職員にとっては雇用が安定するし、大学にとっても経験を積んだ方を活用できる。その二つの面があることは否定できない。

[組織の変化・ポストの消失] しかし、一方で組織は常に変わっていく。今、非正規の方が担われている業務はいつか終了する。ポストが消失してしまうことは起こる。組織が活力をもって存在するためにはやむを得ないことではある。そういう事態がおきた場合にどうするかは重要な問題で、しっかり見極めねばならない。そういう意味で慎重な検討と申しあげざるを得ない。

[個別のケースの判断により継続を実施している] ただ、大学が特に必要と認めるときは継続できる。現に、3年を超えて在職している方は、近年増加の傾向にある。業務との見合いの問題。ここ数年伸びている。外部プロジェクトで5年間など出てきている。そういうケースも個別的には出てきている。扱いは個別判断。しかし、そちら [組合] の立場からする問題は、5年で解決するわけでない。それは自分なりに理解しているつもり。今の事態でも考えられることは、3年という原則を踏まえつつも、個別な状況で判断していく。

### 2. 正規職員への登用制度

[長期契約職員の正規職員化は終了] 長期の契約職員には、正規職員化をはかった。この4月で全員なった。原則統一試験によると考えている。

[今後の専門性の高い人材の採用・活用] 専門性の高い人は、選考による人員の確保。語学力の高い人、財務に力を持った方。選考の場合、学の内外を問わずやっていくので、 [非正規の人たちにとっても] ひとつのチャンスとしてあるかも。「非正規から正規職員への登用制度」とは言えないかもしれないが。専門職的な方が [正規へ] 上がっていく仕組みを作らねばならない。

### 3. 6月期手当の支給基準

[期末・勤勉手当の支給率100分の100を実施する] これまでも「前向きに」と言っている。財務負担の問題で慎重に検討した。この6月から取り扱うべく、役員会に諮った。実施にこぎつけたい。

### 4. 療養休暇等

[状況を見ながら今後検討] 国のやり方をにらみながら、バランスを見て。周辺状況の変化、例えば男女機会均等法なども制定され、社会的な変化が起こっている。今後何が出来るか、何をやるか検討する。

### 5. 予算措置を北大として責任持つこと

[短時間勤務職員は部局管理が原則。一方で本部として柔軟な対応も] 何を部局管理にして、何を本部管理にするか。短時間勤務職員は部局管理が原則。部局にとってよいことなのか。必要かつ合理的な範囲で何らかの措置? を考えたい。 [契約職員の6月期手当の支給率] 100分の100についても調査してきた。厳しいというところもあった。本部として、財源的に厳しい場合は柔軟に対応していきたい。

\*事務局長の回答をうけて質疑・議論を開始

○長期契約職員の正規職員登用で、6人ですべて [正規職員化が] 終わったという意味は?

●欠員の数と異動が出来るかどうかを基準にやってきた。

●試験も実施した。

○その後、本人の事情が変わって、異動が可能になる場合もある。

○抜本的な解決になっていない。これまでの試験で正規化に至っていない、残りの人にも正規化の機会を与えない。

●組合にも前回の試験が最終回だと伝えてある。

○就業規則では、大学が特に必要と認める場合は3年を超えて雇用契約を更新できるとされている。こうしたケースで3年を超えて雇用契約を更新している人は、どのくらいいるのか?

●平成20年度87件。法人化の時は8人だった。今後どのくらいのびっていくか分からない。

○そのような例外規程を用いないと、現場でやっていけないということでないか?

- 就業規則にも定めのある、外部資金〔時限プロジェクト〕雇用での5年期限というケースが、〔こうしたケースを〕増やしている。そのような〔例外規定をあてはめて雇用を更新していかないと現場が困るような〕捉え方もできると思う。
- その点は厳密に把握する必要がある。
- 任用当初は3年で、必要性があり5年になったという場合を考えれば、おっしゃるようなことが背景としてあることはある。
- ということは、制度が桎梏〔しっこく〕になっていてそれを見直さないといけない局面が近づいていると考えたほうがよい。
- これは一面的に議論できないところがあることが事実。その中で、何をよりよくしていくかということについて、現在のような大学としての立場を採っている。現在、これだけ社会問題になっている中で、それにどう向き合うのか？というはあるとは思いますが、制約のある中で、そのような判断に至っている。やむを得ない。
- 我々が主張しているのは、恒常的に人が配置されているのに、3年で取り替えるのをやめてほしいということだ。
- 現実の仕事があるのかないのかといえば、いろいろな議論があるとは思いますが、もともと長期にわたって、未来にわたってその業務が継続することを前提としているわけではなかった。
- 以前に正規の人がいて今非正規という例が現にある。引き継ぎの手間、時間がある。教員、事務室の負担。そこをなんとかしてくれ。
- たしかに、いろんなケースがあるんだろうと思う。そのようなことも含めて。議論を仕分けしながら考えなくてはいけない。例えば、今まで正規職員が配置されていたポストを、ある時点で契約職員や短時間の方に置き換えた時、そこには組織運営上の判断が働いている。つまり、業務の今後の姿を想定して、そこにふさわしい組織のありようとして、こうしようという判断が働いている。正規職員がいたところに、契約職員が入ったから、そのままその仕事をフルに引き継いでいるかと言えば、そうではないはずだ。もし、そうなら、組織のやり方がおかしい。そういうふうを考えなければならない。切り替わった瞬間に、昨日と今日がひきつがれていないというのは無いとはいき切れないが、それは本来、そうした考え方〔職員が非正規化されたことについての組織運営上の判断〕に立って、変えていかなければならない。
- 組織をデザインするとき、3年というのが前提条件になってしまっていて、制約になっている。今の制度の中で組織をデザインするしかなく、自由度が限定されてしまっている。それが活力を削いでいるという理解をしている。ある学科の図書には1名の非正規職員しか配置されていない。そうするしかなくなっている。そのことで、そのパフォーマンスが下がる。不安定化する。そういう事態が生じていることを問題にしている。
- 頂いたデータについてはきちっとみていく。そういうケースがあることはその通りだと思う。一人職場についても、あるべき姿を前提にしてどうなのかということもあるだろうし、今ある姿をこう変えるべきではないのかということも前提にした組織管理や業務管理があるのかもしれない。そこはいろんなアプローチの仕方があると思っている。そういう中では、つぶさに見ていかざるを得ない。ただ、そういう中で、そのようなケースを、「よりそうしたほうがいいのか」とか「今の姿を前提にしないほうがいいのか」と考えるなら、「今の組織管理や人事管理は…」というのは、着眼としてはありうると思うが、それだけで将来の姿を見直していく事はできないというのが、今の私の立場だ。
- フルタイムである契約職員の人長期間いるのは問題だと思うが、パートタイムである短時間勤務職員の人に期限をつけている根拠は？
- 雇い止め問題。その業務が〔将来的に〕なくなるかもしれない。そういう中で、6時間〔短時間勤務職員〕の方を期限無く雇用する形をとっていたときに、「仕事が無くなりましたから辞めてください」という形はとれない。
- だから1年毎に雇用契約を区切っている。
- 〔かつては2年期限だったものを、当時の〕病院長の発言で2年から3年になった。5年にしたからといって支障があるのか？
- 繰り返しある期間雇用した場合に、起きてくる問題はある。ある回数を超えて、そのときに想定される問題も睨みながらやらざるを得ない。
- ？
- 1年更新を繰り返していくことで、雇い止めができなくなる。労務上の問題が起きないようにすることは、労

務管理を担当する者の責任だ。

- 今いろんなところでこの問題は議論されていて、職員課長が指摘されたこと〔前の発言〕は大事なポイント。  
「仕事がなくなったから辞めてもらえばいいじゃないの」とおっしゃるが、大学側がそう思っても、本人がどう思われるか。
- 〔裁判に訴えるか否かなど、雇い止めについて、どう判断するかは〕労働者個人の権利の問題。
- そういう問題が起きる。3年で構築している制度に意味を持たせており、そこで生ずる不都合も見極めながら、今そういう判断をしているということであって、逃げているということではない。立ち位置を定めているということ。  
そういうこと〔雇用期限〕による支障と、そうしないこと〔雇用期限撤廃〕による支障があって、その上での判断をしている。  
そのこと〔雇用期限〕による支障が無いとは言わない。しかし、そうしないことによっていろんな問題がある。  
多面的に考えなければいけないということを1時間以上前から言っている。
- 3年で区切るということに対する説得性がない。何が根拠なのか？そもそも期待権が発生して何故悪いのか？これまでの回答はその点について答えていない。
- 5年10年と繰り返した時は、雇用主がその契約を一方的に打ち切るの難しいというのが、ひとつの現実的な解釈として存在する。その切り分けが3年であると考えている。世の中の解釈が変わって5年になるかもしれない。そうなれば大学のルールも変わるかもしれない。
- 〔世の中の解釈が変わって5年になるかもしれない、という点について〕今なぜできない？
- 様々なリスクを考えて我々はこの判断をしている（正規職員も同じ）。そこまで同じ質の問題として位置づけるのも難しい。
- 6月期手当の実現については感謝する。だが、雇用更新の制限については納得できない。非正規職員の業務は臨時的なもので、将来的にその業務が続くかどうかはわからないということで、3年の雇用期限だという。しかし、そもそも大学運営における業務の見直しのサイクルというか、例えば中期目標は6年、6年間毎に大学の方向性を検討するというのがひとつのサイクルとして存在する。それなのに、非正規職員の雇用期限は、なぜ3年なのか？業務の見直しと言うけれども、3年という数字は、あまりにも現実とかけ離れた数字ではないか？いったい大学として「臨時的な業務」とは、どのようなものを想定しているのか？
- 業務の質が変わってくることがある。ある事業がスタートして2年、3年たったときに、最初はこういう仕事だったけれども、この部分を担う人にはこういう仕事をやってもらいたいという変化が起きてくる。変化が激しい中で、組織としてどれだけ措置を高めていくかという観点で考えた時に、ある種の〔人事面での〕自由度、可能性を残すということも業務運営の観点から大事だ。人を配置して、そこで何をやっていただくかということは、常にあらゆる見直しの下にさらされていることは間違いない。正規職員も同じではないかと言われるかもしれないが、正規職員は多様な組織能力を身につけるトレーニングを受けていて、別の人事管理のシステムの中にある。それぞれのいろいろな事情の中で判断している。おっしゃられるような、ある切り口で見たときに、こうであるという部分と、そうでない部分があるということを理解していただければ一番良いと思うのだが…。
- もう時間である。
- 部局の人事担当者に、もっと大学が「〔その人材が〕特に必要である認めるとき」という就業規則の〔例外規定の〕内容や手続きを説明すべきではないか？
- 要求2の〔正規職員登用制度新設〕について、選考試験採用は制度化してもらえると考えて良いのか？
- 協議採用はあり得る。
- 非正規職員が置かれている現状認識は、一定程度理解してもらった。引き続き団交を持って欲しいと思っているので、よろしくお願ひしたい。
- 引き続き協議の場を。3年期限を人類滅亡までやるということではない。いろんな状況の中で起きている。引き続き今のことを多面的、多角的に考えていきたい。いろんなことを合わせ考えながら、その時々々に適切な判断をしていくのが我々の立場であるということをご理解頂きたい。そちら〔組合〕の目線でみて、このような問題であるというのはわかった。