

2014年 6月 19日

北海道大学

学長 山 口 佳 三 様

北海道大学教職員組合

執行委員長 羽 部 朝 男

北方生物圏フィールド科学センターに所属する非正規職員（林業技能補佐員、事務補佐員、臨時用務員、用務補助員）は、世界屈指の研究・教育フィールドである北大研究林の維持と発展において極めて重要な役割を担っています。例えば、林業技能補佐員は、林木の伐採や育林等の森林管理に関わる作業のみならず、野外での研究施設の設置や管理、長期間にわたる大型モニタリング研究支援、さらには実習での学生の直接指導など多様な業務に正規職員と一体となって従事しています。

彼らは継続的な雇用の中で、さまざまな業務に意欲的に取り組むことで、業務の幅を広げスキルを大きく向上させてきました。事実、ベテランの林業技能補佐員の多くが林内外の植生や地質、気候条件について、転勤族の教員や技術職員よりもはるかに詳しく、なかには地域に自生する植物種すべてを同定できるものもおります。彼らの深い知識や高度な技術を拠り所にして着想を得、実現した研究プロジェクトは数知れません。学生実習においても、地域の自然を知り尽くした林業技能補佐員が直接指導できることが現場重視の生きた教育へとつながっています。まさに、彼らが培ってきた知識と技能は、フィールド研究と教育を大切にす北海道大学の誇りといえます。

北海道大学は、このような地方勤務の非正規職員の高度な技能を正當に評価し、彼らに対して相応の待遇を用意すべきです。ところが、その給与は1980年以降の採用者において、有期雇用を前提とした賃金形態のもと低水準で頭打ちとなっています。驚くべきことに、他大学の有期雇用職員の給与水準が北大のそれを上回るケースすらあります（別紙資料1-1, 1-2）。

組合は、前回2011年の団体交渉で林業技能補佐員の待遇の改善を要望しました。しかしながら、全く改善がなされませんでした。特に、頭打ちの撤廃要求に対しては、当時の高杉理事からは「林業技能補佐員が特殊な業務についていることは承知している。そのことを考慮して、雇用の更新回数に制限を設けていない。また、日給加算額を支給しているなど、他の契約職員よりも特別の配慮をしている」との回答を受けました。研究林の多くは過疎地域にあり特殊業務に従事できる人の絶対数が不足しています。この

ようななかで雇用の更新回数に制限を設けていては研究林の研究教育活動を維持できなくなってしまう。大学のために更新回数に制限を設けていないことを地方施設勤務者への配慮としてとらえることは明らかな誤りです。また、賃金頭打ちの根拠について質問したところ、当時の大西部長は、「公務員時代の1980（昭和55）年に出された文部省通知、文人給第109号である」と回答しました。国立大学が法人に移行したのちも、頭打ちの根拠にこの通知を挙げ続けることは適当ではありません。

地方の非正規職員は、現在の経済的な困窮に悩まされ将来の生活に大きな不安を抱えています。賃金はこの数年間で大幅に減少し、あと少しで生活保護申請に迫る危機的状況にあります（別紙資料2-1, 2-2）。最近では、地方特有の問題も目立つようになりました。たとえば、天塩研究林や中川研究林の職員が多く住む中川町では2013年に町唯一の高校が閉校になり、子供を遠方の高校へと通わせるために仕送りしている職員もいます。地方では、通勤や買い物で長距離移動をしなければなりません。昨今のガソリン価格の急騰が家計を圧迫しています。彼らの生活苦を軽減し、将来の不安を少しでも取り除くため、一刻も早く給与面での待遇改善をしていただかなければなりません。

また、非正規職員の療養休暇や介護休暇は正規職員とは異なり無給であるため、不測の事態が起きた時は直ちに減収になります。とくに林業は労災発生率が他の業種と比べて著しく高いことから、療養休暇の見直しは早急に図られるべきです。

さらに、林業技能補佐員の業務はさまざまな機械を用いることから身体的なリスクが高いものですが、従来の作業手当はチェーンソーやブラッシュカッター、架線作業などごく一部の業務を対象にしたものにとどまっております（山上手当）、その支給が冬期限定となっている研究林もあります（別紙資料3）。研究林では林道の維持管理や伐採等でブルドーザーやパワーショベル等の大型機械を用いた作業が多く、これらは小さなミスが重大な事故につながる恐れのある危険作業であり、従事するには免許も必要です。特に急斜面で林道の狭い研究林内での作業は、一般道路の建設作業から比べてリスクが高いことから、オペレーターへの精神的な負担が非常に大きなものとなっています。このような特殊作業に対して、相応の手当が支給されるべきです（別紙資料3）。

このような状況にかんがみて、今回、林業技能補佐員、事務補佐員、臨時用務員、用務補助員の待遇改善に関し、下記の要求での団体交渉を申し込みます。大学地方組織の将来を見据え、大学で生計を営む職員の困窮を改善するための前向きな対応を進めてくださいますようお願いいたします。

要求項目

研究林（地方施設）に勤務する林業技能補佐員、事務補佐員、臨時用務員、用務補助員について、以下のとおり待遇を改善すること。

(1) 1980 年以降採用の林業技能補佐員、事務補佐員、臨時用務員、用務補助員に適用されている基本賃金の頭打ちを撤廃すること。もしくは、頭打ちの水準を次のように上げること

- 1) 林業技能補佐員については、一般職（B）2 級の 101 号俸相当
- 2) 事務補佐員については、一般職（A）1 級の 92 号俸相当
- 3) 臨時用務員と用務補助員については、一般職（B）1 級の 118 号俸相当

なお、頭打ちの撤廃の代替案として要求した頭打ち変更の水準は、現状より上の級への昇格がないことを前提としたうえで、現在の速度で順調に昇給した場合に、林業技能補佐員で 60 歳、事務補佐員で 40 歳、臨時用務員と用務補助員では 47 歳で到達が期待される号俸に相当する（別紙資料 4-1）。参考のため、この水準を採用した場合の給与総額と大学の負担増加分について、林業技能補佐員を例として示した（別紙資料 4-2）。

(2) 林業技能補佐員、事務補佐員、臨時用務員、用務補助員について、一部の特別休暇を正規職員と同等にすること。一部の特別休暇としては、

- 1) 現在の療養休暇（無給、1 年度につき 10 日以内）の代わりに、正規職員と同じ病気休暇（有給休暇、原則 90 日まで）を認めること。
- 2) 介護休暇（無給、5 日以内、要介護者が 2 名以上の場合は 10 日以内）も正規職員と同じく有給とすること。

(3) 山上等作業手当での適用範囲を拡大すること。具体的には、冬期限定支給となっている苫小牧研究林について、冬期以外でも手当てを支給すること。

(4) 大型機械（ブルドーザー、パワーショベル、ショベルローダ、グラップル、ダンプ等）のオペレーション作業手当てを新設すること。

以上