

12月27日に総長会見を行いました

総長会見が12月27日に行われ、組合からは松本委員長をはじめ四役が出席しました。
以下、概要をお知らせします。



委員長：総長は各部局をまわり北大のビジョンについて話しておられる。本日は組合の立場として総長のお考えをうかがいたい。

1. 教員人件費ポイント削減方策について

総長：法人化の時から基盤研究費は縮小(10%程度)され続け、別枠だった人件費にまで影響が及んでいる。組織は人、人は確保しないといけない。人件費、研究費、社会貢献といった必要な費用のバランスをどうとるか。選択と集中には、北大全体での合意形成が重要となる。部局の意見・意向を聞くことを心掛けている。北大は何をウリにするのか。皆が納得できる実行プランを1月以降に作成する予定である。

委員長：若手の優秀な研究者を確保することを優先してほしい。人事がストップし将来が見えないとなると、出ていく先を考え始めるようになる。若手を育てる観点を、実行プランにぜひ入れてほしい。

総長：部局長ともテニユア制度について今年度中に制度化し、2018年4月から実行に移したい。現在は教育負担が重く、雑務も多い。65歳以上で教育経験豊富な人を、教育の専門職として雇用することを検討している。

2. 「無期転換ルール」の適用と「5年雇い止め」について

委員長：労働契約法の改正により、2018年4月から無期転換ルールが本格的に実施される。5年雇い止めの撤廃を願いたい。東京大学、室蘭工業大学が無期転換ルールの実施を決めている。

総長：大学の研究室はポストに空きがでないと上に上がれない。5年ルールは若手教員が決断して選択するという機会となり、これがないとポストだらけになるだろう。平成25年4月に5年ルールを作っている。

委員長：事務系の非正規職員の場合はどうか。

総長：正規登用試験を行っている。障害者雇用はこれとは別枠に行っている。特殊技能をもつ人は5年を超え

た雇用も実施している。

委員長：若手教員は5年の区切りをつけ、ケジメをつけているということ、事務系職員は正規職員への登用試験を設けているというお話だと理解する。この無期転換ルールについては、団体交渉を申し入れたい。5年ルールのもとに非正規雇用の人たちが入れ替わり、仕事の効率下がっているという問題がある。無期転換を避けるためのワーキングは、法の主旨に反する。

総長：プロジェクト、科研で雇っている人もいる。すべてを一本化して、一律に5年ルールはダメとは議論できない。

3. 防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」について

委員長：総長は非戦の社会を作るという立場を明確にされた。組合もその方向性でこの問題を議論しないといけないと考えている。

総長：アメリカではデュアルユース的な研究資金が多い。とはいえ、学術会議の方針に沿ってやっていく。慎重な姿勢を崩さず対応していく。現在は北朝鮮問題があるように、非戦とはいえ、防衛はしっかり考えないといけない。どの資金が当たったからダメというのは短慮なのではないか。

委員長：デュアルユースだからこそ、カネの出所でケジメをつける必要がある。

総長：国が非戦のスタンスをどう形成するのが重要である。憲法の問題もある。カネについては大学として声をあげる必要がある。応募する/しないではなく、大学としての意思を示す必要がある。

委員長：合意形成が大学のもっとも大事な役割というのは、共通理解だと考える。最後に、北大の動きは社会も見ており、北大がどんな意思を表明するか注目していることは付言しておきたい。

(文責・執行委員会)