

2020年4月21日

北海道大学

総長職務代理 笠原 正典 様

北海道大学教職員組合
執行委員長 山形 定



団体交渉申込書への追記・補足

当組合は、昨年12月以来これまでに3度、大学側との間で団体交渉を行ない、特に1月31日づけ団体交渉申込書（以下、1/31 団交申込書とする）に基づいて2回（2月27日と3月26日に）、団体交渉を行なった。この2回の交渉でも同団交申込書の内容をすべてカバーするには未だ至っていない。

加えて、当組合からの質問・要求に対して、大学側から行なわれた説明・回答は決して十分なものでなく、この点も踏まえて当組合は3月26日の団体交渉の席上、追加の要求を口頭で行なった。さらに、この間一貫して継続交渉事項であり続けている非正規雇用者の無期転換の問題に関して、先般3月30日づけ団体交渉申込書（以下、3/30 団交申込書とする）を提出した。

これら諸事情がやや錯綜してきているとの理解のもと、当組合としては、早期の開催を要望している次回団体交渉における議論の整理・効率化の意味も込めて、今般この「団体交渉申込書への追記・補足」を提出することとした（なお、以下での項目列挙は基本的に1/31 団交申込書に即している）。事情・趣旨をご理解の上、適切にかつ可及的速やかに対応いただきたくお願い申し上げます。なお、回答は極力、書面でご提示いただきたい旨、合わせて申し添える。

記

（文章が長い場合には、下線を付することで要求等の内容を明示した）

(1) 非正規雇用者の無期転換について（1/31 団交申込書①、及び3/30 団交申込書）

①去る3月26日の団体交渉において口頭で要求したとおり、TOEIC700点以上の（或いはそれに相当する）英語力を有する有期雇用職員については、5年超の雇用継続を認めるべきである。より具体的に言えば、平成24年12

月 25 日役員会決定「非正規職員の雇用年数等の見直しについて（教育・研究従事者及び病院の診療等従事者を除く）」という文書に、「見直しの内容」とある中で「雇用年数の特例」に当たるケースが列挙されているが、その中の 2)（「2）当該部局の責任において、当該者が退職するまで当該雇用財源（退職手当を含む）を確保し雇用する場合で、次のいずれかの条件を満たす非正規職員」）で①及び②とある、そのあとに③として「③TOEIC700 点以上の（或いはそれに相当する）英語力を有する非正規職員」

という項目を書き加え、現行の③（「その他、大学が特に必要と認める者」）を④とすること。

【趣旨説明】求められる英語力の水準としてここで「TOEIC700 点以上」とする根拠については、北大が昨年 6 月に文科省に提出した「平成 30 事業年度に係る業務の実績に関する報告」（https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/11/21/1422691_002.pdf）の印刷 36 頁（pdf ファイルの 38 頁）の次の記述を参照。

「組織の活性化・国際化を促進するため、（中略）特に、国際対応力を強化するため、TOEIC700 点以上の職員比率を正規事務職員全体の 20%以上に増加させる」。

正規事務職員全体の約 80%が達成できていない水準である TOEIC700 点以上の英語力を有する職員を、北大が現在非正規職員として雇用しているのであれば、或いは今後非正規職員として雇用するのであれば、そのような能力を有する職員が、北大が今後の国際対応力強化を図るためにぜひ必要な人材であることは、北大が文科省に提出した上記文書自体の上記記述から見て全く明白である。したがって、本来正規事務職員として雇用されるのが望ましいそのような人材が、仮に非正規職員として北大に職を得たのであれば、北大は当該人材に長期間働いてもらえるよう、ふさわしい処遇を当然行なうべきである。以上のような考えからこの要求を行なう次第である。

なお、予め記すと、この要求を拒む理由として例えば「正規職員は英語力以外の点で優れている」などという理由は全く成り立たない。そもそもいかなる場合であれ、北大が行なう雇用が英語力だけの判断によって行なわれるはずがなく、また行なわれてよいわけがないからである。また、そのような仕方での理由づけは、端的に非正規職員に対する侮辱だと言わざるをえず、その意味からも断じて認められない。この点、予め申し添えておく。

①3/30 団交申込書については、要求内容は同申込書に記載したとおりであるので、大学側の回答を求める。なお、同申込書は、大学側が非正規雇用者の無期転換の問題に正面から向き合って何らか具体的な改善を図っていかない限り、当組合としてはこの問題を絶えず大学との交渉の焦点に据え続けるという、当組合の意志の現れでもあると理解されたい。

②3/30 団交申込書と一部内容的に重なるが、現下の緊急事態に鑑み、以下要求を付け加える。新型コロナウイルス感染症拡大防止のための様々な措置・要請との関係で現在雇用情勢が急速に悪化しつつある。現在、北海道大学が雇用している有期雇用職員を雇い止めすることは、（新たな雇用の確保が急激に困難になりつつあることを思えば）雇い止めされた側の生活の困窮を直ちにもたらしかねず、大きな社会的責任を有する機関である大学のすべきことではない。現に大学によって雇用されている人々の雇用を守るべきであり、雇い止め期限が来た職員については雇用期限の一時的延長を行なうよう大学側に求める。

(2) 非正規雇用者の待遇改善について（1/31 団交申込書③）

①以下で個別具体例について改めて大学側の見解を質したく思うが、その前に、当組合が 1/31 団交申込書で記した要求をする際の根拠とした同一労働同一賃金ガイドライン（厚生労働省告示第 430 号）についてお尋ねする。

昨今、新型コロナウイルス感染症対策として政府や自治体から外出自粛要請や休校要請などが出されており、その中には法的根拠のあるものもあるが、多くの要請は、根拠となるべき対応する法律がないまま出されている（例えば、安倍首相による 2 月末の休校要請）。しかし、それら要請は一般に基準とされ、多くの人々がこれに従う形で行動してきており、そして人々のそのような判断が誤りだとは言えない。この点については、やはり規則上の根拠を必ずしもつねにはっきりさせないまま教職員に対して種々の要請を行なってきた北海道大学当局も、同様の判断をしているものと推察する。

であればなおさら、いわゆるパートタイム・有期雇用労働法の 2020 年 4 月施行に合わせる形で、つまり根拠となるべき対応する法律に合わせて、政府から提示された基準（告示）である同一労働同一賃金ガイドラインを基準とし、これに沿った要求を当組合が行なうのは全く妥当だと考えるが、当組

合のこのような判断を大学側は誤っていると考えているのか、それとも妥当だと考えているのか、ぜひお答えいただきたい。

去る 3 月 26 日の団体交渉で明らかになったように、大学側は同一労働同一賃金ガイドラインに従う必要は必ずしもないと判断しているようであり、この点での当組合と大学側の判断の違いは、今後交渉を進める上で決して無視できない極めて重要な問題であるので、お尋ねする次第である。正面からの誠意ある回答を書面によりご提示いただくよう、切に求める。

④先の 3 月 26 日の団体交渉において大学側から現行の非正規職員の待遇が不合理とは言えないとする見解が示された。以下で示す〈北大の現状〉は、同一労働同一賃金ガイドライン（以下、ガイドラインとする）に明らかに反していると当組合は考える。非正規職員のこれら待遇がガイドラインに反していないと大学側が判断する具体的理由を明確に回答されたい。

④-1 賞与

〈賞与支給について、ガイドラインに記されている「問題となる例」〉賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給しているA社においては、**通常の労働者には職務の内容や会社の業績等への貢献等にかかわらず全員に何らかの賞与を支給しているが、短時間・有期雇用労働者には支給していない。**

〈北大の現状〉正規職員には全員に賞与を支給しているが、短時間勤務・嘱託職員には支給していない。

④-2 手当

〈「特定の地域で働く労働者に対する補償として支給される地域手当」について、ガイドラインで示されている基準〉**通常の労働者と同一の地域で働く短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一の地域手当を支給しなければならない。**

〈北大の現状〉地域手当は、正規職員には全員に支給しているが、**正規職員と同一の地域で働く嘱託職員には支給していない。**寒冷地手当は、正規職員全員には全員に支給しているが、**正規職員と同一の地域で働く短時間勤務・嘱託職員には支給していない。**

④-3 福利厚生

〈「法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇であって、勤続期間に応じて取得を認めているもの」について、ガイドラインで示されている基準〉 **通常の労働者と同じの勤続期間である**短時間・有期雇用労働者には、**通常の労働者と同じの**法定外の有給の休暇その他の法定外の休暇を付与しなければならない。

〈北大の現状〉年次有給休暇については、正規職員には採用時に 20 日付与されており、これに対して、特任教員・契約・短時間勤務・嘱託職員：6 か月以上の雇用期間を定めて採用された場合採用時に 5 日付与されている（**同一でない**）。

ドナー・産前産後・保育・母体保護・病気・生理休暇については、正規職員には有給の休暇が付与されており、これに対して、特任教員・契約・短時間勤務・嘱託職員には無給の休暇が付与されている（**同一でない**）。

なお、団体交渉時に再三指摘したが、上記④-2、④-3については労働者の勤続期間及び勤務場所（地域）のみをもって、正規職員と同等の待遇としなければならないと定められている。従って、職務の内容や配置の変更の範囲の違いによって、その合理性が定まるものではない。また、④-1については貢献度の違いに応じた待遇の違いは認められているが、休業など一時的のものを除けば、大学に対する貢献が全く無い職員はいないことから、賞与の不支給はガイドライン違反となる。これらの点に特に留意の上、書面によりご回答いただきたい。

(3) 長時間労働の是正について（1/31 団交申込書④）

この点については、去る 3 月 26 日の団体交渉と並行する形で過半数代表と大学の間で労使協定が締結され、かつ覚書が取り交わされたことに鑑みて、まずは今後の推移と、労働時間削減のための大学側の対応とを、見守りたい。

但し、去る 2 月 27 日の団体交渉の際に大学側から提示された資料によって、労使協定違反の長時間労働の実態が一部に見られることが明らかになったことを当組合は重く受け止めており、今後とも大学の教職員の労働実態については引き続き監視をしていく必要があると考えている。よって当組合としては今後とも折々に、大学側には同種の資料の提供を求めていくことをこの際明確にし、大学側の誠実な対応を期待する旨申し添える。

(4) 年俸制について (1/31 団交申込書⑤)

当組合が 1/31 団交申込書で記した要求への回答を求めるが、その際特に、評価項目の公平性を保つ観点から、広く該当教員に現行制度のフィードバックを聞き取りをするなどして、公正な評価基準を策定していただきたい。

(5) TA、RA の扱いの問題について (1/31 団交申込書⑥)

当組合が 1/31 団交申込書で記した質問・要求への回答を求める。特に、現状では、TA、RA 期間を通算 5 年の勤務期間に組み入れることにより、優秀な大学院生に応募資格がないという状況が生じており、学内での若手研究者の確保（雇用）に困難が生じている。また、同じ理由により、優秀な大学院生を TA・RA として雇用することにリスクが伴い、TA・RA の確保に困難が生じている。これら困難に特にご留意いただきたい。

合わせてこの際質問を追加する。文科省・厚労省が共同で発出している通知「大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する労働契約法の特例について」には、「学生として大学に在学している間に、TA（ティーチング・アシスタント）、RA（リサーチ・アシスタント）等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に算入されません。」とあるが、北海道大学はこれをどう理解し、どのように運用しているのか、以下の点に即して明らかにされたい。

1. この特例が対象者とする北海道大学の職種

2. 当組合は「TA、RA を契約期間に算入されません」という運用を一般の非正規雇用職員にも適用すべきと考えるが、いかがか。運用適用の可否および否の場合にはその理由。

(6) 軍事研究等に関する北海道大学の立場について (1/31 団交申込書⑦)

当組合が 1/31 団交申込書で記した質問・要求への回答を求める。合わせて次の要求を追加する。

⑦大学からの情報開示については、研究戦略室および同幹事会等の議事録に基づく説明を求める。

⑧組合の団体交渉の申込先は総長職務代理であり、本人あるいは全権委任され得る研究担当理事などとの交渉を求める。

(7) 職場環境の改善について（1/31 団交申込書⑧）

当組合が 1/31 団交申込書で記した要求を再掲し、以下、趣旨説明を付け加える。

- ・日々の休憩時間を確保するため、および有給休暇の完全消化を可能とするために、職場に十分な人員配置を行なう、業務を簡素化するなどの対策を直ちに講ずること。

【趣旨説明】 団体交渉時の説明資料をして提出された超過勤務手当の一覧は 36 協定を越えたものも存在し、組合として容認することはできない。新型コロナウイルス感染症に関わっても職場から切実な声が挙がっている。職員の適切な配置は喫緊の課題である。経験豊富な非正規雇用職員の雇用期限を撤廃させ配置するなどを含めた具体的な方策に取り組むよう要求する。

- ・「北海道大学ではハラスメントを黙認しません」という宣言が実効性を持つように、職場でハラスメントが起こらないように対策を直ちに講ずること。（これについては趣旨説明の追加はなし）

- ・ハラスメントが繰り返されないように、外部専門家を加えてハラスメント相談体制を直ちに抜本的に見直すこと。

【趣旨説明】 この背景にある事情とは、「大学のハラスメント相談室に相談しても解決しない」として組合に相談が持ち込まれる事例が増えていることである。ハラスメントが起きないように十分な人員配置と業務簡素化を行なうことが必要である。これと合わせて、ハラスメントが発生した場合に実効性のある解決策を講じるために、相談員の判断による人事異動の可能性などについて検討すべきである。

- ・大学敷地内で冬季に多発する転倒事故によって教職員・学生がケガをすることのないように道路の傾斜軽減、透水性舗装の実施など具体的な有効策を可及的速やかに講ずること。

【趣旨説明】 労災の大きな部分を占め、労働基準監督署からも指導の入っている冬季の転倒事故を無くすためには、注意喚起だけではなく物理的要因を無くすことが不可欠である。車道補修はなされるものの構内歩道の改善はほとんど進んでいない。冬季スリップ防止を小石散布だけに頼るのでは

なく歩道構造の改善に取り組むべきである。

- (8) 団体交渉等への参加に関する取り扱い（いわゆる職務専念義務免除の問題）について（1/31 団交申込書⑨）

これについては別途、厚生労務室を窓口として当組合は大学側と協議を進めつつあると理解しており、この協議に関して大学側の誠実かつ建設的な対応を期待する旨記しておく。

以上