

令和2年6月5日

北海道大学教職員組合
執行委員長 山形 定 殿

国立大学法人北海道大学総長職務代理
笠原正典
〔公印省略〕

回 答 書

2020年4月21日付け「団体交渉申込書への追記・補足」にて要望のあった件
について、別紙のとおり回答します。

2020年4月21日付け「団体交渉申込書への追記・補足」への回答

【要求事項(1)－㉞】

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）」に定められた「雇用年数の特例」に該当するケースに、「TOEIC700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」を追加すること。

【回答】

これまでの団体交渉において申し上げてきましたとおり、平成24年の役員会で決定された現行のルールについて、本学としては適法な取扱いであると考えており、現時点で方針は変わっておりません。

そのうえで、本学の教育研究力の強化という観点から、現行のルールの見直しについて、「見直しを行う」ことを前提にするということではなく、大学としてそういった対応が可能かどうかというところから、様々な観点で検討を行っているところです。

今回いただいたご意見につきましても、現在行っている検討の参考とさせていただきます。

【要求事項(1)－㉟】

3/30 団交申込書の要求内容について回答を求める。

「2020年3月に雇用期限を迎える非正規雇用職員の雇用継続あるいは6ヶ月のクーリング期間を経ないで再雇用すること。それ以降雇用期限を迎える非正規雇用職員も同様に扱うこと。」

【要求事項(1)－㊱】

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うよう大学側に求める。

【回答】

本学では、非正規職員・有期雇用職員の雇用に関し、現行のルールに基づき、適切に雇用管理のうえ手続きを行っており、本取扱いに変更はございません。

【要求事項(2)－⑦】

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、大学側はガイドラインに従う必要はないと判断しているようであり、この点での組合と大学の判断の違いは、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。

【回答】

ガイドラインは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の待遇の違いの不合理性の判断において1つの指標となるものであります。

一方で、あらゆるケースをカバーするものではなく、必ずしもガイドラインに示されている指標のみによって不合理であるか明らかとなるわけではなく、個別具体的な待遇の違いの不合理性の判断に当たっては、司法判断により示された解釈を重視すべきものと考えております。

本学としては、ご指摘のような「ガイドラインに従う必要がない」という判断ではなく、同一労働同一賃金への法対応にあたっては、ガイドラインを1つの指標とし、最高裁判例によって示された解釈、本学の賃金制度及び・休暇・休職制度が、法人化以前の国家公務員制度に基づく制度設計に起因するという特殊性を踏まえ、待遇の違いの不合理性について整理を行い、「不合理な待遇の相違である」ことが明らかなものについては、令和2年4月1日の法律の施行に伴い、待遇の見直しを行うことといたしました。

【要求事項(2)－①】

非正規職員のこれらの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。

【要求事項(2)－①－1】

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。

【回答】

正規職員は、大学の運営に関わる業務、専門的知識を生かした専門的業務又は教育研究等に従事し、当該業務の遂行に一定の権限（承認・決裁・指示・指導・進捗状況の管理等）が付与されるとともに責任を負います。また、求められる責任、役割、能力（業務計画の立案、業務の掌握、業務の改善、折衝、指導育成等）は、昇任することによって高くなり、勤務成績の評価を受けます。

賞与は、正規職員に求められる責任・役割や、これらに対する評価に応じて支給しており、このうち、期末手当は一定率分に相当する手当として、また、勤勉手当は勤務成績に応じて支給しています。

短時間勤務職員は、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲の点で正規職員と権限や求められる責任、役割、能力、昇任の有無などに違いがあることから、期末手当・勤勉手当は支給していません。

嘱託職員は、職務の内容は一定で勤務成績の評価を受けないなど、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲の点で正規職員と違いがあることから、期末手当・勤勉手当を支給していません。

本学の場合、賞与は、正規職員に求められる責任・役割や、これらに対する評価に応じて支給しているため、ガイドラインに示されている「問題となる例」には、あてはまらないと考えております。

【要求事項(2)－①－2】

手当（地域手当，寒冷地手当）

＜「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，正規職員には全員に支給しているが，短時間勤務・嘱託職員には支給していない。

【回答】地域手当について

嘱託職員は，再雇用後は勤務地域が一定であり，大学独自の基本給体系として定年前の職種や職位にかかわらず職務内容に応じた単一の基本給であることから，勤務する地域間の調整を図る地域手当は支給しておらず，ガイドラインに示されている例にはあてはまらないと考えております。

【回答】寒冷地手当について

寒冷地手当は，長期継続雇用を前提にライフステージに応じた生活関連手当として制度設計されているものであり，ガイドラインに示されている例にはあてはまらないと考えております。

【要求事項(2)－①－3】

福利厚生（休暇）

＜「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＞

通常の労働者と同一の勤続期間である短時間・有期雇用労働者には、通常の労働者と同一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）。

【回答】

ガイドラインは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者について、待遇の決定条件ないしルールを同じくする場合で、かつ、職務の内容や職務の内容及び配置の変更の範囲がほぼ同一であるケースにおける考え方を示しているものであり、本学の場合、非正規職員は、職務の内容、当該職務の内容・配置の変更の範囲の点で正規職員と違いがあることから、休暇制度に差を設けています。

なお、令和2年3月26日に実施した団体交渉において、本学においては、第Ⅲ期中期目標・中期計画において、「教職員のワークライフバランスの充実のため、教職員休暇制度、子育て支援制度を改善するなど、働きやすい職場環境作りを推進する」ことを掲げており、将来に向かって働きやすい職場環境作りにつながるような休暇制度の見直しについて検討していきたいとしておりました。

本学では、当該中期計画を踏まえて、これまでも、①男性教職員が育児参加しやすい環境を整えるため、出産休暇及び育児参加休暇を見直し、出産養育休暇に改めたこと、②長期休暇を取得しやすい環境を整えるため、夏季休暇をリフレッシュ休暇に改め、取得可能な期間を拡大したこと、また、③子育て支援の観点から子の看護休暇の対象となる子について、「小学3年生まで」を「小学6年生まで」に引き上げるといった施策を講じてまいりましたが、今年度は、非正規職員の休暇制度について見直しを行う予定です。

具体的には、以下に掲げるとおり、非正規職員の休暇制度について、正規職員の休暇制度に準じ、①現在無給の特別休暇を有給化、②有給の特別休暇について取得期間を拡充、③有給の特別休暇の新設といった見直しを行う方向で、準備を進めているところです。

令和2年8月1日の改正を予定し、今後、就業規則関連規程の一部改正について、過半数代表者への意見聴取手続きを行う予定です。

①現在無給の特別休暇を有給化するもの

No.	種 別
1	療養休暇
2	生理休暇
3	労働災害休暇
4	障害者通院休暇
5	産前休暇
6	産後休暇
7	母体保護休暇
8	保育休暇
9	介護休暇
10	ドナー休暇

②有給の特別休暇について取得期間を拡充するもの

No.	種 別	取得期間（現行）	取得期間（見直し後）
1	災害時休暇	3日以内	必要と認められる期間

③有給の特別休暇を新設するもの

No.	種 別	取得期間（正規職員と同様）
1	結婚休暇	連続する5暦日の範囲内
2	父母の追悼休暇	1日
3	災害復旧休暇	7日以内
4	人間ドック休暇	2日以内（1年につき）
5	ボランティア休暇	5日以内（1年につき）

【要求事項(3)】

長時間労働の是正について

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。

【回答】

組合からの意見表明として承りました。

【要求事項(4)】

年俸制について、1/31 団交申込書で記した要求への回答を求める。

【要求事項(4)－1】

現在運用している年俸制への意見を学内から直ちに広く聴取すること。

【回答】

現在の年俸制及び業績評価は、部局長等連絡会議での意見聴取、教育研究評議会での審議を経て、役員会で決定しており、学内の意見を踏まえた制度設計をしております。

現在、平成31年2月に文科省から示された人事給与マネジメント改革に関するガイドラインを踏まえ、新年俸制及び年俸制教員に係る業績評価の厳格化を検討していますが、これらの導入に当たり、特に、新たな基準の業績評価は現行の年俸制を含めた全ての年俸制教員に適用されることから、現在の年俸制制定時と同様に部局長から意見聴取を行いたいと考えております。

【要求事項(4)－2】

業績評価基準を明確にし、学内での説明会や個別説明を行うなどして大学関係者に広く周知すること。

【回答】

業績評価の基準については、毎年度各部局に対し部局長宛ての業績評価実施通知を送付する際、併せて業績評価実施要領を送付し、評価基準を明確に示すとともに、各教員への周知を依頼しており、評価基準の周知は十分に行われていると認識しているため、別途説明会を行うことは考えておりません。また、個別説明については、年俸制適用者から、業績評価基準について説明を求められた場合は、各部局で対応しております。

【要求事項(4)－3】

当事者が自らの業績の評価に対して不服の念をいただく場合には、評価の根拠説明、異議申し立てや調停等の手続きが十分保証される制度設計を行うこと。

【回答】

現行の本学の業績評価における基礎評価は、職種毎、理系・文系毎に、評価項目、評価要素、評価指標等を設定した上で、評価項目の達成数に応じて判定する絶対評価であり、透明性・公平性が確保されているため、異議申立て制度は設けておりません。一方で平成31年2月に文科省から示された人事給与マネジメント改革に関するガイドラインでは、「被評価者には、一定のルールの下、評価について異議申立ての機会を設定すること」とされており、現在執行部で行っている業績評価制度の見直しでは、そのことも踏まえて検討しております。なお、見直し後の業績評価制度は、現行の年俸制を含めた全ての年俸制教員に適用する予定です。

【要求事項(5)－1】

TA, RA の扱いの問題について、1/31 団交申込書で記した質問・要求への回答を求める。

【要求事項(5)－1－1】

TA, RA 等の期間を含めた雇用期間が5年を迎えたことをもって雇止めにする理由は何か、また無期転換権を有する者の採用を見送る理由は何か、明らかにすること。

【回答】

TA, RA は短時間勤務職員就業規則の適用を受ける非正規職員であり、労働契約期間の考え方は、他の非正規職員と同様です。

【要求事項(5)－1－2】

TA, RA 等として雇用されていた期間を含め、通算5年で雇止めに行っている扱いを変更し、TA, RA 等の期間は雇用期間に算入しないようにすること。

【回答】

大学教員や研究員等については、労働契約法の特例により、TA, RA 等の学生として大学に在学している間の労働契約期間は、無期転換権に係る労働契約期間の通算年数にカウントしないこととされており、本学の教員や研究員に雇用する場合には、TA, RA の労働契約期間は通算雇用年数にカウントしておりません。

ただし、教員や研究員以外の職に雇用する場合には、労働契約法の特例の適用を受けないため、TA, RA の期間についても通算雇用年数にカウントすることとなります。

【要求事項(5)－1－3】

TA, RA 等として雇用されていた期間が5年を超えている者について、採用試験を受けさせないといった扱いを撤回すること。

【回答】

ここで挙げられている「採用試験」というものが、非正規職員の公募のことを指しているものとして回答いたしますが、本学では、公募に対して、その応募を妨げるような取扱いには行っておりません。

ただし、最大雇用年数5年の考え方については上述のとおりです。

【要求事項(5)－2】

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、RA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。

【要求事項(5)－2－1】

この特例が対象者とする北海道大学の職種

【回答】

「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」の対象となる本学の職種は、正規教員、特任教員並びに博士研究員や学術研究員等の教員・研究員であり、これらの職種に雇用する場合には、TA、RAの労働契約期間は通算雇用年数にカウントしておりません。

【要求事項(5)－2－2】

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。

【回答】

労働契約法の特例では、TA、RA等から引き続き教員や研究者に雇用された際には、TA、RA等の期間を通算契約期間に算入しないこととなっております。本学においても、TA、RAという職が学生に対する将来の研究者への育成という側面を有しているものと考え、研究人材育成の観点から、同様に取り扱っています。一方で、それ以外の職に雇用される場合については、TA、RA等の期間についても原則どおり通算雇用年数にカウントして取り扱うこととなります。

【要求事項(6)－1】

軍事研究等に関する北海道大学の立場について、1/31 団交申込書で記した質問・要求への回答を求める。

- ① 2016年6月1日に北海道大学では「国立大学北海道大学におけるデュアルユース研究に関する相談体制要項」を研究戦略室長裁定で施行したが、その前に申請が決まった当該申請について、大学として申請が可能という判断をどのような手続きで行ったのか明らかにすること
- ② 辞退に至る決定はどのような手続きを経たのか明らかにすること。
- ③ 学術会議の「軍事的安全保障研究に関する声明」は、大学に「軍事的安全保障研究とみなされる可能性のある研究について、その適切性を目的、方法、応用の妥当性の観点から技術的・倫理的に審査する制度を設けるべきである」としている。「国立大学北海道大学におけるデュアルユース研究に関する相談体制」が、これに該当していると判断しているのか説明すること。
- ④ 北海道大学として今後、軍事研究（「安全保障技術」研究を含む）を行わないことを、憲章のような形を含め表明すること。

【回答】

- ① 防衛装備庁の事業に限らず、全ての委託事業（受託研究）の受入れは、「国立大学法人北海道大学受託研究取扱規程」第4条の定めにより、当該受託研究を行う教育研究組織等の長が決定しております。

また、契約においては、「国立大学北海道大学における財務及び会計に関する職務権限規程」第7条の定めにより、受託研究に係る契約書に使用する名義は、各部局長とすることができます。

2016年度防衛装備庁・安全保障技術研究推進制度委託事業については、本学工学研究院の研究テーマが申請・採択されましたが、当該委託事業の受入れの決定や契約の締結等の手続きについても、上記規程に基づき工学研究院で完結しております。

なお、当該委託事業への申請に先立ち、工学研究院から事務局に対し応募の取扱いについて相談があったことから、研究担当理事が議長である研究戦略室幹事会において、申請予定の研究テーマが日本学術会議で定めている「科学者の行動規範（科学研究の利用の両義性）」に合致しているかを確認いたしました。

その結果、大学として研究者の学術研究の自由を制限し、応募させない理由がないとの結論に至り、当該結果を事務局から工学研究院に対し連絡しております。

- ② 2017年3月24日付けで、日本学術会議が軍事目的の研究をしないことを掲げた従来の方針を継承する声明が発出されました。

本学においても当該声明を尊重するとの考えを踏まえ、2018年3月28日付けで工学研究院長から防衛装備庁に対し「日本学術会議の声明を踏まえ、新たな契約は行わない」ことを通知しております。なお、上記事業の研究期間は2016～2018年度の3年間であり、契約は単年度更新となっております。

- ③ 「国立大学法人北海道大学デュアルユース相談体制」は、デュアルユース研究の懸念のある研究活動の実施またはデュアルユースを目標テーマとした公募型資金等への応募・参画に関し、研究者からの相談を受け付ける体制を明確化するために設置したものです。

なお、日本学術会議は今後、研究審査のための統一指針を設けるかどうかを検討するとしており、本学は、その検討状況を見極めて参りたいと考えております。

- ④ 日本学術会議は今後、研究審査のための統一指針を設けるかどうかを検討するとしており、本学は、今後公表される当該検討状況を踏まえ、憲章を含めた軍事的安全保障研究に関する検討を進めていくことが必要であると考えております。

【要求事項(6)－2】

合わせて次の要求を追加する。

【要求事項(6)－2－⑦】

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。

【回答】

研究戦略室幹事会の議事は、上記回答①下線部のとおりです。

【要求事項(6)－2－①】

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。

【回答】

貴組合からの申し入れ内容を踏まえ、必要に応じて対応させていただきます。

【要求事項(7)】

職場環境の改善について、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。

【要求事項(7)－1】

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う、業務を簡素化するなどの対策を直ちに講ずること。

【回答】

人員配置については、時間外労働の縮減やワークライフバランス推進の観点から、管理職へのヒアリング等で把握した各部署の状況や意見・要望も踏まえつつ、適正な人員配置となるように努めております。

業務の簡素化については、令和2年2月27日に実施した団体交渉の配付資料4－1「時間外労働縮減のための具体的な取組や施策」に記載のとおり、「1. 業務の効率化及び合理化に関する取組」及び「2. 時間外労働の縮減に向けての取組」などの方策を講じており、今後も、継続的に業務の効率化・合理化を図って参ります。

【要求事項(7)－2】

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。

【回答】

本学では、「国立大学法人北海道大学ハラスメント防止規程」及び「国立大学法人北海道大学におけるハラスメントの防止に関するガイドライン」を定め、ハラスメントの防止に取り組んでおります。

同防止規程に基づき、ハラスメント相談室及びハラスメント対策室の2つの対応組織が設置されております。

ハラスメント相談室では、被害者側からの相談を受け、事実確認（簡易調査）及び当事者に対する調整等を行う「相談対応機能」。

ハラスメント対策室では、ハラスメント相談室からの要請に応じ、その問題の事実関係の調査（調査委員会による調査）及びハラスメントの認定を行い、加害者の監督者に環境改善を要請し、また、加害者への指導を要請する「問題解決機能」をそれぞれ担っております。

なお、ハラスメントの防止に当たっては、まず、ハラスメントの発生を未然に防ぐ予防の観点から、教職員・学生への啓発活動が重要と考えております。

ハラスメント相談室では、相談対応のほか、各種研修会、学生ガイダンス、部局FD等の場を活用し、教職員・学生への啓発活動を実施しております。また、クラス担任マニュアル・学生生活の案内・新任教員向けハンドブックなど学内広報誌等への掲載、年1回のポスター・リーフレット配付など多様な方法により啓発を行っています。

【要求事項(7)－3】

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。

【回答】

昨年度、ハラスメント相談体制及び教職員・学生に対する啓発活動の強化などの観点から、ハラスメント専門相談員を2名増員し、4名体制（男女2名ずつ）にすることを決定いたしました。

また、相談者からの相談、要望等に対して、法的な側面からも検討し、適正な対応が求められる場面もあることから、ハラスメントに専門的知見を有する弁護士に非常勤専門相談員を委嘱し、必要に応じて、相談業務に加わってもらうこととしております。

今後も、必要に応じて、外部専門家の意見も聞きながら見直しを図って参ります。

【要求事項(7)－4】

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。

【回答】

「道路の傾斜軽減」については，平成30年7～11月に北図書館前歩道について，傾斜を緩やかにする工事を実施しております。今後も，事故の発生地点と路面の状況について分析を行い，道路の傾斜軽減のほか，各地点にあった対策を実施して参ります。

なお，「透水性舗装」については，北海道では冬季に地中が凍ることから，透水効果が期待できず，逆に凍上により路面が損傷する恐れがあることから，現時点では導入予定はありません。

【要求事項(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。

【回答】

窓口を通じて協議を継続して参ります。

以 上