

総長候補のみなさま

北海道大学教職員組合（以下、北大職組）は、これまで総長選考に際して、推薦された各候補に公開質問状を出し、いただいた回答を公開してまいりました。今回の選考過程から、選考会議が意向投票有権者から質問を募集し、公開質問を実施することになっていきます。しかし、意向投票有権者は教職員の一部で、学内の多くの教職員は最初から質問する機会を有していません。北大職組は、組合員の労働条件を維持改善と大学の民主化を促進することを目的とする組織です。大学で働く者の立場から 8 項目に渡って質問させていただきます。

短い期間で誠に恐縮ですが、8 月 20 日までに発信元アドレスである (kumiai@hokudai-shokuso.sakura.ne.jp) 宛、ご回答いただけますようお願いいたします。

なお、回答は質問とともに公開する予定であることを申し添えます。

2020 年 8 月 11 日

北海道大学教職員組合

質問1 【総長解任過程の検証について】

今回の総長選考は名和前総長が解任されたことに端を発しています。しかし、この解任に至る経緯は構成員に十分に説明されておらず、学内民主主義が軽視されています。また、我々教職員の中には、守秘義務や個人情報などを理由に、自らへの嫌疑が十分説明されることなく、身に覚えのない不当な処分が下されるのではないかと懸念も起きつつあります。このような懸念を払拭し、教職員が納得するためにも、名和前総長の解任過程に関して、学内に検証の場を設けるべきではないでしょうか。お考えをお聞かせください。

質問2 【総長選考方法の変更について】

2019年12月総長選考会議は選考規定を変更し、学内意向投票は1回きりとなりました。このことは、これまで過半数の得票を得るまで繰り返し行われてきた意向投票の意味を大きく変更します。この変更は、政府の「骨太方針2019」の「各大学が学長、学部長等を……意向投票によることなく選考の上、自らの裁量による経営を可能とするため……国は……各種制度整備を早急に行う」との文言に沿うものです。このような国策を先取りする形で大学が変質していくことが危惧されます。大学の自治、学内民主主義をどのように理解し、これからの大学運営に学内構成員の意向をどう反映させていこうとお考えでしょうか。意向投票有権者の範囲などを含めてお答えください。

質問3 【新型コロナウイルス感染症への対応に伴う教職員の働き方について】

新型コロナウイルス感染症への対応は、大学教職員の働き方に影響を及ぼしています。例えば、リモート講義などに伴う過重負担、オンライン業務に伴う疲労の蓄積、超過勤務の可能性などです。

そうした対応に伴う教職員の働き方の実態について、どのように理解・評価をしているか、現状認識をお聞かせください。また、今後、実態を把握するための調査の必要性の有無について見解をお聞かせください。

質問4 【職員の時間外労働について】

長時間労働の常態化は労働者の生命と健康を冒すとともに、過労死・過労自死を招くとして、適正な労働時間規制の実現が喫緊の課題となっております。しかし北海道大学では、2019年4月に「働き方改革法」が施行された後の2019年度においても、職員に対して月100時間を超える時間外・休日労働を命令したことが判明しました。さらに、労働者の過半数代表との間に締結したいわゆる「36協定」で設定された時間外・休日労働の上限時間数も遵守されておらず、この上限時間数を超える職員への違法な労働命令は、同年度に少なくとも60件以上報告されております。このような現状をどう受け止め、どのように解決するのかについてお聞かせください。

質問5 【非正規雇用職員の労働条件について】

北海道大学では、非正規雇用職員は「労働契約の期間は、大学が特に必要と認める場合を除き、当初の採用日から起算して5年を超えることはしない」とされています。これは、労働契約法で、有期雇用労働者が5年を超えて雇用継続された場合、本人の申出により期限のない雇用としなければならないため、それを回避するための方策ではないかとの疑いが濃厚です。非正規雇用職員なしでは大学の教育・研究が遂行できない現状において、職場も本人も雇用継続を希望している場合にさえ、大学の規定によって5年で雇止めとなる現状をどうお考えですか。また、2020年4月に施行された「パート

タイム・有期雇用労働法」で、正規職員・非正規職員の差別的待遇は禁止されましたが、北海道大学では依然として基本給や手当、休暇において大きな格差が残されたままです。今後学内でどのような施策をとっていくおつもりですか。

質問6 【教員人件費の運用などについて】

国立大学は法人化以降、運営交付金が削減され続けたことを背景に財政的に危機的状況にあり、2016年の北海道大学総長選考では教員人件費ポイント削減が争点になりました。削減率を7.5%に圧縮するとの前総長の目標を達成したと聞きますが、大学が将来的に発展していく上では人件費の削減自体が望ましいものではありません。今後の教員組織のあり方と運用について、教員人件費ポイントの具体的な数値目標などを含めお聞かせください。

また、財政改善の方策として産学連携活動の強化が提案されていますが、その活動に関わる教職員に対するインセンティブ、産学連携で得られた成果を活用するための企業との交渉などについて具体的な方策をお持ちでしたらお聞かせください。

質問7 【軍学共同について】

防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度は、学術会議が懸念を表明する声明を出すなど学問の自由に影響する可能性が指摘されています。この制度に関しては、2020年6月に国立天文台等を傘下に持つ自然科学研究機構が応募を認めないと決定した一方、学長が国立大学協会の会長を務める筑波大学では2019年度に5年で20億円以内という大規模研究課題に採択されました。北海道大学でも2016・17年にこの制度による研究がなされた後に、辞退した経緯があります。安全保障技術研究推進制度を初めとする、軍事関係の研究予算、軍事利用可能な研究についてどう考え、北海道大学としてどのような方針を持とうとお考えでしょうか。

質問8 【北海道大学の歴史とこれからについて】

北海道大学は間もなく開学150年を迎えますが、これまでの大学の歴史にはさまざまな輝かしいものがある一方で、先住民族アイヌとの関係、戦争への協力と宮沢・レーン事件などの冤罪事件の発生、優生保護法に基づく強制不妊治療への関わりなど、大学として検証し反省や謝罪をしなければならない事例もあります。これらを総括し、これからの北海道大学の在り様を社会に伝えるためには、大学の教育・研究や社会との関わりについての基本方針を大学憲章として作成し公表するということが選択肢の一つですが、どうお考えでしょうか。