

2021年2月9日

北海道大学  
総長 寶金 清博 様

北海道大学教職員組合  
執行委員長 山形 定



### 団体交渉の申し込み

北海道大学教職員組合は、組合員の労働条件の維持改善と、大学の民主化の促進とを目的として活動しており、この目的の実現のため、これまで北海道大学との間で団体交渉を行ってきました。

2019年には前総長職務代理と団体交渉を行ってきましたが、2020年10月に新総長が就任されたことを受けまして、あらためて、以下の点について団体交渉を申し込みます。

なお、団体交渉で大卒の合意ができたものについては、労使によるワーキンググループなどを設定し、そこで検討を行うようにしたいと考えております。

#### 1. 新型コロナウイルス感染症への対応に関する労働環境の整備

- (1) 今般の新型コロナの状況を見ると、それへの対応は短期的なものにおさまるとは考えにくいと考えられます。そこで、さしあたりは、以下を要求します。
  - ① 病院職員に関して、コロナ対応に関する報奨金制度にとどまらず、手当を創設するよう要求します。
  - ② その他の職員にも手当などを支給できるか検討するよう要求します。
  - ③ 在宅勤務に関して手当などの就業規則を整備することを要求します。

#### 2. 非正規雇用者の待遇改善について

- (1) 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差解消に向けたパート有期法（2020年4月施行）の趣旨に則して、2020年に、大学側がどのような改善を行ったか文書による説明を求めます。
- (2) 上記、パート有期法（2020年4月施行）の趣旨に沿った対応をすることを要求します。
- (3) 待遇差解消の第一歩として、短時間勤務職員に関する期末手当や寒冷地手当等の手当新設、年次休暇及び療養（病気）休暇の日数を正規職員と同様とすることを要求します。

#### 3. 非正規雇用者の無期転換について

- (1) 改正労働契約法の趣旨に則して、非正規職員の最長雇用年数を5年としている「5年雇い止め」ルールを完全撤廃することを要求します。合わせて「5年雇い止め」ルールの完全撤廃へ向けた、工程表を出すよう求めます。
- (2) また、研究林などにおいて、現業や実験施設の維持・管理にかかわる専門性の高い業務に従事し、雇用期間が5年を超えている非正規職員については、待遇を下げないで無期転換することを要求します。
- (3) 全大教の調査（2019 非常勤職員労働条件調査）によれば、雇用上限なしの法人が13法人あります。北海道大学でこうした対応が難しい理由を明示することを求めます。

#### 4. 長時間労働の是正について

- (1) 「R01 年度時間外労働の状況 (R2.1~3)」に示された時点では、36 協定違反の状態にあると考えます。引き続き、この状況の改善を要求します。
- ① まず、2020 年において、改善に向けてどのような取組を行っているか文書による説明を求めます。
  - ② さらに、この「R01 年度時間外労働の状況 (R2.1~3)」に示された状況について、他機関・他組織への情報提供を行いたいと考えておりますが、それをお認めいただくよう要求します。
- (2) 働き方改革に基づき、年休 5 日間取得することになりました。法令順守しているか確認をするため情報開示を要求します。

#### 5. 年俸制について

- (1) 現年俸制について、業績給評価について異議申し立ての機会がないため、実効性のある異議申し立ての機会を確保することを要求します。
- (2) 新年俸制について、その導入にあたり、部局長から意見聴取を行うこととしていますが、部局長以外の構成員からも、幅広く意見聴取することを要求します。

#### 6. 職場環境の改善について

- (1) 職場に十分な人員配置を行うことや業務の簡素化を行うことについて、引き続き、具体的な方策を検討し、取り組みを進めることを要求します。特に、36 協定違反状態の改善を目指すうえで、十分な人員配置を行うことを求めます。
- ① 人員配置については、「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」(P12)では、「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、〈中略〉適正な人員配置となるよう努めている」との回答をいただきました。そこで、以下を要求します。
    - ア) これまで行った上記趣旨の人員配置に関する具体的な事例について文書による情報提供を要求します。
    - イ) 人員配置に関する今後のロードマップ(工程表)の提出を要求します。
    - ウ) 業務に必要な総労働時間と、それを行うに足る総人員数に関して文書による情報提供を要求します。
  - ② 業務の簡素化については、2020 年 2 月 27 日交渉時において、大学側から、「業務の効率化及び合理化に関する取組」の情報提供を受けました。そこで、以下を要求します。
    - ア) 2020 年において、どのような取組を行っているか文書による説明を求めます。
    - イ) これまでの取組を、現場の教職員がどのような評価にしているか、意見を広く求める機会や場を設けることを要求します。
- (2) ハラスメント相談などに対して、以下のように対策の充実や体制の見直しを行うことを要求します。
- ① 経費削減や長時間労働などの労働環境の劣化がハラスメントを誘発するので、第一にハラスメントが起きにくいように職場環境を改善することを要求します。
  - ② 組合にハラスメント相談などが寄せられます。実効性のあるハラスメント対策を協議する場を組合とともに作ることを要求します。

以上