

法人化をしても上意下達は変わらず。法人化のメリットなし

## 北大当局の団体交渉拒否に不当労働行為救済の申し立てをしました



北海道労働委員会に不当労働行為救済申立書を提出する北大職組委員長（中央）

国立大学法人北海道大学においても、寒冷地手当を減額する職員給与規程及び契約職員就業規則の改定がありました。内容は、4割（最高支給額 230,200円 131,900円）にも及ぶ減額と支払い形式の変更（一括支給から月給制、5カ月に分割にする）でした。寒冷地手当は、寒冷地に生活する大学教職員にとって大切な手当です。

法人当局は、労働基準法にそった過半数代表者からの意見書（もちろん反対）を得て、就業規則の改正に踏み切りました。

北大には北海道大学教職員組合が組織されており、労働基準法にそった就業規則の変更手続だけでなく、労働組合法に基づいた変更手続をとる必要がありました。組合に対する、変更の要請は、法人としての意志と努力が全く見当たらないもので、内容としては人事院勧告準拠の主張の一点張り、やり方としては事前に役員会等で決定しておいて形だけ「団体交渉」を装うという、従来の職員団体に対する「説明会」を踏襲したものでした。度重なる組合からの誠実団交要求にもかかわらず、北大当局は態度を変わらなかったため、組合は北海道労働委員会に不当労働行為救済申し立てを行ないました。弁護士の協力も得て、当局の事実上の団交拒否を撤回させ、反省のポストノティスをか

ち取りたいと活動しています。

## タダ働きに支えられる国立大学法人

長時間残業とサービス残業が蔓延 北海道大学病院職員に対する組合アンケート（2004年10月）の結果、過大な残業と未払いの実態が明らかになりました。月30時間以上の残業を行っていたのは、510名中181名（35%）、労使協定の月45時間を超える50時間以上の者も58名（11%）いました。超過勤務手当の未払いがあると回答した者は326名にのびりました。

超勤の内容（複数回答）でもっとも多いのは「通常業務」で392名（77%）、次いで「後始末・整理」「記録」「会議・研修」「準備業務」の順に多く、本来の超勤の対象である「緊急業務」は128名（25%）に過ぎませんでした。このように、北大病院では恒常的な超勤が行われていることにより、多くの職員が発熱や体調不良、疲れがとれないなどの症状を訴えています。

アンケートの自由記述からは、管理者が労働時間管理をしていないため、超勤の実態が手当てに反映できず、サービス残業を生み出している状況が浮かび上がりました。「給与が減った」「年休がほとんど消化できない」などの回答も多数見られます。法人化によって、労働法制の下で規制されるべき違法な労働条件がまったく改善されてことが分かります。

非効率な「調査」やシステムの切り替えで現場は混乱 法人当局が2004年7月、11月、2005年1月に行った「時間外労働実態調査結果」によれば、半数近くの者が月30時間以上の残業を行っている。労使協定の月45時間を超える50時間以上の残業をした者も10%以上見られる。一方、超勤手当での支給は、実際の労働時間よりも少ない傾向にあり、違法なサービス残業が行われていることが浮き彫りになります。

自由記述からは、病院と同じく、職場の管理職がきちんとした労働時間管理を行っておらず、命令なしのまま残業させる状況が蔓延していることがうかがえます。また、項目のダブる調査が複数降ろされてくることや、財務会計システムの切り替えが業務量を増大させていることも分かります。

政府は、国立大学法人における残業の実態調査を行い、その費用がきちんと運営費交付金に反映されているかどうか点検する責任があります。また、自らの推進する「大学改革」が、現場に無駄な業務や混乱をもたらしていることについても、責任をもって対処すべきです。

