

2017年11月27日

北海道大学

総長 名和 豊春 様

北海道大学教職員組合

執行委員長 松本伊智朗

## 会見の申し込み

平素から北海道大学教職員組合の活動にご理解とご支援を賜り、誠にありがとうございます。本学ではこれまで、総長の改選、または組合の執行委員会の改選のたびに会見を行い、労使それぞれの立場から、大学の雇用・労働条件や研究・教育環境に関する意見交換を行ってきました。つきましては、このたびの執行委員会の改選に際して、下記の事項について意見交換したく存じます。おとりはからい下さいますよう、よろしくお願い致します。

### 記

#### 1. 教員人件費ポイントの削減方策について

名和総長は、山口前総長の下で立案された「第3期中期目標期間における人件費抑制のための教員人件費ポイントの削減方策について(案)」(2016年8月22日)の人件費ポイント削減率を大幅に圧縮(▲14.4%→▲7.5%)することを公約としてられました。また、2017年7月20日に教育研究評議会は、第3期中期目標計画期間中の教員人件費の見通しをまとめておられます。これらは、研究・教育への影響を小さくするものと評価することができですが、研究・教育組織の縮小と業務負担の増加を避けることはできません。また、北大の財政の見通しは、依然として厳しい状況が続いています。

当面、組織の縮小をできるだけ避けるだけではなく、中長期的な視点から大学組織の発展と安定的な財政基盤の確立をどのように図っていくのか、大学の経営責任者としての見解をうかがいたいと存じます。

#### 2. 「無期転換ルール」の適用と「5年雇い止め」について

平成25年の労働契約法の改正により「無期転換ルール(有期労働契約を更新し、通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換されるルール)」が成立しました。この申し込みが平成30年度より本格化します。改正法の趣旨を踏まえると、無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申し込み権が発生する前に雇い止めをすることは問題があり、希望するすべての者に、このルールが適用される必要があります。

また、雇用の安定と人材確保の両面から、5年での雇い止めを見直す必要があると考えます。この点について、見解をおうかがいたいと存じます。(裏面に続く)

### 3. 防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」について

日本の学界は、戦前の軍事国家体制に協力したことの深い反省に立ち、「戦争を目的とする科学研究には絶対従わない決意の表明（声明）」（日本学術会議、1950年）、「軍事目的のための科学研究を行わない声明」（同、1967年）を発出してきました。2017年3月24日、日本学術会議は、上記2つの声明を継承する姿勢を明らかにするとともに、防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」（2015年度発足）はとりわけ大きな問題を持つと指摘しています（「軍事的安全保障研究に関する声明」）。

2017年度は、「安全保障技術研究推進制度」に応募を認めないとする大学が、道内・全国に多数現れました。しかしながら、北大は、この研究助成制度にどのような姿勢で臨むのか、必ずしも明確にできていません。去る3月30日の組合役員との懇談の際に総長（当時、工学研究院長）が言われていた「非戦」の社会を築くために、どのような貢献をしていくつもりなのか、見解をおうかがいしたいと存じます。

以上