

2006・11・30 本部側との協議（午後3時半から5時まで） 議事録

出席者

本部側： 人事課、財務部等

ユニオン側： 執行部、政策委員等

1 「教員自己目標設定・評価」問題について（協議申入書にあげた問題）

ユニオン側： そういうものが何に利用されるのか、不明な点も多く、提出されたカードの管理態勢も曖昧で、我々としては危険きわまりないと言わざるを得ない。また今回求められている項目の中身は、すでにこれまでに教員が提出したものとたぶんに重なり、再び書かせるというのは時間の浪費だ。以前の情報の蓄積をきちんと把握しない事務機能というの、いかななものか。

そもそもこの要請がでてきたというのは、なにか千葉大内で問題が起きたからなのか？

本部側（学術評価企画室事務側）： なにか問題が発生して、出てきた話というわけではない。

まず背景を説明する。今年度（??：橋本注）、千葉大学に学術推進機構というものが設置され、そのなかの学術評価企画室（室長：宮崎清理事）が決定したものである。それは今年一月からの人事計画検討委員会による議論の延長としてあるものである。

また、教員にはむしろ無理なく、全員に積極的に提出してもらえるものとの認識で、部局長会議に通じて依頼した。

ユニオン側： その評価結果は、給与査定として利用されるのか？ 現代日本の他の公的機関や大学のやり方をモデルとしているのか？

本部側： 給与には連動しない。どこかをモデルとしたわけではない。

ユニオン側： しかし神奈川県や横浜市大、佐賀大医学部など、現在そうした目標評価を給与に連動させている／させようとしている所がある。そのような例はどこも、当初は「給与に連動させない」「統計的資料として扱う意外に目的はない」とまさに今回の千葉大学本部のように言いつつ、なし崩しに査定へと繋げてきてしまっている。そのような恐れを、千葉大学内の今回の動きあるいは今後の動向に、見るなという方がおかしい。社会状況としては、そのようになし崩しに上層部による教員評価に使われていく不正が現に起こっているのだ。ゆえに、今回の要請には、大きな危惧を覚える。とりやめていただきたい。

現時点で、全学でどのくらい提出があったのか？ また職員にかんしては既に始まっていると聞くが、どのように進んでいるのか。

本部側： 今回は施行ということで、提出数や提出者などの調査は、学術評価企画室や本部ではしていないし、する予定もない。

職員に関しては、一昨年くらいから、総務の管轄ですでに実施している。評価結果の利用については未定である。

ユニオン側： 部局長にとりまとめを依頼し、部局内にとどめると言っているが、そのような依頼をしたということは、依頼の結果にかんする報告を企画室は部局長から期待しているのではないのか？ あるいはすでに報告を集め始めているのではないのか？

本部側： こちらとしては今回、そこまでの関与はしないことにしている。あくまで今回は試行ということだ。ただ、来年度は本格的に実施する予定である、カード等は同じフォームで。

2 「新昇給制度」問題について（協議申入書にあげた問題）

ユニオン側： 今回出てきた新昇給制度表は、それ自体こんごの基準となってしまう新しいものであるから、まず過半数代表やユニオンにまず連絡していただき、共同検討することが必要だ。なぜそうならないのか？

本部側（給与課長）： 表中の評価判断区分（ABCDE）の人員分布率は、去年の人事院勧告（30-10。文言としては「おおむね合致」と、三月の古在学長名の通達とにのっとっている。千葉大学就業規則にはないが、人事院勧告の内容に基づいているから、それを守るかぎり、過半数代表等への連絡は必要なしと見なした。

ユニオン側： 我々はまずまっとうな手続きを、労使間で行なうべきだと主張するものである。新制度の良きにつけ悪きにつけ、そのような新しい変更が起こる場合、変更制度の対象となってしまう側（その代表者）と共同検討するようなあり方こそ、健全な姿ではないのか。

3 「千葉大の財政黒字」（2億2600万円の支出減）問題（協議申入書にあげた問題）

ユニオン側： まずはその黒字の来源をお教え願いたい。またそれは、今後も年次で発生する性質のものなのか？

本部側（財務部）： 例年、3月に次年度の年間支出見込額を算出するのだが、その額と比べた場合に、この額の黒字がいま明らかになった、という意味である。したがって、今回の黒字は次年度以降にも発生する性質のものではなく、一過性のものである。

その内訳は：

1. いま現在までの退職者の後任の補充がさまざまな理由により、まだ確定していないケースが多く、年度末に間に合わない。そのために浮いた費用が8200万円。（以下、すべて概数）
2. 定年退職者の補充がされない分の浮きが7700万円。
3. 期末勤勉手当の役職加算（部局長へなど）の率に変更になった等により、6000万円の浮き
4. 残りの黒字来源として、在職者への手当の調整変更

ユニオン側： その4については、これまでにユニオンが問題にしてきた、教員への大学院手当の調整数変更の結果も入っているのか。また、今回の黒字全額の使用計画についても、お教え願いたい。

本部側： 大学院手当の調整数変更とは無関係のものである。

使い道については、現在さまざまな案を検討中であり、それら複数の目的のために使用することも検討している。

1. 次年度に繰り越す（ただし、これには文科省大臣の許可を申請する必要がある、繰り越せる額にも決まりがある）
2. 緊急性の学長裁量経費として今年度中に使用。そのさいの使用対象候補：
 - ・千葉大学グローバル COE
 - ・柏フィールド・センターの研究棟建設（いま現在このセンターの教員は大部屋研究室）
 - ・「千葉大学基金」のための（広報）活動

4 「日帰り出張手続き変更」問題について（協議申し入れ後に発生した問題）

本部側（財務部）： 例えば工学部では年間 1000 件の出張があり、事務処理量（経費計算、復命書作成など）に膨大なものがある。そういったことを改善するために、旅費規程の 32 条と 36 条を使い、今回の手続き変更と相成った。

またこれまでも事務職員のばあい、実質そのような手続きが取られていた。問題ないのでは？

ユニオン側： 出張中の日当や昼食なども絡み、さらに教員の場合、学生を帯同した出張などで事故が起こった場合の問題にも絡んでくる。新手続きのように「業務命令」であるのかなのか曖昧な制度だと、学生帯同で事が起きた場合、一方的に出張者の個人的責任に帰されてしまう恐れがある。

この手続きでも、業務命令ということは保証されるのか？

本部側： 業務命令となることには変わりがない。

ユニオン側： あいまいにそちらの認識を口にされても、はいそうですか、とこちらは言えない。なぜ前もって教職員側と協議しないのか。この問題は単に手続きの問題に限らず、出張という業務の全般にかかわるということが、なぜ認識されないのか。軽視できない様々な問題を無視してしまっている。そのような問題まで把握・考慮したうえで、きちんと案を提示してもらいたい。明日（12/1）からの実施は、絶対にやめて頂きたい。

本部側： 明日からの実施はすでに各部局事務室に伝えてあり、今から「ひとまず中止」を伝えては、かえって混乱を招いてしまう。とりあえず、これから新手続きの運用に関する Q&A を作成し、明日までに HP にアップ、明日からの出張者にたいして参考とする予定だ。

ユニオン側： 明日から運用で今から Q&A 作成という姿勢自体が、この新手続きそのものと施行態勢における拙速さと問題無視の加減を表している。とにかく全ての出張が「業務命令」だという保証を、旅費規程等に明記してほしい。それがなく、移行すべきではない。また、いろんな出張のケースについて、詳しいガイドラインを示してほしい。

本部側： ユニオン側はこれから、この協議報告検討会を開くということなので、その会議に間にあうように、ひとまず Q&A を完成させ、持って行く。それで勘弁してほしい。

ユニオン側： ではその Q&A をこのあとの会議で検討したうえで、われわれの態度を決めることにする。やはりこちらの認識が変わらない場合は、明日いちばんに協議か団交の申し入れ項目として、お渡ししたい。

ユニオン側： 協議の閉会時間が来たが、ユニオンとしてはほかに、前回団交項目、「新教員組織－助教」問題のなかの「資格審査基準」をめぐるその後の本部通達の文言（「学科、分野」ごとでよいの主旨）に、改めて問題を感じている。また、「非常勤職員雇用期限」問題もある。これらは別途、協議か団交を申し入れたいと思っている。

協議終了