

2007年6月19日

千葉大学総務部人事課長
小林 和則 殿

千葉大学ユニオン
委員長 伊藤谷生

協議の申し入れについて

下記の点につき、千葉大学非常勤職員の常勤職員との均衡待遇のための改善を図るために、ここに協議を申し入れます。早急にお取り計らい願います。なお、協議の結果によっては、申し入れ事項を団体交渉事項に切り換えることも考えています。

1. 非常勤職員の再雇用制度の実現に向けて本格的な検討を始めること

千葉大学ユニオンはかねてより非常勤職員にも再雇用の機会が与えられるべきであるとの主張を団体交渉等で行ってきました。昨年7月13日の団体交渉の中で大学側は、実現は難しいものの検討を続けるとされ、また古在学長は、「国立大学法人千葉大学非常勤職員就業規則」第4条2項に基づく業務の都合による雇用の延長を昨年承認されました。このことは多くの非常勤職員を励ますものですが、現状の非常勤職員の再雇用は常勤職員との均衡待遇を図ることを目的としていません。常勤職員の再雇用制度は年金問題とリンクしており、年金問題は、常勤職員にも非常勤職員にも等しく降りかかっていることは言うまでもありません。また、非常勤職員からも年金問題とリンクした再雇用を望む声が高まってきています。そこで常勤職員との均衡待遇を図る目的で、非常勤職員にも再雇用の機会が与えられるように、本格的な検討を始めることを求めます。

2. 改正パートタイム労働法の施行に伴う非常勤職員に対する常勤職員との均衡待遇のためのアクションプログラムを提示すること

本年5月25日に国会で成立した「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律（パートタイム労働法改正法）」では、その目的の中で、通常の労働者との均衡待遇の確保促進が明示されましたが、具体的にはパートタイム労働者（非常勤職員と読み替えできます）を3つに区分し、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」（次の①～③をすべて

満たすことができる者：①職務の内容と責任の程度が同一であること②全雇用期間において職務内容および配置の変更の範囲が同一と見込まれること③雇用期間の定めがないこと）のみを対象（法案に対する大臣答弁ではすべてのパートタイム労働者の4～5%に相当）に賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用に対して通常の労働者との差別的取扱いを禁止するにとどまる極めて限定されたものであり、それらと異なるほとんどのパートタイム労働者（上述の①のみを満たす者を「職務内容同一パートタイム労働者」といい、それ以外の者は「一般パートタイム労働者」）に対しては努力義務や配慮義務などの効力しかありません。しかし、このような待遇改善の基準がパートタイム労働者間で異なることは、事業主がパートタイム労働者をさらに差別的に取扱う要因となったり、また、パートタイム労働者間での待遇の差に対する不満の爆発の要因にもなり得ることが強く懸念されます。そこで、千葉大学における非常勤職員の常勤職員との均衡待遇について、今後の改善のためのアクションプログラムを検討し、提示することを求めます。

3. 非常勤職員が夫婦同一職場勤務問題に絡んで契約更新を拒否された問題についての見解と対策を提示するとともに、夫婦同一職場勤務に対する千葉大学の雇用原理を明確にすること

千葉大学では、教員同士では夫婦同一職場勤務が普通に見られる状況にある中で、教員と非常勤職員の夫婦に対して、昨年度末に改組に伴って同一の職場になることを理由に、配置換えなどの提示を行うことなく、部局の判断で一方的に非常勤職員（3年期限を有しない）の契約更新を拒否したことは、重大な問題であると考えます。今回の事態についてどう考えているか、どう対処するのか、見解と対策の提示を求めます。併せて、教職員の夫婦同一職場勤務に関する千葉大学としての方針を明確にすることを求めます。