

2006年9月1日

千葉大学長 古在豊樹殿

団体交渉の申し入れについて

千葉大学ユニオン委員長 伊藤谷生

国立大学法人をめぐる状況がさらに厳しさを増すなかで、千葉大学の経営・運営の先頭に立たれていることに心から敬意と感謝の意を表します。

さて、2005年における学校教育法の改定に伴う教員組織の改編が、組織・人員計画委員会から「新教員組織（准教授、助教、新助手）への移行に関する基本的考え方（案）」（以下、『案』と略します）として7月6日に提示されています。この『案』は、労働条件、労働契約等に関わる内容を含んでいますので、以下の項目に関して団体交渉を求めます。なお、新教員組織への移行が千葉大学の発展に寄与するためには、拙速を避け、本団体交渉を含めた各機関における様々な議論や協議が必要と思われます。私達としましても、交渉に先立って協議や予備折衝が積み重ねられることが効果的であると考えております。

記

1. 現助手において助教への移行を希望する助手全員を助教に移行させること。

【解説】新助手は改正学校教育法上、教員としての位置づけがなされておらず、新助手への移行は教員からの離脱を意味する。これは契約内容の一方的変更に繋がるので、本人の同意なしに進めることはできない。部局等における資格審査によって決定することの出来る事項ではないことを強調しておく。

2. 助教への移行を希望しない助手について、今後の処遇について基本方針を提示し、そのなかで安心して働くことができる、そして将来性のある職域・職種を準備する旨、明記すること。

【解説】『案』は新助手への移行を考えているようであるが、一方、『案』では新助手は新採用を行わず、しかも存否自身を検討課題としている。そもそも新助手制度は昇格制度を有しない点で、人事組織として不適格なものである。そのような職種へ移行させることは無責任であるといわざるを得ない。

3. 助教に相応しい給与表を制定すること。

【解説】助教は新職階であり、新たに講義任務が付加されることなどを考慮すれば、それに相応しい給与上の処置を行うべきである。『案』では、このことに関して困難であることを示唆しているが、「人件費支出の削減が要請されてい

る」などという一般的な理由ではなく、千葉大学の経営状態をつまびらかにしつつ、新給与表の可否について議論すべきである。

4. 教務職員については待遇改善のために暫定的に助手給与表（教（一）2級）を適用し、速やかに当該者の希望に基づき助教、あるいは他の昇格制度を有する適切な職種への配置換えを行うこと。

【解説】教務職員制度は昇格制度を有しておらず、廃止あるいは消滅させるべきであることについては、国家公務員時代に、国大協、文部省、人事院を含めて大方の合意が出来ていた。新教員組織への移行に際して、こうした欠陥のある人事制度は速やかに廃止すべきである。なお、少なくない国立大学法人において、教務職員に助手給与表を適用していることを付記しておく。

5. 助教制度が現行助手同様に若手養成機能を有するよう、講義任務等の配置にあたっては本人の意向が十分尊重されること。また、改定学校教育法で助教は教授、准教授同様「学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」と規定されているのであるから、それに相応しい教員組織上の位置を助教に対しても設定すること。

【解説】助教に一方的に講義任務が押しつけられ、労働過重となり、専門研究と若手養成機能が阻害されないような組織的保証が必要である。また、教育任務を十全に果たすためには教員組織上の適切な位置が用意されるべきである。

6. 教員の任期制については、従来通り、「大学の教員等の任期に関する法律」で規定された範囲に限定すること。

【解説】『案』には、「平成19年度以降、新たに助教を任用するに際しては、任期制の導入を推進する」とあるが、若手への任期制導入推進は、若手が安心して研究に打ち込める環境を破壊し、若手養成を阻害する危険が指摘される。千葉大学がこの間堅持してきたように、任期制については「大学の教員等の任期に関する法律」の規定に従い、限定的に用いるべきである。