

## 団交議事録案

2008年3月7日金曜日 13:30～15:30

大学側出席者：学長、理事、総務部長、人事課長、企画政策部長等

ユニオン出席者：委員長、副委員長、執行委員、政策委員等

### 【再審査制】

(冒頭、担当理事より「教員の再審査に関する規程案修正要綱(案)」について説明)

ユニオン側：部局の意見、あるいは明示的ではないものの、ユニオンの意見も一部取り入れつつ修正を加えている点は認める。ただ、名称・位置づけとも当初案とは異なってきたように見受けられるため、最初に中期計画との関連を確認しておきたい。中期計画が原案の根拠になっていたはずだが、位置づけが変わったのか。

役員会側：位置づけは変わっていない。

ユニオン側：中期計画では、任期制を導入していない分野において再審査制を導入する旨の記述があった。だとすれば、任期制を導入している分野では、再審査制(定期評価)は必要ないのではないか。

役員会側：再審査対象を変更するつもりはない。

ユニオン側：その根拠は何か。

役員会側：平成18年1月に出されたWG報告で説明し、HPにも掲載されている。教員の教育研究業績について、一定期間ごとにチェックしていく仕組みが必要であるということだ。

ユニオン側：2年間の業務改善措置を取ることで、就業規則上の勤務不良とは区別するという趣旨は理解した。そこで再確認したい。就業規則上の不利益処分には連動しないという解釈でいいか。

役員会側：「業績がその職にふさわしい水準に達していない」ということが、勤務不良に当たるとは考えない。ただし、勤務不良の内容がはっきり規定されているわけではないので、絶対に勤務不良に当たらないと断言することはできない。

ユニオン側：この点を整理してはつきりさせて欲しい。影響を懸念する。

役員会側：そもそも組合の交渉事項になりうるのか。

ユニオン側：では労働条件には関わりないということか。

役員会側：管理運営上の問題である。また、教員は自ら律する必要がある。

ユニオン側：ならば自発的に行われることがふさわしい。

ユニオン側：制度を導入して実施せよという以上、命令根拠が必要であり、強制力が働く。たとえ管理運営上の規程であるといっても、実施自体が強制力を伴ってくる。被雇用者に働く強制力の根拠は就業規則ではないか。であるならば、労働組合の交渉事項である。

ユニオン側：仮に問題のある教員がいたとしても、日常的な管理業務で点検・是正は可能である。

役員会側：実施する側にそのようなつもりではなくても懸念があるというならば、それはその通りかもしれない。しかし懸念が全くゼロとなるような明文規程をつくることはできない。そこで懸念を表明する少数意見にも最大限配慮して修正してきた。また、十分なチェック機能が働くようになっている。懸念が完全にゼロではなくとも、評価が不利益処分に連動することを抑止できるだけの制度的な仕組みがある。

ユニオン側：こうして団交を通して議論を重ねていくこと自体もある種の抑止力ではあるが、これを別の形式、たとえば何らかの文書で担保して、懸念を払拭するのも有効かつ重要な工夫である。

役員会側：ユニオンには十分な発信力があるはずだ。

ユニオン側：たとえ改善勧告を受けたとしてもそれは就業規則とは別の体系であるということをはっきりさせておくことである。

ユニオン側：制度設立の趣旨を、安全装置として何らかのかたちで固定しておくことは必要。

役員会側：第1条の趣旨ではだめなのか。

ユニオン側：不利益処分とリンクさせるつもりはないということを明言して欲しい。

ユニオン側：明確な義務違反を不利益処分とするのに異論はない。同時に、定期評価の結果が義務違反に結びつくわけではないという趣旨も理解している。ただその区分を明確にして欲しいということだ。

ユニオン側：曖昧な部分は、制度を作った当初において覚え書きをしておくことが必要。こちらで原案を用意した。(原案を配付)。内容はこの間役員会がくりかえし言われていることを文書化したものである。

役員会側：事前に受け取った団交要求では撤回が要求されているが、それとの関係はどうなるのか。

ユニオン側：要求書の提出後に今回の修正要項が示された。その中では、非明示的ではあるが、ユニオンの主張の一部も取り入れられ、原案とはかなり異なってきたことにも注目している。

ユニオン側：要求をとりさげた訳ではない。役員会側は先程から繰り返し、「変更するつもりはない」と明言しているのではないか。そうである以上、決裂による紛争状態を回避したいと思って、役員会が繰り返し述べられていることを覚書の形で提案しているのである。ユニオンとしては、役員会も決裂回避を望まれていると信ずる。

役員会側：若手が萎縮しているとよく言われるが本当にそうか。これを撤回したとしても近い将来もっと厳しい評価制度が成立する可能性もある。むしろそのような事態に備えて安全装置を作っておきたいということだ。中期計画に存在する以上、どこかで現実とのすりあわせを行いつつ実施しなければならない。

ユニオン側：教員を萎縮させないためにも何らかの方法が必要。不利益処分 の理由としないという趣旨をはっきりさせてもらうことは必要だ。またその趣旨を文書の形態で残すことは、この制度実施に伴って懸念される、いわゆるアカデミックハラスメントを抑止する上でも有効である。

役員会側：そのような今回の制度の趣旨を教育研究評議会で学長から全学のメンバーに向かって発言し、議事録に残すという方法ではどうか。

役員会側：ただ、前回の教育研究評議会でそのような方法を提案したところ反対を受けた。

ユニオン側：肝心な部分を固定するため、役員会側とは安全装置のあり方を引き続き協議する。

役員会側：ユニオンの主張は理解しているつもりである。今回の交渉も踏まえた上で、14日の教育研究評議会で再度審議する。いろいろな意見が出ているのでどこかで裁定しなければならない。ただ、全体の幸福を最大の目標としている。

ユニオン側：評議会の動向も踏まえながら、役員会側が先程から述べられている内容をなんらかの形で明文化することを両者で検討していこう。

ユニオン側：紛争状態に陥らないために明文化へ向けて今後両者で継続的に検討する、というのが今日の団体交渉の結論であると理解する。

## 【非常勤職員賃金問題】

冒頭担当理事から説明

役員会側：18年度から統一単価を導入している。法的に許されない不利益変更であるとは考えない。合理的理由がある。18年度に遡及して補償することはしない。しかしパート労働法の改正の趣旨も踏まえて、現給保証の非常勤職員給与を千葉市勤務の場合109/106に、東葛地域の場合109/103に、その他の地域の場合、109/100に改定する。また、同じく同法趣旨を踏まえて、統一単価適用の事務職の非常勤職員給与を1%引き上げて、時給1,020円とする。

ユニオン側：現給保証について110/106にするつもりはないか。

役員会側：18年度以降、常勤職員の俸給表に基づいて決定するという考え方を取っていない。あくまでも改正パート労働法の趣旨に基づく措置である。

ユニオン側：同意できない。我々としては不利益変更額補償要求の権利を留保する。非正規労働は社会的に大きな問題となっている。統一単価制度も含めて4月以降議論したい。

役員会側：統一単価制も含めて考えていくし、また、協議していきたい。

ユニオン側：昇給制度についても検討すべきである。

ユニオン側：我々としては要求の権利を留保した上で今回の交渉はいったん終結し、非常勤職員の待遇改善はまとめて4月以降協議していくことで共通の了解が成立したと理解する。

一同：了解した。

(注) 既に2月12日の団体交渉において、常勤職員の地域手当が10%となった時点で、**千葉市勤務の場合は、現給保証分給与のさらに110/106に、東葛地域の場合110/103に、その他の地域の場合110/100に改定することが確認されている。**