

●出席者

使用者側：学長、理事、企画総務部長、人事課長、職員課長等

ユニオン側：委員長、副委員長、執行委員、政策委員、専門委員等

＜団体交渉要求項目＞

【就業時間の短縮について】

1. 人事院勧告に準拠し、本年4月1日から就業時間の15分短縮を実現するにあたっては、過半数代表の申し立てに基づいて終業時刻、休憩時間等を決定するよう要求します。

【非常勤職員の労働条件について】

2. 人事院事務総長通知（給実第1064号）第1項に基づいて、2006年度以降導入された非常勤職員の統一単価制を廃止し、非常勤職員の給与は、職務内容の類似する常勤職員の俸給表に従って、常勤職員同様に支給されることを要求します。
3. その際に、当然のことながら、非常勤職員に対しても、常勤職員同様の昇級・昇格制度が適用され、かつまた地域手当支給が支給されることを要求します。
4. その上で、非常勤職員全員に対し、一律に、15分の就業時間短縮に対応する、時給当たり3.2%以上の昇給をおこなうことを要求します。
5. 人事院《給3-127》（非常勤職員に対する期末給与の取り扱いについて）ならびに2008年6月19日付人事院解説（注）によれば、人事院事務総長通知（給実第1064号）第3項にいう“相当長期”は6ヶ月が最低の目安と考えられます。従って、6ヶ月以上勤務するすべての非常勤職員へ最低限期末手当を支給することを要求します。

（注）国公労連速報No. 2003（2008年6月20日号）

【定期券の立替払いについて】

6. 職員給与規程第18条2の一、イは、定期券の立替払いを強要するものであり、職員に大きな負担を強いています。支給単位期間に係る最初の月に全額を支給することを要求します。

【退職者の再雇用について】

7. 退職者の再雇用にあたっては、本人の意思を尊重し、フルタイム職員、ないしパートタイム職員、いずれの形態を選択することも可能とするよう要求します。
8. 退職者の再雇用にあたっては、退職前と職務内容が同じ場合には、退職時の給与に照らした収入を得られるようにすることを要求します。
9. 高齢者雇用継続給付制度を利用できない、雇用保険の積み立てが5年に満たない再雇用職員に対して、少なくとも同制度を利用できた場合と同水準の収入が得られるよう手段を講ずることを要求します。 以上

使用者：団交は12時までにしていただきたい。

使用者：要求項目【就業時間の短縮について】1. の説明をお願いします。

<ユニオン：要求項目【就業時間の短縮について】1. の説明を行う。>

使用者（福島理事）：15分短縮の時刻設定については、過半数代表者の意見を聴取して、最終的に決定する。原案は、1日15分短縮し、1週間の勤務時間を38時間45分に改定する。15分短縮の時刻設定については、現在の12時から12時15分の休息時間を廃止し、12時から13時までを休憩時間とする。その理由は、授業は5限までであるので、現在の業務サービスを継承したいこと。また、昼に学外で食事をしたり、運動している職員もいることから、その時間帯は定着していると思われることによる。

ユニオン：原案を提示する前に現場の労働者の声を聞くべきであった。

使用者：要求項目【非常勤職員の労働条件について】2～5. の説明をお願いします。

<ユニオン：要求項目【非常勤職員の労働条件について】2～5. の説明を行う。とくに強調したいのは、常勤職員と非常勤職員の給与は平行であるべきであると原則である。>

使用者（福島理事）：2. について、統一単価制を導入した経緯の説明をしたい。運営費交付金の減額により人件費の抑制が求められてきた。基本的に非常勤職員は同一業務同一単価と考えている。また、統一単価制は年間1,000人の非常勤職員の給与算定業務の削減となる。統一単価は千葉ハローワーク賃金の年平均額で設定した。しかし、その後ユニオンからの要求もあって、単価自体を上昇させてきており、ハローワークの枠を離れている。また、改正パートタイム労働法に倣って改定してきた。非常勤職員を常勤職員と同種とは考えていないが、改善の努力を行ってきた。

改定案は雇用年数に応じて単価決定するものである。常勤職員に準じて2年目になると直近上位の単価とし、1号俸ずつ引き上げる。ただし、昭和55年以前に採用の特例職員は従前通りである。また、平成17年度末の現給を保障したものは、新統一単価（110/106を掛けた単価設定）の方が多ければ新統一単価とする。

3. について、地域手当1%増の引き上げ分を考慮した単価改定をしている。非常勤職員の職務は定型的、補助的であるので、常勤職員と同様に昇格とはいかない。

4. について、時短に伴い3.2%減になるところを2%増しているのので、実質5.2%の上昇となる。新統一単価制により、フルタイムは3.34%の増、パートタイムは平均2.7%の増となる。経験年数に応じて上昇率は上がる。全体では3.2%には達しないが、それに近い増である。

5. について、フルタイムは現在も行っている。30時間未満のパートタイムは行われていない。すべての非常勤職員支給は財政負担が大きく、困難である。仮に支給するとすると年間1億円の人件費負担増となる。これは50人分のパートタイム給与に相当する。

ユニオン：雇用1年目の統一単価は常勤職員俸給表の1-18を想定か。

使用者（福島理事）：はい。

ユニオン：1-18とする合理的根拠はあるのか。

使用者（福島理事）：最低1%上昇するとなれば、現況単価1,020円の1%増で2年目には1-19になる。

ユニオン：そういうことを聞いているのではない。初任給（雇用1年目単価）評価の理由は何か。その人の経歴を評価して採用しているのではないか。

使用者（福島理事）：統一単価制の前は学歴によって単価設定を変えてきた。高等学校卒の初任給は1-1である。就職6年目は1-17となる。1-18は6年目より高い単価設定である。また、大卒の初任給は1-17である。大卒2年目より1号俸高い単価設定である。

ユニオン：それでは経歴を評価していないのではないか。統一単価制の改善には努力されていることを評価するのにやぶさかではないが、統一単価制導入以前の55年以降17年度3月以前の非常勤職員の方々はどうするつもりか。

使用者（福島理事）：地域手当で対応している。1%分増で1億2千万円の増となる。

ユニオン：地域手当増は当たり前のことである。それではそれらの方々に対する改善措置はないのではないか。

使用者（福島理事）：非常勤職員の単価は常勤とは離れている。職務は補助的、定型的であるが、1から6年目まで段階的に上昇するように改定した。

ユニオン：人事院は改正パートタイム労働法の趣旨に従って通知したのではないか。それら対象者になぜ何ら改善措置がなされないのか。

使用者（福島理事）：職務内容から統一単価制をとってきた。

ユニオン：実際の現場では職務内容が補助的でないことが数多く見られる。

使用者（福島理事）：そういう場合のために常勤職員化の制度を作っている。

ユニオン：作ったことは評価するが、幅は狭すぎる。少しでも改善するために努力すべきでないか。契約を繰り返されている人の単価を上げることはできないのか。経営側の努力が見えない。細かい点での努力の提案はないのか。

使用者（福島理事）：難しい。運営交付金が減らされているが、人件費は増となっている。その中でも改定の努力をしている。トータルで見て欲しい。ゼロ回答ではない。何でもかんでも要求どおりとはいかない。

ユニオン：大学側の努力を聞きたい。期末手当を支給しないという問題は純粋に財政的な理由であるか。

使用者（福島理事）：そうである。

ユニオン：将来もそうか。原理的にだめということはないのか。

使用者（福島理事）：将来はわからないが、財政的余裕があれば検討するかもしれない。

ユニオン：単価の算定根拠に時間短縮と地域手当をごちゃ混ぜにしている。ごまかしているように見えるが。

使用者（福島理事）：パートタイム労働者の給与は時間給で決まっているので15分短縮と

連動させることはすぐわない。直接的には結びつかない。パートタイムで平均すると2～6年目で2.7%引き上げとなっている。努力している。

ユニオン：努力していることはわかるが。

使用者（福島理事）：パートタイムとフルタイムは別々に考えている。

ユニオン：別々に考えなければならない合理的な根拠は何か。

使用者（福島理事）：15分短縮しても効率的に働いて欲しいとして評価した。パートタイムは時間通りなので、今までどおりに仕事をして欲しいということである。

ユニオン：2006年3月（17年度3月）以前の方々に多少の考慮は考えられないのか。

使用者（福島理事）：来年度は困難である。

ユニオン：再来年度はあるのか。

使用者（福島理事）：常勤職員と非常勤職員の違いを理解して欲しい。常勤職員は試験によって採用している。非常勤職員の常勤化もしている。

ユニオン：原理的に同意できない。協議を続ける権利を留保する。補助的な職員はどの部局に多いか把握しているのか。把握していないとなると定型的、補助的と言えないのではないか。どこが多いのか。

使用者：病院か？

使用者（福島理事）：専門的な職種については少し高い単価設定をしている。

使用者：要求項目【定期券の立替払いについて】6.の説明をお願いします。

<ユニオン：要求項目【定期券の立替払いについて】6.の説明を行う。>

使用者（福島理事）：6か月定期購入については1/6ずつ支給してきたが、検討した結果、事務負担を考えると一括支給は避けたい。中途採用や退職返納や経路変更や移動に伴う変更など人数が多いので、事務負担を軽減したい。引き続き現在のようにしていきたい。

ユニオン：他大学の現状はどうか。

使用者（福島理事）：15大学について調査した結果、毎月支給は7大学、一括支給は8大学であった。

ユニオン：人数が多いとはどこが多いのか。

使用者：看護師、医員が多い。

ユニオン：現実的に遠い方から通勤している人もいる。それも非常勤職員であると負担は大きい。非常勤職員に対して改善する考えはないのか。

使用者：非常勤職員のみ別にする訳にはいかない。

ユニオン：東大では非常勤職員には6か月定期券購入を求めず、月単位の通勤費を支給している。

使用者：（沈黙）

ユニオン：1か月定期購入とする特例は認められないのか。学長に検討していただけないか。

使用者（福島理事）：困っている職員については検討していく。

学長：事情は理解する。状況を調べて、早急に回答する。

ユニオン：4月が一つの区切りであるので急いで対応されことを望む。

使用者：要求項目【退職者の再雇用について】7～9.の説明をお願いします。

<ユニオン：要求項目【退職者の再雇用について】7～9.の説明を行う。>

使用者（福島理事）：7.について、再雇用規程の勤務時間は原則32時間である。フルタイムかパートタイムかの選択にすると財政負担が大きくなる。次代を担う若手の採用が限定されるので考えていない。

8.について、本学の継続雇用制では、退職前の職と異なる新たな職としている。また、40年勤続、係長で定年を迎えた場合、年間、年金などで160万円、再雇用のパートタイムで200万円、合計360万円となる。年金の満額高は260万円なので、パートタイムにより100万円多いことになる。法の趣旨は労働者の希望に必ずしも沿うものでなくてもよい。

9.について、これは国の制度である。本学の給与制度で対応することは難しい。

ユニオン：本学は再雇用の給与を2級で対応しているが、国家公務員は3級で対応している例が多い。国家公務員同様に3級、または状況に応じて4級も考えてよいのではないかとくに、技術職員の減額は大きい。

使用者（福島理事）：再雇用職員は増えてきている。毎年10名以上で、人件費負担が大きい。将来的には他大学の状態を見ながら考慮していくが、来年度は上げない。専門性を考慮した場合は、現在でもフルタイムとしている。看護師とか技術職員などである。

ユニオン：現実を見ながら千葉大学独自の対応をしてもよいのではないかとフルタイムも認めているというのなら、どのように申請すればよいのか。

使用者（福島理事）：部局からの申し出である。

ユニオン：今年度については今からでも可能か。

使用者（福島理事）：部局からの申し出があれば可能である。

ユニオン：技術職員は夜中でも出勤しなくてはならない現状がある。また、フルタイムでなければとうてい遂行不可能な業務さえ、退職後の来年度において実際に計画されている。それでも現規程ではパートタイムである。それらの業務をどのように評価するのか。

使用者（福島理事）：そういう場合はフルタイムになる可能性がある。

ユニオン：9.に対して、何らかの手立てはないのか。気の使い方はないのか。制度の狭間に落ちてしまった人たちを何とか救済して欲しい。

使用者：これはあくまでも保険制度の問題である。

ユニオン：考慮すべきではないのか。状況に応じて適合俸給表を変えらるか。

使用者：あくまでも国の制度である。

使用者（福島理事）：財政負担上厳しい。来年度は13名増で、再雇用職員数は全体で40名の予定である。

ユニオン：年次ごとの再雇用職員の採用数を知りたい。

使用者：後日回答する。

ユニオン：9.については引き続き要求する権利を留保したい。

以上