

3月25日団体交渉 ユニオン議事録

はじめに使用者側から要求項目について回答があった。

【要求項目】 1) について

「特定雇用教職員就業規則（案）」は「国立大学法人千葉大学における外部資金等を活用した有期雇用職員制度実施要項」では対応できない事項のためにつくられるものである。すなわち、定年年齢を超えた教職員の雇用、短時間雇用、テニユアトラック教員雇用などで退職手当等の手当が支給できない問題点が出てきている。NS教員雇用に対しても既存の規則・制度では対応できない問題点が出ている。また、特任教員職階間の整合性を図る必要も生じている。さらに、退職手当を支給できるようにしたい、定員を超える教員を雇用したい、短時間勤務を導入したいなどの要望がある。これらの問題点・要望に対応するために、「特定雇用教職員就業規則（案）」の提示が遅れたが、4月から取り入れたい。「国立大学法人千葉大学における外部資金等を活用した有期雇用職員制度実施要項」は「特定雇用教職員就業規則（案）」とは趣旨が異なるため、両者は共存する。

【要求項目】 2) について

試用期間について、配布資料【添付の配布資料1頁目】のとおり「特定雇用職員就業規則（案）」第6条第1項を修正する。改正前の但し書きの部分の記述は曖昧であった。

【要求項目】 3) について

要求を踏まえ、配布資料【添付の配布資料2頁目】のとおり「年俸制適用職員の号俸決定に関する取扱いについて（通知）（案）」を改正するとともに、運用案【添付の配布資料3頁目】を提示する。号俸については、特別の事情ある場合には部局から事由を付して人事課に事前に協議願うものとし、本部で決定する。なお、運用案の第2項は、年俸制により前年度の年収額よりも過度に引き上げられる場合に対処するためのものであるが、前年度の給与よりも引き下げることが意図しているわけではない。

【要求項目】 4) について

「特定雇用職員就業規則（案）」別表第1で示してあるとおり、基本的には外部資金である。それ以外は、定年年齢を超えた場合、短時間勤務の場合など学長が特に認める場合に限り、その他の資金を認める。限定的に学長の個別判断で行う。部局が勝手にこの制度を拡げていくというようなことはさせない。

【要求項目】 5) について

現在既存の俸給表に従っている者については、年俸制を採用する場合、労働条件の変更となるので、年俸制にするかそれとも従来通りの給与方式にするか、本人に意思確認する。新規採用の者の給与は、契約として使用者から提示されるものである。従って、自由選択とはしない。なお、年俸制は退職手当等を前倒しして手当するものである。年俸制が不利とは考えていない。外部資金によっては退職手当の引当金を計上できないものもある。この場合は年俸制により雇用する。年俸制は退職手当等を年俸に含め前倒しして支給できる。このような場合もあるので、年俸制が不利とは考えていない。選択というわけにはいかないが、職員に不利益が生じないよう使用者側でよく考えて対応する。

ユニオン：試用期間を3月とする根拠は。

使用者：3年以上の契約期間で採用された場合の試用期間6月の半分とした。3月程度試用しないと適格かどうか判断できない。

ユニオン：本交渉での配布資料に示された改正案は確定したものとして理解してよいか。

使用者：理解してよい。

ユニオン：平成21年2月25日役員会資料2-5で「特定雇用教職員制度（案）の概要」の中で示しているとおり、雇用財源として運営費交付金で採用するのか。学長が特別認めるものは運営費交付金であるが、際限なく認めるということにならないのか。

使用者：当該の概要で示している運営費交付金を雇用財源とするのは現在NS教員のみであり、今後使用する場合でも学長が特別に認めるものに限定される。当該の概要はあくまで説明用の資料であり、不十分な検討内容が反映されていた。従って、当該の資料は、今後用いない。なお、運営費交付金で雇用する場合は、すべての件が人事課に上がってくる。そして理事が個々に判断し、最終的に学長が決定する。

ユニオン：既存の俸給表に従って5年間雇用された場合と、年俸制によって最初の評価で号俸が決定し、昇給せずに5年間雇用された場合を比較すると、トータルで考えた場合どちらが有利か。

使用者：外部資金で雇用する場合は総額が決まっている場合が多い。また、外部資金によっては毎年支給額を上げられない場合がある。それらの場合は年俸制でないと雇用できない。

ユニオン：年俸制をとった場合、外部資金提供者が人件費を削減せよといった場合はどうするのか。

使用者：基準号俸と異なる場合は人事課と協議してもらおう。基準号俸を示して考えてもら

う。ただし、外部資金提供者がこれしか出せないという場合に、部局でどうしても採りたいという場合は、勤務時間を短くしてでも部局の判断で採用する場合があるかもしれない。

ユニオン：そこが年俸制の恐ろしい点であるが、5年間の契約のうちに給与を下げる事態が生じた場合はどうするのか。不利益変更になるのではないか。

使用者：人事課に協議してもらおう。合理的理由があるかどうか確認する。

ユニオン：年俸制の恐ろしさに対し、使用者側は配慮する必要があるのではないか。

使用者：人事課に協議するので、理由なく下げるとは人事課で了解できなということになる。

ユニオン：年俸制は両刃の剣であるので、十分注意して欲しい。乱用は注意していただきたい。

使用者：了解している。