

2009年8月18日

千葉大学長

齋藤 康 殿

団体交渉申し入れ

千葉大学ユニオン委員長 三宅 明正

平素よりの大学運営のご尽力に敬意を表します。

さて、本年8月11日、人事院より、平成21年度の給与勧告および公務員人事管理に関する報告が出されました。勧告では、0.2%の月例給与引き下げや、今年度の期末・勤勉手当の0.35ヶ月分の引き下げなどが内容とされています。このような動向を受け、千葉大学役員会におかれても、教職員の労働条件について対応を検討されることと存じますが、ユニオンは労働条件について以下のような要求の実現を求めて、団体交渉を申し入れます。なお、団体交渉を稔りあるものとするために予備的な折衝の積み上げが有効であると考えております。

【平成21年人事院勧告について】

これまで、千葉大学では、人事院勧告および給与法に準拠する形で教職員の給与等の労働条件の改定が行われてきましたが、今回の給与勧告の内容は、期末・勤勉手当の引き下げに加え、月例給与を4月に遡って引き下げる内容を含むもので、労働条件を大きく不利益に変更するものです。千葉大学役員会において、従前のようにこうした勧告に当然に準拠する方針であれば、ユニオンは強くこれに反対し、次のように要求します。

1 平成21年人事院勧告および今後予定される給与法改正に準拠しないこと、並びに、教職員の給与引き下げを行わないことを要求します。

【非常勤職員への期末手当支給について】

人事院事務総長通知（給実第1064号）第3項では、相当長期にわたって勤務する非常勤職員に対して期末手当相当の給与を支給するよう努めることとされています。人事院（給3-127）ならびに2008年6月19日付人事院解説によれば、この「相当長期」とは6ヶ月が最低の目安と考えられます。従い、ユニオンは次のように要求します。

2 千葉大学において6ヶ月以上勤務するすべての非常勤職員に対し、期末手当を支給することを要求します。

【非常勤職員への特別休暇（有給）・病気休暇（有給）付与について】

非常勤職員就業規則第15条第2項の各号に定められた無給の休暇は、常勤職員にあつてはすべて有給の特別休暇ないしは病気休暇として取り扱われています。同規則第15条第2項の各号についてすべての非常勤職員を一律に無給扱いとすることは、職場における勤務実態からみてパートタイム労働法3条1項所定の事業主の責務を怠るものと考えられます。従い、ユニオンは次のように要求します。

3 非常勤職員就業規則第15条第2項を見直し、非常勤職員への有給特別休暇・病気休暇付与を可能とすることを要求します。

【「一斉休暇取得促進期間」中、閉庁を行った職場への休業手当支給について】

一斉休暇取得については、7月24日付職員課長事務連絡ならびにユニオン委員長宛7月29日付学長回答において、強要するものではない旨、示されました。しかしながら少なくない部署で、「一斉休暇期間中のサービスあるいは業務停止」が内外に通知され「閉庁方式」が示唆される中で、不本意ながら無給休暇とした職員も少なからず存在したことが十分推察されます。とりわけ、常日頃「補助的業務」を担うと言われ続けている非常勤職員が一斉休暇期間中に単独での出勤を表明することは非常に困難であることを考慮すれば、一斉休暇時に行われた「閉庁」は、労働基準法第26条にいう「使用者の責に帰すべき事由による休業」に相当すると考えられます。従い、ユニオンは次のように要求します。

4 閉庁方式を採用した職場における職員のうち無給休暇とした者に対して、その平均給与（日額）の100分の60以上の休業手当を無給休暇日数分遡及して支払うことを要求します。

【6月期の期末・勤勉手当引き下げに係る余剰分の使途について】

千葉大学ユニオンは、本年5月の人事院勧告および給与法改定に準拠して実施された千葉大学における本年6月支給の期末手当・勤勉手当の引き下げ措置については、これを支払いの凍結保留と考え、千葉大学における教職員の給与水準を鑑みた大学独自の調査・検討の上で、手当の支給をどのようにするか、本年12月の措置と併せて最終的に決定されるべきものと考えます。その上で、6月期の手当引き下げにより人件費につき余剰分が生じていることにつき、ユニオンは次のように要求します。

5 6月期の期末・勤勉手当の支給額引き下げに伴い、運営費交付金の人件費について生じた余剰分を、上記2および3の要求を含む労働条件の改善、並びに教職員の福利厚生を含む労働環境改善のために使用することを要求します。その際、併せて、各部局等の意向を適切に聴取した上で使途の決定が行われることを求めます。