

団体交渉議事録

日 時： 2010年3月18日（木）15時30分から16時35分まで

場 所： 事務局5階第2会議室

出席者：

役員会・事務局9名、陪席2名

ユニオン5名

・進行は職員課長。

はじめに、事務局側、続いてユニオン側の出席者紹介。

・職員課長より、要求事項の確認、および、要求事項2にかかるテニユア・トラック制について
団交終了後、説明および質疑応答を行う旨を確認。ユニオンは同意。

・ユニオンより、任期に関する規程の改正について、労働契約に任期をつける場合は本人の同意
がある場合に限られるという運用について、この場で説明があるのか、確認。

人事課長より、通知文書を流して周知徹底を図る、と説明。

【看護休暇・介護休暇について】

----- 申し入れ -----

今回の就業規則等改正案では、改正育児・介護休業法の施行に伴い、子の看護休暇の拡充および介護休暇の新設が提示されています。その看護休暇・介護休暇の取得にあたっては、常勤職員の場合には有給の特別休暇とされているのに対し、非常勤職員の場合には無給とされています。子の看護や家族の介護に伴う休暇の必要性は、雇用形態を問わず等しく生じうるものであり、職員の生活の安定のため、その休暇は有給で認められてこそ意義があるといえるところ、雇用形態の違いによって有給と無給との取扱いの違いを設けることは、合理的な理由のない差別的な取扱いといえます。そこで、ユニオンは次のように要求します。

1 拡充される子の看護休暇および新設される介護休暇を、非常勤職員・非常勤医師についても有給とするよう要求します。

福島理事：国の制度に準拠して改正した。国は民間の状況を参考に制度設計を行っている。

ユニオン：常勤・非常勤の雇用形態にかかわらず必要となる可能性のある休暇である。有給・無給の差をつける合理的な理由を示して欲しい。

福島理事：人事院にも聞いたが、民間企業の非常勤社員の多くは無給で、国もそれを参考にして無給という扱いにしているという説明を受けているが、本学も同じである。

ユニオン：フルタイムの職員だけでも有給にできないか。両立支援という主旨から契約期間の制限のない非常勤職員は、常勤と同様に扱うべきではないか。

福島理事：一部の非常勤職員だけというのは取り扱いに差が出てしまうので難しいと思う。国の動向やいろいろな動向を見ながら、それに合わせて制度設計していくというのが基本であるため、応えるのは難しい。

ユニオン：これまでも常勤・非常勤の均等待遇の要求を行ってきた。差をつけることに合理的な理由がない。全体として改善の方向を目指すという表明があると励みになると思う。学長には国大協の理事になられるようなので、国大協等でこの問題について積極的に解決する一歩でも踏み出していくことにご尽力いただきたいと思っている。学長の言葉があれば心強いが。

学 長：要求の趣旨は理解できることである。ただ、国の制度の中で動かざるを得ないという理由がある。ただし、国大協の委員会等ではこういう話題も取り上げられることだと思うので、そういった委員会の中でその主張をしていく、改善していけるような流れに沿って発言していくことは約束したいと思う。

ユニオン：やはり、差をつけることに合理的な理由がない。なぜ差をつけるのか、原理的にはよくわからない。直ちにできなくとも段階的にでも将来的には何らかの改善が図られるべきではないか。

福島理事：国の対応しだい。社会情勢が変わり国の方が改善されれば速やかに対応することを約束する。

ユニオン：差をつけることに合理的な理由がないのであるから、すぐできないまでも方向としては、千葉大学は改善を目指してしかるべきではないかと思う

【超過勤務手当の割増率について】

----- 申し入れ -----

今回、労働基準法 37 条 1 項の改正に伴い、月 60 時間を超える超過勤務について 5 割増の超過勤務手当を支払う内容の給与規程改正案が示されています。一方、併せて改正された厚生労働省による「労働基準法 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（限度基準）では、限度基準を超える労働に係る割増賃金率を定めるにあたって、労使当事者は割増賃金令の定める率（2 割 5 分増）を超える率とするよう努めることとされていますが、今回、示された労使協定案では、週 45 時間および年 360 時間を超えた超過勤務時間については、2 割 5 分増とされており、現行の割増賃金令の基準を超えるものとはなっていません。ユニオンでは、長時間労働の抑制のため、および、現に長時間、労働した者に適切な対価が支払われるべきことから、限度基準を超える超過勤務時間の割増賃金率は 2 割 5 分を超えて設定されるべきものと考え、以下のように求めます。

3 限度基準を超える超過勤務に係る割増賃金率の設定にあたり、割増賃金令による最低基準（2 割 5 分）を上回る基準とすることを要求します。

福島理事：割引率については 2 割 5 分以上の努力目標が求められているが、それについては国家公務員の給与法、人事院規則の改正が行われなかった。本学では給与法その他国家公務員に適用される法令に準拠して改正するようにしている。国に準拠して改正しないことにさせていただいた。国も民間企業の動向を把握して民間に準拠して検討していくと思うが、この 4 月からは変えないので本学も国に準拠したい。

ユニオン：国の制度に合わせるということは基本的にはわかるが、労使当事者は法令によっても

上回ることを求められているので、どう努力しても難しいというところを話して欲しい。例えば、千葉大学の現状で 45 時間以上働いている方はどれくらいになるかというデータはお持ちか。また、2 割 5 分増し以上にした場合にどのくらいの費用がかかるのかデータ・試算等があれば聞かせて欲しい。

事務局：データ・試算はない。

ユニオン：現実には相当数おられるのか。

事務局：時期的に、忙しいところには。

ユニオン：将来的に国の基準が上がると思うが、千葉大学でも上げる努力をすることは奨励されることだと思う。将来のことを見越して、45 時間以上働いている方のデータを機会があればお示しいただきたい。

ユニオン：60 時間以上働いている方はおられるのか。

事務局：データがあるので、用意する。

事務局：割増賃金も重要だが、健康維持のこともあるので、勤務時間内で終わらせたい。

ユニオン：特定の方に負担がかかるような勤務体系があるのは問題だというのが改正の趣旨だと思うので、労働時間の縮減、効率的な勤務形態もあわせて是非検討して欲しい。例えば、勤務の割り振りがうまくいき、特定の方に残業が偏らないようであれば、2 割 5 分を少し超えても出費が増えないということになろう。そういう相乗効果の中で上げることが検討願いたい。

ユニオン：現場では二つの法がバッティングしている。一つは努力しろという労基法の要求と、もう一方では国に準拠する。どっちかにしないでこういう状態で第二期やっていくのか。今これだけ金があるからこれだけできる、金がないからできないというのはわかり易いが、ところが国の基準に基づかなければならないとって思考が止まれば、経営能力がないのでは。これからの見直しの時に、経営的な充実をするのであれば事業拡大の方向に行くか、さもなければ国立大学に復帰して元通り国に準拠、国の通りにやるかなど、自由闊達に議論できれば良いが。2 割 6 分は出せるが 2 割 7 分は出せないと言われれば、こちらもなるほどと思うが、始めから思考が止まっているような気分はあまりよろしくないという印象である。

----- 中断 別項目の交渉 -----

事務局：60 時間以上の超過勤務は、21 年度支給ではのべ 205 人、時期的には 3、4、5 月が多いが、3 月だけで 77 人いる。

【夏季一斉休暇の取得促進に伴うパートタイム職員の労働条件について】

----- 申し入れ -----

先の 1 月 27 日に各部局長等あてに発せられた「夏季一斉休暇の取得促進に伴うパートタイム職員の労働条件通知書について」および「労働条件通知書」の記載例では、「夏季一斉休暇取得促進期間」に、与えられている年休以外の夏季有給休暇をすべて使用しても勤務日数に足りない場合、当該期間以外の勤務を要しない日に勤務日を変更するか、あるいは、同一月の他の勤務日の勤務時間を 1 日 7 時間の範囲で変更するとされています。

確かに、このような措置は「一斉休暇取得促進期間」時の閉庁による不就労と、それに伴う賃

金喪失を回避するための一つの方策であるとはいえませんが、他方で、夏季有給休暇の取得時期は原則として職員の希望によって設定されるべき点で、「一斉休暇取得促進期間」にその休暇を取得させるよう「促進」することには問題があること、および、他日に勤務日を大学が一方的に設定することは、職員の生活上の計画・利益を損なうおそれがあることなど、今回の措置には問題があると考えます。また、閉庁は大学の意志によって行う訳ですので、「会社都合」に相当すると判断されます。そこで、ユニオンは次のように求めます。

4 「夏季一斉休暇取得促進期間」における休業にあたって、職員に対し夏季有給休暇の取得を無理に「促進」せず、個々の職員の意向を尊重し、一方的な勤務日振り替えを行うのではなく、必要に応じて「学長が特に認める」有給休暇を付与することなどの措置を検討するよう要求します。

福島理事：要求に対しては、1月27日付けで職員課から、夏季一斉休暇取得期間中に勤務日があるパートタイム職員で、夏季休暇を使用しても無給休暇を取らざるを得ない場合、そのようなパートタイム職員を対象として賃金を確保するという点で、労働条件通知書に大学の指定する夏季一斉休暇取得期間中に勤務日が当たる場合は、当該期間以外の勤務を要しない日に勤務日を変更し、または同一月における他の勤務日の勤務時間を1日7時間の範囲内で一部変更することがあるという記載をする。このことについては、実質的には賃金を確保するという観点から一部勤務日を変更する、あるいは、一日の勤務時間を少し延ばすというような形で対応できるようにしていきたい。その場合には一方的に勤務日を変更するのではなくて、職員の希望などを十分把握して両者の合意のもとで勤務日を変更する、というような形で対応させていただきたいということで、今年4月以降はやっていきたいと思っている。そういう形で少しやらせていただいて、問題点、改善点等があればさらに引き続き検討していこうと思っている。

ユニオン：当該労働条件通知書の文章の解釈であるが、あの文章を見ると一方的というように読めなくもないという気がするが、これは同意がなければということか。

福島理事：そうである。本人の希望を聞いてである。

ユニオン：そうであれば通知書の表現を変えた方がよいのではないか。あれでは誤解を招いて、逆によい方が来ないかもしれない。むしろ意向を聞いて行うとした方がよいのでは、という気がする。誤解を招かないようにもう一言入れた方が誤解がないのではないか。意向を聞きながら、と入れていただければ、今からでも。

事務局：ただ時期的に4月1日の採用に向けては、もう労働条件等がそれぞれ整いつつある時期であると思うが。

ユニオン：今からの分を直していただければよい。これから出す分に付加していただいて。ただし、前の人から文句を言われたら、こういう意味だと言っていただければよいのでは。誤解を減らして気持ちよく仕事をしてもらうためには一言あった方がよいと思う。一斉休暇の場合にいくつか問題があることを役員会の側にご理解いただいて、一つの改善策を出すことに対して、われわれはその努力を多としたいと思う。従って、これを踏まえてさらに改善するという回答は評価した。ただし、他にどういう問題が残って

いるかを指摘したい。予備折衝の時に閉庁していないと言われたが実際にいくつかの職場が閉室すると、これは、われわれは皆休みを取ったから閉室してもよいという訳ではなくて、閉室してよいとする大学の意思があるからあるサービス部門が停止するのであって、その時に皆が休みを取ったから自動的にサービスを停止してもよいとはいかないと思う。従って、特に非常勤職員にとっては切実だが、皆が来なくなる状況で私一人だけが頑張ることはできない。これをもし強要すればパワーハラスメントになってしまうような訴えがあってもおかしくない状況であるので、はっきりと図書館の部門、あるいは普遍教育の部門については何月何日から何月何日までは業務を停止する、とするのであれば、それは大学の意思として承認されると思う。その場合には、12月1日から新たに設置された「学長が特に必要と認める」という休暇で対処する方がより合理的ではないか、というのがわれわれの意見である。さもないと、給与保障ということになる。むしろ、役員会側から考えると皆が休んだからそこは閉室してもよいというのは、大学の経営方針としてはまずいと思う。従って、そのところは7月までまだ時間があるので、是非検討していただきたい。われわれとしては一部改善を含んでいる部分に関してはその努力を多とするが、なお問題を含んでいるので、引き続き協議し、よりよい夏を迎えたいと思っている。

福島理事：事実上の状況は理解をする。今回は改善を図らせていただいたので、状況を見ながら問題点等を整理していきたい。

ユニオン：さらに改善の要望があれば提案させていただくということによろしければ、引き続き状況を見ながら提案させていただきたい。いずれにしても6月くらいまでには決めないといけないと思うので、あと2ヶ月くらいあるので、いろいろな状況を見ながら提案させていただく。

【定期券の立替払いについて】

----- 申し入れ -----

ユニオンでは、以前より、職員給与規程18条の2の一、イに基づく通勤手当の支給方法は、職員に定期券の立替払いを強要するものであり、改善がなされるべきことを求めてきました。それを踏まえて、改めて次のように求めます。

5 通勤手当の支給にあたり、希望する者に対して、支給単位期間に係る最初の月に、その全額を支給することを要求します。

福島理事：昨年の団交で検討していきたいとお話させていただいて、実際検討させていただいたところ、教職員数が多い、職員の異動が頻繁にある医学部、病院などと協議しながら具体的な検討を進めてきた。さほどいろいろ複雑なことにならないだろうと予想していたが、必ずしもそうではなかった。一括6ヶ月の定期代の支給となるとかなりの返納事務等が生じてしまう、退職、異動、転居の事務が年間1,000件を超えるためかなりの事務負担になる。そのため、それぞれの現場の事務担当者はとても対処できない。一応検討させていただいたが、なかなか難しいというのが回答である。

事務局：毎回これについては要望を受けており、われわれとしても問題意識を持って検討させ

ていただいて、実際どれくらい事務量があるのかなど検討してきたが、実際どんな返納事務があるのか個々に当たると、個々の交通機関ごとに最も安い経路を持って計算するが、その経路の計算が個人ごとに違うことがあるので、それぞれ返納が生じた場合に、それぞれ個人ごとに計算し、6ヶ月が30日になったらいくらになるかなど個人対応の計算をしなければならないという事務量が発生する。また、通勤経路が変わると前の通勤手当の差額を計算しなければならないとか、差額が出ると本人に返納してもらおうことになるが、本人に振り込みの手続きの確認をするなど、かなりの個別対応の事務が大幅に発生することがわかった。現在の事務的体制については、法人化の時に6ヶ月一括支給という国の制度が始まり、本学は当初から6月で切って毎年支給してきた。実際に6ヶ月一括支給をやろうとしても大きなところがとても対応できないという状況がわかった。一部だけという話もあるが、給与というのはこの人にはこう、この人にはこう出すというようにバラバラに出すということにはなっていない、ある程度統一的な流れを持っている。そういうことも考えながら検討していくとなかなか難しいのではないかと。

ユニオン：一括支給の事務量が大変だということは理解した。一方では、やはり、6ヶ月分まとめての出費を強要されることになり、特に非常勤職員とか給料の少ない若い方にとってはかなりの負担になるであろうことは以前から言っているが、そういう方々には一括支給をお願いしたい。事務手続きが大変になることはわかるが、一方では民間企業や地方自治体などの職員の給与規程を見ても支給期間の最初の月に支払うというところもある。国立大学の中でも例えば京大などは規程に書いてある。そのようにやっているところもあるので、千葉大ではどうしてできないかと。一部だけでも努力していただけないか。

事務局：他大学の状況、最近の状況も確認してきている。他大学で6ヶ月一括支給してきた大学も行政改革の流れの中で、どうやって切り替えていってよいかという業務改善をしていく方向にある。京大はこの4月から1/6支給に切り替えざるを得ないという状況を聞いている。

ユニオン：立替払いを要求、認める根拠は何か。先ほど法人化の時にそうしたとしたが、それは説明になっていない。旅費だってもともとは精算払い、概算払いである。6ヶ月先の分まで払えという根拠とは。仕事が忙しいことはよくわかるが、それを正当化する根拠が依然とわからない。人事院は6ヶ月定期だったらそれを1/6ずつ毎月払えと言っているのか。

事務局：いや、一括してとしかしていない。

ユニオン：そうであるならばおかしいではないか。引用の仕方がご都合主義ではないか。われわれの大学のやっている方針は論理的におかしい。立替払いを要求する正当性がないではないか。説明できる論拠がないではないか。

事務局：いろいろ調べている訳だが、今後引き続き検討しており、何かいい策があればとは思っている。現状ではちょっと対応できない。

ユニオン：4月に新しい非常勤の方は来るし、フルタイムでない4時間の方だって定期料金は同じであるから、その負担は非常に大きい。それは配慮しないと。常勤と非常勤で同じ問題であっても実害という問題では非常勤の方に非常に負担がかかっているから。そ

れではなお検討するということか。

事務局：そうである。検討を引き続きさせていただきたい。

ユニオン：大きな会社では定期券を現物支給しているところがあるが、そうすれば返納とかのお金のやり取りがなく、定期券を返して、通勤経路が変われば新しい定期券をもらう、というような議論はないのか。

事務局：出入りの激しいところがある。本学では一番多いのが医学部と病院であるが、予想がつかない部分はあるし、そういった事務を考えると逆に職員をいじめるということに成りかねない。新たにそれだけ担当する職員を雇うかということと費用対効果のこともあるし、雇った中だけで済む仕事量ではないこともある。いろいろ考えたが、なかなか良案が今のところ出てこないという状況である。

団交は以上。

【教員のテニユア・トラック制】

----- 申し入れ -----

教員採用方法としての位置づけ、および、中長期的な運用の方針について学長よりご説明をいただいた上で、質疑応答の時間を用意して下さるようお願い致します。

山本理事：教員採用方法としては従来の方法も続けるが、研究指向の教員の研究環境等の充実を図りたい。中長期的には、自然科学系教員について全国で年間5,000人の採用があるが、その20%をテニユア・トラック制にするという数値目標があがっており、千葉大学は全国平均で良いとは思っていない。各部局の目指す方向によって選択してもらう。

ユニオン：“テニユア”という言葉について、国際的、一般的な意味とはだいぶ違っており問題があるのではないか。さらに、年間10人の採用をこれで行うとすると、新規採用の3分の1程度になる可能性もあり、大きな人事制度の変更である。規則の提示とQ&Aだけでなく、十分な説明と議論の機会を作り、時間をかけて全学的にきちんとした議論をする必要があるのではないか。また、教員採用人事方式の今後について、執行部としては中長期的にどのような考えを持っているのか、聞かせてほしい。

山本理事：今回の規則に関して影響が大きいことは認める。今後については、こちらとしてもいろいろなことを考えていきたい。

以上