

協議申し入れ書

2016年10月13日

千葉大学ユニオン委員長 安藤哲哉

平素よりユニオンの活動にご理解とご協力を賜り、御礼申し上げます。
さて、昨年度までの協議に引き続き、下記の諸点に関し、協議の場を設けて頂きたいと存じます。ご多忙中恐縮でございますが、ご協力のほどお願い致します。

1. センター入試監督業務に対する妥当な手当の支給、および、個別試験の手当に関する給与規定の作成に関して（前年度以前からの継続議題）

センター試験業務については、現在、所定労働時間を超えた部分について時間外手当が支給されていますが、休日振り替え可能な教職員については、所定時間分に関する特段の手当は支給されていません。しかし、入試業務が通常の職務と異なる特殊な業務であり、強い緊張を長時間強いられる作業であること、さらにセンター入試については大学入試センターから各大学に監督者手当が配分されていることから、ユニオンでは、特殊勤務手当としての、入試手当が支給されることが妥当だと考えます。多くの大学では職員給与規定中にセンター入試監督手当に関する規程が設けられ、監督者1人あたり1日1万円程度が支給されています。また、国立大学法人化以前には、時間外手当の名目で、1日あたり約1万円が支給されていました。今後は、それを、給与規定の中で、特殊勤務手当に相当する入試手当と位置付けて明文化し、入試手当を支給することを要求します。

また、既に過去の協議の場で了解されたように、センターから配分されている予算（人件費・物品費）の部局ごとの配分額、用途の内訳に関する資料を示して頂き、部局間での人件費支給の不平等がないか確認して頂きたいと思います。

なお、個別試験の入試業務(出題・採点・監督等)につきましては、従来は慣習として明確な基準が公開されることなく、時間外手当の名目で、ある程度の報酬が支給されてきました。ただ、その金額は、年度によって変動していたようです。今後は、特殊業務としての入試手当として給与規定の中で基準を明確化し、不透明な形での時間外手当支給という形式を改めていただくのがよいと考えます。

2. 技術職員問題に関して

千葉大学の技術職員について、事務職員との給与格差是正はユニオンが旧全学組合の時代から継続的に取り組んできた問題です。その格差は改善される方向にあるようですが、格差が解消されたというデータはまだ確認できていません。以前に、職員の平均給与だけは示されましたが、平均年齢が示されない状態での平均給与のみの比較は統計的に無意味です。そのため、事務職員と技術職員の年齢別職階人数表の作成・開示を要求してありました。「職位と年齢ごとに詳細な人数を示すと個人が特定される箇所があるので開示できない」との回答がありましたが、これに対しユニオンは、個人が特定されない（部局毎ではなく、大学全体の）事務職員・技術職員年齢別職階人数表の開示は可能であることを指摘し、資料の作成・開示を要求しています。対応をお願いします。

3. 非常勤職員、特に、日々雇用職員の3年雇い止め問題について

ユニオンでは、非常勤職員の雇用期間を原則として5年を超えないこととする現在の給与規定は、改正労働契約法の趣旨に反して好ましくないことは、以前から主張し続けてきました。今後も、この問題には継続して取り組んでいきます。ただ、この問題の解決には難しいところもあり、今回の協議では、もっと期限のさしせまった以下の問題を優先して話し合いたいと思います。

平成25年度の非常勤職員就業規定の改正以降に採用された非常勤職員については、契約期間は1年とし、3年目の契約満了時において、「勤務実績が良好であり、かつ、なお業務の都合により必要である場合には、3年目の契約期間満了日の翌日から通算して2年に達する日を期限」として契約更新できることになっています。しかし、最近の運用実績を見ると、特に、パートタイム職員については、多くが3年目の更新を認められていないようです。これは、規定の問題ではなく運用の問題ですが、非常勤職員の教育にかかる手間を考えると、はなはだ不合理な運用です。この点について、改善を要求します。