

2010年11月19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 早乙女 英夫

平素よりの大学運営のご尽力に敬意を表します。

さて、先の11月8日に示されました千葉大学の就業規則等改正案には、教職員の労働条件にかかわる重要な事項が多数含まれております。千葉大学ユニオンでは、その内容を検討した結果、以下の事項について団体交渉を申し入れます。

なお、改正案は今年度の人事院勧告に基づく国家公務員給与法改定の成立が前提となっております。本日（19日）現在、改正国家公務員給与法は成立しておらず、団体交渉が行われる予定の25日においても成立する保証はありません。もし25日の団体交渉時に給与法の改正が行われていないならば、改正案を提示する役員会側の根拠自身が整っていないこととなります。従って、その場合は同日の団体交渉は労使の意見交換に過ぎず、法改正後改めて団体交渉を行うことになることを予め申し添えます。

【俸給月額・期末手当・勤勉手当の減額について】

法人化以降、国立大学法人の教職員は国家公務員ではなくなり、その労働条件は給与法による拘束を受けるものではなく、適切な労使交渉を経て決定されるべきものとなっております。しかるに、今回の職員給与規程改定案は、教職員の給与を広く大幅に減額する内容を含み、労働条件を不利益に変更するものであるにもかかわらず、11月8日に規程の改定案が示され、12月1日にその施行が予定されています。千葉大学ユニオンは、教職員の給与等の労働条件についてユニオンとの適切な協議・交渉を経て決定すべきものと考え、このような拙速な労働条件の切り下げに反対します。

1 職員給与規程における俸給月額改定を12月1日に行わないこと、および、期末手当・勤勉手当の支給割合改定を実施しないことを求めます。

【55歳を超える職員の俸給減額について】

千葉大学の事務職員、技術職員の平均給与は、国の平均給与額を下回っており、55歳を超える職員についても、その傾向は顕著です。このような状況を改善しないまま、機械的に55歳を超える職員（一般職6級相当級以上）の給与を一律に減額することは、その根拠を欠くもので適切で

はありません。千葉大学職員の実際の給与水準を踏まえて、本当に民間の給与水準と比較して 55 歳を超える職員について給与水準が高いといえるのか、その根拠が示されるべきです。千葉大学ユニオンは、そのような根拠がないままでの給与水準の引き下げに反対します。

また、教育職員、医療職員についても、55 歳を超える者については、各職場の管理的業務に就くなど要職にある者が多く、法人化以降顕著となっている諸種の業務により繁忙を極めている者が少なくありません。こうした事情から、業務負担の軽減ないし他の手当増額といった代償措置を何ら行うことなしに一律に給与月額を減額することは妥当ではなく、このような措置に反対します。同時に、教育職員であれば、その地位（教授、准教授、助教）によって俸給は異なり、准教授以下の場合には教授層と比較して給与額が相対的に低くなっており、准教授以下については給与引き下げの理由が乏しく、このような事情を考慮することなしに 55 歳という年齢を基準として機械的に給与額を引き下げることが、やはり適切ではありません。そこで、千葉大学ユニオンは、次のように要求します。

2 給与改定案に示された、55 歳を超える職員の俸給月額の一律引き下げを行わないことを求めます。

以上