

平成 23 年 3 月 11 日

千葉大学長 齋 藤 康 殿

協 議 申 入 書

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、平成 23 年 2 月 24 日に、本年 4 月より施行予定の就業規則改定案が示されましたが、その内容には、教職員の労働条件にかかわる変更内容が含まれております。千葉大学ユニオンでは、労働条件の変更に関して、今後、必要があれば団体交渉を申し入れる所存ですが、団体交渉を実りあるものとするためには、今回の就業規則改定案の趣旨・内容につき、労使間で正確な理解が共有される必要があると考えます。そこで、今回の就業規則改定に関連して、下記の点の説明につき、ユニオンとの協議の機会を設けられるよう求めます。また、近時、千葉大学における採用ないし労働条件に関する事項につき、組合員からユニオンに疑問等が寄せられております。下記にその内容を記しますので、今回の協議において併せて回答を願います。なお、回答の内容によって、その後に団体交渉を申し入れる可能性があることを申し添えますが、今回の就業規則改定が本年 4 月から実施される予定であることを踏まえ、それ以前に回答されるよう求めます。

年度末の繁忙期ではありますが、職員の労働条件にかかわる重要な事項であり、善処を願います。

【就業規則改正に関連する質問事項】

1. 今回の就業規則改定案では、職員の病気休暇制度につき、①現行の 6 か月間で病気休職に移行する内容から、病気休暇の上限を 90 日に短縮すること、②病気休暇日数の通算判定期間を 20 日に延ばす内容の変更が予定されています（就業規則 9 条、41 条）。このような変更は、人事院規則の変更に伴うものと説明されていますが、私傷病で休業を余儀なくされる職員のための収入保障期間を約 3 か月も短縮するもので、労働条件の大きな不利益変更と考えます。そこで、次の点について説明を求めます。

- ・ 近年の千葉大学において、①90 日までの病気休暇取得者、②90 日を超えて 6 か月までの病気休暇取得者は、どの程度いるか。
- ・ 病気休暇取得後、病気休職に移行する者は、どの程度いるか。
- ・ 1 年間以上、病気休職の状態にある者、もしくは、あった者は、どの程度いるか。
- ・ 人事院規則に合わせる以外に、千葉大学において今回の病気休暇制度の変更を行わなければならない理由はあるか。
- ・ 今回の病気休暇制度の不利益変更に伴い、病気休暇・休職等に関連するその他の労働条件を改善するなどの代替措置は予定されているか。

2. 今回の非常勤職員就業規則改定案では、特定の計画に基づき期間を定めて行う研究を遂行するために採用される非常勤職員で、当該研究のための在職期間終了後、「他の特定の計画に基づく研究の非常勤職員として在職することはできない」との条件が追加されることとなっています（非常勤就業規則 5 条 3 項）。この変更に関連し、次の点について説明を求めます。

- ・ このような就業規則変更を行う趣旨・目的・必要性は何か。
- ・ 今回の変更により、在職が制限されることになりうる非常勤職員は、現在、どの程度いるか。

3. 今回のハラスメント防止規程改定案では、ハラスメント相談員が相談を受けた場合、相談等の内容・措置等を対策委員会委員長に報告するとともに、「原則として相談者が所属する部局の長にも報告するものとする」とされ、相談員以外の職員についても、相談を受けた場合に同様に相談者の所属する部局の長に報告することとされています。この変更に関連し、次の点について説明を求めます。

- ・ このようなハラスメント規程の変更を行う趣旨・目的・必要性は何か。
- ・ このような制度変更がもたらすハラスメント対策全体への影響について、千葉大学として具体的な検討が行われたか。

【年俸制適用職員の号俸決定に関する質問事項】

4. 千葉大学の年俸制適用職員の年俸額号俸決定にあたっては、職員の俸給月額、地域手当、退職手当、期末手当、勤勉手当を考慮した算出率が用いられていますが、この算出率においては、通常の職員に一定の条件で支給される住居手当分が含まれていない、との指摘がありました。他方、千葉大学における特任教員の公募等で示された待遇に関する条件では、住居手当の支給がある旨の記載がなされていた、との指摘もあります。そこで、次の点について説明を求めます。

- ・ 年俸制職員の号俸決定にあたる算出率において、住居手当分を含めないこととした理由・趣旨は何か。
- ・ 特任教員などの年俸制適用職員の採用にあたって、給与などの待遇に関する条件の提示はどのように行われてきたか。具体的に、住居手当の支給を示したことはあるか。

【千葉大学での職員採用に関する質問事項】

5. 千葉大学では、非常勤職員を常勤職員として採用するための採用試験が実施されていますが、本学の非常勤職員がこの採用試験を受験した際、面接担当者より、年齢差別的な発言、ないし、国籍差別を疑わせるような発言があったとの苦情が、複数ユニオンに寄せられています。ユニオンとして、このような事実があれば是正を求める必要がありますが、その前提として、次の点について説明を求めます。

- ・ 大学として、このような事実の有無を把握しているか。
- ・ 職員採用にあたり、雇用対策法 10 条、労働基準法 3 条、雇用機会均等法 5 条等の理念を、形式的にはなく実質的に実現するため、何らかの措置（面接担当者に対する指示・教育など）をこれまでに実際に講じたことはあるか。