

2012年12月13日

千葉大学長

齋藤康殿

要 求 書

千葉大学ユニオン第9期委員長 亀尾 浩司

(ユニオン印)

平素よりの大学運営のご尽力に、敬意を表します。

さて、千葉大学ユニオンは、平成24年11月27日付で発された「就業規則改正案の送付及び意見聴取について」に添付された資料（「国立大学法人千葉大学職員退職手当規程の一部改正(案)について」）を検討し、また平成24年12月7日における「就業規則等の一部改正に伴う説明会」において説明を伺った結果、教職員にとって最も重要な労働条件である退職金の大幅な減額を実施することに反対し、以下のことを要求致します。

(1) このたびの「国立大学法人千葉大学職員退職手当規程の一部改正(案)について」と称する退職手当の削減は、労働契約法第9条（下記参照）により認められないものと考えますので、撤回をお願いします。

(2) 教職員の生活の根幹を揺るがす給与などの削減は、今年度だけで二度目であり、これは異常な事態と考えます。従いまして、過半数代表や千葉大学ユニオンに対してのみ形式的に説明するのではなく、各部局に担当者等を派遣して十分な説明を行うか、あるいは全学的な説明会を複数回開催するなどし、労働契約法第10条（下記参照）を遵守するべく今回の就業規則の改正を行う必要性・合理性を示して、少しでも教職員に理解を得るよう努力されることを要求いたします。特に、国家公務員の制度を上回る形で千葉大学が独自に上乘せして従来の就業規則に則った退職金を支払った場合、千葉大学独自の負担がいくらになるのか、現在の千葉大学の経営状態をふまえた上で、具体的に数値を用いて説明していただくことをお願いします。

(3) 今年度末までの退職者の退職金に関しては、既に予算措置がなされているはずですので、予定されていた額を支払うよう、要求いたします。

以上3点について、文書での回答を、至急求めます。なお、教職員の生活への影響の大きさに鑑み、今回のいきさつと回答内容を千葉大学ユニオンが発行するニュースに逐次掲載させていただく予定であることを申し添えます。

(参考) 労働契約法

第 9 条 使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

第 10 条 使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

以上