

2013年3月8日

千葉大学長

齋藤康殿

要 望 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、今年度は様々な労働条件の重大な変更がありました。これらに対し、千葉大学ユニオンは、時に団体交渉を申し入れるとともに、要求書や質問書によっても善処を求めてきました。しかしながら、教職員にとってあまりにも重大な不利益変更が相次いでいるため、何度も繰り返して対応や要求をせざるをえない状況は変わっておりません。そこで、今回は以下の2点について、要望いたします。

(1) 改正労働契約法をうけた就業規則等の改正について

昨年8月に改正された労働契約法をうけて、現在、千葉大学はこれに対応すべく就業規則等の改正に向け準備をされていると理解しています。この就業規則等の改正は大変大きな変更であり、当事者だけではなく、非常勤としての勤務をお願いしている学内各部局の教職員にとっても、その影響は甚だしく大きいものです。また、この改正にはいわゆる「不利益変更」が含まれておりますので、千葉大学ユニオンとしましては、必ずしも賛成ではありません。

一方、今回の労働契約法の改正とこれをうけた就業規則等の改正については、昨年からの教育研究評議会等で説明がなされているようですが、これをうけての教授会等での説明は、部局によりその濃淡にかなりの差があり、しかもその説明内容も十分ではありません。現に千葉大学ユニオンに対しても、今回の法改正をめぐって多くの教職員から質問や相談が寄せられており、今後も混乱が生じる可能性がきわめて高いと危惧されます。そこで、まずは今回の労働契約法の改正をうけた千葉大学としての対応について、教職員に対する説明会を開催することを要望します。

(2) 臨時給与削減ならびに退職手当削減について

千葉大学ユニオンとしては、昨年の臨時給与削減ならびに退職手当削減が労働契約法

第 9 条により認められないものとする立場に変わりはありません。また、不利益変更を行おうとする際に労働契約法第 10 条に定められた説明要件を十分に満たしているとも考えておりません。これまでに千葉大学から頂戴した回答書でも、これらの件についての千葉大学独自の見解を伺い知ることは難しいと考えます。さらに、既に報道されている人事院勧告（55 歳以上の国家公務員に対する昇給停止）などの国家公務員に対する過度とも思える経費削減の流れを考えると、独立した法人でありながら常に国家公務員と横並びで影響を受ける我々の立場からすれば、今後もさらに我々の生活を直撃するような不利益変更を強いられる可能性を大変強く危惧しております。

このような中で、千葉大学の教職員がこれまで以上に各人の職務に誇りを持って取り組むためには、まずは千葉大学の役員が、教職員とこれまで以上に密なコミュニケーションを図ることで、教職員の「ワークモチベーション」を維持・向上させていく取り組みが必要不可欠であると考えます。

もちろん、これまでも過半数代表等に対してご説明をいただいていることは存じておりますし、昨年 12 月 18 日付の学長による一斉配信メールについても評価しております。しかし、臨時給与削減ならびに退職手当削減の件は、昨年度に全学規模で説明会が開催された裁量労働制の導入以上の重要案件であることを考えると、裁量労働制の導入時よりも広範囲かつ十分な説明会の開催を重ねて要望しないわけにはいきません。とりわけ臨時給与削減については、その後の経緯が明らかになっているはずで、こうした経緯を含めて、千葉大学の置かれた立場や、削減の財務上の必要性等を詳しくご説明いただき、教職員の理解を得るよう要望します。

以上、説明会の開催の可否について、早急にご回答いただきたく、お願いいたします。千葉大学ユニオンとしましては、これらの要望に答えていただけると信じておりますが、万が一、教職員に向けてのこれ以上の説明は行わないというのであれば、その理由についても併せてご回答いただければ幸いです。

なお、ご回答内容については千葉大学ユニオンが発行するニュースに掲載する予定であることを、申し添えます。

以上