

2013年4月8日

千葉大学 企画総務部 職員課長
土屋 正勝 様

懇談申し入れ

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、千葉大学ユニオンの活動にご理解とご協力を賜っておりますことに、御礼申し上げます。

さて、このたび下記の諸点について、率直な情報交換・意見交換の場をもちたく存じますので、日程の設定をお願いする次第です。ご多忙中の時期のお願いとなってしまう恐縮ではございますが、ご理解とご協力のほどよろしくお願い致します。

なお、懇談の日程の設定にあたっては、余裕をもってご連絡を賜れば幸いです。

- (1) 技術系職員（技術職員、技術専門職員、技術専門員）の処遇等について
- (ア) 技術系職員の部局毎の年代別の構成と職位について（五十代の技術系職員のうち技術専門職員は何%か、など）
- (イ) 技術系職員の給与水準について
- ① 千葉大学の HP で公開されている「役職員の報酬・給与等について（平成23年度）」¹の p.6 には、「年間給与の分布状況」として、常勤の「事務・技術職員」が一括して掲載されていますが、これを「事務職員」と「技術職員」とに分け、両者の賃金カーブを比較可能な形で示して下さい。
 - ② 千葉大学の常勤の技術系職員の俸給月額を、常勤の事務職員の俸給月額を100とした場合のラスパイレス指数（学歴や経験年数の差による影響を補正したもの）で、示して下さい。
 - ③ 上記の①と②を示せない場合は、「役職員の報酬・給与等について（平成23年度）」の p.9 にある「職級別在職状況等」のうち、「事務・技術職員」について、これを「事務職員」と「技術職員」とに分けて、示して下さい。
- (ウ) 給与規程上の位置づけについて
- ① 技術系職員の給与は、事務職員と同じく千葉大学職員給与規程の「一般職

¹ http://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/announce/pdf/announce/kyuyo_bunpu2011.pdf

俸給表(一)」によって定められているが、他の国立大学では、技術系職員専用の俸給表を定めているところもあります(例:埼玉大学など)。このような技術系職員専用の俸給表について、どのようにお考えになりますか。

- ② 千葉大学職員給与規程の「別表第 6-1 管理職手当適用区分表」から、千葉大学では技術系職員には管理職手当を支給していないと理解していますが、これは正しいでしょうか。また他の国立大学では、技術系職員に管理職手当を支給しているところがありますが(例:埼玉大学など)、こうした処遇について、どのようにお考えになりますか。

(エ) 昇格について

- ① 技術専門職員および技術専門員は、千葉大学職員給与規程の「別表第 2 (級別標準職務表)」の「イ 一般職俸給表(一)級別標準職務表」において、それぞれ 3 級および 4 級以上と定められていますが、こうした技術専門職員以上(3 級以上)への昇格は、どのような要件によっているのでしょうか(どのように昇格が決定されているのでしょうか)。
- ② 他の国立大学では、技術専門員および技術専門職員に関する規程があり、これにおいて、技術専門員や技術専門職員に昇格する(選考される)ための要件や、選考方法などが、明確に定められています(例:「長崎大学における技術専門員及び技術専門職員に関する規程」、「神戸大学における技術専門員及び技術専門職員選考規程」、「埼玉大学の教育研究支援・技術開発分野における技術職員に関する規則」など)。他方、千葉大学には、この種の規程が存在していないようですが、これは正しいでしょうか。
- ③ 上記②が正しいとして、千葉大学もこうした規程を整備し、技術系職員の昇格の要件を明確にすることで、技術系職員のワーク・モチベーションを向上させるということについて、どのようにお考えになりますか。また、過去にこの種の規程に関して議論があったのか否かを、お教え下さい。

(オ) 昇給について

- ① 千葉大学では、教職員の特別昇給(A または B)の割合(および人数)は、その分母となる所属部局毎に上限が定まっていると理解していますが、これは正しいでしょうか。
- ② 上記①を正しいと仮定して、「技術系職員は、所属する部局内での人数が少ない(場合によっては一名しかいない)ため、特別昇給(A または B)の機会すら与えられていない」との声がありますが、これは正しいでしょうか。またこの声が正しい場合、この不公平さを補うものが何かありますか。

(カ) 評価について

- ① 技術系職員のなかには、査読・審査のある論文の発表、学会発表、科研費の獲得、特許の取得、各種の受賞など、専門分野について外部から評価を

得ている者もいます。だが、「このように職務に励み成果を上げていても、そうではない者と比べて、評価が変わらないため、ワーク・モチベーションが削がれる」という声があります。そこで、技術系職員が、部局長等の評価者に対して、面談や申告書などを通じて職務の成果をアピールし、評価に反映されるようにする等、評価をより適切に行うことについて、どのようにお考えになりますか（ただし、技術系職員の所属する研究室によっては、教授の方針で発表や発明を全くできない環境に置かれている者もいるようですので、この点についても考慮する必要があります）。

(キ) 研修について

- ① 事務職員は、早ければ 20 代で中堅職員研修を受けて主任になれるが、教室系技術職員にはこうした研修がないようです（ただし、施設系技術職員は事務職員と同じ扱い）。なぜ、このような差がついているのでしょうか。また、もしこれにより昇格等の待遇に差があるとすれば、公平性を欠くと考えられないでしょうか。
- ② 事務職員が受けられる能力開発研修と比べて、技術系職員が受けられる研修が少ないようです（各研修の謳い文句には「本学事務職員の能力向上のための研修」と記されています）。技術系職員の能力向上をはかるために、技術系職員向けの能力開発研修を増やすことについて、どのようにお考えになりますか。
- ③ 「研究室にいる留学生とコミュニケーションをとる機会が増えてきたことや、海外での学会発表の機会があることを理由に、千葉大学の職員用の語学研修制度を活用すべく、受講希望調書を書き申し込んだところ、『技術職員は認められない』と断られた」との声があります。大学側によれば、語学研修の目的は、「事務職員の語学能力の充実を図ることにより、国際的感覚を養い、将来、海外事務所において活躍できる人材を育成すること」とされていますが、もし語学研修の受講者の大半が千葉大学のキャンパスで働いているのだとすれば、技術系職員も受講対象に含めても良いのではないのでしょうか（他の国立大学では、技術系職員が語学研修を受けられるところもあります）。また、そもそも語学研修を受けた人の中から何人が、海外事務所で活躍しているのでしょうか（短期間の出張等を除く）。

(ク) 学会参加費について

- ① 「学会参加費を運営費交付金で支払おうとした際、『技術職員の業務に研究活動は含まれないので、それは認められない』と事務職員から言われた」との声がありますが、これについて、どのようにお考えになりますか。また、技術系職員の業務範囲等を定めた規程の有無について、お教え下さい。

(ケ) 超過勤務手当について（現在、一律に支給されている）

(コ) その他

(2) 教員の育児休業および代替教員制度について

(ア) 国立大学法人千葉大学職員の育児休業等に関する規程の第9条の運用について
(特に、いわゆる「代替教員制度」の運用について)

(イ) 規程名について

(3) ユニオン事務室の電話回線について（市外への発信について）

(4) 過半数代表者を通じた就業規則等の改正の周知について

(5) その他

以上