



千葉大学ユニオンニュース第11号

2006年1月10日 編集・発行：千葉大学ユニオンニュース委員会

ホームページ：<http://www.age.cc/~cuu/> メールアドレス：cu_union@ybb.ne.jp

電話・ファックス：043-290-2234 ファックス専用：020-4666-6229

ユニオン事務局：総合校舎G号館401室

◇2006年スタート

山積みする問題に立ち向かい、安心して働くことができる、 そして働きがいのある職場づくりを

新年おめでとうございます。今年は新年早々から給与改定をはじめとする様々な問題に立ち向かって行かなければなりません。千葉大学ユニオンは、すべての教職員の皆さんと力をあわせつつ働きがいのある職場づくりをめざしてがんばります。

◇第4回ユニオン代表委員会開催に向けて

今年最初の団体交渉に向けて、第4回ユニオン代表委員会を以下の予定で開催します。

日時：06年1月18日（水）午後5時30分～7時30分

会場：工学部管理棟3階大会議室

議題1. 06年度給与問題に関する方針

◎人勸準拠の給与改定への対応問題

千葉大学をはじめすべての国立大学法人経営陣は、昨年8月に出された人事院勧告（人勸）に準拠した給与改定を06年度から実施しようとしています。人勸では現給「保証」が強調されていますが、大部分の人にとっては“定期昇給なし”を意味しています。では、一体、あなたの給与は今後どうなるのでしょうか？千葉大学ユニオンのホームページにもあるように、例えば、昨年11月まで適用されていた給与体系と比較して中期目標期間中（～09年度）の損失額は、若手の教授（現行給与表で教（一）5-13、千葉地区）で96万円、一般職（5-13）で46万円、看護師（医療職2-17）で約50万円となります（千葉大学ユニオンホームページ）。

一般職3-19以下、教育職（一）2-10以下の方は給与切り下げがありませんから地域手当増額も含めて当面は損失ではなく増収となるでしょう。しかし、高位号俸になるに従って給与の伸びは大幅に抑制されますから生涯給与となると大幅な損失となります。この生涯給与における損失につい

ては、九工大教職組のHP（<http://www2.ocn.ne.jp/~kitunion/trial/index.htm>）に試算結果が掲載されています。

人勸に準拠した給与改定の影響は、教職員の退職手当にも及びます。現在の退職手当は、教職員の勤続年数に応じ、俸給月額に一定の割合を乗じた額で計算されますので、今後の給与改定により俸給月額が減額されると、合わせて退職手当も大幅に減額されることとなります。この退職手当減額については、現在のところ、代償措置が予定されているとのことですが、こうした措置は永続的なものとは考えられず、将来的には現在の水準と比較して大幅な退職手当減額となることが予想されます。

◎評価賃金方式の導入問題

人勸では、「昇給の区分を5段階（A～E）設けることにより、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度を導入」し、「A（極めて良好）で8号俸以上、B（特に良好）で6号俸、C（良好）で4号俸、D（やや良好でない）で2号俸、E（良好でない）は昇給なし」とする一種の成果主義賃金の導入が企図されています。でも、いったいどうやって成績を評価するのでしょうか、その評価によって労働の意欲と質が前進するのでしょうか、根本的議論が必要です。（こうした成果主義賃金方式が結局失敗に終わることについては、高橋伸夫さん（東大経済学部教授）が『虚妄の成果主義』のなかで明快に論証されています。）

◎ユニオン執行委員会の見解：根本原因は政府による運営費交付金逡減方式

以上の人勸準拠による給与改定の対する対応について各組合員・各支部の意見を今回の代表委員会で集約することになりますが、当面執行委員会では以下のように考えています。

国立大学教職員の労働環境は、数次にわたる定員削減と独法化によって劣悪な状況に置かれているに

もかわらず、国立大学教職員の給与は、例えば事務・技術系職員の場合でみれば、国家公務員の平均給与の86%という低水準に置かれています。(ユニオンニュース8号) 人事院勧告の実施によってこの劣悪な状況が更に悪化させられることは必至であり、ユニオンとして大学側に、その改善とそのための方針努力を要求することは当然です。

根本的な制約となっているのは、効率化係数による運営費交付金通減方式です。人勧準拠によって発生する中期目標期間中の人件費削減額11億円(推計)を持ってしても運営費交付金中の人件費減額総額15億円をカバーすることはできないのです。使用者側がなさねばならない最大の経営努力とは、他の大学法人とも連携してこうした政府の政策そのものの転換を求めることではないでしょうか。更に具体的提案・要求として以下の2点を考えています。

1. 職務の正当な評価と昇格制度の改善を

大学職員の俸給表上の位置は文科省本省に比しておよそ2級程度低く、そのため給与は国家公務員平均より10数%も少ないのです。その根拠は、大学職員の職務を不当に低く位置づけてきた『級別標準職務表』がそのまま現在の就業規則 (http://www.chiba-u.ac.jp/general/about/announce/pdf/shokuin_kyuyo.pdf の21~24P) に引き継がれて来たことにあります。この標準職務表を改訂し、昇格制度の改善をはからねばなりません。

2. DE評価制度については当面導入見送りを

明確な基準のないままに評価制度を導入することは、教職員に無用な不安を招くだけであり、当面DE評価は見送るべきです。

議題3：06年4月1日施行の高齢者雇用安定法にかかわる方針

平成25年度から年金(定額部分)の支給開始年齢が65歳に引き上げられるにともない、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が06年4月1日から施行されます。それに伴い事業主は、定年を65歳に引き上げるか、「継続雇用制度」(現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度)または定年の廃止のいずれかの措置を取ることを決め、特に「継続雇用制度」についてはその具体的な基準を過半数代表の意見を聴取のうえ就業規則で定めることになっています。

実際には千葉大学では、継続雇用制度が選択されると予想されますが、まだその具体的な内容は提示されていません。厚生年金相当額と職域加算額の支給開始の引き上げは平成25年度からですが、問題は、60歳以後の生活設計に関わる問題であり、職員の希望をできるかぎり尊重した制度の構築を求めています。

議題4：非常勤職員均等処遇へ向けての方針

千葉大学の業務は多数の非常勤職員の献身的な努力によって支えられていますが、給与や待遇において常勤職員との間に大きな格差があります。常勤と非常勤の処遇上の違いは勤務時間の長短にのみ依存するよう急ぎ改善が必要です。

追加議題：附属病院における超勤縮減を

法人発足時は看護師約500名体制でしたが、その後定員割れが続き、当初1日2時間程度という超勤は現在ではさらに増大していると言われていています。患者の命を守るという職務の特殊性を考慮すれば、附属病院における超勤縮減、さらに一掃は緊急の課題ではないでしょうか。

■ 職場だより No. 7

教育学部支部

教育学部支部活動をどう組み立てればいいのか

国立大学法人化が行われ、千葉大学ユニオンが結成され、教育学部支部がその支部となって2年目に入りました。支部としての活動を1年あまりやってきましたが、支部は何をすればよいかは今ひとつ鮮明にできないできたとの思いが強くなります。

雇用者と被雇用者の代表としての労働組合とが労働条件を交渉に基づいて決めていく関係になったわけですが、大卒の労働条件はユニオンと理事者との団体交渉事項となります。団体交渉を成功裏に進めるための支部の役割がこれまであまり明確になってきていないのではないかと思います。要求事項をまとめていく上で、支部は何をするのか、団体交渉の進展に当たって、支部は何をすればよいのでしょうか。現状は、ユニオン執行委

員会と理事者側の団体交渉を組合員は見守っているといた状況ではないでしょうか。支部の立場から団体交渉を頂点とするような運動をどう構築するかを考えていきたいと思っています。同時に、ユニオン執行部も支部に何をしてほしいか、支部からの運動をどう創っていくのかを考えてほしいと思います。

教育学部支部としては、教育学部独自の問題も重要です。教務職員のポストが今でも残っていて、この問題が一つです。

また、昨年暮れ、教育学部で、仕事が増重となっていた教員が授業中に倒れるということが起こりました。様々ないわゆる改革を人員の増加なく行うため、仕事が多岐に渡って、加重になっている人が生じています。その犠牲者が出たと見るべき状況ではないかと考えています。今期はこの問題をぜひ取り上げていきたいと考えています。(Z.Z.記)