



千葉大学ユニオンニュース第13号

2006年3月6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

ユニオン事務室：総合校舎G号館401室

3月9日午前、第1回目の団体交渉へ

2月1日、06年度給与改定等に関する『概要』が経営側より発表され、学内専用HP (<http://gakunai.jm.chiba-u.jp/jinji/jinji.html>) に掲載されています。これを受けて千葉大学ユニオンは、2月6日に5項目の提案・要求を提出し、『概要』説明会を経て17日に追加の提案・要求を行いました（ユニオンHP）。また、経営側は3月1日、上記の給与改定を織り込んだ就業規則改定案をユニオンと過半数代表者に提示しています。以上を経て、労使間の第1回目の団体交渉が3月9日午前10時より開催されます。千葉大学ユニオンは、すべての教職員が働きがいのある職場でよりよい仕事ができるよう、以下の提案・要求を団体交渉で行います。

稔りある団体交渉のために

今回の給与改定案等には、長短両期間にわたる労働条件の不利益変更が随所に含まれています。この背景に、政府が進める運営費交付金通減政策に加えて理不尽な人件費5%削減強制など国立大学をめぐる厳しい状況があることは、私達も理解しているところです。しかし、であればこそ、団体交渉の場で経営側より、状況変革のためにどのような努力をして来たかが説得的に示さなければならないと考えます。

労働条件の不利益変更、特に、定期昇給ストップなどによる予定賃金額の引下げは、働く者の生活に大きな影響を及ぼすため、はっきりとした根拠も示されずに行われてはなりません。そこで、働く者の待遇改善を基本的任務とするユニオンとしては、労働条件を不利益に変更する提案がなされる際の前提として、次の説明を求めます。

①不利益変更を避けるため、具体的にどのような経営努力が行われたか。

②財政状況を具体的に明らかにした上で、教職員の労働条件を引き下げなければならないほどの、どのような必要性があるのか。

③労働条件の引下げにあたっての、有意義な代償措置はないのか。

これらのことが経営側からなされてはじめて、労使双方の真摯な議論が可能となるといえるでしょう。昨年11月の団体交渉の際には上記のような当然の前提が十分には準備されず、経営側から「ユニオンも細かいことをいわずに大所高所に立つべきだ」などの発言がみられました。しかし、実際に教職員に経済的な負担を強いる以上は、その根拠についてはっきりとした説明がなされるべきです。

また、真に建設的な議論を行うためには、上記の説明とあわせ、十分な時間を取って適切な協議の手続が取られなければならないと考えます。給与改定をめぐるこの間の経緯をみると、ユニオンをはじめ、千葉大学の全教職員に対して十分な情報の提供、説明と協議、意見聴取の時間が設けられているとは決していえません。そこで、今後もこの問題について、ユニオンおよび全教職員と適切な協議を継続して行っていく姿勢が、経営側に求められると考えます。

今回の団体交渉では、ユニオンは次ページのような方針で交渉を行います。

団体交渉に関する情報はユニオンのホームページ (<http://www.age.cc/~cuu/>) に適宜掲載されます。ご覧下さい。

第1の柱：06年度給与改定等について

(1) 給与改定・退職手当改定全般

・賃金をはじめとした労働条件の不利益変更が発生する事項には同意できない。

・昇給にあたっての勤務実績反映については、今年度4月からの実施を見送り、十分な議論を経た上で労使合意を追求すべきである。

上記のように、労働条件を引き下げなければならない必要性など、根拠が明確に示され、十分な時間の協議が行われない限り、安易に給与改定案に同意することはできません。また、「昇給への勤務実績反映」問題についても、十分な検討が必要であるにもかかわらず、今なお実績評価の客観的な基準、評価に対する教職員の異議申し立て制度など、重要な点で具体案が提示されていません。そのため、今年度の4月実施にこだわらず、議論を継続すべきと考えます。

(2) 非常勤職員の統一単価設定に反対。

当面、現行給与体系を継続し、非常勤職員の処遇改善についての議論と合意を得てから新たな給与体系へ移行すべきである。

06年度の給与改定案では、今年4月以降に採用される非常勤職員について、新しい給与体系を導入することがうたわれています。この給与体系は、従来の非常勤職員と比べて事務職（一般職）の場合、給与を2割近くも切り下げるものとなる予定です。このように、職場内にさらなる待遇の不均衡を招くような措置には同意できません。千葉大学の業務は非常勤職員なくして一日たりとも進められないため、非常勤職員の処遇全体に関する議論（第5の柱参照）を先行させるべきと考えます。

(3) 大学院担当に係わる調整額：合理的な案の再々提示を求める。

(4) 定年退職者の再雇用問題：さらなる協議を求める。

年金受給年齢の引上げなどへの対応として、06年4月より、国の政策として高齢による定年退職者の継続雇用制度の整備が義務づけられています。現在、千葉大学でも、職員の60歳定年退職者の再雇用制度

に関する規程案が作成されていますが、この案には、再雇用希望者の選考基準・過程や、労働時間数、給与水準などの面で、改善・検討が必要と思われる点が存在します。そのため、今後もさらなる協議が必要と考えます。

第2の柱：超勤未払いの一扫

今年度における超勤業務に関して超勤手当が支給されていない場合は、今年度内に全て支給すること。

第3の柱：附属病院看護師の定員確保等

附属病院看護師の定員を確保し、緊急に看護師の超勤勤務時間を法人発足時の水準まで引き下げること。

現在、附属病院では、04年4月の法人化時の看護師定員が充足されておらず、看護師職員の過密な業務と超勤時間勤務が慢性化しています。職員の適切な配置と労働条件の確保が、質の高い医療・看護の提供へと繋がることから、まずもって定員の確保と超勤勤務時間の削減が急務です。そのための具体的な施策を求めます。

第4の柱：標準職務表見直し作業の開始

一般職職員の職務を正當に評価するために標準職務表、資格基準表等見直しに関する労使協議を速やかに開始すること。

第5の柱：非常勤職員の処遇改善に関する労使協議の開始

千葉大学は多数の非常勤職員の献身的な労働によって支えられているにもかかわらず、その待遇はあまりに劣悪であるといえます。当面、常勤職員との処遇均衡を求める「パートタイム労働指針」（厚生労働省告示）などに基づく措置を実現するための協議を開始する必要があると考えます。

以上、千葉大学の職場がよりよく働きがいのあるものとなるよう、ユニオンは団体交渉で全力を尽くします。また、団体交渉の場で得られた情報を、今後も継続して教職員の皆さんにお伝えしていきます。また、ご関心をお持ちの方の参加も随時お待ちしております。

千葉大学ユニオン

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

TEL&FAX:043-290-2234 FAX専用:020-4666-6229

ユニオン事務局:総合校舎G号館401号

郵便物のあて先は〒263-8522 千葉大学総合校舎G号館401号です。