



千葉大学ユニオンニュース第32号 2007年11月28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：cuu@e-mail.jp

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

西千葉キャンパス 総合校舎G号館401号室 ☆声をお寄せください☆ みなさんの周りや職場内でお気づきのことや質問を、千葉大学ユニオンは待っています。

拙速な教員再審査制導入に断固反対

教員再審査制について

11月14日に開催された教育研究評議会にて、「教員の再審査に関する規程（案）」が示されました。

この規程案の内容は、

- ① 部局ごとに教員再審査委員会を設置し、教授以下の教員に対し、就任後5年ごとに再審査を行う、
- ② 部局での再審査の結果、基準に達しないとされた教員に対し、全学教員再審査委員会による審査を行う、
- ③ ②で基準に達しないと判定された教員に業務改善勧告意見書が出され、当該教員は業務改善計画書を提出した上で、2年後に業務改善報告書を出し、再度、全学教員審査委員会による評価を受ける、

とするものです。

今回の規程案は、多くの点で、大きな問題を含んでいます。第一に、教員の雇用条件、および、研究教育の自由の根幹にかかわる可能性のある制度を検討するに当たって、途中経過について何の説明もないまま11月に突然公表し、次年度からの実施を行おうとすることは、拙速に過ぎるといえます。こうした制度を導入する是非、また、その影響について、ユニオン、従業員代表、各部局などと協議を重ね、慎重に議論する過程が不可欠です。よって11/22ユニオンは役員会に対して協議を申し入れました。各部署局長、全教員におかれましても、教授会、学科（専攻）会議等で議論を重ね、議論の結果を広く学内に示されることを期待するものです。

第二に、この規程案・実施要領案では、上記③の業務改善報告書に対する評価以後の措置については言及がなく、曖昧なままにされています。業務改善がなされなかったと判定された者に対する解雇等の措置へつなげるのか、あるいは、当該教員に対する研修等の措置を講ずるにとどまるのか、この点は、今回の制度の意義・性格を判断する上で決定的な意味を持ちます。教職員の「個性及び能力を生かし得る人事システム」という趣旨であれば、せいぜい後者とすべきであり、仮に解雇等につながるのであれば、労

働条件への深刻な影響があることから、当ユニオンとして強く反対するものです。いずれにせよ、上記の点が明確にされる必要があり、大学からの説明が求められます。

最後に一点。今回の案をみて、「自分は標準以上の能力・実績があるので、心配ない」と思われた教員の方もおられるのではないのでしょうか。しかし、一見ニュートラルな制度に見えたとしても、実際にそれを運用する者の裁量によって、不公正で予期せぬ使われ方をしない保障はどこにもありません。恣意的と思われる評価運用がなされるならば、教育研究の担い手としての教員の独立性にとって重大な危機となります。労働条件のみならず、教育研究の根幹にかかわる点でも、重大な危惧が抱かれるところです。

今後の人勤はどうなる？

11月21日に、ようやく本年度の給与改定の概要が示された。それをうけてユニオンは翌22日付けで別掲の給与改善に関する基本方針を示した。今回の人勤は若干の改善方向は示されたものの、一般職(一)の3級(主任クラス)は0.0%というような誤差の範囲のような勧告であり、4級以上は据置きという、働き盛りの年代には厳しい内容であり、およそ納得のできるものではない。しかし、指定職の賃上げは閣議決定で見送られ、完全実施とはならなかったものの、最近の激しい公務員バッシングの下でもとにかく「プラス」で決着したことは評価すべきであろう。

長年にわたって、我々にとって人勤制度は一方では賃金抑制装置としての機能をもってきた反面で、他方では、ある程度の水準が半ば自動的に維持される安全装置という側面もあった。ところが公務員の労働基本権について検討していた「行革推進本部専門調査会」は、先月19日に出された最終報告の中で、公務員の労働協約締結権を新たに認め、第三者機関による勧告制度を廃止したうえ、労使の交渉によって賃金・労働条件を決定できる制度が必要、としている。しかも、同報告では争議権付与については両論併記で、必ずしも人勤制度廃止とはセットではない。

このままだと近い将来に、人勸は廃止で、公務員労働組合は手足を縛られたままで賃金交渉を行わざるを得ないと、いう局面が生まれかねない情勢といえよう。最終的な政治決着がどのような形になるか、現時点ではまったく予測できないが、今後は我々の暮らしを守るために、ユニオンの力量がこれまで以上に問われることになるだろう。

人事院勧告に係わる給与改善に関するユニオンの基本方針
千葉大学ユニオン委員長 木下 勇

1. 11月21日付けでユニオンに通知された「平成19年度の給与改定の概要について」に示されている本年の千葉大学給与表改訂案は、就業規則の改定をともなう最重要の労働問題であり、ユニオンと役員会の団体交渉によって決定されるべきである。
2. また同案については、不十分なものとはいえ、一般職(一)1級、2級をはじめとした若手給与の改善、扶養給付の引上げ及び一時金支給率の引上げを含んでおり、その点に関しては基本的に評価できるものである。したがって、人事院勧告に示されたと同様、4月への遡及措置を含めて速やかに実施すべきである。
3. かねてより千葉大学ユニオンが主張してきたように、現在の千葉大学の事務・技術職員の給与水準は、昨年度においても国家公務員に比して依然として88.3%という状況である。
(http://www.chiba-u.ac.jp/general/about/announce/pdf/kyuyo_bunpu2006.pdf)したがって、今回の人事院勧告をうけて進められる給与改定とは別個に、千葉大学ユニオンはひきつづき全職全職員の給与水準向上のための要求を掲げていく。

労働ビッグバン全学学習会

財界が提唱した労働ビッグバンの波が大学にも押し寄せてこようとしています。賃金・労働時間その他の労働条件がなし崩し的に切り下げられようとしています。そこでユニオンでは学習会を開催し、現状の認識・労働法制の正確な理解を踏まえて、その対処・展望を広く訴えたいと思っております。これは決して他人事ではありませんので、非組合員の方も遠慮なくご参加ください。

- ◆ 日時：12月12日(水) 18:00～
- ◆ 会場：理学部4号館1階マルチメディア講義室1(101教室)
- ◆ 学習内容
 1. 人事院勧告問題(講師：吉田義明@園芸、人事院勧告問題WG主査)
 2. 裁量労働制問題(講師：皆川宏之@法経、裁量労働問題WG)
 3. 教員再審査制問題(講師：木下勇@園芸、教員再審査制問題WG主査)

非常勤職員再雇用・地域手当・時給問題に関する懇談会

標記の懇談会を下記の日時で行うことになりました。非常勤職員の労働環境について広く意見を聴取したいと思っておりますので、是非ご参加下さい。

- ◆ 日時 12月13日(木)12:15～13:00
- ◆ 場所 ユニオン事務室
(総合校舎G号館4階410室)

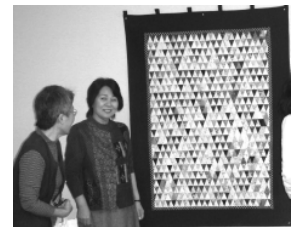
2007年職員総合作品展 成功!

千葉大学祭の興奮さめやらぬ中、11月5日～8日、けやき会館2階会議室3において、職員総合作品展が開催されました。大学が変容する中、余儀なく中断せざるを得なかった作品展が2002年以来5年ぶりに開かれたことは大きな衝撃でした。飛び入りを含め、**出展者も16名**となりました。おのおの自慢の作品はどれも力作揃いで、見学者の目を引き、作成過程の苦労話などに花が咲いておりました。**見学者も200名近くに達し**、関心の高さを知ることができました。芸術・文化の秋を少しだけ堪能していただけたでしょうか? 来年もぜひという声があちらこちらから聞こえています。ユニオンの後援を得て、会場設営・作品管理などにご協力いただきました。また、事務方の皆さんからも準備段階からさまざまな形でご協力いただきました。この場を借りまして厚く御礼申し上げます。

(職員総合作品展実行委員会委員長 宮内崇裕)



エネルギーな火山の絵



パッチワークを前に苦労話?

◆報告◆ユニオンのおもな活動

- 10/26 第4回四役会議(話題・議題整理)
- 10/31 非常勤職員の雇い止め問題に関する「覚書」回答受領、第31号ユニオンニュース、および学長選挙公開質問状に対する回答臨時ニュース発行
- 11/8 第3回執行委員会
- 11/12 覚書問題回答に対する往復書簡要請(手交)
- 11/13 教員の再審査問題に関する緊急申入書(手交、メール)
- 11/14 第5回四役会議(32号ニュース編集会議)
- 11/22 地域手当に関する団体交渉
- 11/28 第32号ニュース発行