



千葉大学ユニオンニュース第 33 号 2007 年 12 月 19 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。

役員会は、労使の信頼関係を傷つけた 06 年 4 月の 不利益変更＝非常勤職員時給固定化を撤回せよ

非常勤職員時給には地域手当改善が反映されない

明瞭な不利益変更

06 年 3 月の団体交渉で役員会は、非常勤職員の時給に関する新たな制度を提案し、「4 月以降採用の非常勤職員の時給は千葉市における類似職種のを参考にして決める。ただし、現在雇用されている非常勤職員については**変えない**。」との内容を示しました。これに対してユニオンは、「新規採用者は時給にして 100 円程度も下がる。こうした賃金切り下げはやがて全非常勤職員の待遇低下に繋がる。」として明確に反対しましたが、役員会は強行しました。ところがこの新制度には新規採用者の時給引き下げ以外にも重大な内容が含まれていることが 11 月 22 日の団交で明らかとなりました。即ち、役員会説明の意味することは、「06 年度の時給を**変えない**」、即ち、時給固定化であったのです。これは、疑いなく制度上の不利益変更です。なぜなら、06 年 3 月までの時給算定方式に地域手当加算が入っていますので、当然、地域手当のアップに伴い時給も上がることが見込まれていた訳です。時給固定化する方式にすることは、この予定されていた時給引き上げを行わないことになるからです。

06 年 3 月団交における役員会の不誠実な態度に深い憤り

私達は、判例上原則禁止（**秋北バス事件最高裁判決**）されている不利益変更を、その合理的理由どころかその説明もなく役員会が行うとは夢にも思わなかったものですから、役員会の言う「**変えない**」は「制度上は変えない」ということだと理解していました。しかし、役員会は「時給を**変えない**」、つまり「不利益変更を行う」という意味だったというのです。これは、ユニオンを騙したに等しい行為であり、誠実団交義務を踏みにじるものと言わざるをえません。私達は、これまで続いてきた労使の信頼関係を根底から揺るがすものとして深い憤りを覚えます。しかも、今年 4 月、ユニオンが「地域手当の 1%アップが非常勤職員の時給に反映していないのではないか」と事務局に問い合わせたところ、「地域手当は入っています。人勸で給与表上の給与が下がったため時給が変わらないのではないか。」との口頭回答がなされました。実は、事務局内部でも 06 年 4 月の不利益変更について知らされていなかったのではないかと疑念を抱かせます。

このような役員会の不誠実な行為に気付かず、改定された就業規則の精査もおこなわず、不利益変更を 1 年半以上も放置

したことについて、ユニオンとして非常勤職員の皆さんに深くお詫びしなければなりません。

役員会は、直ちに不利益変更を 06 年 4 月に遡って撤回し、 労使信頼関係回復を

06 年 4 月からの新制度は、従来の非常勤職員制度を質的に変えるものです。それまでは、非常勤職員の職務を“補助的なもの”として非常に低く評価し、かつ常勤給与表上の対応級・号俸に頭打ちを設定するという深刻な問題がありました。しかし、それでも給与構造は基本的には常勤と共通していましたので、職務評価を正当に行い、常勤給与表との対応関係を実態に即して改善するならば、非常勤職員の待遇と地位向上の道は残されていた訳です。これに対して新制度は非常勤職員の給与体系を常勤と全く別のものとし、しかも昇給の道をとぎす固定給に切りかえてしまったのです。これでは常勤と同じような職務に就きながら、給与改善の見込めない仕組みのなかに非常勤職員層を追い込むことになり、制度の矛盾は一挙に激化するでしょう。これらの問題は労使が真摯に議論・協力して一つ一つ解決していかなければなりません。そのためには労使の信頼が基礎となります。その信頼関係を著しく傷つけたのが、原則禁止されている不利益変更を、しかもユニオンを事実上だます形で行った役員会の行為です。全てに先立ってこの不利益変更の撤回が行わなければなりません。

今日、大学をめぐる情勢はいっそう厳しさを増しており、2010 年の第 2 期中期目標期間開始に向けて大学大再編が着々と準備されています。こうした中だからこそ非常勤職員をはじめ教職員の待遇改善を進め、全学が一致して状況に対峙できる条件を整える必要があります。私達は、役員会が直ちに不利益変更の撤回とその損失部分の保障を行い、信頼関係の回復に全力を尽くすことを求めるものです。

★★★

地域手当 鴨川、銚子、沼田、熱川を含めて 全学完全一律化！

地域手当については、古在学長の英断によって 06 年 4 月から東葛地区が西千葉・亥鼻地区と同率になっています。ユニオンは引き続き鴨川、銚子、沼田、熱川に勤務する職員に対しても同率にするよう求めてきましたが、さる 11 月 22 日の団交において全学の完全一律化が実現しました。このことによって、全学のすべての部署が協力しあってその任務を果たすための重要な基礎ができたといえます。役員会並

びに事務方の尽力に敬意と感謝の意を表するものです。

★★★

労働ビッグバン全学学習会開催

12月12日、理学部4号館にてユニオン主催の「労働ビッグバン全学学習会」が開催されました。学習会では①人事院勧告、②裁量労働制、③教員再審査制、という問題について、ユニオンでの各ワーキング・グループ委員から問題提起があり、それを受けて参加者による議論と情報交換がなされました。主な論点は、①千葉大は今夏の人勤をどう反映させるのか。また内閣行革推進本部は人勤制度を廃止し、役員会の権限を肥大化し、労働側の行動を十分抑制した上で、各職場の労使交渉に委ねるという悪しき新自由主義ローカル職場版構想を持っている。公務員待遇劣悪化について一定の歯止めを担ってきた人勤は今後どうなるのか？ ②今後、年功的な給与上昇を抑制し勤務実績を反映させることを企図した「裁量労働制」が推奨される恐れがある。とくに病院などの医療現場への導入は長時間労働をもたらす危険が大きい。③教員再審査制もまた教育研究の実績による審査を主眼とするもので、②の問題とリンクして使用者に「重宝」される恐れあり。給与・解雇といった労働条件との連動はどうか？ などです。

いずれも「評価」と「選抜」による労働条件決定を指向するもので、こうした使用者の権限強化と教職員相互の競争を旨とする人事管理のあり方を無批判に大学に持ち込むことが果たして適切といえるのか、今後、真摯な検討が求められます。

★★★

再審査制は大学の死に！？ 拙速な導入はやめてもっと議論を！

《千葉大学ユニオン委員長 木下勇》

「国立大学法人千葉大学における大学教員の再審査に関する規定(案)」が配布されて皆様も読んでおられると思います。この問題は奥深く、安易に取り入れることはたいへん危険なものであります。それは他の先行している大学(公立大学で先行)の実態を見るとよくわかります。そもそもこのような成果主義が大学に馴染むのか、それで活力が生まれるかといったら、どうも逆の方に向くか、行く末は大学の死にいたるのかのような恐れも抱きます。実際に2010年の大学再編時にこれがどう働くのかということも不安材料です。

ユニオンでは去る12月13日の教育研究評議会にはかられるというので急いで下記の問題点を各評議員にお伝えしましたのでお知らせします(このような重大な問題であるにもかかわらず、結局は議題とされず、1月の予定となっているように聞いています)。まだまだ他にも多くの問題があるかと思えます。皆様の周囲でもどんどん議論を起こしていただけたらと思います。

1. 教員の雇用条件、研究教育の自由の根幹にかかわる可能性のある制度を、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、次年度に実施しようとするという拙速なやり方は重大な問題である。議題も直前まで明らかにせず、学長選考会議直後に再審査制案を突出したのも異様であることを指摘しておきたい。加えて、本制度が学内諸規程体系のどこに位置づけられるのか、どこの議決によって発効するのかという基本事項も知らされないままあたふたと提案されていることも異常である。

2. 役員会からはこの案を必要とする理由に「中期計画」に書いてあるから」と説明されているが、中期計画からなぜこのような案になるのか具体的な筋道や根拠が示されていない。例えば、今夏導入された「自己評価カード」に関して、その理由は「中期計画」に書いてあるから」であったが、その「自己評価カード」との関連も説明されてい

ない。また、この再審査制はFDのようなものとの説明もあるが、それならば、なぜ教育研究評議会マターではなく役員会で扱うのか、昇格にあたって事実上の再審査を受ける助教や准教授にまでなぜ再審査制を課すのかなど、制度の根幹に関する説明が全くなされていない。加えて、再審査制度が中期目標全体の中でどれほどの意義・位置づけを持つものであるのかが明らかではない。後述のような様々な疑念が持たれる制度をいわば馴れ合い的に導入することで、何が得られるのかは定かではない。

3. 「労働条件には関係しない」「自己啓発のFD」と説明されているが、規定案には、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旨の記載がある。また、担当理事は、「全学教員審査委員会が改善されていないとの結論に至った場合には、それは当該教員が業務不履行であることを意味する」旨の発言をされていると聞く。このことは全学教員審査委員会の評価が当該者の待遇や労働条件に深く関係することを強く示唆しているとみるべきであり、当然のこととしてユニオンが関与すべき事柄となる。特に、2010年の次期中期目標開始に向けて大規模な大学再編が企図されている現在、この再審査制度が教員の雇用を含めた待遇に否が応でも直結する危険が存在する。にもかかわらず、担当理事は、「ユニオンとの交渉事項ではない」との見解を繰り返されている。こうした見解は、労働組合としてのユニオンの交渉権を無視しているのではないかという疑念を抱かせる。

4. より根源的な問題としては、再審査制度における評価の専断的・恣意的な運用の懸念が拭えないことがある。もしこの制度が実施されるとなると、教員をさらに競争に駆り立て、教員個々が分断され、猜疑心や疑心暗鬼がはびこり、教員同士の信頼や連携も薄れてくることが懸念される。また、パワーハラスメントやアカデミックハラスメントの温床となるとの指摘もある。それは自由な知の集積、知の対話の場としての大学本来の根幹を崩すことになり、大学のみならず社会にとって将来的に大きな損失となるであろう。また、大学が本来のその精神を失ったならば、教育に与える影響は大きく大学としての死をも意味する。このような大学のあり方の根幹にかかわりかねない制度を、十分な議論なしに拙速に導入することは、将来の大学にとって大きな禍根を残すことになりかねない。

◆ ユニオンのおもな活動 ◆

- 12/7 第6回四役会議(再審査・人勤・地域手当問題整理)
- 12/7 人勤給与団交申し入れ
- 12/7 労働ビッグバン全学学習会に向けての勉強会
- 12/12 労働ビッグバン全学学習会
- 12/12 再審査問題/評議員へ声明送付(メール)
- 12/13 非常勤職員再雇用・地域手当・時給問題懇談会
- 12/13 第3回執行委員会

編集後記

33号はいつもより2週間早く発行しなければならないためにてんやわんやでした。それにしてもまあよくこれだけ次から次へと問題が出てくるものですね。師走の慌ただしい時に。さて、前号で職員総合作品展の成功を報告しましたが、生協カフェ食堂でオープンギャラリが開設されました。ご利用になりたい方は043-252-1810(伊藤)までご連絡下さい。心のすり減る問題に触れるより、やはり芸術に触れたいものです。〈岡林記〉