



千葉大学ユニオンニュース第 35 号 2008 年 2 月 27 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 4 0 1 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。

非常勤職員給与不利益変更撤回まであと 1 歩。さらなるご支援を！

■ 非常勤職員給与不利益変更問題 ■

**役員会：4 月 1 日より地域手当相当分 3%アップ
(06 年 3 月以前採用者) を提示
ユニオン：3 月 7 日団交で 不利益変更完全補償と
さらに 1%アップを要求**

2 月 12 日の団交において、役員会はユニオンからの要求に応じて、06 年 3 月以前採用者に対して常勤職員の地域手当相当分をこの 4 月より実施すると提示しました。これによれば、旧給与表で 2-4 相当の千葉市勤務の非常勤職員の場合、時給 1,127 円が 1,158 円にアップします。東葛地区では 1,095 円から、それ以外では 1,063 円から、それぞれ 1,158 円にアップします。ユニオンと非常勤職員の正当な要求に耳を傾けた役員会の対応を大いに評価するものではありませんが、しかし、この 2 年間の損失額 (2-4 フルタイムの場合、85,000 円) の補償、旧制度であれば行われる常勤職員同様の給与改定 (約 1%) については、役員会は依然として拒否しています。これらの点の実現と 06 年 4 月以降採用者の現行統一単価の引き上げを要求して、3 月 7 日団交を行います。全学の皆様からは 25 日現在で 250 筆近くの署名を頂くなど、ご支援を受けていますが、引き続き要求全面実現に向けてよろしくお願い致します。

【訂正】本ニュース 2 月号において 2-4 相当フルタイムの 2 年間分損失額を 108,000 円としましたが、85,000 円の誤りでした。また、1980 年 3 月以前からのフルタイムの方には 2006 年度からの改定は適用されていませんので不利益変更は生じていません。ご安心下さい。お詫びして訂正致します。



■ 休日出勤手当の不払いは「サービス残業」の温床 ■

毎年、試験シーズンになると休日出勤を余儀なくされるが、大部分の教職員には休日出勤手当が支給されず、週休日の振替で代替されている。ところが、労働基準法の規定により振替期間は前後一週間なので (*注)、実際には代休をとることが不可能な教職員が多数存在し、事実上のサービス残業、正確にはサービス休日出勤とな

っているケースがみられる。教職員のなかには若干の手当が支給されていることで、支払いはなされていると思いきこんでいる方もあるが、これは実は早朝と夕刻からの残業に対する超勤手当であり、通常、休日出勤手当は支払われずに代休措置が行われているのである。

ユニオンの立場は業務命令で休日出勤を行った場合は休日出勤手当 (通常の 135%) を支給するべきである、というものである。とりわけ通常のシフト以外の場合には支払うのが当然であり、安易な休日振替がこのようなサービス残業の温床となっていることを指摘し、早急な問題解決に向けて役員会との協議を求めている。この問題については、とくに就業規則改定に係わる各事業場の過半数代表者にも注意を喚起しておきたい。

* 週休日の振替 (就業規則第 37 条関係、勤務時間規程第 11 条関係) の指定期間

労働基準法 32 条により、1 週間の勤務時間は 40 時間を超えてはならない旨規定されており、週休日の振替は、日曜日から土曜日までの 1 週間の期間内で行う。ただし、同一週内に休日がある場合は、勤務を命じた週休日の属する週を含む 4 週間以内で行うことができる。また、変形労働時間制の対象となっている職員は、当該勤務日から起算して 4 週間以内で行う。なお、振替を行わないことによって 1 週間の勤務時間が 40 時間を超えた場合、超えた時間について超過勤務手当を支給することとなる。



■ 3 月 7 日再審査制度規程案撤回を求めて団体交渉へ ■

ユニオンはこの間、役員会との協議 (12 月 21 日、1 月 25 日) を行うとともに、代表委員会 (1 月 25 日)、討論会 (2 月 12 日) などを通じて検討を重ねた結果、提示されている再審査制度規程案には反対であり、その撤回を 3 月 7 日の団体交渉で求めることとしました。ユニオンとしては次の 2 点を重視しています。

第 1 に、再審査制度が学内諸規程のどこに位置するのか、とりわけ規程案と就業規則との関係はいかなるものなのか、不明確なことです。このままでは、被雇用者には再審査に服する義務を要求しながら、雇用者には制度

濫用を抑止する義務が明示的に課せられず、抑止のための装置もあいまいという著しい非対称性が生じます。これは労使対等の原則に反します。すなわち、導入について議論する以前に、規程案そのものが根本的欠陥を有しているのです。

第2に、この再審査制度が、機能的には教員任期制の代替的制度、構造的には教員任期制を内包することです。任期制は単なる審査制度ではありえず、雇用継続拒否＝解雇を可能とする制度です。再審査制度がその教員任期制と深く関わっているということから、再審査制度によって解雇等の不利益処分が行われるのではないかという懸念が生じるのは当然です。このような懸念とその拡大は、教員の自律的活動を基礎とする大学の教育研究活動への致命的とも言える障害となります。にもかかわらず、再審査制度は、同制度を不利益処分に連結させないための制度的保証を内在させていません。私達としては、教員の自律的活動の条件を守るために、最低限、(1) 就業規則所定の不利益処分と再審査制度における評価・判定とを連結させない制度的保証、(2) 再審査制度がアカデミックハラスメント等、威嚇的に運用されないための措置、(3) 教育研究評議会の審議過程への関与、(4) 社会貢献活動評価等、市民としての自由な政治的・文化的活動へ介入・干渉する危険のある評価項目の削除、(5) 任期制導入部局等における同意書非提出者への再審査制非適用 (6) 情報公開と個人情報保護の制度的保証、(7) 制度に問題が発生した場合に見直すことが可能な仕組み、などを内包することが必要であると考えています。

《ユニオンでは引き続き、本問題に関する皆様のご意見を受け付けています。メール等でぜひお寄せ下さい。》



■ 亥鼻地区駐車料金問題 ■

亥鼻の高額な駐車料金については CUU ニュースの22・24号でも取り上げました。10年程前の有料化時点では月1,000円だったのが、18年には2,000円に引き上げられました。19年10月からは1,500円(年額18,000円)になりましたが、それでもなお無料の東葛地区や、年額10,000円の寄付を求められながらも年額2,000円のパスカード代のみが義務である西千葉地区と比較してあまりに高額です。亥鼻地区の駐車料は強制ですから、事実上の通勤手当切り下げです。

亥鼻地区の駐車料金が高いのは、病院(患者関連)と職員の駐車場の会計が共通であることに根本原因があります。つまり、病院用駐車場の人件費や立体駐車場の建設費を、本来無関係な教職員が負担させられているのです。

この事態をふまえて、私たちは①西千葉地区と同等の料金システムへの移行、②病院と職員の駐車場の会計分離の要求、③利用者全員に対する会計報告の要求を三本柱にして協議を申し入れています。協議期間中は、4

月に異動する職員に対して現行駐車料金徴収を保留するよう強く要求するものです。



■ 鴨川・銚子・熱川も千葉・東葛と同率の地域手当へ ■

ニュース33号(2007年12月号)でお知らせしましたように、長年の要求であった地域手当全学一律化が団交で認められ、鴨川市、銚子市、熱川町に勤務する職員給与への地域手当付与が昨年4月に遡って実現しました。当該職員の方からはユニオンへの感謝のメール等が届いています。ユニオンとしては、現場からの要求に真摯に対応された役員会の英断を評価するものです。



■ 3月10日歓送会に参加を ■

この度ユニオンでは、本年度末で退職される方、異動される方をお招きし、歓送会を開催することになりました。退職される方の中には40年もの間、千葉大学一筋で歩まれた方など、私たちにとても大変お世話になった方々がいらっしゃいます。ユニオンでは多くの皆様にご参加いただき開催できればと思っております。万障お繰り合わせの上ご参加くださいますよう、ご案内申し上げます。

記

日時：3月10日(月) 午後6時～

会場：生協喫茶 WISSEN

参加費：2,000円程度

なお、準備の都合もございますので、ご出席の有無をユニオン事務局(cuu@email.jp)までご連絡くださいますよう、お願い申し上げます。

◆ ユニオンのおもな活動 ◆

2月6日 政策委員会

2月7日 四役会議

2月12日 団交(非常勤職員不利益変更問題・署名簿提出)・夜間討論会

2月13日 評議員へ非常勤職員不利益変更問題について協力依頼(メール)

2月14日 執行委員会

2月20日 臨時政策委員会・四役会議

編集後記

従来地域手当が付いていなかった職員に地域手当が遡及的に付与されることになった。小さな成果であるかも知れないが、嬉しい限りである。目の前には再審査制問題などの大きな課題が聳えているが、たとえ僅かであっても目に見える要求実現は嬉しいものであり、大きな励みになるものである。大学も組織、組合も組織である。一足跳びに改善されることはない。しかしながら、小さな積み重ねが徐々に大学を良くしていくものだと確信を、この成果は抱かせてくれる。