



千葉大学ユニオンニュース第 48 号 2009 年 4 月 15 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 室 ☆声をお寄せ下さい。

☆みなさんの職場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。

「年俸制」をめぐる団体交渉で一定の歯止めが得られました！！

3 月 25 日、「年俸制」をめぐる団体交渉を行いました。

去る 3 月 25 日、年俸制導入の問題をめぐる団体交渉を行いました。今回のニュースでは、その結果をお知らせいたします。なお、紙面の関係で要点のみをご紹介しますこととなりますが、詳細につきましてはユニオン・ホームページを参照してください。

私たちの要求項目は以下の 5 点でした。以下、要求項目とその回答を順次掲げていくことにします。

■**要求**：外部資金等による雇用については、「国立大学法人千葉大学における外部資金等を活用した有期雇用職員制度実施要項」（平成17年12月21日制定）を利用すべきであり、「特定雇用教職員」制度の拙速な導入をいったん凍結し、労使間も含め、全学的に十分な時間を取って議論を行うこと。

▲**回答要旨**：現在の制度では対応できない問題点・要望に対応するために、特定雇用教職員制度を導入したい。

「特定雇用教職員就業規則（案）」の提示が遅れたが、4 月から取り入れたい。

■**要求**：「特定雇用教職員」制度を導入する場合には、特定雇用教職員就業規則（案）第6条にある試用期間規程を削除、ないし1か月を限度とすること。

▲**回答**：「特定雇用職員就業規則（案）」第6条第1項を修正する。試用期間は3か月とし、1年以内の雇用の場合には試用期間を設けないこととする。

■**要求**：「特定雇用教職員」制度を導入する場合には、その号俸決定を、全学的・統一的な基準の適用の下に行うこと。

※各部署の長に宛てた取扱い通知案に「ただし、その者の職務内容及び予算等を勘案し、基準号俸の10号俸上位の号俸から基準号俸の10号俸下位の号俸までの範囲内の号俸で決定することができる」とあるが、号俸の決定を「予算等」の「勘案」に基づいて行うべきではない。また、部局において任意に「下位の号俸」を決定することができる制度設計を行うべきではない。最低限、上記但し書きについて「ただし、その者の職務内容を勘案し、基準号俸の10号俸上位の号俸までの範囲内の号俸の適用を学長に申請することができる」などの表現に改めることを要求する。

▲**回答**：要求を踏まえ、「年俸制適用職員の号俸決定に関する取扱いについて（通知）（案）」を改正する。号俸については、特別の事情ある場合には部局から事由を付して人事課に事前に協議願うものとし、本部で決定する。なお、運用案の第2項（「基準号俸の10号俸下位の号俸までの範囲内の号俸で決定することができる」）は、年俸制により前年度の年収額よりも過度に引き上げられる場合に対処するためのものであり、もとより前年度の給与よりも引き下げることを意図しているわけではない。

■**要求**：以上の最低限必要な見直しを行った上で、年俸制に基づく特定雇用教職員の制度を導入した場合であっても、雇用財源については特別教育研究経費を含む目的限定的な外部資金に限定すること。

▲**回答**：「特定雇用職員就業規則（案）」別表第1で示しているとおり、基本的には外部資金である。それ以外で

も限定的に学長の個別判断で行う。部局が勝手にこの制度を拡げていくというようなことはさせない。

■**要求**：現在、常勤職員の俸給表を適用して雇用されているフルタイム非常勤職員についてはもちろん、新規採用に当たっても、本人の希望に基づき、有期雇用職員制度等、既存の制度・給与規程と、年俸制給与規程のいずれでも選択できるようにすること。

▲**回答**：現在既存の俸給表に従っている者については、年俸制を採用する場合、労働条件の変更となるので、年俸制にするかそれとも従来通りの給与方式にするか、本人に意思確認する。新規採用の者の給与は、契約として使用者から提示されるものである。従って、自由選択とはしない。なお、年俸制は退職手当等を前倒しして手当するものである。年俸制が不利とは考えていない。外部資金によっては退職手当の引当金を計上できないものもある。選択というわけにはいかないが、職員に不利益が生じないように使用者側でよく考えて対応する。

【解説】

年俸制という新たな給与体系の導入は阻止できませんでしたが、制度の運用についてはいくつか改善を引き出すことができました。第1は、当初6月を原則としていた試用期間が3月とされたこと、そして1年以下の雇用期間の場合には試用期間を設けないという新たな規定が設けられたことです。第2は、部局宛通知案から、「ただし、その者の職務内容及び予算等を勘案し、基準号俸の10号俸上位の号俸から基準号俸の10号俸下位の号俸までの範囲内の号俸で決定することができる」という文言を完全に削除したことです。大学側も、たとえ年俸制を取ったとしても、恣意的な給与の引き下げを認めるつもりはないことを表明し、一定の歯止めが必要であることを認めました。まさにこの4月から、年俸制がどのように運用されていくのか、これからも注意深く見守っていく必要がありますが、今回大学側も表明したように、その無原則的な拡大は抑制しなければなりません。

ボーナス問題についてのユニオン委員長談話

本年6月に支給される夏のボーナスが減額される公算が大となった。

さる4月6日、人事院は「本年の民間企業における夏季一時金は、これまでの各種の発表によると、前年に比べ10%を超えるマイナスになっているとするものもある。本院としては、例年の職種別民間給与実態調査とは別に、緊急に民間の一時金の支給状況を把握する必要があると考え、臨時に民間企業における夏季一時金に関する特別調査を実施することとした」とする「平成21年民間企業における夏季一時金に関する調査について」を発表した。一時金とはもちろんボーナスのことである。これまで国家公務員のボーナスは、前年夏になされた人事院勧告に基づくことが慣行となっており、本年は2.25ヶ月分が支給されるはずであった。しかし、民間のボーナスが前年水準を大幅に下回る見通しから、民間のボーナス妥結状況について4月に特別調査を行うというのである。連休前後には、国会と内閣に対しボーナスを減額するよう臨時勧告がなされる可能性

が高い。勧告を受け、給与法が改正され、減額支給という段取りだ。国立大学法人である千葉大学も、従来通り人事院勧告に準拠し、国家公務員と同じ対応をすることになると思われる。国家公務員の夏のボーナスについては、与党のプロジェクトチームが人事院と政府に減額を求めていた。労働基本権制約の代償機能を果たす、中立・独立的存在であるべき人事院が、このような政治的動きに迎合し、従来の官民比較のルールを一方的に変更する動きに出たことにまず異を唱えたい。支給直前の減額は、住宅・教育ローン返済などすでに生活設計を組み立てている職員の生活へ少なからぬ影響を与えるであろう。

このような政府・与党の措置を AIG の高額賞与問題と混同してはならない。わが国の人事院勧告は、単に国家公務員の給与への勧告であるにとどまらず、広い分野で所得決定の基準となっている。今回の措置は、いままさに一時金を含めた生活改善に向け賃金回答の引き出しに奮闘している最中の民間中小企業の労働者に冷や水を浴びせかける。さらにはあらゆる社会的所得水準に負の影響を及ぼしていく。こうして消費を萎縮させる施策は、内需と国内生産を小さくさせ、雇用を減少させる悪循環を加速させていく。今必要な経済政策とも逆行するものだ。

国立大学法人である千葉大学がどのような行動をとるのか。独立性がまさに問われる。(ユニオン委員長：福川裕一)

『ユニオン基金』が創設されました

ニュース 3 月号でお知らせしましたように、3 月 9 日開催の『ユニオン歓送会』で退職される組合員を代表して木村忠彦さん(理学部支部)が『ユニオン基金』の創設を提案されました。そして、退職者の方々から多額のご寄付を既にいただいております。ユニオン執行委員会はこのご提案とそして既にご寄付をお寄せくださった退職組合員の皆さんに感謝し、『ユニオン基金』を発足させました。木村さんは、基金は通常経費としてではなく、ユニオンが大きく外に打って出るような時に必要なものに使って欲しいと提案趣旨の中で述べておられます。ユニオン執行委員会としては通常予算とは分離して、趣旨に沿うように活用させていただくつもりです。力強いユニオン活動ができるよう、ユニオン内外のみなさんがこの『ユニオン基金』にご寄付くださいますようお願い申し上げます。

ユニオン役員選挙および総会日程について

第 6 回総会を 6 月 10 日(水)に開催することが、先日の第 9 回定例執行委員会で決まりました。会費徴収など、総会直後から取り組まねばならない任務の円滑化をはかるために、早めに開催します。総会はユニオンの最高決定機関です。総会成功のために皆さんの協力と積極的な参加をお願いします。なお、規約に基づく正式の総会公示は近日中に行います。

この総会に合わせて、第 6 期新役員の選挙を行いたいと思います。各支部におかれては、4 月中に選挙管理委員を選出して下さるようお願い致します。規約に基づく正式な選挙公示は、選挙管理委員会から追って行われます。(事務局)

∞ユニオンも応援します！ 交流の広場∞

★ 今年も音楽で新しい仲間を迎えます!! ★

— 5 月 27 日、新入教職員歓迎・交流会 —

“弦の響きには幾何学があり、天空の配置には音楽がある”とはピタゴラスの言葉だそう。ギリシャ時代には幾何学とは学問を意味したから、このピタゴラスにあやかって“弦の響きには学問があり、大学の配置には音楽がある！”として、今年の新入教職員歓迎・交流会は

“音楽”でいきます。ずばり音楽 2 本柱です。

講演：辻尚史理学研究科長(情報数理学)『音階の数理』
独唱：渡部成哉教育学部教授(二期会会員)『懐かしの抒情歌』(予定) など

昨年の歓迎会以降新たに千葉大学に着任された多数の教職員の皆さん、常勤の教員・職員から、今年度始まったテニユアトラックの若手教員、特任教職員、非常勤職員の方々まで、集いましょう。齋藤学長も出席されます。そして学内諸団体の紹介もあります。“先輩教職員”ともども、ふるってご参加ください。

新入教職員歓迎・交流会実行委員会

(千葉大学ユニオン、千葉大学生協同組合、千葉大学走友会、フラワーアレンジメントの会 4/9 現在)

日 時：5 月 27 日(水)午後 6～8 時(5 時 30 分受付開始)
参加費：新入教職員の方は無料、“先輩教職員”の方は、1000 円
@西千葉キャンパス 生協喫茶ヴィッセン(ブックセンター 2F)

∞ ユニオン 質問箱 ∞

新連載として、日頃の皆さんの疑問にユニオンが平易にお答える「ユニオン質問箱」を企画いたしました。ご質問・疑問をお寄せ下さい。

「試用期間ってなんだろ」 — 労働法豆知識 —

人が会社に採用されるとき、最初によく「試用期間」という期間がつけられます。千葉大学の就業規則にも、試用期間の定めがありますね。「試用期間」というと、何だか商品の無料お試し期間に似た感じもして、使用者がすぐに解雇できそうなイメージがありますが、裁判所によると、試用期間中に労働者の解雇が許されるのは、企業が採用決定後の調査結果や試用期間中の勤務実態から、当初は知ることができなかったような事実を知った場合に、その労働者を引き続き雇用しておくのが適当でないと判断する合理的な理由がある場合に限られる、とされています(昭和 48 年 12 月 12 日の最高裁判決より)。ですので、試用期間中であっても、裁判所の目から客観的にみて、労働者の方に著しい勤務不良などの理由があった場合でなければ解雇はできません。そうすると、解雇の難しさは、試用期間後の「本採用」の期間とほとんど変わらないことになります。

◎ ユニオンのおもな活動報告 ◎

4 月 2 日 第 9 回定例三役会議
4 月 9 日 第 9 回定例執行委員会
第 9 回定例三役編集会
4 月 14 日 学長訪問(新入職員歓迎・交流会実行委員会)
4 月 15 日 ニュース 48 号印刷・配布

編集後記

今号も盛りだくさんで、文字だらけの内容になってしまいましたが、いずれも重要な内容です。誌面の関係で不十分なところはユニオンHP (<http://www.age.cc/~cuu/>) を御参照ください。今号から新連載「ユニオン質問箱」を始めました。当面労働法関連の豆知識をお伝えしたいと思っています。早いもので、編集を任されてから 9 号目で、役員選挙の時期になってしまいました。残り僅かですが最後まで頑張りますので、ご支援下さい。

「私たちの職場をより明るく豊かにしていくための声をあげ、実現していく」ユニオンにぜひご加入下さい。

加入は下の「加入申込書」にご記入の上、FAX にてユニオン事務室までお寄せ下さい。送信先やユニオンの規約を載せた HP のアドレス等は、本ニュースの表面をご覧ください。

加入申込書

電話・ファックス: 043-290-2234

千葉大学ユニオン委員長 福川 裕一 殿

千葉大学ユニオン規約を承認し、千葉大学ユニオンに加入します。2009年 月 日

ご氏名: _____

ご所属: _____

ご連絡方法(メール、電話、FAX など): _____