



千葉大学ユニオンニュース 第72号 2012年11月28日

編集・発行：千葉大学ユニオン 事務局：西千葉キャンパス総合校舎G号館401室 メール：cuu@e-mail.jp
電話・FAX：043-290-2234 FAX専用：020-4666-6229 HP：http://www.age.cc/~cuu/（過去のニュースもご覧になれます）
☆職場でお困りのこと、お気づきのこと、ご質問・ご意見をお寄せください。

教職員の労働条件に関する協議報告

改正労働契約法の成立、55歳以上の国家公務員の昇給を原則廃止する人事院勧告、国家公務員の退職手当を15%減額する閣議決定といった教職員の労働条件に関する最近の動きに対し、ユニオンと法人側は11月15日に協議を行いました。

ユニオンニュースの前号（第71号）でもお伝えしたとおり、このところ、国立大学法人で働く教職員の労働条件に影響を与えると思われる動きが、相次いでいます。すなわち、①改正労働契約法の成立、②55歳以上の国家公務員の昇給を原則廃止する人事院勧告、③国家公務員の退職手当を15%減額する閣議決定、などです（いずれも本年8月、これらの詳細と解説については、前号をご覧ください）。そこでユニオンは、10月10日（水）に、こうした動きをめぐって、法人側に協議を申し入れました（協議申し入れの内容については、千葉大ユニオンのHPをご覧ください）。

これに対して法人側は、11月7日（水）になってようやく、ユニオンに対して日程調整を申し入れました。かくして、ユニオンと法人側は、11月15日（木）に、協議を行ないました。

改正労働契約法の成立に関連して

現在、千葉大学では、非常勤職員について1年単位で雇用契約を締結し、連続して更新できるのは3年まで、ただし業務の都合により必要がある場合は最長6年まで延長可能となっています（こうした雇用契約のあり方は、俗に「3+3年」とも称されています）。

さて、今回の法改正によって、このような雇用契約を結んでいる非常勤職員は、5年を経過した時点で期限の定めのない無期雇用への転換を申し入れることができますが、今回の協議において法人側は、**非常勤職員による無期雇用への転換申し込みを避けるために、雇用期間を最長5年までと短縮する（3年+2年とする）方向**で検討していると述べました。これにより、非常勤

職員が千葉大学で雇用される期間が短縮される不利益が発生するのみならず、常勤の教職員にとっても、同僚たる非常勤職員の入れ替わりがより頻繁になると予想されます。

他方で、雇用期間の終了した非常勤職員が、再び千葉大学で雇用される場合には、現在は雇用終了日から3年間あける（この期間は「クーリング期間」と呼ばれています）ことになっていますが、この**クーリング期間については今回の法改正に即す形で、6ヶ月に短縮する方向**で検討していると、法人側は述べました。

また、雇用期間に関する規則が整備される以前から雇用されている非常勤職員については、現在も期間の縛りなく雇用が継続され続けていますが、法人側は、こうした非常勤職員の取り扱いや、非常勤講師の取り扱いについては検討中だとし、テニュアトラック制教員の取り扱い（現在、雇用期限は原則5年ながら場合によっては2年間の延長可能）についても課題を整理している最中だ、と述べました。

人事院勧告の55歳以上の国家公務員の昇給の原則廃止について

この人事院勧告については、協議日時点で、閣議決定がなされていませんでした。また協議日翌日に衆議院の解散が見込まれていたことから、この勧告は少なくとも今年度は動かないと考えられる、という説明がありました（ユニオン注：「政府はこの人事院勧告の実施を見送る方針」との報道が、協議日の翌日にありました）。

とはいえ、この勧告が今後実施される可能性は消えていません。そこでユニオンは「教員は30代半ばでよ

うやく大学に職を得るというケースが多く、20代前半で正規の労働者となる職員とはキャリア形成が大きく異なるため、今後もこのような人事院勧告を55歳以上の大学教員に機械的に当てはめるようなことは許されないと主張しました。

しかし、これに対して法人側は、公的セクターとして50代後半の人件費が高くなっているのを、そこを昇給停止で膨れ上がらないようにするのが人事院勧告の基本的な考え方であり、教員のキャリア形成の特殊性は考慮されていない、と述べるのみでした。

このように法人側は、今回の協議において、人事院勧告の解説者的な姿勢に終始しているようです。**このような法人側の立場が変わらない限り、千葉大学で働くすべての教員のワークモチベーションはより一層低下すること必定であり、そのこと自体が厳しく批判されねばなりません。**

国家公務員の退職手当の15%減額の閣議決定について

各国立大学が支払う退職金は、各大学が個別に積み立てているのではなく、退職金の支給に応じて、その額を各法人が国に請求する形になっています。法人側は、このような制度のなかでは、国家公務員の退職金の制度が変われば、国立大学も追従する形で退職金を引き下げざるを得ない、と述べました。

もとより給与や退職金の支給額は、本来は各国立大学が自由に決めうるものです。しかしユニオンのこうした指摘に対して、法人側は、**かりに千葉大学が独自に、国の制度を上回る形で多めに退職金を支払っても、その上増し分については国は面倒をみてくれず、大学が負担することになってしまうが、そのような財源はない、したがって下げざるを得なくなる**、という見解を表明してきました。なお法人側は、この退職金の減額を定めた法案は、早ければ1月1日に施行されるが、政治情勢次第ではずれ込む可能性もある、と説明しました（ユニオン注：協議日の翌日に、この法案が成立しました）。

臨時給与特例法をうけた給与削減にかかわる運営費交付金の削減状況について

千葉大学では、本年8月から給与が削減されていますが、そもそも国立大学への運営費交付金はいまだに削減されていません。これについて法人側は、7月の団体交渉の場において、運営費交付金の減額時期は不明であるものの、早ければ平成24年度の補正予算によって減額が見込まれる、と説明しました。そこでユニオンは、運営費交付金の7月以降の削減の動きを問いました。

これに対して法人側は、次の1月の通常国会でいよいよ減額補正予算が組まれるかもしれない、この場合には当然、給与の削減分の調整（遡及的な支給）はできない、と説明しました。しかし逆に言えば、**減額補正予算が組まれなければ、給与の削減分の調整（遡及的な支給）は可能であり、またそれは当然なされなければなりません。**

特例公債法案未成立の場合の千葉大学への影響について

これについては、協議日時点では国会で審議中だが、遅くとも12月中に通れば心配無用である、という言明がありました（ユニオン注：協議日の翌日に、特例公債法が成立しました）。ユニオンは、今回のように法案の成立がずれ込むことで大学に影響が出そうになる場合には、銀行借入などで対応するという方針を、大学として予め確立しておくべきだと考え、そのように主張したところ、この点については法人側も同じ考えでした。

今回の協議では、成立した改正労働法に対する対応以外の件については、未だ国側の方針が確定していないこともあって、法人側に具体的な対応はありませんでした。しかしながら、ひとたび国の方針が決定されれば、上記の事柄が現実のものとなる可能性があり、注視することが必要です。非常勤職員の雇用期限をめぐる問題については、本報告の内容以外にもユニオン側からの問題提起と法人側の応答がありました。この問題については、次号以降のニュースに詳細な解説を掲載する予定です。

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 亀尾浩司 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。 2012年 月 日

ご氏名:

ご所属: