



千葉大学ユニオンニュース 第 82 号 2013 年 8 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 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。

### 附属学校園教職員の給与減額、強行される

7月1日に改正就業規則・職員規定が施行され、地方公共団体との人事交流により働いている付属学校園の教職員に対しても給与減額が適用されることになりました。ユニオン執行部は遺憾の意を示すとともに今回の交渉手続きにおける問題点を明確にするため、ユニオンとしての見解を作成し、当局に提出しました。

給与減額が強行されたことは誠に残念ですし、ユニオンからの団体交渉申し入れを無視して強行するという協議プロセス、さらには理事会内部での説明方法にも疑問点・問題点が多く見られます。ユニオン執行部では7月18日にこれまでの経過を再度検討し、給与減額に遺憾の意を示すとともに、交渉手続き上の問題点を明確にするための見解をとりまとめ、早速当局に提出しました。

以下にユニオンが提出した見解の全文をご紹介します。ご一読ください。

#### 「国立大学法人千葉大学職員給与規程の一部改正（地方公共団体との人事交流により職員となった者の給与減額）をめぐる千葉大学ユニオンの見解」

千葉大学学長 齊藤康殿

日頃の大学運営のためのご尽力に敬意を表します。

このたび国立大学法人千葉大学就業規則・職員給与規程の一部改正（＝地方公共団体との人事交流により職員となった者の給与減額）、7月1日からの施行が決定されました。遺憾の意を表すると共に、本事案をめぐる手続き上の問題に関する千葉大学ユニオンの見解を記します。

一、本事案に関し、ユニオンが反対の立場を表明し、6月19日に団体交渉の申し入れを行っていたにもかかわらず、団体交渉を経ることなしに決定が強行されたことを遺憾に思います。団体交渉が申し入れられていることが事務方より担当理事に報告されたのは25日夕刻以降、それ以外の理事に報告されたのは28日午後の「持ち回り役員会」の場、という状況では、7月1日よりの施行が不可能であることは明らかなったにもかかわらず、決定が拙速になされたことは非常に残念です。

一、このように拙速に決定がなされた理由としては、「大学だけの問題ではなく、千葉県・千葉市との関係に関わるものであるため、7月1日施行が是非とも必要である」といった説明がなされていますが、ユニオンは本事案はあくまで国立大学法人千葉大学の職員の労働条件に関わるものであり、県・市における措置に機械的に連動して給与引き下げを行なうという安易な措置をとるべきではないと考えてきました。また、労働条件の不利益変更に

関する労働契約法 10 条に定められた「合理性」を示す根拠も大学側からは示されておらず、それゆえ、あくまで7月1日施行に固執する法人側の方針は根拠を欠くものだったと考えております。こうした点も含めて、団体交渉で話し合うことを希望していたのですが、交渉を待つことなく決定がなされたことを残念に思います。

一、なお、6月28日夕に事務方とユニオンの間で行なわれた「事務打ち合わせ」の際には、「今回給与引き下げの対象となる職員はユニオンのメンバーではないと思われるので、この問題に関して団体交渉を行なわなくても不当労働行為には当たらない」という発言がありました。給与引き下げの対象となる職員にユニオン・メンバーが含まれているかどうかについてはユニオンは情報提供する義務を負っていませんが、上記の発言に含まれる論点に関しては、以下の点を指摘しておきたいと思えます。

一般に、現時点で組合員ではない者にかかわる労働条件ではあっても、「将来的には組合員の労働条件とかかわる可能性のある労働条件」（＝たとえば今回の事例なら、附属学校園職員がユニオンに入る可能性はある）や、あるいは、「直接、現時点での組合員の労働条件にはかかわらなくとも、間接的にはあれ、組合員にかかわる労働条件」であれば、その内容について使用者が誠実に交渉することは義務づけられていると考えられます。これを怠れば不当労働行為となり、実際に労働委員会から不当労働行為救済命令が出され、裁判でも不当労働行為とされた判例もあります。今回の就業規則改正は、直接には附属学校園職員を対象とするものではありませんが、やはり千葉大学の職員全体の労働条件にかかわるものであり、それゆえユニオンと誠実に交渉する努力が行なわれるべきだったと考えられます。

ユニオンは今後とも、千葉大学職員の労働条件を改善し、教育・研究が行なわれる大学という場にふさわしい、民主的で働きやすい職場を作るために努力してまいります。これに対し法人側が誠実に対応されることを求めます。

2013年7月18日

千葉大学ユニオン執行委員会

なお、提出後一ヶ月を経過しましたが、本見解に対する当局からの意見・コメントは残念ながらあがりません。

## 技術系職員って何だろう？ その概要と問題点 (2)

前号では、技術系職員の業務内容や学内での位置づけ、問題点を解説しました。今回は、5月に開催された法人側との懇談内容で明らかになった事実を紹介しながら、技術系職員の待遇をめぐる問題点を、報告いたします。

### 技術系職員の職位毎の年代別構成は？

事務職員の職位として、一般職員のほか、主任・係長・専門職員・課長・専門員などがあることは、多くの方がご存知でしょう。他方、技術系職員の職位としては、一般の技術職員のほかには、技術専門職員と技術専門員しかありません。

ここで問題となるのは、技術系職員の場合、同僚の技術系職員と同じ執務室で働くことがほとんどなく、つなぐりに乏しいため、「何歳ぐらいで技術専門職員や技術専門員に昇格・昇給するのか見えにくく、将来展望も描きにくい」ということです。ユニオンにも、実際に、こうした声が寄せられてきました。

そこで、ユニオンでは、技術系職員の部局毎の年代別構成と職位構成を開示するよう法人側に求めました。しかし法人側は、「技術系職員の少ない部局もあるため、部局毎に開示すると個人が特定される恐れがある」として部局毎のデータは開示せず、千葉大全体のデータのみ開示しました(表1)。

このデータからは、「40代の途中で、技術職員から技術専門職員に昇格している」こと、また「技術専門員への昇格は極めて例外的である」ことが伺えます。

表1. 技術系職員の職位毎の年代別構成(人数)

	20代	30代	40代	50代
技術職員	6	27	5	0
技術専門職員	0	0	14	17
技術専門員	0	0	0	1

### 技術系職員の職級上の位置付け—事務系職員との比較

ユニオンは、技術系職員の給与水準のデータについて、事務職員と比較可能な形で提示するよう求めましたが、法人側は「事務職員と技術系職員に分けて給与水準を示すデータを持ちあわせていない」と回答しました。なんとも理解しがたい回答です。

そこで、ユニオンは、事務職員と技術系職員に適用されている「千葉大学職員給与規程」の「一般職俸給表(一)」の「級別標準職務表」と、千葉大学がHPで公開しているデータ(註)をかけあわせて、表2を作りました。

表2. 「一般職俸給表(一) 級別標準職務表」に基づく職級と職位のおおよその目安

職級	人数*1	事務職員	技術系職員
1級	49	一般職員	技術職員
2級	111	主任、一般職員	技術職員
3級	236	主任、係長、専門職員	技術専門職員
4級	59	副課長、室長、専門員	技術専門員*2
5級	39	課長、事務長	—
6級	7	課長、事務長	—
7級	1	部長	—
8級	1	部長	—

\*1: 上記の「国立大学法人千葉大学の役職員の報酬・給与等について」から引用(2013.4.1時点)。

\*2: 4級には一部の技術専門職員も含まれる。

註: 「国立大学法人千葉大学の役職員の報酬・給与等について」  
[http://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/announce/pdf/announce/kyu\\_yo\\_bunpu2012.pdf](http://www.chiba-u.ac.jp/general/disclosure/announce/pdf/announce/kyu_yo_bunpu2012.pdf), p.8

表2から、技術系職員は上位の職級に就くことが非常に困難なことがわかります。表1に示した31名の技術専門職員については、一部が4級であることがユニオンの調べで確認されていますが、多くは3級と推測されます。また、1名の技術専門員はおそらく4級ではないかと考えられます。4級以上の職員は、大学全体で107人(全職員の21.3%)ですが、このうち技術系職員の人数がごくわずかであることは確実です。

### 技術系職員の給与水準—他大学との比較

某国立大学では、技術系職員が35歳前後で技術専門職員に昇格し3級に昇給するのが通例であることを、ユニオンは確認しています(この大学の俸給表は、千葉大学と同一です)。この事実と表1・表2をあわせて考えると、千葉大学の技術系職員は、技術専門職員への昇格と3級への昇給が、他大学と比較して10年程度遅れているように思われます。

そして、この昇格・昇給の遅れによる収入の差額は、10年間で何と220万円以上にも及ぶのです(ユニオンの推計による)。生涯収入で比較すれば、おそらくこの倍額以上の不利益を、千葉大学の技術職員は被っていると考えられます。

また、他大学では、技術専門員より更に上位の職級として、技術長(5級)や統括技術長(6級)といったポストを設けているところがあります。つまり技術系職員から5級・6級の者が確実に出ることであり、これにより自動的に4級の者も多数生まれる仕組みになっているのです。このように、千葉大学でも5級以上のポストに就ける者が確実に出るシステムを整えることが、ひいては技術系職員全体の待遇改善につながるのです。

### 【速報】職員宿舎が廃止される？

千葉大学は西千葉、谷津、亥鼻、松戸などに職員用宿舎を保有しており、多くの教職員が利用しています。しかし8月半ば、大半の宿舎の居住者に対し「職員宿舎の廃止について」という通知がなされました。老朽化と国からの財政支援が見込めないことを理由に、平成28年度末までに宿舎を明け渡せという内容です。8月下旬に説明会が予定されています。ユニオンも説明会への参加を要請しましたが、当局からは「別の機会にしてほしい」と言われ、保留されている状態です。

仮に宿舎が廃止となれば、現居住者は新たな居住先の確保や引越に多大の負担を強いられることとなります。また、廃止後の宿舎やその跡地の利用についても明確な説明はなされていません。

ユニオンも宿舎問題に最大限の注意を払い、問題点を当局に指摘していく所存です。ぜひ皆さんも宿舎問題に関連する情報を最寄りのユニオン執行委員(本部・支部問いません)にお寄せください。例えば…

- 説明会での見解あるいは担当者から聞いた話
- 類似の事例や経験: 例えば、つくば市の独法機関でも同様の問題が発生しています