



千葉大学ユニオンニュース 第 87 号 2014 年 5 月 9 日

編集・発行：千葉大学ユニオン 事務局：西千葉キャンパス旧薬学部 1 号館 316 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。

どうなる私たちの職場環境？

— 大学運営をめぐる制度変更はどこまで進むのか —

昨年来、大学の運営スタイルを根本的に変えることにつながる制度の見直し案が様々な場で提案されています。私たちの職場環境も大きく変わる可能性があります。注視が必要ですし、問題を抱える案に声を上げていく必要があります。

安倍内閣と文部科学省は昨年来、様々な場で大学の運営方式の根幹を見直すことを目指した提案をしており、中には閣議決定に至ったものもあります。

もちろん、社会環境は激変しており、よりよい教育・研究を進めるために改革すべき点多々あるでしょう。しかし、内閣および文科省が提案している内容には、現場の声を無視した早急かつ無理な提案や、自由闊達な研究・教育環境を保持するためにこれまで確保してきた「学問の自由」「大学の自治」を脅かしかねない提案も含まれています。また、これらの提案が早急に実施されれば、私たち教職員の労働条件も改悪されるおそれがあります。内容をよく吟味し、問題点のある提案に声を上げていく必要があります。

年俸制について

文部科学省が 2013 年 11 月に公表した「国立大学改革プラン」では、大学の機能強化を実現するための方策として「人事・給与システムの弾力化」を掲げ、具体策として年俸制の導入を提案しています。研究大学では 20%、その他大学では 10%という実質的な数値目標も示されています。

千葉大学の部局長会議でも、既に年俸制の導入について取り上げられています。教授会など部局レベルの会議でも、話題として紹介されるようになりました。

年俸制の導入イメージとしては、海外の優れた教員を高額で招へいする例や、新規採用者への適用例等が紹介されています。しかしこうした給与体系が早急に導入されれば、特定分野へ過度に配分が集中したり、ポストを突然振りかえたりするおそれがあります。また、年俸制を選択した教職員には賞与（ボーナス）は支給されませんし、年金の体系も通常の教職員とは外れますので、非常にリスクを抱え

た給与体系といえます。より慎重な検討が求められます。

教授会の権限が奪われる？

— 学校教育法等改定案 閣議決定 —

「国立大学改革プラン」では、大学機能の強化のため「ガバナンス機能の強化」も提唱しています。ここでは学長リーダーシップの確立や学長選考方法の再検討、教授会の役割の明確化などが提案されています。この流れを受け、安倍内閣は 4 月 23 日（水）、教育基本法と国立大学法人基本法の改定案を早々に閣議決定しました。改定案では、教授会は教育研究に関する重要事項に限って学長が必要と認めた場合に意見を述べる「諮問機関」として位置づけられています。このままですと、人事・予算・組織に関する事項の審議権は教授会から大幅に奪われ、学長からの上位下達的な指示に基づく運営を強いられることとなります。大学の自治・学問の自由を揺るがす事態といえます。

こうした動きに危機感を持つ大学関係者が中心となり、「学校教育法改正に反対するアピール署名を進める会」が結成されています。

センター試験手当問題のその後

— 東京海洋大のケース —

具体的な処遇改善問題の一つとして、千葉大ユニオンでは数年来、大学センター入学試験に関する手当の支給を大学法人に要求しています。前号でもお伝えしたとおり、多くの国公立大学では大学入試センターから支払われる実施経費を主財源として、監督者に対し 1 日当たり 1 万円程度の手当が支給されています。しかし千葉大学では未だ手当が支給されないという、入試センターからの実施経費の使途も部局

毎に示されない等、曖昧な点が残されています。

センター入試手当について、東京海洋大学のケースを紹介しましょう。海洋大でも千葉大と同様、入試手当が支給されないうえに休日振り替えを求められるという事態が続いていました。2009年度の労使交渉により、休日振り替えできないと申告した教職員への休日給支給と、休日振り替えした場合に発生する超過勤務時間への割増給支給が認められました。さらに粘り強い交渉の結果、2012年度以降、入試センターより人件費として配分される経費は全額、入試業務に携わった教職員に給与として還元することを確約させました。この方式では入試センターからの毎年の配分額と実際の監督者数により手当額が変動することになりますが、昨年度実績で一人当たり14,200円支給されています。

このように大勢としては、入試センターから配分される実施経費のうち人件費を主な原資として、全学統一の基準で一定額を入試業務者に支払う大学が増えています。千葉大でも早期に是正されることを望みます。

ご退職された方々からのメッセージ

をお預かりしました

さる3月10日(月)にご退職者歓送会が開かれたことは前号にてお伝えしましたが、当日参加いただいた東崎さんと松本さんより、千葉大学を去られるに当たってのメッセージをお預かりしましたのでご紹介します。お二人には御礼申し上げます。

東崎健一さん(教育学部)

千葉大学赴任以来33年の長きにわたり組合の一員として加えていただきました。ありがとうございます。初めは教育学部教職員組合に所属し、改組後に全学ユニオンの教育学部支部となりました。その間に働き方はずいぶん変わりました。以前は日常の教育・研究にかなりの時間を充てることが出来ていたように思うのですが、近年ではそれ以外の業務に時間がかかるようになって来ました。以前は口頭や手渡しの回覧板で来ていたお知らせがなくなり、電子メールが日に何十通も来て、当日の業務が即座に変更になったりもします。見落としがないように気を使い、そのためストレスが増したように思います。もう一つは長期間継続した定員削減で、それまでできていた事がそのままではできなくなった事です。そして周辺に非常勤雇用の方が多くなった事です。これによって職場に処遇等の格差が浸透しているように感じます。このような状況はどうみても長続きするものではなく過渡期であるように思われます。落ち着いて考え、安心して働ける環境が長期的継続

や発展には必要であると思いますが、組合はそのような労働環境を作ってゆく力になるものと期待しています。今後の発展を願っています。

松本みどりさん(理学部)

千葉大学に全学的組織のユニオンが誕生したのが2004年です。今、千葉大学ユニオンニュース0号(2004年8月11日発行)を見直しています。それまでは部局単位で組合があるところとないところがありました。この年の7月22日に全学的組織として再スタートを切りました。創刊ニュースの中で「ユニオンが必要なわけ」は、千葉大学をよりよい職場にすること、千葉大学を働きやすい職場にするために、皆さんのサポートが必要なのですと書かれています。

ユニオン誕生により大学側との交渉が行われ、「非常勤職員の夏季休暇」「パートタイム非常勤職員の忌引き休暇」が認められました。また「調整手当の同一率での支給」なども実現していきました。一方「非常勤職員の雇いどめ」などという非能率的な制度は教職員の生き生きと働く条件を奪っています。

私は38年間も理学部に在職していましたが、国立大学法人になった後はいつも何か追い立てられているような毎日になってしまったと感じています。私だけでしょうか？

電通大も未払い給与訴訟に踏み切る！

今年初めに署名活動にご協力いただいた「未払い賃金等請求訴訟」について新たな動きがありました。

これまでに7つの大学を含む9つの教育・研究機関の職組が訴えを起こしていますが、この度、電気通信大学の職員組合も訴訟に踏み切り、4月23日(水)に東京地裁立川支部にて第1回口頭弁論が開かれました。

千葉大ユニオンからも、岡林執行委員が傍聴に参加しました。

【重要】次期執行委員の選出に向けて

以下のスケジュールにより、次期千葉大学ユニオンの執行委員を選出し、総会を開催します。

5月14日～21日	立候補の受付
5月29日(木)	総会の公示
5月30日(金)	投票の締切日
6月12日(木)	ユニオン総会(予定)