

2012年3月16日

千葉大学長 齋藤 康 殿

協 議 申 入 書

千葉大学ユニオン委員長 保坂 亨

平素よりの大学運営のご尽力に敬意を表します。

さて、先日、専門業務型裁量労働制の実施に係る労使協定案が示されました。裁量労働制の導入は、教員の労働時間管理のあり方に関する労働法制の面での調整という技術的な性格が強いものですが、より根本的で重要な問題は、千葉大学における教職員の勤務条件をよりよいものとしていくことであり、その点に関して従前からの懸案は数多く残されており、それらの課題を踏まえた上で、引き続き、勤務条件や労働環境の改善に取り組んでいくことが必要であると思われまます。合わせて、近時の千葉大学では、多様な契約形態で雇用される教職員が増えている中で、その勤務条件などをめぐって職場でさまざまな問題が生じており、ユニオンへの相談件数も増えています。

そこで、千葉大学ユニオンは、下記の事項について回答を求め、今後、協議の機会を設けることを求めます。なお、協議の結果によっては、その後に団体交渉を行う場合があることを申し添えます。年度末の繁忙期ではありますが、教職員の勤務条件にかかわる重要な事項でありますので、善処を願います。

【教職員の勤務状況および健康状態について】

専門業務型裁量労働制を実施する場合、対象となる労働者に対して、その労働時間の状況に応じた健康および福祉を確保するための措置をとることが求められています。また、裁量労働制実施のいかににかかわらず、教職員の健康増進の問題、および、健康に問題が生じた場合の補償もまた重要な問題といえます。今後、こうした課題について検討していくための前提として、千葉大学での職員の勤務状況および健康状態に関する適切な現状認識が必要である考えますので、下記の点について質問します。

今年度の就業規則改定（就業規則9条、41条）によって、職員の病気休暇制度については、①現行の6か月間で病気休職に移行する内容から、病気休暇の上限を90日に短縮すること、②病気休暇日数の通算判定期間を20日に延ばすこと、の2点が変更されました。この改定に際して、ユニオンとして、昨年度末に「近年の千葉大学において、①90日までの病気休暇取得者、②90日を超えて6か月までの病気休暇取得者は、どの程度いるか。」という質問を提出し、以下のような回答を得ました。

- ・ 90日までの病気休暇取得者
平成20年度 24名、21年度 40名、22年度 26名。
- ・ 90日を超えて6か月までの病気休暇取得者
平成20年度 24名、21年度 32名、22年度 18名。
- ・ 病気休暇取得後、病気休職に移行した者（23年3月1日現在）

病気休職に移行は 11 名。

うち、0～1 年が 5 名、1～2 年が 5 名、2 年以上が 1 名。

(なお、大学発行の『窓口』(平成 23 年 4 月)の 13 頁、「休暇、(2)病気休暇」の説明文には「引き続き 90 日を超えると」という記述が残っています。)

- (1) この状態が、規則改定によってどのようになったのかを確認する必要があると考えますので、これまでと比較可能なデータを示して下さい。
- (2) また、現在、教員に対する専門業務型労働裁量制の導入が検討されていることを鑑み、上記データも含めて職員と教員の内訳を示して下さい。
- (3) また、この問題に関する昨年度の協議において、「千葉大学では早期復帰プログラム(就業時間の短縮、業務内容への配慮)を用意し、早期の職場復帰を図る努力もしている。したがって、90 日に短縮したことには、『6 ヶ月休める』という発想ではなく、早期復帰を目指してもらうことを推進する意味合いもある。」という趣旨の発言がありました。従って、上記のうち、復職できた方と退職した方の数も明らかにして下さい。
- (4) 各部局でこれまで実施してきた早期復帰プログラムがあれば、具体的に示して下さい。
- (5) 長期の病気休暇取得者や病気休職者がいる職場では、当然その人が担っていた職務を誰がどのように担当するかが問題となります。そのような場合の人員補充などの対応について具体的な方針や実施例などがあれば示して下さい。

【週休日の振替に伴う休日の確保について】

例年、大学入試センター試験や大学院入試、採点、オープンキャンパスなどの業務にあたって、休日に勤務する必要が生ずる場合、通常の勤務日に休日を振り替える形や、1 か月単位の変形労働時間制を用いた勤務日の設定などが行われています。しかし、実際には、教員に対する休日の振替が行われる場合、メール等の通知による形式的な振替が行われるケースが多く、教員が実際には休めず、あるいは、休みとなっていること自体を認識できていない、といった例がユニオンにも数多く寄せられています。休日出勤が行われる場合の休日振替は、裁量労働制が実施された場合でも必要であり、今後とも、確実な休日の取得、もしくは、振り替えた休日に休むことが困難な場合は無理に形式的な振替を行わずに休日出勤手当を支給するといった措置が求められます。また、裁量労働制が実施された場合には、各日の所定労働時間がみなし労働時間となることから、各日の労働時間を事前に特定できず、変形労働時間制との併用はできなくなるという問題もあります。

以上の問題点について協議の必要があると思われるので、下記の点について質問します。

- (1) 各部局で、休日出勤の場合の休日振替や変形労働時間制などの実施状況はどのようになっているか、本部でその状況をどのように把握しているかについて、明らかにしてください。
- (2) 形式的な休日振替のため、休日に勤務しているにもかかわらず振替日に現実に休むことができない、あるいは、振替自体を認識しておらず休んでいない、といったケースについて、どのような対処をすべきであると考えているか、お聞かせ下さい。
- (3) これまで、休日勤務のため、1 か月単位の変形労働時間制によって勤務日の割り振りを行っ

たケースはどの程度あるのか、明らかにしてください。可能であれば、教員と事務職員とのケースを区別して示して下さい。また、今後、裁量労働制が実施された場合には、教員に対して変形労働時間制の実施ができないと思われませんが、1週間以内の振替が困難である場合に、どのように対処する方針であるのか、合わせてお聞かせ下さい。

【非常勤職員・特定教職員の雇用について】

近年、千葉大学でも、さまざまな雇用形態や勤務条件をとる教職員の採用が拡大しています。また、大学は多種多様な職場から構成されており、それぞれの職場の事情に応じた採用が行われていますが、その際、勤務条件や雇用期限をめぐる、幾つかの深刻な問題が生じているとユニオンでは認識しています。

第1に、非常勤職員の有期雇用契約の更新限度が原則3年までとされている点について、ユニオンにも更新限度の延長を求める声や、更新がなされないのではないかとといった不安の声が数多く寄せられています。かねてから、ユニオンはこの問題について協議・交渉を行ってきたところですが、近年、3年限度では職務のスキルをようやく習得したところに退職させるケースが多く、職場（学科、コース等）においても大きな不利益が生じている、との声が強くなってきました。各部局のレベルで対応を求めても、合理的な説明が得られない、との意見も聞かれます。

第2に、とりわけ4月から就業する教職員にとって重要な点ですが、新しく採用される教職員、特に非常勤職員や特定雇用教職員に対する勤務条件などの説明は正確に行うべきものです。ところが、昨年度もあった不正確な説明や、法律上で当然に認められる労働者の権利などについても不十分な説明しかなされなかったのではないかと疑われる例が、今年度ユニオンに寄せられた相談にもみられました。

以上の問題点について、今後、協議が必要と思われるので、下記の点について質問します。

- (1) 非常勤職員の契約更新は、業務の都合により必要がある場合には6年まで延長されることがありますが（非常勤職員就業規則5条2項）、この6年までの延長を求める申請は、現状でどの程度あるのか、その上で延長が認められる事例はどの程度あるのか、延長の有無を決める基準はどのようなものか、明らかにして下さい。
- (2) 非常勤職員の契約更新限度が原則3年とされていることから生ずる業務上の支障や不利益について、本部では認識・把握をしているのか、不満や改善を求める声がないのか、そのような声があった場合にはどのような説明・対処をしているのか、明らかにして下さい。
- (3) 一度雇用された非常勤職員を再度、採用する場合に3年間の期間を求めること（非常勤職員就業規則4条の3）の理由を示して下さい。
- (4) そもそも、原則として契約更新の限度を3年としている理由は何でしょうか。仕事が臨時的という理由は、非常勤職員が担当している仕事が3年で現実になくなるのでない限りは（つまりポスト自体が何らかの理由で消滅するのでない限りは）実質的な理由とは思えませんので、それ以外の理由があるはずですが、それを率直にお聞かせ下さい。
- (5) 非常勤職員や特定雇用教職員の採用にあたり、雇用条件の明示はどのように実施されているか、法令や就業規則などの内容を的確に踏まえた対応が各部局でなされているか、といった点につき、本部がどのように把握しているか、お聞かせ下さい。