

## 5年目を迎える非常勤職員の契約更新についての要望書

2018年6月8日 千葉大学ユニオン

昨年度は、契約5年目を迎える非常勤職員の契約更新の際に、多くの問題が見られました。ユニオンにご相談があった不適切事例については、団体交渉（工学部）や個別協議により雇い止めが撤回されましたが、今年度も、不適切と思われる事例について、当事者から相談が寄せられています。

つきましては、労働契約法と新しく改定された千葉大学規程に則って適正に手続きを進めていくために、以下を求めます。

### 1. 労働条件通知書における「更新予定なし」の記載を削除すること

5年目の面談・評価の仕方や、6年目に無期転換請求権が発生することなどを説明する書類を渡すこと

2018年度中に5年目を迎える非常勤職員の方のご相談によると、4月に渡された労働条件通知書に昨年同様「更新予定なし」と記され、同意のために日付と署名が求められているとのことです。

4月から施行されている改正後の非常勤職員就業規則第4条7では「勤務実績が特に良好であり、かつ、なお業務の都合により必要があると本学が認めた場合には、最初の採用日から5年に達する日を超えて、契約の更新をすることができる」と記されています。従って、5年目の職員に一律に「更新なし」への同意を求めることは極めて不適切です。

実際には、これまでも、3年目、5年目の労働条件通知書には「更新予定なし」と書かれていても、必要な場合には更新されてきましたので、これまでのやり方を踏襲していると推測されます。しかし、無期転換に対応するために就業規則を改定した後もこのように一律に「更新予定なし」と記載して同意の署名を求めることは、当然、当事者に大きな不安を与えるものであり、不適切です。「更新予定なし」の記載は削除し、「契約5年目」であることを労使双方で確認できるような記載にして、5年目の面談・評価の仕方や、契約更新された場合には6年目に無期転換請求権が発生することなどを説明する書類を渡すことが、労働契約法と千葉大学規程に則って適正に手続きを進めていく上で有効なやり方だと考えます。

### 2. 新規定の千葉大HPへのアップと新規程の周知

改定された非常勤職員就業規則と新たに制定された無期転換非常勤職員就業規則、同様に非常勤医師・特定雇用職員に関する就業規則と無期転換就業規則、非常勤職員評価実施要項が、千葉大ホームページの千葉大学規程集にいまだにアップされていません。早急にアップすることを求めます。非常勤職員の契約は5年上限であるという古い理解のまま契約打ち切りがなされることのないよう、労働契約法改正の趣旨に則って、千葉大学においても5年を超えて契約

可能に改定されていることを人事担当者・非常勤職員双方に周知徹底し、全部局で、その趣旨に則った手続きをとることを求めます。

### 3. 評価基準の明確化：「担当業務を的確に遂行できる」

昨年度は、明確な評価基準が説明されないまま雇い止めが言い渡さるケースが多くありましたし、面談すらなされなかったケースもありました。5年目を超えて更新する際の条件となっている「特に良好」の基準について、昨年10月18日のユニオンへの説明会で質問した際には、「3年目（勤務実績が良好）より5年目を迎えた職員であれば、経験を蓄積した分「特に良好」な実績が得られることを想定している」という回答でしたが、その後、1月の部局人事担当者への説明会を契機に、部局によっては、「常勤レベル」という言葉が不適切に拡大解釈されて雇い止めの説明の際に使われました。

そもそも昨年の過半数代表への説明会で配布された資料の「評価のしくみ①」では、「契約更新の判断基準等」として、「**評価は・・・担当業務を的確に遂行できるかどうかという観点に基づき・・・行う**」と分かりやすい説明がなされています。「**担当業務を的確に遂行できる**」以上を要求し曖昧な基準で説明責任を放棄したまま契約不更新とするならば、「無期転換回避のための不当な雇い止め」と見なされる可能性があります。

### 4. 評価システムの整備

「千葉大学非常勤職員等評価実施要項」にもありますように、評価は「**年複数回の面談等を実施した上で**」行い、「面談の際、被評価者の能力開発、業務遂行の取り組みを促す観点から、**評価結果及びその根拠となる事実に基づき指導・助言を行うなど、被評価者との十分なコミュニケーションを図る**」ことが求められています。昨年度はようやく12月になって評価システムがスタートしたため、面談は実際には1度しかできなかつたようですが、本来、複数回実施し、不足している点があればまず指導・助言し、その後改善されるかどうかを確認して評価する必要があります。

また、工学部や病院において、日常の業務を見ている直接の管理者の評価は高かったにも関わらず、最終評価者の書いた評価シートでは評価が普通のレベルに下げられ、「**任期を定めて更新したものであるから**」という理由のみで更新しないと書かれているものが多数見受けられました。「**評価権の濫用**」と言われないうためには、最終評価の段階でなぜ評価が下がったのか、判断の根拠を示す必要があります。評価の各段階で、**説明責任が果たせる評価を行うことが重要です。**

### 5. 評価シートの開示・雇い止め理由書の交付

昨年度は、評価シートの開示、雇い止め理由書の交付を求めてもすみやかに対応されない事例が多くありました。本人から請求があった場合には、すみやかに対応することを求めます。

## 6. 半年間のクーリングをおいての再雇用を非常勤職員に強いるのは不当である

5年目の契約期間終了予定者に対して、「契約終了を了承すれば6カ月後の再雇用を約束する」として5年目での契約終了を求めることは、それまでの契約期間をゼロにすることで非常勤職員の無期転換への権利を奪うものです。

弱い立場の被雇用者に対して、無期転換権を放棄する雇い止めを強いるものであり、極めて不当で、労働契約法の趣旨に逆行するものです。

## 7. 働く者の尊厳へのリスペクトと権利の尊重

多くの非常勤職員の方々が、それぞれの職場で仕事の工夫や人間関係の調整などに人格をかけて取り組み、千葉大学の研究・教育の大切な部分を担い、貢献してこられたにもかかわらず、昨年度の面談や雇い止め通告の際には、これまでの業務の遂行を丁寧に検証し評価することもなく、「だれでもできる仕事だ」など、非常勤職員の仕事を軽視する発言に深く傷ついたと訴えていらっしゃいます。評価に際しては、働く者の尊厳をリスペクトし、権利を尊重した対応を求めます。

## 8. 財源を理由とする場合の非常勤予算額の提示

財源を理由として雇い止めをする場合には、今年度の非常勤職員予算額と次年度の非常勤予算額等、財源不足の根拠となるデータを提示しての説明を求めます。

## 9. 2017年度に契約5年目を終了した非常勤職員の部局別の契約更新率

昨年度よりお願いしているところですが、データの提出を求めます。

## 千葉大学の理念

千葉大学憲章では、次のように理念を謳っています。

「千葉大学は、世界を先導する創造的な教育・研究活動を通しての社会貢献を使命とし、生命のいっそうの輝きをめざす未来志向型大学として、たゆみない挑戦を続けます。」

私たち自身の職場で労働契約法の趣旨を充分にいかし、ともに働く者の尊厳をリスペクトした対応をとって労働環境を改善していくことこそが、「研究活動を通しての社会貢献を使命」とすることであり、よりよい研究・教育の場を形成していくことになるのではないのでしょうか。

以上、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

千葉大学ユニオン委員長

三宅晶子