



千葉大学ユニオンニュース第 39 号 2008 年 6 月 25 日

編集・発行：千葉大学ユニオンニュース委員会

ホームページ：<http://www.age.cc/~cuu/> メールアドレス：cuu@e-mail.jp

電話・ファックス：043-290-2234 ファックス専用：020-4666-6229

西千葉キャンパス 総合校舎 G 号館 401 号室 ★声をお寄せください★ みなさんの
周りや職場内でお気づきのことや質問を、千葉大学ユニオンは待っています。

テニユア・トラック制導入の問題点

テニユア・トラック制について：その問題点

平成 20 年度科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムに、千葉大学から申請されていた「優れた若手研究型教員の人材育成システム」が採択されました。

「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラムとは、「若手研究者が自立して研究できる環境の整備を促進するため、世界的研究拠点を目指す研究機関において、テニユア・トラック制（若手研究者が、任期付きの雇用形態で自立した研究者としての経験を積み、厳格な審査を経て安定的な職を得る仕組みをいう）に基づき、若手研究者に競争的環境の中で自立性と活躍の機会を与える仕組みの導入を図る」ことを目的とするものです。

これによって優秀な若手研究者が安定した環境で研究を行うことができるとすれば、一見望ましい制度のように見えるのですが、ここには看過しがたい矛盾が含まれています。テニユア・トラックとは、プログラムの公募要領にもあるとおり、「審査を経て安定的な職を得る仕組み」を指すはずですが、しかしながら、現段階においては、千葉大学の一部の部局では任期制を導入しており、この分野で特に優れた業績を上げてテニユア准教授（教授）に任用されたとしても、そこに待っているのは「安定的な職」ではありません。すなわち、テニユア・トラック制を導入する以上、かかる論理的矛盾を解消する人事制度設計が求められます。

この問題に関して、ユニオンとしては、まずは大学側に懇談を申し入れ、将来の制度設計についてどのような展望を持っているのか、大学側の構想を質したいと考えています。

【補記】なお、「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」プログラム公募要領は、テニユア・トラック制のもとで採用した若手研究者につき、一方では、業績評価を経た上で「より安定的な職（任期を付さない職位等）への任用の可否」を定めるよう要求しながら、一方では、安定的な職位についた後も「人材の流動化

を活性化させるような仕組み（再任可能な任期制、再審査など）」を設けるよう求めており、それ自体が矛盾と混乱を内包しています。

ただし、かりにこの公募要領のように、「再任可能な任期制」を「人材の流動化を活性化させるような仕組み」を持った「安定的な職」（＝テニユア）であると強弁するとしても、少なくとも「再任可能」でなければなりません。



代表委員会開催される

6 月 12 日代表委員会が開催されました。出席者 20 名（うち委任状 7 名）、欠席者 7 名。報告、議題は以下のとおりです。

- 報告
1. テニユア・トラック制について
 2. インセンティブ付与について
 3. 待遇改善問題について
 4. 「非常勤職員問題」今後の検討課題
 5. 再審査問題の経緯

2 については、代表委員からインセンティブのプラス面を認めないのか、という質問があり、執行委員から、全体に賃金アップを抑制し、勤勉手当などで差をつけ構成員を競争に駆り立てるという労働環境としての根本の問題が指摘され、かつ目指される統一基準が硬直的に運用される可能性に伴って、「大学及び所属部局が求める方向性での教育・研究等」（5 月部局長会議）の増大という危険な指向が見られる、と回答された。

3 については、裁量労働制とサービス残業の問題が議論された。

4 については、代表委員から、雇用が切れた際に本人意志で辞めたようにして雇用保険給付日数が影響を受ける「やめさせかた」の問題指摘があり、実態がどうなのかの情報収集が必要である、目安箱の設置など意見を吸い上げる手段が急がれる、などの意見が出された。

議題

1. 組合費値上げについて

2. お盆の一斉休業について

3. その他

1については、代表委員から、経費節減の努力をしたうえで値上げの必要性を訴えること、また組合員を増やす努力をする必要性が指摘された。これに対して執行委員からこれ以上の経費削減はできない点を説明し、提案を再検討して総会に提出することになった。

2については、まず夏期一斉休暇を非常勤職員に無理強いする事実があるかどうかを確認したうえで協議からはじめることになった。

3については、組合の基本的役割（労働法等も含めて）、現在の労働環境下における重要性などを記したパンフレットを作成し、全構成員に伝える場を設けてもらうよう働きかけること、また組合費徴収については給料天引きとなっている大学や民間企業の例が話され、労使協定を結ぶべきという意見が出された。



千葉大学ユニオン第4回総会公示

千葉大学ユニオン規約第10条、第11条に基づき、第5回総会を下記の要領で開催します。

日時：7月2日（水） 18時～19時30分
（17時30分受付開始）

会場：千葉大学自然科学研究棟

- 議題：1. 2007年度の活動報告
2. 2007年度の決算報告
3. 2008年度の活動方針
4. 会費の値上げ
5. 2008年度の予算方針
6. その他

議案書は6月25日までに全ユニオンメンバーに配信いたします。

この総会は、年に一回のユニオンメンバーが参加する最高決定機関です。

全ユニオンメンバーの皆様の多くのご参加を期待しております。当日、参加証（皆さんに送付した公示メールの添付ファイル）をご持参下さい。なお、ご都合がつかず出席できない方は、以下の2つの方法で、ご自身の意思の表明をお願いいたします。

1) 総会の議場に委任する。

この場合は参加証の下半分にある委任状に必要事項をご記入の上、最寄りの執行委員に渡すかあるいはユニオン事務室へファックス（内線2234）にてご送信ください。学内便は使用できませんのでくれぐれもご注意ください。

2) 総会出席のユニオンメンバーに、ご自身の意思の

代理表明を委託する。

委託状（同添付ファイル）に必要事項をご記入の上、委託するユニオンメンバーにお渡し下さい。ただし、総会出席者一人が委託を受けることができる数は同支部のユニオンメンバー5名までですので、委託者が6名以上になっていないかをご確認下さい。

2008年6月11日

千葉大学ユニオン委員長 木下 勇



待遇改善問題についての協議を開始

去る2月29日付で申し入れをしていた待遇改善に関する協議を5月28日に実施しました。議題は①休日出勤手当の支給、②亥鼻地区保育園の料金引き下げと施設改善、③職員の病院駐車料金負担の軽減の3つでした。これらは給与表の改善のように直接に職員全般の待遇改善には結びつかない問題ですが、いずれも多数の職員の労働条件・労働環境を大きく改善する重要な問題です。ユニオンでは①の休日出勤手当支給のために十分な予算措置を講ずべきこと。②の保育園の充実が、単に病院の予算枠の問題ではなく、千葉大学教職員全体の子育て支援モデルとして重要な意味をもっていること。③の駐車場問題では職員と外来者が同一会計として取り扱われ、またその用途にも問題がある点などを指摘し、その改善を協議の場で主張しました。いずれの問題も当日の協議では具体的な前進には至りませんでした。ひきつづきユニオンはこれらの問題を手始めに、省エネ休暇の確立、昇格制度の再検討、諸手当の支給状況の再チェック、非常勤再雇用制度の拡充、及び再雇用職員の賃金改善など、今後予定されている全般的な待遇改善に関する協議に、千葉大学で働くものの目線で臨んでいきます。



◆ ユニオンのおもな活動 ◆

- 6月2日 選挙公示
6月4日 政策委員会
6月5日 四役会議（松戸）
6月12日 第19回執行委員会、代表委員会
6月18日 四役会議（西千葉）、委員長－学長懇談会

編集後記

昨夏に編集を引き継いでから今日まで臨時号を含め、なんとか予定どおり発行できた。ところで大学広報誌に総額2千万円のアカデミックガウンが登場している。これは学長裁量経費から支出されたのだが、もともとは人件費を「節約」したものである。新執行部には何よりも千葉大学で働く人々の労働条件の向上に心を砕かれんことを望みたい。