



## 千葉大学ユニオンニュース 第67号 2012年4月16日

編集・発行：千葉大学ユニオンニュース委員会

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 メールアドレス：cuu@e-mail.jp  
電話・FAX：043-290-2234 FAX専用：020-46666229 ☆職場でお気づきのこと、質問、ご意見をお寄せください。  
ホームページ：<http://www.age.cc/~cuu/> 最新のニュースがご覧いただけます。千葉大学ユニオン掲示板：  
(<http://218.45.28.246/chibaunion-bbs/unionbbs.cgi>) 学内から書き込みができます。

### ★千葉大学ユニオンのご案内★

4月から新年度がはじまりました。千葉大学ユニオンは、常勤・非常勤、教員・職員を問わず、千葉大学で働く人であれば誰でも加入できる労働組合で、職場の労働条件の改善などをはかるため、大学の組織から独立して教職員が自主的に運営している団体です。職場にはさまざまな問題もありますが、一人ひとりの労働者では解決の難しいことでも、ユニオンを通じて改善に取り組むことで、解決できることがあります。みなさんの加入をお待ちしています。

ユニオンは大学から独立して雇用の問題に取り組んでいる団体です。教職員のみなさんから加入や相談を受けた場合でも、そのことを職場に伝えたり、了承なしに大学と交渉したりすることはありません。

### 専門業務型裁量労働制が実施されました

千葉大学の各事業場では、3月末に、教員について専門業務型裁量労働制を実施する労使協定が、過半数代表者と大学との間で締結されました。西千葉事業場事業場では、約1400名の教職員定員のうち、半数の700強が属する部局（本部などの職員、各研究科・学部の教員）の代議員から、労使協定の締結にあたり賛成ないし反対しないとの確認があり、協定の締結に至りました。

ただ、今回の労使協定締結にあたっては、労使協定締結のための手続きが始まったのが3月に入ってからであり、西千葉のような大きな事業場での意見集約には十分な時間がなかったことや、そもそも裁量労働制を導入する意義が各職場で十分に理解されているわけではない、といった問題点がありました。また、その点について過半数代表者の側も十分であったとはいえません。これからも今回のような法律上の労働基準の適正な運用にかかわる労使協定の締結や協議が求められるケースが考えられますが、現在の千葉大学では、労使ともに十分に対応できているとはいいがたく、今後、労使の双方で協議の上、実効ある態勢づくりをすすめることが必要であるといえます。

### 専門業務型裁量労働制になると、何が変わる？

専門業務型裁量労働制は、実際に何時間働いたかを問わず、協定で定められた1日7時間45分、働いたものとみなす（みなし労働時間制）、という労働時間管理をしても労働基準法の違反にならない、という制度です。これにより教員には平日8時30分から17時15分までの勤務時間の管理が厳格に行われなくともよいことになり一方で、原則として超過勤務手当（残業代）の支払いはないこととなりますが、実態としてはこれまでと大きく変わることはないと思われます。大学としては、こうした時間管理をしても労基法違反で罰せられることはなくなりますので、主にコンプライアンス（法

令遵守）の面で協定が必要だったといえるでしょう。

この裁量労働制のもとでは、あくまで教員各自に労働時間の配分に裁量があるということになるだけです。平日に勤務する義務がなくなるわけではありません。入試監督や採点などのように時間配分に裁量のない業務をする場合には、みなし労働時間制は適用されない扱いとなりますので、そのような仕事を1日7時間45分以上した場合には超勤手当の支払いがあることになります。

また、裁量労働制のもとでも、働く義務のある日は平日の5日間のみで、土日は週休日です。本来、試験監督などの業務で、土日出勤した場合には休日勤務手当が払われる必要があるのですが、この支払いを避けるために、これまで多くの部局では、週休日を平日に振り返る休日振り替えが行われてきました。休日出勤手当を払わない扱いとするには、裁量労働制のもとでも、この休日振り替えを行う必要があることには変わりありません。問題は、この休日振り替えが行われても、教員の中には振り替えられた休日（通常はその週の平日）に実際に休むことができていない者も多い、という事情があることです。振り替えられた休日には、そもそも勤務する義務がなくなるのですが、実際には学生の教育や会議の出席などにより休めない、という声がユニオンにも毎年多く寄せられています。本来は、使用者の責任で休日とした日にきちんと労働者を休ませる必要があるのですが、大学のような各部局に自律性のある組織ではそもそも難しい面もあるところ、さらに裁量労働制のもとでこのような休日振り替えのあり方がますます形骸化しないかが懸念されます。

千葉大学ユニオンでは、新型インフルエンザへの対応のため多くの休日出勤が想定された2009年度にも、この問題について大学と協議・交渉を行ってきました。その際の1つの対応策が、教員が仕事の都合で振り替えに応じられない場合には無理に振り替えを行わない（＝休日出勤手当を支払う）というものでしたが、その後、多くの部局ではこうした対応が取られているわけではありません。ユニオンでは、裁量労働

働制の実施を機に、現在、あらためてこうした問題について協議を行っています。このように、大学での働き方にかかわる実質的な問題は、裁量労働制となったからといって、これまでであったものが変わったりなくなったりするわけではありません。引き続き改善の取り組みが必要になります。

### 3月29日に大学と協議

ユニオンでは、①現在の教職員の病気休暇・休職と復職の状況、②教職員の休日振り替えの実施の状況、③非常勤職員、特定雇用教職員の有期契約更新の状況などについて、大学に質問をし、3月29日に1回目の協議を行いました。今後、引き続き、教職員の病休時の対応、裁量労働制のもとでの休日出勤、有期雇用への対応などについて協議し、必要に応じて団体交渉を行う予定です。

### ユニオンを去るにあたって

3月5日(月)ユニオン主催の組合員の歓送会を行いました。長年、ユニオンのために力を尽くしていただいた先輩方を感謝するとともに、新たな旅立ちをお祝いしました。その後、3人の会員の方からメッセージをいただきましたので、掲載いたします。ありがとうございました。

※ ※ ※

大学教員のうち「教授」の職務は、学生への教授、学生の研究指導、研究の3項目が挙げられている(学校教育法)。また2004年の改正において、大学評価実施規定が整備された。これを改めてなんら問うことなく、いままで「教授」という呼称にコソバユイさを感じてきていた。さらには「名誉教授」という退職後に授与される全く職責のない称号が落ち着かない気持ちに拍車をかけている。退職に際して、この現状での「教育と研究」がどのようにバランスをとってきたか、あるいはとれていないのか、考えてみた。

大学の評価は大学関係者個人評価の集合であり、その個人評価は第一に「研究」、次に「教育」となりがちである。前者の「研究」成果は論文数、査読の有無、掲載誌のScisearchなどにより業績査定、審査に供しているところは多いと思われるが、後者の「教育」成果はそう簡単なことではない。その大学にとってまさに相応しいものでなければならぬ。

自分の書いた論文が引用されることは嬉しいに違いないが、自分の指導した卒業生が何年かの後に訪ね来て、その後の経歴を聞くことも、より大きな喜びとして「教師冥利」を感じるひと時である。小さな社会貢献であることにも違いない。年度末の教授会における卒業判定者リストで「単位不足」となる学生が少なからず存在することも心痛める心配なことでもある。大学における教育情報の公表(卒業又は修了した者の数並びに進学者数及び就職者数その他進学及び就職等の状況)も行われるから、この点は改善されていくとは思いますが。

日本数学会が「大学生の基本調査」報告書を2012年2月21日付けで公表した(<http://mathsoc.jp/comm/kyoiku/chousa2011/>)。また日本学術会議の中の数理統

計学分会と統計関連連合会が「学士力(汎用的技能)と統計データ処理技能に関する大学長・学部長アンケート」の結果を報告している(2011年12月)。これらの報告から、以前から予想、危惧されていたように、論理的な思考の記述を表せない、知識の習得度もその発展を生かせるまでの到達度に達していないことなどの問題点が浮き彫りになっている。また既に新たに年度進行している新学習指導要領も大学関係者に十分伝わっているとは言えないと指摘されている。これらの大学教育への指摘は大学関係者各個人に反映されるべきであり、個人々が胸に刻んでおくべきことであろう。

理学部 安田正實

1994年に文学部へ移籍して以降は、あまり組合活動に貢献できませんでしたが、歓送の場を設けて戴き、恐縮しております。法人としての千葉大学となって、教職員組合の存在意義がさらに増しており、千葉大学教職員組合としてすでにさまざまな活動を展開し、成果を上げつつあるように思います。

教職員組合の存在理由は、大学の経営陣が抱く方針とは異なる視点と感覚から状況を見極める事ができる点です。どんな組織でも、一元的な構造で運営された場合、どうしても偏りが生じ、また反映されない意見が置き去りにされます。労働条件の向上に関わる具体的な課題へ力量に応じて対処しながら、同時に大学の労働組合らしさを含んだ活動、たとえば大学運営、教育・研究施策を先取りしながらの問題提起、それに直結する諸活動を目指して行かれるなら、教職員組合の成熟化に向けて確実な歩みを印していけるのではないかと考えます。教職員、そして学生を含めた開かれた「知的コミュニティ」としての千葉大学を支える諸条件の向上に、中心的な役割を果たされることをおおいに期待しております。

文学部行動科学科所属 犬塚 先

組合には伊藤谷生先生が事務局のときに「非常勤職員も自分の声で意見、要望を言わなければ実現しない」といわれ加入させていただきました。宮崎紀郎先生がユニオン初代委員長になり加速度的に加入者が増え、(民間会社でこれだけの成績は凄腕のトップ営業マンでしょうに・・・おいしい・・・)、中越地震の際にはユニオンの活動として物資、義援金も全学より届けられ宮崎先生と数人のスタッフで送ったことを思い出します。ユニオン活動は誰かが静かな水面をかき回さないと刺激となって行動に移すことができないのかなと思います。4月からユニオンにも再加入させていただき非常勤職員として微力ながらお手伝いさせていただきたいと思います。よろしく願い申し上げます。

学生部普遍教育室 戸村ゆり子

### 最近の活動

- 3月5日 歓送会
- 3月13日 第9回 執行委員会
- 3月29日 大学と協議
- 4月10日 第10回 執行委員会