



## 千葉大学ユニオンニュース 第73号 2012年12月12日

編集・発行：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：cuu@e-mail.jp  
電話・FAX：043-290-2234 FAX専用：020-4666-6229 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。

### 教職員の労働条件に関する質問書を提出

運用基準の不明確さや周知不徹底のために問題が生じている 1) 育児休業および代替教員制度、2) 大学入試センター試験の手当、3) 職員の語学研修および海外派遣研修について、ユニオンは12月5日に法人側に質問書を提出し、回答を求めました。

ユニオンニュース本号で第71号に続いてとりあげる、育児休業と代替教員制度について、教職員の不十分な理解がもとで運用に問題が生じているとの声が千葉大学ユニオンに寄せられています。今回の質問書ではこの問題に関し、千葉大におけるこれまでの育児休業の取得者数（実人数および延べ人数）と、代替教員制度の適用者数を年毎に示すよう、申し入れました。

また、大学入試センターから支給される金銭を原資として、全国の大半の国立大学では大学入試センター試験業務にかかわる教職員に「入試手当」が支給されていますが、千葉大学ではこのような形での支給はないようです。それでは千葉大学へは、大学入試センターから受け取ったはずの金銭の総額や該当分人数、および単価はいくらで、それはどのように使われたのでしょうか？過去5年間のこれらの情報について、各部局への配分額を含めて示すように申し入れました。

さらに、職員の語学研修および海外派遣研修について、技術職員は対象外になっているという情報がありました。これが正しいかどうか、正しい場合には技術職員が対象外となっている理由について示すよう、申し入れました。

ユニオンでは、これからも各部局でおきている問題を取りあげ、今回のような質問書や、協議、団交を通じて、労働条件を改善する活動を続けます。お困りのこと、お気づきのことや、ご質問、ご意見をいつでもお寄せ下さい。

### 退職手当規程改正に向けた意見聴取始まる

前号のニュースでお知らせしたように、法人側は来年1月から退職給付の調整率を現行の104/100から87/100へと16.3%段階的に削減するという国家公務員退職手当法の改正を、千葉大学職員退職手当規程にそのまま適用しようとしています。法人側からユニオンと過半数代表に対して連絡があり12月7日16時からの就業規則等改定の説明会が設定され、ユニオンからは亀尾委員長と百原副委員長が出席しました。国立大学法人は運営の独自性が認められており、その上で就業規則を変えて労働条件を引き下げ場合には、大学の財政上の理由を含め変更の必要性を経営陣が従業員に積極的に説明する責務がありますが、今回の説明会でも、そのような姿勢はみられませんでした。12月14日には意見聴取の会が予定されています。皆様のご意見をユニオンにお寄せください。

### 大学等法人による賃下げ差額の支払いを求め提訴の動き

全国の高専教職員組合と全国大学高専教職員組合（全大教）、高エネルギー加速器研究機構職員組合および福岡教育大学教職員組合は、11月27日に独立行政法人国立高等専門学校機構、大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構および国立大学法人福岡教育大学を相手取り、減額による教職員の賃金の差額の支払いを求め、それぞれ東京地裁、茨城地裁、福岡地裁において提訴を行いました。提訴の内容は、これら3法人が、国家公務員に適用された「臨時給与特例法」に準じ、政府からの運営費交付金減額の示唆を根拠に、十分な財務資料を示すなどの合理的必要性を全く説明しないまま団体交渉をうち切り、就業規則を一方向的に不利益変更したことが、労働契約法に反するというものです。国立大学法人や独立行政法人における労働関係は、国家公務員とは異なり、民間と同様に労働基本権が保証され、労働契約法が適用されるため、組合と合意することなく労働者の就業規則の不利益変更ができないからです（全大教のHPより）。

### 千葉大学での育児介護休業と代替教員制度をめぐる待遇改善の歴史

ユニオンニュース71号では、介護育児休業法の運用について紹介しました。今回は、千葉大学での育児介護休業と休業時の代替教員をめぐる問題点や、それに関わるこれまでの待遇改善の歴史について、今回は旧留学生センター（現・国際教育センター、以下同じ）と工学部、教育学部での実績を中心にご報告します。他部局での実績も含めた報告等は今後お伝えします。

### 産休時の代替非常勤講師の確保

1992年にスタートした育児介護休業法に先立ち、千葉大学では女性教員の産休中の代替非常勤講師の確保が保障されるようになりました。それについて1991年1月28日の学長会見の記録があります。当時は全学組合がなく、教養部（当時）、文学部、教育学部、理学部、園芸学部の組合の代表と、吉田亮学長他、人事課長など関係事務部との会見でした。記

録には「産休代替非常勤講師の任用は可能」「産休期間の間を原則とするが、・・・半期～通年の人用が可能である」と記されています。実際、この会見記録に基づいて、1992年度に半期や通期の代替非常勤講師を確保して産休に入った女性教員が複数いました。

なお、この会見では、旧姓使用も認められました。これらは当時の国立大学では先駆的で画期的なことでした。しかしながら、旧姓使用については広く周知されたとは言いがたく、旧留学生センターでは、2001年に「千葉大学における教職員の旧姓使用の取扱い及び手続き等について」により旧姓使用が認められるようになるまで、公には旧姓使用が認められませんでした。

### 育児休業中の臨時的任用のスタート

ユニオンニュース 71号に書かれているように、千葉大学の育児休業規程では、育児休業を取得しようとした場合、臨時的任用で代替教員を採用できることになっています。しかしそれもすんなり認められたわけではありませんでした。初めて教員の臨時的任用が認められたのは、旧留学生センターで、1995年度のことでした。このとき、日本語教育担当の教員は、集中講義などで授業を行うことができず、育児休業と代替教員を申請しました。すでに法的に育児休業が認められ、その年からは育児休業給付金も受けることができるようになっていましたが、旧留学生センターの事務担当者からは「育児休業は、職員は取れるが、教員は取れない」という回答がありました。そこで、ユニオンなどが働きかけを行い、育児休業及び代替教員の臨時的任用が認められるようになりました。その後、旧留学生センターでは、日本語教育担当の教員が1999年度と2001年度に育児休業を取り、いずれの時も代替教員の臨時的任用が認められました。

### 教育学部での「臨時的任用の申し合わせ」

1998年度にも、教育学部の教員が育児休業を取得しようとしてしました。音楽科のため、実技指導も多く、年間15コマ450時間の代替非常勤講師が必要でした。教育学部の非常勤講師の割り当て時間数ではどうしようもなく、1997年12月に当時の教育学部組合支部長が交渉にあたり、本部に相当数を要求することにしましたが、難航しました。当初は、教員の臨時的任用は専任教員と同様に公募するのか、臨時的任用の教員の権限は専任教員と同等なのかなど、難問があったため、あくまでも非常勤講師の確保をめざしていました。そんな中、旧留学生センターで臨時的任用の実績があるという情報を得ました。そこで、当該教員と組合支部長が学部長に実情を訴え交渉しました。その結果、当時の水内宏教育学部長の「出産、育児は当然の権利であり、この際、教育学部での臨時的任用の申し合わせをつくって、今後、女性教員が育児休業を取りやすい仕組みをつくらう」という取り計らいによ

り、1998年3月の教育学部教授会で「申し合わせ」が確認されました（法人化に伴い2005年3月「教育学部教員の育児休業に伴う代替教員の任期付き任用についての申し合わせ」と名称変更）。

この申し合わせでは、「任用の手続きは、公募に拠らないで非常勤講師の任用に準じて行うことができる」とされ、任用しやすくなりました。また「任用される教員には、給与、勤務時間、服務、懲戒、災害補償、職員団体、退職手当等の諸規定が常勤教員と同様に適用される」と、代替教員の身分や権利も明記されました。「入学試験に関する事項」「教員の採用・昇任等に関する事項」は話し合いによって免除することができます。ただし「当該教室主任の申し出に基づき、あらかじめ事務局との協議を経て」とあるため、教室主任や事務局が臨時的任用について理解していない場合、手続きが順当に行えないことも起こります。

教育学部では、1998-2012年の間に育児休業を取得した教員8名のうち、5名が臨時的任用で代替教員の採用を獲得しています。期間は半年、10ヶ月、1年、1年半など実情に応じて様々です。その他、教育学部では男性教員が2003年に1ヶ月の育児休業を取得しています。

### ユニオンが権利保障の確認と情報周知を

このように、旧留学生センターや教育学部では、育児休業と代替教員の臨時的任用を行った実績が複数あります。しかし、その後、こうした実績が周知、継承されず、産休中の代替非常勤講師や臨時的任用を利用できずに出産した教員もいることがわかりました。とりわけ育児休業中の臨時的任用だけでなく、産休中の非常勤講師の保障がどうなのか、部局担当事務にはわからないことが多いようです。出産時期によっては、産休中の非常勤講師が確保されることも重要です。たとえば、12月に出産予定で11月から産休に入る場合、後期の授業期間中の産休代替非常勤講師が確保され、4月から翌年3月まで育児休業中の臨時的任用を採用してなんとかやれるのですが、産休中の非常勤講師が確保されないと、出産前の夏休み中か出産後の2月に集中講義をしなければならなくなります。

工学部では、これまで教員1名が、1995年度および1997-1998年度に2回、育児休業を取得しています。このとき代替教員は採用されず、学生実験の担当は当該学科の他の教員と技術職員が代わりに行いました。なお、2007-2012年度では、工学部の事務職員は3名が育児休業を取得し、3名全員の代替職員が採用されています。

小、中、高校ではあたりまえに保障されている出産、育児に関する教員の権利が、大学教員には保障されてこなかったなか、千葉大学で先駆的に獲得してきた出産・育児に関する権利。それをひきつづき保障していくために、ユニオンの役割は大きいといえます。

加入申込書

電話・ファックス:043-290-2234

千葉大学ユニオン委員長 亀尾浩司 殿

千葉大学ユニオン規約を承認し、千葉大学ユニオンに加入します。 2012年 月 日

ご氏名:

ご所属:

ご連絡先: (メールアドレス)

(内線番号)