



千葉大学ユニオンニュース 第76号 2013年2月27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 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に対する回答

ユニオンニュース 73号でお知らせした育児休業および代替教員制度、大学入試センター試験の手当、職員の語学研修および海外派遣研修についての質問書に対して回答があり、これらの実態が明らかになりました。

12月5日に法人側に提出した質問書に対する回答書が、12月28日にユニオンに届きました。回答書の本文を、提出した質問書の本文とともに下記に掲載します。回答書には数値の入った資料（別紙1～3）が添付されており、資料の見方について1月30日に職員課副課長および入試課副課長に説明していただく場を設けました。添付資料の内容は解説の中で説明します。

平成24年12月28日

千葉大学ユニオン第9期委員長 殿

千葉大学長
齋藤 康

質問書への回答について

2012年12月5日付けで質問のありましたことについて、下記のとおり回答いたします。

記

（1）育児休業および代用教員制度に関連して

昨今、育児休業および代用教員制度に関する教職員の不十分な理解がもとで、これらの運用において問題が生じているとの声があり、千葉大学ユニオンに寄せられています。そこで、まずは千葉大学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）を、年毎または年度毎にお示し下さい。また、千葉大学におけるこれまでの代用教員制度の適用者数（実人数および延べ人数）を、年毎または年度毎にお示し下さい。

（回答）

職員の育児休業については、国立大学法人千葉大学職員の育児休業等に関する規程に基づき取得しており、代替職員は、同規程第9条に基づき採用しています。これら採用等に当たっては、これまでも適切に対応を行ってきているところです。育児休業取得者及び代替職員の人数については、別紙1のとおりです。

（2）大学入試センター試験の手当に関連して

大学入試センターは、大学入試センター試験業務を遂行する各大学に対して、金銭を支給していると聞き及んでおります。また全国の大半の国立大学において、これを原資として、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」を支給しておりますところ、千葉大学では現在「入試手当」という形での金銭の支給はないと考えております。そこで、千葉大学が過去5年間に大学入試センターから受け取ったはずの金銭の総額、該当分人数、および単価について、お示し下さい。また、これの用途について、各部署への配分額も含めて、お示し下さい。

（回答）

大学入試センターから受け入れた試験実施経費については、別紙2及び別紙3のとおりです。受け入れた経費については、人件費及び物件費に区別し、各部署での入試当日業務の実態等を調査・把握を行ったうえで、人件費（超過勤務手当）及び物件費（校費（昼食代、事務の消耗品等））として、各部署（事務局を含む）に全額配分しております。

（3）職員の語学研修および海外派遣研修に関連して

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聞き及んでおりますが、これの正否をお知らせください。また正しい場合については、技術職員が対象外となっている理由について、お示し下さい。

（回答）

語学研修の目的は、「事務職員の能力向上の一環として、英語、中国語及び韓国語能力の向上に意欲のある事務職員が語学学校において修学することを支援し、事務職員の語学能力の充実を図ることにより、国際的感覚を養い、将来、海外事務所において活躍できる人材を養成すること」としており、また、海外派遣研修の目的は、「職員の能力向上の一環として、事務職員を本学と交流協定を締結している外国の大学等に派遣し、実務研修等を行うことにより、国際的視野の養成並びに交際的学術研究の進展に寄与すること」として、実施しております。

以上のとおり、この二つの研修は、語学能力の向上を図り、将来海外事務所等においても活躍できる人材を養成することを目的としており、事務職員を対象としているものです。なお、語学研修については、職員の語学能力の充実を図ることとすることから、対象職員について検討していきたいと考えております。

添付資料の内容とユニオンによる解説

（1）育児休業および代用教員制度に関連して

回答書の資料（別紙1）には、学内34部署と附属病院について、平成4年度から平成24年度までの教員、職員別の育児休業取得者数と代替教職員採用者数が表示されておりました。教育学部附属学校の教職員については、ユニオンからの希望により対象外となっています。育児休業を取得した教員は延べ55名（うち附属病院5名）、職員は延べ357名（うち附属病院273名）です。この資料の教員と職員の年度別の数値を裏面のグラフにまとめました。附属病院では法人化後、代替職員ではなく常勤職員として採用する場合があるので、附属病院の職員のデータはこの図からは除きました。この図では、代替教職員を育児休業取得の次の年度に採用したケースを前年度に繰り上げ、1名の育児休業期間中に2名の代替職員を雇用した場合は1名の採用としました。

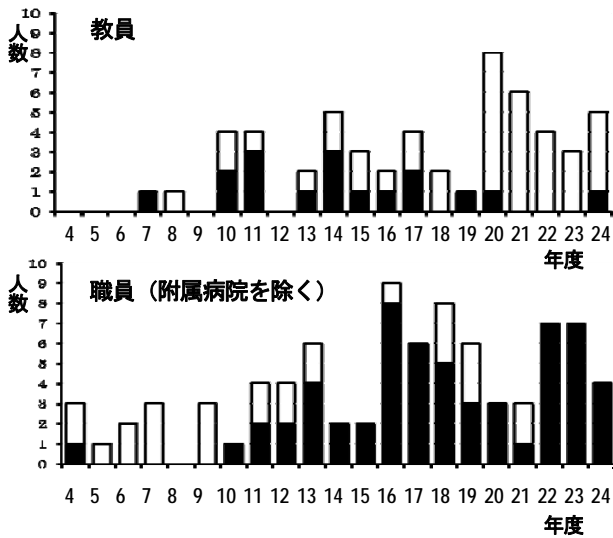


図. 育児休業取得者数（白ぬき+黒）と代替教職員採用者数（黒）の推移

職員の代替は平成4年度には行われていましたが、代替教員についてはユニオンニュース73号でお伝えしたように平成7年度の国際教育センターの教員が最初の事例です。平成10年度に2件の代替教員採用があった後は、毎年、代替教員の採用が続きました。しかしながら、平成18年度以降、代替教員の適用例が少なくなり、平成20年度以降に育児休業取得者が急増しているにもかかわらず、2件しか代替教員制度が適用されていません。この理由として、最近では講義以外の職務も負担できる代替教員ではなく、非常勤講師を採用して講義を替わって担当してもらうことが多くなったという説明がありました。しかし、代替教員の採用によって各職場での業務の負担を軽減できることを考えると、代替教員の制度やその活用法について、もっと、周知徹底を行うことが必要だと思われます。

(2) 大学入試センター試験の手当に関連して

法人側から示された添付資料のうち、別紙2には平成20年度入試から24年度入試（平成24年1月実施）までの大学入試センターからの配分額と学内配分額が、円単位で提示されていました。下の表はそれを千円単位で編集しています。

表. 大学入試センター試験実施経費配分額・学内配分額

入試年度	24	23	22	21	20	
大学入試センターからの配分額	19,289	24,156	24,693	23,181	22,334	
学内配分額	人件費(超過勤務手当)	8,973	14,090	16,460	17,411	17,411
	物件費(公費)	10,316	10,066	8,232	5,770	4,923

(単位・千円)

この表で、近年、物件費が増えるかわりに人件費が減っているのは、センター入試業務の土日を休日出勤として休日勤務手当を支給するのではなく、原則として週休日を変更する（これにより、休日勤務手当を支給しないようにする）よう各部局へ指示がなされ、それが徹底されつつあるためとの説明でした。ただし、「業務の都合により週休日を変更できない」として、これまで通りセンター入試業務の土日を休日出勤として休日勤務手当を支給しがちな部局もあるようです。なお、週休日を変更しても発生する所定外労働時間分については、超過勤務手当が支給されています。他方、物件費については、各部局から本部への要望を精査して配分しているとのことでした。

別紙3は、各大学に試験実施経費を配分するための積算根拠として大学入試センターが作成した資料で、監督者経費（単価・時間・人数を含む）などの実施経費の詳細が年度毎に記載されていました。大学入試センターは、各大学に配る経費の用途について指示はしておらず、使い方は各大学に任されているため、別紙3の内訳は実際の配分額（上の表）とはかなり異なっていました。

なお、ユニオンは部局毎に配分額を出すように要求していましたが、開示できないとのことでした。受験者数では説明できないほど、部局間で配分額に偏りがある可能性があります。

これまで学内では、「多忙となり平日に休みを取りにくい1月において、週休日が平日に変更されても実際には休めない」との声があがっていました。今回の法人側の回答書・別紙資料は、千葉大学が教職員に休日勤務手当を支給するだけの財源が十分であることを窺わせるものです。また、大学入試センターから受け入れた試験実施経費が、学内において物件費として使われる傾向が強まっていることや、仮に週休日が変更されるにしてもセンター入試業務に対して入試手当が支給されていない（入試手当の支給細則等が明示的な形で存在しない）こと等について、ユニオンは改善の余地があると考えています。

臨時特例法による給与削減に関する質問書を提出

臨時給与特例法による給与削減に関し、運営費交付金の削減をめぐるその後の状況と、補正予算により国からの運営費交付金が削減される場合の千葉大学の運営費交付金の減額幅と、平成24年8月から25年3月までに臨時給与特例法をうけて削減された給与の総額についての情報を開示するよう、2月7日に質問書を提出しました。詳細は次号に掲載します。

改正労働契約法への対応方針に関する説明会の開催

2月18日に、上記の説明会が、法人側の主催により開催されました。この場で大学側は「最長雇用可能年数を、最初の採用日から通算して5年に達する日までとする」基本方針を示しました。この方針に従って、幾つかの就業規則が改正される予定で、非常勤職員の雇用期限については、現在の「最長雇用可能年数は3年まで、業務の都合によって更に3年まで」（3+3年）を「3+2年」に短縮する方針とのことでした。一方クーリング期間（空白期間）は3年から半年に変更されます。これは非常勤講師にも適用されます。方針通り改正されれば、前期後期とも授業を持っている非常勤講師は、5年を超えて連続的に雇用されなくなります。再び契約するためには半年以上の空白期間を設けなければなりません。従って何の対策もとらなければ、平成30年4月に大人数の雇い止めとなり、大変深刻な事態が予測されます。なお、法人化前から在職する非常勤職員については、通算契約期間の限度は適用しないとの方針でした。

今回の説明会で配布された資料は学内HPにて入手できます。

http://gakunai.jm.chiba-u.jp/resource/koho/yaku/01-1_20130213yakuinkai.pdf

今回の改正は、学内全体に大きな影響を及ぼすと考えられます。常勤・非常勤問わず、是非ご一読されることをお勧めします。

ユニオン退職者・異動者歓送会のお知らせ

退職・異動される組合員の皆様をはじめ、多くの方々のご参加をお待ちしています。

3月8日(金) 18:00~20:00 生協フードコート4

(旧ライフセンター2階)