



## 千葉大学ユニオンニュース 第77号 2013年3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。

### 有期雇用教職員に対する最長雇用可能年数の変更について

4月1日から全面施行される改正労働契約法に対応し、非常勤職員就業規則、特定雇用教職員就業規則、テニュア・トラック制規程等が一部改正されます。

ユニオンニュース第76号でお伝えしたように、2月18日に改正労働契約法への対応方針に関する説明会が、法人側の主催により開催されました。これに引き続き、3月4日に非常勤職員就業規則等の改正案に関する説明会が開催されました（いずれも、過半数代表者とユニオン向けの説明会）。今回の規則改正案は、千葉大学で勤務する大多数の教職員に少なからず影響を及ぼすと考えられます。

#### 概要

今回述べる「有期雇用教職員」とは、非常勤講師、非常勤職員、テニュア・トラック教員、特定雇用教職員など、千葉大学と有期雇用契約を結んでいる教職員の方を指します。規則改正の詳細は、各当該教職員の契約日時および職務内容によって差がありますが、まずは共通する部分を説明します。

(1) 多くの有期雇用教職員の方に対して、最長雇用可能年数が5年に変更されます。言い方を変えれば、5年を超えて千葉大で連続的に勤務できなくなります。（例外：(イ) 国立大学法人化前から契約が継続している非常勤職員 (ロ) 千葉大学医員、医員（シニアレジデント）、医員（研修医））

(2) 現在契約中の有期雇用教職員に対しては、規則改正以前の最長雇用可能年数が維持されます。但し「平成25年4月1日から5年を超えない」という条件付きです。

(3) クーリング期間（千葉大学を退職したのちに、再び契約できるまでに要する期間）が3年から6ヶ月に変更されました。これは、雇い止めの時期に関わらず、全ての方に適用されます。

#### 詳細

##### 非常勤講師

今回の規則改正のうち最も大きな変更点の一つは、非常勤講師への適用であると考えられます。これまで、非常勤講師に対しては雇用可能年数の縛りはありませんでしたが、4月1日からは最長5年に変更されます。その当然の帰着として、前期後期双方で授業を担当する非常勤講師は、5年以内に一度雇い止めとなり、6ヶ月以上のクーリング期間を経て復帰することになるでしょう。これはご本人のみならず、非常勤講師の人員配置を担当する先生方にも大変な負担を生むこととなります。このような深刻な事態に対して、法人は十分に周知することが求められます。

##### 非常勤職員（パート、フルタイム問わず）

非常勤職員の最長雇用可能年数は、原則3年に加え業務の都合によって更に2年という、3+2年に変更されます（これまでは

3+3年）。ユニオンニュース第74号で触れたとおり、平成23年度は「+3年」の申請を行った81名に対して80名が認められています。もしこの傾向が維持されるのであれば、実質5年の最長年数と見做せなくもないですが、いずれにしても今後の推移を注視する必要があります。

##### テニュア・トラック教員

テニュア・トラック教員の最長雇用可能年数は、5年に変更されます（これまでは5年+延長2年以内）。これも当初と比べると著しい不利益変更と言わざるを得ません。

##### 特定雇用教職員

契約期間が3年と定められている特定雇用教職員（厳密には、改正前の国立大学法人千葉大学特定雇用教職員就業規則第5条第2号により雇用された者）については、3年を限度として1回に限り契約を更新することができます。上記規則第5条第2号以外により雇用された特定雇用教職員については、最長雇用可能年数が5年となります。

#### 無期雇用への転換

概要の(1)で触れたとおり、(イ) 国立大学法人化前から契約が継続している非常勤職員 (ロ) 千葉大学医員、医員（シニアレジデント）、医員（研修医）については、今回の5年縛りは適用されず、これまでどおり規則に基づいた契約の更新が可能となります。このような方たちは、改正労働契約法第18条に基づき、「平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日の間」に本人の申込みで無期労働契約に転換されます。無期労働契約転換後の職務内容及び勤務時間については、原則として変更は無いとのことです。さて、上の括弧内の表現では分かりにくいと思いますので、以下に例をあげましょう。

（契約期間が1年の場合）今年4月1日から5年を超えて契約が反復更新されたのち。

（契約期間が3年の場合）今年4月1日から3年を超えて契約が反復更新されたのち。

残念ながら、無期労働契約に転換できる教職員は今のところ少数となっています。

解説は以上となります。さて今のところ、本件についての法人による周知徹底は十分にはなされていません。従ってユニオンとしては、法人が千葉大学の全教職員へ今回の規則変更の趣旨と詳細をしっかりと説明するように求めてまいります。

## 臨時特例法による給与削減に関する質問書とその回答

記

ユニオンニュース 76 号でお伝えしたように、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。その回答が3月7日にユニオンに届きました。質問書とその回答書の本文を下記に掲載します。

2013年2月7日

千葉大学長  
齋藤 康 殿

### 質問書

千葉大学ユニオン第9期委員長 亀尾 浩司

平素よりの大学運営のご尽力に、敬意を表します。

昨年の臨時給与特例法をうけた給与削減にかかわる運営費交付金の削減をめぐることは、これまで昨年7月の団体交渉の場、および11月の協議の場において、次のような趣旨の説明がありました。

- ・運営費交付金の減額時期は不明であるが、財務大臣は「次の予算編成で」と発言しており、これは具体的には平成24年度の補正予算または25年度の予算編成のことと考えられる（昨年7月、団体交渉の場にて）。
- ・平成25年1月の通常国会で、運営費交付金について減額の補正予算が組まれる可能性がある（昨年11月、協議の場にて）。

さて、平成24年度の補正予算案が本年1月15日に閣議決定され、1月31日には国会に提出されておりますが、つきましては、以下の点についてご説明いただきたく、よろしくお願ひします。

- (1) 国立大学への運営費交付金の削減をめぐるその後の状況。
- (2) 今年度の運営費交付金が補正予算により削減される場合、
  - (A) 今回の補正予算による平成24年度の千葉大学の運営費交付金の減額幅は幾らか、
  - (B) 平成24年8月から平成25年3月までの間に、千葉大学が臨時給与特例法をうけて削減した（する）給与の総額は幾らか、

について、それぞれ数値を明確にお示し下さい。また(A)と(B)の数値に大きな齟齬がある場合は、その理由についてもご説明下さい。

なお、今回の給与削減が教職員の生活へ与えている影響の大きさに鑑み、以上については、早めの回答をお願いする次第です。

回答内容については千葉大学ユニオンが発行するニュースに掲載させていただく予定であること、さらに回答内容によっては今後、協議または団体交渉を申し入れる可能性もありますことを、申し添えます。

平成25年3月7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

2013年2月7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。

- (1) 国立大学への運営費交付金の削減をめぐるその後の状況  
(回答)

通常国会において、平成24年度補正予算(案)は、衆議院及び参議院において可決し、成立した。

- (2) 今年度の運営費交付金が補正予算により削減される場合、
  - (A) 今回の補正予算による平成24年度の千葉大学の運営費交付金の減額幅は幾らか

(回答)

国家公務員と同等の給与削減相当額として一般運営費交付金が13.3億円減額となった。

(B) 平成24年8月から平成25年3月までの間に、千葉大学が臨時給与特例法をうけて削減した(する)給与の総額は幾らか。

(回答)

総額7.8億円の減額を見込んでいます。

また、(A)と(B)の数値に大きな齟齬がある場合は、その理由についてもご説明下さい。

(回答)

本学は、4月から7月までの4ヶ月(6月賞与含む)が未実施であり、また、地方公共団体との人事交流による附属学校教員及び附属病院に勤務する看護師等の医療職俸給表(二)適用職員を除外していることから差が生じている。

### ユニオンによる解説

#### 平成24年度は学内のやりくりで5.5億円分の給与支給

現在、本学の常勤教職員が1年間に手にする給与は、①月給(年12カ月分)、②夏ボーナス(平均で月給の1.9カ月分)、③冬ボーナス(平均で月給の2.05カ月分)の3つに大別される。これらを合算すると、月給の15.95カ月分(=12+1.9+2.05)が、教職員の大まかな年収ということになる(通勤手当や特殊勤務手当等は、除く)。

さて、今回の13.3億円の運営費交付金の減額は、《千葉大が、教職員の人件費を、24年度の全期間に渡って、国が定めた率で削減した》と仮定した場合の額である。他方で、本学では24年4~7月の給与(4カ月分の月給+夏ボーナス1.9カ月分の計5.9カ月分)は、削減されなかった。また、附属学校の教員と附属病院の看護師等は、削減対象外となっている。このため、24年度の千葉大としての給与の支払削減額は、13.3億円ではなく、7.8億円にとどまったわけである。つまり、5.5億円(=13.3-7.8)分については、学内での「やりくり」で対応したことになる。臨時給与削減措置は平成25年度末、つまり平成26年3月まで継続される予定である。しかし、今年度の例を見れば、給与削減措置を次年度途中で打ち切ることも可能ではないだろうか？

### 退職者歓送会が開催されました

3月8日(金)18時より、生協フードコート4にて、ユニオン主催の退職される組合員の歓送会を開催しました。19名の参加者があり、3月末で退職される4名の組合員を囲んで歓談を楽しみました。