



千葉大学ユニオンニュース 第97号 2016年12月16日

編集・発行：千葉大学ユニオン 事務局：西千葉キャンパス旧薬学部1号館119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。

千葉大学ユニオンから千葉大学への団体交渉の申し入れ

2016年11月18日 千葉大学ユニオン委員長 安藤哲哉

11月18日に、東京公務公共一般労働組合大学・専門学校非常勤講師分会(以下、首都圏大学非常勤講師組合と略す)との連名で、下記のような団体交渉を大学本部に申し入れました。発端は、首都圏大学非常勤講師組合からの申し出ですが、交渉内容を共同で検討し、協力して問題解決に努力することとしました。

団体交渉申込書全文は、非常に長いので、重要部分の抜粋だけを紹介します。

まず、重要な点としては、現在勤務している非常勤講師については、5年雇い止めの対象にならないことが、首都圏大学非常勤講師組合との間で確認されています。ところが、学内の一部の会議では、現在勤務している非常勤講師の一部にも5年雇い止め規定が適用されるかのような説明がなされていて、学内にその事実が周知されていません。

東北大学が非正規職員の5年雇い止め規定の見直しを表明したことは、前号のニュースでも紹介しましたが、これに倣い、千葉大学でも5年雇い止め規定を撤廃することを要求しています。恐らく、組合からの要求の有無にかかわらず、5年雇い止め規定を存続することに対しては、マスコミ等の世論の批判も今後厳しくなり、千葉大学の評価自体を著しく低下させることになり、大学の長期戦略としても、人件費抑制というプラス面より、マイナス面のほうがはるかに大きいと考えられます。

団体交渉申入書(抜粋)

1. 貴大学の非常勤講師には、2013年4月1日以降採用の者も含め、5年上限は適用しないことが昨年12月の団体交渉で確認されました。貴大学の非常勤職員就業規則第5条にはいまだに非常勤講師に5年の上限が付けられています。団交での合意にもとづき、誤解の余地が生じないように、就業規則から5年の上限を削除するように求めます。

2. 11月10日の回答書によれば、「労働条件通知書も見直し、平成25年4月1日以降に採用された者には、5年の雇用上限が記載されていますが、平成25年3月31日以前に雇用したのものには雇用上限がないため、平成28年3月24日付千大人第375号「非常勤講師の採用手続き等の取り扱いについて(通知)」により、労働条件通知書の契約期間欄に5年を限度とする記載はしないよう学内に通知しています」とされていますが、この375号の通知を組合に提出するように求めます。

3. 団交での合意のとおり、平成25年4月1日以降に採用された非常勤講師にも一律の5年上限を付けず、労働条件通知書の契約期間欄に5年を限度とするという記載をしないよう求めます。回答書は、「(一部略)5年を超えて当該授業科目を開講する必要があり、同一の非常勤講師が担

当する場合は、契約期間が5年を超えることが起こり得ますが、その場合には同人からの申し込みがあれば、無期契約に転換することとなります。この趣旨を明らかにするため、平成28年4月1日の非常勤職員就業規則の改正において、第29条を追加し、学長が認める場合は、別段の取り扱いをすることができる」と規定しました」としています。この通りであれば、一律の5年上限を就業規則や労働条件通知書に記載する必要はないのではないのでしょうか。(後略)

4. (一部略) パートタイム労働法7条は、事業主に対して、パートタイマーの就業規則を作成〔変更〕する場合、当該事業所で雇用するパートタイマーの過半数代表者の意見を聴くよう努力義務を定めています。(後略)

5. もし非常勤職員の過半数代表から意見聴取をしていないとしたら、理事会及び過半数代表者は、アンケートなど、それに代わる意見聴取の措置を取ったのでしょうか。回答を求めます。

6. 7. 8. (略)

9. 更新を重ねた後に雇用上限の特約を追加する場合には「その合意が労働者の真意に基づくものであるかどうかという点が、慎重に判断され」(石寄信憲編『非正規社員の法律実務』第3版349頁)、真の合意がなければ無効となります。6年上限を5年上限に変更する際には、労働者の真に自由な意思に基づく同意は存在したのでしょうか。明確な回答を求めます。

10. (一部略) 労働法の研究者は、この問題について「無期転換を回避するために5年直前に雇い止めすることは、同条〔労働契約法18条〕の趣旨を没却するものであり、また、同条が強行規定であることから、他に正当化する理由がない限り、労契法19条の雇い止め法理の下で違法無効になると解すべきである」(後略)

11. 改正労働契約法の趣旨に反する5年上限を撤回し、非正規教職員の雇用期間が5年を超えた場合には、法の定め通り、該当するすべての非正規教職員の無期転換を認めるよう求めます。(後略)

12. 貴大学は、首都圏大学非常勤講師組合に対する回答として「一応の雇用期限として、規則では「5年に達する日とする」としたものであり、前述のとおり、個別の事情に応じて、5年を超えての更新または期間の定めのない労働契約に転換されることを想定しています」(2013年4月1日付当組合への文書回答)と述べています。この解釈によれば、非常勤講師以外の非常勤職員も、個別の事情に応じて、「一応の」雇用期限として3年プラス「2年に達する日を期限とする」としたものであり、一律の5年を設ける必要はないことになるのではないのでしょうか。回答を求めます。

13. (一部略) 回答書によれば、原則として3年上限だった時期にも、広く例外が認められ、「平成23年度に3年の契約期間を超えて更新の申請をした非常勤職員は81名おり、うち80名〔99%〕が許可されています」。この前例にならって、希望者のほぼ全員の無期転換を認めるように転換を求めます。

14. (一部略) 国立大学の有期契約の職員に関しても、徳島大学と信州大学が無期転換を認めた以外にも、国立高等専門学校機構(51校)の就業規則では、「非常勤教職員」の「雇用期間」が5年を超えた場合、労働契約法第18条の規定に基づき、当該非常勤教職員からの申し出により、「雇用期間の定めない雇用」(無期雇用)へ転換するものとする(第13章第54条)と明記されています。また、3200名以上の非正規職員の雇い止めを計画していた東北大学でさえ、非常勤講師については、後で採用された者も含めて、一切上限を設けず、それ以外の職員についても10月18日に「諸般の事情の変化によって」雇止め計画の「見直し」を表明しています。(後略)

大学と協議を行いました

ユニオンでは、10月13日、大学に、①センター入試監督業務、個別入試業務への手当支給、②技術職員について、一般職員と比較した年齢別職階人数表の提示、③非常勤職員の3年雇止めの運用改善を求めて、協議を申し入れました。この申し入れを受け、11月30日、大学との協議が行われました。大学からは岩瀬企画総務部長をはじめとした出席があり、ユニオンからは高木事務局長、皆川執行委員が出席しました。

大学からの回答は、①のセンター入試監督業務について、手当の支給ではなく、これまで通り、基本的に土日に監督業務をする者の勤務を、休日振替をすることで対応する、とするものです。大学からの回答により、今年度実施される平成29年度大学入試センター業務でも、これまでの方法が採られることとなりますので、別記事にあるように、振替休日の設定が難しい場合には、各部局で申し出を行うことで、センター入試勤務日の出勤について超過勤務手当を受けることができます。

①の協議項目では、合わせて、平成27年度、28年度の、大学入試センター試験実施経費の配分の内訳が資料として示されました(経費の内訳については、追ってニュースでの掲載を予定しています)。センター実施経費の総額は平成28年度試験の実績が2160万7770円で、各部局への配分は、それぞれの部局から出る監督者の人数などをベースに前年度実績を踏まえて行われており、これまでの傾向と同じく、医学部や工学部、事務局で人件費の総額が大きくなっています。医学部では、振替日の設定が難しい者が多いこと、工学部では監督者となる者の数が多いことが理由として考えられます。また、現状で休日振替を行って監督業務をしたときにも、監督日の超過勤務時間については教員についても裁量労

働の例外として手当が支払われています。

次に、②については、千葉大学での技術職員(総数65名)の職位・年代が示されました。その内訳は、教室系技術職員が20代:4名、30代:16名、40代:18名(教室系総数38名)、技術専門員・技術専門職員が40代:7名、50代:17名、60代:3名(専門職員総数27名)であり、技術専門員・技術専門職員の全体に占める比率は41.5%です。技術専門員・技術専門職員は、事務職員という係長・専門職員以上にあたりませんが、事務職員では、総数445名(内訳は副課長・専門員、係長・専門職員、主任、一般職員)のうち、係長・専門職員以上の職位にある者は204名で全体の45.9%となっており、この数字でみると、比率には大きな違いは出ていません。もともと、処遇で重要なのは実際の給与水準です。今回の資料では、その点の検討は行えませんでしたので、今後、給与水準も含めた資料も踏まえて、技術職員の処遇について検討していくことが必要と考え、引き続き協議を行っていく予定です。

③の問題については、現在、千葉大学の非常勤職員就業規則では、1つ1つの契約期間を各事業年度内(1年以内)のものとし(非常勤規則5条1項)、契約を更新する場合にはその限度を通算3年までとする一方で、勤務実績が良好で、「業務の都合により必要がある場合」に、さらに2年まで更新があることとされています(非常勤規則5条2項)。

今回の協議では、③の要求に関する資料として、平成28年3月24日付けの「非常勤職員の採用手続き等の取扱いについて(通知)」(千大人第374号)が提示されました。そこでも、「雇用期間が3年を超えることにつき、やむを得ない事情がある場合」には、雇用期間の延長があることが示されています。現在の運用としては、各部局

からの申請により、雇用期間が3年を超えてさらに2年、延長されるケースが、有期のフルタイム雇用者で4割、パートタイム雇用者で3割ほどとなっているとの説明がありました。また、5年を超えての契約更新が認められる場合は、ケースによってありうるということです。その一方で、3年プラス2年を更新の限度とする現在の規定(非常勤規則5条)は、そのまま維持する方針との回答がありました。この点は、ニュースの前記事にあるように、非常勤講師の契約更新について問題となり、千葉大ユニオンでも、首都圏大学非常勤講師組合などとの共同で団体交渉を実施することとなっていますが、講師以外の非常勤職員の雇用についてもかかわる問題であり、現在、他大学でも問題となっている5年雇止めを千葉大学でも実施するのかが焦点となります。

センター試験監督者の皆様へ

11月30日の団体協議の報告として、さしあたって、来月のセンター試験監督者に皆様に、以下のことを周知したいと思います。

まず、センター試験監督手当約1万円を特殊勤務手当として監督者に支給することは認められなかったため、過去3年間と同じ方式での対応となります。即ち、土曜日に試験監督等をした場合は前後4週間、日曜の場合は同一週に休日を振り替え、講義等の公務で振り替えができない場合は、休日労働割増賃金(基本給によるが1日2～5万円)が支払われることとなります。従来、医系

教職員は、ほぼ全員に休日労働割増賃金が支払われ、理工系教員もかなり多くの割合の監督者に休日労働賃金が支払われていました。

この割り増し賃金支給に対応するための人件費が各部局に配分されており、前回のセンター試験では、医学部426万7千円、工学部181万5千円、文・法経学部123万1千円、理学部120万7千円、園芸学部96万2千円、教育学部87万7千円などとなっています。文系学部にも、理工系学部と同じレベルでの人件費が配分されていることに注意して下さい。また、部局が、教員の都合を聞かずに、勝手に他の日を振替休日として設定するのは違法なので、振替困難な監督者は、きちんと、休日労働賃金を申請するようにして下さい。

ただ、日曜は続く1週間以内、土曜日は前後4週以内で振り替えることが困難な場合に上記賃金を支給する、という制度には不備があり、裁量労働制職員の場合は、土曜日を振り替える場合も同一週の振り替えでなければならない、という法解釈もあるようで、現在研究中です。

その他の要求項目についての回答に対する対応は、次号以降のユニオンニュースで述べる予定です。

(委員長 安藤哲哉)

加入申込書

千葉大学ユニオン委員長 安藤 哲哉 様

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いたします。

年 月 日

お名前:

ご所属:

E-Mail:

問い合わせ先 電話・ファックス:043-290-2234 メール:cuu@e-mail.jp