



千葉大学ユニオンニュース 第101号 2017年6月10日

編集・発行：千葉大学ユニオン 事務局：西千葉キャンパス学際研究棟(旧薬学部1号)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。

5年雇い止め問題のその後の進展 千葉大学ユニオン委員長 安藤哲哉

平成29年5月11日の大学運営会議において、「非常勤職員の無期転換への対応方針について(案)」が議論された。本稿では、その概要を報告する。

平成24年8月に成立した改正労働法では、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約に転換される。千葉大学における非常勤職員の無期転換への対応方針については、下記の通りとすることが、大学運営委員会で承認された。

1. 非常勤講師の場合は、5年を超えて継続して開講する講義について、同一の非常勤講師が担当することと大学が判断した場合は、5年を超えて契約更新ができる。この際、当該講師の勤務実績が良好であり、業務の都合により必要があることが要件になる。5年を超えて更新された場合には、本人からの申込により無期転換される。

2. 非常勤講師以外の非常勤職員(10年期限が適用される研究員を除く)については、まず、3年目の契約更新については従来通りとする。5年目の契約更新については、業務の都合により必要があり、勤務実績が良好で、真に優秀であると大学が判断した場合に、契約更新できる。評価は、当該業務の監督者が毎年面談を実施することにより行う。5年を超えて反復更新された場合は、本人からの申込により無期転換される。また、評価が特に優れている者は、雇用期間が5年未満でも無期転換することができる。

非常勤職員(技術系、図書系、医療系を含む)から常勤職員への登用試験は従来から実施しているが、今後、無期転換された非常勤職員にも対象を拡大するなど応募資格の枠を拡大し、優秀な者を積極的に登用していく。(新卒採用と非常勤職員からの登用枠の比率を見直し、後者の比率を増やすことを意味している。)

3. 期限が定められた教育プロジェクト(科研費等)等、特定の業務に従事している非常勤職員・特定雇用章句員については、あらかじめ定められた雇用期限を超えての契約更新は、原則として行わない。

4. 無期転換後の労働条件に関する就業規則等は、今秋をめどに作成していく。

以上のように、非常勤職員が5年を超えて契約更新できるための条件はユニオンニュース98号で紹介した団体交渉結果の通りである。前進した点として、非常勤職員から常勤職員への登用枠を拡大しようとするのが評価できる。採用側としても、何年間かの勤務実績を見た上で正規採用するかどうか判断できるため、確実な人材を登用できるという利点がある(本部職員談)とのことであった。

(安藤哲哉)

ユニオンへの感謝 + 感想ふたつ 渡部 成哉

全学のユニオンでは、副委員長を務めました。

定年を迎える前に委員長をお引き受けし、それで教員生活を終わりたいと思いながら、最後の2年間は教室主任の仕事に追われ、果たせませんでした。

もっとも、副委員長の時代も、けっこう綱渡りの日々で、西千葉キャンパスで作品展の仕込みをしてから京浜東北線の赤羽まで移動して演奏会のリハーサル、再び大学に戻って仕込みの続き、などということも珍しくはなかったのです。

そんな中、ユニオンでの最大の収穫は、学部の枠を越えた(つまり他学部の)方々と知り合い、友人になれたことでした。私にとっては「人間関係がすべて」です。

芸術監督・音楽監督として、人間関係を駆使しないと成り立たない仕事を何度もこなし、歌手やオーケストラ、舞台スタッフはもちろんのこと、印刷業者さんに至るまで、「共に動いてくれる人がすべて」と教えられてきましたので。

申し遅れましたが、私は教育学部の音楽科に 31 年奉職しました。

以下のふたつの感想は、オペラ出演・オペラ制作を主な仕事にしてきた私の経歴を前提にお読み願えば、ご理解いただけるかと思えます。

ひとつ目。

23 歳の年に、オペラの歌手として初めて立った大きな舞台の演出家は、ドイツ人でした。

日本国内での公演とはいっても、指揮者が外国人、演出家が外国人、歌手が外国人、というケースは、珍しいことではありません。

そうした場合、少なくとも私のかかわった外人さんに共通して見られる特徴は、遠慮のないハッキリしたもの言い、自己主張の強さで、妥協なんか容易にしません。

それに向き合う私たちには、3つの対処が考えられます。

1つ目は、ニコニコ笑っていれば、いつか打ち解けるだろうという根拠のない楽観論に身を委ねるやり方、2つ目は、何を言ってもムダだから黙ってしようと「長いものには巻かれる」悲観論、3つ目は、相手と同じくらいデカい声で、言うべきことをハッキリ言って自分を主張すること。

外国人の演奏家なり演出家と対等に、互角にやっていくためには、この3番目の対処しかないことを、私は若い時から身に染みて経験してきました。

指揮者が要求する速いテンポに対し、「それでは歌えない」と遠慮なく言わないと、恥をかくのは、その速度で歌えない私になります。

舞台奥の、変な立ち位置を要求する演出家がいたら、無視してでも前に出なければ、「渡部の声は後ろまで届かない」とお客様に思われてしまいます。

ある時、練習の進め方について互いの意見が合わないとみるや激昂し、「ボクシングしますか（殴り合いのケンカしますか、という意味）」とわめいたアホなイタリア人がいましたから、「剣道しますか」と応じました。

これは学外での活動に限った話ではなく、私の授業は学生の遅刻・欠席が極端に少なく、ゼロに近いものでしたが、それは私が強面（こわもて）だからではありません。

遅刻・欠席を黙認すれば「いい先生」だと思ってもらえる？という楽観論にも、学生はサボりたがるものだという悲観論にも立たず、学生は出席して勉強するのが当然だ、という立ち位置を、31年間貫いて譲らなかったからです。

ともあれ、ますます困難な局面を迎えるこれからの大学において、色々な意味で必要とされるのも、この3番目の対処の強さだと、私は思っています。

ふたつ目。

退職と同時に、ニア・ミス タイミングで妻が入院し、彼女がやるはずだった 11 班・約 300 世帯からなる町会の役員を、代理で務めています。町会会館の取得と運営、ということが目下の課題で、すでに数回の会議に出席しました。

妻が入院しなければ、おそらく行くことのなかった会合ですが、行ってよかったと思っています。そこでの会議は、「必ず何かを決める」ためのもので、ムダ話も少なく、私の「体質」にはぴったり合っていて、実にスッキリしたものです。

思えば、公演資金を求め、さまざまな企業の担当者と何度も話す機会にも、同様の感覚を味わったものでした。

相手企業にとってみれば、私たちに資金援助するメリットは何か、条件は何か、いくらなら出せるか、話はその点に尽きるわけで、余計な感情やお喋りの入り込む余地はありません。ウロウロしていると、ライバル社に仕事をとられたり、株価が動いてしまったりする世界の人たちですから、当然です。

ひるがえって、在職時代をふり返ると、司会者の能力にもよりますが、何を決めたいのかがよく分からず、時間ばかり長い、という会議も少なくありませんでした。

結論は二の次で、「ああでもない、こうでもない」と議論することにも意義がある、という考え方は、少なくとも私の「体質」には合わないものです。

ユニオン副委員長時代の三役会議は、石井事務局長の軽妙な進行のおかげで、必要な中味が省略されることなく、にもかかわらず簡潔なものだったと、懐かしく思い出す今日この頃となりました。

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。

2017 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