



千葉大学ユニオンニュース 第104号 2017年12月18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。

他大学における非常勤教職員の無期転換

非常勤教職員の5年雇い止め問題に関して、他大学の最近の動向を紹介します。

まず、**東北大学**ですが、11月29日の朝日新聞と河北新報デジタル版によれば、9～10月に書類選考や小論文による「無期雇用の限定正職員」への転換試験が実施されました。試験は事務職の一般業務限定職員、技術職の特殊業務限定、教員付き秘書らの目的限定の3職種に分けて実施され、応募した821人のうち合格は690人で、不合格の131人は雇い止めになる可能性が高いということです。合格者は教授秘書や医療職などが多く、不合格者には事務職が多いとのこと。また、所属部局の推薦がない一般業務限定職員では受験者214人中83人のみが合格でしたが、特殊業務限定職員は189人、目的限定職員は397人で全員が合格であったとのこと。平成29年度3月における千葉大学での6年目への更新率がこれを大幅に下回るようであると、後日、労働法上の問題が生じる可能性があります。

次に**名古屋大学**ですが、名大職組の発表によれば、以前は5年雇い止め完全実施を宣言していた名古屋大学が、9月ごろから方針を転換し、希望する非常勤職員全員を無期契約に転換することを決定しました。

ごく最近の情報では、5年雇い止め完全実施を宣言していた**東京大学**においても、12月12日に「東大ルール」の廃止と非常勤教職員の雇い止めの撤回を決めた、と新聞等で報道されています。詳細は、現在、千葉大学ユニオンで確認中ですが、産経新聞によれば、11月に文部科学省から東京大学に聞き取り調査があり、東大側は「誤解を与えないように対応する」と回答したということです。

厚生労働省は雇い止めが他に横行していないか調べており、東京大学の動きは他大学にも大きな影響を与えることが予想されます。

ところで、新しい千葉大学の非常勤職員人事規則では、勤務成績が「特に良好」であることを6年目への契約更新の条件にしています。労働法では、勤務評定により契約更新を打ち切ることを禁止はしていませんが、労働法に詳しい弁護士の話

によれば、「勤務実績不良や能力不足を理由に契約更新を拒絶する場合には、契約更新時にそれを被雇用者に突然告げるのは不適切で、改善すべき業務上の内容を事前にしっかり本人に指示・指導し学習させる努力が必要で、複数回の指導によっても改善されなかった場合にはじめて、勤務実績不良を理由に解雇することができる」とされています。したがって、一方的な勤務評定によって契約不更新を通知することは、労働法に違反する可能性がありますので、十分ご留意を願います。

昨年度のユニオンニュースでも取り上げましたが、通算5年到来前の雇い止めについては、個々の事案において、その必要性等について、千葉大学に説明責任が生じてきます。契約更新時の勤務評価にあたる評価者の方は、このことに十分留意し、不明な場合は千葉県労働局に問い合わせるなどして、違法な契約更新拒否を行わないようご留意下さい。

事務局長 安藤哲哉

センター試験監督時の手当について

千葉大学ユニオンでは、独立法人化以前に支給されていたような、センター試験（共通1次試験、大学入学者共通試験）監督1日あたり約1万円の手当の支給復活を要求していますが、平成30年1月の試験では、それが支給される可能性は高くありません。以前のユニオンニュースでも複数回報告していますが、センター試験監督のための休日振り替えができない教員に関しては、監督者本人が申請すれば休日手当を支給することについては、以前の団体協議において確約されています。残念ながら、この休日手当支給は一部の部局でしかきちんと実行されておらず、「本人からの申請の有無にかかわらず強制的に適当な日に勤務日を振り替えられてしまう」という話もときどき伝わってきます。これは、明らかに労働法違反ですので、そのようなことがないように、くれぐれも注意して頂きたいを思います。

事務局長 安藤哲哉

ジェンダーの視点から見た千葉大学 新入教職員歓迎会の講演要旨 片岡洋子（教育学部）

はじめに

1990年2月に教育学部に着任から今日まで千葉大学ユニオンの活動を私的経験も含めて振り返りながら、ジェンダー視点から千葉大学を見てみよう。概括すれば、「男の世界」とみなされていた大学教員の世界で、女性教員の権利を拡張（産・育休中の代替教員、旧姓使用）し、女性を性の対象として扱うセクシュアル・ハラスメントの防止の活動を広げ、男女ともに仕事・研究と生活の両立（ワークライフバランス）の実現をはかってきたと言える。さらに、今後は、国際社会がめざしている性自認や性的指向における差別のない、性の多様性が尊重される大学へと進化していくことが求められている。

1. 国立大学として先駆的 —旧姓使用と産休に係る学期の 代替非常勤講師任用—

私は、1989年12月に採用候補者になったという連絡と同時に、研究者名として使用していた旧姓を戸籍姓に書き換えて書類を修正するよう求められた。後日、採用予定者の氏名と異なる研究業績が並べられており、首をかじげた人が多かったと伺ったことを覚えている。採用後は授業時間割等、学生への周知も戸籍姓のみで、研究者アイデンティティを失ったような気分を味わい、離婚して事実婚になることを考えた。

1990年6月頃、当時の千葉大学教職員組合教養部委員長の佐藤和夫さんの呼びかけで女性教員が集まり、現状の問題点を出しあった。その結果、旧姓使用と、産休中の非常勤講師の採用を部局割当てで可能にしてほしいという要望をまとめた。着任した直後に、同じ問題を抱える女性教員が集まって、自分たちの権利として大学に要求しようという行動に出られたことで勇気づけられた。

その後、1990年度の学長会見の要望項目に入ることになり、1990年12月に予備折衝、1991年1月に吉田亮学長と会見がおこなわれた。「千葉大学ユニオンニュース73号」（2012年12月12日）には、その時の経緯が以下のように紹介されている。

【1992年の育児休業法に先立ち、千葉大学では女性教員の産休中の非常勤講師が保障されました。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～通年の任用が可能である」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（戸籍姓）の表記で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。】

上記のように、部局によっては徹底されていなかったようだが、国立図書館情報大学（当時）で旧姓使用を認めず、民事訴訟で双方が多くの労力を使っていたことに鑑みると、吉田学長は実に見識のある賢明な判断をされたとあらためて思う。

2. 大学教員の育児休業中の臨時的任用の実現

1992年の育児休業法によって、大学教員も育休が取れるようになったが、その間の非常勤講師をどうするかが課題だった。また学内業務などの負担を他の教員に負担させることが懸念された。職員と同じように教員の育児休業中にも臨時的任用ができるようにしてほしいという要望があがり、実現への動きがおこった。以下、前項と同様、ユニオンニュース73号の記事を用いて経緯を見ていきたい。

① 育児休業中の臨時的任用のスタート（旧留学生センター）

【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。】

② 教育学部でも育児休業中の「臨時的任用」を実現

【1998年度に教育学部の教員が育児休業を取得しようとした。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てもなく、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、国際教育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。すると、当時の水内宏教育学部長は、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せようとおっしゃってくださいました。こうして教育学部教授会で1998年度中に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、勤務、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。】

このように職員だけでなく教員にも臨時的任用が適用されるという実績をつくってきた。

3. 大学におけるセクシュアル・ハラスメント防止と対策への取り組み

① 97年から草の根運動として

大学教員から学生・院生へのセクシュアル・ハ

ラスメント訴訟が各地で起こり、1997年9月、「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク」が発足した。そうした全国的な動きに連動して、千葉大学でも1997年12月、「大学における姓と性の自由を考える会」（仮称）として学習会を開催した。弁護士の吉岡睦子さんと呼んで、選択的夫婦別姓への民法改正の動向について学習した。また、1998年には「大学におけるハラスメントを考える教官と学生の有志の会」を発足させ、大学本部に「千葉大学におけるセクシュアル・ハラスメント対策についての要望書」を提出した。

ちょうど1997年男女雇用機会均等法が改正され、雇用主の責任としてのセクシュアル・ハラスメント防止が明記され、その改正均等法の1999年施行に向けて、人事院もセクハラ防止規定を準備していた。国立大学である千葉大学もセクハラ防止と対策の学内規定づくりが1998年夏に始まった。セクシュアル・ハラスメント対策の要望書の呼びかけ人となった佐藤和夫さん、三宅晶子さんが規定づくりに参画し、1999年5月にセクシュアル・ハラスメント防止委員会メンバーにもなった。同じく要望書の呼びかけ人であった片岡は、セクシュアル・ハラスメント対策委員会委員になった。

② 性の多様性の尊重

私の記憶では、同性愛、性同一性障害への偏見・差別がセクシュアル・ハラスメントにあたると最初に明記したのは、一橋大学のリーフレットだった。千葉大学も、三宅晶子さんの提案で、改定時に性的マイノリティへの偏見差別もハラスメントに当たると明記するようになった。

人事院規則が改正され（2016年12月1日）、「人事院規則10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」に下線部が加わった。

「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。これに準じて千葉大学ハラスメント規定も2017年1月に改正され、昨年度のハラスメント研修会では、鶴田幸恵さん（文学部）が性的指向もしくは性自認に関するハラスメントについての講演をされた。

さらに、「千葉大学における学籍簿管理に関する要項」に「戸籍と異なる旧姓若しくは通称名（以下「旧姓等」という。）の使用又は別性の使用等の申し出があった場合は、学生からの申請に基づき、学部等の関係委員会等で審議の上、社会通念上、妥当と認められる場合にのみ、学籍簿の記載を変更できるものとする」と明記された。

性的マイノリティについての呼称は、Lesbian Gay Bisexual Transgender の頭文字をとったL G

B Tが知名度をあげているが、最近では、Sexual Orientation (性的指向) とGender Identity (性自認) の頭文字をとった「SOGI」という表現も広がっている。性的マイノリティへの差別や暴力を表す「SOGI ハラスメント」という言葉も使われ始めているが、教職員、学生への研修・周知はまだ不十分である。参考までに、以下、『東京新聞』2017年5月の記事にあった図を紹介する。



4. 今後の課題—千葉大学が社会の課題に率先して取り組み、牽引するために

当面の課題として3点あげて、おわりにしたい。

① 両立支援の取り組みの拡充

男性の教職員が育児休業等を活用できるようにする。教育学部附属小では一人の男性教員が1年間の育休中であり、もう一人が部分休業で早帰りしているが、そうした面でも地域の学校のモデルケースをつくっている。

② ハラスメント対策の中に、性的指向、性自認にかかわるハラスメントに対応できる防止、相談、対策の体制を整える。

「一橋大学アウトティング裁判」では、遺族から一橋大学の相談体制の不備が自死に至らしめたとして訴えられている。

③ 加害者にも被害者にもしないために、セクハラ・アウトティング防止も含めた、性暴力についての学生の教育をどうするか。

新入教職員歓迎・交流会を開催しました

10月25日(水)午後6時～8時、千葉大学ユニオンと千葉大学生協の共催で、生協フードコートにて歓迎会を開催しました。来賓として徳久剛史学長もお招きし、ご挨拶をいただきました。当日3名の新人の教員・職員の方が参加してくださいましたが、直前に、参加予定だったが仕事で行けなくなって残念だとのご連絡が新人3名の方からあり、早速残業をして忙しく働いていらっしゃるご様子が伝わってきました。また、亥鼻地区から、二人の小さなお子様づれで参加してくださいました。今回は片岡洋子氏(教育学部)「ジェンダーの視点から見た千葉大学」(本ニュースに掲載)と皆川宏之氏(法政経学部)「大学での自治を考える—ドイツ・ケルン大学法学部での経験から」(次号掲載予定)の二つの講演をお願いしました。どちらも千葉大学の現在と未来について考える上で大変刺激的啓発的な内容で、徳久学長も交えて大いに意見を交わし、懇談することができました。ご参加・ご協力くださったみなさまに感謝致します。

委員長 三宅晶子

加入申込書 千葉大学ユニオン委員長 三宅 晶子 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。 2019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