



## 千葉大学ユニオンニュース 第105号 2018年1月26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。

### 労働契約法改正の趣旨（雇用の安定化）の遵守を！

Stop! 無期転換権発生を回避するための雇止め・クーリング

委員長 三宅晶子

前号でお伝えしましたように、千葉大学では、非常勤職員の就業規則の一部改正及び「無期転換非常勤職員就業規則」制定を行いました（12月1日）。ユニオンは、労働契約法改正の趣旨（雇用の安定化）に則った対応がなされるよう、経過を注視し、この問題に取り組んでいます。

2017年1月19日の団体交渉申し入れ書（ユニオンHP掲載）にも添付しましたように、2016年12月9日の文部科学省は国立大学への事務連絡メールにおいて「通算5年到来前の雇止め」について、国会での厚生労働省の答弁を引用しつつ以下の重要な指摘をしています。

- ◆無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えない。
- ◆無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合は、都道府県労働局においてしっかりと啓発指導に取り組む。
- ◆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、各国立大学法人に説明責任が生じてくる。

千葉大学ユニオンは、千葉大学がこの原則に則った対応をすることを求めます。

もしも不当な雇い止め・クーリングと思われる事例がありましたら、cuu@e-mail.jpに情報提供・ご相談をお願いします！ユニオンは、現在、できるだけ正確に現状を把握しようと努めています。

東大で、5年終了時の契約更新完全実施！

財源不足を理由にした雇止めは違法と認識！

東大では、これまで5年を上限とする雇い止めを強行しようとしてきましたが、前ニュースでもお伝えしましたように、昨年12月12日、遂に「通算契約期間5年を上限とする一律の規定の削除」を発表、無期転換へと大きく方向転換しました。その後の対応が注目されていたところですが、1月19日（金）東京大学（駒場）で無期転換を含む「働き方改革への対応のための関係規則（案）」の部局説明会があり、私も非常勤講師として参加してきました。冒頭、人事部長は「雇用の安定化」という改正労働法の趣旨を遵守するとはっきりと述べ、3月31日に5年目の契約終了を迎える非常勤職員は、本人の意志を確認後、試験や特別の評価などは行うことなく通常通りに契約を更新すること、予算の問題を理由としての雇い止めは法の趣旨に反するので行わないことを明言しました（千葉大学と同様、期限付きのプロジェクト予算などでの雇用の場合は別）。また、時間給表も提示され、上限金額が引き上げられました（たとえば事務補佐員：1314円→2110円、薬剤師等：1824円→3000円等）。無期転換にむけての予算については、当該のセクションだけでなく、なるべく広い範囲で検討し、しかし部局単位で難しい場合には本部でも予算の検討や他部局でのポジションを探すことなどによって雇用の継続のための努力をすると発言。雇用の安定化へと大きく方向転換したことが感じられる説明会でした。

## 非常勤講師への過半数代表の選挙・被選挙権の付与と過半数代表選挙体制の改革について

昨年の東京大学の団体交渉で大きな問題となったのは、そもそも当事者である非常勤講師に対して正式な雇用契約が締結されず（「謝金」扱い）、過半数代表の対象にも含まれていなかったことです。東京大学教職員組合は、非常勤講師を排除した過半数代表は正当な代表とは言えず、5年上限を定めた就業規則の制定等の労使協定の手続きそのものが労基法90条違反であり、これまでの労使協定・36協定が無効なら入試業務その他にも多大な影響が及ぶと重大な問題提起をしました。この問題提起が、5年上限ルール撤廃・全面的無期転換という方針転換に大きな影響を与えました。東京大学では早速非常勤講師を含めた過半数代表選挙の体制を作り、12月25日付で非常勤講師宛に教職員過半数代表選出手続きの説明と代議員立候補の受付を送付し、現在、新たな体制での代表選出が進行中です。非常勤講師が過半数代表に含まれていなかったという問題は、千葉大学でも同様です。この点については右項で述べます。  
(三宅晶子)



## 千葉大学での状況

昨年改定された非常勤職員就業規則第5条第7項では、5年を超えての契約更新が可能となりましたが、「勤務実績が特に良好」の場合という表現があります。人事課による説明の際に、ユニオンからは、この表現について、少数の優秀者にしか適用されないのではないかと不安を感じている職員も多いがどういう趣旨か、と質問したところ、3年目より5年目を迎えた職員であれば、経験を蓄積した分「特に良好」な実績が得られることを想定している、という説明でした。少数者を選抜するための表現ではないことを確認しています。

5年雇い止めは、非常勤職員当事者だけでなく、職場の**常勤職員にとっても重大な労働問題**です。せっかく業務に慣れたところで非常勤職員が雇い止めになると、後任が採用されなければその分の業務が他の職員の負担となるわけですし、後任が採用される場合でも採用・指導に多大な労力が必要となります。

また、非常勤職員の多くは女性です。労働条件において最も弱い部分を簡単に切り捨てるようなことがなされるならば、**構造的な女性差別**を生み出します。現代社会の問題に真摯に取り組み、未来に向けて解決していく研究・教育の拠点であるべき大学で、このように安易な切り捨てを行うべきではありません。同じ国立大学である東京大学や名古屋大学が実行している方向に、千葉大学も進むべきです。

非常勤講師が過半数代表に含まれていなかったという状況は、千葉大学にも該当します。昨年末の非常勤職員就業規則改定は、当事者の重要な部分である非常勤講師を代表していない過半数で制定されたということになります。千葉大ユニオンとしては、現時点では、この規則が非常勤講師・非常勤職員に不利益にならないよう、千葉大学全体で協力して運用していくことが最重要課題であると考えます。

また、今後、千葉大学でも**非常勤講師に過半数代表の選挙権・被選挙権を付与**すること、そして選出母体のカテゴリーとしても、常勤教職員とは区別して、非常勤講師・非常勤職員・技術職員等から代議員が選出される選挙体制を作り、**非常勤教職員の意見が反映される体制**にすることが必須であると考えます。

他方、労働問題に関して実質的な協議・交渉を担っているのはユニオンです。ユニオンは、この重要な局面で、**多くの方々がユニオンに加入してともに声をあげ力を発揮して**くださることを願っています。  
(三宅晶子)

# 千葉大学本部と千葉大学ユニオンの懇談（2017年12月18日）結果の報告

三宅晶子・安藤哲哉

## 1. 5年を超えた非常勤講師・非常勤職員の無期転換への対応

12月1日に非常勤職員就業規則が改正・実施され、各部局で5年目から6年目に向けての更新のための評価、本人との面談・通知が始まったところで、千葉大学本部では、各部局からの報告がまだ上がってきていないとのことでした。ユニオンからは、同じ国立大学の東京大学も5年上限を撤廃して雇止めを廃止したこと、名古屋大学でも既に無期転換を前向きに実施することを決定し、労働条件改善のための支出の増額し雇用安定化施策をとることにしたことも伝え、千葉大学でも無期転換回避を目的とした不当な雇止めをすることなく、例年通りの契約更新を経て、労働契約法を遵守した対応をすべきことを主張し、以下の点を指摘しました。

○結果として、今年度末の離職者が例年より有意に多い場合には、無期転換権の発生を回避するための不当な雇止めがなされたとみなされる可能性がある。

○勤務実績の評価については、契約更新できない場合には、その理由を本人にきちんと説明する責任があるということ、評価は一方的に更新時に1回だけ行うものではなく、特に、悪い評価を与える場合には、それ以前の段階で、業務上改善すべき点をきちんと指導して伝え、それでも改善されない場合に、マイナス点が与えられるべきであること等を申し入れました。これらについては認識で一致しましたが、「今年度については、面談を1回しか実施する時間がない場合も多く、原則的な評価手続きが困難な場合がありえる」という回答でした。

○プロジェクトが終結するなどで、優秀であるにもかかわらず現在働いているセクションで継続して雇用することができない職員に関しては、別のセクションでの雇用の可能性がないか学内で調査し調整すべきであるというユニオンからの要求については、前向きに検討したい、ということでした。

なお、事務系の非常勤職員の正規職員への採用試験の結果について情報が提供されました。それによると、平成27年度の試験(28年度から正規転換)までは、毎年合格者(正規職員に転換される者)の人数は1~3名であったが、平成28年度の試験の合格者は6名で、29年度も6名合格している、とのことでした。

## 2. 育児部分休業を取得した教職員がいる職場への対応

現在、千葉大学では、「育児休業」と「育児短時間勤務」については代替の職員の採用を認めています。しかし、「育児部分休業」(1日30分から2時間の休業)に関しては対応がなされていませんでした。そのため、当該の職場では、まわりの職員の負担が増加する、あるいはそのことを懸念して部分休業取得を躊躇しかねないという状況があるため、対応を求めています。

回答としては、「育児部分休業で勤務時間短縮を行った教員がいるセクションには、その欠けた時間分の非常勤講師を手当することが可能である」との回答でした。当該の職場では、来年度に向けて実施を計画しています。

今回は教員(付属校)であったため上記の対応となりましたが、職員の場合には、まわりの職員が仕事を負担して残業になる場合には、残業の申請を行って残業手当の受給を受けることになります。この状況について、実際の職場で何か問題があるようでしたら、どうぞお知らせください。



### 3. 技術系職員の昇級・昇格問題について

事務系職員のほぼ全員がおおよそ34歳で2級から3級に昇格・昇級するのに、技術系職員は34歳をかなり超えても2級のまま放置されている職員が少なからずいる現状（ユニオンでは少なくとも3名の所属等も把握していることを告げました）を解決すべきだというのが、ユニオンからの要求です。

これに関する本部の回答は「技術系職員の2級から3級への昇級・昇格の手續きに関する規則が整備されていなかったのが原因で、平成30年4月までに規則を整備し、4月から順次、昇級・昇格を実施していきたい」ということでした。

ユニオンとしては、来年度の着実な実施を注視していきます。

これに関連して、「従来は、事務系職員の2級から3級への昇格・昇級は年齢ではほぼ一律であったが、近い将来は評価制度を導入し、その評価に基づく昇級・昇格に切り替えていきたい。技術系職員についても、同等な評価制度を導入し、同様な昇級・昇格制度にしていきたい」との説明がありました。

### 4. センター試験手当の支給について

独立法人化以前の千葉大学では、センター試験の監督を行った教員に、1日あたり1万円前後の手当が支給されていましたが、その後支給されなくなりました。多くの国立大学で行われているように、特殊勤務手当として、1日1万円程度の監督手当を支給すべきだ、というのがユニオンからの要求です。センター入試は個別入試と違って、センターから人件費を含んだ入試用の経費が大学に来ていますが、実際には人件費の支出に部局により大きな差があります。かなり突っ込んだ意見の交換を行いました。今後も継続して本部と実施可能な案を検討していきたいと思います。

これまでのニュースでもお伝えしてきましたが、休日振替の要請に対して、振り替えて休むことが実際にはできない場合は、その旨を伝えてください。以下のような申立書を提出することによって、休日勤務の超過勤務手当が支払われます。

申立書	
部 局 長 殿	
職名：	
氏名：	
平成30年度大学入試センター試験の実施に伴う週休日の振替につきまして、下記業務により所定の期間内における振替が困難であることを申し立てます。	
記	
1月14日(日) 振替分	
月 日 (曜日)	業務予定
1月 15日 (月)	
16日 (火)	
17日 (水)	
18日 (木)	
19日 (金)	

**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。 2018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