



千葉大学ユニオンニュース 第106号 2018年2月9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。

千葉大学における非常勤職員雇い止めの現状とその問題点

緊急ニュース！

執行委員長

三宅晶子

工学部では21人中20人雇い止め！

ユニオンニュース・会員メール等で呼びかけたところ、多くの当事者や会員の方から情報提供やご相談がありました。また、執行委員でも調査したところ、現在、千葉大学の多くの部局で、3月31日で5年目終了予定の非常勤職員に対して多数の雇い止めがなされようとしていることが明らかになってきました。（4月1日以降に5年目を終了予定の職員についての対応はこれからというところが多いようです。）

工学部では、5年目を終了しようとしている非常勤職員21名中20名が雇い止めになるということが分かりました。既に「契約期間満了による退職予告通知」が渡されたということです。

5年終了予定の非常勤職員数が最も多いのは病院（154名）・医学部（57名）で、雇いどめのご相談や情報提供も多くあり、ユニオンからも本部に契約更新の状況を問い合わせています。また回答がなく全体像が分かりません。

留学生課では3名雇い止めになるとのことですが（各契約内容は不明）、教員からは、有能な職員なので辞められると困るとの声が伝わっています。教育学部では、3月31日終了予定の非常勤職員（附属学校での雇用者を含む）2名のうち1名が更新予定、非常勤講師（附属学校での雇用者を含む）18名のうち10名は契約更新予定、4名は未定との回答です。園芸学部では3名中2名が雇い止めとのことです。部局によっては2月初めの時点でまだ面接が実施されていないところもありましたし（理学部）、対象者が4月更新ではないのでこれから対応するということもありました（人社系）。

当事者である非常勤職員の方々からの痛切な声を伺い、ユニオンでは緊急事態であるとして、2月1日に職員課に赴き、問題点を伝え調査

と指導を求めました。その後、問題点を明らかにするために以下の文書を提出し、現在、回答を待っています。

千葉大で現在行われようとしている雇い止めの問題点 2018年2月6日
千葉大学ユニオン執行委員長 三宅晶子

ユニオンで調査したところ、現在、千葉大学の多くの部局で多数の雇い止めがなされようとしていることが組合員やその他の報告から明らかになってきました。しかし、そこには、緊急に対応すべき重大な問題点があると思われますので、以下3点について述べます。

1 評価基準：「『特に良好』というのは正規雇用職員登用試験に推薦できる程度である」という説明

1) 懇談の際の説明と異なる

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。昨年度、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（「勤務実績が良好」）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。その説明によって、少数者を選抜するための表現ではないことを確認しました。しかし、2月1日に職員課で伺った説明では、「正規雇用職員登用試験に推薦できる程度」という説明をしているとのことでした。突然、昨年の説明と異なる高い基準、常勤職員レベルの基準を設けて多くの職員を雇い止めしようとしていることは問題です。たとえば当事者の話では、現在の仕事では必要がないにもかかわらず「英語ができますか」と質問された、また「特に良好」とは「常勤になる可能性のある才能

のある人」「今の正規の方より優秀でないといけない」とさえ言われたという報告があり、突然ハードルが高くなっています。就業規則第5条の2の3では5年未満であっても勤務実績が「極めて良好」の場合には無期転換できる旨を規定していますが、ここで言う「極めて良好」は、もっと高い基準になることになり、非常勤職員のポストに対する評価基準としては整合性を欠いた極めて不適切な基準になってしまっていると言わざるを得ません。

2) 同一労働同一賃金の観点から不適切

非常勤職に対して、賃金体系・労働条件に差がある常勤ポストに対する評価条件を適用することになり、きわめて不適切です。

3) 非常勤職の職員全員が常勤職を目指している訳ではない

非常勤職員の方々は、それぞれのライフステージで、家庭との両立なども考慮し、勤務時間や勤務場所を選択して働いていらっしゃる方々も多いです。無期転換権が発生するからといって、全員が定年まで在職するとは限りませんし、必ずしも常勤職を目指すとは限りません。にもかかわらず突然「常勤に推薦」という基準を一方向的に設け選別するのは納得ができないというのが当事者の声です。

2 「財源がないという理由」について

千葉大では無期転換後も労働条件に変更はありませんので、現在当該ポストの財源がないので雇えないという状況ではなくて、今後、無期転換後の職員全員が定年まで勤務することを保証できるかどうか不安というレベルだと考えられます。

1) 無期転換後も自己都合による退職者は一定数想定される。

東大の例ですが、東大では、2004年3月末日以前から雇用されていた非常勤職員は雇い止めの対象になっていませんでしたが、その離職率は、最初18.6%、その後も10%を下回ることはありません。東大は、今回の雇い止め廃止に際しても、この数字を参考にしたいということです。

2) 「当該非常勤職員が定年になるまでの確実な財源があることの保証」を各部局に求めることの問題点

これは、極端に厳密な解釈による将来の保証を部局に求める要求であり、そのことを理由にほとんど全員の雇い止めを行おうとしている部局すらあるのは、過剰な対応だと考えます。

現場では「非常に優秀」との評価シートを出したにもかかわらず、財源を理由に突然契約終了を言われて、上司や教員も困っているという例がいくつもの部局から伝わってきています。ともに仕事をしている教員や職員が、やめてもらっては困ると評価している優秀な非常勤職員も多数雇い止めが告げられていますが、優秀な職員を解雇した後

は、その職場では、新たな職員を募集し選考し（前任者ほど優秀ではないリスクもかかえつつ）、教育する仕事が増えるとしておしかかってくる。勤務期間は重なりませんから業務の引継ぎもできません。今後、千葉大の多くの職場で毎年このように非効率な雇用を繰り返していく方がむしろ大きな損失なのではないでしょうか。

3) 「組織の改廃又は業務の縮小」の場合には減員可能

新たに制定された「千葉大学無期転換非常勤職員就業規則」の解雇に関する第8条では、「組織の改廃又は業務の縮小その他やむをえない業務上の都合により…減員が必要な場合」と記されており、業務縮小などどうしても必要な場合には解雇も可能となっています。

3 当事者に契約更新の可否を告げるまでのプロセスとその後の問題点

退職後の就職先を書く用紙をいきなり渡されてショックを受けた、面接・契約更新の通知のスケジュールが説明されないまま、セクションや人によって違うやり方で進行しているので非常に不安になっている、契約満了を告げられたが、契約更新できない理由をきちんと説明されなかった、当事者が「評価シート」の閲覧を求めても開示されなかったなどの報告もあります。「評価実施要項」では8-②で「評価シートは、公開しない」とされていますが、昨年のユニオンへの説明では、本人が要求すれば開示するとのことでした。そのことを周知する必要があります。

また、本人から「雇い止め理由書」を求められれば必ず発行する必要があります。「雇い止め理由書」は、厚労省のパフレットにも記されていますように、「契約期間の満了」とは別の理由を明示しなければなりません。評価が優秀であり、当該業務も継続するポストで非常に多くの雇い止めがなされようとしています、理由はどのように記すのでしょうか。

文科省からの通知（2016年12月9日）にもありますように、「雇い止め」に関しては国立大学法人である千葉大学に説明責任が生じます。本人に対して丁寧に説明する責任があるだけでなく、国民に対しても納得できる説明が求められます。（一部省略）

ユニオンは、不適切な理由によってなされた雇い止めは見直す必要があると考えます。
引き続き、cuu@e-mail.jp への
情報提供・ご相談をお待ちしています。