



千葉大学ユニオンニュース 第107号 2018年2月19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。

2月14日緊急会見報告

ユニオン事務局長 安藤哲哉

2月1日にユニオンから本部に申し入れた件について、1月14日11時～12時45分、人事課長等を交えた本部の事務方との会見があり、下記のような回答がありました。以下、雇用に関する緊急部分を中心に延べ、詳細はユニオン委員長から後日報告する予定です。

1. 医学部で12月に改正前の旧規程による不適切な通知が行われた件、面談が行われた人で行なわれなかった人がいる件について

不適切な通知については、「その後、文面を訂正して再通知した」とのことでした。面談については「3月末に5年期限がくる非常勤職員のみ面談した」とのことでした。ユニオンから、「いきなり退職後の就職先を書く用紙を渡された人もいる」ことを話したら、「不適切な手続きで退職予告通知が渡されしまったと思われる方は、医学部の人事労務係に申し出るように伝えてほしい。個人名を部局に把握されたくないなど、労務係に申し出にくい場合には、ユニオンのほうに報告してもらって、ユニオンに間に入ってもらってもいい」との事でした。

2. 工学部の件について

まずユニオンニュースの「工学部では21人中20人が更新されなかった」という記事は誤りで、「平成30年3月末以降の1年間に5年目の期限を迎える非常勤職員が21名おり、その中で3月末に期限を迎える者は11名で、そのうちの1人が更新され10名が更新されなかった。残りの10名については未定である」というのが正しい、という指摘がありました。千葉大学ユニオンは、この件について、謹んでお詫びいたします。

なお、更新しなかった理由は、停年まで雇用できる財源に不安があるため、ということだそうです。ユニオンから「11名中1名しか雇用できる財源がないのは常識的におかしい。それまで、部局全体

で手当していた給与財源を、急に、各教室や研究室の責任に切り替えるのも説明がつかない。労働法上では、財源がないのなら後任は雇用できないはずで、後任の採用人事を行ってはいけない。後任を採用した場合には、無期転換を回避するための解雇に該当する」ことを主張して伝えました。この件は、理事以上等に報告して検討するとのことでした。

この件も、解雇の正当性を再検討することになりますので、退職予告通知を受けられた方の中で雇用継続を希望される方は、至急ユニオン等にご連絡下さい。

3. 留学生センターでの3名の非常勤職員に退職予告通知がなされた件について

「12月の新規定に基づかない、古い規定に基づいた退職予告通知を渡してしまった。その後、本人にはお詫びし、了解を得ている。その際には、勤務評定を含めて本人に説明し、納得してもらっている、との報告が部局から本部にあった」との説明でした。この説明と異なる場合には、ユニオンにご報告下さい。

4. 評価シートの件

「勤務状況の評価シートに関して、規程には開示しないと書いてあるが、契約更新されなかった本人から請求があった場合には、労働法の規程が優先するので、本人には開示しないとイケない」との事でした。

5. その他

「本部では、部局の監督者等を集めた説明会を3回行って情報通知を徹底したつもりであるが、部局の末端（部局長等を含めて）まで正しい情報が伝わっていなかった。例えば、「正規職員への登用試験に推薦できる程度」という表現が、その説明会の中で登場したが、その前後に長い文脈の中で登場したセンテンスにすぎず、このセンテンスが1人歩きするような事態は本部の意図するところでない。基本的には、日常的に

観察している教職員皆さんの判断で更新するか否か判断してもらえばよい」ということでした。財源問題についても、「給与財源は部局の責任でお願いします。本部に泣き付かれても手当できません」とは説明したが、部局のほうで「65歳までの確実な給与財源が必要である。運営費交付金も今後削減されつ恐れがあるのであてにできない」という極端な解釈がされている」という説明もありました。

ユニオンからは「本部のほうでも、不適切な手続きで契約更新されなかった事例を全件把握できていない可能性が高い。5年時更新した場合に部局から本部に連絡する、という手続きは不適切で、5年次に更新されなかった非常勤職員全員について、1人1人個別に、その理由とその際の手続きについて詳細に報告してもらい、大学の規程や労働法に違反する事例、新規の趣旨が適切に解釈されてない事例がないかどうか検証し、不適切な事例については早急に権利回復措置が必要である」ことを申し入れました。その他の議論については、後日三宅委員長より報告いたします。

5年目更新で解雇予告を受けた非常勤職員の皆様へのお願い

以下の場合には、解雇手続きに違背がある可能性がありますので、千葉大学ユニオンにご連絡下さい。必要な場合、本部と個別協議することになります。

1. 財源を理由に更新されなかった場合.

ただし、科研費・プロジェクト経費等の期限付き予算による雇用は、期限に上限のある雇用ですので、これに該当しません。

2. 面談が行われずに、更新しない旨の通知を受けた場合.

3. 勤務評定が理由で更新されなかった人で、評価シートを開示してもらえなかった場合や、評価に基準が厳しすぎる場合.

上記以外の場合でも、お気軽にご相談ください。

他大学の5年雇止問題の現状

2017年12月12日に東京大学が「通算契約期間5年を上限とする一律の規定の削除」を発表し、その後、2018年3月31日に5年目の期限を迎える職員は特別の試験や評価を行うことなく(期限付きのプロジェクト等を除いて)契約を更新する、その際、予算の問題を理由としての雇止めは行わないことを説明しました。予想通り、この東大の決定は他大学に非常な大きな影響を与えました。

例えば、長崎大学も、2月2日に「雇用継続は業務が継続するかで判断し、将来の予算確保を理由に雇止めにしない」と約束しました(赤旗2月3日)。

宮城教育大も「原則として5年超となる有期職員の雇用を継続し、無期転換する」という方針を決めたそうです(河北新報2月9日)。

金沢大学も5年雇止めの方針を180度転換し、原則無期雇用とする方向に舵を切ったそうです(首都圏大学非常勤組合報)。

室蘭工業大学も、非正規職員約70名(事務補佐委員、技術補佐員)を無期雇用化すると大学が回答しました(道労連ニュース12月21日)。

労働基準法36条に、労働者の過半数で組織する労働組合か、それがいない場合には過半数代表との協定によって、使用者は労働時間の延長や休日労働をさせることができる、という趣旨の規定があり、違反すると6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金、という罰則があります。この条文に基づいて定められた労使協定を、通称「36協定」と呼びます。東大が原則5年雇止めから原則無期雇用に180度方針転換した大きな理由として、現行の就業規則が、過半数代表の要件を満たした代表者との協議なしに定められていたことがあげられます。

東北大は、転換試験で一般業務限定職員については受験者214人中合格者が83人のみということで、不服が多く、その後も組合との協議が継続していました。その結果、東大教職員組合と首都圏大学非常勤講師組合のメンバーが、東北大学を労働基準監督署に刑事告発するという事態になっています。

(安藤哲哉)

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: