



千葉大学ユニオンニュース 第108号 2018年3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。

Stop! 雇い止め 2月28日 緊急会見報告

千葉大学ユニオン委員長 三宅晶子

2月28日 本部からの回答

「現行の就業規則に則って実施している」
「契約回数の上限を設けている」「合意があった」という説明の不当性

2月14日にユニオンから本部に申し入れた要求に対する回答と説明が2月28日にありました。3月2日にも短時間の話し合いを行いました。

1. 契約更新に関する千葉大学の方針

冒頭「平成29年12月1日に改正された非常勤職員就業規則は4月1日施行であり、現在は改正前の就業規則に則って実施している。非常勤職員も契約時に5年上限「更新予定なし」という条件に同意している」との説明がありました。

2017年度の労働条件通知書には契約期間「平成29年4月1日～平成30年3月31日（更新予定なし）」と記されており、今年度に限って、被雇用者は、裏面の「労働者記入欄」に「同意しました」という署名が求められたことはユニオンでも確認しています。このことを根拠に、「契約更新の上限は原則5年であり、それを越えての更新はない」ことに合意があったとみなし、雇い止めの理由にしようとしていることが分かりました。この方針の問題点については右欄で述べます。

2. 評価シート・雇い止め理由書の交付

非常勤職員の方々から、請求しても開示・交付されないとの訴えが多数来ていることを再度伝えました。翌3月1日に、人事課から各部局人事当者宛に「本人から請求があった場合には遅延なく開示・交付するように」とのメールが送られました。

3月8日、工学部、医学部付属病院の一部で評価シートの開示・雇い止め理由書の交付が実施されました。雇い止めの理由は「平成30年3月31日までの任期を定めて更新したものであるから」と「同意」でした。

3. 後任の募集をストップすること

工学部については、現在、後任人事をストップしているとの回答でした。

確かに、12月1日に改正された非常勤職員就業規則は4月1日施行であり、現在は、現行の就業規則が生きています。しかし、以下の理由から、そのことのみを根拠に5年上限で契約を更新しない理由にするのは、極めて不適切です。

1. 団体交渉において「優秀な非常勤職員は積極的に5年を越えて再採用する」という方針が既に表明されている。

2016年12月22日のユニオンとの団体交渉で、当時の安村理事は、この就業規則自体は改正しないが、「平成28年に追加された第29条「特別な事情によりこの規則によることが著しく不当であると学長が認める場合は、別段の取り扱いをすることができる」という規程を機動的に運用して、勤務成績が良好な者で、業務の都合により必要のある場合には（今後採用する者を含めて）、積極的に5年を越えて採用していきたい」と述べています。

2016年12月9日 文部科学省からの事務連絡でも、次のように述べられています。

「現在、開催されている臨時国会の審議における厚生労働省の答弁として、

・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。と回答されております。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ところかと思いますので、都道府県労

働局と相談の上、適切にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。」

これらの状況を踏まえて、さらに2017年2月17日の団体交渉において安村理事は、「5年を超えて無期転換した非常勤講師、非常勤職員の処遇に関する規程が必用」「第5条（5年上限規定）を変更しなくても、5年を超えて再採用される非常勤職員についての規定を整備することによって、5年を超えて再採用される場合が多いということが理解されるのではないかと述べ、新たな規則制定の必要性とともに5年を超えて契約更新するのは例外的な場合ではない、という方針転換を表明しており、2017年12月1日の就業規則改正と新たな無期転換非常勤職員就業規則の制定に至っています。

以上のことから、既に2016年12月に、現行規則においても5年を超えて採用することが可能な例外規定を機動的・積極的に運用していくように方針転換されていたことが分かります。さらには、改正労契法に則るためには現行規則だけでは不十分であることが明らかになったため、就業規則改正と新たな無期転換非常勤職員就業規則の制定を行いました。

2. 「（更新予定なし）」への「合意」の有効性への疑義

2017年度の労働条件通知書には契約期間「平成29年4月1日～平成30年3月31日（更新予定なし）」と記されており、今年度に限って、被雇用者は、裏面の「労働者記入欄」の「同意しました」という文に署名が求められたことはユニオンでも確認しています。署名できない旨伝えたと、「来年以降は無期労働契約へ移行するため、本契約形態では更新しない、という意味だ」と説明されて署名したという場合や、納得できないので「但し、契約更新を希望いたします」と加筆して署名したなどの例もあります。署名なしには契約締結がなされない強制に近い状況です。ただ、契約5年目の被雇用者は、既に契約3年目の平成27年度の通知書にも「更新予定なし」と書かれていましたが実際には更新された経験をもっています。したがって、今回もこの記述を形式的なものとして把握し更新があり得ると推測して署名したと言えます。署名の時点では、5年上限を超えて更新できる状況になっていますし、労契法の趣旨に沿って改正する方向に千葉大学は方針転換しています。したがって、上記の千葉大学の方針転換を認識した上で署名の強要は事務手続き上問題があり、「更新なし」への同意署名は単に形式上のものであり、実効性はないとユニオンは考えます。

3. 5年を超えて契約更新された非常勤職員も多数いる。

事実、5年を超えて契約更新された非常勤職

員も多数いるわけですから、雇い止めされた職員の「雇い止め理由書」には、更新された職員に適用された規則と同じ規則・「合意」をあげるだけでは理由を明示することにはなりません。更新された職員との違いが分かる説明が求められます。

4. 面接では「特に良好」という新規則（第5条第7項）の評価基準が既に用いられている。

契約更新に向けて、新たな評価システムが導入され、12月以降、面接による評価が行われました。その際には、5年を超えて契約更新する際の評価の基準として12月1日改正新規則第5条第7項の「勤務実績が特に良好」という基準が使われました。1月下旬に3回部局の監督者を集めた意見交換会でも、この基準をめぐって議論がなされたということでした。すなわち、現場では、新規則の内容に即して契約更新のプロセスが進行していたこととなります。

以上の理由から、千葉大学が「改正前の現行の就業規則にそって実施している」ことを根拠として、「5年上限を超えての契約更新はないことに合意・署名している」とか「就業規則の定める契約回数の上限に達した」ことを雇い止めの理由として正当化することは、千葉大学の現状にかんがみて極めて不適切です。契約更新された職員が多数いるのに対して当該職員が更新されなかった理由を明示する説明にはなりません。

ユニオンからの要求

ユニオンは上記を踏まえ以下3点を要求します。

1. 就業規則では原則5年が上限だからという古い理解のまま、安易に雇い止めを行ったケースがあるならば、早急に見直し、雇い止めを撤回すること。

2. 3月1日メールで「雇い止め理由書」の理由として例示されている以下の2点を理由として雇い止めすることは不適切であることを各部局人事担当に伝えること。

- ・前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため

- ・契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約はその上限に係るものであるため

3. 引き続き、以下のデータの提出を求めます。

- ・2018年3月31日で契約5年以上となる非常勤職員の実数と、そのうち契約更新された人数の部局ごとのデータ（非常勤講師と非常勤職員に分けた数）

今年度、既に多くの大学が5年上限を撤廃して契約更新をしている中、千葉大学が5年上限に固執して多数の雇い止めを出すならば、社会的にも重大な責任が問われる状況になります。早急に方針を見直し、不適切な雇い止めを撤回することを求めます。

2月14日 緊急会見報告 全文

ニュース前号107号で緊急を要する部分について概要の報告を行いました。以下に、全文をご報告します。

雇い止め問題 緊急申し入れに対する本部からの回答と回答に対するユニオンからの要求
2018年2月14日

千葉大学ユニオン委員長 三宅晶子

ユニオンは、当事者である非常勤職員の方々からの痛切な声を伺い、緊急事態であるとして、2月1日に職員課に赴き、現状の問題点を伝え、文書「千葉大で現在行われようとしている雇い止めの問題点」を提出し、現状を調査し、今なされようとしている不適切な雇い止めは見直し撤回することを求めました。2月14日に回答があり、人事課長から説明がありました。

1. 就業規則の改正（2017年12月1日）を無視した不適切な対応が複数部局であった

現行の規則にある「5年上限」を根拠に面談することもなく契約期間満了退職手続きを行う通知を出した、「退職予告通知」を渡してしまった、など、非常に不適切な対応が複数の部局であったことが確認されました。これらについては再通知を出す、謝罪するなどの対応が既になされたとのことです。

2. 契約更新プロセスでの不適切な対応

上記1だけでなく、ほかに、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、一部でクーリングがなされているらしいなど、不当な対応をされた、見聞したなどの情報がユニオンには寄せられています。それら不適切な事例については、当該の人事に、あるいはユニオンを通してでもいいので、申し出てほしい、適切に対応したいとのことでした。

3. 工学部の雇い止めは11人中10人

前々号では、ユニオンに寄せられた情報として「工学部では21人中20人雇い止め」と掲載しましたが、21人というのは2018年度中に5年目を終了する非常勤職員の数で、現在までに面談を終えたのは3月末で終了する職員でありその数は11名、その中の1人だけが更新され、10名が雇い止めになるということです。お詫びして訂正いたします。（その後も当事者からは雇い止めの問題点を指摘する声が多く寄せられましたので、3月5日ユニオン工学部支部で団体交渉を申し込みました。）

4. 評価シートの開示

評価シートは、「評価実施要項」では「公開し

ない」と書かれているが、本人から要請があれば開示する。実際の担当者まで伝わっていなかったところもあるようだ。ユニオンは、この件について周知をはかるため通知を出すよう求め、了承されました。

5. 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」という説明について

昨年ユニオンへの説明では、「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」という説明でしたが、その後、基準の説明が変わったとのことです。1月下旬に3回部局の監督者を集めた意見交換会を行ったが、その際、いろいろな文脈のある中で、たとえば正規雇用職員への登用試験では2次面接後の候補者について職場に照会するが、その際に推薦できる人という表現がなされた。そのセンテンスが1人歩きして、部局によっては拡大解釈されて使われた可能性があるのかもしれない。本部人事課の意図は常勤レベルを求めるものではないが、部局においては個々に事情があって判断しているのではないかと、との説明でした。

しかし、実際に「正規雇用職員登用試験に推薦できる程度」という表現を使うならば、非常勤職に対して常勤職の基準を当てはめることになり、1) 同一労働同一賃金の観点 2) 非常勤職員の全員が常勤職を目指しているわけではないにもかかわらず、「常勤に推薦」という基準を一方向的に設け選別するのは不当であり、3) 就業規則第5条の2の3「極めて良好」（5年以内であっても無期転換する）の場合にはもっと高い基準を課すことになり、非常勤職員のポストに対する基準としては整合性を欠いている、という理由から、この基準の説明は不適切であると考えます。よって、この基準説明の撤回、およびこの基準による雇い止めの撤回を求めます。

6. 「財源がない」という理由について

財源は各部局で責任をもってください、ということ本部の方針として説明したが、部局によっては、将来のことまで極端に厳密に解釈された可能性があるかもしれない、との説明でした。

現に財源がないのであればそのポストの後任はとれないことにはなりますが、後任を採用するのであれば、「財源がない」ではなくて、雇い止めの理由は将来への「不安」ということになります。翌年度に業務が継続する場合や、異動することにより雇用継続が可能な業務がある場合などにおいては、整理解雇の四要件を満たさ

ず、雇い止めは不当です。

「不安」を理由にしてほとんどの職員を雇い止めにすることはそもそも労働契約法改正の趣旨（雇用の安定化）に反する措置です。

実際には「財源」がないのではなく「不安」を理由にした「無期転換権発生の回避」のために雇い止めを大量に行うのは不当であり根拠がなく、職場としても非効率です。雇い止めの撤回を求めます。

東京大学の説明会（1月19日）では、私自身が質問して、人事部長による「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」との回答を聞いています。長崎大学は、当初予算を理由とした雇い止めがされようとしていましたが、教職員組合との交渉後、大学は「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い止めにしな」と約束した」と報道されています（「赤旗」2月3日）。

2月14日緊急会見でのユニオンからの要求

以上の回答を受けて、その場で、ユニオンからは以下の要求を伝えました。

1. 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ようである。部局からは契約更新した場合のみ本部に連絡する、という手続きでは不適切で、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いない事例など、不適切な事例がないかどうか検証すべきである。

2. 不適切な雇い止めと思われる事例に関しては、後任募集をストップすること。

3. 雇い止めの個々の理由を精査し、不適切な理由による場合には雇い止めをすみやかに撤回すること

4. 2013年以降の非常勤職員の年度ごとの人数と契約更新数のデータの提出

今年度の契約更新数が例年よりも有意に下がるようであれば「無期転換権発生を回避するための雇い止め」と解釈し得る。

3月2日受領：在職者総数と契約更新の数のデータが提供されました。それで見ると2017年度の契約更新率は非常勤（フル）86.5%、非常勤（パート）84.4%。2013年度の非常勤（パート）の更新率が77.7%である以外は、その後常に80%以上が更新されています。

5. 国立大学法人化前に採用された非常勤職員は実質無期扱いだが、それらの職員の毎年の離職者数のデータの提出

無期転換したら必ず全員が定年まで在職する

わけではない。来年度以降無期転換した場合の離職率を予測し、予算の調整をはかることが可能になる。3月2日受領：2008年度当初の在職者は163名でしたが2017年度は59名まで減少。うち辞職者は47名で年で平均すると4.2%の離職率。

6. 労働基準法違反状態について

千葉大学の過半数代表選挙には非常勤講師が含まれていなかったことは105、107号でお伝えした東大や東北大と同様であり、客観的には、労働基準法90条違反状態です。現在の就業規則を労働契約法改正の趣旨（雇用の安定化）を生かした適正な運用を行わず不当な雇い止めを行うならば、東北大学のように、労基法違反で刑事告発される可能性が充分にある、というのが客観的状况です。至急、不当な雇い止めを撤回し、労働契約法の趣旨に則った適切な運用がなされるよう、早急に対応することを求めます。

工学部に団体交渉を

申し入れました 3月5日

工学部では11名中10名が雇い止めされようとしていますが、不適切な理由・手続により契約更新を拒否された、評価シートの開示・雇い止め理由書の交付もされないなどの訴えがユニオンに多数寄せられました。そこで、千葉大学ユニオン工学部支部は、これらの不更新の理由の公正な検証と不適切な雇い止めの撤回を要求し、団体交渉を申し込みました。

5年目更新で退職予告を受けた

非常勤職員の皆様へ

1. 評価シートの開示・雇止め理由書の発行

3月1日、人事課から各部局人事担当宛てに、本人から請求があった場合には遅延なく開示・交付するようにとのメールが送られています。評価・理由を確認してください。

2. 以下の場合にはご連絡ください。

- ・面談なしに契約不更新を通告された
- ・評価は高かったのに契約不更新を通告された
- ・財源を理由に契約不更新を通告された
- ・評価の基準が不当である
- ・理由が不明／不当である

上記以外でもお気軽にご相談ください。

連絡先 メール：cuu@e-mail.jp

電話・FAX：043-290-2234