



千葉大学ユニオンニュース 第109号 2018年5月11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。

9名の非常勤職員の雇止めが撤回されました！

千葉大学ユニオン委員長 三宅晶子

工学部団体交渉結果

前号でお伝えしましたように、ユニオンは、3月5日工学部に団体交渉を要求しました。そして3月8日、当事者の方々が2月から求めていた評価シート・雇止め理由書がようやく開示されました。3月16日に工学部と団体交渉を行った結果、**工学部で6名、フロンティア医工学センターで1名、環境リモートセンシング研究センターで1名、また、医学部病院でも1名の方の雇止めが撤回になり、計9名の非常勤職員の方々が、今年度も共に千葉大学で働き、無期転換権を獲得されました。**

雇止めに対して早くから声を上げ、労働局や労働基準監督署に足を運ばれた方、面接評価の状況を伝えてくださった方々、評価シート・雇止め理由書、日常業務管理者の評価シートを請求してユニオンに送ってくださった方々、お一人お一人が声を上げ、動き、声を届けることが一番力になることを、今回痛感しました。

当事者からは、面談・評価の過程で様々な発言に傷ついていて、また同じような言葉を聞くことになったら耐えられないので参加できないという切実な声もうかがいましたが、2名の当事者の方が参加し、直接発言してくださったことは、大きな力になりました。

工学部は、3月22日、千葉大学が既に労働契約法改正の趣旨に則った方向に方針転換しているにもかかわらず、非常勤職員就業規則を古い理解のまま運用したことを率直に認め謝罪し、職員の方々に雇止めの撤回を伝えました。

団体交渉の概要を右に掲載します。団体交渉直後に論点と要求事項をまとめて工学部に提出したものの概要です。

今回の交渉で、まずは相談者の雇止めは撤回になりましたが、評価について等、いろいろ問題点が明らかになってきました。今年度契約更新の方もいらっしゃると思います。引き続き取り組んでいかなければならないと考えています。

工学部団体交渉(3月16日)における 論点と要求事項 概要

2018年3月16日（金）13：00 - 15：00
場所：工学部管理棟第2会議室（3階）
出席者：ユニオン 委員長、事務局長、
執行委員2名、非常勤職員 2名
工学部 工学研究院長、工学系事務センター長
副事務センター長、人事・労務係長

1. 雇止め理由書における「任期を定めて更新したものであるから」という理由について

現行規則では確かに5年上限が原則の規程となっていますが、第29条に例外規定があり、既に2016年12月の団体交渉で、当時の安村理事は、この規定を機動的に運用して「積極的に5年を超えて採用していきたい」という方針を示していました。即ち、現行規則も既に労働契約法改正に対応する方向で運用することが決まっていました。この規則の運用が古い理解のままであるならば、千葉大学が、労働契約法の趣旨（雇用の安定化）に則るために転換した方針に合っていないこととなります。全国の国立大学で、5年上限撤廃の方向に進んでいるのに対して完全に逆行することとなります。同じ規則のもので、千葉大学でも多数の契約更新がなされているのですから、「任期を定めて更新したものであるから」というのは当該の職員が雇止めされたことの「理由」にはなりません。雇止め理由書には、その違いが説明されなければなりません。雇止めの具体的な理由の提示を求めます。

2. 評価について

工学部では、直接勤務状況を見ている教授やコースが高い評価を出し、予算面にも言及して雇用継続を希望したにもかかわらず、最終評価者（事務センター長）による最終評価が「おおむね良好」になって雇止めになっているというケースを把握しており、被評価者から評価についての疑問の声があがっています。非常勤職員の評価システムについては、2017年10月18日の人事課でのユニオンへの説明に

においても、不服申し立ては可能であるとの説明を受けています。評価の公正さを検証するため(本人からの請求がある場合には)最終評価のもとになった日常の業務管理者の評価のデータと、最終判断を行った際の評価の基準を提示するよう求めます。

たとえば、ある当事者の方については、12月に所属研究室の教授が5年分の評価を非常に誠実に記述して提出していた評価シートが、3月16日、団体交渉直前に開示されました。それを見ると、5年間にわたる被評価者の業務内容と能力について、様々な面で高く評価し、財源についても問題ないと記述していたにもかかわらず、既に開示されていた最終評価者(面談の日が初対面)による評価シートでは評価内容が簡略化され「おおむね良好」となり、契約更新の条件である「特に良好」ではない書きぶりになっていました。これらについては、最終評価者の評価権の濫用になり得るものであり、再考を求めます。

現に研究室やコースから高い評価を受けて、是非続けてほしいと推薦を受けている職員に対して、「特に良好」ではないとして雇止めにするのであれば、具体的に、さらに何が必要であるのかを説明する責任が最終評価者にはあります。今回の交渉でそれを問うたところ、「総合的判断」としか回答がありませんでしたが、それでは被評価者は納得できません。また、今後も、何に向けて努力すべきか基準が分からないままでは、公正な評価はできません。

評価基準について明確な説明を求めます。

3. 財源について

雇止めの総合的判断の中には将来的財源の問題もあるとの説明でしたが、将来の「不安」を理由に雇止めすることはできません。労働審判の際などにも、具体的な説明が求められます。

財源のデータとして、工学研究院の今年度の非常勤職員の予算額と、30年度の非常勤職員の予算額の提出を求めます。

4. 更新率

工学部では、結果として11人中10人雇止めというものは、全国でも最低の更新率であることは事実であり、今、再検討しなければ社会的な問題になり得る状況です。(東北大学は更新率約60%で社会問題化し、この問題をきっかけに労働基準法違反(過半数代表選挙のあり方)で刑事告発されるという事態になりました。その後山形大学も告発されました。千葉大学も客観的には同様の状況にあります。)

5. 職場にとってのダメージ

10名ものベテランの職員を雇止めにしてこれからまた採用・教育して5年目レベルまでもっていくには、その職場に膨大な仕事を付加することになります。これまで協力し合って5年~6年かけて優秀な人材を育成してきた職場の力は誇るべきところだと思いますが、その育成の成果を自己否定するのでしょうか。研究室や職場にまたゼロからの育成を求めるのは、人員が削減されていく中、懸命に教育・研究・事務の仕事を持続し発展させようと努力している教職員にとって、多大な負担となり、労働力の

大きなロスとなります。

特に、研究・教育者の代表である研究院長には、コースや研究室の声に耳を傾け、工学部の研究・教育・運営が最もスムーズにいくためにはどうすべきか、是非、もう一度よくご検討いただきたいと思えます。

6. 和解金・賠償金支払いのリスク

冒頭の労働法専門の研究者である執行委員の説明にもありましたように、今回の雇止めでは、労働審判や民事訴訟などになった場合、和解金や賠償支払いが危惧されるケースもあります。支出が生じるかもしれないリスクは今のうちに回避した方が賢明であると思われます。

7. 非常勤職員の方の発言

経験を生かして事務処理等の仕事を頑張ってきました。実際に仕事を見てこられた教授からは高い評価が提出されていたにもかかわらず、最終面談では、初対面の最終評価者から、事務仕事は経験を積めば誰でも出来るようになるので余人をもって代えがたいとは言えないので雇止めになると言われて傷つきました。

最後に、ユニオンに相談があった9名の個々のケースについて説明しました。

以上をふまえて、ユニオンは、個々の雇止めケースについて、評価のもとになったデータを公正に再検証し、雇止めという判断をした際に前提としていた規則理解や千葉大の方針、予算について再考すること、そして理由を明示できない不当な雇止めについては早急に撤回することを求めます。

【提出を求める資料】

「評価シート」の全体評価に記載されている「任期を定めて更新したものであることから」という理由が、「雇止め理由書」にも契約不更新の理由として記載されています。しかし、これは契約更新された職員にも当てはまる条件であることから、不更新の直接的理由にはなりません。従って、不更新の最終判断に至った要素としては、交渉の際に頻出した「特に良好」という評価と、「財源」の2点が考えられます。その判断が適正であったのかどうかを判断するために、具体的根拠となる資料の提出を求めます。

1) 評価のもとになった日常の業務の管理者の評価資料

開示された評価シートには最終評価者(工学事務センター長)の面談記録と全体評価しか記載されていませんが、直接勤務実態を見ている日常の業務管理者の評価が記載されていません。しかし、たとえば、16日に開示された実際の業務の評価者である教授の評価シートを見ると、高い評価が記載されていることが分かりますが、初対面の最終評価者による評価では、全体に「おおむね良好」レベルの書きぶりになっており、被評価者から納得できないとの声が上がっています。他の非常勤職員についても同様のことが懸念されるため、最終評価のもとになった日常の業務の管理者の評価資料の開示を求めます。

2) 「特に良好」の具体的評価基準

何が不足していたため不更新となったのが具体的に分かる記述

来年度以降更新を迎える非常勤職員があらかじめ把握し、準備できる基準

3) 工学研究院における2017年度の非常勤職員予算額と2018年度非常勤予算額

来年度、雇用継続の財源が実際に何人分不足しているのかを確認するため

千葉大学の理念

千葉大学憲章では次のように謳っています。

「千葉大学は、世界を先導する創造的な教育・研究活動を通しての社会貢献を使命とし、生命のいっそうの輝きをめざす未来志向型大学として、たゆみない挑戦を続けます。」

私たち自身の職場で労働契約法の趣旨を充分にいかし、ともに働く者の尊厳をリスペクトした対応をとって労働環境を改善していくことこそが「教育・研究活動を通しての社会貢献を使命」とすることになるのではないのでしょうか。

以上ご検討のほどよろしく願い申し上げます。

ユニオン委員長 三宅晶子

非常勤職員雇い止め問題

今後の課題

冒頭でお伝えしましたように、工学部については当事者の方々がユニオンに相談されたので状況を具体的に把握し交渉することができましたが、千葉大学全体で5年目の非常勤職員の契約更新率はまだ本部から届いていませんので、全体状況を把握することはできていません。

まずは、これまでに明らかになってきた問題点を以下に整理します。

1. 労働条件通知書に「更新予定なし」の記載

今年度中に5年目を迎える非常勤職員の方のご相談によると、4月に渡された労働条件通知書に昨年同様「更新予定なし」と記され、同意のために日付と署名が求められているとのことでした。

4月から施行されている改正後の非常勤職員就業規則第4条7では「勤務実績が特に良好であり、かつ、なお業務の都合により必要があると本学が認めた場合には、最初の採用日から5年に達する日を超えて、契約の更新をすることができる」と記されています。従って、5年目の職員に一律に「更新なし」への同意を求めることは極めて不適切です。（ただし、実際には、これまででも、3年目、5年目で「更新予定なし」と書かれていても、必要な場合には更新されてきました。）しかし、無期転換に対応した就業規則改定後もこのように「更新予定なし」と記載して同意の署名を求めることは、当然、当事者に大きな不安を与えるものであり、不適切です。「更新予定

なし」の記載は削除し、「契約5年目」であることを労使双方で確認できるような記載にして、5年目評価の仕方や、契約更新された場合には無期転換請求権が発生することなどを説明すべきです。

2. 評価基準

昨年度は、明確な評価基準が説明されないまま雇い止めが言い渡されるケースが多くありましたし、面談すらなされなかったケースもありました。5年目を超えて更新する際の条件となっている「特に良好」の基準について、昨年10月18日のユニオンへの説明会で質問した際には、「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」という回答でしたが、その後、1月の部局人事担当者への説明会を契機に、部局によっては、「常勤レベル」という言葉が不適切に拡大解釈されて雇い止めの説明の際に使われました。

そもそも2017年5月11日大学運営会議の「非常勤職員の無期転換への対応方針について（案）」では「（2）契約更新の基準について」で「評価は・・・担当業務を的確に遂行できるかどうかという観点に基づき・・・行うこととする」と分かりやすい説明がなされています。「担当業務を的確に遂行できる」以上を要求し曖昧な基準で説明責任を放棄したまま契約不更新とするならば、「無期転換回避のための不当な雇い止め」と見なされる可能性があります。

3. 評価のシステム

「千葉大学非常勤職員等評価実施要項」にもありますように、評価は「年複数回の面談等を実施した上で」を行い、「面談の際、被評価者の能力開発、業務遂行の取り組みを促す観点から、評価結果及びその根拠となる事実に基づき指導・助言を行うなど、被評価者との十分なコミュニケーションを図る」ことが求められています。昨年度はようやく12月になって評価システムがスタートしたため、面談は実際には1度しかできなかつたようですが、本来、複数回実施し、不足している点があればまず指導・助言し、その後改善されるかどうかを確認して評価する必要があります。

また、工学部や病院において、日常の業務を見ている直接の管理者の評価は高かったにも関わらず、最終評価者の書いた評価シートでは評価が普通のレベルに下げられ、「任期を定めて更新したものであるから」という理由で更新しないと書かれているのが見受けられました。「評価権の濫用」と言われないためには、最終評価の段階でなぜ評価が下がったのか、判断の根拠を示す必要があります。評価の各段階で、説明責任が果たせる評価を行うことが重要です。

また、昨年度、多くの職員が、評価の過程で、非常勤職員の仕事を軽視する発言に深く傷ついたり訴えていらっしゃいます。

評価に際しては、働く者の尊厳をリスペクトし、権利を尊重した対応を求めます。

千葉大学ユニオン入会のご案内

新年度の始まりに当たり、千葉大学ユニオンについてご案内申し上げます。

千葉大学ユニオンは、常勤・非常勤、教員・職員を問わず、千葉大学で働く方はどなたでも加入できる労働組合です。大学の法人組織から独立した組織として、労働組合法に則って、会員である教職員が自主的に運営しています。その目的は、ユニオン規約（ユニオンHP参照）3条にありますように「国立大学法人千葉大学に働く人々の雇用と健康と暮らしを守り、大学の社会的使命を果たしつつ、**各人が誇りを持っていきいきと働ける職場をつくること**」です。具体的には以下のような活動を行っています。

○**情報提供**：千葉大学の労働に関わる情報をユニオンニュースやHP、会員MLで提供します。

○**相談**：労働に関してお悩みがある場合には、一人で悩まず、どうぞご相談ください。一緒に考え、できるかぎりのアドバイスをを行います。法的な問題に関しても、労働法を専門とする執行委員（法政経学部）の意見を聞くことができます。ご相談については、ご本人の了承なしに職場に伝えたり大学と交渉したりすることはありません。

○**協議・交渉**：職場での問題は、一人の力では解決が難しいこともありますが、ユニオンを通じての協議・交渉で解決できることも多くあります。千葉大学ユニオンは、労働組合法に則って団体交渉権を有する千葉大学で唯一の組織です。

○**交流の場**：新入教職員歓迎会・講演会・駅伝大会・歓送会等を開催・後援することによって、教職員の自由な交流の場をつくっています。

ご入会歓迎!（勿論、会員の情報は、職場や本部に伝えることはありません。非公開です。）

技術系職員部・非常勤職員部立ち上げ!

これまでもユニオンは、技術系職員・非常勤職員の会員が役員や情報提供など多くの貢献をしてくださって、その活動に支えられて技術職員昇級昇格問題・非常勤職員雇い止め問題等に取り組んでまいりました。今回、相互交流・情報共有・自主的活動のさらなる促進を目的として技術系職員部（常勤・非常勤、教室系・医療系・施設系・フィールド系等すべてが対象）・非常勤職員部を立ち上げます。千葉大学で生き生きと働くために、職種・事業所を超えた交流を促進します。

技術系職員の活動紹介

ユニオンでは、これまで長く技術職員の昇級・昇格問題に取り組んできましたが、今年度実施の「国立大学法人千葉大学事務職員等人事評価実施規程」改正により教室系技術職員への人事評価の体制も整うことになりました。この評価システムに則って昇級・昇格を順次実行していくとのことですので、ユニオンとして今後も注視して参ります。

今回は、技術系職員のみなさんの自主的な活動をご紹介します（ユニオンの活動ではなく、技術系職員の方々の自主的な活動です）。

2016年、理工系の技術系職員の方々（技術専門職員・技術職員）が中心となって「千葉大学技術職員グループ」が発足し、工学部の支援を受けながら体験実習や発表会、施設見学などを実施していらっしゃいます。（HP参照）

<http://www.tp.chiba-u.jp/tech-e/>

現在、技術系職員の待遇問題についても勉強会を準備中です。

ユニオンでは、今後、このような自主的活動についても随時お知らせしていきたいと思っております。

情報の提供をお待ちしています。



非常勤職員の皆様へ

ユニオンは、引き続き雇い止め問題に取り組んで参ります。

- ・契約5年目を迎え、更新について不安がある
- ・昨年度の更新に際して問題があったので改善してほしい
- ・労働条件・待遇についての悩み
- ・情報提供
- ・ユニオンで取り組んでほしいこと

など、どうぞお気軽に

ご相談、ご連絡ください。

連絡先 メール：cuu@e-mail.jp

電話・FAX：043-290-2234

加入申込書

千葉大学ユニオン委員長 三宅 晶子

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-Mai

問い合わせ先 電話・ファックス:043-290-2234

メール:cuu@e-mail.jp