



## 千葉大学ユニオンニュース 第112号 2018年11月22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。

### 千葉大学ユニオンからの懇談申し入れ

2018年10月24日

千葉大学ユニオン委員長 塩田茂雄

千葉大学ユニオンは、10月24日に懇談申し入れを行い、下記の申し入れ書を提出しました。

#### 懇談申し入れ書

平素よりユニオンの活動にご理解とご協力を賜り、御礼申し上げます。

さて、昨年度までの協議に引き続き、下記の諸点に関し、懇談の場を設けて頂きたいと存じます。ご多忙中恐縮でございますが、ご協力のほどお願い致します。

#### 1. 5年を超えた非常勤職員の無期転換への対応

昨年度改正された非常勤職員就業規則と新たに制定された無期転換非常勤職員就業規則に基づき、昨年度、契約5年目を迎えた非常勤職員に対して契約更新の判断が行われたが、その際に

- (1) 労働条件通知書に「更新予定なし」の記載がある
- (2) 改正された非常勤職員就業規則と新たに制定された無期転換非常勤職員就業規則が、人事担当者・非常勤職員双方に周知徹底されていない
- (3) 5年目を超えて更新する際の条件である「特に良好」の評価基準が明確化・統一されていない
- (4) 直接の管理者の評価は高いにも関わらず、明確な理由のないまま最終評価者によって評価が下げられる「評価権の濫用」に相当する事例が確認された
- (5) 評価シートの開示、雇い止め理由書の交付を求めてもすみやかに対応されない事例があった
- (6) 半年間のクーリングをとおいての再雇用を非常勤職員に強いる事例があった
- (7) 次年度の財源があるにも関わらず、財源上の理由により、契約不更新を通告する事例があった

など、多くの問題が確認された。今年度も契約更新を迎える非常勤職員が存在し、既にユニオンでは同様の問題が生じている事例を確認している。再度、上記の問題が起こらないように徹底していただきたい。

加えて、現在の評価シートでは、「普通」、「良好」、

「特に良好」などの中から、一次評価者（直接の管理者）が評価結果を明示的に選択できるように工夫がされておらず、一次評価者と最終評価者の評価が異なる結果を招く一つの要因となっている。一次評価者が、「普通」、「良好」、「特に良好」の中から評価結果を明示的に選択できるように、評価シートを改訂していただきたい。

#### 2. 技術系職員の昇級・昇格問題

ユニオンでは、事務系職員と比べて技術系職員の2級から3級への昇級が遅れている現状の改善を継続して求めてきた。昨年度「事務職員人事評価規程」の改正が行われ、これまで人事評価の対象外であった教室系技術系職員が人事評価の対象に組み入れられることとなったが、これによる昇級・昇格への見通しを報告していただきたい。

これに関連して、次の事実を指摘しておきたい。千葉大学職員給与規程には3級の職務の例として「技術専門職員」が、4級の職務の例として「技術専門員」が記載されている。このことは、2級の技術系職員の3級への昇級は、その職員が技術専門職員の職務を遂行できる技能を有するかという点において判断されるべきであることを意味している。同様に、3級の技術系職員の4級への昇級は、その職員が技術専門員の職務を遂行できる技能を有するかという点において判断されるべきである。しかし、千葉大学においては、この二つの職務に関する規程が見当たらない。これは技術系職員の人事評価制度における大きな欠落であると考えられる。例えば、東京大学においては、技術専門職員や技術専門員に関する規程が明確に存在し、さらに各部局から技術専門職員や技術専門員への昇格候補者を募り、「技術専門職選考委員会」において最終的な昇格判断を行うという、技術専門職員や技術専門員への昇格のための制度が存在している。千葉大学にはこのような制度が存在しない。技術専門職員や技術専門員に関する規定を早急に策定するとともに、これら職種への昇格制度を早急に整備するように要望する。

#### 3. 新年俸制

本年6月に開催された第2回大学運営会議の議事録には、

