



千葉大学ユニオンニュース 第113号 2019年2月20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。

千葉大学本部と千葉大学ユニオンの懇談結果の報告

2019年2月20日

千葉大学ユニオン委員長 塩田茂雄

千葉大学ユニオンが、2018年10月24日に行った懇談申し入れに対して、2018年12月25日に大学本部から回答がありました。

1. 5年を超えた非常勤職員の無期転換への対応

昨年度、契約5年目を迎えた非常勤職員に対する契約更新の際に、①一次評価者の評価が高いにも関わらず明確な理由なく最終評価者によって評価が下げられる、②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など、不当な雇い止めにつながる多数の問題が確認されました。今年度も契約5年目を迎える非常勤職員に対し契約更新の判断が行われているところですが、ユニオンとしては、昨年度の契約更新の際に見られた問題の再発防止に向けて、各部局の指導を徹底するように申し入れを行いました。これに対し、大学本部からは、機会をとらえて各部局の担当者に説明・指導を行っているとの回答がありました。

現在の評価シートでは、一次評価者が自らの評価結果を「普通」、「良好」、「特に良好」の中から明示的に選択・記入できるようになっておりません。ユニオンでは、これが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と考え、評価シートの改訂を申し入れました。これに対し、本部からは、一次評価者と最終評価者の評価の食い違いは、一次評価者と最終評価者との間のコミュニケーション不足が原因であり、評価シートの改訂も視野にいれつつ、一次評価者と最終評価者との間のコミュニケーションの取り方の改善を図っていききたいとの回答がありました。

非常勤職員の方で、契約更新に際してお悩みのことがあれば、いつでもユニオンにご相談下さい。

2. 技術系職員の昇級・昇格問題

事務系職員のほぼ全員がおよそ34歳で2級から3級に昇格・昇級するのにに対し、34歳をかなり超えても2級のまま据え置かれている技術系職員が少なからずいる現状を解決すべ

きというのが、従来からのユニオンの要求です。本部も技術系職員の昇級・昇格の手続きに不備があったことを認め、昨年度、教室系技術系職員を正式に人事評価の対象に組み入れる「事務職員人事評価規程」の改訂を行いました。この改訂とともに、昇級が遅れていた技術系職員の3級への昇級が行われ、少なくとも2級と3級の職員数の比率でみると、事務系職員よりも技術系職員の方が高くなったとの説明がありました。実際、ユニオンでは、40歳以上の技術職員全員が3級以上になっていることを現時点で確認しております。

しかしながら、専門性の強い技術系職員の人事評価を事務職員と共通の制度の中で行うことは適当でなく、職務の特徴を踏まえた技術系職員用の人事評価制度を定めることが必要です。千葉大学職員給与規程によると、3級の技術系職員は「技術専門職員」に、4級の技術系職員は「技術専門員」に該当するとの説明があります。ユニオンとしては、懇談申し入れに際し、千葉大学に「技術専門職員」や「技術専門員」に関する規程があるのかを質しましたが、現在、規程はないとの回答でした。ユニオンは、東京大学をはじめとする国内の大学において、技術専門職員、技術専門員に関する規程や、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ことを説明し、これら規程や制度の早急な整備を要望し、本部からは前向きに検討したいとの回答を得ました。

3. 新年俸制

文部科学省が国立大学法人に新たな年俸制の導入を計画していることを受けて、千葉大学においても新年俸制に向けた動きが見られることから、ユニオンでは新年俸制の方針について早急に確認をしたい旨を申し入れておりました。本部からは、未だに文部科学省から新年俸制のガイドラインが提示されておらず（2019年1月以降となる予定とのこと）、大学としても新年俸制の案の検討に着手できていないという説明がありました。ユニオンとしては、引き続き、新年俸制の導入に対して注視をしていきたいと思っております。

4. センター試験手当の支給について

独立法人化以前の千葉大学では、センター試験の監督を行った教員に、1日あたり1万円程度の手当が支給されていました。現在では、原則として勤務日の振り替えで対応することとなり、監督業務に伴い早朝もしくは夜間労働が発生した場合に超過勤務手当が、もしくはどうしても勤務日の振り替えができない場合にのみ、休日出勤手当が支給されています。センター試験は個別入試と異なり、大学入試センターから人件費を含んだ入試用の経費が大学に来ていることから、通常業務に比べて甚だ負担の大きい試験監督業務に対しては、（勤務日の振り替えを行ったとしても）何らかの手当を支給すべきである、というのがユニオンの要求です。

これに対し、本部からは（1）大学入試センターからの経費は元々十分な額ではない、（2）監督業務に伴う早朝および夜間労働に対する超過勤務手当と勤務日の振り替えができない場合に支払う休日出勤手当がかなりの額に上る、（3）センターからの経費から超過勤務・休日出勤手当分を差し引くと、入試手当に充当できる額が残らない、といった説明がありました。加えて、休日出勤手当の支出を減らすため、勤務日の振り替えができない教員は試験監督業務から外すことも今後は検討したい、といった説明もありました。

ユニオンとしては、大学入試センターから配分される入試用経費の内訳・詳細を明らかにするよう本部に申し入れるなど、今後も継続して実施可能な案を本部と検討していきたいと思えます。また、勤務日の振り替えができない教員に対しては、試験監督業務に携わった時間分フルに休日出勤手当が支払われます。センター試験の監督を行うと休日振替の要請がありますが、振り替えが困難な場合は、その旨を伝え、時間外手当を申請して下さい。

5. 過半数代表体制見直し

労働基準法などの法律では、一定の事項について事業場の過半数代表者と労使協定を締結したり、就業規則改正の場合に意見聴取を行ったりすることなどが必要とされています。この過半数代表者の選出や意見聴取の過程については、非常勤職員や非常勤講師が十分に関与できていないのが現状であり、特に西千葉事業場の各部局では過半数代表者の改選がしばらく行われていないことから、過半数代表体制の再構築の

ために全学的に取り組む必要があることについて意見交換を要望しました。これに対して本部の職員課からは、過半数代表者選出の重要性と体制の見直しの必要性について認識している旨の回答があり、過半数代表者選出ほかの制度の整備について検討し、これを実施していく方針であるとの説明がありました。今後、過半数代表体制の見直しへの動きがあることと思いますが、ユニオンとしてもこの動きを注視し、制度の構築に向けて意見をするなどしていく方針です。

6. 労働環境問題について

ユニオンでは、過酷な労働環境におられる複数の職員の方から「労働環境の改善を大学に申し入れて欲しい」という声をいただいております。それらを踏まえて大学本部に労働環境の改善の申し入れを行いました。大学本部からは「労働現場はおおむね正常であり、緊急の対応が必要であるとの認識には至っていない」という説明がありました。ユニオンとしては、大学からの回答の内容を（労働環境の改善を訴えてこられた）職員の方々に説明するとともに、それら職員の方々と一緒に、引き続き労働環境の改善に向けて取り組んでいきたいと思えます。働いている環境についてお悩みのことがあれば、いつでもユニオンにご相談下さい。

ユニオンの説明・相談会を亥鼻キャンパスで開催しました

昨年12月3日の夕方、附属病院にし棟の職員食堂にて、「千葉大学ユニオン説明・相談会」を、委員長はじめ4名が出席して、開催いたしました。

当日は、亥鼻キャンパスで働いている方々が、非常勤職員を中心に、入れ替わりで9名来場し、職場環境をめぐる状況や悩みについての相談をされました。

終了予定時間を1時間あまりも越えるなど、積極的な発言が相次ぎ、環境が厳しいことをユニオン側も改めて認識しました。

亥鼻キャンパスの厳しい職場環境の改善に向けて、できる限りユニオンとしても対応をしていく必要があると強く思わされた相談会でした。

ユニオンでは、今後も「説明・相談会」を適宜開催し、千葉大学で働く方々の意見を吸収していきたいと考えております。

加入申込書

千葉大学ユニオン委員長 塩田茂雄 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。

2019年 月 日

お名前:

ご所属:

E-Mail:

問い合わせ先 電話・ファックス:043-290-2234 メール:cuu@e-mail.jp