



## 千葉大学ユニオンニュース 第114号 2019年12月23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。

### 千葉大学ユニオン第16期執行委員会が発足！ 委員長挨拶と活動方針

千葉大学ユニオン委員長 華岡光正

このたび、千葉大学ユニオン委員長を務めさせていただくことになりました、華岡光正（大学院園芸学研究科・応用生命化学領域）と申します。組合員であったもののこれまで活動の経験も少なく、いくぶん不慣れではございますが、精一杯努めて参りますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

千葉大学は、様々な採用・雇用形態の教職員によって構成される非常に大きな職場です。また、その労働環境は近年さらに多様化しつつあると言えます。ユニオンは、学内の様々な労働現場における諸問題を取り上げ、広く議論し、改善に向けた要望や話し合いを進める組織であり、すべての教職員が明るく生き生きと活躍できる職場になるよう、執行委員一同、力を合わせて活動を進めて参ります。

以下の活動方針でも説明いたしますが、千葉大学ユニオンでは前年度から継続して検討すべき重要課題がいくつかあります。それら全学的な問題の解決に向けての取り組みを推進するとともに、今年度は特に、身近な現場で発生している個別の労働上の問題の改善にも、一つ一つできるところから丁寧に尽力していきたくと考えています。

千葉大学で共に働く皆様、お困りのことや分からない点がありましたら、ご意見・ご要望、あるいはご質問を何でもお気軽にお寄せ下さい。一緒に考えながら少しでも働きやすい職場作りの実現を目指して努力していきますので、今後とも、ユニオンの活動にご支援・ご協力を何とぞよろしくお願いいたします。

さて、今期のユニオンの活動方針について、簡単にご説明させていただきます。

#### 1. 5年を超えた非常勤職員の無期転換への対応

改正労働契約法が2013年4月に施行され、有期契約で5年を超えて働くこと無期契約への転換を求めることができるようになりました。千葉大学でも、非常勤職員就業規則等が改正され、契約5年目を迎える非常勤職員の方々に対して契約更新の判断が行われています。しかしながら、評価の方法が不適切であったり、理由が不明のまま契約不更新が決定されたりするなど、未だ運用面において多くの課題を抱えた制度

であると考えられます。昨年度に引き続き、評価のしくみや再雇用の実態を調査するとともに、不適切な事例や改善が必要な制度内容については、団体交渉や個別協議等により、改善に向けた取り組みを進めていきたいと思ひます。

#### 2. 技術系職員の昇級・昇格問題

これまで千葉大学では、技術系職員の昇格・昇級が事務系職員と比べて遅れている状態が続いてきましたが、ここ数年間のユニオンからの継続的な要求もあり、「事務職員人事評価規定」の改正が行われ、技術系職員の昇格が進みました。しかしながら、専門性の強い技術系職員の評価を事務職員と同一の制度で行うことは不適切であり、技術系職員に特化した人事評価制度を策定することが必要と考えられます。他大学の規定整備状況なども踏まえ、千葉大学の実態に合わせた評価制度の整備に向け、引き続き要求を進めて参ります。

#### 3. 新年棒制

文部科学省から提示された人事給与マネジメント改革に伴った、教員の業務評価や新年棒制導入に向けての検討が千葉大学でも進められています。ユニオンとしては、制度や評価の仕組みを注視すると共に、労働条件の不利益な変更や雇用の不安定化を引き起こさないよう、必要に応じて大学本部との交渉に取り組んでいきたくと思ひます。

これら3つの課題のほか、センター試験監督の手当に関する問題、地域手当の問題、テニユア・トラック制や任期制の問題、保育所の整備・拡充など、これまでの課題についても引き続き取り組んでいきたくと考えています。

現在、団体協議の申し入れに向け、協議事項を整理検討中です。全学的な課題でも個別の職場に関する問題でも、何でも構いません。こういう問題がある、このような提案を取り上げてほしい、など、お気づきの点やご意見・ご相談などありましたら、どうぞ遠慮なくお知らせ下さい。ひとりひとりが笑顔で活躍できる職場となるよう、今期執行委員一同、協力して問題の解決に努めたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

## 第16回定期総会報告

令和元年7月3日(水)18時から工学部17号棟214教室にて第16回定期総会が開催されました。小谷真吾氏を議長に、木下剛氏を書記に任命後、選挙管理委員会より選挙結果が報告され、華岡光正第16期新委員長の挨拶がありました。その後、以下の議事について審議されました。

第1号議案「第15期活動報告」では、塩田前委員長より説明がなされました。以下に要点を記します。

### (1) 非常勤職員の5年雇止め問題

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不当な雇止めにつながる多数の問題が確認されていた。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るため、ユニオンでは懇談申し入れに際し、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署の指導を徹底するように申し入れを行った。これに対し、大学本部との懇談の際に、機会をとらえて各部署の担当者に説明・指導を行っているとの回答を得た。

契約更新が適切に行われているかを確認するため、ユニオンでは、平成31年度中に契約5年目を迎えた非常勤職員の契約更新率のデータの開示を求める「要望書」を4月23日に大学本部に提出した。これに対し、6月11日に大学本部から契約更新率に関するデータの開示を受けた。開示されたデータによると、今年度の契約更新率は83.6%（非常勤職員:80.9%、非常勤講師:85.4%）であった。

非常勤職員に対する一次評価者と最終評価者で評価が異なっていることが確認されたため、懇談申し入れに際し、評価シートの改訂を申し入れた。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った。

データ上は今年度の契約更新はおおむね適切であった一方で、退職後6か月以上のクーリング期間において再雇用されるケースが報告されており、また開示された契約更新率が実態に合っていないという指摘を一部の組合員から受けるなど、引き続き問題は残存していると考えられる。ユニオンとしては、本問題について今後も引き続き取り組む方針である。

### (2) 技術系職員の昇給・昇格問題

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」の改訂が行われた。この改訂により技術系職員の3級への昇級が進み、大学本部との懇

談の際に「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」との説明があった。実際、ユニオンにおいても、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確認している。専門性の強い技術系職員の人事評価については、「技術専門職員」や「技術専門員」に関する規程があるのかを懇談申し入れに際して大学に質したが、本部からは「現在、規程はない」との回答があった。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ている。技術系職員用の人事評価制度の整備に向けて、今後も取り組みを継続していく方針である。

### (3) 新年俸制

昨年の6月に開催された平成30年6月第2回大学運営会議の議事録には、平成30年6月22日に文部科学省が開催した国立大学法人等人事担当幹部説明会において、配布資料等に基づき「人事給与マネジメント改革の動向及び今後の方向性」に関する説明があったこと、徳久学長より、文部科学省から示されるガイドラインを待たずに、新たな年俸制の素案を作成したい旨説明があったことが記載されている。文部科学省からの配布資料には、文部科学省が導入を目指す新年俸制の枠組みが書かれており、そのような年俸制の導入は教員に深刻な影響を与えると懸念されることから、懇談申し入れに際し、千葉大学で導入を検討する新年俸制の方針について、早急に確認をさせていただきたい旨を申し入れた。これに対し、懇談の場において本部からは、文部科学省から新年俸制のガイドラインが未だに提示されておらず、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った。ユニオンとしては、新年俸制の導入に対して引き続き注視をしていく方針である。

### (4) センター入試手当問題

センター入試手当問題については大きな進捗はなかったが、手当の支給できない原因が部分的には見えてきており、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、今後も継続して本部と交渉を続けていく必要がある。

### (5) 過半数代表体制見直し

現在、千葉大学の各事業場での過半数代表者の選出は、いくつもの重要な課題を抱えている。事業場過半数代表者の適正な選出はコンプライアンスと労働条件改善のための重要事項であることから、懇談申し入れに際し、代表者選出のため

の規程を全事業場で見直す必要があり、千葉大学全体で教職員が連携して過半数代表体制を再構築するために取り組むことが不可欠であるが、このような取り組みを今後どのように行っていくかについて意見交換を要望した。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った。今後、過半数代表体制の見直しへの動きがあると考えられるが、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ある。

#### (6) 附属病院の労働環境問題

2018年8月頃より、附属病院の医療サービス課の複数の職員（クラーク）からユニオンに対して労働環境についての相談があった。このため、懇談申し入れの際に、附属病院のクラーク業務に対する実態調査を職員課に依頼したが、懇談の際に本部より「（専門職員の復職の見込みは立っていないが）現状では特段の問題はないと認識している」という趣旨の回答を受けた。一方、ユニオンでは、附属病院、特にクラークの労働環境に何らかの深刻な問題が生じていると考え、12月3日に附属病院において「千葉大学ユニオン説明・相談会」を開催し、説明・相談会に集まった多数のクラークの方からヒアリングを行うなど、クラークの労働環境の調査を継続して行った。この結果、クラークが過酷な環境で勤務を強いられている実態が明らかとなった。

以上のような状況の抜本的な改善に向けて、2019年4月16日大学に、欠員の速やかな補充、産休中のクラークの（臨時雇用による）代替要員の確保、クラーク定員数の見直し（増員）などの速やかな実施を求める要望書を提出した。

第2号議案では、見城事務局長より会計報告があり、田村高幸氏から適正である旨監査報告がなされました。

第3号議案では、華岡新委員長より第16期の活動方針が説明されました。出席者より以下の意見が出され、今後対応を検討していくことが確認されました。

- ① 来年（東京五輪開催年）のゴールデンウィークの授業に時間外手当が支給されるかどうか動向を注視していく必要がある。
- ② 研修医の無報酬労働が附属病院でも行われていないか確認していく必要がある。
- ③ ユニオンの拡大・強化のために、事務職員の組合員も増やしていく必要があること、また若手やテニユア・トラックの職員に対しては組合費を一定期間減額するなどの検討も必要ではないか。

第4号議案では第16期の予算案の説明がなされ、第1号議案から第4号議案まで一括で採決の結果承認されました。

最後に、退任する役員および新委員から挨拶があり、閉会しました。

## 新入教職員歓迎・交流会の報告

11月20日（水）18:30より、生協フードコート2において、千葉大学ユニオン・生協の共同開催による「新入教職員歓迎・交流会」が開催されました。新入教職員3名を含む、計20名の参加があり盛大な宴となりました。

乾杯の後、来賓の徳久剛史学長から挨拶を頂戴しました。千葉大学の現状について情報提供頂くと共に、大学における“働き方改革”といった労働問題に係る内容についても、展望を語られました。しばし歓談の後、ユニオン元委員長である文学部の三宅晶子先生により、『ドイツはナチズムの過去をどのように想起しているのか ベルリン・ミュンヘンに見る「想起の文化」と、千葉大学について考える幾つかのこと…』、と題して講演頂きました。三宅先生の研究対象の1つであるナチズムの過去の想起について、ベルリンの様々な風景の写真を元に解説されました。また、千葉大学内での活動を振り返られ、ハラスメント委員会立ち上げの際の苦労をお話くださいました。最後に、現在気になっている学内の労働環境問題にも触れられ、ユニオンの奮闘に期待を寄せられました。会の最後に、3名の新入教職員の方々からも挨拶があり、参加者全員で歓迎し、御開きとなりました。

## 千葉演習林支援金への御協力の御願い

今年の秋、千葉県は災害が続きました。9月に台風15号が通過し、10月初めにも台風19号の通過、そして10月末の豪雨があり、甚大な被害が出ました。

房総半島南東部に位置する、日本で最初の大学演習林である東京大学千葉演習林（鴨川市）もまた、このたびの台風15号の直撃により、倒木・土砂崩れなどの大きな被害を受けました。

日本最古の演習林である千葉演習林は、100年にわたって森の成長を測り続ける試験地があり、森林科学を専門に学ぶ研究者・学生が泊まりがけの実習として訪れる場所です。

