



## 千葉大学ユニオンニュース 第116号 2020年10月13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17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 松井宏樹

第17期の千葉大学ユニオン委員長を務めることとなりました松井宏樹（大学院理学研究院数学・情報数理学研究部門）です。これまで組合員ではあったもののユニオンの活動の経験は乏しく、私のような者が委員長を務まるのだろうかという不安な気持ちもあるのですが、千葉大学のさまざまな職場環境を改善して教職員一人一人がのびのびと活躍できる職場づくりを目指すという責務を肝に銘じ、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。

先日、新・副委員長の皆川先生、佐々先生ならびに新・事務局長の佐藤先生とともに、徳久剛史学長に挨拶に行き参りました。ざっくばらんに色々なお話が出来て有意義な機会でした。新型コロナウイルス感染症のために学生たちが大学に通うことができない現状について、とても可哀そうに思っていると学長が話されていたのが、特に印象に残っています。大学祭も中止になってしまいましたね。私自身も大学教員として何とも言えない無力感を抱えています。このコロナ禍による社会全体の閉塞感・不安感は計り知れないものがあり、もともと財政状況の悪化を背景として厳しさを増している本学の職場環境が、さらにギスギスしたものになりはしないかと懸念しています。そのシワ寄せが立場の弱い人たちに向かうことのないよう、一つ一つの案件に誠実に向き合い、執行委員一同、力を合わせて活動を進めて参ります。

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年を超えて働くとは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たいと思います。

#### (2) 附属病院の医療系職員等の労働環境の改善

昨年度は附属病院のさまざまな立場の職員から評価方法・契約更新・過剰労働など複数の相談が寄せられました。附属病院はその性格上学内の他の組織には見られない多様な労働環境が混在しています。大学本部の組織統治が附属病院に対して十分には機能していないという印象を私は持っています。不適切な評価方法、根拠不明の契約不更新（雇い止め）、人員補充の遅れによる過剰労働の発生、上司とのコミュニケーション機会の欠如など、問題が山積しています。附属病院における労働環境問題はユニオンにおける重要課題の一つであり、継続的に情報収集を進めるとともに、改善に向けた活動・交渉に粘り強く取り組みます。

#### (3) 新業績評価制度・新年俸制・テニュアトラック制

文科省から提示された人事給与マネジメント改革に伴い、教員に対する新しい業績評価制度や新年俸制が導入されました。今年度を対象期間とする評価が来年度の始めに実施されることとなります。教員の研究・教育を始めとする活動は各人の専門分野に応じて多種多様であり、画一的な基準で数値化するには無理があります。ユニオンとしては、全学における評価の在り方や運用実態に問題がないか、注視していきます。テニュアトラック制や任期制は理系部局の若手教員を中心として拡大している現状があります。テニュアトラ

ック制に関する規程などのルールに則り、任期を定めない雇用契約への転換が適切に行われているか、不当な契約打ち切り等がないか注視していきます。

これらのほか、技術系職員の昇級・昇格問題、センター試験監督の手当に関する問題など、これまでの課題についても引き続き取り組んでいきます。

一人一人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 17 回定期総会報告

2020年7月7日(火)18時から、工学部15号棟1階110教室で、千葉大学ユニオンの第17回定期総会が開催されました。今回の総会は、コロナウイルス感染防止対策を行った上で、対面式により行うこととされました。まず総会成立が確認され、笠井孝久氏を議長に選出、皆川宏之氏を書記に任命後、選挙管理委員長より、第17期の役員・執行委員・監査委員の選挙結果が報告され、候補者が全員、信任されたとの結果が報告されました。その後、以下の議事が審議されました。

第1号議案では、第16期の活動報告について、16期の華岡委員長から説明がありました。以下で概要を示します。

### (1) 非常勤職員の5年雇い止め問題

執行委員が各部局で5年目を迎えた非常勤職員への不当な雇い止めがないか把握に努め、一部の部局で、5年目が終了した後、いわゆるクーリング期間として6か月間契約をしないなどの例があるとの情報提供があり、人事労務課と協議して調査を求めた。2019年度末で通算5年目を迎える非常勤職員の契約更新率が全部局平均で78%、2020年4月1日から無期転換となった職員の数が全部局で44名(うち、附属病院で34名)との回答を得た。

### (2) 医学部非常勤職員の契約更新状況

医学部での非常勤職員の無期転換の有無についてユニオンに照会があり、人事労務課に調査を依頼した。その結果、現時点で無期転換した例はなく、一定(6か月以上)の期間を空けて再雇用された例があることが分かった。

### (3) 附属病院非常勤職員の評価・契約更新

附属病院で勤務していた非常勤職員から、3年で雇い止めを受け、その理由に納得が行かない点があるとの相談があり、相談者本人とともにユニオン執行委員が同席して病院事務部と面談・質疑を行い、その後、ユニオンから非常勤職員の勤務について公正な評価がされることなどを求める要望書を大学に提出し、対応についての回答を得た。

### (4) 附属病院の任期付き常勤職員の契約更新

附属病院の任期付き常勤職員について無期転換の請求の可否についてユニオンに照会があり、人事労務課を通じて可能であるとの回答を得た。

### (5) 附属病院クレーン職員の労働環境

附属病院の複数のクレーン職員から労働環境について改善を求める相談があり、人事労務課と病院の担当課長と協議し、職員がゆとりを持って勤務できる環境の確保などを要望し、クレーン職員の労働環境改善に向けた体制作りを継続的に求めている。

### (6) 技術職員の勤務体系

技術職員への就業管理システムの導入にあたり、部局事務部との間で協議を行い、授業と就業時間の齟齬を一部解消する勤務シフトを設定した。その後も職員の職務実態に合わせた多様な勤務体系の確保に向けて取り組みを継続している。

### (7) 新年俸制・業績評価の導入への対応

新年俸制導入に関する説明会において質疑を行い内容把握に努めた。今後も引き続き、教員業績評価のあり方や運用実態の問題を注視する。

### (8) 過半数代表者体制の見直し

現在、西千葉事業場で人事労務課と過半数代表者との間で行っている過半数代表者選出方法に関する検討について、今後も制度構築のあり方を注視する。

第2号議案では、第16期の会計報告が、16期の太田事務局長から行われ、16期のヤニス監査委員から支出が適正に行われたことの報告がありました。

第3号議案では、第17期の松井委員長から、2020年度第17期の活動方針について説明がなされました。

第4号議案では、第17期の予算案について、17期の佐藤事務局長から説明がありました。第1号から第4号までの議案について採決を行い、すべての議案が賛成多数で承認されました。

最後に、退任する16期の役員・執行委員からの挨拶、17期の役員・執行委員から挨拶があり、第17回の定期が終了しました。

## 【学長選考特集】

### ユニオンのアンケート要請に対する学長候補者からの回答

11月2日(月)に次期学長の選考にかかわる学内意向聴取が実施されます。ユニオンでは学長候補者に対し、大学の運営や教職員の労働条件等についての考えを質すべく、アンケートへの回答をお願いしました。

ユニオンでは毎回、学内意向聴取(かつての学長選挙)に際し、学長候補者に対してアンケートを実施し、回答をユニオンニュースで公開しています。今回の質問は以下の通りです。

## (1) 労働条件や職場環境について

現在ユニオンでは、5年を超えた非常勤職員の無期転換への対応や、附属病院の医療系職員等の労働環境の改善について重点的に取り組んでいます。教員に対する新業績評価制度の運用実態についても注視しています。さらに本学の現状として、技術職員の組織化や技術専門性を評価する人事制度などに関して立ち遅れているとの問題意識を持っています。このような教職員の職場環境に関するお考えをお聞かせ下さい。

## (2) 千葉大学の財政状況について

法人化以降の人件費削減方針により、教職員の業務負担は増加する一方です。定年教員の3年間不補充計画は緊急措置であったはずですが、今なお継続しています。このような本学の財政状況に関わる問題についてお考えをお聞かせ下さい。

### 中山俊憲 候補

#### 1) 労働条件や職場環境について

私は、①全教職員が年齢や性別を問わず生き生きと活躍出来る、本来大学が持つべきアカデミア環境の樹立、②より良い大学を目指し、職員と教員が各々の専門性を発揮しつつ、在宅勤務などの多様な勤務形態を利用して協働して業務を推進できる体制の整備、③各教員が得意とする分野（教育、研究、社会貢献等）で活躍した成果を総合的に正しく評価するシステムの構築をめざします。これらの取組により、魅力溢れるアカデミア環境、やりがいを持てる職場環境の充実に努力します。

特に、優秀な非常勤職員を無期転換することは本学にとって有益であると考えていますが、各部局に非常勤職員を定年まで雇用する財源の確保を求めることは困難であり、大学全体として制度を検討したいと思います。5年を超えての有期労働契約の更新は、勤務実態が「特に良好」でなければならないとされていますが、「特に良好」の判断も公正に実施できるように検討したいと思います。

これまで、教員の評価は、定期評価、年俸制教員の業績評価、年俸制以外の教員の教育研究活動評価と複数ありましたが、今年度、統一された新業績評価制度が制定されたことは公正性と事務簡素化の上で前進したと感じています。この制度で来年度に初めて評価を実施することになりますが、運用状況を的確に把握し、必要があれば改善を図りたいと思います。

附属病院の医療系職員等の労働環境の改善については、現場の声を聞き病院長と協力のうえ、働き方改革の考えかたに沿って労働環境の改善を図りたいと考えています。技術職員の労働環境に関しては、「事務職

員人事評価規程」が改正され待遇の改善が図られましたが、今後も制度の面も含めて検討したいと考えます。

#### 2) 千葉大学の財政状況について

文部科学省は国立大学の機能強化を更に進めるために、第3期中期目標期間では第3群の千葉大学に毎年運営費交付金の1.6%の削減（毎年1.8億円強の削減）を実施しています。厳しい財政状況の中、退職教員の3年間不補充になっていると理解しています。大学執行部は、大学の機能強化を進めてきており、例えば、国立大学の機能強化予算を獲得し、特任教員や非常勤職員の雇用、基幹経費化による承継職員の増員を果たしています。

私は、以下の取組で、大学の経営体制を強化し、財政状況を改善することにより、運営費交付金の削減による人件費削減に対応したいと思います。①経営の専門家を大学執行部に招聘し経営力を強化、②教員と事務職員の垣根を超えた協働により、大学総体として総合力を発揮し教職員の業務負担の軽減、③外部資金の獲得を支援し、それに付随した間接経費を利用した特任教員や非常勤職員の増員をめざします。さらに、④教育・研究のための人件費に利用できる自己資金の拡大をめざし、学長自ら先頭に立ち政府や企業と交渉するなど最大限の努力をします。

魅力あふれるアカデミア環境、やりがいをもてる職場環境を充実させることを第一と思っています。それを基盤に、「輝かしい未来を牽引する、世界に冠たる千葉大学」を実現できると考えています。全部局の教職員全員が力を合わせて、よりよい千葉大学にいくことが重要です。

ご支援何卒よろしくお願い申し上げます。

### 山田賢 候補

千葉大学の財政状況一定年退職教員の原則3年間不補充について：定年退職教員の原則3年間不補充は、多くの部局において最も深刻な問題になっていることは認識しています。そしてその淵源である国立大学法人の財政危機については、すでに周知のことであるかもしれませんが、改めてその最も重要な要因の一つを再確認しておきたいと思います。それは、運営費交付金の長期的な低減化傾向と、裏腹に競争的資金を漸増させてきた政府の予算配分構造です。言うまでもなく多くの競争的資金は目的限定的、時限的である故に、長期雇用を前提とした人事採用計画の原資には当てられません。さらに、競争的資金の獲得は、財政的規模の大きな大学、換言すると学生一人当たりに対して教職員の人数が圧倒的に多い、豊かな人的資源を擁する大

学にとって有利に働くことは否めません。つまり、競争的資金の枠組みを大きくしていくことは、長期的・構造的には有力トップ大学への「選択と集中」を促すことになり、予算規模・人員規模が相対的に小さな大学は、ますます苦しくなります。果たして「選択と集中」という方法が本当に我が国の科学技術の発展にとって有効であったのかどうかについても、一部では疑問が示されています。こうした「選択と集中」ではなく、運営費交付金の手当てによって、特に地方国立大学の存立基盤を確実に担保すべきではないかという論点も現れています。私たちは政財官界、言論界などで、こうした考えを持っている人々と連携し、運営費交付金の確実な担保—つまり人件費財源の担保—こそが国立大学における活発な教育研究の基盤であることを訴えていく必要があります。

以上がやや中期・長期的な課題であるとするならば、短期・中期的には、以下の2点が挙げられます。第1点。現在のコロナ禍によって、本年度の予算は常に組み替えられながら動いているため、そのサイクルがいったん落ち着いたのちに、改めて予算と支出構造を見直しながら、原則3年不補充としている現体制を全学としてどこまで短縮化できる可能性があるのか、検討する必要があると思います。第2点。中期的な取り組みが必要にはなりますが、卒業生や地域社会（地域企業・地域住民）からの寄附等を増加させ、これを原資

として手厚い学生支援を実施するとともに、運営費交付金の支出をより人件費等にシフトさせていく方策を実現していかなければならないと考えています。

**労働条件・職場環境（1）**—教員評価について：人事給与マネジメント改革の一環として、教員に対する新業績評価制度が始まります。これは「すべての教員が平等に評価される」ことを前提として、評価制度自体は「全学統一的」に導入されますが、評価にあたっては、部局が主体となり、各研究教育分野等の特性に配慮した上で適切に実施することが求められています。すべての部局において、よく検討された評価基準が定められているものと考えておりますが、実際に評価を実施した場合には、そこで初めて評価基準の問題点が発見されることもあり得ます。これらについても、教育研究分野の特性に応じて、部局内部にて修正案が検討されるべきでしょう。

**労働条件・職場環境（2）**—非常勤職員と技術系職員の労働環境について：短期的に臨時業務の実施を期待されて任用された非常勤職員にあっても、合理的な評価基準に基づいて高い評価を受けた場合には、むしろ恒常的・継続的な業務に従事して、長期に亘って本学に勤務いただくことが大学組織にとっても利益あることです。また、技術系職員についても、統合的、体系的、かつ合理的な評価基準によって、上位職に昇任していく道筋が確立することが望ましいと考えます。

### ユニオンに相談してみませんか！

処遇や労働環境など、職場で日頃感じている様々な問題について、是非ユニオンに相談してみてください。

ユニオンは皆さんと一緒に良い職場作りを目指しています。相談は、お近くの執行委員（下枠参照）にお声掛け頂か、下記問い合わせ先まで連絡下さい。

### 2020年新入教職員歓迎・交流会中止

コロナの状況を鑑み、例年11月に開催している新入教職員歓迎・交流会は、今年度は中止いたします。来年度は無事開催できることを願っております。

## 千葉大学ユニオン第17期執行委員

委員長	松井 宏樹	【理学系】	執行委員	華岡 光正	【東葛】
副委員長	佐々 英徳	【東葛】	執行委員	柴 佳世乃	【文・人社】
副委員長	皆川 宏之	【法政経】	執行委員	鎌田 美奈	【亥鼻】
事務局長	佐藤 尚子	【国際教養】	執行委員	岡林 伸幸	【法政経】
執行委員	和田 淳	【工学系】	会計監査委員	檜垣 泰彦	【工学系】
執行委員	津村 紀子	【理学系】	会計監査委員	河野 一義	【工学系】

### 加入申込書

千葉大学ユニオン委員長 松井宏樹 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。 2020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