



千葉大学ユニオンニュース 第117号 2021年3月8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。

不当な雇い止めに声を上げよう！

千葉大学ユニオン委員長 松井宏樹

現在ユニオンでは、5年雇い止めに通告されている有期雇用の職員の方からのご相談を受け、雇い止め通告を撤回し雇用を継続するよう、大学本部へ協議を申し入れ交渉を開始しています。

いわゆる無期転換ルールについて復習しましょう。2013年4月1日に施行された労働契約法第18条は、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できると言っています。これは、有期労働契約で働く人々の多くが長期に渡って有期雇用を繰り返しているという実態を改善し、誰もが安心して働き続けることのできる社会を実現するという目的で作られた法律です。国の立法を受け千葉大学においても就業規則の改正が行われ、有期雇用の職員の契約更新が通算で5年を超えたとき、無期労働契約への転換が可能となりました（千葉大学非常勤職員就業規則第5条の2）。また、「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、5年を超えて契約の更新ができるとの文言もあります（同規則第5条7項）。

しかし、このように無期転換の権利が認められているにも拘わらず、契約更新の通算期間が年度末でちょうど5年になる、あるいは、もう一度契約が更新されたら通算で5年を超えることになる、といった非常勤職員に対し、年度末で契約終了として更新をしない雇い止めが行われているケースがあります。また、契約期間の通算をなくさせる（クーリング）ために、二つの有期雇用のあいだに6か月以上の空白期間を設けるというケースもあります。

無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に反しています。文部科学省も国立大学法人への事務連絡（2016年12月9日）において、その

ような雇い止めは望ましくないと述べています（詳しくは千葉大学ユニオンニュース105号）。

上に述べたように千葉大学のルールでは、5年を超えての有期労働契約の更新には勤務実績が特に良好でなければならないとされています。しかし過去にユニオンに寄せられた相談の中には、職員の直接の勤務状況を見ている一次評価者が高い評価をしたにも拘わらず、最終評価者による最終評価が下げられ、雇い止めが通告されたケースがありました。これは最終評価者による評価権の濫用とも言えるものです。

また、労働条件通知書に更新の予定なしという記載があるという点のみをもって、雇い止めの理由とされたこともありました。これは労働契約法の趣旨を無視しています。有期労働契約の満了前に更新年限や更新回数の上限などを一方的に定めたとしても、それだけでは雇い止めの根拠とはなり得ません。そもそも、5年を超えて契約を更新できる、あるいは、無期労働契約に転換できるというルールがあるにも拘わらず、労働条件通知書に更新の予定なしと記載して同意の署名を求めることは、当事者に大きな不安を与えるものであり、極めて不適切です。

これまでユニオンでは、非常勤職員の雇い止め問題に関して多くの様々なご相談をいただき、その都度大学側と交渉を重ね、雇い止めに撤回させてきました。冒頭で触れた現在進行中の事案についても、粘り強く大学側と協議を進めていきたいと考えています。2021年4月から新学長に就任される中山俊憲氏は、前号のユニオンニュースのアンケートに対し、「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っています。」と回答しておられます。

雇い止めを通告されたが納得できない、契約更新に関して不安があるという方は、どうぞお気軽にユニオンにご相談ください。また雇い止めに限らず、労働条件や待遇についての悩みやユニオンへのご希望も、是非お知らせ下さい。

附属病院クランク職員への アンケートを実施

2年半ほど前から、医学部附属病院・医療サービス課の複数のクランク職員からユニオンに対し「上司との面談が形式的で要望が受け入れられなかったり、希望通り休暇が取得できないなど、クランク業務全般に混乱が生じている」といった相談が寄せられています。このため、ユニオンでは、15期～16期にかけて本部人事労務課への依頼、ユニオン説明・相談会の開催、附属病院担当者との協議・申し入れ、クランク職員の労働環境の調査、大学に対する要望書の提出など、様々な活動を行ってきましたが、十分な回答や改善は見られませんでした。

17期においてもこの問題については特に重要視しており、クランク職員の労働環境の改善に向けてさらなる活動を進めています。クランク職員からの相談が後を絶たない状況を踏まえ、労働環境の実態把握と改善要求を行うため、2020年10月に附属病院担当者と面談を行いました。その結果、依然として人員不足や業務の繁忙により休暇が取りにくくなっている点、面談は定期的に行っているものの意思疎通は十分であるとは言えない点などの課題が明らかとなりました。特に、クランク職員の要望が通りにくくなっている問題は解決されていないと考えられたため、以前より要望していた職場環境の改善に向けたアンケートを実施したいと申し入れ、附属病院側からも了承いただきました。

アンケートでは、休暇は取りやすいか、勤務シフトの調整やスタッフ配置は適切か、面談の回数やその際の要望は反映されているか、職員間や上司とのコミュニケーションは円滑か、キャリアアップやそれに向けたサポート体制は充実しているか、など、勤務状況や労働環境に関する設問に対して、はい・いいえの選択回答と自由記述を組み合わせる方法で実施しました。アンケート内容の検討やクランク職員への配布・回収・集計は附属病院とユニオンで分担・協力して行い

ました。2020年12月の間に回答いただき、2021年1月に集計・取りまとめを行った結果、これまでの相談や問い合わせで寄せられていた意見や要望と概ね一致することが判明しました。さらに、かなり具体的かつ深刻な労働環境問題を指摘している回答も数多く見受けられ、クランク職員を取り巻く状況は厳しく、職場環境の抜本的な改善が必要であると改めて感じられました。

今回のアンケート結果を踏まえて、クランク職員の皆様が安心して活躍できる労働環境の実現を目指し、附属病院・大学本部との協議・交渉に引き続き全力で取り組んで参ります。

退職される方からのメッセージ

本年度でご退職される方に、ユニオンへのメッセージをお願いしました。

定年退職のご挨拶

人文科学研究院 中川裕

1985年に文学部専任講師として赴任して以来、36年間千葉大で人生を送りました。当時29歳で文学部では最年少でしたが、すぐ上にいた人たちが自由な気質の方々でしたので、当時から好きなようにやってきました。1994年の文学部改組の際に、学科も講座も自分の居心地の良いように作り直し、学生・院生も大勢育ててきました。博士後期課程修了者のほとんどが、自分の専門を生かせるところで常勤職に就いているというのが私の自慢です。ということで、やることはやってきたというつもりです。その間大学を取り巻く状況も、大学自体も大きく変わってきましたが、まあ昔の方が良かったというつもりもありません。現在のコロナの環境下でも、今までにない授業や研究の進め方が開拓され、良い面もあるのではないかと考えています。定年退職で私自身の第1期はおしまい。これから第2期の自分が始まるということで、わくわくしています。ユニオンには何も貢献できずに申し訳なく思いつつではありますが。

千葉大学ユニオンへのメッセージ

ー退職にあたってー

東葛支部 丸尾 達

私が千葉大学ユニオンの執行部に参画したのは2008年のことでした。丁度、今の佐々副委員長と同じように、副委員長・東葛支部長として一年間活動させて頂きました。第5回ユニオン総会で、いきなりユニオンニュ

ースの編集・発行を担当することになり、かなり戸惑いました。それまでほとんど組合活動とは縁遠い生活をしてきたからです。編集担当ということで、ほぼ全ての団交・協議に参加し、駅伝大会や職員総合作品展にも参加してニュースの話題を集めました。おかげで、他学部の先生方とも広くお付き合いができましたし、団交にも積極的に参加しました。振り返ってみますと、種々の学内の課題や、ユニオンメンバー以外の常勤・非常勤職員の皆様のことも含めて考える大変良い機会でした。3月で退職することになりますが、大学を取り巻く環境はますます複雑化・悪化していますので、ユニオンの重要性はますます高まりますので、地に足の着いた活動を期待します。

退職のご挨拶

国際教養学部 ホウダ・マーチン
千葉大学に赴任した1993年に組合に加入してから、ほぼ28年が経ち、今年3月末で退職を迎えます。ユニオンでは3回（第6期：2009年度、第8期：2011年度、第12期：2015年度）執行委員を務めました。他部局の組合員のみならず活動ができて、大いに勉強になり、励みになりました。国際教養学部に配置がえられるまえに所属した部局（留学生センター、国際教育開発センター、国際教育センター）のユニオンへの加入率は100%だったことを誇りに思っております。100%とまでいかなかったとしても、これから全学的に加入者が増えることを願い、退職の挨拶とさせていただきます。

最後の授業より

園芸学研究科 吉田義明
先日、「種苗法改正」についてレポートを課しました。国会の参考人質疑等を視聴して、賛成・反対双方の言い分を踏まえて意見を述べるよう指示したのですが大半が賛成で驚きました。以前に課題とした「ハンバーグ定食は和食か洋食か」と同様におよそ半々と予想していたのですが、あっさりと与党参考人や政府答弁に同意している学生が4割近く、反対意見に理解を示しながらも最後は賛成に回るものがやはり4割。先年の種子法廃止以来の流れを批判的に講義した上でレポートを課した小生は呆然としてしまいました。

最後に、ここ10年ほどユニオンの活動に思うように参加出来なくて申し訳無く思っております。とくに非常勤職員の待遇改善については自分にも何か出来た事があるのではないかと忸怩たる思いがあります。また先日の地震で思い出しましたが、以前は災害の度にユニオンでカンパを募っていました。これは復活したいですね。皆さま長い間お世話になりました。

権利を実体化するユニオンの力

教育学部教授 片岡洋子

31年間勤めた千葉大学を定年退職する日がやってきました。長年、お世話になった千葉大学ユニオンの皆様にこの場をお借りしましてご挨拶させていただきます。私は1990年2月16日という中途半端な時期に千葉大学に講師として採用されましたが、旧姓で研究活動をしていたため、採用手続きの書類をすべて戸籍姓のみに書き直さなければなりませんでした。当時はいくつかの部局に教職員組合があったものの、全学組合はまだありませんでした。その年の5月ごろだったと思いますが、千葉大学の現状をなんとかしたいという思いを抱いている女性教員数名が当時の教養部組合委員長の研究室に集まって話しあいました。その結果、一つは旧姓使用を認めること、もう一つは産休にかかる期の非常勤講師を本部が手当すること、当面はこの2つを要望していこうとまとまりました。そして半年後、学長交渉予備折衝で意外にもその2つの項目がすんなりと認められ、1991年1月に文書で確認されました（「千葉大学ユニオンニュース73号」2012年12月参照）。もし千葉大学に組合がなく、ひとりで不満を抱えていたら、私の千葉大学でのスタートは全く違ったものになっていたでしょう。

教育学部の支部活動では、卒論指導のありかたを発表し合う教研活動がおこなわれていたことも印象的でした。教授になると組合を抜けなければならないことになっていたのですが、こうした学習会には元組合員の教授の方々も参加されていて、教員養成学部の出身ではなかった私にとって、教育学部の教職課程について具体的に学ぶ場でもありました。

1997年度、私が教育学部支部長をしていたときには学部長、事務長に交渉して、育児休業中の臨時的任用教員採用の教育学部申し合わせができました。2015年度から5年間、教育学部附属小学校長を兼任していたときには、育児短時間勤務の教員が給与をカットされている分非常勤講師を雇えるように、当時の三宅晶子ユニオン委員長に申し入れ、本部に交渉してもらい実現しました。

学問の自由と教職員の権利を守り保障させるために大学教員が労働組合に入り活動することによって、やがて労働者となる学生に身をもって教えることが多々あると思います。そのような意味でも今後の千葉大学ユニオンの発展を祈念しております。忙しくてくじけそうになることもあるかと思いますが、どうぞ今後ともがんばってください。

ユニオン退職者歓送会中止

千葉大学ユニオンでは、毎年、退職または他の大学等に異動される方々をお招きし、歓送会を開催してきました。歓送会では、長きにわたって千葉大学で勤務され、千葉大学ユニオンの組合員として活動されてきた退職・異動者の方々にご参加いただき、さまざまなお話をうかがってきましたが、今年度は昨年度に引き続き新型コロナウイルスへの対応のため、誠に残念ですが、歓送会を中止することといたしました。

この度、千葉大学を退職・異動される組合員の皆様には、これまでの千葉大学ユニオンの活動へのご協力に、心より御礼を申し上げます。皆様のますますのご健勝とご活躍を祈念いたします。

千葉大学ユニオンに入りませんか？

千葉大学ユニオンは、千葉大学で働く教職員でつくる労働組合です。常勤・非常勤といった雇用形態の違いや、職位・職種を問わず、千葉大学で働かれている方であればどなたでも加入できます。

千葉大学ユニオンの主な活動は、教職員の労働条件について大学と協議・交渉して改善をはかることです。ユニオンが大学と交渉している労働条件には、給与の条件や、解雇・雇止め、大学内でのさまざまな職場での労働環境の改善が含まれます。これまでも、ユニオンでは、大学の教職員から寄せられた相談を踏まえ、大学に労働環境の改善を申し入れています。雇

止め撤回につながった例として、ユニオンニュース109号などをご覧ください。

＜= ニュース109号（PDFが開きます。）



こうしたユニオンの活動を支えるのは、ユニオンに加入している組合員の相互の協力です。千葉大学ユニオンは、労働組合法に基づく労働組合であり、労働者が自主的に、使用者である大学から独立して運営している団体です。ユニオンの運営は、毎年、ユニオンの組合員全員で投票して、委員長をはじめとした執行委員を選ぶことで行われています。また、ユニオンの運営に関する経費は、すべてユニオンに加入した組合員がおさめる組合費によってまかなわれています（組合費の額は、職位や雇用形態などによって応能負担とし、組合員の多様な事情を考慮して決定しています）。

このようなユニオンの活動をさらに発展させていくには、ユニオンに加入する教職員の数が増えることが必要です。ユニオンの組合員が増えることで、団体としての経済的基盤がより安定します。さらに、組合にさまざまな意見を届けてもらい、その意見をもとによりよい労働条件の実現を、大学との協議・交渉を通じてはかっていくことが可能となります。

千葉大学ユニオンでは、随時、ユニオンへの加入を受け付けています。ユニオン組合費は現在以下の通りです。

教授：	4,800円
准教授：	3,600円
教授・准教授以外の常勤職員：	2,400円
非常勤職員：	1,000円

活動の詳細は、ユニオンHPをご覧ください。過去のユニオンニュースも見られます。

HP：<http://www.age.cc/~cuu/>



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。 2021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