



千葉大学ユニオンニュース 第121号 2022年8月31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。

新委員長挨拶

第19期 千葉大学ユニオン委員長
溝上陽子

第19期の千葉大学ユニオン委員長を務めることになりました。溝上陽子(大学院工学研究院)です。どうぞよろしくお申し上げます。以前に一度執行委員を務めたことはあるものの、ユニオンの活動については分からないことが多く恐縮ですが、私自身も勉強しながら、精一杯努めていく所存ですので、ご指導、ご協力のほど、どうぞよろしくお申し上げます。

就任してからの短い期間にも、雇い止めやハラスメントの問題などが耳に入ってきています。これらの問題に直面した際に、あきらめて退職せざるを得ない状況に追い込まれている方もいらっしゃると思いますが、労働者の権利や、働きやすい環境、心身の健康は守られるべきものです。弱い立場にいる方や困っているみなさまのお役に立てるよう、ユニオンは活動してまいります。

ここで、今期のユニオンの活動方針について簡単に述べたいと思います。千葉大学は、社会的要請の変化に合わせた改革を進め、そのプレゼンスを高めようとする努力を積み重ねています。しかし、こうした改革によって、大学で働く教職員の労働条件が悪化したり、社会的要請に応えた教育・研究に邁進しようとするあまり短期的な成果を出しにくい基礎的研究が軽んじられたり、教育・研究活動の持続性が損なわれたりする可能性もあります。国立大学法人をめぐる全国的動向について情報収集を行いつつ、働きやすく学びやすい大学づくりを目指して、団体交渉の申し入れ・懇談・協議・質問書提出等を引き続き実施していきます。具体的な活動としては、下記が挙げられます。

労働条件の改善を目指して

雇用期間が5年を超えた非常勤講師や非常勤職員に無期転換申込権が発生する事例は、2018年4月から始まりました。13期以降取り組んできた「5年雇い止め問題」について、引き続き必要な交渉を継続していきます。さらに、2022年度末には「科技イノベーション活性化法」による特例対象者(研究開発業務に従事する者)に無期転換を避けるための「10年雇い止め問題」が起こることが懸念されています。千葉大学における実態を把握し、適切な対応を要求していきます。

その他、教員に対する新しい業績評価制度や新年俸制について、教員の研究・教育等の活動は専門分野により

多種多様であるなか、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。また、若手研究者の安定的な雇用確保と研究環境の改善を実現するため、テニユアトラック制や年俸制が適切に運用されているかどうかを常にチェックし、必要に応じて改善を求めていきます。技術系職員の昇格・昇給問題や、入試手当問題についても引き続き取り組んでまいります。

交流の拡大のために

教職員の交流・親睦を深め、ユニオンの活動をより発展させるために行われていた新入教職員歓迎・交流会、千葉大学駅伝大会、退職者・異動者歓送会等の行事は、コロナ禍のために2年以上休止しております。状況を考慮しつつ、再開が可能になりましたら、積極的に交流の機会を設けていきます。

ワーク・ライフ・バランスがとれた安定的な雇用環境の下で、教職員それぞれの努力の成果が正当に評価されるような職場づくりを目指して、今期の執行委員一同、協力して活動してまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

最後に、みなさまへのお願いです。ユニオンの加入者は年々減少傾向にあります。研究活動に忙しかったり、現状で特に問題に直面していなかったりと、ユニオンの活動に関心が薄い方も多いかと思えます。しかし、ユニオンで取り組んでいる課題は全ての方に関係することです。同じ大学に勤めている者ですが、お互いに助け合える体制を構築することは非常に重要だと思います。また、大人数が結束することで解決につながることもあると考えられます。ぜひ、多くのみなさまに加入していただければ幸いです。

第19期 千葉大学ユニオン新役員

新執行部のメンバーです。労働関係の相談等は、ユニオン事務室へのメールや電話か、お近くのメンバーにご相談下さい。

委員長:溝上陽子(工), 事務局長:山田俊輔(文・人社)

副委員長:小関悠一郎(教育), 安藤哲哉(理)

執行委員:森川セーラ(国際教養), 皆川宏之(法政経),

岡林伸幸(法政経), 木下龍(教育), 柳井重人(東葛),

内山直樹(文・人社), 太田国則(工), 大濱哲夫(理)

会計監査:戸丸仁(理), 早乙女英夫(工)

非常勤職員の雇止めと 研究者等の10年雇止め問題

最近、理化学研究所などの研究機関や国立大学の研究者が今年度末に一斉に雇止めになるおそれがあることがニュースサイト等で報じられ、国会においても取り上げられました。来年3月末で雇用期間が10年となる有期雇用の研究者等が対象で、文部科学省の回答によるとその数は4千人以上、千葉大学においても今年2月の時点で94人の教職員が該当することが指摘されました。なぜこのような問題が起きているのでしょうか。

ユニオンには非常勤職員の方から5年での雇止めについて多くの相談が寄せられますが、この5年での雇止めも研究者の10年雇止め問題も根拠となるルールは共通です。相談を寄せられる方々の中には、どういうルールによって契約が延長されたり終了されているのかご存じない方も少なくありませんので、まず、雇用契約に関する法律や大学が定めている規則をおさらいしましょう。

2012年に労働契約法が改正され、雇止めに関わる大切なルールが定められました。

1. 無期転換ルール

有期労働契約の繰り返しにより通算契約期間が5年を超えたときは、労働者が申し込めば期間の定めのない無期労働契約に転換できることになりました。

2. 「雇止め法理」

使用者は合理的な理由なく雇止めをすることはできなくなりました。

これらのルールにより、長い間雇止めの不安を抱えながら有期労働契約で働いていた人が、無期雇用に転換されて安心して働き続けることができるような仕組みができました。一方で、無期転換を避けるために通算5年をもって雇止めにすることも行われるようになりました。また、無期転換ルールが施行された2013年4月1日以前から働いていた人については、この施行日を起点に契約期間を通算することになりましたので、5年後の2018年3月末に通算5年を迎える人が多く発生し、その人達の雇止めが問題となりました。

千葉大学では、非常勤職員の契約期間などは国立大学法人千葉大学非常勤職員就業規則に以下のように定められています(webサイトで検索すればすぐ見つかるのでぜひ読んでみて下さい)。

1. 契約期間は年度内。勤務実績が良好で業務上必要がある場合は、更新できる。
2. 通算3年まで。勤務実績が良好で業務上必要がある場合は、さらに2年更新できる。
3. 通算5年まで。勤務実績が「特に」良好で業務上必要がある場合は、さらに更新できる。

つまり、通算5年を迎えた時点で条件を満たせばさらに契約が更新され、無期転換を申し込む権利が得られるルールになっているのですが、実際は多くの職員の方が

「特に良好」ではないという理由で5年で雇止めになっているということは、多くの教職員に知っていただきたいことです。

さて、次は研究者の雇止めですが、大学や研究開発法人等の研究者等については、科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律(科技イノベ法)において、無期転換の申込ができるまでの期間を通算10年とする特例が定められています。したがって、2013年4月の改正労働契約法の施行から満10年となる2023年3月末に通算10年を迎える研究者が初めて発生することになりますが、多くの大学・研究開発法人等では、無期転換を避ける目的で有期雇用の期間の上限を10年とする規則を定めており、この規則を理由に来年度末に雇止めされる可能性のある方が大量にいることが問題とされているのです。今年5月の国会で文部科学省は、国立大学法人で3099人、国立研究機関で1390人が雇い止めの対象となり得ると答えています。

千葉大学では、上記非常勤職員就業規則や国立大学法人千葉大学特定雇用職員就業規則で次のように定められています。

1. 通算10年まで。勤務実績が「特に」良好で業務上必要がある場合は、さらに更新できる。

つまり、非常勤職員の方の5年雇止めと同様に、「特に良好」でないという理由で来年3月で雇止めになる可能性のある方がいるということです。これらの雇止めは表向きの理由がどんなものであれ、無期転換を避けるための雇止めであって、働く人が安心して働き続けられるようにしようとする労働契約法の趣旨に真っ向から反するものであることを、有期雇用職員の採用に関わっている教職員の皆さんには自覚していただきたいと思います。

この科技イノベ法の特例対象者には研究者ばかりでなく、研究を支える技術職員なども含まれます。千葉大学においても、通算5年を越えて無期転換を申し込んだ技術職員に対して、この特例対象者であることを後付けの理由として転換を拒否した事例も発生しています。厚生労働省は、大学等の教職員であることをもって一律に特例対象者とするものではないとしており、また、特例対象者として契約を結ぶ場合は、書面によって明示する等、対象者が了知できるように求めています。特例の対象者とする事務手続きが全く行われておらず、対象者とされていることをご本人が全く知らされていなかった事例もありました。

有期雇用職員の皆さんには、ぜひ一度ご自分に適用されている就業規則などのルールを確認していただき、法令や規則に違反するような扱いが行われたときにはユニオンにご相談下さい。

ユニオンに加入しませんか
加入を希望される方は、メール
や電話でお問い合わせいただく
か、ホームページをご覧下さい。
ホームページはこちらから→

