



千葉大学ユニオンニュース 第 98 号 2017 年 1 月 27 日

編集・発行：千葉大学ユニオン 事務局：西千葉キャンパス旧薬学部 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。

2016 年 12 月 22 日の団体交渉の要約について

千葉大学ユニオン委員長 安藤哲哉

組合側からは、志田昇・首都圏大学非常勤講師組合書記長、安藤哲哉・千葉大学ユニオン委員長、非常勤講師が、大学側からは、安村勉理事(人事・情報担当)、猿渡政範理事(総務担当)と、企画総務部長、人事課長及び職員課長等の事務職員が出席して、10 時から約 1 時間の交渉が行われました。

議論の詳細は割愛しますが、以下の交渉内容となりました。

国立大学法人千葉大学非常勤職員就業規則(以下、非常勤職員規則と呼ぶ)自体は、改正しないが、平成 28 年に追加された第 29 条「特別の事情によりこの規則によることができない場合又はこの規則によることが著しく不相当であると学長が認める場合は、別段の取扱いをすることができる。」という規定を機動的に運用して、勤務成績が良好な者で、業務の都合により必要のある場合には(今後採用する者を含めて)、5 年を超えて再採用することがある。非常勤職員については(現在は 3 年で採用を終了する者が少なくないが)、優秀な者はもっと積極的に再採用するようにする。非常勤講師については、5 年を超えて授業科目を開講する必要があり、同一の非常勤講師が担当する場合には、(65 歳の定年までは)5 年を超えても再採用することがある。このことは、文書にして、後日、各部署に通知する。

さらに、安村理事からは「優秀な人は、6 ヶ月のクレーンオフ期間を置いたら他所に逃げてしまう。(事務や病院業務を担当する)非常勤職員についても、仕事を覚えて本格的に働けるようになった人達を、そこで終了にしていたら、まともに業務がまわらない。それは、研究・教育・大学運営にとって大きなマイナスである。非常勤職員規則改正は現在考えて

いないが、例外規定(第 29 条)をうまく運用することにより、優秀な人達を積極的に再採用していきたい。」という見解の表明がありました。

非常勤講師について、「担当科目がなくなった場合でも、他に担当できる科目があり教授会が承認した場合には、継続して雇用することがある。」という安村理事の説明もありました。

★ 各部署の教職員の皆様へのごお願い

数年前、執行部が各部署を回って「今後新たに採用される非常勤職員は、非常勤講師を含めて 5 年を超えて雇用できないこと」を周知されました。しかし、その後、首都圏大学非常勤講師組合との交渉で「現在勤務している非常勤講師については、継続して授業科目を開講する必要があるときは 5 年を超えて雇用することがある」という確認がなされ、平成 28 年の非常勤職員規則の改正で、この確認事項を明確化させるため上記の第 29 条が追加されました。ただ、当時の人事課長の説明では「5 年を超えて再採用できるのは極めて例外的な場合に限られる」というニュアンスであったと思います。そういう経緯で、教職員の大半の方は、5 年を超えての非常勤職員の雇用はできない、と認識されていることと思います。上に述べたように、この例外規定を、もっと機動的に運用していく、というのが安村理事の説明でした。今後、そのことを文書化して、各部署に通知する予定とのこと。ユニオンとしても、通知内容をきちんと確認するとともに、3 年目、および、5 年目における再採用については、そのハードルは従来より低くなっていることを、十分周知していきたいと思っています。

2017年1月19日団体交渉申し込み

前述の団体交渉の結果を受け、1月12日のユニオン執行委員会で議論をした結果、例外規定の運用で5年雇い止めを回避するのは好ましくない、という意見が提出されました。その後、首都圏非常勤講師組合とも議論した結果、連名で下記のような文書で、1月19日に、千葉大学本部に再度の団体交渉を申し込みました。

団体交渉申入書

2016年12月22日の団体交渉において「国立大学法人千葉大学非常勤職員就業規則」（以下、非常勤規則と略す）第29条を弾力的に運用することにより、非常勤講師・非常勤職員ともに、勤務成績良好な者は、5年を超えて再任用する」との回答を頂きました。この方針は、首都圏非常勤講師組合および千葉大学ユニオン（以下、両方を総称して組合と略称する）側の要求の方向を一致しており、大変感謝しています。

ただ、12月22日の時点では、非常勤規則自体の改正は考えていない、との回答でした。

その後、組合で調べましたところ、別添資料のような、2016年12月9日、および、2016年12月21日の文部科学省大臣官房人事課計画調整班からの事務連絡（資料1、資料2）の存在を知りました。

組合側で検討しました結果、下記の理由で、非常勤規則自体の改正をしないで例外規定の運用で5年雇い止め問題を回避するという方法は、文部科学省からの事務連絡、および、そこで紹介されている厚生労働省からの要請を満足できない、という結論に至りました。

組合では、「非常勤規則第5条第2項および第3項を削除し、替わって、期間の定めのない労働契約に転換することを申し込んだ非常勤講師および職員に対する処遇を明記した条文の制定」を要求します。それにあたっては、5年目の更新のハードルを前回の合意の水準より強化しないこと、一般職員より不利な停年の規則にならないこと等に、ご留意頂きますようお願いいたします。

理由

1. 文部科学省からの事務連絡に書かれているように、通算5年到来前の雇止めについては、個々の事案において、その必要性等について、各国立大学法人に説明責任が生じる。非常勤規定第5条を理由として5年目に雇止めすることは、文部科学省が指摘するように「無期転換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」ことに該当すると司法の場でも解釈される可能性が高く、非常勤規定第5条第2項・第3項は、5年目の雇止めを行うためには何の役にも立たず、存続の意味がない。

2. 一般論としては、転換後の処遇として、正規職員、無期契約職員（有期労働契約時と同じ労働条件で契約期間が無期）、その他多様な正職員（職務限定職員、短時間正職員など）、などの可能性がある。現実的には、無期契約職員に転換することが想定されるが、厚生労働省の作成したパンフレットには「労働条件を維持したままでの無期転換にあたっては、既存の就業規則に無期転換ルールについて規定するとともに、無期転換後も引き続き有期契約労働者の労働条件が適用される旨の条項追加を行う必要があります。社員の就業期間の違い（有期雇用か無期雇用か）に応じて異なる就業規則を制定している場合や、労働日数や労働時間の長短（パートタイムかフルタイムか）に応じて異なる就業規則を制定している場合は、無期転換後にどの就業規則が適用されるか整理する必要があります。また、無期転換により新たな雇用区分を新設して労働条件を変更する場合は、これに対応した就業規則を作成する必要があります。」「新たな雇用区分を設ける場合、職務の範囲や責任、勤務地などの労働条件を明確に規定しなければなりません。また、賃金制度をどうするか、賞与や退職金を設定するか、設定する場合に正社員との関係をどのようにするかも考える必要があります。」と書いてある。現行規定だけで運用することは不可能である。

※資料1,2の12月9日、12月21日の文部科学省事務連絡については、下記URLをご覧ください。

<http://uupltohyo.exblog.jp/23768311/>

（安藤哲哉）

加入申込書

千葉大学ユニオン委員長 安藤 哲哉 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。

2017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