

千葉大学ユニオンニュース 第103号 2017年11月6日

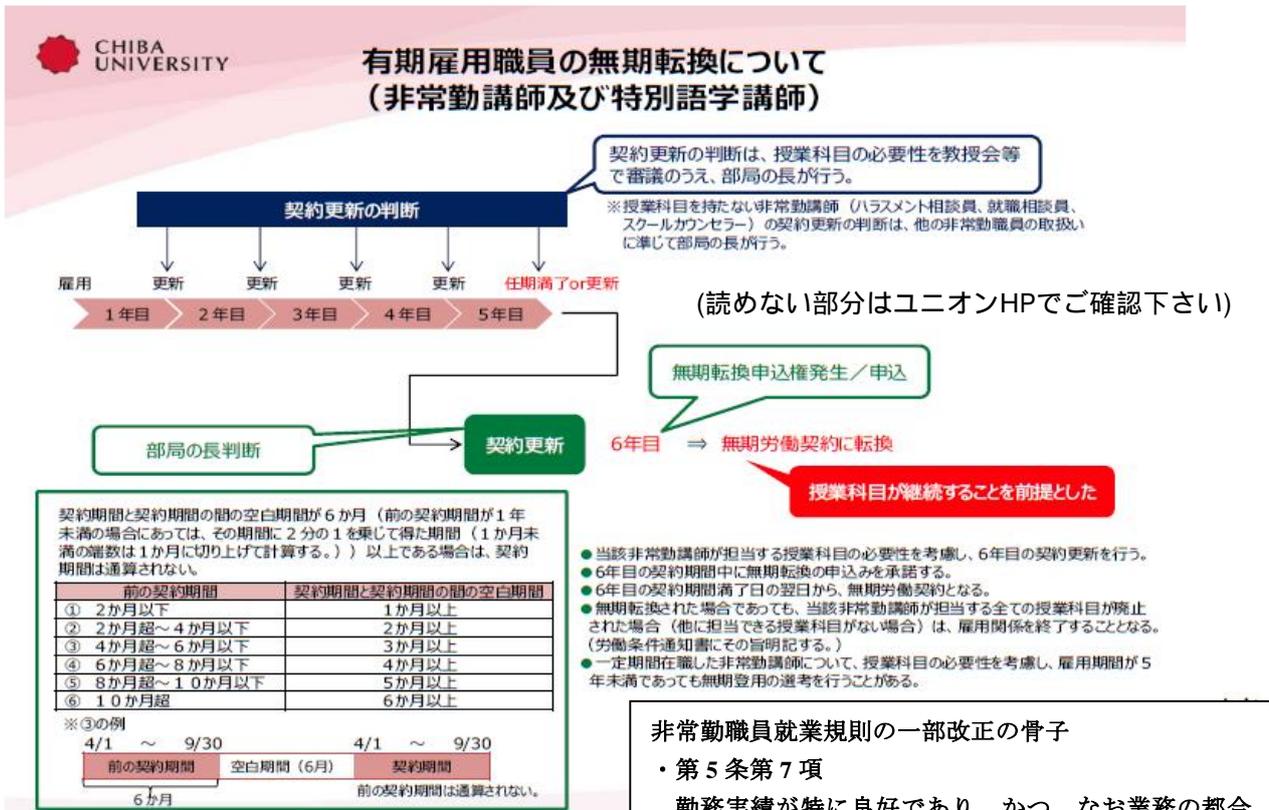
編集・発行：千葉大学ユニオン 事務局：西千葉キャンパス学際研究棟（旧薬学部）1号館119室 メール：cuu@e-mail.jp  
 電話・FAX：043-290-2234 HP：http://www.age.cc/~cuu/（過去のニュースもご覧になれます）  
 ☆職場でお困りのこと、お気づきのこと、ご質問・ご意見をお寄せください。

**非常勤講師・非常勤職員の5年目終了時の契約更新と無期転換へのプロセス  
 5年を超えて契約更新ができることを就業規則で明文規定！**

**速報！**

2017年11月2日過半数代表説明会配布資料の概要

三宅晶子・安藤哲哉



(11月2日過半数代表説明会資料1-1)

2017年11月2日、過半数代表への説明会において、有期雇用職員の無期転換へのプロセス概要と規約改正案が提示されました。5年を超えての契約更新は、当初は非常勤職員就業規則第29条の例外規定の運用という形で考えられていましたが、ユニオンでは2016年度の団体交渉で明文化を求めてきました。今回、5年を超える契約更新については第5条第7項で、無期転換については第5条の2で明文化し、具体的な労働条件については無期転換非常勤職員就業規則を制定することになったことを評価し、今後の適切な実施を求めていきたいと思っております。

無期転換へのプロセス概要については、既に10月12日教育研究評議会で資料が配布されました（ユニオンHPに掲載中）。ユニオンでは、10月18日人事課との懇談で説明を受け、その際、契約更新の基本方針や時期がいまだに不明であることが非常勤職員を不安にさせており、優秀な

**非常勤職員就業規則の一部改正の骨子**

・第5条第7項

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、契約を更新することができる旨を規定

・第5条の2

5年（研究開発力強化法の適用を受けるものは10年）を超えて契約更新をされた者が、無期労働契約の申し込みをしたときは、次の労働契約から無期労働契約に転換する旨を規定

5年（研究開発力強化法の適用を受けるものは10年）未満であっても、勤務実績が極めて優秀なものを無期労働契約に転換できる旨を規定

**無期転換非常勤職員就業規則の制定の骨子**

労働条件は、労働契約法第18条により、直前の有期労働契約と同一条件となる。

定年・休暇・給与・退職手当等について規定

非常勤医師・特定雇用職員に関しても、それぞれの就業規則の改正と無期転換就業規則の制定がなされま

人材の流出にもつながりかねない現状について報告しました。そして、契約更新に際しては、労働者保護の観点から、改正労働契約法第 19 条（一定の場合に不合理な雇止めを無効とする「雇止め法理の法定化」）等を踏まえた適正な実施を方針とし、各部局（特に 5 年の任期満了を迎える当事者とその評価者）にすみやかに契約更新の手順を知らせ、年内には個別に更新への対応をすると同時に、評価を公正に行う体制を確立すべきであるとの要望を伝えました。本稿では、上記配布資料（ユニオンHP掲載中）と人事課の説明に基づき、就業規則改定の骨子と無期転換へのプロセスについて報告します。本部では、11 月 13 日までに意見を集約し、12 月 1 日改正を目指しています。

### **無期転換のルールとは**

2013 年の労働契約法改正により、**有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときに、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）に転換されるルール**のことです。対象となるのは、施行日である平成 25（2013）年 4 月 1 日以降に開始（または更新した）有期労働契約で、**2018 年 3 月末に 5 年目の期限を迎える非常勤講師・職員**です。来年度に向けて契約が更新されれば、2018 年 4 月 1 日を始期とする 6 年目の契約期間中に無期転換の権利が発生します。無期労働契約を申し込んだ場合にはその時点で契約が成立し、7 年目の 2019 年度から無期契約となります。

#### **★ 非常勤講師・特別語学講師の場合**

5 年目を終え 6 年目を迎える非常勤講師の契約更新の判断は、授業科目の必要性を教授会等で審議の上、部局の長が行うことになります。授業科目を持たない非常勤講師（ハラスメント相談員、就職相談員、スクールカウンセラー）については、他の非常勤職員の取り扱いに準じて、部局の長が行います。契約更新されて 6 年目（以降）に入った場合、契約期間中に本人から無期転換の申込みが行われると、無期労働契約に転換されます。但し、無期転換された場合であっても、担当可能な授業科目がなくなった場合には、雇用関係は終了します。来年 3 月で 5 年間継続勤務となる非常勤講師の世話人の教員は、上記を理解して手続きを行う必要があります。

#### **★ 特任教員及び特任研究員の場合**

研究開発力強化法の対象となる特任教員・特任研究員については、適用される法律が異なるため、無期転換申込権が発生するのは 11 年目となります。

#### **★ 非常勤職員及び特任職員の場合**

3 年目の更新後 5 年目を終えて 6 年目を迎える非常勤職員の契約更新の判断は、監督者の評価及び当該業務の必要性に基づき部局の長が行い、将来にわたる雇用経費及び業務の必要性について部局等の考えを記載した書類を企画部人事課へ報告します。契約更新後は、6 年目の契約期間中に当該職員には無期転換申込権が発生し、申し込んだ場合には 6 年目の契約期間満了日の翌日から、無期労働契約となります。

勤務実績の評価の方法については、学部・研究科、病院、附属図書館など部局の実態、および、非常勤職員の職種に応じて多少異なりますが、基本的には課長・事務長等が評価者として指定され、毎年複数回の面談等を実施し「非常勤職員

評価シート」（ニュース最終頁に掲載）を作成します。評価者はそれを部局の長に報告し、部局の長は、それらを検討した上で評価結果及び契約更新の有無を当該非常勤職員に伝え（伝達は評価者に委任することもできます）、必要書類を人事課に提出します。なお、当該非常勤職員と評価者が別室で勤務している場合には、評価者が当該非常勤職員の日常の業務管理者に業務実績の確認をした上で、上記の評価を行います。また、一人の評価者が評価すべき職員の数が多い場合には、評価補助者が指名され、評価を代行することになります。「非常勤職員評価シート」はニュース最終頁に掲載したものが資料として配布されましたが、評価項目については、各部局の専門性に応じて作成されるとのことです。

無期労働契約職員になると毎年の年度末の契約更新手続きがなくなります。給与については有期雇用の場合と基本的に同じです。常勤登用を希望する場合には、毎年所定の時期に実施される選抜試験を受験し、合格する必要があります。なお、雇用されて 5 年未満の非常勤職員を無期雇用職員に転換できることも条文化されました。

期限が定められた教育研究プロジェクト等、特定の業務に従事している非常勤職員及び特任職員については、当該プロジェクト期間を前提としての雇用であることから、上記の対象とはなりません。ただし、引き続き他の教育研究プロジェクト等による雇用に妨げるものではありません（この場合、契約期間は通算されます）。

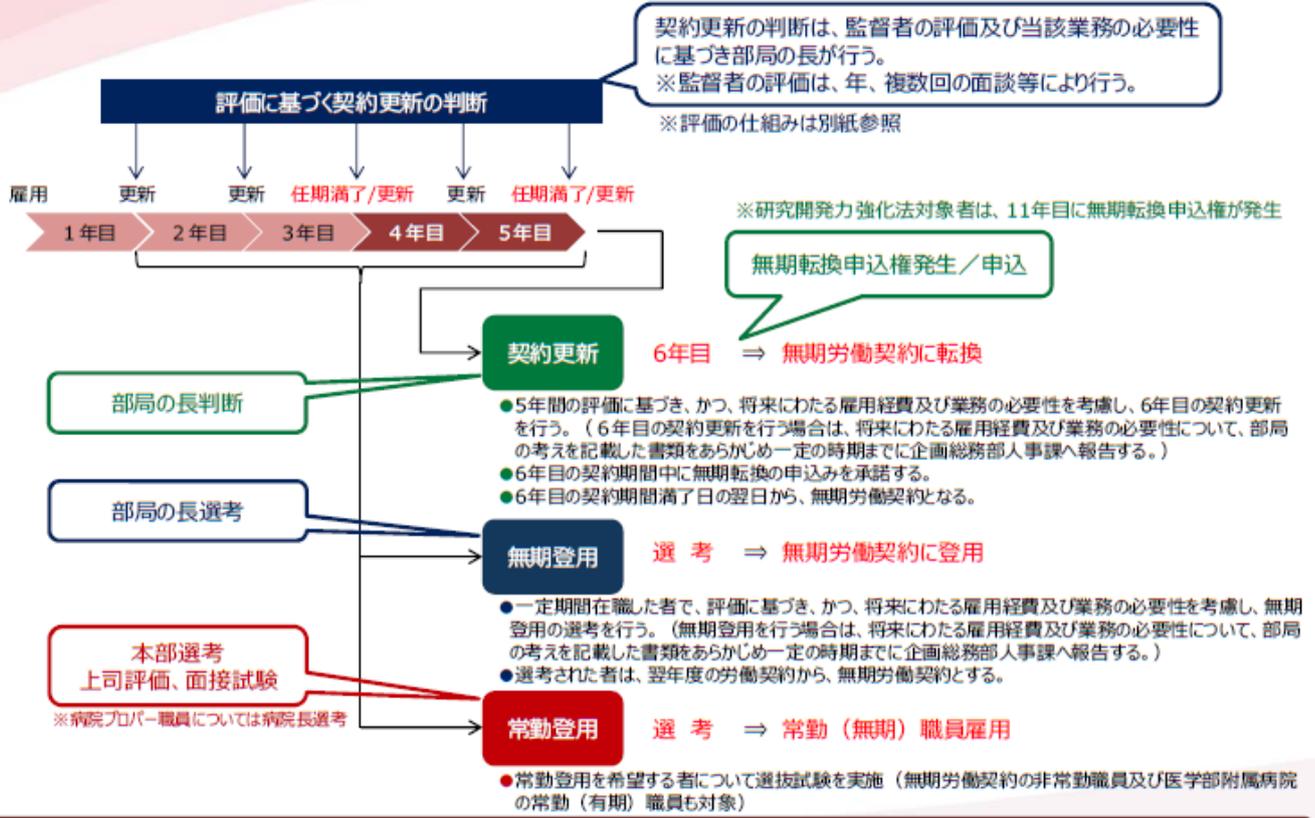
#### **★ 2018 年 3 月末に 5 年目の期限を迎える非常勤職員の方へ**

ユニオンニュース 98 号(2017 年 1 月 27 日)でも紹介したように、非常勤講師・非常勤職員を 5 年を超えて契約更新しないという平成 28 年以前の規定は見直されることになり、一定の条件下で 5 年を超えて契約更新することが可能になりました。「非常勤職員評価シート」は、少なくとも 1 年に 2 回面談等を行うことを前提にフォーマットが作られています。本年度は中間面談を行う時間がない部局も想定されます。また、5 年分の総合評価を行うのに時間も要します。面談をスムーズに行うためにも、非常勤職員の方、また、評価者・日常の業務管理者の方等には、評価シートを参照しながら早めの準備が望まれます。評価結果及び契約更新の有無の伝達は、配布された資料では「少なくとも契約期間満了日の 30 日前まで」と記されていますが、ユニオンからは、来年度のことが分からないまま不安な状態が長く続くことは当該職員にとっても職場にとっても極めて不適切であり、年内には対応がなされるべきであると要望しています。

千葉大学全体で、2018 年度中に 5 年を超えることになる非常勤職員の方は 323 名で、うち、病院が 154 名と最も多く、医学部 57 名、工学部 21 名、事務局 21 名、薬学部 8 名、予防 7 名、教育・理学・真菌各 6 名、園芸 4 名、人社・リモセン・フィールド各 3 名、国際教養・看護・図書館各 2 名、その他 18 名となっています。多くの非常勤職員の方々にとって非常に重要な意味を持つ上記のプロセスが、関係者の協力のもと、公正に、そしてスムーズに実行されていくことが、千葉大学全体の将来にとって、とても大事です。ユニオンは今後もこのプロセスを注視し、取り組んでまいります。



## 有期雇用職員の無期転換について (非常勤講師以外の非常勤職員及び特任職員)



期限が定められた教育研究プロジェクト等、特定の業務に従事している非常勤職員及び特任職員については、当該プロジェクト期間を前提として雇用していることから、評価の対象とせず、あらかじめ定めた雇用期限をもって任期満了とする。なお、引き続き他の教育研究プロジェクト等による雇用を妨げるものではない。(この場合、契約期間は通算されるので留意すること。)

### 大学ユニオンから千葉大学への 懇談申し入れ

2017年10月4日

千葉大学ユニオン委員長 三宅晶子

千葉大学ユニオンは、10月4日に懇談申し入れを行い、下記の申し入れ書を提出しました。

#### 懇談申し入れ書

2017年10月4日 千葉大学ユニオン委員長 三宅晶子  
平素よりユニオンの活動にご理解とご協力を賜り、御礼申し上げます。

さて、昨年度までの協議に引き続き、下記の諸点に関し、懇談の場を設けて頂きたいと存じます。ご多忙中恐縮でございますが、ご協力のほどお願い致します。

#### 1. 5年を超えた非常勤講師・非常勤職員の無期転換への対応

2013年4月施行の改正労働契約法では、有期で5年を超えて働くことと無期契約への転換を求めることができる「5年ルール」が定められ、来年2018年4月がその5年目となる。5月11日大学運営会議で「非常勤職員の無期転換への対応方針

について(案)」が示され、無期転換後の労働条件に関する就業規則等が今秋をめどに作成されると聞いているが、就業規則の内容と無期転換へのプロセスについて確認したい。

#### 2. 育児部分休業を取得した教職員がいる職場への対応

「国立大学法人千葉大学職員の育児休業等に関する規程」では、休業により生じる業務への対応として、「育児休業」と「育児短時間勤務」については代替の職員の採用を認めている(第9条、第9条の11)が、「育児部分休業」(1日30分から2時間の休業)に関しては対応がなされていない。そのため、当該の職場では、まわりの職員の負担が増加する、あるいはそのことを懸念して部分休業取得を躊躇しかねないという状況がある。

この問題を解決するための選択肢として、現在、ユニオンとしては以下の方法を考えている。

- 1) 代替の支援要員を配置できるようにする。そのために、育児休業等に関する規程を改定する。
- 2) 育児部分休業者の減給分の金額を、当該の職場の残業手当として加算し、まわりの職員の負担に対応できるようにする。
- 3) 当該部局の学部長裁量経費として加算し、運用する。
- 4) 両立支援室での支援要員配置制度は現在研究者に限定されているが、附属学校教員にも適用できるようにする。

以上について、協議して改善をはかりたい。

### 3. 技術系職員の昇級・昇格問題

2級の技術系職員については、事務系職員と同じ基準で3級に昇格させてほしいということは、過去にお話した通りである。この件について、昇格が確実に実施されているのか、現状について報告してほしい。

3級から4級の昇格については、部局等によっては、技術系職員の年齢分布とポストの関係で、非常な困難を抱えているところもある。この件については、お互い智恵を借りながら、現実的な解決策をさぐっていきたい。

### 4. センター試験手当の支給について

2013年12月25日の団体交渉において、「多くの他の大学では1日約1万円程度のセンター入試手当が支給されており、特殊勤務手当として位置づけられ給与規程の中に明示されている」ことを根拠に、千葉大学でも同様な手当を支給すべきことを申し入れた。勤務日の振り替えができない教員に対して時間外手当が支給される、という措置は、2012年度までは医学系教員に対してしか支給されていなかったが、この交渉の結果、他の部局でも同様な措置がなされることが確約された。しかし、2013～2016年度においては、医学系、理学系以外の部局では、ほとんど支給実績がなかった。この現状から考え、他の勤務日に振り替え可能であった教員に対して

も、1日1万円程度の特種勤務手当としてのセンター入試手当の支給を再度要求する。参考までに、主な大学におけるセンター試験手当の1日当たりの金額は下記の通りである。

東京大学 8,000～11,000円、東京工業大学 7,000～10,000円、京都大学 1科目当たり2,500円、名古屋大学 9,000円、九州大学 10,000円、群馬大学 10,000円、宇都宮大学 13,000円

## お詫びと訂正

ユニオンニュース第102号の記事「第14回定期総会報告」の中で、議長の妹尾裕彦氏と書記の大和政秀氏のお名前に間違いがありました。総会の際に大変重要な役割を担ってくださったお二方についての報告であるにもかかわらず失礼がありましたこと、慎んでお詫び申し上げ、訂正いたします。

2017年10月12日教育研究評議会配布資料

**非常勤職員評価シート** 別紙

被評価者	所属：		平成	年	月	日	～	平成	年	月	日
	職名：		平成	年	月	日					
	氏名：		平成	年	月	日					

評価項目 / 着眼点	中間面談 (評価者所見)	最終面談 (評価者所見)
◆知識・専門性 業務に必要な知識を身に付けているか。 業務遂行において、正確性を心がけているか。		
◆協調性 上司や周囲の指示・指導を正しく理解しているか。 上司・同僚や他部署の職員と協力的な関係を構築しているか。		
◆勤勉性 業務に積極的に取り組んでいるか。 指示された業務の期限を守っているか。		
◆向上意欲 日常の業務遂行の状況を改善しようとする意欲はあるか。 将来に向けた向上心 (常勤職員への登用など) を持っているか。		
◆出勤状況 勤務を要する日の出勤状況は十分か。		
◆健康状態 翌年度の契約に向けて、業務の遂行において健康状態は支障ないか。		

全体評価 (評価者所見)	平成 年 月 日
--------------	----------

【評価者】  
所属：  
職名：  
氏名：

(自筆の場合は押印不要)

※3年目及び5年目の評価の際には、それぞれ3年間及び5年間の総合評価を、全体評価欄に記載すること。

労働契約法改正については、下記の厚生労働省ホームページを参照ください。

条文や「雇止めの慎重な検討について」など重要資料がまとめてあります。

労働契約法改正のあらまし | 厚生労働省

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html)

(千葉大ユニオンHPにも掲載中)