

アクティブ New Active

筑波大学労働組合つくば連絡会 A B

2つの人事院登録職員団体 A・Bは、4月1日から、
国立大学法人法に従い、1つの労働組合になりました。

HP <http://fweb.midi.co.jp/~wout/>

2004年4月8日(木) No. 27
連絡先 齋藤静夫(質工): 内線5012
E-mail ssaito@ims.tsukuba.ac.jp
発行・編集責任者 大井洋(農工)
編集委員 大前比呂思(基医)
大澤良(農林)・中田穂出美(臨医)



< 附属桐が丘養護学校の過半数代表委員会からの情報です >

就業規則案・労使協定案の作成については、大学本部担当者も、はじめてのことなので混乱していますが、指摘事項は、着実に改善されつつあります。

「介護休業」について、就業規則案で、間違いがありました。大学は、訂正するそうです。すでに、就業規則を出してしまった事業場については、新しい規定を実質的に適用することです。

その部分は、第5部休業の14項です。

介護休業の対象となる人が、「生計を共にする家族」となっていますが、育児・介護法では、「労働者の配偶者、父母(配偶者の父母を含む)子と「同居し、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫」となっています。

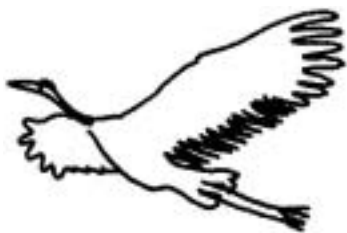
< 船橋の労働基準監督署は就業規則を受理 >

附属聾学校では校長と話し合い、就業規則の主要な問題点を伝えました。就業規則の意見書の添付が少しおくれましたが、4月1日に受理されました。

一方、池袋の労働基準監督署では、「この理由では、就業規則を受理できない」と言われたとのこと。8日か9日に提出することになります。

それにしても、こんなに不十分な就業規則と手続きになったのは、前事務局長が、就業規則案の作成を中断させ、「国立大学法人筑波大学職員の任用に関する規則」を作れと言ったからです。

「立つ鳥、おおいに後を濁す」です。人事課職員は、一生懸命努力しても、こういう状態になって、たいへんかわいそうだと思います。あまり、きつく言わないようにしましょう。



生命環境科学研究科

大井洋

< 本部事業場の過半数代表の選出について >

3月24日に、前回の候補者と代理人が、人事課長同席のもとで話し合いました。過半数代表の選出方法について、私、齋藤静夫さん、大前比呂思さん(海外出張のため委任)の3人は、民主的に代議員を選出し、過半数代表委員会を選出する方法を提案しました。しかし、単記投票と決戦投票の方式となり、残念です。最終的に、過半数獲得者があっても、過半数代表委員会あるいは職場代表者会議をつくり、就業規則案と労使協定案について意見をまとめ、教職員投票権者の過半数による信任投票が必要です。

< 就業規則案、労使協定の当局案の作成が遅れた原因 >

11月以降、大学の委員会の労働条件分科会は開催されませんでした。齋藤静夫さんもこの委員でした。ごく最近、前事務局長が就業規則案の作成を中断させ、「国立大学法人筑波大学職員の任用に関する規則」の文案作成を職員に指示したとの話が語られています。無駄な作業でした。学長・副学長の前執行部については、就業規則等および労働基準法について全く不勉強で、専門家の力を結集するなどの方策もとりませんでした。現執行部については、水面下で何も見えません。

< 教職員の過半数代表者にだれを選ぶか >

この間の経緯を見てきて、私は、働く者の立場から、本学の法人としての出発を危惧しています。石田東生さんは、取組方針で「就業規則・労使協定を見直すことを新執行部に約束させる」と書いています。もっとも、「約束させ」というのもおかしなことで、石田さんには、当局の立場から、新理事・副学長と学長特別補佐をしっかりと支えていただきたいと思います。

大学本部等事業場における過半数代表者の候補者として、
生命環境科学研究科・大井洋 を推薦いたします。

(齋藤静夫) 先の過半数代表者選出選挙におきましては、私の予想をはるかに越えるご支持をいただき有り難うございました。筑波大学教職員組合に関わるようになって3年、専ら技術職員の地位向上や待遇改善を主なスタンスとして活動してきました。この間、大井さんとは二人三脚で様々な問題に対処してきましたが、彼の問題に対する分析の深さと決断力、そして実行力は代えがたい資質であります。4回を数えた「法人化問題シンポジウム」の開催は彼の実行力なくしてはありえなかったものです。この一連の過半数代表者選出選挙の方法には多くの不備を感じておりますが、1名選出という状況のもとで、私は技術職員の声が反映できる大井洋さんを推薦します。私以上のご支持を大井さんをお願い致します。

(大前比呂思) 大井洋さんは、筑波大学労働組合つくば連絡会の書記長をされ、教職員の勤務条件の問題に、積極的に関わってこられました。特に、任期付き教員の法人化後の有期雇用契約の問題では、大学当局の方針がころころ変わり混迷を深める中で、適切な対応をとって頂き、法人化後、不利にならない雇用形態が守られました。労働組合の形骸化が進む中、少人数組合であっても、十分その代表者としての役割を果たしてこられた大井さんを過半数労働者代表として推薦いたします。

(高橋三保子) 大井洋氏は、どのような意見にも偏見を持たずに真摯に耳を傾ける包容力に富んだ方です。決してあせらず、おだやかなお人柄で、しかも大切なポイントをはずさない鋭さをお持ちです。ゼロから意見を集約するにはうってつけの方として、大井氏を推薦いたします。

() 大井洋氏は、何事もまじめに取り組み、人情味があり、個人個人を大切に考えて下さる方です。そして、ちゃんと、ツボをおさえ判断のできる方です。大井洋氏を推薦いたします。短い推薦文ですが、是非私たちの代表になって頂くことを願っております。

(大澤 良) 候補者は、過去3年間にわたり4回にわたる法人化問題シンポジウムを企画・開催し、大学における研究・教育の今後、あるいは大学においてより働きやすい労働環境の構築はどうあるべきかなどの問題を皆で考える場を提供し、法人化後の新しい大学像を明確にする活動の推進力として尽力してきました。また、2001年の筑波大学教職員組合つくば部会発足以来、筑波大学教職員が直面した数多くの問題を大学本部と粘り強く交渉し、その解決の道を探ることに大きな役割を果たしてきました。さらに法人化後を考え、筑波大学教職員組合の人事院登録を行うなど民主的な労使関係の構築を念頭に置いた活動を精力的に行ってきました。これらの活動は筑波大学教職員

組合HP (<http://fweb.midi.co.jp/~wout/>) に詳しく掲載されています。法人化後は、就業規則や労使協定、さらには労働協約により教職員の労働条件が決まってきます。労使協定の締結に際して、私たちは、これまでの実績を踏まえて労働者の過半数代表者として大井洋氏を強く推薦するものです。

なお、齋藤、大前両氏を支持して下さった方々の声を無視することがないように、また、教員を中心としたものの考え方が前面に出ることがないように留意しながら、代表の役割を果たすことを確認し、大井氏を推薦することでまとめました。

() 自主的かつ民主的な労働組合活動は健全な大学運営に必須です。これまで、大井洋さんは、筑波大学教職員組合の地道な活動を支えてきて下さいました。皆様、是非ご賛同ください。

() 候補者は筑波大学教職員組合つくば部会が発足してから、職員が直面する問題点を常に客観的に真剣に聞き、さらに冷静に適切な解決策を打ってきました。そのため、多くの問題が解決されました。また、法人化後の労働条件に関する混沌とした問題を解くため、数回のシンポジウムを開催し、大学教職員の雇用条件を解説してくれました。大多数な教職員の声を大学当局に届ける役割を確実に果たせる大井洋氏を労働者の過半数代表として推薦いたします。

() 法人化後に求められる自律的かつ透明性の高い組織運営はどのようにして実現されるのであろうか？ 本学は、ともすれば、文科省にたよりすぎて来ました。候補者はこの本学の現状を冷静に分析し、考えるべく数回に渡る法人化シンポジウムの企画をしました。法人化シンポジウムの内容は多岐に渡りましたが、特に複雑化する法制度面での解説は、我々理科系の人間にたいへんありがたいものとなりました。もちろん我々教員にとっては、法人化後も安心して教育と研究にとり組める体勢づくりが不可欠です。そのためには大学全職員の現状を結集して、当局と交渉をしなくてはなりません。大井洋氏はすぐれた現状認識とずば抜けたバランス感覚を兼ね備えており、労働者の過半数代表として安心してその大任をお願いできる人です。

() 大井洋氏は頼りになる方です。人の立場にたって物事を考えられる方だと思います。いつも冷静だけれど決して冷たくはない、春風のようにホワンとしているようでやるべきときはびしっと決める。代表にふさわしい方だと思います。

番号	所 属	氏 名
1	生命・情報等教育研究支援室(質工)	齋藤静夫
2	基礎医学系	大前比呂思
3	生物科学系	高橋三保子
4	農林学系	大澤 良
5	臨床医学系	中田穂出美

推薦者

番号	所属	氏名	番号	所属	氏名
6	機能工学系		32	農林工学系	
7	基礎医学系		33	農林工学系	
8	人間総合等教育研究 支援室(医学)		34	農林工学系(外部資 金産学連携研究員)	
9	農林工学系		35	臨床医学系	
10	農林工学系		36	基礎医学系	
11	応用生物化学系		37	基礎医学系	
12	農林学系		38	応用生物化学系	
13	農林学系		39	生命・情報等教育研究 支援室 非常勤職員	
14	農林学系		40	応用生物化学系	
15	農林学系(農林技術セ ンター八ヶ岳演習林)		41	応用生物化学系	
16	農林学系		42	社会工学系	
17	農林学系		43	人文・数理等教育研 究支援室(地球)	
18	下田臨海実験 センター		44	社会医学系	
19	下田臨海実験 センター		45	生命・情報等教育 研究支援室	
20	物理学系		46	臨床医学系	
21	人間総合等教育研究 支援室(医学)		47	人間総合等教育研 究支援室	
22	農林学系		48	農林学系(農林技術セ ンター井川演習林)	
23	農林工学系		49	生命科学動物資源セン ター 人間総合(医学)	
24	応用生物化学系		50	アイソトープセンター 人文・数理等支援室	
25	農林工学系		51	生命・情報等教育研 究支援室(物工)	
26	農林工学系		52	生命・情報等教育研 究支援室(機工)	
27	農林工学系		53	農林工学系	
28	人文・数理等教育研 究支援室(第一)		54	応用生物化学系	
29	農林工学系		55	農林学系(農林技術 センター)	
30	農林工学系		56	農林技術センター	
31	農林学系		57	生命・情報等教育研 究支援室(電情)	

過半数代表者となった場合の取組方針 大井洋

対等で良好な労使関係を築く

現時点の就業規則案と労使協定当局案は、不十分な内容です。1回の意見書添付と1回の労使協定締結で終わるものではありません。代表の任期は1年です。みなさんのご協力を得て対等で良好な労使関係を築き、教職員の要求をまとめ、大学当局と交渉します。

過半数代表委員会をつくる

私たちは、就業規則の意見と労使協定をまとめるにあたり、民主的に代議員を選出し、代議員総会によって正代表および副代表の過半数代表(団)を選出することを提案してきました。

そこで今回は、全候補者、推薦者の方々の協力を得て、過半数代表委員会をつくる必要があると考えています。委員は、過半数代表者、教員、技術職員、事務職員の計5~9名程度で作ります。この委員会で、就業規則の意見、必要な労使協定について検討を行います。

必要な時期に、教職員による過半数代表委員会の信任投票を行います。また、来年度の過半数代表の選出方法を提案します。

就業規則に対する意見(概要)

1. 就業規則の位置付け、用語の問題

就業規則は、労働基準法の規定により、定めなければならないものです。また、国家公務員法等の用語をそのまま使うのではなく、今後適時、改定することが必要です。

2. 第2部 採用(勤務条件の明示)

採用にあたり、有期雇用の(任期付教員)の場合には、文書で、再雇用(再任)の有無、再雇用(再任)の判断の基準についても、明示すべきです。このことは、厚生労働省労働基準局長の通知(平成15年10月22日基発第1022001号)にもあります。

3. 介護休業

扶養していない別居の親が介護の必要な状況になった時、休業がとれる明確な規定にあらためる必要があります。

4. 第3部 転任と異動、転勤について

本学は、事業所が広域にわたっており、転勤の場合、職員の生活上の不利益には十分配慮がなされるべきです。このような場合、民法625条1項4)に基づき、本人同意は不可欠です。本人同意の上、を明記することが必要です。

5. 第4部 分限、降任・免職について

具体性を欠く事由で降格、解雇ができる表現になっています。また「組織の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合」とありますが、これは、国公法第78条第4項6)の規程そのままです。是正が必要です。

最高裁判例では、解雇の四条件が確定しています。経営上の必要性が存在すること 解雇を回避する努力義務を履行すること 被解雇者の選定が、客観的で合理的な基準によりなされること 被解雇者及び労働組合に

対して事前に説明し、納得を得よう誠実に協議を行うこと等です。これらに基づかない整理解雇は認められません。

6. 第6部 定年について

職種によって異なる定年を定めています。現行の年齢を引き継いだものではありませんが、労基法第3条の均等待遇違反です。全員65歳とするべきです。また、職員の60歳定年を残す場合には、定年後の再雇用について本則で明確な規定を行うべきです。 国家公務員については、再任用制度があり、任命権者には再任用を行う努力義務があり、現在実行されています。

7. 第12部 勤務時間について

第2項に「職員の始業及び終業の時刻は、服務監督者が定める」とあります。本事業場は、従来、「筑波大学職員の勤務時間等に関する規程」で勤務時間が定められており、当面、これが準用されれば問題はありませぬ。

実労働時間を延長して、終業の時刻を17時15分などとするのは、民間の時短の流れに反します。

第4項で、休日を日曜日・土曜日に限り、第5項で、国民の祝日に関する法律に規定する休日、12月29日から翌年の1月3日までの日を「職務専念義務を免除される日」としています。いずれも休日とするべきです。

第8項に大学教員について「裁量労働制」が規定されています。大学教員に対する同制度は、昨年10月に厚生労働省告示第354号によって、専門業務型の職種に加わったばかりです。「裁量労働制」の導入と運用については、慎重に対応します。

第9項に農林技術センター及び生命科学動物資源センターの技術職員について「変形労働時間制」が規定されています。両センターにおいては、当番制で、技術職員の休日出勤が行われてきましたが、少額の手当があるだけでした。規定による休日出勤手当を支払い、また、休日出勤の代休を取れるようにするべきです。

8. 第14部 給与について

公務員身分でなくなることに伴い、教職員本人が負担する“雇用保険の加入による本人負担分”は、俸給に上乘せられて支給されてしかるべきです。

9. 第17部 福祉及び利益の保護について

第5項「不利益な処分に関する説明書の交付」は、国公法第89条第1項の内容ですが、これは、同法第90条以下の不服申立と一体のものです。これだけでは、職員の保護、救済規定を欠き、一方的です。労使が参加する保護・救済委員会(仮称)などが必要です。

10. 付録第1 休暇の付与単位

従来からの「筑波大学職員の勤務時間等に関する規程」が準用されれば問題はありませぬ。

労使協定案に対する対応(概要)

1. 4週単位の変形労働時間制、および 2. 専門業務裁量労働制 については、慎重に対応します。