

筑波大学教職員組合 つくば連絡会ニュース

2003年11月28(金) No. 21
連絡先: 内線5012 (齋藤静夫)
E-mail ssaito@ims.tsukuba.ac.jp
ホームページ <http://fweb.midi.co.jp/wout/>
発行・編集責任者 松本栄次(地球)

筑波大学教職員組合は11月25日、大学本部と団体交渉(話し合い)を行い、
組合が先に提出していた5項目要望書について、学長から回答がありました。

<本部交渉記録>

2003年11月25日(火) 17:30 ~ 本部棟3階第3会議室

当局側: 吉澤良之・人事課長、大木靖・人事課専門員服務担当、佐藤学・職員係長、中澤秋夫・職員係主任

組合側: <つくば連絡会(つくば部会)> 松本栄次・委員長、齋藤静夫・副委員長(本部執行委員)

大澤良・副委員長、大井洋・書記長、升秀夫(代理)・執行委員

<東京地区(本部)> 丸浜昭・委員長、井上和美・書記、鈴木亨・組織委員長

大学側: 終わりの時間を、一応の目標として19:00でお願いします。では、こちらから自己紹介。

(組合側全員が自己紹介)

学長回答

大学側: まず、5項目要望書の学長回答から。

大学側: 5月30日付の要望に対して、返事が遅くなったことをまずお詫びしたい。この間、いろいろ事情があったことについては御存知と思うが、事務局の上の方まで回して検討した上で、人事課長として回答する。

1. 再任用について

昨年、説明したとおりで変更はない。再任用は平成14年度からの制度で、ただし昨年は、運用面で、過剰と思われる審査があった、というご指摘があったので、本年度は、面接をソフトにした。希望者全員を再任用することについては、当該組織の状況を勘案して、ということで昨年度と変更はない。附属学校教員、事務官・技官などの定年延長については、現在のところ検討していない。

2. 大学教員の定年延長について

3. 任期制について

現在、評議会で継続審議中で、それを踏まえてのことなので、事務的に、現時点ではコメントできない。

4. 就業規則について

法人化準備委員会・任用服務労働条件専門委員会で検討し、ある程度終わったので、就業規則を成文化している。事務的に精査している段階で、12月には専門委員会に諮り、その上で全学に公開し、意見を聞く。

5. 組合への部屋の貸与について

方々に声を掛けているが、現在のところ部屋はないが、引き続き部屋の確保に努める。

回答内容は短い、以上である。

(項目ごとに質疑と話し合い)

組合側: 特に、1. 再任用については、附属学校に関わることもあるので、後半30分を附属学校の関係に当てたい。

2. 大学教員の定年延長について

組合側: 審議中で事務方としてコメントできない、ということだが、要求書は学長に宛てている。最近の「学長私案」について、組合は10/27付ニュースで意見表明している。全学一斉、事務職・技術職・附属学校教員等、実質的に65歳までの定年延長をすべきで、再雇用希望者をすべて、という考えを強調したい。

大学側: 2年間、人事委員会で検討した上で、それと別に「学長私案」ということで、人事委員会とは別物と理解している。出す前に知らなかったわけではないが、事務的に詰めた案ではない。これから評議会で検討していただく。11月に出され、12月に改めて審議ということで、各組織に検討を促している。11月末までに意見集約をお願いしている。

組合側: 人事課長も正直、面食らっている、というところでしょうか? 組合としては、10/27付ニュースでコメントを出している。行政職・附属教員とのバランスある。定年延長の導入の時期については、年金支給開始の年齢の引き上げと合わせるような表をニュースに掲載した。学長私案よりも遅らせることになる。学長に解りやすく伝えてほしい。大学教員だけ早くすすめるのは、問題があり、さらに、来年4月からの就業規則に盛り込むとなると、大変なことだ。学長に伝えていただきたい。

組合側: 大学教官については議論しているが、事務官・技官などについては検討していない、ということだが、年金支給開始年齢の遅れを考えると、60歳定年である事務官・技官・附属教員は、むしろ急を要するはずである。当面は再任用でしのいで行くとしても、ゆくゆくはやはり、定年延長を考えるべきである。検討していないのは、どういう理由か?

大学側: 従来、60歳(定年)が法で決められていたものを、法人化で各大学で決められることになった。だからといって、なかなか言い出せない、ということである。

組合側: 人事課長個人も正直、まず教官について決めていただいて事務職等はそれについていくというのが現実的か、ということでしょうか? しかし、まず定年60歳の職員について検討しないというのは、不自然であると思う。今すぐ、再任用されなくて収入が減って困ることがあると

思う。当然、定年延長という話が出てくるはずである。

大学側：人事委員会の答申には、「別途、大学教員以外も検討する必要」という付記を頂いた。それが限度で、いずれ検討となる。

4. 就業規則について

教職員の給料について

組合側：法人化後の教職員の給料についてはどう決めるか。「国家公務員に準ずる」とのことだが、来年4/1には、現時点の人事院勧告の教(一)行(一)教(二)の俸給表となるのか。

大学側：現行の国家公務員の俸給表を置き換える。

組合側：附属学校(教員)については、教(二)はなくなる。文科省が基準を設けるといいますが、確認は取れているか？

大学側：地方に対する補助金を出す関係で、文科省が独自に俸給表を持つのだそう。大学によっては、人事交流もあり県の俸給表を使うともいう。本学は人事交流が数都県に渡り、都の俸給表とも行かない。附属久里浜が入ると、北海道から沖縄まで人事交流があるという。そこで文科省のものを使う。

組合側：今のものと変わらないのか？

大学側：そう思うが、中身そのものをまだ見ていない。

注：「4/1に教(二)の俸給表がなくなる」のではなく、夏の人事院勧告で、新たなものが出ないということ。教(一)も同様と思われる。これまで、人事院勧告ののち給与法が改正され、毎年俸給表が決まるが、都道府県人事委員会はそれに連動させて、地方の給与表を決める。「表」そのものは、国と地方で、10円単位まで同一である。初任給の決定や、昇給の仕組みが地方ごとに異なる、ということに過ぎない。来年度以降、人事院勧告が出ないので、都道府県は独自に給与表を作成することになる。4月時点で、旧年度の表を用いることは同じである。しかし、同時に教員定数なども弾力化される。教員人件費の国庫負担部分は、地方の独自の施策に連動させず、「定額方式」になるとと思われる。「小泉改革」により、教員人件費国庫負担金廃止と、地方への財源委譲が言われているが、それにしても金額をはじくための基準は必要で、そのことを指して「文科省が基準となる俸給表を持つ」と説明している。

任期制と育児・介護休業について

組合側：法人化後の「大学教員任期制」は、民間雇用契約で言うところの「期間を定めた雇用」となるのか？

大学側：任期を定めた方についてはそうなる。それについては学内規則を改める。

組合側：7年任期の方はどうなるのか？

大学側：任期(期間)を定められるのは最長5年なので、規則を5年に改める。7年というのは作れない、と思っている。ただしそれは解釈の上で別の考えもある。1年たてば、教員の側からは辞められる。「7年はやめる、といわない」というのは教員に有利になっており、7年間拘束する(やめてはならない)ということではない。

注：「法人化後の大学教員の任期は5年が限度」というのは、文科省の指導と推測される。明らかな誤謬で、吉澤氏の後半の解釈が正しい。

根拠法は、民法第626条(明治二十九年)とされ、「雇傭ノ期間カ五年ヲ超過シ又ハ当事者ノ一方若クハ第三者ノ終身間継続スヘキトキハ当事者ノ一方ハ五年ヲ経過シタル後何時ニテモ契約ノ解除ヲ為スコトヲ得但此期間ハ商工業見習者ノ雇傭ニ付テハ之ヲ十年トス 2 前項ノ規定ニ依

リテ契約ノ解除ヲ為セント欲スルトキハ三ヶ月前ニ其予告ヲ為スコトヲ要ス」ということである。

まさに、前近代的な奉公制度が前提にあり、それを改めるためのものである。

戦後、労働基準法により、「第14条 労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、一年(次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、三年)を超える期間について締結してはならない。」となり、民法626条の効力が喪失していることは最高裁判例においても確定している、と伝えられる。「大学の教員等の任期に関する法律」は、さらにその労基法第14条の例外規定というべきもので、ここで民法626条が登場してくることは、法理の上であり得ないはずだが...。学内規定で、5年にすることは全く任意である。

組合側：就業規則では、育児休業、介護休業を「期間を定めた雇用」(任期付き)の方にも用意しているか？

大学側：原案では、限定していない、と思うが...。正規職員については、任期付きでも対象としている。

組合側：とくに女性の任期付き教員にとっては、育児・介護休業を取ると、実質働く期間が短くなる。5年より短い中で業績を要求されるとなるとすごく問題である。

大学側：そうした特殊事情は当然、加味されるべきで、正当な事由があれば、他の人と同等ではおかしい。制度設計の上で、どう書くか問題だが、当然配慮されるべきである。

組合側：確認したいが、いま言われたのは、正規職員の任期付き、ということか？

大学側：はい。

就業規則で変わる点のとり扱いについて

組合側：就業規則では、現状を変えないように、という努力は解る。変わるころはどういう点か？ 附属学校教員にとっては、変形労働時間制のことが大きい。附属では、職場で論議して物事を決める風通しのよさがある。トップダウンで、知らない所で物事が決まることが好ましくないと思っている。就業規則についても職場で議論したい。変形労働時間制についても、管理職からの説明は不十分である。

変形労働時間制については、労使協定必要、ということで、組合員が職員の過半数のところもあるので、否、ということも出てくる。そのことは考えているのか。

また、学校教育部の改革も、大きな変更だ。改革の議論の主体は、学校教育部でなく大学本体のようだ。附属学校のあり方も大きく変わるので、もっと丁寧に扱っていただきたい。

1時間単位の休暇取得ができるのか、という疑問もでていし、その他、変わることにしても、例えば、勤務時間の15分延長、雇用保険加入による給与減など、丁寧に扱っていただきたい。

勤務時間の15分延長について

組合側：休憩の取り方で、17:00まで勤務が、17:15になるのか？ 現状は、8時間勤務の30分休憩。休憩の前後15分ずつの休憩時間は勤務時間と見なされ、実質昼休みは1時間である。労基法では休憩時間を45分とされる。それで8時間45分の拘束となるのか？

大学側：拘束時間が15分延びることを想定している。

大学側：17時まで7時間45分の勤務とすれば、1日15分免除ということで、週あたり約1時間15分(3.125%)短縮になる。給料は同じで時短をどう説明できるか、苦慮している。それで時間は減らない、ということで考えている。

組合側：しかし、17:15まで勤務、がいきなり出てくると、皆驚くのではないか。同じように昼休みを取って、帰りが遅

くなるのでは。

大学側：労基署と相談してダメだった。休息と合わせて45分休憩とはできない。

組合側：今までの国立大学は労基法違反なのか？

大学側：この点は、労基署と論争した。彼らは国家公務員なので、17時に帰ってしまうのだが（笑）

注：ここで「ダメ」と言われたのは、8時間30分の間に休憩30分、休息30分で、休息のうち15分を休憩と見なして、45分休憩という方が利かない、休息時間は原則として、持ち場を離れてはならない。労基法上、休息という概念はなく、休憩を与える時間が45分必要となる。現行のままであれば、7時間45分勤務となる。

組合側：総理府統計センターは、今年4月1日に独立行政法人になったが、7時間30分勤務である。

大学側：私どもが配慮しているのは、他大学の動向である。筑波だけ7時間45分勤務で、同じ給料、というのは説明できない。

組合側：法的なことは十分承知しているので、言っている内容は分かる。休息時間はどうなるのか？ 45分の休憩にして、別に休息時間を取れるのか？

大学側：取ることを想定している。

組合側：17時から15分休息を取ることは？

大学側：困難と思っている。外に対して説明できない。

大学側：公務員は労基法対象外だった。読んだ方もいると思うが、文芸春秋の公務員シリーズ連載で、休息時間に法的根拠がないことを叩かれているような厳しい状況である。

組合側：終業が17:15にすることは全国の国立大学の動向か？ 単純に3.125%変わると言うことなら、全国横並びで、17:00終業になれば、問題ないのではないかと？

我々は、全大教という全国組織に入っているのだから、そちらからも考えていく。15分の延長は、今までの実質的労働条件が改悪される。今は午後5時に出て子供の保育所に向かう人もいます。

大学側：改悪につながるかも知れない、と認識している。我々も、本来、時間を伸ばしたくない。しかし、法律上、仕方がない。適用される法律が変わる、ということで、どうしようもない。

有給休暇の1時間単位の取得について

大学側：有給休暇の1時間単位の取得は、労基署と話が合えばできる。労働者保護という意味で、職員からの要望が強い、ということでそうする方向である。

組合側：私も午後3時から休暇を取ってきている。半日休暇を取れないのは、午後、授業があったからで、授業の後に駒場からつくばへ駆けつけた。

大学側：労働者保護、ということで、有休の1時間単位の取得を希望しているという証明書類が必要ということになったら、協力してほしい。長年やっていることなので。

組合側：病院に通院する場合、半日休暇を取るとすぐに有給休暇がなくなる。弁護士を呼んで学習会を行ったが、時間単位休暇は、労基署は通ると言うことである。

大学側：そういうことは是非、教えていただきたい。就業規則を提出して、4月にダメと言われても困るので、あらかじめ、労基署の了解を取っておきたい。

雇用保険の掛け金について

大学側：雇用保険の掛け金については、法定で教職員からも頂くことになる。労使負担で、率がある。

注：使用者1000分の11.5、労働者1000分の8（平成17年度から）。使用者側保険料負担については、文科省が負担する旨、過日の都大教 - 文科省交渉で確認済み。

大学側：教職員負担は3,000円弱ではないか。よほど高給取りでない限り。

組合側：その分、手取りは減るのか？

組合側：実質的に掛け捨てになるのではないかと？ あまり役に立ってほしくはないが（笑）

組合側：退職したら、失業手当がもらえるのか？

大学側：あくまで求職活動をする間ももらえる、ということ。退職者については、以前は300日間ももらえたが、若い人に厚く、ということで期間は短くなる方向のようだ。

大学側：自動的にもらえるものではない。退職手当いくら以上でダメ、など。ほんとに実質的には掛け捨てになる。国の施策に巻き込まれることになる。

注：国の運営費交付金が、国の社会保険事業費に回るだけ、ということを目指しているようである。そうであるとしたら、労働者負担分も国が出さなければおかしい。

組合側：他に変わることはないか？

大学側：変更点、色々あるが、皆さんがアツと驚くようなことは、これまでにないことだ。

附属学校教員の变形労働時間制について

組合側：变形労働時間制はどういうことか？

大学側：附属高校では、検討しているか？ 变形労働時間制とは何ぞや、に始まって.....

組合側：公式にということか？ そういう流れではないのでは？ 提案されてはいいし、組合が要求するのでもない。

組合側：組合としては勉強している。

大学側：大学教員は裁量労働制を検討している。病院勤務の教員は未検討。附属教員は、变形労働時間制である。

組合側：变形労働時間制の意図は？

大学側：従来、個人ごとの勤務時間の割り振りができた。労働基準法上、同様にはできない。この議論は、教職調整額の問題から出てきた。土日のクラブ指導、対外試合などあり、一人一人の勤務時間が変わる。教職調整額の支給は従来通りでよいのか？ 土日の活動は勤務時間として、手当も従来通りとしたい。そのために、12月単位の変形労働時間制を取る。

組合側：おもに土日の問題か？

組合側：附属によっては該当しない？ 小学校ではクラブ指導、対外試合ないし.....

大学側：従来、勤務時間内の兼業があった。勤務時間の割り振り変更ができた。兼業をやりやすくすることも一因。

組合側：こういうことの説明をどうするのか？

大学側：分科会の検討状況を、6-7回に分けて説明しに行くつもり。就業規則案についても説明する。

組合側：どのレベルでか？

大学側：つくば地区については、病院とその他。東京地区については学校教育部とその他で、2回くらいずつ。就業規則については、緻密に、認識を新たにしたい。

組合側：变形時間労働制は、一人一人にできるのか？ そういうことは可能か？

大学側：そうでなければ対応できない。今のところ、可能と考えている。

組合側：必要のないところは、よいのではないかと？

大学側：よい。しかし、制度上おいておくことは可能で、その方がいざというとき困らない。

組合側：私立校で変形労働時間制を取っているところはない。細かいことをいわないから、夏休みは自由にしていよ、ということではないか。早稲田、慶応は就業規則すらないという。職員がいいというなら、今のままでいいのではないか。

大学側：早慶で規則がないのは聞いている。しかし、筑波大学ではない、というわけに行かない。

組合側：分からないものは制度だけ先走ってもよくないのではないか。

大学側：私はもう少し考えていて、形の上で作っておいて、運用で何とでもできる。月ごとに勤務時間を示すことで……。

組合側：変形労働時間制では、解決しないのではないか。あらかじめ、勤務日、勤務時間を特定しておく必要がある。生徒の対外試合は、勝ったらまた翌日、翌週とある。附属教員の変形労働時間制に関して、土日の勤務について、所定内労働とすることに無理がある。時間外とし、手当は？というときにその額を定額で支払っていることにすればいい。

大学側：それはできない。

組合側：変形労働時間制で良いところはないと、弁護士の講演で聞いた。労働者との合意となっていれば問題ないが……。

大学教員の裁量労働制について

組合側：早慶は勤務時間が決まっていらないのか？

大学側：それだけでなく、全くない。

組合側：大学教員の場合、裁量労働制ということであるが、勤務時間は8 - 17 : 15でなくていい、ということか。

大学側：裁量労働制は、どこでやっても勤務と見なす、ということ。説明責任は本人に任せる。変形労働時間制は、勤務時間を月ごとに示す。附属学校は裁量労働制を使えない。

注：裁量労働制は、専門的業務ということで、職種の限定がある。労基法施行規則の改正で、来年から大学教員を対象職種が広がる。ただし、労使協定が要件である。

組合側：変形労働時間制となると、いちいち書類が必要となる。裁量労働制では、勤務時間の割り振り変更の手続きは要らなくなるのか？

大学側：勤務管理が可能な形になればいい。

組合側：大学教員について、裁量労働制にすると、非常勤講師など兼業の時に必要だった膨大な事務の仕事が減るか？

大学側：事務量が大きく減る。兼業も届け出制にしていく。

附属学校に関することについて

組合側：学校教育部の変化は、ある意味で、労働環境の大きな変化だ。

大学側：組織運営分科会で検討していることか。我々は、任用労務労働条件専門委員会なので担当外だ。

組合側：強制異動があるかのような記述がある。

大学側：そんなのある？

組合側：附属学校分科会から出ている。

大学側：任用の転任にひっかかるので考えてみる。

組合側：再任用のことで、今年度については？

大学側：該当者の希望を調査して、内定までいっている。就業規則が決まっていらないので、内定でしかない。問題は生じていないと認識している。

組合側：日々雇用職員についてだが、来年度も採用されるということで、期待していいか。

大学側：附属病院には、看護師等、週40時間の日々雇業者が相当いる。その全部の採用を保障することは、権限を越える。事務については、組織の長と相談する。法人化だからやめていただく、ということはない。運営費交付金の中での

ことなので、これから詰めていく。

組合側：寄宿舎の勤務をどう解決するか。学校教育部ではらちが明かない。盲学校と聾学校の2つがあり、当事者と交渉の機会を持つことはできないか？

大学側：労基署と相談して詰めていく。

組合側：盲と聾、一緒に来て、話を聞くことは可能か？

大学側：盲学校からは要望書もらった。むしろこちらから話に行く。組合、というより、校長とか……金がかかるということを覚悟していただくこと。

組合側：金がかかる？

組合側：超過勤務分は、校費を食うということか。

大学側：そのあたり、詰めてから、労基署の許可をもらう。待機でなく、生徒指導など具体的な仕事があるなら、超過勤務になる。細部については、相談していく。就業規則の一部になる。必要なら私ども出かけていく。

再任用の給与について

組合側：今、再任用されたとき、給与はどうか？

大学側：たとえば、行政職(一)の格付けは3級になる。行(一)はすべて同じ。本学の取り扱いとして決まっている。3級の再任用の俸給になる。

組合側：4級では？

大学側：いや、3級。

注：文科省の方針では、専門職員のポストに空きがあれば、大学の判断で4級につけることができる。

就業規則案の今後の見とおし

組合側：就業規則案は、12月の専門委員会、というのが、全学公開は年内か、年明けか？

大学側：12月中にできるか、1月か……

組合側：各委員会で積み上がったもの全部か？ 就業規則以外のものが見えないが。

大学側：法人化準備委員会の資料は、Web上の学内専用ページで公開している。3か月くらい周知して、意見を聞くことが必要であると思っている。

組合側：一層、大変な時期になる。これからも宜しく願いたい。

大学側：こちらこそ、是非、知恵を貸していただきたい。

(以上、文責は組合)

私たちは、
就業規則に意見を書く代表の候補者、
当局と労使協定を結ぶ代表の候補者、
として立候補を表明します。
これらの代表の選出方法について、
皆様のご意見をお寄せ下さい。
非組合員、組合員の方で、
代表に立候補する意思のある方は、
私たちにご一報下さい。