

アクティブ Active

発行：筑波大学教職員組合
つくば連絡会

ホームページ <http://fweb.midi.co.jp/~wout/>

2004年10月14日 No.28

連絡先 齋藤静夫(質工):内線5012

E-mail ssaito@ims.tsukuba.ac.jp

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)

9月8日、組合代表は岩崎洋一学長に 要求申入れ書を提出し、団体交渉を申し入れました。

筑波大学長 岩崎洋一 殿

筑波大学教職員組合つくば部会
執行委員長 大井洋

私たちは、筑波大学教職員組合本部執行委員会(東京)とともに、下記のように11項目の要望*を提出いたします。すみやかな回答をいただき、学長との話し合いが実現することを望みます。

記

1. 60歳定年者の再雇用希望者全員を再雇用すること。
2. 非常勤職員の雇用の「原則として3年期限」を撤廃すること。
3. 坂戸高校の職員に調整手当を100分の10支給と同校非常勤職員の日給および時給単価を増額すること。
4. 八ヶ岳・井川両演習林の職員に調整手当を*増額*すること。
5. 終業時間を午後5時とすること。
6. 職員のサービス残業を根絶すること。
7. 就業規則の改訂案を示すこと。
8. 過半数代表者の選出方法について考えを示すこと。
9. 筑波大学の2004年度予算と2003年度予算・決算と対比して変更した事項について説明すること。
10. 組合に部屋を貸与すること。

(*注:その後の予備交渉で10項目に変更し、一部修正しました。予備交渉を踏まえ、さらに要求項目を整理します。)

【要望理由】

再雇用について

60歳定年退職者の「再任用」については、人事院によると、任命権者は「できる限り採用するように努めることが求められるものであることに留意しなければならない」とあります。その主旨は法人化後の現在でも変わりなく、希望者全員の再雇用を実現してください。

非常勤職員の雇用の3年期限について

本年5月14日の学長面談の際にも要望しています。非常勤職員就業規則は「非常勤職員」の雇用に、「原則として3年」の期限をつけている。今年3月までは期限の付かない日々雇用職員、時間

雇用職員もたくさんいました。労働基準監督署の監督官の話によると「本人の同意なしに期限をつけることはできないだろう」と言っています。この雇用の3年期限を見直してください。

坂戸高校の調整手当の見直しについて

坂戸高校の調整手当が0%の理由は、人事院による調整手当の官署指定がないからです。久里浜市は100分の10、東京都、千葉縣市川市（聾学校）は、100分の10となっています。坂戸高校の教職員は、東京地区職員に比べて、俸給が月12%近く低いのです。これは期末手当、勤勉手当にも反映されますから、50歳の教員で比べると、盲学校、大塚養護、桐が丘養護に比べて年収が約100万円低くなっています。附属中、附属高、附属駒場中高に比べると年収が約70万円低くなっています。埼玉県との人事交流協定を結びましたが、埼玉県よりもかなり低いので県からの人事交流希望者がなく、教員の採用の多くは新採用という状態です。（それ以外は、筑波大の他附属からの移動）また、非常勤職員も日給、時間給が他地区に比べてかなり低くなっています。旧日々雇用職員の期末手当、勤勉手当もかなり低くなっています。人事院の調整手当の指定基準は、都市化による物価、地価、借家料の高さで決めていると聞いています。しかし、坂戸市の実態は、調整手当100分の10が適当と思います。

八ヶ岳・井川両演習林の調整手当について

両演習林に準特手手当（配置から5年間4%、6年で2%に減額した後消滅）しか支給されていないのは、坂戸と同様に官署指定がないからです。例えば、井川では、公共交通機関を使って静岡市街地にでるには、最低1泊2日かかります。日帰りできなければ、生活のための公共交通機関が事実上ないと一緒です。八ヶ岳でも、医療機関が十分ではありません。ある人は今年の夏、膝の古傷から感染症になり整形外科へ自家用車で往復2時間弱かけて1週間以上通院したそうです。上述した例は、過去と比べても改善していないし、過疎化に伴い以前より悪化することがあります（例えば、タイヤの減少）。このようなことを鑑み、八ヶ岳・井川両演習林職員に対しても調整手当の*増額*を検討してください。

就業時間を午後5時とすることについて

本年4月19日の大学当局との合意項目の一つである「(5)大学当局は、職員の終業時間については、保育園への迎え等特別な事情のある者について、午後5時の帰宅が可能となるような運用を検討する」はどう検討されたかを伺いたい。また組合は、引き続き、「従来どおり、終業時間は午後5時」を要求していきます。

サービス残業の根絶について

あってはならないことですが、現実には存在します。残業時間全体の縮減方策を示してサービス残業の根絶を進めていただきたい。

就業規則について

本年4月19日の大学当局との合意（「(3)大学当局は、今年度中に、就業規則等の全面的整備を行う。」）にしたがって改定案を示してください。

過半数代表者の選出について

私たちは本年4月19日に「(4)労使双方は、民主的な職場代表者会議の確立の点で、協力する。職場代表者会議は7月までに確立する。」で大学当局と合意しています。職場代表者会議はまだ確立されていませんが、過半数代表者の選出方法について考えがあれば示してください。

2004年度の予算について

法人化初年度の予算について配分方法とその特徴を前年度との比較で示してください。

空き部屋の貸出しについて

組合代表の日常活動の拠点として学内に部屋が必要です。

5月14日、組合代表は岩崎洋一学長と話し合い（面談）を行いました。

今回の話し合いは、大学当局が呼びかけた面談で、組合側が申し入れた団体交渉ではありません。組合（つくば）では、附属学校の組合組織（東京）とも十分に協議し、大学事務局担当者に日程・場所の調整をお願いしました。話し合いは、東京大塚キャンパスG館で、午後3時より約1時間行われました。

出席者 大学側：岩崎学長，吉武学長特別補佐，谷川附属学校教育局教育長
総務部人事課の大木課長補佐，佐藤係長・・・以上の5名
組合側：東京：鎌倉委員長，井上書記長，宇野執行委員
つくば：大澤副委員長，齋藤副委員長，（委員長は外国出張で欠席）・・・以上の5名

自己紹介の後、学長から「法人化に伴い、組合の方には過半数代表者の選出や労使協定の締結など、ご尽力いただき感謝している。組合とは、今後健全な労使関係を作っていきたい、建設的な意見交換をする、働きがいのある職場をつくることで、一緒にやっていきたい。」という話がありました。次に、個別の問題について話し合いました。組合（東京）から、「就業規則・交渉のルート」、「附属学校の今後の運営の見通し」の2点について提示しました。

組合から、「非常勤職員就業規則は、『非常勤職員』の雇用に、『原則として3年』の期限を付けている。しかし、3月までは、期限の付かない日々雇用職員、時間雇用職員もたくさんいた。『原則として3年』の期限を付けられて、とても困っている。労働基準監督署の監督官に尋ねたら、『本人の同意なしに期限をつけることはできないだろう。』と言っていた。この雇用の3年期限は、見直して欲しい。」と要望しました。

1. 就業規則・交渉のルートについて

（1）「国立大学法人筑波大学の職員の任用等に関する規則」の廃止について

組合から、「筑波大学には就業規則の他に『職員の任用等に関する規則』がある。内容が8割重複しており、任用等に関する規則と就業規則との関係も複雑で矛盾しているところがある。また、就業規則を変えるときには任用等に関する規則も変える必要がある。法的に作成が義務付けられている就業規則に1本化し、『職員の任用等に関する規則』は廃止してほしい。」と申し入れました。

（2）就業規則の改正について

組合から、「現就業規則は、国家公務員法、人事院規則を基に作っている。就業規則は、職員がそれを理解して仕事をスムーズに進めるために作成する。しかし、国家公務員法、人事院規則は、そのことを想定せずに作成している。したがって、今の就業規則は、職員にとって理解しにくく使いにくいものになっている。また、この就業規則は不備な点が多々ある。今までの国家公務員法、人事院規則に代わって、就業規則によってやっていくが、それに不備が多々あれば、各職場で混乱が生じる。」と伝えました。

そして、「就業規則の改正の検討においては、労働組合の意見を取り入れられるような場を設定していただきたい。」と要望しました。

大学側からは、「1ヶ月でできることと1年かかること、長期的な展望の下に根本的に変えていかなければならないことがあると思う。」「1年かけて改善していきたい。過半数代表者や組合の人に改善点を聞いてやっていきたい。」という発言がありました。

（3）「非常勤職員」の雇用期間3年の規定について

（4）事業場ごとの交渉のルートについて

組合から、「盲学校で、交渉しようとしたところ、附属学校教育局、大学本部、盲学校とたらい回しされた。今後の交渉については、直接決定権を持つ人が労使交渉に出ていただき、対等な立場で交渉に応じていただきたい。」と申し入れました。

大学側は、「まず、校長とやっていただきたい。校長でもない場合は、附属学校教育局教育長とやっていただきたい。教育長でもできないことは、本部で話し合っていく。これで、やって欲しい。」「予算に関することは、運営交付金として来るのだから、大学本部と話さないといけない。」と話しました。

組合から、「校長、教育長、大学本部、それぞれと交渉できる事項を明確にして欲しい。交渉のラインを明確にして欲しい。」と要望しました。

2. 附属学校の運営の今後の見通し

（1）附属学校の運営について

組合から、「附属学校の運営については、現場の声も聞かず大学で決定したことをトップダウン的に決め、現場を混乱させないでほしい。」と申し入れました。

大学側は、「今、大学は大混乱している。今まで、事務系と教官系が分かれていたのが一つになった。それと、大学の規則の多くを変えた。」と話しました。

大学側からは、「今度の国立大学法人化は、100年に一度の改革である。建設的に要望を上上げてきて欲しい。問題が起こったときは、迅速にプラスの方に転換するようにやっていきたい。」との返答がありました。

（2）附属学校の今後について

運営の見通しについて意見交換を行いました。

大学側は、「大学と連携をしていかないと存続できない。今、検討している。大学・附属学校連携委員会を開き、やっていきたい。もうすぐ第1回の会議を開く。12月までに結論を出したい。6年間の中期目標、中期計画があり、また、3年後に中間評価がある。6年後に附属学校があるかどうか分からない。特殊学校のかみ合わせは進んでいる。普通学校のかみ合わせがうまくいかない。組合の方に、アイデアを切に希望している。」と話しました。

また、「附属学校の存在は、誇りに思っている。学長としてもアイデアを出して協力していきたい。附属学校については、いろいろな会議に出ていると、附属学校が必要なのかという話を聞く。環境はとても厳しい。実践をどう世の中に出し、伝えていくか。危機感を共有していただきたい。ぜひ、お互いに協力していきたい。」と話しました。

ここまでで、45分が経過し、この後、組合(つくば)から、4月19日の5項目合意の内容を中心に、話し合いが行われました。

3. 大学当局との4/19五項目合意事項の確認について

<五つの合意事項>

- (1) 4月30日までに、就業規則の意見書および必要な労使協定をまとめられるよう、労使双方が全力を尽くす。
- (2) そのために、就業規則・労使協定案の文面修正に、労使双方が協力する。
- (3) 大学当局は、今年度中に、就業規則等の全面的整備を行う。
- (4) 労使双方は、民主的な職場代表者会議の確立の点で協力する。職場代表者会議は7月までに確立する。
- (5) 大学当局は、職員の終業時間については、保育園の迎え等特別な事情のある者について、午後5時の帰宅が可能となるような運用を検討する。

まず、五つの合意事項に関しては、学長をはじめ大学側もよく理解していることを確認しました。

現時点で、上記(1),(2)については、労使双方が協力して実現して来たことを確認しました。

組合から、(3),(4),(5)については誠実に実行するよう要求しました。

面談の冒頭でも、大学側から、就業規則に多くの不備があることを認める発言がありましたが、合意に沿って進めていく旨の話がありました。

4. 大学教職員の労働条件に関する問題について

組合から、特に事務職員に関しては、残業の軽減とサービス残業の掃を要望しました。また、技術職員に関しては、今年度技術専門官の発令が無かった事(過去5年間は毎年2~3人の発令があった)などを話し、処遇改善を要望しました。

さらに、特に若手教員が筑波大学で気持ちよく仕事ができるような環境を実現してほしいと要望しました。

午後4時になり、学長は次の会議があるので、話し合いを終了しました。退席の際、学長は組合役員一人ひとりと握手を交わしました。

「今後も、団体交渉とは別に、附属の抱える問題の相互理解のためにこのような話し合いを継続していくこと」を確認しました。

組合は、過半数代表を選出して4月30日までに就業規則の意見書をまとめられるよう、全力を尽くしましたが、3月24日の就業規則・労使協定案の文面について、大学当局は、わずか3箇所の修正しか行いませんでした。3月24日~4月30日の間は、「単記投票・決選投票」という無理な方法で過半数代表選出を行ったため、就業規則・労使協定案について、実質的な検討が全く行われませんでした。

教員は、教員会議の場で大学の管理運営に意見を述べる事が可能です。しかし、事務・技術職員は、そのような場がありません。過半数代表選出では、事務・技術職員の代表が含まれるような複数代表者(正副代表者)を選出する方法が適切です。また、事務・技術職員、若手教員の意見が反映できるような、民主的な職場代表者会議の選出が急務です。

就業規則の意見書の議論のために、 問題点を“暫定修正案”の形で示します。

私たちは、シンポジウムなどを通して、就業規則等の勉強と意見交換を行い、また、他大学の就業規則をHP等から入手しました。そして、本学就業規則の問題点をわかりやすく示す目的で、本年4月30日までの暫定修正案として、“就業規則の文面修正案（大井・齋藤私案）”を作成しました。今後の議論のために、これを公表します。[囲み]は、文面上で加筆修正した部分で、私たちの最低限の要求として、加筆修正した部分をアンダーラインで示し、削除すべき部分を二重取り消し線で示しました。

筑波大学本部等事業場職員就業規則
(ここだけは直してほしい暫定修正案)

第1部 総則

(目的)

- 1 この就業規則は、労働基準法(昭和22年法律第49号。)第89条の規定により、筑波大学本部等事業場に勤務する職員の就業に関する事項を定める。

(職員の定義)

- 2 この規則において「職員」とは、大学教員、事務職員、技術職員、医療職員、技能職員及び技術・労務的な職に従事する職員をいう。

(適用範囲)

- 3 この規則は、本学本部事業場の職員に適用する。ただし、1週間当たりの勤務時間が40時間に満たない職員については、別に定める。

(法令等との関係)

- 4 この規則に定めのない事項については、労基法その他の関係法令及び諸規定の定めるところによる。

(遵守遂行)

- 5 本学及び職員は、この規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。

第2部 採用

(採用)

- 1 職員の採用は、競争試験又は選考による。

(労働条件の明示)

- 2 学長は、職員は採用に際しては、採用しようとする者に対し、あらかじめ、次の事項を記載した文書を交付する。
 - (1) 給与
 - (2) 勤務の場所及び従事する業務
 - (3) 労働契約の期間、任期の有無、及び任期の定めのある場合はその任期、当該任期の満了後における当該雇用の更新の有無及び更新の判断基準
 - (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇
 - (5) 交替制の有無及び交替制の内容
 - (6) 退職

(提出書類)

- 3 職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 誓約書
- (2) 住民票記載の氏名・生年月日等の証明書

- 4 職員は、前項の提出書類の記載事項に変更があった場合には、その都度速やかに届け出なければならない。

(試用期間)

- 5 職員として採用された日から6月間は、試用期間とする。ただし、大学教員以外の職員は3月間を試用期間とする。その間その職務を良好な成績で遂行したときに正式採用になるものとする。

- 6 試用期間は、勤続年数に通算する。

第3部 昇格及び異動

(昇格)

- 1 職員の昇格は、選考による。

(配置換)

- 2 職員は、業務運営上必要がある場合に、配置換を命ぜられることがある。

- 3 前項に規定する配置換を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

- 4 職員(大学教員を除く。)は、法人の業務運営上必要がある場合に、法人の他事業場との協議及び本人同意の上、他事業場に配置換を命ぜられることがある。

(出向)

- 5 職員は、法人の業務運営上特に必要がある場合に、本人同意の上、法人の職員としての身分を有したまま、国、地方公共団体、他の国立大学法人その他の法人等に出向を命ぜられることがある。

(赴任)

- 6 職員が採用され、又は異動等を命じられた場合には、直ちに赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由がある場合には、この限りでない。

第4部 降格及び解雇

(降格及び解雇の基準)

- 1 職員は、この就業規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降格され、又は解雇されることはない。

(欠格による解雇)

- 2 職員が次の各号のいずれかに該当したときは、当然に解雇される。
 - (1) 成年被後見人又は被保佐人
 - (2) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者

(降格)

- 3 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、降格することがある。
 - (1) 勤務成績が良くない場合
 - (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (3) その他その職に必要な適格性を欠く場合
 - (4) 法人の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

(解雇)

- 4 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇することがある。
 - (1) 勤務成績が著しく良くない場合
 - (2) 重大な心身の故障のため、職務の遂行に著しい支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (3) ~~第8項第1号及び第2号に規定する事由により休職をした者が、第9項に規定する休職の上限期間を満了したにもかかわらず、なお、休職事由が消滅しない場合~~
 - (4) その他法人の職員として必要な適格性を著しく欠く場合
 - (5) 事業の運営上の止むを得ない事情又は天災事変その他これに準じる止むを得ない事情により、法人の組織の縮小、改廃又は予算の減少により行う必要が生じ、廃職又は過員を生じた場合

(解雇制限)

- 5 前項及び第17項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は、当該職員を解雇しない。ただし、第1号の場合において労働基準法(昭和22年法律第49号)第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は労働基準法第19条第2項の規定による所轄労働基準監督署の認定を受けた場合には、この限りでない。
 - (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
 - (2) 産前産後の女性職員にあっては、第5部第1項及び第2項の規定による産前産後休業及びその後30日間

(解雇予告)

- 6 第4項及び第10項の規定により職員を解雇する場合には、少なくとも30日前に当該職員に解雇予告を行う。ただし、労働基準法第20条第3項の規定による所轄労働基準監督署の認定を受けた場合には、この限りではない。
- 7 試用期間中の職員で勤務日数14日間以下の者については、前項の規定を適用しない。

(大学教員の特例)

- 8 大学教員に対して、第3項に規定する降格又は第4項に規定する解雇を行う場合には、教育研究評議会の議を経てこれを行わなければならない。

(試用期間中の職員に対する適用除外)

- 9 第1項、第3項、~~第4項~~の規定は、試用期間中の職員に適用しない。
- 10 学長は、試用期間中の職員の勤務成績が極めて良くない場合その他職務に必要な適格性がないと認められる場合に、その職員を解雇できる。

第5部 休職

(休職)

- 1 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、休職とする。
 - (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
 - (2) 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたすおそれのある場合
 - (3) 事故又は災害により、生死不明又は所在不明が3月を超えた場合

(休職の期間)

- 2 前項第1号の規定による休職の期間は、休養を要する程度に応じ、及び前項第3号の規定による休職の期間は、必要に応じ、いずれも3年を超えない範囲内において、それぞれ個々の場合について、別に定める。この場合において、この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。
- 3 休職期間中その事由の消滅したときは、休職は当然終了したものとし、速やかに復職を命ぜられる。
- 4 第1項第2号に規定する事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

- 5 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 6 休職者の給与は、休職の事由に応じて減給し、又は無給とすることができる。

(大学教員の特例)

- 7 大学教員に対して、第1項第1号の事由により休職を命じ、その休職期間を定める場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

(試用期間中の職員に対する適用除外)

- 8 第1項の規定は、試用期間中の職員に適用しない。

第6部 休業

(産前産後休業)

- 1 8週間(多胎妊娠の場合にあっては14週間)以内に出産する予定の女性職員は、服務監督者に休業を申請して、産前休業することができる。

- 2 産後8週間を経過しない女性職員は、産後休業とする。ただし、産後6週間を経過した女性職員は**服務監督者**に請求して、医師が支障がないと認めた業務を行うことができる。
- 3 前2項の期間は、給与の全額が支給される。

(育児休業)

- 4 職員は、~~任命権者の承認~~を受けて、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、当該子が3歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、すでに育児休業をしたことがあるときは、特別な事情がある場合を除き、この限りでない。
- 5 育児休業をしている職員は、~~任命権者に対し~~、当該育児休業の期間の延長を請求することができる。
- 6 前項の育児休業の期間の延長は、特別な事情がある場合を除き、1回に限りこれを認めるものとする。

~~(育児休業の効果)~~

- 7 育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。
- ~~8 育児休業の間は、給与が支給されない。~~

(育児休業の承認の失効等)

- 8 育児休業の承認は、当該育児休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職し、若しくは停職の処分を受けた場合又は当該育児休業に係る子が死亡し、若しくは当該職員の子でなくなった場合に、その効力を失う。
- 9 育児休業をしている職員が当該育児休業に係る子を養育しなくなったと認められるときには、当該育児休業の承認は取り消される。

(育児部分休業)

- 10 職員は、~~任命権者の承認~~を受けて、当該職員の3歳に満たない子を養育するため、1日の勤務時間についてその一部を勤務しないこと(以下「育児部分休業」という。)ができる。

~~(育児部分休業の効果)~~

- ~~11 育児部分休業をしている職員は、その勤務しない時間において、1時間につき勤務1時間あたりの給与額を減額される。~~
- 11 第8項及び第9項の規定は、育児部分休業について準用する。

(介護休業)

- 12 職員は、~~当該職員と生計を共にする家族であって~~、傷病、疾病のため介護を要する**家族**がある場合、~~任命権者の承認~~を受けて、当該要介護者を介護するため、~~4年を超えない期間~~を定めて介護休業をすることができる。
- 13 介護休業をしている職員は、2回を限度として介護休業の期間の延長を請求することができる。
- 14 前2項の介護休業の期間は、合算して3年を超えてはならない。

~~(介護休業の効果)~~

- 15 介護休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

~~16 介護休業の間は、給与が支給されない。~~

(介護休業の承認の失効等)

- 16 介護休業の承認は、当該介護休業をしている職員が産前の休業を始め、若しくは出産した場合、当該職員が休職し、若しくは停職の処分を受けた場合又は当該介護を要する者が死亡し、若しくは当該職員と介護を要する者との間に親族関係が消滅した場合に、その効力を失う。

- 17 介護休業をしている職員が当該介護を要する者を介護する必要がなくなったと認められるときには、当該介護休業の承認は取り消される。

(介護部分休業)

- 18 職員は、~~任命権者の承認~~を受けて、当該職員と生計を共にする家族で疾病のため、介護を要する者を介護するため、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(以下「介護部分休業」という。)ができる。

~~(介護部分休業の効果)~~

- ~~19 介護部分休業をしている職員は、その勤務しない1時間につき、勤務1時間あたりの給与額を減額される。~~

- 19 第16項及び第17項の規定は、介護部分休業について準用する。

(研修休業)

- 20 職員は、~~任命権者の承認~~を受けて、職務遂行上の資質能力を向上させるため、国内外の他の大学、試験研究機関、行政機関その他公共的施設において、職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究若しくは指導に従事する目的で、2年を超えない期間を定めて研修休業をすることができる。
- 21 前項の休業期間は1回に限り更新することができる。
- 22 研修休業の間は、給与が支給されない。
- 23 前項の規定にかかわらず、研修休業の間、社会保険及び雇用の本人負担分に相当する額が休業給として支給される。

(ボランティア休業)

- 24 職員は、~~任命権者の承認~~を受けて、青年海外協力隊その他ボランティア活動に従事するため、2年を超えない期間を定めてボランティア休業をすることができる。
- 25 前項の休業期間は1回に限り更新することができる。
- 26 ボランティア休業の間は、給与が支給されない。

(海外教育研究活動休業)

- 27 職員は、~~任命権者の承認~~を受けて、職務に関連した国外で行う教育研究活動のため、2年を超えない期間を定めて海外教育研究活動休業をすることができる。
- 28 前項の休業期間は1回に限り更新することができる。

2 9 海外教育研究活動休業の間は、給与が支給されない。

3 0 前項の規定にかかわらず、海外教育研究活動休業の間、社会保険及び雇用保険の本人負担分に相当する額が休業給として支給される。

(職務命令に基づく長期研修等)

3 1 法人がその業務を遂行するため、職員に命じて、長期研修を行わせる場合、又は国外において教育研究活動を行わせる場合には、第20項から第23項まで及び第27項から前項までの規定は適用しない。

(試用期間中の職員に対する適用除外)

3 2 第4項から第6項まで、第12項から第14項まで及び第20項から第30項までの規定は、試用期間中の職員に適用しない。

第7部 定年

(定年)

1 職員が、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

2 前項の定年は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 大学教員 満63歳
- (2) 技術・労務的な職に従事する職員 満63歳
- (3) 前2号以外の職員 満60歳

(定年後の再雇用)

3 前項第3号に定める定年により退職する者で、再雇用を希望する者について、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するため特に必要があると認めるときは、1年を超えない範囲内で期間を定め、再雇用することがある。

4 再雇用の期間は、1年を超えない範囲で更新することができる。

5 前2項の規定による雇用期間の末日は、その者が年齢65歳に達した日以後における最初の3月31日を超えないものとする。

第8部 退職

(退職)

1 職員が、第4部第2項の規定による解雇、第4部第4項の規定による解雇、第7部第1項の規定による定年退職及び第9部第1項の規定による懲戒解雇のほか、次の各号のいずれかに該当するときは、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を申し出て承認されたとき。
- (2) 任期の定めのある職にあってその任期が到来し、当該雇用の更新が行われなかったとき。
- (3) 死亡したとき。

2 前項第2号の規定により退職した者が、引き続き職員として採用されたときは、この就業規則の適用においては、退職とみなさない。

(退職及び降格)

3 職員は、退職を申し出る場合には、退職を予定する日の30日前までに、書面をもって申し出なければならない。

4 職員は、前項の申し出を行った場合においても退職するまでの間は、従来の職務に従事しなければならない。

5 職員は、第4部第3項各号に該当する場合のほか、降格を申し出て承認されたときは、降格される。

(退職証明書)

6 退職又は解雇された者が、退職証明書の交付を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。

7 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。

- (1) 雇用期間
- (2) 業務の種類
- (3) その事業における地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由(解雇の場合には、その理由)

8 証明書には前項の事項のうち、退職又は解雇された者が請求した事項のみを証明するものとする。

第9部 懲戒等

(懲戒処分事由)

1 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合には、学長は、これに対し所定の手続により、懲戒処分として戒告、減給、停職又は解雇の処分を行うことができる。

- (1) この就業規則及び法人規則等に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (3) 法令違反その他法人の職員としてふさわしくない非行があった場合
- (4) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合

(懲戒処分の効果)

2 懲戒処分の効果は、次のとおりとする。

- (1) 職員が戒告の処分を受けたときは、人事記録にその旨記載し、昇給の延伸等を行う。
- (2) 職員が減給の処分を受けたときは、人事記録にその旨記載し、給与月額からその10分の1を超えない範囲内で、これに相当する額を所定の月数について減額する。
- (3) 職員が停職の処分を受けたときは、人事記録にその旨記載し、6月を超えない数の月数の間、これを職務に従事させず、かつ、その間の給与は支給しない。

(4) 職員が諭旨解雇の処分を受けるときは、退職を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日の平均賃金を支払って解雇し、又は予告期間を設けずに即時に解雇する。人事記録にその旨記載し、職員の身分を失わせる。

(5) 職員が懲戒解雇の処分を受けたときは、人事記録にその旨記載し、予告期間を設けずに即時に職員の身分を失わせる。

(大学教員の特例)

3 大学教員に対して、第1項に規定する懲戒処分を行う場合には、教育研究評議会の議を経なければならない。

第10部 服務

(服務の根本基準)

1 職員は、法人法に定める法人の使命と業務の公共性を自覚

し、法令等を遵守するとともに上司及び服務監督者の指示命令に従い、職場の秩序を保持し、その職務を遂行しなければならない。

(職務の責務専念義務)

- 2 職員は、この就業規則に定めのある場合を除き、その勤務時間及び職務上の注意力の全てを職務及び責任を遂行するために用い、~~法人法第22条第1項各号に掲げる業務にのみ従事しなければならない。~~

(職務専念義務の免除)

- 3 前項の規定にかかわらず、職員は、次の各号のいずれかの事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。

~~(1) 第12部第19項に定める有給休暇~~

~~(2) 第12部第5項に定める休日~~

(1) 第18部第4項に定める措置要求に要する時間

(2) 労働組合又は職員の代表者が、正当な交渉を行う時間

(3) 法人が実施する勤務時間内レクリエーションの参加に要する時間

(4) 法人が実施する健康診断の受診に要する時間

(5) その他、学長が必要と認める時間

(大学教員の特例)

- 4 大学教員は授業に支障のない限り、~~服務監督者の承認を受けて、勤務場所を離れて研修を行うことができる。~~

(信用失墜行為の禁止)

- 5 職員は、職の信用を傷つけ、又は職員の職全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(秘密の厳守)

- 6 職員は、職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

- 7 退職した者は、在職中に知り得た秘密を漏らしてはならない。

- 8 職員が法令による証人若しくは鑑定人となり、又は法人規程で定める事由により職務上の秘密に属する事項を発表する場合には、~~任命権者の許可を受け学長に届け出なければならない。~~

(申し出及び届け出に関する虚偽行為の禁止)

- 9 職員は、~~雇用、~~服務等にかかる申し出及び届け出において、虚偽又は不正の陳述若しくは記載を行ってはならない。

(職員としての地位を利用しての金品の授受)

- 10 職員は、法人の金銭又は財産を私用してはならない。ただし、職員の福利厚生活動による場合にあつては、この限りではない。

- 11 職員は、その職員の地位を利用して、法人の金銭又は財産を私用する目的をもって、他の職員に対し要求してはならない。

- 12 職員は、その職員の地位を利用して、他の職員から、法人の金銭又は財産を供させてはならない。

~~(背任行為)~~

- ~~13 職員は、自己若しくは第三者の利益を図り、又は法人に~~

~~損害を与えることを知りながらその職務に背く行為をし、又は法人の利益に反する行為をしてはならない。~~

(セクシュアル・ハラスメントの防止)

13 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1) その地位を利用して他者に性的な関係を求め、又は他者に性的な行為を行うことを求めること。

(2) 他者の意に反することを認識しながら、猥褻若しくは性的な内容の電話若しくは手紙を送付すること又は身体的な接触を繰り返すこと。

(3) その地位を利用して相手の意に反することを認識したうえでの猥褻な行為又は性的な言動その他これに相当する行為

第11部 兼業

(兼業の許可等)

- 1 職員は、~~任命権者~~学長の許可を受けて、勤務時間内又は勤務時間外に法人の職務でない職務又は法人の事業でない事業に従事することができる。

- 2 職員が前項の規定により、~~学長~~の許可を受けて、勤務時間内において法人の職務でない職務又は法人の事業でない事業に従事して報酬を得るときは、当該職員の給与を減額することができる。

(裁量労働制が適用される職員の特例)

- 3 裁量労働制が適用される職員にあつては、法人の利益に相反する事業又は職務として従事する場合を除いて、前項中「~~学長~~の許可を受けて」とあるのを「~~学長~~に届け出て」と読み替えて適用する。

(兼業の従事時間の上限)

- 4 職員が第1項から前項までの定めにより法人の職務でない職務又は法人の事業でない事業に従事する場合、それらの従事時間の総量は、1年間の勤務時間の総量の3割を超えてはならない。

(兼業の制限)

- 5 法人の職務でない職務に従事すること又は法人の事業でない事業に従事することが、職員の職務遂行上の責任と相反することとなる場合には、職員は、当該法人の職務でない職務に従事し、又は法人の事業でない事業に従事することはできない。

- 6 法人の職務でない職務に従事すること又は法人の事業でない事業に従事することが法人の利益に反する場合には、職員は、当該法人の職務でない職務に従事し、又は法人の事業でない事業に従事することはできない。

第12部 研修

(研修)

- 1 職員には、その資質能力の向上のため、研修を受ける機会が与えられる。

第13部 勤務時間

(所定勤務時間)

- 1 職員の所定勤務時間は、休憩時間を除き、1日について8時間として、かつ、1週間について40時間とする。

(始業及び終業の時刻)

- 2 職員の始業及び終業の時刻は、次のとおりとする。ただし、業務の都合上必要があると認める場合には、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

始業 午前8時30分

終業 午後5時

(休憩時間)

- 3 職員の休憩時間は45分とし、その時間は**服務監督者が別に定める。**

(休日等)

- 4 職員の休日は、次のとおりとする。

(1) 日曜日

(2) 土曜日

- 5 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日(以下「祝日法による休日」という。)及び12月29日から翌年1月3日までの日(祝日法による休日を除く。)は、所定勤務時間内とし、特に勤務することを命ぜられる職員を除き、**第10部第3項により、規定する職務専念義務を免除される日とする。正規の勤務時間においても勤務することを要しない。**

(休日等の振替)

- 6 前2項の規定にかかわらず、業務の都合によりあらかじめ休日等を他の勤務日に振り替えることができる。

- 7 前項の規定にかかわらず、特に4時間の勤務をすることを命ぜられる必要がある場合には、あらかじめ他の1勤務日のうち、始業から連続する4時間又は終業までの連続する4時間と振り替えることができる。

(勤務時間、休日等の特例)

- 8 大学教員については、労働基準法第38条の3に規定する裁量労働制により勤務する。

- 9 **労基法第32条の規定に基づく労使協定が締結された場合、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は、労働基準法第32条の2に規定する4週単位の变形労働時間制により勤務する。**

(出張等の勤務)

- 10 ~~服務監督者は、業務の都合上必要があると認める場合は、出張その他勤務場所以外における勤務(以下「出張等」という。)を命ずることがある。~~

~~11 出張等を命ぜられた職員が帰任した場合は、速やかに上司に復命しなければならない。~~

- 11 職員が出張等の場合であって、勤務時間を算定しがたいときは所定勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために、通常所定勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合は、労働基準法第38条の2の規定による労使協定において定める時間により、当該業務の遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(時間外、深夜、休日等の勤務)

- 12 ~~服務監督者は、業務の都合上必要があると認める場合に~~

は、第1項の規定にかかわらず、労働基準法第36条の規定による**労使協定に基づき、時間外、深夜又は休日等に勤務を命ずることがある。**

- 13 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員であって、時間外勤務時間を短いものとするを申し出た者の時間外勤務時間の限度は、前項の労使協定で定めるところによる。

- 14 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員であって、請求のあった者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に従事しない。

(時間外勤務の休憩)

- 15 時間外勤務を命ぜられたことにより、1日あたり所定勤務時間を通じて8時間を超える場合は、1時間の休憩時間(所定勤務時間の途中に置かれる休憩時間を含む。)を勤務時間の途中に置く。

(災害時勤務)

- 16 ~~服務監督者は、災害その他避けることのできない事由によって、臨時的必要がある場合において、一定の勤務時間を超えて又は休日等に勤務を命ずることがある。~~

~~(勤務監督者に関する特例)~~

- ~~17 第13項及び前項に定める勤務時間に関する規定は、勤務監督者には、適用しない。~~

(休暇の種類)

- 17 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

- 18 前項の休暇は、有給とする。ただし、病気休暇が1年(結核性疾患の場合にあつては、2年)を超える場合、その超えることとなった日以後については、無給とする。

(職員の勤務時間及び休暇)

- 19 職員の勤務時間及び休暇に関しその他必要な事項は、付録第1に定める。

第14部 **女性妊産婦である職員に対する特例**

(妊産婦である職員の就業制限等)

- 1 妊娠中の職員及び産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦である職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かない。

- 2 妊産婦である職員が**服務監督者に**請求した場合には、所定勤務時間以外の勤務、又は午後10時から午前5時までの間における勤務をしない。

(妊産婦である職員の健康診査)

- 3 妊産婦である職員が、母子保健法(昭和40年法律第141号)第10条に規定する保健指導又は同法第12条に規定する健康診査を受けることを**服務監督者に**請求した場合には、その必要な時間勤務しない。

- 4 前項で勤務しないことを承認された場合は、有給とする。

(妊産婦である職員の業務軽減等)

- 5 妊産婦である職員が、~~服務監督者に~~請求した場合には、そ

の者の業務を軽減され、又は他の軽易な業務に就かせなければならぬ。

- 6 妊娠中の職員の業務が、母体又は胎児の健康保持に影響があると、当該職員が服務監督者に請求した場合には、適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務をしないことができる。
- 7 妊娠中の職員の通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると、当該職員が服務監督者に請求した場合には、所定の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて1時間を超えない範囲内で勤務しないことができる。
- 8 前2項で勤務しないことを承認された場合は、有給とする。

第15部 給与

(職員の給与)

- 1 職員の給与は、本給及び手当とする。
- 2 前項の本給の月額、手当の種類及びその額並びに職員の職務の級及び本給月額を決定する基準その他給与に関し必要な事項は付録第2に定めるところによる。
- 3 職員の給与は、付録第2に特別な定めがある場合を除き、通貨で直接職員にその全額を支払うものとする。

(人事院の給与勧告を踏まえた給与の改定)

- 4 人事院から給与勧告がなされた場合には、当該勧告を準用し、給与改定が行われる。

第16部 退職金

(退職金の根本基準)

- 1 職員が退職したときは、退職金を支払う。
- 2 第4部第2項の規定による解雇及び第9部第1項の規定による懲戒解雇の場合には、退職金の全額を支払わず、また、その一部を減額することができる。

(退職金の額)

- 3 退職金の額その他退職金に関して必要な事項は付録第3に定めるところによる。

第17部 安全衛生、勤務環境及び安全の保持

(職員の安全と衛生)

- 1 職員は、安全及び衛生について、学長の指示命令を守るとともに、協力しなければならない。

(健康診断)

- 2 学長は、職員に対し、医師による健康診断等の必要な措置を行わなければならない。
- 3 健康診断の結果に基づき、当該職員の健康を保持するために、必要な措置について、医師の意見を聴き、必要があると認めるときは、当該職員の実状を考慮して、就業上の適切な措置を講じなければならない。

第18部 福祉及び利益の保護

(共済)

- 1 職員の社会保険については、国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)の定めるところによる。

(宿舍利用基準)

- 2 職員は宿舍の貸与を申請することができる。

(職務上及び通勤途上の災害補償)

- 3 職員の職務上又は通勤途上の災害については、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)の定めるところによる。

(勤務条件に関する措置の要求)

- 4 職員は、給与、勤務時間、執務環境等の勤務条件に関して、適切な措置が執られるよう要求することができる。

(不利益処分に関する説明書の交付)

- 5 学長は、職員に対し、第4部第3項、第4項及び第8項の規定による降格及び解雇、並びに第9部第1項の規定による懲戒処分を行う場合に、その際、その職員に対し処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

第19部 労働組合

(労働組合)

- 1 職員は、労働組合を結成し、若しくはこれに加入し、又は加入しない権利を有する。
- 2 法人は、職員が労働組合を結成し、若しくはこれに加入し、又は加入しないことをもって不利益な取扱いをしてはならない。

- 3 職員が労働組合を結成したときは、その連絡先を法人に届け出るものとする。

(職員以外の者で構成する労働組合)

- ~~4 職員が職員以外の者で構成する労働組合に加入した場合には、届け出るものとする。~~

(不利益取扱いの禁止)

- 4 職員が第3項の届け出をしないことをもって、勤務条件に関する交渉、事務所の貸与等を除き、不利益な取扱いをしてはならない。

第20部 雑則

(外部資金職員に対する適用除外)

- 1 第2部(試用期間)第5項、第3部(昇格)第1項から(出向)第5項まで、第4部(降格)第3項、~~第9項~~、第5部(休職)第1項、第6部(休業)第3項から第6項まで、第12項から第14項まで、第20項から第30項まで、第7部、~~第11部兼業~~、及び第18部(宿舍利用基準)第2項の規定は、外部資金職員には適用しない。

附 則 (省略)

学バスに代わる新システムについての意見

1. 無料・学バスの利用者数は、一日444人、一便当たり11人です。
これを既存路線の関鉄バスで代替する案に賛成です。具体的には「つくばセンターから筑波大学中央までの路線バスに自由に乗降できるシステムとする。」案です。
2. 本学は、学生・院生に対して無料・学バスを提供してきた経緯があります。
授業料の他に、学生・院生全員から月額200円の利用料金^{*1}を取ることに反対です。
(*1 18,222人から年総額で3,454万円)
3. 教職員(3,830人、非常勤を含む)のうち、学内駐車場を契約するもの全員から、駐車料金の他に、月額200円の利用料金^{*2}を取ることに反対です。
(*2 3,459人、年総額で830万円)
4. つくばセンターから本学まで関鉄バスのルートを使って通勤する教職員から、月額3,000円の利用料金^{*3}を取ることは妥当であると考えます。当然、大学はこれを通勤手当として支給することになります。大学は、現在、同ルートを使う教職員の人数、大学が支払っている通勤手当総額を明らかにして下さい。
(*3 同ルートの通勤手当が支給されるので、±無料)
5. 学生・院生全員、および駐車場契約する教職員に対しては、このシステムを無料で開始することを要望します。そして、利用者数の推移を見ながら、新たな利用料金の設定を検討すべきです。
6. 寮に居住する学生・院生の子供、大学近辺に在住する市民、大学を訪問する人も、このシステムを利用できるようにして下さい。

事務室と居室の個別冷房設置についての要望 (生命環境科学等支援室・生命環境科学研究科の教職員から)

1. 標記支援室・研究科の教職員が事務・研究の業務で使用する部屋(2B棟, 2C棟, 生農B棟, C棟)に、個別冷房装置を設置すること。

<理由>

5月の連休明けから6月であっても室内の気温が30℃を超える日があり、また梅雨時で湿度が高い日もあります。特に2B棟の事務室は、風通しのよい窓がなく、西陽があたり、室内の温湿度が上がり不快な日が多くなります。また、生農B棟C棟は古い建物で、新しい総合A棟、生農F棟の居室と違い、部屋ごとに調節できる空調がありません。集中冷房が入る時期であっても、午後5時過ぎには冷房がとまり、それ以後も勤務が続く教職員にとっては、不快な時間帯になります。最近では、省エネルギー型の冷暖房装置が普及しており、教職員の健康管理の上から、個別冷房の設置が必要です。