

## 学長へ提出していた7項目の要求について、 10月27日、組合代表は大学当局と 団体交渉を行いました。

交渉は、午前10時30分～12時15分、本部棟3階第1会議室において行われました。腰塚人事担当副学長(理事)が大学当局を代表し、回答を述べました。

出席者は以下のとおり。

<大学当局側> 腰塚人事担当副学長(理事)、吉武学長特別補佐、内山組織・人事部長、沼口組織・人事部人事課長、清野附属学校教育局教職員課長(オブザーバー)、組織・人事部人事課3名、以上8名。

<組合側> 大井つくば執行委員長(生機)、齋藤つくば副執行委員長(数援)、大澤つくば副執行委員長(生圏)、つくば執行委員2名(間援、臨医)、鎌倉東京執行委員長(附高)、丸浜東京執行委員書記(駒高)、宇野東京執行委員書記(附盲)、以上8名。

組合側は要求を文書でまとめ、要望書として提出しました。しかし、今回の大学当局の回答は口頭によるものでした。大学当局は、本来、文書で回答を示すべきです。

回答後、組合側から要求各項目について再度説明し、回答の問題点および不当な点を指摘しました。

### 学長回答(組合が提出した要求の各項目ごとに列記)

#### 1 60歳定年者の再雇用希望者全員を再雇用すること。

再雇用は、各部局に配分された定員の枠内で行うことが原則であり、希望者全員に対して、再雇用を行えば、新規採用が抑制されることになる。このことから、再雇用の実施に当たっては、職種、職務内容、本人の勤務意欲・健康状況及び生計の維持状態等を総合的に判断し、本学が必要と認められた場合に再雇用することとしてきた。(以上が、昨年度までの考え方である。)

(今後は、)本年、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が一部改正されたことを踏まえて、高年齢者の安定した雇用の確保の措置について、これから検討したいと考えている。

#### 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。

非常勤職員の雇用に「原則として3年期限」を付したのは、労働法制において、有期労働契約の雇止めができなくなることを防ぐための措置として、制限を設けたものである。そもそも非常勤職員は、1事業年度内での雇用を前提としているものであり、雇用契約を更新して長期に雇用することは、非常勤職員の雇用の趣旨に馴染まないものである。雇止めが可能となるように契約更新に制限を付けることについて、是非、理解をいただきたい。

### 3 ハケ岳・井川両演習林職員の調整手当を増額すること。

調整手当（国家公務員に支給される）は、賃金、物価及び生計費等が高い地域に所在する勤務場所に勤務する職員に支給するものである。（本学では就業規則において）法人化後は、給与法の適用を受ける国家公務員の例により（賃金および諸手当を）支給することとしており、この方針は、平成15年12月18日開催の第369回評議会で了承されている。

井川演習林に勤務する職員については、3%の調整手当が支給されており、ハケ岳演習林に勤務する職員については、調整手当は支給されていない。また、生活の著しく不便な地域に所在する勤務場所に勤務する職員については、特勤手当（国家公務員の準特地に対応）が支給されており、ハケ岳演習林及び井川演習林に適用されている。したがって、ハケ岳演習林及び井川演習林に勤務する職員については、特勤（準特地）勤務手当で不便さに対する措置が行われているので、さらに調整手当を増額する必要はないと判断している。

### 4 終業時間を午後5時とすること。

保育園への迎え等特別な事情のある者については、就業規則において、国家公務員の制度と同様に1歳に達しない子については、1日2回それぞれ30分の特別休暇が認められている。

また、3歳に満たない子については、無給ではあるが育児休業の部分休業の取得により、午後5時の帰宅が可能となっている。小学校就学前の部分休業については、今後、法人の育児休業等に関する規程を整備していく上で、検討したいと考えている。なお、この時間を有給とすることについては、実質的に勤務時間の短縮になり、社会的にも理解が得られないものとする。

また、終業時間が午後5時15分となったのは、労働基準法に基づき休憩時間を45分としたことに伴い生じたものであり、他大学を調査した結果においても、全ての大学で午後5時15分または5時30分となっている。

### 5 職員のサービス残業を根絶すること。

時間外労働を根絶するためには、正規の勤務時間内における業務の仕方を含めて、いかに業務を効率的・合理的に行うかという問題に取り組まなければならない。この4月以降各部局に文書で通知するほか、部長会議や事務連絡会議などで、今月を含め数回にわたって、管理職に対して時間外労働を減らすために業務の効率化・合理化に向けて、各組織や各個人の単位で業務の仕方を見直すように働きかけを行っている。また、このことは、大学全体の問題として捉えて対応する必要があるため、今後、業務の効率化・合理化のための具体策について、早急に検討を行うつもりである。

### 6 就業規則の改訂案を示すこと。

大学側から就業規則の改正の原案を11月中を目途に過半数代表者等に示して、意見を聴くというプロセスで改正の作業を行いたいと考えており、現在、就業規則の改正の原案づくりに取りかかっているところである。

### 7 組合に部屋を貸与すること。

本学には複数の労働組合があるが、一つの組合だけを援助することは、支配介入に該当し、不当労働行為になる可能性が高い。現状では、二つの労働組合を平等に扱うことを担保できるように組合事務所のスペースを確保することは極めて困難である。したがって、今回、教職員組合に組合事務所を貸与することは、控えることとしたい。

## 【質疑内容】

### 1 「再雇用」問題など

**組合**：年金支給開始は、現在は62歳からとなっている。大学教員の定年は63歳で、当面、矛盾はないが、一般職員や附属学校教員は、60歳で定年を迎え62歳の誕生日までは年金が支給されない。そして、年金支給開始年齢も65歳まで上がっていく。何とかごまかしながらやっていく、というわけにいかなくなる。今回の法律（高齢者等の雇用の安定に関する法律）の改正の主旨を踏まえ、本気で雇用の安定を考えていただきたい。再雇用の厳しい審査をして、「能力がないから駄目だ」というようなことはあってはならない。

**当局**：大きな方針と展望に関わる。一方で人件費が削られていく。どういう方法があるかを見据えながらやる必要がある、と思っている。

**当局**：年金支給と定年とのギャップはその通りだが、社会全体では踏み出そうとしていない。何か改善は必要という認識は持っている。大きな問題は財源で、総合的に考えないと大学が成り立たなくなる。人事給与制度をどうしていくのかの大きな議論が必要である。大学も組合も、この制度と現実のギャップを埋めなければならないという認識にまず立つことが求められる。現時点ではこれ以上答えられない。

**組合**：昨年、大学教員は定年を63歳から65歳に引き上げるという議論を先行させた。それでは大学教員と他の職員の間意識のずれが生じる。長期的には大学教員も職員も定年を65歳にすべきである。ただ、すぐには対応できないだろうから、再雇用を求めている。

**組合**：再雇用に定員の枠があり、結果的に再雇用を言い出しにくい雰囲気がある。また、再雇用職員は半分の給与で同じ仕事をすることになる。組織としてのバランスがくずれ、うまく運営できなくなるのではないかと心配する。労働者のことを考えても、大学・学校運営を考えても、定年延長を視野に入れないと解決できない。早期退職制度なども検討しながら、定年延長を議論していくべきである。当面は、希望者の再雇用が必ずできるようにするほかにないと思う。

**当局**：経済界を見ると、55歳で役職勇退させたり、多くの企業で55歳からは賃金を35%カットしたりしている。民間企業では実際には55歳定年がベースで、60歳定年の現実とギャップがある。これをどう国民に説明していくか。

**組合**：一般論に話をそらすのではなく、国家公務員には再任用の制度がある。我々の今回の要望は、それを当てはめているだけである。法人化に伴い「再任用」を「再雇用」と呼んでいるだけで、それをきちんとやってほしい。

**当局**：基本認識は同じだと思う。やらないといっているのではなく、財政基盤を確立しながら進めていくということだ。

**組合**：大学教員と他の職員との定年年齢格差に、合理的な理由はなく、労基法の均等の原則とも矛盾するので、まずは全職員の定年を63歳に揃えるべきではないか。「高齢者雇用安定法」により2006（H18）年4月には、労協協定がある場合を除いて、定年延長が再雇用の義務を行わなければならない。前倒しで再雇用は義務化し、2006年には定年延長の格差をなくすようにする、というような

回答はいただけないのか。

**組合**：具体的にいつまでにはこうするという踏み込んだ回答が欲しい。

**当局**：法人になって財政状況をまだつかみ切れていない。財政の絡むことを約束できないので、現時点ではこれしか回答できない。

**当局**：法律改正を踏まえ、65歳対応が重たい話と認識はしている。2006（H18）年4月までは準備期間である。財源問題もあり、また組織の活力を考慮し新人採用の必要もある。法律でも三つのやり方があるとされており、その範囲内でどういうやり方が対応可能か見極めていきたい。6月に法律が改正されてすぐには対応できない

**組合**：私たち労働者側ともやりとりをしながら早急に進めていただきたい。

**当局**：給与の根本的な論議になるかもしれない。来年から運営費交付金は1%ずつ削減されていく。その中で定年延長や再雇用のことも考えていかなければならない。まずは共通認識をもつことが必要である。

**組合**：「財源がない」というのはまた別に議論が必要で、再雇用はちゃんと義務化し、65歳定年延長は議論を開始していただきたい。

**当局**：財源問題は別ではない。運営費交付金の削減を、定年後の後補充しないという形で対応するのか、物品費を減していくのか、これから検討したい。今回、はじめて大学で予算を作成した。2005（H17）年度からもっと予算のことが分かってくるだろう。

**組合**：財源を理由に均等待遇の原則を無視したり、職員の不平等感を放置しておいて良いということにはならない。

**当局**：正当化しようということではない。今年予算を見て、どの物件費を削れば人件費が膨らませるかが見えてくると思う。

**組合**：定年者の人数はわかるのだから、人件費は計算でき、確保できるはずである。60歳定年の再雇用希望者はとる、という原則の確認をすべきだ。

**当局**：長期的に考えなくてはならないので、人件費のシミュレーションを行うなど計算してみないと展望は出てこない。

### 2 非常勤職員問題

**組合**：労基法上の3年の定めは雇止めを意味するものではない。労基法の解釈を誤解しているのではないか。労働基準監督署で確認したところ、今まで事実上任期の定めのない有期雇用職員について、いきなり規則を定め3年で首を切るということは、裁判沙汰になっても労働者側が勝てるということである。そもそも重要な役割を担っている非常勤職員の首を切るのはまずい。

**当局**：一般的に雇止めの3年はよくある。4年でも5年でも理論的には可能だが、非常勤職員は長期的に雇用するものではない。契約の更新をあらかじめ決めていないと雇止めができなくなるという点から、契約の更新回数を定める必要がある。その限度を2回と定めたままである。

**組合**：実態を知ってほしい。1年目に仕事に慣れてもらって、2年目、3年目と仕事を続けてもらったのにそこで首を切り、また新たな人に仕事を覚えてもらう、というのは

非効率的である。人をみつげてくるのも大変で、現場にとっては大きなデメリットだ。雇い止めの制度を重視するのではなく、現場がうまくいくことを優先してほしい。

**当局**：非常勤職員といっても様々な職種があり、原則を決めるのは難しい話である。全国的にも大きな課題だった。様々な職種に対応するのは困難だったのも事実だが、いろいろ検討して原則3年とした。

**組合**：各事業場ごとに就業規則で対応することはできないのか。

**当局**：基本的に雇い止めが出来たことを担保しておかなくてはいけない。必要があればいつまでも雇用できるという状態は、雇い止めできることとはなじまない。

**組合**：現場では非常に切実な問題である。原則を確認するだけではなく、現場がうまくいくように対応してほしい。

**当局**：これは昨年来議論になっていた点である。学校医でも非常勤だから3年で雇い止めか、という問題も出ていた。非常勤職員という枠組みでも様々な働き方がある。働き方の類型を整理しながら工夫していく必要がある。

**当局**：附属学校だけでなく、大学の研究室の問題でもある。私が雇っている人も辞められたら困るなとも思っている。

### 3 手当問題

**組合**：国会では寒冷地手当を引き下げるということも議論されている。筑波大学としても文部科学省や財務省にしっかり要求していただきたい。

**組合**：坂戸高校の教職員には、調整手当が支給されていないという問題がある。実感として、理解しにくい。勤労意欲にも関わる問題で、従来の制度だからだめだという答えでは冷たすぎると思う。

**当局**：組合の要求は、八ヶ岳と井川の調整手当を上げるとのことか。

**組合**：準特手当はでているが、つくばの教員の手当よりも少ない。

**当局**：つくば手当もなくなるという話もある。

**組合**：つくば手当はなくさないように、国に働きかけ、努力してもらいたい。

**当局**：大学教員と事務・技術職員の手当の違いもある。手当には根拠が必要である。

**組合**：我々は総額で給料をいただいている。寒冷地手当やつくば手当が簡単に削られてはたまらない。組合としても財務省や文部科学省に働きかけるので、大学としても関係省庁に働きかけてもらいたい。

**当局**：給与体系は国民にも説明しなくてはいけない。総額というわけにはいかない。

**組合**：受け取る側は総額でうけとっているのだから、給与法で手当がないから下げますでは困る。

**当局**：公務員ではないが、人事院勧告に準拠せざるを得ない。

**当局**：法人制度上は、人事院勧告に準拠せねばならないということではない。422億円の運営費交付金を国から渡され、人件費や物品費をどう配分しようと自由である。ただ、

1%ずつ運営費交付金が削減されていくのも事実である。当面は国家公務員の給与法や人事院勧告に準拠することとした。個別の問題について文部科学省に要求することはできない。手当等についても大学内でやりくりするほかはない。

**組合**：各大学が国に訴えなければ、減らされる一方になる。

**組合**：寒冷地手当の削減は422億円の運営費交付金に既に盛り込まれているのか。

**当局**：国の制度に準拠するというを決めただけである。

**組合**：それでは大学の自主性がない。

**当局**：自主性がないわけではない。今の段階では大学独自の制度を持っていないので国家公務員の体系をもってきただけである。

### 4 終業時間

**組合**：もう少し積極的な回答がいただけると期待していたが、有給にすると時間短縮はできないというのは、全く認められない。休憩時間が45分というが、従来は休憩時間を合わせ1時間とっていた。従来は5時から残業手当が支給されていたが、今は5時半からの支給である。建前論で話されても、サービス残業のことも含め、話にならない。他大学と横並びという説明も、話にならない。従来通り5時終業にしてほしいというのが我々の主張である。

**当局**：勤務時間を7時間45分にするということか。

**組合**：制度的にその必要があれば、そうすればよいと考える。

**当局**：ずっとこの状態でよいとは思っていない。説明会の時にも話したと思うが、この15分は深刻な問題で、特にお子さんを抱えている人にとってはそうだと思う。何か工夫をせざるを得ない。時短をせざるを得ないと思うが、その代りに仕事の密度が高くなっていると説明できるようにしたい。

**組合**：簡単な届出で、今まで通りできるようにすべきである。残業の問題も、5時から30分間は散歩なり食事なりが堂々と休憩をとってから、残業に入れるようにすべきと思う。

**組合**：当局と我々では、根本的な考え方が異なっている。労基法で8時間以上働かせてはいけないというのは、労働の最低基準である。7時間45分や7時間30分をめざすべきだ。「時短促進法」でも事業者と労働者は時間短縮に努力しなければならないと定めている。時短していくことはいいことのはずだ。

**当局**：その通りである。

**組合**：国民への説明は、従来から実質労働時間は7時間30分で、休憩時間を15分に削れば今までと何ら変わりはないと説明すればよい。他大学と見合っているのは、どこも足を踏み出さない。

**当局**：同じことを議論してきた結果、とりあえず今の形となっている。時間単価も上がってしまう。時短と同時に、仕事の密度を濃くするという改善も盛り込みたいと考えている。できるだけ早く5時を実現したいとも思っている。

**組合**：仕事の効率化には協力したいと思うが、この15分を含め、法人化に伴いデメリットが多い。メリットも積極

的に出して欲しい。

## 5 サービス残業等

**組合**：各支援室で、何時間残業しているのかという実態と支給額との隔たりをきちんと把握をして欲しい。残業の根絶ではなく、サービス残業の根絶に向けどう努力していくのか。農林技術センターの場合は、公務員時の休日手当を減らすために、今年になって、休日出勤のグループを3人1組から2人1組にするという努力をしている。法人となって労基法に基づいて休日給が増え、公務員時の日当総額が約60万増えるが、これは大学本部で手当てしてもらえばかはない。現場はとても努力している。これらの実態を踏まえ、国にも残業手当の必要性を言っていたきたい。

**組合**：文書通達ばかりだが、実態はますます忙しくなっている。

**当局**：文書だけでなく取り組みを始めている。上からでなく現場からの議論が必要だ。仕事も効率化していかないと、大学の将来もないだろう。あまり必要のないことを一生懸命やっている実態もあると思う。文書だけでなく取り組んでいきたいと思っている。

**組合**：本部の場合は、当然、残業時間数を把握しているだろう。支援室の場合は、誰が残業時間を把握しているのか。

**当局**：本部はいくら残業時間（手当）が出ているかは把握している。

**組合**：支給額ではなくて、残業時間の実数を把握していないのではないかと。何時から何時という形では把握していない。何時間の残業という形で把握している。支援室では残業手当枠をもっているのだから、元になる数字はもっていると思う。

**当局**：実際の残業時間と支払った手当が異なれば違法である。一番大きな問題は仕事の配分であると思う。

**組合**：違法状態を指摘しているのである。

**当局**：本部でも法人化の準備期間よりもずっと残業が少なくなっている。支援室も見て回り、当局、教員を交えて月1回、支援室長との対話を始めた。何が問題なのかを検討しており、仕事の密度にバラつきがあることも分かってきた。今後、明確な形で動いていきたい。

**組合**：現在、手当が支払われていないことを話している。まずは支援室レベルの実数の把握が必要である。情報は本部に集められていない。実数を把握してからでないと効率化等は議論できない。

**当局**：手当は支払われていると我々は思っている。

**組合**：インターネット上ではある大学の組合が労働基準監督署に訴えた、という話も入ってきている。そういうことをみながら、みな働いているのである。

**当局**：仕事の把握も含め、副学長と支援室長が話し合いを始めている。若手の職員を集めて話を聞くこともある。私自身が本部や支援室を見て歩いている。組織人事課は4月以降、事実確認を進めている。

**組合**：附属学校教員には1年単位の変形労働時間制が適用されているが、修学旅行はこれではおさまらず、サービス残業状態が残されている。たとえば宿直状態とみなすなど、どこで労働組合と折り合えるかをちゃんと話し合ってもらいたい。

## 6 就業規則の改訂

**組合**：昨年度、過半数代表者を選出するのに時間がかかった。来年度の新代表をどう選ぶかも考えて、大学当局ともよく連絡を取り合いたい。民主主義の問題だから、職員等の意向を反映できるようにしなくてはならない。昨年度のようなやり方はかなりエネルギーを消耗する。就業規則の案についても早いうちに示していただきたい。大改訂があるとも聞いている。

**当局**：就業規則は制度そのものが変わるわけではない。書きぶりが、我々からみても組合から見てもおかしいところを直している。文言の適正化ということである。

**組合**：大学と附属学校では職種も違い、就業規則も一元化できないと考えている。任用等に関する規則と就業等に関する規則が二本立てになっているが、これがわかりにくい。誤解を招かないような就業規則にしていきたい。

**当局**：二本立てのままで行くのか、就業規則に一本化するのかが現在検討している。

**当局**：附属学校教育局も含め突っ込んだ議論をしている。今までよりは改善されると思う。

**組合**：組合を交えて作成してきた大学もあるが、筑波大学では、説明会は開かれたものの労使対等の立場での作成は進められなかった。せっかく改正をするのなら、協議会をもうけるなど組合を取り込んで改正作業を進めていただきたい。

**当局**：昨年度の労働条件分科会には、現場の方にも入っていただいた。組合を取り込むとなると、誰を入れるのかという問題にもなる。案を示して対話をしていきたい。

## 7 組合室の貸与

**組合**：3つくらい部屋が用意されるという話を聞いたがどうなのか。

**当局**：今、建物の使い方を検討し始めているところだ。部屋の使い方がはっきり分かってから回答したい。3部屋という話はない。

**組合**：各職場に組合員が多くても、本部棟までくるのは大変だ。各職場に組合活動を行うスペースは必要である。組合の印刷物などを教職員個人の業務スペースにおいている現状で、よくない。

**当局**：ある学系では、30万円のスペース課金で研究室を確保しているような状態である。

**組合**：大手の企業では本社の中に労働組合の部屋がある。大学本部棟でなくても組合の部屋を確保してもらいたい。

**組合**：複数の組合に平等にできないから貸与できないということだが、検討は続けるのか。

**当局**：現状では無理ということであり、検討しないわけではない。

**当局**：複数の組合に格差ができるのはよくない。不当労働行為にはならないようにしたい。

**組合**：ポジティブに受け取って、いい部屋を空けて頂きたい。

# 人事院が給与構造の見直しを正式提案

11月2日、人事院は、国家公務員労働組合の代表に対し、8月の「04給与報告」で表明した給与構造の見直しにかかわる「素案」を提案しました。人事院の鈴木職員団体審議官は、提案にあたり、「現時点で検討中の素案であり、今後これについて組合と各省双方との間で議論をつめ、来年勧告へ向けて具体化を図りたい」と説明しました。

筑波大学では、就業規則にあるように、国家公務員給与に準じて職員の賃金が決まります。

**「04給与報告」給与構造の見直しは、国家公務員給与に準ずる筑波大学の職員に直接かかわります。**

## 人事院 給与構造の見直し「素案」(抜粋)

- 地域における公務員給与水準をより民間実態に即したものとする。
  - 職務給にふさわしい俸給表構造に改める。
  - 複線型人事に資する給与制度を整備する。

### 1 俸給水準の引き下げと地域に応じた適切な給与調整の実現

- (1) 民間賃金の低い地域(ブロック)の官民給与比較の結果を考慮して、全国共通俸給表の俸給水準を引き下げる。
- (2) 地域の民間賃金との均衡を図るため、民間賃金の相対的に高い地域に勤務する職員に対し、地域手当(地域調整額：俸給表の20%程度を上限)を支給する。
- (3) 円滑な転勤運用を確保するため、転勤手当を新設する。現行の調整手当及び異動保障は廃止する。

### 2 俸給表構造の見直し

- (1) 級間の水準差の是正および級構成の再編：各級の水準の重なりが大きいことが、公務員給与が年功的と受け取られる要因となっていることを踏まえ、級間の水準の重なりを小さくする方向で見直すとともに、行政俸給表(一)の級構成の見直しを行う。その他の俸給表はこれとの均衡を考慮しつつ必要な措置を行う。
- (2) 昇給カーブのフラット化：年功的な給与処遇の是正を図るため、民間の同年齢層の給与水準と比べ高い水準にある各級の高位号俸の水準を引き下げ、これにより生ずる原資を用いて、前半号俸の引き上げを行う。

### 3 勤務実績の給与への反映

- (1) 実績評価に基づく昇給制度の導入：毎年の職員の勤務実績に基づいて昇給額を決定する昇給制度(査定昇給)を導入し、現行の普通昇給と特別昇給を廃止する。現行の号俸を細分化し、昇給幅を細分化する。枠外昇給制度を廃止する。
- (2) 勤勉手当への実績反映の拡大：標準者の支給月数の引き下げなどにより、プラス査定のための財源を確保するとともに、成績率及びその分布割合の基準を設定する。
- (3) 昇格(降格)基準の見直し：下位の級での勤務実績に関する具体的要件を設定するなど、昇格(降格)の基準の明確化を図る。

### 4 その他の課題

- (1) 高度の専門能力を持つスペシャリストがスタッフとして活躍できる処遇の枠組みを準備する。職員が専門的な能力・経験を活かしつつ多様な働き方ができるよう、複線型人事制度の導入に向けて、3級構成程度の簡素な級構成の専門スタッフ職俸給表を新設する。
- (2) 本府省職員に対する手当の新設及び俸給の特別調整額の定額化を行う。



# 人事院給与構造見直しの問題点

## (1) 地域別官民格差を反映させることには様々な矛盾がある。

<解説> 人事院「素案」によれば、現行俸給表水準(全体)を「4.77%」引き下げ、地域間調整をブロック単位で行います(表1の人事院資料を参照)。つくば(関東甲信越)の職員では、現行の調整手当3%+4.77%+2.00%が、新たな「地域手当」になります。東京の職員では、現行の調整手当12%+4.77%+3.72%が新たな「地域手当」になります。ただし、つくばの教員の場合には、いわゆる「つくば手当・研究者手当7%」があり、現行の調整手当は(3+7)%です。

地域別官民給与の較差

地域	官民給与の較差	
北海道・東北	4.77%	
関東甲信越	2.00%	民間が高い
東京都	3.72%	民間が高い
中部	1.86%	
近畿	0.17%	
中国・四国	2.34%	
九州・沖縄	2.60%	

(2004年人事院報告資料)

## (2) 「昇給カーブのフラット化」はキャリア優遇策である。

<解説> 公務員制度の改革でも、国立大学法人化でも、キャリアシステムは廃止されません。実際に職場で行われている人事慣行は、キャリアで採用された職員だけが各級の若い号俸から昇格し、それ以外の職員は高位号俸から昇格しているのが実態です。

初任給の底上げとともに、ライフサイクルに応じた生計費が確保できるように、また、熟練と専門性が正当に評価されるように、昇給カーブを検討すべきです。



## (3) 誰もが納得する評価制度でなければ職場が混乱するだけである。

<解説> 「昇格基準の明確化」「査定昇給の導入」「勤勉手当への実績反映」の前提条件は全て実績評価制度です。民間企業でも失敗している事例が多い中で、納得できる評価制度が作れるのでしょうか。さらには、人事院「素案」のこの点を本学が採用した場合、大学という教育・研究を担う職場で、何を

基準に、評価制度を作るのでしょうか。

評価制度は、賃金にかかわる制度で、教職員の労働条件の問題です。人事院も「評価の問題には、勤務条件性があること」を主張しています。本学においても、労働組合と教職員の関与を組み込んだ民主的な評価制度の確立が不可欠です。

### 那珂湊漁港の市場で買ったタラバはアブラタラバだった

本タラバガニ, 本タラバ	アブラタラバガニ, アブラタラバ
昔は、鱈の網によくかかったため「タラバ」と名づけられるほどよく獲れたが、今では漁獲高も減り、非常に高価なものとなってしまった。身質はプリプリと弾力があり、力強いまさに「王様の味」。英語名では『Red king crab』	見た目はタラバガニによく似ているが、ボイル前は全体的に若干青みが掛かっている。味は似て異なるが、弾力のある身質は本タラバガニに決して劣ることなく、脂の乗ったものは非常に美味しい。比較的漁獲高が多いカニでもある。英語名では『Blue king crab』
	
甲羅の下部にある星の数は6個	甲羅の下部にある星の数は4個

「タラバガニ」の方が、価格が高いからおいしい!とは限りませんか? (引用: <http://www.rakuten.ne.jp>)

### ご案内

#### ドキュメンタリ映画上映

#### 『こんばんは』 森康行 監督作品

#### 学ぶ喜びに満ちた夜間中学

12月11日(土) 午後1時30分開演

筑波大学 大学会館小ホール

2万人が茨城に集う“第51回日本母親大会”のプレ企画  
キネマ旬報ベストテン文化映画1位、文部科学省選定

主催: 同茨城県南ブロック・筑波大学実行委員会

「教育・学校って何だろう」と、ずっと考えていましたが、その答えのヒントをもらえたように思います。笑いあり、涙あり、そして教育の原点を改めて見つめ直す事が出来る映画です。本学の学生や、教員の方々にもおすすめ映画です。(談)

# 時間外労働Q&A



**Q2** ある大学の知人からメールが来ました。  
『皆様、入試のシーズンがやって参りました。センター試験等に例年通り教員も出勤することになると思います。これと教員の裁量労働時間にかかわり、質問が寄せられましたので、11月25日、労働局労働時間課に以下のことを確認しました。労働局の回答は、1)入試業務は、裁量労働に当たらない。2)労使協定による見なし労働時間は裁量労働についてのみ適用される。3)したがって、裁量労働制を適用されている教員が入試業務に従事した場合、その労働時間に該当する賃金が別に発生する。休日出勤となった場合には、休日・時間外労働の賃金が適用される。』

**Q1** 筑波大学本部のある部署では、4月以来、月100時間以上もの残業をさせられながら、月々せいぜい20～30時間の残業手当しか支払われていないような課があります。これが常態化しており、上司は、部下の連日深夜に及ぶ残業や徹夜を見て見ぬふりをしています。

このまま放置された場合、過労死などの労災事件の発生が懸念されます。労基局の立ち入り調査があると聞きましたが、この際にこの実態を厳しく追及されるよう申し入れできませんでしょうか。

**A1** 筑波大学（本部事業場）の労使協定では、時間外勤務を1日5時間、月45時間、年360時間以内と定めてあります。Q1からは二重に違法状態と言えます。月45時間を越えていること、残業代が時間通りに支払われていない事です。これが事実であれば、労基署からは是正勧告が出されると思います。そこで、事実を裏付けるデータが必要です。時間監督者が“サービス残業がありました。おっしゃるとおりです”と労基署に話せば簡単です。何日に何時間、月何時間残業して、何時間しか支払われなかったと言ったようなデータが必要です。

私の職場では、今年4月の段階では残業実績通り支払われていない状況がありましたが、ここ2ヶ月ほどは実績通りです。また、私は9月から残業実績を「時間外労働記録用紙」に少し詳しく書くようにしています。労基署に訴えることはいつでも出来ます。違法を裏付けるデータがたくさんあればより効果的だと思います。サービス残業の根絶にむけてお互い協力していきましょう。（AT編集委員）



**A2** 筑波大学人事課労務係に確認しました。  
『裁量労働の教員も、通常労働に戻り、職員同様、休日・時間外労働となるので、前後1週間で週40時間を越えないように、振替休日を取るようお願いする。』とのことです。

公務員の時は、前4週と後8週で振替休日を取っていました。しかし、今年からは、土曜出勤の場合は、前の週の40時間で、日曜出勤の場合は後の週の40時間で、振替休日を取らなければならなりません。（AT編集委員）