

# 筑波大学教職員組合

## つくば連絡会ニュース

2003年9月25日(木) No. 17  
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 升 秀夫(基医)

### < 学長選挙について >

10月22日(水)に講師、助教授、教授の投票による学長選挙(法人最初の学長選考の意向調査)が行われます。法人化後の学長の権限と責任は、今まで以上に大きいものとなります。私たちは、今回は時間的に無理であるにしても次回からは、全教職員と学生・院生に対する意向調査も行うべきであると考えます。候補には、前副学長、私大医学部長の方々などのお名前があがっています。私たちは、候補と推薦責任者に対して別記「5項目の要求」を表明し、候補の『所信』として見解を公表される事を要望します。

現学長は規則に従えば今期で任期満了であり、法人化の特例を認めて再選が可能であるとは考えられません。現学長に提出した「5項目の要求」に対し、大学当局が「学長回答」のために御尽力されてきたことに感謝いたします。学長候補と推薦責任者に対して、「5項目の要求」に関して誠意ある『所信』を公表されることを重ねて要望します。

### < 9/18 評議会報告・人事委員会委員長 9/5 答申「筑波大学教員の定年年齢について」 >

#### 私たちの意見と寄せられている声

**意見1．定年延長と任期付任用(期間の定めのある雇用)を切り離すこと。**

**意見2．助手・講師の任期5年再任1回・10年首切り制を導入しないこと。**

(声)任期制は、じっくりと教育にとりくめない、おちついて研究できない制度であると思いませんか? 一所懸命勉強を重ねてきて大学院で学位を取り、さらに10年間、助手・講師として働き、ポスト(講師・助教授・教授)が無い・空かないので40歳で“首切り”では、かわいそうではありませんか? どうしてそんなことが考えられるのですか!

**意見3．年金の一部がもらえない期間が始まる時からの教職員の定年延長・再雇用制度について検討すること。**

**年金をもらえる場合は、教員の定年を延長しないこと。**

(声)教授で研究費が潤沢であれば、63歳になっても定年退職したくない、年金生活者になりたくないという気持ちは理解できます。しかし、現行制度では、新しい教授人事が遅れ、新規ポストも生まれません。元気うちに「後進に道を譲る」のが定年制の趣旨です。大学教員が年金の一部がもらえない期間ができるのは平成24年からです。60歳定年の職員・附属学校教員はすでに年金の一部がもらえなくなっています。教職員全体の気持ちを考えてください。

**意見4．法律と国会決議の趣旨を理解し、自主的自律的な立場で、限定的な任期制について考えること。**

### < 学長候補と推薦責任者に対する「5項目の要求」(現学長に提出した要求とほぼ同内容) >

昨年度、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、「全教員ポスト任期制導入問題についての5項目の要望」、および「『再任用』制度についての要望など5項目の要望」を現学長に提出し、本年度あらためて、下記の5項目の要望を提出しました。学長候補と推薦責任者におかれましても、ご多忙とは思いますが、所信の一部として回答を表明されますことをお願いいたします。

## 記

1. 「再任用（雇用）」希望者をすべて「再任用（雇用）」すること。
2. 筑波大学教員定年年齢について、平成16年度から定年年齢を65歳に引き上げる案を撤回すること。
3. 全教員ポスト任期（期間の定めのある雇用）制導入について、検討を法人化後まで中止すること。
4. 法人化後の就業規則の作成について、進捗状況と今後の見通しを説明すること。
5. 組合に空き部屋を貸し出すこと。

### 【要望理由】

#### 《再任用（雇用）について》

年金支給開始年齢が3年に1歳ずつ遅れて65歳になるので、60歳定年の職員（本学では技官・事務官の事務局職員、附属学校教員、附属病院職員の約2200人）にとって、「再任用（雇用）」問題は重要です。昨年4月から導入された「再任用」制度について、導入年度の該当者には著しく不利な条件に至った経緯がありました。希望者全てを「再任用（雇用）」することは可能です。定員削減を理由に特定職場で「再任用（雇用）」を認めないことも不公正です。定年退職者の再任用（雇用）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」とありますが、本学では十分な努力がなされたとは評価できません。昨年度も、やや過剰と思われる「審査」が行われました。再任用（雇用）制度の主旨を理解し、改善してください。

また、本学職員の65歳定年問題について、見解を明らかにしてください。

#### 《大学教員の定年延長および任期つき任用（期間の定めのある雇用）について》

定年延長については、各組織からの意見、公聴会での意見を踏まえて、継続審議になっていますが、テニユア制と任期制の導入を条件に定年を延長する答申が出されています。私たちは、今後、人事の停滞を打破し、教育・研究活動の活性化を図るためには、平成16年度から定年年齢を65歳に引き上げることに、人事の停滞そのものを意味するので反対します。また、公的年金の支給開始年齢の引き上げを考慮した定年延長は、平成23年度末以降について検討するべきであると考えます。

定年延長と任期付任用（期間の定めのある雇用）を切り離すことを原則とするべきです。

ある学系では、学系執行部から「法人化後、新採用教員については、昇格も含めて、すべての職階について任期付（期間の定めのある雇用）を適用する」という案が出されています。1月27日の説明会において副学長・人事委員長は「法人化後には、任期（期間の定めのある雇用）は最長で5年になると聞いた」と発言しました。不確定な状況の中で、「全職階について任期付任用（期間の定めのある雇用）を適用する」という案に反対します。現職者に対して、同一職階での任期付き任用（期間の定めのある雇用）への任用（雇用）換を行うことに反対します。このような任用（雇用）換は、労働条件の切り下げであり、その同意を強要することは違法です。

#### 《就業規則の作成について》

法人化に伴い、国家公務員法と人事院規則による規則から労働基準法をはじめとする労働法規による規則へと移行します。国家公務員法や人事院規則で一律に決められていた労働条件や待遇を、事業所（大学）ごとに、労働法規に沿って決めることとなります。2004年の4月1日に、大学の使用者（大学当局）は就業規則を作成し、労働基準監督署に過半数労働者代表又は過半数組合代表の意見を添え、提出しなければなりません。また、労使協定で時間外労働または休日労働に関する労使間協定（三六協定）が結ばれている必要があります。これが無いと、使用者は労働者に残業や休日に労働をさせることが出来なくなります。使用者は残業命令が出せませんし、労働者はただ働きになります。これらの課題に対して、責任を担う学長の候補および推薦責任者として、基本的見解および準備状況を明示してもらいたいと思います。

#### 《空き部屋を貸出について》

健全な労使関係の構築と維持のためには、過半数労働者代表又は組合代表の日常的な活動が不可欠です。その拠点として学内に部屋が必要です。