

2003年5月30日

筑波大学長
北原保雄 殿

筑波大学教職員組合つくば部会
執行委員長 松本栄次



要求申入書

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」を提出し、学長に回答をお願いいたしました。

本年度あらためて、下記のように5項目の要望を提出いたします。また、別記のように、「技術職員の要求について」5月28日の総会で決議いたしました。

法人化の対応でご多忙とは思いますが、ご回答をいただき、本年度早期に学長との話し合いが実現しますことをお願いいたします。

記

1. 「再任用」希望者をすべて「再任用」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】

再任用について

前年度も同様の要望をいたしました。9月の学長からの回答に対する質疑応答でも述べたように継続的に要望を出すことにします。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」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」することは可能です。また、定員削減を理由に特定職場で「再任用」を認めないことも不公正で、「再任用」を認めるべきです。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。昨年度においても、やや過剰と思われる「審査」が行われました。再任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、現在の検討している事項があれば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、継続審議になっておりますが、テニユア制度の導入による任期制の導入と定年延長をセットで再度出してくる考えがあるようです。

私どもは、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について、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「法人化以降から新たに任用する教員については、昇格する教員も含めて、すべての職階について任期付任用を適用する」という案が出されています。1月27日の説明会において濱口副学長・人事委員長から「法人化後には任期法の私立大学に関する規定を適用し、任期は最長で5年になると聞いた」という発言がありました。このような不確定な状況の中で、「すべての職階について任期付任用を適用する」という案に反対します。

任期制が導入された場合に、現任者に対して同一職階での任期付き任用換に同意するよう強要することは違法です。

就業規則の作成について

就業規則については、これまでも連絡会ニュースにより法律のしくみを紹介してきましたが、法人化に伴い、国家公務員法と人事院規則による規制から労働基準法をはじめとする労働法規による規制へと移行します。具体的には、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）ごとに独自に、労働法規に沿って、決められることとなります。

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、最寄りの労働基準監督署に＜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。就業規則とは私たちが大学で働いていく時の労働条件を事細かに決めたものです。労働条件は就業規則と個別労働契約で決定されますが、法律で定める最低基準を割る場合は、法定基準によります。時間外労働・休日労働などは使用者と過半数労働者代表又は過半数組合代表との間で＜労使協定＞が結ばれないと実施出来ません。労使協定は就業規則に優先されます。＜労働協約＞は労使協定に優先されます。労働協約は使用者と労働組合が結ぶものです。労働協約や労使協定の中身は大学に働く全構成員がその対象となります。2004年4月1日の時点で少なくとも就業規則が作成され、労使協定または労働協約で、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。

この課題に対して就業規則作成の責任を担う当局の進捗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

前述のように、過半数労働者代表又は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。

【決議事項】 技術職員の要求について

2003年度の国立学校級別定数によると、事務職員の係長・課長補佐定数は、10716であり、そのうち6級は2761(約26%)です。

2003年度の技術専門職員は4601で、6級は690(約16%)です。

このことより6級定数の大幅な定数増は正当な要求です。

< 大幅な処遇の改善 >

1. 技術専門職(技術専門官、技術専門職員)定数を拡大すること
2. 昇格について改善すること
専門官の定数増、7級以上の定数増と8級定数を標準化すること
50歳代前半での6級昇格、32歳で技術専門職員とすること

< 研修制度の充実 >

1. 技術開発費、技術開発旅費を認め、予算処置をとること
2. 研修旅費支給方法の改善すること(研修旅費を日額旅費ではなく普通の旅費として計算すること)
3. 科学研究補助金を奨励研究以外の項目でも申請できるよう、また、分担者になれるようにすること
4. 技術専門官研修・技術専門職員研修の充実すること

< 筑波大学当局への質問事項 >

1. 第10次の定員削減の職種別削減率は同じなのか明らかにすること
2. 技術職員の現在の級別年齢構成を明らかにすること