

筑波大学教職員組合協議会（議長：高橋宏和，副議長：齋藤静夫）は、岩崎洋一筑波大学長に対し、2006年12月8日付で3項目の要求書を提出した。要求に基づく定期団体交渉が、2007年1月23日に東京で行われ、学長回答書が示された。

これとともに、つくば地域では、筑波大学教職員組合つくば（執行委員長：齋藤静夫）は、学長に対し、合計3回の意見書（12月1日，20日，26日）を提出した。

2007年2月20日には、大学本部において1月23日定期団体交渉の継続団体交渉を行った。

2006年12月1日

筑波大学 学長 岩崎洋一殿

筑波大学教職員組合つくば
執行委員長 齋藤静夫 組合印

「総人件費の削減・抑制方策について（平成18年11月30日）」についての意見

昨日11月30日、臨時教育研究評議会資料「総人件費の削減・抑制方策について」に基づき、説明を伺いましたが、いろいろ意見があり、検討する部分があります。しかし12月21日に予定されている役員会までに、本学の多くの教職員の理解と協力が得られるどうか、最大の疑問点として、つくば地区事務職員の地域手当の問題が挙げられます。

筑波大学は、法人職員の給与等については、就業規則においても、本年4月1日から実施された給与構造の見直しにおいても「当面は国に準拠」してきました。人事院勧告準拠を基本として、18年度の賃金方針を決定した経緯があります。

つくば地区事務職員の地域手当は、人事院勧告では18年度の4%から毎年度2%ずつ引き上げ、平成22年度（完成年度）は12%としています。ところが、今回当局が示した試算2：削減方策強化ケースでは、平成19年度を6%とするのではなく5%とし、しかも完成年度を平成26年度に延伸させるものとなっています。平成19年度について、6%から5%にする場合の削減額は、5千万円余りです。

一方、組合に提示された「総人件費の削減・抑制方策について」の文書は「平成16年度から17年度にかけて人件費が大幅に増加しており、（中略）、これまでの取り組みでは削減目標の達成は不可能です。（中略）この大きな要因の一つに人事院勧告通り行う場合の地域手当支給率の急激な引き上げということがあげられます」と述べています。

しかし、本学が公表している「平成17年度筑波大学役員の報酬及び職員の給与水準の公表について（概要）」では「総人件費2%（3億6千万円余）増の要因として、大学院専門職学位課程設置に伴う大学教員の増資によるものである」と報告しています。ここでいう東京キャンパスの社会人大学院の拡充、法曹専攻と国際経営プロフェSSIONAL専攻の二つの専門職大学院の設置は、学長所信（10月2日）にもあるように、計画に基づく教育内容の充実に向けた取り組みの強化の一つです。

このような計画の実施による人件費増を緩和するために、職員の地域手当の引き上げを延伸するというのであれば、筋違いな論理で、教職員の理解が得られるはずがありません。

以上の理由から、とりあえず19年度に関して、つくば地区事務職員の地域手当は6%とすることを要求いたします。

12/6 第二回目説明会への要望

1. 重要な前回の説明では、十分に理解できなかったので、再度、説明をお願いします。
2. 国家公務員の給与水準を維持できない理由について、説明してください。
3. 教職員の削減数と賃金抑制の方策について、説明してください。
4. セクター間の相互融通の意味、範囲を説明してください。

<質問事項>

5. 事務職員の新規採用を10人程度とした場合、かつ地域手当を国家公務員と同じとした場合の試算を示してください。

<12月1日齋藤委員長名の意見書への補足事項>

法人化は、全国の国立大学教員の上層部が、国大協を通して、大学の自主性自律性を求めて合意しましたが、事務職員にとっては、同時に非公務員化されることは、法人化論議の最終段階に決められた経緯があります。

多くの事務職員は国家公務員として採用されたのであり、法人化後にも国家公務員としての給与水準が守られることを望んでいます。

今回の試算1においても、事務職員セクターの総人件費額が「黒字」であるならば、その他のセクターに融通することは、事務職員にとっては納得できないと考えます。

法人化後にも、組合は職員から寄せられた「苦情」について人事課と協力して解決する努力をしていきました。その中には人事・組織部、財務部の職員からの苦情もありました。本年は、労基署からの指導に基づき、1億円余の不払い賃金を払うという事実がありました。組合の要求に誠実に応えてください。

今回の方策への理解を全学に広めるために、

1. メールによる意見・質問の聴取を行うこと。
2. 職員対象の説明会を行うこと。

の2点をお願いいたします。

なお、現時点で、組合の意見と要求を受けた妥協案を検討しているのか、教えてください。たとえ

ば、年間の休日を増やして、国家公務員との労働条件の格差を緩和する方法もあると思いますが、いかがなものでしょうか？

2006年12月20日

筑波大学 学長 岩崎洋一殿

筑波大学教職員組合つくば
執行委員長 齋藤静夫

「19年度つくば地区事務職員の地域手当は人事院勧告を踏まえて改定すること」

昨日12月19日、組織・人事担当副学長より「総人件費の削減・抑制方策について」の再説明がありました。しかし、昨日の説明会においても、前回の全般的な説明を繰返しました。私たちも12月1日に提出した「とりあえず19年度に関して、つくば地区事務職員の地域手当を6%とする」という要求に応えていません。

同地域手当を6%にすると、方策試算2の全体が破綻するのでしょうか？あるいは、計画が達成できないのでしょうか？副学長からはこの点については何も説明がありませんでした。時間的に説明が困難ならば、この点を12月21日役員会で決定するのではなく、先に延ばすべきです。

法人化は、全国の国立大学教員の上層部が、国大協を通して大学の自主性自律性を求め、合意しましたが、事務職員にとっては、同時に非公務員化されることが、法人化論議の最終段階に決められた経緯があります。多くの事務職員は国家公務員として採用されたのであり、法人化後にも国家公務員としての給与水準が維持されることを期待しています。

また、国立大学法人筑波大学本部等職員就業規則は第66条に「(人事院の給与勧告を踏まえた給与の改定)第66条 法人は、人事院から給与勧告がなされた場合には、当該勧告を踏まえて給与の改定その他必要な措置を講ずるものとする」とあります。

現行維持ケースの試算1においては、19年度の職員セクターの総人件費額は「黒字9,800万円」となっています。試算2においては、つくば地区事務職員地域手当を5%とし、同セクターの黒字を「1億4,800万円」に拡大させています。その上で、この黒字額を大学教員セクターなどその他のセクターに融通することは、事務・技術職員にとっては、理解も協力もできないものです。

以上の理由から、再度、19年度に関して、つくば地区事務職員の地域手当は6%とすることを要求いたします。

2006年12月26日

筑波大学 学長 岩崎洋一殿

筑波大学教職員組合つくば
執行委員長 齋藤静夫 組合印

「19年度つくば地区事務職員の労働条件について、
国家公務員・人事院勧告の水準を踏まえて改定すること」

私たちは、総人件費削減・抑制方策について、学長宛に12月1日、12月20日の2回、意見書を提出し、つくば地区事務職員の地域手当を6%とすることを要求しました。しかし、12月21日夕方、人事課担当より、「本日開かれた役員会には組合から要求のあった二つの文書も付議され、議論されたが当初案通り了承された」との連絡を受けました。同手当を6%にできない理由は説明されていません。役員会の議論の中身が分からないので、この連絡だけでは、当局の考え方を理解できるのかどうか、何ともいえません。

国内経済、雇用状況の見通しでは、来年度以降、団塊世代の定年退職が本格化し、民間の新卒採用が拡大することが予想されています。一方、本学の事務・技術職員数（対学生比率）は、他大学と比較して大きいという評価もあります。このような中で、19年度以降の事務・技術職員の新規採用については、必要最小限の数を確保するとともに、有能な人材を採用する必要があります。

本学のつくば地区事務・技術職員の給与と労働条件が、19年度から国家公務員・人事院勧告水準よりも全体として低い水準となり、その差が20年度以降もさらに広がることは、有能な人材確保という点で、難点を生むこととなります。

以上の理由から、19年度事務・技術職員のつくば地域手当を6%とすることをあらためて要求するとともに、20年度からの同手当の延伸をとり止め、国家公務員・人事院勧告水準との格差を是正するよう要求いたします。

さらに、19年度から、夏季・年末年始休日増加など年間総労働時間を短縮し、全体として国家公務員・人事院勧告を上回る労働条件に改定をすることを要求いたします。

平成 19 年 1 月 23 日

筑波大学教職員組合協議会
議 長 高橋 宏和 殿

筑波大学副学長（組織・人事担当）
腰 塚 武 志
（公印省略）

要求書について（回答）

2006年12月8日付けで貴協議会から要求のありました項目について、下記のとおり回答いたします。

記

1 本組合協議会との定期団体交渉を、1月下旬までに東京において開催すること。

回答省略

2 本学の財政状況について、下記の点を中心に説明すること。

(1) 人件費が増大していると報告されているが、増大要因、経営責任および今後の対策について、当局の考えを明らかにすること。

答：平成17年度における教職員の給与水準の公表で示しているように、平成16年度に比して約3億6千万円人件費の支出が増大している。この要因として、大学院専門職学位課程設置に伴う大学教員の増等としているように、ビジネス科学研究科法曹専攻及び国際プロフェッショナル専攻設置に伴う実員の増がある。（16・末現員38人→17・末現員57人）

なお、本学の法科大学院は、国内で唯一の社会人向け夜間開講の法科大学院であり、多様なキャリアを持った法曹人の養成、そして社会人のキャリア転換志望という社会的需要に応えることで、大学院における社会人教育に先鞭つけてきた筑波大学としての社会的責務を果たすものであり、法科大学院はこれら社会的要請や本学の発展を考慮し、全学的合意の基に進められたものである。

これに必要な大学教員の確保に当たっては、関連の組織からの振替等大学全体の大学教員の定員内で措置したものである。

また、総人件費の削減、抑制は、平成8年度以降5年間で5%以上の人件費削減を行うとい

う、国からの公的部門における総人件費・抑制という政策的要請や行政改革の推進に対応するためのものであり、法人全体で何らかの措置を講じない限り削減目標を達成できない。このため、全学的な方策については「総人件費の削減・抑制方策について」（平成18年12月21日）に基づき、対策を講じることとしている。

(2) 財務会計管理ソフトの不具合が、経理事務、財務管理事務の混乱、および担当職員の残業時間の増大の要因となったが、本ソフトにかかった経費、および改善策について、明らかにすること。

答： 現行の財務会計システム（以下「UTAS」という。）は、法人化に伴って新しく適用されることになった会計基準（国立大学法人会計基準）に基づく財務会計システムとして、平成14年8月に検討を開始し、仕様策定、入札公告、業者決定の後、設計、実装、テストを行い、平成16年4月に本稼働を始めた。

しかしながら、UTASの運用面では、期待していた効果をあげることができなかった。これはいくつかの要因が複雑に作用し合った結果であるが、根本的原因は次の3つであったと考えられる。

- ① 国立大学法人会計基準の策定とUTASの開発時期が重なっていた。すなわち、UTASがよって立つべきルールが明確でない時期に、UTASの開発を進めなければならなかった。
 - ② 国立大学法人会計基準の解釈が、実質的には不確定、統一されてない中でUTASを開発せざるを得なかった。
- 3 国立大学法人会計基準による会計業務を具体的に経験することができない前に、その会計業務の一部を支援するUTASを開発しなければならなかった。

その結果、本番稼働後にUTAS自体の改修、（UTASの）運用ルールの変更を余儀なくされ、会計業務の現場に混乱と必要以上の負担を強いる事態を招いた。

法人化後、財務会計システムを取り巻く状況は変化した。国立大学法人会計基準とその解釈に基づく会計業務が明確になるとともに、それを正確に反映した国立大学法人向け財務会計パッケージソフトが作られるようになり、また、国立大学法人会計基準に減損会計が追加された。更に情報システムの内部統制が強く求められるようになり、高速で大容量の装置を安価に入手できるようになるなど、情報技術も進歩した。

そこで、平成18年3月、財務会計システム検討委員会を設置しUTASをこのまま継続して使うことと、UTASに替わる新しい財務会計システムを開発することのいずれが得策か、検討を行い、その結果、平成18年5月、UTASの運用で得られた経験を生かしながら、早急に新しく財務会計システムを開発することがより効果的と判断し、平成19年4月からの本稼働を目指して、新財務会計システムの開発を開始することを決定した。

新財務会計システムを開発する目的は、UTASの問題点を改善することに留まらず、より積極的に、業務改善、費用節減に寄与することである。具体的には、次のことを目指している

- ① (対話型利用における) 応答時間の短縮(「遅い」という苦情の解決)
- ② 使いやすいユーザインタフェースの提供(「使いにくい」という苦情の解決)
- ③ 入力作業の省力化(複写機能、辞書機能など)
- ④ 国立大学法人会計基準の解釈を反映した会計業務の一層の自動化(仕訳の自動化など)
- ⑤ 国立大学法人会計基準や複式簿記の知識を必要としないユーザの範囲の拡大(教員、会計業務の担当でない一般職員は、家計簿的感覚でシステムを使うことができる)
- ⑥ 教員による web を介したリアルタイムでの予算差引の直接的確認
- ⑦ 教員による web からの購入依頼の入力(教員の参加)
- ⑧ (本学における) 会計処理ルールの一貫
- ⑨ (本学における) 会計処理業務フローの簡素化
- ⑩ 減損会計のサポート
- ⑪ 会計基準に変更があった場合の費用対効果比のよい対応のための基盤の確立
- ⑫ (システムの) 運用維持費の節減
- ⑬ 内部統制、監査への対応

また、UTAS の導入に要した経費については、ソフト及びハード代、研修経費で約 1 億円である。

3 高い水準を誇る附属学校の教育の質を将来にわたり維持・向上させていくために、下記の制度について改善すること。

(1) 公立学校との人事交流制度をより柔軟にし、すぐれた教員を確保しやすくすること。

答： 予備交渉時においては、特に退職金の通算問題が人事交流の妨げになっているとのことであるが、現在の退職金制度は、本法人の継承職員が引き続き国等の職員となる場合又は職員が国立大学法人等の職員となる場合は、退職金の算定の基礎となる勤続期間(以下「勤続期間」という。)が通算され、法人化前と比較し、不利益にならないような勤続期間の通算をとっている。

しかし、任命権者等の要請による復帰を前提とする人事交流の場合のみ勤続期間が通算されるが、それ以外で国の職員から本法人の職員となる場合や本法人の職員が地方公共団体の職員となる場合、又はその逆であっても法人化前のように、勤続期間を通算(地方の場合は、条例等に通算規定がある場合は通算する)することができない。

これは、法人化前の「国」と「国」、「国」と「地方」というような関係ではなくなり「一法人」と「国」又は「地方」という関係に変わったことによるものであり、要求内容の改善に向けては、相手の機関との関係もあることから、本法人側のみで解決できる問題ではないが、今後、検討していく必要があるものと認識している。

(2) 附属学校教員の定年を大学教員並に 63 歳とすること。

答：平成16年4月の国立大学法人化への移行に当たり、本学教職員の定年年齢の取扱いについては、法人化準備委員会等での検討を踏まえ、国の制度を踏襲することとし、現在に至っているものである。国の制度における定年年齢の考え方については、合理的であり、妥当性があるものと考えられるため、現時点においては、その引き上げ等について検討することは予定していない。

しかしながら、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、65歳までの雇用確保が義務付けられたことを踏まえ、本学においても、ご承知のとおり、再雇用に関する制度を措置したところであるが、今後も、社会情勢等を見据えながら、附属学校教員のみならず、全教職員の定年年齢の取扱いについて、検討していく必要があるものと認識している。

(3) 非常勤職員が継続して働ける制度を導入すること。

答：非常勤職員の任用期間については、法人化当初、原則3年（博士の学位を有する者を教育系職員として任用する場合にあっては5年）としていたが、平成17年の就業規則等の改正の際に、特例として法人が特に必要と認める場合は、最大5年までとし、条件の緩和を行ったところである。

現在、国においてもパート労働法改正の検討が行われており、その状況を見守っていく必要はあるが、更にこの雇用年限を撤廃し、継続して雇用することとした場合には、雇止めに係る問題等、労務管理上の問題の発生が危惧されることから、現時点においては、現行の就業規則の規定どおり取り扱うことが適切であると考えている。

なお、高度な技術、技能を必要とする職や、後任補充が極めて困難な職については、5年を超えて任用できる仕組みについて、今後検討していきたい。

(4) 教育の場にふさわしくない査定昇給制度を導入しないこと。

答：国における新たな昇給制度は、勤務成績を昇給により反映させやすくするため、号俸を4分割し、従来の特別昇給と普通昇給を一本化したものである。国が勤務成績に基づく昇給制度を導入したその背景は、現下の厳しい財政事情の下、職員の士気を確保しつつ、能率的な人事管理を推進することが求められていることによるものである。

本学においては、国の給与制度を踏まえるとともに、人件費の大部分を国からの運営費交付金に拠っていることを考慮しながら、平成18年4月から新たな昇給制度を導入したものである。

なお、今後、附属学校教員の評価に当たっては、業務の特殊性を踏まえ、これまで行われていた職務評価の効果を検証しつつ、適正な評価システムを構築するために、学校現場とも十分相談しながら、検討していきたい。