

筑波大学教職員組合協議会は、平成 21 年 2 月 17 日午後 4 時 30 分～5 時 30 分の予定で大学当局との団体交渉に臨みました。今年度末で現執行部が退任となるので、組合は要求を限定して提出し、下記のような大学当局からの回答がありました。

交渉開始に先立って総務係より回答文書資料の配布があり、総務部長から順に双方参加者が挨拶しました。担当副学長による回答の説明が 25 分になったため、各項目について、質疑および要求の再説明を各々約 20 分間行い、午後 6 時 20 分に団体交渉を終了しました。

項目 1 については、「延伸」方針に関する十分な説明はなく、また項目 2 については、当局側の見解と組合側要求との隔たりが大きく、交渉は平行線のまま終了しました。項目 3 については、継続して協議することとなりました。

平成 21 年 2 月 17 日

筑波大学教職員組合協議会 議長 殿

筑波大学副学長（総務・国際）
（公印省略）

筑波大学教職員組合協議会からの要求（1 月 5 日要求）に対する回答

1. 法人化後の本学職員の給与、総人件費について説明すること

<理由>

就業規則第 66 条には「人事院勧告を踏まえて給与の改定その他必要な措置を講ずる」とありますが、つくば地域手当は人事院水準が確保されていません。学長が総人件費（定員・超過勤務・非常勤・特任教授など）に関する情報を公開した上で、今後も「地域手当引き上げの延伸」を継続せざるを得ない理由を十分に説明しないかぎり、職員は大学のこの「延伸」方針には納得がいきません。

運営交付金による運営を行う国立大学法人としては、平成 18 年度以降、5 年間で 5 % 以上の人件費削減を行うという、国からの総人件費抑制という要請に対応する必要があり、平成 22 年度までの総人件費削減目標を達成するための重点的方策の一つとして、地域手当の上昇幅抑制による完成年度の延伸を図ることとしたものです。その方針に則り、併せて年度ごとの状況を踏まえ、検討していく考えです。

総人件費改革の取組みは別紙のとおりであり、今後の具体的実施計画については、着実に実施できるようにしたいと心がけているのでご理解ください。

2. 事務職員および附属学校教員の定年年齢を大学教員並に 63 歳とすること

<理由>

大学教員の定年年齢は 63 歳であるのに対して、事務職員（技術・病院職員を含む）と附属学校教員については 60 歳です。同じ筑波大学の職員でありながら、定年年齢に差が生じているのは納得がいきません。また、このことに関しては、これまで十分な合理的説明がなされたとはいえません。さらに、大学教員の定年年齢に関する検討は行われているものの、事務職員・附属学校教員の定年年齢の検討は行われておらず、その検討のスケジュールすらも不明確です。そもそも、定年年齢の延長は高齢者雇用促進法に基づいて求められているものであり、速やかな改善を求めます。

大学教員の定年制及び再雇用問題については、人事管理上及び財政上の問題をも含め、中・長期的な視点で人事企画委員会において検討を行っております。

人事企画委員会で、ある程度の結論が得られれば、速やかに提示したいと考えております。

大学教員以外の職員の定年の延長については、社会的動向を踏まえるとともに人事管理上及び財政上の問題をも含めながら検討していきたいと考えております。

また、制度設計や情報提供については、早期に提供できるよう心がけてはいるのでご理解願います。

3．附属坂戸高校の地域手当を改善すること

<理由>

坂戸高校は、坂戸市にあるという理由のみで、本学の他の附属学校や大学組織と比較して地域手当が低く抑えられています。実際の業務内容は他の附属学校と同等のものであり、また坂戸市の物価水準が都内と比較して著しく低いわけではありません。それにも関わらず、地域手当の大きな差が生じていることには納得がいきません。現状では、年収や生涯賃金に大きな格差が生じています。

また、地域手当の引き上げを延伸したことにより、つくば地区でも周辺の法人機関(高エネ研、筑波技術大学など)との間に賃金格差が生じています。こうした格差は、意欲の低下にも繋がる問題であり、筑波大学にとっても大きなマイナスであると考えます。

附属坂戸高等学校に勤務する職員への地域手当に関しては、平成21年4月から3%(国と同様の支給率)の支給割合としたところです。

貴組合からの要求理由にある3%完成を超えた支給割合の検討については、本学の他の附属学校との格差や、埼玉県坂戸市地域における状況などを十分考慮したうえで、今後、支給割合の策定を検討すべきと考えております。