

岩崎庸男副学長が3月5日に提案した方法による 教職員過半数代表の投票(16日~18日)結果

私たちは、就業規則の意見と労使協定をまとめるにあたり、民主的に代議員を選出し、代議員総会によって正代表および副代表の過半数代表(団)を選出することを提案しています。
 しかし、岩崎副学長の提案では、投票開始時まで、単記あるいは連記かの投票方法が不明でした。また、過半数獲得者が無い場合の再度の投票方法が不明でした。その時点で、組合員でない教職員の方々とともに、複数の候補者を推薦することにしました。選挙は民主的に行われ、各投票区で開票立

会いが認められました。投票は5名の候補者から1名を選ぶ単記投票で行われ、結果は下記のとおりです。
 過半数(投票権者過半数1169、投票者過半数852)獲得者はありませんでした。連記投票で行えば、過半数獲得者があったかもしれませんが。岩崎副学長は3月18日の通知で、「再度、過半数代表者の選出を実施するものとし、より多くの教職員の参加を得られるよう、時期、選出方法等について検討の上、後日改めてお知らせします」と述べています。

	本部事務局	第一	第二	第三	体芸	医学	図情	合計
石田東生	216	164	88	114	79	64	52	777
大井洋	36	30	67	4	11	10	3	161
大前比呂思	17	7	2	0	12	52	0	90
齋藤静夫	55	35	20	52	14	36	1	213
千本秀樹	98	120	55	33	53	32	14	405
無効	15	7	8	8	10	7	1	56
投票者数	437	363	240	211	179	201	71	1702
投票権者数	509	520	355	398	217	246	92	2337

職員のサービス残業・過労を増大する “単記投票の再度選出”は止めよ!

年度末ぎりぎりに再度民主的な選出を行うことは、事務局職員に過大な負担をかけることとなります。事務局職員の多くは、法人化の準備のためにサービス残業を重ね、過労状態が続いています。

現学長・副学長の大学執行部は、就業規則(案)の作成、および過半数代表の選出が遅れた責任を深刻に受け止めるべきです。

石田東生さんの推薦者には、特別な管理職である学系長のほぼ全員が名を連ねました。ある学系長は「私も推薦者として名を連ねることになりました。1回の選挙ですませるためには、おそらく3分の2を越える方が投票して頂くことが必

要です。」というメールを送りました。一部でこのような“職制を通じた投票示唆”の疑いある行為が見られました。一気に投票権者過半数1169獲得者を決めようとしたことには、無理がありました。

“単記投票の再度選出”を繰り返し、教職員へのサービス残業・過労を強いることは止めてください。

今回の投票では、“特別な管理職の推薦する候補”の得票率が45.7%であるの対して、“働く者の候補”の合計得票率は51.1%です。暫定的に、候補者の話し合いで、教職員過半数の正代表を決め、4月1日の時点で、とりあえず、就業規則の意見をまとめ、必要な労使協定をまとめるべきです。

<再び大学執行部が単記投票を提案すれば、その時は“働く者の統一候補”を支持します>

投票結果を受けて私たちは協議し、再度同様の単記投票による選出が行われる場合、協力関係を結んだ上で、一人を“働く者の統一候補”として支持することにしました。協力関係の主な内容は、就業規則等で決められる「教職員任期制・有

期雇用の重大な問題点」について、就業規則の意見をまとめる上で、互いに協力するというものです。

なお、石田東生さんは、労働条件、就業規則案に関する見解を今まで表明していないので、後日検討します。

国立大学法人筑波大学職員就業規則に対する意見（一次）

筑波大学労働組合つくば連絡会 A・B

1. 就業規則の位置付け（前文）

労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という）第89条の規定、および「国立大学法人筑波大学の職員の任用等に関する規則・・・下線部を加えること。

2. 「任命権者」概念について（第3部第1項以下）

第3部第1項に「任命権者」という用語は通常、「特定の公務員に対し任命権をもつ者」と解され、国家公務員法に規定される概念である。

以下、多数の箇所に用いられ、また「～することができる」など必要以上に包括的権限が与えられ、不相当である。

3. 第2部 採用（勤務条件の明示）

職員は採用に際して、次の事項を記載した文書を交付される。

（3）任期の有無及び任期の定めのある場合はその任期、再任の有無、再任の判断の基準・・・下線部を加えること。

（参照：平成15年10月22日 基発第1022001号 都道府県局長あて厚生労働省労働基準局長通知）

4. 第3部 昇任及び転任について

（1）第2項に「業務運営上必要がある場合に、職員を他の職に異動させることができる。」とある。「他の職に」の意味が、「・・・大学教員、事務職員、技術職員、医療職員・・・に」（第1部第3項（職員の種類）であるならば、社会常識にも、慣例にも反するものである。

同一職種内における通常の異動の場合、一方的に「～させることができる」ではなく、その必要性と該当者の意志は尊重されねばならない。

次項に「他の任命権者との協議の上、職員を当該任命権者の任命に係る職に異動させることができる。」とある。これも、極めてわかりにくい表現ではあるが、本法人内の事業所を越えた異動と推認される。本法人は、茨城県、東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県ほか事業所が広域にわたっており、当該職員の生活上の不利益には十分配慮されるべきである。本人同意の上、・・・下線部を加えること。

（2）第4項の他法人等への派遣は、民法625条1項4）に基づき、本人同意は不可欠である。下線部を明記すること。

5. 第4部 分限について

（1）「分限」という概念が、「身分保障を受ける公務員の身分の不利益な変動の総称」、国公法に定められるものであり、就業規則にそぐわない。

（2）第3項、第4項にそれぞれ「（1）勤務成績が良くない場合」「勤務成績が極めて良くない場合」という抽象的表現をもって、具体的事由を欠く降任、および免職要件を規定しており、不当である。具体的に規定するか削除する。

（3）第3項、第4項にそれぞれ「（3）その他その職に必要な適格性を欠く場合」「その他法人の職員として必要な適格性を欠く場合」という抽象的表現をもって、具体的事由を

欠く降任、および免職要件を規定しており、不当である。具体的に規定するか削除する。

（4）第3項、第4項にそれぞれ「（4）組織の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合」とある。これは、国公法第78条第4項6）の規程そのままであり、整理解雇の権限を一方的に事業主に与える規程であって、法理および社会的常識に反する。

最高裁判例で確定しているいわゆる解雇四条件・・・人員整理を行う経営上の必要性が存在すること 人員整理としての解雇を回避する努力義務を履行すること 被解雇者の選定が、客観的で合理的な基準によりなされること 被解雇者及び労働組合に対して事前に説明し、納得を得るよう誠実に協議を行うこと等・・・に基づかない整理解雇は認められない。

（5）大学の教員の転任、及び降任並びに免職については、現行においては、教員公務員特例法（教特法）第5条7）、第6条8）に規定されている。同様の規定を就業規則に規定すべきである。国立大学法人法の成立とともに、教特法も国立学校教員を対象から外したが、これまで、私学においても教特法は準用されており、当然にその精神は生かされるべきである。

教員の地位の保障は、教育研究機関安定の骨幹をなすものであり、またユネスコ「高等教育職員の地位に関する勧告」等により明確なように、これを遵守することは、社会的責任を負う本事業場の責務である。

（6）第8項「その意に反して、これを休職させることができる」とある。国公法の規定のままである。公務員の職務の停止を意味する分限休職の表現は不相当であり、ここでいう休職は職員の権利の一部と解され、そのように明記する。

（7）第16項で、第1、3、4、8項の規定について、「条件附採用期間中の職員に適用しない」としながら、次項で第4項（1）（4）の事由を再掲し、「免職できる」としているのは構造上矛盾がある。

いわゆる使用期間中の職員についてとはいえ、手続き規定なく、一方的に解雇可能とすることは不相当である。

6. 第6部 定年について

（1）第2項において、職種によって異なる定年を定めており、差別であり不当である。現行の年齢を引き継いだものではあるが、労基法第3条の均等待遇違反である。全員65歳とすべきである。

（2）定年後の再雇用について本則で明確な規定を行うべきである。 国家公務員については、再任用制度があり、任命権者には再任用を行う努力義務があり、現在実行されている。

7. 第8部 懲戒について

第1項において、使用者に懲戒権について広範な裁量が与えられており、適当でない。

8. 第9部 服務について

(1)「服務」という概念が国公法第七節等に定められるものであり、就業規則にそぐわない。

(2)第2項「職務専念義務」は、国公法第101条等に規定される概念であり、就業規則に不相当である。

(3)第2項「法人法第22条第1項各号に掲げる業務」とあるが、同項は「国立大学を設置し、これを運営すること」など、法人本体の業務を列挙しており、法人役員に課されるものであって、個々の職員に課すにはふさわしくない。

(4)第3項に(1)有給休暇(2)休日が、同列に職務専念義務免除とされているが、理解ができない。

(5)第8項で、法令による証人等の行為よりも、使用者の許可を優先しており、違法である。

(6)第9項、「任用」という公務員に対する語が用いられており不相当である。他の箇所も同じである。

(7)内部告発に対する保護を明記すべきである。

第13項では、内容の中に「法人に被害を与えることを知りながら、その法人の利益に反する行為をしてはならない」という文面がある。これは、内部告発をさせない規定となっている点で、修正または削除が適当である。

(8)第14項「セクシュアル・ハラスメントの防止」では、職員に対する禁止のみでなく、保護と救済についても規定すべきである。上司等の職務上の優越者による同質行為、いわゆる「パワー・ハラスメント」「アカデミック・ハラスメント」についても同様に設ける必要がある。

9. 第12部 勤務時間について

(1)第1項「休憩時間を除き」は不要である。

(2)第2項「職員の始業及び終業の時刻は、服務監督者が定める」とある。これらは労基法第89条1項に定められる就業規則の絶対的記載事項であり、「服務監督者」すなわち使用者と一体と推認される者への全面委任は認められない。

しかし本事業場は、従来、「筑波大学職員の勤務時間等に関する規程」で勤務時間が定められており、当面、これが準用されれば問題はない。

(3)第3項「休憩時間は45分とし、その時間は服務監督者が定める」とあるが、やはり「筑波大学職員の勤務時間等に関する規程」が準用されれば問題はない。

同規程は国家公務員、人事院規則で「30分以上」とされていることに基づくが、同規則第八条で規定される「休憩時間」を配することによって、そのうち15分を休憩時間として自由に用いることができるとすることによって、実質的に労基法第34条を満たされると解される。【付録第1】第2部「休息時間」にもその旨明記すべきである。

(4)第4項で、休日を日曜日・土曜日に限り、第5項で、国民の祝日に関する法律に規定する休日、12月29日から翌年の1月3日までの日を「職務専念義務を免除される日」としている。両者を区別することは合理性がなく、いずれも休日とするべきである。

(5)本事業場においては、第8項に大学教員について「裁量労働制」が規定されている。労基法第38条の3では労使協定が不可欠である。就業規則で一方向的に規定しても実施できない。

特に、大学教員に対する同制度は、昨年10月に厚生労働省告示第354号によって、専門業務型の職種に加わったばかりである。労基法適用下の私学において、これまで同制度が適用されていなかったことから、その導入と運用については、慎重にあってしかるべきである。

(6)本事業場においては、第9項に農林技術センター及び生命科学動物資源センターの技術職員について「変形労働時間制」が規定されているが、労基法第32条では、労使協定が不可欠である。

両センターにおいては、当番制で、技術職員の休日出勤が行われてきたが、少額の手当てがあるだけであった。規定による休日出勤手当を支払うべきである。また、休日出勤の代休を取れるようにするためには、非常勤職員、短期雇用者を含めて人員確保が不可欠である。これを変形労働制により対応させることは、不当である。

(8)国立大学教員及び附属学校教員は、従前より非常勤講師、政府関係委員等の兼業が多かった。このことは、社会貢献の意味で、法人本体の業務と密接に関連しており、大いに推進すべきである。その意味では、「第10部兼業」で、一定の限度を設けながら、勤務時間内外の兼業を認めていることは評価できる。監督官庁である文部科学省は、法人法成立以前は、非公務員化によって兼業が容易になる旨、明言していたが、労働法制の枠組みの中での処理が難しいようである。今後とも、十分な検討が必要であろう。

(9)第18項に「勤務監督者には、適用しない」とある。これは、労基法第41条2項の監督者にあたると推認されるが、対象者が不明確である。

10. 第14部 給与について

(1)【付録第2】に示される諸規定については、詳細について検討する時間も機会もないが、概ね現行規程を踏襲したものであるならば、評価できる。しかし、現行の俸給表は、人事院勧告及びそれに基づく給与法を基本としており、国家公務員の身分と引き替えのものであることを忘れてはならない。

公務員身分でなくなることに伴い、教職員本人が負担する“雇用保険の加入による本人負担分”は、俸給に上乘せられて支給されてしかるべきである。

(2)第4項に、給与改定は、「人事院勧告がなされた場合は」と、給与改定を制限する表現であり、適当でない。

11. 第17部 福祉及び利益の保護について

(1)第5項「不利益な処分に関する説明書の交付」は、国公法第89条第1項の内容であるが、これは、同法第90条以下の不服申し立てと一体のものである。これだけでは、職員の保護、救済規定を欠き、一方的である。

12. 第18部 労働組合について

(1)国公法第3章第9節「職員団体」を受けて設けられた

と思われるが、就業規則に書かれる内容としては適当でない。

(2)労働組合法における組合は自由結成主義であり、使用者と交渉を行うために、当然に告知する権利を有するのであり、届け出の問題ではない。

(3)第4項「職員が職員以外の者で構成する労働組合に加入した場合は、届け出るものとする」とあるが、この項目は、労組法第7条に規定する支配・介入であり、同法の禁止する不当労働行為にあたる。

(4)第5項で、「職員が第3項の届け出をしないことをもって」と限定し、「不利益な取扱いをしてはならない」としているのは、第4項の届け出のないことをもってして不利益取扱いを行うことを示唆している。これは、法人によるあからさまな不当労働行為意志の明示であると解される。

13. 付録第1 休暇の付与単位

第3部休暇第5項(年次休暇の付与単位)、第15、16項(病気休暇及び特別休暇の付与単位)では、1時間を単位とすることができるとなっている。これは労働者の要求に応えるものである。また、従来からの「筑波大学職員の勤務時間等に関する規程」が準用されれば問題はない。

14. 付録第2 降格される場合の給与

第3部俸給月額決定第4、5項で、下位の級に降格となった場合、「・・・直近下位の俸給月額とする。ただし、下位の級に現に受ける俸給月額と同じ俸給月額又は直近下位の俸給月額がない場合若しくは枠外号俸である場合には、学長が別に俸給月額を決定する。」となっている。「現在の規定」が準用されれば問題はないが、学長が別に俸給月額を決定するとの記述だけでは、著しく具体性に欠け、不当である。

2002年10月1日に筑波大学医療技術短期大学の4年制化の組織の改廃に伴って、数名の教員が学長に降格された。全降格者について評議会の議および説明書の交付は無かった。しかも、そのうち1名の助教授は4級24号俸から3級28号俸に降給となり、俸給額が35,000円低くなった。枠外号俸が適用されれば、この減少幅は小さくなった。

「現在の規定」ならびに就業規則の第4部分限第3、14項、第17部5項および付録第2との相違が不明である。

15. 任期の定めのない職に採用された職員が、同意書を提出して任期付になる場合の取り扱い

現職の職員が、使用者側から要請されて、同意書を提出して任期付職員に任用換になる場合の規則が何も定められていない。任期の定めのない職に採用された大学教員が、昇任の際に、任期付職に任用換になる場合の規則が何も定められていない。また、任期付に同意しない場合、昇任できないのは、差別であり不当である。

本学の基礎医学系には、法人化以前に、任期の定めのない職に採用されたが、大学の規則変更により、同意書を提出して任期付に任用換になった教員が多くいる。これらの教員は、基礎医学系での自主的民主的検討の結果、基礎医学系構成員による厳格な評価制度を内規として制定し、その内規を前提に任期付任用換となった。部局の組織変更に伴い、厳格な評価制度の前提が、法人化後にも承継されるのか不明である。

就業規則で以上の点に関する定めが何もなく、不当である。

16. 労使協定案に対する対応

1. 4週単位の変形労働時間制、および 2. 専門業務裁量労働制 については4月1日の時点では、労使協定を結ばない。

17. 第19部 雑則

(外部資金職員に対する適用除外)において、第10部兼業、第17部2(宿舍利用基準)を除外しているのは、理由が不明である。

18. 任期付職にある職員の休業に関する規定

明確に規定されていない。任期の定めのない職の職員と差別することは、不当である。

おわりに

本就業規則案は、「検討素案」として示されたのが、実に2004年3月10日に至ってからである。国立大学の法人化にあたって、監督官庁である文部科学省の示したスケジュールから大幅に遅れ、事実、他大学と比しても極端に遅い。組合と当局の交渉の席上において、組合は就業規則の策定については建設的に協力する意を表明し、当局も適宜相談する旨確認したにも拘わらず、素案の呈示までついに果たされなかったことは、はなはだ遺憾である。

法人移行がないにしても、年度末の業務繁忙期にあたり、検討素案についても、職場で話し合う機会の設定も困難であったし、法律家等の専門家による審査も行っていない。労働法の専門家でない立場で見ても、以上のような瑕疵が多数見られる就業規則であることを申し添える。

しかしながら、国立大学の法人化自体、衆議院、参議院で多項目にわたる付帯決議が付けられたこと、検討段階で、文部科学省の方針が二転三転するなど、政策的な不十分さが見られる中で、通常業務に加えて、組織の検討、制度設計にあたった担当者を一方的に責めるものではない。また、職員の権利保護のために、現行規程を尊重している部分も多数見られることは承知している。

現時点においては、本事業場の社会的責任を鑑みると、すみやかな事業の移行を最優先すべきであって、適切な就業規則の設定は、十分な時間をかけた労使協議を経た上で行われるべきであろう。したがって、法令に違反しない範囲内においては、当面の事業場の運営を暫定的に旧機関(筑波大学)諸規定に準じるものとし、労働条件の不利益変更のないものとして、職員が就業することが望まれる。