

教職員組合が提出した『「再任用」制度など5項目要求』について、 北原学長の回答がありました。

要求1. 「再任用」希望者をすべて「再任用」してください。また、本学職員の65歳定年問題について、現在の検討事項を明らかにしてください。

< 1の学長回答 >

学長裁定で、再任用に関わる実施要項を作った。総合的に判断して採用することになる。「再任用」制度の具体的実施に際しては、単に60歳以上の雇用にどうするか、という点からだけではとらえられない。定員の枠内で「再任用」するので、新採用の抑制につながる。定員削減もあって、希望者全員を再任用することは難しい。

また、大学教員以外の教職員の定年延長については、法人化後も国の予算で運営されることや、民間の情勢も踏まえるとなかなか社会の理解が得られない。現在のところ検討すべき課題とは考えていない。

< 1の質疑応答 >

(組合) 法人化されても、内実としては現行制度の枠組みを継続していくと考えてよいのか?

(大学) 再任用は何らかの形で行われると思う。

(組合) 2003年度採用の「再任用」の候補者、希望者、決定者の数を教えてほしい。

(大学) 事務職は18名中希望者1名、決定者1名、附属教員(教二)職では8名中希望者1名、決定者1名である。

(組合) 本年度の「再任用」の審査方法が厳しかったので、簡素化できないのか。新採用と同程度にできるはずだ。

(大学) 面接をしたということなら、一種の任用であるから当然であり、私どもの立場では簡素化する方向で検討することは、現段階では約束できない。

(組合) 再任用制度については、今は矛盾が大きくないが、これからのことなので要求し続ける。

< 1の組合説明 >

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。本年4月から導入された「再任用」制度について、昨年10月16日に文部科学省から運用方針が示されました。そのこと自体、人事院の示す日程からも大幅に遅れ、異常なことでした。また、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。残念ながら、昨年度の実施において、本学では十分な努力がなされたとは評価できません。今年度においても、やや過剰と思われる「審査」が行われました。一方、東京大学では、職員組合が年金支給との関係で職員の65歳定年を要望し、当局も、法人化に伴う人事関連事項としてこれを文部科学省に伝えています。

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) 全員が無条件に採用というのは困難である。

(組合) 何も無条件にとは言わないだろう。今後様々な問題点が生じると思われるので、互いに研究してよりよい方向を探っていきたい。

<p>要求2 . 研究協力部の職員に附属病院の医療行為に類する業務をさせないでください。また、病院業務に必要な人員定数の確保に努力してください。</p>	<p>< 2の組合説明 > 本学附属病院において発生した3件の医療事故、医療ミスの一つについて、医療事故調査委員会は、「検体取違い」事故と呼んで報告しています。その後、研究協力部の職員が、附属病院の医療行為に類する業務を行っていることが明らかになりました。附属病院での医療事故は、単なる個人の責任問題ではなく、組織の構造上の問題です。</p>
<p>< 2の学長回答 > 研究協力部の職員については、附属病院における医療行為に類する業務の遂行を望まない職員には、これを行わせないこととし、また引き続き附属病院における業務遂行に同意する職員には、附属病院に併任発令し、サービス管理上問題が生じないようにする予定である。</p> <p>また、人員の確保は、現在の状況からして難しい。附属病院病理部設立に際して、附属病院と医学系間の業務分担について整理されていない部分があった。附属病院と医学系においてこれを解消すべく、改善方策を依頼し、協議を行っている。附属病院職員の業務に関わって、研究協力部の職員が付加的な業務を行うのは、本学の特殊事情である。</p>	<p>今後、同様な事態、すなわち附属病院の医療職以外の職員に医療行為に類する業務をさせる事態が生じない様、適切な処置を講じてください。また、附属病院と当該学系で具体的に行った改善措置について明らかにしてください。職員個人の責任だけを問うようなことなく、組織の抜本的な改善を図ってください。</p> <p>今回の事故は、附属病院における一連の業務遂行に際して起きたものであり、独り当該職員のみならずその責を帰するものではないとの認識である。</p>
<p>< 2の質疑応答 > (組合) これでほぼ業務の問題は解決すると思う。 (大学) 併任することで本務として、病院病理業務に従事できるようにするということだ。 (組合) 医師の命令で行うべき病院病理業務を、研究協力部の職員が行っていた場合、ミスがあったときの医師の責任が飛んでしまうことにならないのか。 (大学) 人事担当としてはサービス関係をきちんとしたいという事である。医療ミス事件については、司法関係は進んでいないし、起訴即学内処分ということは考えていない。</p>	<p>(組合) 「本学の特殊事情」とはどのようなことか? (大学) 病理部において、病理解剖や病理組織学的検査等が、関係技官の参加を得て混然一体となって実施されているということである。 (組合) 基礎病理解剖と病理組織学的検査等を分けていく方向にあるのか? (大学) 今後そのような方向も含め、検討をお願いしている。</p>
<p>要求3 . 法人化移行における身分保障の見通しを明らかにしてください。</p>	<p>< 3の説明 > さる3月26日、文部科学省の「国立大学等の独立行政法人化に関する調査検討会議」が最終答申 - 「新しい『国立大学法人』像について」を公表し、国立大学の法人化が再来年度にも行われるように観測されています。特に、「最終答申」では、教職員の非公務員化がうたわれ、職場に大きな不安と動揺を与えています。教職員の身分の承継について、特に事務局技術系職員(研究協力部の技官など)および定員外職員の身分についての見通しを明らかにしてください。</p>
<p>< 3の学長回答 > 非公務員化は確実と見られ、国家公務員法、教育公務員特例法は適用されず、労働基準法、労働組合法が適用される。サービスや給与等に関しては、移行時前のサービス体制や現給保障について考慮する必要があると考えている。共済法、宿舎法など関係法令の適否については、文科省で検討が行われている。</p>	

<p>要求4．就業規則作成等についての組合と予備的な協議を始めてください。</p>	<p>< 4の説明 > 仮に国立大学が法人化されると、教職員の服務規程等は法人ごとの就業規則にゆだねられることになります。他大学においては、組合との協議日程が立てられていると伝えられます。就業規則の策定について、組合とどのような協議を行うべきか、予備的な協議に応じてください。長年の間、組合が無かった大学教員組織（約1700人）、大学事務局職員組織（約1200人）、附属病院職員組織（約500人）では、職員代表とどのような協議を行うべきか、現在の考え方を明らかにしてください。</p>
<p>< 4の学長回答 > 労働基準法では、事業所ごとに就業規則を作成し、過半数組合または過半数の代表の意見を聞くところ。本学では、各事業所に共通する内容を網羅した一つの就業規則を作成したいと考えている。筑波だけでなく、東京その他に分散しているので、事業所の単位をどのように設定するかは検討中である。また、団体交渉により、労働協約を作らねばならないので、良好な労使関係を保ちたい。必要に応じ、組合と予備的話し合いを行っていききたい。</p>	
<p>< 3・4の質疑応答 > （組合）サービスや給与について、もう一度、説明をお願いしたい。 （大学）文科省の結論が出てからの話だが、法人化前と比べて、サービス・給与等が不利にならないように考慮したい。 （組合）今は国家公務員であることで、失業保険がないし、職場がつぶれない。大学法人が容易につぶれるとは思っていないが、簡単にクビを切れる、という人がいる。 （大学）法人化することで、イコール解雇できる、ということにはならない。公務員でも懲戒免職及び分限免職の規定はあるし、法人も規定に従ったことしかできない。就業規則で解雇規定を定めることになる。 雇用保険が適用される場合においては、職員がどう負担するかどうか、本省から詳しいことは何も示されていない。 （組合）就業規則の作成スケジュールを示してほしい。</p>	<p>（大学）文科省から就業規則の作成に関連するモデル案が示されていないので、検討できない状況にある。 （組合）準研のように技官任期制を導入するとかいう話がある。 （大学）言っていることは根拠もなく突飛すぎる。 （組合）私が言っているのではない。一部にそういうことを堂々と口にする教授がいる。 （大学）そんなことはこれまで検討されていない。言っている本人もわからないのに、勝手な議論をされると困る。そういうことをきちんと組合も説明すればいい。 （組合）もちろんそうだが、大学本部から、そんなことはないと言っていたきたい。それがとても大切である。 （組合）みんな法人化するとどうなるか、わからないから早く示してほしい。 （事務局）事務としては早く検討を進めたい。15年度に、16年度概算要求を出さねばならない。</p>
<p>要求5．附属学校の情報管理専従者の配置の見通しを示してください。</p>	<p>< 5の説明 > 新教育課程での情報分野の導入に伴い、各附属学校でのLAN管理が一層重要になってきています。物的な予算措置はされるのですが、人的支援がほとんどされません。現在、そのほとんどすべてを教員の負担によっていますが、物理的にも技術的にも限界に来ています。情報管理専従者の配置の見通しを示して下さい。</p>
<p>< 5の学長回答 > 現在の状況を考えると、人員の確保は難しい。当該組織での対応をお願いしたい。平成12～14年度で学校教育部に助手定員1名を特別配置しているので、活用してほしい。</p>	

9月10日（火）午後6時～7時、本部棟8F会議室（ゲストルーム）において、組合と本部事務局との話し合いおよび懇談が行われ、総務部長が学長にかわって回答しました。

大学側出席者は、金田総務部長、吉澤人事課長、五百川人事課長補佐、佐藤人事課職員係、小林人事課職員係の5名、組合側出席者は、鈴木委員長、大井書記長、間々田書記、熊倉書記、大野つくば連絡会執行委員の5名です。

懇談参加者の感想

(A) 「必要に応じて組合と協議に応じる」などといわれると、組合も大きくなったなとあらためて思う。
 (B) 大きくても小さくても意見は聞いた方がいい。
 (D) 労働基準法上、就業規則策定上の事業所ごとというのは、届け出段階のことで、組合も区切り方によっては、過半数であったりそうでなかったりする。代表選出をどうするか、などという形式のことも、まさに予備的協議として可能だ。

(A) 個人的意見だが、組合と別に代表選出をすることも可能だろう。ユニオンという別団体があるが、ユニオンも組合も排除することなくできる。
 (D) たとえば私を代表とすると公示して、多くから異論が出なければ、選出とする、そういうことも行われている。しかし、これも組合で検討したことはない。
 (C) 異論がないということと、賛成であるということは違う。

後日、法人化問題シンポジウム実行委員会世話人も同席して、学長との面談が予定されています。

**筑波大学教職員組合は、第3回法人化問題シンポジウム
 (9月28日)を協賛しています。**

<p>主催：法人化問題シンポジウム実行委員会 (世話人 地球科学系教授 松本栄次) (第2回世話人 農林学系教授 西村繁夫) (第3回世話人 数学系教授 伊藤光弘) 協賛：筑波大学教職員組合 後援：日本科学者会議筑波大学分会</p> <p>日時 2002年9月28日(土) 正午～ 場所 筑波大学 第二学群2H201教室</p> <p>プレシンポジウム 日時 2002年9月25日(水) 午後6時半～ 場所：筑波大学附属高校 文京区大塚 地下鉄丸の内線茗荷谷駅下車徒歩7分 『非公務員化と教職員の権利』 講演 東京大学職員組合執行委員長 東京大学社会科学研究所教授(労働法) 田端博邦</p> <p>第3回法人化問題シンポジウム 9月28日 第1部 分野別討論 正午～12時50分 『大学技官の役割とこれからの組織』 話題提供 第三研協(質工)技術専門官 齋藤静夫 『筑波大学の全教員ポスト任期制 - 評議会中間報告と導入の事例 -』 話題提供 農林工学系講師 大井 洋</p>	<p>第2部 シンポジウム 午後1時～1時50分 『大学の知的財産権』 講演 日本科学者会議特許庁分会 野村康秀 午後1時50分～2時40分 『新しい国立大学法人の就業規則・ 労使協定・労働協約』 講演 弁護士 谷萩陽一 コーヒーブレイク 学生音楽サークル演奏 第40次南極観測隊による撮影写真 下田臨海実験センター技術専門職員 土屋泰孝 午後3時10分～4時 『法人化になってもならなくても 大学とはどうあるべきか』 講演 元大学教授 岩田進午 午後4時～5時 パネルディスカッション『学力と大学教育』 パネリスト 【五十音順】 農林工学系助手(TARAセンター) 池田 努 農林学系助教授 大澤 良 医学研協技術専門職員 大野良樹 附属高校教諭(物理) 鈴木 亨</p> <p>第3部 自由討論・交流会 第二学群小食堂 午後5時～6時 会費1,000円(学生500円)</p> <p>実行委員会 E-mail : HojinSympo@aol.com</p>
--	---