

# 筑波大学教職員組合 つくば連絡会ニュース

2002年12月3日(火) No.5

発行・編集責任者 西村繁夫

連絡先：内線5012(齋藤静夫)

ホームページ <http://fweb.midi.co.jp/~wout/>

E-mail [wout@fweb.midi.co.jp](mailto:wout@fweb.midi.co.jp)

11月の国立大学協会総会で、国立大学法人化特別委員会から  
法人化の就業規則など「人事制度についての参考事項」が報告され、  
各大学に参考資料が提供されました。( <http://www.kokudaikyo.gr.jp> 参照)

また、各大学からの質問(財務会計関係)に対し、文部科学省は国立大学協会に回答(資料)を提出しました。

私たちが入手した参考資料の内容(抜粋)を次に紹介します。

## 就業規則 1. 総論的事項

(1) 各大学は、先行独立行政法人、私立大学などの就業規則を参考としつつ、人事制度に関する諸事項を盛り込んだ就業規則を定め、所轄の労働基準監督署に届けることが必要となる。

(2) 就業規則は、原則、事業場単位(各キャンパス単位など)で作成することとなる。また、性格の異なる事業場ごとに、場合によっては職種ごとに、定めることが求められる。

(3) 就業規則を定めるに際しては、各大学と過半数労働組合もしくは労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが必要となる。

**本学でも、「過半数労働組合」もしくは「過半数を代表する者」  
の選出組織を準備しよう。**

上記資料の内容(抜粋)の続き

## 就業規則 2. 各論的事項

### (1) 服務について

非公務員型による法人化がなされとした場合、公務員としての規制が外れ、いわば原則自由、例外規制となるが、各大学の職員が無原則に自由となるのではなく、教育研究の一層の充実という観点から、各大学においては高い自己規律のもとに透明性の高い服務に関するルールを定めることが必要である。

現行では、国家公務員法等により服務上・身分上の義務規定が置かれているが、法人化後は、民間企業や私立大学などの状況を踏まえ、所要の規定を設ける必要がある。

#### <勤務時間の管理>

ア 労働基準法に則り、以下の内容を含む勤務時間についての規定を整備することが必要である。ただし、教員の勤務時間管理については特殊性を考慮することが必要であろう。

- ・ 勤務時間(1週40時間=8時間×月-金5日間) 週休日・休日、年次有給休暇、病気休暇等

・休憩時間（労働基準法の適用に伴い、45分とすることが必要となる。）

イ 教員は、その業務の性格から時間外労働になじまないが、論文審査、入学試験関係等の業務の場合は、時間外労働を命ぜられることもある。

また、附属学校教員の手当と時間外勤務との関係については、別途、制度上、検討する必要がある。

ウ フレックスタイム制については、各大学において必要に応じて導入を検討する。

エ サバティカル・リープについて、各大学において必要に応じて導入を検討する。

オ 勤務時間との関係において、教職員の研修の位置付けを明らかにすることが必要である。

カ 裁量労働制

・教員以外の職員については、情報処理業務など現行の専門業務型を中心に各大学の判断において検討する。

・教員についての幅広い導入には、厚生労働省の政策変更が必要であり、現状では、一般的導入は困難な状況にある。

・こうした現状を踏まえ、教員については、兼職兼業の緩和、勤務時間管理の弾力化、フレックスタイム制の導入等とのバランスを考慮の上、裁量労働制に拠らなくても事実上、その必要性が解決されるか否かを検討することが必要であろう。

#### <兼職兼業>

非公務員型となることを踏まえ、以下のような点で規制を緩和することが考えられる。

ア 勤務時間内に従事する兼職兼業の範囲の拡大

・勤務時間内に職務として従事する兼職兼業の範囲を各大学法人が決定する。

例) 大学管理特許の実施に関する技術指導、審議会・各種委員会委員、学内活動を目的とする法人等の役員  
・教職員が個人として受領できる対価は、原則旅費等の実費であるが、研究費等に学外報酬を充当することは考えられる。

イ 勤務時間外での兼職兼業の範囲の拡大

・営利企業の役員等の兼業については、現行の承認基準（TLO 役員、研究成果活用企業役員、監査役）を参照しつつ、産学官連携を推進する観点からその範囲について検討する。学長が承認し、その承認状況を公表する。

例) 営利企業への技術指導・助言、非常勤講師、公益性の高い法人の役員・顧問等

ウ 勤務時間帯の取扱いの弾力化

エ 短時間勤務の検討

・週40時間勤務を常態とするこれまでの通常勤務を週3日あるいは年間9ヶ月勤務する等の新たな勤務形態(短時間勤務制)による教職員の雇用に対するニーズが大きくなる可能性がある。こうした事態に対応しよう、今後、短時間勤務を前提とした教職員の雇用について各大学で検討することが必要である。

## (2) 給与制度について

### <基本的事項>

ア 給与制度は、処遇確保の観点からの納得性、社会的納得性等からその在り方を検討していく必要がある。

イ 給与制度は、法人化後の各大学自らが決定する最も重要な事項の一つと位置付けられる。

ウ 各大学が決定する給与制度は、各大学の教育研究内容、教育研究組織の種類・規模等の相違を反映し、独自性と多様性を持ったものになると考えられる。

エ 各大学が給与制度を検討するに当たっては、運営費交付金等の国から各大学へ配分される資金の人件費部分に相当するものに関する事項、人件費に関して各大学に課される制約、退職金の取扱い等に関する諸前

提条件を踏まえて行うことが必要である。

#### < 給与制度の設計 >

ア 各大学が独自の給与制度を実施するには、周到な準備と一定の時間を要すると思われ、こうした作業に、比較的早期に対応しうる大学とある程度の時間を要する大学とが存在することが予想される。

イ 新たな給与制度の検討にある程度の時間を要する大学にあっては、各大学の判断の下に、移行期間を設け、その間は現行の国家公務員給与を一定程度準用した給与制度とし、その後独自の給与制度を構築することが一つの有力な選択肢と考えられる。なお、早期に準備の整った大学にあっては、法人化移行時において新たな給与制度を適用することは言うまでもない。

ウ 法人化後の給与制度に関しては「業務の実績を考慮し」「社会一般の情勢に適合したもの」であるとともに「職員の潜在的能力が十分に発揮されるもの」とすることが求められている。このため、移行期間内において現行の国家公務員給与の一定程度を準用する大学であっても、現行と何ら変わらないというのではなく、「職員の業績を反映したインセンティブを付与する給与の部分が適切に織り込まれる」ような措置を各大学の判断において導入することにより、法人化の趣旨を生かすことが必要と思われる。

エ このため、選択的年俸制の導入、ワークシェアリングに対応した給与、民間から人材を登用した際の弾力的な給与格付けや昇格・昇給の運用等に関して各大学が積極的に取り組むことが求められる。

### (3) 退職手当制度について

#### < 前提条件 >

退職手当に関する財源上の措置が未確定であるが、退職手当制度の設計に当たっては、承継職員・法人化後に採用される職員の区別なく、以下のような前提条件を必要とすると思われる。

ア 運営費交付金算定対象となる教職員について、全額を毎年の運営費交付金により措置する。

イ 国家公務員退職金基準を超える額を支払う場合には、各大学において積み立てる引当金により支払う。

ウ 外部資金により雇用された者の退職手当の支払は、各大学において積み立てる引当金により支払う。

#### < 退職手当の計算方法 >

ア 教職員の退職手当の算定方法は、現行の国家公務員の退職手当の計算方法（退職時における俸給月額×支給率とし、定年前早期退職者の俸給月額の特例を含む。）に拠ることが適当と思われる。

イ 民間企業では、年金として支払う制度、退職金ポイント制、退職金前払い制等の措置が導入されており、これらは今後の検討課題となろう。

#### < 法人移行の経過措置 >

ア 法人化に移行する際の承継職員には退職手当は支払わず、国立大学法人を退職する時に在職期間を通算することを法的に手当することが必要である。

イ 承継職員が再度、国家公務員となった場合にも在職期間を通算する措置をとることが必要であろう。

また、財務会計に関する文部科学省の回答（資料）の中に、以下の内容があります。

（問）雇用保険、労災保険の事業主負担について、次の点について教示願いたい。

（答）雇用保険及び労災保険の事業主負担分については、義務的経費として、運営費交付金の算定に反映させるべきであると考えている。両保険とも、加入しないとするのは困難であるとともに、現行の国家公務員共済組合法等の見直しは不要であると考えている。

## <私たちの補足説明>

(1) 国立大学法人化の法律案は、来年1月の国会に提出されます。職員を「非公務員化」する事を含め、法人化の是非は国会がこれから決めることです。法人化しなくとも、大学改革は必要で、可能です。決まっていない事柄について、例えば、現時点で大学職員に「法人化準備の業務」を「サービス残業」として行わせることは、二重の違法行為です。

(2) 2004年4月の「非公務員型法人化」を前提としても、職員の身分は、公務員から非公務員職員に承継されなければなりません。国鉄・JR問題のような採用拒否はあってはなりません。

(3) 国家公務員法と人事院規則のかわりに、各大学で「就業規則」「三六協定(残業協定)などの労使協定」「労働協約」を決めることとなります。大学は、労働組合と「労使協定」を結ばなければ、残業を命ずることはできません。

(4) 法人化までに、過半数の教職員が加入する労働組合または組織を確立する必要があります。

(5) 法人化されると、教職員は、雇用保険及び労災保険の本人負担分(事業主負担分とは別)を給料から天引きされると思われ、実質賃金の切り下げに反対する運動が必要です。

## 教職員から組合に寄せられている意見・学長への要求

**意見** 事務職員に「法人化準備」のための「サービス残業」を押しつけるな!

**要求** 法人化後の職員の身分を非公務員とすることに反対せよ!

**意見** 「大学教員任期法」に違反する「現任者も含めた全教員任期制」案を撤回せよ!

**要求** 60歳定年職員・附属校教員の再任用希望者を、年金支給開始年齢まで再任用せよ!

**意見** 医療技術短期大学部の4年制化に伴って教員を降任・降級させた理由を説明せよ!

### 労働組合と有事法制のセミナー

12月19日(木)午後6時 場所 第二学群・生農F棟106

主催：筑波大学教職員組合つくば連絡会 後援：日本科学者会議筑波大学分会

講演 航空労組連絡会(航空連)事務局長 諏訪幸雄 氏

メッセージ 百万人署名運動筑波大学学生連絡会

本学は、教職員組合が無くてもやっていける大学として管理運営されてきました。しかし、法人化の流れの中で、教職員組合(労働組合)が必要となり、昨年、つくば連絡会その他の団体が生まれています。筑波研究学園都市のある研究所では、法人化を契機に託児施設が作られました。私たちは、学園都市研究機関の労働組合の協議会(学研労協)に加盟し、勉強してきました。

今回は、航空機関連会社の乗務員、整備士などの従業員が作る労働組合の方をお招きしました。航空連は医療関係、港湾関係の労働組合と協力して“有事法制NO”の運動を行っています。“有事法制”に触れつつ、労働組合の活動経験をお話しいただき、大学の労働組合のあり方について考え、勉強したいと思います。学生からも教職員へのメッセージを聞きたいと思えます。ご参加を期待しております。

報告：9月28日第3回法人化問題シンポジウム(プレシンポ25日)には、77名の方々にご参加いただきました。ビデオテープもありますので、ご希望の方は、つくば連絡会執行部までご連絡下さい。