

# 筑波大学教職員組合 つくば連絡会ニュース

2003年2月13日(木) No. 7  
発行・編集責任者 松本栄次(地球)  
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)

## 1月16日評議会「筑波大学教員の定年年齢について(第二次中間報告)」が

部分的に加筆され、1月29日付けで人事委員長(濱口秀夫)から各組織などに配布されました。濱口案について、若手教員、職員(60歳定年)からさまざまな声が組合に寄せられています!

(評議会報告・資料は本学HP学内専用情報ページに公開されています。)

<1月29日付け濱口案・資料から抜粋>

以上の検討結果から、人事委員会では次の結論を得るに至った。

- 1) 全教員ポストへの任期制を導入した組織において任期付きとなった教員については、平成16年度(平成17年3月末定年退職予定教員)から定年年齢を65歳に引き上げる。ただし、定年年齢が引き上げとなる教員で、再任審査を一度も経ずに定年を迎えることとなるものについては、審査を行う。
- 2) 定年年齢の引き上げに伴う任期制は、実施可能な組織から順次導入し、法人化後の中期計画期間(平成16年~21年度)終了までにすべての組織に導入することを目指す。ただし、任期制は、再任を認めるものとし、新たに任用する教員及び既に任用されている教員で同意が得られるものに適用する。

教職員組合は、国家公務員法と人事院規則に基づく団体であり、教職員の団結権が認められています。非公務員型の法人になると、教職員の定年制、期間を定めた雇用(任期制)は、就業規則で定めなければなりません。また、団体交渉権が法律で具体的に認められますので、大学側は組合の団体交渉の要求を拒否することはできません。

教職員組合は、昨年度から学長に教職員の要望をまとめ提出してきました。

例えば「再任用問題」です。公的年金制度の改定により、本年度の時点で年金支給開始年齢が61歳になっています。60歳定年制である職員・附属学校教員は、退職後、61歳誕生日まで年金支給が制限されます。支給開始は16年度には62歳、19年度には63歳、25年度には65歳になります。そこで、法律により定年後再任用制度が導入されました(国公法81条の4)。

「非公務員型」法人の場合には、定年については「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が適用され、大学法人が、60歳を下回らない定年(4条)を独自に定めることとなります。また、同法は、定年延長や継続雇用制度により、65歳までの雇用を確保するために必要な措置を講ずることを事業主の努力義務としています(4条の2)。

年金の65歳支給開始への移行を踏まえ、65歳までの雇用確保が今後の重要課題です。

教職員を対象として、連絡会ニュースを各号2,500枚配布しています。

経費は、組合員費と教職員個人からの寄付で賄っています。組合費は月額1,700円(年14ヶ月)です。ご賛同の方は、【口座番号】00150-9-659656【口座名称】筑大職組つくば連絡会にお振り込み下さい。ご連絡ください、指定の郵便振込用紙をお送りします。

本学でも「過半数労働組合」もしくは「過半数を代表する者」選出を準備しよう。

教職員組合が今までに学長に提出した要望には、以下の項目があります。( )内は提出時期	
60歳定年職員・附属学校教員の再任用希望者を、年金支給開始年齢まで再任用すること(昨年度から)	学長回答(抜粋): 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。
学長は法人化後の職員の身分について、公務員型選択を要望すること(昨年2月)	学長の見解の表明は無い
定年問題と全教員ポスト任期制問題と別々に議論すること(昨年3月)	学長回答は無く、第二次中間報告・濱口案となった
全教員ポスト任期制は、法人化法案審議を見た上で、議論を開始すること(昨年3月)	学長回答は無く、第二次中間報告・濱口案となった。
基礎医学系で現任者に対し任期付の同意書の強要がなかったか、調査すること(昨年4月)	学長回答: 現任者に対し、任期付き任用への任用換に同意することをお願いした

< 筑波大学教員の定年年齢について(第二次中間報告)濱口案についての声 >

(技官)

教官の問題とは言え一般職員と無関係ではありません。文部科学省は大学に配分する経常経費を毎年1%程度削減する意向と聞いております。教官の給与総額が増額されればそのしわ寄せは一般職員の給与総額にかかってくることは想像に難くありません。自分だけよければ他人は知らんと言うことでしょうか。

(技官)

濱口案は教官の問題なのですが、心情的には不愉快です。もちろん教官に独自の決定権があることを否定するものではありません。技官・事務官・附属学校教員は60歳が定年年齢です。すでに年金支給は61歳からになっています。また年金支給が65歳からなることからすれば、全職員の定年年齢を65歳に引き上げるべきです。教官サイドはもっとこの事に気を配るべきです。年金支給と定年年齢のずれの救済処置として再任用制度がありますが、第10次の定員削減計画と切り離されてはいいないので、再任用を申請するのも肩身が狭い感じです。大学の教育研究を支援する技官、事務官も大学の構成員です。全構成員がハッピーになれるような施策を考えていただきたいと思います。少なくともその努力が私たちにも見えるようにして下さい。

(教官)

ついに全教官任期制+定年延長がきましたね。我が家の茶の間の話題でも、いつ首になるか、首になったらどうしようかと心配しております。また、技官・事務官の主張「年金支給が65歳になることからすれば、全職員の定年年齢を65歳に引き上げるべきです。」はもっともです。事務官・技官が自身の定年について主張できる事が重要です。

(教官)

まず、定年年齢引き上げと任期制導入とをからめることに反対です。濱口案は定年年齢引き上げが目的で、任期制は手段、方便ですが、方便のほうがあとあと重大なことになっていくと思います。教育研究の高度化、活性化と定年延長とはまったく次元が違います。とても安易です。

その帰結として、任期制の制度的つめが全くありません。再任審査のやり方とか、異議申し立てや再審査される側の意見の上申、仲裁制度、機関とか、まったく提案がなく、任期制を導入せよとは、30、40歳代の大多数の教官は不利益あるのみです。任期制導入で不幸にして再任されなかったものが訴訟に訴えることだってあります。そして導入した組織に下駄をはずけるのは非常に安易です。

(教官)

素朴な疑問のみを發します。定年年齢を自分たちだけでそんなに早く簡単に決められるのだろうか?・我々の給与は現在、国民の税金でまかなわれている。だから最後の所は納税者が紐を握っているのではないだろうか?・実はこのことが、昨日の飲み会の話題でした。濱口案をみると、給料増加は0.43%でわずかなから大丈夫と言う風に見えるが、こんな論理はめちゃくちゃ。その間、新採用はどうなるのだろうか?・不景気、リストラの昨今、こんな案が外にしたら、一発で吹っ飛びますね。もし教官が基本合意なるものをしていたら、今度は落としどころとして、任期制導入と抱きかかえられてしまう危険性があると読めないだろうか?・等。良くわからないことだらけです。

(教官)

いま急ぐべき議論は法人化に伴って急変する大学の運営についてです。定年問題は、教育・研究の高度化・多様化についてきちんと審議した後にするのが筋です。濱口案では、定年制の議論を任期制に変える論拠が希薄で無理があります。全教員任期制を導入している国立大学は65歳定年の大学を含めて皆無です。一大学だけで全教員任期制を導入した場合には、教員の移動だけではなく首切りを行わなければなりません。流動性を広げる方策は他にもあること、若手研究者の場合は定年年齢の2年の違いなどは問題にならないこと、流動性の拡大が最重要課題ではない学系もあることなど、議論すべきことが山程あります。濱口案が"定年年齢引き上げの長所としている点"も不適切です。ベテラン教授による教養教育・管理運営が不十分であり、若手教授が教育・研究に専念できない現状を述べていますが、定年を2年延長することによりこの問題点が改善できるのか疑問です。これは定年年齢とは全く別の問題です。「一年半もかけて慎重な審議を進めた」結論として、任期制を導入した学系から定年年齢を延長するという「取引」制度が提案されていると読みとれます。

(教官)

はじめに、教員の定年年齢については、職員(現在60歳定年制)および納税者にきちんと説明できるようにすることが大切です。公的年金の支給開始年齢の引き上げにより、平成23年3月末で63歳定年退職になる教員は、年金支給が64歳誕生日からなることを考慮すべきです。平成23年3月末定年退職教員から、定年を64歳にし、順次繰り上げていく案が常識的です。しかしこの案でも、職員と納税者には納得のいかない点が残るでしょう。そこで、現在、つくばの独法研究機関の研究者、本学職員に適用されている「再任用制度」のように、再雇用制度を考えるのが現実的です。たとえば本人の申し出により、63歳から期間を定め、一年ごと二年の再雇用を行えば、労働法上も問題はありませぬ。つぎに、定年年齢を大学の組織ごとに決めるという大学執行部の見解は、バランスの崩れた見解で、改めるべきです。法人の職員の定年は、全体の一つの規則で、就業規則で明確に決めなければなりません。全教員ポスト任期制については、現行法律の下で全ての教員を任期付きの対象にするには無理があります。導入するとしても、組織の一部ポストを任期制にするのが合理的で、また、教員流動化の点で実質的な効果を生み出すためには、独法研究機関などとの人事交流を促進するような制度にする事が有効です。

濱口秀夫人事委員長は、各組織に対し、2月28日(金)までに意見集約を求め、2月27日(木)午後5時から全学説明会を予定している旨、案内しています。

私たちは、北原保雄学長に陳情します。

医短4年制化に伴って教員を降任させた理由を説明し、降任・降級を是正してください。

<説明>

1. 昨年10月1日に筑波大学医療技術短期大学部が改組され、本年4月1日から4年制新学類の学生を受け入れます。ところが、10月1日付学長名で8人の教員を「降任させる」辞令がありました。
2. 昨年度、本学は文部科学省の設置審に新学類の就任予定教員リストを提出したようです。ある助教授の方の御名前は、はじめから就任予定教員リストにありませんでした。20年近く卒研指導、講義などを担当し、研究業績のある方を、10月1日の本学人事で講師に降任させました（給料が減って、退職金も大きく減ります）。また、一昨年に教授として招いた方を（博士の学位をもち、他の国立大学の修士課程で指導していた方を）講師に2段階降任させました。本学に助教授として招いた方を（行政、教育実績が豊富で他の国立大学の助教授を歴任した方を）講師に降任させました。これらの方々の降任・降級を是正していただきますよう、お願いいたします。
3. また、国家公務員法75条には、「職員は、法律又は人事院規則に定める事由による場合でなければ、その意に反して、降任され、休職され、又は免職されることがない」とあります。また、教育公務員特例法の規定により、教員の降任人事は評議会で審議するはずですが、降任となった理由の説明書の交付もありません。降任当事者の方々の名誉のためにも、御本人に文書で説明くださいますようお願いいたします。
4. 就任予定教員リストの中で、医短部長と新学類準備室長は、ある助教授の方の職名を御本人に無断で講師にしました。御本人に対しては、これは設置審が決めたことであるとの説明をし、本学人事での降任の承諾を求めてきました。その後、本人の業績から判断して、10月1日の本学人事では降任がありませんでした。しかし、この点だけをとりても、医短部長には設置審申請時の瑕疵の責任があります。

<医療短期大学部教員の降任問題からの教訓>

大学事務局は当事者の同意があれば教員を降任できると考えていたようです。しかし、本学人事委員会は、国家公務員法・人事院規則、教員公務員特例法に基づく手続きについて、事務局から十分に意見を聞くべきです。各組織が「設置審が決めたこと」「本学学系人事の基準では業績が足りない」という言い回しで、「降任させる」のは無理なことです。

組合には相談と情報が少しずつ寄せられたので、降任人事を未然に防ぐことができなかった事が残念です。国家公務員法と人事院規則では、このような問題の取り扱いは、苦情または陳情としてお願いするしかありません。御本人がやむを得ず、人事院規則に基づいて人事院公平審査局に審査請求することになれば、私たちは支援していきます。今後、筑波技術短期大学の合併問題で同じような事が生じないように望みます。

<教職員サークル活動の紹介コーナー>

“ナウマン象の歯”探索ハイキング

主催：野外体験・活動クラブ

ガイド：国内最大級発見者 伊藤光弘さん(数学)

3月8日(土)午前11時 地質標本館集合

ハイキング 並木2丁目から花室川の近辺

昼食後、午後1時ごろ解散

