

筑波大学教職員組合

つくば連絡会ニュース

2003年6月5日(木) No. 11
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

国立大学・高専が法人化されれば…

Q & A



全国大学高専教職員組合(全大教)のパンフレットから転載

Q1: 非公務員型の大学法人とされていますが、教職員の身分はどのようになりますか?

Q2: 採用や大学間の異動はどうなりますか?

Q3: 私たちの労働時間や賃金、休暇等はこれまでどのように変わりますか?

Q4: 「就業規則」と「労働協約」の内容の違いは何でしょうか?

Q5: 労使協定とはどんなものですか?

Q6: 教職員組合はどうなるのですか? また、法人化後の役割はどうなりますか?

Q7: これまで教職員組合に加入する必要はないと思っていましたが…。

学長の選考方法はどうなるの? (つくば連絡会の解説と意見)

いま参議院で審議中の国立大学法人法案が10月1日に施行されると、これに準じた方法によって、法人筑波大学の最初の学長を選考しなければなりません。

「法案」では、

経営協議会の学外委員で経営協議会から選出される者
教育研究評議会の代表者

の双方同数の委員で構成される「学長選考会議」(委員の総数の3分の1を超えない範囲内で学長及び理事を加えることができる)が、学長の任期などを定め、学長候補者の選考を行うことになっています。



<解説> 5月19日に行われた本学の「学長選考方法等検討委員会」の資料2-1には、
 (<http://www.tsukuba.ac.jp:8000/dStaff/senkou/senkou030519/senkou030519.html>)

前記に準ずる委員として前述の運営諮問会議委員10人、に準ずる委員として現評議員(学長及び副学長を除く。)の互選により選出された者10人、および学長又は副学長3人の計23人で組織される「選考会議」が、最初の学長を選考する案が示されています。

なお、筑波大学では、NTTデータ社長、常陽銀行相談役、茗溪会理事長、国立学校財務センター所長、物材研理事長、毎日新聞社相談役、国立情報学研究所長、日本私立学校振興・共済事業団理事長、茨城県知事、前日本女子大学長の要職にある10人の方々が運営諮問会議委員です。

この案では、4人以上の学長候補者について、「学内の意向調査を行う」となっています。法人化後の学長は、今までよりも権限と責任が大きくなります。選考方法について、全学で透明・自由闊達な検討を期待します。本会にも下記のような意見が寄せられています。

<意見の例>

<p>(教員) いままで行われていた学長選挙を行わない案である。すなわち、「投票の結果については、学内外を問わず公開しない」(意向調査)案である。法人化は、大学の自主性、自律性を保障するものでなければならない。法人化後においても、学内規則を制定し、大学自治の精神を拡大して学長選挙を堅持する必要があると考える。</p>	<p>(職員) 規則(案)を読みました。学長選挙に関しては蚊帳の外ですが、民主主義の原則(選挙なら多数決)が、規則(案)のどこにも表現されていません。表現できないことが、大学法人化の本質なのではないでしょうか。同僚にこの話しをしたら、「大学はどうなってしまうのだろうね、暗いね。」という返事が返ってきました。</p>
<p>(附属学校教員) 「国立大学法人法(案)」にその規定がないから、学長選挙が行えない、というのはまさに「早とちり」です。大学の自治と学問の自由に依拠するものですから、法人化後は、学長選考は、むしろ一層の透明化が必要なはずです。</p>	<p>(教員) 一見すると「選挙」が行われるかのように「意向調査」なるものが掲げられています。内容は、人を小ばかにした「騙し」です。「意向調査」は、人気投票にもなりません。人気投票であればその結果は、誰が最も好かれているかなどと公表されます。</p>



私たちは、意向調査については、その結果を公開することを原則として、
 意向調査 A：講師、助教授、教授
 意向調査 B：上記以外の職員(附属学校教員、病院職員などを当然含む)
 意向調査 C：学生のクラス代表および大学院学生の代表
 を対象に、それぞれについて調査を行うことが適切であると考えます。

Q1**非公務員型の大学法人と言われていますが、教職員の身分はどのようになりますか？**

現在の国立大学、高専等に在籍する教職員は国家公務員としての身分を失い、国家公務員法など公務員関係の法令をはずされ、労働基準法の適用となります。

法人と教職員の関係は、労働契約(雇用契約)という一種の契約関係となります。それに伴って、教職員の職名も教官、事務官から教員、事務員へと変更されることとなります。なお、国家公務員共済組合法と国家公務員宿舎法については、それぞれ法改正が行われ、引き続き適用されることとなります。

**Q2****採用や大学間の異動はどうなりますか？**

国立大学が法人化されると、国立大学法人間でも公務員試験という共通の基盤がなくなり、法人がそれぞれ独自に採用試験をすることになります。さらに、人事交流についても、従来は公務員としての異動であったものが、公務員としての互換性がなくなります。大学と文部科学省(事務系職員)、大学と公立学校(付属校教員)などの人事交流に支障が出てきます。国と法人間の異動の場合、在職期間は通算されますが(通算規定を設けていることが条件)、給与体系の差異・賃金格差などの支障も生じてきます。そこで、「新国立大学協会」による共通採用試験の実施、「法人間の出向協定」、「各法人の出向規程」などが必要とされます。

Q3**私たちの労働時間や賃金、休暇等はこれまでとどのように変わるのですか？**

これまでの法律や人事院規則、また、人事院勧告に基づいて勤務条件が決まるといった世界から就業規則、労働協約、労使協定によって労働条件が決められるという世界へと変わります。法人の長に就業規則の決定権が委ねられ、さらに労働組合と法人の交渉で合意に達すれば労働協約が締結され、この労働協約によって労働条件が決定されます。労働協約により労働条件等が合意されれば、その内容は就業規則より優先されることとなります。ただし、全てが法人の長の裁量に任せられるかというと、各法人は主務大臣に中期計画の認可を受けなければいけませんので、そのことによる事実上の制約があります。

Q4**「就業規則」と「労働協約」の内容と違いは何でしょうか？**

就業規則とは、今までの勤務時間法や給与法などの法律と人事院規則に代わるもので、いつから仕事を始めいつ終わるか、休憩は何時から何時まで、休日はどうする、交代制勤務を置く場合には、その交代制勤務の切り替えの仕方だとかというふうなことを含めた労働時間や賃金決定、計算、支払方法などを規定したものです。(表1参照)また、労基法では「選

職」と表現されていますが、労働関係の終了にかかわる事項(定年、その他)なども就業規則に明記されていなければなりません。そのほか人事異動のルールや懲戒を行う場合の原則を定めたものが就業規則です。

労働協約は組合が当事者となるもので、団体交渉が妥結した場合に、その内容が文書化されて署名されるものが労働協約です。労働条件について、法律や就業規則で決まっているものをさらに改善していくというのが労働協約で、労働協約は本来、組合員にしか適用がありません。

(表1は次号に掲載、Q5-Q7は次号で)

