

アクティブ Active

発行：筑波大学教職員組合つくば

2010年11月9日（火）No.35

連絡先：生命環境科学研究科 大井 洋

HP <http://fweb.midi.co.jp/wout/>

2010年11月2日

筑波大学学長 山田 信博 殿

筑波大学教職員組合つくば
執行委員長 大井 洋

要 求 書

1. 一方的な就業規則の不利益変更を行わず、労働条件を改善すること。
2. 地域手当の延伸を撤回し、すみやかに地域手当を改善すること。
3. 低年棒契約教員（助教）制度の検討を白紙撤回すると共に、助教給与を教（一）俸給表の規定の水準にまで引き上げ、差額を支給すること。

< 1. 2の説明 >

総人件費の削減・抑制方策については、

平成18年度から22年度までの5年間で計5%の人件費削減が課せられた。

平成17年度の業務業績評価で国立大学評価委員会から人件費が大幅増加しており、厳しい努力が求められるとの指摘を受けた。

そのため、緊急方策として事務・技術職員数の抑制、大学教員の空席補充の後ろ倒しを実施した。

さらに、教育研究水準の維持・向上と～の対応を両立させるための方策として、地域手当の延伸措置を行い、一方で「大学教員」「事務・技術職」「病院職員」「附属教員」の四セクターごとに上限枠を設定し、当面对応した。

以上の経緯であった。

仮に5年間の人件費削減の目標額が達成でき、人勤等で給与減額により人件費に余裕ができたとすれば、大学としては予算の用途は人件費に回すことも可能であろうし、建物に回すのも可能であろうし、いくらでも流用できる要素があり、最終的には執行部判断になる。

しかし昨年度は、教職員組合側との合意形成がないまま、執行部の一方的判断により、地域手当の改善が延伸された。

前執行部が、人件費削減の目標の達成状況を見ながら期間中の延伸策見直しの考えを示したにもかかわらず、現執行部は四セクター毎の数字の推移すら示さず、具体的な説明を怠っている。

厳しい経済状況の中でも、国民と社会の期待に応える筑波大学を構築するために重要なことは、いかに教職員のモチベーションを落とさずに対応していくかということに尽きる。

現執行部は前執行部の問題点を引継ぎ、5年間、職員の地域手当の一部をカットするという方法で「社会の

期待」に応えようとしてきたのであるが、そのような法人就業規則に反する不利益変更を強いる状況は許されない。この状況を改善する決断をされる方が、現執行部にはいないということではないでしょうか！

昨日までに、本学の東京地区等の職場で、当局側事務担当者による「給与改訂基本方針（案）説明会」が開催されている。担当者はその中で、執行部の論理を繰り返し、教職員側の主張とは大きな隔りがある。

（当局）公務員は給与法の改正で自動的に賃金が決まるが、本学は非公務員なので、法改正も閣議決定もないがそれに先駆けて動いている。

（教職員）民間労働法制下の問題である。人勤が出て動くこととは関係がない。

（当局）税金が財源の運営費交付金である以上、公共性がある。人勤は客観的な指標である。

（教職員）そうであるならば、どうして人勤（給与法）どおりに地域手当を支給しないのか？

（当局）財政状況が厳しいので延伸を計画して説明している。理解してほしい。

（教職員）今年度予算も運営費交付金も決まっている。年度途中で給与を下げる必要はない。

（当局）社会的に説明がつかない。

（教職員）地域手当を3%も切り下げているのだから、それを説明すればよいではないか？

（当局）人勤は客観的なものだから・・・、延伸は決めたことだから・・・。

（教職員）こちらは納得していない。

以上を踏まえて、大学当局の誠実な回答を求めます。（3については別に説明）

2010年11月2日

筑波大学学長 山田 信博 殿

筑波大学教職員組合協議会
議長 鈴木 亨

団体交渉申し入れ書

労働組合法に基づく団体交渉を下記のように申し入れる。

記

1. 交渉事項

別紙要求書による。

2. 期日

2010年11月2日以降、合理的な範囲ですみやかに実施すること。

以上

組合は上記要求書と申し入れ書を11月2日午後2時までに提出し、人事課からの「給与改定の基本方針について（案）」の説明に対して、それらの内容を詳しく説明しました。