

2004年1月14日

島根大学長 本田雄一殿

島根大学教職員組合
中央執行委員長 伊藤光雄

意見書の提出について

さる12月17日、18日の「国立大学法人化に関する全学教職員説明会」でのご説明、並びに当日資料に基づき、島根大学の法人化に関する意見を、別添した2種類の意見書によって申し述べます。これは、1月13日に開催した当組合の臨時大会を経て、組合員の総意として提出するものです。法人化準備委員会での正式の検討に付すとともに、今後、同内容について、組合から要求をした際には、折衝、交渉に応じられますようお願いいたします。

別添意見書

1. 「国立大学法人化に関する全学教職員説明会(資料)」(平成15年12月島根大学)の人事制度検討状況に対する意見書
2. (別紙)「国立大学法人化に関する全学教職員説明会(資料)」(平成15年12月島根大学)の人事制度以外についての意見書

(別紙)

「国立大学法人化に関する全学教職員説明会(資料)」(平成15年12月島根大学)の
人事制度検討状況に対する意見書

島根大学教職員組合

2004年1月13日

島根大学は2004年4月から国立大学法人となる。教職員は国立大学法人法に基づき、それまでの国家公務員の身分を剥奪され、個別法人の職員となる。そこでは、法定事項である公務員としての一律の労働条件ではなく、一般労働法制に基づき、個別法人とそこでの労働者としての教職員との間の労使自治によって労働条件が決まっていくことになる。今後の島根大学が発展できるかどうかは、大学としての組織や運営とともに、優秀な人材を擁し、また個々の教職員が歓びをもってそのもてる能力を十分に発揮できる良好な労働条件と労使関係の構築という人事制度が、ともにその鍵を握っている。

島根大学教職員組合は、従来からの良好な労使関係を維持しつつ、上述のような認識の下、現に職にある教職員、および今後島根大学を担う新しい人材も含めた労働条件の維持と改善に力を尽くしていく決意をここに表明し、4月の法人化をひかえ、去る12月の全学教職員説明会の開催、その後の意見聴取というこの時期の重要性に鑑み、人事制度に対する意見を申し述べる。

1. 検討状況および枠組みについて

1.1 検討の進捗状況について

労働基準法は第89条で就業規則の作成の義務を、そして第90条でその作成の手続を定めている。就業規則は、教職員にとっては従来の国家公務員法および付随する各種法令、人事院規則等にかわるものであり、あらたな法人制度の下での労働条件を定める規則として重大な関心を払わざるを得ない。労働基準法は就業規則については労働者側への意見聴取の義務を課している。また労働基準法等は、各種の労使協定の締結によって、基準の強行性の解除を認める規定を設けており、労使協定の提案およびその締結は就業規則とともに重大な関心事である。

一方、労働組合法は、労働者である教職員に労働組合の結成、団体交渉、争議行為の権利を認めており、そして交渉の結果として使用者と労働協約を結ぶことができることを認めている。本来、就業規則、労使協定と、労働協約の均衡と、場合によってはそれらの間の拮抗が、包括的にその法人での労働条件を決定していくが、現在の法人化準備期間は、組合は未だ法的には労働組合として認められず、正当な団体交渉権、争議権が認められない状況である。大学としては、こうした非対称な状況の下で、就業規則が正常な労使関係における場合にも増して重要であることを鑑み、就業規則案の早期の提示と、十分な意見聴取をなすべきである。

9月の学長交渉においては、学長は就業規則案を「12月の早いうちに皆さんに見ていただく」旨の発言をしていたが、結果的には12月17日、18日の全学教職員説明会においても、「概要について」および「就業規則案」の本則部分しか提示できなかった。説明会において学長は、別規程も含めて全体が就業規則であることについて了解していることをしめした上で、「2月の早い段階で全体をお示しして、再度説明をした上で意見を求める」とした。

組合としては、4月の法人化がまったなしである状況の下で、2月ではあまりに遅いと考えている。が、人事制度WGの検討状況をみると、学長発言もやむなしであろう。今度こそは公約を守り、2月上旬には就業規則の全貌と、提案する労使協定を包括的に提示し、労働者である教職員の議

論に附すことを、強く要求する。

1.2 人事制度検討の枠組みについて

4月以降の人事制度を検討するにあたって、移行時には国家公務員法等の水準を基本的には維持し、「ソフトランディング」をはかろうとしている姿勢は評価する。しかし一方で、制度自体は確実に一般労働法制下に置かれるわけであり、今後の労働条件は労使自治の下で決定していかざるを得ない。その意味で、個別の労働条件の問題とともに、あらたな労使関係の構築についてもあわせて議論され、模索が始まっていなければならないと考えている。その意味でたとえば、使用者として事業場単位について労働基準監督署との早急な協議が必要であるにもかかわらず、まだ進んでいないこと、また、その下での事業場ごとの過半数代表者の選出方法についてなんら提案がないこと、など、労使関係に関する視点が抜け落ちているとしかいいようがない。

早急に事業場単位を確定すること、過半数代表者の選出方法について早急に検討を開始し、それについては組合と十分協議をすること、過半数代表者の選出に関しての基礎資料となる労働者名簿を早急に確定し、組合にも開示すること、を要求する。

2. 「就業規則(案)の概要について」および「就業規則案(15.12.12修正)」に対する意見

2.1 就業規則の構成など全般にわたる事項

- 1) 別規程を定める場合においても、本則にその別規程の原理原則を書き込むようにすること。また、「案」第4条2項に教育職員について「別に定めることができる」とあるが、たとえば第6条のように別に定める規定がある場合には、本則の該当する規定それぞれにおいて教育職員を除外する旨の規定が必要なのでそのように記すこと。
- 2) 第1条(目的)にあたる部分には、島根大学教職員があまねく意識すべき島根大学の目標と、それを実現するにあたって良好な労働条件を定めるための規則である旨の原則を明記すること。
- 3) 昇任(第8条)、降任(第12条)、解雇(第21条の1号、2号、3号)、勤務成績の評価(第32条)、懲戒と訓告(第47条および第48条)、の各規定に恣意的運用の防止の方策を明示すること、および、不利益取扱いに対する学内における不服審査の制度を就業規則中に盛り込むこと。

2.2 「概要」および「案」に示されている個別労働条件に関する事項

- 1) 「概要」(2)-②に、「勤勉手当については、現行に増してインセンティブを付与した支給基準とする」とあるが、先行して評価基準を明示すべきである。その評価基準は、透明性と客観性を備えたものである必要がある。したがって、法人化後、各職種ごとの業務についての評価基準についての全学的な議論のうえで実施に移すべきであり、2004年4月導入は拙速にすぎるのでこれに反対である。したがって「給与規定」にはよりこまないこと。
- 2) 「概要」(2)-④に示されている労働時間についての考え方は、現在の国家公務員の労働時間の実態が原則1日7時間30分、1週37時間30分であることを前提としなければならない。まずこのことの確認を要求する。その上で、1日の労働時間を8時間、1週40時間を主張する理由を明らかにすることを要求する。
- 3) 「概要」(2)-④に、「職種ごとに、変形労働時間制および裁量労働時間制について検討する必要がある」とある。変形労働時間制は、繁閑の周期があつて、その制度を導入することによってそ

の変動を吸収し、全体として時間短縮の効果が認められる場合においては考慮に値するが、現状のように恒常的な繁忙の状況では有効に機能するとは考えられず、全体の時間管理が甘くなるだけであると判断されるので、この導入には反対である。また、教員への教育、研究、校務、および地域貢献などさまざまな「実績」と「評価」の圧力が大きくなっている現状のもとで、もしも裁量労働時間制が導入されることになれば、無限定な長時間労働を強いられることになり、その実態を明らかにすることができなくなることから、当面その導入には反対する。

- 4) 第3条1項1号において、教務職員が一般職員として位置づけられている。現在の教務職員は、ポストの配置、経緯から、現員の業務内容、労働実態は非常に多様である。教務職員一般をすべて一般職員とするのではなく、実態に即した規定が適用されるよう工夫すること。
- 5) 第7条の「できる」規定について。改正労働基準法の改正時の議論においても、3年(ないし5年)の雇用期間が、実態として若年定年制の導入につながるのではないかと懸念がしめされている。そうした安易な雇用ではないことを社会的にしめす責任がある。「できる」が、どのような場合であるのかについて明記すること。
- 6) 第8条の試用期間は、それぞれ3ヶ月、6ヶ月とすること。
- 7) 同条3項の昇任に際しての試用期間について。第11条において昇任についての規定がある。第8条3項は削除すること。
- 8) 第10条1号の「入職誓約書」は、国家公務員であったから必要であった。法人において必要ないのでこれを削除すること。
- 9) 第13条のうち、配置換については本人の意向を尊重することを明記すること。在籍出向は決定的な労働条件の変更なので本人同意が必要であるとする。第15条との関連で、第15条2号に相当する異動の場合には大学側からの2週間前の内示を明記すること。
- 10) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第4条の2の努力義務の趣旨に基づき、第18条2項の定年については、将来的には65歳とすることとし、それまでの段階的引き上げ移行を明らかにしておくこと。
- 11) 公務員の再任用制が導入された趣旨に基づき、当面は第20条の運用によって希望者については全員、年金受給開始年齢までの雇用を確保すること。
- 12) 第24条および第36条の守秘義務については、「秘密」がいかなるものであるのか具体的に規定する必要がある。また、在職中の守秘義務(第36条)については、国立大学法人法第18条に守秘義務が、同第38条に罰則の規定があり、重複する。これを削除すること。
- 13) 第26条の休職について、事由が多岐で、その割に休職期間中の賃金など取扱いについての記述がなく、不明な点多すぎる。同条2号のような、不利益処分に対応するものについては、懲戒として規定し、不服審査の制度を準備しておくこと。
- 14) 第36条2項の規定は、良心に基づく公民としての義務の遂行を妨げるものであり、不適當。同項を削除すること。
- 15) 第37条の職務専念義務は不要。削除すること。
- 16) 第40条のセクシャル・ハラスメントについては、人権問題一般とし、別規程もそのように改めた内容とすること。
- 17) 第41条の兼業制限規定は、教員は別規程に定める必要があるとともに、一般職員については、時間外の行動を規制しすぎており、私権の制限である。削除すること。
- 18) 第49条の損害賠償については、これとあわせて、職員が故意によらず業務上、他者に損害をあたえ賠償請求があった場合は、法人がそれに応ずる責があることを明示すること。
- 19) 第55条の退職手当については、今後「職員退職手当規程」の策定、改定によって算定基準が

変動する可能性がある。その際、今回職員の本人の意思と無関係に非公務員化されることを考慮すれば、現在の国家公務員退職手当法を下回らない水準を維持すること。

2.3 「概要」および「案」から抜け落ちている事項および未だ確定されていない事項についての意見

1) サービス残業の追放にむけての具体的方策の策定

現状のサービス残業の実態を鑑みるにつけ、就業規則への始業、終業時間および1日、週の労働時間を規定し、また36協定により時間外、休日労働の上限を規定しても、それが守られる保障がないといわざるを得ない。一方で、「人件費の総枠」論を楯に、現状以上の超過勤務手当(時間外労働手当)が支給できないと硬直的な答弁に終始し、実際必要な手当が支給されないとすれば、組合としても問題とせざるを得ない。人事制度についての検討にとどまらず、大学全体の組織業務との関連において業務を効率化し、あわせて残業実態を適切に把握し、その上で年次計画的にまずはサービス残業の削減と解消を、次には総労働時間の短縮を図っていく道筋を、具体的にしめすことを要求する。

2) 教員についての別規程の内容について

- i) 「大学の教員等の任期に関する法律」およびその附帯決議に則り、無限定な任期制の導入を行わないこと。
- ii) 教員の評価は、公正な評価方法を開発し透明性のある運用を行うこと。その上でなければ安易に処遇に連動させないこと。
- iii) 教育公務員特例法における人事および研修の規定の趣旨を尊重し、これを規定としてもちこむこと。

3) 休職事由に組合専従を盛り込むこと

あらたな労使関係の重要性とそこにおける組合の重要性を認識し、国家公務員法(第108条の6)でも認められていたものと同等の休職の制度を就業規則に盛り込むこと。

4) 「非常勤職員」の雇用と労働条件

現在の国家公務員制度からはずれることにともなって「定員外」という概念がなくなる。一方、「案」においては、第3条1項3号に「非常勤職員」というカテゴリーが設定され、「非常勤職員就業規則」が制定されることになっている。現行の「定員外」が、日々雇用職員と時間給職員を含み、試験採用でないこと(両者)、有期雇用であること(日々雇用職員)、有期雇用でありながら実態として常勤化しており昇給制度もあること(日々雇用職員の一部)、有期雇用でありかつ短時間であること(時間給職員)など、その内部で非常に多様化している。

まずは、2004年4月には希望する全ての「定員外職員」が再雇用されることを要求する。その上で、実態として常勤化している日々雇用職員を一般職員として雇用することを要求する。また、勤務実態が一般職員と変わらない有期雇用職員は一旦「案」第7条の任期付職員とした上で、再任用の可能性および期限の定めのない常勤職員への登用の可能性を最大限確保すること。その際、任期付職員としての労働期間を通算すること。

(別紙)

「国立大学法人化に関する全学教職員説明会(資料)」(平成15年12月島根大学)の
人事制度以外についての意見書

島根大学教職員組合

2003年1月13日

1. 組織業務について

1.1 学長の選考方法等について

- (1) 学長の選考は、大学自治を維持発展させるための根幹の一つである。構成員の意見が反映されるよう、学長の意向投票を維持すること。
- (2) また、その投票に際しては教員をふくむ全職員に投票権を与えること。

1.2 理事数について

大学規模および大学の財務を考慮するとき、国立大学法人島根大学における理事数は、法に定められた上限の6は多すぎると考える。人数の削減について検討し、実現すること。

2. 目標計画について

国立大学評価委員会の審議の状況についての情報によれば、中期目標・中期計画の素案への文部科学大臣の意見に関する諮問について、相当に厳しい判断が降りる可能性がある。この目標・計画については、全学の議論の結果として大学として決定したものであるから、素案に対して附された意見については全て公開し、変更については再度全学の議論に附すること。

3. 財務制度について

法人化のメリットを活かし、費目の縛りをゆるくして大学の教育研究の目的を達成することができるようにすること。

4. 財源の確保について

政府部内において、国立大学法人への予算の積算の基準を変更し、シーリングおよび効率化係数が課せられるようになるとの情報がある。大学としては、このような動きに明確な反対を表明し、安定的な経営の維持が可能となるよう努めること。

2004年1月14日

島根大学長 本田雄一殿

島根大学教職員組合
中央執行委員長 伊藤光雄

全学からの「くみあい投書箱」への意見について

当組合では、学内10箇所に「くみあい投書箱」をおき、法人化への意見を募ってきたところです。1月13日の第2次締切までに投書された意見の中から、組合への意見ははずし、大学の法人化への意見を順不同で下記のとおりお伝えします。教職員からの貴重な意見ですので、真摯に対応していただけるよう要請します。

記

その1

法人化後の状況を考える時、「これまでどおりには行かないから。」とか、「民間の実情を見ればやむをえない。」といった言葉が聞かれるが、我々は公務員試験によって採用された公務員であり、国立大学が法人化された後も本来公務員と同等の待遇が既得権として保証されるべきと考える。

拘束時間の15分延長に限らず、給与に関しても、今民間の給与と均衡を保つと言う理由でカットされている部分は、人事院勧告によってこれが復活した際には同等に回復される等の公務員なら当然守られる部分は保証されるべきである。

また、4月以降公務員の身分を保持したい場合、他の省庁へ移るという方法があるとはいいが、そのための具体的な手続きが明らかにされていない。大学が責任を持って希望者を募り、受け入れる省庁との調整を行って欲しい。

40代 事務職員

その2

自主的に残る仕事は仕方ないですが、あらかじめ17:00→17:15に拘束時間が延びるのは賛成しません。

毎日のサービス残業からみると、15分なんてなんでもないと感じるのは問題です。

その3

○学長選考について

・教官と事務職員が両輪であるならば、当然選挙権があつて当たり前と考える。特に、事務局職員は、直接仕える身である。

○理事担当職務について

・現国際交流主事からも意見が出ていたが、国際交流と留学生を仕事上分けるのは非常に難しいのではないかと考える。

○センター構想

・教官配置は示されているが、事務職員配置はどういう計画なのか？特に専門性を謳っていくのであれば、その部署への在職期間をどう捉えているのかも検討してほしい。

○大学教育開発センター(p.15)

・「卒業生の品質管理」を行うのであれば、就職に必要なキャリア教育の単位化、それに絡めたインターンシップも考えるべきである。あわせて、インターンシップが単位認定となり、他大学では担当は教務担当部署である。現在、学生はインターンシップを受けるために学生支援課で手続きをし、単位認定するために教務修学課へ行かなければならず、非常に混乱している。窓口を教務修学課へ一本化すべき。

○就職支援センター(p.28)

・3.(2)キャリア教育の企画・実施とあるが、今後単位化の問題が出てくる。上記センターとの役割分担はどうなるのか？インターンシップはここに入るのか？

○事務職員管理職だが、人事交流も必要と思うが、せめて半数は学内から管理職を出すべき。

○中期目標・年頭の学長挨拶等で学生が第一と言いながら、結局は本部総務・経理系事務局に対する職員比重が高い。本来は、学生に直接接する学生センターが一番充実させなければいけないのではないのか？本音と建前を統一すべき。

○教員の研修(p.43)

学生指導に関する部分の研修もぜひ行って欲しい。特に学生相談や進路指導、就職に関するガイダンスなど。

○非常勤職員の就業規則案は2月では遅すぎるのではないのか？不安を持っている非常勤職員は、もしも大学で勤務できない場合、1月中には4月以降についての職探しをする必要がある。その部分はどうなるのか。

○p.46下から2行目

・「職種ごと」とは、どこまでの範囲か？特に学生対応の必要のため、現在6時までサービス残業となっている学生センター職員の変形労働時間をぜひ検討していただきたい。

その4

財務会計制度

1. 法人化した場合、会計年度をまたがって使えるような予算措置になると、2年程前の法人化に対する文科省の説明会でお話がありましたが、実際はどうですか？

是非、そのような柔軟な仕組みを盛り込んでいただきたいと思います。

2. 校費の使途として、調査旅費に多くをかけるとか、大学院生の研究発表のために、旅費を支給できるなど、従来できなかったことを、法人化のものの規則には盛り込んでいただきたい。

3. 教育研究センターの農産物収益の予算化の仕組みについては、決定していますか？川津キャンパスの研究圃場の農産物は法人化後、売却して収益を得ることは可能ですか？可能なとき、その収益を教育研究経費として、組み込むシステムもご検討ください。

就業規則

1. 兼業について：地域社会貢献のための起業が啓蒙されていますが、起業できる兼業規定もご検討ください。

2. 安全衛生について：圃場の管理作業は、機械を扱う作業や、農薬などを扱う作業があります。教官、学生とも従事していますが、規定はありますか？万一、事故などがあった場合の措置はどうなりますか？また、実験室における場合も同様です。

3. 勤務時間について:年休を現行どおり、1時間単位で取れるようにお願いいたします。とくに、定員外の方には重要なことと考えます。
4. 勤務時間について:教員の自宅研修制度を保持していただきたい。とくに文科系の教員では重要なことと考えます。ただし、現行では、届出システムがないために、無届けが多いとも聞いています。届出義務の付帯事項もつけ、事務量が増えないような、ネットでの申し込みと、教官によるチェックなどご検討ください。