

熊本大学就業規則(案)等による委任規則・再委任規則の検討

熊本大学教職員組合就業規則検討 WG

委任規則・再委任規則(案)抄	検討事項・意見
<p>01 職員雇用規則 (採用、昇任等の定義)</p> <p>第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号の定めるところによる。</p> <p>(9) 当然解雇 成年被後見人又は被保佐人となったとき若しくは禁錮以上の刑に処せられた場合に職員をその意に反して退職させること。</p> <p>(試用期間)</p> <p>第9条 職員として採用された者には、採用の日から6か月の試用期間を設ける。ただし、以下のいずれかに該当する場合は、試用期間を短縮し、又は設けないことができる。</p> <p>(1) 人事交流により採用する場合 (2) 学長の要請により採用する場合 (3) その他試用期間を設ける必要がないと認められる場合</p> <p>3 副校長(教頭) 教諭、養護教諭(以下「附属学校教員」という。)に係る試用期間については、第1項本文の規定にかかわらず1年とする。</p> <p>(本人の意に反する降任及び解雇)</p> <p>第17条 職員就業規則第18条第1項第1号の規定により職員を降任させ、又は同規則第24条第1項第1号の規定により職員を解雇することができる場合は、国立大学法人熊本大学職員勤務評定規則の規定による勤務評定(以下「勤務評定」という。)の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務実績が不良であることが明らかな場合とする。</p> <p>3 職員就業規則第18条第1項第3号の規定により職員を降任させ、又は同規則第24条第1項第3号の規定により職員を解雇することができる場合は、職員の</p>	<p>この文書では就業規則(案)から委任・再委任される形で定められようとしている規則(案)に対する意見を述べる。なお、量は膨大になるので、規則(案)本文は意見を付す項目のみ紹介する。</p> <p>「任」は上下関係に基づく用語であり、事業主と労働者の対等な関係に基づく労働契約という労働法上の基本的認識に矛盾する。以下の用語に改めるべきである。</p> <p>昇任 昇進 降任 降格 任期 雇用期間</p> <p>なお、「給与」も一般に使われている用語ではあるが、「賃金」が本来の用語である。</p> <p>第2条 (9)の当然解雇は削除すべきである。(注)1月22日の使用者と労働者代表の協議において、使用者側から削除する旨伝えられている。これに関する事項は以下省略する。</p> <p>第9条 (a)試用期間の規定は、第7条、第8条に基づく期限を定めて雇用される職員には適用すべきではない。一般に期間を定めて契約については、原則として使用者側からの一方的な解約は認められていない。</p> <p>(b)試用期間は必要以上に長く定めるべきではなく、民間の状況も踏まえ3ヶ月以内とすべきである。</p> <p>(c)第3項の「第1項本文の規定に関わらず」について取り方によっては附属学校教員については人事交流職員であっても一年間の試用期間を置くとの意味になる。修正が必要である。</p> <p>第12条 病気有給休暇と病気による休職の関係が明示されていない。</p> <p>第17条 (a)第1項の解雇については、指導によっても改善の見込みがないことおよび職場の秩序維持に支障があることを条件に付け加えるべきである。</p> <p>【参考】裁判例は、職場離脱、無断外出など個々の非違行為が懲戒解雇事由に該当するか否かの判断にあたっては、それが会社に著しい損害を与えまたは信用失墜をもたらし、その程度も当該従業員を「企業外に排除しなければ会社の経営秩序が保てないという程度に重大・深刻なもの」(理研精機事件 新潟地長岡支判 s54.10.30)であることを要するとしています</p>

適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職に必要な適格性を欠くことが明らかな場合とする。

4 職員就業規則第24条第1項第4号の規定により職員のうちいずれを解雇するかは、勤務成績、勤務年数その他の事実に基づき、公正に判断して定めるものとする。

(人事異動通知書の交付)

第22条 学長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、職員に人事異動通知書(以下「通知書」という。)を交付しなければならない。

(8) 職員の辞職を承認した場合

02 職員出向規則

(出向の取扱原則)

第3条 本学は、出向者の労働条件等が出向によって不利益とならないよう配慮するものとする。

(労働条件等の説明)

第4条 本学が職員に出向を命ずる場合は、出向目的、出向期間、出向先の担当業務、労働条件等を当該出向命令の内示前までに説明するものとする。

附則 2 平成16年3月31日以前において本学への復帰を前提として他機関へ転任し、平成16年4月1日において引き続き他機関に在籍する者は、第1条に規定する出向者となるものとする。

03 職員再雇用規則

(再雇用)

第3条 学長は、定年により退職した者(定年年齢65年の者を除く。)又は勤務延長後退職した者を従前の勤務実績等に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、採用することができる。

(任期の更新)

第4条 学長は、前条の規定により再雇用された職員又は本条の規定により更新された職員の任期を、1年を超えない範囲内で更新することができるものとする。

(b)第3項の解雇については、配置換え等によっても当該労働者にふさわしい職を見出しがたい場合に限定すべきである。

(c)第4項の整理解雇については、解雇4要件(人員削減の十分な必要性、解雇回避の努力、人選の公平性、労働者・労働組合への説明義務)を明記すべきである。ここには人選の公平性のみしか記述されていない。

(d)降任については、中途採用の専門職のように、地位・職種を特定して採用された労働者の場合は、労働契約の解釈によって降格命令権が排斥されることがある。このことに配慮した規定が必要である。

第22条 (8)の「辞職を承認」は職員の辞職に承認は不要なので「辞職の確認」とすべきである。

別表 経営調整官、統括技術専門官、技術専門官の「官」を変更すべきである。その他 (a)配置換えに関する記述がない。配置換えについても労働契約や権利濫用法理からの制約があり、適切な手続が必要である。

(b)起訴休職についての記述がない。一般に、起訴されただけでは休職事由になりえず、大学の対外的信用、学内秩序の維持などの観点から休職の必要性の検討を行わなくてはならない。

第3条 一般に使用者に出向命令権があるか否かは就業規則の規定だけではなく、出向先と出向元の関係など総合的にみて判断される。関連会社への出向のような場合は別にして、出向には本人同意が必要である。少なくとも事前の出向者からの意向聴取は明確に規定すべきである。

第4条 出向開始日の何日前に内示するかが定められていない。内容に不満があった場合に対応する機関が保証されていない。

附則 2 他機関の合意が必要である。

第3条 高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの雇用を義務付けることが提案されている。職員の希望により再雇用するとの趣旨を置くべきである。

第4条 任期の更新ではなく契約の更新とすべきである。

04 職員の勤務時間，休暇等に関する規則

(所定勤務時間)

第4条 職員の勤務時間は，職員就業規則第38条の規定に定めるところによる。ただし，別表第1の職員区分欄に掲げる職員の勤務時間は，同表に定める勤務時間とする。

(変形労働時間制)

第5条 学長は，前条の規定による勤務時間の割振り及び職員就業規則第47条に定める休日の割振りが困難な職員については，4週間単位又は1年単位の変形労働時間制を適用することができる。

(休日の振替)

第6条 学長は，職員就業規則第47条第1項及び前条の規定により休日とされた日において次に定める事由により、特に勤務することを命ずる必要がある場合には，同規則第38条及びこの規則の前2条の規定により勤務時間が割振られた日（以下「勤務日」という。）をあらかじめ休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ること（以下「休日の振替」という。）ができる。

(6) その他学長が特に必要と認めたと業務に従事する場合

5 休日の振替を行った場合には，原則として当該勤務することを命ずる必要がある日の前週までに職員に対して速やかにその内容を通知するものとする。

(兼業の承認を受けた場合の特例)

第7条 職員は，職員就業規則第37条に規定する兼業の承認を受けたときは，その承認を受けた範囲内において，その割り振られた所定勤務時間の一部を割くことができる。

(職務専念義務の免除)

第8条 職員は，職員就業規則第33条に基づき，次の各号の一つに掲げる事由に該当する場合には，当該各号に掲げる期間について，職務専念義務を免除される。この場合において，免除された期間は有給とする。

(2) 勤務時間内に労働組合の団体交渉に参加する場合必要と認められた期間

(5) 勤務時間内に総合的な健康診査を受ける場合2日の範囲内で必要と認められる時間

2 職務専念義務の免除を得ようとするときには第18条に定める休暇簿以下休暇簿という。)により申請をし，事前に学長の承認を得なければならない。

05 職員給与規則

(基本給)

第4条 職員の受ける基本給は，所定の勤務時間による勤務に対する報酬であって、職務の複雑、困難及び責任の度に基づき、かつ、勤労の強度、勤務時間、勤務環境その他の勤務条件を考慮したものとする。

第4条 他大学等で非常勤講師を行う場合の勤務時間の扱いを規定する必要がある。集中講義の場合は所定休日の変更が必要になるが、扱い方について定めておく必要がある。

第5条 割振りが困難な職員について別途規定すべきである。

第6条 (a)(6)は「その他上記に準ずる業務に従事する場合で学長が特に必要と認めた場合」とすべきである。

(b)第5項の「必要がある日の前週まで」では最悪の場合前日でも良いことになる。1週間前までとすべきである。

第7条 兼業について「所定勤務時間の一部を割く場合」は職員兼業規則に規定されている。引用すべきである。

第8条 第2項の申請および承認の手続きは(2)については組合からの交渉委員の名簿の提出で十分であり，また(5)については不要である。

別表第1第2 今後現場の意向を調査しながら決められるべきと考える。

別表第4 夏期休暇については看護師など取得が困難な職場がある。規定の方法も含め配慮が必要である。

第4条 教務職員の位置づけが雇用規則別表と整合していない。教育職基本給表を適用するのであれば，一般職員(教務職員)とすべきである。

2 前項の基本給は、職員の区分及び職種により次の各号に掲げる基本給表に定める。

(3) 教育職基本給表(一)

教育職員(教授、助教授、講師、助手、教務職員)(別表第3)

(諸手当)

第5条 諸手当は、次の各号に掲げる区分による。

(3) 特別都市手当

(超過勤務手当)

第25条 正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員(指定職員及び管理職手当を受ける職員を除く。)には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、勤務1時間につき、第38条に規定する勤務1時間当たりの給与額に正規の勤務時間を超えて行った次の各号に掲げる勤務の区分に応じて当該各号に定める割合(以下略)

(宿日直手当)

第28条 宿日直勤務を命ぜられた職員には、その勤務1回につき5,900円(入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の宿日直勤務にあつては20,000円)を宿日直手当として支給する。

2 前項の勤務は前3条に規定する勤務には含まれないものとする。

(勤務1時間当たりの給与額の算出)

第38条 第25条から第27条までに規定する勤務1時間当たりの給与額は、基本給月額及び算入すべき手当の月額の合計額に12を乗じ、その額を1日当たりの勤務時間に所定労働日数を乗じたもので除して得た額とする。

2 前項に定める額に算入すべき手当の種類は、別に定める。

06 職員退職手当規則

(退職手当の支給制限)

第11条 退職手当は、次の各号のいずれかに該当する者には支給しない。

(1) 職員就業規則第57条第1項第4号の規定による懲戒解雇処分を受けた者

(2) 職員就業規則第23条第2号に該当し解雇された者

2 職員が退職した場合において、その者が退職の日又はその翌日に再び職員となったときは、その退職については、退職手当を支給しない。

(起訴中に退職又は解雇された場合の退職手当の取扱い)

第14条 職員が刑事事件に関し起訴(当該起訴に係る犯罪について禁錮以上の刑が定められているものに限り、刑事訴訟法(昭和23年法律第131号)第6編に規定する略式手続によるものを除く。次項において同じ。)をされた場合において、その判決の確定前に退職し又は解雇されたときは、退職手当は支給しない。ただし、禁固以上の刑に処せられなかったときはこの限りでない。

第5条(3) 第15条 別表第10 特別都市手当は現行の調整手当であり、熊本市については不支給である。異動による経過措置については公務員についても社会的批判が出ている事項があり、法人化後も残さなければならない積極的理由に欠ける。これについては廃止すべきである。

第25条 管理職手当を受けることのみをもって超過勤務手当の支給対象から外すことはできない。「労基法第41条に該当する職員を除く」としその職員を別表で規定しておくことを提案する。(管理職手当の該当者(別表第9)はまだ作られていない。)

第28条 (a)宿日直の手当は宿日直を行う同種の職員の平均賃金の3分の1を下回らないように定める必要がある。ここで規定する金額がその条件を満たしているか確認する必要がある。

(b)第2項の意味は不明確である。宿日直時に通常の業務を行う場合には前3条の規定によるとの意味であればそれを明確に記すべきである。

第38条 時間給に算入すべき手当については、別に定めるのではなくこの規則に明記すべきである。

第11条 (a)懲戒解雇の場合、退職金を一律に不支給とするのは判例上問題である。

(b)第2項は定年退職し再雇用された場合に適用されるのか。

第14条 起訴をされた者が、判決確定前に退職したときに退職金不支給というのは手続き上問題がある。少なくとも次の第15条の規定によって一次差し止めに止めるべきである。

民間企業では懲戒に諭旨解雇を定め、退職金の減額規定を設けることが一般的である。就業規則に減額規定がないことは、懲戒解雇の判断を難しくし、法的

2 前項の規定は、退職し、又は解雇された者に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、その者が在職期間（その退職手当の支給の基礎となる期間をいう。次条及び第16条において同じ。）中の行為に係る刑事事件に関し起訴をされたときについて準用する。

（退職手当の支給の一時差止め）

第15条 学長は、退職し、又は解雇された職員に対しまだ退職手当が支払われていない場合において、その者の在職期間中の行為に係る刑事事件に関して、その者が逮捕されたとき又はその者から聴取した事項又は調査により判明した事実に基づきその者に犯罪があると思料するに至ったときであって、その者の逮捕の理由となった犯罪又はその者が犯したと思料される犯罪について禁固以上の刑が定められているときは、退職手当の支給を一時差し止めることができる。

（退職手当の返納）

第16条 退職し、又は解雇された者に対し退職手当の支給をした後において、その者が在職期間中の行為に係る刑事事件に関し禁固以上の刑に処せられたときは、学長は、その支給をした退職手当の全部又は一部を返納させることができる。

07 倫理規則

（趣旨）

第1条 この規則は、国立大学法人熊本大学職員就業規則第35条の規定に基づき、職員の倫理に関し必要な事項を定めるとともに、（以下略）

09 職員兼業規則

（共通の承認基準）

第6条 兼業は、次のすべての事項に該当する場合に承認することができる。

（1）兼業のため正規の勤務時間をさくことにより、本務の遂行に支障が生じないこと。

（8）非常勤講師、非常勤医師等定期的な兼業に従事する時間が、原則として週8時間以内であること。

11 職員育児休業等に関する規則

12 職員介護休業等に関する規則

13 職員研修規則

14 永年勤続者表彰規則

（表彰を受ける者）

第2条 永年勤続者の表彰（以下「表彰」という。）は、本学職員で、次の各号のい

な紛争を引き起こす可能性がある。今後検討が必要であろう。

第14,15,16条 この規定の趣旨は逮捕された時点で退職手当の支給差し止め、起訴された時点で退職金不支給、さらに禁固以上の刑に処せられたときは退職金が支給してあっても返納を求めるということである。一般的に退職金の減額・不支給は懲戒の中で行われるのであるから、懲戒の手続きに準じて扱わなければならない。このような形式的規定は改める必要がある。

第1条 臨時職員就業規則第24条に触れる必要がある。

第6条 非常勤講師(集中講義)をこの基準を満たして行うには、所定休日の変更などの方策が必要になると思うが、規定がない。第12条の勤務時間内の従事には該当しないので、扱い方を定めておく必要がある。

第2条 第2項で対象が常勤職員に限定されているが、事務補佐員、技能補

ずれかに該当し、かつ、勤務成績が良好であるものについて行う。

2 前項中「本学職員」とは、本学に勤務する常勤職員をいう。

15 職員懲戒規則

(懲戒の種類)

第2条 懲戒の種類は、次に掲げるとおりとする。

(3) 停職12月を限度として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。

(4) 懲戒解雇予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合、退職手当は支給しない。

(審査及び陳述の機会)

第6条 本学に、部局長及び教員以外の職員の懲戒処分の審査を行うために懲罰委員会(以下「委員会」という。)を置く。

2 委員会の委員は、役員会の構成員をもって充てる。

16 職員安全衛生管理規則

21 臨時職員雇用規則

(雇用)

第4条 臨時職員就業規則第2条第2項第1号に定める臨時職員の雇用については、次のとおりとする。

(1) 任期は1日とし、継続して勤務させる必要がある場合には、雇用を日々更新することにより行うものとする。

(2) 雇用を更新する場合には、学長は12か月の範囲内で終期を付すものとする。ただし、その終期が採用日の属する事業年度を超えることとなる場合は、当該事業年度の末日を終期としなければならない。

(3) 雇用更新の終期到来後は、引き続いて採用しないものとする。ただし、採用の日から終期到来の日までが12か月未満の場合において特別の事情があるときは、引き続いて採用することができるものとする。

(雇用期間)

第6条 臨時職員就業規則第7条第2項に規定する学長が特に認めた者は、次に掲げる者とする。

(1) 科学研究費補助金など用途が特定された事業経費により雇用された者

(2) その他学長が特に認めた者

(本人の意に反する解雇)

第7条 臨時職員就業規則第13条第1項第1号の規定により臨時職員を解雇することができる場合は、当該臨時職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、勤務実績が著しく不良であることが明らかである場合とする。(以

佐員などを外す理由はない。

第2条 (a)懲戒解雇と退職金の不支給との関係は慎重に扱うべきである。

(b)停職と懲戒解雇の間に差が大きすぎ運用に困難が生じる可能性がある。

第6条 懲罰委員会委員に役員会の構成員のみを充てることは、公正さの点で問題がある。使用者の一方的な判断にならないようにするためにも、労働者代表を加えるべきである。特に、内部告発者が就業規則の遵守事項違反で懲戒にかけられたとき、役員による懲罰委員会の判断は正当とはみなされない。

第4条 (a)任期は労働契約の期間であるべきであり、1日とするのは労基法の趣旨に反する。1年(あるいは3年)の範囲で期間を定め雇用するとの規定に改めるべきである。

(b)(3)は契約の更新に任用中断日が必要との意味を持ち撤回すべきである。臨時職員就業規則において3年を越えて更新しない旨の規定がなされており、このような条件を課すべきではない。

第6条 非常勤講師、TAについて、臨時職員就業規則第7条の2を適用すべきではない。明記すべきである。

第7条 期間を定めた契約により雇用された者を契約期間中に解雇することは原則としてできない。常勤職員と同じ規定が並んでいるが、このことに配慮した規定にすることが必要である。

下略)

(人事異動通知書の交付)

第9条 学長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、臨時職員に人事異動通知書(以下「通知書」という。)を交付するものとする。ただし、1か月以内の雇用その他通知書によることが不適当な場合には、通知書に代える文書その他適当な方法をもって通知書の交付に代えることができる。

(1) 臨時職員を採用し、又は配置換した場合

(3) 臨時職員の辞職を承認した場合

第10条 学長は、臨時職員を解雇する場合には、臨時職員に通知書を交付して行わなければならない。

2 前項の場合において、学長は、解雇を行おうとするときは、その臨時職員に対し、その処分の際、処分事由を記載した説明書を交付しなければならない。

22 臨時職員の勤務時間、休暇等に関する規則

(年次有給休暇)

第9条 年次有給休暇が認められる臨時職員の要件及びその日数は、臨時職員就業規則第37条第1項のほか、それぞれ次に定めるとおりとする。(以下、労基法の規定であり省略)

(年次有給以外の休暇)

第11条 学長は、次の各号に掲げる場合には、臨時職員(第5号に掲げ得る場合にあっては、正職員について定められている勤務時間で勤務する日が1週間当たり5日以上とされる日々雇用職員で、6月以上の任用予定期間が定められているもの又は6月以上継続勤務しているものに限る。)に対して当該各号に掲げる期間の有給の休暇を与えるものとする。(項目省略)

23 臨時職員給与規則

(期末手当及び勤勉手当)

第15条 日々雇用職員については、その者の日給額に21を乗じた基本給月額に所定の割合を乗じて得た額の範囲内の額を期末手当及び勤勉手当相当給与として、常勤職員の例に準じて支給するものとする。ただし、第6条第2項第6号に定める者を除く。

(勤務1時間当たりの給与額)

第17条 日々雇用職員の勤務1時間当たりの給与額は、その者の日給の額を、定められた1日の勤務時間数で除して得た額とする。

2 短時間勤務再雇用職員の勤務1時間当たりの給与額は、職員給与規則第38条に定める常勤職員の例に準じて取り扱うものとする。

(端数の処理)

第18条 この規則により計算した確定金額に1円未満の端数を生じたときは、こ

第9,10条 労働基準監督署は雇止めの場合にも30日前の予告と、労働者が望んだ場合には雇止めの理由(契約期間満了以外の理由)の文書による通知を行うよう求めている。(労働基準局「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する指針」)これに即した規定が必要である。

第9条 ここに定められた年休は労基法の定める最低の基準である。常勤職員との均衡を考え、年休日数について増やすべきである。

第11条 特別休暇について常勤職員と差別する理由はない。

第15条 時間雇用職員も期末手当及び勤勉手当の支給対象とするべきである。

第17条 手当の内、特殊勤務手当は時間給の算定に入れるべきである。労働基準法施行規則第21条では時間給に算入されない手当の項目を制限列举の形で定めているが、これはそのどれにもあてはまらない。

第18条 時間給の計算において1円未満を切り捨てるという規定は労基法に

れを切り捨てるものとする。

24 臨時職員退職手当規則

(退職手当の額)

第4条 退職手当の額は、退職又は解雇の日におけるその者の国立大学法人熊本大学臨時職員給与規則(平成 年国立大学法人 大学規則第 号。以下「臨時職員給与規則」という。)に規定する基本給の月額(以下「退職手当基礎額」という。)に、次の各号に定める退職事由に応じた率を乗じて得た額とする。

- (1) 雇用期間満了又は自己都合による退職 0.3
- (2) 業務外の死亡又は通勤による傷病による退職 0.5
- (3) 業務上の死亡又は業務上の傷病による退職 1.35

25 臨時職員育児休業等に関する規則

(育児休業の対象者)

第2条 この規則で定める育児休業の対象者は、1歳に満たない子と同居し養育する職員であって、育児のために休業しその後復職することを希望する者とする。この場合、子とは当該職員と法律上の親子関係がある子をいい、養子を含む。

2 前項にかかわらず、次の職員は育児休業をすることができない。

- (1) 期間を定めて雇用される職員
- (2) 日々雇用される職員
- (3) 本学と職員の過半数で組織する労働組合又は職員の過半数を代表する者との間で締結された育児休業等に関する協定(以下、労使協定という)により、育児休業の対象から除外することとされた次の職員

26 臨時職員介護休業等に関する規則

再委任規則

01 一般職員等選考規則

(選考)

第3条 一般職員等の選考は、九州地区国立大学法人等職員採用試験(仮称)の第一次試験合格者名簿の中から、口述試験及び身体検査等により行う。

2 前項に定める採用試験では適切な人材を得ることができない特定の専門的知識・技能を必要とする分野については、前項の定めに関わらず、選考委員会の承認を得た場合には、採用試験に代わって筆記試験又は資格審査をもって充てることができる。

3 薬剤師、臨床検査技師、診療放射線技師、看護師等免許を必要とする職員の採

違反する。職員給与規則第40条の表現に変更すべきである。

第4条 (a)退職手当の額は、雇用契約が更新された場合には通算して決定されるべきである。これにより臨時職員が常勤職員になった場合には雇用期間を通算できるようにするべきである。

(b)雇用期間満了と自己都合が同じ支給割合になっているが、職員退職手当規則第3条の規定と整合していない。改めるべきである。

第2条 (a)第2項(1)(2)の規定は、臨時職員を網羅する可能性があり、変更の必要がある。なお、育児・介護休業法指針第2の1では有期雇用であっても契約が繰り返され実質的に期限の定めのない雇用になっている場合には育児休業・介護休業の対象にするよう求めている。

(b)この労使協定を締結する権限は今回選出された過半数代表者の権限に含まれていない。

臨時職員育児休業等に関する規則とまったく同じ問題があり繰り返しになるので省略する。

第3条 パートタイム労働指針では短時間労働者に正職員に応募する機会を優先的に与えるよう求めている。これに対応できるよう職員の選考方法を見直すべきである。

用に当たっては、欠員部局において前項に準じて選考を行うことができる。

02 教育職員選考規則

(選考方針)

第4条 教授の選考は、以下の方針に基づき行うものとする。

(1) 原則として公募制とし、選考終了後、遅滞なく選考基準及び結果を学長が定める方法により公表するものとする。

(2) 選考基準については、公募要領の公開前に、学部等の事情により公募しない場合にあっては選考前に、公募しない理由も含めて、() の評価を受けるものとする。

(3) 教授会における最終選考は、選考委員会からの報告を受けて、教授のみによる投票により行うものとする。

03 教員選考基準

04 教員の任期に関する規則

05 職員の初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則

06 職員給与支給細則

(勤務1時間当たりの給与額)

第56条 職員給与規則第34条及び第35条に規定する勤務1時間当たりの給与額は、職員が受けるべき基本給月額と基本給の月額に対する基本給の調整額の月額の合計額を、1か月平均所定労働時間数(年間総日数から年間所定休日日数を減じた日数に1日の勤務時間(8時間)を乗じて得た総時間数を、1年間の月数(12月)除した時間数をいう)で除して得た額とする。

07 営利企業役員等兼業及び勤務時間内非役員兼業規則

08 懲戒処分の指針

10 臨時職員採用選考規則

(選考方法)

第2条 臨時職員の採用のための選考は、部局の長又は事務局にあっては、各部の長(以下「部局等の長」という。)の申出に基づき、学長が行うものとする。

2 臨時職員の採用のための選考は、原則として面接を実施するものとする。ただし、再採用その他学長がこれにより難しいと認める場合は、この限りでない。

3 (略)

第4条 (a)昇格人事の場合に公募を行い昇格予定者以外の者が選考されれば、予定者の地位に深刻な影響が生じる。昇格人事の場合を公募制をとらない理由として明記すべきである。

(b)教授の選考について、教授以外の者を含めて投票を行う例は多く、部局の判断でそうした扱いができるようにすべきである。

第56条 労働基準法施行規則第21条に従えば、時間給の算定から除かれるのは

1. 別居手当
2. 子女教育手当
3. 住宅手当
4. 臨時に支払われた賃金
5. 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

の5つである。これは制限列举とされておりこれ以外の手当は時間給の算定に加える必要がある。安全衛生管理手当、初任給調整手当などは時間給の算定に入れるべきである。また、特定の作業に従事する際に支払われる手当も臨時に支払われた賃金とはみなされない。特殊勤務手当も加える必要がある。

一般に民間においては非正規雇用職員も勤務実績によっては正規職員への道が開かれている場合が多い。パートタイム労働指針が短時間労働者に正規職員として採用される道を用意するよう求めていることを考えれば、将来的には大学も臨時職員を正規職員とする方策を考える責任が生じるだろう。とすれば、臨時職員の雇用であっても、公募を行うなど社会に開かれた採用方法をとると

(試験の実施)

第3条 部局長等は、採用候補者が有する職務遂行能力を判定するため、必要に応じて筆記試験、口述試験その他職務遂行能力を客観的に判定することができる方法による試験を行うことができる。

ともに、試験などの客観的な判断基準に基づくことが求められよう。臨時職員就業規則への意見の冒頭でも述べたが、公務員制度下での常勤職員と臨時職員との待遇格差は労働法の下では明らかに違法である。この格差の是正を行うには入り口として採用方法の見直しも不可避ではないだろうか。