

# 給与規則，退職手当規則，兼業規則，育児休業規則，介護休業規則について協議しました

2月12日，就業規則等についての第5回の協議が行われました。給与規則，退職手当規則，兼業規則，育児休業規則，介護休業規則などを扱いました。倫理規則については担当専門員が出席していないため労働者側の質問を確認するにとどめました。

## 1．議論に入る前に，前回労働者側から指摘のあった労基法に違反する疑いのある事項について使用者側から検討結果の説明があった．

(1)給与規則第36条で夜勤手当の対象から管理職手当を受ける職員等を外していたが，労基法に則って支給対象に含めることにする。

(2)同第48条の時間給の算出に加えるべき手当には，特殊勤務手当等も追加する必要がある。

(3)同第51条の端数の処理の方法については社労士に問い合わせ中である。

## 2．特別都市手当(給与規則第15条)について

労働者側より，物価の高い都市部で働く職員に手当を出すのは分かるが，人事交流職員に2年間支給する(2年目は8割)根拠は何かとの質問が出された。現行の規定を引き写したものであり，無くしてしまうと不利益を受ける職員が出る。現状を維持しソフトランディングでいきたいとの考えが示された。

## 3．単身赴任手当(給与規則第18条)について

転入の場合，人事交流職員に限定されているため，私学からの移籍で単身赴任になった人には単身赴任手当は支給されない。平等性を考える必要があるとの意見が出された。使用者側からWGでも検討したがどれだけ予算が膨らむか判断が付かないので現状どおりとしたとの説明があった。

## 4．教育業務連絡指導手当(給与規則第28条)について

保健主事，中学校の進路指導主事が支給対象から外されていることについて，県では手当が出ていること，支給額も少ないことから対象に加えるよう要望があった。預からせてくれとの回答だった。

## 5．超過勤務手当(第34条)休日給(第35条)の対象者について

管理職手当を受ける者を外しているが，労基法41条の管理監督者に該当する職員に対してしか管理職手当を出さないという趣旨かとの質問があった。そういうわけではない。問題なのは分かっているが，どこまでが管理監督者に該当するのか判断が難しいとの回答があった。

## 6．起訴と退職手当の扱い等について(退職手当規則第14条)

(1)第14条では起訴されて退職した場合，退職金は支給しないとされている。一方，但書

きで禁固以上の刑に処せられなかったときにはこの限りでないとしている。これは退職金の一時差し止めということかとの質問があった。現在の規則をそのまま写したものが事実上一時差し止めの意味だとの回答があった。

(2)退職金の不支給は処分であり懲戒手続きによって行うべきだ。禁固の刑を受けたら一律不支給という規定の仕方は改めるべきだとの意見が出された。

## 7．兼業の承認基準(兼業規則第7条)について

(1)正規の勤務時間を1週間に40時間4週間に160時間確保するとあるが，これでは集中講義を行う場合どうやりくりするのかとの質問があった。年間変形労働制で行えるとの見解が示された。

(2)そもそも週2回の休み以外に祝日があるので就業規則での4週間の勤務時間は160時間に足りない。休日と勤務時間の割り振りをを行い，年間の所定労働時間が確保できていれば十分なはずだとの意見が出された。

## 8．育児休業・介護休業の適用除外について

(1)育児休業規則第5条，介護休業規則第2条に労使協定による適用除外が規定されているが，今回選出された過半数代表者の任務に含まれていない。削除すべきとの意見が出された。

(2)任期制法に基づく教員が育児休業・介護休業の対象になることを確認した。ただし，休業によって任期が延びるようなことはないとの見解が示された。

(3)期間を定めて雇用される者を一律に外しているが，これは契約の更新を繰り返して更新が期待できるような状況を作らないという趣旨かとの質問に対し，その通りとの回答があった。

## 9．退職金のための勤続期間の計算における育児休業・介護休業期間の扱いについて

育児休業期間は半分しか算入されないのに対し，介護休業期間はすべて算入されるこの違いはどこから来るのかとの質問があった。各大学でも判断が分かれており，熊大でも議論になったが現状どおりでいこうということになったとの説明があった。

## 労働基準法等に基づく就業規則等についての協議報告 5

発行日 2004.2.16

連絡先 熊本大学教職員組合 TEL 342-3529(内線3529) FAX 346-1247

メール: ku-kyoso@mx7tiki.ne.jp ホームページ: http://ww7.tiki.ne.jp/~ku-kyoso