

就業規則等についての協議も最終日になりました。今後は労使協定を扱います。

就業規則等についての労働者代表(過半数組合又は過半数代表者)と使用者側との協議も7回目になりました。この日は臨時職員給与規則から始めて最後の臨時職員採用規則までが扱われ、ようやく現在示されているすべての規則についての議論が終わることになりました。次回からは労使協定の議論に移ります。4月1日の法人化に間に合わせるべくまだまだ協議は続きます。

さて、就業規則に関する説明会が3月4日と5日に予定されています。労働者代表としては今までの議論を踏まえ、修正提案と意見を取りまとめ当日配布・説明する考えです。就業規則等は法人化後の労働条件を決めるためのもっとも基本的な規則なので、多くの教職員の皆さんが関心を寄せ説明会に参加されることを願っています。

就業規則に関する説明会

1. 本荘・大江事業場、医学部附属病院事業場
 - ・日時：3月4日(木) 13:30~15:30
 - ・会場：医学部臨床第一講義室(医学部附属病院内)
2. 京町事業場
 - ・日時：3月4日(木) 16:30~18:30
 - ・会場：給食センター(教育学部附属小学校内)
3. 黒髪事業場
 - ・日時：3月5日(金) 13:30~15:30
 - ・場所：大学教育機能開発総合センターC棟301教室

1. 臨時職員給与規則について

(1) 時間雇用職員に住居手当と賞与が出ないことになっているが理由は何かとの質問に対し、文部科学省の人事課長通知に常勤職員と同じ態様の者に出すとなっているからとの説明があった。人事院は従来から雇用する機関の判断で支給してよいといているがとの質問に、予算上の問題、時間雇用職員の多様性からくる煩雑さなどが支給できない理由として挙げられた。

(2) 臨時職員と常勤職員との給与面の格差について、今後均等待遇の観点から検討が必要ではないかとの意見に対し、均等待遇というなら臨時職員を常勤職員に近づけるだけではなく逆のことも考えなくてはならないとの見解が示された。

(3) 別表の時間給単価表について、附属学校の非常勤講師にはどれが適用されるのかとの質問があった。実際には大学の非常勤講師についてもこの表のままでは使えない。現在も予算の範囲内で支給しており、規則上は第3条5項の「特に困難」な場合の扱いになるとの説明があった。人の確保の問題もあり今後整備するよう要望が出された。

2. 臨時職員退職手当規則について

(1) 雇用期間終了と自己都合の場合が同じ支給割合になっていることについて疑問が出された。確かに問題であり自己都合の場合の支給割合を下げることも含めて検討したが、結局従来どおりのやり方で行くことにしたとの説明があった。

(2) 契約更新の際の退職金の扱いについて質問が出され、年度ごとに退職したもののみなし退職金を支給するとの説明があった。これに関連して第5条2項の職員になった場合の勤務期間の通算規定が問題になり、今年4月1日に常勤職員になった場合は承継規定が使えないので通算できないとの判断が示された。

3. 臨時職員育児休業規則、介護休業規則について

(1) 労使協定に基づく適用除外規定は、今回の過半数代表者の権限に含まれていないので削除すべきだとの意見が出された。

(2) 育児休業を1歳まで(常勤職員は3歳まで)にしたのは何故かとの質問に対し、現在の制度では臨時職員には育児休業が認められていなかったので法人化に伴い育児休業法に従って制度を新たに作った。この法では1歳までになっているとの説明があった。

4. 再委任規則について

(1) 職員選考について、臨時職員を本採用する工夫、大学独自の採用システムの可能性を検討すべきだとの提案があった。

(2) 教員選考について、原則として公募制とあるが昇任人事については多くの場合公募制をとっていないとの指摘があった。第4条(2)の規定があるからこれで良いとの見解が示された。

労働基準法等に基づく就業規則等についての協議報告 7

発行日 2004.3.1

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

(3) 教員の任期に関する規則について、法科大学院の実務家教員はこの規定ではなく労基法 14 条に基づいて任期をつけることを確認した。これに関わって職名が教授であればこの規則によるべきではないかとの意見が出された。これについて任期制法は適用を 3 項目に限定しており、個人にではなく組織につけるものだと認識が示された。

(4) 初任給等規則第 14 条 2 項に関連して県から人事交流で附属学校の教員に採用された人の扱いが問題になった。今、県から附属に移ると給与が下がる。本学直接雇用の教員との整合性（給与差が生じる）をネックにされるが、特別昇給等の運用面で解決すべきだ。すぐには困難でも近い将来に向けて実現するよう検討すべきとの意見が出された。今後の課題だが今までもまったく調整していないわけではないことも理解して欲しいとの説明があった。

(5) 給与支給細則第 40 条の単身赴任手当支給の要件について、あまりに包括的であり大学ごとに法人化される事情を踏まえていないとの指摘があった。

(6) 懲戒指針について 3 業務外非行関係(12)淫行は社会的に甘すぎるのではとの指摘があった。

(7) 臨時職員採用選考規則について、臨時職員にも正職員への道が開かれているべきであり、その意味から大学としての人事政策を踏まえた採用のあり方について見当がなされるべきだとの意見が出された。

まだ示されていない委任規則もありますが、ひとまずこれで就業規則等に関する協議を終えることにしました。次回(3月5日)には労使協定について使用者側から提案と説明を行うことになりました。