

熊本大学就業規則(案)の検討

熊本大学教職員組合

就業規則(案)	検討事項・意見
<p>第1章総則 (目的) 第1条 この規則は、労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。)第89条の規定に基づき、国立大学法人熊本大学(以下「本学」という)に勤務する職員の就業に関し、必要な事項を定めることを目的とする。 (職員の区分及び職種等) 第2条 本学の職員の区分は、次の各号に掲げるものとし、その職種又は職名は、当該各号に掲げるとおりとする。 (1) 一般職員 事務職員、技術職員、図書職員、教務職員、技能職員、労務職員 (2) 教育職員 教授、助教授、講師、助手、副校長(教頭(学校教育法第28条に定める教頭をいう。以下同じ。))、副園長(教頭)、教諭、養護教諭 (3) 医療職員 医療技術職員、看護職員 (4) 臨時職員 事務補佐員、技術補佐員、技能補佐員、教務補佐員、臨時用務員、非常勤教員、非常勤研究員、ティーチング・アシスタント、リサーチ・アシスタント、医員、医員(研修医)、学校医、学校歯科医、学校薬剤師 (5) 個別契約職員 外国人教師 (適用範囲) 第3条 この規則は、前条第1号から第3号までの職員に適用し、同条第4号及び第5号の職員の就業等に関し必要な事項は、それぞれ別に定める国立大学法人熊本大学臨時職員就業規則及び国立大学法人熊本大学外国人教師就業規則によ</p>	<p>12月19日に就業規則の委任規則(案)が一部公表された。また、12月22日に就業規則案の改訂版(素案)が出された。これらを踏まえあらためて意見を述べる。 (a) 細則に委任する場合も原則的なことは就業規則に含めるべきであり、就業規則を読めば基本的な労働条件がすべて分かるようにするべきである。 (b) 教員の人事等について教育公務員特例法の趣旨を就業規則に盛り込むべきである。具体的には各条文に即してふれる。 (c) 労基法に規定されている事項であるが就業規則にも均等待遇に関する規定を取り込むべきである。例えば 「職員は法の下に平等であって、民族、国籍、思想信条、性別、社会的身分または門地により、処遇および労働条件に関し差別されない。」 (d) 「とすることができる」は恣意的な運用を許すので「とする」と改めるべきである。 (注) 前回意見を付した苦情処理については第67条に取り入れられた。</p> <p>第2条 (a) 臨時職員という名称は非正規雇用の職員に対して使っているのだろうが、その勤務実態は多様であり必ずしも臨時といえない基本的業務を行う職員も多数存在する。この名称は再検討の必要がある。 (b) 一般職員では職種が、教育職員では職名が記されている。整理の必要がある。職員雇用規則別表についても同様の混乱がある。 (c) 附属学校は県との人事交流の中で配置されておりそこでは教頭と副校長は別に扱われている。この実態に合わせて、副校長とは別に教頭を位置づける必要がある。</p> <p>第3条 この規則は正規雇用の職員に対して適用するとの趣旨であるが、大学教員の任期制に基づく教員など、期限を定めて雇用される職員には適用が困難な規定も多く含む。位置づけを明確にした上、条文上の工夫を行う必要があ</p>

る。

(権限の委任)

第4条 国立大学法人熊本大学の長(以下「学長」という。)は、この規則に規定する権限の一部を学長が指定する者に委任することができる。

(法令との関係)

第5条 この規則に定めのない事項については、労基法その他の関係法令の定めるところによる。

(遵守遂行)

第6条 本学及び職員(第2条第1号から第3号までの職員をいう。以下同じ。)は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その遂行に努めなければならない。

第2章 雇用等

(採用)

第7条 職員(第22条に定める再雇用職員を除く。以下次項において同じ。)の採用は、選考による。

2 職員の採用に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員雇用規則(以下「職員雇用規則」という。)による。

(労働条件の明示)

第8条 学長は、職員の採用に際し、次に掲げる事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事すべき職務に関する事項
- (3) 給与の決定、計算及び支払いの方法、給与の締切及び支払いの時期並びに昇給に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、勤務時間を超える勤務の有無、休憩時間、休日並びに休暇に関する事項
- (5) 職員を2組以上に分けて交替に就業させる場合の就業時転換に関する事項
- (6) 退職及び解雇に関する事項
- (7) その他必要な事項

(試用期間)

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(以下「試用期間」という。)を設ける。ただし、学長が必要と認めたときは、試用期間を変更し、又は設けないことができる。

2 学長は、試用期間中に職員として必要な適格性を欠くと認められた場合には、試用期間満了時まで解雇することができる。

3 職員の試用期間に関し必要な事項は、別に定める職員雇用規則による。

第3章 人事

る。

第5条 労働協約は就業規則に優先することを盛り込む必要がある。例えば「就業規則と異なる労働協約の適用を受ける職員については、就業規則の当該部分は適用せず、労働協約の定めるところによる。」

第7条 (a) 教員の採用については別規定をおくべきである。例えば「教員の採用については教育研究評議会の定める熊本大学教員選考規則により、教授会の議に基づいて行う。」
(b) 職員雇用規則には教育職員選考規則および一般職員等選考規則への委任規程しかない。三層構造の委任関係になっており整理することが望ましい。

第8条 期間を定める場合は更新の有無について示す必要がある。

第9条 (a) 試用期間は職務への適性を判断する期間であり、民間企業では8割以上が3ヶ月以内の期間にしている。6ヶ月は長すぎ3ヶ月とするべきである。

(b) 任期制法に基づく教員など、期限を定めて雇用される職員には試用期間を適用すべきではない。理由は、期限を定めた労働契約にあっては一方的な解約は基本的に認められないこと、試用期間は長期雇用によるリスクを軽減するための制度とみなされることの二つによる。

(c) 職員雇用規則にも期限を定めた雇用についての試用期間について例外規

第1節 昇任

(昇任)

第10条 職員の昇任は、選考による。

2 職員の昇任に関し必要な事項は、別に定める職員雇用規則による。

第2節 配置換等

(配置換等)

第11条 職員は、組織又は職務上の必要により、配置換(職種換を含む。)出向又は併任(以下「配置換等」という。)を命ぜられることがある。

2 配置換等を命ぜられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

3 職員の出向に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員出向規則による。

(赴任)

第12条 赴任の命令を受けた職員は、その命令を受けた日から、次に掲げる期間内に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由により当該期間内に赴任できないときは、学長の承認を得なければならない。

(1) 住居移転を伴わない場合即日

(2) 住居移転を伴う場合 7日以内

第3節 休職

(休職)

第13条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当すると認める場合は、休職

定をおいていない。

第10条 (a)大学教員の昇任(非公務員においては昇進)について別規定を置くべきである。例えば

「大学教員の昇任については、別に定める教育研究評議会の議に基づく「規定」により、教授会の議を経て行う」

(b) 附属学校教員についても同様の規定が必要

(c) 第7条(b)の意見とまったく同じ問題がある。

第11条 (a) 配置換、出向、併任はどれもまったく異なる概念である。別項目として条文化すべきである。特に第2項の包括的な拒むことができないとする規定は問題であり、事項ごとに拒める場合の具体例を明記すべきである。

(b) 同一職種で合理的範囲内での配置換えであれば、一般に個別的同意は不要である。ただし、住居移転が必要になるような配置換えには本人事情への配慮が求められる。(参考：ILO156号条約「家族的責任を有する労働者条約」)

(c) 大学教員の配置換えについて別規定を置くべきである。例えば

「大学教員の配置換えについては教育研究評議会の定める規定に基づき教授会の議を経て行う」

(d) 一般に職種を限定して採用された者(看護師など)の職種換えには本人の同意が必要である。また、事務職から労務職への職種換えも一般に認められていない。この観点から教員に対する職種換えについては重大な問題を孕んでいる。教員は基本的に職種を特定して採用されるので、本人の同意がなければ他の職には異動できない。これは例え教授会の決定があっても同様である。(私立大学で教授会の決定という形で教員の異業種への配転命令が出されていることも注意すべきだ)

(e) 出向については、在籍出向であっても労務提供の相手が異なるのであるから、出向者の受ける不利益は配転とは基本的に異なる。出向先での労働条件の明示とともに本人の承諾を得ることが望ましい。離籍出向であれば形式的には労働契約の解約と新たな締結であり、本人同意は不可欠である。

(f) 併任は意味が不明である。学部長等への併任であればここに規定する必要はないし、学外機関の職への併任であればむしろ兼職であろう。

(g) 上記のように配置換等には権限濫用法理等からによる様々な制約がある。無用な混乱を起こさないためにも、時間的ゆとりを持った本人通知、不服申し立ての機会などが保証される必要がある。

(注) 職員出向規則にも離籍出向は規定されていない。他の法人に籍を移す出向は行わないと判断する。

第13条 (a) (1)については病気休暇との関連で期間を示す必要がある。医師の

とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 学校、研究所等の公共的施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究等に従事する場合
- (4) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- (5) 我が国が加盟している国際機関、外国政府の機関等からの要請に基づき、職員を派遣する場合
- (6) 営利企業を営むことを目的とする会社その他の団体であって、本学教育職員の研究成果を活用する事業を実施する企業の役員（監査役を除く。）顧問又は評議員（以下「役員等」という。）の職を兼ねる場合において、主として当該役員等の職務に従事する必要があり、本学の職務に従事することができないと認められる場合
- (7) 労働組合の業務に専従する場合
- (8) その他特別の事由により休職とすることが適当と認められる場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

（休職期間）

第14条 前条第1項第1号及び第3号から第8号までに掲げる事由による休職の期間は、3年を超えない範囲内において、別に定める職員雇用規則による。この場合において、休職の期間が3年に満たないときは、初めに休職した日から引き続き3年を超えない範囲内において、これを更新することができる。

2 前条第1項第2号に掲げる事由による休職の期間は、その事件が裁判所に係属する期間とする。

（休職中の身分等）

第15条 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 休職者は、その休職の期間中、別に定める国立大学法人熊本大学職員給与規則（以下「職員給与規則」という。）において別段の定めをしない限り、給与を受けることができない。

（復職）

第16条 学長は、休職期間が満了するまでに休職事由が消滅したと認めた場合には、復職を命ずる。この場合において、第13条第1項第1号の休職については、医師の診断書又は証明書により、休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命ずる。

2 休職の期間が満了したときは、休職にされていた職員は、当然復職するものとする。

3 職員を復職させる場合には、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、心身の状態その他の事情を考慮して、他の職務に就かせることがある。

（休職の取扱い）

診断書によって病気休暇を与えるのか、休職にするのか判断の規準が、職員勤務時間等規則、職員雇用規則のいずれにも示されていない。

(b)(3)(5)(6)(7)(8)の事由については本人の事情による休職であり「本人の申し出により」を付け加えるべきである。

(c)大学教員の休職については教授会の議を経て認めることとすべきである。

(d)起訴を事由にした休職は一般に認められるわけではない。判例によれば、職場秩序や企業の社会的信用などの点でやむなしと認められるか、拘留などで現実に労務提供が不可能になること、のいずれかが満たされる必要があるとされている。また保釈された場合など上記の条件が満たされなくなった場合には復職措置を取る必要がある。この意味から「刑事事件等に関し起訴され正常な職務の遂行に支障をきたす場合」とするのが望ましい。

【参考】起訴休職について（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

(2) 起訴休職が有効と認められるためには就業規則等に起訴休職の規定があるだけでなく、企業の対外的信用の維持、企業の対内的な職場秩序の維持、不安定な労務提供に対処して業務に支障が生じるのを防止することの3要件の内の少なくとも1つが存在することが必要である。もっとも、各要件に該当するかについても、詳細に検討する必要があり、容易に起訴休職を認めるべきではない。

第17条 第13条から前条までに定めるもののほか、職員の休職に関し必要な事項は、別に定める職員雇用規則による。

第4節 降任

(降任)

第18条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、その意に反して、これを降任させることができる。

- (1) 勤務実績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他職務の遂行に必要な適格性を欠く場合

2 職員の降任に関し必要な事項は、別に定める職員雇用規則による。

第4章 退職及び解雇

(退職)

第19条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 本人から退職の願い出があり、学長が承認した場合
- (2) 第21条に定める定年に達した場合
- (3) 期間を定めて雇用された職員の雇用期間が満了した場合
- (4) 第14条に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しない場合
- (5) 本学の役員に就任した場合
- (6) 死亡した場合
- (7) その他の退職事由が発生した場合

(自己都合による退職手続等)

第20条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、原則として退職を予定する日の30日前までに、学長に退職願を提出しなければならない。

2 職員は、退職願を提出した後も退職するまでは、従前の職務に従事しなければならない。

(定年)

第21条 職員の定年は、年齢60年とする。ただし、労務職員にあっては年齢63年とし、教授、助教授、講師及び助手にあっては年齢65年とする。

2 定年による退職の日は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。

(再雇用)

第22条 前条の規定により退職した者(定年年齢65年の者を除く。)について、その者の知識、経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するため特に必要があると認めるときは、採用日の属する事業年度の範囲内で期間を定め、採用することができる。

2 再雇用に関し必要な事項は別に定める国立大学法人熊本大学職員再雇用規則

第18条 (a) 労働契約上職種が一定レベルのものに限定された労働者を不適格という理由でより低いレベルのものに下げる降格は、一方的措置としてはなし得ないとされている。

(b) 大学教員の降任(非公務員では降格)は教授会の議を経て行うべきである。

(c) 降任は不利益処分であり不服審査の手続が必要である。

((b)(c)については職員雇用規則第19条に基本的に記載されている。)

第19条 (a) (1)は労働者本人の労働契約の解除の申し出であり、願い出ではなく届け出とすべきである。また学長の承認ではなく受理が適当である。

(b) (7)は具体的にどのような場合か。不明確な規定は避けるべきである。

第20条 30日の期間となっているが民法627条に基づけば14日で労働者側からの契約解除が可能である。ただし、月給制という給与システムに配慮した規定にすることも必要であろう。例えば第1項の文に続けて「止むを得ない事由により30日前までに退職届を提出できない場合は、14日前までにこれを提出しなければならない。」

第21条 年金支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられることを考えれば、定年は65歳とするべきである。

第22条 65歳までは、本人の願い出に基づいて再雇用すべきである。

【参考】 65歳までの継続雇用の努力義務(高年齢者雇用安定法第9条)
(定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置)

第九条 定年(六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、当該定年の引上げ、継続雇用制度(現に雇用している高

による。

(当然解雇)

第23条 職員が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、解雇する。

- (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき。
- (2) 禁錮以上の刑に処せられたとき。

(その他の解雇)

第24条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、その意に反して、これを解雇することができる。

- (1) 勤務実績が著しくよくない場合
 - (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
 - (3) その他職員として必要な適格性を欠く場合
 - (4) 組織の改廃等により、職員の減員が必要となった場合
 - (5) 天災事変その他やむを得ない事由により、本学の事業継続が不可能となり、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合
- 2 職員の解雇に関し必要な事項は、別に定める職員雇用規則による。

(解雇制限)

第25条 前2条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間及びその後30日間は解雇しない。ただし、第1号に定める業務上の傷病において、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治癒せず、労基法第81条の規定により打切補償を支払う場合は、この限りでない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり、療養のため休業する期間
- (2) 産前産後の女性職員が別に定める国立大学法人熊本大学職員の勤務時間、休暇等に関する規則(以下「職員勤務時間等規則」という。)第16条の規定により休業する期間

年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入又は改善その他の当該高年齢者の六十五歳までの安定した雇用の確保を図るために必要な措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)を講ずるように努めなければならない。

第23条 国家公務員法の欠格条項を準用した規定で削除すべきである。解雇の事由としては(1)は第24条(2)で対応できる。(2)は懲戒処分として行うべきである。ただし、判例では禁固以上の刑がそのまま解雇につながるとはされていない。また、職場外の行為は一般には懲戒の対象にならないことを付言しておく。(労働者代表と使用者との協議の中で、当然解雇は削除し、その他の解雇と一本化するとの方針が伝えられている。)

【参考】職場外の行為が懲戒の理由となる場合について(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

(1) 職場外の職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、その行為を理由として懲戒処分が課される場合がある。それは、その行為が企業の円滑な運営に支障を来すおそれがある場合や会社の社会的評価に重大な悪影響を与えるような場合である。

第24条 (a) (4)は整理解雇であり解雇4条件を満たさなければ法的に認められない。無条件に解雇することができるという規定を就業規則に置くべきではない。なお、職員雇用規則では解雇対象者の選び方の公正さに触れているに過ぎない。

(b) 大学教員の解雇については別規定を置くべきである。例えば「大学教員の解雇については教育研究評議会および教授会の議を経て行う」

(c) (1)(2)(3)は不利益処分であり、不服申し立ての手続きが必要である。(職員雇用規則では、大学教員についての手続きを示すとともに、附属学校教員、教育職員以外の職員にもそれを準用するよう定めている)

(d) 有期雇用職員の雇用期間中の解雇は原則として行えないが、職員雇用規則も含めてその規定がない。

第25条 (2)の産前産後の休業する期間は、有給休暇なので「特別有給休暇を取得する期間」とすべきである。

(解雇の予告)

第26条 第24条(第1項第5号を除く。)及び前条ただし書の規定により職員を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に本人に予告をする。30日前に予告をしない場合は、労基法第12条第1項に規定する平均賃金の30日分以上に相当する解雇予告手当を支払う。

2 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 前2項の規定は、次の各号のいずれかに該当する場合は、これを適用しない。

(1) 試用期間中の職員を14日以内に解雇する場合

(2) 第24条第1項第5号の規定により解雇する場合

(3) 所轄労働基準監督署長の認定を受けて第57条第1項第4号に定める懲戒解雇をする場合

(退職者等の守秘義務)

第27条 退職者又は解雇された者は在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

(退職時の証明)

第28条 学長は、退職者、解雇された者又は解雇予告をされた者から労基法第22条第1項に定める証明書の交付の請求があった場合は、遅滞なくこれを交付する。

2 前項の証明書に記載する事項は、次のとおりとする。

(1) 雇用期間

(2) 業務の種類

(3) 当該業務における地位

(4) 給与

(5) 退職の事由(退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。)

3 第1項の証明書には、前項各号に掲げる事項のうち退職者、解雇された者又は解雇予告をされた者が請求したものに限り記載するものとする。

第5章 給与

(給与)

第29条 職員の給与に関し必要な事項は、別に定める職員給与規則による。

第6章 退職手当

(退職手当)

第30条 職員の退職手当に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員退職手当規則による。

第7章 服務

(誠実義務)

第31条 職員は、職務上の責任を自覚し、上司の指示命令に従い、誠実にかつ

第26条 (a) 第23条が除かれているが、当然解雇を予告なしにできる解雇とみなしているのであれば明確に労基法違反である。

(b) 一般に懲戒解雇においても労働基準監督署長の認定がなければ解雇予告が必要である。この規定では第1項の対象から懲戒解雇が除かれているためそのような状況に対応できない。

第29条 (a) 給与についてはすべて給与規則にゆだねるのではなく、手当の種類、支給日、給与の決定方法などは就業規則に含めるべきである。

(b) 職員給与規則には特別都市手当として現行の調整手当を残している。しかし、熊本は対象地外なので、支給されるのは対象地から異動してきた職員に限られる。この扱いは社会的批判もあがっていることから、法人化した事情を含め再検討が必要である。ただし、将来東京事務所などを設置しその職員に特別な手当を出すことは問題ないとする。

第31条 (a) 上司とは何を意味するのか不明である。特に、教員について上

公正に職務を遂行するとともに、職場の秩序を保持しなければならない。

(職務に専念する義務)

第32条 職員は、この規則又は関係法令の定める場合を除いては、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、本学がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(職務専念義務免除期間)

第33条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、その承認された期間について職務専念義務を免除される。

- (1) 国際的規模又は全国的規模の競技会、展覧会、公演会等に国又は県の要請により出場、出展又は出演等する場合
- (2) 勤務時間内に労働組合の団体交渉に参加する場合
- (3) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年法律第113号。以下「男女雇用機会均等法」という。)第22条の規定に基づき、勤務時間内に健康診査を受ける場合
- (4) 男女雇用機会均等法第23条の規定に基づき、通勤緩和により勤務しない場合
- (5) 勤務時間内に総合的な健康診査を受ける場合

2 職務専念義務免除に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

(遵守事項)

第34条 職員は、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

- (1) 正当な理由なく欠勤するなど勤務を怠らないこと。
- (2) 本学の名誉及び信用を失墜させるような行為を行わないこと。
- (3) 職務上知り得た秘密を他に漏らさないこと。
- (4) 職務上の地位を私的利用のために用いないこと。
- (5) 本学の敷地及び施設内において、良好な教育研究環境の維持に務め、喧騒その他秩序・風紀を乱さないこと。
- (6) 本学の施設を許可なく利用し、営利を目的とする金品の貸借及び物品の売買を行わないこと。

(職員の倫理)

第35条 職員の倫理に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学倫理規則による。

(ハラスメントの防止等)

第36条 職員は、いかなるハラスメント及び人権侵害も行ってはならず、常に

司という考えは基本的になじまない。上司は学長あるいは使用者に置き換えるべきである。

(b) 第2項として「職員は相互に協力しあい大学の社会的使命を果たさなければならない」とすることを提案する。

第32条 労働法の下では労働者の法人に対する義務は、一定の時間使用者の命令下に置かれ労働を誠実に提供することである。その内容は第31条の誠実義務に含まれておりこの規定は不要である。「注意力のすべてを職責遂行に用い」ということは客観的に判断できる内容ではなく、規則に組込むのは問題である。

第33条 (a) 職務専念義務免除ではなく、勤務時間内に業務命令に服さなくても良い時間と理解すべきである。誠実義務を職務従事義務と改め、職務従事義務免除とするのはどうか。

(b) 職務専念義務免除は業務によって様々な状況が考えられる。5類型に限定するのではなく、「その他学長が承認した場合」という項目を追加する必要がある。

第34条 (2)(3)の規定との関連で内部告発者の保護の規定が必要である。例えば

「大学内で行われた非違行為の事実を告発した教職員は、そのことによりいかなる不利益も受けない。ただし、誹謗中傷を目的とした行為はその限りでない。」

これらの防止に努めなければならない。

2 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規則による。

(兼業の制限)

第37条 職員は、学長の承認を得なければ、他の業務に従事し、又は自ら事業を営んではならない。

2 職員の兼業に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員兼業規則による。

第8章 勤務時間、休日及び休暇

第1節 勤務時間等

(勤務時間等)

第38条 職員の1週間の勤務時間は40時間とし、1週間の起算日は土曜日とする。

2 1日の勤務時間は8時間とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は次のとおりとする。

(1) 始業午前8時30分

(2) 終業午後5時30分

(3) 休憩時間正午から午後1時まで

3 職員の勤務時間等に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

(シフト勤務)

第39条 学長は、業務上必要があると認める場合は、前条第2項各号に定める時刻を変更した勤務(以下「シフト勤務」という。)を命ずることができる。

2 シフト勤務に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

(変形労働時間制等)

第40条 学長は、前2条の規定によることが困難な職員については、労基法に基づく変形労働時間制(2組以上に分けて交替に勤務させる交替制勤務を含む。)及び裁量労働制(以下「変形労働時間制等」という。)を適用することができる。

2 変形労働時間制等に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

(事業場外の勤務)

第41条 職員が出張その他本学の業務を帯びて本学外で勤務する場合であって、勤務時間を算定し難いときは、第38条第2項に規定する勤務時間を勤務したものとし、ただし、当該業務を遂行するために勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間を勤務したものとし、

(時間外勤務等)

第42条 学長は、業務上必要があると認める場合は、第38条又は第47条の

第38条 (a) 現行の所定労働時間は休憩時間が実質的には休憩時間であることから、1日7時間30分である。これは多くの企業の実態にも整合しており法人化後も維持されるべきである。

始業 8時30分 終業 17時 休憩 12時~13時

とし所定労働時間を7時間30分とすることを提案する。

(b) 講義や昼休みの業務提供により休憩時間の変更の必要な業務があり、きちんと規定しておく必要がある。(勤務時間等規則の別表に記載されている)

(c) 前回の案から15分の休憩時間が削除され、実質30分勤務時間が延長することになった。まさに法人化に伴う労働条件の改悪であり、撤回すべきである。

第39条 シフト勤務、交替制勤務は労使協定事項ではないが、安易に導入すべきものではない。業務上必要がある場合について具体的に記述すべきである。

第40条、第42条 労使協定事項であり、「労使協定の定めるところにより」を追加する。

第41条 事業場外みなし労働時間制で当該業務の遂行に通常必要とされる時間が所定労働時間を超える場合は、その時間数について過半数組合または過半数代表者との労使協定で定めることができるが今回の過半数代表者の任務に含まれていない。今後、協議が必要である。

第42条 (a) 時間外勤務を命ずる事由を明記するとともに、時間外勤務を拒

規定にかかわらず、時間外勤務、午後10時から午前5時までの間の勤務又は休日勤務（以下「時間外勤務等」という。）を命ずることができる。

2 学長は、前項の規定に基づき、時間外勤務等を命ずる場合には、職員の健康を害しないように配慮するものとする。

（災害時の勤務）

第43条 学長は、災害その他避けることのできない事由により、臨時の必要がある場合には、職員に時間外勤務等を命ずることができる。ただし、労基法第33条第1項又は同法第36条第1項の手続を必要とするものについては、その手続を行わなければならない。

（宿日直勤務）

第44条 学長は、業務上必要があると認める場合は、勤務時間外又は休日に、職員に宿日直勤務を命ずることができる。

2 宿日直に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学宿日直規則による。

（出勤）

第45条 職員は、始業時刻までに出勤し、出勤後直ちに出勤簿に押印しなければならない。

（欠勤）

第46条 職員が、休日、休暇による場合その他勤務しないことについて特に承認のあった場合を除き、病気その他やむを得ない事由により欠勤するときは、あらかじめその事由及び予定日数・時間数を記入した欠勤届を提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ提出できないときは、事後速やかにその理由を付して提出しなければならない。

2 前項の提出を怠ったときは、無断欠勤として取り扱うものとする。

第2節 休日及び休暇

（休日及び休日の振替）

第47条 職員の休日は、次のとおりとする。

(1) 土曜日及び日曜日

(2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日

(3) 12月29日から1月3日までの日（前号に定める休日を除く。）

(4) その他学長が指定した日

2 学長は、前項に規定する休日について特に勤務することを命じた場合には、原則として土曜日を起算日とした1週間後の日までの期間にある勤務日を休日に変更して、その勤務することを命じた日に振り替えることができる。

3 休日及び休日の振替に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

（有給休暇）

第48条 職員の有給休暇は、年次有給休暇、病気有給休暇及び特別有給休暇と

否できる事由も明記すべきである。

(b) 時間外勤務が一定時間を超えた場合に健康診断を行うように規定しておくことが望ましい。

第45条 職員の勤務時間の管理は始業終業時間の把握によって行うべきであり（厚生労働省通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」平成13.4.6）、出勤簿の押印は意味を持たない。不要である。これに替えて勤務時間の管理方法についての規定をおくべきである。なお、これについては勤務時間等規則にも触れられていない。

第47条 (a) 休日振り替えは使用者の都合のみで行われるものであるから、恣意的な運用は許されない。少なくとも一週間前に予告するとともに、事由を以下の項目に限定すべきである。

入学試験、大学公開説明会、大学祭、公開講座、その他上記に準ずるもの（勤務時間等に関する規則では、これに附属学校運動会等の行事を加えて規定している）

(b) 勤務時間等規則では、休日振り替えの予告を必要がある日の前週末までとしている。週の起算日は土曜日なので土曜日に勤務させる場合、前日の予告で良いことになる。勤務を要する日の1週間前までとするべきである。

第49条 (a) 新たに採用された者について、具体的に日数を規定すべきであ

する。

(年次有給休暇)

第49条 年次有給休暇は、1年(1月1日から12月31日までの1暦年)につき20日とする。ただし、新たに採用された職員は、20日を限度として当該年の在職期間に応じた日数とする。

2 年次有給休暇(本項の規定により繰り越されたものを除く。)は、20日を超えない。範囲内の残日数(1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数)を限度として、当該年の翌年に繰り越すことができる。

3 年次有給休暇に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

(病気有給休暇)

第50条 病気有給休暇は、職員が負傷又は疾病による療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に取得することができるものとし、その期間は必要とされる範囲内とする。

2 生理日における勤務が著しく困難であると請求があった場合には、病気有給休暇として取り扱うものとする。

3 病気有給休暇に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

(特別有給休暇)

第51条 特別有給休暇は、職員が結婚、出産、親族の死亡その他の特別の事由により勤務しないことが相当と認められる場合に取得することができる。

2 特別有給休暇に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

(育児休業又は育児部分休業)

第52条 職員のうち、3歳に満たない子の養育を必要とするものは、学長に申し出て育児休業又は育児部分休業を取得することができる。

2 職員の育児休業又は育児部分休業に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員育児休業等に関する規則による。

(介護休業又は介護部分休業)

第53条 職員の家族で傷病のため介護を要する者がいる場合は、学長に申し出て介護休業又は介護部分休業を取得することができる。

2 職員の介護休業又は介護部分休業に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員介護休業等に関する規則による。

第9章 研修

(研修)

第54条 学長は、業務上必要があると認める場合は、職員の研修の機会提供に努めるものとする。

2 研修に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員研修規則による。

第10章 表彰及び懲戒

第1節 表彰

る。

(b) 年休取得単位の規定がない。時間単位での取得を明示すべきである。(勤務時間等に関する規則で時間単位の年休が規定されている)

第50条 (a) 生理休暇は労基法上病気休暇とは別に規定されているものであり、病気有給休暇に含めるべきではない。

第51条 特別有給休暇の内容は本則に盛り込むべきである。

第54条 教員の研修については職員研修規則に教育公務員特例法に準じた規定がなされているが、本則においてもこの趣旨を明記すべきである。

(表彰)

第55条 学長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを表彰する。

- (1) 永年勤続し、その勤務実績が優秀である場合
- (2) 特に他の職員の模範として推奨すべき実績があると認めた場合

2 前項第1号に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学永年勤続者表彰規則による。

第2節 懲戒等

(懲戒の事由)

第56条 学長は、サービスを厳正にし、規律を保持するため、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒処分を行うことができる。

- (1) 第31条、第32条及び第34条から第37条までに規定する服務事項に違反した場合
- (2) 故意又は重大な過失により、本学に損害を与えた場合
- (3) 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった場合
- (4) 重大な経歴詐称をした場合
- (5) その他この規則に違反した行為があった場合

(懲戒の種類)

第57条 懲戒の種類は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 戒告責任を確認させ、将来を戒める。
- (2) 減給 12月を限度としてその間の給与の一部を減額する。ただし、減給額は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えないものとする。
- (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。

2 懲戒に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員懲戒規則による。

(訓告等)

第58条 学長は、サービスを厳正にし、規律を保持する必要がある場合には、職員に対して懲戒処分によらず、文書等により訓告又は厳重注意を行うことができる。

(損害賠償)

第59条 学長は、職員が故意又は過失により本学に損害を与えた場合は、その全部又は一部を賠償させることができる。

第11章 安全衛生

(安全衛生)

第60条 職員の安全衛生及び健康診断に関し必要な事項は、別に定める国立大

第56条 (a)懲戒の手続きは職員懲戒規則に定められているが、教員には教育研究評議会が、教員以外の職員には懲罰委員会が審査するとされている。しかし、この懲罰委員会は役員で構成するとされており、事由によっては重大な問題を孕んでいる。特に職員の内部告発が懲戒対象になる場合は、処分の正当性が保持できなくなる。

(b)刑法犯のみが対象になっているが問題はないか。

(c)刑法犯に該当する行為か否かの判断は大学には行えない。有罪が確定した場合とすべきである。

第57条 (a)一般に懲戒解雇が認められる事例と退職金の不支給が認められる事例には差がある。この規定のままでは、退職金不支給になる事例についてのみ懲戒解雇を行うことになる。

【参考】懲戒解雇の場合に退職金について(独立行政法人労働政策研究・研修機構)

(5) 懲戒解雇の場合、退職金の不支給が認められるのは、就業規則に定めがあること、及び、実際も永年勤続の功労を抹消(全額不支給の場合)ないし減殺(一部不支給の場合)するほどの不信行為がある場合に限られる。

(b)懲戒解雇について予告期間の扱いともあわせて次のように規定するのが運用上の問題を引き起こさないであろう。

「懲戒解雇 退職手当の一部または全部を支給せず即時に解雇する。労働基準監督署長の認定を受けた場合には第26条1項に定める解雇予告手当は支給しない。」

(c)停職と懲戒解雇との差が大きすぎ、判断が困難になる状況が考えられる。諭旨解雇の規定を含めてもう少し柔軟な取り扱いができるようにすべきではないか。

第60条 (a)安全衛生はまず使用者の責任であることを明示すべきである。

学法人熊本大学職員安全衛生管理規則による。

(妊産婦職員の保護)

第61条 学長は、妊娠中又は出産後1年を経過しない職員(以下「妊産婦職員」という。)が請求した場合は、時間外勤務等をさせてはならない。

2 妊産婦職員の勤務制限に関し必要な事項は、別に定める職員勤務時間等規則による。

第12章 出張

(出張)

第62条 学長は、業務上必要があると認める場合は、職員に出張を命ずることができる。

2 出張が終了したときは、速やかに報告書を提出しなければならない。

3 出張に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職員旅費規則による。

第13章 共済

(共済)

第63条 職員の共済は、国家公務員共済組合法(昭和33年法律第128号)の定めるところによる。

第14章 保険及び災害補償

(労働保険)

第64条 学長は、職員が雇用保険法(昭和49年法律第116号)及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)(以下「労災法」という。)の基準により、被保険者に該当するときは、直ちに必要な手続きを行わなければならない。

(災害補償)

第65条 職員が業務上若しくは通勤途上において負傷し、又は疾病にかかった場合は、労災法の定めるところにより、災害補償を行う。

第15章 知的財産権

(知的財産権)

第66条 知的財産権に関し必要な事項は、別に定める国立大学法人熊本大学職務発明規則による。

第16章 苦情処理

(苦情処理)

第67条 この規則及び附属する諸規則の解釈並びに適用に関する疑義又は勤務時間、給与等労働条件に関する職員の苦情を迅速かつ公正に処理するため、本学に苦情処理制度を設ける。

2 苦情処理に関し必要な事項は別に定める国立大学法人熊本大学苦情処理規則による。

第17章 その他

(宿舍の利用)

(b) 安全衛生委員会についての規定を含めるべきである。

第 6 8 条 職員の宿舍の利用については、別に定める国立大学法人熊本大学職員
宿舍規則による。
附則
(施行日)
1 この規則は、平成 1 6 年 4 月 1 日から施行する。
(承認等の承継)
2 この規則の施行日前に国家公務員法、人事院規則及びその他関係法令により発
令及び承認を受けていた職員が、国立大学法人法 (平成 1 5 年法律第 1 1 2 号)
附則第 4 条の適用を受ける職員となった場合の発令及び承認事項については、そ
の効力を承継する。

その他
旧姓使用規定を置くべきである。例えば
「職員は文書等に記載する氏名について、旧姓の使用を申し出ることができる。」

サバティカル制度を規定すべきである。例えば
「教員はその教育および運営の業務の一部または全部を免除され研究に専念
することができる。この制度に関し必要な事項は別に定める「サバティカル制
度規則」による。」