

2004年2月27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2月16日, 17日の「国立大学法人化に関する全学教職員説明会(第2回;就業規則に関する説明会)」でのご説明, 並びに当日資料に基づき, 就業規則案に対する意見を, 別紙の意見書によって申し述べます. これは, 2月25日に開催した当組合の中央執行委員会の議を経て, 組合の正式の意見として提出するものです. 法人化準備委員会等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.

(別紙)

「国立大学法人化に関する全学教職員説明会(第2回;就業規則に関する説明会)」に基づく  
就業規則案に対する意見書

島根大学教職員組合

2004年2月27日

本年4月からの国立大学法人化をあと1ヵ月後にひかえ、就業規則、労使協定を遺漏なくそろえておくことは、設置形態の変更にあたっての最低条件の一つである。時間的な制約があることはもちろんだが、これらの規則、協定は、今後、全職員の労働環境と、法人と職員との労使関係の基礎となるものとして、その決定の過程と内容は、法人にとって最重要のものの一つであるはずである。

法の定めにより、今回の就業規則についての意見聴取と、労使協定の締結は、法人と過半数代表との間でおこなわれることとなるが、島根大学教職員組合は従来より、登録職員団体としてこの問題に関与し、また過半数には満たないが多数、かつ多様な職種の職員を組織する労働組合として、この問題について重大な関心をもっており、その意見は尊重されるべきものだと考えている。

## 0. 労使関係の枠組みと検討状況について

### 0.1 労使関係の枠組みと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为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。

就業規則は細則等の枝規則をもうける場合には、それを含めた総体が就業規則とされる。意見聴取はその総体に基づいておこなわれなければならないが、この2月末の段階にいたってもその準備がなされていないのは大変遺憾である。それぞれ案が確定次第、過半数代表者とともに、当組合へも提示されることを強く要請する。

## 1. 「国立大学法人島根大学職員就業規則(案)」に関して

(任期付職員の採用)

第7条 大学は、3年以内の雇用の期間を定めて職員を採用することができる。

意見: 「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の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べきであると考え.

(労働条件の明示)

第8条 職員の採用に際しては, 次の事項を記載した文書を交付するものとする。

- (1) 給与に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 労働契約の期間に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻, 所定勤務時間を超える勤務の有無, 休憩時間, 休息時間, 休日及び休暇に関する事項
- (5) 交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- (6) 退職に関する事項

意見: 労働基準法第15条に基づき労働基準法施行規則第5条において, 「退職手当の定めをする場合」にはそれも明示することとなっている(同条4号の2). 「休職に関する事項」(同条11号), 「安全及び衛生に関する事項」(同条7号)も同じ. 記載事項のひとつに加えること. また, 「賞与」(同条5号)も同様であるが, これは「給与」に含まれていると解してよいか. ただし, 通達(昭29・6・29基発355号)により, 就業規則の明示で足りるとされているので, 包括的にそのように取り扱うこととするのは妨げない.

(提出書類)

第9条 職員に採用された者は, 次の各号に掲げる書類を大学に提出しなければならない。ただし, 国, 都道府県, 他の国立大学法人等の職員から引き続き大学の職員となった者については, 第2号及び第3号に定める書類の提出を省略することができる。

- (1) 入職誓約書  
... 後略...

意見: 労働契約関係である法人と職員の間には誓約書はなじまないと考え. 削除すべきものである. もし盛り込む場合においても, その内容については就業規則遵守を越えたものとはしないことが必要である.

(試用期間)

第12条 職員として採用した者には, 採用の日から6月(教諭については1年)の試用期間を設ける。ただし, 大学が特に認めたときは, 試用期間を短縮し, 又は設けないことがある。

意見: 民間の例を見ても, 6ヶ月(ないし1年)は非常に長い. それぞれ3ヶ月, 6ヶ月とするべきと考える.

(配置転換等)

第14条 職員は、業務上の都合により配置転換、兼職又は在籍出向を命ぜられることがある。  
2 前項に規定する異動を命ぜられた職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。  
3 在籍出向を命ぜられた職員の取扱いについては、別に定める「島根大学職員出向規程」による。

意見：労働契約時の労働条件の明示の義務(労働基準法第15条)の明示すべき労働条件(労働基準法施行規則第5条)の中に、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」(同条1項1号の2)が要請されているごとく、場所・業務は労働契約の中心的事項である。在籍であっても出向は労働契約締結時の労働条件の決定的変更であるので、本人同意は必要であると考ええる。

(自己都合による退職手続き)

第22条 職員は、自己都合により退職しようとするときは、やむを得ない事情がある場合を除いて、退職を予定する日の30日前までに、退職願を提出しなければならない。  
2 職員は、退職願を提出しても、退職するまでは、従来職務に従事しなければならない。

意見：退職予告は14日でよいと考える。

(定年)

第23条 職員の定年は、満60歳とする。

意見：「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するべきである。

(再雇用)

第25条 第23条の規定により退職した者又は前条の規定により勤務した後退職した者で、再雇用を希望する者について、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的運営を確保するために特に必要があると認めるときは、定年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雇用期間を定め、採用することができる。

意見：公務員の再任用制が導入された趣旨に基づき、当面は第25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べきである。「再雇用に関する規程」が制定される際には、その中に人事院規則1-19にある在職年数等の制限規定を設けるべきではなく、すべての希望する職員が再雇用されるべきである。

(解雇及び降任)

第26条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解雇する。

…中略…

(3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入したとき。

意見：12月の説明会における提案に含まれていなかった。提案のプロセスがルール違反であると考ええる。また、国家公務員法第38条5項は、国家公務員について定められているものであり、拡大して解釈することは許されない。学校教育法第9条5項で校長、教員の欠格条項とされてはいるが、その範囲を超えて網羅的に規定をかける

ことは日本国憲法19条, 労働基準法第3条に反し, 思想信条の自由を侵すもの. したがって, この条項は削除されるべきものと考え.

同条

2 職員が次の各号のいずれかに該当し, かつ, 大学との関係で雇用関係を維持しがたい場合は, これを解雇することができる. ただし, その程度に至らない場合には, 降任にとどめることがある.

... 中略 ...

(4) 経営上又は業務上やむを得ない事由により職員の解雇がやむを得ないこととなるとき.

意見: 判例は, 解雇権の濫用を戒めている. 整理解雇に関しては, 4要件(人員整理の必要性, 解雇回避の最大限の努力, 合理的人選基準と適切な適用, 十分な協議)がすべて満たされることが要請されており, この規定のみによっては解雇できないので, 削除するべきである.

(給与)

第31条 職員の給与の取扱いについて必要な事項は, この規則に規定するもののほか, 別に定める「島根大学職員給与規程」による.

意見: 国立大学法人島根大学における給与額の決定の根本原理が示されていない. たとえば, 「国家公務員法」にあつては, 「職員の給与は, その官職の職務と責任に応じてこれをなす」(第62条1項), また「一般職の職員の給与に関する法律」にあつては, 「各職員の受ける俸給は, その職務の複雑, 困難及び責任の度に基づき, 且つ, 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でなければならない。」(第4条)とされている. このような, 根本原理の規定をすべきである.

(秘密を守る義務)

第42条 職員は, 職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない. その職を退いた後といえども同様とする.

2 法令による証人, 鑑定人等となり, 職務上の秘密に属する事項を公表するには, 許可を受けなければならない.

意見: 第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. 同項を削除すべきである.

(政治的活動の制限)

第44条 職員は, 学内において選挙運動その他の政治的活動をしてはならず, また, 学内外を問わず政治的活動により, 大学の名誉又は信用を傷つける行為をしてはならない.

意見: 12月の説明会時には提案されていない. プロセスについてルール違反であると考え. 国家公務員法第102条, 人事院規則14-7はいずれも政治的行為について限定的に明確に規定している. 法人化後は公務員ではなくなることを, 本条項は網羅的に過ぎること, 日本国憲法19条, 労働基準法第3条に反すること, から, これを削除するべきである.

(所定勤務時間)

第50条 職員の所定勤務時間は、休憩時間を除き、1週間につき40時間、1日につき8時間とする。

意見：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。拘束時間の延長につながる所定労働時間の設定について、十分に合理的な説明が与えられていない。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したうえで提案すべきであると考えている。

(始業・終業の時刻及び休憩時間等)

第51条 職員の始業・終業の時刻、休憩及び休息時間(以下「始業・終業の時刻等」という。)は、別表第1に定めるところによる。ただし、再雇用短時間勤務職員の始業・終業の時刻等については、1週間ごとの期間について、1日につき8時間を超えない範囲内で各再雇用短時間勤務職員ごとに定めるものとする。

2 前項の規定により定められた休息時間は、勤務中における軽度の疲労を回復し、勤務能率の増進を図るもので、所定勤務時間に含まれるものとし、これを与えられなかった場合においても、繰り越されることはない。

3 前2項の規定にかかわらず、業務の都合上必要がある場合は、前条に規定する1日の所定勤務時間の範囲内において、始業・終業の時刻等を変更することがある。

意見：第3項に、大学側に自由な裁量を認めすぎている。始業・終業時刻は就業規則事項であり、変更の場合は所定の時刻の外は時間外として取り扱うことが必要と考える。

(出勤の確認)

第52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をするものとする。ただし、やむを得ない場合には署名にかえることができる。この場合、事後速やかに押印するものとする。

2 前項の規定にかかわらず、勤務時間を適正に管理するために必要と認められる場合には、その他の方法によることができる。

意見：職員の義務としての定時の始業のみを時間管理し、終業時刻を管理すべき大学の責任についての規定がないのは不平等であり、少なくとも押印による確認手段は削除すべきであるとする。

(休日)

第53条 職員の休日は、次のとおりとする。

(1)日曜日

(2)土曜日

(3)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

(4)12月29日から翌年の1月3日までの日(前3号に規定する休日を除く。)

(5)その他大学が特に定める日

2 再雇用短時間勤務職員の休日は、前項各号に規定する休日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、各再雇用短時間勤務職員ごとに休日を設けることができる。

(休日の振替)

第54条業務の都合上必要がある場合には、前条の規定による休日をあらかじめ他の日に振り替える(以下「休日の振替」という。)ことがある。

2 前項の規定により休日の振替を行う場合は、原則として当該休日の振替を行った後において1週間の勤務時間が、第50条に規定する週の所定勤務時間を超えないようにし、また1週間に1日以上以上の休日を設けなければならない。

意見：休日に出勤を求める場合には、振り替えとせず、休日勤務手当を支給することが必要と考える。

(4週間単位の変形勤務時間制)

- 第56条 第50条及び第51条並びに第53条から第55条までの規定によることが困難な職員については、労働基準法第32条の2に定めるところにより、4週間単位の変形勤務時間制を適用する。
- 2 前項の規定により4週間単位の変形勤務時間制を適用される職員の始業・終業の時刻等は、別表第2に定めるところによる。
  - 3 第1項の規定により休日を定める場合には、4週間につき4日以上の休日を設けなければならない。ただし、この場合においても、勤務日が引き続き12日を超えないようにし、かつ、1回の勤務に割り振られる勤務時間が16時間を超えないようにしなければならない。
  - 4 第1項の規定により4週間単位の変形勤務時間制を適用される職員については、前2項の規定により始業・終業の時刻等及び休日を4週間ごとの勤務時間割表において定め、当該期間の初日の1週間前までに該当する職員に通知する。
  - 5 前4項のほか、4週間単位の変形勤務時間制に関する必要な事項は別に定める。

意見：労使協定で明確にした上で適用すべきであると考え。したがって、労使協定の上適用することを条文中に明記した上で、実施する場合は労使協定を提案することを求める。

(超過勤務及び休日の勤務)

- 第62条 業務上必要がある場合には、所定勤務時間を超える勤務(以下「超過勤務」という。)又は休日の勤務を命ずることがある。この場合において、労働基準法で定める勤務時間(以下次条において「法定勤務時間」という。)を超える勤務又は労働基準法で定める休日(以下次条において「法定休日」という。)の勤務については、労働基準法第36条第1項の規定による労使協定を締結し、あらかじめ所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。
- 2 前項の超過勤務を命ずることにより勤務時間が1日につき8時間を超える場合は、1時間の休憩時間(所定勤務時間中に置かれる休憩時間を含む。)を当該勤務時間の途中に設けるものとする。

意見：業務上、超過勤務が必要であることは理解するが、労使協定は、現状のサービス残業を放置する大学の施策を継続、温存させるためにこれを受け入れるわけではない。サービス残業撤廃に対する真摯な姿勢と具体的方策をしめした上で提案すべきである。

意見：残業前の15分の休憩時間の不合理を解消する時間制度を工夫すること。たとえば、労働基準法は有給の休憩時間を妨げているわけではないので、各々に与えられている休憩時間を有給の休憩時間とすれば、すでに1時間の休憩時間は付与されていることとなる。

(妊産婦職員の超過勤務及び深夜勤務の制限)

- 第64条 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員が請求した場合には、第62条第1項及び前条の規定にかかわらず、超過勤務、休日の勤務及び午後10時から午前5時までの間(以下第66条において「深夜」という。)の勤務を命ずることはない。

意見：労働基準法第66条第1項では、妊産婦が請求した場合には、1ヶ月変形労働時間制(労働基準法32条の2第1項)、1年単位変形労働時間制(労働基準法32条の4第1項)、1週間単位変形労働時間制(労働基準法第32条5第1項)の規定に関らず、週40時間、1日8時間の労働をさせてはいけないこととなっている。あわせて明記すべきである。具体的には、「妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職

員が請求した場合には、第56条第1項及び第57条第1項の規定に関らず、週40時間、1日8時間をこえた勤務を命じない。」

(病気休暇)

第71条 病気休暇は、負傷又は疾病のため療養する必要がある場合における休暇とする。  
2 生理日における勤務が著しく困難であるとして女性職員から請求があった場合には、病気休暇を与える。

意見：「職員の勤務時間、休日および休暇の運用について」(平6. 7. 27 職職-328事務総長) 第11において、「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」第18条の「疾病」に「生理により就業が著しく困難な症状」が規定されていることは承知しているが、母体保護が目的の生理に対する休暇の付与が「病」休であることは不適切である。病休とはせずに別途、特別休暇の一としてあつかうこと。その際、付与期間は「必要と認められる期間」とするべきである。

(懲戒の手続)

第82条 職員を懲戒する場合には、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。  
2 大学は、職員を懲戒するにあたって、当該職員に対して弁明のための十分な機会を設けるものとする。  
3 その他懲戒の手続については、別に定める「島根大学職員懲戒規程」による。

意見：「弁明のための十分な機会」を明記したことは前進として評価するが、そのための機関が明示されておらず、不十分である。客観的な公正性と、一方である一定程度の非公開、秘密の保持が保障され個人の権利が守られる組織とその運用が担保される必要がある。

意見：「弁明のための十分な機会」が、「懲戒」にのみ規定されているのは不十分である。規則のなかにはさまざまな「不利益変更」\*が内在しており、それについての職員からの不服の申し立てを受け付け、法人の恣意的運用ではないことを客観的に審査する、包括的な「不服審査機関」が学内に必要である。

\*たとえば、本規程第26条の解雇に相当すると判断された場合。「国立大学法人島根大学職員の育児休業等に関する規程」第14条第2項の、復帰後の部署、職務変更など。

(損害賠償)

第84条 職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第81条又は前条の規定による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。  
2 前項の賠償責任は、退職し、又は解雇された後といえども免れない。

意見：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べきである。



## 2. 「国立大学法人島根大学教育職員の就業の特例に関する規則(案)」に関して

体系に関する意見:

この規則を「特例規則」として、ここに規定のある事項は「国立大学法人島根大学職員就業規則」に除外規定がなくともこちらが優越するものとして取り扱っている。その結果、たとえば、本則の第14条(配置転換等)、第15条(移籍出向)を適用除外にするために第5条(意に反する出向)が規定されているのだ、と解するが、この条文は、解釈によっては「教育研究評議会の審査の結果であれば出向させることができる」と読むことも可能である。このような意図しない解釈の余地を妨げるためには、当規則を「特例規則」とはせず、本則の枝規則としての「教育職員の就業に関する規程」と位置づけ、当規則に規定が置かれている事項については、本則のそれぞれ該当する条項に「教育職員については別に定める「教育職員の就業に関する規程」によるものとする」という規定を置くというように全体の体系を改めるべきである。

### 3. 「国立大学法人島根大学職員給与規程(案)」に関して

(初任給)

第11条 新たに採用する者の初任給は、その者の学歴、免許・資格、職務経験等及び他の職員との均衡を考慮して決定する。

意見：初任給を決定する際の格付けの基準が不明確。人事院規則9-8では、第11条から第19条にわたって詳細の規定がある。もしも準用するのであればその旨明記すべきである。

(昇格)

第12条 従事する職務に応じ、かつ、総合的な能力の評価により上位の級に昇格させることができる。

(降格)

第13条 就業規則第26条第2項の規定により降任したときは、その者を下位の級に降格させることができる。

意見：人事院規則9-8別表第1(標準職務表)に相当する、俸給表の級と職務との対応関係がしめされていない。昇任が行われた際の昇格について、明確に規定すべきである。

意見：昇格時の格付けが明確化されていない。人事院規則9-8第23条のごとく、誤解、恣意的運用のなきよう明確な規定が必要と考える。

(昇給)

第15条 職員が現に受けている号俸を受けるに至ったときから、12月を下らない期間で良好な成績で勤務したときは、1号俸上位の号俸に昇給させることができる。

意見：俸給表の仕組みを運用することは、表の構成に年1回の1号俸上位への昇給が含意されており、そのような定期昇給を前提として安定した労働条件と労使関係が構築されている。したがって、「昇給させることができる」は、「昇給させる」とすることが必要である。

(特殊勤務手当)

第26条 特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困離な勤務その他の著しく特殊な勤務で、給与上特別の考慮を必要とし、かつ、その特殊性を俸給で考慮することが適当でないと認められるものに従事する職員について、その勤務の特殊性に応じて支給する。

2 特殊勤務手当の種類、支給される職員の範囲等及び手当額は、別表6の定めるところによる。

... 後略...

意見：特殊勤務手当支給区分表(別表6;第26条関係)の手当ての種類の中に人事院規則9-30第15条に規定されている「異常圧力内作業手当」を付加すべきと考える。また、人事院規則9-30第24条第2項――ロー(3)で規定されている夜間看護等手当の、深夜における勤務時間が2時間未満の勤務 2000円が欠落している。書き加えるべきである。さらに、人事院規則9-30第24条第1項2号に規定されている夜間看護等手当の職員の範囲に助産師、看護師云々に、同条第2項2号に定めている医療職適用職員の救急医療(1620円)を書き加えるべきである。

#### 4. 「国立大学法人島根大学職員兼業規程(案)」に関して

(兼業の許可)

第3条 職員は、あらかじめ許可を受けて次の各号に掲げる兼業を行うことができる。

… 中略…

(2) 営利企業における役員等以外の職を兼ねる場合で次のいずれかに該当するもの

… 後略…

意見：第3条第1項2号の一として、従来、勤務時間の割り振り変更などで対応してきた非常勤講師の兼業を、法人化後の兼業規定にも明確に盛り込むべきであり、「他の国立大学法人、独立行政法人、公立または私立の学校、専修学校の非常勤講師を行う場合」を追加するべきである。

(営利企業以外の兼業の制限)

第6条 第3条第1項第3号に定める営利企業以外の兼業は、次の各号のいずれかに該当する場合には、許可することができない。

… 中略…

2 前項第3号の規定にかかわらず、次の各号に掲げる法人等の役員等を兼ねる場合には、許可することができる。

意見：第6条第2項に、掲げられている6カ号に限らず、「特定非営利活動促進法(NPO法)」に基づく特定非営利活動法人(NPO法人)の役員等を兼ねる場合をもちこむべきである。なおNPO法人の活動目的は同法第2条で「不特定かつ多数のものの利益の増進に寄与することを目的とする」と規定されていることに基づき、同法別表に17項目明示されている。

5. 「国立大学法人島根大学職員退職手当規程(案)」, 「国立大学法人島根大学職員退職手当細則(案)」に関して

【「退職手当規則(案)」に関して】

(役員として在職した後引き続き職員となった者に対する退職手当に係る特例)  
第12条職員が引き続き島根大学役員退職手当規程(平成16年国立大学法人島根大学規程第〇号)第1条に規定する役員(以下「役員」という。)となるため退職し、かつ、引き続き役員として在職した後引き続き再び職員となった者の在職期間の計算については、先の職員としての在職期間の始期から後の職員としての在職期間の終期までの期間は、職員としての引き続きいた期間とみなす。  
2 前項に規定する在職期間の計算については、第10条の規定を準用する。  
3 職員が第1項の規定に該当する退職をし、かつ、引き続き役員となった場合においては、この規程による退職手当は支給しない。

意見: 役員としての勤続期間に対する役員としての退職手当と、職員としての退職手当が重複して加算される可能性がある。役員としての勤続期間は退職手当の算出根拠から除外すべき。

6. 「職員の育児休業等に関する規程」、「職員の介護休業等に関する規程」に関して

【職員の育児休業等に関する規程に関して】

(育児休業の対象者)

第2条同居する3歳に満たない子(法律上の親子関係にある子をいい、養子を含む。以下同じ。)を養育する職員は、この規程の定めるところにより育児休業することができる。

ただし、次の各号に掲げる職員は育児休業をすることができない。

(1) 日々雇用される者

… 後略…

意見：「国立大学法人島根大学非常勤職員就業規則」第43条では、非常勤職員は育児休業をすることができることとなっているが、日々雇用職員については本条において除外されている。日々雇用職員についても認めるべきである。

(育児休業の申出)

第4条育児休業しようとする職員は、育児休業を希望する期間の初日(以下「育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「育児休業終了予定日」という。)を明らかにして、当該育児休業開始予定日の前日から起算して1月前の日までに、育児休業申出書(様式1。以下「申出書」という。)を学長に提出するものとする。

… 中略…

3 育児休業の申出は、1子(双子以上の場合も1子とみなす。)につき1回限りとする。

意見：本規程第8条に終了予定日の変更が可能と規定されているが、これも1回限りとされている。「国家公務員の育児休業等に関する法律」第4条では期間の延長が定められ(1回にかぎる)、しかし人事院規則19-0第7条では特別の事情があれば「再度の延長」ができることになっている。本条も、より柔軟に職員の希望に対応できるようにするべきである。

【介護休業等に関する規程に関して】

(適用除外者)

第4条 前条第1項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員は介護休業をすることができない。

(1) 日々雇用される者

… 後略…

意見：「国立大学法人島根大学非常勤職員就業規則」第44条では、非常勤職員は介護休業をすることができることとなっているが、日々雇用職員については本条において除外されている。日々雇用職員についても認めるべきである。

(介護休業の期間)

第5条介護休業の期間は、第3条に規定する要介護者の各々が同条に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する6月の期間内において必要とする期間とする。

意見：介護休業の実態を考えると、たとえば夫婦で時期を交代しながら介護を続ける必要がある場合など、より柔軟な対応がなされることが望ましく、そのようにするべきである。

7. 「国立大学法人島根大学非常勤職員就業規則」, 「同給与規程」に関して

(提出書類)

第11条 職員に採用される者は, 次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。ただし, 国, 都道府県, 他の国立大学法人等の職員から引き続き大学の職員となる者については, 第2号及び第3号に定める書類の提出を省略することができる。

- (1) 入職誓約書  
... 後略...

意見: 国家公務員と異なり, 労働契約関係になるので入職誓約書は不要と考える。たとえ規定する場合でも, その内容は規則遵守の範囲にとどめるべきと考える。

(退職)

第13条 非常勤職員が, 次の各号のいずれかに該当するときは, 退職とし, 非常勤職員としての身分を失う。

- (1) 非常勤職員の雇用期間の終期が到来し, 雇用期間を更新しないとき
- (2) 次条の規定により退職を願い出て承認されたとき
- (3) 死亡したとき

2 前項第1号の場合であつて, 引続き1年を超えて雇用した非常勤職員について雇用を更新しないときは, 雇用期間が満了する日の少なくとも30日前に, 雇用期間を更新しない旨を当該非常勤職員に通知するものとする。

意見: 第2項に定められている雇用更新をしない場合の予告は, たとえ雇用期間が1年に満たないものに対しても行うべき。

(自己都合による退職手続)

第14条 非常勤職員は, 自己都合により退職しようとする場合は, やむを得ない事情がある場合を除いて, 退職を予定する日の30日前までに, 退職願を提出しなければならない。

2 非常勤職員は, 退職願を提出しても, 退職するまでは, 従来職務に従事しなければならない。

意見: 退職予告は14日でよいと考える。

(解雇)

第15条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当する場合には, これを解雇する。

- (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
- (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し, 又はこれに加入したとき

意見: 「国立大学法人島根大学職員就業規則」第26条に対して指摘したとおり。

同条

2 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当し, かつ, 大学との関係で雇用関係を維持しがたい場合は, これを解雇することができる。

- ... 中略...
- (4) 経営上又は業務上やむを得ない事由により職員の解雇がやむを得ないこととなるとき

意見: 「国立大学法人島根大学職員就業規則」第26条に対して指摘したとおり。

(秩序風紀の維持)

第22条 非常勤職員は, 常に健康に留意し, 明朗澁刺, 積極的な態度をもって就業し, 大学の秩序, 風紀の維持のため, 他の者に迷惑をかけたり, 大学の名誉・信用・利益を害するような言行及び公序良俗に反する言行は厳に慎まなければならない。

意見: 文言が常勤職員と大きく異なる。その必然性がないので, 「国立大学法人島根

大学職員就業規則」第39条の表現に揃えるべき。

(出勤簿)

第23条 始業時までに出勤した非常勤職員は、直ちに出勤簿に押印を行うものとする。  
ただし、やむを得ない場合には署名をもってかえることができる。この場合、事後速やかに押印するものとする。

意見: 「国立大学法人島根大学職員就業規則」第52条で指摘したとおり。

(年次有給休暇の単位)

第38条 年次有給休暇の単位は、日日雇用職員にあつては1日又は半日、時間雇用職員にあつては1日とする。

意見: 常勤職員(「国立大学法人島根大学職員就業規則」第70条)と区別の必要はない。表現をそろえること。

(年次有給休暇以外の休暇)

第39条 次の各号に掲げる場合には、非常勤職員(第5号に掲げる場合にあつては、6月以上の雇用期間が定められている日日雇用職員又は6月以上継続勤務している日日雇用職員に限る。)に対して当該各号に掲げる期間の有給の休暇を与える。

... 中略...

(5) 日日雇用職員の次表の親族欄に掲げる親族が死亡した場合で、日日雇用職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数(葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数)の範囲内の期間

意見: 特別休暇が時間休職員に認められていないこと、とくに忌引休暇(第5号)が認められていないことについて不満が大きい。改善していただきたい。

2004年2月27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

## 事務系職員からの「くみあい投書箱」への意見について

当組合では、学内に「くみあい投書箱」をおき、とくに事務系職員から就業規則等への意見を募ってきたところです。2月24日の締切までに投書された意見の中から、組合への意見をはじめ、大学への意見を順不同で下記のとおりお伝えします。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

時間単位の年次有給休暇を希望します。

#### その2

子供を持つ身で仕事をしていますと、病気、学校の参観日等で、休暇を取ることは必至です。もし、時間単位の休暇がとれなくなってしまうと、年休の10日なんてあつという間になくなり、欠勤届ということになります。働きやすい職場にしていきたいと思えます。

#### その3

解雇に関する規定中、「経営上やむをえない場合」という文言が解雇権の乱用につながらないことを希望します。

#### その4

日々雇用の採用(ママ)期限について心配です。

#### その5

- 事務職員の再任用について、希望者は任用を義務化する規定に。
- 超勤については、サービス残業の解消は必要と考えるが、残業の内容(本当に必要か)を見直すことも必要。予算に限りがある。
- 法人化後、初年度は予算的縛りも必要ではないか。教育研究への影響。

#### その6

どの点がよくて、どの点がよくないのかがよくわからない。

#### その7



もし、事務職員がサービス残業を止めたら、教務事務はストップしかねない状況ですが、その場合責任は誰がとるのでしょうか？

#### その8

休暇制度の改善

##### 1.年次有給休暇

非常勤職員(時間雇用)の場合、一日単位でしかとれない。

今まで、時間単位(1H)でとれていた。

夏季休暇もなく、1時間の年休しか必要ないのに一日単位でしかとれないのは非常に困る。

##### 2.特別休暇

忌引き休暇を是非いただきたい。

継続雇用

##### 1.年度更新でも定年(60歳)までの継続雇用を約束してほしい。

非常勤職員でも日々雇用職員と時間雇用職員の格差が大きい。

法人化を機にすべてとはいわないが、格差是正をしてほしい。

私達に対する不利益変更は是非しないでほしい。

#### その9

来年度も継続して働くことができるかが、まだ分かっていないので、就業規則も具体的に頭の中に入れてこない状態です。私にとって、大学の仕事は本当に有り難くて、できるだけ長く働きたいという気持ちを持っています。

私の願いは、今後も続けて大学で働きたいということです。もし、来年も続けて働くことができるならば、時間雇用職員の年次休暇が1日単位というのを今まで通り、1時間単位でとれるようにしていただきたいと思っています。

過去4年半を振り返っても、丸1日休むことは稀でした。というのも、できるだけ休まないように・・・でもガスの点検で、どうして自宅にいないといけなくて1時間休むとか、休むつもりはなかったけど、子どもが熱を出して、早く帰らないといけなくなったとか・・・別な言い方をすれば、1時間休ませてもらえることで、丸1日休まなくても良くなったというのが、生活の中にたくさんあり、時間単位で休めるから、子育てや介護をしながら仕事が続けられたと思っています。

これからも子育てと介護は続きます。また、夏には天然ガスの交換が2日半にわたって行われるそうです。時間休暇を使わせて頂くことで、仕事を続けながら対応できたらと思っています。

#### その10(教員)

就業規則についての意見ですが、先日の説明会に出席して以来、一つ不安が生じたので、それについて書きたいと思います。

私は、現在12時間～14時間労働が常態化している現状にあって、育児休業は、機会があればぜひ取得したいと考えています。

夫婦とも毎日長時間の残業があり、通常は、一方の者は21時か22時くらいには帰宅できますが、時期によっては双方とも23時か23時半くらいまで仕事をしなければ次々に持ち込まれる仕事量がこなせません。

また、双方の実家も遠く、日常的に深夜まで保育や家事の援助をしてくれる方を見つけることができないという現状です。

このような現状では、親子と一緒に過ごす時間があまり作れず、育児休業をとらなければ、子どもを持つことをあきらめるか、仕事を辞めるかしなければならないような実態です。

そこで、3年間の育児休業の間、附属学校並みに、担当授業を任せられる代替教員をぜひ確保していただきたいと希望しています。(3年間という長さがあれば、オーバードクターの方などに来ていただくことができ、若い研究者にとっては「つなぎ」としての業績づくりにもなるのではないのでしょうか?)

附属学校や公立学校では、産休・育休の間、講師による代替教員が制度として保障されています。大学教員においても、同等の措置をしていただけることを希望します。(もちろん、育児休業終了後の職場への復帰が保障されていることが前提です)そうでなければ、就業規則には定められていても、実際には育休を取得することは難しいと思いますし、子どもをもつこともあきらめなければならないように思います。

#### その11(教員)

就業規則案に次ぎのような、疑問をもちましたので、メールさせていただきます。

- 他大学への集中講義や、近辺の諸学校への講師でのしごとは、兼業規則では、どのように位置づくのでしょうか。
- 兼業規定(就業規則案 p.57～59)の第3・7・8条を読んでも、そのところが、判然としません。
- 無報酬、ということにはならないと思いますが、そのような規定だとすれば、(学外のいろいろなしごとから多くの人が手をひいて)大学の社会貢献に支障がでるように思います。
- 学内の仕事に支障がでるほどのものであれば、多少制限する必要はもちろんあると思いますが、まったくインセンティブがなくなるのは問題だと思います。