

2004年4月1日

国立大学法人東北大学

総長 吉本高志 殿

意見書

2004年4月1日付をもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

国立大学法人東北大学の就業規則には、職員の生活基盤の確保、法人制度への円滑な意向、良好な職場環境に配慮した部分が少なくありません。また、東北大学職員組合との交渉や、各事業場過半数代表者からの意見聴取を経て改善された部分もあります。

しかし、なお以下のように少なくない問題が残されています。今後、労働組合との団体交渉、過半数代表者からの意見聴取を通してさらなる改善を進めることが必要と考えます。

教員の身分保障を教育公務員特例法と同一水準で確保し、就業規則に明記すべきである

・法人化推進本部は、従来、教育公務員特例法に明記されていた教員の身分保障事項を、いくらか削減・変更した上で法人化後の人事制度に取り入れる方針を表明しています（全学説明会資料「法人化後の人事制度について」）。しかし、これらは就業規則ではまったく明記されていません。過半数代表者との全学労使懇談会（2004年3月23日・26日）における北村幸久副総長の説明によれば、教育研究評議会で人事の基準を定めた上で、採用・昇任・降任・解雇について「職員任免規程」にそった取扱いを行うのだそうです。しかし、ここには二つの問題があります。

第一に、教員の身分保障が後退することです。従来は、採用と昇任については、評議会の議に基づき学長の定める基準により、教授会の議に基づき学長が行うことになっています（教特法第4条第5項）。また、教員は評議会の審査によるのでなければ、意に反して転任、降任、免職されることはないし（同第5条第1項、第6条第1項）懲戒処分を受けることはありません（同第9条第1項）。一方、法人化推進本部提案の人事制度と「任免規程」では、採用・昇任・降任・解雇（従来の免職に相当）につい

て、「部局の長の申し出に基づき、総長がこれを行う」となっており、従来よりも教授会と教育研究評議会の権限が狭められます。また、配置転換および出向（従来の転任に相当）については、何の定めもなく、総長が一方的に命令できるようになっています。

第二に、労働契約を大きく左右する事項であるにもかかわらず、就業規則に明記されていないことです。

教員の身分保障関連事項については、教育公務員特例法の水準を維持して教授会・教育研究評議会の関与を明確にし、また就業規則に明記すべきです。

教員の任期に関する規程は就業規則体系に含めるべきである

- ・学内規程として「国立大学法人東北大学教員の任期に関する規程」が準備されていますが、任期は教員の労働契約の重要な一部ですから、就業規則体系に含めるべきです。改正の際は教育研究評議会にかけるだけではなく、その都度過半数代表者の意見を聴取すべきです。

時間雇用職員の更新限度を一律3年とすべきではない

- ・法人化後に新規に採用される時間雇用職員の労働契約を、期間1年として、更新による継続を3年限度としています。確かに原則としては、継続性のある業務には正職員（期間の定めのない雇用の職員）を配置し、臨時的な業務にのみ有期雇用の職員を配置すべきであり、その方向に業務を改善すべきです。
- ・しかし、現在の業務実態では、通常の業務に時間雇用職員が配置されており、その処遇改善が急務となっています。現実を踏まえるならば、時間雇用職員を3年で雇い止めすることは処遇として適切ではなく、また円滑な業務遂行の上でも望ましくありません。

時間外労働の削減と超過勤務手当の確実な支払いに努めるべきである

- ・超過勤務手当に関する規程は、国家公務員時代の内容が引き継がれており、この条文自体には異論はありません（給与規程第31条）。しかし、運用上の改善が必要です。

国家公務員法の下では、具体的な超過勤務命令が発せられない限りは超過勤務とは認められませんでした。しかし、超過勤務命令がなくとも、業務量の多さや特定時期への集中故に、終業時刻以後もはたらかざるを得ない実態が広範に見られました。これ自体、まったく望ましくない状態でした。

法人化に伴って労基法が適用されると、客観的に見て上司の指揮命令下で本来の業務を行っていれば、具体的な命令が発せられていなくても時間外労働となります（三菱重工業長崎造船所事件・最1小判平成12年3月9日）。業務実態が従来のままでは、

労基法にも就業規則にも違反した不払い残業が発生するおそれがあります。使用者は、時間外労働削減のための業務改善計画を早急に策定するとともに、実際に行われた超過勤務に対しては確実に超過勤務手当を支給すべきです。

専門業務型裁量労働制に加え、教員の負担増に報いる制度を併用すべきである

- ・教員の大部分には専門業務型裁量労働制が適用されました（労働時間休日休暇規程第14条）。裁量的な仕事の仕方は教員の仕事の実態にあっていますが、「みなし労働時間8時間」の裁量労働制では、教員の教育・校務負担が増加しても、給与・手当にはまったく反映されません。標準持ちコマ数を超える授業を担当した場合に増担手当を支給するなどの、負担増に報いる措置をとるべきです。

非常勤講師等の節度ある兼業の審査は厳しくすべきではない

- ・就業規則の運用方針によれば、週15時間、月45時間、年360時間を超える兼業は兼業審査会の審査が必要とされています（兼業規程第7条への本部コメント）。この三つの関係がわかりませんが、いずれかひとつを超えれば審査対象になると解釈すると、問題が生じます。2単位の集中講義を一週間でを行う場合（週30時間）、4単位の集中講義を二週間でを行う場合（月60時間）は、従来は部局長決済でしたが、いずれも法人化後は兼業審査会にかかってしまいます。1科目の集中講義といった節度ある兼業を、法人化によってかえって厳しく規制することは、法人化の趣旨に合いません。運用上の改善を求めます。

人事交流は、本人の同意に基づき労働条件低下がないように行うべきである

- ・本部案は配転と出向を同列視し、大学が職員に無条件で出向命令を出せるようにしていますが、不適切です（本則第13条第1、2項）。出向は、本人の個別同意に基づくこととし、これを明記すべきです。
- ・出向する職員の労働条件を低下させない保障がないことは（出向規程）、人事交流にあたって職員に重大な不利益をもたらす危険があります。給与差額補填などの保障を明記すべきです。近年の判例は、結果としては出向命令を認める傾向にありますが、同時に、就業規則への記載だけでなく、労働条件を低下させないことを出向命令を出せる根拠として重視しています（新日鉄事件・福岡高裁2000年2月16日。川崎製鉄出向命令事件・大阪高裁2000年7月27日）。

施設内における選挙・政治・宗教活動の禁止は、職員の自由を不当に制限するので改めるべきである

- ・施設内における選挙・政治・宗教活動を禁止すること（本則第36条、準職員就業規則

第 23 条、時間雇用職員就業規則第 22 条、短期雇用職員就業規則第 19 条、外国人教師就業規則第 23 条、外国人研究員就業規則第 23 条)は、自由なコミュニケーションを生命とする大学にはなじまず、かえって無用な紛争を誘発しかねません。削除すべきです。

- ・集会・放送・演説の許可制(本則第 37 条・準職員就業規則第 24 条、時間雇用職員就業規則第 23 条、短期雇用職員就業規則第 20 条、外国人教師就業規則第 24 条、外国人研究員就業規則第 24 条)も大学になじみません。「宣伝活動は業務の正常な遂行を妨げてはならない」という趣旨の規制にとどめるべきです。

男女雇用機会均等法に対応した措置が不十分である

- ・「セクシャル・ハラスメント防止規程」は、均等法よりも広範な、人事院規則によるセクハラ定義を受け継いでおり、この点は適切です。しかし、均等法が要請する雇用の機会均等への対応と、公正な苦情処理制度という点で問題があります。

第一に、セクシャル・ハラスメントについては詳細な「セクシャル・ハラスメント防止規程」があり、セクシャル・ハラスメント全学防止対策委員会、セクシャル・ハラスメント全学調査委員会などの組織が整備されている一方で、均等法第 5-8 条に関連した性差別問題については何の措置もとられていないことです。大学は、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇について女性を差別してはならないのであり、そのための具体的な措置をとるべきです。

第二に、セクシャル・ハラスメントに関しても雇用上の性差別に関しても、防止や苦情処理を行う組織は、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」(1988 年 3 月 13 日労告 20 号)に基づき、労使代表によって公正さを確保するという視点から設計すべきです。「セクシャル・ハラスメント防止規程」が定めるセクシャル・ハラスメント全学防止対策委員会、セクシャル・ハラスメント全学調査委員会は、労働者代表を欠いている点で問題があります。

年金支給開始年齢の引き上げにあわせた定年制度改革の準備を開始すべきである

- ・就業規則では、定年は従来と同じく、教員について満 63 歳、それ以外の職員について満 60 歳、ただし庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員は満 63 歳とされています(本則第 22 条)。当面はこれに異議はありません。しかし、年金支給開始年齢が 65 歳に引き上げられることにあわせた定年制度の改革を、いまから準備しておくべきです。

懲戒制度を公平なものに改善すべきである

- ・懲戒委員会がすべての審査を行うこととされていますが（懲戒規程第3条）懲戒委員会規程が就業規則体系に含まれていません。懲戒委員会の構成と運営は懲戒制度の公正さを大きく左右しますから、規程を就業規則体系に含めるべきです。
- ・教員に対する懲戒処分は、従来は評議会の議を経る必要があります。ところが就業規則では懲戒委員会がすべての審査を行うこととされており（懲戒規程第3条）また懲戒委員会の構成は、総長が指名する理事、総長が指名する部局長、総長が指名する法學研究科教員、人事部長、その他委員会が認めたものとされています（懲戒委員会規程第3条）。しかしこれでは懲戒委員会はまったく使用者側を代表するものとなってしまう、公正さが保たれない上に、教員の身分保障が確保できません。「教員の人事に関する事項」を教育研究評議会の権限とした法人法第21条第3項にも反します。懲戒委員の人選について、教育研究評議会の代表を相当数加えるべきです。
- ・人事院に対する不服申し立て制度が使えなくなるにもかかわらず、代替措置が整備されていない（懲戒規程）ことは不適切です。

労働組合との交渉、過半数代表者からの意見聴取を丁寧に行うべきである

- ・就業規則制定にあたっては、職員団体との懇談・会見・交渉、各事業場の労働者過半数代表者からの意見聴取が行われました。しかし、就業規則の本則等が全教職員向けに公表されたのが2月17日、外国人教師就業規則や細則類に至っては3月19日とたいへん遅く、意見聴取は不十分なものとならざるを得ませんでした。今後の就業規則改正にあたっては、労働組合との団体交渉および過半数代表者からの意見聴取の双方について、十分な時間を取って行うことを求めます。

以上

2004年4月1日

労働者過半数代表 経済学研究科事業場

部局名 経済学研究科

氏名 _____ (印)

(選出の方法 投票による選挙)