

「国立大学法人広島大学」就業規則集（第2次案）

へのコメント

平成16年2月18日

広島大学教職員組合執行委員長

佐藤清隆

はじめに、2月10日に発表された本規則案を作成するにあたって、限られた時間と過重な負担のもとで準備作業に取り組んでこられた本学当局、なかでも人事制度WG委員ならびに関係事務職員各位に対して、広島大学教職員組合から敬意を申し上げます。今後私達は対等な労使関係の立場から、本案への意見や要望を表明して、より良い就業規則の作成に尽力する所存です。

現在、私どもは弁護士とも相談しながら本案を逐条的に検討しており、昨年10月に出された第1次案や他の大学の就業規則と比較したりして、包括的な意見表明を準備しています。しかしそれにはもう少し時間がかかりますので、今回は、本案で評価できる点と、主要な問題点に関するコメントを提出させていただきます。

なお、本頁には、結論だけを書きました。詳細は裏面をご覧ください。

1. 評価できる点

- (1) 教育公務員特例法の手続きを継承するための配慮
- (2) 育児・介護休業への現行の制度の維持
- (3) 「職務付加手当」の支給
- (4) 兼業規則の弾力化

2. 見過ごせない重要な問題点

(1) 整理解雇

「事業の縮小による解雇」が、制限条項なしで記載されています。

(2) 職員の待遇の差別

教員と一般職員との間の待遇格差の是正が不十分です。

(3) 表現の自由の規制

教職員の自主的活動が規制される恐れがあります。

(4) 評価制度

非常勤職員を含む全職員への評価制度の導入は、多くの問題を含みます。

(5) 裁量労働制

裁量労働制の弊害を防ぐために、「見なし労働時間(それを超えた勤務に対する手当はない)」などについての労使間の協議が必要です。

「国立大学法人広島大学」就業規則集（第2次案）へのコメント（詳細）

1. 基本的な視点

教職員組合としては、新たな就業規則づくりを、教職員が夢と希望を持って教育・研究・医療活動に取り組み、高い教育研究条件を誇れる広島大学をめざすための重要な契機ととらえている。非公務員型法人化には多くの問題があったが、就業規則作成にあたって私たちは、非公務員化の趣旨を生かした勤務条件を保証する制度の導入を希望する。この観点からすると、今回の案には評価できる点もあるが、国家公務員法の規制的な部分が継承され、一部にはこれまで以上に規制が強まると懸念される、いくつかの問題点がある。

4月までの限られた時間の中で、広島大学当局は、対等な労使関係を構築する立場から、7事業場の過半数代表者の意見聴取を踏まえて、より良い就業規則を作成するために、最後まで努力されることを希望する。

2. 評価できる事項

2.1 教育公務員特例法の手続きを継承するための配慮

教員の研修、意に反する配置換・休職・降任及び解雇、懲戒手続きに対して、教育公務員特例法の手続きを継承するための配慮がおこなわれた。

2.2 育児休業及び介護休業

現行の制度の維持が示された。

2.3 「職務付加手当」の支給

著しく負担のかかる職務を付加された者に対する、手当の支給が示された(ただし現行手当の移行)。

2.4 兼業規則の弾力化

非公務員化の趣旨を生かす弾力化が示された。

3. 見過ごせない重要な問題点：「該当規則案-条項など」

3.1 整理解雇：「広島大学職員就業規則案-第23条(5)」

ここには「事業活動の縮小により剰員を生じたとき」に解雇できることが、制限条項なしで記載されている。これは、法的には、「人事院規則の定めるところにより、その意に反する降任と免職」を定めた国家公務員法第78条四の「官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職または過員を生じた場合」を継承すると説明されている。しかし、公務員ではそのような事態は極めて異例であり、そのような現実味のない規定を、効率化係数による予算の削減で経営環境が厳しくなる法人化後の就業規則に盛り込むのは問題があり、この条項をもとにした恣意的な整理解雇がなされる恐れがある。

3.2 職員の待遇の差別：「広島大学職員就業規則案-第18条(定年の規定)や現行の給与法の維持の方針など」

教員と一般職員との間の待遇格差の是正が不十分である。法人化により、一般職員は従来以上に大学運営への参画を期待され、そのように職務が高度化され厳しい評価も導入される。その一般職員と教員との間の待遇格差は、法人化にあたって大幅に是正すべきである。しかしこの案では依然として、定年の差別化や給与の格差として、教員と一般職員との間の著しい待遇格差が残ったままである。

3.3 表現の自由の規制：「広島大学職員就業規則案-第32条(遵守事項)」

職員に対して、大学の許可なしに学内における文書・図画の配布、集会、演説、放送等を禁止している(第8号)。これは、表現の自由の著しい規制である。大学は営利企業とは異なり、学生や教職員の自主的活動が展開される空間であるが、そもそもこの制約は、本学の理念である「自由で平和な一つの大学」に反する。また、労働組合が当然に行っている諸活動の規制は、労働組合活動への弾圧や干渉となりかねない。さらに、第6号の政治活動の禁止条項は、職員の市民的自由への不当な制約につながる恐れがある。

3.4 評価制度の実施：「広島大学職員就業規則案-第10条」

新しく評価制度を導入するとき、この簡単な就業規則のみで実施するのか、就業規則の変更を行うのかどうか不明瞭である。また待遇改善を示さずに、非常勤職員へ評価制度を導入することは残酷である。

3.5 裁量労働制：「広島大学職員の労働時間、休日及び休暇に関する規則案-第8条」

そもそも裁量労働制は、給与引き下げの手段として導入された経緯がある。社会的には、成果主義賃金制度と結びついて、労働強化の手段となっている。したがって、その導入にあたっては慎重な検討が必要である。