

# 国立大学法人広島大学就業規則集(第2次案)に対する意見表明

広島大学長 牟田泰三殿

2004年3月9日

東広島事業場過半数代表者 佐藤清隆

東千田事業場過半数代表者 三井正信

前略にて失礼いたします。

本学就業規則(案)等が2月に公表され、3月2日には過半数代表者に対する第1回目の意見聴取が行われました。下記文書は、就業規則(案)について3月2日に私どもが表明した意見と、その後に追加した意見をまとめて整理したものです。

第2回目の意見聴取が3月10日に行われますが、この意見書に対して、3月10日の意見聴取の場における回答、あるいはその後の早い時期の文書における回答をしていただくことを要求します。

目次	
はじめに：国立大学法人広島大学の理念と就業規則	
1. 労働条件の労使対等決定の理念 1.1 遵守事項条項 1.2 職員の異動 1.3 退職後の責務 1.4 兼業 1.5 ハラスメント 1.6 懲戒事由 1.7 利益相反行為の禁止 1.8 規則の解釈等 1.9 懲戒解雇と退職手当	2. 公務員制度上の概念の残存 2.1 任免 2.2 任期の発令 2.3 代替職員
3. 労働基準法はじめ労働法令・労働判例等への適合性 3.1 労働時間・休日の変更・振替 3.2 1箇月単位の変形労働時間制 3.3 裁量労働制 3.4 整理解雇 3.5 任期制 3.6 非常勤職員・契約職員 3.7 内部告発者の保護 3.8 職員任免規則 3.9 均等待遇の原則	4. 労基法の最低基準性、現行労働条件の維持・改善 4.1 労働時間の30分延長問題 4.2 大学院担当手当のカット 4.3 年次有給休暇の取得 4.4 職員の待遇の差別の解消
5. 3月2日の意見聴取における回答への反論・意見 5.1 「エンカレッジのための教員任期制」という意見に対して 5.2 使用者の義務について 5.3 市民的自由の制限について 5.4 休息時間の制限について	

## はじめに：国立大学法人広島大学の理念と就業規則

私たちは、新しい広島大学の就業規則を作成する過程を、本学の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。そのような就業規則を作成するためには、「自由で平和な一つの大学」という本学の基本理念・目標及び大学像に立脚することが不可欠である。この観点からすると、今回の案にはいくつかの評価出来る事項があるが、それ以上に看過できない重大な問題点がある。

ここでは評価できる事項を簡潔に指摘し、広島大学の理念に合致しない就業規則（案）の問題点を包括的に指摘する。なお、削除・改訂すべき就業規則（案）について、次節以降に詳しく述べる。

### ○評価できる事項

- \* 教育公務員特例法の手続きを継承するための配慮
- \* 育児休業及び介護休業に関する現行の制度の維持
- \* 「職務付加手当」の支給
- \* 非公務員化の趣旨を生かす兼業規則の弾力化

### ○広島大学の理念に合致しない問題点

#### \* 整理解雇

「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。そのような規定を、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、高い教育研究条件をめざす本学の目標達成の障害となる恐れがある。

#### \* 職員の待遇の差別

法人化により、一般職員の職務が高度化され厳しい評価も導入される。私学と比較するなどの検討を行い、一般職員と教員との間の待遇格差を是正すべきである。

#### \* 表現の自由の規制・市民的自由への制約

職員に対して、制限条項をつけないで、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」を禁止しているが、これは、表現の自由の著しい規制である。また、職員の市民的自由への制約条項もある。大学は営利企業と異なり、学生や教職員の自主的活動が展開される空間であり、この規制は「自由で平和な一つの大学」の本学の理念に著しく反する。

## 1. 労働条件の労使対等決定の理念

就業規則は労働契約の内容であり、契約関係は対等当事者の合意に基づく「ギブアンドテイク」の関係である。したがって、使用者が労働者にのみ一方的に義務を課すことはできず、両者の合意にもとづいて使用者（大学）側にも義務と責任が発生する。これが「契約自治の原則」であり「労働条件労使対等決定の理念」（労働基準法第2条1項）である。この原則・理念にもとづき就業規則は作成されなければならない。

### 労働基準法 第2条第1項

労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働契約はもともと労使対等のものであるが、個々の契約だけでは労働者が使用者によって恣意的労働条件を押しつけられやすくなることから、労働基準法は労働者保護の立場

から、使用者に対して就業規則を作成し労働契約内容を明示することを義務づけたのである。このことからすれば、就業規則は使用者の裁量と労働者の義務を一方的に盛り込む性質のものではなく、両者の合意を確認し、使用者と労働者双方の権利と義務、はたらく基本的なルールを明確に盛り込むべきものである。

ところが、現在提示されている就業規則（案）には、この理念および就業規則作成の趣旨（労働者保護）が徹底されず、むしろ反対の方向性を持つ部分が見られる。以下に具体的な問題点を指摘し、その部分の削除ないしは修正を求める。

#### 1.1 遵守事項条項 【職員就業規則（案）第32条】

- \* 遵守事項条項は、職員に義務を付加し、大学に広い懲戒処分裁量を認めている。職員には既に「誠実勤務義務」が規定されており（第29条）、さらなる遵守条項は不要である。
- \* （6）号では、職員の政治的自由、（8）号では市民的表現の自由など職員個人の憲法上の権利・自由にまでわたる制限に踏み込んでおり不当である。
- \* 職員の遵守事項については、広く頒布されている「モデル」（たとえば、下記参照）の水準を超えて職員の権利を制限する必要はない。第32条の(6)号と(8)号を削除すべきである。

【参考】職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所をはなれないこと
- (2) 許可なく職務以外の目的で大学の施設、物品等を使用しないこと
- (3) 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- (4) 大学の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- (5) 大学等の機密を漏らさないこと
- (6) 許可なく他の大学等の業務に従事しないこと
- (7) その他酒気をおびて就業するなど職員としてふさわしくない行為をしないこと

社団法人全国労働基準関係団体連合会編「国立大学法人化に向けた就業規則のポイント」14頁

#### 1.2 職員の異動 【職員就業規則（案）第12条】

- \* 職種を限定して採用された者の職種換えには、本人同意を必要とするべきである。
- \* 住居移転が必要になるような配置換（勤務場所の変更）には、本人事情への配慮が求められる。

#### 1.3 退職後の責務 【職員就業規則（案）第25条第2項】

- \* 労働契約関係が解消された退職後に大学が「許可」というのは、契約関係と相容れない。憲法22条1項の職業選択の自由との関係でも問題である。
- \* 退職後の2年間の義務づけとはいえ、合理的な根拠・必要性のもとに、対象範囲、対象となる職員を明示し、義務づけに代わる対価も示す必要がある。

#### 1.4 兼業 【職員就業規則（案）第33条】

- \* 勤務時間外については、自由にすべきである。

\* 許可制の下におくのは、職員のプライバシーとの関係でも問題がある。

#### 1.5 ハラスメント 【職員就業規則（案）第35条】

\* ハラスメントの定義がなく、職員への包括的義務づけとなっている。

\* ハラスメントによって直接の被害を受けるのは職員であるから、大学側にも職場環境配慮義務があることを確認するべきである。

\* その観点から、事前の予防・防止体制、教育の実施、事後の迅速な調査・適切な措置が必要であり（仙台セクハラ事件、岡山セクハラ事件参照）、学内での一般的なハラスメント相談体制では不十分である。

\* 併せて、男女雇用機会均等法21条2項の厚生労働大臣のセクハラ防止・対処の指針に合致しているのかも検討する必要がある。

#### 1.6 懲戒事由 【職員就業規則（案）第44条】

\* 懲戒事由が抽象的にすぎる（基準が曖昧であるために、紛争が生じる恐れがある）。

\* 懲戒事由と懲戒処分との対応関係が不明確で、大学による濫用のおそれがある（例えば、無断欠勤で懲戒解雇が可能）。

\* このような懲戒事由であれば、かえって職場秩序を維持することが困難となるし、処分する場合にも具体性に欠け混乱が生じる。

#### 1.7 利益相反行為の禁止 【職員就業規則（案）第29条第2項】

\* 不正競争防止法との関係を明確にするべきである。

\* 職員が義務を負うのなら、ギブアンドテイクの契約関係にある使用者も同様の義務を負うことになる点に注意すべきである。

#### 1.8 規則の解釈等 【職員就業規則（案）第54条】

\* 規則の解釈運用上の疑義が生じた場合、決定権は大学側にあると一方的に宣言しており容認できない。

\* 「役員会の議」は大学側の内部手続にすぎず、労働者代表からの意見聴取を要件とすべきである。

#### 1.9 懲戒解雇と退職手当 【職員就業規則（案）第12条】

\* 判例では、懲戒解雇の場合であっても永年にわたる勤続の功労を抹消してしまうほどの解雇事由でない場合には、支払いを要するとされている（退職金の功労報償的性格の考慮）。退職金は、賃金の後払いとしての経済学的性格にも留意すべきである。

## 2. 公務員制度上の概念の残存

公務員制度の下における、国と公務員との「上下命令関係」が、非公務員型の法人化後の労働契約関係にも「移行」され、就業規則上の概念・規定として残存している。そのために労使対等決定の理念が、明瞭に貫徹されない要因となっている。今後の就業規則の運用のうえでも、大学に広範な裁量権を導き出す根拠規定となったり、あるいは運用上の混乱をまねく恐れがある。したがって、以下に指摘するように、該当部分の削除・修正が必要である。

#### 2.1 任免 職員就業規則（案）第2章 任免 職員任免規則（案）

\* 「任免」とは「官職に任用し官職を免ずる」の意であり、国と公務員との上下関係を

想定した用語であり、非公務員型の対等な労働契約関係になじまない。「人事」ないし「雇用」に修正すべきである。

- \* なお、「給与」も一般的な名称であるが、労働基準法上の用語は「賃金」である。
- \* 「昇任」は「昇格」とし、これに伴って「昇格」を「昇進」と整理すべきである。

## 2.2 任期の発令

- \* 任期制教員に対し「教員の同意を得て任期を発令する」との表現が用いられている。法人化後の「任期」は、労働契約における「雇用期間の定め」として当事者間で約定するものであって、一方当事者（大学）による命令ではない。
- \* これは用語上の問題にとどまらず、労働契約の内容である「任期＝雇用期間」を定めるにあたっては大学側の説明義務の十分な履行が必要であり、一片の「同意書」を提出させるだけの現在の事務的取り扱いでは不十分である。

## 2.3 代替職員 育児休業規則（案） 第11条

- \* この概念は、公務員の定員利用の関係から設けられているものである。法人化後は職員の補充に定員の枠づけはなくなる。不要な条項である。

## 3. 労働基準法はじめ労働法令・労働判例等への適合性

就業規則（案）には労働基準法の原則的な要請を充足していない規定がある。各種労働判例に照らした精査も不十分であり、なかには判例をあえて無視した規定も散見される。さらに、憲法の自由権保障、平等原則、プライバシー権、職業選択の自由保障などに照らしても問題があり、「公の秩序」に違反し無効とされる規定もある。

また、新しい社会情勢に対応を迫られている民間企業の努力を積極的に取り入れる必要があるが、その姿勢が見られない。

### 3.1 労働時間・休日の変更・振替 「労働時間規則」、第3条と第5条、

- \* 「始業・終業時刻の変更」や「休日の振替」が、具体的限定なく「業務上の必要（都合）」だけで認められている。
- \* 労働基準法は、労働者の日常設計労働者の生活労働者である職員が予測できる程度に、具体的に労働時間の変更自由・休日の振替事由を規定しなければ、労働時間特定の要請に反し、違法・無効の規定となる。この条文により労働基準法の脱法的運用が可能であり、厳格な歯止めが必要である。

### 3.2 1箇月単位の変形労働時間制

- \* そもそも「1箇月単位の変形労働制」は、1箇月の間で業務の繁閑がある場合に、それに応じた労働時間の配分を行うことを可能とするものである。しかし、病院の看護師や附属学校園教員などは、1ヶ月単位で業務の繁閑があるわけではない。
- \* もし変形労働時間制を、時間外・休日労働による割増賃金の上昇を抑える目的で用いるのであれば、それは脱法行為である。
- \* 仮に導入するにしても、職場実態に適合するかどうかの検証、適用職員の理解と納得の観点からは、労使協定の締結手続によるべきである。1箇月単位の変形労働時間制のばあいは、就業規則に明記すれば可能であるが、そのような方法による一方的導入は、制度構築および良好な労使関係構築の観点からも好ましくない。平成10年(1998

年)労働基準法改正の趣旨を踏まえるべきである。

- \* 具体的には、労使協定で有効期間の定めをおき、常に検証をはかるべきである。

### 3.3 裁量労働制 労働時間規則 第8条

- \* 裁量労働制については、「教員の働き方にあっている」という茫漠としたイメージで導入が語られているが、より厳密な分析が必要である。
- \* そもそも「教員の働き方」は、労働時間制度の設計のみで解決できる問題ではない。教員の職務特性と責務、研修制度、兼業、施設利用など多岐にわたり、その各々について総合的に確認されなければ解決しない問題である。
- \* 労働時間の制度設計においては、労働基準法の用意する労働時間制度カタログのいずれかを必ず選択しなければならないものではない。裁量労働制が過労死・過労自殺の温床として社会的にも国会審議でも批判を浴びているもとの、広島大学としてあえて選択する理由は何か、慎重な検討が必要である。
- \* 裁量労働制においても、労働時間管理は健康管理・福祉増進の面から必要とされ、かつ、より厳格化する方向にある。
- \* したがって、裁量労働制度の共通理解も「教員の働き方」の分析もないまま、裁量労働制を導入することはあまりに拙速である。
- \* 仮に導入する場合でも、「みなし労働時間」(それ以上働いても残業手当は一切出ないので、8時間以上にしないと意味がない)などの労使協定事項の設定を厳密に行う必要がある。

### 3.4 解雇・降任・整理解雇 職員就業規則第22条23条

- \* 第22条の「降任させることができる」は「降任させることがある」に、第23条の「解雇することができる」は「解雇することができる」にそれぞれ修正すべきである。
- \* 第23条の記述では、第1項各号に該当するだけでも解雇できることになる。このことだけで解雇することは許されるものではない。
- \* 第23条第1項5号は整理解雇であり、解釈によって解雇権の乱用につながるのを削除すべきである。整理解雇は、下記の4要件を満たす場合でなければ出来ないことを就業規則で明記すべきである。(1)人員整理の必要性の存在。(2)解雇回避の努力義務の履行。(3)被解雇者選定の客観性合理性。(4)手続きの妥当性。すでに、就業規則にそれを明記している大学がある。

### 3.5 任期制

- \* 任期制を評価制度として制度設計し、運用することはできない。なぜならば、任期制の本質は、期間を終えたら評価とは無関係に雇用が終了する点にある。仮に、任期中の業績が悪い教員を、「再任拒否」という形で解雇したいために任期制を導入するのであれば、解雇権の行使を制限した労働基準法第18条(2)の脱法である。
- \* 将来任期制を就業規則で導入しても、労働条件の重要な変更にあたるので、個別合意が必要になる。また、合意に応じない教員に対する不利益取り扱いの禁止を、就業規則でうたうべきである。すなわち合意が必要だということは、契約自由の原則により個人が拒否する事由を持つため、不利益取り扱いを禁止する必要がある。また、現在任期制に同意している教員に対して、来年4月1日付で新たに合意を取り付ける必要があるが、その時点で合意に応じない教員に対しても、同じ扱いをする必要がある。

- \* 任期制の目的が、教員のエンカレッジや極端に成績の悪い者を排除することであれば、任期制の導入にともなって、使用者側に労働者に対する教育・指導義務や適正配置義務などが発生すると解される(公正評価義務論)。

### 3.6 非常勤職員・契約職員

- \* 本学の非常勤職員の多数は、常勤と同様の就業実態にあるにもかかわらず、賃金に大きな格差を設けられており、公正処遇の理念に照らして違法とされる余地がある（丸子警報器事件参照）。
- \* また、契約社員等に退職金を出さない等の措置も問題である。
- \* 契約職員の契約期間は「原則として1事業年度を超えない」となっているが、例外を明記すべきである（例えば、ロースクール専任教員となる弁護士は3年など）。

### 3.7 内部告発者の保護 遵守義務関連

- \* すでに本学において、職場の上下関係などに抑制された異常なサービス残業実態など、組織のコンプライアンスにかかわる問題や、上司による職場規律違反と市民的モラルの欠如などが摘発されず、放置されている現状がある。
- \* そのような実態を告発する報告者のほとんどが、個人への「制裁」を恐れるあまり、教職員組合などに「慎重な対応」を望むものとなっている。
- \* 広島大学の健全な維持・発展のために、内部告発者の保護規定を設けるべきである。

### 3.8 職員任免規則 第9条・第26条

- \* 第9条は、出向の要件をめぐる判例傾向に反している。判例を考慮して規定（修正）すべきである。
- \* 第26条第2項は、労働者の医師選択の自由との関係で問題である。

### 3.9 均等待遇の原則

- \* 以下の規定を「均等待遇の原則」として盛り込むべきである。
- \* 「職員は、人種、思想、宗教、政治的信条、門地、性別または社会的身分等を理由として、労働条件について差別的取扱いを受けることはない。」

## 4. 労働基準法の最低基準性、現行労働条件の維持

労働基準法（第1条第2項）は、上記「労働条件対等決定の理念」に基づきつつ、労働者を保護する観点から、当事者による決定といえども下回ってはならない基準を定めた最低基準の法である。すなわち、労働契約関係では労働基準法を理由にして労働条件を引き下げてはならず、その向上を図るよう努力しなければならないのである。

#### 労働基準法第1条第2項

この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

加えて、これまで広島大学当局は、「法人化は行政改革の一環ではない」とし、現状を変えずに法人化へ移行すると説明してきた。したがって、法的観点から見ても、広島大学当局のこれまでの言明から見ても、法人化にあたって、賃金が1円たりとも引き下げられてはならず、労働時間が1分たりとも延長されることがあってはならない。ところが、以下のような労働条件の改悪が提案されており、速やかに撤回すべきである。

#### 4.1 労働時間の30分延長問題

- \* 休憩時間が45分では、残業の場合残り15分はどのような形で与えるのか疑問である。確実に与えられず労働基準法34条違反となる可能性が高い。
- \* 労働基準法はあくまで最低基準であることから、1時間の休憩を与えるべきであり、具体的には終業時間もこれまで通り17時までとすべきである。

#### 4.2 大学院担当手当のカット

- \* 大学院手当でカットの目的は、夜間および休日診療手当への財源確保にある。しかし、これは、まさに「非公務員型の法人化に伴うコスト」であり、国に措置させるなど別途用意するなどの経営努力を尽くし、経営責任を取る姿勢を示すべきである。
- \* したがって今までどおり、博士課程後期学生(4ないし5名)を指導する教員に対して、調整数3を維持するべきである。
- \* 人事院規則9-6-25(経過措置額)に相当する以下の規定が見当たらない。4月1日以降の手当額に直接影響する以上、脱落させず盛り込むべきである。

#### 人事院規則9-6-25 経過措置額

現行の「俸給の調整額」は、「整基本額×調整数+基準日(14年11月30日)現在の級・号俸に応じた経過措置額」となっている。例えば16年3月現在、教育職(一)5級・調整数3の職員では、平成14年11月30日の時点で23号俸を受けていた職員が受ける俸給の調整額は、「調整基本額16200円×3+経過措置額8059円」=56659円となる。

そして、16年3月まで8059円、17年3月まで5373円、18年3月まで2686円がそれぞれ支給され18年4月から廃止とされることとなっていたものである。今回の(案)は、これを前倒しして16年4月から廃止するものと考えられる。

#### 4.3 年次有給休暇の取得

就業規則案では半日・1日単位の取得となっているが、現行のように時間単位で取得できるように改めるべきである。

#### 4.4 職員の待遇の差別の解消

一般職員と教員との間の待遇格差、とくに定年における差別を是正すべきである。

### 5. 3月2日の回答への反論・意見

#### 5.1 「エンカレッジのための教員任期制」という意見に対して

- \* 「エンカレッジのために任期制を導入する」ということは、「任期制で脅さなければ、エンカレッジできない」ということであり、それはあまりにも教員を信頼していないというべきではないか。
- \* 評価制度と任期制をリンクするのであれば、評価や成果を上げることの前提となる研究費は重要な労働条件にほかならず、研究費の配分基準についても就業規則に明記すべきである。
- \* 任期制を導入するなら、同じ就業規則上に任期制における業績評価基準について明示



すべきである。使用者には再任しない権利がある以上、それに対応する義務として、任期制における業績評価基準、再任用が拒否される場合の基準、再任用が拒否された場合の身分確保について具体的に明記すべきである。

#### 5.2 使用者の義務について

- \* 人事制度WGから「法人役員にも労働者以上に厳しい義務が課される。役員規程を作成中である」との説明があった。しかし、法人役員規則は労使の契約内容を定めるものでない。使用者の義務を就業規則中に書き込むべきである。

#### 5.3 市民的自由の制限について

- \* 人事制度 WG から、第 32 条 6 項は「学長や研究科長が特定政党を支持してはならない趣旨である」との説明がなされた。しかし、この規定は労働者である「職員」に対するものである。学長に対する規制は法人役員規則の問題である。したがって、上にあげた説明は一般の職員に対する規制の理由にならないし、そのような規制の必要性は存在しない。
- \* 第 32 条(7)号(教育上の地位利用の選挙運動)について、人事制度 WG の説明は「学校教育法（実際には公選法）にある規定で当然のこと」というものであった。しかし、すでに刑事罰をもって抑止されている事項を、就業規則に盛り込む必要はない。
- \* 第 32 条(8)号(文書配布の制限)について、人事制度 WG は「最高裁もこのような規定自体を無効とはしていない」とし「表現活動が制限されすぎないように、場面と方法を限定することも検討する」と述べた。しかし、施設管理の必要については、まず就業規則で職員の権利保障を宣言した上で、必要最小限の制限とその態様を提案すべきである。
- \* 「何かあった際に対応できない」とも述べたが、不測の事態が起こらないよう日常的に職場環境を整えるのは、大学が職員に対して負う義務である。「表現の自由」を含む職員の活動に転嫁するのは不当である。
- \* さらに「学生の立て看板が美観を損ねた過去がある」との言及もあったが、それは職員への義務づけの理由にならない。学生と議論すべきことである。

#### 5.4 休息時間の制限について

- \* 休息時間は、その運用実態を明文化し「休憩時間」とすればよい。
- \* 強い社会的非難をあびている「サービス残業」が、広島大学においても恒常化しているもとで、労働時間の30分延長を強行されたうえ、時間外労働も認めるとなれば、各労働者代表は職員および社会から厳しい批判を浴びることになり、容認できない。

