

意見書

2004年4月1日

国立大学法人大阪外国語大学学長
是永 駿 殿

2004年4月1日付け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

本則について

1. 総則

総則に関してというよりは、就業規則の全体にかかわることとして、次の3点を指摘したい。まず第1に、案文には「勤務」に関する明確な規定がなされていない。この点について使用者側は、「本学の業務は、教育研究およびそれに付随する業務である。これまでもそのような理解で勤務してきたわけであり、就業規則にいちいち記載するまでもない」と説明する。しかし、どのような勤務が課されているかは、その遂行に対する評価や懲戒、解雇と直結した重要な問題である。したがって、教員と職員のそれぞれについて、勤務とは何かを具体的に規定することが必要である。

第2に、案文の随所において、「任免」、「昇任」、「降任」のように国家公務員法で使用されている用語が散見される。国立大学法人への移行にともない、われわれは国家公務員法の下から労働基準法の支配下に置かれることになるのだから、このような用語法は就業規則になじまない。そもそも、就業規則とは、労働者の権利を保護するために使用者側が書くものであり、労働者にとって理解の容易な文言で書かれるべきものである。つまり、労働者が労基法関係の書物を開いたときに、そこで使われている用語が採用されるべきである。したがって、上記のごとき「公務員用語」は、「採用」と、「退職」、「解雇」、「昇格」、「降格」に改めるべきである。

第3に、案文が極めて抽象的かつ一般的であり、運用に際して使用者の裁量にゆだねられる部分が多い。また、使用者の義務が不明確であるにもかかわらず、労働者の義務が強調され、その反面権利の明確な規定がなされていない。この点に関しては、以下の各論において具体的に指摘したい。

2. 第2章「任免」について

(1) 採用

職員就業規則案の第7条(採用)は、「職員の採用は、競争試験または選考によるものとする」と定めているが、具体的な手順が規定されていないために、どのような場で、誰によって決定されるのかが不明である。使用者側の説明によれば、「教員の採用は、大阪外国語大学教官選考基準」、「事務職員は、統一試験の要項」に基づいて採用が行なわれているとのことであるが、これらの規定は労働者一般に周知されているわけでもないので、就業規則の案文にこれらの準拠される規定の所在が明記されるべきである。

第12条(提出書類)では、職員は採用に際して、誓約書、履歴書、最終学歴の卒業証明書、資格に関する証明書、住民票記載事項の証明書、健康診断書、その他大学が必要と認める書類の提出が義務づけられている。このうち、誓約書は労基法第16条の規定に反する疑いが残るため、認めることができない。住民票記載事項証明は、「本籍地」の表示がないものも可とされるべきである。雇入れ時の健康診断は、事業者が行なう義務であり、労働者が健康診断書を提出する必要はない(安全衛生規則第43条)。

(2) 評価

職員就業規則案の第14条(勤務評定)は、「職員の勤務成績について、評定を実施する」と定めている。勤務成績の評価にもとづいて労働条件の変更が行なわれるとすれば、それは交渉事項であり、労働者に不利益が生じる場合にはこれを使用者側が一方的に決定することができない(最高裁判例等)。ところが、中期目標計画では具体的な組織業務などが書かれているにもかかわらず、使用者側は勤務評定について詳細を明らかにしていない。使用者側は、「事務系職員の勤務評定は、現在も行なわれており、同じ要領で行なう。教員については、評価システムを時間をかけてこれから検討する」と説明するが、だとすれば、現行の「要領」どおり行うことを就業規則に記載し、その中身を直ちに公表すべきである。

(3) 「昇任」および「降任」

職員就業規則案第15条(昇任)は、「職員の昇任は選考による。2 前号の選考は、その職員の勤務成績およびその他の能力の評定に基づいて行う」と定めている。この抽象的で一般的な規定では、運用に際して使用者側の裁量に委ねられる余地が大きい。なお、事務系職員からは幹部への登用の道が閉ざされているという現状がある。人事の公明正大さを保障するためには、昇格や降格がどのような場で審議され、誰によって決定されるのか、および不服が生じた際にはどのようにすれば申し立てができるのかに関する基準が定められるべきである。さらに、事務系職員から幹部に登用する制度がつくられるべきである。使用者側は、「不服申立は、不利益取扱に関する規定で定めている」、「現在も登用制度はある」と回答するが、就業規則案のなかにこのような規定、制度の所在を明記すべきである。

(4) 異動

職員就業規則案第 17 条(異動の定義)は、異動の具体的内容として配置換、兼務、在籍出向、転籍出向を挙げ、それぞれの用語を定義している。在籍出向や転籍出向に際しては、使用者が変われば、指揮命令を行なう者、賃金の支払い義務者も変わることになる。したがって厳格な要件が必要である。退職手当とも関わるので、明確な規定(労働条件の基本事項など)がなければ、労働法上有効とはされない。在籍出向の場合は出向期間終了後の復職を、転籍出向には均等待遇を、保障する必要がある。使用者側は、前者に関して、「在籍出向規程の第 9 条で定めている」と回答するが、就業規則のなかにこの規定への準拠を明記する方が労働者にはわかりやすい。

異動と関連して、人材育成計画の必要性を指摘したい。民間企業では、会社に貢献する人材を育てるために、育成計画を作成している。労働者自身がどのようなキャリアを積み、どのような専門人になることを希望しているかを踏まえて計画を作成し、上司はこの計画と労働契約や実際に受けた研修をもとに配置転換を行なっている。大阪外大の事務は、29 の学部をもつ総合大学に匹敵するほど複雑で、学生数に対して職員数は少なく、阪大の 10 年分を 1 年でこなすほどの仕事量があると言われている。配置転換により、1 つの課の仕事を一通りこなし、いつでも応援ができるように人材育成することで、協働の優位性が発揮され、個人の負担は軽くなる。要するに、配置転換は近視眼的に行なわれるべきではなく、人材を育てる目的で行なわれるべきである(結果的にはそれが業務の合理化にも結びつく)。この点に関して、使用者側は「現在、人材育成計画はないが、人材を育てる目的で配置換を行っている」と回答している。だとすれば、その旨を就業規則にも明記すべきである。また、後者に関しては、「転籍出向には、本人の同意を求めている」と回答しているが、本人の同意を求める手続きも就業規則に明記すべきである。

職員就業規則案第 18 条(配置換・兼務・在籍出向)は、第 1 号で職員がこれらの措置を命ぜられることがあるとした上で、第 2 号で「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」と定めている。就業規則では教員と職員を総称しているの、以上の規定によれば、教員から職員へ(あるいはその逆)の配置転換の可能性が認められることになる。だが、判例によれば、職種を特定して採用したものは、本人の同意なくして異職種に転属させることができない(名古屋地裁昭和 45・4・6)。出向に関して、学説判例は一致して、民法第 625 条第 1 号を根拠に、労働者の同意が必要であると解している。第 2 号はこの同意要件を無視している。岡山大学の就業規則案では、「正当な理由がない限り拒むことができない」という規定が、「当該職員の意向および家庭の事情に配慮するとともに職種間の異動または出向にあっては、本人の同意を要するものとする」と改められた(岡山大学職員組合「組合だより」第 66 号)。以上により、これらの異動に際しては、「本人の同意を必要とする」旨を就業規則に明記すべきである。

(5) 休職

職員就業規則案第 22 条(休職)は、学長が職員の休職を命じる際の要件(私傷病、刑事事件に関する起訴)を規定している。刑事事件での休職処分は、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ことの防止という 3 要件のうち、少なくとも一つが存在することが必要である(東京地裁 61.9.29)、とされる。この場合、従業員の職務内容ならびに起訴の対象となった事件の性格等から総合的に判断して、企業の正常な運営を阻害することが客観的に明らかであることが必要であり、労務提供の支障も、身柄拘束されている場合はともかく、有給休暇等でもやりくりしうる出廷予定日数の場合には該当しないというべきである。刑事起訴休職は、規定としては認められるが、その運用は厳格に行なわれるべきである。

なお、休職中の権利義務は、有給、無給の区別、身分、の 2 点について明示的に規定すべきである。

(6) 退職および解雇

職員就業規則案第 30 条(自己都合による退職手続き)は、第 1 号で自己都合による退職が認められる要件を、「退職を予定する日の 30 日前までに、学長に文書をもって願い出なければならない」と定めている。しかし、自己都合退職は、退職の自由に関わるために、「退職を希望する場合は遅くとも 1 ヶ月前、役付者は 6 ヶ月以前に退職願を提出し、会社の許可を得なければならない」とした規定は無効と判断されている(東京地裁 51.10.29)。民法第 627 条の予告期間を使用者のために延長することはできず、会社の許可を有するとの定めも効力を有しない。1 号は、「文書をもって願い出なければならない」ではなく、「文書をもって届け出なければならない」とすべきである。これに対して、「期間を定めず届出のみでは、業務上支障が生じるおそれがある。」「だから、願い出ると書いた方がいいと考える」という回答であった。「願い出る」という言葉により、退職しにくい心理状況を作るのはいかかなものか。私たちは退職の自由という権利を明確にするため、「願い出」るのではなく、「届出る」ことによって退職するという文章を求めている。

(7) 定年

職員就業規則案第 31 条(定年)は、第 1 号で教員の定員を満 65 歳、その他の職員を満 60 歳と定めている。教員と職員の定年年齢を区別する合理的な理由は定かでない。さらに超高齢化社会を迎えて定年延長が時代の流れであり、65 歳定年の義務化、もしくは本人の意思を踏まえた選択定年制が望ましい。

(8) 整理解雇

職員就業規則案第 35 条(解雇)は、第 8 号で「業務の簡素化、事業の縮小、職務の改廃、その他やむをえない業務上の都合により剰員を生じ他の適当な配置個所がない等解雇する

必要があると学長が認める場合」を解雇の一要件と定めている。資本主義的な競争原理のなかで個別の法人の経営状況に浮沈が生じ、経営の悪化によっていわゆる「整理解雇」が生じる可能性をわれわれは否定するわけではない。しかし、公務員試験を受けて公務員となった本学の職員が、国立大学法人法の制定によって一方的に身分を剥奪された経緯に鑑みるならば、職員の雇用確保に関する使用者側の責任は重大である。2003年度まで公務員として雇用された者については、整理解雇の際に執行部が次の雇用先を責任をもって確保することを就業規則に明記すべきである。さらに、「整理解雇の4要件」に当たる、人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定基準の合理化、労使協業の履行、をも明記すべきである。たとえば、岡山大学の就業規則では、改定に際して次のような一文が付加された。「なお、この場合であっても、次の各号に掲げる条件を満たす必要がある。一 解雇を回避する努力義務を履行すること。二 被解雇者の選定が、客観的で合理的な基準によりなされること。三 被解雇者に対して事前に説明し、納得を得るように誠実に協議を行なうこと」。

3. 第3章「給与」について

職員就業規則案第40条(給与)は、「職員の給与に関しては、別に定める」としているが、別規定に委任しても、その規定には基本的にどのような項目があるのかを明記する方が労働者にはわかりやすい。

4. 第4章「服務」について

職員就業規則案第41条と第42条で、「誠実義務」と「職務専念義務」を定めているが、法人化にともないわれわれは公務員ではなくなるので、職務専念義務を定める必要はない。

5. 勤務時間、休日、休暇および休業

(1) 勤務時間

大学案の勤務時間8時間は、現行の終業時間を17時から17時20分、20分間遅くする。本学では夜間主の授業が行われているため、その終業時間は21時から21時20分に延長される。これは労働者にとって非常に深刻な不利益となる。私たちは、完全に仕事から離れて休憩をとれる環境があれば、休憩時間は45分でもかまわない。そうすると拘束時間は15分延長したことになり、さらに15分の延長をカットし、7時間45分の勤務時間として、17時(21時)を終業時間とすべきである。

(2) シフト制

シフト交代のスケジュール表を作り、その存在を就業規則上に明記すべきである。

(3) 休憩時間

これまでも学生や教員に対応する職場では、休憩時間を完全にとることができていない。これは、私たち労働者の健康にかかわる問題で、使用者にも訴えているにもかかわらず、改善の姿勢が見られない。

(4) 裁量労働制について

労使協定を締結するための協議が終わらず、協定書ができていない。

大阪外大は大学院大学ではないので、週 20 時間の研究時間が保障されるシステムがない。どのように保障するのか？明らかにするよう回答を求めたが、明瞭な回答がない。

(5) 時間外労働について

労使協定を締結するための協議が終わらず、協定書ができていない。

2002 年度の超過勤務は、組合の調べでも、一人あたり総務課 571 時間、会計課 470 時間、施設課 231 時間、教務課 379 時間、学生課 280 時間、入試課 460 時間、留学生課 348 時間、図書館 237 時間一人平均 365 時間。超過勤務手当への支給率は約 65%。約 35%が賃金不払労働である。学長は、この現実を深刻に受け止め、賃金不払労働の撲滅の姿勢と方策を明らかにすべきである。そのためにも、勤務時間の管理を責任をもって行うべきである。

(6) 勤務時間の管理

職員就業規則案第 55 条は、「職員は始業時刻までに出勤し、直ちに出勤簿に押印又は署名を行うものとする」と定める。事務職員のサービス残業をなくすためには、出退勤時刻を客観的に記録する方法を検討し、実施することが必要である。それは使用者の義務である。現行どおりの出勤簿方式では労働時間を客観的に記録することができない。タイムカード方式など、個々の職場の実態に見合った記録の仕組みを導入することを検討すること。

(7) 週休日の振替について

これまで入試業務など休日出勤が多い者は、週休日の振り替えを行ってきたが、実際には休みをとれていない。私たちは、週休日の振替だけでなく、手当支給を選択できるようにすることを要求した。これに対して、使用者側は、「週休日の振替が行えるようにする」と言ったが、現状では考えられない。

(8) 産前休暇について

国家公務員法の下では産前 6 週の休暇が与えられていたもので、この就業規則案ではそれを維持したことになっている。私たちは、女性の教職員の多い大阪外大で、女性にとって働きやすい労働条件を求めている。したがって、産前 8 週の休暇を要求した。それに対して、明確な回答がない。

(9) 忌引きについて

父母と子どもは一等親である。なぜ、父母の場合 7 日間で、子どもの場合 5 日間と少ないのか？理由を求めたが、明瞭な回答がない。

6 . 第 6 章「研修」について

職員就業規則案第 74 条(研修)は、第 1 号で「職員は、業務上必要がある場合には、研修を命ぜられることがある」と定め、第 2 号で教員に限定して「勤務場所を離れて研修を行うことができる」としている。主体的に研修を受ける権利は、事務系職員や事務補佐員にも、仕事の必要から見て認められるべきであるが、使用者側は、その必要を認めながらも、「大学の費用で行う以上、個人選択等は慎重に検討する必要がある」と回答している。費用上の制約は教員の研修費にも及ぶのであるから、一方の権利を認めて他方を否認する理由にはならない。

7 . 第 7 章「賞罰」について

職員就業規則案第 77 条(懲戒)に関して、私たちは、制裁処分を行う前に、処分程度が妥当かどうか事前に労働組合との協議を行うことを求めた。回答は、「考えてない」ということであった。調査結果の正当性、処分の相当性について、労働者の参加なしに、使用者の処分の妥当性をどのように立証できるのか明確にすべきである。

8 . 第 8 章「安全衛生」について

(1) 労働安全衛生法は、職場での労働者を災害から守り、健康を確保することを目的とし、事業者の責任として、労働災害防止計画、安全衛生管理体制、労働者の危険または健康障害防止措置、機械等および有害物に関する規制などを義務づけている。したがって、職員就業規則案第 80 条と第 81 条の順序を逆にすべきである。つまり、使用者が労働者に対して危険防止(安全管理)と健康保持増進等(衛生管理)の措置をとる義務がある。それに教職員が協力しなければならない、というように私たちは考えている。

(2) 職員就業規則案第 83 条と 84 条の順序を逆にすべきである。安全衛生教育・訓練で教わった遵守事項を守り、そして訓練に基づいて非常災害時の措置に備えるという順番付けになるからである。

(3) 職員就業規則案第 83 条の「緊急の措置をとるとともに直ちに関係者に連絡し」とあるが、非常災害時には消防等の関係機関および所属長にまず連絡し、より適切な措置の指示等を受けつつ対処するのが一般的である。

(4) 職員就業規則案第 84 条(非常災害時の措置)について

大学案には、「危険防止等のための諸施設を勝手に動かさないこと、また許可なく当該地域に立ち入らないこと」とあるが、危険防止等の施設は通常施錠され、立ち入り禁止等の表示がされている。就業規則上では、それらの設備の取り扱いに熟知し、非常災害時に備えておくことに力点をおくべきである。

9. 第9章「旅費」について

委任規定が設けられているが、旅費規程はいつ公開されるのか明確にすべきである。

10. 第10章「福利・公正」について

(1) 本人の望む姓名の使用について項目を立てること

説明会において松田委員長は、これまで使用を認めてきた旧姓や通称などについて、公文書以外なら使用ができると明言した。それを就業規則に項目を立てて明記すること。本人が望む姓名は、公文書等においても使用を認めること。この2点を要求した。これに対する回答は、「現在でも内規に記載されている。」と答えたが、私たちは内規に記載されていることを初めて知った。なぜ、就業規則に記載しないのか？就業規則に記載した方が労働者にとってはわかりやすい。内規でよしとする場合も、内規に記載されていることを就業規則上明確にすること。

(2) 妊娠障害休暇について項目を立てること

説明会において松田委員長は妊娠障害を病気休暇とするといい、妊娠障害休暇としてカテゴリー化することを否定した。妊娠障害の1つ、流産にはいくつかの段階があり、絶対安静ですぐ診断書をもらえる場合、もう排泄した方がいいので普通にしてくださいと言われる場合（普通にしていられないほど大量の出血と精神的苦痛を伴うが、胎児を排泄するための出血なので病気ではないという医師の判断）がある。すぐに診断書が出ない場合、病気休暇をとることができない。生理の場合は、診断書がなくても生理休暇がカテゴリー化されているので、病気休暇の1つとしてとることができる。妊娠障害休暇をカテゴリー化して、生理休暇、産前・産後の休暇とともに有給の病気休暇とすることを要求した。

これに対して、使用者側の回答は、「診断書がなくても、病気休暇をとれる」ということであった。それならば、その一文を就業規則に書かなければ、労働者にはわからない。

(3) 計画年次休暇について検討すること

私たちの大学には、授業が休みとなる長期の休業が夏期、春期、冬期にある。私たちは、リフレッシュのためにも、年次休暇を計画的にとれるように保障することを要求した。

別則について

11. 外国人招へい教員に関する規程について

大阪外国語大学の学則は、外国人教員の仕事を教育と規定している。この規定により、「主として研究に従事する」という裁量労働制の適用要件を満たさないことになる。この点に関連して、規定の第8条は、「外国人招へい教員の授業担当時間は、大阪外国語大学の定める教育課程にしたがい、週12コマとする」と定めているが、これに会議への参加の時間などを加えれば、20時間以上の研究時間を保障することは非常に困難である。使用者側の回答によれば、「講義を担当する者は、教育と同時に研究も行っている」というものであるが、この説明は授業時間と研究時間を区別する常勤教員の研究時間の計算と整合性を欠く。また、研究を行うかどうかは本人の意思によるのであり、担当する授業科目によって区別するのは妥当性を欠く。外国人招へい教員に裁量労働制を適用するのであれば、1週間あたりの研究時間が20時間以上となることを保障する必要がある。また、学則の規定との整合性を明らかにするべきである。

説明会において、日本人教職員には家族全員の赴任手当が支給されるが、招へい外国人教師には家族一名分だけしか認めていない。これは、国籍により労働者の待遇を差別することにならないか。再三回答を求めたが、お金がないという回答しかない。人件費を含むすべての予算を公開し、納得のいく説明を求めたが、回答はないままである。

12．職員の不利益取扱に関する規程について

審議機関の条文ををこれから労使で協議して作成するということであるが、いつ公開されるのか明確にすべきである。

13．兼業規程について

教員の非常勤講師の場合、裁量労働制の導入によって時間外の兼業となる場合は、給与を減額するという規定はあてはまらないことを明記すべきである。

14．非常勤職員の就業規則について

(1) 非常勤職員就業規則案は第8条(雇用期間)の第2号で雇用期間を「一事業年度内」と定め、第3号で事務補佐員等の雇用期間の更新を「3年を超えないもの」と限定している。同じく単年度更新でありながら、非常勤講師についてはこのような限定はなく、事務補佐員等にものみ限定をつける理由は定かではない。使用者側はこの点に関して、「非常勤講師を3年制限にすると、教育上支障が生じるおそれがある」と説明しているが、職業経験を積んだ事務補佐員が本学の事務労働において重要な役割を果たしていることは事実であり、その存在を欠くことはまさしく「教育上支障が生じるおそれがある」ことが実情である。事務補佐員の契約更新を3年で区切る合理的な理由がない以上は、3号の規定は削除すべきである。

(2) 非常勤講師の給与について

事務補佐員や非常勤講師には俸給表に順ずるものがあるはずである。それを給与規定に明記していない理由はなぜか？就業規則案には「各人ごとに」と書いているが、基準がない場合は、恣意的な運用の可能性がある。

(3) 年休のリセット

当局は、事務補佐員を3月30日で雇い止めにし、4月1日から雇用する説明をする際、年休のリセットを条件とした。東京外大や東北大学では、これまで雇用してきた事務総員の雇用を継承し、年休のリセットは行わなかった。学長は、「新しい体制になり、新しい雇用だから」と説明したが、東京外大や東北大学も、法人化という新しい体制となる。なぜ、働く士気を下げようような条件をつけて、「新規雇用」しようとするのか？理解できない。

15. 給与規程案の指定職について

指定職とは何か、定義を明記することを要求したが、「そちらで考えるように」と事務局長は答えた。就業規則の作成義務は当局にあるので明らかにしてほしい。

就業規則案の作成手続きについて

16. 非常勤職員の就業規則案の作成が遅れたことにより（案の提示は3月22日）、雇用継承についての説明を3月29日に行ったことにより、非常勤職員に不利益を生じさせた。

17. 過半数代表の選出について、非常勤講師を母数に含むかどうかの当局の判断が遅れたため、非常勤講師を除く労働者過半数代表への追認の手続きを取らざるを得なかった。

労働者過半数代表

(選出の方法 後日追記)