

この「手から手へ」は全教職員へ配布しています。

手から手へ

第 2342 号

TEL 0426-77-0213, FAX 0426-77-0238

Eメール union@apricot.ocn.ne.jp

2005年4月11日

<http://www5.ocn.ne.jp/~union-mu/>

発行：東京都立大学・短期大学教職員組合

法人発足にあたり労働者代表が当局と締結・意見を付した 「覚書」「就業規則に対する意見」「労使協定」集

4月1日からの法人化に当たり、組合は就業規則や労使協定について大学管理本部と交渉するとともに、各事業場（キャンパス）の労働者代表の人たちとも連携して、取り組んできました。

各事業場の労働者代表は法人の就業規則に対する意見を3月31日に提出し、4月1日付の「覚書」、「賃金控除に関する労使協定書」、「賃金等の預金口座振込みに関する労使協定書」に調印しました。

ここに、就業規則に対する意見や覚書、協定を掲載します。（なお、新宿事業場については、特に意見は付さなかった、と聞いています。）

組合がこれまでたびたび指摘してきたように非常に問題の多い就業規則で、労働者代表の意見も多岐にわたっています。

組合の交渉の到達点や今後の課題については、機関紙「手から手へ」3月30日付第2340号・4月1日付第2341号に掲載してあります。

ここに掲載した「覚書」（内容は組合と交わしたものと同一）にもあるとおり、就業規則については、未整備規程・「教員の就業に関する規則（仮称）」・4月1日労基署届出規則の修正等について引続き協議、労使協定のうち、「時間外労働及び休日労働に関する協定」、「専門業務型裁量労働制に関する協定」、「休憩時間の一斉付与の除外に関する協定」についても引続き協議し、4月末までに協定締結を目指す、協定締結までの時間外労働、休憩時間、勤務時間等の取扱いは現行を基本

とし、管理職が必要と認めた超過勤務については、超過勤務手当を支払う、等となっています。

組合は残された課題について労働者代表の人たちと連携して当局と精力的に交渉していくとともに、4月1日の法人発足により新たに発生しているさまざまな問題について、当局と交渉していきます。

気がついた点を是非組合にお寄せください。

意見書

平成17年4月1日

公立大学法人首都大学東京

理事長 高橋 宏 殿

平成17年4月1日付をもって意見を求められた就業規則等の案について、別紙のとおり意見を提出します。

公立大学法人首都大学東京 南大沢キャンパス

過半数代表者 浜津 良輔

(電子データより印刷。他の事業場のものも同じ)

別紙

I 総括的意見

1. 「労使対等」「労働契約による雇用」という原則に外れている

労働基準法第2条は「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」としている。しかしながら、本就業規則および下位諸規則の内容も用語も公務員時代そのままの職員管理意識に貫かれている。教職員に対しては、「しなけ

ればならない」「してはならない」等の事項を列挙し、その一方で任命権者は「命ずることができる」等の無数の「できる」規定により、手続き規則の不備と相まって事実上無制限の決定権を持つ仕組みとなっている。

2．教育研究機関である大学の特性を考慮せず、労働者の民主主義的権利を無視ないし敵視している

大学という職場が大別して教員と職員に別れており、それぞれの勤務形態が異なる特性を持っていることを無視し、ほとんどの規則が「教職員」と一括して扱っている。そのため、自由で創造的な教育研究活動が保障されなければならない教員の就業に関して自主性、自立性が損なわれている。

学校教育法 5 9 条 1 項に規定されている「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」の趣旨が教員集団による自治を意味していることを無視し、学長を上回る権限を持つ理事長が教員の採用から懲戒、解雇に至るまでの絶対的な権限を持つこととなっている。なおこれは、教員については特段の身分保障が必要であるとして、教育公務員特例法が教員である公務員の人事について厳密な手続き規則を定めていることにも真っ向から反する規定といわなければならない。

さらに大学の歴史のよき伝統である教職員の民主主義的権利が、問答無用の禁止規定で否定されようとしている。文書の配布や掲示、また集会がすべて事前許可を要し、理事長単独の判断で禁止できる仕組みとなっている。

この服務規律の条項は労働組合や学内の自主的諸団体の活動に対する制限、抑圧につながるものでとうてい容認しがたい条項である。

3．地方独立行政法人法の趣旨に反する不利益変更となっている

この法人化の根拠である地方独立行政法人法は、公立大学教職員の自動継承を規定しているにもかかわらず、本就業規則は法人化を境に多くの勤務労働条件の変更を行おうとしている。あからさまな記述を避けているが、教員の雇用形態を「任期の定めのある雇用」を基本にし、全く同じ職務を行うにもかかわらず、現行の「期限の定めのない」教員を「旧制度教員」と呼び、昇任機会、昇給機会で不利な扱いを行おうとしている。

これは、地方独立行政法人法第 5 7 条「一般地方独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない」に、明白に反する。

4．準備不足かつ協議不十分な杜撰な内容である

就業、労働条件における重要事項である「解雇」、「懲戒」、「評価」、「異動」など手続き規則が本則には明示されず、別規定になっている。しかも、単に別規定があ

ることを示すのみで、その基本的内容、原則が示されていないのは重大な欠点である。また最終版であるにもかかわらず、判断不可能な個所や文言の間違いが依然として認められる。

とくに重要なことは、必須記載事項である「昇給」に関する規則あるいは条項がない点である。

これらは、本年3月23日に至るまで提示を行わず、労働者側との十分な議論をせず、都条例などを引き写して多少の語句を入れ替える、といった杜撰な作成態度の反映である。

II 公立大学法人首都大学東京教職員就業規則本則についての意見

1. 第5条（試用期間）

第1項に、「あらたに採用したものについては、採用の日から6月を試用期間とする」とし、第2項では「6月の範囲で期間を定め延長することができる」とするなど、試用期間についての定めがあいまいである。教員について6月の試用期間は実情にあわない。ましてや、教員の試用期間を「6月の範囲で期間を定め延長することができる」とするのはなじまないのが削除すべきである。同様に第4項も削除すべきである。

2. 第8条（任期）

平成17年法人規則第15号公立大学首都大学東京教職員の任命に関する規則の附則10および11には、任期に関する契約に係る規定があるにもかかわらず、就業規則第8条第1項にその旨の記載がない。就業規則に記載し、同規則を届けるべきである。

第2項 「職員の任期」は、「任期の定めのある職員」とするべきである。

3. 第10条（昇任）

昇任のための総合的な評価とはいかなる組織がどのように行うのか明示すべきである。また教員については、手続き規定を明示すべきである。

4. 第11条（降任）

教員はその意に反して降任されることはない」と明記すべきである。「勤務成績が不良」とはどのような勤務状態をいうのか。いかなる組織で評価するのかなどの手続き規定を明示すべきである。

5. 第12条（異動）

教員はその専門性から、本人の同意がなければ配置換を命じられることはない」と明記すべきである。「業務の都合」について明確に定義し、職務内容が教員と職員では異なるので、それぞれを別に定めるべきである。第2項は削除

すべきである。

6. 第17条（復職）

第3項、「休職前の職務と異なる職務に就かせることがある」とあるが、教員の場合は異なる職務に就くときの条件を明示すべきである。教員の専門性を考慮して、本人の同意の下に行うと明記すべきである。

7. 第19条（休職期間の例外）

任期の定めのある準教授または研究員の海外留学（調査・研究のための休職または学術休職）の期間は、雇用契約の残された期間（雇用契約の更新なしの場合）によって決まってしまう。これは実状を踏まえていないので海外留学の期間満了まで雇用契約を延長すべきである。

8. 第25条（解雇）

身分保障がより求められる教員についてより厳しい定めとなっている。なお、解雇（および、降任、懲戒、採用、再任）の審査に関しては公立大学法人首都大学東京人事委員会規則（平成17年法人規則7号）に記載がある。就業規則にその旨を記載し、公立大学法人首都大学東京人事委員会規則（平成17年法人規則7号）を届け出るべきである。

第1項

（1）「勤務成績が不良なとき」とは、誰がどのようにして評定するのか具体的に示すべきである。

（4）「業務上又は経営上やむを得ないとき」が解雇理由とされれば、経営側（理事長）の意向で解雇できる口実を与えることになるので削除すべきである。あるいは、より具体的な理由をあげて、限定的にするべきである

第2項

（3）「暴力で破壊することを主張する政党その他の団体」であることを誰がどのようにして認定するのか具体的に示すべきである。とりわけ教員の思想・信条の自由を抑圧するものであり、削除すべきである。

9. 第36条（教職員の倫理等）

第2項に「内部機関に通報したことによって、いかなる不利益も受けない」とあるが、公益通報者保護法による「公益通報」（いわゆる内部告発）による不利益も受けないことを、明記すべきである。また第33条（守秘義務）との関係が不明確なので、冒頭に「第33条の規定にかかわらず」と入れるべきである。

10. 第40条（文書の配布，集会等）

「大学の自治」、「学問の自由」、「表現の自由」は最大限尊重されなければならない。第1項、第2項ともに削除すべきである。

11. 第45条（研修）

教員の特性への配慮がまったくなされていない。教育公務員特例法によれば、第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途、その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

とされている。これを最大限尊重すべきである。例えば、「教育研究の支障とならない範囲において、勤務場所を離れ自らの教育研究に関連する研修を、自らの発意により又は所属長の命により行うことができるものとする」という条項を追加すべきである。また、サバティカル研修などを定めるべきである。

12. 第48条（懲戒）

不服の申し立てや対処手続きが規定されておらず、理事長の裁量に任される可能性があり、使用者の暴走に対する歯止めがない。不服の受付や対処手続きを明記すべきである。

III 公立大学法人首都大学東京教員の任期に関する規則についての意見

1. 第2条別表（一）

任期について「5年以内」などの表現は不適切である。研究組織・職ごとに任期等を明記することが、大学の教員等の任期に関する法律及び関係省令でも求められている。個々に異なるのであれば各職ごとに「年」などと明記すべきである。また、本規則3条に示された休職期間の算入による例外的任期については、例外として別表付則等にその旨記載すべきである。

IV 公立大学法人首都大学東京教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則についての意見

1. 第4条（始業及び終業の時刻）

教職員の始業及び終業の時刻は、それぞれ午前9時、午後5時45分とする、とされている。始業時間が9時となっているが、授業の開始時刻が8時50分であり実態と矛盾している。このままでは、毎日最低10分間のサー

ビス残業を強いるおそれがある。また、第2項では、任命権者は、業務上の必要がある場合には、前項の規定にかかわらず、1日及び1週の勤務時間が所定勤務時間を超えない範囲で、始業及び終業の時刻を別に定めることができる、とされているが、これでは、始業及び終業の時刻を使用者が一方的に変更できることになる。

2. 第7条（休憩時間）

休憩時間について具体的な時間の記載がない。

V 公立大学法人首都大学東京教職員給与規則についての意見

1. 第4条（教員の年俸の決定）

昇給の基準を明示すべきである。

2. 第5条（基本給）

（6）「法人の経営状況及び予算」の項目は、理事長の意向でどのようにでも基本給を変更できることとなるので削除すべきである。

VI 公立大学法人首都大学東京非常勤教職員就業規則について

1. 第2条（適用範囲）

非常勤教員（講師）の場合と事務系などの非常勤職員の場合とでは、大きな勤務実態の相違があり、1つの規則で規定することには、無理があるので、分けるべきである。

2. 第5条（試用期間）

第1項で、「新たに採用したものについては、採用の日から3月を試用期間とする」とし、第2項では「3月の範囲で期間を定め延長することができる」とするなど、試用期間についての定めがあいまいである。非常勤教員（講師）について3月の試用期間は実情にあわない。ましてや、非常勤教員（講師）の試用期間を「3月の範囲で期間を定め延長することができる」とするのはなじまないので第2項を削除すべきである。

3. 第8条（任期）

第1項で「非常勤教員の任期は、1年とする」としているが、いわゆる非常勤講師（非常勤の時間講師）は、授業期間が6月あるいはそれ以下の短期の集中授業等があるので、任期は「1年以内」とすること。

4. 第13条（解雇）

第2項（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」は、個人の思想・信条の自由を侵すおそれがあるので、削除すること。

5. 第28条（文書の配布、集会等）

「大学の自治」、「学問の自由」、「表現の自由」は最大限尊重されなければならない。第1項、第2項ともに削除すべきである。

VII 公立大学法人首都大学旧制度教員給与規則についての意見

1. 第2条（給料）

2. 昇給の基準を明示すべきである。 （以上）

意 見 書

平成17年4月1日

公立大学法人首都大学東京

理事長 高 橋 宏 殿

平成17年4月1日付をもって意見を求められた
就業規則等の案について、別紙のとおり意見を提出し
ます。

日野キャンパス
過半数代表者 湯浅三郎

【本文は南大沢キャンパスと同文】

意見書

平成 17 年 4 月 1 日

公立大学法人首都大学東京

理事長 高橋 宏 殿

平成 17 年 4 月 1 日付をもって意見を求められた就業規則等の案について、別紙のとおり意見を提出します。

荒川キャンパス事業場

過半数代表者 福士 政広

別紙

I 総括的意見

1. 「労使対等」「労働契約による雇用」という原則に外れている

労働基準法第 2 条は「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」としている。しかしながら、本就業規則および下位諸規則の内容も用語も公務員時代そのままの職員管理意識に貫かれている。教職員に対しては、「しなければならない」「してはならない」等の事項を列挙し、その一方で任命権者は「命ずることができる」等の無数の「できる」規定により、手続き規則の不備と相まって事実上無制限の決定権を持つ仕組みとなっている。

2. 教育研究機関である大学の特性を考慮せず、労働者の民主主義的権利を無視ないし敵視している

大学という職場が大別して教員と職員に別れており、それぞれの勤務形態が異なる特性を持っていることを無視し、ほとんどの規則が「教職員」と一括して扱っている。そのため、自由で創造的な教育研究活動が保障されなければならない教員の就業に関して自主性、自立性が損なわれている。

学校教育法 59 条 1 項に規定されている「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」の趣旨が教員集団による自治を意味していることを無視し、学長を上回る権限を持つ理事長が教員の採用から懲戒、解雇に至るまでの絶対的な権限を持つこととなっている。なおこれは、教員については特段の身分保障が必要であるとして、教育公務員特例法が教員である公務員の人事について厳密な手続き規則を定めていることにも真っ向から反する規定といわなければならない。

さらに大学の歴史のよき伝統である教職員の民主主義的権利が、問答無用の禁止規定で否定されようとしている。文書の配布や掲示、また集会がすべて事前許可を要し、理事長単独の判断で禁止できる仕組みとなっている。

この服務規律の条項は労働組合や学内の自主的諸団体の活動に対する制限、抑圧につながるものでどうも容認しがたい条項である。

3．地方独立行政法人法の趣旨に反する不利益変更となっている

この法人化の根拠である地方独立行政法人法は、公立大学教職員の自動継承を規定しているにもかかわらず、本就業規則は法人化を境に多くの勤務労働条件の変更を行おうとしている。あからさまな記述を避けているが、教員の雇用形態を「任期の定めのある雇用」を基本にし、全く同じ職務を行うにもかかわらず、現行の「期限の定めのない」教員を「旧制度教員」と呼び、昇任機会、昇給機会で不利な扱いを行おうとしている。

これは、地方独立行政法人法第 57 条「一般地方独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない」に、明白に反する。

4．準備不足かつ協議不十分な杜撰な内容である

就業、労働条件における重要事項である「解雇」、「懲戒」、「評価」など手続き規則が本則には明示されず、別規定になっている。しかも、単に別規定があることを示すのみで、その基本的内容、原則が示されていないのは重大な欠点である。

とくに重要なことは、必須記載事項である「昇給」に関する規則あるいは条項がない点である。

これらは、本年 3 月に至るまで提示を行わず、労働者側との十分な議論をせず、都条例などを引き写して多少の語句を入れ替える、といった泥縄的、杜撰な作成態度の反映である。

II 公立大学法人首都大学東京教職員就業規則本則についての意見

13. 第5条（試用期間）

第1項に、「あらたに採用したものについては、採用の日から6月を試用期間とする」とし、第2項では「6月の範囲で期間を定め延長することができる」とするなど、試用期間についての定めがあいまいである。教員について6月の試用期間は実情にあわない。ましてや、教員の試用期間を「6月の範囲で期間を定め延長することができる」とするのはなじまないの削除すべきである。同様に第4項も削除すべきである。

14. 第8条（任期）

平成17年法人規則第15号の附則10および11には、任期に関する契約に係る規定があるにもかかわらず、就業規則8条1項にその旨の記載がない。就業規則に記載し、公立大学首都大学東京教職員の任命に関する規則を届けるべきである。

第2項 「職員の任期」は、「任期の定めのある職員」とするべきである。

15. 第10条（昇任）

昇任のための総合的な評価とはいかなる組織がどのように行うのか明示すべきである。また教員については、手続き規定を明示するべきである。

16. 第11条（降任）

教員はその意に反して降任されることはないことを明記すべきである。「勤務成績が不良」とはどのような勤務状態をいうのか。いかなる組織で評価するのか明示すべきである。

17. 第12条（異動）

教員はその専門性から、本人の同意がなければ配置換を命じられることはないことを明記すべきである。「業務の都合」について明確に定義し、職務内容が教員と職員では異なるので、それぞれを別に定めるべきである。第2項は削除すべきである。

18. 第17条（復職）

第3項、「休職前の職務と異なる職務に就かせることがある」とあるが、教員の場合は異なる職務に就くときの条件を明示すべきである。教員の専門性を考慮して、本人の同意の下に行うと明記すべきである。

19. 第19条（休職期間の例外）

雇用契約の残された期間（雇用契約の更新なしの場合）によって、海外留学

(調査・研究のための休職または学術休職)の休職期間が決まってしまう。これは実状を踏まえていないので海外留学の期間満了まで雇用契約を延長すべきである。(任期の定めのある教授または研究員)

20. 第25条(解雇)

身分保障がより求められる教員についてより厳しい定めとなっている。なお、解雇(および、降任、懲戒、採用、再任)の審査に関しては公立大学法人首都大学東京人事委員会規則(平成17年法人規則7号)に記載がある。就業規則にその旨を記載し、公立大学法人首都大学東京人事委員会規則(平成17年法人規則7号)を届け出るべきである。

第1項

(1)「勤務成績が不良なとき」とは、誰がどのようにして評定するのか具体的に示すべきである。

(4)「業務上又は経営上やむを得ないとき」が解雇理由とされれば、経営側(理事長)の意向で解雇できる口実を与えることになるので削除すべきである。あるいは、より具体的な理由をあげて、限定的にするべきである

第36条(教職員の倫理等)

第2項に「内部機関に通報したことによって、いかなる不利益も受けない」とあるが、公益通報者保護法による「公益通報」(いわゆる内部告発)による不利益も受けないことを、明記すべきである。また第33条(守秘義務)との関係が不明確なので、冒頭に「第33条の規定にかかわらず」と入れるべきである。

21. 第40条(文書の配布,集会等)

「大学の自治」、「学問の自由」、「表現の自由」は最大限尊重されなければならない。第1項、第2項ともに削除すべきである。

22. 第45条(研修)

教員の特性への配慮がまったくなされていない。教育公務員特例法によれば、第19条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途、その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

とされている。これを最大限尊重すべきである。例えば、「教育研究の支障とならない範囲において、勤務場所を離れ自らの教育研究に関連する研修を、

自らの発意により又は所属長の命により行うことができるものとする」という条項を追加すべきである。また、サバティカル研修などを定めるべきである。

23. 第48条（懲戒）

不服の申し立てや対処手続きが規定されておらず、理事長の裁量に任される可能性があり、使用者の暴走に対する歯止めがない。不服の受付や対処手続きを明記すべきである。

III 公立大学法人首都大学東京教職員給与規則についての意見

1. 第4条（教員の年俸の決定）

昇給の基準を明示すべきである。また、扶養家族の増減などの生活実態に合わせた基準を明示すべきである。

2. 第5条（基本給）

（6）「法人の経営状況及び予算」の項目は、理事長の意向でどのようにでも基本給を変更できることとなるので削除すべきである。

IV 公立大学法人首都大学東京非常勤教職員就業規則について

6. 第2条（適用範囲）

非常勤教員（講師）の場合と事務系などの非常勤職員の場合とでは、大きな勤務実態の相違があり、1つの規則で規定することには、無理があるので、分けるべきである。

7. 第5条（試用期間）

第1項で、「新たに採用したのものについては、採用の日から3月を試用期間とする」とし、第2項では「3月の範囲で期間を定め延長することができる」とするなど、試用期間についての定めがあいまいである。非常勤教員（講師）について3月の試用期間は実情にあわない。ましてや、非常勤教員（講師）の試用期間を「3月の範囲で期間を定め延長することができる」とするのはなじまないので第2項を削除すべきである。

8. 第8条（任期）

第1項で「非常勤教員の任期は、1年とする」としているが、いわゆる非常勤講師（非常勤の時間講師）は、授業期間が6月あるいはそれ以下の短期の集中授業等があるので、任期は「1年以内」とすること。

24. 第28条（文書の配布、集会等）

「大学の自治」、「学問の自由」、「表現の自由」は最大限尊重されなければならない。第1項、第2項ともに削除すべきである。

V 公立大学法人首都大学旧制度教員給与規則についての意見

3. 第2条（給料）

昇給の基準を明示すべきである。

（以上）

意見書

平成17年4月1日

公立大学法人首都大学東京
理事長 高橋 宏 殿

平成17年4月1日付をもって意見を求められた就業規則等の案について、別紙1、2、3のとおり意見を提出します。

昭島事業場
過半数代表者 石川 尚子

別紙1

労働法上の問題点

「就業規則」

「旧制度教員給与規則」

「旧制度」教員の処遇について

「就業規則」第2章人事第4節昇任・降任第10条においては教職員の昇任を業績及び職務遂行能力の総合的な評価により行うという原則を設け、同第5章給与にいう別規則「教職員給与規則」、特にその第2章年俸及び月給第7条業績給においてはそれに見合った給与の考え方が示されている。一方でしかし、「旧制度教員給

与規則」があり、その第3条給料表の一には“旧制度教員の給料は、法人成立の日の前日において(…中略…)定められていた給料の額にもとづき、旧制度教員給料表の級及び号を定め、支給する。”とある。

旧制度教員給与規則には、労基法第9章第89条二昇給に関する事項の記載がない。この「旧制度」教員の処遇については、かつて昇任も昇給もないということが同規則に明記された経緯があり、現規則ではそれが削除されているが、上に引用した文言では依然昇給のないことが定められているに等しい。昇任・昇給の可能性が保証されないことは、とりわけ若手の教員にとって著しい不利益変更であること、また、進んで任期制・年俸制の新制度を選択しないと自動的に「旧制度」を選択した扱いになることから、昇任・昇給については全教職員にその機会があることを明記すべきである。

別紙2

就業規則等への意見

(関連規則全般)

I 総括的意見

1. 「労使対等」「労働契約による雇用」という原則に外れている

労働基準法第2条は「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」としている。しかしながら、本就業規則および下位諸規則の内容も用語も公務員時代そのままの職員管理意識に貫かれている。教職員に対しては、「しなければならない」「してはならない」等の事項を列挙し、その一方で任命権者は「命ずることができる」等の無数の「できる」規定により、手続き規則の不備と相まって事実上無制限の決定権を持つ仕組みとなっている。

2. 教育研究機関である大学の特性を考慮せず、労働者の民主主義的権利を無視ないし敵視している

大学という職場が大別して教員と職員に別れており、それぞれの勤務形態が異なる特性を持っていることを無視し、ほとんどの規則が「教職員」と一括して扱っている。そのため、自由で創造的な教育研究活動が保障されなければならない教員の就業に関して自主性、自立性が損なわれている。

学校教育法59条1項に規定されている「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」の趣旨が教員集団による自治を意味していること

を無視し、学長を上回る権限を持つ理事長が教員の採用から懲戒、解雇に至るまでの絶対的な権限を持つこととなっている。なおこれは、教員については特段の身分保障が必要であるとして、教育公務員特例法が教員である公務員の人事について厳密な手続き規則を定めていることにも真っ向から反する規定といわなければならない。

さらに大学の歴史のよき伝統である教職員の民主主義的権利が、問答無用の禁止規定で否定されようとしている。文書の配布や掲示、また集会がすべて事前許可を要し、理事長単独の判断で禁止できる仕組みとなっている。

この服務規律の条項は労働組合や学内の自主的諸団体の活動に対する制限、抑圧につながるものでどうてい容認しがたい条項である。

3．地方独立行政法人法の趣旨に反する不利益変更となっている

この法人化の根拠である地方独立行政法人法は、公立大学教職員の自動継承を規定しているにもかかわらず、本就業規則は法人化を境に多くの勤務労働条件の変更を行おうとしている。あからさまな記述を避けているが、教員の雇用形態を「任期の定めのある雇用」を基本にし、全く同じ職務を行うにもかかわらず、現行の「期限の定めのない」教員を「旧制度教員」と呼び、昇任機会、昇給機会で不利な扱いを行おうとしている。

これは、地方独立行政法人法第57条「一般地方独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない」に、明白に反する。

4．準備不足かつ協議不十分な杜撰な内容である

就業、労働条件における重要事項である「解雇」、「懲戒」、「評価」、「異動」など手続き規則が本則には明示されず、別規定になっている。しかも、単に別規定があることを示すのみで、その基本的内容、原則が示されていないのは重大な欠点である。また最終版であるにもかかわらず、判断不可能な個所や文言の間違いが依然として認められる。

とくに重要なことは、必須記載事項である「昇給」に関する規則あるいは条項がない点である。

これらは、本年3月23日に至るまで提示を行わず、労働者側との十分な議論をせず、都条例などを引き写して多少の語句を入れ替える、といった杜撰な作成態度の反映である。

II 公立大学法人首都大学東京教職員就業規則本則についての意見

25. 第5条（試用期間）

第1項に、「あらたに採用したものについては、採用の日から6月を試用期間とする」とし、第2項では「6月の範囲で期間を定め延長することができる」とするなど、試用期間についての定めがあいまいである。教員について6月の試用期間は実情にあわない。ましてや、教員の試用期間を「6月の範囲で期間を定め延長することができる」とするのはなじまないので削除すべきである。同様に第4項も削除すべきである。

26. 第8条（任期）

平成17年法人規則第15号公立大学首都大学東京教職員の任命に関する規則の附則10および11には、任期に関する契約に係る規定があるにもかかわらず、就業規則第8条第1項にその旨の記載がない。就業規則に記載し、同規則を届けるべきである。

第2項 「職員の任期」は、「任期の定めのある職員」とするべきである。

27. 第10条（昇任）

昇任のための総合的な評価とはいかなる組織がどのように行うのか明示すべきである。また教員については、手続き規定を明示すべきである。

28. 第11条（降任）

教員はその意に反して降任されることはないと明記すべきである。「勤務成績が不良」とはどのような勤務状態をいうのか。いかなる組織で評価するのかなどの手続き規定を明示すべきである。

29. 第12条（異動）

教員はその専門性から、本人の同意がなければ配置換を命じられることはないと明記すべきである。「業務の都合」について明確に定義し、職務内容が教員と職員では異なるので、それぞれを別に定めるべきである。第2項は削除すべきである。

30. 第17条（復職）

第3項、「休職前の職務と異なる職務に就かせることがある」とあるが、教員の場合は異なる職務に就くときの条件を明示すべきである。教員の専門性を考慮して、本人の同意の下に行うと明記すべきである。

31. 第19条（休職期間の例外）

任期の定めのある準教授または研究員の海外留学（調査・研究のための休職または学術休職）の期間は、雇用契約の残された期間（雇用契約の更新なしの場合）によって決まってしまう。これは実状を踏まえていないので海外

留学の期間満了まで雇用契約を延長すべきである。

32. 第25条（解雇）

身分保障がより求められる教員についてより厳しい定めとなっている。なお、解雇（および、降任、懲戒、採用、再任）の審査に関しては公立大学法人首都大学東京人事委員会規則（平成17年法人規則7号）に記載がある。就業規則にその旨を記載し、公立大学法人首都大学東京人事委員会規則（平成17年法人規則7号）を届け出るべきである。

第1項

（1）「勤務成績が不良なとき」とは、誰がどのようにして評定するのか具体的に示すべきである。

（4）「業務上又は経営上やむを得ないとき」が解雇理由とされれば、経営側（理事長）の意向で解雇できる口実を与えることになるので削除すべきである。あるいは、より具体的な理由をあげて、限定的にするべきである

第2項

（3）「暴力で破壊することを主張する政党その他の団体」であることを誰がどのようにして認定するのか具体的に示すべきである。とりわけ教員の思想・信条の自由を抑圧するものであり、削除すべきである。

33. 第36条（教職員の倫理等）

第2項に「内部機関に通報したことによって、いかなる不利益も受けない」とあるが、公益通報者保護法による「公益通報」（いわゆる内部告発）による不利益も受けないことを、明記すべきである。また第33条（守秘義務）との関係が不明確なので、冒頭に「第33条の規定にかかわらず」と入れるべきである。

34. 第40条（文書の配布，集会等）

「大学の自治」、「学問の自由」、「表現の自由」は最大限尊重されなければならない。第1項、第2項ともに削除すべきである。

35. 第45条（研修）

教員の特性への配慮がまったくなされていない。教育公務員特例法によれば、第21条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途、その他研修に関する計画を樹立し、その実施に努めなければならない。

とされている。これを最大限尊重すべきである。例えば、「教育研究の支障と
ならない範囲において、勤務場所を離れ自らの教育研究に関連する研修を、
自らの発意により又は所属長の命により行うことができるものとする」とい
う条項を追加すべきである。また、サバティカル研修などを定めるべきであ
る。

36. 第48条（懲戒）

不服の申し立てや対処手続きが規定されておらず、理事長の裁量に任される
可能性があり、使用者の暴走に対する歯止めがない。不服の受付や対処手続
きを明記すべきである。

37. 第50条（損害賠償）

同条に“教職員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、前
二条に基づく懲戒処分又は訓告等の有無にかかわらず、損害の全部又は一部
を賠償させることができる。”とある。実験・実習等危険の多い業務に携わる
教員にこの規定を適用することは、必要以上の負担を強いるものである。ま
た懲戒処分・訓告の有無にかかわらずというのは手続き的にも問題がある。
第50条の削除を求める。

III 公立大学法人首都大学東京教員の任期に関する規則についての意見

2. 第2条別表（一）

任期について「5年以内」などの表現は不適切である。研究組織・職ごと
に任期等を明記することが、大学の教員等の任期に関する法律及び関係省令
でも求められている。個々に異なるのであれば各職ごとに「年」などと明
記すべきである。また、本規則3条に示された休職期間の算入による例外的
任期については、例外として別表付則等にその旨記載すべきである。

IV 公立大学法人首都大学東京教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則についての意見

3. 第4条（始業及び終業の時刻）

教職員の始業及び終業の時刻は、それぞれ午前9時、午後5時45分とす
る、とされている。始業時間が9時となっているが、授業の開始時刻が8時
50分であり実態と矛盾している。このままでは、毎日最低10分間のサー
ビス残業を強いるおそれがある。また、第2項では、任命権者は、業務上の
必要がある場合には、前項の規定にかかわらず、1日及び1週 の勤務時間が

所定勤務時間を超えない範囲で、始業及び終業の時刻を別に定めることができる、とされているが、これでは、始業及び終業の時刻を使用者が一方的に変更できることになる。

4. 第7条（休憩時間）

休憩時間について具体的な時間の記載がない。

V 公立大学法人首都大学東京教職員給与規則についての意見

1. 第4条（教員の年俸の決定）

昇給の基準を明示すべきである。

2. 第5条（基本給）

（6）「法人の経営状況及び予算」の項目は、理事長の意向でどのようにでも基本給を変更できることとなるので削除すべきである。

VI 公立大学法人首都大学東京非常勤教職員就業規則について

9. 第2条（適用範囲）

非常勤教員（講師）の場合と事務系などの非常勤職員の場合とでは、大きな勤務実態の相違があり、1つの規則で規定することには、無理があるので、分けるべきである。

10. 第5条（試用期間）

第1項で、「新たに採用したものについては、採用の日から3月を試用期間とする」とし、第2項では「3月の範囲で期間を定め延長することができる」とするなど、試用期間についての定めがあいまいである。非常勤教員（講師）について3月の試用期間は実情にあわない。ましてや、非常勤教員（講師）の試用期間を「3月の範囲で期間を定め延長することができる」とするのはなじまないので第2項を削除すべきである。

11. 第8条（任期）

第1項で「非常勤教員の任期は、1年とする」としているが、いわゆる非常勤講師（非常勤の時間講師）は、授業期間が6月あるいはそれ以下の短期の集中授業等があるので、任期は「1年以内」とすること。

12. 第13条（解雇）

第2項（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」は、個人の思想・信条の自由を侵すおそれがあるので、削除すること。

13. 第28条(文書の配布、集会等)

「大学の自治」、「学問の自由」、「表現の自由」は最大限尊重されなければならない。第1項、第2項ともに削除すべきである。

VII 公立大学法人首都大学東京非常勤教職員勤務時間、休日、休暇等に関する規則について

1. 第16条

年次有給休暇取得の単位を、常勤教職員の年次有給休暇に関する規程の第17条と同様に1時間を単位として与えることができるということ。

別紙3

公立大学法人首都大学東京非常勤教職員就業規則等に対する意見

「非常勤教職員就業規則」

「非常勤教職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規則」

「非常勤教職員給与規則」

「非常勤教職員労働災害補償規則」

はじめに

公立大学の法人化にともない、労働基準法の諸規定にしたがい、就業規則や労使協定を、労働基準監督署に届け出なければならない(労基法第89条)。ただし、労基法では、使用者がこの就業規則を作成する場合の、その作成時期については規定がない。

雇い入れる労働者との間の労働契約、その労働契約締結の際の労働条件明示義務(労働基準法15条1項)および就業規則について、事業場を代表する過半数代表から意見を聴取する義務(労働基準法90条)などのあいだでそれらの手順をめぐって矛盾するような場合も考えられる。

したがって、これらをうまく調整することが必要になる。つまり「最も賢明な方法は、使用者が労働者を雇い入れるに先立って就業規則案を作成し、それを土台にして労働基準法15条1項による労働条件の明示を行ない、雇い入れられた労働者たちの意見を聞いた上で、労働基準法90条の手続きを経た就業規則の作成、届け出を行なうという」ことになろう(中山和久『労働法実務体系16就業規則の作成と運用』)。

以上のことを踏まえて、以下いくつかの問題点について意見を述べる。

1．教職員規則の編成上の問題

第1条の目的において、「非常勤職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項」として、本規則は教員と職員を一括して規定する。しかしながら、教員と職員はその職務のあり方からして、本来分離して規定されるべきである。第一に、法形式上公立大学法人化されたとはいえ、憲法、学校教育法等の規整をとくにうけるのであり職員とは別の規則で編成されるべきである。教授、助教授、講師は「学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」のであり、おのずと事務職員の職務内容とは異なる職責を有するのからである。第二に、規則の内容上、教員と職員とは共通性もあるが、なじまないものを含み、必要なものがかけている。例えば、試用期間（5条）、兼業・兼職（27条）や研修（30条）は非常勤講師にはなじまない。逆に必要な規定として、非常勤講師が担当するクラスの受講生がゼロの場合の措置について、解雇規定とはべつになんらかの保障規定が必要になるはずである（期間を定めた契約の場合など）。

要するに、本来はいわゆるパート労働法の規定にあるように、非常勤講師についての非常勤講師の労働条件や就業にそくした就業規則が定められるべきであるとかんがえられる。

2．過半数代表制

非常勤講師の就業規則は、パート労働法でも規定されているところである。

また、事業所において、いわゆる正規職員とパート職員が混在して就業するような場合には、過半数代表は正規職員、パート職員と分けて選任することがもとめられている。

もともと、過半数代表を選任する義務は、使用者にある。したがって、非常勤講師の過半数代表を事業所ごとに選任し、その代表者の意見を聴取し、届け出をおこなう必要がある。

3．今後の問題

以上の問題は今後、適当な時期に改訂をする必要がある。その際、団体交渉を積極的に活用し、正常な労使関係のもとで、よりよい就業規則を作り上げていく努力が労使双方にもとめられる。

意見書

平成 17 年 4 月 1 日

公立大学法人首都大学東京

理事長 高橋 宏 殿

平成 17 年 4 月 1 日付をもって意見を求められた就業規則等の案について、別紙のとおり意見を提出します。

晴海キャンパス事業場

過半数代表者 鶴田 邦夫

別紙

I 総括的意見

1. 「労使対等」「労働契約による雇用」という原則に外れている

労働基準法第 2 条は「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」としている。しかしながら、本就業規則および下位諸規則の内容も用語も公務員時代そのままの職員管理意識に貫かれている。教職員に対しては、「しなければならない」「してはならない」等の事項を列挙し、その一方で任命権者は「命ずることができる」等の無数の「できる」規定により、手続き規則の不備と相まって事実上無制限の決定権を持つ仕組みとなっている。

2. 教育研究機関である大学の特性を考慮せず、労働者の民主主義的権利を無視ないし敵視している

大学という職場が大別して教員と職員に別れており、それぞれの勤務形態が異なる特性を持っていることを無視し、ほとんどの規則が「教職員」と一括して扱っている。そのため、自由で創造的な教育研究活動が保障されなければならない教員の就業に関して自主性、自立性が損なわれている。

学校教育法 59 条 1 項に規定されている「大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない」の趣旨が教員集団による自治を意味していることを無視し、学長を上回る権限を持つ理事長が教員の採用から懲戒、解雇に至るまでの絶対的な権限を持つこととなっている。なおこれは、教員については特段の身分保障が必要であるとして、教育公務員特例法が教員である公務員の人事について厳密な手続き規則を定めていることにも真っ向から反する規定といわなければならない。

さらに大学の歴史のよき伝統である教職員の民主主義的権利が、問答無用の禁止規定で否定されようとしている。文書の配布や掲示、また集会がすべて事前許可を要し、理事長単独の判断で禁止できる仕組みとなっている。

この服務規律の条項は労働組合や学内の自主的諸団体の活動に対する制限、抑圧につながるものでどうてい容認しがたい条項である。

3．地方独立行政法人法の趣旨に反する不利益変更となっている

この法人化の根拠である地方独立行政法人法は、公立大学教職員の自動継承を規定しているにもかかわらず、本就業規則は法人化を境に多くの勤務労働条件の変更を行おうとしている。あからさまな記述を避けているが、教員の雇用形態を「任期の定めのある雇用」を基本にし、全く同じ職務を行うにもかかわらず、現行の「期限の定めのない」教員を「旧制度教員」と呼び、昇任機会、昇給機会で不利な扱いを行おうとしている。

これは、地方独立行政法人法第 57 条「一般地方独立行政法人の職員の給与は、その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない」に、明白に反する。

4．準備不足かつ協議不十分な杜撰な内容である

就業、労働条件における重要事項である「解雇」、「懲戒」、「評価」など手続き規則が本則には明示されず、別規定になっている。しかも、単に別規定があることを示すのみで、その基本的内容、原則が示されていないのは重大な欠点である。

とくに重要なことは、必須記載事項である「昇給」に関する規則あるいは条項がない点である。

これらは、本年 3 月に至るまで提示を行わず、労働者側との十分な議論をせず、都条例などを引き写して多少の語句を入れ替える、といった泥縄的、杜撰な作成態度の反映である。

II 公立大学法人首都大学東京教職員就業規則本則についての意見

38. 第5条（試用期間）

第1項に、「あらたに採用したものについては、採用の日から6月を試用期間とする」とし、第2項では「6月の範囲で期間を定め延長することができる」とするなど、試用期間についての定めがあいまいである。教員について6月の試用期間は実情にあわない。ましてや、教員の試用期間を「6月の範囲で期間を定め延長することができる」とするのはなじまないのが削除すべきである。同様に第4項も削除すべきである。

39. 第8条（任期）

平成17年法人規則第15号の附則10および11には、任期に関する契約に係る規定があるにもかかわらず、就業規則8条1項にその旨の記載がない。就業規則に記載し、公立大学首都大学東京教職員の任命に関する規則を届けるべきである。

第2項 「職員の任期」は、「任期の定めのある職員」とするべきである。

40. 第10条（昇任）

昇任のための総合的な評価とはいかなる組織がどのように行うのか明示すべきである。また教員については、手続き規定を明示するべきである。

41. 第11条（降任）

教員はその意に反して降任されることはない」と明記すべきである。「勤務成績が不良」とはどのような勤務状態をいうのか。いかなる組織で評価するのか明示すべきである。

42. 第12条（異動）

教員はその専門性から、本人の同意がなければ配置換を命じられることはない」と明記すべきである。「業務の都合」について明確に定義し、職務内容が教員と職員では異なるので、それぞれを別に定めるべきである。第2項は削除すべきである。

43. 第17条（復職）

第3項、「休職前の職務と異なる職務に就かせることがある」とあるが、教員の場合は異なる職務に就くときの条件を明示すべきである。教員の専門性を考慮して、本人の同意の下に行うと明記すべきである。

44. 第19条（休職期間の例外）

雇用契約の残された期間（雇用契約の更新なしの場合）によって、海外留学（調査・研究のための休職または学術休職）の休職期間が決まってしまう。

これは実状を踏まえていないので海外留学の期間満了まで雇用契約を延長すべきである。(任期の定めのある準教授または研究員)

45. 第25条(解雇)

身分保障がより求められる教員についてより厳しい定めとなっている。なお、解雇(および、降任、懲戒、採用、再任)の審査に関しては公立大学法人首都大学東京人事委員会規則(平成17年法人規則7号)に記載がある。就業規則にその旨を記載し、公立大学法人首都大学東京人事委員会規則(平成17年法人規則7号)を届け出るべきである。

第1項

(1)「勤務成績が不良なとき」とは、誰がどのようにして評定するのか具体的に示すべきである。

(4)「業務上又は経営上やむを得ないとき」が解雇理由とされれば、経営側(理事長)の意向で解雇できる口実を与えることになるので削除すべきである。あるいは、より具体的な理由をあげて、限定的にするべきである

第2項

(3)「暴力で破壊することを主張する政党その他の団体」であることを誰がどのようにして認定するのか具体的に示すべきである。とりわけ教員の思想・信条の自由を抑圧するものであり、削除すべきである。

46. 第36条(教職員の倫理等)

第2項に「内部機関に通報したことによって、いかなる不利益も受けない」とあるが、公益通報者保護法による「公益通報」(いわゆる内部告発)による不利益も受けないことを、明記すべきである。また第33条(守秘義務)との関係が不明確なので、冒頭に「第33条の規定にかかわらず」と入れるべきである。

47. 第40条(文書の配布,集会等)

「大学の自治」、「学問の自由」、「表現の自由」は最大限尊重されなければならない。第1項、第2項ともに削除すべきである。

48. 第45条(研修)

教員の特性への配慮がまったくなされていない。教育公務員特例法によれば、第19条 教育公務員は、その職責を遂行するために、絶えず研究と修養に努めなければならない。

2 教育公務員の任命権者は、教育公務員の研修について、それに要する施設、研修を奨励するための方途、その他研修に関する計画を樹立し、その実

施に努めなければならない。

とされている。これを最大限尊重すべきである。例えば、「教育研究の支障とならない範囲において、勤務場所を離れ自らの教育研究に関連する研修を、自らの発意により又は所属長の命により行うことができるものとする」という条項を追加すべきである。また、サバティカル研修などを定めるべきである。

49. 第48条（懲戒）

不服の申し立てや対処手続きが規定されておらず、理事長の裁量に任される可能性があり、使用者の暴走に対する歯止めがない。不服の受付や対処手続きを明記すべきである。

III 公立大学法人首都大学東京教職員の勤務時間，休日，休暇等に関する規則についての意見

5. 第4条（始業及び終業の時刻）

教職員の始業及び終業の時刻は、それぞれ午前9時、午後5時45分とする、とされている。始業時間が9時となっているが、授業の開始時刻が8時50分であり実態と矛盾している。このままでは、毎日最低10分間のサービス残業を強いるおそれがある。また、第2項では、任命権者は、業務上の必要がある場合には、前項の規定にかかわらず、1日及び1週の勤務時間が所定勤務時間を超えない範囲で、始業及び終業の時刻を別に定めることができる、とされているが、これでは、始業及び終業の時刻を使用者が一方的に変更できることになる。

6. 第7条（休憩時間）

休憩時間について具体的な時間の記載がない。

III 公立大学法人首都大学東京教職員給与規則についての意見

1. 第4条（教員の年俸の決定）

昇給の基準を明示すべきである。

2. 第5条（基本給）

（6）「法人の経営状況及び予算」の項目は、理事長の意向でどのようにでも基本給を変更できることとなるので削除すべきである。

IV 公立大学法人首都大学東京非常勤教職員就業規則について

14. 第2条（適用範囲）

非常勤教員（講師）の場合と事務系などの非常勤職員の場合とでは、大きな勤務実態の相違があり、1つの規則で規定することには、無理があるので、分けるべきである。

15. 第5条（試用期間）

第1項で、「新たに採用したものについては、採用の日から3月を試用期間とする」とし、第2項では「3月の範囲で期間を定め延長することができる」とするなど、試用期間についての定めがあいまいである。非常勤教員（講師）について3月の試用期間は実情にあわない。ましてや、非常勤教員（講師）の試用期間を「3月の範囲で期間を定め延長することができる」とするのはなじまないので第2項を削除すべきである。

16. 第8条（任期）

第1項で「非常勤教員の任期は、1年とする」としているが、いわゆる非常勤講師（非常勤の時間講師）は、授業期間が6月あるいはそれ以下の短期の集中授業等があるので、任期は「1年以内」とすること。

17. 第13条（解雇）

第2項（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」は、個人の思想・信条の自由を侵すおそれがあるので、削除すること。

50. 第28条（文書の配布、集会等）

「大学の自治」、「学問の自由」、「表現の自由」は最大限尊重されなければならない。第1項、第2項ともに削除すべきである。

V 公立大学法人首都大学旧制度教員給与規則についての意見

4. 第2条（給料）

昇給の基準を明示すべきである。

（以上）