就業規則に関する意見交換会の記録

２００４．３．１５

国立大学法人神戸大学職員就業規則（案）に関する意見と大学当局の返答

朴　　杓允（組合委員長）

過日、以下の日時で過半数代表者と大学当局の間で就業規則についての意見交換が行われた。

第 1 回会議
場所：本部４階特別会議室
日時：3 月 5 日(金)16:00~18:15

過半数代表者：朴杓允（六甲台地区）、伊藤浩充（名谷地区）、 藤本一光（楠地区、所用にて欠席）、大辻友雄（深江地区）、田中雄二（住吉地区）、黒木幸敏（明石地区）、西堂直子（大久保地区）、保坂和良（加西地区）
大学当局：岩川総務部長、仲田人事課長、山本課長補佐、高倉専門員、仲田氏、武田氏、その他３名
内容：1)意見交換のシステム構築
2)当局からの就業規則の意見書の見本と労使協定の見本が配付された。
3)黒木幸敏(明石地区)、西堂直子(大久保地区)から質問が行われ、当局がこれに応答した。朴杓允が補助質問を行った。

大学当局側の参加者８名と８事業所の過半数代表者の自己紹介から会議は始まった。自己紹介後、意見交換の方法を検討した結果、就業規則本体の共通項目については朴杓允がまとめて質問する、意見があれば他の過半数代表者は質問を重複してもよい、その他の過半数代表者はその事業所にとり特異的な内容について質問する、ということで全員の了解を得た。朴杓允がまとめた就業規則に関する意見書を全員に配付した。労働基準局に提出する就業規則の意見書のひな形と労使協定の見本が過半数代表者に手渡された。その後、会議は散会したが、黒木幸敏と西堂直子は残って質問を行った。朴杓允も残り、質問の補助を行った。

第 2 回会議
場所：本部５階人事課会議室
日時：3 月 9 日(火) 13:30~16:00　　17:00~18:00

過半数代表者：朴杓允（六甲台地区）、伊藤浩充（名谷地区）、黒木幸敏（明石地区）
意見依託者：以下の３事業所の過半数代表者は朴杓允に意見を依託した。
藤本一光（楠地区）、田中雄二（住吉地 区）、保坂和良（加西地区）
大学当局：岩川総務部長、仲田人事課長、高倉専門員、仲田氏、武田氏、その他３名
内容：朴杓允、伊藤浩充、黒木幸敏氏より意見が行われ、当局がこれに応答した。

第 3 回会議

場所：本部５階人事課会議室
日時：3 月 10 日(水)15:00~18:30

過半数代表者：朴杓允(六甲台地区)、西堂直子(大久保地区)、大辻友雄（深江地区）
大学当局：岩川総務部長、仲田人事課長、高倉専門員、仲田氏、武田氏、その他３名
内容：西堂直子、大辻友雄、朴杓允より意見が行われ、当局がこれに応答した。

第 4 回会議
場所：本部５階人事課会議室
日時：3 月 11 日(水)の 16:30~17:00
過半数代表者：朴杓允（六甲台地区）
大学当局：岩川総務部長、仲田人事課長、高倉専門員、仲田氏、武田氏
内容：就業規則に対する回答

1.一次案提出の時期
　神戸大学の就業規則は、国立大学の中でも一番遅く提出されたと承知している。多くの国立大学は、すでに 5~10 ヶ月前に就業規則を提出している中で、その提出遅延は神戸大学の大学人として恥ずかしく思う。就業規則は教職員の幸せの基盤とも評価できる労働者の重要な規律である。その提出遅延は、使用者と被雇用者の両者が納得できる立派な就業規則を作成する機会を失いかねない。この危険性を行政本部は知るべきである。提出遅延により大学職員が受けた損害や不安を本部行政はどのように考えているのか？就業規則の遅れには大学行政本部の不誠実さが垣間見える。就業規則に対する意見具申を単なる通過行事と考えているに違いない。

当局の応答：就業規則の提出遅延は、当局にも余儀無い都合があったと理解して欲しい。しかし、遅延については申し訳なく思っている。

朴杓允の質問：２年後の就業規則見直しの際にはこのような就業規則の提出遅延が起らないことを約束して頂きたい。次回は、少なくとも半年前には提出をお願いする。

当局の応答：２年後と限らず、見直しにあたっては速やかに提出したい。

2.就業規則の前文
　就業規則の前文に、「神戸大学の使命と業務の公共性」について言及して欲しい。神戸大学建学の精神と果たすべき社会使命を前文に掲げるのは神戸大学の就業規則に相応しいことである。神戸大学の目標は「自由」、「協同」、「真摯」である。これらの文言を、神戸大学が社会に果たす使命と業務の公共性の中に書き込むことが必要である。東京大学や大阪大学の就業規則にはこのような精神が高らかに謳われているが、神戸大学のそれには何故そのような高潔な精神が掲げられていないのか？今回の神戸大学の就業規則一次案の条項

の一部は品位あるものと思えないが、これを補正する意味で前文は必要である。

当局の応答：哲学的前文を付けることに意味があるのか疑問である。

朴杓允の質問:神戸大学の果たす社会的役割を記述した前文を入れることには意味がある。自由と規律のバランスが大切である。規律の色彩が強い就業規則では大学での自由な精神が滅びる。一方、自由過多である規則であれば、大学環境は放埒になる。前文に建学の精神、社会への貢献を謳うことによって放埒な自由と抑圧的規律を駆逐できるのではないか？前文を入れる方が品位ある就業規則となり、この精神に合致しない条項は修正せざるを得なくなると思う。

当局の応答：３月 9 日答えなし。

当局の応答：３月 11 日に最終解答が得られた。「教育研究機関としての特性及び社会的役割をふまえて」の文言を第 1 章第 1 条に挿入する。

3.適用範囲　第 2 条
1)就業規則は常勤職員のみに適用されているが、非常勤職員も入れるべきである。非常勤職員は国の定員削減政策の結果、やむを得ず生じ、不当な扱いを受けてきた。非常勤職員も常勤職員と肩をならべて大学の研究・教育・行政の諸活動を支えてきたことは周知のことである。これらの点を考慮すれば、非常勤職員も適用範囲に入れるべきである。
2)任期付職員も非常勤職員も有期雇用者であるが、任期付職員（３年任期の助手と１年任期の外国人教師）と非常勤職員の違いを定義して頂きたい。
3)非常勤職員の就業規則提出が遅れた理由は何か？その提出遅延は地位が不安定な非常勤職員が不利益になるのではないか、と思っている。

朴杓允の質問：何故、常勤職員と非常勤職員の就業規則が同時に提出されないで、非常勤職員の就業規則提出が遅れたのか？

当局の応答：特に遅れた理由はないと理解して欲しい。

朴杓允の質問：常勤職員の就業規則に対するパブリックコメントの数は 60 近くあったと聞いているが、非常勤職員の就業規則に対するパブリックコメントはいくつあったのか？充分な検討時間のなかった非常勤職員の就業規則に対するパブリックコメントの数は少なかったはずである。

当局の応答：そのようである。

朴杓允の質問：では、非常勤職員に対する意見が十分になされていないことになり、非常勤職員に不利益を与えたことになるのではないか？

当局の応答：不利益を与えたとは考えていない。

4.試用期間　第８条
1)試用期間として６ケ月～１年は長過ぎる。例えば１年任期の外国人教師が常勤職員として分類されたとすると、半分の６ケ月が試用期間となる。その間は休職届けも出せない。これは雇用者にとり著しく不利な取り決めとなる。そのため雇用不安につながる長い試用期間は 3 ケ月と修正すべきである。
2)新規雇用者の不適格をどのように評価するのか？その判定基準と手続きを明確にして頂きたい。
3)試用期間と教員の初任者研修の違いはどこにあるのか？何故、発達科学附属小学校、中学校、養護学校の教諭の試用期間が１年なのか理由を聞きたい。

朴杓允の質問：６ケ月～１年の試用期間は長いと思うが？

当局の応答：６ケ月～１年でいいと思う。時間を充分に取らないと評価できない。この規則は従前の規則でもある。

朴杓允の質問：教諭の研修期間と試用期間は同じと思っていいのか？

当局の応答：結果的にそうである。

5.禁止事項　第 13 条
　禁止事項は職員を管理しようとする意識が強く、神戸大学職員に対する就業規則として容認できない。半数の人が反対意見を述べていることは注目に値する。禁止事項ではなくて遵守事項とするべきである。特に、(6)項の喫煙の項は、高等教育に携わる神戸大学の職員に対する侮辱である。神戸大学職員は素行不良の中高校生ではない。この項は撤回して欲しい。(7)項の情報通信機器の私的利用の禁止は、メイル、電話、FAX の検閲をやると言っているのに等しい。情報通信機器の私的使用とはどのようなことを指すのか？　(7)項は撤回して欲しい。(8)項は憲法違反に当る条項である。社会で憲法違反が行われば、それは非難と修正の対象となる。神戸大学が憲法違反の例外地であるという根拠を教えて頂きたい。静寂で秩序だった大学環境は望ましいが、それは憲法違反をすることによって得られる職場規律ではない。言論の自由を押しつぶしかねない条項こそ研究・教育・行政環境を損ねるものである。この条項を起草した方は使用者側に立った遵法精神者であると思う。職員と使用者の双方に立って(8)項の案件を書けば、憲法違反にあたる文言は書けないはずである。(8)項は完全に取り去る事を要求する。

朴杓允の質問：高等教育に携わる大学人に対してタバコの禁止は相応しくない。

当局の応答：健康増進法における受動喫煙等職員の健康を考えてのことである。理解して

頂きたい

朴杓允の質問：禁止条項に入っていると、当局が職員の健康を考えて書いたとは思いにくい。取り去って頂きたい。

当局の応答：返事なし。

朴杓允の質問：メイル等の情報機器の私的利用の禁止は職員にとって脅威を感じる。私的利用を確認するためには検閲を行わなくてはならないが､検閲をするのか？また､メイル、電話、FAX に挨拶などの私的な内容が全く入らない連絡はあり得ない。厳密に情報機器の私的利用を制限するのか？

当局の応答：検閲を行わないが、情報機器の私的利用は出来ないと思う。この条項の本意は情報機器の私的利用に重点があるのではなく、鉛筆１本といえども大学の資産を私的に使ってはならない等代表的事例を表記したものである。ご理解願いたい。

朴杓允の質問：しかし、この条項からはその本意を理解することはできない。判るように修正して頂きたい。

当局の応答：答えなし。

３月１１日の当局の応答:「大学の情報通信機器を私的に利用すること。」を「大学の設備、物品等を私的に利用しないこと」と変えた。

朴杓允の質問：８項は表現の自由を損ないかねない項目である。先程言った自由と規律のバランスをよく考えてこの条項を削って頂きたい。また、組合活動を妨害する意図があるのか？

当局の応答：この項はオウム真理教のような集団が学内でパンフレット配付を行った場合を考えて禁止事項に入れた。決して組合活動を妨害するつもりはない。組合の活動図画は所定の掲示板に貼っているのであれば問題はない。また、大学の教育研究にかかわる文書の構内配付は問題ない。

朴杓允の質問：オウム真理教のような特異な問題を一般化してこのような条項を入れる意図が判らない。

当局の応答：必要だと思っている。

朴杓允の質問：禁止という言葉は職員にとって強い抑止の意味を感じる。遵守としてはどうか？

当局の応答：遵守の方が強い響きになるかと思い禁止とした。語感の違いによる。

３月１１日の当局の応答：禁止事項を遵守事項と改めた。

6.自宅待機　第 16 条

就業不適当な場合とは具体的にどのようなことをさしているのか分らないので説明して頂きたい。また、自宅待機者に対しては釈明の機会があることを明記すべきである。

朴杓允の質問：就業不適当な場合とはどのような場合を想定しているのか？

当局の応答：SARS のような場合を想定している。昨年の SARS 騒動では、病気の症状は見られないが、様子を見るため一定期間自宅待機を要請したことがあった。このようなケースに対応するため規定したものである。

朴杓允の質問：この条項が SARS 以外の出来事に適用されないか？一般化して都合よくなんでも適用できるのではないか？

当局の応答：解答なし。

7.セクシュアルハラスメントの禁止　第 17 条：(2/32:6.3%)

大学の中で弱いものいじめする代表としてセクシュアルハラスメントがあるが、それ以外にアカデミックハラスメントとパワーハラスメントがある。アカデミックハラスメントとパワーハラスメントが起こる可能性があることを考えるならば、これら倫理にもとる行為に対して遵守事項を盛り込むべきだと思う。セクシュアルハラスメントについてはその行為が具体的にどのような行為に当たるのかは、セクシュアルハラスメント委員会で認定されている。しかし、アカデミックハラスメントとパワーハラスメントの定義はいまだなされていない。定義して２年後の就業規則改定時に盛り込むことを要望する。

朴杓允の質問：セクシュアルハラスメントについてはよく定義され、かなり明確な問題としてとらえられている。よく似た事象としてアカデミックハラスメントとパワーハラスメントがあり、実際、神戸大学でも起こっているという噂を聞く。しかし、充分な定義付けもなされていないため、次回の就業規則改定にはこの条項にアカデミックハラスメントとパワーハラスメントを入れて頂きたい。

当局の応答：アカデミックハラスメントとパワーハラスメントについて、確立した考え方が現在のところないため、今後の検討課題であると考えている。

8.第４章　第 22 条と第 23 条

学長会見の折り、雇用は現状維持をすると述べていた。しかし、所定労働時間は 30 分

延長されている。これは学長の約束と異なる。労働時間が 8 時間というのは上限が 8 時間であるということであり、何が何でも 8 時間が相応しい訳ではない。30 分延長すれば、神戸大学約 3,000 人の職員につき 1 日、1,500 時間の労働時間が法人化前の同じ給料で大学は得られることになる。1 人につき 1 時間労働賃金約 2,000 円として、年間 200 日就業すると 300,000 時間×2000 円＝600,000,000 円（６億円）を就業規則の文言を変えただけで稼いだことになる。このような職員の不利益は受け入れられないので、現行通り、7.5 時間の労働時間と１時間の休息休憩時間でよいと思う。

朴杓允の質問：学長会見で学長が約束した通り、労働時間を 7.5 時間、休息休憩時間 1 時間の従前に戻して頂きたい。

当局の応答：休息時間は規則では労働時間として取り扱われていることから、8 時間労働、45 分休憩時間でいいと思うので、変えられない。

9.降任　第 32 条

降任される場合、降任の命令者である学長に不服申し立てするという点については論理的に矛盾がある。降任命令者がどうして不服申し立ての正当性を客観的に評価できるのか？システムに矛盾がある。第三者評価委員会が不服申し立てを審議すべきであるので、条文の変更を求める。

10.懲戒　第 58 条

懲戒規定は慎重を要する事項である。飲酒運転をしないなど、道路交通法を厳守するのは社会人として当然のことであるが、人身事故でない限り懲戒の対象としない方がよい。この条文ではスピード違反や駐車違反でも懲戒の対象となる。厳罰を強調した条文は神戸大学就業規則に相応しくない。（10）項の「前各号に準ずる不都合な行為にあった場合」はすべての不都合な行為を網羅的に適用して懲戒処分すると受け取れるのでこの項は除くことを要望する。

14.解雇　第 68 条

(4)項は無気味な条項である。大学運営に失敗して運営資金が不足すれば、この条項が適用されるということになる。乱用を防ぐ意味で、どのような手続きで職員を解雇出来るのか、知りたい。また、解雇された者の不服申し立てを解雇命令者の学長に行って、正しい判断ができるのか？出来る根拠を知りたい。そうでなければ、第三者機関で不服申し立て審査を行うべきである。

朴杓允の質問：降任、懲戒、解雇を受けた職員は処分を命令する学長に不服申し立てを行うというのは論理的矛盾がある。第三者機関を作ってここで不服申し立て審査を行うべきである。

当局の応答：関連規程によると、学長は再審査のための委員会を設置して、その不服申し

立てを審査をすると書かれているから、このままでよいと思う。

朴杓允の質問：大学の財政が悪化して組織を維持できなくなれば、職員を解雇できると書いてあるが、このような条項は容認できない。この条項は法人化前の規則にも書かれていた。しかし、その時は国が大学を潰すことのない状態での規則であったため、この条項は死文であった。しかし、運営交付金が不足することが予想される今後はこの条項は生きてくる。まことに無気味な条項である。削って頂きたい。

当局の応答：解雇条項は軽々しく適用される条項ではない。68 条（1)項、（2)項、（3)項、（4）項以外の理由で解雇は行われない制限列挙を行っていることに注目して欲しい。

朴杓允の質問：しかし、(1)項、(2)項、(3)項、(4)項以外の理由で(5)項は解雇できると書いてある。大学の経営失敗という本人の責任以外の理由で解雇は認める訳にはいかない。

当局の応答：その時は当局が解雇される職員の就職口を探す等、様々な努力をすることが前提となる。

朴杓允の質問：この条項の適否を次の就業規則改定時にもう一度考えて欲しい。

当局の応答：考えてみる。

15.勤務評定　第 33 条
　教師と事務職員の勤務評定の基準は何か？　また、誰が勤務評定者となるのか明記すべきである。

朴杓允の質問：質問をしなかった。

16.配置換・在籍出向　第 34 条
　「同意を得て、命じる」という表現は、公務員の時の表現で、非公務員になった法人化後では、修正すべきである。「同意を得て、命じる」には自己矛盾が含まれている。

17.転籍出向
　具体的に誰を対象として書かれた条項なのか、を聞きたい。

朴杓允の質問：配置換・在籍出向ともに本人の同意を得て配置転換、出向させるべきである。

当局の応答：同意を明記すると、配置換と在籍出向の人事が阻害されるので、できない。

朴杓允の質問：転籍出向は本人の同意を得た後、命令するというのは論理的におかしい。

出向先で格差が生じた時はこれを補正するのか？

当局の応答：神戸大学から文部科学省に出向する時には「命じる」という文言が必要であるため、変えられない。また、転籍出向の場合は協定を結ぶので格差が起ることはない。

18.定年　第 66 条

事務職員の定年が 60 歳となっている。これは大学活動に貢献してきた事務職員と教師の格差を法人化後も踏襲するということと思う。では、事務職員だけが 65 歳の年金支給に不利益なってもかまわないということか？教師の 65 歳定年延長の論議が出る中で、事務職員はカスミを食べて生きたらよいと言う理由を教えて欲しい。教師と事務職員は 63 歳で定年とすべきである。

朴杓允の質問：事務職員と教師の定年年令を分けるべきでない。事務職員が年金を受けるまで時間ギャップがあるのは正しくない。

当局の応答：定年年齢の在り方については、人事制度部会から将来計画委員会に対して「人事制度部会からの提言」として、法人化後速やかに検討されるようにとの提言がなされている。

19.　調整手当

朴杓允の質問：明石養護、加西、内海の調整手当を 10%に是正して頂きたい。

当局の応答：今は何も言えないのでコメントしようがない。

朴杓允の質問：是正してくれたら大学の権威は高く評価されるので是非応じて頂きたい。

当局の応答：必要な財源をどのように捻出するか、課題は多い。

朴杓允の質問：他人の犠牲の上に我々が豊かな生活をすることをよしとしない考えも職員にはある。

当局の応答：解答なし。

朴杓允の質問：加西の過半数代表者の意見は、調整手当の基準の見直しをして欲しいということである。生活レベルでは実情に合わない。加西では買い物１つとっても不便なため自動車で行くことになり、結局は高くついていることを理解して欲しい。

当局の応答：解答なし。

国立大学法人神戸大学非常勤職員就業規則（案）に関する意見と大学当局の返答

朴杓允の質問：非常勤職員は常勤職員と比べて格差がある。第４条によれば就業期間を２回更新して最大 3 年間しか働けない。両者の格差を解消する意味で、３年後に正規職員にすることに努めるという考えはないのか？

当局の応答：それはない。正規職員には採用試験があるのでこれを受験するようにして欲しい。

朴杓允の質問：付則の２条、３条に従前の非常勤職員はこの就業規則が適用されないと記述されている。具体的にどのような非常勤職員を指すのか？

当局の応答：昭和 55 年以前に採用の方、法人化前に採用されている週 40 時間勤務者と週 30 時間以下の勤務者がそれにあたる。

朴杓允の質問：非常勤職員の数の管理は、従前の非常勤職員の自然減少と新規の非常勤職員の３年の雇い止めで行うのか？

当局の応答：そういう考え方もある。

朴杓允の質問：非常勤職員にはボーナス、住居手当、病気休暇、育児休暇もない。パート労働法の精神を生かして、常勤職員と非常勤職員の格差をなくすような努力を払って頂きたい。ボーナスを 0.5 ケ月でもいいから出して頂きたい。もし、財源がないということであれば、有給の病気休暇や育児休暇を非常勤職員に与えて欲しい。

当局の応答：休暇のこと等は検討できる。