

## 、大学法人移行に伴う雇用・労働条件の基本協定

1. 大学法人移行にあたっては、労働基準法第1条（労働条件の原則）に則り、現行の雇用・労働条件を下まわらないようにする。

法人化を機に、賃金、労働時間、休暇等労働条件を切り下げることが、労働基準法の趣旨に反することになります。また、定員外職員、パート・アルバイト職員で更新を繰り返し働いてきた者、または、任期は年度内雇用でも雇用の継続を期待させてきた者については、当然雇用の継続を果たさなければなりません。定員外職員等の雇用の継続は、学長が組合に対して約束してきたことでもあります。

2. 教育公務員特例法、人事院規則の適用除外により制度がなくなる「教員の身分保障」、「教員の研修制度」、「教職員の休暇制度」及び「休職制度」等については、その精神を受け継ぎ、就業規則、学内規則で規定する。

これまで、国立大学の教員は、教育公務員特例法によって、所属組織の教授会（九大の場合は研究院の教授会）の構成員の議に基づかない限り、本人の意に反する解雇や転任・降任・種々の処分などを受けることがないように保障されてきました。また、勤務地を離れての研修などの学問・研究を自由にすすめるようにするための制度も教育公務員特例法によって実現されていました。これは、学問の自由を大学の自治機構である教授会を通して保障するという趣旨に基づくものでした。

しかし、国立大学が独立法人化されると就業規則にこの趣旨を規定しない限り、これまでのように教員の身分を民主的に（自治に基づいて）保障し、ひいては学問の自由を保障することはできなくなります。

3. 学内で運用されてきた労働慣行は、引き続き尊重し、労働協約及び就業規則の内容とすること。

永い歴史をもつ大学には、明示された規定にはないが、實際上長期にわたって労働関係のルールとなっており、労働条件の日常的・弾力的基準としての役割を果たしている「労働慣行」が存在しています。そのひとつである定員外職員の処遇を定員並みに近づけてきた幾つかの学内処置については、この際就業規則・労働協約に明記すべき事項です。

4. 法人化後の雇用・労働条件については、労働基準法第2条（労使対等決定の原則）に則り、大学当局と大学教職員（労働者）が対等の立場において決定する。また、法人化前の交渉であっても労働組合法による交渉ルールにより行う。

労働基準法では、「労働条件は労使対等な立場で決定すること」と規定し、さらに労働組合法では、「第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること」としており、対等な立場で交渉ができるため労働組合が存在することとなっています。法人化前の交渉であっても、議事録作成、合意したら協定書等を作成する等、労働組合法の交渉ルールに準じて行うべきです。

## ・大学法人化にあたっての基本要求

1. 労働条件の決定方法について

(1) 就業規則は、労働組合と協議し、可能な限り合意にもとづき作成すること。

法人化後の教職員（定員外職員、パート・アルバイト職員を含む）の基本的な労働条件は、大学法人がつくる就業規則によります。労働基準法では、「労働条件は労使対等な立場で決定すること」、「就業規則作成にあたっては、労働者の過半数代表者の意見をきくこと」などを義務づけています。

(2) 事業場協定の締結に必要な過半数代表の選出にあたっては、法の要請するところに従い民主的な方法によること。

使用者が当該事業場の従業員の過半数代表者（過半数組織組合）と結ぶ書面による協定のことを事業場協定と言います。この事業場協定のひとつである36協定を労使で結ばないと、1分たりとも時間外労働・休日労働を命じることはできません。この36協定の中にサービス残業を一掃する方法や割増賃金の規定を設けることができます。このように重要な事業場の代表者を選出することについては、労働基準法施行規則で「民主的な選出手続きによる。」「使用者の意向によって選出された者でないこと」等が決められています。

2. 雇用・身分保障について

(3) 昭和55年以前に採用された定員外職員については正規職員にすること。また、その他の非正規職員についても正規職員に登用する道を拓くこと。

定員外職員が、定員内職員と同等の労働に従事し、大学の教育・研究・医療を支えてきたことは、歴代の学長も認めてきたことです。ことに3年雇用制が実施された昭和55年以前に採用された定員外職員は、現在まで長期にわたり定員外職員のまま更新を繰り返し、差別的処遇に苦しめられてきました。このような差別は、是正されるべきです。

さらに、法人化後に適用される厚生労働省の指針によれば、身分上は定員外職員であっても、労働時間や勤務実態などについて実質的に正規職員と差異が認められないような場合には、正規職員と処遇の決定の方法を合わせるなどの均等確保に努めなければならないとい基本的な考え方が示されています。（事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針）

また、その他のパート・アルバイト職員についても、とりわけ(4)で示すような長期的に貢献をしてきた職員については、正規職員への登用が可能となるような制度を構築することが、不可欠であると考えられます。

(4) 更新を繰り返して雇用されてきた定員外職員、パート職員、アルバイト職員は、期間の定めのない雇用とすること。

定員外職員、パート職員及びアルバイト職員の多くは、年度内採用とはいえ更新を何回も繰り返し、職務の知識・経験を蓄積し教育・研究・医療を支えてきました。

また、その人達の労働は、それぞれの家計を支え、生活の糧を得て来ています。法人化後は「期限の定めのない雇用」とすることは、当然すぎる要求です。

(5) 教員の身分保障については、教育公務員特例法の精神を引継ぎ、当該研究院の構成員の議に基づくものでない限り本人の意に反して転任及び降任、解雇されることがないように学内規則、就業規則に規定すること。

(6) 任期つき教員の再任審査は、当該研究院等の構成員の議により決すること。

これまで教育公務員特例法によって保証されていた通り、教員の身分に関する解雇や転任・降任・種々の処分などの重要な事項については、当該研究院などの構成員の自治（これまでは各研究院の教授会が担っていました）に基づいて民主的に決定することを求めるものです。教育公務員特例法は、教員がその身分について何らかの処分を受ける場合にはその審議の過程から本人の参加（異議申し立てなど）を保証するものでもあります。この趣旨はどうしても就業規則に規定させなければなりません。

また、九大ではいくつかの研究院などで任期制が導入され、また、されようとしています。労働者としての教員の解雇にもつながる再任審査などについては、当然のこととして当該研究院などの構成員の自治に基づいて民主的に決定することを求めるものです。

(7) アウトソーシングの導入にあたっては、労働組合の合意を得た上で行うこと。

法人化する前から、事務局主導で外注化できる仕事・部署等について、リストアップがすすめられています。法人化後は、運営交付金節減のため、さらに大規模な外注化（事務部門、病院の検査部門全体の外注化）も検討されています。

アウトソーシング（外注化）は、私たちの職場そのものを奪うことであり、そこに働く教職員・労働組合の合意なしで進めることは許されません。

(8) 大学は次の事由による場合でなければ、職員をその意に反して降格または解雇することができないものとする。勤務実績が著しく良くない場合 心身の故障により、職務の遂行に支障があり、これに堪えない場合。また、解雇等の事由に疑義がある場合は組合と協議すること。

来年4月から適用される改正労働基準法の条文に、解雇には相当で合理的な理由が必要であるという内容のルールが明記されることはご存知の人も多いと思います。しかしながら、どういった場合に解雇することができる（解雇される）のかといった、具体的な内容については不明確なままです。

そのため、契約の実質的な内容をなす「就業規則」に解雇について、制限する条項を設けさせることが重要です。、以外の事由で解雇されないとの私たちの要求です。また、拡張解釈をさせないため労働組合との協議をすることを要求しています。

(9) 事務職員が他大学法人に出向する場合は本人の同意を前提に行うこと。

法人化後は法人の職員となりますから、これまで人事交流として行われていた別の大学や国・自治体の機関への異動は、国立大学法人九州大学に籍を置いたまま出向するか、いったん退職して労働契約を結びなおさなければできません。法律上、転籍に関しては個別の同意が必要ですが、出向に関しても同様にすべきです

(10) 教務職員制度を廃止し、希望する職種（助手、技術職員、事務専門職員）へ移行させること。

教務職員は、これまでは非常に様々な職務で使われてきています。独法化に当たっては、現在の教務職員を当人の希望を聞き、適切な職種（教員、技術職員、事務専門職員など）に移行させることを求めます。

### 3. 教職員の採用と研修権について

(11) 教員の採用は、当該研究院等の構成員の議に基づく選考によること。その際、採用職種によって議に加わる構成員の構成を差別しないようにすること。

教員の採用は、これまでは実質的には当該研究院などの議にゆだねられていました。これは、それぞれの学問分野の専門家集団の自治に採用人事を任せることを意味していました。独法化後も、基本的には採用人事は専門家集団の自治に委ねることを求めるものです。また、その際にこれまで以上に自治を担うものの範囲を広げ、より民主的に（つまりはより多くの専門家の知恵を出し合っ）て人事を行うことを求めています。

(12) 職員の採用については、公正で透明性のある方法で行うこと

法人化後は、事務職員等の採用に際しては、人事院の国家公務員試験を経ることなく、各法人が自由に採用することができます。このような採用に関して、九大の歴史の中で一部幹部職員の口利きで採用になった例があり、このような轍は踏まず公正で透明性のある採用制度を要求するものです。

民間では既に採用されている非正規職員から正規職員への登用の方法を定めることは、働く者の権利と九大の人事面からの活性化のため重要なことです。

(13) 教員の研修権について、教育公務員特例法の精神を受け継ぎ就業規則に盛り込むこと。

これまで教員は、教育公務員特例法にもどついて研修権（自宅研修、勤務地を長期に離れての研修など）が認められてきました。これは具体的に学問を自由に進める上での便宜を保証するものでした。就業規則にこの項目を定めないと、これまでのようには海外研修・自宅研修などが許されなくなります。

### 4. 賃金について

(14) 中期目標・計画の作成にあたっては、人員及び人件費の抑制は記載しないこと。

九大は、文部科学省に9月末までに、法人としての中期目標・中期計画（案）を提出しようとしています。先行した独立行政法人では、中期計画作成の際に毎年1%の人件費削減を盛込んだ人件費削減計画を提出させられています。このようなことを許せば、正規職員を削減するとか賃金を引き下げる等になりかねません。

(15) 現行の賃金水準を下回らないこと。また、現行の賃金体系の改悪を行わないこと。

(略)

(16) 昇任・昇格にいては、現行の基準を下回らないようにすること。

(略)

(17) 退職金については、現在の基準を下回らないよう制度設計をすること。

大学法人化にあたって、公務員時代の期間は法人後の退職金の在職期間として通算されますが、現行の国家公務員の退職金算定基準は引き継がれません。大学の財政状況または人事政策によっては、現行の水準を下回ることも考えられます。現行の水準を下回らない制度設計を要求しています。

(18) 日直及び当直業務の手当は、通常と同等の業務を行う場合は超勤費を支給すること。

(略)

(19) 教員についても入学試験や会議等で遅くなった時は超勤手当を支給すること。

独法化後、教員の労働時間をどう規定するかはなかなか難しい問題です。多くの教員の方が通常の勤務時間（1日8時間、週5日勤務）を遥かにこえて研究・教育に当たられているのが現状でしょう。少なくともここに上げた入試などの特別な通常の教育研究以外の勤務については超勤手当を支給することを求めています。

## 5. 労働時間・休暇・休業・退職等について

(20) 現在の始業時間8時半と終業時間を基本に終業時間は17時とすること。

法人化後の労働基準法では、休憩時間（非労働時間）が現行の30分から45分に延長されます。  
現行の8時30分～17時 = 8時間の労働時間 + 30分の休憩時間  
法人化後は 8時間労働時間制を前提にすると、8時間の労働時間 + 45分の休憩時間 = 8時30分～17時15分の勤務形態になり15分拘束時間が延長されます。15分延長をさせないためには、労働時間を8時間から7時間45分に短縮する以外に方法はありません。

(21) 職員については適切な労働時間管理をおこない、残業時間を正確に把握して不払い残業をなくすこと。

法人後は、時間外勤務及び休日勤務が厳しくチェックされ、違反すれば労働基準監督署による摘発が行われます。事業主と事業場従業員の過半数代表者とのいわゆる「三六協定」が結ばれないと一分たりとも残業はできません。また、「三六協定」の内容として、残業をさせることの業務範囲の限定、残業上限時間、割増賃金などについて記載させることができます。

私たちは、「働いた時間は支払う」当然のことを要求します。そのために第一にすべきことは、「何時から何時まで働いたかの記録 = 労働時間管理」を厳正に行うことです。労働省は、部署によってはタイムカードなどの利用も有効であるとしています。

(22) 三六協定の締結にあつては、時間外労働を臨時的・例外的事由に限定すること。割増し手当を率を30%以上とすること。育児・介護等家族的責任を有する者の時間外労働の制限を盛り込むこと。

大学法人との「三六協定」締結にあつては、現在行われている超過勤務での歯止めのない長時間残業を規制するために、時間外労働が命じられる業務範囲を臨時的・例外的業務に限定すること。また、割増し賃金を現行の25%増から30%にすること。残業が困難な者の免除規定を設けること等を要求しています。

(23) 現行の有給休暇日数を維持し、時間休暇を認めること。また、年休の計画的取得を図り、取得率を高めること。

労働基準監督署は、半日単位以上の休暇取得を指導しています。現行の時間単位の休暇が取れるよう就業規則等で規定することを求めています。

(24) 現行の育児休業(3才まで)・介護休業、特別休暇制度を就業規則に明確に規定すること。

現行の国家公務員に適用される法律では、「子が3歳に達するまで育児休業が取れる。」となっていますが、非公務員になると「子が1歳まで」となり、就業規則等に「3歳までとれる」と規定しないと現行水準は守れません。

(25) 任期付き教員及び実質的に一年以上雇用が継続している非正規職員に育児・介護休業が取得できるようにすること。その際、任期(雇用期間)から育児・介護休業期間を除くこと。

任期制が導入され、実際に任期のついた教員がいます。いわゆる非常勤職員(特に一年以上雇用の継続している非正規職員)とともに、こうした任期をつけられている職種では育児・介護休暇がそのままでは認められません。私たち九大教職組はこうした任期付き職種の労働者にも適切に育児・介護休暇を取れるように就業規則に規定することを求めています。

(26) 業務に必要な資格を取得する支援体制を整えること。

(略)

(27) 本人の申し出による海外研修等の休職制度をもうけること。

(13)を参照して下さい。

## 6. 教職員の定年、再雇用について

(28) 教職員の退職年令については、年金支給開始年令に応じて65才まで引き上げること。

法人化後適用される「高齢者雇用安定法」は、定年の65歳までの引き上げを企業の努力義務と規定しています。大学当局は、教員については、年金支給開始年令に応じて65才まで引き上げを提案し検討しています。同じ事情にある他の職種を除外し、教員だけ定年を延長することは、職種による差別であり他の職種も含め改善していくべきです。

(29) 定年退職後、希望者全員が再雇用できる新たな再雇用制度をつくること。

現在は定員を使って再任用を行っているため、新規採用枠を圧迫するなどの問題がありますが、法人化後は定員概念はなくなりますので、もっと自由に再雇用の運用ができることとなります。

## 7. 教職員の労働安全衛生について

(30) 教職員・学生の安全で快適な教育・研究環境をつくるため労働安全衛生法を遵守し、設備等の改善と産業医の配置を行うこと。

現在は、労働安全衛生法の適用がなくて極めていい加減な安全管理しか行われていません。法人化後は、労働基準監督署の管轄下に置かれ、基準を満たしていない実験室等の設備改善と産業医等有資格者の配置が義務づけられます。メンタルヘルスに充分対応できる産業医の配置も重要です。

## 8. 大学の運営について

(31) 従来からの教授会の審議事項は法人化後も審議事項とするよう学内規則で規定すること。

これまで、大学は不十分（実際の自治権が教授会自治に限られており、私たち組合が主張してきた全構成員による自治からはほど遠いものでした）とはいえ、構成員による自治がその運営の基本にありました。独法化によって大学運営がトップダウンを基本としたものに変えられようとしています。中期目標を文部大臣が決める、経営評議会といった構成員の半数以上が学外者といった組織が大学経営の最高決議機関となる、人数まで法的に決められた（人数の根拠も明らかにされていません）理事会が実質的な大きな権限を担う、など大学運営がおよそこれまでの学問の自由を自治によって保障していた体制とは大きく様変わりしそうです。ここまで検討してきた人事、その他の重要事項とともに、これまで各研究院の教授会の審議・決定事項であったことは、そのまま独法化後も引き継いでゆくことが、自治に基づく（つまり本当の意味で自己責任を担える）学問の自由を守るためには不可欠です。

(32) 教授会をより幅広い審議の場とするため、当該部局を構成するすべての教員を教授会構成員とすること。

上の項でも説明しましたが、本来全構成員による自治こそが大学の民主的運営に、学問の自由を守るために適した制度であると組合は主張してきました。その観点から、独法化に当たっては、これまで以上に自治の担い手の範囲を広げることが主張するものです。