

大学から提示された労使協定（案）について

教授職員会電子メールニュース 1号 2004. 3. 29

教授職員会 内線(7)2023 Email:kyousyoku@eve.u-ryukyu.ac.jp

千原事業所、上原事業所（04. 3. 26）における労使協定（案）が大学側から提示されました。これらの労使協定は、時間外労働、休日出勤などの労働時間や労働形態などを含む重要な労働条件に関わるもので、労働者過半数代表と大学との間で結ばなければならない協定です。今回、大学から提示された協定（案）は賃金の一部控除に関する協定、時間外及び休日労働に関する・労使協定書(案)、1箇月単位の変形労働時間制に関する協定書、1年単位の変形労働時間制に関する協定書（付属小中学校の教員に適用）、専門業務型裁量労働制に関する協定書（多くの教員に適用、育児休業等に関する労使協定）です。前者2つ（賃金の一部控除、時間外休日労働）は、ほぼ現行の状態を公務員法から労働法に適合するように書き換えたものであり、現行の状態を踏襲するものと考えられます。しかし変形労働時間制（病院は別で実体として変形労働制となっている）、裁量労働制はこれまでに行われてこなかった制度であり、大学における適用は初めてでもあります。そして些細かつ具体的運用の内容はまだ明らかとはなっていません。特に裁量労働制に関しては全国的にも様々な意見が噴出しているといった状態です。

賃金の一部控除、時間外休日労働については、現行が踏襲されることでもあり労働者の共済、貯蓄の宿舍費給与からの天引きなどの便宜の点からも側から、また残業などの点から大学運営にとっても4月の早い時期に協約の締結が求められるものです。したがって教授職員会では4月1日の締結に向けて内容を検討中であります。

しかし、変形労働制（病院は別）、裁量労働制については新しく導入される制度でもあり、その具体的全容がみえてきません。さらに、このように年度末の出張等で教員が少ない時期でもあり、法人化の始まる4月1日に間に合うような短い期間では、その内容を検討し全体的なコンセンサスを得ることは不可能です。そこで教授職員会では、4月1日にこだわることなく、これらの具体的内容を大学との間で明確にし、大学全体で議論検討の上、この春に予定されている教授職員会の総会で議論をへて締結してゆく方向で考えています。

またいずれの協定（案）も大学あるいは労働者代表者から申し出がない場合は、協定の自動更新となっております。本年度は、協定の提示が遅れ、十分内容を検討する時間が保証されていないこと、法人化初年度という特殊事情であることを考慮しすべての協定について自動更新の項目を取りのぞくのが望ましいと考えています。

次ページから上原事業所（医学部病院）の協定（案）の内容です

- ・専門業務型裁量労働制に関する協定書（P2-3）
- ・賃金の一部控除に関する協定（P4）
- ・時間外及び休日労働に関する・労使協定書(案）（P5-6）
- ・1箇月単位の変形労働時間制に関する協定書（P7）
- ・育児休業等に関する労使協定（P8）

ご意見がありましたら、教授職員会の方まで、お寄せいただくよう、よろしく申し上げます。

連絡先 E-mail: tateki@tec.u-ryukyu.ac.jp（教授職員会会長：工学部機械工学科 屋富祖建樹）

専門業務型裁量労働制に関する協定書

16.3.11

国立大学法人琉球大学医学部・附属病院(以下、「本学」という。)と労働者の過半数を代表する者(以下「代表者」という。)は、労働基準法第38条の3第1項の規定に基づき、専門業務型裁量労働制に関し、次のとおり協定する。

(適用対象者)

第1条 専門業務型裁量労働制に該当する業務及び該当する職員(以下、「裁量労働者」という。)は、教授、助教授、講師及び助手とする。

(専門業務型裁量労働制の意義)

第2条 専門業務型裁量労働制とは、本学業務の遂行につき裁量を与え、本学は業務執行の手段及び時間配分等の決定に具体的な指示を与えないものをいう。ただし、業務の方針、決定等についての指示はこの限りではない。

(労働時間の取扱い)

第3条 第1条 各号に規定する裁量労働者は、就業規則第35条に定める所定労働時間労働したものとみなす。

(適用除外)

第4条 この協定は、休憩、休日労働及び深夜労働については適用しない。

2 裁量労働者は、労働基準法の休憩、休日労働及び深夜労働に関する規定を遵守しなければならない。所屬長の許可なくして、休日労働及び深夜労働を行ってはならない。

3 この協定は、裁量労働者が、当該業務に従事しなかった日及び出張等でみなし労働時間の取扱いをすることが不都合な場合については適用しない。

(就業管理)

第5条 裁量労働者は、出退勤につき厳正に自己管理をしなければならない。また、就業規則第2章に定める勤務に関する定めを遵守しなければならない。

(専門業務型裁量労働制の解除)

第6条 業務の都合その他緊急事態の発生により本学が必要と認めるときは、代表者と協議のうえ、あらかじめ日を指定して専門業務型裁量労働制の適用を解除することがある。

(健康と福祉の確保)

第7条 裁量労働者の健康と福祉を確保するため、以下の各号に定める措置を講ずるものとする。

(1) 対象従業員の健康状態を把握するために次の措置を実施する。

①健康管理担当者は、出退勤管理簿で、裁量労働者の労働時間を把握する。

②健康管理担当者は、必要があると認めた場合、又は裁量労働者から申し出があった場合に、速やかに対象裁量労働者毎に健康状態についてのヒアリングを実施する。

(2) 学長は、前号の結果を取りまとめ、産業医に提出するとともに、産業医が必要と認めるときには、次の措置を実施する。

- ① 定期健康診断とは別に、特別健康診断を実施する。
- ② 病気休暇を付与する。

(3) 精神・身体両面の健康についての相談を保健管理センターで受け付ける。

(裁量労働者からの苦情の処理)

第7条 裁量労働者から苦情等があった場合には、以下の各号に定める手続に従い、対応するものとする。

(1) 裁量労働者についての相談を総務部人事課で受け付ける。

(2) 取り扱う苦情の範囲は次のとおりとする。

- ① 裁量労働者の運用に関する全般の事項
- ② 裁量労働者に適用している勤務評定、及びこれに対応する給与制度等の処遇制度全般

(3) 相談者の秘密を厳守し、プライバシーの保護に努める。

(疑義の対処)

第9条 この協定により、運用上疑義が生じた場合は、本学と代表者が速やかに協議し、解決を図るものとする。

(有効期間)

第10条 この協定の有効期間は、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間とする。

2 前項の有効期間満了前1ヶ月前までに本学又は代表者から異議の申し出がない場合は、この協定は1年毎に自動的に更新するものとする。

平成16年4月1日
代表者氏名
国立大学法人琉球大学
学長 森田孟進

賃金の一部控除に関する協定

国立大学法人琉球大学長(以下「学長」という。)と労働者の過半数を代表する者(以下、「代表者」という)は、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 24 条第 1 項ただし書きに基づく賃金の一部控除に関し、次のとおり協定する。

第 1 条 学長は、次の各項に掲げるものを職員に支給される賃金から控除することができる。

- (1) 法令に定めるもの
- (2) 財形貯蓄の預入金
- (3) 職員宿舎使用料(自動車保管場所使用料を含む)
- (4) その他当該事業場において学長と代表者との交渉により定めたもの

第 2 条 この協定の有効期間は、平成 16 年 4 月 1 日から平成 17 年 3 月 31 日までとする。

2 前項の有効期間満了前 1 月前までに、双方又は一方から別段の申し出がない場合は、この協定は 1 年毎に自動的に更新するものとする。

平成 16 年 4 月 1 日
代表者氏名 根路銘 國政
国立大学法人琉球大学
学長 森田孟進

時間外及び休日労働に関する・労使協定書(案)

66. 3. 12

国立大学法人琉球大学医学部点附属病院(以下「本学」という。)と労働者の過半数を代表する者(以下「代表者」という。)は、労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 36 条第 1 項の規定に基づき法定労働時間を超える労働(以下「時間外労働」という。)及び休日労働について、次のとおり協定する。

(時間外労働及び休日労働を必要とする場合)

第 1 条 本学は、次の各号のいずれかに該当するときは、国立大学法人琉球大学職員就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)第 36 条、国立大学法人琉球大学非常勤職員(日々雇用職員)就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)第 20 条、国立大学法人琉球大学非常勤・職員(パートタイマー)就業規則(平成 16 年 4 月 1 日制定)第 20 条、の規定に基づき、時間外労働及び休日労働を命ずることができるものとする。

- (1) 本学の事業に係る業務を早急に処理するため、やむを得ないとき
- (2) 附属病院での医療業務を処理するに当たってやむを得ないとき
- (3) 予算、決算、人事異動、入学、卒業、履修認定で業務が集中し、所定労働時間内の労働では処理が困難なとき
- (4) 入学試験、職員採用試験、大学説明会、大学祭、臨時の講義及び公開講座のための業務でやむを得ないとき
- (5) 臨時の業務を行うため、所定労働時間内の労働では処理が困難なとき
- (6) 災害その他避けられない事由により緊急に必要が生じたとき
- (7) その他前各号に準ずる場合で・本学の業務運営上・特に時間外労働及び休日労働の必要が生じたとき

(時間外労働及び休日労働を必要とする業務の種類及び職員数)

第 2 条 時間外労働及び休日労働を必要とする業務の種類及び職員数は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 事務系の所掌業務 220 人
- (2) 施設系の所掌業務 23 人
- (2) 医療技術系の所掌業務 314 人
- (3) 看護系の所掌業務 400 人
- (4) 大学教員の所掌業務 328 人

(時間外労働時間数)

第 3 条 時間外労働の限度は、次の各号に掲げるとおりとする。

1 日	4 時間
1 か月	45 時間
1 年	360 時間

2 前項の規定にかかわらず、臨時に業務が集中する等の理由により本学の業務運営に支

障をきたすときは、本学と代表者との協議を経て1次の各号に掲げるとおり時間外労働の限度を延長することができる。

- (1) 1日6時間
- (2) 1か月60時間

〈休日労働〉

第4条 労働させることができる休日は1か月のうち2日とする。

2 当日の労働時間は、午前8時30分から午後5時15分までとする。

3 前項の労働時間については、やむを得ない事由により変更することがある。

〈年少者の時間外労働・休日労働〉

第5条 前3条の規定にかかわらず、満18歳未満の者については、労働基準法第60条の規定に基づき、時間外労働及び休日労働を行わせない。

〈育児又は介護を行う職員の時間外労働の限度〉

第6条 第2条から第4条までの規定にかかわらず、次の各号に掲げる子の養育又は家族の介護を行う職員が本学に第3条に規定する時間外労働の限度より短くすることを申し出たときは、1か月24時間、1年間150時間とする。

- (1) 小学校就学前の子を養育する職員
- (2) 2週間以上常時介護を必要とする次の家族を介護する職員
 - ア 配偶者(事実上婚姻関係にある者を含む。)、父母、子、配偶者の父母
 - イ 同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫

〈時間外労働制限の適用除外〉

第7条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する職員は、時間外労働の制限の請求をすることができない。

- (1) 雇用期間が1年未満の者
- (2) 請求した職員の配偶者が、常態としてその子の養育をすることができる場合
- (3) 請求した職員の配偶者が、常態として当該対象家族を介護することができる場合
- (4) 週の所定労働日数が2日以下の者

〈協定に定めない事項〉

第8条 この協定に定めない事項が起こった場合、その都度代表者と協議の上決定する。

〈有効期間〉

第9条 本協定の有効期間は、平成16年4月1日から平成17年3月31日までとする。

ただし、有効期間満了の1か月前までに、本学又は職員の代表者から別段の申し出がない限り、引き続き1年間有効期間を延長し、以降も同様とする。

平成16年4月1日
代表者〇〇〇〇印
国立大学法人琉球大学長

森田孟進 印

1 箇月単位の変形労働時間制に関する協定書

国立大学法人琉球大学医学部・附属病院(以下「本学」という。)と職員の過半数を代表する者(以下「代表者」という。)とは、1 ヶ月単位の変形労働時間制に関し、以下の通り協定する。

(勤務時間等)

第1条 職員の勤務時間は、毎月1日を起算日とする1 ヶ月単位の変形労働時間制によるものとし、起算日から1 ヶ月を平均して週40時間を超えないものとする。

2 職員の1日の所定労働時間は8時間とする。

(休日)

第2条 各月の休日は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日
- (3) 12月29日から翌年の1月3日までの日(前号に掲げる日を除く。)
- (4) その他特に指定する日

(対象となる職員の範囲)

第3条 本協定による変形労働時間制は、次のいずれかに該当する職員を除き、全職員に適用する。

- (1) 18歳未満の年少者
- (2) 妊娠中または産後1年を経過しない女性職員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- (3) 育児や介護を行う職員、職業訓練または教育を受ける職員その他特別の配慮を要する職員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者
- (4) 1年単位の変形労働制の適用を受ける者

(有効期間)

第4条 この協定の有効期間は、平成16年4月1日から平成17年3月31日までとする。

2 前項の有効期間満了前1 ヶ月前までに、双方又は一方から別段の申し出がない場合は、この協定は1年毎に自動的に更新するものとする。

平成16年4月1日
代表者氏名
国立大学法人琉球大学
学長 森田孟進

育児休業等に関する労使協定

16.3. I2

国立大学法人琉球大学医学部・附属病院(以下「本学」という。)と労働者の過半数を代表する者(以下「代表者」という。)は、本学における育児休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる職員)

第1条 学長は、次の職員から育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 常時勤務を要しない者
- (2) 雇用期間が1年未満の者
- (3) 職員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する場合の者
 - イ 職業に就いていない者(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づく育埠休業その他の休業により就業していない者を含む。)であること。
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
 - ハ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
 - ニ 申出に係る子と同居している者であること。
- (4) 週の所定労働日数が2日以内の者
- (5) 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者

(介護休業の申出を拒むことができる職員)

第2条 学長は、次の職員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 常時勤務を要しない者
- (2) 期間を定めて雇用される者
- (3) 雇用期間が1年未満の者
- (4) 申出の日の翌日から3月以内に退職することが明らかな者
- (5) 週の所定労働日数が2日以下の者

(職責への通知)

第3条 学長は、第1条及び第2条の規定により職員の申出を拒むときは、その旨を職員に通知するものとする。

(育児休業の終了)

第4条 育児休業をしている職員の配偶者が第1条第3号のイからニまでのいずれにも該当することとなった場合には、その職員の育児休業は、それらの事由が生じた日から2週間以内であって本学が指定した日に終了するものとする。

2 前項の事由が生じたときは、職員は原則としてその事由が発生した日にその旨を学長に通知しなければならない。

(有効期間)

第5条 本協定の有効期間は、平成16年4月1日から平成17年3月31日までとする。

ただし、有効期間満了の1か月前までに、本学、代表者いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成16年4月1日
代表者氏名
国立大学法人琉球大学
学長森田孟進