

国立大学法人京都大学教職員就業規則(案)についての意見と対比

京大職組はこの間、人事制度WGと懇談を重ね、就業規則について意見交換を行ってきました。10月21日に部局長会議で提示された就業規則案についても、独自に分析を行い、人事制度WGに対して、下記の表のように意見をのべ問題を指摘しました。11月4日の部局長会議で提示された第2事案では、京大職組の意見が取り入れられた部分もありました。京大職組は、引き続き大学側と意見交換を行い、より望ましい就業規則を得るため全力を尽くします。

人事制度検討WG第1次案 10月21日	京大職組 問題点の指摘	人事制度検討WG第2次案 11月4日
<p>第1章 総則</p> <p>(目的)</p> <p>第1条 この規則は、国立大学法人京都大学(以下「大学」という)に勤務する教職員(以下「教職員」という)の労働条件、服務規律その他就業に関する事項を定めることを目的とする。</p> <p>(適用範囲)</p> <p>第2条 この規則は、教職員に適用する。</p> <p>2 任期を付して雇用する教職員について、別段の定めを置くときは、それによる。</p> <p>3 教員の採用・懲戒等に関する事項については、別に定める。別段の定めを置くときは、それによる。</p> <p>4 前3項の規程にかかわらず、以下の教職員については、別に定める。</p> <p>一 非常勤教職員(非常勤教職員就業規則第1条に定める職員)</p> <p>二 時間雇用教職員(時間雇用教職員就業規則第1条に定める職員)</p> <p>(法令との関係)</p> <p>第3条 この規則に定めのない事項については、「労働基準法」(昭和22年法律第49号、以下「労基法」という)その他の関係法令及び諸規則の定めるところによる。</p> <p>2 大学は法令に違反しない限りで、この規則と異なる就業に関する条件を教職員との間で合意することがある。この場合、大学は必ず書面により合意内容を確認することとし、書面による確認のないこの規則又は法令と異なる就業条件に関する合意はいかなる場合も、も大学を一切拘束しない。</p> <p>(遵守義務)</p> <p>第4条 大学及び教職員は、それぞれの立場でこの規則を誠実に遵守し、その実行に努めなければならない。</p>	<p>就業規則は大学単位一本で定めることは前提である。その上で、病院地区・宇治地区など事業場単位で定めることになる。認識は一致した。</p> <p>本規程の中で、「期間の定めのある教職員」と「期間の定めのない教職員」の定義をするべきである。時間雇用職員と非常勤職員は、カテゴリーが一部重なるので不適当な分類である。</p> <p>例えば、</p> <p>期間の定めのない常勤教職員</p> <p>期間の定めのある常勤教職員</p> <p>期間の定めのない非常勤教職員</p> <p>期間の定めのある非常勤教職員</p> <p>などと明確にし、任期付きとは別に、再雇用教職員についても書くべきである。</p> <p>「労基法の定めるところによる」といいながら、全体を通じて「国公法」や「人事院規則」の用語が使われている。</p> <p>任免や昇任、降任、赴任などはおかしい。法人との契約関係になるのだから、「労基法」に統一するべきである。</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この規則は、国立大学法人京都大学(以下「大学」という)に勤務する教職員(以下「教職員」という)の労働条件、服務規律その他就業に関する事項を定めることを目的とする。</p> <p>(適用範囲)</p> <p>第2条</p> <p>3 教員の採用・懲戒等に関する事項については、別に定める。</p> <p>(法令との関係)</p> <p>第3条</p> <p>2 大学は法令に違反しない限りで、この規則と異なる就業に関する条件を教職員との間で合意することがある。この場合、大学は必ず書面により合意内容を確認することとし、書面による確認のない場合は、大学を一切拘束しない。</p> <p>(遵守義務)</p> <p>第4条</p>
<p>第2章 任免</p> <p>第1節 採用</p> <p>(採用)</p> <p>第5条 教職員の採用は、競争試験又は選考により行う。</p>	<p>任免は国公法等での用語であり、法人化で契約関係となるから、任免 採用にするべき。(採用)の2として「教職員の採用について必要な事項は別に定める」を追加するべきである。</p>	<p>第2章 任免</p> <p>第1節 採用</p> <p>(採用)</p> <p>第5条</p>

<p>(提出書類)</p> <p>第6条 教職員に採用された者は、次の各号に掲げる書類をすみやかに大学に提出しなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> 一 誓約書 二 履歴書 三 資格に関する証明書 四 住民票記載事項証明書 五 扶養親族等に関する書類 六 その他大学が必要と認める書類 <p>2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、そのつどすみやかに、大学に届け出なければならない。</p>	<p>提出する書類は、採用の前か後かによってちがう。誓約書は採用決定後であろうし、履歴書は面接時に必要であろう。住民票は(戸籍謄本を除く)であり、扶養親族調書は同居家族調書にするべきである。注意しないと差別問題が生じる可能性がある。「その他大学が必要な書類」を明確にするべきである。賃金(給与)に関連する手当にも書類は必要であろう。</p>	<p>(採用時の提出書類)</p> <p>第6条</p> <p>三 学歴資格に関する証明書</p> <p>2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度すみやかに、大学に届け出なければならない。</p>
<p>(採用の取消)</p> <p>第7条 次の場合には、採用を取り消すことがある。</p> <ol style="list-style-type: none"> 一 第6条の提出書類に不実記載があった場合 二 採用面接にあたりいつわりの陳述がなされた場合 三 採用に必要な資格を取得できなかった場合 四 その他、採用できない事情が生じた場合 	<p>法人から一方的に任免されたり誓約書を提出する義務規程があるが、労働者に対して、労働条件の提示(給与や労働時間など)を文書で交付するべきである。</p>	<p>(採用の取消)</p> <p>第7条</p>
<p>(試用期間)</p> <p>第8条 大学に教職員として採用された者には、採用の日から6か月の試用期間を設ける。ただし、大学が認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。</p> <p>2 試用期間中に職務不適格、その他雇用の継続に支障があると判断される事由が確認された場合には、解雇又は本採用を拒否することがある。</p> <p>3 試用期間は勤続年数に通算する。</p>	<p>採用後の試用期間は3ヶ月にするべきである。6ヶ月は国公法第59条の条件付き任用期間であり、労基法では14日以上や3ヶ月が使われており、6ヶ月は長すぎる。</p>	<p>(試用期間)</p> <p>第8条</p> <p>2 試用期間中に職務不適格、その他雇用の継続に支障があると判断される事由が確認された場合には、解雇又は本採用を拒否することがある。</p>
<p>第2節 評価</p> <p>(勤務評定)</p> <p>第9条 教職員の勤務成績について、評定を実施する。</p> <p>2 勤務成績の評定及び評定の結果に応じた措置については、別に定める。</p>	<p>本規程に勤務評定を書く必要はないので、削除を要求する。別に定める規程は何なのか。</p>	<p>第2節 評価</p> <p>(勤務評定)</p> <p>第9条</p>
<p>第3節 昇任及び降任</p> <p>(昇任)</p> <p>第10条 教職員の昇任は、選考による。</p> <p>2 前項の選考は、その教職員の勤務実績及びその他の能力の評定に基づいて行う。</p>	<p>昇任 昇格 降任 降格 (昇任) (昇格) 昇任や降任は国公法の用語である。</p>	<p>第3節 昇任及び降任</p> <p>(昇任)</p> <p>第10条</p>
<p>(降任)</p> <p>第11条 職員が次の各号の一に該当する場合には、降任させることができる。</p> <ol style="list-style-type: none"> 一 勤務実績がよくない場合 二 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合 三 前二号に掲げるもののほか、その職に必要な的確性を欠く場合組織の再編、統合又は縮小等の事由による 	<p>(降任) (降格) 「降任させることができる。」は国公法の用語であり「降格することがある」に、 二、心身の故障はまず休暇にするべきである 四、「組織の再編統合の場合」は、異動が前提であり、本人の責任ではないので降格は削除を要求する。施設やセンターの廃止で、教授が助教授に降格することがあるのか。</p>	<p>(降任)</p> <p>第11条</p> <ol style="list-style-type: none"> 一 勤務実績不良のがよくない場合 三 前二号に掲げるもののほか、その職に必要な的確性を欠く場合

<p>場合 四 組織の再編、統合又は縮小等の事由による場合その他必要な的確性を欠く場合</p>		<p>四 組織の再編、統合又は縮小等の事由による場合</p>
<p>第4節 異動 (配置換・出向等) 第12条 教職員は業務上の都合により配置換、併任又は出向(在籍)を命ぜられることがある。 2 前項に規定する異動を命ぜられた教職員は、正当な理由がない限り拒むことができない。 3 出向を命じられた教職員の取扱いについては、京都大学教職員出向規定の定めるところによる。</p>	<p>配置換と出向は別に定めるべきである。労働者の立場から「大学は事前に本人の意見を聞き公正かつ家族的責任などを考慮して実施する」などを追加するべきである。 併任という用語もおかしい</p>	<p>第4節 異動 (配置換・出向等) 第12条 教職員は業務上の都合により配置換、併任又は出向(在籍)を命ぜられることがある。</p>
<p>(赴任) 第13条 赴任の命令を受けた教職員は、指定された日に新任地に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があると新任地の上司が認めたときは、この限りではない。この場合にあっては、新任地の上司が指定した日に新任地に赴任しなければならない。</p>	<p>(赴任) (出向) 赴任は国公法の用語であり、「大学は業務上必要な場合、他機関等に勤務させることがある」とし、「新任地の上司が認めた場合」は「出向先の承認を得た場合」とするべきである。</p>	<p>(赴任) 第13条 赴任の命令を受けた教職員は、指定された日に新任地に赴任しなければならない。ただし、やむを得ない事由があると新たな勤務部署任地の上司が認めたときは、この限りではない。この場合にあっては、新たな勤務部署任地の上司が指定した日に新任地に赴任しなければならない。</p>
<p>第5節 休職 (休職) 第14条 教職員が次の各号の一に該当するときは、休職とすることができる。 一 心身の故障のため、長期の休養を要する場合 二 刑事事件に関し起訴され、職務の正常な遂行に支障をきたす場合 三 学校、研究所、病院その他大学の認める公共施設において、その職員の職務に関連があると認められる学術に関する事項の調査、研究、若しくは指導に従事する場合 四 生死不明又は所在不明となった場合 五 その他大学が休職を必要と認める場合 2 試用期間中の教職員については、前項の規定を適用しない。 3 休職の取扱いについては、京都大学教職員休職規程の定めるところによる。</p>	<p>「休職とすることができる」「休職とする」に、「本人の申し出により休職とする」が欠落している。 「労働組合業務に専従する期間」も欠落している。 休職規程の細則又は労使協定の中で検討してほしい。</p>	<p>第5節 休職 (休職) 第14条</p>
<p>(休職の期間) 第15条 前条第1項第一号の休職期間は、休養を要する程度に応じ、同項第三号及び第四号の休職期間は必要に応じ、3年を超えない範囲内で定める。この休職の期間が3年に満たない場合においては、休職した日から引き続き3年を超えない範囲内においてこれを更新することができる。 2 前条第1項第二号の休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。 3 前条第1項第五号の休職期間は、大学が認める間とする</p>		<p>(休職の期間) 第15条</p>

<p>(復職) 第16条 前条の休職期間を満了するまでに休職事由が消滅したと認める場合には、復職を命じる。ただし、第14条第1項第一号の休職については、職員が休職期間の満了までに復職を願い出て、医師が休職事由が消滅したと認めた場合に限り、復職を命じる。</p> <p>2 休職の帰還が満了したときは、当然復職するものとする。</p>		<p>(復職) 第16条</p>
<p>(休職中の身分及び給与) 第17条 休職者は、教職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。</p> <p>2 休職中の教職員の給与については、別に定める京都大学教職員給与規定による。</p>		<p>(休職中の身分及び給与) 第17条</p>
<p>第6節 退職及び解雇 (退職) 第18条 教職員は、次の各号の一に該当するときは、退職とし、教職員としての身分を失う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 退職を願い出て大学から承認されたとき 二 第20条に定める定年に達したとき 三 第15条第1項に定める休職期間が満了し、休職事由がなお消滅しないとき 四 死亡したとき 	<p>一「退職を願い出て」「退職を申し出て」に、</p>	<p>第6節 退職及び解雇 (退職) 第18条</p> <p>一 退職を申し願ひ出て大学から承認されたとき</p>
<p>(自己都合による退職手続) 第19条 教職員は、自己の都合により退職しようとするときは退職を予定する日の30日前までに、文書をもって願ひ出なければならない。</p> <p>2 教職員は、退職願を提出しても、退職するまでは、従来職務に従事しなければならない。</p>	<p>「願ひ出」「申し出」に、 「退職願」「退職届」に、</p>	<p>(自己都合による退職手続) 第19条 教職員は、自己の都合により退職しようとするときは退職を予定する日の30日前までに、文書をもって申し願ひ出なければならない。</p> <p>2 教職員は、退職届願を提出しても、退職するまでは、従来職務に従事しなければならない。</p>
<p>(定年) 第20条 教職員の定年は、次の各号に定めるとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 教員、大学の警備等の業務及び労務の業務に従事する者 満63歳 二 前号以外の教職員 満60歳 <p>2 定年による退職の日(以下「定年退職日」という)は、定年に達した日以後における最初の3月31日とする。</p>	<p>定年を60歳と63歳に差を付ける必要はない。当面、教員と職員の年齢差をなくすため段階的に63歳に統一し、近い将来65歳定年制を目標とする。選択定年制を導入する項目を追加するとともに、定年退職の特例を3年を超えない範囲で設けることを要求する。</p>	<p>(定年) 第20条</p>
<p>(再雇用) 第21条 前条第1項の規定により退職した教職員については、別に定める京都大学教職員の再雇用に関する規定により再雇用することができる。</p>	<p>ここは再任用ではなく、再雇用となっている。再雇用の修了年限を段階的に65歳とするよう細則で定めることを要求する。</p>	<p>(再雇用) 第21条</p>
<p>(解雇) 第22条 教職員が禁固以上の刑に処せられた場合次の各号の一に該当する場合には、解雇する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 禁固以上の刑に処せられた場合 二 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊 	<p>「解雇する」「解雇することができる」に、11条(降任)及び14条(休職)との項目の整合性をとるべきである。</p>	<p>(解雇) 第22条 教職員が禁固以上の刑に処せられた場合には、解雇する。</p>

<p>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場合</p> <p>2 教職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇することができる。</p> <p>一 職務遂行に必要な資格を喪失した場合</p> <p>二 職務実績不良あるいは能力不足が著しく、改善の見込みがない場合</p> <p>三 協調性を欠き、集団的な職務遂行に支障を生じる場合</p> <p>四 心身の故障のため職務遂行に堪えない場合</p> <p>五 教職員数の削減や組織再編などにより教職員の解雇がやむを得ないこととなる場合</p> <p>六 その他の事情により教職員の解雇がやむを得ない場合</p>	<p>一項は、退職金がでるという説明である。</p> <p>二項は、削除されたのでよしとする。</p> <p>四項は、まず休職にするべきである</p> <p>五項は、大学の責任であり解雇は不当だ</p> <p>事業上の解雇は使用者が最大の経営努力をすることが原則となっている。削除を要求する。</p>	
<p>(解雇制限)</p> <p>第23条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第一号の場合において療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらず労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号。以下「労災法」という)に基づく傷病補償年金の給付がなされ、労基法第81条の規定によって打切補償を支払ったものとみなされる場合又は労基法第19条第2項の規定により行政官庁の認定を受けた場合は、この限りではない。</p> <p>一 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間</p> <p>二 別に定める産前産後の期間及びその後30日間</p>		<p>(解雇制限)</p> <p>第23条</p>
<p>(解雇予告)</p> <p>第24条 第22条の規定により教職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に本人に予告をするか又は労基法に定める平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、試用期間中の教職員(14日を超えて引き続き雇用された者を除く)を解雇する場合又は行政官庁の承認を受けた場合はこの限りではない。</p>	<p>国公法でも人事院判定でも、解雇に対する「不利益処分」や「不服申立」があるが、労働者の目線からの項目となっていない。「解雇手続」「不服申立」の規程を整備することを要求する。</p>	<p>(解雇予告)</p> <p>第24条</p>
<p>(退職後の責務)</p> <p>第25条 退職した者又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。</p>	<p>(退職後の責務) (退職後の事項)</p>	<p>(退職・解雇者の業務引継)</p> <p>第25条 退職した者又は解雇された者は、大学が指定する日までに、大学が指定した者に完全に業務の引継ぎをしなければならない。</p>
<p>(退職時等の証明)</p> <p>第26条 大学は、教職員が退職するにあたり、退職証明書の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。</p> <p>2 前項の証明書に記載する事項は次のとおりとする。</p> <p>一 雇用期間</p> <p>二 業務の種類</p> <p>三 その事業における地位</p> <p>四 給与</p> <p>五 退職の事由(解雇の場合は、その理由)</p>		<p>(債務の返還)</p> <p>第26条 退職した者又は解雇された者は、遅滞なく、大学から貸与された物を取り揃えて返納しなければならない。</p> <p>(退職後の責務)</p> <p>第2725条 退職した者又は解雇された者は、在職中に知り得た秘密を他に漏らしてはならない。</p> <p>(退職時等の証明)</p> <p>第2826条 大学は、教職員が退職するにあたり、退職証明書</p>

<p>3 大学は、教職員が第24条の解雇予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について証明書を請求した場合、遅滞なくこれを交付する。ただし、解雇の予告がされた日以後に教職員が当該解雇以外の事由により退職した場合は、これを交付しない。</p> <p>4 証明書には教職員が請求しない事項は記載しないものとする。</p>		<p>の交付を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。</p>
<p>第3章 給与</p> <p>(給与)</p> <p>第27条 教職員の給与については、別に定める京都大学教職員給与規定による。</p>	<p>本規則に「給与の種類・給与の支給日・給与表の種類・初任給・昇格・昇給・特別昇給・昇給等の時期・給与の控除・給与の減額」など基本項目を書くことを要求する。</p>	<p>(給与)</p> <p>第2927条</p>
<p>第4章 服務</p> <p>(誠実義務)</p> <p>第28条 教職員は、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、大学の発展秩序の維持に努めなければならない。</p>	<p>(誠実義務) (職務従事義務)にし、次条の(職務専念義務)との統合をしよう要求する。</p>	<p>(誠実義務)</p> <p>第3028条 教職員は、職務上の責任を自覚し、誠実にかつ公正に職務を遂行するとともに、大学の発展に努めなければならない。</p>
<p>(職務専念義務)</p> <p>第29条 教職員は勤務時間中職務に専念し、次条に定める場合を除き、職務とは関係のない行為をしてはならない。</p>	<p>(職務専念義務) (職務従事義務)</p>	<p>(職務専念義務)</p> <p>第3129条</p>
<p>(職務専念義務免除期間)</p> <p>第30条 教職員は、次の各号の一の事由に該当する場合には、職務専念義務を免除される。</p> <p>一 雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律(以下「均等法」という)第22条の規定に基づき、勤務時間内に保健指導又は健康診査を受けることを承認された期間</p> <p>二 均等法第23条の規定に基づき、通勤緩和等により勤務しないことを承認された期間</p> <p>三 勤務時間内に総合的な健康診査を受けることを承認された期間</p> <p>四 勤務時間内に組合交渉に参加することを承認された期間</p>	<p>(職務専念義務免除期間) (職務従事義務の免除)</p> <p>項目として「勤務時間内にレクリエーションに参加を承認された期間」が欠落しているので、追加を要求する。</p> <p>男女雇用均等法がでてくるが、職務従事免除だけの法律ではない。</p> <p>法人と組合の交渉は、当然職務免除である。</p>	<p>(職務専念義務免除期間)</p> <p>第3230条</p>
<p>(職場規律)</p> <p>第31条 教職員は、上司の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。</p>		<p>(職場規律)</p> <p>第3334条</p>
<p>(遵守事項)</p> <p>第32条 教職員は、次に掲げる行為をしてはならない。</p> <p>一 みだりに勤務を欠くこと</p> <p>二 職務の内外を問わず、京都大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は教職員全体の不名誉となるような行為</p> <p>三 職務上知ることのできた秘密を他に漏らすこと</p> <p>四 職務や地位を私的利用のために用いること</p>	<p>4条で遵守義務を31条で職場規律を28条で誠実義務を書いており、全面削除を要求する。</p> <p>特に、7項で宣伝やピラ配布や掲示行為を禁じているが、非公務員には政治的行為は適用されないので、削除を要求する。</p>	<p>(遵守事項)</p> <p>第3432条</p> <p>二 職場務の内外を問わず、京都大学の信用を傷つけ、その利益を害し、又は教職員全体の不名誉となるような行為をすること</p>

<p>五 大学の許可なく、事業を営み、又は職務以外の業務に従事すること</p> <p>六 大学の敷地及び施設内(以下「学内」という)で、喧噪、その他の秩序・風紀を乱す行為</p> <p>七 大学の許可なく、学内で放送・宣伝・集会又は文書画の配布・回覧掲示その他これに準ずる行為</p> <p>八 大学の許可なく、学内で営利を目的とする金品の賃貸をし、物品の売買を行うこと</p>	<p>34条で遵守すべき倫理規定を別に定める、としており、この32条は全面削除を要求する。</p>	<p>五—大学の許可なく、事業を営み、又は職務以外の業務に従事すること</p> <p>五六 風紀を乱す行為をすること</p> <p>六七 大学の許可なく、学内で放送・宣伝・集会又は文書画の配布・回覧掲示その他これに準ずる行為をすること</p> <p>七六</p> <p>八 前各号のほか、これに準ずるような教職員としてふさわしくない行為をすること</p>
<p>(兼業)</p> <p>第33条 教職員が兼業を行おうとする場合は、別に定める京都大学教職員兼業規定により許可を得なければならない。</p>	<p>兼業と兼職を区別して規定すること。職務としてか職務以外の従事なのか明らかにする。</p>	<p>(兼業)</p> <p>第3533条</p>
<p>(教職員の倫理)</p> <p>第34条 教職員の倫理について、遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、別に定める京都大学教職員倫理規定による。</p>	<p>4条、28条、31条、32条などを統一して、倫理規定に定めるよう要求する。</p>	<p>(教職員の倫理)</p> <p>第3634条 教職員の遵守すべき職務に係る倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、別に定める京都大学教職員倫理規定による。</p>
<p>(セクシュアルハラスメントに関する措置)</p> <p>第35条 セクシュアルハラスメントの防止等に関する措置については、別に定める京都大学セクシュアルハラスメント防止等に関する規定による。</p>	<p>セクハラ以外にもアカハラなどのハラスメントも対象となるよう規定するべきである。</p>	<p>(セクシュアルハラスメントに関する措置)</p> <p>第3735条 セクシュアルハラスメントの防止等に関する措置については、別に定める京都大学セクシュアルハラスメント防止等に関する規定による。</p>
<p>(入構禁止又は退出)</p> <p>第36条 教職員が次の各号の一に該当するときは、その入構を禁止し、又は退出させることがある。</p> <p>一 職場の風紀秩序をみだし又はそのおそれがあるとき</p> <p>二 火気、凶器等の危険物を所持しているとき</p> <p>三 衛生上有害と認められるとき</p> <p>四 その他前各号に準じ就業に不都合と認められるとき</p> <p>2 前項の規定により入構を禁止させられたときは欠勤、所定の終業時刻前に退出させられたときは早退として取り扱うものとし、給与を支払わない。</p>	<p>この項目は、就業規則の本則として必要ないので削除を要求する。</p> <p>勤務時間及び休暇等すべてを細則にゆだねるのではなく、勤務時間や休暇・休業などの基本的事項は本規則で書くべきである。</p>	<p>(入構禁止又は退出)</p> <p>第3836条</p> <p>四 その他就業に不都合と認められるとき</p>
<p>第5章 勤務時間、休日及び休暇</p> <p>(勤務労働時間及び休暇等)</p> <p>第37条 教職員の勤務労働時間及び休暇等については、別に定める京都大学教職員の勤務労働時間、休暇等に関する規定による。</p>	<p>対応案Aと対応案Bが提案されているが、いずれも8時間勤務が前提で、昼休みも45分となっている。労働条件は、現行を変更しないという確認から、15分の延長は認められない。8時半から5時まで、昼休み1時間を要求する。</p>	<p>(勤務時間及び休暇等)</p> <p>第3937条 教職員の勤務時間及び休暇等については、別に定める京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規定による。</p>
<p>第6章 教職員研修</p> <p>(教職員研修)</p> <p>第38条 教職員は、業務に関する必要な知識及び技能を向上させるため、研修に参加することを命ぜられた場合には、研修を受けなければならない。</p> <p>2 大学は、教職員の研修機会の提供に努めるものとする。</p>	<p>研修と56条出張の概念を整理する必要がある旅費規程は57条にあるが、研修規程又は出張規程を設けるべきである。教特法の研修との関連を考慮すべきである。</p>	<p>(教職員研修)</p> <p>第4038条</p>
<p>第7章 女性</p> <p>(妊産婦である教職員の就業制限等)</p>	<p>この妊産婦を中心とした女性の規程は唐突で</p>	<p>第7章 女性</p>

<p>第39条 (妊産婦である教職員の健康診査等) 第40条 (妊産婦である教職員の業務軽減等) 第41条 (生理日の終業が著しく困難な教職員に対する措置) 第42条</p>	<p>あり、就業制限や業務軽減は勤務時間や休暇にも関連するので、修正を要求する。 また、育児や介護を行う教職員の特例があるべきで、女性に限らず男性にも関連する問題である。さらに、年少者の就業制限も必要である。</p>	<p>第4139条 第4240条 第4341条 第4442条</p>
<p>----- 第8章 賞罰 (表彰) 第43条 大学は、次の各号の一に該当すると認める教職員を表彰する。 一 業務成績の向上に多大の功労があった者 二 業務上有益な発明又は顕著な改良をした者 三 災害又は事故の際、特別の功労があった者 四 業務上の犯罪を未然に防ぐ等その功労が顕著であった者 五 永年勤続し、別に定める京都大学永年勤続者表彰規定に該当する者 六 その他特に他の教職員の模範として推奨すべき実績があった者</p>	<p>表彰規程は、永年勤続者だけの規程でよいのか。特別昇給制度とも関連すると思われる。 教職員の研究から生まれた発明など、知的財産権と法人との関係を規定するべきである。</p>	<p>----- 第8章 育児・介護休業等 (育児・介護休業等) 第45条 教職員のうち、3歳に満たない子の養育又は家族の介護を必要とする者は、大学に申し出て育児・介護休業等の適用を受けることができる。 2 育児・介護休業等の対象者、期間、手続き等の必要事項については、別に定める京都大学教職員の育児・介護休業等に関する規程による。 ----- 第9章 賞罰 (表彰) 第4643条</p>
<p>(懲戒) 第44条 教職員が次条の各号の一に該当する場合は、これに対し次の区分に応じ懲戒することができる。 一 戒告 その責任を確認し、及びその将来を戒める 二 減給 1回の額が労基法で定める平均賃金の1日分の半額、かつ総額が一給与支払期における賃金の10分の1を上限として給与を減額する。 三 停職 1日以上1年以下として出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与は支給しない。 四 諭旨解雇 退職を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日以上平均賃金を支払って解雇、又は予告期間を設けずに即時に解雇する 五懲戒解雇 即時に解雇する。</p>	<p>懲戒の項目の中に「賃金」と「給与」が混在しているので整理が必要である。 四、諭旨解雇で、即時解雇は削除するべき。</p>	<p>(懲戒) 第4744条 四 諭旨解雇 退職を勧告し、これに応じない場合には、30日前に予告して、若しくは30日以上平均賃金を支払って解雇、又は予告期間を設けずに即時に解雇する</p>
<p>(懲戒の事由) 第45条 教職員が次の各号の一に該当するときは、所定の手続の上、懲戒処分を行う。 一 正当な理由なく無断欠勤をしたとき 二 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき 三 故意又は重大な過失により大学に損害を与えたとき 四 窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があったとき</p>	<p>懲戒の事由の中に「無断欠勤が2週間以上に及ぶとき」などに行わないと、「正当な理由なく」だけで、懲戒手続や即時解雇になってしまう。</p>	<p>(懲戒の事由) 第4845条</p>

<p>五 大学の名誉若しくは信用を著しく傷つけたとき 六 素行不良で大学内の秩序又は風紀を乱したとき 七 重大な経歴詐称をしたとき 八 その他懲戒の事由については、別に定める京都大学教職員懲戒規程(以下「懲戒規程」という)による。</p>	<p>懲戒解雇は、労基署の認定を受けた場合、労基法第20条に規定する手当を支給しない。</p>	
<p>(懲戒の手續) 第46条 教職員を懲戒する場合には、事由を記載した説明書を交付して行うものとする。 2 大学は教職員を懲戒するにあたって、当該教職員に対して弁明のための十分な機会を設けるものとする。 3 その他懲戒の手續については、別に定める懲戒規程による。</p>	<p>2項は、人事院に対する「不服申立」に替わるものとして理解する。</p>	<p>(懲戒の手續) 第4946条</p>
<p>(訓告等) 第47条 第44条にかかわる懲戒処分の必要がない者についても、服務を厳正にし、規律を保持する必要があるときに、訓告、嚴重注意、注意を行う。</p>		<p>(訓告等) 第5047条 第4744条にかかわる</p>
<p>(損害賠償) 第48条 教職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第44条又は第47条の規程による懲戒処分等を行うほか、その損害の全部又は一部を賠償させるものとする。</p>	<p>「賠償させるものとする」「賠償を要求することがある」に、賠償のない可能性もある。</p>	<p>(損害賠償) 第5148条 教職員が故意又は重大な過失によって大学に損害を与えた場合は、第4744条又は第5047条の規程に</p>
<p>第9章 安全衛生 (協力義務) 第49条 教職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)及びその他の関係法令のほか大学の指示を守ると共に、大学が行う安全、衛生に関する措置に協力しなければならない。</p>	<p>大学は、安全衛生委員会の設置や安全衛生管理規定を定めることが求められる。</p>	<p>第109章 安全衛生 (協力義務) 第5249条</p>
<p>(安全・衛生管理) 第50条 大学は、教職員の健康増進と危険防止のために必要な措置をとらなければならない。</p>		<p>(安全・衛生管理) 第5350条</p>
<p>(安全・衛生教育) 第51条 教職員は、大学が行う安全、衛生に関する教育、訓練を受けなければならない。</p>		<p>(安全・衛生教育) 第5451条</p>
<p>(非常災害時の措置) 第52条 教職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその発生のおそれがあることを知ったときは、緊急の措置をとるとともに直ちに総長に連絡して、その指示に従い、被害を最小限にいとめるように努力しなければならない。</p>	<p>非常災害時の措置に突然「総長」がでてくるが、緊急時に総長の指示に従って遅いのではないかと。</p>	<p>(非常災害時の措置) 第5552条</p>
<p>(安全及び衛生に関する遵守事項) 第53条 教職員は、次の事項を守らなくてはならない。 一 安全及び衛生について上肢の命令、指示を守り、実行すること。 二 常に職場の整理、整頓、清潔に努め、災害防止と衛</p>	<p>消防法に基づいた「自営消防計画」との関係を考慮すべきである。緊急時に、消化器やホースを「勝手に動かしたり」「許可なく」では、災害を防止できない。この場合の「上司の命令」は総</p>	<p>(安全及び衛生に関する遵守事項) 第5653条</p>

<p>生の向上に努めること</p> <p>三 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設を勝手に動かしたり、許可なく当該地域には立ち入らないこと</p>	<p>長なのか、安全委員長なのか、誰なのか。</p>	<p>三 安全衛生装置、消火設備、衛生設備、その他危険防止等のための諸施設をみだり勝手に動かしたり、許可なく当該地域には立ち入らないこと</p>
<p>(健康診断)</p> <p>第54条 大学は、毎年健康診断を行う。</p> <p>2 前項のほか、必要に応じて全部又は一部の教職員に対し、臨時にこれを行うことがある。</p> <p>3 教職員は、正当な事由なしに健康診断を拒んではならない。</p>	<p>健康診断は「正当な事由なしに」を「医師の診断書などで証明された場合は免除することがある」にするべきである。</p>	<p>(健康診断)</p> <p>第5754条</p>
<p>(就業の禁止)</p> <p>第55条 教職員が次の各号の一に該当する場合は、就業を禁止することがある。</p> <p>一 伝染の恐れのある病人、保菌者及び保菌のおそれのある者</p> <p>二 労働のため病勢が悪化するおそれのある者</p> <p>三 前二項に準ずる者</p>	<p>「健康診断の結果、必要と認めるときは、職員に対し就業時間の短縮など保健保持上必要とする措置を命ずることがある」とするべきである</p>	<p>(就業の禁止)</p> <p>第5855条</p>
<p>第10章 出張</p> <p>(出張)</p> <p>第56条 業務上必要がある場合は、教職員に出張を命じることができる。</p> <p>2 出張を命じられた教職員が出張を終えたときには、すみやかに報告しなければならない。</p>	<p>出張は研修出張の項目に整理して、旅費規程で定めるべきである。</p>	<p>第1140章 出張</p> <p>(出張)</p> <p>第5956条</p>
<p>(旅費)</p> <p>第57条 前条の出張に要する旅費に関しては、別に定める京都大学教職員旅費規程に定めるところによる。</p>		<p>(旅費)</p> <p>第6057条 前条の出張に要する旅費については、別に定める京都大学教職員旅費規程による。</p>
<p>第11章 福利・厚生</p> <p>(宿舍利用基準)</p> <p>第58条 教職員の宿舍の利用については、別に定める「京都大学宿舍規程」及び「国家公務員宿舍法」(昭和24年法律第117号)並びに「国家公務員宿舍法施行令」(昭和33年制令第341号)の定めるところによる。</p>	<p>福利・厚生は宿舍の利用だけでなく、共済組合なども関連するので、最後に雑則として規定してはどうか。</p>	<p>第11章 福利・厚生</p> <p>(宿舍利用基準)</p> <p>第6158条 教職員の宿舍の利用については、別に定める京都大学宿舍規程による。</p>
<p>第12章 災害補償</p> <p>(業務上の災害補償)</p> <p>第59条 教職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)については、労基法及び労災法の定めるところによる。</p>	<p>「労基法及び労災法の定める」であるから、第9章安全衛生「及び災害」として統合するべきである。</p>	<p>第1342章 災害補償</p> <p>(業務上の災害補償)</p> <p>第6259条 教職員の業務災害(業務上の負傷、疾病、障害又は死亡)の補償については、労基法及び労災法の定めるところによる。</p>
<p>(通勤途上災害)</p> <p>第60条 教職員の通勤途上における災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)については、労災法等の定めるところによる。</p>	<p>通勤災害は、「労災保健法の定めるところにより、同法の各給付を受ける」とするべきである。</p>	<p>(通勤途上災害)</p> <p>第6360条 教職員の通勤途上における災害(通勤による負傷、疾病、障害又は死亡)の補償については、労災法等の定めるところによる。</p>
<p>第13章 退職手当</p> <p>(退職手当)</p>		<p>第1443章 退職手当</p> <p>(退職手当)</p>

第61条 職員の退職手当については、別に定める京都大学
教職員退職手当規程による。

第6464条