



Title	国立大学の法人化と人事労務
Author(s)	小嶋, 典明
Citation	阪大法学. 2007, 56(6), p. 39-78
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/55236
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

国立大学の法人化と人事労務

小 寫 典 明

一 はじめに

二 人事院規則から就業規則へ——労働基準法の適用

- 1 過半数代表者の選出と意見聴取
- 2 公務員固有の制度とその見直し
- 3 非常勤職員の任用をめぐる問題

三 職員団体から労働組合へ——労働組合法の適用

- 1 職員団体との交渉から団体交渉へ
- 2 管理運営事項から義務的交渉事項へ
- 3 国有財産の法人への承継

四 勤務条件法定主義からの「離脱」

- 1 性格が異なる給与法と給与規程
- 2 期末勤勉手当から賞与へ
- 3 非常勤職員の処遇改善

一 はじめに

わが国を代表するオビニオン・リーダー、竹村健一、日下公人および渡部昇一の三氏による鼎談集『栄光の日本文明——世界はニッポン化する』（太陽企画出版、平成一八年）には、「独立行政法人化で変わるアカデミズム」と題する、次のような一節が含まれている（一九―二三頁）。

渡部 小泉内閣で進んだことといえば国立大学の独立行政法人化があります。

これがプラスに転ぶかマイナスに転ぶかはまだ何ともいえませんが、とてつもない変化であることは確かです。
日下 そうですね。大学に対して、もう国家からお金は出ませんよといったのですから。

竹村 実際に国からお金が来なくなるのは、いつ頃でしょうか。

日下 二、三年で来なくなるでしょう。これは「アカデミズムからプラグマティズムへ」という変化です。

アカデミズムというのは、ギリシヤ以来の理屈と論理で固めてサイエンスをやるということです。

一方、プラグマティズムはアメリカと日本にあって、役に立つか立たないかで考えますという、実用主義、実利主義ともいわれる考え方です。

国家からお金が来る間は、理屈ばかりこねていればいいアカデミズムのほうが楽だったのです。しかし、国からのお金があてにできなくなったので、企業あるいは学生を収入源とするためのプラグマティズムへと動き出します。

渡部 ただ私は、金のかかる学問については、国がやるより仕方がないのではないかという気がしています。

日下　そうです。だから心配もしています、アカデミズムがなくなるということは、心棒がなくなってしまうという事です。

渡部　たとえばかつては、理学部と工学部があつて、理学部出身者は学校の先生になるほかなかったのです。ところが途中から、理学部の発明が工学と密着するようになってきたのです。

しかし、理学部は研究のプロセスにおいては何の役にも立っていないわけです。ですから、国家がもっと支援するか、うんと大金持ちが寄付できるような、ハーバード的なやり方ができるようにする必要があると思います。

竹村　大学が寄付を受けても、その寄付をただ使うのではなくて、うまく運用すべきです。

渡部　そして学校に寄付した企業や団体などに対しては、寄付額をそっくりそのまま税金から引くぐらいでもかまわないのではないのでしょうか。

日下　そうですね。日本政府は、税金などのお金の行く先を自分たちで決めてしまうのが一番正しいと考えています。

国民一人ひとりがお金の行く先を決めるとどうせろくなことはない、とお役所が決め込んでいます。それがいいない。

渡部　ビル・ゲイツのような世界的な資産家も、寄付に関してはとてもよく勉強しているといえます。ロックフェラーもそうだし、ハーバード、エールといった世界的に著名な多くの大学がほとんど寄付で成り立っているわけです。

ですから、心おきなく寄付ができるような社会をつくることを民主主義の、一番の目的としてもいいのではないかと私は思います。

さすが、対談や鼎談には手慣れた三氏。問題の核心を突いた、その語り口にはただただ感心するしかない。たとえば、ハーバード大学の場合、約二兆円の基金があり、これを融資専門のプロ集団が運用することによって、その利息だけで二五〇〇億円が毎年大学の収入になるともいう⁽¹⁾。国立大学法人の収益規模（大学共同利用機関四法人を含む九一法人全体で経常収益は二兆四八〇三億円、平成一七年度損益計算書による、以下同じ）を考えれば、その額がいかに大きいかがよくわかる。

とはいえ、国立大学法人は、三氏のイメージする独立行政法人化、つまり独立採算による大学運営を求められているわけでは必ずしもない。人件費（一兆三〇三七億円）の大半は、現在なお総額で一兆円を超える（一兆一三八三億円）運営費交付金という名の国費によって賄われており、学生納付金の額は全法人を合わせても四〇〇〇億円に遠く及ばない（三六一八億円）。仮に運営費交付金が数年でストップするようになれば、法人財政はたちどころに破綻する。そうした危うい状況に、国立大学は置かれているのである⁽²⁾。

しかも、資金の運用は国債による運用に限られ、「うまく運用すべき」だといわれても、それが許されない状況にある。法人に移管した土地の利用や銀行からの借入れ等にもさまざまな制約があり、国立大学法人の財務担当者にとって気の休まるときはないのである⁽³⁾。

ただ、国立大学の法人化は、筆者のような人事労務担当者にとっても、大きなショックであったことはいうまでもない。国家公務員法から労働関係法へ。財務状況をはじめその実態が基本的に変わらないにもかかわらず、こと労働関係においては、適用法規だけが文字どおり一瞬にして変わる。当事者としては違和感を覚えざるを得ない、そうした現実があったからである。

二 人事院規則から就業規則へ——労働基準法の適用

1 過半数代表者の選出と意見聴取

平成一六年四月一日午前零時。この時をもって、国立大学に勤務する教職員は国家公務員としての地位を離れることになる。それまでの国家公務員法や人事院規則に代わって、労働条件は労働契約や就業規則によってその内容が決まる。附属病院で働く医師や看護師等、午前零時をまたいで勤務する職員もいたことから、そこに一瞬の空白が生じることも、国立大学には許されなかった。

しかし、法人化前の国立大学に、労働基準法の適用を受ける使用者や労働者がいたわけではない。そうした状況の下で、就業規則の意見聴取や労使協定の締結がはたして「適法」になし得るのか。過半数代表者とはいっても、厳密には「労働者」を代表する者とはいえないのではないか。そんな「非常識」ともいえる疑問が脳裏をかすめたことも事実であった。

また、こうした愚問や奇問は無視するとしても、教職員の数がそれぞれに二〇〇〇人を超える事業所において、過半数代表者を選出することはそれ自体が容易なことではない。選出方法を一步過てば、労使協定は無効となり、意見聴取も行わなかったことになりかねない。

就業規則の作成も初めてなら、過半数代表者の選出も初めて。部局ごとの代表の互選により過半数代表者を選出するとしても、規模の大小にかかわらず、各部局が対等な責任を負っているのが大学の現状であり、規模を過度に重視することにも問題がある（資料1、第三条を参照）。

ともあれ、このような五里霧中ともいべき環境の下で、法人化はスタートしたのである。

資料1 過半数代表者の選出手続に関するガイドライン（大阪大学）

就業規則を作成又は変更する場合には、事業場ごとに労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合にあつては、事業場の労働者の過半数を代表する者の意見を聴くことが必要になる。労働基準法等に定める労使協定を締結する場合にも、これらの者が協定の締結当事者となるものとされている。

しかしながら、本学の場合、労働組合は存在するものの、いずれの事業場においても、その教職員の過半数を組織する労働組合は存しないことから、労働組合に加入している組合員を含め、常勤・非常勤の別を問わず、事業場ごとに教職員の過半数を代表する者を選出することが必要になる。

そこで、本ガイドラインにおいては、○○地区における教職員の過半数を代表する者を民主的に選出するため、最低限必要となる指針を定めることとした。

（目的）

第一条 このガイドラインは、国立大学法人大阪大学（以下「大学」という。）○○地区における教職員の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）の選出手続等についてその指針を定めることを目的とする。

（過半数代表者の責務）

第二条 過半数代表者は、次の各号に定める事項の全部又は一部を遂行する。

- 一 労働基準法（以下「労基法」という。）第二十四条第一項ただし書に定める協定（賃金控除協定）の締結
- 二 労基法第三二条の三に定める協定（フレックスタイム協定）の締結
- 三 労基法第三二条の四第一項に定める協定（一年単位の変形労働時間制に関する協定）の締結
- 四 労基法第三四条第二項ただし書に定める協定（休憩時間の一斉付与原則の適用除外に関する協定）の締結

五 労基法第三六条第一項に定める協定（時間外休日労働協定）の締結

六 労基法第三八条の三第一項に定める協定（専門業務型裁量労働制に関する協定）の締結

七 労基法第三九条第五項に定める協定（計画年休協定）の締結

八 労基法第九〇条に定める意見聴取（就業規則の作成及び変更の際における意見聴取）の相手方として行う書面による意見の提出

九 その他労働関係法令において過半数代表者の責務として規定されている事項

2 前項各号に定める事項を遂行するに当たって、過半数代表者は、次条第一項の教職員を通して、それが〇〇地区における教職員の意見を広く反映したものとなるよう、努めるものとする。

（過半数代表者の選出手続等）

第三条 過半数代表者は、別表に定める〇〇地区の各構成単位において選出された教職員（別表の上欄に定める「教職員数一〇〇名以上の」構成単位にあつては一名の教職員を、その下欄に定める「教職員数一〇〇名未満の」構成単位にあつては一名の教職員をそれぞれ選出する。）の中からその互選により、これを選出する。

2 過半数代表者及び前項の教職員（以下、両者を併せて「過半数代表者等」という。）の選出は、投票その他の民主的手続によって、これを行う。

3 過半数代表者等は、労基法第四一条第二号に規定する「監督又は管理の地位にある者」以外の者から、これを選出するものとする。

4 教職員は、過半数代表者等であること、若しくは過半数代表者等になろうとしたこと、又は過半数代表者等として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いを受けることはない。

（過半数代表者の任期）

第四条 過半数代表者の任期は二年とする。ただし、再任を妨げない。

附 則

このガイドラインは、平成一五年一月一九日から施行する。

別 表 (略)

2 公務員固有の制度とその見直し

公務員の世界には、民間にはない制度が数多く存在する。平成一八年七月にようやく廃止された休息時間⁽⁴⁾に代表されるように、その大半は公務員の既得権を法文化したにすぎないものであるが、なかには法人化後もこれを存続させることがむしろ望ましいと考えられるものもあった。

その典型といえるものが減給処分に関する規定であり、人事院規則に代わって、労働基準法の適用を受けることになった結果、懲戒処分としての減給の意義は大幅に減殺されることになった(資料2)。

資料2 減給処分に關する規定の比較

人事院規則二二一〇(職員の懲戒)	労働基準法
(減給) 第三条 減給は、一年以下の期間、俸給の月額⁽⁵⁾の五分の一以下に相当する額を、給与から減ずるものとする。	(制裁規定の制限) 第九一条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期におけ

る賃金の総額の一〇分の一を超えてはならない。

また、法人化前は「一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律」（以下「勤務時間法」という）および人事院規則により、一定の条件の下で認められていた附属病院における医師等の当直勤務（資料3）の一部を、法人化後、所轄労働基準監督署長による宿日直の許可が得られないため、交替制勤務に切り替えることを余儀なくされたことも記憶に新しい。

資料3 当直勤務（宿日直勤務）に関する勤務時間法等の規定

A 勤務時間法

（正規の勤務時間以外の時間における勤務）

第一三条 各省各庁の長は、「正規の勤務時間」以外の時間において職員に設備等の保全、外部との連絡及び文書の收受を目的とする勤務その他の人事院規則で定める断続的な勤務をすることを命ずることができる。

2 各省各庁の長は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

B 人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）

（宿日直勤務）

第一三条 勤務時間法第一三条第一項の人事院規則で定める断続的な勤務は、次に掲げる勤務とする。

一・二 略

三 次に掲げる当直勤務

イニ 略

ホ 病院又は診療所である医療施設における次に掲げる当直勤務

(1) 入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の当直勤務

(2) 看護業務の管理又は監督のための看護師長等の当直勤務

(3) 救急の外来患者及び入院患者に関する緊急の医療技術業務の処理等のための薬剤師、診療放射線技師
(診療エックス線技師を含む)。又は臨床検査技師(衛生検査技師を含む。)の当直勤務

(4) 救急の外来患者及び入院患者に関する緊急の事務処理等のための当直勤務
ヘヌ 略

2 各省各庁の長は、休日又は国の行事の行われる日で人事院が指定する日の正規の勤務時間において職員に前項各号に掲げる勤務と同様の勤務を命ずることができる。

第一四条 略(一項)

2 各省各庁の長は、前条第一項第三号に掲げる勤務を命ずる場合には、次に掲げる基準に適合するようにしなければならない。

一 当該勤務が、次のいずれかに該当するものであること。

イ 午後五時から翌日の午前九時三〇分までの時間帯において行う勤務

ロ 行政機関の休日(略)の午前八時三〇分から午後五時四十五分までの時間帯において行う勤務

二 当該勤務に従事する職員(以下この項において単に「職員」という。)が、当該職務の遂行に必要な知識又は技能を有する者であること。

三 職員ごとの当該勤務に従事する回数が、一月当たり五回を超えないこと。

四 略

3 各省各庁の長は、前条第一項第三号に掲げる勤務を命ずる場合には、当該勤務に従事する職員の数を必要最小限のものとしなければならない。

4 略

第十五条 各省各庁の長は、職員に第三条に規定する勤務を命ずる場合には、当該勤務が過度にならないように留意しなければならない。

たしかに、国家公務員法に定める欠格（失職）条項のように、学校教育法の類似規定を根拠として、就業規則上も同様の規定を置くことが可能となったものも少なくはない（資料4）。
とはいえ、国立大学が法人化後においても公共的性格を有することに変わりはない以上、これらの規定については、減給処分や当直勤務に関する規定を含め、むしろ国立大学法人法を制定する際に、特例規定を設けること等により、その存続を図るべきであった。こうもいうことができる。

資料4 欠格（失職）条項

A 国家公務員法

（欠格条項）

第三八条 次の各号のいずれかに該当する者は、人事院規則の定める場合を除くほか、官職に就く能力を有しない。

- 一 成年被後見人又は被保佐人
- 二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又は執行を受けることがなくなるまでの者
- 三 懲戒免職の処分を受け、当該処分の日から二年を経過しない者

四 略

五 日本国憲法施行の日以後において、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者

(欠格による失職)

第七六条 職員が第三八条各号の一に該当するに至つたときは、人事院規則に定める場合を除いては、当然失職する。

B 学校教育法

第九条 次の各号のいずれかに該当する者は、校長又は教員となることができない。

一 成年被後見人又は被保佐人

二 禁錮以上の刑に処せられた者

三・四 略

五 日本国憲法施行の日以後において、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者

3 非常勤職員の任用をめぐる問題

公務員の世界においても、民間でいう非正規従業員に当たる数多くの非常勤職員が勤務している。国家公務員法上、非常勤職員について定義した明文の規定は存在しないものの、一般には常時勤務を要しない官職（非常勤官職）に就いている職員、または常時勤務を要しない職員が非常勤職員とされる。

総務省の調査によれば、平成一七年七月一日現在、一般職の国家公務員として各省庁に在職している非常勤職員（再任用短時間勤務職員を除く）の数は合計一四万五一六一人、うち文部科学省における在職者数は二一三二人となっているが、国立大学が仮に法人化されていなければ、その数は同省だけで数万人規模に膨れあがっていたことは間違いない。言い換えれば、文部科学省（その大半は国立大学）で働く非常勤職員は、他の省庁と比べても格段に多かったのである。

また、非常勤職員は、大別して日々雇い入れられる職員（日々雇用職員）と、勤務時間が常勤職員の一週間の勤務時間（四〇時間）の四分の三以下の職員（時間雇用職員）の二種類に分かれるが、民間でいうパートタイム労働者に当たる時間雇用職員が多数を占めるのが現状となっている。

その採用については、人事院規則八一―一四（非常勤職員等の任用に関する特例）一条が、国家公務員法三六条の特例として、「非常勤職員（略）の採用は、競争試験又は選考のいずれにもよらないで行うことができる」と規定していることを受け、民間企業におけるパートタイム労働者の採用と同様、職業安定所等を通じた簡便な方法がとられているが、人事院規則八一―一二（職員の任免）七四条一項により、任期（任用予定期間または期限ともいう）が満了し、かつ、その任用が更新されないときは「当然退職するものとする」とされているところに民間にはない大きな特徴がある（資料5）。

資料5 任用が更新されない場合における当然退職規定

○ 人事院規則八一―一二（職員の任免）
（免職及び辞職以外の退職）

第七四条 次の各号の一に該当する場合においてその任用が更新されないときは、職員は、当然退職するものとする。

一 「国家公務員」法第六〇条第三項の規定により臨時的任用が取り消されたときもまた同様とする。

二 臨時的任用の期間が満了した場合

三 法令により任期が定められている場合において、その任期が満了した場合

四 前号の場合を除くほか、任期を定めて採用された場合において、その任期が満了した場合

2 略

その結果、非常勤職員については、判例上も「任用予定期間が経過したときは任期満了により当然に退職する」ものとされ、当該職員が「任用予定期間が満了したことによって退職した」場合には「任用予定期間の満了後に再び任用される権利若しくは任用を要求する権利又は再び任用されることを期待する法的利益を有するものと認めることはできない」との考え方から、任命権者が当該職員を「再び任用しなかったとしても、その権利ないし法的利益が侵害されたものと解する余地はない」とされてきたことが留意されてよい（大阪大学附属図書館事務補佐員事件Ⅱ最一小判平成六・七・一四判時一五一九号一一八頁）。

しかし、こうした考え方は、公務員に固有のものであって、雇止めに関する判例法理（日立メデイク事件Ⅱ最一小判昭和六一・一二・四判時一二二一〇号一三四頁ほか）に照らしても、法人化後の国立大学において、これを維持する余地はない。そこで、多くの国立大学法人においては、非常勤職員の労働契約について、それが更新されない場合の事由を明確に定めるとともに、更新年数等に限度を設けることにより、対応することになる。

なお、非常勤職員に適用される就業規則の作成に当たっては、法人化の直前、平成一六年一月一日に施行された改正労働基準法（一四条）に加え、この改正法に基づいて策定された大臣告示「有期労働契約の締結、更新及び雇

止めに関する基準」(平成一五年厚生労働省告示第三五七号)が、その解釈例規を含め、就業規則の規定内容に大きな影響を与えることになった(資料6)。

資料6 労働契約の期間等に関する規定(大阪大学)

○ 大阪大学非常勤職員(短時間勤務職員)就業規則

(労働契約の期間等)

第二条 労働契約の期間は、三年以内の範囲で、個々の職員ごとに定める。

2 労働契約はこれを更新することがある。ただし、大学が特に必要と認めた場合を除き、労働契約の期間は、更新期間を含め六年を超えないものとする。

3 前項の規定にかかわらず、第一六条第一項各号に規定する事由(解雇および雇止めの事由——注)が存在する場合のほか、その業務を必要としなくなったときは、労働契約を更新しない。

4 前三項に定める場合のほか、職員の年齢が満六〇歳に達した日以後に到来する最初の三月三一日を超えて、労働契約を締結又は更新することはない。ただし、大学が特に認めたときは、この限りでない。

【コメント】

第一項……改正法の施行により、何人との間でも最長三年の労働契約の締結が可能となったことを受けたもの。

第二項……改正法に基づいて策定された右の大臣告示によって、労働契約の更新の有無および更新しない場合における判断基準等を定めることが必要になったことを受けたもの。なお、三年契約を一回更新する場合を念頭におき、労働契約の更新の限度を六年とした。ただし、法人化前から大学に勤務していた者については、これまで任用更新に制限を設けてこなかったという経緯もあり、同項ただし書を適用すること(具体的には役員会の申合

せ)⁽⁶⁾ によって、当分の間、更新に限度を設けないこととした。

第三項……第二項と同様に、前記大臣告示によって、労働契約を更新しない場合における判断基準等を定めることが必要になったことを受けたもの。

第四項……法人化前における確立した慣行を就業規則に明文化したもの。なお、同項ただし書の具体的適用例としては、特殊な技術や技能を必要とする研究支援推進員（技術補佐員または技能補佐員）が、これに該当する。また、このただし書に関連して、次のような特例規定を附則に設けることとした。

附 則

4 守衛、巡視等の監視、警備等の業務に従事する者及び用務員、労務作業員等の業務又は労務に従事する者については、当分の間、第二条第四項中「満六〇歳」とあるのを「満六三歳」と読み替えて、同項を適用する。

三 職員団体から労働組合へ——労働組合法の適用

1 職員団体との交渉から団体交渉へ

「公務員の勤務条件の決定については、私企業における勤労者と異なるものがあることを看過することはできない」。最高裁は、全農林警職法事件（最大判昭和四八・四二五刑集二七卷四号五四七頁）において、このように述べ、次のように判示する。

「すなわち利潤追求が原則として自由とされる私企業においては、労働者側の利潤の分配要求の自由も当然に是認せられ、団体を結成して使用者と対等の立場において団体交渉をなし、賃金その他の労働条件を集团的に決定して協約を結び、もし交渉が妥結しないときは同盟罷業等を行なって解決を図るという憲法二八条の保障する労働基

本権の行使が何らの制約なく許されるのを原則としている。これに反し、公務員の場合は、その給与の財源は国の財政とも関連して主として税収によって賄われ、私企業における労働者の利潤の分配要求のごときものとは全く異なり、その勤務条件はすべて政治的、財政的、社会的その他諸般の合理的な配慮により適当に決定されなければならない、しかもその決定は民主国家のルールに従い、立法院において論議のうえなされるべきもので、同盟罷業等爭議行為の圧力による強制を容認する余地は全く存しないのである。これを法制に即して見るに、公務員については、憲法自体がその七三条四号において『法律の定める基準に従ひ、官吏に関する事務を掌理すること』は内閣の事務であると定め、その給与は法律により定められる給与準則に基づいてなされることを要し、これに基づくはずにかなる金銭または有価物も支給することはできないとされており（国公法六三条一項参照）、このように公務員の給与をはじめ、その他の勤務条件は、私企業の場合のごとく労使間の自由な交渉に基づく合意によって定められるものではなく、原則として、国民の代表者により構成される国会の制定した法律、予算によって定められることとなっているのである」。

いわゆる勤務条件法定主義がそれであるが、法人化前の国立大学においても、国家公務員法上、登録職員団体は大学当局と交渉する地位にあったとはいえ、民間企業の労働組合が有する団体交渉権と同じ権利を認められていたわけではなかった（資料7）。

資料7 国家公務員法上の「交渉」規定

（交渉）

第一〇八条の五 当局は、登録された職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに

附帯して、社交的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあった場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする。

② 職員団体と当局との交渉は、団体協約を締結する権利を含まないものとする。

③ 国の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない。

④ 職員団体が交渉することのできる当局は、交渉事項について適法に管理し、又は決定することのできる当局とする。

⑤ 交渉は、職員団体と当局があらかじめ取り決めた員数の範囲内で、職員団体がその役員の中から指名する者と当局の指名する者との間において行なわなければならない。交渉に当たっては、職員団体と当局との間において、議題、時間、場所その他必要な事項をあらかじめ取り決めて行なうものとする。

⑥ 前項の場合において、特別の事情があるときは、職員団体は、役員以外の者を指名することができるものとする。ただし、その指名する者は、当該交渉の対象である特定の事項について交渉する適法な委任を当該職員団体の執行機関から受けたことを文書によって証明できる者でなければならない。

⑦ 交渉は、前二項の規定に適合しないこととなったとき、又は他の職員の職務の遂行を妨げ、若しくは国の事務の正常な運営を阻害することとなったときは、これを打ち切ることができる。

⑧ 本条に規定する適法な交渉は、勤務時間中においても行なうことができるものとする。

たしかに、明文上その権利が否定されたのは「団体協約を締結する権利」とどまる（国家公務員法一〇八条の五第二項）ものの、国家公務員の勤務条件については、そもそも団体交渉による決定という観念そのものを容れる余地がない。最高裁は先にみたように、そう述べていたのである。

法人化後、こうした状況は、文字どおり一変する。予備交渉（国家公務員法一〇八条の五第五項）等、法人化後

においても慣行として踏襲されたものはあったにせよ、国家公務員法に代わり、労働組合法の適用を受けることになったのに伴い、団体交渉を通じて「賃金その他の労働条件を集团的に決定」することがタテマエとしては法原則となった。

ただ、国立大学法人は、判例のいう「利潤追求が原則として自由とされる私企業」ではない。また、法律上も国立大学法人法三五条により独立行政法人通則法六三条の規定が準用されることから、賃金等の支給基準については、国家公務員法二八条に定める「情勢適応の原則」と同様の原則（情勢適合の原則）の適用を受けるといふ制約があるほか、法人化後に制定をみた「簡素で効率的な政府を実現するための行政改革の推進に関する法律」（以下「行政改革推進法」という）により、現在では総人件費改革の対象とされているという事実もある（資料8）。

資料8 国立大学法人における賃金決定等の限界

A 国立大学法人法三五条により準用される独立行政法人通則法六三条（読み替え後の規定）

（職員の給与等）

第六三条 職員の給与は、職員の勤務成績が考慮されるものでなければならない。

② 法人は、その職員の給与及び退職手当の支給の基準を定め、これを文部科学大臣に届け出るとともに、公表しなければならない。これを変更したときも、同様とする。

③ 前項の給与及び退職手当の支給の基準は、法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものであるように定められなければならない。

【参考】国家公務員法

（情勢適応の原則）

第二八条 この法律に基いて定められる給与、勤務時間その他勤務条件に関する基礎事項は、国会により社会一

般の情勢に適應するように、随時これを変更することができる。その変更に関しては、人事院においてこれを勧告することを怠つてはならない。

② 略

B 行政改革推進法

第四節 総人件費改革

(趣旨)

第四十二条 総人件費改革は、国家公務員及び地方公務員について、その総数の純減及び給与制度の見直しを行うとともに、独立行政法人、国立大学法人等（国立大学法人法（略）第二条第五項に規定する国立大学法人等をいう。以下同じ。）、特殊法人及び認可法人（特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政官庁の認可を要する法人をいう。以下同じ。）の役員及び職員についても、これに準じた措置を講ずることにより、これらの者に係る人件費の総額の削減を図ることにより行われるものとする。

2 前項の総人件費改革を推進するに当たっては、平成二十七年以降の各年度における国家公務員の人件費の総額の当該年度の国内総生産の額に占める割合が、平成十七年度における当該割合の二分の一にできる限り近づくことを長期的な目安として、これに留意するものとする。

(独立行政法人等における人件費の削減)

第五十三条 独立行政法人等（独立行政法人（政令で定める法人を除く。）及び国立大学法人等をいう。次項において同じ。）は、その役員及び職員に係る人件費の総額について、平成十八年度以降の五年間で、平成十七年度における額からその百分の五に相当する額以上を減少させることを基本として、人件費の削減に取り組まなければならない。

2 独立行政法人等を所管する大臣は、独立行政法人等による前項の規定による人件費の削減の取組の状況について、独立行政法人通則法（国立大学法人等にあつては、国立大学法人法）の定めるところにより、的確な把握を行うものとする。

労働組合には団体交渉権も協約締結権もあるとはいえ、右にみた法律の範囲内では、法人は対応できない。労働組合法の適用を等しく受けるとはいつても、そこに通常の民間企業とは大きな違いのあることを失念してはならない。

2 管理運営事項から義務的交渉事項へ

先にみたように、国家公務員法は、登録職員団体との交渉事項を「職員の給与、勤務時間その他の勤務条件」およびこれに附帯する「社交的又は厚生の活動を含む適法な活動に係る事項」と定める（一〇八条の五第一項）とともに、「国の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができない」と規定している（同条三項）。ここにいう勤務条件の範囲は、一般の労働関係法規にいう労働条件と基本的に異ならない（職員の福利厚生に関する事項も広義の勤務条件に含まれる）ものと解されるが、管理運営事項が交渉の対象事項から除外されるのは、公務員に固有のものということができる。⁽⁷⁾

具体的には、「行政の企画、立案、執行に関する事項、予算の編成に関する事項など」がこの管理運営事項には含まれるというが、任命権の行使（昇任、配置換えなどの個別具体的な決定）や懲戒処分権の行使（処分の量定を含む）のほか、施設管理権の行使（後述する組合事務所等の使用許可を含む）も、当然これに該当することにな

このことに関連して、非常勤職員については、その任用が更新されなかった場合、「当然退職するものとする」とされていることは前述したとおりであるが、非常勤職員の任用更新またはその拒絶が、一方で管理運営事項に該当するとされてきたことにも留意する必要がある。

たとえば、任用更新の予定がないことを任期満了の直前（二か月前）まで本人に告知しなかった等の事情から、任用更新の拒絶を認めず、法人化後の大学共同利用機関における労働契約上の地位の確認を認めたことで注目を集めた最近の東京地裁判決（国立情報学研究所事件Ⅱ東京地判平成一八・三・二四判時一九二九号一〇九頁）も、以下のように述べ、この理を当然のこととしている。

「非常勤職員の任用の更新ないしその拒絶は、任命権者たるC研所長の権限に係る管理運営事項であることは被告所論のとおりであるから、国家公務員法一〇八条の五第三項により、交渉の対象とすることができないものである。したがって、原告Aに対する本件任用更新拒絶が許されない旨の判断が、C研の原告組合に対する交渉態度が不法行為になるか否かの判断に直接影響するものではない」⁽⁹⁾。

また、中労委も、日本郵政公社生野郵便局事件（平成一八年一月二八日命令書交付）において、次のように述べ、同様の立場にたつことを明確にしている。

「公社職員は、その身分においては一般職国家公務員であり、国家公務員たる地位に関する国家公務員法の規定（任免等）は適用されることから、公社では、非常勤職員任用規程を定め、人事院規則と同様に任期を一日とする非常勤職員が予定雇用期間を満了した場合には、当然退職となると規定しており、日々雇用の非常勤職員の予定雇用期間満了による退職は、当然退職であることを明らかにしている。したがって、Aは生野郵便局を予定雇用期間

満了により当然退職したものと判断されるのであって、そのことは団交事項ではない。また、予定雇用期間が満了し当然退職した者の個別の採用については、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律（略）第八条の団交事項のいずれにも当たらない」。

さらに、右の中労委命令という「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」（旧公共企業体等労働関係法、以下「公労法」という）八条の解釈については、博多南郵便局事件（東京地判昭和六三・一〇・二七判時一三〇五号一三三頁）において、東京地裁が次のように述べていたことも失念すべきではない。

「組合事務室及び組合掲示板の使用許可に関する事項は公労法八条四号の労働条件に関する事項ではないから、同局長が原告と団体交渉を行わないことに非難すべきところはなく、したがって、団体交渉を拒否することにより不当労働行為を行ったということとはできない」。

とはいえ、管理運営事項という法律上の拠り所を失った法人化後の国立大学においては、もはやこうした公務員を対象とした先例も意味を持たない。非常勤職員の雇止めや組合事務所等の使用許可についても、労働組合法の下では、そのいずれもが義務的交渉事項となることを免れない。このことも事実として、人事労務担当者はしっかりと自覚する必要がある。

3 国有財産の法人への承継

国立大学の施設は、法人化前においてはいうまでもなく国有財産であった。正確には、国有財産の一種である行政財産（公用財産）に当たり、これを処分すること等が法律上厳しく制限されていた（資料9）。

資料9 国有財産とその処分等の制限

○ 国有財産法

(国有財産の分類及び種類)

第三条 国有財産は、これを行政財産と普通財産とに分類する。

2 行政財産とは、次に掲げる種類の財産をいう。

一 公用財産 国において国の事務、事業又はその職員（国家公務員宿舎法（略）第二条第二号の職員をいう。）の住居の用に供し、又は供するものと決定したもの

二 四 略

3・4 略

(処分等の制限)

第十八条 行政財産は、これを貸し付け、交換し、売り払い、譲与し、信託し、若しくは出資の目的とし、又はこれに私権を設定することができない。ただし、行政財産である土地について、その用途又は目的を妨げない限度において、国が地方公共団体若しくは政令で定める法人と一棟の建物を区分して所有するためこれらの者に当該土地を貸し付け、又は地方公共団体若しくは政令で定める法人がその経営する鉄道、道路その他政令で定める施設の用に供する場合においてこれらの者のために当該土地に地上権を設定するときは、この限りでない。

2 前項の規定に違反する行為は、無効とする。

3 行政財産は、その用途又は目的を妨げない限度において、その使用又は収益を許可することができる。

4 略

5 第三項の規定による許可を受けてする行政財産の使用又は収益については、借地借家法（略）の規定は、適用しない。

したがって、大学が職員団体に組合掲示板や組合事務所を供与する場合においても、無原則にこれを供与することとは許されず、行政財産としての「用途又は目的を妨げない限度において」、その使用を許可することができるというにすぎなかった（国有財産法一八条三項）^⑩。

また、大学の施設をこのような形で職員団体が使用するのを許可するか否かは、もっぱら国有財産の管理者である大学の裁量に委ねられ、法律上も行政財産には「私権を設定することができない」（国有財産法一八条一項）とされていたことから、そこに「契約」や「協定」といった観念を容れる余地もなかった。

しかし、こうした状況も、平成一六年四月一日以降、国立大学法人法附則九条一項の規定により、大学の施設等国有財産に係る権利を含め、「国が有する権利及び義務」を国立大学法人が承継することになった結果、大きく変わることになる。

たしかに、法人化後の国立大学においても、その施設を管理する権限（施設管理権）が大学にあることはいまでもない。ただ、施設管理権の行使（組合事務所等の使用許可）は、公務員時代ほど「自由」ではない。先にみたように、組合事務所等の供与については、これが義務的交渉事項となることを免れないほか、不当労働行為制度上の制約（複数の労働組合間における中立保持義務）も一方にはある。

ともあれ、適用法規の変更は、このような施設管理の面においても、国立大学に激変ともいえるべき多大な変化をもたらしたのである。

四 勤務条件法定主義からの「離脱」

1 性格が異なる給与法と給与規程

一般職の職員の給与に関する法律（以下「給与法」という）。国家公務員の給与は、この給与法の改正によつて改定される。通常、秋の臨時国会において行われる給与法の改正は、その拠り所となる夏の人事院勧告とともに、もはや年中行事と化した感がある。

日本経済が成長を続けるなか、給与法の改正は、これまでその多くが給与の増額改定（ベースアップ）を内容とするものであったが、最近では、減額改定（ベースダウン）が行われることも珍しくはなくなった。法改正という形式を踏んで行われる以上、国家公務員たるもの、国会の意思に従うほかはない。それが財政民主主義⇨勤務条件法定主義の下における宿命でもあった。

しかし、給与規程と給与法とはその性格が明らかに異なる。俸給表または基本給表に定める給与の額に違いはなくとも（法人化に際して、国立大学は実際にもそのように措置した）、給与法に定める俸給表が改定されたからといって、自動的に給与規程に定める俸給表や基本給表を改定できるわけではない。

増額改定の場合——国立大学は法人化後、いまだにこれを経験していないが——にも、労働組合から団体交渉の申入れがあれば、これに応じる義務が法人にはあり、減額改定の場合には、就業規則の不利益変更という問題に即直面する。給与の決定に関しては、国家公務員とはば同様の縛りがある（三・一）にもかかわらず、給与法の改正に連動した給与規程の改正さえまならない。それがいかに理不尽なものであっても、事実事実として受け入れざるを得ない。

減額改定の可能性がこのように否定できないのであれば、むしろそうした可能性のあることをあらかじめ教職員に明示する。その方法はこれを試みた大学においても、個々に異なるものではあったが、人事労務担当者が知恵を絞ったのもこの点にあった。それぞれに一長一短があり、このことからわかるように、互いに連絡をとりあって作成したものではない。法人化に当たっては、数多くの種類からなる就業規則を短時間で作成しなければならず、そのような時間的余裕も実際にはなかったのである（資料10）。

資料10 俸給（基本給）の改定に関する規定例

A 東京大学教職員給与規則 一条二項

「前項に掲げる俸給表は毎年度当初に別に定める」。

【コメント】

長所 俸給（給与）の額は年度ごとに自由に決めることができる。

短所 俸給（給与）の額を年度当初にしか改定できない。

B 京都大学教職員給与規程附則二項

「当分の間、本規程の別表第一から第六までに定める俸給表の月額及び手当の額は国家公務員の例に準拠するものとし、改訂があった場合は、それらの改訂についても同様とする」。

【コメント】

長所 人事院勧告（給与法の改正）に準拠して、俸給月額や手当の額を変更することができる。

短所 人事院勧告とは異なる俸給月額等の改定ができない（逆は、附則の空文化）。

C 大阪大学教職員給与規程——一条二項

「前項の基本給表に定める基本給の額は、国家公務員等の給与改定状況のほか、大学の財務状況等を勘案し、これを改定するものとする」。

【コメント】

長所 人事院勧告（給与法の改正）の内容を勘案して、基本給額の改定を行うことができる。

また、大学の財務状況等に問題がある場合、人事院勧告とは異なる内容の改定も可能。

短所 人勤に完全準拠することまでは契約内容となっていない。

2 期末勤勉手当から賞与へ

公務員の世界では、民間企業という賞与（ボーナス）を期末勤勉手当という。民間企業との最も大きな違いは、その支給率（支給月数）が法定されていることにあるが、両者の違いはそれだけではない。支給日に代えて、基準日（六月一日または一二月一日）に在職していることが支給要件とされていることのほか、より正確には基準日前一か月以内に退職した者（分限免職された者を含む）や死亡した者に対しても期末勤勉手当が支給されるという点で、公務員は民間に比べるかに優遇されているともいえる（資料11）。

資料11 期末勤勉手当に関する規定（平成一九年三月現在）

○ 給与法

（期末手当）

第十九条の四

期末手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条から第十九条の六までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対して、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日（次条及び第十九条の六においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（第二十三条第七項の規定の適用を受ける職員及び人事院規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2

期末手当の額は、期末手当基礎額に、六月に支給する場合においては百分の百四十、十二月に支給する場合においては百分の百六十を乗じて得た額（行政職俸給表二）の適用を受ける職員でその職務の級が七級以上であるものと並びに同表以外の各俸給表の適用を受ける職員でその職務の複雑、困難及び責任の度等がこれに相当するもの（これらの職員のうち、人事院規則で定める職員を除く。第十九条の七において「特定幹部職員」という。）にあつては、六月に支給する場合においては百分の百二十、十二月に支給する場合においては百分の百四十を乗じて得た額）に、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

一 六箇月 百分の百

二 五箇月以上六箇月未満 百分の八十

三 三箇月以上五箇月未満 百分の六十

四 三箇月未満 百分の三十

3 略

4 第二項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額とする。

5・6 略

(勤勉手当)

第十九条の七 勤勉手当は、六月一日及び十二月一日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対し、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ基準日の属する月の人事院規則で定める日に支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは国家公務員法第三十八条第一号に該当して同法第七十六条の規定により失職し、又は死亡した職員（人事院規則で定める職員を除く。）についても、同様とする。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に、各庁の長又はその委任を受けた者が人事院規則で定める基準に従って定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、各庁の長又はその委任を受けた者が支給する勤勉手当の額の、その者に所属する次の各号に掲げる職員の区分ごとの総額は、それぞれ当該各号に掲げる額を超えてはならない。

一 前項の職員のうち再任用職員以外の職員 当該職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在（退職し、若しくは失職し、又は死亡した職員にあつては、退職し、若しくは失職し、又は死亡した日現在。次項において同じ。）において受けるべき扶養手当の月額並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額を加算した額に百分の七十二・五（特定幹部職員にあつては、百分の九十二・五）を乗じて得た額の総額

二 略

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき俸給の月額並びにこれに対する地域手当及び研究員調整手当の月額の合計額とする。

4・5 略

期末勤勉手当も民間準拠をタテマエとする以上、その支給率はアップ・ダウンを免れないものとなるが、給与法の改正という手段に訴える限り、支給率を明文の規定をもって定めた上で、その改定を繰り返すことにも何ら問題はない。しかし、それと同じことを給与規程において行った場合、その法人は頻繁に就業規則の不利益変更問題に直面せざるを得ないことになる。⁽¹¹⁾ にもかかわらず、そうしたリスクな方法をあえて選択しなかった国立大学は、ごく一部の大学にとどまった(資料12)。

資料12 期末勤勉手当(賞与)に関する規定例

A 東京大学教職員給与規則

(期末手当)

第四七条 期末手当は、六月一日及び十二月一日(以下この条から第四九条までにおいてこれらの日を「基準日」という。)にそれぞれ在職する教職員に対して支給する。これらの基準日前一箇月以内に退職し、若しくは就業規則第二二条第一項及び第二項第一号に該当して解雇され、又は死亡した教職員についても同様とする。ただし、指定職俸給表の適用を受ける教職員には支給しない。

2 略

(勤勉手当)

第四八条 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する教職員に対し、基準日以前六箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じて支給する。基準日前一箇月以内に退職し、若しくは就業規則第二二条第一項及び第二項第一号に該当して解雇され、又は死亡した教職員についても同様とする。

2 略

B 大阪大学教職員給与規程

(賞与の支給)

第二〇条 賞与は、毎年六月一日又は一二月一日（以下「基準日」という。）に大学に在籍する教職員に対して、次条以下の規定に基づき、これを支給する。基準日の前日から起算してそれ以前の一か月間に死亡した教職員（略）についても、同様とする。

2 略

3 前項に規定する場合のほか、財務状況の悪化その他やむを得ない事由が存在する場合（略）には、賞与を支給せず、又はその支給日を遅らせることがある。

(期末手当)

第二一条 期末手当は、指定職以外の教職員に対し、基準日から起算してそれ以前の六か月間（在職期間が六か月に満たない者については、その在職期間。以下、次条において「算定基礎期間」という。）における勤務日数を勘案して、その者の職責に応じてこれを支給する。

2 期末手当の額は、その期ごとに決定する。

(業績手当)

第二二条 業績手当は、大学の財務状況等を勘案しつつ、指定職以外の教職員に対し、その者の職責及び勤務成績に応じて、これを支給する。

2 前項の勤務成績の評価は、算定基礎期間における勤務を対象として、これを行う。

3 業績手当の額は、その期ごとに決定する。

ただ、こうした現状は、会社の業績や個人の勤務成績いかんによってその額が上下する賞与本来の姿からいっても異常という以外にない。「賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する」。厚生労働省のモデル就業規則でさえ、このように定めているのである。

本来、既得権でも何でもないものが、就業規則の定め方一つによって既得権となる。法人化から三年、既に時機を失した感もなくはないが、今からでも決して遅くはない。時間が経過すればするほど、給与規程の見直しも困難になる。それだけは確かといえよう。

3 非常勤職員の処遇改善

常勤職員に支給される俸給月額および調整手当の合計額を、ある一定の範囲内で時間給に換算し、これを非常勤職員に支給する。法人化前の国立大学においては、およそこのような方法によって非常勤職員の給与が決定されていたということが出来る。

たとえば、平成一三年三月二六日付け一二文科人第二四二号「非常勤職員の給与について」が、時間雇用職員に支給すべき時間給の額を、次のように規定していた（支給内容については、昭和三七年六月二八日付け文人給第一一九号をほぼ踏襲）のがそれである。

「……常勤職員の一週間当たりの勤務時間の四分の三をこえない範囲内で勤務する非常勤職員については、その者を常勤の職員として採用した場合に受けることとなる俸給月額及び調整手当の額を基礎として、次の算式により算出した額の範囲内の額をもって時間給とする。

(俸給月額+調整手当)×12
52×40
」

また、右にいう「常勤の職員として採用した場合に受けることとなる俸給月額（Ⅱ初任給月額——注）」を決定する際に、その計算基礎となる俸給表の種類等については、昭和三十六年三月三十一日付け文人任第五四号「非常勤職員の任用およびその他の取扱いについて」に定めが置かれ、さらに人事院規則九一八（初任給、昇格、昇給等の基準）一五条一項等の規定に基づき、「常勤職員に採用した場合の初任給の最高号俸（頭打ち号俸）」についても、以下のようこれを取り扱うものとされていた（金額は、平成一六年三月時点の俸給額）

資料13 非常勤職員（時間雇用職員）の頭打ち号俸

事務補佐員	行政職俸給表（一）二級	四号俸	一八万四四〇〇円
技能補佐員（技甲）	行政職俸給表（二）二級	四号俸	一八万三七〇〇円
同（技免、技乙）	行政職俸給表（二）二級一〇号俸		二二万四五〇〇円
臨時用務員（労甲）	行政職俸給表（二）二級一〇号俸		二二万四五〇〇円
臨時用務員（労乙）	行政職俸給表（二）一級一四号俸		一八万二七〇〇円
（労乙で採用困難なもの）	行政職俸給表（二）一級一七号俸		一九万六二〇〇円
教務補佐員	教育職俸給表（二）一級一六号俸		二七万六五〇〇円

このようにして、法人化前の国立大学における非常勤職員の時間給については、全国一律の支給基準が採用され、

大学間には調整手当（現在の地域手当）の支給割合（法人化前の大阪大学においては、俸給月額の一〇％）に基づく違いのみが存在するという状況にあった。

他方、非常勤職員に対して支給することのできる諸手当は、前述した一二文科人第二四二号により、時間雇用職員の場合、①超過勤務手当相当給与、②夜勤手当相当給与、③宿日直手当相当給与、④通勤手当相当給与等に限定され、常勤職員とは異なり、期末勤勉手当や退職手当を支給することは認められていなかったことにも留意する必要がある。

たしかに、その法律上の根拠は、「委員、顧問若しくは参与又は人事院の指定するこれらに準ずる職にある者」を除く「常勤を要しない職員については、各庁の長は、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で、給与を支給する」と規定し、またこれら「常勤を要しない職員には、他の法律に別段の定がない限り、これらの項に定める給与を除く外、他のいかなる給与も支給しない」と定める給与法二二条の規定に、これを求めるほかなかったのであるが、右にみた文部科学省（文部省）通知により、事実上、非常勤職員についても、その時間給が法定されていたに等しい状況にあった。こういった誤りはないのである。

そして、法人化後、国立大学は、非常勤職員についても、従前の給与制度をほぼそのまま踏襲することになるのであるが、非常勤職員のなかにも長期勤続者が相当数含まれており、大卒で時間雇用職員に採用された者の場合、従来型の給与制度の下では、数年で頭打ち号俸に達し、それ以後はベースアップでもなければ昇給することがないため、将来にわたってその維持を図ることについては、これを疑問視する声もあった。

ただ、大学にもできることがあり、法人化後一年が経過した平成一七年四月一日以降、大阪大学が非常勤職員を対象に導入した新給与制度（職務給制度）も、その処遇改善に向けたささやかな試みでしかない。¹²⁾

これにより、新制度導入以前から大学に勤務していた非常勤職員の給与は、平均で年一三万一二五二円、一〇年以上の長期勤続者に限れば、平均で年一九万八二五円アップすることになったといふものの、それが国費で運営される大学としては限界でもあった（資料14）。

資料14 時間給表の新旧比較（大阪大学）
——事務補佐員（短時間勤務）の場合——

A 旧制度（平成17年3月まで）

級	号俸	時間給額(円)
1	1	—
	2	852
	3	880
	4	909
	5	942
	6	979
	7	1,016
2	1	—
	2	1,083
	3	1,125
	4	1,170

注）通勤手当を別途支給

B 新制度（平成17年4月以降）

ランク	レベル	時間給額(円)
A	1	3,087(3,241)
	2	2,575(2,704)
	3	2,054(2,157)
B	1	1,672(1,756)
	2	1,473(1,547)
	3	1,307(1,372)
C	1	1,189(1,248)
	2	1,110(1,166)
	3	1,031(1,083)

注1）通勤手当は、職務給制度の導入に伴い廃止

注2）（ ）内は10年以上の長期勤続者に支給される時間給の額

こうしたなか、平成一九年の通常国会では、「パートタイム労働者と通常の労働者との均衡ある待遇の確保」を促進するため、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム労働法）を改正することが予定されている。総人件費の削減を強力に求められる（資料8）なかで、均衡待遇の確保をどう図っていくのか。¹³⁾人事労働担当者にとっては、むしろこれからが正念場といえるのかもしれない。

- (1) 清水建宇（朝日新聞論説員）「国立大学法人の抱える問題点」取材資料に基づく分析『クワエロ・エト・サビオ』（日本国公立大学高専教職員組合）七一号（平成一八年一月）一五頁以下、一八頁を参照。
- (2) 国立大学法人の場合、運営費交付金は、毎年これに効率化係数一％を乗じた額（附属病院についてはその収入に経営改善係数二％を乗じた額）が減額されることになっているが、私立大学に対する国の助成も、平成一九年度から、同様に毎年一％減額されることが予定されている。ただ、運営費交付金の額が一〇〇億円を上回る国立大学法人は、三七大学・四共同利用機関を数える（平成一八年度予定額）のに対して、私学助成（平成一七年度私立大学等経常費補助金交付額）の場合は、わずかに二大学にとどまる等、両者の間には著しい官民格差がある。なお、私立大学の場合には、人件費が学生納付金の六〇％程度とされていることからみても、人件費が学生納付金の四倍前後に達する国立大学法人の現状は、国の助成がなければ存立することさえできない、国立大学の財務状況をよく物語っているといえる。
- (3) たとえば、清水・前掲注(1)は、国立大学の土地が営利事業には使えないことや、キャンパスの新設と病院の改築を除けば、資金の借入れが認められていないといった具体例を紹介している。
- (4) 休憩時間とは、勤務時間には含まれるが、原則として勤務を要しない時間をいう。その性格は、勤務時間法一四条に規定する「休日」（勤務日には含まれるが、勤務を要しない。その意味で、同法六条に定める「週休日」とは異なる）に近い（いずれも給与の支給対象となる）。なお、国家公務員の場合には、人事院規則一五―一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）の改正により、休憩時間の全廃が図られた（その結果、休憩時間が三〇分から六〇分に延長され、終業時刻が三〇分繰り下げられた）ものの、地方公共団体においては、その見直しが遅れている（総務省の「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によれば、平成一八年一月三〇日現在、廃止済みとした地方公共団体は全体の一七・四％にとどまっている）。ちなみに、国立大学の場合、大阪大学を含め、人事院規則の改正に合わせて、見直しを行ったところが多かった。
- (5) 以上、総務省が第四回行政改革推進本部専門調査会（平成一八年一月一七日）に提出した資料（資料5）による。なお、非常勤職員の職種としては、「その他の職員」に分類される保護司（法務省、四万八六二九人）および職業相談員（厚生労働省、二万九五六七人）が全体の半数以上（五三・九％）を占めるものとなっている。
- (6) 申合せの内容は以下のとおりであり、このことは学内専用ホームページに掲載すること等により周知している。

1 法人化の前から大阪大学（以下「大学」という。）に時間雇用職員として在籍し、平成一六年三月三〇日まで時間雇用職員としてその雇用を継続してきた者を同年四月一日以降、大学が短時間勤務職員として引き続き雇用する場合には、当分の間、労働契約の更新可能年数に制限を設けないものとする。ただし、このことは、就業規則第二条第三項及び第四項の規定の適用を排除するものではない。

2 平成一六年四月一日以降、短時間勤務職員として大学が新たに雇用する者については、前項の例外的運用を行わない旨、周知徹底を図るものとする。

(7) その意味では、公務員の場合、職員団体との交渉の対象となる勤務条件の範囲そのものが狭いといえる。

(8) 鹿児島重治ほか『逐条国家公務員法』（学陽書房、昭和六三年）、一〇八二頁以下を参照。

(9) なお、原告らの請求をいずれも棄却した控訴審判決（東京高判平成一八・一二・一三三）は、「職員の任命権の行使に関する事項を対象として職員団体と交渉を行うことは法治主義に基づく行政の本質に反し許されないものである」と明言する。

(10) なお、判例（足立税務署事件Ⅱ最二小判昭和五九・一・二七労判四二五号三〇頁）は、次のように述べ、当該許可が厳密には行政財産の目的外使用の許可にも当たらないとする。「庁舎管理者による庁舎等における広告物等の掲示の許可は、専ら庁舎等における広告物等の掲示等の方法によつてする情報、意見等の伝達、表明等の一般的禁止を特定の場合について解除するものであつて、右許可の結果許可を受けた者は右のような伝達、表明等の行為のために指定された場所を使用することができることとなるが、それは、禁止を解除され、当該行為をする自由を回復した結果にすぎず、右許可を受けた者が右行為のために当該場所を使用するなんらかの公法上又は私法上の権利を設定され又はこれを付与されるものではなく、また、右許可が国有財産法一八条三項という行政財産の目的外使用の許可にもあたらないと解すべきことは、当裁判所の判例（最高裁昭和五二年（オ）第五〇〇五号同五七年一〇月七日第一小法廷判決・民集三六卷一〇号二〇九一頁、昭和郵便局事件——注）とするところ」である。

(11) なお、具体的には、小寫（判例評釈）「減額改定を四月に実施した場合に支払われるべき給与と四月以降一二月までに実際に支払われた給与との差額を、一二月期の期末勤勉手当において減額調整した学校法人の措置が違法とされた例——福岡雙葉学園事件（福岡高判17・8・2）」『判例評論』五七三三（平成一八年一月）二〇五頁以下、二一一—

非常勤職員の休暇について（法人化前・参考）

(阪大法学) 56 (6-77) 1399 [2007.3]

11	父母の追悼 夏季休暇	○	有給	×	
12	現住所の滅失・損壊	○	有給	×	
13	災害等による出勤困難	○	有給	×	
14	通勤途上の危険回避	○	有給	○	連続する三日の範囲内 必要と認められる期間
15	介護休暇	○	無給	×	

注 九〇日間（結核性疾患の場合は一年）、それを超えると俸給半減（給与法一五条、同附則七項）。

たとえば、大阪大学においては、法人化に際して、非常勤職員についても育児・介護休業を制度化するとともに、病
気休暇（無給）、結婚休暇（無給）、子の看護休暇および葬祭休暇（ともに有給）を非常勤職員に対しても等しく付与す
ることとした（その過程で、従来存在した日々雇用職員と時間雇用職員との格差も解消した）が、その後も、平成一六
年度以降、夏季休暇（有給）を非常勤職員に付与する等、大学として可能な処遇改善は行っている。

ただ、病気休暇や産前産後休暇については、これを有給化することには無理があり、常勤職員についても、傷病手当
金等の制度を活用することにより、その無給化を図る以外に、常勤・非常勤職員間の格差問題を解決する方法はない
（そのため、就業規則の本則ではこれを無給とすることを既に規定している）ともいうことができよう。

（13） なお、このことと関連して、大阪大学では、平成一九年度以降、非常勤職員（特任研究員や医師等、いわゆる教員
系の非常勤職員を除く）に限り、一％のベースアップを行うことを予定している。