

私立大学教職員の就業規則

(試案) について

清野

惇

《目次》

序説

第一編 私立大学と就業規則

第一章 就業規則と学則

第一節 就業規則の作成義務

第二節 就業規則作成の目的とその機能

第三節 学則と就業規則との関係

第二章 就業規則の作成

第一節 就業規則に記載すべき事項

第二節 就業規則の作成者

第二編 就業規則(本則) 試案の構成

第一章 総則的規定

第一節 前文及び目的(第一条)

第二節 適用範囲と適用除外者(第二条)

一 学長と就業規則

二 学長「職」と教授「職」との関係

三 学長「職」及び学部長「職」と理事「職」との

関係

四 理事としての副学長、学部長と就業規則

五 勤務時間、休憩及び休日の規定の適用除外

六 兼務職員の扱い

第三節 適用を受ける教職員の範囲(第三条)

一 教職員の定義

二 大学教員と任期

三 期間の定めのある雇用契約と労基法

四 非常勤講師の扱い

第二章 人事規定

第一節 通則

人事に関する権限(第四条)

人事の方式(第五条)

教員人事と教授会(第六条)

人事に関する届出(第七条)

第二節 採用

教職員の募集(第八条)

採用の方法(第九条)

提出書類(第一〇条)

労働条件の明示(第一条)

試用期間(第二条)

身元保証(第三条)

第三節

教員の職務

教員の職務(第四条)

教育・研究業務の内容(第五条)

大学の管理運営業務の分掌(第六条)

教員の給与の算定基準(第十七条)

第四節

異動

異動(第十八条)

配置換(第十九条)

補職、解職、昇職及び降職(第二十条)

兼職(第二十一条)

第五節

休職及び復職

休職(第二十二条)

休職の期間(第二十三条)

復職(第二十四条)

第六節

定年、再雇用、退職及び解雇

定年(第二十五条)

再雇用(第二十六条)

退職(第二十七条)

解雇(第二十八条)

第七節

退職手当(第二十九条)

公民権の行使

公民権の行使(第三十条)

公職への立候補(第三十一条)

公職の就任・退任の届出(第三十二条)

公職の兼務(第三十三条)

公民権行使及び公職従事の際の取扱い(第三十四

条)

第三章 服務規律

基本精神(第三十五条)

教員の教育・研究義務(第三十六条)

職務上の指示・命令及び監督処置(第三十七条)

意見具申(第三十八条)

職務上の疑義の扱い(第三十九条)

職務専念義務(第四十条)

人格の尊重(第四十一条)

風紀と秩序の維持(第四十二条)

勤務時間中の組合運動(第四十三条)

兼業の禁止(第四十四条)

施設・設備の保全義務(第四十五条)

業務引き継ぎ義務(第四十六条)

要承認事項(第四十七条)

禁止事項（第四八条）

第四章 苦情処理

苦情処理（第四九条）

不利益扱いの禁止（第五〇条）

職場環境の保全（第五一条）

第五章 勤務

第一節

出・退勤と勤務時間

勤務時間と休憩時間（第五二条）

出勤手続（第五三条）

欠勤手続（第五四条）

遅刻、早退及び外出（第五五条）

第二節

教職員の学外勤務等

教員の学外勤務（第五六条）

職員の学外勤務（第五七条）

第三節

休日及び時間外・休日勤務

休日（第五八条）

時間外勤務及び休日勤務（第五九条）

代休（第六〇条）

休日の振替（第六一条）

第四節

休暇及び休業

年次有給休暇（第六二条）

特別休暇（第六三条）

業務傷病による休暇（第六四条）

育児休業及び介護休業（第六五条）

第五節

出張及び学外派遣

出張（第六六条）

教員の学外派遣（第六七条）

職員の学外派遣（第六八条）

第六節

当直

宿直及び日直（第六九条）

第七節

給与

給与（第七〇条）

第六章 賞罰

第一節

表彰

表彰（第七一条）

第二節

懲戒

懲戒（第七二条）

懲戒処分の種類（第七三条）

懲戒案件の認知と発生調査（第七四条）

懲戒案件の認知報告（第七五条）

調査委員会（第七六条）

懲戒委員会の審査（第七七条）

懲戒委員会（第七八条）

審問（第七八条）

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

3 経過規定

私立大学教職員の就業規則試案

序 説

一、序 言

筆者は、先に私立大学の管理運営について法学的見地から考察した二つ論稿を広島修道大学研究叢書(「学則を中心とした私立大学の管理・運営に関する研究」及び「私立大学の管理・運営についての法学的研究」(上)・(下))として刊行しているが、その際論述の中で当然に取り上げるべき「就業規則」については、紙数の関係から簡単に触れるに止め、その本格的な考察を後日に譲らざるを得なかった。

学校法人が設置する私立大学については、その教職員を対象とする就業規則の作成が義務付けられており、労働基準法施行後しばらくは就業規則を作成しない学校法人も少なくなかったが、今日においては、その実効性はともかく、すべての私立大学で作成されているものと思われる。

しかしながら作成されているといっても、教員に関する部分は、その労働関係の実態が事務職員のそれとはかなり異なるにも拘ら

- 自宅謹慎(第八〇条)
- 教授会の意見聴取(第八一条)
- 懲戒の決定(第八二条)
- 懲戒決定書の交付(第八三条)
- 懲戒をしない旨の決定(第八四条)
- 懲戒解雇と再審査の申立(第八五条)
- 監督責任(第八六条)
- 損害賠償責任(第八七条)
- 第七章 安全又は衛生
- 安全・衛生関係法令の遵守(第八八条)
- 非常災害処置(第八九条)
- 防火管理(第九〇条)
- 健康診断(第九一条)
- 伝染病の発生届出(第九二条)
- 就業禁止(第九三条)
- 第八章 災害補償
- 業務上の傷病の補償(第九四条)
- 業務外の傷病の補償(第九五条)

附 則

- 1 新規則の施行年月日
- 2 旧規則の廃止

ず、殆んどが事務職員の就業規則に多少の修正を加えた程度のもので、私立大学教員の勤務の実態を反映したものでなければ、またあるべき私立大学教員の労働関係を想定したものでもないといつてよい。

このような私立大学の教員の実情は、主として私立大学教員の労働関係についての法的説明が十分に行われていないことに因るものと考えざるをえない。

私立大学教員の労働関係についての研究が比較的低調なのは、この課題に最も接近しやすい筈の私立大学の労働法専攻教員が、これを研究対象とすることを避けているためではないかと憶測する。

私立大学の関係領域の専攻教員が、この課題に対し研究意欲を燃やさないのは、問題の困難性だけではなく、それが私立大学教員一般の利害に直接かわる問題であり、その研究成果は場合によつては現に有する大学教員の権益に影響を及ぼす虞れがあることから、これを敬遠する意識が働いたためではないかと思われる。

しかしながら私立大学の教職員に対する適切な雇用管理を實行するためには、適正な就業規則の存在は不可欠である。

与党自民党と政府との間で行政改革の一環として推進されている国立大学の独立行政法人化は大学教員の労働関係に新たな問題を提起するものとして注目されるところであるが、独立法人化は民営化の過渡的形態であり、独立行政法人化された大学の教職員

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

の労働関係は、私立大学教職員の労働関係を手本にして、そのあるべき労働関係を構想することになると思われるだけに、私立大学教職員の労働関係の本格的な説明とそれに基づく適正妥当な就業規則の整備が求められるのである。

私立大学の管理・運営に関し法的助言をする立場にある弁護士一人として、また私立大学教員の経験者として、筆者が敢えて私立大学教員の就業規則の「試案」を作成したのは、右の理由からであり、本論稿が私立大学の就業規則作成又は改正の際の叩き台として何らかの役に立つならば、その意図は果たされたことになる。

本試案では、就業規則の本則のみに限り、付属規程を割愛したのは、付属規程はそれぞれの学校法人の経営政策により、その内容を異にするので、これを一般的な形で提示することは余り意味がないと考えたからである。

不勉強からいささか独断に過ぎる点多々あることを危惧する次第であるが、本課題について関心のある研究者、実務家各位のご批判ご叱正を頂ければ幸いです。

二、本試案の基本的立場

学校法人の営む教育事業は、学校という教育組織を通じての教育サービスである。

学校教育事業は、その運営にあたり公共性と高い倫理性が求め

られる点において他の一般の企業と異なるとはいへ、基本的にはサービス業であり、その点においては一般のサービス業と異なるところはない。

学校教育事業は、教育サービスを求める需要者に対し、その需要に応じた教育サービスを提供することが、その事業活動であり、それに対する反対給付としての授業料により事業が成り立っているのである。

従来の大学は、学校制度の下においても、特別の扱いを受けており、大学といえは「研究・教育」の施設として理解されてきた。当時の大学関係法令は勿論大学制度に関する論文・書籍も好んでこの用語を使用した。ところが今日の大学関係法令は「教育・研究」という用語を使用している。

この用語の転倒は、今日の大学が単なる研究機関ではなく高等教育機関であることを明確にしているのである。勿論そのことは大学における学術研究を軽視するものではないが、研究は教育のためにあること、換言すれば大学教育の中心的職務は、教育であることを意識させる言葉遣いといつてよい。

大学教員のなかには、大学制度が改編された今日においても、依然旧制の大学当時の「研究・教育」的意識を捨て切れない者が少なくない。この研究優位の意識こそが、大学教員の教育者としての意識を弛緩させ（例えばセク・ハラ多発等）、また授業を中心とする教育活動を軽視させているといつてよい。

学校法人は、大学教員に自由な研究の機会を与えるために給与を支払っているわけではなく、質の高い教育サービスを学生に提供させるために給与を支払っていることを忘れてはならない。

良質の教育サービスを学生に提供するためには、日頃の研鑽が要請されるが、研究にかまけて教育をおろそかにすることは大学教員の本分に反する行為である。

学生の求める良質のサービスを学生に提供できない大学は、受験者数の激減が予想されるこれからの時代に生き残ることは困難である。

そこで、就業規則の作成にあたっては、次の諸点を念頭に置く必要がある。

すなわち、①在学契約の履行確保の観点からの教員の就業管理特に時間管理。②教員の職務内容の明確化。③教員の研究活動の確保。④教育者としての自覚喚起と品位保持のための服務規律の確立。⑤教員の教育活動をバックアップする事務職員の位置付け。⑥懲戒制度の整備。等であるが、従来軽視されていたのは、教員の教育・研究活動に対する監督である。

大学の法的義務が教育サービスの提供にあるとするならば、学生との間で締結された在学契約上の教育債務が適切に履行されているかどうかは、学校法人及び大学当局において常に関心を持たなければならない問題であり、教員の職務活動に対する適切な監督が要請される。

教員の職務に対する監督は、本来大学の組織・権限規程の問題であるが、総ての私立大学において組織・権限規程が整備されているわけではない。この組織・権限規程と就業規則とが相俟って教員の職務活動に対する指揮監督の内容と範囲が定まるといってよいので、教員の就業を監督するためにも組織・権限規程の整備が必要である。

要は、組織体としての大学が、在学契約によって義務付けられている教育債務を債務の本旨に則って履行していくためには、教員の雇用管理、就業管理はいかにあるべきかが、大学教員の就業規則の基本的課題である。使用者としての学校法人はこの観点から就業規則を作成すべきである。

教員の教育・研究を保障する観点も勿論大事であるが、在学契約による債務の履行確保は学校教育事業の存立にかかわるより重要な問題であることを認識すべきである。

本試案はこのような見地から作成した。教職員の側からすれば、あるいは従来の就業規則に比して教職員の活動を制約する面が多いと批判されるかもしれないが、就業規則の定めに不服があれば教職員組合と学校法人との間の団体交渉によってその是正を図るべきであろう。

第一編 私立大学と就業規則

第一章 就業規則と学則

第一節 就業規則の作成義務

(1) 勞基準法は、その第八条一―二号に「教育、研究又は調査の事業」を掲げ、教育事業を同法の適用を受ける事業として^(註)いるので、学校教育法に基づいて学校を設置・管理するために設立された学校法人が、同法の適用事業であること、また同法九条は同法の適用を受ける労働者を「職業の種類を問わず、前条の事業または事務所に使用されている者で、賃金を支払われる者をいう。」と定め、更に同法一―一条は「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と規定しているので、私立大学の教職員が同法の労働者に該当することも特に問題はない。

(2) その結果として、私立大学を経営する学校法人の理事者は同法八九条により、同条一項各号に規定する事項について事業場毎に就業規則を作成し、その事業場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、それが無い場合には労働者の過半数を代表する者の意見を記した書面を

添付して(労基法九〇条)所轄労働基準監督署長にこれを届け出る義務がある。

労働基準法の適用事業については罰則付きの作成義務があるにもかかわらず、私立大学の就業規則は、こと教員に関する限り、極めて大まかで、殆ど骨格だけといってよいものが多いことは「序説」において述べたところである。

法学部を有する私立大学の就業規則においてすら五〇歩百歩で、教員の勤務の実態を踏まえ、その職務や勤務形態の特殊性を十分に盛り込んだものにはなっておらず、遺憾ながら、事務職員の就業規則に若干の修正を施した程度でお茶を濁しているのが実情といつてよい。

(註)平成一〇年法律第一一二号の改正により、適用事業の範囲を定めた第八條は削除され、すべての事業が適用対象となった。

第二節 就業規則作成の目的とその機能

(1) 労働基準法が、使用者に就業規則の作成・届出を義務付けているのは、当該事業場で働く労働者の労働条件を明示させ、労働基準法の定める最低基準が守られているかどうかを監督する手掛かりとすることにあるから、就業規則作成の目的は、第一には労働条件の明確化(それは同時に労働契約の契約条件の明確化でもある。)にあることは疑いないところである。

しかしそれに尽きるわけではない、使用者はこの就業規則に、労働者の提供する労働を使用者がどのように組織付けてどのように使用するかという労務管理の方法と共に労働者が就業するにあたって準拠すべき行為規範(服務規律)を提示する役割をも担わせているのである。

就業規則は使用者が一方的に作成するものである。使用者が一方的に制定する就業規則が労働者を拘束する法的根拠については議論が多いが、その点には立ち入らないことにする。

(2) 就業規則には、「法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない」という制約があり(労基法第九二条)、また就業規則の基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効であり、無効とされた部分は、就業規則で定める基準によることになる(労基法第九三条)。このように就業規則は一方において使用者と労働組合との団体協約である労働協約によつて制約されるが、他方において使用者と労働者との間に締結される労働契約を規律する効力をもつのである。

(3) そこで私立大学の就業規則を作成するにあたってまず検討しなければならない基本的な課題としては、私立大学教員の法的地位、その職務内容、その勤務時間、その職務遂行に対する監督、理事者の人事権行使と教授会との関係等が重要である。

ところで学校法人の教員に対する雇用管理が「大学の自治」
によって制約されることを考えるならば、教員の労働条件の
細目は、就業規則よりむしろ学校法人と教員組合との間の労
働協約に委ねる方が適當のように思われるのである。

第三節 学則と就業規則との関係

学則には広狭二義があり、広義では、学校がその教育目的を
現するための「内部規定」を指し、狭義では学校教育法施行規則
三条により認可申請書に添付しなければならない所定事項につ
いての定めを指す（同規則四条）。後者はともかく、前者には学則と
銘打った規則のほかに学校の組織や管理運営に関する規則をも広
く含むので、その中には在学契約の履行としてなされる始業・終
業を含む授業時間や授業の態様や内容に関する規則（授業時間割
表や履修要項等）も当然入ることになる。ところでこれらの授業
に関する規則は同時に教員の勤務に関する定めでもあるから就業
規則としての側面を有することになる。

大学教員の主たる職務は、いうまでもなく担当科目の授業を行
うことであるから、教員の勤務時間の管理も、この授業時間の管
理が中心となるのである。

このように教員の就業条件を定める就業規則と広義の学則とは
密接に関連することに注意する必要がある。

したがって、教員の就業（教育・研究活動）に関連する学内規

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

則を制定する場合には、教授会のみならず教員組合も教員の「労
働条件の維持・向上」の見地から関心を払わなければならないの
である。また授業の期間や授業の時間については、文部省令とし
ての大学設置基準もしくは大学院設置基準に定めがあり、これに
基づいて学則及び履修規則が作成されることになるので、大学教
員の就業条件については、労働基準法だけでなく、これらの学
校教育関係法令からの制約があることも忘れてはならない。

第二章 就業規則の作成

第一節 就業規則において定めるべき事項

労働基準法第八九条一項は、必要的記載事項として、以下の事
項を掲げている。即ち

- (1) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働
者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就
業時転換に関する事項

◆ 「休憩時間」については、その長さとなえ方を定める必要
がある。

「休日」については、休日の日数、与え方のほか休日振替
制度を採用するときはその旨を規定する必要がある。

「休暇」は年次有給休暇等の法定休暇の与え方のほか法
定外の休暇を設ける場合はそれらのすべてについて規定
する必要がある。

(2) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

(3) 退職に関する事項

◆ 退職に関する事項とは、解雇を含めた労働契約が終了する総ての場合を指すので、懲戒解雇を除き、任意退職、解雇、定年制及び任期満了等の定めを指す。

(4) 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

(5) 臨時の賃金等(退職手当は除く)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

(6) 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

(7) 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

(8) 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項

(9) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

(10) 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

(11) 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべ

てに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(1) ないし(3)の事項を絶対的必要記載事項といい、(4)以下の事項を相対的必要記載事項という。(4)以下の事項は「定めをする場合」に記載が義務付けられるのである。

なおこれらの事項は一本の規則で定めてもよいし、各事項毎に別々の規則で定めることも許される(労基法第八九条二項は削除された)。特に賃金については、内容が複雑多岐であるため、独立に賃金規則として作成されることが多い。

必要的記載事項以外の事項であっても、法令や公序良俗に反しない限り記載は任意である。一般的には、制定の目的、人的・時的適用範囲、用語の定義、解釈基準等の総則的規定が任意的記載事項として考えられる。

第二節 就業規則の作成者

就業規則の作成者は「使用者」である。また就業規則の作成は常時一〇人以上の労働者を使用する「使用者」の義務でもある。

私立学校の教職員の雇主は事業主としての学校法人であるから、使用者は学校法人であつて、校長ではない。ところで労働基準法第一〇条は、「経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為する者」をも「使用者」としていいるので、学校法人の代表機関である理事長のみならず労働担当の

理事や校長も「事業主のために行為する者」として就業規則の作成義務を負うといつてよい（校長について京都地判昭和二五・一・九 労民集一巻六号一〇二六頁）。

私立の学校ななく大学においては、学校法人が作成した教職員の就業規則のほかには教員の待遇や勤務に関して多くの規則又は規程が制定されており、これらの規則・規程には学校法人の理事会が制定したものもあれば大学が制定したものもある。ところでこれらの規則や規程が労働基準法第八九条一項所定の事項について定めるものであれば、それは本来使用者である学校法人が就業規則として作成すべきものであり（実質的意味における就業規則）、またその作成にあたっては労働組合又は労働者代表の意見を聴取しなければならないことになる。

なお、学校法人の理事長や校長らが、就業規則の作成を怠った場合は労働基準法第八九条一項、第二〇条一項により三〇万円以下の罰金に処せられるほか事業主である学校法人も同法第二一条一項の両罰規定により三〇万円以下の罰金刑に処せられることになる。

第二編 就業規則（本則） 試案の構成

私立大学教職員の就業規則（本則）の条文試案を逐条的に記載し、必要に応じ関連事項を注記した。付属規程については、それ

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

ぞれの学校法人の経営政策もあり一般化し難い面もあるので省略することにした。

第一章 総則的規程

学園創設の理念や建学の精神（学風）を前文として掲げ、続いて、就業規則の総則的規定として《目的》、《適用範囲》、《用語の定義》等を掲げた。

第一節 前文及び目的

（前文）

学校法人〇〇学園（以下単に学園という。）は、その設置する〇〇大学（以下単に大学という。）の業務の円滑な運営を確保し、もって学園創設の理念を実現するため（又はもって建学の精神を達成するため）、この就業規則を作成する。

◆ 学校法人が設置する学校には、その設置にあたり掲げた理念があるのが通常である。学校はこの理念の実現を使命として運営されていくことになる。すなわち学風あるいは建学の精神である。

今日の大学受験生は、偏差値を基準に受験校を選択することが多く、学風によって学校を選ぶことが少なくなったためか、私立大学側も学風の維持伸長に余り意を用いなくなっており、

わずかに宗教系の学校がこれに関心をもつ程度である。

しかし少子化に起因する大学の冬の季節を迎え、その生き残りを策するためには、この学風の振起作興も受験生を誘致する一つの手段になり得るので、この点に関する配慮も必要である。

この観点からすれば学風は本来「学則」の冒頭に掲げられるべきものであるが、この学風の下で大学の運営にあたる教職員の執務指針として就業規則作成の上でも考慮すべきことといえる。就業規則にこの学校創設の理念を掲げることにより、大学の指導理念が明確になると共に大学の運営に携わる教職員が執務にあたってとるべき姿勢も亦明らかにされるといえる。

今日の私立大学教職員の就業規則は、法律で作成が義務付けられているため、やむなく作成するという、おざなりのものも多く、形式も内容も一律で個性の乏しい就業規則が殆どといつてよい。そこで就業規則の個性化を図るためにも、就業規則の《前文》として、学園創設の理念又は建学の精神を要約して具体的に記載することが望まれる。

第一条(目的)

本就業規則(以下単に本規則という)は、〇〇大学に勤務する教職員の就業に関する基本的事項を規定するもので、これらの教職員の就業は、関係法令及び労働協約のほか本規則の定めるところによる。

◆ 就業規則は、事業場単位に作成されなければならないから、教育事業を目的とする学園の事業場の単位をどう考えるかという問題が生じる。「事業場」とは、単なる場所的概念ではなく、労務管理上一体的な就業組織と認め得るか否かもその判断基準の一つとなろう。

学校法人には、設置する学校の業務組織の外に学校法人自体の業務組織があるが、多くの場合学校法人の業務組織は学校の業務組織が兼ねており、殆どが学校の事務職員の兼務とされていて、専従者が少くないのが通常である。

大学の業務組織は学長を頂点として組織されており、学校法人の業務組織は通常理事長を頂点として組織されているので、両者は労務指揮系統を異にし、たとえ同じ場所で執務していても、就業組織としては別個と考えられる。この就業形態の相違を「事業場」の相違とみるかどうかであるが、別個の事業場とみるべきであろう。したがって就業規則は別個に作成すべきものと考ええる。

このような理解から、ここでは両者は別建てとし、学園事務局の職員については、別にその就業規則を作成するものとした。もつとも別建てとはいっても、学校職員の扱いと異なる部分だけを特に取り上げ、後は学校教職員の就業規則の定めを準用する形になろう。

第二節 適用範囲と適用除外者

第二条 (適用範囲と適用除外者)

本規則は、〇〇大学に勤務する教職員に適用する。

2 学長には本規則は適用しない。

3 理事を兼ねる副学長及び学部長の職にある教員については、当該規定を適用することが、その地位及び職務からみて相当でない場合を除き、原則として本規則の規定を適用する。

4 教職員のうち、所属教職員に対して指揮監督権を有する部長職（理事を兼ねない副学長、学部長、図書館長、研究所長、事務局長も含む。）以上の役職にある教職員及び秘書的事務に従事する教職員及び守衛等の警備業務に従事する職員については、本規則の規定中労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない。

5 大学と学園事務局又は他の設置学校との双方に勤務する兼任教職員に対する本規則の適用については、その職務の帰属に従う。

◆(一) 学長と就業規則

(1) 本規則の適用対象者を大学に勤務する教職員と定め、学長をその適用外とした。学長も大学の職員であるが（学校教育法五八条）、それは教員でもなければ事務職員でもない特別の必置（職）である。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

学長は学校関係法令により一定の事項につき法律上当然に学校法人を代表する権限（法定権限）を有し、しかも法定の理事でもあり、また学校の長として就業規則に基づき所属教職員の労務管理にあたる立場にあるので、その服務については別途その地位や職務にふさわしい準則を考へるべきであるとの見地から本規則の適用外とした。

(2) 学長と学校法人との関係を一般の教職員と同様雇用関係とみるべきか、それとも学長の特殊な地位に着目して委任関係とみるべきかについては、議論のあるところである。

学校法人と学長との間に従属的労働関係を認めることは学長の右の地位にふさわしくないとと思われるので委任関係と解する方に与したい。

ところで学長は通常学内の現職教授から選出されることが多いが、前者の立場にあつては雇用契約関係はそのまま存続し、「教授」職から「学長」職への単なる「職」の変更に通じないことになるが（学長退任後の教授への復帰も同様）、後者の立場では学長就任時に従来の雇用関係はひとまず終了し、改めて委任契約が結ばれることになる。

したがって任期満了退任後再び「教授」に復帰するためには、退任の時点で再度雇用契約を締結しなければならないことになる。このように雇用関係の中断を認める場合は、在職年数の計算にあたっては、学長の在職期間を算入する等の手

当が必要になるであろう。

(3) 学長には教職員の就業規則が適用されないとすると、学長の職務についての準則は何かが問題になる。学校法人と学長の関係を委任関係とみるならば、委任契約関係を規律する「善良な管理者の注意義務」が職務の基本的準則となるであろう。もとより学校法人が、法令に抵触しない限り、学長の地位と職務にふさわしい職務規範を制定することは妨げないが、両者の関係を「雇用」とみるか「委任」とみるかによって学長の職務規範に差異が生じることは否定できない。前者の立場では学長の裁量権は制限的となるが後者の立場では学長に大幅な裁量権を認めることになるであろう。

(二) 学長「職」と教授「職」との関係

「学長」職は、法令上「教授」職とは別の職であり(学校教育法第五八条)、教授から学長に変わるの職の変更である。学長職は「教職」ではないので、学長に「教授」の肩書を付することはできず、したがって教授会の構成員にもなり得ないし、授業を担当する必要もない。

もし授業を担当するとすれば、大学の専任の教授としてではなく、非常勤の講師の資格で授業を担当することになるか。

私立大学の中には、学長が就任後も引き続き授業を担当するのを半ば当然視し、また学長退任後も、何らの手続な

しに定年に達するまで「教授」職の教員として引き続き勤務するのを当然のこととしているところも少なくないが、このような慣行の下においては、両者間の移動は「職」の変更であつて、本来手続を要するところ、その手続を省略しているに過ぎないと考えているのか、それとも教授が学長になったからといって「教授」職を失うものではなく、両者は併存し、両職兼務の関係が生じるだけで、したがつて「学長」職を失つても従前の「教授」職はそのままであり、何らの手続も要せず引き続き教授として在職できると解しているかのいずれかと思われる。

しかしながら、学校教育法令が「学長」に教授職の兼職を認めているかどうかは疑問である。

(三) 学長「職」及び学部長「職」と理事「職」との関係

学長の地位に関連し、学長の「理事」の解任の問題がある。この問題は理事を兼ねる副学長や学部長にも共通する問題である。学長又は教員としては問題はないが、学校法人の理事として不適當だといふ場合も有り得る。理事の地位を伴う学長等の任免権限は理事会にあるが(名古屋地判昭和三四・一一・三〇 労民集一〇卷六号一一二八頁)、学長は法定の理事であるから、学長職と理事の地位は一体的であり、学長を解任しない以上理事職のみを解任するこ

とはできない。

理事職を兼ねる副学長や学部長についても、その理事たる地位が「職務上当然」であれば、これまた学長の場合と同様理事としていかに不適當であつても、副学長や学部長「職」を解任しない限り、理事会はその理事の地位を奪つわけにはいかないことになる。

学長、副学長及び学部長「職」の解任は教授会の審議事項と解されているので、これらの職の解任は必ずしも容易ではない。

理事と学長(副学長)、又は理事と学部長との職務の相違は、当然に両者の適格性の相違をもたらすだけに、この場合の取り扱いには困難な問題である。

学長以外の大学の役職者の「理事」職を、職務上当然の理事としなければ、理事職のみの解任は可能である。

(四) 理事としての副学長・学部長と就業規則

副学長や学部長を職務上当然の「理事」としている学校法人にあつては、これらの役職者に一般教職員と同様就業規則の適用を認めるべきかの問題がある。

理事と学校法人との関係は委任関係であり、理事は経営担当者であるから、理事としての行為に教職員の就業規則を適用できないことは当然である。ただこれらの役職者である教員も、教員として原則的には就業規則の適用を受け

私立大学教職員の就業規則(試案)について(清野)

るが、その地位と相容れない就業規則の規定は適用しないことを念のために規定したのが第三項である。その例としては勤務時間、休憩及び休日に関する規定等が考えられる。

(五) 労働時間、休憩及び休日の規定の適用除外

(一) 第四項は、労働基準法第四条に則り、本規則のうち勤務時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外者を定めたものであるが、職名にこだわらず、就業の実態に即して同条該当の有無を判定すべきであるので、実態に応じ適用除外を可能とした。

労基法第四条の二号は「監督もしくは管理の地位にある者」と「機密の事務を取り扱う者」を適用除外者として掲げているが、「監督もしくは管理の地位にある者」とは、行政解釈によれば、一般的には部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者をいい、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである(昭和二二・九・一三労基一七号)とされている。

この点についての判例は「管理監督者」とは、経営方針の決定に参画し、あるいは労務管理上の指揮権限を有する等その実態からみて経営者と一体的な立場にあり、出・退勤について厳格な規制を受けず、自己の勤務時間について自由裁量権を有する者をいうとしている(静岡地判昭和五三・三・二八 労民集二九・三・二七三)。

したがって労務管理上指揮監督的立場にあつても、出退勤がタイム・レコーダーにより規制されているような者はこれに該当しない。時間外勤務手当相当額を管理職手当として受給しているかどうかも判断の目安になるであろう。

出勤に規制を受けない立場ということになると大学の職員としてこれに該当する者は殆どいなく、むしろその職務の關係から休憩や退勤が勤務時間通りできない管理職が多いと思われる。

これらの管理職教職員について、いちいち時間外勤務の手續きをとるより、管理職手当の中に予想超過勤務分の手当を含めて支給することにより、労働時間の規制を外しているのが実情と思われる。代償的に労働者の保護の面で配慮がなされていれば出・退勤の自由裁量の点を要件として特に強調する必要はないと思われる。

(2) また「機密の事務を取り扱う者」とは、行政解釈によると「秘書その他職務が経営者又は監督もしくは管理の地位にある者の活動と一体不可分であつて、出社退社等についての厳格な制限を受けない者」をいうとされている(昭和二二・九・一三労基一七号)。

ここでも時間外勤務手当相当額が給与の上で考慮されているかどうか判断の要素になるであろう。

(3) 同法三号の「監視又は断続的労働に従事する者」が、労働

時間等の規定の適用を除外されるのは、その従事する監視・断続的労働が、一般の労働にくらべて、労働の密度が低く、精神的緊張や肉体的疲労が少ないことによるのであるが、いかなる労働が監視的、断続的労働に該当するのか必ずしも明確でないことから、その判断を行政官庁(労働基準監督署長)に委ねることにし、その許可をえた場合に初めて適用除外が認められるものとしている。教職員の宿直はこの断続的労働にあたるとするのが判例である(東京高判昭和三八・一〇・一二 高民衆一六卷八号六一二頁外)。

なおこの適用除外を受ける監視的、断続的労働者は「その業務を本務とする者に限らず、他の業務を本務とする者が付随的に監視又は断続的業務に従事する場合も含む(熊本地判昭和三七・四・三 行裁集一三・四・七〇九)ことに留意する必要がある。

施設警備を民間の警備保障会社に委託している場合、配置されている警備員の学内における行動については、学園と警備保障会社との間で結ばれる委託契約の定めによることになり、就業規則の直接の適用はない。

(六) 兼務教職員の扱い

第五項は、いわゆる兼務教職員の扱いである。

学校法人(学園)事務局の職員は専任者もいるが、多くの場合は設置学校の職員が兼務しているし、また設置学校

同士の教員の兼務もある。いずれの教職員も学園の職員であることに変わりはないが、教員組織や事務組織を異にするので、双方に配置された教職員には職務面での主従関係が生じるのが通常あり、それは概ね補職や配置に関する辞令の上で明らかにされることである。

ところで兼務教職員は通常二つ以上の就業規則の適用を受けるため、当該事項について適用をみる就業規則はどちらかという問題が生じる。当該事項がどちらの身分にもとづく行為かを判断して、適用される就業規則を決めればよい。

右の判定は、兼任・兼職でも、職務の主従が明確の場合には比較的容易ではあるが、双方の職務を随時取り扱っている場合は必ずしもその判別が容易ではない場合もありうる。そうかと言ってどちらかの職務にのみ専従させることが人事政策の上で困難であるとすれば、その執務している事務が学園のそれか、それとも設置学校のそれかをできるだけ明確にする処置が必要であろう。

第三節 適用を受ける教職員の範囲

私立大学には、雇用形態や待遇を異にする各種の教職員がおり、その中には正規の教職員の就業規則をそのまま適用できない教職員もいるため、その種の教職員に関する特別の定めを必要とする場合がある。そこで本就業規則の全面的適用を受ける教職員、一

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

部適用を除外されるが原則的に本就業規則が適用される教職員及び本就業規則が適用されない教職員とを明示する必要があるし、同一事業場においても一部の労働者（例えば短時間労働者）について別に就業規則を作成することも許されるので、一部の労働者について別に就業規則を作成した場合のそれぞれの人的適用範囲を明確にする必要もある。

同一事業場で一部の労働者にのみ適用される就業規則の作成につき労働省の行政通達は以下のとおり述べている「同一事業場において、法（筆者注・労働基準法）第三条（均等待遇）に反しない限りにおいて、一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは差し支えないが、この場合は、就業規則本則において当該別個の就業規則の適用の対象となる労働者にかかる適用除外規定及び委任規定を設けることが必要である。なお別個の就業規則を定めた場合は、当該二つ以上の就業規則を合したものが、法第八九条の就業規則となるのであって、それぞれ単独に同条に規定する就業規則となるものではない。」（昭和六三・三・一四 基発第一五〇号）

第三条（適用を受ける教職員の定義）

前条一項に規定する教職員とは、〇〇大学に勤務する常勤の教員（以下単に教員という。）及び同大学に勤務する教員以外の常勤の職員（以下単に職員という。）をいう。

- 2 前項の教員とは、教授、助教授、講師及び助手の職にある者をいい、非常勤講師、交換教員及び客員教員は含まない。
- 3 第一項の教員以外の常勤の職員には、短時間労働者（パートタイマー）である職員は含まない。
- 4 任期のある教職員の就業及び待遇については、本規則のほか別に定めるところによる。
- 5 短時間労働者である教職員（非常勤講師も含む。）の就業及び待遇については別に定める。

◆(二) 教職員の定義

- (1) 常勤であるが非常勤であろうが、学園に雇用され大学の業務に従事する以上大学の職員であることに変わりはないが、本規則の適用を受けるのは、本規則に定める勤務時間を勤務する通常の教職員のみであることを明らかにした。したがって本規則の適用を受けない短時間労働者に該当する教職員（パートタイマー、非常勤講師等）については、別にこれらの者を対象とした就業規則の作成が必要である（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年二月一日施行）第七条及び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（同日付労働省告示第一一八号）一の(2) 就業規則の整備）。

「大学の教員の任期に関する法律」（平成九年六月一三日法

律第八二号・同年八月施行）通称教員任期法や民法の規定によつて「任期を定めて」雇用される教職員（例えば契約教職員、臨時教職員等）は期間の定めはあつても常勤の教職員であることに変わりないから本規則の適用を受ける。ただしこれらの教職員については、その雇用形態の特殊性に基づき、この種の教職員を設置する規則・規程（例えば契約教員規程等）において本規則の一部の適用が除外されることがある。

- (2) 大学設置基準第一二条は「一の大学に限り、専任の教員となるものとする。」と定め、次いで第一三条は、大学における専任教員の数について規定している。したがつて大学の教員は複数の大学の教員を兼務することはできるが、複数の大学の専任教員とはなれないことになる。すなわち教授、助教授もしくは助手（以上は必置職である。）又は専任の講師の職に就任できるのは、一大学についてのみで、兼務する他の大学については非常勤講師にしか就任できないことを意味する。学校教育法第五八条の定める教員の職としての「講師」は「教授又は助教授に準ずる職務に従事する」ものとされており、元来必置職ではなく設置可能職にとどまるが、実際にはどこかの大学でも助教授と助手との中間の専任の教職としてこれを認める一方、他の大学の専任の教授、助教授等を自校教員として採用する場合の非専任の教職としてこの「講師」職を利用している。

従つて、この「講師」職には専任（常勤）職のそれと、非専任（非常勤）職のそれとがあることになり、前者を通常「専任講師」と称し、後者を「非常勤講師」と称している。

このように専任は常勤（通常の勤務）と同一の意味に解して妨げないが（尤も専任の言葉は大学関係法令の上でも常に同一の意義に使用されていないことに留意する必要がある）、前者は学校関係法令上の用語であり、後者は労働法上の用語といつてよい。

(二) 大学教員と任期

(1) ここで大学教員の任期について簡単に触れることとする。私立大学においては、専任の教員を期間を定めて雇用することも皆無ではないが（たとえば特任教授の制度等）、期間を定めないで雇用するのが常態といつてよい。

労働基準法第一四条（改正前）は労働契約は一年を超えて締結してはならないとしていたため、労働契約は一年以上の期間を定めて締結できないと考えられていた。

労働省の見解（昭和二三・七・一五基収める二四〇八号）もそうであった。

この点については判例・学説も二つに分かれ、本条に違反して一年を超える期間を定めた労働契約は無効となり、その期間は一年に短縮されるが、その期間満了後も労働者が労働に従事し、使用者がこれを知りながら異議を述べないときは、

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

黙示の更新がなされたものとみなされ、以後期間の定めのない契約として継続すると解する立場（札幌高裁昭和五六・七・一六旭川大学嘱託専任講師解雇事件判決）と一年を超える期間を定めることも許されないわけではなく、ただその場合は一年を超えた期間は労働者の身分保障期間で、その期間中は解雇されないが退職することは自由であると解する立場（神戸地裁尼崎支部昭和四九・七・一五関西学院大学助手解雇事件判決）とが対立しているが、前者が労働基準法制定直後の労働省の行政解釈（前述）であり、学説の立場も前者が優勢のように思われる。

前者の立場によれば、一年以上の期間を定めて教員を雇用しても、その期間満了により雇用関係は当然には終了せず、雇用関係を終了させるためには解雇という労働契約の一方的解除の手续をとらなければならないことになり、しかも「解雇法理」が適用され、解雇の自由は制限されることになる。

後者の立場に立てば、私学においては、一年以上の期間を定めて教員を雇用することも可能であり、その期間の満了により雇用関係を終了させることができることになる。

通常継続的法律関係を成立させる契約において期間を定めるのは、その期間中契約当事者に一方的な解約（告知）権を認めない趣旨であり、契約当事者の一方に解約権を留保するのは正に例外といつてよい。

労働者側に、一年経過後の残期間を労働者の身分保障期間として退職の自由を認める労働契約は、使用者側からすれば、その提供する労務を長期的、計画的に利用できないことになり、労働者雇用のメリットを大幅に失わせるもので、そのような労働契約を好んで締結する使用者は余りないと考えられるので、後者の見解には疑問がある。

(2) ところで労働基準法による制限を別にして、雇用契約に期間を定めた場合と期間を定めない場合との法的効果の差異を述べると次の通りである。

(イ) 期間を定めた場合

一年以上の期間を定めた場合後者の見解にしたがえば(前者の見解によれば期間の定めのない契約となる)、教員は一年間は雇用契約を解除することはできないが、一年経過後は教員は自由に雇用契約を解除できる。

ただし五年を超える期間を定めた場合は、五年を経過すれば身分保障はなくなり、使用者(学校法人)はいつでも雇用契約を解除することができることになる(民法六二六条一項)。この場合の期間の途中における使用者による雇用契約の解除については、解雇の手續や「解雇法理」が適用されることになるが、期間が満了したときは雇用関係を当然に終了する。

教員側からの解除には三か月前の予告を要するが(同条

二項)、「己ムコトヲ得サル事由カアルトキ」は即時解除が許される(民法六二八条)。使用者からの解除も一か月前の予告を原則とするが、予告手当を支払う場合や労基法二〇条一項但書の事由の存在につき、労働基準監督署長の認定を受けた場合(労基法二〇条三項の除外事由の認定)は即時解除も許される(労基法二〇条一項)。

(ロ) 期間を定めなかった場合

期間の定めがない雇用契約をした場合には契約当事者はいつにても解約の申し入れをすることができるが、使用者からの解約の申し入れは解雇であり解雇の手續及び「解雇法理」の適用を受けることになる。

また解約の申し入れについては、月給制をとる教員の場合には当月の前半に解約を申し入れれば翌月の初頭から雇用関係は消滅するが(民法六二七条二項)、使用者からの解約申し入れの場合は、原則として一か月前に解雇予告(解約申入れ)の必要があり、予告しない場合には予告手当の支払いが義務付けられる(労基法二〇条一項本文)。

したがって教員は在職期間を問わず退職の自由が保障されるのに対し、使用者は解雇法理の適用を受けて解雇の自由が大幅に制約されることになり、教員側からすれば期間の定めのない方が期間を定めた契約より有利ということになる。

(三) 期間の定めのある雇用契約と労基法

(1) ところで労働契約の期間を一年を超えて締結してはならないと定めた労働基準法一四条は、平成一〇年法律第一一二号により改正（平成一一年四月一日施行）され、一定の事由のある場合は例外的に三年を超える期間について締結してはならないと改められた（同法一四条一号ないし三号）。

したがって従来一年を超えることができなかつた労働契約の期間が、一定の事由があるときは、例外的に三年を超えない限り一年を超える期間についても労働契約が締結可能になった。ここにいう期間は当事者双方が契約事項に拘束される期間を指し、いわゆる身分保障期間ではない。

(2) 問題は、私立大学の教員の採用にこの三年の期間の例外規定が適用されるかである。改正一四条一号ないし三号事由のうち、三号事由の「満六〇歳以上の労働者との間に締結される労働契約」はともかくとして、一号及び二号の事由は、私学特に私立大学の教員の通常の採用には適用し難いように思われる（もつとも留学中や病欠中の教員の代替教員の雇用に利用する余地はある）。

(3) ところで大学の教員については「大学の教員等の任期に関する法律」（平成九年六月一三日法律第八二号・同年八月二五日施行）が、旧一四条の特例法として制定されている。右教員任期法により、私立大学の教員についても、同法四条一

項の一号ないし三号に該当する場合は労働契約において五年を上限として任期を定めることが可能となった。もつともこの場合でも同法五条五項により任期開始日から一年を経過すれば、爾後の期間における退職の自由が保障されることになる。

(4) この教員任期法が、旧一四条の特例法であることは明らかであるが、教員任期法の後法である新一四条と教員任期法との関係如何である。結論的に言えば、後法優先の原理ではなく、特別法優先の原理により、大学教員の労働契約において任期を定める場合には教員任期法が優先的に適用されると解すべきである。

なんとなれば三年の期間を定めうる場合として新一四条が掲げているところは、特定業種や特定事業に限られず一般的事であること（特に三号事由）、新一四条によれば三年以内で定めた期間中は退職の自由は保障されないことになるが、同条の改正は教員任期法により教員に保障される一年経過後の退職の自由を変更することまで意図したとは認め難く、また教員任期法で認められる任期の上限五年を三年に引き下げるとも同条の改正意図にはなかつたと考えられるからである。右の如く解するならば、労働契約の期間に関する労基法一四条の改正は、教員任期法による教員の任期付雇用にはなんらの影響も与えないといつてよい。

(四) 非常勤講師の扱い

非常勤講師には、本務校(専任教)のある者となない者がある。

非常勤教員も大学の職員であることからすれば、その就業条件については十分の配慮が必要であることは勿論であり、また均等待遇(労基法第三条)の問題はあるが、専任教の有無により非常勤講師の待遇に合理的な差別を設けることは許されてよいように思われる。

なお非常勤講師の場合は、家事等との両立を図るため短時間労働を選択する通常の短時間労働者とは趣を異にするものがあるとはいえ「その一週間の所定労働時間が、同一の事業場である学校の通常の労働者である正規教員の一週間の所定労働時間に比べて短い労働者」であることには変わりはないので、専任教のない非常勤講師については「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の適用を考慮し、従来の雇用管理の在り方を見直す必要がある。

第二章 人事規定

労働者の採用・異動等の人事を行う権限は人事権と呼称されるが、それは、事業経営の根幹をなす経営者の権限で、一般民間企業においては、経営者はこの権限を行使して労働者から提供される労務を事業目的達成に役立つように組織化する。労働者を適材

適所に配置することにより企業組織の活性化をはかり企業目的の達成を期するのである。

したがって人事の適切な運営を欠くと企業はその目的を達成できないことになる。その意味において人事は、企業目的達成の手段の要をなすといつてよい。

学校教育事業を目的とする学校法人の人事も、一般民間企業のそれと本質的には変わらないが、大学には労働組合のほか学校教育法上の必置機関としての教授会があり、教員人事は原則としてこの教授会の議を経て行わなければならないことになっているため、労働組合と学校法人との間に労働協約で人事に関する協議約款を取り結んでいるときは、私立大学教員の人事は教授会と労働組合の双方から制肘を受けることになる。

教育に熱意をもち絶えず教授方法の改善に努め、かつ研究心旺盛な教員適格者を採用し(教員人事)、更に採用された教員が自己研鑽に努め一層の向上を期し得るよう組織的な支援体制を確立し(職員人事)、大学全体の教育・研究機能の充実強化を図ることこそ教員人事の要諦ということになる。

以下において人事権者、人事の内容としての採用・異動、人事権行使の方式等人事に関する基本的な事項を規定する。

第一節 通 則

第四条 (人事に関する権限)

教職員の採用、補職、兼職、配置換、昇格・降格、休職・復職、解雇、懲戒、表彰、昇給、降給その他の人事は、理事会の定めるところにより、理事長がこれを行う。

2 理事会は、前項の人事の権限の一部を学長に委任することができる。

3 理事長が教職員の人事を行う場合は、別に定める場合を除いて、学長の内申に基づいてこれを行う。

◆(一) 教職員の採用・異動等の人事に関する権限は、本来理事会にあるが、教職員の人事万般について理事会がその権限を行使するまでの必要はないし、また理事会をその都度招集するのも繁雑なので、理事会の定めるところ(例えば人事規則等)により、理事会の人事に関する権限を理事長に委譲して理事長にこれを行使させるのが現実的であろう。ただし、重要な人事については、理事会にその権限を保留するとか、もしくは理事会の同意を必要とするかの特別の扱いも必要であろう。

理事会にその権限を保留する人事としては、学長及び理事を兼ねる副学長・学部長の任命及び解任が考えられるし、理事会の同意を要する人事としては、教職員の採用、法人

私立大学教職員の就業規則(試案)について(清野)

事務局長(理事を兼ねる場合はその人事は理事会権限とすべきである)、大学事務局長、大学事務局長次長及び課長職以上の役職(ただし職員に限る。)の任命、昇任、降格等が考えられる。

また理事会はその人事権限の一部を、理事長ではなく学長に委譲できるとした。副学長、学部長以外の学内役職(各種委員等も含む。)への任命(補職)や職員の配置換え等の権限はその対象となるであろう。

これらの人事権限の委譲や委譲された人事権限の行使手続等については、理事会規則としての前記「人事規則」を制定し、その中に明定すべきである。

人事権の委譲(外部委任)と並んで代決権限(内部委任)も考えてよい。外部委任の場合は権限自体が移転し、権限行使は受任者名義でなされることになるが、内部委任の場合は委任事項の決定は受任者が行うが権限自体は移転せず、従って権限行使は委任者の名義で行われることになる。

(二) 「大学の自治」の観点からすれば、大学の教職員の人事を、理事長が学長の頭越しに直接行うことは適当ではないので、学長の内申を待つて行うこととした。

教員の人事については、殆んどの大学で教授会の審議事項とされているため、学長の内申の前提として教授会の決議が必要となる。そのことは人事案件の発議者が誰であれ

変わりはない。

しかし案件によっては、緊急を要し学長の内申を待てない場合もあれば、内申に基づくことが適当でない場合もあり、ときには教授会の決議に反する教員人事(例えば懲戒解雇)を強行しなければならぬこともありうる。

いかなる場合に学長の内申を不要とするかについては、

これまた右の「人事規則」に規定すべきである。

(三) 大学の職員の人事は、同時に学園の職員の仕事とも相関連する。例えば兼職である。

大学の人事課長が学園の人事課長をも兼職する建前になっている場合には、理事長は大学職員の仕事についての学長の内申を尊重すべきではあつても、これに拘束されないと解すべきである。

(四) 教職員の人事については、教職員の労働組合との関係も重要である。

学園と教職員組合との間に労働協約としての「人事協議約款」等の人事条項が取り決められているときは、人事権の行使はこれに拘束されることになる。

したがつて、このような労働協約が締結されている場合には、教員の人事については、教授会と労働組合とがそれぞれ立場で関与することになる。

第五条(人事の方式)

教職員の人事の発令は、人事権者名義の辞令の交付をもつてこれを行う。

ただし、辞令の受領拒否等により、辞令の交付ができない場合は、辞令の郵送その他の方法により辞令の内容を告知する。

◆(一) 人事に関する行為は、その相手方の利害に関連する行為

であり、ときには訴訟によつて争われる行為でもあるので、明確を期し、総て書面(辞令)の交付をもつて行う必要がある。

辞令の作成名義人はいうまでもなく人事権者である。大学によつては学校法人名義で辞令を作成することもある。

例えば単に「学校法人○○学園」と表示するものである。これは表示の仕方として正確ではない。「学校法人○○学園理事長○○」とすべきである。なんとすれば、学園(理事会)はその代表者である理事長によつてのみ外部に対し意思表示ができるからである。

したがつて「学校法人○○学園理事長○○」名義の辞令には、二つの場合がある。一つは理事長が当該人事についての権限者である場合と今一つは理事会が当該人事の権限者である場合である。人事権限の一部が学長に委任された場合は、委任された範囲の人事に関する辞令は学長名義で作成されることはいうまでもない。それに対し内部委任に

止どまる場合は人事の決定権は学長にあつても、辞令の作成名義人は理事長である。

なお人事の決定権限（人事権）が何人にあるかは、あくまでも学校法人内部の問題であり、その決定はいずれにしても学校法人自身の決定であるから、教職員の新規採用のように外部者を対象とする場合は、辞令は人事権者名義ではなく、学校法人理事長名義で作成するのが筋であろう。

(二) 辞令に記載された行為は告知によってその効力を生じることになるが、懲戒等の不利益処分については、辞令の受領を拒否することも考えられる。そこで辞令を郵送に付したり、その内容を学内に公示したりして告知することも、告知の方法として必要である。

また書留郵送に付した場合も受領を拒否されたり、不在を理由に郵便局預かりとされ、預かり期間経過の由をもって返送される場合もあるので、このような場合には辞令が書留郵便に付された時点で郵送の相手方に到達したものとみなす旨の扱いも必要であろう。

第六条（教員人事と教授会）

教員の人事については、別の定めがある場合を除き、当該教員の所属する学部教授会（採用人事においては、採用予定者の所属すべき学部教授会）の議を経なければならぬ。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

ただし学部新設の際の採用人事については、これに代わる教員組織の意見を聴かなければならない。

◆ 大学の教員人事については、原則として、当該教員の所属する学部教授会の議を経なければならないものとし、ただ、学部新設に伴う教員の採用人事については、学部教授会が存在しないので、これに代わる教員組織の意見を聴取することにした。教授会に代わる教員組織として考えられるのは大学評議会である。しかしそれに限らず教員推薦委員会等の機関でもよいが、いずれにしても大学の正規の機関であることが必要である。

なお教員の人事すべてについて教授会の議を経ることが必要かどうかは検討を要する課題であるが、重要な人事に限って教授会の議を経ることで足りるものと考ええる。

第七条（人事に関する届出）

教職員の人事に関する届出は、別に定めがない限り、学長を通じて理事長に提出するものとする。

◆ 人事に関する届出（例えば欠勤届、休暇願等）は、大学内部の事務処理手続きに従って関係役職を経由するが、届出先は人事権者の理事長であることを明確にした。

人事権限の一部が学長に委譲されたときは、その範囲では学長

が届出先となることはいうまでもない。

第二節 採用

第八条 (教職員の募集)

- 1 学園は、必要に応じ、大学に勤務する教職員を募集する。
- 2 学園は学長にその募集事務を委嘱することができる。
- 3 学部長は、学長の命を受けて、当該学部にも所属すべき教職員の募集事務を執行する。
- 4 教職員の募集にあたっては、当該募集職種についての労働条件の概要を明示した募集要項を作成して配布する。

◆ 募集は、採用人事について権限を有する人事権者、本規則では理事会(学園)の権限であること。したがって募集は学園の代表者である理事長の名義でなされなければならない。

多くの私大では学部長名で教員の募集文書が作成され、あたかも学部長が所属教員の募集をしている観を呈しているが、学部長には教員を雇用する権限はないのであるから、その地位は単なる募集事務の責任者に過ぎない。学部長にその募集権限が委任されている国公立の大学とは異なるのである。

したがって募集要項等応募を勧誘する文書は、本来学校法人名義で作成されるべきで、学部長の名前を記載するのであれば、募集事務責任者として記載すべきである。

労働基準法一五条(労働条件の明示)の趣旨に則り、募集にあたっては当該募集職種についての労働条件の概要を募集文書に明記することにした。

第九条 (採用の方法)

- 1 教職員の採用は、その応募者を選考して、理事会が決定する。
- 2 教職員の採用選考は学長が行い、選考の方法及び選考の手続は、理事会の承認を得て、学長がこれを定める。
- 3 理事会は、教職員の採用にあたり、居住地その他につき条件を付けることができる。

◆(一) 教職員の採用は、応募者を選考して、理事会がその採否を決定する。

すなわち教職員の採否は理事会で決定するが、その選考は学長に委嘱し、学長がこれを行う。ただし、学長は選考の方法と手続を定め、理事会の承認を得る必要がある。

教員の採用については、教員選考規程等が学内で制定され、その定める手続により選考が行われるのが通常であるが、選考の方法や手続に関する規程について理事会の承認を受けていない場合も少なくないようである。

私立大学の教員の人事に関する紛争が、最終的には使用

者である学校法人と当該教職員との間の雇用契約上の問題になることからしても、また採用人事が在学契約によつて学校法人が学生に対して負う教育債務の履行補助者を選定する行為であることからしても、理事会がその選考方法や選考手続について発言権を有することは当然の事理といつてよい。

個々の教員の選考について、理事会が関与することは大学の自治の見地から好ましくないとしても、選考の準則の制定について発言権を認めても、大学の自治を犯すことにはならないと考える。

(二) 採用に付する条件としては、就任後の居住地を大学所在の市町村に限定したり、専任教員の兼職できる非常勤講師の勤務先を一定地域内に限定する等である。これは教員にその大学の教育・研究業務に専念させる必要から、または大学の運営管理業務の円滑化の観点から付せられる条件といつてよい。

第一〇条（提出書類）

新たに採用が決定した教職員は、すみやかに次の各号に定める書類を学長を通じて理事長に提出しなければならない。提出書類の記載事項に変更が生じた場合には、その都度すみやかに変更の届出をしなければならない。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

- ① 履歴書
- ② 健康診断書
- ③ 住民票の写又は住民票記載事項証明書
- ④ 卒業（課程終了）証明書又は単位取得証明書
- ⑤ 労働契約書又は就任承諾書
- ⑥ その他学園が必要と認めた書類

2 教員は前項各号の書類のほか学校教育法第九条の欠格事由のないことの誓約書を提出しなければならない。

3 採用された教職員は、原則として、署名捺印して提出した第一項五号の労働契約書又は就任承諾書に記載する就任の年月日（就任年月日が特に記載されていないときは当該書面の作成日）に本学園の教職員となり、労働契約上の権利を取得し義務を負うものとする。

◆（一）新たに採用される教職員の身上関係を確認するための書類と雇用関係成立を証する書面の提出を定めた。

新規採用の教員について、学校教育法第九条に定める教員としての欠格事由がないことの誓約義務を課した。同条は欠格事由として次の四つを掲げている。

- ① 禁治産者及び準禁治産者
- ② 禁固以上の刑に処せられた者
- ③ 免許状取上げ処分を受け二年を経過しない者

④ 日本国憲法及びその下で成立した整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、または加入した者

そこで新規に採用する教員については、この四つのいずれにも該当しないことを確認する必要がある。当該教員の戸籍役場から「戸籍謄本」又は「身分証明書」をとると①と②の事由の有無は確認可能であるが、それによつても③と④の事由の有無は確認できないので、教員本人が提出する「誓約書」によつてその有無を確認する資料とした。

従来から大学教員の間には、戸籍役場の交付する戸籍謄本や身分証明書の提出を義務づけることはプライバシーの侵害だとして反対する風潮があるが、公共的業務に携わる者例えば医師や弁護士等のいわゆる「士業」については、その欠格事由のないことを証明させるため、身分証明書を提出させることは当然のこととされているのであつて、教員に、その職務の公共性と欠格事由についての理解が欠如しているという外ない。

(二) 雇用契約の効力発生時期(始期)を明確にするための規定であり、同時に本規則の適用の始期に関するものでもある。問題となるのは、大学院や学部を新設する場合に就任予定者から提出される「就任承諾書」の法的性格である。この就任承諾書を根拠に当該大学院又は学部発足と同時に承諾

者本人と学校法人との間に雇用関係が成立するかどうかである。

就任承諾は、形式的には学校法人の雇用契約の申入れに対する就任予定者の承諾を意味するものと解されるが、もしそうであれば、この就任承諾によつて、当該大学院や学部の設置が認可されることを条件に雇用契約は成立することになり、就任承諾書の提出は停止条件付雇用契約の締結を意味することになるから、大学院や学部の設置認可により、当事者双方とも発効した雇用契約に拘束されることになる筋合いであるが、学部新設等の際教員就任を持ち掛けられ、これを承諾して「就任承諾書」を提出する就任予定者も、また学校法人も、この就任承諾書にそこまでの法律効果を期待していない場合も少なからずあるようであり、どちらかと言うと、将来締結する雇用契約の予約的意味のものにとらえるのが実情に合致しているようである。

(三) 履歴書についてであるが、履歴書は通常応募の段階で応募者から提出され、応募者の採否決定の重要な資料とされている。この履歴書に関しては二つの問題がある。ひとつは元の就職先における懲戒処分の記事の要否であり、今ひとつは応募にあたって提出した履歴書の内容に採用決定までの間に変更が生じたときの変更届出の要否である。

前者については前の就職先で懲戒処分を受けていること

は、応募者に服務規律違反があったことを示すもので、応募者の採否決定にあたり当然考慮すべき事項であるから、履歴書の賞罰欄に記載する必要がある。

後者については履歴に変更が生じたとき（例えばその間に刑罰を受けたり懲戒処分を受けたりした場合等）は、原則として変更事項を届出るべきである。ただし、採否の決定に影響を及ぼさない事項の変更についてはその必要はないというべきである。

記載すべき事項あるいは変更を届け出るべき事項についてそれをしないときは、経歴詐称等の問題が生じ、場合によつては採用が取り消されることもある。

第一条（労働条件の明示）

教職員の採用にあつては、就業の場所及び従事する業務を明示する辞令のほか、本規則及び付属又は関係規則・規程を収録した本学関係例規集を新規採用者に交付する。

2 前項の例規集の交付を受けた教職員は、これに収録された規則又は規程を知らないことを理由に責任を免れることはできないものとする。

◆ 労働条件の明示は、労働基準法一五条の定めるところであるが、現実には必ずしも明示されていない。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

特に教員の場合はしかりである。そのため教員の職務範囲が明確を欠くものとなっている。

教職員が規則や規程違反の行為をした場合、えてして当該規則・規程を知らなかったと抗弁する場合は少なくない。交付した例規集に登載されている規則・規程は当然知っているものとして扱い、不知の抗弁を封じる必要がある。

第二二条（試用期間）

新たに採用した職員については、必要に応じて六か月以内の試用期間を設けることができる。

2 試用期間が終了し、その勤務状況から職員としての適格性が認められた場合は、試用期間の初日に遡つて採用されたものとみなす。

3 試用期間中の勤務状況から職員としての適格性がないと認めるときは、採用を取消することができる。なおこの場合は解雇の手續に従うものとする。

◆（一） 民間では試用は常識であるが、大学では余り利用されていないようである。

教員についても、その適格性（特に協調性や授業担当能力）の判別に有用と思われるが、その職務（カリキュラムに基づく授業担当）の性格からして試用は不相当と考えられるため、さしあたり職員についてのみ、必要と認めるときに

試用期間を設けることが出来ることとした。その期間については法令上の制限はないが余り長期間とすることは採用者の地位を不安定にするので、上限は六か月程度が適当であり（公務員については公務員法により六か月の条件付採用）、民間企業では三か月が多いようである。

なお一律に新規採用者にこの試用制度を適用せず、一部の新規採用者のみに試用期間を設けることが許されるかという問題もあるが、採用確定後の待遇（労働条件）の差別ではないので、労基法第三条の均等待遇違反にはならないと解する。

(二) 試用期間を置く場合の雇用契約は、使用者に解約権が留保された期間の定めのない雇用契約と考えるべきであろう。解約権の行使は契約解除と同様労基法の解雇手続に従うので、一か月の予告期間かあるいは予告手当の支給が必要である（三菱樹脂本採用拒否事件・最判（大）昭四八・一一・一一 民集二七卷一一号一五〇六頁）。

(三) 試用期間満了時に試用期間延長の意思表示の告知も解雇の意思表示の告知も受けなかつたときは、期間の初日に遡って本採用の職員の地位を取得するものと解すべきである。

第三條（身元保証）

学園は、教職員の採用にあたり必要があれば、採用予定者

に対して、成人二名を身元保証人とした身元保証書の提出を求めることができる。

2 身元保証書の提出を求められた採用予定者が、これに応じないときは、学園はその採用を取消することができる。

◆ 民間企業では雇用管理上当然な制度として広く採用されている。教員の場合は外国人を採用する場合に利用される。例えば日本人による身元保証である。

身元保証の内容は、「身元保証ニ関スル法律」（昭和八・四・一法律一〇〇号）の枠内で教育事業にふさわしいものとすべきであろう。

第三節 教員の職務

第一四條（教員の職務）

教員は学長の統括の下で、所属学部長の指揮監督を受けて所属学部教育・研究業務を分担するほか学長又は学部長の命を受けて大学各部署の業務を分掌する。

◆ 教員の職務を一般的に規定し、次条以下でその内容を更に具体化した。

教員に対する指揮監督関係は、大学の組織権限規程で定められる。

第一五条（教育・研究業務の内容）

教員は、採用選考にあたり業績の審査を受け、採用辞令に明示された学科目の教授及び研究並びに学生の学修及び生活の指導をその基本的職務とする。

2 教員の基本的職務としての担当授業時間数は、一週間一〇時間以内とし、これを一週三日以内で担当する。

3 学園は、第一項に拘らず、大学の運営上必要があれば、学長の申出により、本人及び所属教授会の同意を得て、前項の限度内で、新たな学科目の教授・研究及び学生の学修指導の職務を第一項の職務に付加することができる。

4 教員は、前項により新たに付加される授業科目が、採用辞令に明示された担当授業科目と関連しており、当該学科目について講師以上の教職に就任可能な教育・研究上の業績又は経験を有する場合は、前項の同意を拒むことはできない。

◆（一） 職員の職務内容は、採用にあたっては事務職もしくは技術職等一般的に定めるだけで、後は担当する部署により、自からその内容が定まるが、教員の職務内容は明確を欠き、実際には採用時に予定されていた職務負担量が大学もしくは所属学部の場合によるその後の職務付加により増大されることが少なくないのが実情といつてよい。

特に私立大学においては学生に対する教育サービスの強

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

化に伴い、その傾向が顕著となりつつある。このような傾向を許容しているのは教員の基本的職務の内容が明確を欠くことにも一因があるといつてよい。

（二） そこで本試案においては、教員一人当たりの担当授業時間数の限度を一週五コマの一〇時間とし、その範囲内で学園が個々の教員の担当授業時間数を決定することにしていくが、このように限度時間数を定める方法ではなく、基準時間数を定める方法もあるであろう。

この個々の教員に対する担当授業時間数の決定を学長に委任することは勿論可能であるし、その決定にあたり学部教授会の議を経る必要があることも当然である。

今日の学生に対する教育サービスの充実強化は、必然的に授業科目の多様化をもたらすが、定められた教員数での多様化された授業科目を消化するためには、教員をして必ずしも自分の専攻領域ではない学問領域の授業をも担当せざるを得ない場合がある。

このことは当該教員に不当な負担を強いるだけでなく、良質な教育サービスの提供という本来の目的にも沿わないことになることに留意する必要がある。

（三） ところで大学教員が学生に履修単位を付与することのできる授業を担当するためには、文部省令である「大学設置基準」により、担当授業科目につき少なくとも講師になり

得るだけの業績と経験を有しなればならず、たとえ他の授業科目について教授になりうる業績を有していたとしても、それだけでは不十分である。

この点からすれば、たとえ教授職にある教員であつてもその担当しうる授業科目には自ずと限界があるといわざるをえない。この限界はたとえ学部教授会の決議をもつてしても犯すことはできないのである。

なおこのことは学外から教員以外の有識者を招いて講義をしてもらう場合にも留意しなければならない点である。

第一六条(大学の管理運営業務の分掌)

教員は付随的職務として、所属学部教授会の構成員となり、その審議に参加するほか、大学の管理・運営部門の役職又は二つ以内の学内委員会の委員の職を担任しなければならない。学園又は学長は、大学の運営上必要があるときは、本人及び所属教授会の同意を得て、前項の基準に拘らず、教員に対し前項の役職又は委員の職を担任させることができる。

◆(一) 教員の大学の管理運営業務への参加は、学部教授会の構成員としての活動が中心となるが、大学にはそのほかにも大学の管理運営部門の業務を分掌する学内委員会が多数存在し、教員はその委員会の委員を担任させられているのが

実情である。

余りに多くの委員を引き受けさせることは教育・研究という基本的な職務に支障を及ぼすことにもなるので、管理運営業務の分担は最小限度に止どめ、基本的職務に専念できるようにすべきである。そのためには教員と職員との間の合理的な業務の配分に留意すべきであろう。

(二) 教員を大学の役職に補するのは補職権限の行使であり、副学長や学部長が職務上当然の理事であれば、その任命は理事会の権限とすべきであり、そうでなければ副学長はともかく、学部長の任命は学長の権限としてよいであろう。それ以外の役職(委員職を含めて)への任命は学長権限とすべきである。

第一七条(教員の給与の算定基準)

教員の給与は、第一五条一項の基本的職務を基準にして算定し、同条三項の付加職務については、超過職務として給与計算上別途考慮する。

◆ 教員の給与は、教育・研究の基本的職務を基準にして定めるべきこと。それを超える職務負担については別途給与面で考慮するのが妥当である。なお大学の管理運営業務を分掌することについての対価支給は、役職手当制度の運用に委ねるのが相当

である。

第四節 異 動

第一八条 (異 動)

理事長は、大学の運営上必要がある場合は、教職員に対し、異動を命ずることができる。

2 前項の異動とは、配置換、補職、解職、昇格、降格及び兼職をいう。

3 異動の人事は、当該教職員の能力、経験、健康状態等諸般の事情を勘案して公正に行うものとする。

4 教職員は正当な理由がない限り、第一項の命令を拒むことはできない。

◆ 人事異動は、人事権者である理事会又は理事長の権限である。学長に教職員に対する人事権限の一部が委譲されたときは、その範囲で人事異動の権限は学長の権限となる。正当な理由がないのに異動を拒否すれば懲戒問題となる。

第一九条 (配置換)

理事長は、学園又は大学の運営上必要があるときは、教職員に配置換を命ずることができる。

2 前項の配置換とは、教員については、所属学部から他の学
私立大学教職員の就業規則(試案)について(清野)

部へ、大学から学園が設置する他の学校への所属の変更をいい、職員については、学園内における所属部署の変更をいう。

3 教員の配置換については、本人及び新旧学部の教授会の同意を得て行うものとする。

第二〇条 (補職、解職、昇格及び降格)

理事長は、学園又は大学の運営上必要があるときは、教職員を役職に補し、又はその役職を解き、もしくはその役職を昇格又は降格することができる。

◆ 本条の解職も降格も制裁としてのそれではなく、いずれも機構改革等により、従来の役職が存在しなくなった場合や職務の適格性を欠く場合の分限処置として行われるものである。

第二一条 (兼 職)

理事長は、大学の運営上必要があるときは、教職員に役職の兼任又は職務の兼任を命ずることができる。

2 理事長は、学園の運営上必要があるときは、大学の教職員に対し、学園が設置する他の学校の教職員又は学園事務局の職員との兼任を命ずることができる。

◆ 一項は大学の組織内における兼職であり、二項は学園(学校

法人)の組織内における兼職である。二項の場合教員として考えられるのは、同じ学園が経営する他の学校の高校の教員を兼ねたり、大学の教授が中学、高校の校長を兼ねたりする場合等である。

兼職は財政的に便宜な措置であるが、執務上どうしても主従の別が生じるほか、責任の所在が曖昧になりがちである。

第五節 休職及び復職

第二二条(休 職)

理事長は、教職員が次の各号に該当する場合は、休職を命ずるものとする。

(1) 業務外の傷病による欠勤が三か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められるとき(傷病休職)。

(2) 業務外の傷病以外の事故により欠勤が引き続き一か月以上にわたるとき(事故休職)。

(3) 刑事事件により起訴され、勤務を継続させることが適当でないと認められるとき(起訴休職)。

(4) 前三号のほか、特別の事情があり、休職させることが適当と認められるとき(特別休職)。

2 休職を命ぜられた教職員は、教職員としての身分を引き続き保持するが、勤務は免ぜられる。前項三号の場合は出勤を

禁止する。

3 理事長は、第一項の休職事由が同時に懲戒事由に該当し懲戒解雇を相当とする場合は、当該教職員に対し休職処分を行わずに懲戒解雇に処し、また休職期間中であっても懲戒解雇に処することができる。休職事由が同時に懲戒事由に該当し出勤停止を相当と認める場合も同様である。

◆(一) 休職は、教職員の就労義務を一時免除する制度であるが、その事由は様々である。四号の特別休職には、公職への就任や教員の自費留学等が考えられる。

休職制度をその機能によって大別すれば、①休職期間満了までに休職事由が消滅しなければ、期間満了により労働契約を終了させるという一種の解雇猶予制度としての機能を営むもの(解雇猶予型)と②雇用関係継続中の就労しない状態の処理機能を果たすもの(契約停止型)とがあり、傷病休職や事故欠勤休職は前者に属し、公務休職や留学休職は後者に属する。

(二) 休職の場合の就業の免除が、出勤禁止の意まで含むかどうかは問題である。

起訴休職の場合は、被告人として裁判所に出廷することにより、正規の就業が期待できないという理由のほかに、職場に出勤させることによって、学園や大学の対外的信用

を失墜させると共に職場秩序を乱し作業能率を低下させる虞れのあることをも考慮されているので、出勤自体が禁止されていると解すべきである。

第二三条（休職の期間）

前条各号による休職期間は次の通りとする。

一号休職（傷病休職） 一年六月

二号休職（事故欠勤休職） 一年

三号休職（起訴休職） 適当と認められた期間

四号休職（特別休職） 必要な期間

2 理事長は、必要があれば、前項の休職期間を六か月を限度として一回だけ延長することができる。

3 前項一号の休職事由に該当する者が、復職した後連続二〇日以上勤務することなく、再度同一傷病により欠勤するに至ったときは、休職期間の中断はなく、その間の出勤日数は復職前の休職日数に算入する。

4 休職中の給与の扱いについては「給与規程」の定めるところに拠る。

5 退職金の算定にあたっては「退職金規程」の定めるところにより休職期間の一部を在職年数に算入しない。

6 年次有給休暇日数算定上は、休職期間は在職勤務年数に算入する。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

◆ 起訴休職の場合は、通常刑事事件が裁判所に係属する期間を休職期間とするが、裁判確定までを休職期間とすることは期間が余り長くなり過ぎるし、交通事故等の業務上過失致死傷事件の場合は、必ずしも裁判確定まで休職させる必要もないので「適当と認められた期間」とした。

なお、在宅起訴の場合は、第一審判決言渡時までを一応の目安とすべきであろう。また無罪判決の言渡があったときは、判決確定前でも起訴休職事由は消滅したものととして扱うべきである。

第二四条（復職）

休職期間中休職事由が消滅し復職を希望する休職者は、学長を通じて理事長に復職願を提出しなければならない。

2 理事長は審査の上、休職事由が消滅したと認めるときは、元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難であるか、又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 理事長は、休職期間が満了したのに休職事由が消滅していないと認めるときは、休職者に対して退職を命ずるものとする。

◆（一） 休職制度は復職を予定する制度であるから、休職事由がなくなれば、復職させるのが原則でなければならぬ。復職については、復職願に基づき理事長が休職事由が消

滅したかどうかを審査して決定することにした。

復職審査が休職事由が消滅しているか否かの審査に限られるか、それともその点をも含めて復職の是非についても審査できるかは問題である。

休職制度の趣旨からして復職審査は休職事由が消滅しているか否かの審査に限定されると解すべきであろう。

審査が復職の是非にまで及び、休職事由が消滅しているのに復職が相当でないとして復職を拒否することは、実質的には解雇といつてよく、解雇手続(解雇予告等)を潜脱するものとして許されないであろう。

(二) 起訴休職の期間(延長期間を含む)が満了したのに審理がなお継続しているときは、一旦復職させた上裁判の結果を待つことになる。そして有罪の裁判が確定すれば当該教員については欠格事由該当の有無が問題になり、該当すれば(懲役・禁固の刑に処せられれば当然該当する。)自動的に退職となるし、場合によってはその段階で懲戒解雇となることもあるであろう。

第六節 退職、解雇、再雇用

第二五条(定 年)

教職員の定年は次の通りとする。

教 員 満〇〇歳

職 員 満〇〇歳

2 前項の定年年齢は、出生日を起算日として暦にしたがって計算し、起算日に応当する日の前日をもって定年に達したものとす。

3 教員については、定年に達した日の属する年度の三月三十一日をもって退職とする。

4 職員については、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

ただし、学園又は大学の運営上必要がある場合は、理事長は学長の意見を聴き、当該職員の退職を定年に達した日の属する年度の三月三十一日まで延伸することができる。

◆(一) 定年は「年齢計算ニ関スル法律」によって計算する。

同法第一条により年齢は出生の日より起算し、同法第二条によって民法一四三条(暦による計算)にしたがい起算日に応当する日の前日に定年に達したものととして取り扱うことになる。

平成一〇年四月一日からは、定年を定める場合は、原則として六〇歳を下回ることはできないことになり、また「定年に達した者が希望したときは、六五歳まで雇用するよう努めなければならない」とされている(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律)。

(二) いわゆる定年制には定年を雇用契約の終了原因としてとらえる見解(定年退職制)、と定年に達したことを解雇原因としてとらえる見解(定年解雇制)とがある。後者の立場では定年に達したという事実の外解雇の予告や解雇の意思表示が必要となる。

就業規則に定年制度をうたう場合は、どちらの立場をとるのか条文の上で明確にする必要がある。なお本条は定年退職制を採用している。

第二六条(再雇用)

理事長は特に必要がある場合は、定年退職した教職員を再度雇用することができる。

2 再雇用の条件、期間及び待遇等については、別に定める。

◆ 通常再雇用は例外的なものとして運用されるが、これを原則的なものとして運用する場合には、定年制の形骸化を齎らし、定年制は事実上定年解雇制度として運用せざるを得ないことになる。定年後の再雇用は、期間の定めのある雇用契約(任期付き雇用契約)によって行われるが、期間一年の雇用として更新を認めるか、それとも一年を超える一定期間を任期として更新を認めないかは経営政策の問題であるが、更新を原則的な建前とすると一年の期間満了をもって雇用契約関係の消滅として扱えな

私立大学教職員の就業規則(試案)について(清野)

い場合もあることに留意する必要がある。

第二七条(退職)

教職員が次の各号の一つに該当した場合は退職とする。

(1) 退職を願い出て承認されたとき、又は退職願を提出して民法六二七条に定める期間を経過したとき。

(2) 定年に達したとき。

(3) 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき。

(4) 第二四条三項(休職事由不消滅)により退職を命ぜられたとき。

(5) 死亡したとき。

(6) 教員が学校教育法第九条に定める欠格事由に該当したとき。

2 前項第1号の前段の場合は承認した日、後段の場合は期間の満了日、第2号の場合は第二五条二項ないし四項に定める日、第3号の場合は期間の満了日、第4号の場合は退職を命じた日、第5号の場合は死亡の日、第6号の場合は欠格事由に該当することとなった日にそれぞれ退職とする。

第二八条(解雇)

教職員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

- (1) 心身の障害により職務に堪えられないと認めたととき。
- (2) 勤務態度や勤務成績が不良で配置換や教育指導をもつてしても改善の見込みがないとき。

(3) 第一二条三項により採用が取消されたとき。

- (4) 休職期間が経過し、休職事由が消滅しているのに復職願を提出せず、もしくは提出しても出勤せず、復職の意思がないと認めるとき。

(5) 業務上の傷病が治癒されず職務に堪え得ない場合において、労働基準法第八一条に定める打切補償を行ったとき。

(6) 事業の縮小その他事業の運営上やむをえない事由により教職員の減員が必要となったとき。

(7) 重要な経歴を偽り、又は不正な手段・方法を用いて就職したとき。

2 前項による解雇(ただし第五号は除く)は、労働基準法第二〇条の手續に従うものとする。

◆ 退職事由と解雇事由をどう振り分けるかについては確定的な基準はなく、企業毎に異なると言ってよい。解雇予告の保護を与える必要の有無もその一つの基準になるであらう。第一項の(1)及び(2)はいわゆる分限解雇である。(7)の経歴詐称や不正手段による就職等は、教職員の身分を取得する前の非違行為

で、職場の服務規律の保持を目的とする懲戒制度とは直接かわりがないので、通常解雇の事由とした。

もつとも、裁判例の大勢は労働契約関係成立前の経歴詐称を企業側に労働者の労働力の評価選択を誤らせ、不要ないし好ましくない労働者を雇用させ、採用後も使用者にその労働力の位置付けを誤らせる等それ自体において企業秩序の維持に影響を与えることを理由に懲戒事由となり得ることを認めている。

第二九条(退職手当)

退職又は前条により解雇された教職員に対しては、別に定めるところにより、退職手当を支給する。ただし、前条一項七号の場合又は刑事事件により禁固以上の刑に処せられた場合には、退職手当の全部又は一部を支給しない。

◆ 「退職金規程に懲戒解雇された者には退職金を支給しない旨の規程がある場合においても、退職金は功労報償の性格とともに賃金の後払的性格をも併せものであることからすれば退職金の全額を失わせるような懲戒解雇事由とは、労働者の過去の労働に対する評価を総て抹消させてしまう程の著しい不信任行為があった場合でなければならぬ」(東京地判平成六年六・二八 労働判例六五五号一七頁)とされているので、この観点から全部不支給か一部不支給かを考えるべきことになる。

第七節 公民権の行使

第三〇条（公民権の行使）

学園は、教職員が勤務時間中選挙権等公民の権利を行使し、あるいは義務を履行し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求したときはこれを与える。

2 前項の請求は、上司を通じて学長にするものとする。ただし、公職への立候補の場合は学長を通じて理事長に請求しなければならぬ。

第三一条（公職への立候補）

教職員は、在職のまま国会議員、地方自治体の首長、地方議会議員に立候補することができる。ただし、選挙運動に学園の施設・設備を利用することは認めない。

第三二条（公職の就・退任の届出）

公職に就任し、又は公職を退任した教職員は、すみやかに学長を通じて理事長にその旨を届出なければならない。

第三三条（公職の兼務）

学園は、教職員が兼務可能な公職を在職のまま兼職することとは認めるが、国会議員、地方自治体の首長及び地方議会の議員等兼務が困難な公職を在職のまま兼職することは認めない。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

い。この場合は就任と同時に依願退職したものとする。

2 理事長は、教職員に公職との兼職を認めた場合でも、兼務により職務執行上支障があるときは当該教職員に対し職務の変更を命ずることができる。

◆（一）公職への就任を拒むことはできないが、当該公職と教職員としての職務とが両立できない場合の取り扱いは問題となるのは、この場合でも公職に就任した当該教職員に対し教職員としての身分を保障しなければならないからである。

休職制度（公務休職）を利用するのも一方法であるが、教員の場合はその職務（授業）担当を空席にしておく訳にはいかず、その代替教員を採用することになる。しかも公職の任期（衆議院議員のように解散もあり任期が予測できない場合もある）は公職の種類によって異なるが四年ないし六年の長期間に及ぶことを考えると、後任者の選定に困難な問題を生じることが避け難い。任期満了復職まで非常勤講師でつなぐことも考えられるが、その授業科目によっては専任教員を採用しなければならぬことも有り得るし、専任教員として後任者を採用するならば、公職の任期満了により復職したからといって、この後任者を解雇することはできない。そうすると二倍の人件費を支出するとい

う不都合を忍ばなければならぬことになる。労基法第七
条がそこまでの負担を使用者に強制することを予定してい
るものとは思えない。

(二) そこで問題はありますが、教職員の兼職が事実上困難な公職
に就任したときは、就任の時点で依願退職したものととして
取り扱うことにした。

なお国會議員、地方自治体の首長及び地方議会の議員へ
の就任を認め、任期満了まで休職扱いにしなければならぬ
いとする裁判例は見当たらない。次の判例は普通解雇によ
る雇用関係の終了を容認するものとも解せられる。

「従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒
解雇する旨の就業規則の条項は労働基準法の趣旨に反し無
効であり、公職就任によって会社の業務の遂行を著しく阻
害する虞れのあるときでも普通解雇することは格別、懲戒
解雇することは許されない」(最判昭三八・六・二一 民集
一七卷五号七五四頁)

なお、労働基準法第七条違反については、六か月以下の
懲役又は三〇万円以下の罰金の制裁がある(労基法一一九
条一号)。

第三四条(公民権行使及び公務従事の際の取り扱い)

教職員があらかじめ学長の承認を得て、次の各号の一に

よってやむを得ず遅刻し、又は早退し、若しくは外出する場
合は出勤扱いとする。

- (1) 選挙権その他の公民権を行使するとき。
- (2) 兼務可能な国又は地方自治体の公職に就任した者がそ
の公務に従事するとき。
- (3) 本人の私事に関する場合を除き、証人、鑑定人、参考
人等として裁判所その他の官公署に出頭するとき。

第二章 服務規律

第三五条(基本精神)

教職員は、学校教育事業の社会的責務を自覚し、関係法令
及び学園の諸規則・諸規程を尊重遵守し、上司の指示、命令
に従い、互いに協力してその職責を果たし、もって学園の発
展とその信用の保持に努めなければならない。

◆ 教職員の就業に際しての基本的心構えを定めた。大学の自治
を誤解し、大学をあたかも聖域の如く考え法令を軽視するよう
な風潮があるので、学内規則のみならず関係法令の遵守をもう
たつた。

第三六条(教員の教育・研究義務)

教員は、週間授業時間割表及び学年暦に従い、担当授業科

目について授業を行い、学生の教育指導に当たるほかその担当授業科目の研鑽に努めるものとする。

2 教員は、その担当授業を休講した場合は、学長から特に免除されない限り、休講した授業の補講をしなければならぬ。

3 学長は、教育上又は大学運営上必要と認めるときは、評議会の意見を聴き、教員に対し所定の授業をとりやめて、受講学生と共に他の行事に参加するよう命ずることができる。

◆(一) 大学は、教育・研究機関であるが、教員の中には依然として研究優位の思想が強い。学校法人は学術の研究・普及を目的として、教員を雇用し研究室を使用させているわけではなく、教育（授業）のために教員を雇用していることを認識させ、教育に専念すると共にその内容を充実に向上させるための研究又は研修が教員に課せられた職務上の義務であることを明記した。端的に言えば私立大学は研究機関ではなく基本的には教育機関であり、教員に好きな研究をさせるために給与を支払っているのではなく、学生に歓迎される充実した授業をしてもらうために給与を支払い研究費を負担しているのである。この単純な道理を理解しない教員もいるので敢えてここに掲げた訳である。

(二) 三項は、学生大会とか外部講師による記念講演会とか、全学の授業を休業にしても教員及び学生を参加させる必要

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

がある行事に授業との「振替」を命ずるもので、場合によっては危機管理上の処置としても活用できる。ただ緊急を要する場合にも大学評議会の意見を徴する必要があるかどうかは議論の余地がある。

第三七条（職務上の指示命令及び監督処置）

教職員は、その職務の遂行にあたり、上司の指示・命令に従わなければならない。

2 上司とは、職務上の地位が上位にあり、当該教職員に対して職務上の指示・命令権を有する者をいう。

3 理事長又は学長は、教職員の不適切な職務執行に対して、職務の適正な執行を確保するため、職務命令をもって監督上必要な処置をとることができる。

◆(一) 学園も大学も一定の目的を実現するための組織体である以上強弱・硬軟の違いはあっても上命下服の組織原理は働かなければならない。もともと大学人によつては、そのような組織原理が働かないのが大学だとする主張もあるが、教育・研究の領域といえども組織としての制約から自由ではありえないことを認識しなければならない。

教員は、学園と学生との間の在学契約で約定された教育サービスを学生に提供する義務を学園（学生に対してでは

なく)に對して負つており、教員の行ふべき授業といえども、その方法や内容については在学契約に制約され、担任教員の完全な自由に委ねられている訳ではない。この在学契約の誠実な履行の見地から、学園又は大学は個々の教員の授業や研究についても、ある程度関心を持たざるを得ないのである。

したがつてたとえそれが柔らかいものであつても、上司の職務命令が妥当する領域は、大学の教育・研究の分野においても決して狭いものではないのである。例えば民法総則を授業として担当する教員が、たまたま親族法の分野の研究をしていたため講義がつい親族法関係に向かうような場合に、親族法ではなく民法総則の授業をせよと指示するとか、講義が脇道にそれてばかりいて担当科目の授業が一向に進まない場合、授業の促進を指示するとか、あるいは講義が高度に過ぎてその授業を履修している平均的な学生にとつても講義内容が理解不能な場合、理解できるように講義を行うよう指示する等を想定すれば、その必要性とそれが妥当する領域が理解できるであらう。

(二) この授業の方法や内容に關連して付言すれば、国家資格の試験制度においては通常、大学の卒業生に對しては、試験科目の一部又は全部の免除という特典を与えていることが多いが、それは大学における授業内容が一定の水準を維

持していることを前提に社会的に容認されていることを忘れてはならない。大学の授業内容は社会から一定の水準を維持すべきことを要請されているのであつて教員の自由な裁量に委ねられている訳ではない。

(三) いかなる役職の者が「上司」であるかは、それぞれの学園又は大学で制定している「役職設置規程」とか「組織・権限規程」の定めるところによるが、教員の職務には、事務職員の場合と異なり、個々の教員の裁量に委ねられていて上司の指揮監督になじまない領域もあるので、教員の職務のいかなる場面における指揮監督権の発動かによつて発動の形式(注意・勧告・指示・命令)にも差異を生じることは避けられないが、それが単に注意・勧告に止まるからといって、上司の指揮監督権を否定する理由にはならない。いことはいうまでもない。

(四) 教職員の不適切な職務行為については、服務規律保持の見地から、制裁(懲戒)を科することもできるが、適正な職務執行を確保するための監督権の発動として「嚴重注意」とか「訓告」とかの注意処分をなしうることを明記した。

この注意処分は業務命令(職務命令といつてもよい)の一種であり、就業規則に定めがなくても、「上司」は監督権の発動としてなし得るもので、この注意処分により、輕微な非違行為については、懲戒処分によらずに非違を正し將

来を戒めることが可能である。

第三八条（意見具申）

教職員は上司に対して、必要に応じて職務上の意見を具申することができる。

上司はその意見を尊重して理事長又は学長にこれを進達する等誠実に処理しなければならない。

第三九条（職務上の疑義の扱い）

教職員は職務上の疑義については、これを独断処理することなく、上司の判断を得てこれを処理しなければならない。

第四〇条（職務専念義務）

教職員は、学長の承認を得た場合を除き、勤務時間中はその職務に専念しなければならない。

第四一条（人格の尊重）

教職員は、学校教育に従事する者として、職務の内外を問わず、互いにその人格を尊重し、その名誉や品位を犯すような言動をしてはならない。

2 教職員は、同僚たる教職員及び学生ら大学関係者に対して「性的いやがらせ」行為をしてはならない。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

◆（一） 一項は、教職員に対し学校教育に従事する者としての節

度ある行動を求めるものである。二項はいわゆる「セクシャル・ハラスメント」の禁止をうたったものである。

平成十一年四月一日から施行される改正「男女雇用機会均等法」第二条は、使用者にセクシャル・ハラスメント防止の配慮義務を定め、併せてセクシャル・ハラスメントの定義をしている。

（二） 使用者が配慮義務を負うセクシャル・ハラスメントは、次の二つの形態のセクシャル・ハラスメントである。

一つは対価型のそれであり、今一つは環境型のそれである。職場において行われる女性労働者の意に反する性的言動による女性労働者の対応により、当該女性労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受ける場合が前者で、後者は職場において行われる性的な言動により当該女性労働者の就業環境が害される形態のものをいう。

この改正均等法で配慮義務を課せられるセクシャル・ハラスメントは「職場」で行われる「性的言動」である。

学生は勿論均等法の対象外であるが、女子学生に対する「性的いやがらせ」も併せて禁止した。この女子学生のなかには研究生や聴講生等学修・研究のため大学に通う者一切を含む。

第四二条 (風紀と秩序の維持)

教職員は、大学の風紀と秩序を維持し、学校教育が円滑かつ効果的に行われるよう互いに協力しなければならない。

◆ 平穏で良好な学修の場を確保することである。学園の風紀と静謐を保持し学修の環境を整えることは、在学契約上の学園側の基本的な責務である。

第四三条 (勤務時間中の組合運動)

教職員は、労働協約に定める場合を除いて、勤務時間中組合活動を行ってはならない。

第四四条 (兼業の禁止)

教職員が、報酬の有無に拘らず、在職のまま、継続的に他の事務、事業に従事する場合には、理事長の許可を受けなければならない。

◆ 本条は、ある程度継続性のある業務との兼業を対象にしており、継続性のない一時的な事務に従事する場合は、学長の承認事項とした(第四七条五号)。公職就任の場合は第三二条。

第四五条 (施設・設備の保全義務)

教職員は、その使用する施設、設備及び備品を管理保全し、その有効利用に努めなければならない。

第四六条 (業務引き継ぎ義務)

教職員は、異動により現職を離れるときは、手掛けた未済事項を極力処理し、特に許された場合を除き、文書をもって担当事務の引き継ぎをしなければならない。

第四七条 (要承認事項)

教員が次の各号所定の行為を行うときは、学部長を通じて学長の承認を受けなければならない。

- (1) 授業又は課外活動のため学生を学外に引率するとき。
- (2) 学則所定の諸納付金以外の金銭を学生から徴収するとき。
- (3) 学会の開催や学会の事務局を引き受けるとき。
- (4) 学会開催のための寄付金を募るとき。
- (5) 学外から業務を委嘱されこれを引き受けるとき。
- (6) 自己の担当する授業を他人に代行させるとき。
- (7) 担当する授業を他の行事に切り替えるとき。

◆ (一) この要承認事項は当然のことを内容としているが、大学

の現場ではとかく軽視されがちである。教職員の注意を喚起するために敢えて規定した。

学校の教育活動は、課外活動をも含めて学内で行うのが建前である。学外に出て交通事故等に巻き込まれ、学園の責任が問われるような事態はできるだけ避けるべきである。学外で合宿等をする場合も学校行事（例えばゼミ授業の環境としての合宿研修）としてではなく、学生の自主的活動に教員が参加する形式で行われることが望ましい。

学生としても、原則として、学外で行われる授業（カリキュラム上学外で行われることが予め定められている実習等の授業の場合を除く）に出席する義務はなく、出席しなかったからと言って不利益に取り扱われることはない。

(二) 学校の施設は、その学校の教育・研究活動のために使用するべきもので、施設管理者に無断で他の目的に使用することは施設管理上放置できず、規制が必要である。

なお、大学の構内に立ち入れるのは、原則として、学園の理事及び職員、大学の教職員及び学生だけであり、それ以外の者は施設管理権者である学長（代行としての事務局長）の許可を得てのみ立ち入ることが認められるに過ぎないのである。

(三) また教員が学園の承認なしに勝手にその担当授業を他の者に代行させたり、授業時間を授業科目の講義や演習以外

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

他の行事に振り替えたりすることは、たとえ学生が同意しても学園に対する職務違反の行為であり許されない。法的には、教員は学生に対して直接授業実施義務を負うわけではなく、あくまでも学園に対して授業を実施すべき義務を負っていることを自覚する必要がある。

第四八条（禁止事項）

教職員は、次の各号の行為をしてはならない。

- (1) 職務上の権限を濫用して専断的な行為をすること。
- (2) 社交儀礼の限度を超えて職務に関して金品の供与を受けること。
- (3) 故意又は重大な過失により、学園に財産的損害を与え又は与える虞れのある行為をすること。
- (4) 虚偽の風説を流布し、学園及び大学の名誉又は信用を毀損すること。
- (5) 職務上の地位を利用して自己の利益を図ること。
- (6) 他に知れると公正な職務の執行ができなくなる虞れのある事項を他に漏らすこと。
- (7) 故えなく同僚を誹謗・中傷すること。
- (8) その他理事長又は学長が禁止した行為。

第四章 苦情処理

第四九条 (苦情処理)

教職員は、本規則及びその付属規則・規程の解釈又は運用並びに職場環境について、理事長に苦情を申し立てることができる。

2 理事長は、前項の苦情の申し立てがあつたときは、苦情処理委員会にこれを付託し、その意見に基づき迅速・公正に処理する。

3 苦情処理委員会は、学園の常設委員会とし、理事三名、教員、職員各一名の五名により構成し、理事長から付託された苦情案件を調査し、その処理について審理し、その意見を理事長に具申する。

4 苦情処理委員会及び苦情処理手続の細目は理事長が定める。

◆(一) 職場環境は、作業能率を左右するので、使用者としては、職場環境に注意を払い、常にその改善向上に留意しなければならない。

良好な職場環境を確保するためには、職場における苦情を細大漏らさず吸い上げて迅速的確に処置する体制があらかじめ用意されていることが必要である。

(二) 改正均等法第二一条二項に基づく労働大臣の指針(平成

一〇年三月三十一日)は、使用者のセキシユアル・ハラスメント防止の配慮義務の具体的な内容として①セキシユアル・ハラスメントに対する事業主の方針を明確化し、それを職場に周知徹底させること。②女性被害者の被害申告を容易にするため、苦情や相談の申出窓口を設置し、被害申告をし易くする体制を整備すること。③事実調査、加害者に対する就業規則上の措置、関係者の配置転換等雇用管理上の措置を迅速かつ的確に行うこと。の三つが挙げられている。

(三) 本条の苦情処理の制度は、この要求に沿うものである。これまでの裁判例では、セキシユアル・ハラスメントの実行行為者に対しては不法行為責任(民法七〇九条)、使用者に対しては使用者責任(民法七一五条)を認めるものが多いが、今後は使用者は配慮義務違反を理由に労働契約の債務不履行責任を問われる虞れのあることに注意が必要である。

第五〇条 (不利益扱いの禁止)

前条の苦情を申し立てたことにより、申立人はいかなる不利益をも受けることはない。

第五一条 (職場環境の保全)

学園は、教職員が安全で秩序ある良好な職場環境の下で職務に専念できるよう配慮しなければならない。

◆ 労働契約から派生する安全配慮義務にもとづき使用者たる学園は、セクハラ防止だけではなく、教職員の安全な就業を保障すべき義務がある。学内で政治的、思想的対立から暴力的行為が行われるのを放置するならば、学園はこの義務に違反することになる。

第五章 勤 務

第一節 出・退勤と勤務時間

第五二条 (勤務時間及び休憩時間)

教職員の勤務時間は下記の通りとする。

始業時刻 午前九時

終業時刻 午後五時 (ただし、土曜日は午後一時)

休憩時間 午前一時二〇分から午後〇時二〇分までの六〇分

2 学園は、前項の始業、終業の時刻を、業務の都合により、所定勤務時間の範囲内で変更することができる。

3 勤務の都合から第一項の休憩時間に休憩できない教職員については、労働組合との書面による協定で、別の時間帯を休憩時間として指定する。

4 一歳に満たない子を養育する女子職員から労働基準法第六七条の育児時間の請求があった場合は、休憩時間のほか本人の希望する時間帯一日について二回、一回について三〇分の

私立大学教職員の就業規則 (試案) について (清野)

育児時間を与える。

◆ 教員について、職員同様の勤務時間を定めるならば、授業時間割と勤務時間との間を調整しなければならない場合がある。例えば実際には終業時刻である午後五時以降にも授業が行われていることも少なくないのである。しかし労基法上は、授業時間割は一日八時間、一週四〇時間という労働時間の範囲内で編成しなければならぬし、また休憩時間についても、「昼休み」の休憩時間との擦り合わせが必要である。

このように大学教員の労働時間の管理は極めて困難な問題である。

現行労働基準法により今日の私学特に私立大学教員の労働関係を適切に律することは極めて困難であり、私立学校教員の労働関係について特別の労働法を制定するか、それとも時代の進展に即し私立学校教員の労働関係を一般民間企業労働者のそれに近づけるかのいずれかの方法の策定が今後検討されるべき課題であろう。

第五三条 (出勤手続)

教職員は定刻までに勤務場所に出勤し、定刻から執務しうるように準備しなければならない。

2 教職員は出勤したときは出勤簿に押印しなければならない。

タイムカードを使用する職場では、出・退勤の時刻を打刻しなければならぬ。

事前に許可を受けられない場合は、事後速やかにその旨を上司に申告して承認を受けるものとする。

第五四条(欠勤手続)

教職員は、傷病その他の理由によって欠勤するときは、当日の始業時刻までに欠勤の予定日数とその事由を所定の書式により上司を通じて学長に届出なければならない。ただし、始業時刻まで届出ることができない場合は、伝言又は電話により届出後日遅滞無く所定の様式により届出なければならない。

第二節 教職員の学外勤務

第五六条(教員の学外勤務)

教員は、その職務の遂行に支障のないときは、学長の許可を受けて、自宅等学外で授業の準備や研究に従事し、又は学生の学修や課外活動の指導を行うことができる。

2 前項の学外での教育・研究活動に従事した教員については、第五二条の勤務時間を勤務したものとみなす。

- 2 傷病による欠勤が七日以上にわたるときは、前項の届書に医師の診断書を添付しなければならない。ただし、欠勤が四日以上に及ぶときは、学長は学園の指定する医療機関の診断書の提出を求めることができる。
- 3 欠勤が連続して七日を超えるときは、その間に含まれる休日は欠勤日数に算入する。

◆ 学外勤務を出勤扱いにした場合の出勤簿の問題があるが、自宅で授業準備中または市内の図書館で資料調査中災害に遭遇した場合、労災事故として扱われるかどうかは問題である。

内部的には勤務中として出勤扱いにしても、対外的には勤務外の行為として取り扱われることになろう。その意味において教員の学外研修行為については内部的と外部的との二面的評価を免れ得ないであろう。

第五五条(遅刻、早退及び外出)

教職員は遅刻したときはその事由を上司に申告し、早退するときは上司の許可を受けなければならない。

第五七条(職員の学外勤務)

- 2 教職員が勤務中職場を離れ、又は外出するときは、はじめ上司の許可を受けなければならない。やむを得ない事由によ

職員は、業務に支障がない範囲で学長の許可を得て学外で研修することができる。

2 前条二項の規定は本条一項の場合にも準用する。

第三節 休日及び時間外・休日勤務

第五八条 (休日)

大学の休日は次の通りとする。

(1) 日曜日

(2) 国民の祝日に関する法律(昭和二十三年法律一七八号)に定める祝日

(3) 創立記念日(十一月四日)

(4) 年末年始(十二月二十九日から一月三日まで)

2 前項3号の休日が他の休日にあたるときは、その翌日を休日とする。

第五九条 (時間外勤務及び休日勤務)

学長は、業務上必要がある場合は、教職員に第五二条の勤務時間を超えて勤務させることがある。ただし、法定の労働時間(八時間)を超えることはできない。

2 学園は、業務上必要がある場合は、労働基準法第三六条に基づき労働組合と協定して、教職員に法定の労働時間を超えて勤務させ、又は休日に勤務させることができる。

3 学長は、災害その他緊急事態が発生したとき、又は発生のおそれがあるときは、労働基準監督署長の許可を受けて、第五

私立大学教職員の就業規則(試案)について(清野)

二条の出勤時刻にかかわらず出勤を命じ、又は法定時間を超えて勤務させ、もしくは休日勤務を命じることができる。

◆ 平成十一年四月一日発効の労基法改正により、女子労働者の時間外労働、休日労働及び深夜業の就業制限が撤廃された。

第六〇条 (代休)

前条二項により、時間外又は休日に教職員を勤務させたときは、学園は割増賃金を支払うほか、その勤務の態様や勤務時間数を考慮して代休を与えることができる。

第六一条 (休日の振替)

学長は、業務上必要がある場合は、あらかじめ特定の休日を勤務日とし、その振替えとして、勤務日を休日に変更することができる。この場合は割増賃金は支払わない。

第四節 休暇

第六二条 (年次有給休暇)

各年次ごとに所定労働日の八割以上出勤した教職員に対しては、次の表の通り勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

2 年次有給休暇を取得しようとする者は、あらかじめ所定の

3 年次有給休暇は、半日又は一日を単位として与える。
 4 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、これを翌年度に繰り越すことができる。

5 第二項 (別表)

の申出に
 おいて教
 職員が指
 定した時
 期が、業
 務の正常
 な運営の
 妨げとな
 るときは、
 学長はそ
 の時期を
 他の時期
 に変更さ
 せること
 ができる。

①平成5年10月1日以降採用した者

		勤続した年数に応ずる休暇日数										
勤続年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月	7年 6カ月	8年 6カ月	9年 6カ月	10年 6カ月以上	
有給 休暇日数	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日	

なお、平成5年10月1日から平成6年3月31日までの間に採用した者については、平成6年4月1日に採用したものとして上表を適用する。

②平成5年9月30日までに採用した者

		勤続した年数に応ずる休暇日数										
勤続年数	1年	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年	10年	11年 以上	
有給 休暇日数	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日	

◆(一) 平成五年(一九九四年)の労基法第三九条の改正(法七九号)により、継続勤務期間が一年から六か月に短縮され、今日では「その雇い入れの日から起算して六か月間継続勤務し、全労働日の八割以上出勤した労働者」に対して「継続し又は分割した一〇労働日」を有給休暇として与えなければならぬことになり、また一年以上継続勤務した労働者には六か月を超えて継続勤務する日から起算した継続年数一年毎に右の一〇日に一労働日を加算した有給休暇を与えなければならぬようになった。ただし、その総数が二〇日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しないとされた。

(二) 労基法第三九条一項は、平成六年四月一日から改正施行されているが、同日以降に同条項の要件を充たす労働者(平成五年一〇月一日以降同六年三月三十一日までに雇用された労働者)及び同日以降に雇用された労働者は改正法の適用を受ける(平成五年七月改正労基法附則三条)。

ただし、雇い入れが施行日以前の労働者については、一項、三項の適用については、施行日から起算することとされた。他方平成五年九月三〇日以前に雇用された労働者については従前の例によるとされているので、改正前の労基法第三九条一、二項によって計算することになる。

(三) 四項は未消化日数の繰り越しに関する規定である。労働

省の通達によれば、繰り越しは未消化日数の全部についてなされなければならない、一部のみの繰り越しは許されないとしている。

第六三条（特別休暇）

教職員は、学長の承認を得て、次の各号に掲げる特別休暇を受けることができる。やむを得ない事由により、事前に届出て承認を受けることができなかつたときは、事後すみやかに届出て承認を受けなければならない。

- (1) 結婚休暇（教職員自身の結婚） 五日
- (2) 配偶者出産休暇（内縁関係の配偶者も含む。） 二日
- (3) 忌引休暇 配偶者 一〇日
 - 一親等の直系尊属 血族七日・姻族三日
 - 一親等の直系卑属 血族五日・姻族一日
 - 二親等の直系尊属 血族三日・姻族一日
 - 二親等の直系卑属 血族一日
 - 二親等の傍系者 血族三日・姻族一日
 - 三親等の直系尊属 血族・姻族 一日
- イ、生計を一にする姻族は血族に準ずる。
- ロ、代襲相続の場合の相続人（二親等）が祭祀・祭具の継承者である場合は一親等直系尊属（血族）の場合に準ずる。
- ハ、葬儀のため遠隔地に赴く必要がある場合には、実際に要し

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

た往復日数を加算することができる。

- (4) 法要休暇（父母又は配偶者） 一日
- (5) 女性教職員の母体保護のための休暇
産前産後休暇、妊娠障害休暇、生理休暇及び通院休暇とし、その日数及び取り扱いは別に定めるところ（例えば特別休暇規程等）による。
- (6) 職員の土曜日休暇
別に定めるところにより、年間三六日を限度する。
- (7) 夏季休暇 六日
- (8) 災害休暇
天災その他不可抗力による交通遮断又は災害による住居の倒壊等により出勤が著しく困難な場合は、出勤が容易になるまでに必要な時間又は日数。
- (9) 行事参加休暇
学友会各部関連の学外行事に教職員が監督又は部長として同行する場合に必要と認める時間又は日数。
- 2 夏季休暇は原則として一斉に付与するものとする。
- 3 特別休暇は、これを出勤扱いとする。
- 4 特別休暇期間中に休日が入在するときは、これを休暇日数に通算する。

◆ 本条に定める各種休暇の日数は、某大学の定めを参考までに

掲げた。

第六四条(業務傷病による休暇)

教職員が業務上の負傷又は疾病により勤務できないときは、医療機関の証明書等に基づき、その療養に必要と認められる期間について休暇を与える。

2 前項による休暇期間中の給与・手当については、別に定めるところ(例えば給与規程等)による。

第六五条(育児休業及び介護休業)

教職員の育児又は介護のための休業については、別に定めるところ(例えば育児・介護休業に関する規程等)による。

第五節 出張及び学外派遣

第六六条(出張)

学長は、業務上の必要があるときは、用務及び日程を指示して、教職員に対し出張を命ずることがある。

2 教職員は、自己の担当職務に関して、出張の必要を認めるときは、用務及び日程を学長に申告して、出張の可否の決済を受けるものとする。

3 出張はあらかじめ指示された日程及び経路に従って行い、みだりにこれを変更してはならない。やむを得ない事由によ

り、日程を変更しようとするときは、あらかじめ学長の承認を受けなければならない。

4 出張期間中は、所定勤務時間を勤務したものとみなす。

5 出張による用務処理が休日にもたがるとき、又は休日に日帰り出張を命じられた場合は、全一日休日勤務したものとみなす。

6 出張の旅費・手当等については、別に定めるところ(例えば旅費規程等)による。

7 出張より帰着したときは、特に不要とされている場合を除き、出張の結果を速やかに上司を通じて学長に報告しなければならない。

第六七条(教員の学外派遣)

学長は、教員の学術研究及び学術調査に資するため、教員を国内外に派遣することができる。

2 派遣の種別、派遣資格、派遣期間及び派遣費用等については別に定めるところ(例えば教職員派遣研修規程等)による。

3 派遣費用は貸与とし、帰校後二年間勤務を継続すれば、その返還を免除する。

◆ 学外に派遣された教職員、特に教員が帰校後その成果を大学に還元しないで他の大学に転出するのを防止する方策としては、

派遣費用を貸与制にし、一定期間（例えば二年間）その返還を猶予し、その猶予期間中に在職すれば、猶予期間満了の時点で返還を免除する方法が考えられる。

しかし学園が派遣費用について私学振興財団の私立大学等經常費補助金や私学研修福祉会の助成金の交付を受けている場合には、派遣先で実際に研究・調査に従事している以上これらの交付金の返戻手続はとり難く、返還を求め得るのは学園自前の支出金に限られることになり、貸与制の採用は實際上無理である。この場合は、転出予定先大学の「割愛願い」に対して不同意を唱える以外に方法はなく、この不同意自体法的には余り意味がないともいえるが、転出しようとする教員に対する心理的な抑止力にはなるであろう。

第六八条（職員の学外派遣）

学長は、学事視察及び業務研修のため、職員を国内外の教育機関等に派遣することができる。

2 派遣員の資格、派遣期間、派遣費用等については別に定めるところによる。

3 前条三項の規定は、本条の派遣費用についても準用する。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

第六節 当直

第六九条（宿直及び日直）

学長は、施設管理又は業務運営の上で必要がある場合は、教職員に対し日直又は宿直を命ずることがある。

2 日直又は宿直勤務が、断続的勤務であり、かつ労働基準監督署長の許可を受けている場合は、これを時間外労働又は休日労働としては取り扱わないことがある。

3 日直及び宿直の勤務割、勤務内容、勤務時間及び勤務手当については別に定めるところ（例えば当直規程等）による。

第七節 給与

第七〇条（給与）

教職員の給与の種類、計算期間、支払方法及び支払日等については別に定めるところ（例えば給与規程、賃金規程等）による。

第六章 賞罰

第一節 表彰

第七一条（表彰）

学園は、教職員が次の各号の一に該当するときは、これを表彰する。

- (1) 永年職務に精励し功労があつた者。
- (2) 教育・研究又は大学の管理運営の面で顕著な功績が認められる者。

められる者。

(3) 前二号に準ずる功績があり、表彰に値すると認められる者。

2 表彰は賞状を授与してその功績を称え、副賞として、賞品又は賞金を交付する。

3 学園は、前項の賞典のほか、当該教職員に対し特別昇給又は慰勞出張の特典を与えることができる。

4 第一項一号(永年勤続)の表彰は、一〇年表彰、一五年表彰、二〇年表彰、二五年表彰、三〇年表彰、三五年表彰及び四〇年表彰の七種とする。

5 表彰の基準、手続、時期及び賞典の内容等については別に定めるところ(例えば表彰規程等)による。

第二節 懲 戒

教職員の懲戒に関する就業規則の定めは、学生懲戒に関する学則関連の規定と同様、どこの私立大学でも極めて簡略であり、そこからは実際の懲戒案件の処理がどのような手順で行われているか窺い知ることは困難である。

懲戒処分は、それを受ける者に対する不利益処分であり、時には致命的な打撃を齎すものである。それ故に懲戒処分を受ける者の手続的保障が問題とされなければならない。

ところで大学教員をめぐる懲戒問題はどこの大学でも少なくな

いのが現状である。

その理由は種々あるが、大学教員の資質の低下、大学教員の教育者としての自覚の欠如、教授会の自浄作用の低下、組織的な監督機能の不全等もその理由として挙げられる。

大学教員の品位を保持し、大学の教育機関としての社会的信用を維持するためには、適正な懲戒制度の確立が必要である。

このような観点からすれば、私立大学の就業規則における懲戒規定は極めて不十分であるといわざるをえない。

本規則試案においては、筆者の経験に基づき、懲戒案件の処理の手順に従いその手続を整備することにした。

第七二条(懲戒事由)

教職員が次の各号の一に該当するときは懲戒する。

- (1) 職務上の指示・命令に違背し、又は職務上の義務に違反したとき。
- (2) 本規則で禁止された行為を行いもしくは行なおうとしたとき。
- (3) 本規則で承認又は許可を要すると定められた行為を承認又は許可を受けずに行つたとき。
- (4) 学園もしくはは大学の名誉又は信用を損なう行為をしたとき。
- (5) 職場の風紀や秩序を害する行為をしたとき。

(6) 学園の施設、設備及び備品を故意又は重大な過失によつて毀損・喪失したとき。

◆ 私立大学の就業規則の定める懲戒事由は、民間企業のそれと比較して概ね抽象的であり、かつ事由もさほど多く掲げていないように思われる。

ところで、一号事由はすべての就業規則に規定されている懲戒事由ではあるが、この事由を規定する以上、教職員特に教員としての職務範囲や職務上の指揮監督関係が学園又は大学の組織権限規程の上で明確になっていることが前提となる。もしその点が明確に定められていなければ一号事由による懲戒は争いを招くことになる。

一号事由に限らず懲戒事由に該当する行為は、総て規範違反行為であるから、当然規範を定める規則・規程が存在しなければならぬ。

もしそのような規則・規程が整備されていなければ、懲戒事由の適用が困難になるので早急にその整備を図る必要がある。

なお民間の一般企業では、懲戒事由を懲戒処分の種類毎に具体的詳細に規定するものが多いが、教育事業においては、どのような形で非違行為が行われるか予測困難な面もあるから、懲戒事由を余り具体的に規定すると、懲戒事由から漏れる非違行為が出現する虞れもあるので、懲戒事由はある程度抽象的、一

私立大学教職員の就業規則(試案)について(清野)

一般的に規定する必要があるであろう。

第七三条(懲戒処分の種類)

懲戒処分の種類は、次の六種とし、非違の程度と情状の軽重により、これを選択する。処分の軽重は次の順序とし、譴責をもつとも軽い処分とし、懲戒解雇をもつとも重い処分とする。

(1) 譴責 始末書を徴してその非違を責め、将来を戒める。

(2) 減給 始末書を徴してその非違を責め、一回につき平均賃金の一日分の二分の一以内を減給する。

ただし、減給を一賃金支払い期間に一回以上受けたときの減給総額は賃金の一〇分の一以内とする。

(3) 出勤停止(停職) 始末書を徴してその非違を責め、三〇日以内の出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

(4) 降職 始末書を徴してその非違を責め、現在より下級の職に格下げする。

(5) 諭旨解雇 始末書を徴して依願退職させ、退職手当の一部又は全部を支給しない。

(6) 懲戒解雇 即時解雇し、労働基準監督署長の認定を

受けて予告手当を支給しない。

2 情状により、右の処分を併せて昇給の延伸を行うことができる。

◆ 被処分者に反省自戒をさせるために「始末書」の提出を懲戒

処分の内容として、始末書の提出を被処分者が拒否することがあらかじめ判明している場合、反省がないとして、当初予定していた処分より一段上の処分をすることは許されるが、一旦処分を言い渡した以上始末書の不提出を理由に一段重い処分に変更することは許されない。

なお諭旨解雇は、依願免職の形式を踏むもので、退職願を提出させなければならない。退職願の提出を拒むときは、懲戒解雇を選択することになる。

第七四条 (懲戒案件の認知と発生報告)

上司は、その監督下にある教職員に第七二条の懲戒事由に該当する行為があったと思料するときは、直ちに本人及び関係者から事情を聴取し、その結果をすみやかに学長に報告しなければならない。

◆ 「上司」即ち、教員については学部長、職員については部長、事務局長、課長等が何らかの情報により、その指揮監督下にあ

る教職員に懲戒事由該当行為の嫌疑が生じた場合その嫌疑の確認に努め、懲戒事由該当行為の嫌疑に十分な理由があると思料したときはすみやかに学長に報告する義務を科した。
上司は部下教職員に対し職務上の監督権限を有するので日頃から部下の執務状態に注意を払う必要がある。その懈怠は上司の監督責任の問題となる。

第七五条 (懲戒案件の認知報告)

学長は、前条の報告により更に調査の必要があると認めるときは、理事長と協議の上調査委員会を設けて当該懲戒案件を調査することができる。

2 学長は前条の報告により、又は前項の調査委員会の調査により、教職員に懲戒事由該当行為があると思料するときは、調査資料に意見を付して理事長に懲戒案件の認知報告をしなければならぬ。

第七六条 (調査委員会)

調査委員会は、委員三名以上をもって構成し、委員長は委員の互選による。

懲戒事由該当容疑者が教員の場合は学長の指名する教員が、懲戒事由該当容疑者が職員のとときは学長の指名する職員がそれぞれ委員となる。

- 2 理事長は必要に応じ、学外理事若干名を調査委員会に委員として参加させることができるほか、弁護士を法律顧問として調査手続に関与させることができる。
- 3 調査委員会の調査手続については理事長が定める。

◆ 教職員同士の仲間意識からくる馴れ合い的な調査を防止し、調査の公正を確保するために、理事長は必要に応じて学外理事を調査委員会に参加させることができることにした。学外理事の参加により大学の調査委員会は理事会調査委員会の性格をも併有することになる。

懲戒権者は理事長なので、調査委員会に関する細目の定めは理事長権限とした。

第七七条（懲戒委員会の審査）

理事長は、教職員に懲戒事由該当行為があり、懲戒相当と認めるときは、懲戒委員会を設置し、当該懲戒案件の審査を付託する。

- 2 懲戒委員会は、懲戒事由該当容疑者の行為が懲戒事由に該当するか否か、該当するとして懲戒を必要とするか否か、懲戒相当としていかなる懲戒処分が適当かを審査し、その結果を理事長に申達する。

- 3 懲戒委員会は、前項の審査に当たり懲戒事由該当容疑者に

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

弁明の機会を与えなければならない。

◆ 理事長は学長からの認知報告により、当該教職員に懲戒事由該当行為が認められ、懲戒の必要があると思料した場合には、懲戒委員会に付託していかなる懲戒処分が相当かを審査させることになるが、懲戒委員会としては、その前提として当該教職員の行為の懲戒事由該当性及び懲戒処分の必要性も審査することになる。したがって場合によっては、調査委員会の調査を補充する調査も必要になるであろう。

理事長は懲戒案件を懲戒委員会に付託するかどうかの裁量権をもち、懲戒事由該当行為が認められたからといって常に必ず懲戒委員会に付託しなければならないわけではない。例えば懲戒事由該当行為は認められるが、行為時から既に相当年月経過している場合や軽微なセクハラ行為につき被害者との間に和解が成立し、行為者が反省自戒している場合など特に制裁を加えるまでもないと認めるときは、業務命令としての「注意処分」で済ませることも考えてよい。ただ処理の公正さに特に配慮を要する懲戒案件については、たとえ事案軽微であっても、懲戒委員会の審査に委ねた方がよい場合もあるであろう。

第七八条（懲戒委員会）

懲戒委員会は、理事長の指名する委員若干名により構成し、

学外理事が委員長となる。

2 教員の懲戒案件については、委員長を除く委員の半数は教員から指名し、また職員の懲戒案件については、委員長を除く委員の半数は職員から指名する。

3 理事長は、必要と認めるときは、弁護士を懲戒委員会に参加させることができる。

4 懲戒委員会の審査手続については、理事長が定める。

◆ 懲戒委員会の構成について定める。懲戒処分は後日訴訟で争われることが多いので懲戒委員会の審査には法律実務家である弁護士の助言・指導が必要である。

懲戒委員会の審査決定は懲戒権者を拘束するものではないが、懲戒委員会制度は少なくともその判断に権威を認め、これを尊重する建前の下に存在するものであるから、その手続を権威づけるためにも、また審査の適正を保障するためにも弁護士の関与は重要である。

第七九条(審問)

懲戒案件の調査また審査に必要があるときは、調査委員会又は懲戒委員会は懲戒事由該当容疑者又は参考人の出頭を求めこれを審問することができる。

2 参考人が教職員であるときは、正当な理由がない限り、前

項の審問に対し答弁を拒むことはできない。

3 審問は公開しない。

◆(一) 調査委員会の調査や懲戒委員会の審査では関係者から事情を聴取し判断資料とすることが多い。関係者が学外者もしくは学生であるときは事情聴取を強要することはできないが、当該大学の教職員については労働契約に付随する義務として、懲戒事由該当行為の有無の判断に必要な範囲で事情聴取に協力させることができるのではないかという問題がある。詳細は以下に述べる。

教育研究に従事する教職員としての適格性を欠く者は大学から排除すべきであり、排除しなければならぬ。したがって懲戒事由に該当する非違行為をした教職員に対してはその非違を正し、懲戒処分を的確に行わなければならない。そのためには事実関係の解明が必要である。

教職員の非違行為に関係する者は通常教職員か学生である。ところで教員の間には仲間意識のほか、ときには師弟関係が存在し、また教員と学生の間は教員の成績評価権を介して師弟関係以上の支配関係が存在しているが、これらの特殊関係から非違行為者の調査に非協力的であるばかりでなく、ときには非違行為者の隠蔽工作に積極的に加担する者すらあるのが実情である。それだけに懲戒案件の非違

行為に關係をもつ教職員について、学園の非違行為の調査に協力する義務の有無が問題とされるのである。

- (二) 就業規則違反の非違行為に關する会社の調査に對して協力を拒否したことを理由とする謹慎処分は無効を主張し、當該処分の付着しない労働契約上の權利を有することの確認を求めた富士重工工業謹責処分事件判決において、最高裁第三小法廷は、昭五二・一二・一三「當該労働者の職責に照らし、企業秩序違反行為についての調査に協力することがその職務内容となつている場合、又は調査対象である違反行為の性質、内容、右違反行為についての當該労働者の見聞の機会と職務執行との關連性、より適切な調査方法の有無等諸般の事情から総合的に判断して、右調査に協力することが労働提供義務を履行する上で必要かつ合理的と認められる場合でない限り、労働者は調査協力義務を負ふこととはない」旨判示している（民集三一巻七号一〇三七頁）。

(三) ところで私立大学の教員は、「公の性質」を有する学校の教員として「全体の奉仕者」性を有し、その職務には公共性があり、その地位には「一般企業の労働者より一段と高い倫理的規範が適用されることからすれば、教育機関としての大学の社会的信用を維持することも雇用契約に付随する教員の義務と解することができるし、また教授会の構成員として大学教員の適正な人事の運用を監視すべき立場から

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

しても、教育機関としての信用の失墜を齎す教員の非違行為の調査に積極的に協力する義務があるといつてよい。職員も教育機関の一員として程度の差はあつても教員に準じて協力義務があると解すべきである。

- (四) なお關係者から聴取した供述内容を、後日訴訟となつたとき学園側の証拠として使用しようと考えるときは、民事訴訟法第七章に規定する証拠保全手続の活用も考慮されたい。

第八〇条（自宅謹慎）

理事長は、教職員に懲戒事由該當の相當の容疑があり、かつ當該教職員に引き続き勤務させることが懲戒案件の調査又は審理もしくは大学の運営上適當でないと認めるときは、三日以内の日数を定めて自宅謹慎を命ずることができる。

- 2 前項の自宅謹慎期間が七日を超えるときは、教授会の議を経なければならぬ。

- 3 第一項の謹慎期間中の給与は平均賃金の百分の六〇相当額とする。

◆(一) 懲戒案件発覚後直ちに自宅謹慎を命ずる必要があり、教授会の議を経るとまのない場合もあるので、七日以内の自宅謹慎については教授会の議を不要とした。

自宅謹慎期間の上限が三〇日とすれば、遅くともその期間内で懲戒処分の要否を決めなければならないことになる。

(二) 本条の自宅謹慎は、懲戒のための前手続きとして行われるものである。したがって学内の混乱を回避するための緊急措置として、特定教職員の出校を一時停止したり、短時間の自宅待機や授業休止を命じたりするのは、本条の関知するところではない。

それらの行為は教職員の労務給付の方法に関する学長の業務命令として就業規則に定めがあると否とに拘わりなくなし得ることである。

第八一条(教授会の意見聴取)

理事長は、懲戒委員会が教員にかかる懲戒案件について懲戒を可とする審査決定をしたときは、その審査結果について当該教員の所属する学部教授会の意見を徴しなければならない。

2 学部教授会は、懲戒事由該当容疑者の出頭を求めてその弁明を聴くことができる。

◆ 懲戒の要否及び処分の種類は、懲戒権者が決定すべきことであるが、懲戒は教員の身分にかかわる処分であるから教授会の審議事項と考えるべきであらう。

なお、私立大学助教授に対する一か月の停職処分につき「大

学においては、研究、教育の自由と自主性を確保するための前提条件として教員の身分保障が要求されるところ、教員に対する懲戒処分は右身分保障に対する重大の脅威となる危険性を含むから、研究、教育に携わる者自身が事前審査を行い得る手続が必要とすることからすると、大学教員に対する懲戒処分は、学校教育法第五九条一項の「重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない。」にいう「重要な事項」に含まれる」とし、教授会の審議を経ずにされた停職処分を無効とした裁判例がある(神戸地昭五四・一一・一六 親和学園大学助教授懲戒事件判決・労働法律旬報九九八号七二頁)。

教授会の意見は、教員集団の意見として尊重されるべきであるが、懲戒権者を拘束するものではない。教授会に懲戒処分について決定権が認められないのは、学園及び大学の職務秩序を維持する責任と権限は理事長又は理事会にあり教授会にはないからである。

第八二条(懲戒の決定)

理事長は、懲戒委員会の審査決定と学部教授会の意見を参酌して懲戒の要否、懲戒処分の種類を決定する。ただし、懲戒解雇処分をするときは、理事会の承認を得なければならない。

◆ 懲戒権者である理事長は、懲戒案件についての懲戒委員会の意見や教授会の意見を斟酌して懲戒の要否、懲戒処分の種類等を決めることになる。ただ選択した懲戒処分の種類が「懲戒解雇」の場合は、教職員の身分を失わせる厳しい処分であるから、理事会の承認を得て行うべきものとした。

第八三条（懲戒決定書の交付）

懲戒処分を決定したときは、理事長は懲戒決定書を作成し、被懲戒者に出頭を求め、懲戒事由に該当する行為の要旨と懲戒処分の内容を口頭で告知した上懲戒決定書を交付する。

2 理事長は、前項の告知及び交付の手續を、専務理事又は学長に代行させることができる。

3 被懲戒者が出頭せず、又は懲戒決定書の受領を拒否した場合には、被懲戒者の現住所宛書留郵便により懲戒決定書を郵送する。この場合は書留郵便で発送された時に、懲戒決定書の内容が被懲戒者に告知されたものとする。

4 第一項の懲戒決定書には、懲戒処分の種類の外懲戒事由に該当するとされた行為の概要と当該行為が第七二条の何号に該当するかを明示しなければならない。

◆ 懲戒決定書の記載事項と懲戒決定の告知手續を規定した。

なお懲戒決定は被懲戒者への告知によってその効力を生じる

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

が、その告知の受領を拒絶する被懲戒者に対して告知を実施するための便法を規定した。

第八四条（懲戒をしない旨の決定）

理事長は、懲戒の必要がないと判断したとき、又は当該行為が懲戒事由に該当しないため懲戒できないと判断したときは、その旨の決定をし、懲戒事由該当容疑者に書面又は口頭で告知しなければならない。

2 懲戒しないことが懲戒事由に該当しないことを理由とする場合は、懲戒事由該当容疑者の名誉回復処置をとらなければならない。

◆ 懲戒事由該当の容疑を受けて調査され、または懲戒委員会の審査を受けながら、懲戒処分に付されなかった教職員に対する処置を規定し、身分の安定を図った。

名誉回復処置としては、当該教職員の意見を聴きその方法を決めることになるが、考えられる方法としては学内に告示するか広報にその旨記載するなどである。

自宅謹慎を伴った場合は、謹慎期間中は平均賃金の六割しか支給していないので、不足分の補償が必要となる。

第八五条 (懲戒解雇と再審査の申立)

懲戒解雇に不服のある被懲戒者は、決定が告知された日から一〇日以内に理事長を通じて理事会に対し再審査の申立てをすることができる。

2 理事長は、前項の申立を受けたときは、意見を添えて理事会に回付する。

3 理事会は再審査の必要がないと認めるときは、その申立を却下する。

4 理事会は再審査の必要があると認めたとときは、理事三名で構成する審査委員会を設けて懲戒案件を再審査し、その審査結果を理事会に報告する。

5 理事会は、審査委員会の審査結果を審議し、懲戒解雇処分の可否を決定する。

6 理事会の審議決定が、理事長の懲戒決定と異なるときは、理事長は理事会の審議決定に従いその懲戒決定を取消変更する。

◆ 懲戒解雇に限り再審査の申立を認めた。

再審査機関は理事会とし、理事会は審査委員会を設けてその審査に当たることとした。

が監督責任を果していないと認められるときは、当該上司に対し、減給以下の懲戒処分を行う。

◆ 国公立大学の場合は別として、私立大学の教員の非違行為に

ついて上司の監督責任が問われたことは余りないようである。これは公務員の場合監督責任を厳しく問うことにより上司に対して部下の監督を厳にすることを期待しているわけであるが、それを可能にしているのは職務秩序が明確に確立されているためである。公務員に限らず、監督権をもつ上司が部下の不始末について監督責任を問われるのは民間企業でも当然のこととされているが、私立大学では、教員の職務権限や職務監督権についての制度的不備と教員の職務秩序に対する認識不足から、監督権の存在自体を嫌悪しこれを否認せんとする風潮があり、又上司その者も監督権の発動を回避しているため、教員間に監督責任を容認する意識は育っていないように思われる。しかしこれでは職務秩序は確立できず、教員の非違行為を内部的に抑止することは困難である。監督権者の自覚を促すためにも、また教員の職務監督についての意識を改めさせるためにも、監督責任の追及は必要である。

第八六条 (監督責任)

理事長は、教職員が懲戒を受けた場合において、その上司

第八七条 (損害賠償責任)

学園は、教職員が故意又は重大の過失により、学園に対し

損害を与えたときは、その情状により、生じた損害の全部又は一部の賠償を命ずることがある。

◆ 不法行為による損害賠償責任を規定した。当然のことであるが、就業規則に規定することによって教職員に損害賠償責任のあることを認識させ、注意を喚起した。

ただ過失については故意に匹敵する重過失による場合に限り、軽度の過失の場合は責任を問わないこととした。

第八節 安全又は衛生

第八八条（安全・衛生関係法令の遵守）

教職員は、安全・衛生に関する法令及び学内規則・規程を遵守すると共に安全・衛生及び環境整備に関する学園の施策に積極的に協力して、学校災害の防止や教職員及び学生の健康保持に努めなければならない。

第八九条（非常災害処置）

教職員が、火災その他の非常事態の発生を認知したとき、又はその発生の危険を感知したときは、臨機の処置をとると共に、直ちにその旨を上司又は関係部署に通報し、その被害を最小限度に止むよう努めなければならない。

私立大学教職員の就業規則（試案）について（清野）

第九〇条（防火管理）

大学の施設・設備に対する防火管理については、別に定めるところ（例えば施設管理規程又は防火管理規程等）による。

第九一条（健康診断）

教職員は、学校保健法（昭和三三年法律五六号）及び労働安全衛生法（昭和四七年法律五七号）に基づき、次の健康診断を受けなければならない。

（1） 毎年一回行われる定期健康診断

（2） その他必要に応じて行われる臨時健康診断

2 前項の健康診断を自己の都合で受診できなかったときは、自己の費用をもって医師の診断を受け、その結果を証明する書面を学長に提出しなければならない。

第九二条（伝染病の発生届出）

教職員又はその同居家族もしくは近隣の住民に法定伝染病が発生したときは、出勤を留保して直ちに上司に届出でその指示を受けなければならない。

第九三条（就業禁止）

教職員が伝染する疾病、精神障害、又は勤務のため病状が悪化する虞れのある疾病に罹患したときは、労働安全衛生法

第六八条に基づき、医師の認定により、就業を禁止することがある。

第九節 災害補償

第九四条（業務上の傷病の補償）

教職員が業務上負傷し、疾病に罹患し、又は死亡したときは、法令及び学園の定めるところにより補償を行う。

第九五条（業務外の傷病の補償）

教職員が業務外で負傷し、又は疾病にかかった場合の補償は、私立学校共済組合法（昭和二八年法律二四五号）及び学園の定めるところによる。

附 則

- 1 本規則は平成〇〇年〇〇月〇〇日から施行する。
- 2 本規則の施行により昭和〇〇年〇〇月〇〇日施行の就業規則（旧規則）はこれを廃止する。
- 3 本規則施行前にした行為に対する懲戒事由及び懲戒処分の種類に関する規定の適用については、なお従前の例による。

◆ 従業員が非違行為を犯した後、就業規則の改正がされた場合に新旧いずれの就業規則に従って懲戒処分がなされるべきかと

いう問題につき「特別の経過規定がない限り、解雇などの意思表示の手続は、意思表示をした時に施行されていた新規則に従って行えばよいが、懲戒権の存否については、懲戒は労働者にとって不利益の処分であるから、問題とされている行為の時間を基準として、当時施行されていた就業規則等に従って、これを決すべきである」とする裁判例（東京高昭五三・二・二二理想社解雇事件決定・判例時報八八二号一〇九頁）及び「懲戒解雇は、退職金に対する労働者の権利を喪失させる制度であるから、就業規則に基づく懲戒解雇にあつては、その解雇事由は労働者に周知されていることを要し、就業規則の変更により新設された懲戒事由についての規定を過去の行為に適用することはできない」とする裁判例（前橋地昭五七・一二・一六 北群馬信用金庫懲戒事件判決・労働判例四〇七号六一頁）がある。

（一九九九・一二・一 記）