

議案第16号

公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部を改正する規則の制定について

公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部を改正する規則を次のように定める。

公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部を改正する規則

令和2年 月 日  
規程第 号

公立大学法人青森公立大学職員就業規則（平成21年規程第36号）の一部を次のように改正する。

第8条第1項第7号を第8号とし、第6号の次に次の1号を加える。

(7) 個人番号を確認できる書類

第37条第1項中「、1年度ごとにおける休暇とし、その日数は、20日とする」を「、1年度（年度の起算日は4月1日とする。以下同じ。）ごとにおける休暇とし、その日数は、20日とし、毎年度4月1日に付与する」に改める。

同条第2項中「、次の表の日数欄に掲げる日とする」を「次の表の日数欄に掲げる日数とし、採用日に付与する」に改める。

同項の表を次のように改める。

在職期間（採用月）	日数
1月に達するまでの期間（3月）	2日
1月を超え2月に達するまでの期間（2月）	3日
2月を超え3月に達するまでの期間（1月）	5日
3月を超え4月に達するまでの期間（12月）	7日
4月を超え5月に達するまでの期間（11月）	8日
5月を超え6月に達するまでの期間（10月）	10日
6月を超え7月に達するまでの期間（9月）	12日
7月を超え8月に達するまでの期間（8月）	13日
8月を超え9月に達するまでの期間（7月）	15日
9月を超え10月に達するまでの期間（6月）	17日
10月を超え11月に達するまでの期間（5月）	18日
11月を超え12月に達するまでの期間（4月）	20日

同条第5項中「指定するものとする」を「指定することができる」に、「その日数について、法人が指定する時期を取り消すものとする」を「、その日数分を5日から控除することができる」に改める。

第38条第1項中「ただし、残日数のすべてを使用する場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。」を削除する。

同条第2項中「7時間45分」を「8時間」に改める。

同条第2項の次に次の1項を加える。

3 1時間単位で使用できる年次有給休暇は、1年度につき5日を限度とする。

第41条中「この場合において、同表第10号及び第11号に掲げる休暇の残日数のすべてを使用する場合で当該日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。」を削除する。

第41条表中

「(5) 職員が結婚する場合の結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等	連続する7日(休日を除く。)の範囲内の期間
---	-----------------------

を

「(5) 職員が結婚する場合の結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等	連続する7日(休日を除く。)の範囲内の期間(結婚の日の5日前から当該結婚の日後1月を経過するまでの間の取得に限る。)
---	--

に改め、「7時間45分」を「8時間」に改める。

第58条第1項中「、事務職員は年齢60年、教員職員は年齢65年」を「、事務職員は年齢満60歳、教員職員は年齢満65歳」に改める。

第68条第2号中「6月以内の期間を定めて」を削除する。

附 則

(施行期日)

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

# 公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部改正等について

---

## 1 趣旨

本学職員の就業規則等について、労働基準法及び高齢者雇用安定法等の制度の趣旨に沿ったものとするため、条文の見直し等、関係規則等の必要な改正を行うものである。

また、労働契約法及びパートタイム労働法の改正により、令和2年4月1日から施行される同一労働・同一賃金に対応するため、関係規則等の必要な改正を行うものである。

## 2 主な改正内容について

- ①採用時の提出書類に個人番号を確認できる書類を追加
- ②時間単位年休1日の時間数を7時間45分から8時間に変更
- ③懲戒における減給の期間（6月以内）を削除
- ④臨時職員、常勤嘱託職員、無期雇用常勤嘱託職員及び非常勤嘱託職員の通勤手当を正職員の例に準じるに変更
- ⑤臨時職員に期末手当の支給を追加
- ⑥臨時職員の有給の特別休暇に「天災時の復旧等休暇」を追加
- ⑦臨時職員の無給の特別休暇に「結婚休暇」、「妊娠中の通勤休暇」、「妊産婦の健康指導等休暇」を追加  
※常勤嘱託職員及び非常勤嘱託の休暇は臨時職員の規定を準用
- ⑧臨時職員、常勤嘱託職員及び非常勤嘱託職員退職年齢を削除

## 3 施行期日

令和2年4月1日

公立大学法人青森公立大学職員就業規則 新旧対照表

改正後	改正前
<p>公立大学法人青森公立大学職員就業規則 ～略～</p> <p>(採用時の提出書類)</p> <p>第8条 職員として採用が決定した者は、次に掲げる書類を速やかに法人に提出しなければならない。ただし、法人が特に必要がないと認めたときは、その一部を省略することができる。</p> <p>(1) 履歴書 (2) 卒業証明書 (3) 資格に関する証明書 (4) 守秘義務誓約書 (5) 住民票記載事項証明書又は外国人登録原票記載事項証明書 (6) 通勤経路届 (7) 個人番号を確認できる書類 (8) その他法人が必要と認める書類</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、職員は、その都度速やかに法人に届け出なければならない。</p> <p>3 前2項の届出義務を怠ったことによって職員に生じた不利益又は損失については、法人は、その責めを負わない。</p> <p>～略～</p> <p>(年次有給休暇)</p> <p>第37条 年次有給休暇は、<u>1年度(年度の起算日は4月1日とする。以下同じ。)</u>ごとにおける休暇とし、その日数は、<u>20日とし、毎年度4月1日に付与する。</u></p> <p>2 前項の規定にかかわらず、年度の中途において新たに職員となった者の当該年度における年次有給休暇の日数は、その者の当該年度における在職期間に応じ、<u>次の表の日数欄に掲げる日数とし、採用日に付与する。</u></p>	<p>公立大学法人青森公立大学職員就業規則 ～略～</p> <p>(採用時の提出書類)</p> <p>第8条 職員として採用が決定した者は、次に掲げる書類を速やかに法人に提出しなければならない。ただし、法人が特に必要がないと認めたときは、その一部を省略することができる。</p> <p>(1) 履歴書 (2) 卒業証明書 (3) 資格に関する証明書 (4) 守秘義務誓約書 (5) 住民票記載事項証明書又は外国人登録原票記載事項証明書 (6) 通勤経路届</p> <hr/> <p>(7) その他法人が必要と認める書類</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、職員は、その都度速やかに法人に届け出なければならない。</p> <p>3 前2項の届出義務を怠ったことによって職員に生じた不利益又は損失については、法人は、その責めを負わない。</p> <p>～略～</p> <p>(年次有給休暇)</p> <p>第37条 年次有給休暇は、<u>1年度</u>ごとにおける休暇とし、その日数は、<u>20日とする。</u></p> <p>2 前項の規定にかかわらず、年度の中途において新たに職員となった者の当該年度における年次有給休暇の日数は、その者の当該年度における在職期間に応じ、<u>次の表の日数欄に掲げる日数とする。</u></p>

改正後		改正前	
在職期間(採用月)	日数	在職期間	日数
1月に達するまでの期間(3月)	2日	1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間(2月)	3日	1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間(1月)	5日	2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間(12月)	7日	3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間(11月)	8日	4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間(10月)	10日	5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間(9月)	12日	6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間(8月)	13日	7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間(7月)	15日	8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間(6月)	17日	9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間(5月)	18日	10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え12月に達するまでの期間(4月)	20日	11月を超え12月に達するまでの期間	20日
<p>3 年次有給休暇は、職員の請求する時季に付与するものとする。ただし、請求された時季に年次有給休暇を付与することが法人の業務の正常な運営を妨げる場合においては、法人は、他の時季にこれを付与することがある。</p> <p>4 労使協定において有給休暇を付与する時季について定めをしたときは、法人は、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、当該労使協定の定めにより有給休暇を付与することがある。</p> <p>5 法人は、第1項及び第2項により付与する年次有給休暇(その日数が10日以上の場合に限る。)の日数のうち5日については、職員ごとに年次有給休暇を付与した日から1年以内(以下「年休対象期間」という。)に取得する時季を指定することができる。ただし、職員が自ら時季を指定し取得した日及び前項の規定により取得した日があるときは、その日数分を5日から控除することができる。</p> <p>6 法人は、前項の規定により年次有給休暇の時季を指定するときは、あらかじめ、職員が</p>		<p>3 年次有給休暇は、職員の請求する時季に付与するものとする。ただし、請求された時季に年次有給休暇を付与することが法人の業務の正常な運営を妨げる場合においては、法人は、他の時季にこれを付与することがある。</p> <p>4 労使協定において有給休暇を付与する時季について定めをしたときは、法人は、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、当該労使協定の定めにより有給休暇を付与することがある。</p> <p>5 法人は、第1項及び第2項により付与する年次有給休暇(その日数が10日以上の場合に限る。)の日数のうち5日については、職員ごとに年次有給休暇を付与した日から1年以内(以下「年休対象期間」という。)に取得する時季を指定するものとする。ただし、職員が自ら時季を指定し取得した日及び前項の規定により取得した日があるときは、その日数について、法人が指定する時季を取り消すものとする。</p> <p>6 法人は、前項の規定により年次有給休暇の時季を指定するときは、あらかじめ、職員が</p>	

改正後	改正前
<p>ら取得時季の意見を聴取しなければならない。</p>	<p>ら取得時季の意見を聴取しなければならない。</p>
<p>7 法人が、業務の都合等によりやむを得ないと判断したときは、あらかじめ指定していた前項の付与日を他の時季に変更することができる。ただし、変更する時季は同じ年休対象期間のうちに限る。</p>	<p>7 法人が、業務の都合等によりやむを得ないと判断したときは、あらかじめ指定していた前項の付与日を他の時季に変更することができる。ただし、変更する時季は同じ年休対象期間のうちに限る。</p>
<p>8 職員は、法人が指定した第6項の時季に取得することを拒むことができない。ただし、業務の都合等により他の時季に変更を希望するときは、法人に申し出て許可を得なければならない。</p>	<p>8 職員は、法人が指定した第6項の時季に取得することを拒むことができない。ただし、業務の都合等により他の時季に変更を希望するときは、法人に申し出て許可を得なければならない。</p>
<p>9 年次有給休暇を取得した日については、法人は、当該日について支払うべき通常の給与を支給する。</p>	<p>9 年次有給休暇を取得した日については、法人は、当該日について支払うべき通常の給与を支給する。</p>
<p>(年次有給休暇の単位)</p>	<p>(年次有給休暇の単位)</p>
<p>第38条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。</p>	<p>第38条 年次有給休暇の単位は、1日又は1時間とする。<u>ただし、残日数のすべてを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。</u></p>
<p>2 1時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合は、<u>8時間</u>をもって1日とする。</p>	<p>2 1時間を単位として使用した年次有給休暇を日に換算する場合は、<u>7時間45分</u>をもって1日とする。</p>
<p>3 <u>1時間単位で使用できる年次有給休暇は、1年度につき5日を限度とする。</u></p>	<p><u>追加</u></p>
<p>～略～</p>	<p>～略～</p>
<p>(特別休暇)</p>	<p>(特別休暇)</p>
<p>第41条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として次の表の左欄に掲げる場合における休暇とし、その期間は、同表の右欄に掲げる期間とする。この場合において、同表第10号及び第11号に掲げる休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合で当該日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。</p>	<p>第41条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、交通機関の事故その他の事由により職員が勤務しないことが相当である場合として次の表の左欄に掲げる場合における休暇とし、その期間は、同表の右欄に掲げる期間とする。この場合において、同表第10号及び第11号に掲げる休暇の残日数のすべてを使用しようとする場合で当該日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数のすべてを使用することができる。</p>

改正後		改正前	
区分	期間	区分	期間
(1)～(4) 略	略	(1)～(4) 略	略
(5) 職員が結婚する場合の結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等	連続する7日(休日と除く。)の範囲内の期間(結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1月を経過するまでの間の取得に限る)	(5) 職員が結婚する場合の結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等	連続する7日(休日と除く。)の範囲内の期間
(6)～(9) 略	略	(6)～(9) 略	略
(10) 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情がある者を含む。)が出産する場合、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等	職員の妻が出産した日以降30日以内において4日(休日を除く。)の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間(1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、8時間____をもって1日とする。)	(10) 職員の妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情がある者を含む。)が出産する場合、職員が妻の出産に伴い必要と認められる入院の付添い等	職員の妻が出産した日以降30日以内において4日(休日を除く。)の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間(1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。)
(11) 略	略	(11) 略	略
(12) 中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1年度において5日(その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間(1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、8時間____をもって1日とする。)	(12) 中学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する職員が、その子の看護(負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1年度において5日(その養育する中学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間(1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。)
(13) 公立大学法人青森公立大学の介護休業等に関する規程第2条第1項に規定する要介護状態のもの(以下この項において「要介護者」という。)の介護、通院等の付添い及び介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の必要な世	1年度において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間(1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、8時間____をもって1日とする。)	(13) 公立大学法人青森公立大学の介護休業等に関する規程第2条第1項に規定する要介護状態のもの(以下この項において「要介護者」という。)の介護、通院等の付添い及び介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の必要な世	1年度において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)の範囲内で、1日又は1時間を単位とする期間(1時間を単位として使用したものを日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。)

改正後		改正前	
<p>話をを行う職員が、当該世話を を行うため勤務しないこ とが相当であると認めら れる場合</p>		<p>話をを行う職員が、当該世話を を行うため勤務しないこ とが相当であると認めら れる場合</p>	
(14)～(19) 略		(14)～(19) 略	
～略～		～略～	
<p>(定年)</p> <p>第58条 職員（第11条の規定により勤任期を付して採用された職員を除く。以下この条において同じ。）の定年は、<u>事務職員は年齢満60歳、教員職員は年齢満65歳</u>とする。</p> <p>2 職員は、前項の定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。</p> <p>3 法人は、定年退職した職員が希望する場合は、別に定めるところにより、当該職員を再雇用することがある。</p>		<p>(定年)</p> <p>第58条 職員（第11条の規定により勤任期を付して採用された職員を除く。以下この条において同じ。）の定年は、<u>事務職員は年齢60年、教員職員は年齢65年</u>とする。</p> <p>2 職員は、前項の定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。</p> <p>3 法人は、定年退職した職員が希望する場合は、別に定めるところにより、当該職員を再雇用することがある。</p>	
～略～		～略～	
<p>(懲戒の種類及び程度)</p> <p>第68条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 戒告 その責任を指摘し、将来を戒める。</p> <p>(2) 減給 _____ 給与を減額する。この場合において、減給1回の額は労働基準法第12条の規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えないものとし、その総額は1月における給与支給総額の10分の1を超えないものとする。</p> <p>(3) 停職 6月以内の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。</p> <p>(4) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において、労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。</p>		<p>(懲戒の種類及び程度)</p> <p>第68条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 戒告 その責任を指摘し、将来を戒める。</p> <p>(2) 減給 <u>6月以内の期間を定めて</u>給与を減額する。この場合において、減給1回の額は労働基準法第12条の規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えないものとし、その総額は1月における給与支給総額の10分の1を超えないものとする。</p> <p>(3) 停職 6月以内の期間を定めて出勤を停止し、職務に従事させず、その間の給与を支給しない。</p> <p>(4) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合において、労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。</p>	
～略～		～略～	



# 意見書

2020年3月17日

公立大学法人青森公立大学  
理事長 八桁 幸男 様

2020年3月4日付をもって意見を求められた公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部を改正する規則の制定等について、下記のとおり意見を提出します。

## 記

- 1 公立大学法人青森公立大学職員就業規則の一部改正について
- 2 公立大学法人青森公立大学臨時職員就業規則の一部改正について
- 3 公立大学法人青森公立大学常勤嘱託職員就業規則の一部改正について
- 4 公立大学法人青森公立大学無期雇用常勤嘱託職員就業規則の一部改正について
- 5 公立大学法人青森公立大学非常勤常勤嘱託職員嘱託規程の一部改正について

1から5についての改正の趣旨は、労働基準法及び高年齢者雇用安定法等の趣旨に基づき、語句の整理等、関係規則等の必要な改正を行い、労働契約法及びパートタイム労働法の改正により、2020年4月1日から施行される同一労働・同一賃金に対応するため、関係規則等の必要な改正を行うものである。改正の内容は以下のとおりである。

①時間単位年休1日の時間数の変更(労働基準法施行規則に沿った適正な時間単位年休の付与をするため時間単位年休の1日の時間数のうち1時間未満の端数を1時間に切り上げる)。

②有期雇用職員の退職年齢の廃止(有期雇用職員の退職事由に「60歳に到達した最初の3月31日」を定めていたが、60歳以降雇用しないと規定することは高年齢者雇用安定法の趣旨に反するため、年齢による退職事由を廃止する)。

③同一労働・同一賃金に伴う各種手当の支給(臨時職員、常勤嘱託職員、無期雇用嘱託職員及び非常勤嘱託職員の通勤手当の支給額を正職員と同額へ引き上げる)。

④年次有給休暇及び特別休暇の見直し(年次有給休暇の付与日の前倒し及び付与日数の増加。特別休暇(臨時職員、常勤嘱託職員及び非常勤嘱託職員ごとに異なっていた特別休暇を

同一にする。これまで付与されていなかった特別休暇を追加する)。

これらの改正は改正の趣旨に沿ったものであり、いずれも労働条件の改善に資するものであることから、1から5の改正について、すべて同意できるものである。

- 6 専門業務型裁量労働制に関する労使協定書の締結について
- 7 専門業務型裁量労働制に関する協定届の締結について
- 8 時間外勤務及び休日勤務に関する労使協定書の締結について
- 9 時間外労働・休日労働協定届の締結について
- 10 育児休業、育児短時間勤務又は介護休業の適用除外に関する労使協定書の締結について
- 11 時間単位の年次有給休暇の取得に関する労使協定書の締結について
- 12 一斉休憩の適用除外に関する労使協定書の締結について
- 13 給与等からの控除に関する労使協定書の締結について

6から13に関しては、各協定書の有効期間の更新に係る変更であるため、いずれも同意できる。

14 事務職員の出退勤管理を従来の「手書き」から「職員証を用いたパソコンへの打刻」方法に変更することについて

事務の効率化及び客観的な記録の確認に役立つものと期待されるのでこれに同意できる。

(労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の)

・職名 教授 ・氏名 金子 輝雄

(労働者の過半数を代表する者の選出方法)

・投票による信任