裁量労働制について

資料２

１　これまでの法人設立準備委員会での決定内容

（１）裁量労働制の導入の検討

・研究を主たる業務とする教員（助手を除く全ての専任教員）の勤務時間管理をその職務の特性に適合させるため，これらの者に対し裁量労働制の導入を検討する。

（２）裁量労働制導入時の留意点

・教員業績評価制度を確立し，その評価結果を処遇に反映させるなど怠業防止のための措置を講じる必要がある。

・入学試験，学内会議，学校行事等法人・大学として教員を拘束する必要がある業務は裁量を認めないこととし，その業務を定める必要がある。

・教員の勤務時間が無定量となる可能性があるので，教員の出退勤の管理を徹底し，教員の健康を保持するための措置を講じる必要がある。

２　論点

（１）就業規則への規定

（２）裁量労働制を導入する範囲

（３）裁量の範囲（職員に対し，勤務時間に係る裁量をどの範囲まで認めるか。）

（４）出退勤の管理及び健康・福祉保持措置の確保

３　実施素案

（１）就業規則への規定

裁量労働制の円滑な導入に向けて，法人移行時の就業規則に規定する。制度の導入は，労使協定による。

（２）制度の内容

次に掲げる内容を基本とし，具体は労使協定の定めによる。

①　裁量労働制を導入する範囲

・教授研究の業務に従事する教授，准教授，助教及び講師のうち，主として研究業務に従事するもの（労基法§38の3①，労基則§24の2の2Ⅱ，平成15.10.22厚労告354号）

②　裁量の範囲

・始業・終業時間並びに教育研究業務の内容，方法及び時間配分を本人に委ねるものとする。ただし，法人が実施する授業，入試，諸会議及び研修並びにこれらに直接関連する業務又は服務規律に関する指示等については，この限りでない。

③　出退勤の管理と健康・福祉保持措置の確保

・教員の自己申告に基づく出退勤時刻等の記録により，勤務状況を把握する。

・必要に応じ，産業医による面談，保健指導等の措置を講じる。