

第4回国立大学法人化特別委員会

平成14年6月27日
16:00～18:00
学士会館本館302号室

I 議題

1. 法人化移行準備のため、各大学に提示する人事関係の指針等について
2. 人事関係事項の検討について
 - (1) 職員の採用について
 - (2) 就業規則作成に向けての検討の進め方について
3. 今後の検討日程について
4. その他

II 資料

1. 国立大学法人化特別委員会名簿
2. 国立大学法人化特別委員会における「指針」等の検討方法等（確認事項）
3. 法人化後の職員の採用・登用について（検討素材）
4. 国立大学法人の事務系職員の新規採用について（検討素材）
〔別添1〕法人化後の職員採用方法（試案）
5. 国立大学法人就業規則作成までの流れ（未定稿）
6. 国立大学法人就業規則作成に係る基本的な考え方（事業場の概念を中心に）（未定稿）
7. 国立大学法人における「労働者」の範囲について（未定稿）
8. 国立大学法人就業規則 項目例（未定稿）
9. 国立大学法人化に係る服務関係の検討課題について（未定稿）
10. 国立大学法人化に係る人事関係の検討課題について（素案）

（参考資料）○第3回国立大学法人化特別委員会（議事メモ）

○人事制度対応グループ（幹事発言用メモ）

○平成14年度文部科学省文教団体職員採用試験試験要項

○財団法人日本人事試験研究センター事業概要

○センター利用の流れ

○就業規則の作成に関する参照条文

○労使協定の締結に関する労働基準法上の規定について

○非特定独立行政法人等就業規則対照表

国立大学法人化特別委員会委員名簿

選出母体等	氏 名	備 考
会 長	長 尾 真	(近畿) 京都大学
副会長	石 弘 光	(関東・甲信越) 一橋大学
副会長	松 尾 稔	(中部) 名古屋大学
第1常置委員会	阿 部 博 之	(北海道・東北) 東北大学
2	中 村 睦 男	(北海道・東北) 北海道大学
3	鮎 川 恭 三	(中国・四国) 愛媛大学
4	隆 島 史 夫	(関東・甲信越) 東京水産大学
5	宮 田 清 蔵	(関東・甲信越) 東京農工大学
6	鈴 木 章 夫	(関東・甲信越) 東京医科歯科大学
7	磯 野 可 一	(関東・甲信越) 千葉大学
8	佐々木 毅	(関東・甲信越) 東京大学
地区代表理事	梶 山 千 里	(九州) 九州大学長
[専門委員]		
専門委員	川 村 正 幸	一橋大学副学長・教授 会社法
専門委員	宮 島 洋	東京大学副学長・教授 財政学
専門委員	小早川 光 郎	東京大学教授 公法学
専門委員	森 本 滋	京都大学総長補佐・教授 商法
専門委員	若 杉 隆 平	横浜国立大学副学長・教授 国際経済学
専門委員	✓ 盛 誠 吾	一橋大学教授 労働法
専門委員	✓ 佐 藤 誠 二	静岡大学教授 会計学
専門委員	北 村 幸 久	東北大学事務局長
専門委員	長 木 正 治	熊本大学事務局長
専門委員	✓ 長谷川 裕 恭	東京工業大学事務局長

法制化対応等専門委員会委員名簿

法制化対応グループ	○川 村 専門委員
	小早川 専門委員
	森 本 専門委員
	北 村 専門委員
人事制度対応グループ	○若 杉 専門委員
	川 村 専門委員
	盛 専門委員
	北 村 専門委員
	長谷川 専門委員
財務会計対応グループ	○宮 島 専門委員
	若 杉 専門委員
	佐 藤 専門委員
	長 木 専門委員

(○印は幹事)

人事制度対応グループ（幹事発言用メモ）

平成 14 年 6 月 27 日

去る 6 月 21 日（金）、文部科学省人事課と移行過程及び法人化後の職員の採用方法、就業規則、服務関係、今後の検討スケジュールの 4 点に関して第 1 回の事前打合せを行い、法人化特別委員会での議論のためのポイント・問題点の整理を行った。

1. 移行過程及び法人化後の教職員の採用

○ポイント・問題点

- ①法人化後の一般事務・技術系職員に関して試験採用を維持するか否か、共通試験を実施するか否か、また、そのための具体的方法としてどのようなものが適切か、その場合、法人化後の新国大協が主体的役割を果たすべきかどうか、が議論のポイントとなる。
- ②各大学が独自の基準に基づいて選考採用を行うことを排除しない限りにおいて、各大学が實際上、一般事務・技術系職員の採用に際して何らかの試験採用を行うことが望ましいとする文部科学省の方針、平成 16 年度に限り公務員試験を利用した試験方法を実施することは現実的なものと思われるが、この点につき、各大学の意向を確認することが必要であろう。
- ③採用方法は最終的には各大学の選択に委ねられる事項であるため、平成 17 年度採用に係る共通試験の実施に関しては、各大学の意向調査等を踏まえた上で具体化に着手すべきであろう。
- ④職員採用に関して新国大協の果たすべき役割については、新しい連合組織の事業との関連で別途、検討されるべきであろう。
- ⑤その他、各大学が新たに専門的職種を設けて選考採用を行う場合が想定されるが、国大協は、各大学での実施予定内容等について情報提供を行うことが必要であろう。

2. 就業規則について

○ポイント・問題点

- ① 就業規則等の諸規定に必要なすべての事項を国大協において取り上げることが困難であり、議論すべき事項を絞らざるを得ない。文部科学省で検討している指針案は、各大学の諸規定に盛り込まれるべき実質的内容と密接に関わる事項であることから、これらを順次検討し、その検討結果を各大学に連絡することが各大学での作業を促進する上で有益かつ、必要である。

国立大学法人化特別委員会における「指針」等の検討方法等（確認事項）

14. 6. 27

1. 各大学への情報提供等

- (1) 国大協または文部科学省として各国立大学へ提供する予定の「指針」等の全体像をできるだけ早く確定し、情報として国立大学に提供する。
- (2) 特別委員会として、まとまった成案を得た場合または同意した場合には、できるだけ速やかに各大学へ現物または情報を提供する。

2. 専門委員と文部科学省担当課との事前打ち合わせ

- (1) 特別委員会における人事、財務会計関係などの「指針」等の検討は、内容が専門的であり、本来国立大学協会が自主的に作成すべきものについても時間的余裕等がないため、文部科学省に原案作成等の協力を得て、これについて国大協の立場から検討を加え、指針等とするかどうかを含め結論を得ることを作業の基本とする。
- (2) 特別委員会に諮らうとする議題については、事前に担当グループの専門委員と文部科学省担当課とで本音ベースの打ち合わせを行い、国大協の委員会として検討する際のポイント、問題点等を整理する。
- (3) 担当専門委員グループの幹事は、ポイントや問題点等を整理し、これを文部科学省担当課に伝えるとともに、国大協事務局を通して委員長に報告する。

3. 特別委員会での検討

- (1) 文部科学省担当課からは、上記事前の打ち合わせで整理されたポイントを意識した説明を受ける。
- (2) 当該議題に関し、担当専門委員グループの幹事から、国大協の立場からの検討のポイント等についての説明を受ける。
- (3) 法人化後には、各大学長の権限に属することで、現時点でその裁量を制限する可能性のある事項等については、新しい連合組織の事業との関連も考慮し、適宜アンケート調査等を行うなどにより、各学長の意向の把握に努めつつ検討する。
- (4) 指針等や添付資料の制作責任者名義を国大協とするのか文部科学省とするのか等については、特別委員会で判断する。

- ②一方、各大学において就業規則等の諸規定を定めるに際しては、手順や形式などに関して細かな実務的処理を伴い、この部分は、各大学の事務部門に依存することになる。従って、国大協での検討作業と並行して、各大学の事務局職員への実務研修等を行うことにより、事務的に整理できる事項についての作業が進むように、今の段階から文部科学省に要請しておく方が良いのではないか。
- ③国大協と職員団体等との意見交換については、現在の国大協の目的及び事業範囲、当事者能力等からみて、無理ではないか。現国大協の役割としては、人事制度に関する各大学間の連絡調整、情報提供にとどまるのではないか。
- ④職員団体との協議など人事労務に関して法人化後の新たな国大協がどのような役割を果たすかについては、新しい連合組織の事業との関連で別途、検討されるべきではないか。
- ⑤就業規則を設ける事業場の単位は、本部キャンパス、隣接しないキャンパス単位、性格の異なる事業場（例えば、病院、附属学校）毎と考えて良いか。
- ⑥各大学は多くの非常勤講師を擁しているが、これら非常勤講師が労働者の範囲に含まれるのかどうかは、法律の解釈によって客観的に定まる。

3. 服務について

○ポイント・問題点

- ①非公務員型による法人化に伴い、公務員としての規制が外れ、いわば原則自由、例外規制となる。文部科学省における服務に関する諸規定の多くは、現行の国家公務員を念頭に置いたものであり、非公務員型を想定した上で大幅な見直しが必要となる。次回以降に検討される服務等の指針に関連して、国が管理・監督を行う立場から、非公務員型である職員に求める事項・範囲が何かを明らかにしておくことが必要である。
- ②裁量労働制の導入には厚生労働省の政策変更が必要である。このままでは各大学での一般的導入は困難である。（労働基準法上、大学教員の業務は専門業務型裁量労働制の対象とならないとされている。）

4. 今後の検討スケジュール

○ポイント・問題点

- ①各項目の検討過程で、国大協から各大学へのフィードバック、意向調査等を行う必要があるかもしれない。この場合には、予定スケジュールよりも時間を要すると考えられる。
- ②いくつかの事項（例えば、一般事務・技術系職員新規採用に関する共通の試験方法、職員の研修方法、さらには人事労務分野の在り方）は、法人化後の新しい連合組織の事業と密接に関連する。

法人化後の職員の採用・登用について(検討素材)

○多様なルートによる職員の採用・登用

採用

- ・一般事務系職員は、基本的に競争試験による採用。
- ・専門的な分野への採用は、選考による。

登用

登用は、能力主義の原則で行うことし、積極的に外部人材を活用。

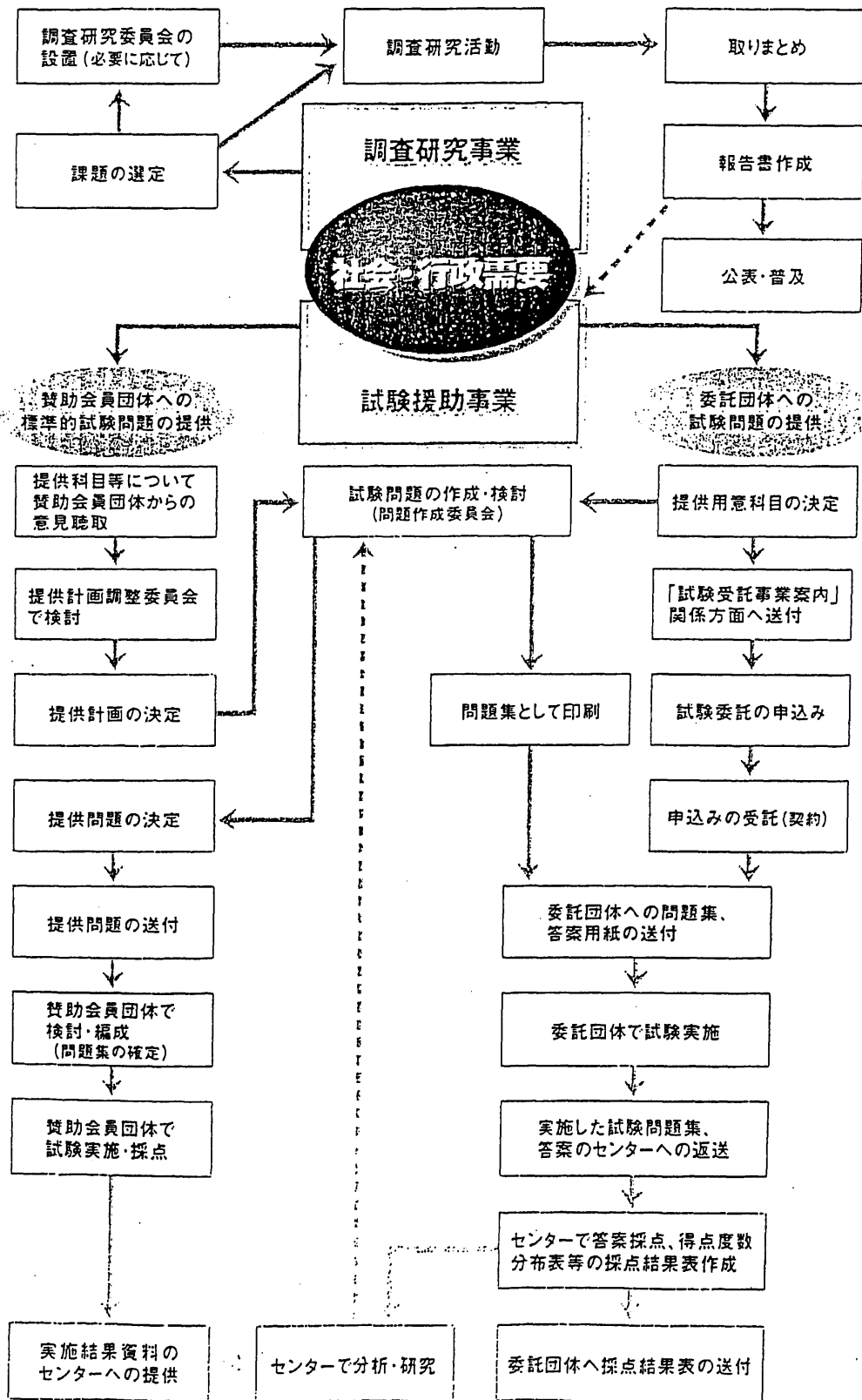
- ・幹部事務職員は、大学の中の優れた人材を登用することはもとより、大学経営に明るい人材を広く求めるため、民間、私大を含む他大学、地方公共団体などからも優れた人材を登用するなど積極的に外部人材を活用。
- ・全国異動している承継幹部職員については、過渡的な措置として、適切な人材配置に配慮。

交流

- ・職員のキャリア形成、組織の活性化などのために、他大学等外部との交流を積極的に行う。
- ・産学連携分野のプロジェクト型業務などについては、すぐれた人材を確保するため、民間等との交流を行う。

事業の進め方

JAPANESE CENTER FOR EXAMINATION RESEARCH

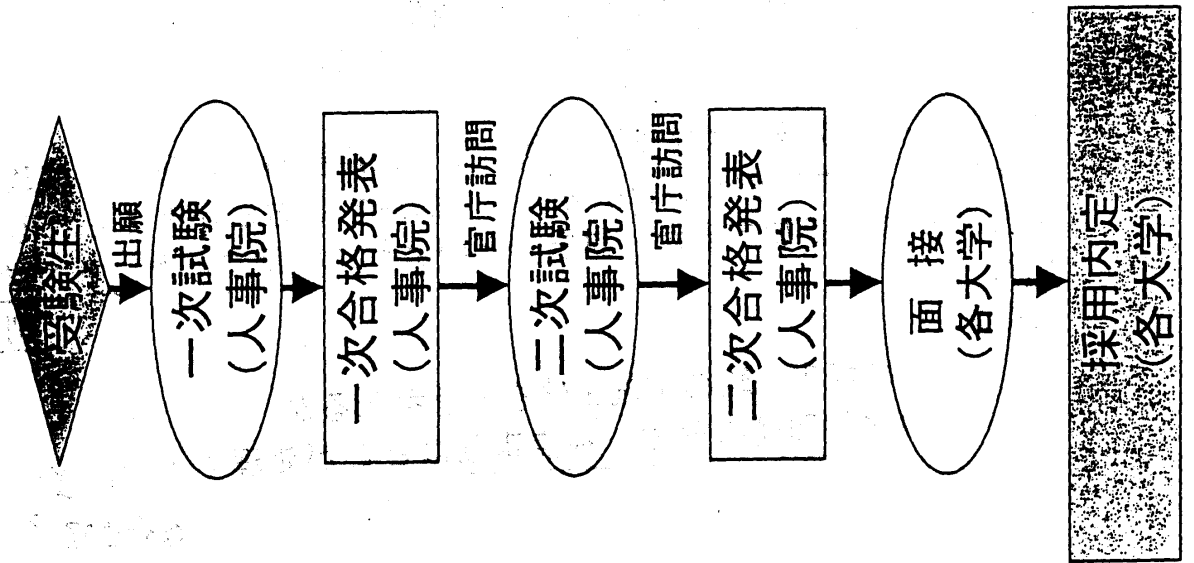


法人化後の職員採用方法(試案)

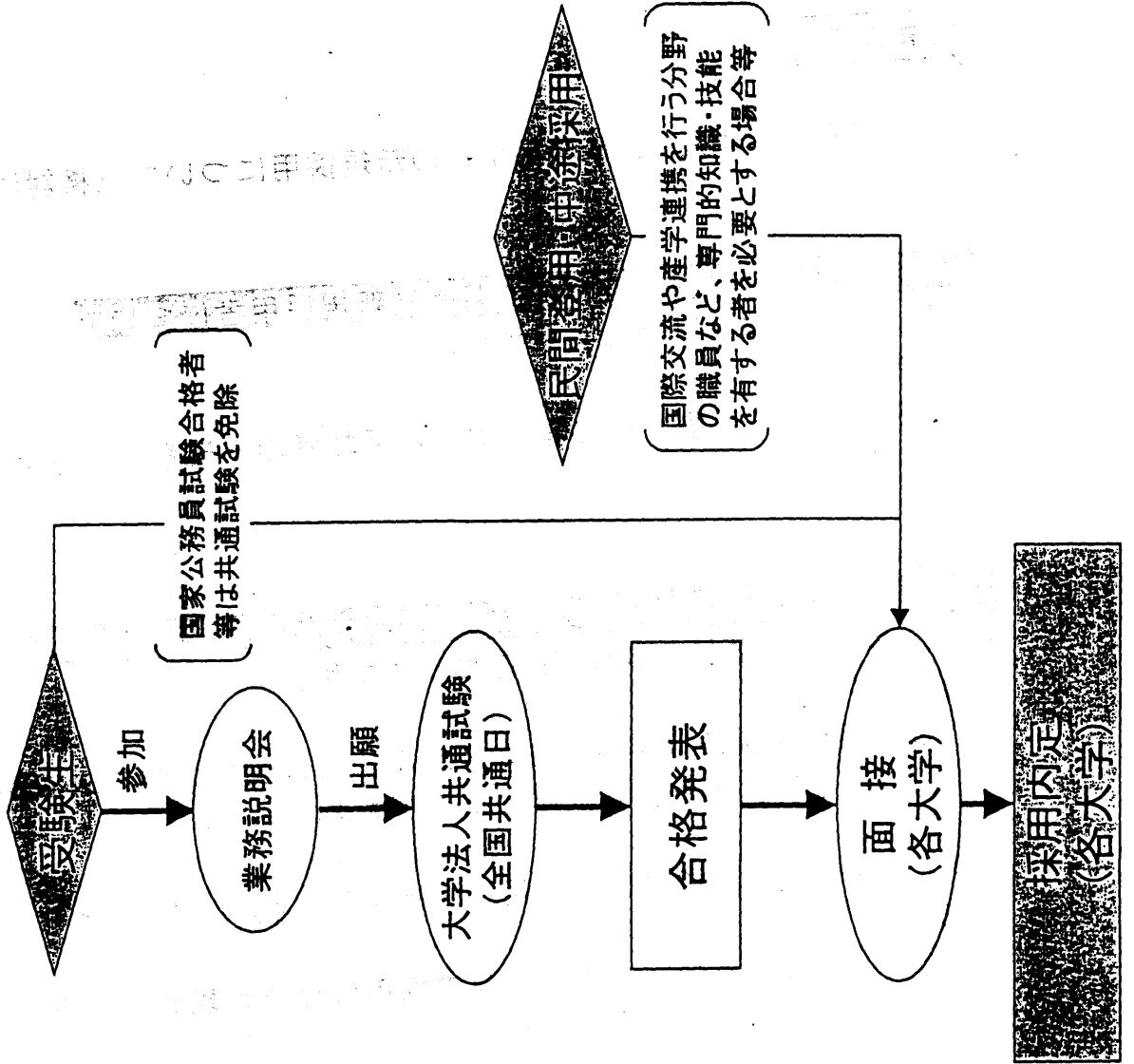
別添 1

未定稿

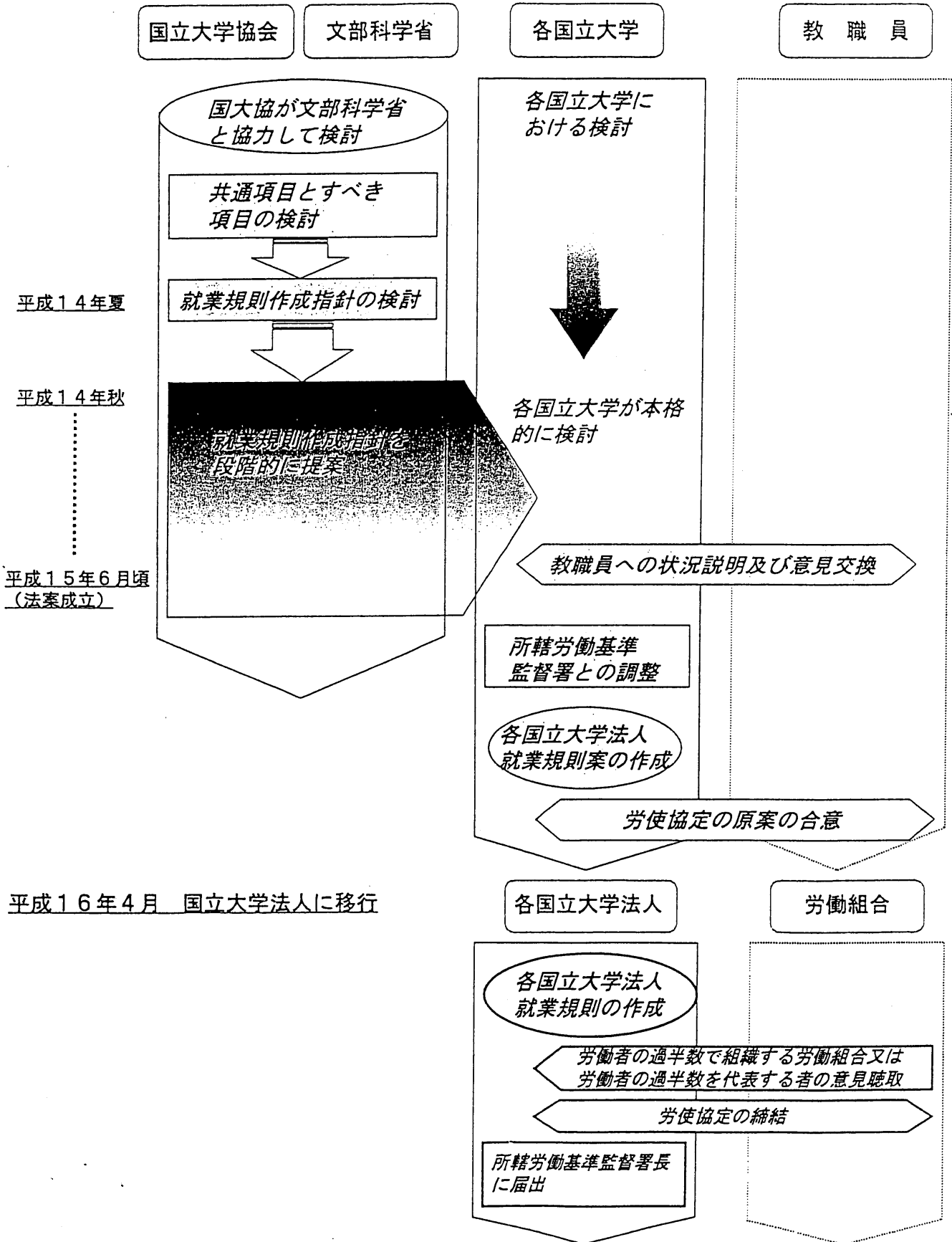
現行(Ⅱ種)



法人化後



国立大学法人就業規則作成までの流れ(未定稿)



国立大学法人就業規則作成に係る基本的な考え方 (事業場の概念を中心に) (未定稿)

I 基本概念

- 労働条件に関する規範の優先順位の関係は原則として以下のとおり。
- ①法令 > ②労働協約 > ③就業規則 > ④労働契約

II 就業規則の定義・内容

- 就業規則とは、複数の労働者を使用する事業場において、当該事業の円滑な運営のため、職場規律や労働条件を画一的に定めたものである。
- ↓
- 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成しなければならない(労働基準法(以下)「労基法」と略。)第 89 条)。

III 事業場・職種の概念

- 考え方
 - ・ 就業規則作成の単位となる事業場の概念については、各労働基準監督署の対応が区々となる恐れがあることから、文部科学省が厚生労働省と必要な協議を行い、今後以下の考え方に沿って統一的な対応をとることが考えられる。
 - (1) 各国立大学法人ごとに統一的な就業規則を設け、事業場を分ける場合でも当該個別の事業場に即した就業規則が必要な部分についてのみ付加的に個別の規定を設けることが考えられる。なお、病院等については別途独立の就業規則を作ることが考えられる。
 - (2) 同一の場所にある、又は近接し一体としてとらえられる学部等は、原則として一つの事業場とすることが考えられる。
 - (3) 離れた場所にありかつ事業規模が相当以上、又は同一の場所にあっても病院等、事業や構成職員の職種が著しく異なるものについては、別の事業場とすることが考えられる。
- 法令・行政指導
 - ・ 労基法・同施行令・同施行規則上は特段の定義づけはないが、昭和 22 年 9 月 13 日発基 17 号によれば、事業場の判断基準は以下のとおり。

- ① 工場、事務所、店舗など、一定の場所において相関連する組織のもと事業として継続して行われる作業の一体。
- ② 同じ場所にあるものは原則として分割することなく 1 個の事業、分散しているものは原則として別個の事業。
- ③ 同一の場所にあっても、著しく労働の態様を異にする部門は、従事する労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用することで法が適切に運用できること。
- ④ 場所的に分散しているものであっても、出張所、支所等で規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して、一つの事業という程度の独立性がない場合、直近上位の機構と一括して一つの事業として取り扱う。

平成 14 年 6 月 27 日

国立大学法人における「労働者」の範囲について（未定稿）

I 就業規則作成に当たっての留意事項

1 労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見聴取等

- 就業規則の作成又は変更にあたり、使用者は、当該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おいてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない（労働基準法第 90 条第 1 項）。

2 労働者の定義

- 「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう（労働基準法第 9 条）。

3 厚生労働省との協議

- 労働者の範囲については、今後文部科学省が厚生労働省と協議する予定。

II 国立大学における職員の主な種類等

1 常勤職員の主な種類

- (1) 教員については、以下のとおり。
- 学長、副学長、学部長、教授、助教授、助手、講師
- (2) 教員以外の職員については、以下のとおり。
- 事務職員、技術職員、教務職員

2 非常勤職員

- 職種・職務内容につき以下のとおり。

職種	職務内容
(1) 事務補助職員	庶務系事務、会計系事務、施設系事務、学務系事務、厚生補導事務、教育研究補助事務、図書閲覧業務、医療業務関係事務、秘書業務等
(2) 技術補助職員	実験・実習等の補助技術業務、教育研究用大型機器等の特殊装置運転業務、施設・営繕技術業務、計算機プログラム業務等
(3) 技能職員	電話交換業務、施設・設備の保守管理業務、実験用機器操作助手業務、自動車運転業務、林業作業業務、船舶作業業務、調理師業務等
(4) 労務職員	守衛・巡視・警務業務、学生寮等厚生補導施設労務業務、職員厚生施設労務業務、消毒業務、清掃業務、炊事業務、配膳業務等
(5) 医療系職員	医師業務、歯科医師業務、薬剤師業務、薬剤助手業務、栄養士業務、診療放射線・エックス線技師業務、看護師業務、心理療法業務等
(6) 教育系職員	教育業務、研究業務、教務補佐業務、寄宿舎指導員業務、研究補佐業務等

3 非常勤講師の数（大学共同利用機関等を含む。平成 10 年 10 月 1 日現在）

- 本務教員 59,931 人
- 兼務教員（非常勤講師） 37,141 人

計 97,072 人

国立大学法人職員就業規則 項目例（未定稿）

◇ 以下に示す項目名は「独立行政法人国立少年自然の家職員就業規則」および「独立行政法人国立青年の家職員就業規則」の例に倣ったものである。

◇ 【留意点】㊦は労働法の観点からの留意点（赤字は絶対的記載事項）を、【留意点】㊧は「新しい「国立大学法人」像について」（最終報告）の提言を踏まえて国立大学法人のあり方に関わる留意点を示したものである。

第 1 章 総則

1-1 目的

【留意点】㊦就業規則の作成義務は企業単位ではなく各事業場ごとに課せられる。

1-2 適用範囲

【留意点】㊦適用範囲を明確に規定する必要がある（教員、非常勤職員については別に就業規則を定めることとするなど）。

教員についての留意事項

- ㊦教員の選考過程の客観性・透明性を高めるための方策についてどう考えるか。
- ㊦教員の任期付任用についてどう規定するか（民法626条により任期の上限は5年となることに注意）。
- ㊦サバティカル制度の導入についてどう考えるか。
- ㊦年俸制の導入など多様な給与体系の導入についてどう考えるか。
- ㊦兼職・兼業に関する規制の緩和についてどう考えるか。
- ㊦ワークシェアリングや裁量労働制の導入についてどう考えるか。
- ㊦教員の任免、分限、懲戒等について、教育公務員特例法と同様に評議会の審査等の手続を設けることとするか。
- ㊦教員の研究成果にかかる知的財産権の帰属についてどう考えるか。

非常勤職員についての留意事項

- ㊦所定労働時間および就業の実態が通常の労働者とほとんど同じであれば、通常の労働者としてふさわしい処遇をするように努めなければならない。

【留意点】㊦教員、事務職員、技術職員等の既存の区分にこだわらない新しい職種を設けるか。

1-3 権限の委任

1-4 法令との関係

1-5 遵守遂行

第 2 章 任免

2-1 採用

2-1-1 採用

【留意点】㊦複数の大学が共同で試験を実施することについてどう考えるか。

- 2-1-2 労働条件の明示
- 2-1-3 提出書類
- 2-1-4 試用期間

- 2-2 昇任及び降任
 - 2-2-1 昇任
 - 2-2-2 降任

【留意点】⊗降任事由は公務員と同様とするか。

2-3 異動

- 2-3-1 配置換・出向等

【留意点】⊗転籍出向については労働者の個別の同意が前提となることに注意。
⊗幅広い人事交流を促進するための仕組みについてどう考えるか。

- 2-3-2 赴任

2-4 休職

- 2-4-1 休職
- 2-4-2 休職の期間
- 2-4-3 休職の手続
- 2-4-4 復職
- 2-4-5 休職中の身分
- 2-4-6 休職期間の勤続年数通算

【留意点】⊗在籍出向の場合の休職期間は勤続年数に通算するのが普通。

2-5 退職及び解雇

【留意点】⊗退職（解雇を含む）に関する事項は絶対的記載事項。

- 2-5-1 退職
- 2-5-2 自己都合による退職手続き
- 2-5-3 定年

【留意点】⊗「高齢者等の雇用の安定に関する法律」により60歳を下回る定めは認められない。

- 2-5-4 定年による退職の特例
- 2-5-5 再任用
- 2-5-6 当然解雇
- 2-5-7 その他の解雇

【留意点】⊗解雇事由は公務員と同様とするか。

- 2-5-8 解雇制限
- 2-5-9 解雇予告
- 2-5-10 退職後の責務
- 2-5-11 退職証明書

第3章 給与

3-1 給与

【留意点】⊗賃金（臨時的賃金等を除く）の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支

払の時期並びに昇給に関する事項は絶対的必要記載事項、臨時の賃金等及び最低賃金額に関する事項は相対的必要記載事項（給与規程を別に定めてもよい）。

【留意点】④人事交流を円滑に行うため、給与制度について各大学間で共通事項を定めることとするか。

【留意点】⑤職員の業績を反映した報奨金的部分をどう織り込むか。

第4章 服務

4-1 誠実義務

4-2 職務専念義務

4-3 職務専念義務免除期間

4-4 職場規律

4-5 遵守事項

【留意点】⑥服務に関する基本的な考え方について各大学間で共通の指針を設けることとするか。

4-6 職員の倫理

4-7 セクシュアル・ハラスメントに関する措置

4-8 入所禁止又は退所

4-9 兼業の制限

【留意点】⑦兼業の許可の基準について各大学間で共通事項を定めることとするか。

第5章 勤務時間、休日及び休暇

【留意点】⑧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代に就業させる場合の就業時転換に関する事項は絶対的必要記載事項。

5-1 勤務時間

5-1-1 所定勤務時間

【留意点】⑨フレックスタイム制、変形労働時間制等の規定を設けるか。

5-1-2 始業、終業の時刻

5-1-3 休憩

5-1-4 事業場外の勤務

5-1-5 時間外・深夜・休日勤務

5-1-6 時間外勤務の休憩

5-1-7 災害時の勤務

5-1-8 宿直

5-1-9 出勤簿

5-2 休日・休暇

5-2-1 週休日

5-2-2 週休日の振替

5-2-3 休日

5-2-4 休日の代休日

5-2-5 有給休暇の種類

5-2-6 年次有給休暇

【留意点】⑩付与日数は公務員と同様とするか。

5-2-7 年次有給休暇の届出

5-2-8 年次有給休暇の付与単位

【留意点】㊦公務員と同様に1時間単位の休暇を認めるか。

5-2-9 病気休暇

【留意点】㊦公務員と同様に1分単位の休暇を認めるか。

5-2-10 病気休暇の手続

5-2-11 特別休暇

【留意点】㊦特別休暇の種類と日数は公務員と同様とするか。

5-2-12 特別休暇等の手続

5-2-13 休暇の付与単位

【留意点】㊦公務員と同様に1分単位の休暇を認めるか。

5-2-14 育児休業等

5-2-15 介護休業等

第6章 職員研修

6-1 職員研修

【留意点】㊦財務会計、人事管理、安全衛生管理など各大学に共通する課題について、複数の大学が共同して研修を実施することについてどう考えるか。

第7章 賞罰

【留意点】㊦表彰・制裁に関する事項は相対的的必要記載事項（㊦大学法人としては懲戒に関する事項は記載が必要ではないか）。

7-1 表彰

7-2 表彰の方法

7-3 懲戒

7-4 懲戒の事由

【留意点】㊦懲戒事由は公務員と同様とするか。

7-5 訓告等

7-6 損害賠償

第8章 安全衛生

【留意点】㊦安全・衛生に関する事項は相対的的必要記載事項（㊦大学法人としては記載が必要ではないか）。

8-1 協力義務

8-2 安全・衛生管理

8-3 安全・衛生教育

8-4 非常災害時の措置

8-5 安全及び衛生に関する遵守事項

8-6 健康診断

8-7 就業の禁止

第9章 旅費

9-1 旅費

第10章 福利・厚生

10-1 宿舍利用基準

第11章 災害補償

【留意点】㊦災害補償に関する事項は相対的 necessary 記載事項（㊦大学法人としては記載が必要ではないか）。

【留意点】㊦障害特別援護金や遺族特別援護金について国の制度の適用がなくなるが、各大学間で共通事項を定めることとするか。

11-1 業務上の災害補償

11-2 通勤途上災害

第12章 退職手当

【留意点】㊦退職手当に関する事項は相対的 necessary 記載事項（㊦大学法人としては記載が必要ではないか）。

【留意点】㊦人事交流を円滑に行うため、在職期間の通算など退職手当制度について各大学間で共通事項を定めることとするか。

12-1 退職手当

附則

国立大学法人化に係る服務関係の検討課題について（未定稿）

法人化後の職員の服務については、各大学において就業規則等により定めることとなる。

以下のような事項については、法人化・非公務員化のメリットを活かして弾力化することが考えられる。

- 兼職・兼業規制の緩和
 - ・ 産学連携の推進や地域社会への貢献等に資する観点から、弾力化することが考えられる。
- 勤務時間管理の弾力化
 - ・ 変形労働時間制、フレックスタイム制等を導入することが考えられる。
- 職員の倫理保持のための措置の弾力化
 - ・ 教員については、産学連携の推進の観点から、弾力化することが考えられる。
- その他

附属予校の政策的行為の促進

労使協定の締結に関する労働基準法上の規定について

●貯蓄金管理に関する協定

第18条

2 使用者は、労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理しようとする場合においては、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出なければならない。

●賃金控除に関する協定

第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は命令で定める賃金について確実な支払の方法で命令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでも支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

●一ヵ月単位の変形労働時間制に関する協定

第32条の2 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間当たりの労働時間が前条第1項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

●フレックスタイム制に関する協定

第32条の3 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が第32条第1項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、1週間において同項の労働時間又は1日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- 一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- 二 清算期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が第32条第1項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。）
- 三 清算期間における総労働時間
- 四 その他厚生労働省令で定める事項

● 1年単位の変形労働時間制に関する協定

第32条の4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第32条の規定にかかわらず、その協定で第2号の対象期間として定められた期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第1項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- 一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲
- 二 対象期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1箇月を超え1年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）
- 三 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第3項において同じ。）
- 四 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）
- 五 その他厚生労働省令で定める事項

● 1週間単位の非定形的変形労働時間制に関する協定

第32条の5 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であつて、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第32条第2項の規定にかかわらず、1日について10時間まで労働させることができる。

●一斉休憩の適用除外に関する協定

第34条

2 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

●時間外・休日労働に関する協定

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。

●事業場外労働に関する協定

第38条の2 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

2 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。

●専門業務型裁量労働制に関する協定

第38条の3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうちから労働者に就かせることとする業務を定めるとともに、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し当該業務に従事する労働者に対し具体的な指示をしないこととする旨及びそ

の労働時間の算定については当該協定で定めるところによることとす
において、労働者を当該業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労
ろにより、その協定で定める時間労働したものとみなす。

●年次有給休暇に関する協定

第39条

5 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があ
る労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合において
代表する者との書面による協定により、第1項から第3項までの規定
による時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の
える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給
できる。

6 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇の期間につ
の他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定労働
支払われる通常の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業
場で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の
労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面
の期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三条に定め
相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない

● 国公立大学 専任職員の退職給付に関する協定
(自取寄付金積立金制度の適用に関する取組)

労働組合

労働組合

労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者
労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者
労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者

労働組合

労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者
労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者
労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者

労働組合

労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者
労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者
労働者の代表者、労働者の代表者、労働者の代表者

国立大学法人化に係る人事関係の検討課題について（素案）

I 総論

- 1 法人化後の事務職員の採用、研修、給与、人事交流等の人事管理及び事務局等の組織編成の在り方については各国立大学法人が決定権を持つ。
- 2 また、人事管理の事務については、就業規則や給与基準の作成等法人化移行に向けた準備として法人化前に完了させるべきものと、採用・研修など法人化後の恒常的な業務として行うべきものがあると考えられる。
- 3 各大学で取り組む同様の業務についての効果的・効率的な処理の観点から、採用試験・研修の実施についての共同処理や給与基準作成の指針・服務等に関する指針を協力して作成することに関し早急に検討が必要であると考えられる。
- 4 承継職員の取扱いについては、退職手当について国における在職期間が通算され、年金・共済・宿舎について国家公務員共済組合法・国家公務員宿舎法が適用される方向で所要の措置をとる予定。なお、退職手当の通算については、各法人で、各大学間や大学・国間等での在職期間の通算規定を設ける必要があると考えられる。

II 具体的な主要検討課題（○は原則として各国立大学法人が行う事項、●は国立大学法人が共同処理・協力を行う事項とするか早急に検討すべき項目）

1 法人化移行に向けた準備事務

（1）給与等の労働条件

- 各国立大学法人において就業規則の作成、給与基準の作成、退職手当規程の作成等を行う必要がある。
- 給与については、業績を反映したインセンティブを付与する制度を設けたり、年俸制の導入などを検討することが考えられる。
- 国立大学法人が協力して、就業規則の指針、服務等に関する指針、給与基準の作成の指針、退職手当通算規定例などの作成を行うことが考えられる。

（2）非常勤職員の取扱い

- 各国立大学法人において、就業規則作成の際、常勤職員と日々雇用職員とでは、採用試験の実施の有無など任用における能力実証の必要性や就業実態が異なることを明確に定めることが考えられる。
- その際、必要であれば、共通的な指針を作成することが考えられる。

（3）共同処理・協力を行う体制

- 国立大学法人の業務の共同処理・協力を行う場合、当該共同処理等を行う体制について早急に検討することが考えられる。

2 法人化後の事務

(1) 採用

- 各国立大学法人において採用する。
- 国際交流や産学連携を行う分野の職員採用については、中途採用・民間登用を含め専門的知識・技能を有する者を選考登用できることが考えられる。
- 国立大学法人が共同して募集・採用試験の実施を行うことが考えられる。その際、試験問題の作成・採点等については、外部委託することが考えられる。

(2) 研修

- 各国立大学法人において固有の研修を実施する。
- 各国立大学法人の研修とは別に、国立大学法人が共同して、財務会計、人事管理、安全衛生管理など各大学に共通する課題についての研修や、いわゆる民間的発想のマネジメントのための研修を実施することが考えられる。
- また、専門的領域に係る研修や全国的規模の研修については、教員研修センター等を活用して行うことが考えられる。

(3) 他大学等との人事交流

- 各国立大学法人において人事交流を実施する。
- 国立大学法人が共同して、円滑で幅広い交流が促進される人事交流の仕組みを作成することが考えられる。
- 文部科学省の人事管理の下で全国異動している職員について、各法人と文部科学省との間で人事交流に係る運用上の工夫を行うことが考えられる。

(4) 給与等の労働条件

- 各国立大学法人において、給与等の労働条件を決定する。
- 国立大学法人が協力して、労働条件等に関する調査・分析・調査結果の活用等を行うことが考えられる。

(5) 労務管理

- 各国立大学法人において労務管理を行う。
- 国立大学法人が協力して、労務管理に必要な情報交換、労務管理研修の実施を行うことが考えられる。

(6) 非常勤職員の取扱い

- 法人化後においては、期間の定めのある労働契約が反復更新を重ねて実質上期間の定めのない契約と同視し得る状態に至らないよう、各国立大学法人で留意する。

(7) 文部科学省との人事交流等

- 大学職員の知見を大学行政等に積極的に反映させる観点から、職員が引き続き文部科学省に転任したり、文部科学省での勤務を経験できるよう留意することが考えられる。

平成14年度文部科学省文教団体職員採用試験

試 験 要 項

平成14年5月10日

文部科学省文教団体職員採用試験委員会

事務局 公立学校共済組合

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台2-9-5

☎ 03 (5259) 5664

FAX 03 (5259) 5861

平成14年度文部科学省文教団体職員の採用試験を次の要領で行います。この試験は、下記の文部科学省文教12団体の一般的職務に従事する職員の統一採用試験で、これらの団体のいずれかに就職を希望する者は、この統一試験を受ける必要があります。ただし、採用予定人員欄に記載のない団体については、本試験による採用予定はありません。

団 体 名	所 在 地	電 話 番 号	採 用 予 定 人 員	
			大 学 卒	短 大 卒
日 本 育 英 会	〒162-8412 東京都新宿区市谷本村町10-7	03(3269)4261	-	-
日本私立学校振興・共済事業団	〒102-8145 東京都千代田区富士見1-10-12	03(3230)7821~4 03(3813)9518	8	-
公 立 学 校 共 済 組 合	本 部 〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台2-9-5	03(5259)5664	13	-
	関東中央病院 〒158-8531 東京都世田谷区上用賀6-25-1		3	-
	北陸中央病院 〒932-8503 富山県小矢部市野寺123		1	-
	東海中央病院 〒504-8601 岐阜県各務原市蘇原東島町4-6-2		1	-
	近畿中央病院 〒664-8533 兵庫県伊丹市車塚3-1		1	-
	九州中央病院 〒815-8588 福岡県福岡市南区塩原3-23-1		2	-
(注) 受験申込の際には、志望先を明記すること。				
日本芸術文化振興会 (国立劇場)	〒102-8656 東京都千代田区隼町4-1	03(3265)6129(直) 03(3265)7411(代)	5	-
日本学術振興会	〒102-8471 東京都千代田区一番町6	03(3263)1722	若干名	-
放送大学学園	〒261-8586 千葉県千葉市美浜区若葉2-11	043(276)5111	-	-
日本体育・学校健康センター	〒160-0013 東京都新宿区霞ヶ丘町10	03(5410)9126	3	-
財団法人 内外学生センター	〒161-0034 東京都新宿区上落合1-17-1	03(3951)9107	-	-
財団法人 日本国際教育協会	〒153-8503 東京都目黒区駒場4-5-29	03(5454)5211	-	-
財団法人 ユネスコ・アジア文化センター	〒162-8484 東京都新宿区袋町6 日本出版会館内	03(3269)4435	-	-
財団法人 国際学友会	〒169-0074 東京都新宿区北新宿3-22-7	03(3371)7265	-	-
財団法人 新国立劇場運営財団	〒151-0071 東京都渋谷区本町1-1-1	03(5351)3011	1	-

試験区分および受験資格

26

●大学卒試験

平成12年3月以降に学校教育法による大学の学部を卒業した者、もしくは平成15年3月までに卒業見込みの者または本委員会がこれらと同等と認めた者。

●受験資格の制限

次の者は試験を受けられません。

成年被後見人および被保佐人、禁固以上の刑に処せられた者、懲戒免職またはこれに相当する処分を受けたことのある者。

2. 試験日・試験場・試験の方法・合格発表

区 分	第一次試験	第二次試験
試 験 日	7月28日(日)	志望団体から通知します。
試 験 会 場	青山学院大学 〒150-8366 東京都渋谷区渋谷4-4-25 ☎ 03(3409)8111	志望団体から通知します。
試 験 の 方 法	教養試験・作文試験	面接審査を実施します。
結 果 発 表	8月上旬に志望団体から本人に通知します。	最終結果を10月1日に志望団体から本人に通知します。

(注) 第二次試験については、第一次試験の合格者のみに通知します。

3. 試験内容

教 養 試 験	社会、人文、自然に関する一般知識及び文章理解、判断推理、数的推理、資料解釈に関する一般知能についての5枝択一式による筆記試験。
作 文 試 験	文章による表現力、課題に対する理解力などについての筆記試験。

4. 給 与

初任給は、各団体ごとに国家公務員の給与または公団職員の給与に準じて定められています。詳細については、志望団体に照会してください。

5. 申込手続および申込期間

(1) 受験申込書の請求

志望団体の職員採用試験係に請求してください。

(2) 申込先

志望団体の職員採用試験係に提出してください。受験申込は、1団体に限ります。

郵送による申込の場合は、封筒の表に「団体職員採用試験申込」と朱書してください。

(3) 提出書類

①受験申込書(自筆、写真貼付) ②履歴書(自筆、写真貼付) ③学部の卒業証明書または卒業見込証明書 ④成績証明書 ⑤所定の封筒2通(黄色の封筒は受験票送付先記入、青色の封筒は可否通知送付先を記入し、2通とも80円切手を貼付すること。)

所定の封筒がない場合は、市販の長3封筒でも可。なお、提出書類は、返却いたしません。

(4) 申込期間

平成14年6月10日(月) ~ 6月21日(金)

土曜日・日曜日を除く毎日9時30分~17時。郵送の場合は、6月21日(金)までに到着したものに
限ります。

(5) その他

受験申込書を受理された者には受験票を交付します。

受験手続、その他詳細については志望団体の職員採用試験係にお問い合わせください。

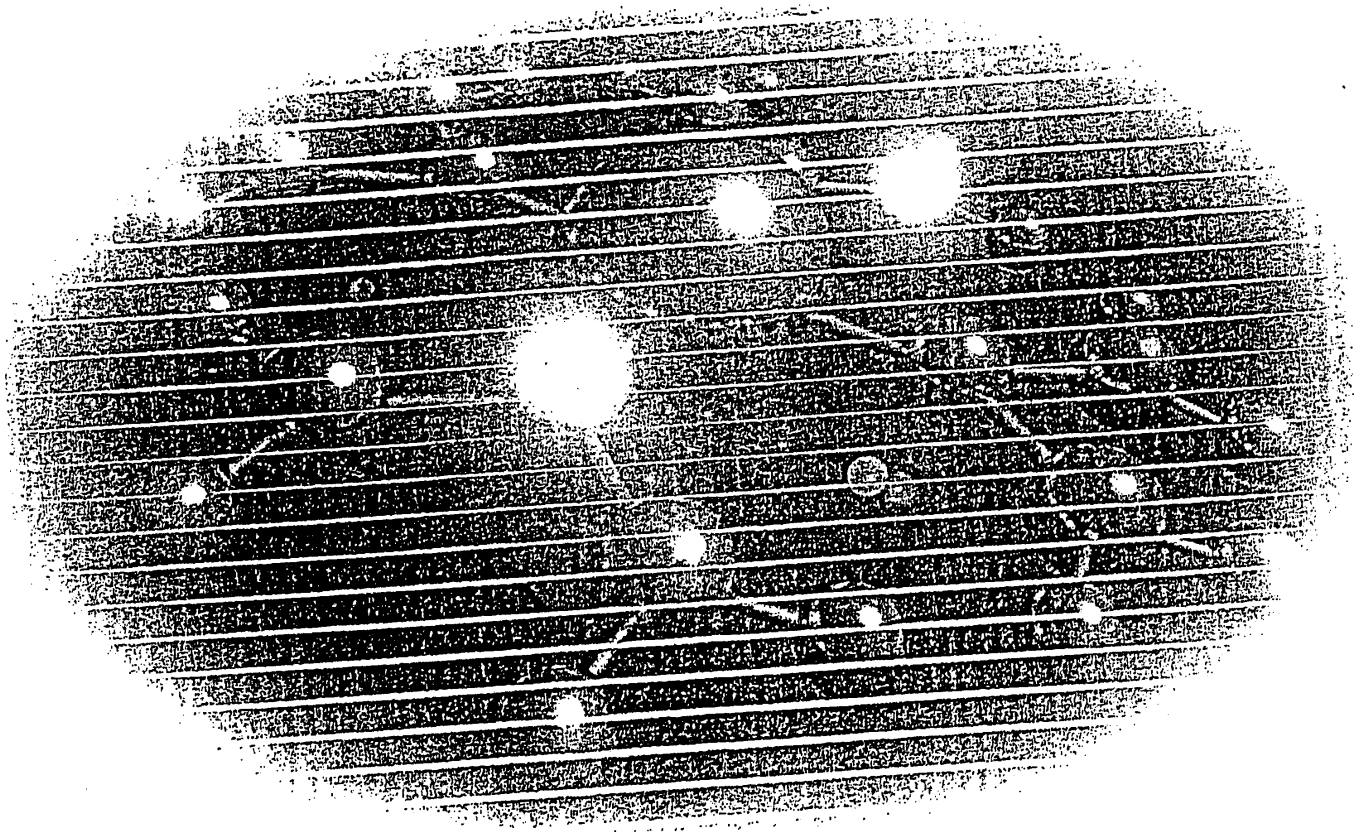
文部科学省文教団体事業内容一覧

(参 考)

団 体 名	設立年月日	法人の種別	事 業 内 容
日 本 育 英 会 http://www.ikuei.go.jp/	昭和18.10.18	特殊法人	国及び社会に、有為な人材の育成と、教育の機会均等に寄与するため、高等学校以上の優れた学生及び生徒で、経済的理由により修学が困難であるものに対し、学資の貸与及びその貸与した貸付金の回収等の業務を行う。
日本私立学校振興・ 共済事業団 http://www.shigaku.go.jp/	平成10.1.1	特殊法人	私立学校の教育の充実及び向上並びにその経営の安定を図るため、補助金の交付、資金の貸付けその他私立学校教育に対する援助に必要な業務を総合的に実施するとともに、私立学校の教職員及びその被扶養者の疾病等に対する給付や教職員であった者またはその遺族に対して年金の給付事業を行う。また宿泊施設、病院等を経営し、あわせて貸付、貯金、保健事業等の福祉事業を行う。
公立学校共済組合 http://www.kouritu.go.jp/	昭和23.7.1	認可法人	地方公務員等共済組合法に基づき、公立学校の教職員及びその遺族の生活の安定と、福祉の向上に寄与するとともに、公務の能率的運営に資するために、公立学校の教職員等を組合員とし、組合員及び被扶養者の疾病等に対する給付や、組合員であった者またはその遺族に対して年金の給付事業を行う。また組合員等のための宿泊施設を全国に59箇所、病院を8箇所経営するとともに、貸付事業、保健事業、住宅事業等の福祉事業を行う。
日本芸術文化振興会 (国立劇場) http://www.ntjac.go.jp/	昭和41.7.1	特殊法人	我が国古来の伝統芸能の保存と振興を図るため、三宅坂の国立劇場(本館、演芸場)、千駄ヶ谷の能楽堂及び大阪の文楽劇場において、歌舞伎・落語・能楽・文楽等の公演を行うほか、伝統芸能の伝承者の養成、伝統芸能に関する調査研究及び資料の収集展示等を行う。あわせて、芸術その他の文化の振興又は普及を図るための活動に対する助成金の交付、並びに我が国の現代舞台芸術の振興と普及を図るため、初台の新国立劇場において、調査及び資料の収集利用等を行う。
日本学術振興会 http://www.jsps.go.jp/	昭和42.9.21	特殊法人	我が国及び世界の学術(大学・研究所を中心とする人文・社会科学及び自然科学の研究)の進展に寄与するための学術振興事業の我が国での中核的な実施機関として主に次の事業を行う。 1. 科学研究費補助等研究助成事業 2. 21世紀COEプログラムの審査・評価 3. 研究者養成(若手研究者へのフェローシップ)事業 4. 学術の国際交流の推進(諸外国との研究者交流・共同研究・国際会議・アジア諸国等の研究者養成への協力) 5. 学術の社会的協力・連携の推進 6. 学術情報事業 ○これらの事務を担当するために必要な能力(英語の基礎能力を含む。)を有する人材を求める。 ○海外への留学・勤務や文部科学省・国立大学等での勤務の可能性もあり。
放送大学学園	昭和56.7.1	特殊法人	放送等により教育を行う大学を設置し、当該大学における教育に必要な放送を行う等により、大学教育の機会に対する広範な国民の要請にこたえとともに、大学教育のための放送の普及発達を図ることを目的とした事業を行う。

団 体 名	設立年月日	法人の種別	事 業 内 容
日本体育・学校健康センター http://www.ntgk.go.jp/	昭和61.3.1	特殊法人	体育・スポーツの振興と児童、生徒等の健康の保持増進を図り、国民の心身の健全な発達に寄与するため、主として次の事業を行う。 1. 国立競技場の管理・運営及び体育の振興のための必要な事業 2. スポーツ科学・医学・情報に関する総合的な研究を行う国立スポーツ科学センターの運営による、我が国スポーツの国際競技力向上事業 3. スポーツ振興基金による、我が国スポーツの競技水準向上等のために必要な援助事業 4. スポーツ振興くじ(toto)の実施及びその収益助成による、我が国スポーツ全般に対する財政的支援事業 5. 学校の管理下における児童、生徒等の災害に関する給付及び学校安全の普及充実事業 6. 学校給食物資の適正円滑な供給並びに学校給食の普及充実及び衛生管理に関する事業
内外学生センター	昭和20.7.1	財団法人	我が国の学生及び外国人留学生に対する援助・交流を目的として、主に次の事業を東京・札幌・仙台・金沢・名古屋・京都・大阪・神戸・広島・松山・福岡で行う。 1. 学生相談所の運営(アルバイト、まいのあつ旋、特別相談、交流会、見学会の実施) 2. 学生交流会館の運営(内外学生の共同宿舎) 3. 学生研修会館の運営(研修・宿泊施設)及びセミナー事業 4. 学生ボランティア活動支援事業(ガイドブックの作成等) 5. 就職対策等出版事業 6. 学生教育研究災害傷害保険業務(正課・課外活動及び通学途上の災害傷害並びに賠償責任の補償)
日本国際教育協会 http://www.aiej.or.jp/	昭和32.3.1	財団法人	外国人留学生に対する福祉・援助事業の中核的な実施機関として、主に次の事業を行う。 1. 外国人留学生及び海外に留学する日本人学生等に対する援助並びに元日本留学生に対するフォローアップ 2. 留学生の支援に資する事業を行う学校法人、地方公共団体、民間団体等に対する援助 3. 留学情報の収集・整理及び提供並びに留学相談 4. 留学生会館(東京、大阪、神戸)の運営 5. 留学生その他の人物交流に資する研修、セミナー等の開催又はこれらに対する援助 6. 私費外国人留学生のための日本留学試験、日本語教育能力検定試験及び外国人のための日本語能力試験の実施
ユネスコ・アジア文化センター	昭和46.4.28	財団法人	アジア・太平洋地域の文化の保存・活用、図書開発及び識字教育活動の振興を図るため、ユネスコ、域内ユネスコ加盟国との協力により、衆知を結集して、児童書・音楽・識字資料等の共同製作事業、出版人等の人材養成事業、文化遺産の広報及び写真・絵本原画コンクール等を行う。
国際学友会	昭和15.12.6	財団法人	学生による国際間の文化の交流並びに我が国に留学する外国人留学生に対する大学等への進学準備教育及び必要な指導、援助を行い、国際親善に寄与するため主に次の事業を行う。 1. 学生の受入れ及び派遣 2. 外国人留学生と我が国の学生等青少年との交流 3. 国際学友会館(東京、京都、仙台)の運営 4. 国際学友会日本語学校の運営 5. 外国人留学生の我が国の大学、大学院等への進学指導 6. 外国人留学生のための日本語及び基礎教科の教科書、教材の開発
新国立劇場運営財団 http://www.nntt.jac.go.jp/	平成5.4.16	財団法人	主として日本芸術文化振興会の委託を受けて、新国立劇場において、オペラ・バレエ・現代舞踊・現代演劇等の現代舞台芸術の企画、制作及び公演を行うほか、現代舞台芸術の実演家・舞台技術者の研修、並びに現代舞台芸術に関する調査研究、資料・情報の収集及び活用、地域交流、国際交流等を行う。

事業概要



財団法人 日本人事試験研究センター
JAPAN CENTER FOR EXAMINATION RESEARCH

はじめに

我が国の社会経済は、様々な困難に遭遇しながらも着実に発展してまいりましたが、これは国民の努力に加うるに各方面の指導的立場にある方々の識見と献身の成果に他ならないものであります。

しかしながら、複雑かつ急激に変化する諸情勢の下で、今後の組織の更なる成長と発展を期するためには、従来にも増して優秀な人材を確保し、活用することが不可欠であります。

優秀な人材を確保するためには、必要とする能力を合理的、科学的な方法で検証すること、すなわち、技術的専門的技法による人事試験によって人材を選抜することが肝要であります。

当センターは、このような社会的要請に応ずるために設立され、四半世紀にわたり活動してまいりました。今後もこれまで蓄積してきた専門的な知識と技術を基に、人事試験の技術的専門的技法の調査、研究、開発を一層進め、その成果を広く各方面に提供し、専門研究機関としての役割を果たしてまいりたいと存じます。

事業内容

人事試験に関する基礎的な調査研究

1. 人事管理の実態調査

各団体における職員の採用・昇進・処遇等の人事管理の実態及び改革の方向を調査研究する。

2. 職務調査

試験内容等の改善の基礎資料を得るため、利用団体の関係職種の職務内容を調査研究する。

3. 教育機関の教育課程の調査

採用試験の対象となる学生・生徒の知的水準の基準として、教育課程・教科内容を調査研究する。

人事試験技法の研究開発

上記の基礎的調査研究を基にして、次のような研究開発を行う。

1. 教養試験の分野構成を研究し、標準的な試験問題を作成する。
2. 専門試験の分野構成を研究し、標準的な試験問題を作成する。
3. 各種心理検査を研究開発する。
4. 面接試験の技法を研究開発する。
5. その他能力測定方法、結果分析技法を研究開発する。

III 人事試験問題の提供及び結果処理の指導・援助

1. 賛助会員である各道府県・政令指定都市に対し、毎年度、大学卒程度、短大卒程度及び高校卒程度の40数科目にわたる教養・専門の標準的な採用試験問題を提供し、各団体の実施する職員採用試験についての技術協力をを行う。
2. 国の機関、政府関係機関、市町村その他の団体から委託を受けて、大学卒程度、短大卒程度及び高校卒程度の各種職員採用の教養試験問題・各科目の専門試験問題並びに各種検査問題を作成して提供し、試験実施後コンピューターによる採点処理を行い、採点結果を得点度数分布等を添えて返送する等の技術協力をを行う。
3. 委託を受けて、各団体が独自に作成・実施した各種試験・検査の採点、結果処理等の技術援助を行う。

IV 人事試験技法講習会の開催及び講師派遣

問題作成、面接試験、作文試験等の試験技法の普及を図るため、講習会を開催するほか、各団体の主催する人事試験関係研修会に講師を派遣する。

V 人事試験計画に関する相談

組織に必要な人材を確保するため、職員の採用又は昇任のための試験計画、試験方法、試験の構成等の人事試験に関する各種の相談に応ずる。

VI 機関誌「人事試験研究」の編集発行

人事試験に関する学術的研究論文及び諸情報を紹介し、合理的、科学的な人事試験の普及を図る。

賛助会員団体へ提供する試験問題の種類

THE ANI CENTER FOR EXAMINATION DESIGN

上級

大学卒程度

教養

警察官教養

専門

- 行政
- 法律
- 経済
- 心理
- 社会福祉
- 保健婦・士
- 電気
- 機械
- 土木
- 建築
- 化学
- 薬学
- 農学
- 農業工学
- 畜産学
- 林産学
- 水産学
- 農芸化学
- 獣医学
- 造園

中級

短大・高専卒程度

教養

専門

- 行政事務
- 栄養士
- 臨床検査技師
- 診療放射線技師
- 保育士
- 土木
- 司書

初級

高校卒程度

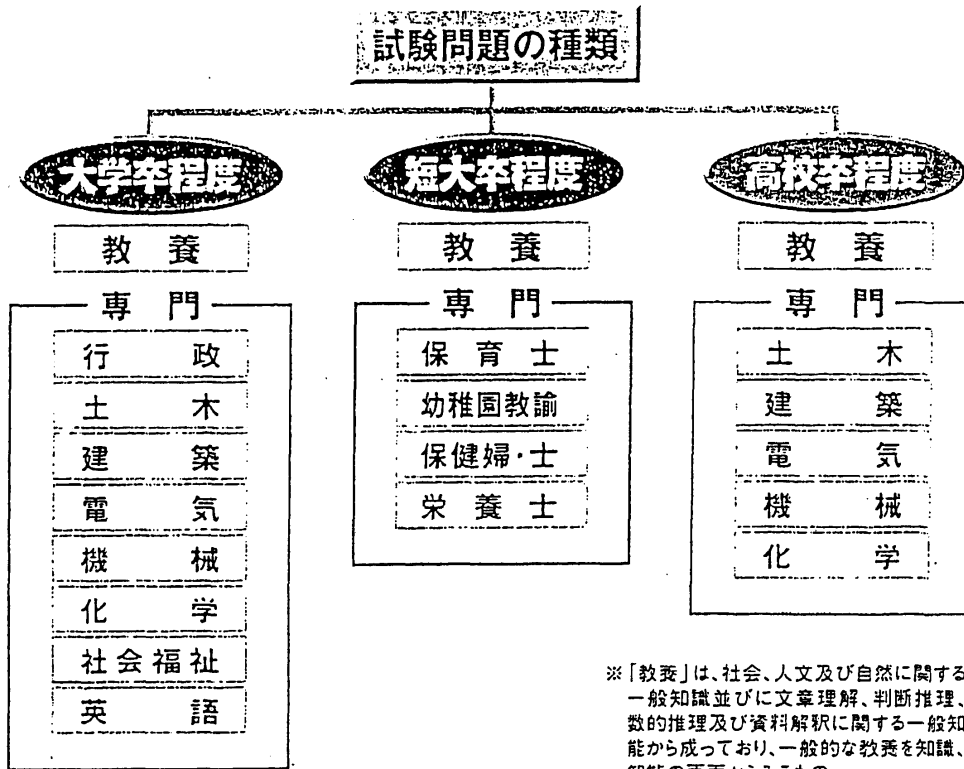
教養

警察官教養

専門等

- 適性
- 電気
- 機械
- 土木
- 建築
- 農業
- 農業土木
- 林業

市町村等委託団体へ提供できる 試験問題・検査の種類

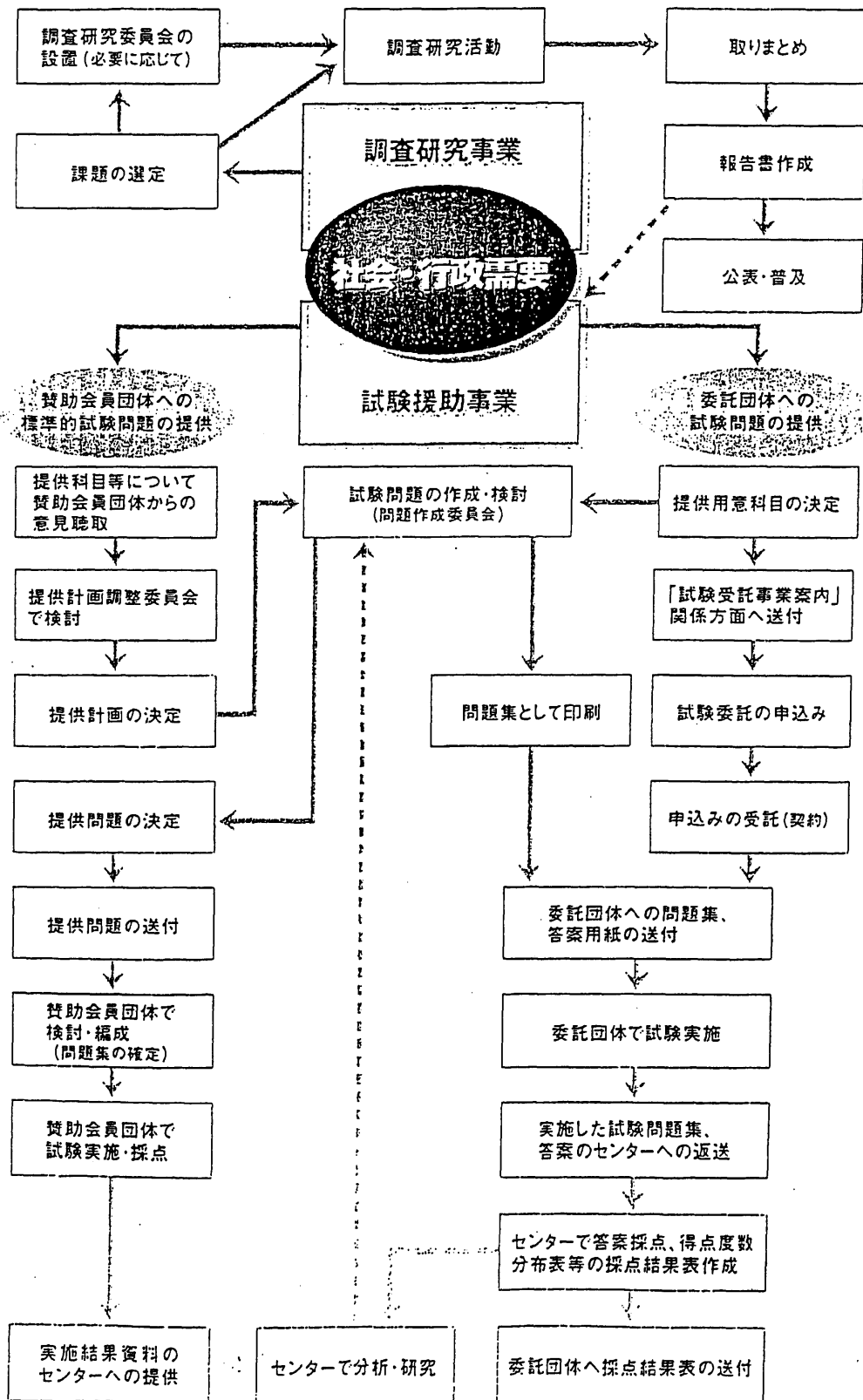


検査の種類

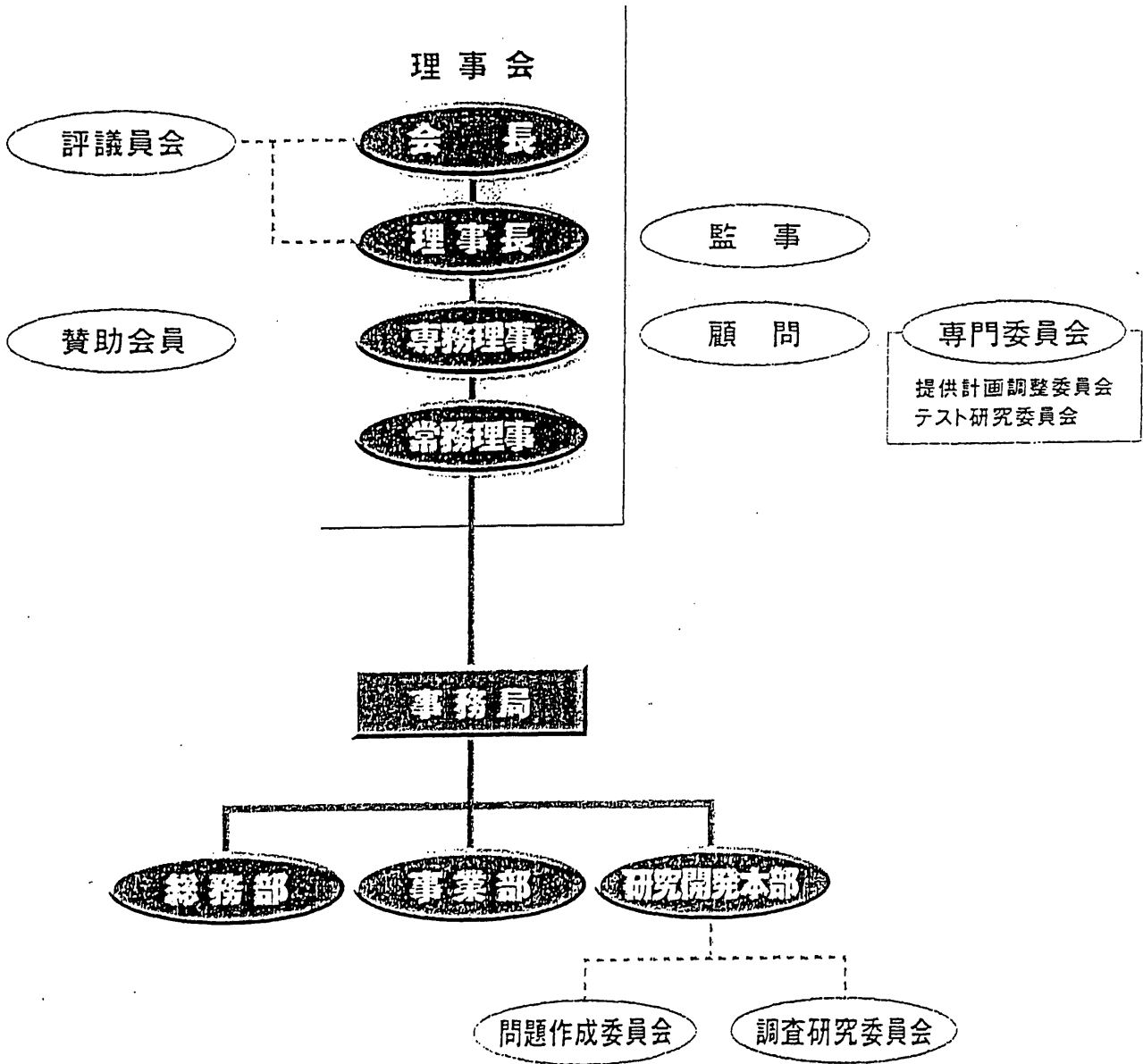
事務適性検査 (Qテスト)	事務職員としての適応性を、正確さ、迅速さ等の作業能力の面からみるもの
労務適性検査 (R-A・Bテスト)	労務職員に要求される能力を、作業適性 (R-A) と社会適応性 (R-B) の両面からみるもの
消防適性検査 A (F-Aテスト)	消防職員としての適応性を、性格的な面からみるもの
消防適性検査 B (F-Bテスト)	消防職員としての適応性を、機器運用技能の面からみるもの
対人適応性検査 (Pテスト)	主として大学卒程度の受験者に対し、職場における適応性を、対人場面に関連する性格特性の面からみるもの
一般性格診断検査 (Jテスト)	主として大学卒程度の受験者に対し、職務及び職場への適応性を、一般的な性格の面からみるもの
看護婦・士適性検査 (Nテスト)	看護婦・士としての適応性を、資質、能力及び対人関係の面からみるもの

事業の進め方

JAPANESE CENTER FOR EXAMINATION RESEARCH



日本人事試験研究センターの組織



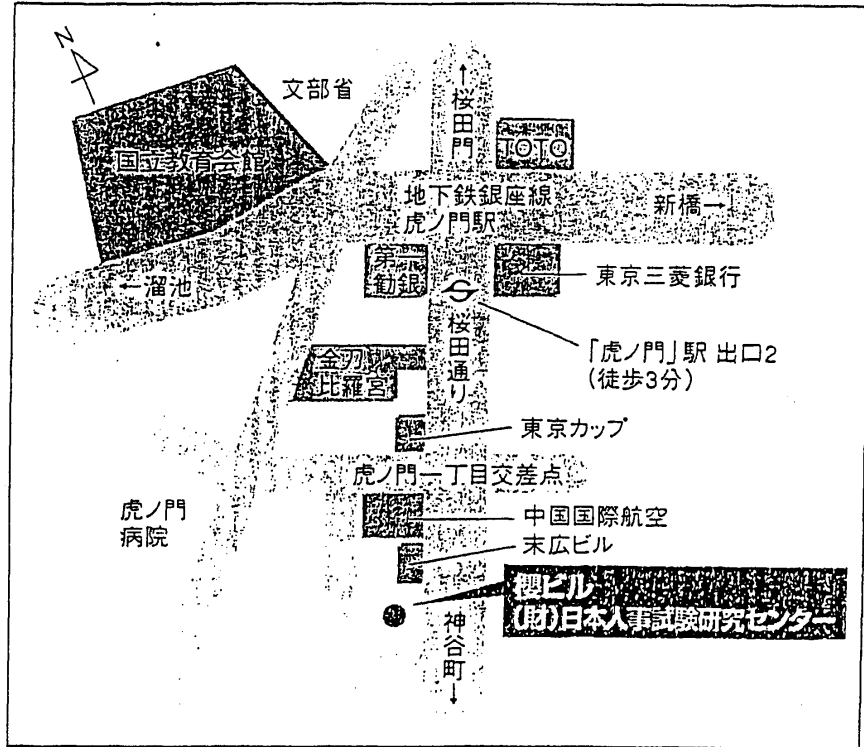
沿 革

設立に至る経緯

昭和26年より、地方公共団体の職員採用試験の試験問題の作成を人事院が援助。被援助団体は漸増し、昭和30年代30府県、昭和40年代40道府県となる。40年代なかばに至り、国家公務員採用試験の種類・試験区分等の増加と定員削減の進行により、人事院の援助続行困難となる。一方、被援助団体は、要員の配置・養成上の諸問題から強く指導援助の継続を要請。

- | | |
|--------------------|---|
| 昭和50年3月 | 以上の事情を直接的誘因として、人事院、自治省等の協力、39道府県の賛助、民間団体等の支援の下に、人事試験に関する総合的な調査研究と成果の普及を図ることを目的とする財団法人日本人事試験研究センター設立 |
| 昭和50年度 | 賛助会員団体への標準的な試験問題の提供開始
科目数27科目 |
| 昭和53年度 | 標準的面接技法開発 |
| 昭和54年度 | 試験受託事業開始
賛助会員団体への提供科目数31科目 |
| 昭和55年度 | 対人適応性検査(P)、事務適性検査(Q)、労務適性検査(R)開発 |
| 昭和56年度 | 消防適性検査(A,B)開発 |
| 昭和58年度 | 一般性格診断検査(J)、看護婦適性検査(N)開発 |
| 昭和59年度
(設立10年目) | 賛助会員団体への提供科目数36科目 |
| 平成 3年度 | 面接試験官研修用ビデオ「面接試験」作成 |
| 平成 5年度 | 面接試験官研修用ビデオ「人物評価」作成 |
| 平成 6年度
(設立20年目) | 賛助会員団体への提供科目数43科目
試験受託事業の対象団体数延べ4153 |
| 平成11年度 | 賛助会員団体への提供科目数44科目
試験受託事業の対象団体数延べ4253 |

交通のご案内



2000.5.

財団法人 日本人事試験研究センター

〒105-0001 東京都港区虎ノ門2丁目5番5号 櫻ビル内
(地下鉄・銀座線「虎ノ門」駅下車、徒歩3分)

総務部 (7階)

TEL.03 (3508) 1525
FAX.03 (3508) 1545

事業部 (4階)

TEL.03 (3508) 1507
FAX.03 (3508) 1627

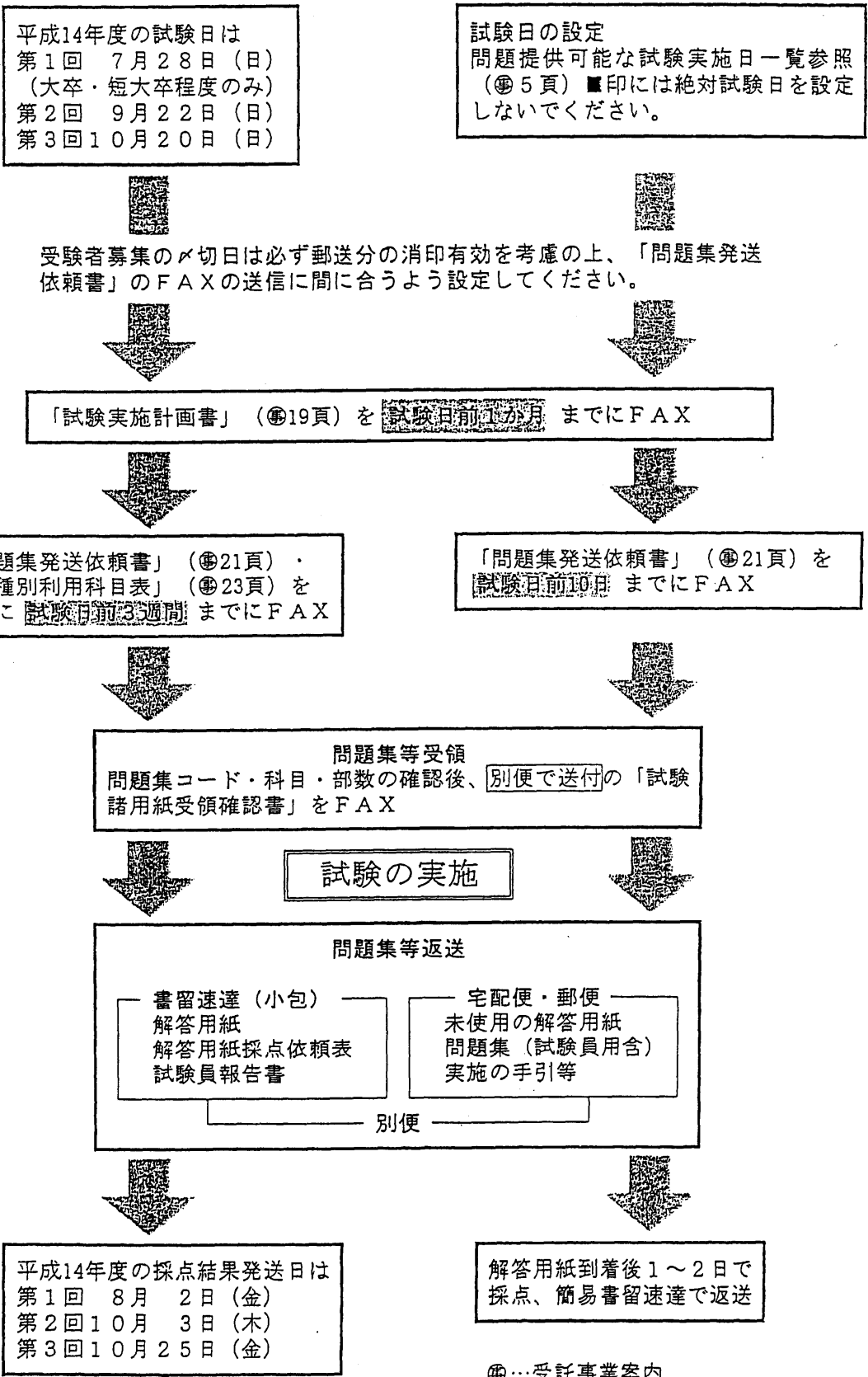
研究開発本部 (6階)

TEL.03 (3508) 0480
FAX.03 (3508) 0498

センター利用の流れ

統一試験

個別試験



㊦…受託事業案内

◀ 統一試験

◀ 個別試験

◎問題提供可能な試験実施日一覧

平成 14 年 度

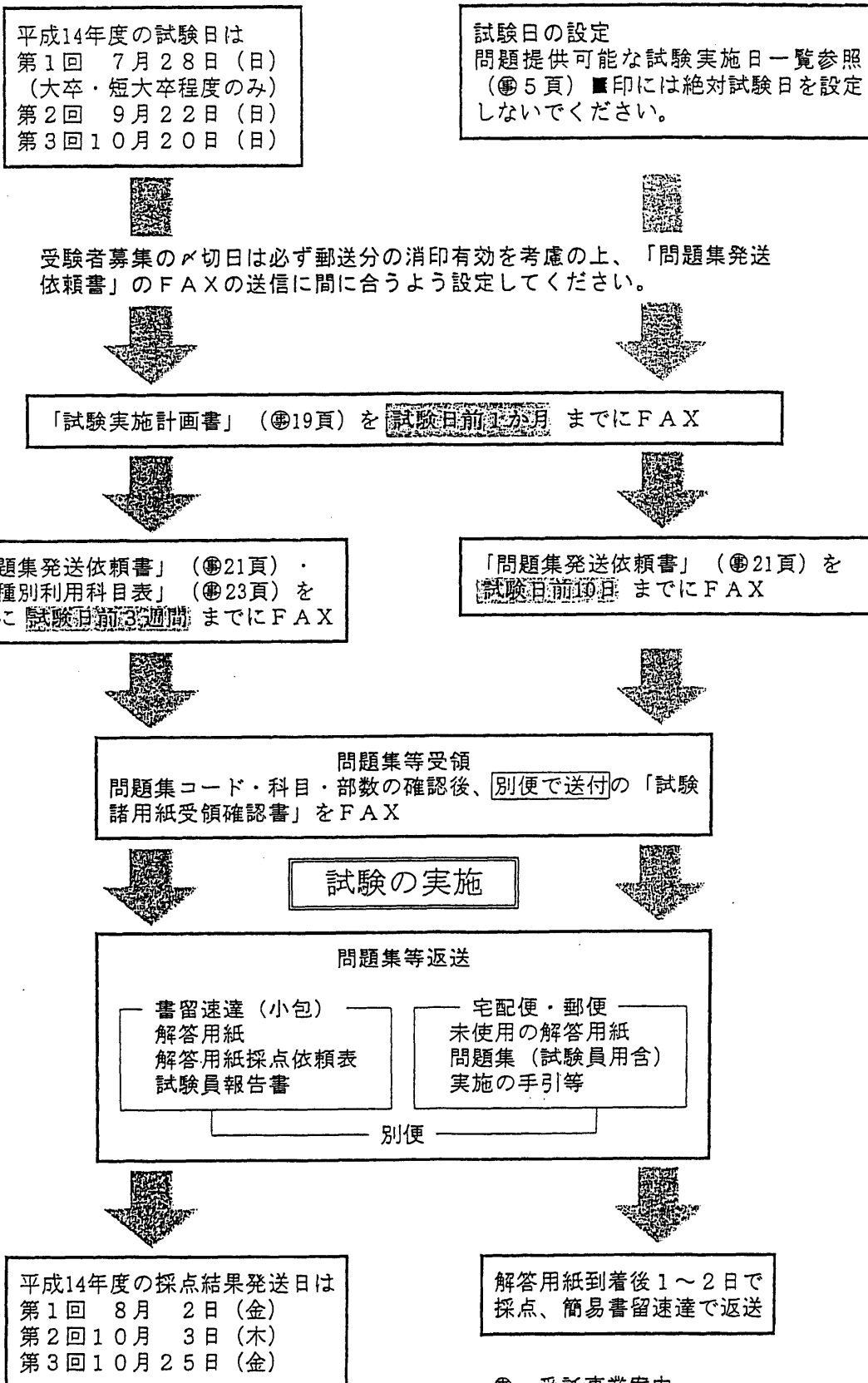
表中の○印は、すべての科目の問題を提供できる日
 表中の■印は、すべての科目の問題を提供できない日
 表中の空欄は、各種検査問題だけを提供できる日
 表中の□印は、センターの休日です。

日	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1	水	上	上	1月	木	日	火	金	1日	水	上	土
2	木	日	日	2月	金	月	水	土	2日	木	日	日
3	金	月	月	3月	土	火	木	日	3日	金	月	月
4	土	火	火	4月	日	水	金	月	4日	土	火	火
5	日	水	水	5月	月	木	土	火	5日	日	水	水
6	月	木	木	6月	火	金	日	水	6日	月	木	木
7	火	金	金	7月	水	土	月	木	7日	火	金	金
8	水	土	土	8月	木	日	火	金	8日	水	土	土
9	木	日	日	9月	金	月	水	土	9日	木	日	日
10	金	月	月	10月	土	火	木	日	10日	金	月	月
11	土	火	火	11月	日	水	金	月	11日	土	火	火
12	日	水	水	12月	月	木	土	火	12日	日	水	水
13	月	木	木	13日	火	金	日	水	13日	月	木	木
14	火	金	金	14日	水	土	月	木	14日	火	金	金
15	水	土	土	15日	木	日	火	金	15日	水	土	土
16	木	日	日	16日	金	月	水	土	16日	木	日	日
17	金	月	月	17日	土	火	木	日	17日	金	月	月
18	土	火	火	18日	日	水	金	月	18日	土	火	火
19	日	水	水	19日	月	木	土	火	19日	日	水	水
20	月	木	木	20日	火	金	日	水	20日	月	木	木
21	火	金	金	21日	水	土	月	木	21日	火	金	金
22	水	土	土	22日	木	日	火	金	22日	水	土	土
23	木	日	日	23日	金	月	水	土	23日	木	日	日
24	金	月	月	24日	土	火	木	日	24日	金	月	月
25	土	火	火	25日	日	水	金	月	25日	土	火	火
26	日	水	水	26日	月	木	土	火	26日	日	水	水
27	月	木	木	27日	火	金	日	水	27日	月	木	木
28	火	金	金	28日	水	土	月	木	28日	火	金	金
29	水	土	土	29日	木	日	火	金	29日	水	土	土
30	木	日	日	30日	金	月	水	土	30日	木	日	日
31	金	月	月	31日	土	火	木	日	31日	金	月	月

センター利用の流れ

統一試験

個別試験



㊦…受託事業案内

◀ 統一試験

◀ 個別試験

就業規則の作成に関する参照条文

○労働基準法（昭和22年法律第49号）抄

（作成及び届出の義務）

第89条 常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2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
 - 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）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
 - 三 退職に関する事項
 - 三の二 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
 - 四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）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
 - 五 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
 - 六 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
 - 七 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
 - 八 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
 - 九 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
 - 十 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
- 2 使用者は、必要がある場合においては、賃金（退職手当を除く。）、退職手当、安全及び衛生又は災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項については、それぞれ別に規則を定めることができる。

（作成の手續）

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

- 2 使用者は、前条第1項の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）抄

第49条 使用者は、常時10人以上の労働者を使用するに至った場合においては、遅滞なく、法第89条の規定による就業規則の届出を所轄労働基準監督署長にしなければならない。