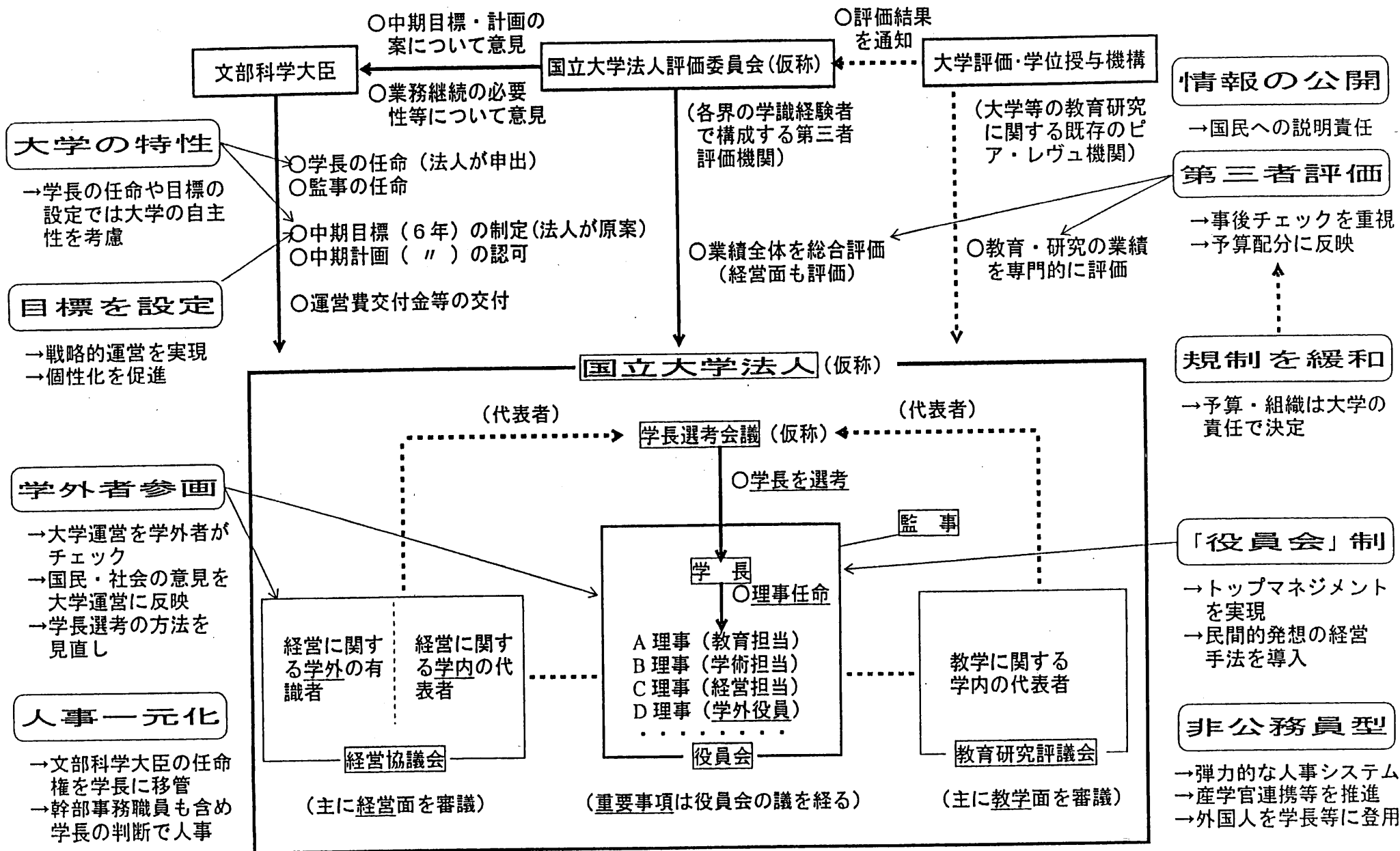
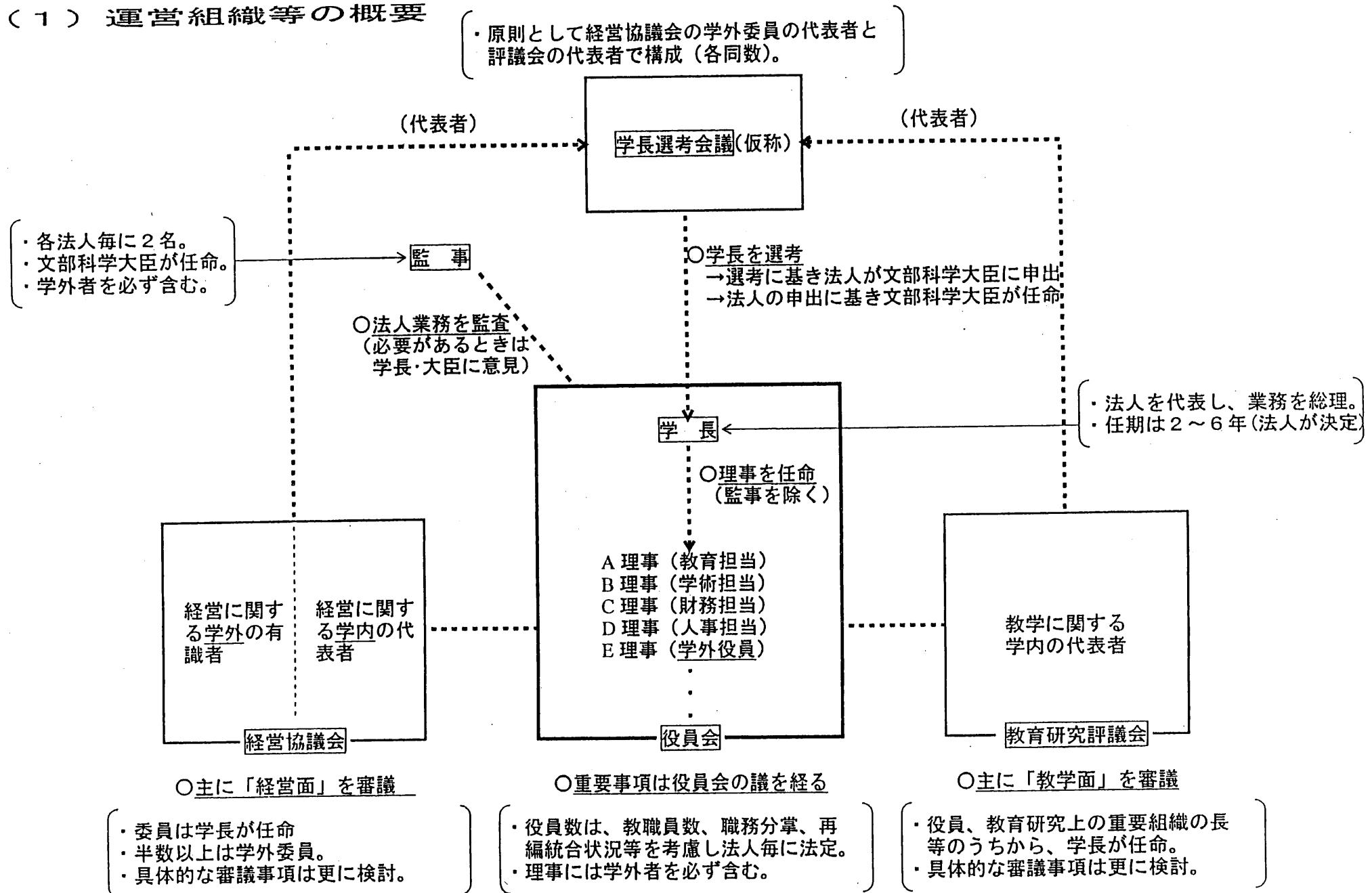


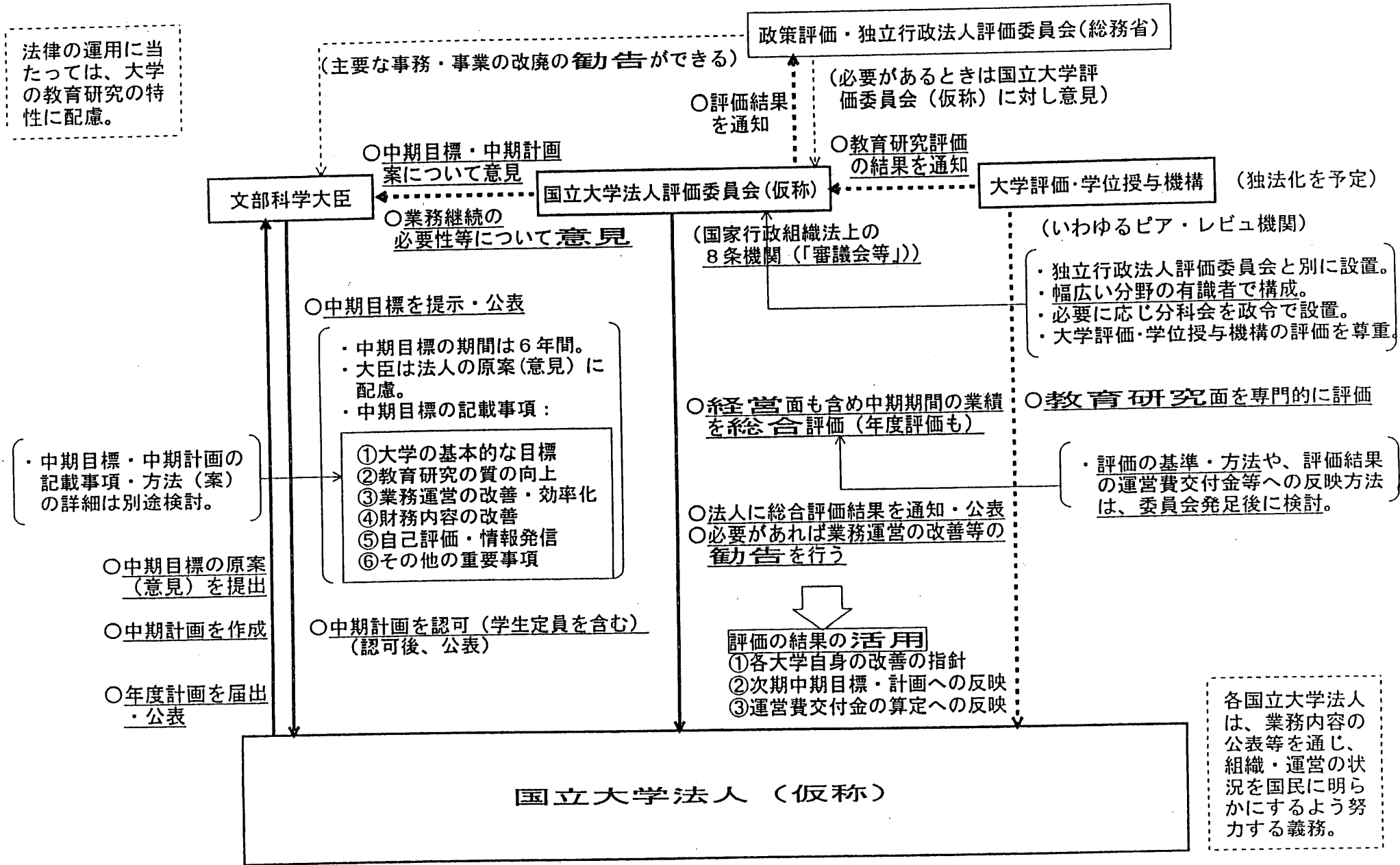
国立大学法人（仮称）の仕組みの概要



(1) 運営組織等の概要



(2) 目標・計画・評価の概要



(3) 人事システムの概要 (調査検討会議最終報告及び国立大学協会法人化特別委員会資料を参考に作成)

勤務時間管理

○労働基準法に則り、勤務時間に関する規定を就業規則に整備

- ・フレックスタイム制、サバティカル・リープ等の導入を各法人で必要に応じ検討。
- ・裁量労働制は、兼職兼業の緩和、勤務時間管理の弾力化等との関係を考慮し検討。

年金等社会保障 ○国家公務員共済制度を適用

兼職・兼業

○非公務員型を踏まえ各法人で取扱いを緩和(但し、利益相反・責務相反のルールが必要)

- ・勤務時間内に従事する兼職兼業の範囲を各法人の判断で拡大。
例)・大学管理特許の実施に係る技術指導
・審議会・各種委員会の委員
・学内活動を目的とする法人等の役員
- ・勤務時間外での兼職兼業の範囲を拡大
・利益相反・責務相反の問題がないこと等現行承認基準を参考に産学官連携推進等の観点から各法人で検討。
・学長が承認。営利企業役員については承認状況を公表。
- ・その他勤務時間帯の取扱いの弾力化、短時間勤務(週3日勤務、年間9ヶ月勤務等)について各大学で検討。

(ガイド・ラインは関係審議会・国立大学協会等で検討)

倫理保持等服務

○各法人の責任で国家公務員に準じた取扱い(国家公務員倫理法による)

- ・「利害関係者」を見直す(学生は受験生及び懲戒学生等に限定する等)など、大学の特性を踏まえ一部取扱いを緩和。

○「みなし公務員」とされ収賄罪等は適用

○「守秘義務」を法定

国立大学法人(仮称)

基本的な枠組み

◎任命権が学長に一元化

- ・全ての役員(監事を除く)及び職員の任命権が、文部科学大臣から各学長に移管(現在は幹部事務職員は大臣任命)
- ・幹部事務職員を含めて、各学長の判断と責任において人事を実施。

◎「非公務員型」を選択

- ・国家公務員制度下の各種規制が撤廃。(一部「みなし公務員」の扱い等)
- ・各法人が独自に柔軟な人事システムを構築。
- ・各構成員の自覚と責任による運営。

職員の採用

○各大学の独自の基準と判断で実施(但し、採用の公正性等の確保に留意)

- ・各大学で独自採用方法(職種、試験、面接等)。
- ・民間からの採用など多様性ある採用。
- ・採用の公正性・水準確保のため、一般事務職員の採用共通試験の導入を検討。
- ・16年度は公務員試験の活用等暫定措置を検討。

給与

○各法人で給与支給基準を決定し、大臣に届出・公表

(但し、法人の業績を考慮し社会一般の情勢に適合することが必要(法律要件))

- ・各法人の教育研究内容・組織の種類・規模等を反映した独自性・多様性ある基準を決定。
- ・職員の業績を反映したインセンティブ給与部分を措置。
- ・選択的年棒制、ワークシェアリング対応、民間人材登用の際の弾力的給与格付け等に積極的に対応。
- ・各法人の判断で一定の移行期間も考慮。

退職手当

○各法人で退職手当支給基準を決定し、大臣に届出・公表

- ・運営費交付金算定対象職員は、全額を毎年の運営費交付金で措置。(国家公務員の退職金基準を超える額を支給する場合は、各法人の引当金で措置)
- ・外部資金による雇用者は、各法人の引当金で措置。

○承継職員、国立大学間異動、国・地方自治体、他の独立行政法人との間の異動等の場合に在職期間を通算。

人員管理等

○給与等の人件費総額の管理状況を国立大学評価委員会(仮称)が慎重・厳正に評価

○良識ある労使関係の確立のための体制整備

(4) 財務構造の概要

国立大学法人(仮称)の収入

