

## 専門業務型裁量労働制に関する協定書

国立大学法人琉球大学（以下「本法人」という。）と国立大学法人琉球大学上原事業場に勤務する職員の過半数を代表する者（以下「代表者」という。）は、労働基準法第38条の3の規定に基づき、専門業務型裁量労働制（以下「制度」という。）に関し次のとおり協定する。

### （適用対象）

第1条 本協定に定める制度を適用する業務及び従事する職員の範囲は、国立大学法人琉球大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第2条第2項で定める大学教員のうち主として研究に従事する者及び国立大学法人琉球大学日本学術振興会特別研究員（JSPS特別研究員）就業規程第2条で定める日本学術振興会特別研究員とする。ただし、1日の所定労働時間が第5条に定めるみなし労働時間に満たない者を除く。

### （事前の同意）

- 第2条 前条で定める職員に制度を適用させる場合には事前に本人の同意（以下「本人同意」という。）を得なければならないものとする。
- 2 本協定の有効期間中に制度の適用を希望する者は、適用を希望する月の前月の10日までに総務部職員課へ本人同意を申し出るものとする。
  - 3 前項の申し出を行うことができるのは、本協定の有効期間内に1回までとする。

### （同意の撤回）

- 第3条 本人同意は、制度の不適用を希望する月の前月の10日までに総務部職員課へ申し出ることにより撤回することができる。
- 2 同意を撤回した者が改めて制度の適用を希望する場合は、前条第2項及び第3項を準用する。

### （不同意者及び同意の撤回者の取り扱い）

第4条 本法人は、同意しなかった者及び同意を撤回した者に対して、同意しなかったこと及び同意を撤回したことを理由として、処遇等で、本人に不利益な取り扱いをしてはならないものとする。

### （みなし労働時間）

第5条 第1条に規定する者（以下「裁量制教員」という。）が業務を遂行する場合は、実際の勤務にかかわらず、1日7時間45分勤務したものとみなす。



(適用除外)

第6条 裁量制教員が欠勤、休暇の取得により勤務しなかった場合は、前条の規定は適用しない。

(休日勤務及び深夜勤務)

第7条 休日及び深夜勤務については、時間外及び休日労働に関する協定書に定めるところによるものとする。

2 裁量制教員が休日勤務をする場合には、原則として休日の振替を行うものとする。

(休憩時間)

第8条 裁量制教員の休憩時間は、業務の進行を勘案して労働基準法に定めるところにより各自取得するものとする。

(裁量の範囲と職場規律等)

第9条 各部局等の長は、裁量制教員の業務遂行の手段及び時間配分の決定等を本人の裁量に委ねるものとし、具体的な指示を与えないものとする。ただし、職場規律、勤務管理及び大学の管理運営上必要な指示等についてはこの限りでない。

(裁量制教員の健康と福祉の確保)

第10条 裁量制教員は、健康と福祉を確保するために、所定の方法で就業の開始時刻及び終了時刻を記録するものとし、本法人は把握した時間の記録をもとに、次の措置を講ずるものとする。

- (1) 年次有給休暇を活用して連続する休暇の取得を促す。
- (2) 必要に応じて産業医又は産業保健師による保健指導を行う。

(制度適用の中止)

第11条 本法人は、前条第2号の結果、措置を講じた裁量制教員に制度を適用することがふさわしくないと認めた場合又は裁量制教員が制度の適用の中止を申し出た場合は、当該教員に制度を適用しないものとする。

(裁量制教員の苦情の処理)

第12条 裁量制教員は本法人に労働時間に関する苦情を申し立てることができる。

2 本法人は、前項に定める申立てを受けた場合、必要に応じ、その内容について、調査・審議し、適切な措置を講ずるものとする。

(勤務状況等の保存)



第13条 本法人は、裁量制教員の勤務状況、裁量制教員の健康と福祉確保のために講じた措置、裁量制教員からの苦情について講じた措置、制度を適用することについて裁量制教員から得た同意及び同意の撤回に関する裁量制教員ごとの記録を決議の有効期間の始期から有効期間満了後3年間経過する時まで保存することとする。

(有効期間)

第14条 この協定の有効期間は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までとする。

令和6年3月28日

国立大学法人琉球大学

上原事業場過半数代表者

佐久川 聡史



国立大学法人琉球大学長

西 田



印



労働保険 番号	4 7 1 0 1 0 0 9 8 0 4 0 0 0 9 4 2 5
法人番号	6 3 6 0 0 0 5 0 0 1 3 3 2

専門業務型裁量労働制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)			協定の有効期間		
教育研究業	国立大学法人琉球大学 (上原 事業場)	(〒 903 — 0215 ) 沖縄県中頭郡西原町字上原 207 番地 (電話番号 : 098-895-3331)			令和 6 年 4 月 1 日から 令和 7 年 3 月 3 1 日まで		
業務の種類	業務の内容	該当労働 者数	1 日の所定 労働時間	協定で定める 1 日のみなし 労働時間	労働者の健康及び福祉を確保するた めに講ずる措置	労働者の労働時間 の状況の把握方法	労働者からの苦情の処理に関して講ず る措置
⑫	教授研究 (主とし て研究に従事) の 業務	90 人	7.75 時間	7.75 時間	④、⑤、⑩ (④連続した年次有給休暇の 取得を促す。 ⑤、⑩必要に応じて産業医又は 産業保健師による保健指導を 行う。)	出出勤状況を記 録する	総務部職員課に裁量労働苦情窓 口を設け、個人情報に配慮し対応 する
対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないことについての協定の有無							有
労働者の同意を得なければならないこと及び同意をしなかつた労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないことについての協定の有無							有
同意の撤回に関する手続		総務部職員課又は各部局総務担当へ書面で提出する					
労働者の労働時間の状況並びに労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況、労働者からの苦情の処理に関する措置の実施状況並びに同意及びその撤回に関する 労働者ごとの記録を協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後 3 年間保存することについての協定の有無							有
時間外労働に関する協定の届出年月日		令和 6 年 3 月 28 日					

協定の成立年月日 令和 6 年 3 月 28 日

協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称 ( )  
又は労働者の過半数を代表する者の職名 ( 診療放射線技師 ) 氏名 ( 佐久川 聡史 )

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 ( 投票 )

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の  
全ての労働者の過半数を代表する者であること。  (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出する  
ことを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

(チェックボックスに要チェック)

令和 6 年 3 月 28 日  
那覇 労働基準監督署長殿

使用者 職名 国立大学法人琉球大学長  
氏名 西田 睦



## 様式第 13 号 (第 24 条の 2 の 2 第 4 項関係) (裏面)

### 記載心得

- 1 「業務の種類」の欄には、以下の番号から選択して記入すること。同一労働者を複数の対象業務に就かせる場合は、1つの欄に複数の番号を記入すること。
  - ① 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務
  - ② 情報処理システム(電子計算機を使用して行う情報処理を目的として複数の要素が組み合わされた体系であつてプログラムの設計の基本となるものをいう。)の分析又は設計の業務
  - ③ 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務又は放送法第 2 条第 28 号に規定する放送番組(以下「放送番組」という。)の制作のための取材若しくは編集の業務
  - ④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務
  - ⑤ 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務
  - ⑥ 広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章の案の考案の業務
  - ⑦ 事業運営において情報処理システム(労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2 第 2 項第 2 号に規定する情報処理システムをいう。)を活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案若しくは助言の業務
  - ⑧ 建築物内における照明器具、家具等の配置に関する考案、表現又は助言の業務
  - ⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
  - ⑩ 有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務
  - ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
  - ⑫ 学校教育法に規定する大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る。)
  - ⑬ 銀行又は証券会社における顧客の合併及び買収に関する調査又は分析及びこれに基づく合併及び買収に関する考案及び助言の業務
  - ⑭ 公認会計士の業務
  - ⑮ 弁護士の業務
  - ⑯ 建築士の業務
  - ⑰ 不動産鑑定士の業務
  - ⑱ 弁理士の業務
  - ⑲ 税理士の業務
  - ⑳ 中小企業診断士の業務
- 2 「業務の内容」の欄には、「業務の種類」の欄に記入した番号ごとに、労働基準法第 38 条の 3 第 1 項第 1 号に規定する業務として協定した業務の内容を具体的に記入すること。当該業務については、その遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務である必要があること。
- 3 「労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置」の欄には、労働基準法第 38 条の 3 第 1 項第 4 号に規定する措置について、原則として以下の番号から選択して記入した上で、その内容を具体的に( )内に記入すること。なお、いずれの番号にも該当しない措置については、番号は記入せずに( )内に具体的内容を記入すること。また、健康・福祉確保措置を決議するに当たっては、①～④の中から 1 つ以上、かつ⑤～⑩の中から 1 つ以上を実施することとすることが望ましいことに留意すること。複数の措置を決議した場合にはいずれの措置についても記入すること。
  - ① 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
  - ② 労働基準法第 37 条第 4 項に規定する時刻の間において労働させる回数を 1 箇月について一定回数以内とすること。
  - ③ 把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること及び当該時間を超えたときは労働基準法第 38 条の 3 第 1 項の規定を適用しないこととすること。
  - ④ 働き過ぎの防止の観点から、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
  - ⑤ 把握した労働時間が一定時間を超える対象労働者に対し、医師による面接指導(問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいい、労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項の規定による面接指導を除く。)を行うこと。
  - ⑥ 把握した対象労働者の勤務状況(労働基準法第 38 条の 3 第 1 項第 4 号に規定する労働時間の状況を含む。以下同じ。)及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
  - ⑦ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
  - ⑧ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
  - ⑨ 把握した対象労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
  - ⑩ 働き過ぎによる健康障害防止の観点から、必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は対象労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- 4 「労働者の労働時間の状況の把握方法」の欄には、労働時間の状況の把握方法を具体的に記入すること。
- 5 「労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置」の欄には、苦情の申出の窓口及び担当者、取り扱う苦情の範囲、処理の手順・方法等を具体的に記入すること。
- 6 「同意の撤回に関する手続」の欄には、撤回の申出先となる部署及び担当者、撤回の申出の方法等を具体的に記入すること。
- 7 「時間外労働に関する協定の届出年月日」の欄には、当該事業場における時間外労働に関する協定の届出の年月日(届出をしていない場合はその予定年月日)を記入すること。ただし、「協定で定める 1 日のみなし労働時間」が労働基準法第 32 条又は第 40 条の労働時間を超えない場合には記入を要しないこと。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第 6 条の 2 第 1 項の規定により、労働基準法第 41 条第 2 号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 9 本様式をもって協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。