

2.管理コード	3.規制の特例事項名	4.該当法令等	5.制度の現状	6.措置の分類	7.措置の内容	8.措置の概要(対応策)	9.その他	規制特例提案事項管理番号	提案主体名	特区計画の名称	規制の特例事項(事項名)	規制の特例事項の内容	具体的事業の実施内容	提案理由	代替措置の内容	その他(特記事項)
020010-1	国立大学教員等の給与減額を伴わない勤務時間短縮の容認	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第5条	国立大学教員を含む一般職の国家公務員の勤務時間は、一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第5条の規定により、週40時間とされている。	B		国立大学は、平成16年4月に法人へ移行することとされており、法人移行後は各大学において教員の勤務時間、給与を決めることとなる。 現行では、国立大学教員の短時間勤務制については、まずは、国立大学教員の人事管理を全体として統括する立場にある文部科学省において、そのような勤務形態が授業の実施その他の大学の運営に支障がないか、年金対象期間にならない中でそのような勤務形態に応じる人材が得られるか、どの程度時間を短縮するのか、あるいはフルタイムの教官、非常勤教官との関係整理等の点について具体的な検討がなされることが必要である。更に勤務時間の総量と給与との関係をなくすのであれば給与の水準を何によって設定するかという問題が生ずることとなる。人事院としては、文部科学省において、このような点について検討がなされ、問題点をクリアされた上で、具体的な要望があれば積極的な検討を行うこととしたい。		2242010	東京都(13000)、神奈川県(14000)、横浜市(14100)、川崎市(14130)	東京湾岸地域における経済特区	国立大学教員等の週40時間勤務に縛られない短時間勤務制の容認	大学の教育に影響のない範囲で、40時間を下る短時間の特例を設ける。	大学や独立行政法人、民間企業が実施主体となり、具体例として、タンパク質機能解析で開発したDNAチップを使った環境ホルモンの影響や機能食品の効果の解析 特定の健康人(例えば花粉症にかからない人など)の遺伝子解析による創薬などの研究開発 ノーベル賞受賞の研究に近い研究の展開 など	企業等への技術移転は、大学教員等にとって重要な業務であり、産学公連携の施策が図られている現在においては、職務の延長と考えられる。 1週間あたり数時間程度の勤務時間の短縮と一定の制限を設ければ大学等への影響はないと考える。 研究成果活用企業等の一定の制限を設ければ、技術移転といった目的が担保されるので、短時間勤務制を容認し、給与を全額受け取ったとしても国民の理解は得られるものと考えられる。 兼業先の企業活動を通じて、習得する情報や研究成果、経験等が教員等の将来の研究、教育活動に有益なものとなる。 以上のことを考慮すれば、技術移転を促進するため一定の制限のもと、短時間勤務制の導入を図るべきと考える。	なし	なし
020010-2	国立大学教員等の給与減額を伴わない勤務時間内役員兼業の容認	人事院規則14-17 人事院規則14-18	特区法の規定による内閣総理大臣の認定を受けた特区計画に基づくものとして、国立大学教員等が役員兼業を行う場合に、勤務時間を割くときは、その割かれた勤務時間について、給与が減額される。	B	(人事院規則)	国立大学は、平成16年4月に法人へ移行することとされており、法人移行後は各大学において兼業規制のあり方を定めることとなる。 現行では、国立大学教員等が勤務時間を割いて役員兼業を行う場合の給与については、国家公務員の給与はノーワーク・ノーペイを原則としており、一営利企業の役員としてその利益追求という公務外活動を行う時間について給与を支給する余地はない。		2242010	東京都(13000)、神奈川県(14000)、横浜市(14100)、川崎市(14130)	東京湾岸地域における経済特区	国立大学教員等の週40時間勤務に縛られない短時間勤務制の容認	大学の教育に影響のない範囲で、40時間を下る短時間の特例を設ける。	大学や独立行政法人、民間企業が実施主体となり、具体例として、タンパク質機能解析で開発したDNAチップを使った環境ホルモンの影響や機能食品の効果の解析 特定の健康人(例えば花粉症にかからない人など)の遺伝子解析による創薬などの研究開発 ノーベル賞受賞の研究に近い研究の展開 など	企業等への技術移転は、大学教員等にとって重要な業務であり、産学公連携の施策が図られている現在においては、職務の延長と考えられる。 1週間あたり数時間程度の勤務時間の短縮と一定の制限を設ければ大学等への影響はないと考える。 研究成果活用企業等の一定の制限を設ければ、技術移転といった目的が担保されるので、短時間勤務制を容認し、給与を全額受け取ったとしても国民の理解は得られるものと考えられる。 兼業先の企業活動を通じて、習得する情報や研究成果、経験等が教員等の将来の研究、教育活動に有益なものとなる。 以上のことを考慮すれば、技術移転を促進するため一定の制限のもと、短時間勤務制の導入を図るべきと考える。	なし	なし
020020	国立大学教員等への裁量労働制の容認	一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律第5条	国立大学教員等への裁量労働制を認める制度はない。	C		国立大学教員等の裁量労働制の導入については、国立大学の教員等の職務の特殊性等に基づき検討されるべき事項であり、文部科学省において授業時間や教授会等の時間の取扱いのほか、業績評価方法等の点について具体的な検討がなされることが必要。なお、平成16年度からは民間労働者と同じ労働時間法制に移行。	今年3月の総合規制改革会議答申を受け、今後の大学教員の労働時間規制の在り方について厚生労働省及び文部科学省において検討がなされているところ。	2242020	東京都(13000)、神奈川県(14000)、横浜市(14100)、川崎市(14130)	東京湾岸地域における経済特区	国立大学教員等による裁量労働制の容認	職務の能率的な運営のために、勤務時間の配分を個人にゆだねる。	大学や独立行政法人、民間企業が実施主体となり、具体例として、タンパク質機能解析で開発したDNAチップを使った環境ホルモンの影響や機能食品の効果の解析 特定の健康人(例えば花粉症にかからない人など)の遺伝子解析による創薬などの研究開発 ノーベル賞受賞の研究に近い研究の展開 など	兼業を可能とする裁量労働制を容認したとしても、以下のとおり営利追求だけが目的でなく、また、時間外に受け取る報酬等に一定の制限を設けるならば、国民の理解は得られるものと考えられる。 企業等への技術移転は、大学教員等にとって重要な業務であり、産学公連携の施策が図られている現在においては、職務の延長と考えられる。 1週間あたり数時間程度の勤務時間の短縮と一定の制限を設ければ大学等への影響はないと考える。 このように懸念が払拭されるならば、技術移転を促進するため一定の制限のもと裁量労働制の導入を図るべきと考える。	なし	なし