

# 組合だより

発行所  
**岡山大学職員組合**  
〒700-8530 岡山市津島中2-1-1  
電話 086-252-1111(代)  
(内線) 7168  
直通・FAX 086-252-4148

岡山大学職員組合ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/> メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

## 過半数代表委員会選挙公示

### 十一月十四日立候補切

いよいよ大学法人として、就業規則と労使協定として作成する時期が迫ってきました。大学側と交渉する過半数代表は、労働基準法によれば、「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」、それが「ない場合においては労働者の過半数を代表する者」(32条2)です。過半数を組織している附属学園単組は、これに当たりますが、その他は「ない場合」ですから、「過半数を代表するもの」を選出することになります。

過半数代表選出の手順と内容は、2、4ページに収録した通りで、「過半数代表者」は、事業場別・部局別に職員代表を選び、その中から選出出すという間接方式です。11月上旬にも代表選挙の公示がなされます。どんな代表を選び出すかが、きわめて重要な課題となってきました。

## 選挙に反映 委員会を 委員たちの 代表を 私たちが させよう

### - 過半数代表と労働条件

#### 労働条件改善の おそれはないか？

法人化を来年4月に控え、岡山大学においても労働基準法に則った労働条件を、就業規則と労使協定として作成する時期がやってきました。法人化後の労働条件の骨子については、岡山大学の国立法人化について、制度設計に関する検討報告書(2003年9月、以下「制度設計」)に大学当局の方針が示されていますが、就業規則の詳細や労使協定の内容についても近々公表される予定です。私たちは、非公務員化されることによって労働条件が悪くなること

ないかどうか、重大な関心をもっています。「制度設計」では「現在の公務員制度の下で適用されている勤務条件については、できるだけ、そのまま就業規則に移行させ、それによって新体制へのソフトランディングを図ることとした」としていますが、はたしてそうなっているのか、もっとよくなることはできないのか、検討する必要があります。

#### 過半数代表の意見を添付する義務

就業規則は使用者が作成するものですが、労働者の過半数代表の意見を聴き、その意見を添付して労働基準監督署に届け出ることが義務づけられています。使用者は意見を聞き入れる法的な義務はないのですが、過半数を代表する意見となれば誠実に対応することが求められるでしょう。

#### 最も重要な時間外勤務に関する協定

労使協定は労働基準法が定めるさまざまな項目がありますが、最も重要なものは時間外勤務に関する協定です。労働基準法は1日8時間、週40時間をこえて労働させることを禁じていますが、労使協定を結べば労働時

間を延長することが認められます。労使協定は労働者の過半数代表と使用者との合意によって結ばれるものですが、過半数代表者が認めない限り超過勤務は労働基準法違反となりできません。労使協定における過半数代表の役割はきわめて大きなものがあります。

#### 過半数代表を選出する必要

このように重要な役割をもつ過半数代表をどのように選ぶか。労働基準法は「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」と規定しています。岡山大学では東山と平井の事業場には過半数を組織する附属学園単組があり、その組合代表が過半数代表となりますが、その他の事業場(津島、鹿田学部、鹿田病院、倉敷、三朝固地研、三朝病院)では過半数を代表する者を選出しなければなりません。

#### 間接過半数代表選出方式

岡山大学では過半数代表者を直接選挙するのではなく、各階層・各部局から代表委員を選び、代表委員会から

間接的に過半数代表者を選出する方式をとることになりました。この方式では、代表委員会で集团的に調査・議論することができ、過半数代表者に過重な負担をかけず、非常勤職員を含め各階層の意見を反映できるという利点があります。各階層・各部局への代表委員の割り振りは別表(2ページ)のように提案されています。11月には代表委員選挙が公示されることになっています。

#### 組合推薦の代表候補を決めよう

私たち組合としては、働きがいのある働きやすい職場をつくるために、よりよい就業規則・労使協定をめざして、代表選挙に取り組みたいと考えます。組合推薦の立候補者を立てられる部局は早急に候補者を決めるようにします。

#### 現時点での注意点

組合は就業規則・労使協定の内容を検討し、その意見を代表委員会に反映させる努力をします。全容が見えないので明確ではありませんが、現時点で注意する必要があります。思われているいくつかの点を挙げておきます。

(4ページへ)

- 4 委員会の議決に当たっては、各委員の選出母体の職員数を考慮するものとする。
  - 5 委員会及び管理委員会は、運営に関する事項を別に定めることができる。  
(大学と委員会の協議)
  - 第8条 大学と委員会との協議は、当該委員会選出の際、明示された労使協定等の締結等ごとに、原則として全学規模で行う。ただし、特定の事業場にのみ関係する事項の場合には、大学及び当該事業場の代表者が合意すれば、大学と当該事業場の代表者のみで協議することができる。
  - 2 労使協定の締結及び就業規則への意見聴取の協議では、協議を円滑に行うため、職員代表委員の出席者を一定数に限ることができる。
  - 3 労使協定の締結に関する協議は、大学及び委員会委員のいずれからも提案できる。この場合、提案理由を説明し、必要に応じて資料を提出する。  
(労使協定等の締結等)
  - 第9条 労使協定等の締結等は、各事業場ごとに行う。
  - 2 各種労使協定の有効期間は、原則として1年間とする。ただし、大学及び委員会が合意した場合はこの限りでない。なお、有効期限の定めを要しない労使協定については、有効期限を定めないことができる。
  - 3 大学は、労使協定等の締結等がされた場合は、職員へ周知しなければならない。  
(その他)
  - 第10条 委員会及び選挙管理委員会の業務は、勤務時間中に実施することができる。この場合においても、給与を減額されることはない。
  - 2 大学は、委員会及び選挙管理委員会の委員に対し、委員であること又は委員であったことを理由に、不利益扱い又は優遇はしない。
  - 3 委員会の運営及び委員選出に要する経費は、大学が負担するものとする。
- 附 則
- 1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。
  - 2 この規程の施行の際の委員会委員の選出のための選挙管理委員会は、第4条第3項の規定にかかわらず、総務部人事課及び岡山大学職員組合(仮称)の代表者で設置する。

別表1

区	分	関係部局等	部局別職員代表委員選出数		
			教員	教員以外	非常勤職員
教育・研究又は調査の事業	津島地区	事務局		1名	1名
		附属図書館(本館)		1名	
		文学部,文化科学研究科・留学生センター	1名		
		文学部・法学部・経済学部事務部		1名	
		教育学部,教育学研究科	1名		
		法学部	1名		
		経済学部	1名		
		理学部	1名		
		薬学部	1名		
		保健管理センター		1名	
		農学部	1名		
		自然科学研究科			
		工学部	1名	1名	
		環境理工学部	1名		
	学内共同利用教育研究施設				
	東山地区	教育学部附属小学校		2名	
		教育学部附属中学校			
		教育学部附属幼稚園			
教育学部附属教育実践総合センター-教育実地研究指導部門					
平井地区	教育学部附属養護学校		1名		
鹿田地区	医歯学総合研究科	1名	1名	1名	
	医学部	1名			
	学内共同利用教育研究施設				
	歯学部				
倉敷地区	資源生物科学研究所		1名		
三朝地区	固体地球研究センター		1名		
病院又は虚弱者の治療,看護その他保健衛生の事業	鹿田地区	医学部・歯学部附属病院	2名	医療系1名 看護系1名 事務系1名	1名
		三朝地区	医学部・歯学部附属病院三朝医療センター		1名

注) 自然科学研究科及び学内共同利用教育研究施設の教員は、それぞれ関連部局等の教員とみなす。

## 国立大学法人岡山大学事業場別・部局別職員代表委員会規程(案)

15.10.31

## (総則)

第1条 この規程は、国立大学法人岡山大学(以下「大学」という。)職員の労働条件の整備・改善・充実に図り、もって大学の設置目的の円滑な遂行に資するために職員代表委員会(以下「委員会」という。)の設置に関し、必要な事項を定める。

2 委員会規程は、労働基準法、労働安全衛生法及び大学の規程に基づく取扱いのため、就業規則の付属規程として定めるものである。

3 本規程の在り方につき、大学は労働組合と協議することができる。

## (委員の選出)

第2条 委員会委員の選出は、委員会が設置する選挙管理委員会が実施する。

2 委員会委員は、別表1に掲げるところにより、部局又は職種(以下「部局等」という。)から、当該部局等ごとに理事を除く全職員による選挙により選出する。ただし、当該事業場に、職員の過半数で組織する労働組合がある場合は、その組合の代表者とする。

3 大学は、委員会委員選出に当たっては、次の事項を職員に周知しなければならない。

## 一 委員会設置の趣旨

二 労使協定の締結・変更・解約又は就業規則の制定・変更(以下「労使協定等の締結等」という。)をしようとする場合は、その案文、具体的な提案理由及び関連資料

4 大学は、選挙管理委員会からの求めにより、選挙実施に必要な協力をするものとする。

5 国立大学法人岡山大学職員給与規程第11条に規定する管理職手当該当者名簿に定める職に就いている職員は、委員会委員になることはできない。

## (委員の任期)

第3条 委員会委員の任期は、1年とする。ただし、再任を妨げない。

2 委員が欠けたときの後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

## (委員会の業務)

第4条 委員会は、次の各号に掲げる業務を担当する。

一 就業規則の内容を確認し、就業規則へ労働者代表が付す意見の案を検討する。

二 労使協定案の内容について、検討する。

三 就業規則の変更の必要性について、検討し、学長へ意見を提出する。

## (委員会の権限)

第5条 委員会は、委員の中から、事業場ごとに代表者を選出し、次の権限を行使する。ただし、当該事業場に職員の過半数で組織する労働組合があるときは、当該組合からの委員を代表者とする。

一 労使協定の締結・変更・解約

二 就業規則の作成・変更にあつての意見の付与

2 委員会は、次の学内委員会へ労働者代表委員を推薦する。この場合、原則として、委員会委員の中から推薦するものとするが、特に必要があるときは、委員会委員以外の職員を推薦することができるものとする。

一 国立大学法人岡山大学職員の懲戒に関する規程第4条第1項第2号に規定する懲戒等審査委員会

二 国立大学法人岡山大学職員苦情処理委員会規程に基づく苦情処理委員会

三 国立大学法人岡山大学職員労働安全衛生管理規程に基づく衛生委員会

3 委員会は、選挙管理委員会委員及び予備委員を任命する。

## (選挙管理委員会)

第6条 委員会委員選出のための選挙管理委員会は3名で構成し、予備委員1名を置くものとする。

2 選挙管理委員会委員の任期は、任命した委員会委員の任期に準ずるものとする。

3 選挙管理委員会は、次の各号に掲げる場合に代表委員会委員選挙を、公示の上、行うものとする。

一 締結した労使協定の有効期間満了の2か月前

二 新たに労使協定等の締結等が必要となった場合

4 選挙管理委員会は、選挙結果を公表し、最初の委員会の招集及び議長の選出を行う。

## (委員会の運営)

第7条 委員の互選により、委員会に議長及び副議長を置く。なお、必要がある場合には、委員の互選により協議委員を置くことができる。

2 委員会は、大学に対し、審議に必要な資料の提供を求めることができる。

3 委員会は、必要があれば、労働条件等に関する実態調査をし、又は職員の意見を聞く機会(職員懇談会)を持つことができる。

過半数代表者の選出について

2003.10.31

岡大職組執行委員会三役と岡大事務局人事課は以下の内容で合意しました。

法人化の際に必要な過半数代表者の選出のため、事業場別・部局別職員代表委員会(以下「代表委員会」という)を設置することとし、2004年度の代表委員会は、事前に設置しておく必要があるため、次のとおり暫定的な代表委員会(以下「代表委員会(暫定)」という)を設置することとする。なお、この代表委員会(暫定)は、2004年4月1日に正式な代表委員会とすることとする。

2003年度

- 1) 総務部人事課が岡山大学職員組合と相談して、代表委員会(暫定)の選挙管理委員会を設置する。  
(選挙管理委員会の構成)・・・選挙管理委員会委員長：中富岡大職組執行委員長  
・ 職員組合：中富執行委員長，村上副委員長・・・2名  
・ 人事課：野澤人事課長，中尾人事課長補佐・・・2名
- 2) 全職員へ通知し、代表委員会(暫定)への立候補者を募集する。・・・11月14日(金)12:00締め切り  
国立大学法人岡山大学事業場別・部局別職員代表委員会規程(案)を添付する。  
就業規則及び労使協定の案を各部局人事担当係に備えて置くとともに、学内限定ホームページへ掲載する。  
立候補者数が定数と同じ場合は、同人を代表委員会(暫定)の委員とする旨関係部局へ掲示する。  
立候補者数が定数を超過している場合又は定数に足りない場合は、関係部局で投票により、代表委員会(暫定)の委員を決定する。・・・については、11月17日(月)～25日(火)12:00に実施する。
- 3) 第1回代表者委員会：12月8日(月)～12日(金)の期間に開催  
代表委員会(暫定)において、委員会の組織運営について確認し、就業規則及び労使協定の案を検討して就業規則案への意見を取りまとめ、また、労使協定案を確認する。(数回の開催が必要)  
各事業場ごとの過半数代表者1名を選出する。
- 4) 事業場別に過半数代表者から就業規則への意見を聴取し、就業規則への意見を作成する。2月上旬
- 5) 同代表者と労使協定を締結する。・・・2月上旬
- 6) 過半数代表者からの意見を添付した就業規則及び締結した労使協定書を労働基準監督署へ提出する。・・・2月下旬

2004年度

- 7) 代表委員会(暫定)を正式な代表委員会とする。人事異動等による委員の欠員を確認し、補充する。・・・4月
- 8) 代表委員会から苦情処理委員会の労働者代表委員を推薦する。・・・4月
- 9) 職員の労働条件の整備・改善・充実について、検討する。・・・4月以降
- 10) 懲戒等審査委員会を設置する場合、代表委員会から同審査委員会の労働者代表委員を推薦する。・・・4月以降

(1ページから)

○労働時間：現行では始業8時30分、終業17時、内休憩30分と休息30分ですが就業規則案では始業8時30分、終業17時30分、休憩60分とされ、実労働時間が7時間30分から8時間に延長されています。週労働時間は40時間です。週労働時間は最低基準と同じです。実質的な労働単価の切り下げから問題です。ちなみに連合傘下の組織労働者の平均が週37時間26分、立命館大学の例では1日7時間30分、週37.5時間となっています。○時間外労働・休日労働：労使協定では少なくとも、時間外労働・休日労働をさせる具体的理由、業務の種類、人数、時間外労働時間の上限、を記載しなければなりません。時間外労働・休日労働は本来臨時的なものである必要最小限にとどめられるべきものであることをふまえ、理由・業務の明確化、時間外労働・休日労働の縮小をめざす必要があります。そのことと関連して、サーブス残業の根絶と時間外賃金割増率(現行25%)の増加が重要になると思われ、また、協定の範囲内であれば命令によれば、残業に依るのではなく、個別には労働

者の都合により断ることができない条件を就業規則に記載することも検討に値します。○解雇：職員を解雇できる場合として「勤務成績が著しくよくない場合」とならんで「事業活動の縮小により剰員を生じた場合」が挙げられています。民間では整理解雇は人員削減の必要性、整理解雇回避の努力、整理対象者選抜の妥当性、組合・労働者との協議などの手続きを要している場合のみ判例で認められています。国家公務員法の「官制若しくは定員の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合」(いわゆる分限免職)を横滑りさせたこのような文言は法人には相応しくないように思われます。○配置換・出向：就業規則案ではともに「正当な理由がない限り拒むことができない」とされていますが、配置換では「本人の事情への配慮」があつてしかるべきだし、出向の場合は「本人の同意」を条件とすべきではないでしょうか。

○有給休暇は今まで通り1時間単位で取れるようにすべきでしょう。教員の人事について教育公務員特例法の準用がされているかどうか、職員の不利益処分に対する制度がどうなるか、など注目しましょう。

散歩道

散歩コースがほぼ決まってくると、あちこちに、自分なりの名所？ができる。朝いつも二、三匹の子猫がじやれている猫が辻、古いホーク引きの看板から何年も若いままの由美かおるが太もももあらわに香取線香を宣伝しているレトロ小路、白鷺が群れている休耕田の白鷺湖...

朝露を引き裂いて鳴るシンシ馨し

この辺りを鹿ヶ谷とするのは、少々こじつけだろうが。そんな道すがら、山裾に、手入れの行き届いた古い家並みがしばらく続く。

住みなせる人の床しさ庭の花  
つい先だつてまで、サルスベリの大木が、紅と白の対でそれぞれに花をつけていた。その庭の奥の方から、甘い香りが漂ってくる。

彼女連れて  
帰る知らせや  
キンモクセイ  
千枝子

秋は次第に深まってくる。  
(k)