

組合だより

第71号

6月3日
2004年

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

裁量労働制の導入について

榊原精 (岡大職組副委員長・組織部担当)

教員の裁量労働制導入へ

4月1日より就業規則、一連の労使協定が発効していますが、今一つ決着が付いていない問題に教員の裁量労働制があります。代表委員会は導入の方向で、現在細部を検討しています。ここで現行制度と裁量労働制について解説をしたいと思えます。

現行の就業規則では、教員の所定労働時間は午前8時40分～午後5時30分、休憩時間は11時50分～12時40分となっています。法令上は厳格にこの時間が守られなくてはなりません。

時間外労働は違法

そして、この時間を超えて勤務したときには、時間外労働として扱われ割増賃金(いわゆる残業手当)が支払われなければなりません。残業手当を払わずに時間外労働させ

ることは違法行為であり、使用者は罰せられます(労働基準法119条)。ところが、大学には教員の時間外手当の経費は全くありませんから、教員の時間外労働は、たちまち労働基準法違反ということになってしまいます。もちろん午後5時30分以降の会議なども違法です。

目を光らせる労基署

でも、私学では現行制度でやっているよ、という声も聞かれます。確かに、私学ではこのあたりがかなりいい加減でも問題は生じていないようです。しかし、いままで何とかなってきたからこれから大丈夫とは言えません。一斉に法人化した国立大学は注目されやすく、違法状態を放置して済ませることが難しい状況です。労働安全問題と同様、労働基準監督署は、割増賃金を支払わない時間外労働(い

わゆるサービス残業)に目を光らせており、内部告発でもあるものなら摘発を受けることは必ずです(最近の名古屋大学の例)。万一そのようなことになれば、大学としては時間外労働を一切禁止せざるを得なくなるかも知れません。

教員個人の自己管理

このような困った状況が危惧されることは、そもそも労働法規が一般会社の労働者を想定して作られており、大学教員のような特殊な条件を組み込めるようにはなっていないことが根本原因です。基本的に大学教員は出勤などの勤務時間の管理のみならず、仕事の内容についてもかなりの程度教員個人の自己管理に任されているのが実態であり、またそれは望ましい姿でもありません。一般労働者と同じ労働時間管理を適用するの

はどだい無理な話なのです。しかし、法律は守らなくてはなりません。

専門業務型裁量労働制

そこで浮上したのが、「専門業務型裁量労働制」の適用です。1987年発足の「みなし労働時間」という考え方を適用したこの制度では、業務の性質上、使用者による厳格な労働時間の把握を前提とした通常の労働時間算定の原則を適用することが「不適切」あるいは「困難」である場合、

「新商品・新技術の研究開発又は人文・自然科学の研究の業務」など法に指定された業務に限って、「業務の遂行手段及び労働時間配分に関し具体的な指示をしない」で、あらかじめ決めた時間働いたものとみなすものです。本来の趣旨からは、時間配分の具体的指示(拘束時間)に当たる授業や会議がある大学教員には適用できないとされていますが、国大協の要望を受け、厚生労働省は「授業時間がおおむね5割に満たない」大学教員には適用可能との通達を出し、多くの国立大学で(次ページへ)

(前ページから)
は、4月1日よりこの制度を導入しています。

裁量労働制の長所と注意点

この制度のメリットは、教員の勤務実態と比較的整合性が高いことです。出退勤時間、休憩時間は個人が自由に設定できません。今日は5時間、明日は10時間と都合に合わせて日々の労働時間を変えることも可能です。その場合、「みなし労働時間」が8時間の場合には、どちらも、8時間働いたことと見なすわけです。したがって、1日8時間以上働いたとしても残業手当は出ません。

一般には、この点を悪用し労働者にノルマを課して、残業手当なしで長時間働かせる手段とする会社もあります。サービス残業の蔓延という最近の日本の状況に裁量労働制を導入した場合には、特に使用者が労働者の健康・福祉に留意すること、苦情処理制度を設けることなど、厚生労働省は指導を強めています。一般企業とは趣を異にするものの、大学でも個人評価等とへたに絡めると、教員を過重労働

追い込み、心の病や過労死に至るケースをうみ出さないとは限りません。

裁量労働制の導入は、あくまで、成果主義的賃金制度や教員評価とは別のものとして運用されなければなりません。

残された若干の問題点

最後に、残された若干の問題点に触れておきます。この制度は深夜(午後10時～午前5時)労働と休日労働には適用されないで、深夜や休日に働かせる、使用者は割増手当を支払わなければならない。深夜や休日には働かないことになっていくわけですが、どうしても休日に働く必要がある場合は、手当を払うか、別の日を休日に振替えます。現実には土日にも仕事をしている教員は多いと思われるのですが、その場合は「大学の許可を得て」しているわけではないので、「労働時間外の」「自主研修」として、賃金支払いの対象から外してしまいます。この措置が適法かどうかは検討を要するところですが、現状を維持しようとすればこうするより仕方がありません。

座標軸

国立大学法人になって、まる2カ月が経とうとしている。70号で報じたように、とにかく就業規則が定められて、私たちは、公務員でなく、「労働者」としての毎日を過ごしはじめている。授業には格別に配慮し、プレゼンテーションには、とくに気をつけ、今期からは、試みにパワー・ポイントを使い始めた。学生たちは、息をひそめて、画面に見入り、なかなか根絶やしにならなかった私語も、ほとんど根絶状態である。教壇に立つものとしての2カ月の中間報告は、以上の通りおおむね好調

あえて休日勤務手当を要求すれば、手当の財源を持たない大学としては休日の出勤を禁止するよりほかに、教員・大学共に利益にはならないからです。全大教の調査によれば、現在(5月20日時点)、裁量労働制の導入を労使協定で締結している国立大学法人は27大学(調査総数41大学の66%)です。

であるといつてよい。だが翻つて、他の職種を見た場合、同じようにいえるのだろうか。ごく外側からの観察をいえば、以前昼休み職員で賑わっていたテニス・コートが、このところいつ見ても、チンと静まりかえっている。昼休み45分というのが、障害になっているのではないかと、気になるのである。12時40分からの授業に出るため、事務室へ行くと職員は、食事しながら、学生や私たちへの対応に追われている。これも昼休み45分の波及効果なのだろうか。大学法人化は、必ずしも私たちが自分で求めたことではなかった。しかし、国立大学の学生に対するサービスの悪さにはいろいろな指摘があった。法人化を機会に、私たちは、その改善に取り組まねばならない。しかし、お昼休みの休憩時間を短縮するような措置が、どうして、サービス改善へ向けての自発的な意欲を生み出すのだろうか。法人化の動機に大学改善というものが含まれていたのだとしたら、私たちの法人化が、そちらへ向かっているのかどうかの点検は欠かせない。組合の出番だと思う。(い)

就業時間

昼休み45分はやっぱり短い！

60分の休憩時間を取り戻そう！

4月1日より、就業規則が施行されましたが、休憩時間が60分から45分に短縮されたり、終業時刻が5:00から5:15に延長されるなどの変化があり、職場からとまどいの声が多く聞かれます。今回は、とくに勤務時間に関わって、その戸惑いの声を集めてみました。

勤務時間が短縮されたことについて

< 職場の声 >

- ・サッカーなどのスポーツが出来なくなった。
- ・夜遅くまでの勤務が多いので、昼休みは貴重な睡眠時間だったが、寝る時間がなくなった。
- ・12:15分から生協に向かうと、すでに学生がいっぱい座席がありません。空席を見つけて食べ終わる頃には、昼休みが終わってしまって、他のことは何も出来ません。
- ・正規職員の休憩時間は短縮されたが、時間雇用職員の休憩時間は従来通りです。しかし「お先です」といって仕事をしている人の前でお弁当を食べるわけにもいかないのに、結局私たちも12:15分からしか休憩が取れません！
- ・誰が正規職員で誰が時間雇用かわからないので、昼過ぎの電話はややこしい。「**さんお願い」「食事です」「えーつ、なんや。そうか。」てなわけ。仕事の対応も混乱します。
- ・桂のような広いキャンパスでは、移動だけで時間がかかります。45分の休憩ではとても足りません！
- ・時間雇用職員の所定労働時間は1日6時間程度で、常態的に2時間超勤して8時間勤務で週40時間勤務をしている人も少なくありません。しかし、掛の方から36協定で超勤時間が制限されたから、いつもの2時間の超勤は出来なくなると言われました。36協定は、法定労働(1日8時間/週40時間)を超える場合に必要なものであって、それを超えない分について制限はありません。担当者が所定労働時間と法定労働時間を混同しています！もっとしっかり周知して欲しい。
- ・17:00に終業することを前提に、住居や子どもを預ける保育所を選択しました。終業時間が17:15になると、18:00までに保育所に迎えに行けず、延長保育が必至です。こんなに少子化が問題になっているのに、子育てをする職員に経済的・肉体的負担を増やすような勤務体系にするなんてどうかしています！

就業規則を変更させるには、労働協約が必要です。

労働協約は労働組合だけが締結できます。

あなたの職員組合への参加が労働条件改善につながります

国立大学法人が発足しました。新しく、就業規則と労使協定も定められました。過半数代表委員の努力で、大学原案に多くの改善点を盛り込むことができました。しかし、幾つかの課題も残されました。その一つが、**就業時間の問題**(京大と同じ就業時間)です。岡大職組でも、この問題をどう取り組むのか現在検討中です(それは事務職員の組合づくりをどうすすめるのかという問題でもあります)。岡大左は、京大「**職組新聞**」(4月22日号)を、ほぼそのまま採録したものです。**事務職員の組合づくりにアイデアをお寄せください。**

代表委員会に参加して

医学部職員組合 矢田範夫
(鹿田地区非常勤職員代表)

国立大学法人への移行にともなう必要となる就業規則・労使協定をめぐって、組合は事業場別・部局別職員代表委員会に積極的にいかかわることを決定し、代表委員の選出に臨んだ。非常勤職員については津島地区、鹿田地区、附属病院から3名の代表委員選出枠が設定され、2名の組合員が代表委員会に参加した。

大学当局は「ソフトランディング」の方針のもとに法人化を理由とした非常勤職員の雇止め解雇は行なわないとの意向をかねてから表明していたが、労働条件については「現状維持」を基本路線として、ほとんど改善しないままの就業規則案を提示してきた。代表委員会では、法人化に伴って新たに適用される労働基準法やパート労働法の趣旨に従って、労働条件の底上げを一貫して要求してきた。結果は、フルタイムの非常勤職員に常勤職員と同様の夏期休暇が認められたこと、継続雇用し

ているという実態を隠すための雇用中断日(3月31日の「空白の一日」、または3月末・9月末の6時間パートへの転換)が撤廃されたこと、外部資金採用の非常勤職員にも住居手当の支給が認められたこと等を除いては目立った成果は得られなかった。

しかしながら、これまでは国家公務員法や人事院規則に縛られて大学当局との交渉による労働条件の改善への道が閉ざされていたあり方が転換され、たとえ代表委員会という枠組みを通じてであれ、労働条件の問題を大学当局との交渉の俎上に乗せることができたことは大きな意義があつたといえるだろう。

次の課題は、就業規則の制定と労使協定の締結をもって代表委員会の存在を形骸化させようとするあらゆる動きをはね返して、大学経営に教職員の声を反映させてゆく場として代表委員会を積極的に位置付け、いっそう充実させてゆくところにある。

散歩道

一雨ごとに、雑草がよきよきと伸びる。雑草との闘いというけれど、どうしてこんなにも伸びてくるのかとつくづく思う。

芝生のあいだに、芝と似て芝でない雑草が、抜いても抜いても伸びてくる。抜くことが間引き効果となつて、その成長を助けているようだ。

その芝の一隅を、いつの間にか、クローバが占領してしまつた。それもいかと気を緩めたら、あつという間にクローバは、わが庭で芝と並んで主の座を占めてしまつた。

そのクローバが今や白い花をつけて真っ盛り。草取りはしばし休憩である。

仕事の手休めて
クローバの腕輪編む
千枝子

庭から部屋に戻ると、子どもから贈られたカーネーションの花束が届いていた。母の日を祝うメッセージまで添えて。

めつたにないことなので、何かあつたのではないかと、ついによいな心配までしてしまつたが、どうやらそれは取り越し苦労だつたようだ。

電話が鳴る。当人の弾んだ声が響いて、嬉しい知らせを伝えてきた。遅まきながら、わが子も、どうやら新しい人生の門出に、さしかかつたようである。

母の日や筆無精の子の
メッセージ
千枝子

(k)

編集後記

昼休み45分というのは、勤務実態と合わないようだ。他大学でも問題化している。

形も大切だが実態にマッチした制度作りこそ重要な課題である。
(編集子)