

組合だより

第73号

6月28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

岡山労働局の個別労使紛争の斡旋

大学側、医学部非常勤職員で 組合員・Aさんの主張をほぼ 全面受け入れ

発端

Aさんは、勤続11年の非常勤職員です。労働安全衛生法にもとづく作業主任者の資格を持ち、大学法人化によつて同法が適用される4月1日以前から、その適用の業務に携わってきました。

ところが法人化を目前にした3月、大学は、Aさんに対して、「非常勤職員は作業主任者業務に就かせない」と通告し、Aさんを主任者登録から外すよう、事

務当局に指示しました。

Aさんの職場は、法令上3名の作業主任者を置くことが必要とされていながら、有資格者がそろわず、Aさんを含む2名の主任者体制で業務を行っていました。

全上きわめて不十分かつ危険な事態が起こってしまいました。

「有資格者でも非常勤職員は主任者として認めない」、「安全衛生法適用除外を労基署に願ひ出る」などとして、Aさんの人格を否定し、労働安全を無視するような大学側の態度に対して、Aさんは、4月1日、岡山労働局に労使紛争斡旋(あつせん)を申し立てました。

Aさんの主張

Aさんの申し立ての内容は、以下の4点です。

(1) 「非常勤職員」であることを理由として、申請人を作業主任者業務から外すこととした指示を撤回すること。

(2) 申請人を作業主任者業務に従事させ、その報酬として常勤職員と同様の作業主任者手当(月額2000円)を支給すること。

(3) 前記指示が作業主任者有資格者としての申請人の人格を不当に傷つけるものとなつたことを認め、申請人に謝罪すること。

(4) 常勤職員と同様の職務に従事している申請人のような非常勤職員に対して、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針」の第3の2の(6)(7)の趣旨に則り、常勤職員への転換のための機会を制度化すること。



(次ページへ)

「指針」

以上、4点が、Aさんの主張ですが、第(4)で言及されている「指針」の第3「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置」の2「短時間労働者の教育訓練の実施、福利厚生の実施その他の雇用管理の改善」の(6)(7)の内容は以下の通りです。

「(6) 通常の労働者への応募機会の付与等

事業主は、通常の労働者を募集しようとするときは、現に雇用する同種の業務に従事する短時間労働者に対し、あらかじめ当該募集を行う旨及び当該募集の内容を周知せるとともに、当該短時間労働者であつて通常の労働者として雇用されることを希望するものに対し、これに応募する機会を優先的に与えるよう努めるものとする。

(7) 通常の労働者への転換に関する条件の整備

事業主は、短時間労働者の通常の労働者への転換につ

て、これを希望し、かつ、その能力を有する短時間労働者のニーズが自らのニーズに合致する場合において、当該事業所の実情に即して、これが可能となる制度の導入、必要な条件の整備等をするように努めるものとする。

大学側の反論

以上のようなAさんの主張に対して、4月12日、大学側は次のような「反論書」を提出しました。以下の(1)から(4)までの番号は、それぞれ、Aさんの主張(前ページ)の4点の番号に対応しています。

(1) 平成16年4月1日より申請人は、国立大学法人岡山大学非常勤職員就業規則(以下、「就業規則」という。)に基づき、技能補佐員(動物飼育手)として雇用しており、その職務内容は、就業規則第10条により定めている別表1により「技能に関する職務を補佐する。」としている。

申請人が自ら勉強し、資格を取得して職場の労働安全に

寄与していること、また、その職務に誇りをもって従事していることについては、大学としても高く評価したい。

しかしながら、非常勤職員は、前述のとおり常勤職員の職務を補佐する職務に従事させるために雇用しており、その給与も常勤職員に比して、係員相当として設定している。このため、このような処遇の非常勤職員に対し、作業主任者等の責任者へ就かせることは、不当かつ過重な命令になるものと考え、原則として非常勤職員には、作業主任者等へは就かせないこととしたものであり、この原則は変わらない。

(2) 現時点では、非常勤職員を作業主任者等に就かせることは、想定していないので、就業規則に規定もなく、支給できない。

今後、特別な事情により、非常勤職員に作業主任者を命ずる必要が生じた場合は、就業規則を改正して支給することとする。

(3) 前記(1)の反論で述べたとおり、「非常勤職員は、作業主任者へ就かせない。」とした措置は、それ相当の処遇をしていない非常勤職員に対し、責任を持たせることは、給与以上の過重な責任を負わせることになるものと判断し、それを避けるための措置である。

したがって、申請人の人格を傷つけようなどは、全く考えていないことであるが、結果として申請人が人格を傷つけられたと受け取られたことは、本意でなく、説明不足であった。

(4) 現在在職する常勤職員は、国家公務員採用試験合格者から採用しており、非常勤職員は、その試験を必要としないとしている。したがって、採用時の条件に相違があり、非常勤職員が常勤職員と全く同じ職務に従事しているとは考えていない。

なお、パート労働指針に示す非常勤職員の常勤職員への機会の制度化は、今後の検討課題としたい。

大学側、

Aさんの主張を

ほぼ全面受け入れ

4月12日に提出された大学の右の「反論書」は、4月30日の、第一回あつせん期日にAさんに交付されました。あつせん委員は岡山大学の職場実態把握が不十分であることを指摘し、個別紛争あつせんでは異例の第二回期日への持ち越しが決定されました。

Aさんは、5月11日、大学側の「反論書」に対して再反論をした。「あつせん申請書補充書」(省略)を提出しました。こうしたAさんの主張に対して、大学側は、ついに5月26日の第二回あつせん期日には、Aさんの主張をほぼ全面的に受け入れ、次のような「合意文書」を取り交わしました。

「合意文書」

「国立大学法人岡山大学(岡山大学院 医歯学総合研究科・岡山大学医学部)(以下「甲」という。)」とA(以下「乙」という。))は、甲と乙との間の紛争(以下「本件紛争」という。))の解決のため、次のとおり合意した。

- 1 甲は、乙を、第一種圧力容器作業主任者として選任し、作業主任者手当として月額20000円を支払うものとする。
- 2 甲は、乙に対し、7月賃金支払い時に、1の作業主任者手当を4月に遡って支払うこととする。
- 3 甲は、乙に対し作業主任者の選任に關し説明が充分でなかったことを認めるとともに、甲と乙は、今後、同種の労働紛争の防止することに努めることとする。
- 4 甲と乙は、本件紛争に關し、本合意文書をもって円満に解決したものとす。

(次ページへ続く)

座標軸

パワー・ポイントの画面を鮮明にプロジェクトするには、部屋を暗くするのが良い。教室前部の照明を落とし、さらにカーテンで外光を遮断するのが効果的である。

ところがである。カーテンを閉めようとすると、うまく行かない。フックが二三カ所落ちたままになっている。そのうえカーテンレールが、真ん中の位置で留め金が外れてぶらぶらしているのだ。

これまでも、蛍光灯が切れていたり、窓がうまく開かなかつたり、気がついた故障や不具合について、直接教務係や用度係に連絡して直してもらったことはちよいちよいある。

今回もそうしようかと思つたが、待てよと思いとどまった。同じ教室のメンテナンスでも、黒板などは、きれいに清拭してあるし、チョークなども、なくなれば補充してある。おそらくそれは外注による保守の領分なのだろう。それは一応問題なく処理されている。

だが、カーテンとか、マイク

これも、スイッチが壊れていて、オンとオフの切り替えが出来なくなっている。などは、故障が修理される気配もない。たぶんこちらは、外注の守備範囲ではないのだと思う。

学生に対するサービスは、むしろ授業内容の充実であるけれども、授業提供の場である教室など諸施設の整備もまた、欠かすことのできない、もつとも基本的なサービスのはずである。

その部分について、改善はあるか、最低限の保守さえ出来ないのは、やはりシステムの問題なのだ。法人化して大学のサービスを向上させようという時期であるのに、むしろ設備の故障や荒廃が広がっているのはどうしたわけであろうか。

問題は、個別的に処理されてはなるまい。大学全体の施設環境整備体制の問題として、大学全体で取り組むべき問題なのだ。

しばらくカーテンから光が漏れる状態は続くかもしれないが、それは我慢して、私は大学全体のシステム改善に取り組むことにした。職員組合にも応援をお願いしたい。(い)

(前ページ二段目からの続き)

Aさんのコメント

今回のたたかひの意義について、直接、Aさんからコメントいただきました。

(1) 労働組合の取り組みとして位置づけたこと。

個別紛争解決制度はあくまでも労働者個々と使用者を紛争当事者とした「個別」解決のための制度ですが、本件では同制度の活用について組合の中で討議し、団体交渉、裁判などいくつが想定される不利益は正のため労働組合としての取り組みのひとつとして位置づけて取り組みました。

この個別紛争解決制度は、2001年10月に施行された「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づくもので、都道府県労働局長による助言、指導や、労働局単位で設置された第三者機関としての紛争調整委員会による斡旋によって「紛争の解決の促進」をはかるうとするものです。

その背景には、集团的労使関係から個別的労使関係への労使

関係の流れがあり、そこには、組合の団結権破壊の意図もあるように思います。

しかし、私は、「組合運動では解決できないから第三者機関へ」という発想はとりませんでした。

(2) 労働安全問題として論点を構成したこと。

本件事案は非常勤職員差別と安全衛生法違反という二つの側面を持っていましたが、教員、非常勤職員を含めた全教職員共通の問題であることを押し出すために、労働安全問題を第一の要素として論点を構成しました。

(3) 「臨時的・補助的業務に従事」という非常勤職員制度の建て前の一角を崩したこと。

さらに、「非常勤職員は常勤職員の臨時的・補助的業務に従事するものである」とする大学の側の前提が、実態とかけ離れたものであることを、法定の資格独占業務である作業主任者業務を通じて明らかにしました。

非常勤職員の実態について、ぜひ、組合員の皆さんをはじめ、大学の構成員の皆さんのご理解をお願いしたいと思います。

散歩道

陽がやや傾きかけていた。道はひたすら西に向かっていた。西日をまともに浴びながら、それを追いかけて進む形となっていた。

子どもの頃読んだマンガが、ふと思い出された。私の子どもの頃のことだから、まだ強烈な戦時色が漲っていたはずだが、むろん記憶は定かでない。

思い出されるマンガの断片は、しかし、そうした戦時色からは、遠く離れていた。

子どもたちが、雪だるまを捨てて遊んでいる。だが、雪だるまはどんどん溶けて小さくなっていく。子どもたちは、それを悔しがる。

そこに登場するのが、猫のお巡りさんだ。サーベルを提げ制服をかぶった結構威厳に満ちた猫のお巡りさん。彼は親切にも、子どもたちの雪だるまを溶かしてしまつた犯人捜査し、それが空に輝いている太陽であること突き止める。

逮捕だ！果敢にも、猫のお巡りさんは、愛馬にむち打って、太陽逮捕の旅に出る。だが、追

いかけても追いかけても、太陽は、どんどん逃げていく。やがて、陽は西に傾きはじめ、とうとう山の端に沈んでいく。

逃げられたか 沈んで行く太陽を見送る猫のお巡りさんの哀しげなまなざしが、今も、私の臉に焼き付いている。

西へ西へとペダルを漕ぎながら、なぜか私は、そのマンガのことを思い出していた。あの軍国色一色に染まつた時代に、この作者は、何を思っていたのだろうか。

落日を追うて
野を越え山を越え

(k)

編集後記

岡山大学職員組合の組合員である、非常勤職員のAさんが、岡山労働局の紛争調整委員会の斡旋により、Aさんの申し立てどおり、正式の作業主任者への選任によって「合意」、解決をみたことは、画期的な「事件」でした。

73号は、その特集号として、詳しくその経緯を報告しました。ぜひ、ご一読のうえ、ご感想などをお寄せ下さい。(お)