労使協定に関する労使協議

日時：２００４年5月２０日，２５日，２７日
出席者
　大学側　　：岩川総務部長，小関人事課長，山本人事課課長補佐，武田職員係長
　過半数代表者：朴教授（六甲台地区），大辻教授（深江地区）

１.全体の手続きに関して
（過半数代表者の意見）
・労使協定締結の経緯について
　3 月 25 日　８つの労使協定書の原案提示
　3 月 26 日　過半数代表者に説明　→　過半数代表者は安易な手続きを拒否
　3 月 30 日　過半数代表者，学会から早期に帰る。過半数代表者として意見をまとめる。
　3 月 31 日　4 つの労使協定書は 1 年有効期限で締結，4 つの労使協定書は 2 月の有効期限で締結。これは止むを得ず妥協した提案である。
　#1.この早期の締結を行った過半数代表者にも批判が多く寄せられた。
　#2.この批判は過半数代表者が受けるものではなく，大学当局であることを大学当局は認識して欲しい。
（折衝内容）
過半数代表者：３月の経緯を考えて，次回は就業規則，労使協定のタイムスケジュールを作って交渉を行うようにしたいが，いかがですか？
大学の応答　：提案には基本的に賛成します。どのような形態でするのか，過半数代表者からの意見も聞かせて下さい。労使協定原案の提出日，過半数代表者が行う意見集約の時間等の具体的な要素を考慮して設定することになるのでしょうね。
過半数代表者：了解しました。

２．「育児休業等に関する協定書」：「介護休業等に関する協定書」
①１条１項を削る：
（過半数代表者の意見）
　この労使協定書は 1 年有効期限で締結したが，以下の重大な疑問が後ほどあることが分った。２つ協定書のそれぞれ 1 条では，適用除外者が規定されている。問題は「育児休業に関する協定書」の１条１項１号で，「引き続き雇用された期間が一年に満たない者」　及び「介護休業に関する協定書」の１条１号にある。
　これを適用される者は，一年間子供を産めない。新任で来た職員の病気の子供，家族の介護は出来ない。このような非人間的な項目は認知できない。一年間はこの規定により泣く職員がないように弾力的適用を行って欲しい。
（折衝内容）
大学の応答　：以前から本件については同様な意見が各方面から寄せられています。また，養護学校の両協定も本条項によって未締結のままとなっています。検討の

結果，本条項は削除いたしたいと考えます。すでに１年の有効期限で協定書は実効されていますが，速やかに養護学校とは協定を結びたいと思っています。他の事業場との整合性もあるので，労基署と相談の上，他の7つの事業場についても本条項を削った協定を結びたいと思っています。

過半数代表者：そうしていただけると有り難い。

②産前８週間を要望（明石養護）

（折衝内容）

過半数代表者：明石周辺では産前８週間が普通である。明石養護で６週間のため早産，切迫流産が出ている。

大学の応答　：産前６週間産後８週間が標準だと思っているので変えられない。

過半数代表者：明石の他の公立学校では産前８週間産後８週間であることを忘れずにいてください。

３．「給与の支給等に関する協定書」

①通勤手当ての前貸：

（過半数代表者の意見）

通勤手当は６ケ月の定期代の１／６を月毎に支給することになっている。新任職員では６ケ月分の定期は買えない。定期代を貸す制度をつくるべきである。

（折衝内容）

大学の応答　：前借り制度は困難である。

４．「休憩時間に関する協定書」

①昼の休憩時間が短すぎる

（過半数代表者の意見）

昼の休みが45分では，食事，郵便局，買い物，健康のための散歩、などの時間を確保できない。１時間に伸ばして欲しい。就業規則との兼ね合いもある。

（折衝内容）

大学の応答　：１時間にしても良いが，その場合終業時間が17：15から17:30に伸びる。

過半数代表者：主婦をしながら働いている女性職員は17：30終了を嫌がるかも知れない。男性職員は不満に思わないかも知れない。
昼の休みが45分なのも問題であるが，それ以前に基準の方が問題である。就業時間は法人化前は７時間半であったのが８時間となった。就業時間は最大８時間までであるためこの時間数は法律違反ではない。しかし，30分伸びたことによって昼の短すぎる45分問題が出ている。改めて質問しますが，労働時間を７時間半として，昼を１時間にすることは出来ないのか？

大学の応答　：現状でいいと思う。

５．「専門業務型裁量労働制に関する協定書」「1 年以内の変形労働時間制に関する協定書」

①留学生センター教員の要望

（過半数代表者の意見）

留学生センターの７名の教員より修正の要望があった。変形労働制ではなくて裁量労働制を望む。

（折衝内容）

大学の応答　：留学生センター長の要望もあり，裁量労働制の対象職員とすることとした。

②裁量労働の対象者

（過半数代表者の意見）

研究員の対象者を列挙する。COE 研究員,リサーチアシスタント,工学部の 1 部の教務職員。工学部教務職員は助手として認めるべき人と技官として認めるべき人とがいる。その考慮が必要である。

（折衝内容）

大学の応答　：以前からこの問題は提起されて来た。

過半数代表者：工学部教務職員は，職員でもないし，教員でもないという雇用不安を感じている。また，給料の頭打ちに悩まされている。この際，このポストを廃止して適切なポストに配置転換してはいかがだろう？　研究専従の教務職員は助手に，技術専門教務職員は技官に，事務専従教務職員は事務員に振り替えることはできるのか？

大学の応答　：国の制度下においては，ほぼ不可能であった。法人化により制度的には可能となったといえる。

過半数代表者：変更の場合，公務員試験を受けていない教務職員は技官や事務職員となれるのか？

大学の応答　：勤務実態があるので制度的にダメだとは言えない。

過半数代表者：どうするかは基本的に工学部で決めることである。

大学の応答　：そうである。

過半数代表者：過半数代表者は工学部のシステムの問題に介入できないが，このような問題を善処してもらうことを要望する。このことについて，大学本部からも工学部部長と事務長に要請をお願いする。

大学の応答　：承った。

③入試手当

（過半数代表者の意見）

センター入試，前期後期入試について規定されていない。

（折衝内容）

大学の応答　：「時間外労働及び休日労働に関する協定書」の４条に入試については記述してあるので，入試手当を記述する必要はないと思う。

過半数代表者：来年もこの問題については論議を図りたい。

④他学部への講義のための移動問題（国際文化学部教員１８名からの意見）

（過半数代表者の意見）

一方的通告で英語教育講義が命令されている。移動の負担が大きい。交通費も自己負担，手当なしとなっている。

（折衝内容）

大学の応答　：交通費は出ていると聞いております。

過半数代表者：英語教師以外にも往復している教師もいるかと思うが，その先生方にも交通費は出るのか？

大学の応答　：出ているはずです。

⑤裁量労働制の意義申し立て

（折衝内容）

過半数代表者：意義申し立てが当該部局総務担当係となっているが，同時に過半数代表者にも告知するようにしてください。問題を大学だけが理解しているのは正しくない。

大学の応答　：そのようにします。

６．「時間外労働及び休日労働に関する協定書」

①サービス残業に関して

（過半数代表者の意見）

１）サービス残業は違法である。

２）残業の認識について「命令しなかった残業を残業でないとすべきではない。大学の業務をしているなら労働時間に入る」（４／２８説明会での大学側説明）ことを明確に。

（折衝内容）

大学の応答　：サービス残業は決してしない。

過半数代表者：そのようにお願いする。

（過半数代表者の意見）

・不払い残業は認めない。サービス残業をなくすため，必ず残業手当(125%)や深夜手当(150%)を出すべきである。

（折衝内容）

大学の応答　：サービス残業はないし，したがって，残業をすれば法令に基づいて手当を支給します。

過半数代表者：そのようにお願いする。

（過半数代表者の意見）

賃金不払残業の解消を図る措置としてつぎのようなことを実施すべきである。

（１）職場風土の改革

〇学長，学部長，事務長自らによる決意表明，学内巡視による実態把握

〇労使合意による賃金不払残業撲滅宣言

〇大学内，組合での教育

（２）適正に労働時間を管理するためのシステムの整備

〇労働時間を把握するシステムの確立

自己申告制をやめる。事務職員にタイムカードを導入。残業時間の自己申告制はサービス残業の温床となるためよくない。

（折衝内容）

大学の応答　：4 月から自己申告は行っていない。現在は，命令を発し，命令簿に記述して処理している。

過半数代表者：命令を発し，命令簿に記述して処理していても，そこに恣意的ものが入ることを防止できない。客観的な時間管理システムにする必要がある。今すぐとは言わないが，タイムカード制に切り替えて行くべきである。

大学の応答　：タイムカード制には，労働者のモラルの問題等があり，導入が見送られてきた。今後検討していくことはやぶさかではないが，タイムカード制はシステムが古くて使いたくない。ＩＣカードのようなシステムの方が考慮の内である。

過半数代表者：JR の『イコカ』のようなものか？

大学の応答　：まあ似たようなものか。

過半数代表者：将来は必ずそのようなシステムを導入して頂きたい。

過半数代表者：サービス残業が無くなったことを確認するために，残業を過半数代表者に開示していただきたい。要はサービス残業を一切行っていないことを証明するデータで、個人データの開示を求めているわけでない。

大学の応答　：公開したデータを分析できるのか？

過半数代表者：見てみないと判らないが，すくなくとも，分析出来るような様式のデータでなければならない。そのため，データ書式について意見交換したい。

大学の応答　：要望に添えるように取り組みます。

②第 2 条の 3 号と 6 号

（過半数代表者の意見）

無制約使用の根拠となるので，削除する。時間外労働と休日労働はなくすべき、あるいは最小限にとどめるべきである。

（折衝内容）

大学の応答　：3 号の文章を「一定期間に完了しなければならない業務処理のため必要あるとき」を「即日に対応せざるを得ない業務処理のため必要あるとき」と変え，時間の切迫性を明記した。１号から５号に該当しない業務も想定されるため，６号はこのままとする。

過半数代表者：3 号の文章改変が無制約使用の防止にあたるかどうか，現在判断出来ない。また，６号についても改変して頂きたかったが，この２つについては来年改めて交渉することにする。

③第４条

（過半数代表者の意見）

１日の限度時間が５時間は長過ぎるので４．５時間とする。

（折衝内容）

大学の応答　：朝早く来て仕事することも想定して１日５時間とした。

過半数代表者：１月１５時間分の手当予算しかないのに，１月４５時間としたのは何故か。

大学の応答　：４５時間は労働省告示の上限を規定した。業務の特性から，残業の多い月もあれば少ない月もあるのは当然である。したがって，多い月には，４５時間に近いこともあれば，まったく残業のない月もある。
なお，１月１５時間分の手当予算という整理は当局として申し上げていない。

過半数代表者：１日４．５時間にして頂くと有り難いが，それより大事な問題はサービス残業である。これについては大学側から明解な解答を頂いたので，１日５時間についてはこれ以上言及しない。しかし，１年後，やはり問題であると認識すれば，これを取り上げる。

大学の応答　：承った。

④第５条

（過半数代表者の意見）

一時的，突発的な残業時間が８時間は長い。残業手当と深夜手当はでるのか？健康管理はできるのか，帰る際の交通手段はあるのか？　学期末，年末に必ずあると分っているのに何故，突発的な残業時間が生じるのか？

（折衝内容）

過半数代表者：残業時間が８時間については疑問もあるが，これ以上言及しません。午前１時，２時帰宅の場合はタクシー代を必ず払って下さい。また，個人の健康を考えて残業を命じて下さい。

大学の応答　：承った。