2009年5月11日

徳島大学長　青野敏博殿

徳島大学教職員労働組合
中央執行委員長　吉田浩

団体交渉の申し入れ

拝啓

徳島大学の発展のため日々ご尽力のことと拝察いたします。組合としましても、健全な労働環境の実現のために努力を重ねているところです。

さて、以下の項目について、団体交渉を申し入れます。交渉は、学長と直接行いたいと思いますので、よろしくお願いいたします。交渉日は、5月28日までの月曜日（18日は除く）か木曜日（21日は除く）の、午後14時半以降を希望します。

要求事項

＊プライバシー保護のため、以下、個人名・部署名は仮名・伏字とします。

1）●●部●●係A氏の未払い賃金の支払い。

組合は、組合員であるA氏より、「国立大学法人化して以降の5年間に、●●部●●係では毎朝1時間15分程度の時間外労働を余儀なくされてきたが、その分の賃金約406万円が支払われていない」との訴えを受けました。氏はすでに個人として、文書にて大学側に未払い賃金の請求を行いましたが（09年3月25日）、それに対する大学側の回答は、「●●部のB課長に確認したところ、時間外勤務は事実であるが、勤務命令を出していないので時間外労働とは認められない。よって賃金は支払わない」というものだったとのことです（09年4月7日、口頭による回答）。

いうまでもなく、こうした大学側の主張は法的根拠のないもので、「明示的な時間外勤務命令がなかった場合であっても、使用者側が労働実態あるいは時間外勤務の事実を認識していれば、時間外勤務の暗黙の指示があったとみなされ、残業代の支払いをすべきである」との判例が確定しています（最高裁判決平19.10.19労働判例946号）。今回のケースは、上司である課長が時間外労働の事実を認識していたと述べているのですから、暗黙の指示があったと見なされるべきです。

それゆえ、この件に関して、未払い賃金の支払いに応じない場合には明確な労働基準法24条違反となり、刑事罰の対象ともなりえますので（労基法120条）、交渉内容は、具体的な支払い金額のみになると考えます。A氏によると、未払い賃金は概算で406万円に上るとのことです。組合としましては、A氏に対する当該金額の支払いを求めます。以下に毎

日の勤務実態と計算式を記します。●●部の事務ではこうした早朝勤務が常態化していたこと、さらに現在もそれが継続していることについては、人事課でも調べられたとおり、B課長ら同僚の職員も認めているところです。

この時間外労働時間・未払い賃金額に異議がある場合には、団体交渉の日時までに、支払い金額とその算定根拠とあわせて、文書資料としてご用意ください。万一、一切の支払いに応じない場合には労働基準監督署への申告を行わざるを得ませんので、よろしくお願いいたします。

（毎日の勤務実態）

午前 5 時 40 分　起床

午前 6 時 25 分～30 分　出勤（自家用車にて、勤務先まで約 40 分）

午前 7 時 10 分前後　勤務先着

午前 7 時 15 分前後　自席で勤務

午前 8 時 30 分　　未払いの時間外労働時間

～午後 5 時 30 分　正規の勤務時間

午後 5 時 30～7 時 30 分頃　正規の勤務時間後の時間外勤務

午後 6 時 30～7 時 30 分頃　退勤　　これまで支給の時間外労働時間（月 30 時間以内）

午後 7 時 10～8 時 10 分頃　帰宅

（未払い額の計算式）

一日あたりの未払い時間外勤務時間：午前 7 時 15 分～8 時 30 分　＝1 時間 15 分

年間約 217 日勤務：年間 271 時間

時間外単価が概算で 3,000 円なので、年額は 813,000 円

過去 5 年間で **4,065,000 円＝請求額**

2）タイムカード等による労働時間の客観的把握の実施。

昨年以来の懇談・交渉では、大学側は「残業時間の管理方法を変更したので、残業代未払いはないはずである」との説明を繰り返してきましたが、A 氏によると、昨年度になってからも、残業時間の申請は月 30 時間以内、年間 360 時間以内にするように指示されていたとのことです。こうした労働基準法違反の事態の再発防止のために、タイムカード等、労働時間の客観的な把握手段の導入を求めます。

厚生労働省は平成 13 年に通達「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」を出しております（添付資料）。同通達によりますと、「使用者は労働者の労働日ごとの始業・ 終業時刻を確認し、これを記録すること」とされており、その

ための手段としては、「原則としてタイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること」と定めています。

他の事業所の模範となるべき公的機関である徳島大学としては、当然こうした指導に即して、タイムカード等の導入を行われることと思います。**もし万一、監督省庁の指導に反して自己申告制の労働時間管理を継続するということであれば、団体交渉の日時までに、その理由を説明する文書の提出を要求します。**その場合、文書を精査し、内容に応じて関係機関とも相談の上、しかるべき対応を取りたいと思います。

昨年以来繰り返し主張してきましたように、現在、事務職員の職場では、人員削減と仕事量の増加で大変な長時間労働が行われており、三六協定の上限時間である月 80 時間を上回る残業が常態化している部署もあります。しかも、この「月 80 時間」は国の「過労死認定基準」と同じであり、こうした残業時間を定めた協定は異常であると言わざるをえません。今後とも組合としましては、学長以下執行部のみなさま方と同様、よりよい労働条件の実現のために尽力していきたいと考えております。今後とも組合活動へのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

敬具

（添付資料）厚生労働省 平成 13 年 4 月 6 日付通達

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

こうした中で、中央労働基準審議会においても平成１２年１１月３０日に「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、この前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」との建議がなされたところである。

このため、本基準において、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにすることにより、労働時間の適切な管理の促進を図り、もって労働基準法の遵守に資するものとする。

１ 適用の範囲

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場とすること。

また、本基準に基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者とすること。

なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

２ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

（１）始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・ 終業時刻を確認し、これを記録すること。

（２）始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア　使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。

イ　タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

（３）自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記（２）の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア　自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ　自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

ウ　労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

（４）労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第１０９条に基づき、３年間保存すること。

（５）労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

（６）労働時間短縮推進委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間短縮推進委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

（補足）

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」についての考え方

１ 趣旨について

労働基準法上、使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）には、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、割増賃金の未払いや過重な長時間労働の問題も生じている。このため、これらの問題の解消を図る目的で、本基準において労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は、基準を遵守すべきものであること。

２ 基準の２の（１）について

使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにしたものであること。また、労働時間の把握の現状をみると、労働日ごとの労働時間数の把握のみをもって足りるとしているものがみられるが、労働時間の適正な把握を行うためには、労働日ごとに始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があることを示したものであること。

３ 基準の２の（２）について

（１）始業・終業時刻を確認するための具体的な方法としては、ア又はイによるべきであることを明らかにしたものであること。また、始業・終業時刻を確認する方法としては、使用者自らがすべての労働時間を現認する場合を除き、タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録をその根拠とすること、又は根拠の一部とすべきであることを示したものであること。

（２）基準の２の（２）のアにおいて、「自ら現認する」とは、使用者が、使用者の責任において始業・終業時刻を直接的に確認することであるが、もとより適切な運用が図られるべきであることから、該当労働者からも併せて確認することがより望ましいものであること。

（３）基準の２の（２）のイについては、タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録するものであること。

また、タイムカード、ＩＣカード等には、ＩＤカード、パソコン入力等が含まれるものであること。

４ 基準の２の（３）のアについて

労働者に対して説明すべき事項としては、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われることがないことなどがあること。

５ 基準の２の（３）のイについて

自己申告による労働時間の把握については、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者は、労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的に実態調査を行うことが望ましいものであるが、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合などには、当該実態調査を行う必要があることを示したものであること。

６ 基準の２の（３）のウについて

労働時間の適正な把握を阻害する措置としては、基準で示したもののほか、例えば、職場単位毎の割増賃金に係る予算枠や時間外労働の目安時間が設定されている場合において、当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額するなど不利益な取扱いをしているものがあること。

７ 基準の２の（４）について

（１）労働基準法第１０９条において、「その他労働関係に関する重要な書類」について保存義務を課しており、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類も同条にいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するものであること。これに該当する労働時間に関係する書類としては、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書などがあること。

なお、保存期間である３年の起算点は、それらの書類毎に最後の記載がなされた日であること。

（２）上記（１）に関し、労働基準法第１０８条においては、賃金台帳の調製に係る義務を使用者に課し、この賃金台帳の記入事項については労働基準法施行規則第５４条並びに第５５条に規定する様式第２０号及び第２１号に、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、早出残業時間数、深夜労働時間数が掲げられていることに留意すること。

８ 基準の２の（６）について

基準の２の（６）に基づく措置を講ずる必要がある場合としては、次のような状況が認められる場合があること。

（１）自己申告制により労働時間の管理が行われている場合。

（２）一の事業場において複数の労働時間制度を採用しており、これに対応した労働時間の把握方法がそれぞれ定められている場合。

また、労働時間短縮推進委員会、安全・衛生委員会等の労使協議組織がない場合には、新たに労使協議組織を設置することも検討すべきであること。