未払い時間外労働賃金の支払とタイムカード導入についての団体交渉

日時：2009 年 5 月 28 日（木）17:30～19:20
場所：事務局第３会議室（新蔵地区）
組合側出席者：委員長・書記長・労働問題小委員長・組合員・徳島労連より 2 名
大学側出席者：総務部長・人事課長・労務係長・人事課長補佐

【要約】

- 事務職員の未払い時間外労働賃金の支払いの訴えに対して、大学側は、「時間外労働とは認められないので賃金の支払いには応じられない」と回答した。
- 組合としては、「業務をしていなかった」という否定形の主張ではなく、「具体的に何をしていたのか」を調査することを要求した。
- タイムカードの導入については、十分な説明時間がなかったため、大学側の主張を十分理解することができなかった。組合側は、タイムカードのメリット等について説明した。
- 次回の交渉は、二，三週後を目途として行うこととした。

【議事要旨】

・発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。
・交渉は、合意のうえ、労使ともに録音により記録した。
・プライバシー保護のため、人名や具体的な部署については仮名・伏字とする。

最初に組合側より、「今回の交渉では学長と直接交渉したいと要求したが、学長が来られないようなので、人事課長が全権を持って対応するということでよいか。単なるメッセンジャーでは交渉にならない」と確認した。大学側は、「我々で対応できる限りにおいて対応する」とのことであった。

要求の趣旨説明

次に組合側が、要求の趣旨について説明した。

組合：「組合員である A 氏は、●●課●●係において、業務の必要性から、毎朝 7 時過ぎから出勤していたが、時間外労働の申請が月 30 時間に制限されていたために、その分の申請をすることができず、5 年間にわたってその分の賃金を支払われないままだった。

長年我慢してきたが、今回、大学の閉塞状況をなんとか打破したいという思いから問題提起したということだ。

そこで氏はまず個人で大学側にその支払いを求めたが、大学側の回答は『業務命令がないので時間外勤務とは認められないので支払わない』とのことであった。判例から判断して、大学側の主張には根拠がないので、今回は組合として交渉したい。

また、大学側は昨年より、『サービス残業は存在しない』と繰り返し主張してきたが、今回のような事例もあり、監督官庁である厚生労働省からの通達もあることなので、タイムカードを導入して客観的な労働時間把握をお願いしたい。

コンプライアンスの観点から、これら二点は当然お認めいただけるものと考えている。」

大学側の主張：職場に来ていただけで職務はしていない

組合側の確認：少なくとも毎朝職場にいたことは間違いない

大学：「まず、要求文書の 5 行目、『（直属の上司である）B 課長に確認したところ、時間外勤務は事実であるが』と書いてあるが、これを訂正していただきたい。B 課長は、『朝早く来ていたことは認めます。しかし職務をしていたとは考えていない。朝早く来るのは彼のライフスタイルだと思っていた』と述べているので、時間外勤務を事実と認めていない。」

組合：「どういう聞き方をしたのか？常識的に考えて、職場に来ている者について、職務をしていないと言うとは思えない。なにか誘導尋問的な聞き方をしたのではないのか？」

大学：「これは 3 月末に異動した前任者が聞いたことなので、どういう聞き方をしたのかはわからない。」

組合：「B 課長は、A さんが仕事をしていたかどうかについてはともかく、毎朝職場にいた、ということは認めているわけですね。そこは間違いないですね。しかも、『ライフスタイル』というからには、毎日いた、ということでよいですね。」

サービス残業の存在について

大学：「ライフスタイルということですが、実際、A さんは、異動した現在も早朝から出勤してますよね。以前の部署では、時間外労働の申請もしてない。」

組合：「残業代の申請が月 30 時間に制限されていたために申請できなかったということだ。」

大学：「B 課長に聞いたところ、そのような指示はしていないと言っている。」

組合：「組合では、複数の部署で、そうした指示が横行していたという事実をつかんでいる。いくつかの部署で、『月 30 時間でお願いします』という趣旨のメールが流されたもののコピーも押さえている。総合科学部では昨年 5 月に事務長が怒鳴り込んで、残業代の全額支払いを認めさせたという話で、これは総合科学部の職員は皆知っている話だ。つまりそれ以前は制限されていたということだ。蔵本の事務では、昨年我々が訴えた件の後で、全額認めるように指示が出たと聞いている。」

大学：「そのメールは、誰が出したものか？」

組合：「いま手元に現物がないので、はっきり言えないが、現場の労務担当か誰かだったと思う。」

組合：「去る 5 月に、人事課から、残業代申請方法を変更する通知が出ましたね。あれで、一般協定を超える残業については事務局長と協議する、となっている。また、特別協定を超える残業を命じることはできない、となっている。これを現場の人が読んだら、残業代の申請を制限するように働きかけることは当然予測できるでしょう。実際、そうなっている。たとえば、A さんが 4 月に異動した先で、4.5 時間を超えて申請しようとしたら、課長が来て書き換えろと言われたという話だ。」

A 氏：「4 月分は、書き換えを突っぱねたら結局その分も出ました。5 月分も申請することにしました。」

大学：「申請どおり出ているということですね。」

組合：「まず残業代の申請を書き換えるように言ってきたんですよ。そのことについては最初にそのような要求をされた段階で、A さんがまず私のほうに報告してこられたので間違いない。

人事課長さん、あなた、『現在はもうサービス残業は存在しない』と主張してこられましたが、それでいいんですか？我々が証拠をもってそれに反証すれば、あなたの責任問題になりますよ。それでいいんですか？もし、現場でどのように運用されているか知らないというのなら、いずれにせよ、管理責任問題ですよ。」

組合：上司は何をしていたのか

組合：「B 課長自身、早朝から来ていたんでしょう？彼は何をしていたんですか？」

大学：「部局長が早朝に来ていたので、課長はそれを補佐するために来ていたということだ。」

組合：「B 課長が部局長を補佐するための業務として来ていたというなら、課長の直接の部下である係長の A さんは、当然課長を補佐する業務として来るでしょう。自分は業務で部下は業務じゃないなんて主張は通用しない。課長は時間外の賃金はもらっていたのか？」

大学：「課長は管理職なので、残業代は出ない。」

組合：「時間外勤務を認定するのは誰ですか？」

大学：「時間外勤務の管理者は、上司である課長ということになる。」

組合：「じゃあ、B 課長は、A さんをうまいこと利用してきたんじゃないですか。出勤してきた事実を知りながら、やめさせもせず、あとから『ライフスタイルだと思っていた』なんて通用しない。業務じゃないのに来ていたというなら、初めから『来るな』と言っておくべきだ。」

A 氏：「労務担当の C 氏は何と言っているのか？後任の労務担当は、今でも 6 時台から出勤しているようだ。早朝勤務は現在もおこなわれている。」

大学：「労務担当については言及しない。」

大学側の主張：時間外勤務ではないので賃金は支払わない

組合：「それで、結局、そちらの主張はどういうことですか？残業代は払わないということですか？」

大学：「当然、業務ではないので支払わない。」

組合：「法的にそれで通用すると、本気で考えて主張しているのですか？判例では、労働時間というのは上司の指揮監督下に入っていたら、それでもう労働時間ですよ。」

組合：具体的に何をしていたのかを調査すべきである

組合：「課長が『業務はしていない、仕事はしていない』と言っているというが、じゃあ、具体的に何をしていたというのか？たばこ吸ってたとか、ぼーっとしてたとか、なんでもいいが、仕事をせずにいったい何をしていたと、B 課長は把握しているのか？」

大学：「B 課長は、『8 時半以前に業務の打ち合わせはありませんでした』と言っている。」

組合：「打ち合わせをするだけが仕事じゃないでしょう。職場にいてパソコンの前に座っていて、それがなんでライフスタイルなんですか。それに、7 時過ぎから一時間以上、同じ

職場にいて、話もせずにいたというのは不自然でしょう。それで、会話を交わしたら、それは当然仕事に関わる話題じゃないですか。5 年間、あるいは、B 課長が赴任して 2 年間、毎朝何の会話もなかったのか？」

A 氏：「毎朝、おはようございますと言って入ってきて、会話しますよ。『部局長のところへ行って来る』とか。それだって業務でしょう。そのほかにも、会議の資料ができたかとか、仕事にかかわる話を当然していました。」

大学：「それはどれぐらいの頻度か？年に何度かとか、週に一、二度とか・・・」

A 氏：「週に一、二度以上ではある。」

大学：「週に一、二度ということですね。」

組合：「常識的に考えて、そんな少ないわけないでしょう。少なくとも、と言っているので、そりゃ普通毎日会話するでしょう。」

組合：「B 課長と、それから労務担当の C 氏にも、A さんが具体的に何をしていたのか、改めて調査してください。調査結果の報告については、単に要約ではなく、具体的に、どんな質問をしたらこう答えた、というような、文脈がわかるような形で報告してほしい。可能なら録音してほしい。」

大学：「調査には行く。しかし、なぜ文脈がわかるような仕方で報告しなくてはならないのか？」

組合：「答えというのは質問に即してなされるもので、たとえば『業務はしてませんでしたよね？』と聞けば、『してませんでした』と答えるでしょう。『ライフスタイルだと思っていた』なんて、自発的にしゃべった中で出てきた発言とは思えない。誘導尋問的な仕方になっていては困るので、文脈がわかるような仕方で報告してほしい。なんなら我々もついていって傍聴してもよい。」

大学：「個人情報の保護という問題があるので、録音についてはどうかと思う。一緒に来られるのも…。」

組合：「まあ裁判となったら傍聴されるわけですからね。そこまでのことはともかく、とにかく、こう質問したらこう答えた、みたいな形で、質問がわかるような仕方で報告してください。」

タイムカードの導入について

大学：「時間がなくなってきましたから、タイムカードの件を手短に説明したい。タイムカードについては、予算面などの点もあるので、導入の予定はない。現在の方法で十分だと考える。」

組合：「予算って、どれぐらいかかると見込んでいるのか？」

大学：「そこまではまだ検討していないが、部署も多いし。」

組合：「じゃあ、予算というのは理由になっていないですね。

我々のほうでは一応検討している。部署は多くても 20 ぐらいでしょう。タイムカードの機械は安いもので一台二、三万円、20 入れても四、五十万で、百万もあれば釣りがくる。そちらにそれぐらいの予算もないというなら、組合で寄付しますよ。冗談ではなく、それぐらいの予算ならこちらで用意できる。」

勤務時間の管理はどのように行われているのか

組合：「時間外勤務の管理の仕方としては、毎日昼ごろまでに、当日の残業の見込みを申請して、理由を書いて、上司に決済のハンコをもらうということだが、それで、見込み以上に残業してしまった場合にはどうするのか？」

大学：「当日上司が残っていれば確認して修正する。上司が先に帰っていれば翌日に確認する。」

組合：「確認って、書類上ですよね。それでは実際にその時間までやっていたのかどうか、確認したことにはならない。やはりタイムカードを導入して客観的に把握すべきだ。

それに、部署によっては、月末にまとめて記入したりということもあるようだ。

だいたい、毎日、理由を考えて申請書類を書いて持っていく、上司はそれを検討して決裁する、その手間だけでも大変でしょう。タイムカードを入れたら、その分の仕事時間が減る。最近のタイムレコーダはパソコン直結だから、給与計算も機械的にできるので、その分の仕事も減る。15 分ぐらいは減るだろうから、7 時間 45 分労働制を入れられますよ。」

A 氏：「私の部署は課長のいる建物と別棟なので、雨が降ってもわざわざ持っていかなければならないので大変だ。」

大学：「他の大学ではどれぐらい入れているのか？」

組合：「調査していないのではっきりとはわからないが、国立大学では入れているところはまだ多くないように思われる。しかし、民間では入れているのが普通だ。タイムカードはいいですよ。」

大学：「民間と大学とでは事情が違う。タイムカードを押す前にどこかへ出かけて、帰宅直前に押して帰るというようなことだってあるだろう。」

組合：「普通そんなことありえませんよ。事情が違うというなら、大学のほうが入れやすいんじゃないですか。職員の方、みなさんまじめだし。」

組合：「ともかく、使用者が現認するのが原則とはいえ、それはさすがに非現実的だから、タイムカードを入れるのが原則、ということを監督官庁である厚生労働省が言っているのだから、それに背いて入れない、というのであればそれ相応の理由が必要でしょう。」

大学：「今日は時間がないので持ち帰って検討する。入れるとなったら寄付してもらえるんですね（笑）」

次回の交渉の日程について

組合：「次回はどうしましょうか。そちらも調査したりしなくてはいけないだろうから、二、三週間後ということでどうか。」

大学：「二、三週間後をめどに連絡する。」

以上をもって散会とした。