

## 未払い時間外労働賃金の支払いとタイムカード導入についての団体交渉 ＜第 2 回＞

日時：2009 年 6 月 25 日（木）15：30～16：30

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 1 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ついて、「訴えのあった 09 年 3 月よりさかのぼって過去 2 年分の未払い労働賃金を支払う」との回答。
- ・ タイムカードの導入について、大学側は「導入は難しい」との回答だが、組合としては「裁量労働制の対象者を除く職員について導入へ向けた具体的なアクションをはじめてほしい」と要望。
- ・ 次回、一ヵ月後をめどに、具体的な賃金額とタイムカードの導入について、三度目の団体交渉を行うこととした。
- ・ 時間外勤務の申請書類を、現実よりも少ない時間に書き直させる指示を行っている部署については、そうした指示をしないように人事課が指導するとのことであった。

### 【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。

### 未払い賃金の支払いについて

最初に大学側より、A 氏が早朝に職場で具体的に何をしていたのかについての関係者の聞き取り調査結果の報告があった。

大学：「(直属の上司である) B 課長は、前は、A 氏が早く出ていることを現認はしていたが、何をしているのか具体的な内容は把握していないということだった。今回聞き取りに行ったところ、『一緒に仕事をした 2 年間、早朝に打ち合わせをしたことが 1 回、飛び降り事件があったときに現場を見回りに行ったことが 1 回あった。出勤時におはようの挨拶はするが、そこからとくに話はしていない。一度、8 時 10 分頃、今から部局長のところへ行ってくる、と言ったら、A 氏に、書類を持って行ってほしい、と頼まれたことがあった。仕事の指示は 8 時半以降にしていた。』

労務担当者にも聞いたところ、彼の席からは A 氏の席は死角になっていて、何をしていたかは分からないとのことだった。『A 氏が席の近い職員と話をしていたりしませんでし

たか』と聞いたところ、『話をしていたが、毎日ではなかった』とのことだった。

2年ほど一緒に仕事をしていた、席の近い職員に聞いたところ、『A氏は朝、メールチェックをして、それを読んでいた。インターネットを見ているときもあった。部局長との会議のメールが来たときには、書類をたくさんプリントアウトしていたこともあった。メールの数は5本ほどで、会議の資料などは基本的に前日に作るもので、朝には作っていない』とのことだった。

以上のことから、課長からの勤務命令はないが、メールチェックをやっているなど、最高裁判例を照らすと、労働性がある。まったく支払わないという前回の主張は変更せざるをえない。ただし、2年より前の分は時効となっているので、2年分を支払う。年休や出張などの日数を確認のうえ、支払額を決定する。」

組合：「過去2年分というのは、最初にA氏が書留郵便で人事課と学長に訴えた日付からさかのぼって2年間ということでしょうか。」

大学：「訴えのあった今年3月からさかのぼって2年間です。」

組合：「金額の検討というのに、時間はどれぐらいかかるのか。」

大学：「だいたい1ヶ月はみておいてほしい。」

組合：「了解した。」

#### タイムカードの導入について

大学：「タイムカードの導入についてだが、他大学の状況を調べたところ、どこも導入は見送っている。茨城大学と福島大学は、独立法人化したときに導入を検討したようだが、結局、見送ったようだ。理由としては、タイムカードには管理されるというイメージがあり、受け入れにくいなどのことだった。労働時間を客観的に把握できるし、職員を過労から守る上でメリットはあるのだが。」

また、タイムカードの導入の前に、職員の勤務時間に対する意識を変えないといけないし、勤務時間外に会議をしないなど、教員の理解も必要だ。

窓口業務なども、厳密に何時から何時まで、など、窮屈になるのも好ましくないかもしれない。タイムカードとなじまない職務環境ではないかと思われる。

また、導入するとなると全学一斉ということになるので、病院や教員にも入れる必要があるが、そこでは理解が得られるかどうかかわからない。

他大学で導入した例がないから、どうなるのかよく分からない。

以上のことから、今すぐに導入というのは難しい。」

組合：「導入が難しい、という理由がよく理解できない。管理されるイメージがあるということだが、それは誰の意見なのか。私はよく、あちこちの部署の事務の人と話をしたが、みなさんだいたいタイムカードを入れてほしいとおっしゃる。イメージではなく、実際に現場の人にアンケート調査をするなどして、意見を聞いたらどうか。」

また、教員にも導入すると抵抗がある、というようなことだったが、教員は裁量労働制

なので、時間外労働を管理する必要がないから、さしあたり通常の 8 時間労働のところだけ導入すればよいではないか。

他大学に例がないということだが、全国に先駆けて導入すれば、徳島大学の評価が上がりますよ。」

**大学：**「タイムカードの機能としては、時間外労働時間の確認と、始業時間終業時間の確認という二つの機能がある。組合としては、時間外労働時間の確認という機能のみを念頭においているようだが、裁量労働制であっても労働時間を確認して健康管理などを行う必要があるので、タイムカードを入れるとなれば同時に入れることになる。」

**組合：**「二つの機能があることは承知しているが、二つの機能を二つともタイムカードという一つの機械に負わせる必要はない。それぞれを別の方法で確認してもよいはずだ。それで、今回の提案の発端は、事務職員の時間外労働賃金の未払いなのだから、まずは時間外労働時間の確認のために、事務職員、病院職員に導入し、裁量労働制の教員については、いままでどおりの自己申告でよいではないか。その方法でも、過労で倒れた教員はいないでしょう。事務のほうはこうして賃金未払いが発生しているのだから、まず対応すべきだ。裁量労働制と通常の 8 時間労働とで、労働契約が異なるのだから、教員と事務職員とで線引きするのはクリアではないか。」

**大学：**「タイムカードにメリットがあることは承知しているが、職員の意識改革が先だと考える。たとえば、現在のところ労務監督者は残業の実態などを現認せず、書類上の集計だけをしているが、意識を変えて、残業の実態を現認するなどのことをするようになるのでは。」

**組合：**「なぜ意識改革を先に、ということにこだわるのか。タイムカードを入れたら、残業の現認など必要なくなるではないか。タイムカード入れたら、意識なんて一気に変わりますよ。」

**大学：**「タイムカードを入れると、労働時間が分単位で管理されることになり、そういう厳密な方法はなじむのかどうか。ちょっと遅れて来たりした分とか、今は自己申告なので分からないが、それも分かってしまう。」

**組合：**「タイムカードといっても、民間ではいろいろなやりかたで使っている。たとえば、単なる退出時間の記録と、労働時間の記録の機能をボタンで切り替えるような機械もある。つまり、たとえば 5 時終業なのにおしゃべりしていて 6 時までいた、というような場合、ボタンを押してタイムカードを押すと、残業時間にはカウントされない。

また、遅刻などについては、月 16 時間までは賃金カットしない、などのやり方をとっているところが多い。」

**組合：**「タイムカードの導入について、難しいといって何もしないのではなく、現場の声

をアンケート調査するなど、導入に向けて具体的なアクションを取るように要望する。」

大学：「それは、要望ということですね。」

組合：「1 ヶ月後に未払い残業代の支払いについて交渉するのだから、そのときにこの件についても回答してもらいたい。いろいろ問題があるとお考えのようだが、そちらが心配するようなことは、民間ではすでに一通りクリアされていることばかりだと思う。こちらとしても、そちらと同様、大学をよくしたいと思って提案している。こういう問題点があると思うが、などとメールでも問い合わせてもらえれば、きちんと回答する。」

#### 時間外労働の名誉回復について

組合：「未払い賃金のことについて、不満がある。B 課長や労務担当の言葉に、誠意が感じられない。2 年間で2 回しか仕事の話をしていないなんて、ウソだ。机が死角だといって何をしていたか知らないなどというのもひどい言い方だ。また、最近は職務関係の書類や情報もインターネット経由で入手する。インターネットを見ていた、などという遊んでいたような印象を与えるが、そんなことはない。」

まず確認したいのだが、労働賃金は、2 年分について、毎日1 時間15 分、休暇と出張を除いて、全額ちゃんともらえるんですね。」

大学：「その方向で検討するつもりだ。」

組合：「その分はいいとして、それ以前の3 年分についてはどうするのか。」

大学：「それは時効なので支払いはできない。」

組合：「時間外労働はあったが時効だから支払えないということを文書かなにかで出して、大学として謝罪してもらえるのか。」

大学：「そうした対応については検討する。」

組合：「こういうことが再発しないようにという問題提起もあって、今回訴えたのだから、事態の重大さを認識し、タイムカードの導入などによって、適切な労働時間の管理をお願いしたい。現在の部署でも、業務の必要性から早朝に出勤しているが、課長に時間外労働代を申請する書類を出したところ、書き直すように指示された。現在は備考欄に出勤時間を書いているが、それもいつまで続けられるか分からない。前任者は気が弱いので申請する勇気がなかったということだ。」

大学：「そうした書き直しの指示は大きな問題だ。こちらから課長に指導する。他の部署でも、そういう事例があれば、報告者が誰かは言わなくてよいので、こちらに連絡してもらえれば、そうした指示を行わないように指導する。」

#### 次回の交渉の確認

大学：「そろそろ時間なので、終了としたい。」

組合：「確認だが、次回は1 ヶ月後ぐらいに、未払い賃金額について算定結果の報告と検討、タイムカードの導入への具体的対応についての回答をお願いします。」