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 3 回＞

日時：2009 年 8 月 21 日（金）15：00～16：30
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
大学側出席者：総務部長・人事課長・労務係長・人事課長補佐

【要旨】

- サービス残業代支払いにつき、大学側は、「過去 2 年間の時間外労働相当の時間×当時の時間当たり単価×1/2 を支払う」と提案。
- 組合としては、

  1/2 をかける根拠が不明である。早朝出勤を時間外労働時間と明確に認め、満額支払うべきだ。

  自己申告制という制度の不備の結果を労働者側の責任として賃金を減額するのはおかしい。

  公的存在である国立大学法人として法律にのっとって適正な処理をお願いしたい。

  という三点を回答。
- タイムカードの導入について、大学側は、「上司には時間外労働管理者の責任を自覚させる、労働者には時間外労働についての理解を促進する、という対応を行えば十分であり、タイムカードの導入は時期尚早」と主張。
- 次回の交渉を遅くとも 9 月中に持つこととした。

【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。

サービス残業代支払いについて

最初に大学側より、「時間外労働についての考え方」、「本件に対する対応」について口頭にて説明があった。

大学：「大学として、時間外労働についての考え方を説明する。時間外労働とは、終業時間後に、当日中に終わらせなければならない仕事について行うものである。今回の件は、勤務命令もなく、黙認していたわけでもないので、時間外労働ではない。ただし、申告があったことから、早期の解決を図りたいと考えている。現在の自己申告制の労働時間管理は、上司と職員の信頼関係によって成り立つものである。

次に、本件に対する対応案について提示したい。これは提案であって、最終的な結論は、今後の交渉によって決めていきたい。

第 1 に、申告のあった 5 年間のうち、平成 19 年度、20 年度のみを対象とする。これは未払い賃金の時効が 2 年だからだ。

第 2 に、勤務状況については労働時間確認簿、出勤簿、休暇届等で行う。
第 3 に、支払いの算定対象となる日は、部局長と課長が出勤しており、かつ本人が午前 8 時半から出勤している日に限る。
第 4 に、一日 1 時間 15 分を上限に、申告者からの申し出にもとづき、客観的に確認できる時間を支払い対象とする。
第 5 に、支給の間違いがあった場合には訂正する。
第 6 に、時間外労働相当時間×当時の時間当たり賃金単価×1/2 を支払う。本学としては、時間外労働と認めていないために、1/2 をかける。
第 7 に、交渉の結果について合意書を作成する。」
組合：「第 6 の点について、1/2 をかける理由がよく理解できなかったので、説明してほしい。」
大学 A：「本学としては時間外労働と認めていないが、全面的に否定するわけではない。労働時間に相当するものと考えている。そこで、あいだをとって二分の一としたい。」
大学 B：「時間がたっており、実際の時間が確定しにくいから、という側面もある。」
組合：「A さんと B さんの言っていることは食い違っているが、どちらなのか。B さんの言う、実際の時間が確定しにくいから、証言してくれた課長が出勤していたのがだいたい 7 時半なので、そこから先だけ支払う、というような理由ならまだ理解はできるが、時間外労働と認めるか認めないかは全か無かであり、あいだを取って半額、などというのはまったく論理的ではない。」
大学：「前例のないことであり、法的な根拠はあるかどうかと言われたら、ないと言わざるを得ない。これで決定、というわけではなく、まず大学側の提案として出したもので、これをもとに交渉して最終的な金額などを決定したい。」

組合：「第 1 の点については、法律上時効なので、過去 2 年分のみを支払い対象とするということは合意できる。ただし、それ以前の分については、合意書などにどのように記載するのか。前回の交渉で述べたように、それ以前の分については時効なので申し訳ないが支払えない、というようなことを書いてもらえるのか。本件の申し立ては過去 5 年分なのだから、合意書にたとえば「両者の間にはこれにていかなる債権・債務も残らない」というような項目を入れるなら、当然それ以前の分についても言及すべきではないか。」
大学：「合意書の文面などについては労使で協議し、合意できる文面を作りたい。」

大学：「第 2 の点について、出勤簿「等」、というのは、今回の申請者に、勤務状況についての証拠書類などを出してもらうことを念頭においている。お金を払うので、財務のほうにそういう書類を出さなくてはならない。これは先の第 4 の項目の、申告者の申し出にもとづき、ということと重なっている。勤務状況は毎日毎日分なのか、一ヶ月単位で丸めて書いたものでよいかということについては、財務と確認していない。」
組合：「毎日の分について、未払い分の労働時間を、当時の労働時間確認簿のような書式で書いて、24 か月分出せばよいのか。」
大学：「それでよい。」

組合：「第 3 の点について、部局長と課長とが二人ともいなかった日ということなのか、それともどちらか一方でもいなかった日は払わない、ということなのか。」
大学：「いずれか一方でも、ということだ。部局長についてはその補佐のために来ている、ということで労働性を認めざるをえない。課長については、労働時間管理責任者であり、課長のいる日でなければ労働性を認めることはできない。」
組合：「それなら、いずれか片方でもいれば労働性があるということではないか。いずれか一方でもいなければダメ、というのは理屈が通っていない。一律に機械的に部局長と課長の出勤で判定するのではなく、一日一日について、時間外労働相当と認めることができる日とそうでない日、ということにしたらどうか。」

組合：「第 4 の点について、朝 7 時 15 分からの勤務ということで、一日あたり 1 時間 15 分を上限とするということについては合意できる。第 4 の点の後半については、勤務状況についての書類を作成するということで了解した。」

組合：「第 5 の点について、支給間違いとはどういうことか。」
大学：「当時の書類を再検討したところ、17 時半以降の労働だが午前休だったので 100%の残業代とすべきところを、誤って 125%の割増の欄に記入した例が見つかったので、そういうものを訂正したい。」
組合：「そうしたことについては実務的に処理していただければよい。」

組合：「第 7 の点、合意書を作るのは当然のことなので、異論はない。そちらが文案を用意するのか。」
大学：「原案は作成する。」

組合：「第 6 の点が問題だ。やはり、1/2 をかけることの合理的な理由が見当たらない。法律上は、職場にいて上司の指揮管理下に入っていれば労働時間なのであって、大学としては時間外労働と認めないなどという主張は、大学はコンプライアンスをしないと言っているも同然で、無意味だ。
ここはきちんと時間外労働だと認めて、こういう問題があったので改善しよう、という反省のきっかけにすべきではないか。徳島大学は徳島県では最大級の事業所なのだから、他から尊敬されるような対応をすべきだ。また、今後ともこうした労使間の交渉はあるのだから、前例として、ごまかしのない、具体的に内容がよく分かる合意書を残すべきだ。
こちらの主張としては、第一に、今回申し立てのあった分を、法律にのっとって労働時間ときちんと認めること。
第二に、労働時間管理制度の不備が今回のような結果を招いたので、そうした不備の責任を労働者の側に負わせて減額するのはおかしい。
公的存在である国立大学法人として法律を遵守するのは当然のことだ。法律にのっとって適正な処理をしてください。
以上、そちらの上司に伝えてご検討ください。」

タイムカードの導入について

大学：「続いて、タイムカードの導入について、他大学における導入状況などを踏まえ、現時点での大学側の対応を述べたい。タイムカードの業者に来てもらって話を聞いた。それによると、国立大学で導入しているところは多くはなく、導入しているところも一部の部署のみの導入となっている。また、導入の目的は出退勤時間の管理だ。

費用としては、本学の規模であれば 30 台ほどの機械が必要で、費用は 1000 万円程度かかるということだ。業者には段階的な導入を勧められた。

タイムカードのメリットとしては、労働時間を客観的に把握できる。集計の事務処理作業の軽減。問題点として、

1）1000 万円かかるということなので、費用対効果を考えなくてはならない。

2）また、タイムカードによる出退勤時間の記録と労働時間確認簿の残業時間に齟齬があった場合どうするのか。

3）1,2 分の遅刻でも、休暇・欠勤などの届けを出さなくてはならない。

4）民間では、月あたりの遅刻時間の上限を決めるというような話もあったが、国立大学としてはそのようなことはできない。

5）打刻ルールを明確化して徹底しないと、代理人が押すなどのこともあるかもしれない。

6）時間外労働の意識がルーズになって、時間外労働が増えるかもしれない。

7）上司としては勤務命令や帰宅するようになどといちいち命令しないといけなくなる。

8）また上司の時間外労働管理の意識が薄くなる。

9）時間外労働の管理は上司のリーダーシップが発揮される場面である。

10）一部の教員の出勤への不信感から、事務部にのみ導入することへの反発もあるかもしれない。

こうしたことから、当面は従来の労働時間確認簿を用い、上司には時間外労働管理についての責任を自覚させる、労働者には時間外労働についての理解の徹底といった意識改革を行うことを中心として対応する。そのうち他大学での導入例が出てくれば、検討する。」

組合：「現場の意識が重要というのはもっともなことだ。いきなり全体に導入するのではなく、一部の部署から試験的に入れてみるというのはどうか。昨年の総合科学部の事務などは改組という例外的な事態だったが、病院など、導入を希望しているところはあるのではないか。そうしたところから入れてみてはどうか。」

組合：「意識改革として、具体的にはどのような策を考えているのか。」

大学：「個人的には、労基署や労働局など外部からの講演を頼んだりすることを検討すべきと考えている。」

組合：「意識改革って、なかなかできませんよ。タイムカードを入れて、制度を変えたほうが早いし確実でしょう。組織が大きくなったら精神論は通用しないので、やはりシステムの面から確実なものを入れたほうがよい。

先日申し入れたアンケート、学期末テストやら改修工事に伴う引越し作業などで忙殺されてまだできていない。来週早々にも実施するので、その結果も見ながら交渉を継続したい。次回の交渉はなるべく早く、可能なら 9 月前半、遅くとも 9 月中にお願いする。」