

労働基準法改正に伴う 36 協定の改定についての労使協議

日時場所：2010.2/22 15:00～16:00 日亜会館三階会議室

組合側参加者：中央執行委員長（常三島地区過半数代表者兼務）、中央執行副委員長（蔵本地区過半数代表者兼務）、中央執行委員 3 名

大学側参加者：総務部長、人事課長、人事課長補佐 2 名、陪席 2 名

【要点】

- ・ 2/9に提出した文書「労働基準法改正に伴う 36 協定の改定について」にもとづき、意見を交換した。組合と過半数代表者からの要望は、以下の四点。

- 1) 特別条項付 36協定を締結する場合、その賃金割増率を 50%とすること。
- 2) 特別条項の適用の際には、過半数代表者に通知し、その理由や今後の改善策をあわせて説明すること。
- 3) 特別条項に規定する延長時間としては、一日最大 4時間、月 60時間を 6回まで、年間 450時間まで、程度とすること。
- 4) 時間外労働を短縮するための具体的な対策を提示すること。

(要望文書はこちら <http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/kahansuu/20100209kyotei.pdf>)

- ・ 大学側としては、今のところ現状からの変更を考えていないようであった。
月 60時間を越える時間外労働の賃金 50%割増の法的措置については就業規則の改定により対応するとのことであった。
- ・ 組合としては、要望の 2点目、「特別条項適用の際の過半数代表者への通知」については、4月から試験的に実施するように求めた。
- ・ 9月末の 36協定の期限切れに伴う改定に際しては、月 45～60時間の時間外労働についての割増率上積み、特別条項に規定する残業時間の削減につき実施するように求めた。

【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。

大学側の労基法対応の予定

最初に大学側より、労基法改正に対する現在の対処案について説明があった。

大学：「労基法改正の三点のうち、月 45 時間から 60 時間までの時間外労働賃金割増率を 25%超とする努力義務については、現行どおりの 25%割増と考えている。

組合からの要望の二点目、特別条項の適用の際の過半数代表者への通知については、今

のところ考えていない。

労働時間の延長については、現状どおり、一日6時間45分、月80時間を6回まで、年間540時間のままと考えている。以前は月60時間までであったが、それでは業務が終わらないということで、不払い労働がないように、現状の時間に変更したという点を理解してほしい。

労働時間の短縮の対策としては、業務改善して不要な業務は廃止することなどを行っている。たとえば、各種委員会を減らす、会議の回数を減らす、会議を就業時間内に持つていく、陪席を減らすなどのことを行っている。

また、業務の計画的執行として、年度末は契約更新などの業務が集中するので、それを前倒して実施するなどして、業務の平準化を図る。業務集中時の係を越えての応援体制など。

部署別残業時間のデータが出てきたので、それを労働時間管理者に配布して、残業削減の対応を求めるなどもしている。

こうした対策によって、特定の人に業務が集中する事態には改善が見られる。」

組合：「まず確認だが、36協定の期限が9月末日となっている。組合としては労基法改正にあわせて前倒しで4月1日から改定してもらいたいが、その予定はないということか。その場合、60時間超の残業代50%割増については就業規則の改正で対応する予定か。」

大学：「その予定である。」

45~60時間の残業代割増率について 年間残業時間の削減について

組合：「45~60時間の25%割増については、努力義務なのでやらないでいい、というような姿勢では困る。国立大学という公的存在なのだから、率先して実施すべきだ。」

大学：「この件については、他大学の状況を調査したところ、現状ではどこも25%据え置きの方針のようだ。また、国家公務員の場合も、25%割増据え置きということなので、本学でもそれにならって25%としたいと考えている。」

組合：「他大学の状況は関係ない。独立法人なので、それぞれが検討して決めるべき事柄だ。昨年末の人事院勧告の導入の際も、大学によって対応が分かれ、手当の上積みなどで手取りの減少を圧縮したところや、ボーナスを満額支給したところもある。本学では何の対応もせず給与を減額しただけなので、今回の残業代の割増率増加はその代償措置という側面もあるだろう。」

他大学が導入しないから、というのでは説明責任を果たしたことになる。徳島大学として、たとえば50%にしたらどれぐらい支出が増えるかなど、具体的な事情などを検討したのか。」

大学：「いちおう検討はしているが、基本的に他大学の状況に準拠したい。」

組合：「大学として、労働環境の改善に努力しているということについてのメッセージを出すべきだ。たとえば、残業限度時間について、特定の時期に業務が集中するということ

があることは分かるが、それなら月の上限は80時間のままだ、年間540時間は見直して、450時間にすることは可能ではないか。組合では月60時間、年間450時間と提案したが、450時間の月あたりの配分を工夫することはできるだろう。とにかく、改善するという、やる気を見せてもらいたい。」

大学：「一日4時間、月60時間の上限では、現状では、越える人が多数出てしまう。守らせることが難しい状況だ。」

組合：「現状に合わせて36協定の上限を定めるというのは本末転倒だ。労基法では一日8時間労働と定められており、本来その時間で仕事が終わるように人員を配置するのが使用者側の義務だ。いろいろやってみたがだめだった、というならまだわかるが、残業時間が多いことを当たり前の前提とするのでは、管理者として不適格だ。」

看護師などから話を聞いていると、ここはきついから辞めたい、ここよりも条件のよいところがある、と言う。情けない話だ。状況改善の努力をしっかりとしてくれないと困る。

労使協定の改定は9月末日だが、そのときまで待ってもかまわない。ただしその場合、検討する時間が半年もあるのだから、きちんと検討してほしい。半年待って現状どおり、では労使協定の改定は難しいと言わざるを得ない。

もちろん、半年検討したが現状で月80時間は絶対必要だ、というならやむを得ないが、それならたとえば5カ年計画で60時間まで減らすとか特別条項を無くすとか、具体的な目標を出してロードマップを示すということなら納得できる。検討してもらいたい。」

特別条項適用の際の過半数代表者への通知について

組合：「時間外労働削減策についてだが、組合でのアンケート結果からは、職場や上司によって対応が違うということへの不満が大きいようだ。文書を配布して、やってくれと言うだけでは不十分で、現場に趣旨がきちんと伝わらない。」

大学：「労働時間管理者への周知や啓蒙については、事務連を通じて文書を出すなどしているが、いっそうの取り組みが必要であると考え。」

組合：「その点に関して、特別条項の適用を過半数代表に通知する件だが、申し入れ文書に書いたとおり、適用についての理由や改善策の説明を求めている。この「改善策」としては、たとえばある特定の人だけが残業時間が多くて、他の人が少ないならば、管理者に対して業務配分の適正化を求めるとか、それでも修正されなければペナルティを課すなどのことを考えている。それぐらいのことをしないと、現場の意識は変わらないだろう。そうした具体的な策を練らないと、単に「意識改革」と叫んでも意味がない。」

また、労使協定は、労働者と使用者が対等な立場で話し合っただけで締結するものだから、ハンコを押した過半数代表者にも責任がある。そうした意味で、過半数代表者に通知することは制度の趣旨からして当然で、民間の事業所や他大学でもそういう例はたくさんある。この点については、コストのかかることでもないもので、是非とも導入してほしい。現状で特別条項の適用は局長決裁となっているが、そこで上がってきた文書を回すだけのこと

だ。」

特別条項適用の際の局長決裁について

組合：「ところで、特別条項適用の局長決裁について、具体的にどのような対応がとられているのか？上がってきた文書について検討して、改善策を検討するなどのことがあるのか？それとも単にハンコを押しているだけなのか？」

大学：「労働時間管理者と協議のうえで上がってきた文書を、局長が決裁している。上がってきた文書は、どういう業務が多いのかを調べて検討するなどの際に資料として使えるものと考えている。」

組合：「「使えるものと考えている」というのは、現在は使っていないということか？それでは現在の制度は、時間外労働の削減ではなく、単に残業の申請を出させないための圧力としてしか機能していない、ということになる。実際、アンケートへの回答でも、特別条項適用の事前協議がわずらわしいので45時間で申請してしまう、という記述がかなりある。残業時間のデータを見ても、45時間とか44時間とかいう数値がかなり見られる。

業務の配分は労働時間管理者の責任なので、その責任をきちんと果たさせるような実効性のある制度の導入が必要だ。そのためにも、先ほど述べたように、過半数代表者への通知と対策の説明という制度はぜひ導入してもらいたい。我々としても、よりよい職場環境を作るために協力したいと考えている。」

まとめと今後の対応

組合：「そろそろ時間なのでまとめたい。まず、45～60時間の残業代の割増率が現状の25%のままというのは納得できない。労基法改正の趣旨は、時間外労働の削減のために、経済的ペナルティを与えるというものだ。だから50%とするのが本来のありかただ。

とはいえ、50%割増では人件費がこれぐらい余計にかかるので大学がつぶれる、35%とか40%にしてくれ、とかいうことであれば、具体的な数値を出してもらえれば納得できる。

過半数代表者への通知については、ぜひとも導入してもらいたい。これについては、36協定の改定を待たず、4月からの試験的な導入を求める。この点について近日中に回答してもらいたい。

労働時間の上限については、先ほど述べたように、検討した結果次回は月80時間、ということであればやむをえないが、その場合には5カ年計画などで削減のロードマップを示してもらいたい。

労働時間の削減策については、よりよい大学にしていくために、引き続き検討してもらいたい。

次回については、過半数代表者への通知についての回答をなるべく早く願います。その他についても話し合いを続けたい。」

徳島大学教職員労働組合 HP トップ : <http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/>