

## 三六協定改定に向けての労使協議 議事要旨

日時場所：2010/8/24 16:00～17:20 新蔵地区 第三会議室

組合（労働）側参加者：常三島地区過半数代表者（組合中央執行委員長）、新蔵地区過半数代表者（中央執行副委員長）、組合書記長、組合中央執行委員

大学側参加者：人事課長、課長補佐 3 名

### 【要旨】

＜三六協定改定に向けての協議＞

- ・ 過半数代表者・組合（以下、「組合」とする）が、9月末日の三六協定改定を前に、今年4月の労基法改正を受けて7月20日に提出した三六協定改定案に関する協議を行った。
  - 改定案はこちら→ <http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/kahansuu/20100714k.pdf>
  - 三六協定・一般条項・特別条項などの用語についてはこちら↓  
<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/kahansuu/20091019document.pdf>
  - 現在の徳島大学の三六協定については大学HPを参照（学内限定）↓  
<http://www.tokushima-u.ac.jp/univ-only/jimukyoku/soumubu/syugyo-kisoku/link-pdf/kyotei/josanjima/josanjima.pdf>  
(p.4を参照。常三島地区のものだが、新蔵、蔵本も同様)。
- ・ 大学側は、現状の三六協定と同様の協定を再度結びたいとのことであった。すなわち、
  - 時間外労働の上限を、月80時間を年6回まで、年間540時間などとする。
  - 月45時間～60時間の時間外労働についての割増賃金率を現状どおり25%とする。
  - 特別条項の適用事由についても現状どおりとする。
  - 特別条項の適用について、現行どおり、事後報告として残業時間数などのデータを提供するにとどめる。
- ・ 組合としては、組合側の提案を否定するに足る客観的根拠が示されなかったことから、組合側の提案の趣旨を改めて説明し、次回の協議までに、議論するに足るデータを準備するように申し入れた。大学側に次回までの検討を求めた主要な論点は、
  - 時間外労働の上限については、昨年度の特別条項適用者のうち最も多い者が年間何回適用されているかなどのデータをもとに、適用の上限回数を現状の6回よりも低い値にすべきである。また、特別条項適用回数を継続的に調査し、上限時間を漸減する5カ年計画などを立案すべきである。
  - 月45時間以上の時間外労働の割増賃金率を50%にしないというなら、その客観的な根拠を示すべきである。他大学がそうしていないから、というのでは理由にならない。
  - 特別条項の適用事由についても、業務削減の観点から見直すべきである。
  - 特別条項の適用の際の過半数代表者との事前協議については、改善策を現場の管理者に考えさせるための制度として理解してもらいたい。

- ・ 次回協議はなるべく早く、大学側から日時を提案することとした。

#### <その他の議題>

- ・ 蔵本の駐車料金問題について、「大学全体の問題として上から指示を出すような形で解決を図るべき」と提案した。
- ・ 組合費チェックオフの要望については、従来どおり受け入れられないとの回答であった。

**【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。）

最初に大学側より、現状の三六協定の特別条項が規定する上限時間の必要性、労働時間縮減へ向けての現在の取り組みについて説明があった。

#### 現状どおりを希望

大学：「基本的な考え方としては、現行と同様でお願いしたい。つまり、一日あたりの上限時間を6時間45分、一月80時間、年間540時間ということだ。上限時間は特別の場合に対応できるように設けているものなので、これを不用意に減らすと大学としての研究・教育業務に支障が出ることも考えられる。そこで上限時間や適用事由については現状のままとして、労働時間の抑制を進めるということで理解してもらいたい。」

#### 現在までの時間外労働削減対策

大学：「職員の健康確保のために過剰労働を避けるべきであるということは認識している。現在までに進めている具体的な取り組みとして、各部署の管理職に意識を向上するよう、周知している。また、今年度7月には、常三島地区、蔵本地区の各部署を人事課長らが訪問して、現状の把握を行った。時間外労働がどういう状況か、その要因、今後起こりうる要因、管理方法について調査した。新蔵地区についても調査が進行中である。

調査の結果については現場にフィードバックすることで、他の部署の取り組みなどを伝える。また、今後とも四半期に一回調査を実施する予定だ。ノー残業デーや分担の見直しなどのアイデアが出ている。

また、管理職向けの研修会を10月上旬に開催する予定だ。もう少し早く実施したかったのだが、講師の都合などでこの時期になった。研修会では、労働時間の適正管理や健康管理の重要性について講習する。こうした研修会についても、今後続けていきたい。

今までの残業についてのデータ分析も行っている。平成20年度と21年度を比較したところ、時間外労働の総時間数は減っていない。しかし、21年度は第一期中期計画の最終年度で、各部署とも多忙を極めたにもかかわらず総時間数が増えていないということは、特別条項適用の局長決裁などの対策が効果を上げたものと考えられる。また、平均時間としては1時間減、特別条項の適用者数も25%減で、業務負担も平準化しつつあると考える。

今後、事務の簡素化、アウトソーシングなど、残業時間縮減へ向けた対策や、職員の体調についても調査したい。先に述べたように各部署を回ったところ、決裁印を減らす、広報誌の編集の外部委託などの対策をとっている部署があった。こうした方法をフィードバックしていきたい。

各部署を訪問したときは、時間外労働の表やグラフを配布した。また、ノー残業デーを部や課単位で実施するのが困難なら係単位で実施するなどの要望もした。」

#### **月 45 時間以上の残業の賃金割増も現状どおりを希望**

大学：「月 45 時間以上の残業の賃金 5 割増の件についても、現状どおり（25%割増）でお願いしたい。今後、他の大学や民間企業の出方など、社会情勢も踏まえて決めていきたい。」

#### **時間外労働時間の上限についての協議**

組合：「時間外労働削減のための対策を実施している点については歓迎したい。しかし、我々が申し入れた点について、まったく対応しないということのようだが、申し入れの趣旨を理解できなかったということか？」

大学：「理解できなかったというわけではないが、三六協定の上での数字を減らすのではなく、抑制策によって対応したいということだ。」

組合：「抑制するためには、具体的な基準を示すべきだ。「ここまで残業したら帰らなさい」という上限の数字を三六協定で決めておくべきだ。事実上青天井の数字だと、いつまでも残ってしまう。他大学の上限時間を検討したのか？本学の上限時間は長いほうだと理解しているが。」

大学：「他大学の現状は調べていない。」

組合：「では、月 80 時間、年間 540 時間という数字はどうやって出てきたのか？」

大学：「年間 540 時間については、月 45 時間を 12 回。月 80 時間については、過労死認定基準の数値を参考にした。」

組合：「過労死認定基準と同じ数値ということは、大学は職員が死んでもかまわない、死ぬまで働けと考えているということか？それはあまりに不見識だ。高等教育機関としてふさわしい、他に尊敬されるような基準を打ち出すべきだ。そうすれば職員の意識も変わってくるだろう。」

組合：「今回は特別条項についてのみ原案を示したが、一般条項の、一日あたりの時間外労働時間が 4 時間 45 分となっていることも問題だ。次回協議までに、こうした点についても考えておいてもらいたい。」

#### **特別条項の適用事由について**

組合：「特別条項の適用事由だが、本来これは臨時的なものに限るはずなのに、多すぎる。」

ここで列挙されているもののほとんどは、一般的な仕事だ。これでは、何でもかんでも残業しろということになってしまう。他大学と比べても適用事由が多すぎる。全大教などを通じて他大学の特別条項を集めて調べてみたが、「入試業務」、「予算」、「科学研究費関連」などは見かけるが、「行事や会議の準備」なんていうのは見たことがない。行事や会議はいつ開かれるか分かっていることなのだから、計画的に処理すべきだろう。」

大学：「他大学と異なるのは、各県の労働基準監督署の方針の違いもあるのではないかな。他県ではここまで具体的に書かなくてもよいから、事由が減っているということがあるのではないかな。また、適用事由については、緊急時に対応するための担保として考えている。」

組合：「業務上必要な場合」などの抽象的な文言を受理する労基署はないはずだ。時間外労働を減らしたいというなら、全体的に業務を見直さなければならない。現在の業務をそのまま書き込んでいてはいつまでも状況は変わらないだろう。本当にこれらがすべて残業の必要な業務なのかどうか、検討しなおしてもらいたい。」

大学：「複数の業務が集中することで残業時間が増えるという事態についても考えてもらいたい。」

組合：「業務を分散させるのが管理者の責任だ。計画的に業務を遂行しないと、いつまでたっても残業は減らない。トップに立つ側として、明確な立場を示し、長期的な観点で残業を減らす方向を示してもらいたい。」

#### 特別条項適用の際の賃金割増率 50%について

組合：「特別条項適用の際の賃金割増率 50%についても現状どおり、今後は社会情勢を見ながら、と言っていたが、徳島大学は徳島県では最大級の事業所であり、公的存在でもあるのだから、先ほどもいったとおり、他の手本となるように率先して行うべきだ。」

もちろん、人件費が増大するという事は理解できるが、適用者の人数を見るに、50%割増にしたから大学がつぶれるということはないだろう。右見て左見て、単によそがやっていないからうちもやらない、というのではカッコ悪いでしょう。よいことは率先してやるようにすべきだ。」

大学：「それは総合的な経営判断で、大学として判断すべきことだ。」

組合：「我々としても大学がつぶれるようなことを望んでいない。しかし、50%割増を入れられないなら入れないで、客観的なデータを出して、人件費が年間これぐらい増えるから無理だ、という話なら議論になるし、なら40%にしましょう、とかいう話し合いもできるが、そういうデータもないなら、納得できない。次回の協議の際には、50%割増を導入した場合の人件費増の予想データぐらいは用意してもらいたい。」

昨年的人事院勧告で給与減額となり、今年も減額の見通しだ。大学には、そういう状況の中で、少しでも職員を守るという姿勢を見せてもらいたい。国の意向には逆らいにくいということは理解できるが、そういう圧力から何とかうまく我々を守るのが経営者の仕事ではないか。他の大学では、給与減額に対して、地方手当を増額するとか、臨時ボーナス

を支払うなどの代償措置を行ったところも多い。本学では何らの代償措置もとられていない。残業代 50%割増は、給与減額の中で少しでもそれを補償するという意味合いもある。大学が我々をしっかりと守ってくれているという姿勢がはっきり示されれば、大学のためにがんばろうという気にもなる。」

組合：「別件だが、大学の姿勢ということであると、徳島大学病院では、現在、看護師をまずは全員非正規で採用している。その結果、中途退職して他のもっと条件のよい病院に移る看護師が多い。市民病院などと比べると、徳島大学病院の労働条件はかなり劣悪だ。今年、県立病院が 90 人新規採用をする。そうすると、条件が劣悪で非正規採用の徳島大学病院にはそもそも応募さえしてもらえないということになりかねない。これは長期的に見て大きな損失だ。長い観点で見て、労働者を大切にしていることを示すべきだ。」

#### 特別条項適用の際の事前協議について

組合：「特別条項の適用の事前協議について話題にしたい。現在の協定では、「労使の協議を経て、適用する」となっているが、実際問題として今まで一度たりとも事前協議などが行われたことはない。そこで、今回提出した原案では、もう少し具体的に、「過半数代表者に通知し、適用の理由や改善策を説明するように」と書いたが、この点についてはどうか。」

大学：「これも現状どおり、半年に一回程度、部署別残業時間のデータを出すということで協議に代えたい。提供するデータに、適用理由や改善策を付記してもよい。」

組合：「そういうことであれば、きちんと協定文書に記載してもらいたい。我々としても適用事例が発生したからといって一日単位で報告されても対応できない。実際の運用はどうするかということは考えなければならないが、まずは文書の形で記してもらいたい。過半数代表者に説明といっても、現在、特別条項適用の局長決裁を行っているということなので、それで上がってきた文書に手を加えてまわすなら、それほど手間もかからないはずだ。」

この、改善策の報告を求めるという項目は、現場の管理職の自覚を高めるための具体的な方策として提案している。先に、管理職の意識を高めるための研修を実施するということがあったが、我々、教員をやっている経験から言うと、「お話」をして聞かせても学生は何も変わらない。具体的な作業を指示してやらせることが不可欠だ。そこで、まさしく具体的な時間外労働の発生現場において、対応策を具体的に考えるという作業をすることでしか、時間外労働の削減は実現しない。現在のところ、残業時間の平均値と最大値にはまだまだ大きな開きがある。これはつまり業務が一部の人に集中しているということで、配分を工夫すれば残業時間の平準化の余地はまだまだあるはずだ。

抽象的な議論をしても何も変わらないので、具体的な事由について、具体的に対応していくことが重要だ。その方策として提案しているので、ぜひとも実施してもらいたい。」

#### まとめと次回協議について

組合：「今日のところの大学側の回答としては、すべて現状どおりということだったが、次回には具体的なデータなどをもとに協議を行いたい。論点としては、特別条項適用の際の賃金 50%割増。どれぐらい人件費が増えるかなどのデータを準備してもらいたい。

過半数代表者との事前協議については、先に述べたように時間外労働削減のための実効性のある方法として提案していることなので、ぜひとも前向きに検討してもらいたい。

特別条項の適用事由については、他大学の状況を調べるなどして、項目を再検討してもらいたい。

月 80 時間、年間 540 時間の残業上限時間については、実態を踏まえて削減する方向を具体的に示してもらえらるなら、協議の余地がある。たとえば、現在の上限は「月 80 時間を年間 6 回まで」となっているが、これを 4 回とか 3 回とかに減らすということならできるはずだ。そのために、現在の特別条項適用者について、一人の人が年間何回適用されているのか、その最大回数を調べ、それが 6 回以下なら、現状の「6 回まで」にこだわらず、4 回とか 3 回とかにできるだろう。このような調査を行いながら、毎年、上限時間を減らしていく計画を立てるのがよいではないか。

9 月末までに結論を出さないと、たいへん困ったことになるはずだが、次回協議はいつにしましょうか。」

大学：「こちらから連絡する。」

---

#### ★蔵本駐車場の料金について

大学：「別件だが、組合から、蔵本駐車場の料金についての文書と、病院の看護師の中途退職者数・年休と夜勤の回数などのデータ提供の要望が出ているが、いまだ回答が返ってきていない。今しばらく待ってほしい。」

組合：「要望してから既に 2 ヶ月たつ。さすがに 3 ヶ月を過ぎるというのは非常識だろうから、あと 1 ヶ月待って、9 月末になっても出てこないようなら、再度催促の文書を出すことしたい。そちらからも適宜催促してもらいたい。」

組合：「駐車場の件、駐車場運営団体のこともあるので、複雑なのだろう。蔵本の駐車場委員会の意見を聞いてもらちが明かないので、これは大学全体で均等に負担するなど、上からの指示でないと動かないだろう。教員は蔵本に張り付いているからそれほど不満は感じないが、事務の人など、異動で蔵本に来るといきなり 24,000 円払え、ということになる。新蔵なら無料で、あまりに不平等というべきだろう。」

#### ★組合費の賃金控除（チェックオフ）について

大学：「これも別件だが、組合費のチェックオフについて申し入れがあった。慎重に検討

した結果、従来どおり、多数の職員に共通することを念頭に置き、申し入れは受け入れられないという結論になった。」

組合：「多数の職員とは、具体的にはどれほどの人数か？」

大学：「過半数である。」

組合：「現在、共済や保険などのチェックオフが行われているが、それらは職員の過半数が対象となっているのか？」

大学：「過半数ではないかもしれないが、大学にかかわることとしてチェックオフを行っている。」

組合：「では、組合だけが過半数が必要というのはダブルスタンダードではないか。」

大学：「組合費のチェックオフを認めたら、他の互助会の分も認めろということになり、事務作業量も増大する。」

組合：「現在、共済や保険などのチェックオフ作業は行っているのに、組合費のチェックオフ作業だけが事務作業量の増大というのは理解できない。しかも、独立行政法人化以前はチェックオフを実施していたではないか。」

大学：「それはチェックオフではなく、現場の総務などが作業をしていたのだ。公務員時代はチェックオフはできなかったはずだ。」

組合：「先日渡した資料にあるとおり、多くの他大学がチェックオフを実施している。本学で入れられない理由はないはずだ。」

大学：「いくつかの大学に電話で調査するなどしたところ、チェックオフしている大学もあったが、資料に記載されていた大学でも、チェックオフではなく口座引き落としという回答があった。」

\* この件については平行線であったので、組合としては今後あらためて対応を検討する。

最後に、「有期雇用職員の正規登用試験に関する情報開示の再請求」の文書を渡して閉会とした。提出した文書はこちら↓

<http://homepage3.nifty.com/tokushima-u-union/document/20100817.pdf>

以上