

第2回 三六協定改定に向けての労使協議 議事要旨

日時場所：2010/9/16 14:00～15:20 日亜会館3階共用室

過半数代表者・組合側参加者：常三島地区過半数代表者（組合中央執行委員長）、蔵本地区過半数代表者（中央執行副委員長）、新蔵地区過半数代表者、組合書記長、組合中央執行委員2名

大学側参加者：総務・財務担当理事、人事課長、課長補佐2名

【要旨】

大学側の主張は以下のとおり。

- ・ 特別条項における時間外労働の上限（現状で月80時間×6回まで、年540時間まで）については、適用回数を減らす方向で前向きに検討する。
- ・ 月45～60時間の時間外労働の割増賃金率は現行どおり25%としたい。
- ・ 特別条項の適用事由の項目や、過半数代表者への適用理由・改善策の報告に関する文言については、新しい協定案を早急に作成する。

過半数代表者・組合としては、協定案を見て対応を検討することとした。

【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。）

最初に過半数代表者・組合（以下「労働」と表記）より今回の提案の趣旨を説明した。

労働：「個々の案件の内容については前回も述べたとおりで付け足すべきことはない。趣旨ということを一言述べておこなら、徳島大学は徳島県最大級の事業所であり、他の模範となることを率先してアグレッシブにやるべきだということだ。」

続いて大学側より、前回の協議を受けての回答があった。

大学側の主張

大学：「前回の協議で論点となったのは4つ、時間外労働時間の上限時間数と適用回数の問題、月45時間超から60時間の割増賃金率を現行の25%から50%にするかどうかという点、特別条項の適用事由が多すぎるという点、特別条項適用の際の事前協議について、ということだった。」

労働：「それと、前回の協議では口頭で、一般条項の一日あたりの上限時間が4時間45分となっているが、これは月45時間と比べて不釣合いに多いようなので、これも見直してもらいたいと述べたはずだ。今回、準備していないならとりあえず先の4項目について議論したい。」

大学：「まず、時間外労働の上限時間数と適用回数については、中四国地域の大学につい

て調べたところ、特に多いわけではない。一年についてはむしろ少ないほうの部類と感じた。この特別条項の時間については、ここまで働かせるということではなく、上限を定めたものなので、時間外労働の削減についてはさまざまな施策を実施するというので、この上限時間については現行どおりをお願いしたい。

月 45 時間超の割増賃金率については、少々古いデータだが、労務行政研究所の平成 21 年 11 月 25 日の調査では、民間企業の 5%しか引き上げるといっていない。90%が見直さないといいている。中四国の大学、国家公務員も 25%である。国立大学の人件費が運営費交付金でまかなわれていることなども考慮して、現行の 25%をお願いしたい。

特別条項の適用事由についても、中四国地区で聞いてみたところ、10 項目前後の事由を挙げている大学と、数項目しか挙げていない大学とが半々に分かれるようだ。数項目しかないものについては、包括的な内容であった。徳島大学では、内容を詳細に決めているので、項目が増えているのだと思われる。

最後に、特別条項適用の際の過半数代表者への適用理由や改善策の報告についてだが、これも現在の文面の「協議を経て」という文言で十分と考える。実際的にも、今までに既に残業時間等のデータについて提供している。」

時間外労働時間の上限について

労働：「ゼロ回答ということか。前回、労働時間の実態について調べてくるということだったが、どうなったのか。」

大学：「前回の話どおり、時間外労働は平準化してきており、特別条項の適用回数や時間外労働時間も減少してきている。」

労働：「そういうことではなく、前回、月 80 時間を最大何回やっている人がいるのか、などのことを調べるように申し入れたはずだ。それで 80 時間を月 6 回もなくてもよいなら、5 回とか 4 回とかに減らせるだろうといったはずだ。」

大学：「80 時間を 6 回適用した人が 1 名いた。ここは三六協定についての協議で、協定が大学の運営に必要なということをお願いしている。この、上限時間数と適用回数については、上限ということで決めているのだが、これを減らしたほうがよいのかどうかという点については議論があるだろう。しかし、徳島大学の労働環境はそれほど劣悪なのか。」

労働：「劣悪な労働条件とは思っていない。少しずつ改善されているとも思っている。とはいえ、大学として、労働時間の短縮に取り組んでいるということをメッセージとして出すことが大切だ。給料も下がっている。ここは、「80 時間を 6 回は多いので減らしました」などの形で、努力している姿勢を目に見える形で示すべきだ。年 4 回に減らしたところで、大学の運営に支障が出るとは思えない。」

大学：「徳島県内や全国的に見ても、徳島大学の労働環境は過酷とまではいえない。大学の構成員の多くが、数字を減らしてほしいということなら、減らしてもよいかとは思っているのだが、教員も事務作業量が増えているし、独立法人化後 1 期目が終わって 2 期目に入った

ところで、三六協定も 6 回では多すぎるのかどうか、考え直したほうがよいだろうか。今までどおりでよいのではないかと思うが、やはり形で示したほうがよいのか。」

労働：「上限が高いと裁量の余地が大きくなる。それに甘えるのは管理者の怠慢だ。今まで支障がなかったからこのまま、というのはいかがなものか。まず特別条項の上限値を見直して、それから一般の労働条件を考え直していくべきだろう。」

考えていることは大学側も我々も同じで、表現の問題だ。大学も努力していることを見えるようにするべきだし、実態が 6 回以下で済んでいるならそれに合わせたほうがよい。給料が下がってモチベーションが下がっているのだから、上限回数を減らすぐらいのことはやったほうがよい。」

大学：「上限回数の点については減らしてもよいと思う。」

労働：「具体的にどれぐらいまで減らせるのか、5 回なのか 4 回までか、話したいのだが。前回、現在の上限時間数は過労死認定基準を参考にして決めたという話があったが、それはやはり社会通念上好ましくない。せめて過労死認定基準値以下にすべきだろう。」

大学：「過労死認定基準といっても、機械的に決めるのではなく、具体的な疾患などを調べた上で決められるものだ。一概には言えない。」

労働：「過労死認定の実際についてここで議論する必要はない。現在の数値が形式上、過労死認定基準の数値と同じだということをいっている。」

大学：「構成員の大半が望んでいるなら、減らしてもよい。これぐらいは変えてもよいと思うところだ。」

月 45～60 時間の時間外労働の割増賃金率について

労働：「これだけに限定されると困る。月 45 時間超の割増賃金率を 50%にする件についてはどうか。」

大学：「金額で言えば、おそらく数百万円で、たいした金額ではない。ここで徳島大学が範を示す形で率先して 50%に上げるべきかどうかという問題だが、上げるべきではないと判断している。」

労働：「構成員の意見を聞いて回ったわけではないから 50%は腰だめの数字といえそう。しかし、やはり率先して範を示すべきだろう。」

大学：「多くの職員は、それほど、長時間労働に不満を持っているのか。不満は時間だけの問題ではなく、たとえば職員のあいだではミッションをはっきりさせて、仕事内容をきっちり管理してくれという声が強いのではないか。また、「働きやすい職場にしてほしい」という声はよく聞き、それについては、まだまだ不十分だと思われるかもしれないが、十分注意を払っているつもりだ。部署によってのアンバランスがあるようなので、適正な業務の配分と人員配置をやっていくことで改善していく。」

労働：「労働条件の問題には、時間と質の問題があることは分かるが、ここでは時間の話をしている。50%割増の話は、特別な場合に時間外労働が増大したときに、それに対するペ

ナルティをどうするのかという話だ。50%を払わねばならないような時間外労働はさせるべきではないので、残業代の増額を求めているのではない。時間外労働削減への意志を示すものとして、割増率を上げるよう三六協定を変えておくべきだ。

働きやすい職場にするための改善案については意見をまとめているが、それは別の機会に話したい。」

特別条項の適用事由について

大学：「適用事由の文言については、詳細に規定してたくさん並べるのでも、包括的にして減らすのでも、どちらでもよいといえばどちらでもよい。そちらの言い分としては、多すぎるので減らしてほしいということだったようだが。」

労働：「前回は、項目が多すぎるので減らしてほしいということではない。今の項目の内容を見直すことで、業務の改善につなげてほしいという趣旨だ。たとえば、「会議の準備」という項目、これは教員組織での会議が長すぎるとか多すぎるとかということが特別条項を適用しなくてはならないほどの残業の原因だというなら、会議を減らすように、などの提案につながるはずだ。今の業務の中で長時間労働が必要な項目を漫然と並べるのではなく、それぞれの項目を精査したらどうですか、という提案であって、項目の数を減らせばよいというような話ではない。」

大学：「それはそうだ。そうした点については業務改善という形で、部局長の会議などでも取り上げていきたい。」

労働：「文言の一つ一つをこちらで修正しようということは求めていない。そういうことは、そちらにいる、こういう文書作成のプロの方にやってもらえばよい。ただ、臨時的な業務だということが分かるように書いてもらいたい。」

再度、月 45～60 時間の時間外労働の割増賃金率について

大学：「月 80 時間の適用回数を削減という話と、業務改善、時間外労働削減についてはやっていきたい。月 45 時間超の割増賃金率については、現行通り 25%でやっていきたい。今後、引き上げるような動きがあれば考える。」

労働：「現行どおりとしなければならない理由が十分に説明されていない。50%を入れると具体的にどういう不都合が生じるのか。」

大学：「大学と民間企業は違う。国立大学の人件費は運営費交付金でまかなわれている。今のところやるべきではない。」

労働：「運営費交付金をもらっているのだから文科省の思惑通りに動かざるをえないということかもしれないが、法律上は、独立行政法人であり、労働条件は労使協議で決めることになっている。そのことをきちんと示しておくべきだろう。財政的には問題ないのだから、導入すべきではないか。」

大学：「財政だけの問題ではない。」

三六協定改定案について

労働：「とりあえず、新しい協定書の案を早急に示してもらいたい。現在の協定の期限が9月末で、ぎりぎりになって「これじゃハンコは押せない」ということになったら困るでしょうから、まずは今回までの議論を受けて、改正案を示してもらいたい。」

大学：「今回の改定の際に、文言を見直せということか。それは今回は時間的に難しい。業務の改善や時間外労働の削減については引き続き取り組むと言っているのだから、我々を信用するかどうかという話だ。」

労働：「今回の交渉に先立って、我々は2月から申し入れを行っている。時間がないということにはならないはずだ。」

特別条項の適用の過半数代表者への通告については、やはり理由と改善策を報告することを、文書の形で明記しておいてもらいたい。時間外労働が発生している現場で、改善策を考えてもらうことが、実効性のある改善への第一歩だ。事前通告が時間的にも業務的にも難しいことは理解している。報告と説明は現状どおり事後でもかまわない。過半数代表者は協定に調印する以上、労働者に対して責任のある立場だ。労使協議を実効性のあるものにしたいと考える。

適用事由については、文言をいまのと違うものにするという点にこだわりがあるわけではない。そちらで精査した結果、やはり現行の10項目必要だというなら、現状ではやむを得ないということはあるだろう。その場合でも、それぞれの項目について特別条項を適用する必要性について、きちんと説明責任を果たしてもらえれば、それでよいと考える。」

大学：「時間の制約もあるのでマイナーチェンジにしかならないかもしれないが、事前に文書を作って渡すことにする。」

以上