

年度末の各種労使協定、就業規則の改定交渉進む サービス残業防止と職員の健康確保のための 新 36 協定を締結！ 現助教は次回更新で何らかの無期転換の機会確保！ —無期助教の職務明確化のため改定は保留—

3月27日に、時間外労働、休日労働に関する協定（36協定）、裁量労働制に関する協定、および、改定労働契約法改正にともなう継続議題について、団体交渉がもたれました（法人側出席者：森迫理事、山下理事、人事労務課職員）。

組合では、これまで、残業WGの調査結果に基づき、深刻なサービス残業の事実を指摘し、法人側に実態把握を要求してきました。法人側はサービス残業の実態は認めず、組合も事態が打開されない限り36協定は締結できないという姿勢を貫いてきたため、1年にわたって暫定協定締結という異例の状況が続いてきました。度重なる交渉や残業調査の結果、ようやく3月6日の交渉では、理事が36協定の上限を超える残業が存在したことを正式に認め、「超過労働に対する正当な対価を支払う」ことを約束しました。そして今回、労使双方で職員の健康に最大限の注意を払っていくことを確認した上で、実態にあわせて残業の上限時間を拡大してサービス残業撤廃に努めることになりました。これも、職員有志による残業WGの地道な活動や、組合の度重なる交渉の成果だと言えます。

一方、同日に話し合われた任期制規則については、改定が保留となりました。しかし、これは現在の任期付き教員に不利にならないように、慎重に検討したいという労使双方の意向によるものです。特に、助教の方々に重い教育負担がのしかかっている現状を組合から指摘され、法人としても助教の方から直接話を聞いて丁寧に対応していかなくてはいけないことを認めました。（協議をもう少し重ねるものの、できるだけ早急に決定することを約束しています。）現助教の方については、次回更新時（あるいはそれまでに）無期転換の機会を確保することも法人側は約束しましたので、大きな前進だと思われます。

交渉での合意事項は以下のとおりです（重要点は赤字で記しました）。

（1）時間外労働、休日労働に関する協定（36協定）の改定

1. 常勤職員の通常の残業の上限（第5条）

職員の区分	1日	1か月	2か月	3か月	1年間
常勤職員	4時間45分	45時間	81時間	120時間	360時間

1か月、2か月、3か月、1の上限は改定せず、連続月の安易な過重労働を防ぐ。1日の4時間45分を超えると、深夜労働（50%増し手当）となる。ただし、1週間、2週間、4週間の上限は運用の柔軟化と8条との整合性をはかるため削除した。

2. 常勤職員の残業の特別延長（第8条）

「双方協議の上、1か月につき60時間まで（6回に限る）、2か月につき120時間まで（3回に限る）、3か月につき180時間まで（2回に限る）、1年間につき450時間まで特別に延長することができるものとする。」と改定した。これにより、連続した月にまたがる繁忙期におけるサービス残業は発生しない。しかし、無理な特別延長命令による健康破壊を防ぐため、「双方協議」の内容を具体化し、文書で取り交わした。概要は以下のとおり。

- 1) 特別延長の際には、職員への問診（健康状態、家庭事情）による承諾、過去1年間の残業データ（無記名）を含む組合への通告を行う。
- 2) 2か月、3か月の特別延長を行う場合、産業医による面接指導を行う
- 3) 特別延長実施後は、該当職員の残業データを毎月ごとに組合へ通知する。
- 4) 必要に応じて、組合は第8条が適用された職員に聞き取り調査を行うことができる。
- 5) 職員あるいは組合は、健康上の理由あるいは家庭の事情により第8条による残業を拒否あるいは中断することができる。

この協議内容は全職員に適用されるため、職員の個人情報を守る配慮はなされているが、組合が組合員を守るための代理人となる権利が認められたことになり、一種の「労働協約」的意味合いをもつと考えられる。組合員の方は残業に関して困ったことがあった場合には、組合役員に通知していただくようお願いしたい。

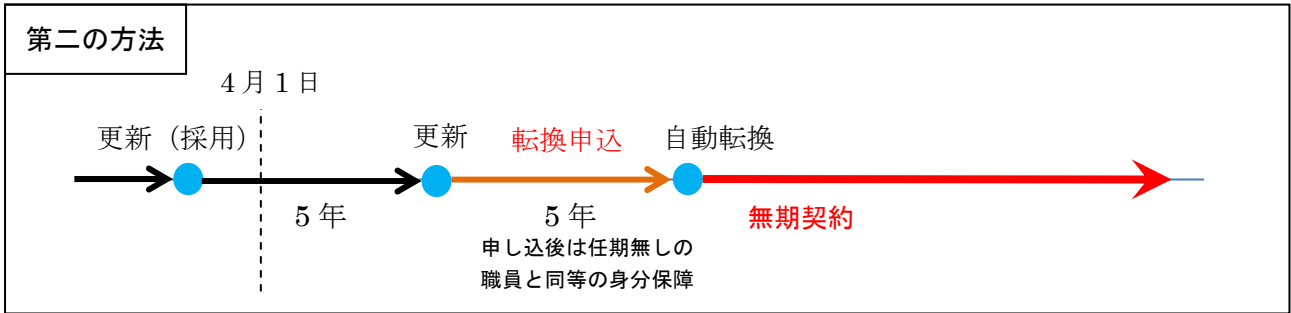
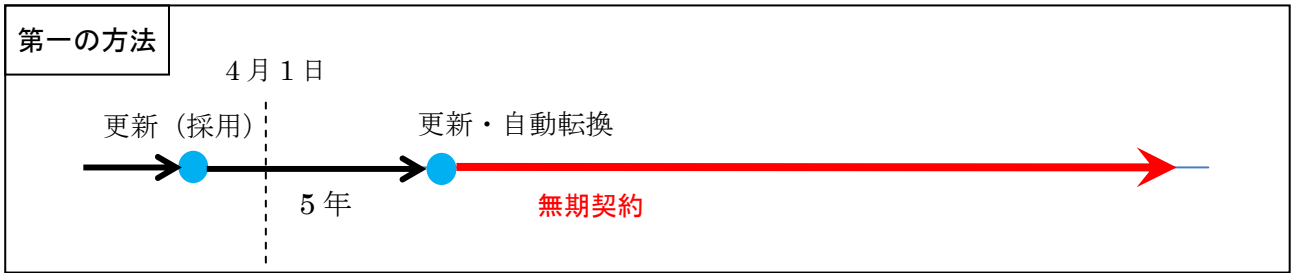
（2）専門業務型裁量労働制の改定

これまで、「助教」は、教授、准教授、講師と同じ「教授研究の業務（教授業務が5割に満たない）」を行う教員の範疇に入っていたが、法令上、助手・助教はこの範疇には入らず、「専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する」助手・助教の場合にのみ裁量労働制が認められている。今回の改定は、助教を後者の範疇に移し、法的整合性をはかった。ただし、この助教のカテゴリーは、演習・学生実験を含む教授業務が1割程度以下でなければならず、アンケート結果にもみられたように、助教の実態との大きな乖離がある。その点では、助教に裁量労働制を適用するかしないかについては再検討の余地があると思われる。下記に示すように、任期制規則改定にもなって助教の業務の明確化に関する検討の必要性も労使間で確認された。これらの検討課題を認識したうえで、今回はひきつづき助教の裁量労働制適用に合意した。

（3）労働契約法改正にともなう教員の任期制規則の改定

基本的には、5年の任期を更新した場合には、何らかの形で無期雇用に転換する機会を得るという組合の要望に法人は同意した。したがって、現助教の場合、4月1日以降2回の更新を必要とする法律上の取り扱いより5年早く、すなわち、4月1日以降最初の更新で実質的に無期転換の機会を得ることができるという点で一步前進した。しかし、すでに一度更新を済ませている助教が次の更新を待たず即座に無期転換すべきという要求に対しては、契約中断の問題を理由に認められなかった。組合としては、その代わりに、更新済みの助教は次回更新においては無審査にすべきではないかと主張し、継続審議となった。

今回合意にいたらず規則改定が保留になった理由は、無期転換の方法に関してである。第一の方法は、法人が当初提案した、更新と同時に自動的に無期雇用契約に転換される方式である。第二の方法は、更新のあと有期契約を継続するか、無期契約に転換するかを選択するという方式（労働契約法準拠）である。



第一の自動転換の場合は、仮に**有期契約の継続を希望**したとしても不可能である。交渉中、理事は、「法人としては、当然、**無期契約の助教には教育・研究だけでなく、大学行政への貢献も期待する**」と発言し、無期契約による職務内容の変更を示唆した。結局、有期契約と無期契約の助教の職務内容は明確になっていない現在、いずれの方式がいいのかは判断できないため、4月1日は現在の規則のまま迎えた上で、交渉を継続することにした。また、いずれの方式になっても**更新審査は従来通りの有期契約更新用の審査**が行われるべきであり、無期転換後の特別な業務を条件としたものになってはいけないことが確認された。

(以 上)

年 月 日

組合加入申込書

京都工芸繊維大学職員組合
執行委員長 殿

私は京都工芸繊維大学職員組合に加入します。
また、組合費を給与から控除することに同意します。

ふりがな

■ 氏 名

生年月日 19 年 月 日 男・女

■ 所属【 】

■ 連絡先 メールアドレス @ kit. ac. jp

内線電話 ()

組合員から提供された上記個人情報、京都工芸繊維大学職員組合の諸事業の目的以外には使用しません。

時間外労働、休日労働に関する協定書

国立大学法人京都工芸繊維大学と京都工芸繊維大学職員組合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の規定に基づき、労働時間の延長及び休日の労働に関し、次のとおり協定する。

（対象者）

第1条 この協定は、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則（平成16年4月1日制定）の適用を受ける職員（以下「常勤職員」という。）、国立大学法人京都工芸繊維大学再雇用職員就業規則（平成18年3月29日制定）の適用を受ける職員（以下「再雇用職員」という。）、国立大学法人京都工芸繊維大学特任専門職就業規則（平成20年9月11日制定）の適用を受ける職員（以下「特任専門職」という。）、国立大学法人京都工芸繊維大学日々雇用非常勤職員就業規則（平成16年4月1日制定）の適用を受ける職員（以下「日々雇用職員」という。）、国立大学法人京都工芸繊維大学短時間勤務非常勤職員就業規則（平成16年4月1日制定）の適用を受ける職員（以下「時間雇用職員」という。）及び国立大学法人京都工芸繊維大学期間雇用非常勤職員就業規則（平成23年3月31日制定）の適用を受ける職員（以下「期間雇用職員」という。）に適用する。

（休日の定義）

第2条 この協定において休日とは、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則第37条、国立大学法人京都工芸繊維大学再雇用職員就業規則第14条、国立大学法人京都工芸繊維大学特任専門職就業規則第31条、国立大学法人京都工芸繊維大学日々雇用非常勤職員就業規則第19条、国立大学法人京都工芸繊維大学短時間勤務非常勤職員就業規則第19条及び国立大学法人京都工芸繊維大学期間雇用非常勤職員就業規則第19条に規定する日をいう。

（時間外労働・休日労働の定義）

第3条 この協定において時間外労働とは、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則第32条、国立大学法人京都工芸繊維大学再雇用職員就業規則第13条、国立大学法人京都工芸繊維大学特任専門職就業規則第28条、国立大学法人京都工芸繊維大学日々雇用非常勤職員就業規則第16条、国立大学法人京都工芸繊維大学短時間勤務非常勤職員就業規則第16条及び国立大学法人京都工芸繊維大学期間雇用非常勤職員就業規則第16条に規定する時間外に行う労働をいう。

2 この協定において休日労働とは、前条に規定する日に行う労働をいう。ただし、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則第40条の規定による勤務時間の割振を受けた場合は、当該勤務時間の割振により勤務を割り振られなかった日に行う労働をいい、第38条の規定による休日の振替又は第39条の規定による代休の指定を受けた場合は、当該割振、振替又は指定を受けた日に行う労働をいう。

（時間外労働・休日労働を必要とする場合）

第4条 次の各号のいずれかに該当するときは、時間外労働及び休日労働を命ずることができるものとする。

- (1) 時季的に業務が集中し、正規の勤務時間内の勤務では処理が困難なとき
- (2) 突発的に発生した事故などに対応するとき
- (3) 入学試験その他の大学行事等に対処するとき

(4) その他緊急に処理する業務のため差し迫った必要があるとき

2 専門業務型裁量労働制の適用を受ける教員に対し、休日における時間外労働を命ずることができるものとする。

3 第1項各号に掲げる場合であって、やむを得ない特別な事由により職員が従事しがたい場合を除き、時間外労働を命ずる場合は、原則として当日（休日における時間外労働を命ずる場合は、直前の勤務日）の終業時刻2時間前までに当該職員に通知するものとする。ただし、業務遂行の経過により、当初の予定を超えて正規の勤務時間外に労働することになった場合は、この限りでない。

(時間外労働の上限時間)

第5条 時間外労働の上限時間は、次の表のとおりとする。ただし、時間外労働を可能な限り行わせないよう努めるものとする。

職員の区分	1日	1か月	2か月	3か月	1年間
常勤職員	4時間45分	45時間	81時間	120時間	360時間
再雇用職員 日々雇用職員 期間雇用職員	原則として 4時間	30時間	54時間	80時間	240時間
特任専門職 時間雇用職員	原則として、時間外労働を命じないものとする。ただし、やむを得ない事情により時間外労働を命ずる場合は、常勤職員の正規の勤務時間を超えない範囲とする。				

(休日における労働の上限)

第6条 休日における労働は、1人1か月当たり2回を上限とする。ただし、当該休日労働を可能な限り行わせないよう努めるものとする。

(時間外勤務の制限)

第7条 小学校就学前の子の養育又は国立大学法人京都工芸繊維大学職員介護休業規則（平成16年4月1日制定）に規定する対象家族の介護を行う職員が申し出た場合は、原則として1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外労働を命じないものとする。

2 前項に規定する職員が申し出た場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から翌日の午前5時までの間に時間外労働を命じないものとする。

3 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員が申し出た場合は、時間外労働を命じないものとする。

(特別延長)

第8条 常勤職員が次の各号のいずれかに該当するやむを得ない事情により第5条に定める上限を超える恐れがある場合には、双方協議の上、1か月につき60時間まで（6回に限る）、2か月につき120時間まで（3回に限る）、3か月につき180時間まで（2回に限る）、1年間に450時間まで特別に延長することができるものとする。

(1) 人事、給与、予算、決算、契約、新入生の受入れ、入試等、限られた期間内に処理することが必須のとき

(2) 機械装置、電子計算機等の障害又は災害等による復旧作業に当たるとき

(3) 外部機関の評価、監査、検査等に対応するとき

(4) 事故、事件等への対応又は報道機関の取材等に対応するとき

2 前2項に規定する特別延長を行った場合の割増賃金の率は、2割5分とする。

(時間外労働実施状況について)

第9条 京都工芸繊維大学職員組合は、職員の時間外労働又は休日労働の実施状況について報告及び資料の提出を求めることができるものとする。

(有効期間)

第10条 この協定の有効期間は、平成25年4月1日から平成26年3月31日までとする。

平成25年 3 月 2 8 日

国立大学法人京都工芸繊維大学

学 長 古 山 正 雄

京都工芸繊維大学職員組合

執行委員長 前 田 耕 治

専門業務型裁量労働に関する協定書

国立大学法人京都工芸繊維大学（以下「大学」という。）と京都工芸繊維大学職員組合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条の3の規定に基づく専門業務型裁量労働（以下「裁量労働」という。）に関し、次のとおり協定する。

（適用対象業務及び適用者）

第1条 裁量労働を適用する職員（以下「適用者」という。）は、次の表の左欄に掲げる業務について、同表の右欄に掲げるとおりとする。

適用対象業務	適用者
教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）	教授、准教授及び講師。ただし、講義等の授業の時間が、国立大学法人京都工芸繊維大学職員就業規則（平成16年4月1日制定。以下「就業規則」という。）に定める正規の勤務時間の5割以上の者を除く。
	特任教員。ただし、勤務時間が休憩時間を除き1週間につき38時間45分であり、月曜日から金曜日までの5日間において、それぞれ1日につき7時間45分の者に限る。
	外国人研究員
人文科学又は自然科学に関する研究の業務	助教及び助手。

（裁量労働の原則等）

第2条 大学は、適用者の業務遂行に係る手段及び時間配分については適用者の裁量に委ねるものとし、その決定に関し、具体的な指示を与えないものとする。ただし、担当業務の決定、内容等についての指示及び就業規則に定める服務規律、安全衛生に関する指示については、この限りでない。

（労働の例外）

第3条 前条にかかわらず、特任教員及び外国人研究員を除いた適用者については、入学試験関係業務については、大学の指示により労働するものとする。

（労働時間の取扱い）

第4条 適用者が所定勤務日に労働した場合は、7時間45分労働したものとみなす。

2 適用者が、休日（休日の代休日の指定を受けた場合を除く。）又は深夜（午後10時から翌日の午前5時まで）に労働しようとする場合は、あらかじめ学長又はその委任を受けた者の許可を受けなければならない。

3 前項の許可を得て、休日労働又は深夜労働をした場合は国立大学法人京都工芸繊維大学職員給与規則第30条及び第31条の定めるところにより、休日手当又は超過勤務手当を支給する。

(休日及び休憩時間)

第5条 適用者の休日及び休憩時間については、就業規則に定めるところによる。ただし、休憩時間は、適用者の裁量により、弾力的に設定するものとする。

(健康・福祉確保措置)

第6条 大学は、適用者の健康と福祉を確保するために、次の各号に定める措置を講じるものとする。

- (1) 働き過ぎの防止を図るため、年次休暇の取得促進を行う。
- (2) 大学は、定期的に適用者の健康状態・勤務時間等について調査を行い、必要に応じてヒアリングを行う。
- (3) 働き過ぎによる健康障害防止のため、大学は必要に応じて産業医による助言、指導を受け、適用者に産業医による保健指導を行う。
- (4) 産業医が必要と認めるときは、特別健康診断を実施する。
- (5) 精神・身体両面の健康についての相談窓口を設ける。

(苦情処理措置)

第7条 適用者からの苦情等に対し、大学は次のとおり対応するものとする。

- (1) 裁量労働相談室を次のとおり開設する。
場 所 人事労務課
開設日時 毎週金曜日 9時～12時及び13時～17時(休日は除く)
相談員 人事労務課長及び人事労務課副課長、職員係長
- (2) 取り扱う苦情の範囲は次のとおりとする。
イ 裁量労働制の運用全般に関する事項
ロ 適用者の評価に関する事項及び給与に関する事項等の処遇全般
- (3) 相談者の秘密を厳守し、プライバシーの保護に努める。

(記録)

第8条 大学は、第6条及び前条の措置について記録し、この協定の有効期間満了後3年間保存するものとする。

(有効期間)

第9条 この協定の有効期間は、平成25年4月1日から平成26年3月31日までとする。

平成25年 3 月 2 8 日

国立大学法人京都工芸繊維大学
学 長 古 山 正 雄

京都工芸繊維大学職員組合
執行委員長 前 田 耕 治