

## 事務局長、サービス残業根絶に向けて、 職場環境の改善を約束！

### — 36協定締結に関する団体交渉の報告 —

正規事務職員のパソコン ON-OFF 調査（2012年10月、11月分）のデータが法人より提出されました。解析の結果、別添に示すように、5~7月の結果と比べて、サービス残業が残されたまま、残業申告時間は減少するという状況が浮き彫りとなりました。2月14日の代議員会で審議した結果、法人側に認識を改めさせ、抜本的な対策を約束させることを条件に、時間外労働および休日労働に関する労使協定（36協定）は引き続き暫定協定を延長することを決定しました。代議員会では、タイムカード設置もやむなしという意見も出されました。

代議員会の決定を受けて、法人に、サービス残業の改善を要求する団体交渉を申し入れ、2月21日、山下事務局長と労務課職員の出席のもと、交渉が行われました。法人側の主な回答は以下の通りです。

#### 1. タイムカード導入について

学生や教員への対応などの職場の特徴を考えると、時間通りに閉めるわけにもいかず、職員の負担になる場合もあるので、簡単ではない。

#### 2. 部課別の残業の実態把握について

残業の個人データを部課別に把握したうえで、改善策を講じる。部課別データについては、組合とも共有する。

#### 3. 業務内容・人員配置の改善について

部署や時期によって残業の有り様は変わるので、事務局長着任以来の経緯も含めて、業務内容や残業の状況を調査する。

#### 4. 監督者の指揮について

年度内に早急に、部署別に監督者との面談を行い、実情を聞き改善したい。

残業をせずに仕事をこなすのが優秀な職員であるとの認識はあるが、監督者としては、ビジネスライクに残業を記録すべきである。

#### 5. 人員配置について

今年度末、来年度初めは、予算執行の遅れや補正予算への対応などで業務の集中が予想されるので、適切な配置に努める。長期的な問題としては、キーマンの配置、後継者の育成を考慮する。計画通りに採用できない場合には、非正規で対応する。学生の対応については、教員と職員の線引きを固定化せず、コミュニケーションをとり合う。

#### 6. メンタルな理由での病休への対処について

業務多忙が理由と思われる人には個別に面談して改善をはかっている。人間関係による場合は配置を変える、多忙な場合は人員を措置する手当はしている。コミュニケーション支援室や男女共同参画

部門の強化など、教職員のサポートについて、多面的な機能を確保する。

保健管理センターの機能が低下についての懸念については、センター自体の役割を見直し、緊急時の対応だけなのか、労働安全衛生関係に対応するのかを明確にしたい。正規職員が減らされることになっても、2重3重のセーフティネットにより対応したい。

#### 7. クローズな職場を生まないための部課の学内配置について

隣の部署を見ながらの職場もいい面はあるが、教員・学生との距離の問題を大事にしたいという意向もある。地域に根差す機能を持たせるなら、学外者が訪問しやすい環境にあることも大切である。

ただし、密室化しないのは大切という点では同感である。

#### 8. 突発的な事態に対する 36 協定第 8 条の特別延長の申請について

月 40 時間の残業上限の特別延長については、1ヶ月の見通しを予測することを原則としつつも、臨時の残業による申請については、一週間前申請の例外として事後申請を認める。

《36 協定交渉後に法人より提案された就業規則改正案に対する組合の主張》(概要)

##### 1. 改正労働契約法に対する就業規則の改定(任期制教員部分)

4月1日以降の採用・再任からカウントして、1回目(5年目)の再任審査後、無期転換の申請が可能となり、2回目(10年目)の任期終了から無期契約に変換するという提案であるが、4月1日以前の有期契約がカウントされないのは、むやみに有期雇用を延ばすだけで法改正の趣旨に反すると主張。4月以降の新採用者が1回の更新で無期契約転換を選択できるのに対して、平成25年4月以前に採用された助教については、2~3回の更新を受けなければ無期転換への選択権を得られないのは不公正である(下記枠内参照)。現助教の中には、平成40年まで有期雇用を強いられるものも出る。

また、前学長は、任期制を活性化する目的で導入したが、任期制が大学の活性化に結び付いたかの評価をするのが前提であると主張した。

##### 2. 高年齢者雇用安定法改正にともなう対応

定年後、年金受給までの間は、再雇用する規定を設けるが、その給与額は、公務員の動向をみて決めたいという法人提案に対して、受給予定の年金額以上であることが最低条件であると主張した。

##### 3. 給与制度の改正について

国家公務員に準じて、H18年の給与改革で、若年層(31~39歳)で抑制されていた給与を平成25年4月1日に1号俸回復させる。一方、55歳以上の昇給を抑制する(例えば、勤務成績標準で+2号俸→±0、特に良好で+3号俸→+1号俸)。以上の提案に対して、組合としては、回復はよしとしても、抑制の方は、試算を出して必要性を数値で示してほしいと主張した。

#### 労働契約法改正(平成25年4月1日施行)に対応する助教の無期雇用転換(法人案)

##### 1. H25.4.1以降の新規採用者の場合(例えば、H25.5.1採用の助教)

→ H30.5.1の再任後に無期転換への申込みができ、H35.5.1から無期雇用に転換

##### 2. 現在在職中で、H25.4.1以降に再任を受ける者の場合

(例えば、H20.4.1に採用されて、H25.4.1に再任予定の助教)

→ H30.4.1の再任後に無期転換への申込みができ、H35.4.1から無期雇用に転換

(例えば、H20.1.1採用でH25.1.1に再任を受け、次はH30.1.1に再任予定の助教)

→ H35.1.1の再任後に無期転換への申込みができ、H40.1.1から無期雇用に転換

# パソコンの On-Off 調査に基づくサービス残業実態調査

(2012 年 5-7 月 本部棟以外の事務職員 31 名)

(2012 年 10-11 月 全常勤事務職員 75 名)

## 1 人当たり一月あたりの平均値

	残業報告時間	サービス残業時間
5-7 月	19:24	16:57
10-11 月	16:01	12:49

1 ヶ月に**時間以上のサービス残業をしている	5-7 月	10-11 月
1 時間以上	90.32%	84.72%
2 時間以上	90.32%	83.33%
5 時間以上	87.10%	73.61%
10 時間以上	61.29%	50.00%
20 時間以上	32.26%	26.39%
30 時間以上	19.35%	9.72%
40 時間以上	9.68%	5.56%
50 時間以上	0.00%	4.17%

