

NEWS LETTER

2010年 4月7日 No. 554

三重大学教職員組合発行

直通：059-231-4447（内線 2169）

E-mail：KYF03351@nifty.ne.jp

URL：http://homepage2.nifty.com/mie-union/

三重大学教職員組合は、去る3月17日、三重大学長に対し「三重大学職員の労働実態に関する調査の申し入れ」を行いました。これは、明らかに労使協定に反する違法な労働実態があるとの内部告発に基づいたものです。その実態については申し入れの文面をご参照ください。

4月1日に大学当局から回答書も届きましたので、ここに掲載いたします。大学側は「労使協定を超える超過勤務の実態」を認めております。さらに、申し入れの翌日18日には事務連絡会で改善に向けた対応を行ったとされています。3年前に津労基署の改善勧告・指導を受けた際に、管理監督者に向けた改善方法を記した文書を再度配布し、その周知徹底を図っているようです。

今後、十分な改善がなされているか、適正な労働環境が保たれているかチェックしていく必要があります。ぜひともこれからも三重大学教職員組合にさまざまな情報をお寄せください。

平成22年3月17日

国立大学法人 三重大学長 殿

三重大学教職員組合
中央執行委員長 野崎 哲哉

三重大学職員の労働実態に関する調査の申し入れ

年度末の慌ただしい事務作業が続く現在、三重大学職員の労働状況に関してその過酷な実態が組合に伝えられています。3月に入り、ある職員のご家族からの告発メールを受け取りましたので、その内容の一部をお伝えするとともに、そうした過酷な労働実態が事実であるならば早急な改善を求めたいと思っております。

組合に寄せられた告発メールでは、他大学（大分大学）での超過勤務問題での裁判判決などにも触れた上で、一般の事務職員である家族が「毎晩22時～23時の帰宅になりました」とあり、「上司より残業代の上限を決められそれ以上はサービス残業になるようです」と述べられています。また2度目のメールでは「もう残業代は打ち切り」と断定的に言われたことも述べられています。

またこうした職員の労働実態に対して、上司は「部下が遅くまで仕事をしていることを知っていながら、自分は早く帰宅」し部下のみが残業をさせられ、「土曜日でもサービス」で部下が出社し「それも夜10時頃の帰宅」となっているようです。

さらに、こうした上司については「先日部下からみた上司の評価アンケートがあったようですが、メールのため誰かすぐ判るため本音が書けない」と、風通しの悪い職場環境についても厳しい指摘がなされています。

すべてが事実であるならば、これは由々しき問題であると言わざるを得ません。このメールを寄せられたご家族は、最後の所で「局長クラスの方々は一般社員が過酷な労働をしていることを知らされていないようです。労働基準局にも相談しなくてはならない時期になりましたので組合で問題にあげていただき」と締めくくられておられます。

当然のことですが、「公益通報者保護法」の趣旨に照らして、大学側として無用な告発者捜しは絶対になされたいと思っております。今三重大学の職員が過酷な労働を強いられ、過労により倒れかねない状況に追い込まれている実態を深く理解して頂き、早急な実態調査と改善をお願いしたいと思います。

つきましては、三重大学職員就業規則および労使協定に違反する労働実態が現実にあるのかどうか、またそうした実態があったと確認された場合にはどのような改善策を講じたのかどうか、について3月末までにご回答をお願いいたします。

平成22年3月31日

三重大学教職員組合
中央執行委員長 野崎 哲哉 殿

学 長 内 田 淳 正
「公 印 省 略」

三重大学職員の労働実態に関する調査の申し入れについて（回答）

平成22年3月17日付けで申し入れのありました標記の件について、下記のとおり回答します。

記

申し入れのとおり、一部の部署において入試時期や年度末など業務が集中するときに、労使協定を超える超過勤務の実態があることは事実です。このことを踏まえて、平成22年3月18日開催の事務連絡会において理事（事務局長）から各部長、各課長・各事務長に対し別紙資料（時間外労働の適正な管理のための改善方針について）により超過勤務の必要性及び手続き等について適正に管理すること並びに職員の健康管理に十分な注意を払うことについて再度徹底を行ったところです。

今後も管理監督者を対象とした研修等において、超過勤務の適正な管理について周知・徹底を図っていきます。

* 回答の文章中の別紙資料は平成 19 年に津労働基準監督署より改善勧告及び指導を受けた際に、学内の管理監督者向けに配布されたものです。

平成 19 年 6 月 5 日

管理監督者 各位

理事(事務局長)
三浦春政

時間外労働の適正な管理のための改善方法について(通知)

平成 19 年 4 月 26 日付、時間外勤務の適正な管理について(通知)でお知らせしましたとおり、津労働基準監督署より改善勧告及び指導を受けました。

労働時間の適正な管理については、これまで、その周知徹底に努めてきたところですが、適正な管理が行われず、今回の事態に至ったことは誠に遺憾であります。

ついては、今後の改善方法として、下記の措置を講ずることとしましたので、貴職から職員に対して、説明及び周知徹底いただきたく、よろしく申し上げます。

記

1. 労働時間管理の適正化について

(1) 時間外勤務の命令・申告について

今回の事態に至った原因の一因として、管理監督者と各職員の間、時間外勤務を行う場合の流れについて相互理解が欠けていたと思われるので、時間外勤務を行う場合は別紙フローチャート「勤務時間管理の流れ」により各職員に説明を行い、管理監督者と各職員の時間外勤務の命令・申告に対する認識不足を解消するとともに、貴組織における時間外勤務の適正な管理を徹底してください。

(2) 時間外勤務確認・命令書(以下「命令書」という。)の制定

これまでの超過勤務命令書当では、「退勤時間」を業務終了時間と見なすなど、管理方法に曖昧なところがありましたが、本来、時間外勤務手当ては時間外に行った業務に対する対価であるため、業務終了時間と退勤時間の概念を分けて記入するように命令書の様式を変更し、今後は、業務終了時間を基に時間外勤務の時間数を算出します。

なお、業務終了時間と退勤時間との間に、乖離があった場合は、管理監督者は速やかに退勤させるよう努力してください。

また、労働時間管理のため出勤時刻と業務開始時刻も管理する必要から「出勤時刻」「業務開始時刻」を分けて記入することとしました。

新しい「時間外勤務確認・命令書」(別紙)は平成 19 年 6 月 11 日から職員に使用させてください。

(3) 定期的な実態調査の実施

命令・申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて実態を把握する必要があるため、管理監督者は、パソコンの記録や施錠記録等客観的な資料を元にして、定期的の実態調査を実施してください。

2. 時間外勤務の削減対策について

(1) 定時退勤日の設定

年度末、年度始め等の繁忙期を除いた毎週 1 回以上、組織の実情に沿った曜日を定時退勤日として設定してください。

なお、業務上、一斉退勤が困難な場合は、特定の職員を別の日にするなど、必ず全員に週 1 回以上、定時に退勤させるように調整して下さい。

また、管理監督者は、必要に応じて設定した曜日に職員が定時に退勤しているかどうか確認してください。

(2) 業務改善の推進

時間外勤務自体を縮減するため、上位者が率先して時間外勤務縮減のための業務改善を進めるとともに、組織内で恒常的な時間外勤務があるような場合には、当該勤務の改善を積極的に行ってください。

また、併せて、職員各自にも日々の業務において改善を図るよう周知徹底してください。

3. 管理監督者及び職員双方の意識改革

管理監督者は、日常的に職員との信頼関係を維持することに努め、十分な対話やコミュニケーションを蜜にとり、管理監督者及び職員が勤務時間内の業務効率化を図るなど勤務時間内に業務を終えるように努めるとともに、時間外労働が存在することはやむを得ないという意識を変えてください。



職場で何か困ったことがあれば、気楽にご相談下さい！

連絡先: 三重大学教職員組合書記局

場所: 三重大学教育学部・附属教育実践総合センター内・1階)

Tel: 059 - 231 - 4447 (内線 2169)

E-mail: KYF03351@nifty.ne.jp