

4月1日より大学教員については裁量労働制が適用されます

3月28日、学長と各事業場の過半数代表者との間で裁量労働制労使協定書が調印されました。これにより4月1日から、熊本大学の大学教員についても裁量労働制が適用されます。本人同意の条項が盛り込まれなかったため、本人の意に反して適用されるという事態が生じる可能性もあります。しかし、労働者側の裁量拡大の要求が基本的に受け入れられたことから、過半数代表者の方はこの労使協定案が現状の労働条件の改善につながると判断され、今回の調印に至りました。この過半数代表者の判断にご理解をお願いします。

さて、労使協定は大学と過半数代表者との間で結ばれた協定です。そのため、運用方法についても大学が一方的に判断できる訳ではありません。もし、事務担当者の取り扱いに疑問を感じる場合には、その事情について過半数代表者に直接または組合を通じて申し出てください。運用上の苦情は苦情処理委員会で扱うことになっていますが、過半数代表者も苦情処理委員会に参加しています。また、寄せられた苦情を基に労使協定の改定要求を行うことも可能です。より良い労使協定の獲得のためにも皆さんの声をお寄せください。

以下、特に運用上問題になりそうな事項についてまとめます。

裁量労働制の適用の是非

裁量労働制の適用の是非は主として研究に従事するか否かで判断します。講義・会議等で週20時間以上の拘束的業務をしているという人は申し出て下さい。協定書では適用の是非の判断は部局長が行うとなっておりますが、その判断に不服がある場合は苦情処理委員会で対応します。

拘束的業務の範囲

協定では拘束的業務が一日8時間を超えた場合には時間外勤務手当を支給するとしています。何が拘束的業務かは、基本的に時間配分に関する裁量権の有無によって実質的に判断すべきです。会議の準備のための打ち合わせであっても時間配分の裁量権がなければ拘束的業務と考えます。

全日の事業場外労働

事前に届ければ全日を事業場外で労働することも認められます。手続きは研修届で行うことになっていますが、労使協議では従来の研修（出張手当のない出張）よりは緩やかな扱い

にすることで合意されています。例えば、野外調査、自宅研修も認められるべきです。

なお、集中講義で他大学に出かける場合も、研究などの熊本大学教員の本来業務をする時間があれば事業場外労働として認められます。事前に研修届を出すこととしています。

休日労働と休日振替

休日に仕事をする場合、休日労働か、休日振替かで扱いはまったく異なります。休日振替は休日と所定労働日を振り替えることですから、休日労働にはなりません。裁量労働制のもとでは、何時間働いても8時間働いたとみなされます。休日労働の場合は、みなし労働時間は適用されません。協定では拘束的業務の時間について休日給を支給することになっていません。

さて、公務員時代の慣行の下に、振り替えは労働者個人の責任で行うという状況があるようです。しかし、休日振替を命じる場合、使用者は事前に振替日を指定しなくてはなりません。事前に振替日を指定しないまま漫然と休日に労働させたら、それは休日振替ではなく休日労働です。

振替をせよといわれるが振替日など取れないという声を聞くことがあります。それは休日振替ではなく、休日労働をさせたのに賃金が不払いになっていることを意味しています。組合として休日振替の厳格な扱いを求めていきます。



運用上の疑問などありましたら、組合にお尋ね下さい。

組合本部（内 3529）
医支部（内 5858）

赤煉瓦	熊本大学教職員組合	
	No. 36 2005.3.29	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@mx7.tiki.ne.jp http://ww7.tiki.ne.jp/~ku-kyoso/