

## 京都大学「時短委員会の提言」を職組のホームページに掲載するに当たって

労働時間短縮推進委員会(「時短委員会」)は、昨年7月21日を第1回として今年7月まで、合計9回にわたって開催され、労使10人によって「労働時間短縮」について調査、検討がなされてきました。中間段階として同委員会は、この7月末別紙のような「提言」を木谷雅人理事(人事担当)あてに提出しました。そしてこの『提言』は本日京都大学のホームページ「学内専用掲示板」に掲載されました。

[http://www.kyoto-u.ac.jp/notice/05\\_notice/close/060807.htm](http://www.kyoto-u.ac.jp/notice/05_notice/close/060807.htm)

京都大学は昨年2月と9月の2回にわたって京都上労働基準監督署の臨検(立ち入り調査)を受けました。その結果、特に2回目では「6、7、8月分のサービス残業の実態調査」と「労働時間の適正な把握についての改善」が指導されました。その結果、481人に対して合計約3200万円の「超勤費」の追加支払いが行われました。頭書の委員会は、つとに大西広・初代・吉田事業場過半数代表らの時に強くその設置が要求され、大学側が設置を了承しておきながらいたずらに引き延ばしてきたものでしたが、2月の臨検によってその発足が促進されたものと思われます。

委員会は大学側5人、労働側(過半数代表の推薦)5人の計10人で構成され、委員長は労働法の専門家である西村健一郎法学部教授です。西村教授は厚生労働省の労働政策審議会の重要メンバーとして近年の労働行政・政策審議に深く関わり、特に「自律的労働時間」などの提唱者と見られ、京大での「実践」は全国的にも重要な位置を占めるものとなっています。

今回まとまった「労働時間短縮のための提言」は京大が国家公務員時代の「サービス残業50%当たり前」の風土を引きずって法人体制に突入した結果、その杜撰さを労基署に指摘され「目を覚まさざるを得なかった」という状況を労使が確認しあい、真摯に「時短」に取り組もうとした結果です。かなり激しい議論の中で一定の妥協も行われました。法人側は「サービス残業が許されず、必ず支払わなくてはならない」としたら「超勤時間そのものの削減」に真剣に取り組まないと経営に重大な影響が生じます。それゆえ執拗に「変形労働時間制」、「フレックスタイム制」、「年休の指定取得制」など「残業代がかさまない方策」を提案してきました。今回それらの検討を盛り込むことに労働側も一部賛成しました。しかし事務職員の一部に「企画業務型裁量労働制」を適用する提案については「過労死・過労自殺」の元凶であるとして激しく反対し、議論の末それは撤回されました。

また、「時間外・週休日勤務に関する協定」(いわゆる「36協定」)中に規定されている、通常の「時間外勤務」(年間限度時間360時間などを定める)をさらに超える「特別時間外勤務」(いわゆる「スーパー超勤」)をめぐるはその「廃止」を求める「労働側」と「段階的な縮小」にとどめようとする「大学側」のかなり激しい議論が行われました。結局「年間限度時間700時間を630時間」とした今年度の過半数代表との労使協定を追認しつつも今後の段階的縮小に誠意を見せた大学

側に労働側が歩み寄った形になりました(「提案1」参照)。

現在、労基署が全国的に行っている「サービス残業の摘発」に大企業・政府は危機感を持っており、「残業代不払いの合法化」をめざして一定の年収以上のホワイトカラーに「自律的労働時間制」(ホワイトカラーイグゼンプション)を適用しようと労働基準法の改悪をねらっています。そのような労働法制の変更がされた場合に、京都大学がどのような対応をとるのか? 今後重要な課題になります。

京大での労働時間短縮をめざす活動に全教職員がより一層関心を持たれるようお願いするものです。

2006年8月8日 労働者側委員

北野 和男 (再生医科学研究所)

原 一三 (附属病院)

藤井 芳克 (共通教育推進部)

藤山 優美 (薬学研究科)

湯山 哲守 (人間・環境学研究科)

平成18年7月31日

理事（人事担当） 殿

労働時間短縮推進委員会

労働時間短縮のための提言について

本委員会では、京都大学における教職員の労働時間の短縮を図るための方策について、調査審議を重ねて参りましたが、このたび、別紙のとおり取りまとめましたので、提出いたします。

(別紙)

本委員会は、教職員の労働時間の短縮を図るための方策を調査審議するため、昨年4月に設置され、これまで9回の委員会を開催し、検討を重ねてきました。

本委員会では、年400時間以上の超過勤務を行う職員の業務等の実態調査及び変形労働時間制の導入に関するアンケート調査を実施し、これらをもとに教職員の意識改革、適切な勤務時間の在り方を2本の柱とした労働時間短縮の具体的方策について検討を行い、一定の合意が得られたものを以下のように取りまとめましたので、提案いたします。

提案1 「時間外・週休日勤務に関する協定書(36協定)」の第3条(特別時間外勤務)の見直し

- ・ 第3条を根拠とした年間360時間を超える時間外勤務が多いことを踏まえ、労働時間の適正な管理、超過勤務の縮減に向けての意識改革を進めるとともに、業務改革に取り組み、各部局、大学全体での事務改善を推進し、現在630時間まで可能とされている限度時間数を段階的に減らすように努める。

なお、超過勤務の実績が多い職員及びその所属部局に対し、業務に関する調査を行い、適切な指導を行う。

提案2 超過勤務縮減のための環境整備等

- ・ 終業時刻以降の会議及び打合せ等の開催を自粛する。  
また、会議及び打合せを可能な限り速やかに終える意識を持つ。
- ・ 部局間の連絡調整を含め、時間外の業務を抑制するよう構成員間の理解を求める。
- ・ 本部のグループ制の実施状況とその評価を踏まえて、積極的に活用できる部局については、導入を図る。

### 提案3 定時退勤日の設定

- ・ 原則として、毎週水曜日を定時退勤日とし、一斉に退勤するよう努める。（業務の都合により特定の曜日に設定できない場合は、週に1日以上の定時退勤日を個別に設定する。）
- ・ 管理的な立場にある教職員は、率先して定時退勤に努めるとともに、部下職員に対して積極的に定時退勤の指導を行い、定時退勤日の超過勤務については、突発的な業務でやむを得ない事情以外は命じない。
- ・ 定時退勤日にやむを得ない事情により超過勤務を命じた職員には、できる限り同一週内に定時退勤できるよう特に配慮する。

### 提案4 教職員の意識啓発

- ・ 勤務時間内の業務能率の向上を図り、勤務時間内に業務を終えるように努める。  
また、業務処理の年間計画を十分に立てること等により、超過勤務を最小限度にとどめる。

### 提案5 管理的な立場にある教職員への研修

- ・ 超過勤務の命令を行う立場にある者に対し、適正な勤務時間管理の必要性、重要性及びその方法等に関する研修を行い、意識の向上を目指す。

### 提案6 出退勤時間の機械管理

- ・ 出退勤、超過勤務の管理について、パソコン・タイムカードによる機械管理の導入を、運用に伴う問題点を含めて検討する。

### 提案7 変形労働時間制等の導入促進

- ・ 総労働時間数の縮減に努めるため、1ヶ月単位の変形労働制の導入について検討し、積極的に活用する。
- ・ 業務に応じた柔軟な勤務時間とすることにより、労働時間の短縮を図るため、フレックスタイム制等の導入を検討する。

## 提案 8 年次有給休暇の取得を促進

- ・ 年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するとともに、四半期ごとの休暇取得計画表等を作成し、職員が計画的に年次休暇を取得出来るよう努める。
- ・ 労基法第39条第5項に定める労使協定を締結し、盆や年末年始等において年次休暇の計画使用を行うことで、長期連続休暇の実現及び年次休暇の取得率向上を目指す。

なお、これによりがたい部局については、それぞれの部局で職員が交代で長期休暇を取得できるように配慮する。