茨城大学教職員組合

委員長日誌

第２号　０４／０８／３０

このイラストは実物と異なります。

人文学部の事務休業・計画年休協定締結の顛末記

第２号からは、具体的な問題について、なにを考え、どう行動したのかを報告をしていく。

この８月１３日と１６日、人文学部の職員は、一斉に年休を取得して、土日をふくめて４日間の連続休暇に入った。７月に、人文学部長と事務長とが「一斉休業」を提案したところから、この制度導入が動き出した。事務職員の連続休暇の実現は、組合も望むところである。できれば、全学で実施すべきところである。来年に向けての試行となると考え賛同した。

問題は、その連続休暇を、どういう制度のもとで実現するかである。大学が「休日」とすれば一番簡単である。しかし、一つの学部の職員のみのために、休日を増やすことには消極的であった。年次有給休暇か、夏季特別休暇を利用しようという提案であった。

年次有給休暇や特別休暇をあてるためには、労使協定が必要となる。なぜならば、いつ休暇を取るかは、労働者の自由である。使用者が、休暇の取得を強制することはできない。言葉上、「お願いします」といっても、法律的には、労働者の自由を使用者が制約していることになる。それは、労基法３９条１項違反であり、就業規則違反である。だから、計画年休協定の締結が必要なのである。計画年休協定が締結されれば、使用者は、具体的には、８月１３日と１６日に、年次有給休暇か特別休暇を取得するように、労働者に働きかけることができる。だから、私は、労使協定の締結を、大学に要請した。

ところが、ところがである。わが労務担当理事は、その必要がないというのである。理由は、とただすと、学部が希望してきたことだから、大学として対応する必要はない、といわれる。学部が提案したのか、大学本部が提案したのか、それは、大学の組織内部の問題である。労働関係において、どう制度整備をするのかという労働法の世界の問題とは別の問題なのである。大学の意思形成・意思決定の問題と、労使関係問題とは違うレベルの問題である。労務担当理事は、そこを理解されない。理解されていないのか、嫌がらせなのか、わからない。

最後は、局長室に押しかけての会談である。学部として処理できることではないので、労使関係の場で、制度整備をすべきだ、と繰り返し説得した。なかなか納得してもらえない。最後は、電話をして、人文学部の学部長と事務長にも参加してもらって、ようやく、労使協定締結の必要性を確認できた。こうして、別紙掲載の労使協定が締結された。

労使関係の基本を理解してその任に当たってほしい、労務担当理事であるならば。どうしたら労使関係をふまえた組織運営を身につけてもらえるのだろうか。

私は、本当に悲しくなった。

なお、こうしたドタバタのなかで、過半数代表者委員会の運営としては、問題が残った。試験期間が終わり、夏休み休業に入ってしまい、委員会を開催しないで、過半数代表者として労使協定を締結したからである。時間がなかったとはいえ、この点では、大いに反省している。

[猛暑の谷間の休日　０４／０８／２８記]