

11/16 部次長会議で、36 協定(案)提起！

<< **超過勤務・休日出勤・振替休日未取得など厳しい勤務実態について原因究明 抜本的改善に向けた総括はなし！！**

11/16 部次長会議にて今年度（2006年10月～2007年9月）の36協定（案）が提起されました。春闘を通じて組合は、勤務実態の改善に向けた要求やとりくみをすすめてきましたが、今回の提起においても、すべての職場の厳しい勤務実態の原因究明や抜本的な改善のための総括は出されたとはいえません。組合は、生き活きと働ける労働環境づくりに向けた運動をさらに進めていきたいと考えています。以下、36協定締結に向けて、とりわけ「勤務実態」と改善にむけて必要な論点について提起します。各職場での旺盛な議論を要請します。

超勤 振休未取得問題について、業務実態をどのように認識し、それを踏まえてどのような改善をするのか、学園は具体的で目に見える施策を講じよ！
理事会は、36協定締結にむけた議論をふまえ、事務体制整備・人事政策(定員問題 研修政策など)の具体化を！

ワークライフバランスの観点から、私たち自身も「超過勤務が当たり前」という職場を変え、職場の勤務実態や抱えている矛盾などを明確にし、働き方を見直す取り組みを！

次期 36 協定締結に向けての基本スタンス

2005年10月に締結した「36協定」は、2006年9月をもってすでに期限が切れています。本来であれば期限終了前の段階で次期36協定についての折衝が行われるべきですが、理事会からは具体的提起が遅れ、事前折衝においては11月9日に提起するとしていましたが、改めて実態把握を行う必要がある部課があるため、11月16日の部次長会議で議論し、ようやく案が職場に提起されました。

協定は労働基準法に基づく刑事罰をともなって使用者に遵守が義務づけられているルールであり、労働者にとっては健康と生活を守る最低限のルールであり、提起の遅れ自体、理事会の認識の甘さを示しているといわざるをえません。

組合としては、前年度36協定締結の際に、コンプライアンスの観点から協定遵守に本気で取り組むこと、振替休日未取得問題の抜本的解決、労基署の臨時検査の際の指導についての改善の具体的取り組みの前進について要求しましたが、それがどのように前進したのか、具体的な総括を求めます。そして、総括のうえにたつて、理事会は、具体的で目に見える施策を提起する責任があります。

労基署の臨検後、これまで実態を正確に反映していなかった超過勤務実態は、数字が実態に近づきつつあるといえます。これ自体は実際の業務量を反映したのですが、ワークライフバランス、社会に生きる人間としてのバランスのとれた成長、心身ともに健康に働き続けるという視点からは、これ以上の超過勤務や休日出勤を肯定することはできません。超過勤務は本来あってはならないものあり、あくまでも緊急時の措置であることを基本スタンスに、現行36協定を遵守し、超勤・休日出勤を減らす立場から、超勤実態、休日出勤の現状について原因の解明を行い、改善の要求を行います。特に理事会として、この問題にどのような厳しい議論と手立てを講じたのかが目に見える形で対応が行われなければ、仕事をすればするほど超勤と振替休日未取得が増えるという悪循環は断ち切ることができません。部次長がどのようなリーダーシップを発揮して現場の実態を把握し、具体的指示を行っている

のか、課長・事務長が現場をしっかりとマネジメントしているのか、責任は重大です。

9月には、本部の朱雀移転によって、新たな業務運営が始まりました。これは、単に執務場所が増えたにとどまらない業務構造の変化を生んでいます。学校法人にあって教育・研究の現場がほとんどない本部での勤務への不安が出されており、厳しい業務実態になっている各キャンパスの状況をどのように把握し、管理・運営・連携を行っていくのかを具体的な業務を通して改善・改革していかなければなりません。課題部内に少数部課がつくられ、業務移管等で定員は増えないまま業務量が増え、3拠点で厳しい業務実態となっている課もあります。こうした問題については、3月の拡大事務折衝等でも指摘しましたが、「トライ&エラー」という安易な発想で事務体制再編が行われ、矛盾が強まっています。

組合は、現在の数字上の超過勤務実態分析に基づく安易な年間・月上限の引き上げには同意できません。私たち自身もワークライフバランスの観点から、働き方を変えよう、という明確な意思をもって、各課における超勤の中身を洗いだし、業務の見直しを行う必要もあると考えています。こうしたことがなければ、上限を引き上げれば引き上げるほど、さらに厳しい業務実態になることは目にみえています。

超勤・休日出勤・振替休日残を減らすためには、職場での業務見直しでは解決できない構造的な問題も山積です。事務体制再編、定員見直しや人を育てる組織・風土づくりを行うための総合的な人事政策の具体化が求められます。36協定締結に向けた議論を行うなかで、こうした点についても課題を明らかにしていきましょう。

1. 36協定案として議論されている内容

11月16日の部次長会議までの議論では、年間上限300時間遵守という原案提起が行われましたが、この点については、部次長会議における最大の論点となっており、年間上限360時間にすべきという議論がなされていました。しかし、部次長会議として安易に上限をあげることほしくないという判断のもと原案とおり300時間で提起されましたが、厳しい勤務実態の原因究明や抜本的に改善させるための総括はありません。業務実態の厳しい部課のうち、入学センターや情報システム課は、構造的な問題を抱え、抜本的な見直しが必要という判断がなされ、部次長会議のもとにプロジェクトを設け、2007年度事務体制に反映させるために1月中旬に検討結果をまとめるという提起がされました。一方、恒常的超勤、休日出勤・振替残のいずれにおいても厳しい業務実態となっている教学関連（とりわけ学部事務室）問題については、どのような認識を持っているのか総括が何も示されていません。

特別な事情（緊急時）がある場合には上限を超えることができる」という条文について、特別な事情（緊急時）の具体的内容が追加されました。

留意事項については、一ヶ月の超勤が45時間を超えた職員については、産業医（保健C）の面談を義務付けることが追加されました。また、月上限を超えた場合には、各課からの報告に基づいて人事課でコメントを付し部次長会議で議論する、200時間を超えた場合には報告を求めています。それらについても実質的に機能するようにすることとしています。

2. 2005～2006年勤務実態

(1) 超過勤務状況

- ◎ 年間超勤時間数は、36,350時間で前年比約11,000時間の増加となりました。9月以外は前年を上回り、10月・1月・2月は3000時間、3月・4月は4000時間を超えました。
- ◎ 200時間を超える超勤も、2004-2005には22名でしたが、2005-2006には56名と2倍を超え、300時間を超える職員は5名を越えています。
- ◎ RISINGIII開発・運用に関わる超勤など今年度の特徴的な点はありますが、教学部門・入学C・小学校は恒常的な超勤部課であり、休日出勤日数でも上位を占めています。業務による恒常的な超勤問題を解決するためには、業務執行体制の大胆な見直しや事務体制再編が必要です。

(2) 休日出勤

- ◎ 2001-2002には4414日であった休日出勤は、2005-2006には5092日となり、115%増となりました。(2006年4月から導入された休日出勤手当対象となる日数は、678日)ここでも、教学関連部課は、1800日(全体の35%)、初等中等・入学C・キャリアオフィスがそれぞれ約400日となっています。
- ◎ 1人あたりの休日出勤が20日を越えている部課(入学C)の他、休日出勤は、エクテンを始め土曜日を含む休日に平常業務を行なわざるをえない部課に集中しています。国際協力事業課など新たな業務に対応したものもあります。また、各学部事務長の休日出勤数が60日近くに上っていますが、入試・父母懇など「責任者としての出勤」を求められるものが大半であり36協定に限った議論をしても減少の展望はありません。健康を守る観点からも業務執行体制の見直しや事務体制の見直しを含む検討が必要ではないでしょうか。
- ◎ 休日出勤に伴う経費についても、当初見積もりをはるかに超えて執行が行われる見通しであり、そもそも、理事会がどのように実態を把握していたかが問われます。

(3) 振休取得状況

- ◎ 9月末の振休未取得者は253名で前年度の182名を大きく上回っています。振休発生数は400日以上減少してい

るにもかかわらず、未取得者は71名(646日)増加しており、休日出勤手当て導入の意図は何ら生きていません。振休取得残の原因としては、振休残の多い職員は、教務部門、入学C等厳しい業務状況にある部課に集中しており、超勤時間も200時間をはるかに超えていて、現状では振休を取ることでさらに業務が厳しい状況になることが考えられます。

3. 組合として提起すべき論点

- (1) 組合としては、理事会に対して36協定という当たり前のルールを遵守することを要求します。今日においては、法人に求められる社会的な責任を果たすという観点から、労働条件や労働環境がどのように整備され、運用されているかが極めて重要な評価基準となっています。ワークライフバランス、社会に生きる人間としてのバランスのとれた成長、心身ともに健康に働き続けるために、これ以上の超過勤務や休日出勤を肯定することはできません。現行36協定を遵守し、超勤・休日出勤を減らす立場から、以下の点を要求します。
 - ① 昨年来の各職場の実態について分析を行い、改善に向けた具体的な手立てがどのように講じられたのか総括を行うこと。
 - ② 超勤実態把握と必要に応じて部長が具体的な指示を行うことは現行36協定においても留意事項として明記されているが、具体的にどのようなことが実践されてきたのか明らかにし、超勤をしている本人や当該職場の職制のマネジメントに責任を矮小化したり、高いレベルで業務を完成させようとする現場の意欲を殺ぐようなことのない、客観的な分析に基づいた、具体的な内容と実効性がある「指示」がなされるための仕組みづくりをすること。
 - ④ 構造的な問題があると判断した入学センターや事務システム課における業務実態と課題を明らかにし、あわせて教学部門の実態と課題についても洗いだしを行うこと。
- (2) 新たに提起されている産業医面談については、その必要性は認識するが、勧告など具体的拘束力を伴わないものであれば効力を発揮しないことから、責任体制と具体的役割等について提起することを要求します。加えて、今春のTAへの学生による暴力行為、学生の事件・事故、ストレスを抱えた学生への対応など学生実態をめぐる状況が大きく変化し、教職員の対応についても危機管理・安全管理、予防的対応の観点から実効性ある具体的なマニュアルづくりや研修、ストレスケアが必要になっています。組合としては、現在、衛生委員会の開催を要求しており、心身の健康を守る立場から具体的な詰めを行うことを求めます。
- (3) 厳しい業務実態になっている現状でも定員は充足しておらず、職員人件費は抑制されたままです。採用計画を明らかにし、定員充足を早急に行うとともに、団塊世代退職を見越した採用状況のなかで、新卒採用について具体的な手立てを取ることを求めます。当然のことながら、単なる「人数合わせ」に終始することがないように、それぞれのポジションで求められる力量を客観的に分析し、そうした力量をもった人材を計画的に育成しながら、適材適所の配転政策を行うことを要求します。
- (4) 職員業務は年々広がりや深まりをみせ、業務の共通化をとおして処理にかかる負担そのものは減らしてきているが、社会的ネットワークの広がりや個別業務における職員のコーディネーターとしての役割、教育的指導にかかる時間と役割は増えています。また、業務1つ1つに化せられた社会的責任はこれまでも増して重くなっています。こうした状況にあって、業務のスクラップ&ビルドがなければ、業務の高度化や新たな業務を生み出す時間、知恵やエネルギーは生まれません。雪だるま式の超勤状況を改善するためには、36協定の議論をふまえて、事務体制上の問題、総合的人事政策の課題について、整合性をもって提起することを要求します。
- (5) 朱雀移転によって部内に少人数部課が増え、業務移管等で新たな業務が増えたにもかかわらず定員増が行われていない部課がいくつも存在しています。3拠点での業務遂行が極めて厳しい実態になっており、このまま放置することはできません。今年度事務体制提起において組合が指摘した事項が具体的な問題として現れており、この点について実態分析に基づいて次期事務体制に反映させることを要求します。あわせて構造的な超過勤務・振休残となっている職場について具体的な定員増を要求します。
- (6) 休日出勤については、部課の責任で解決しえないもので振休取得が困難な業務への手立てとして導入されました。しかし、振休残は以前残っており、また相当数の休日出勤による健康不安も多くの職員から聞かれます。社会的ネットワーク拡大や父母・校友との新たな次元でのネットワーク政策を行えば休日出勤はさらに増えることが予想され、現状の方法も破綻をきたすことは予想されます。この点についても抜本的な手立てを取ることを求められます。
- (7) 職場において、過重な超勤の多くは若手層です。慣れない課題に取り組むことによる超勤、複数体制を取って相談しながら業務がしにくい状況など若手層が現場で業務を通して力量形成をはかるためには、相談体制や業務の共同化に本気で取り組むことが必要です。本学の平均勤続年数は、他企業と比較して5年程度短く、中途採用による定員補充の多さや離職率の影響があります。本学で勤務した職員が厳しくともやりがいをもって業務の力量をつけ、学園を担う自信をつけていくためには、部単位や職場を越えて職員が育つしくみをつくることが重要であり、人事政策上の課題として取り組んでいくことを要求します。
- (8) 組合としては、働き方を変えよう、という明確な意思を持ち、健康を守り、バランスのとれた人間として成長していくための私たち自身の運動が不可欠です。ノー残業デーの実施など労働者の側から具体的な行動に取り

組みます。

(以上)

36 協定締結に向けてのとりくみ

職場集会を通じて、この「ゆにおん」をもとに以下の点も議論しよう！！

- … 職場が抱える課題を明らかにし、超過勤務や休日出勤が発生する原因の究明を。
- … 職場が抱える課題を「超過勤務なし」あるいは振替休日をきちんと取得しながら達成するための必要な手立てはなにかを明確に。
- … 職場の自助努力ではどうすることもできない構造的な問題を明確に。
- … ワークライフバランス、社会に生きる人間としてのバランスのとれた成長、心身ともに健康に働き続けるという視点から、今何か必要なのか、中長期的に何か必要なのかを率直に出し合おう

契約職員のみなさんを対象にアンケートを実施しています！！

現在、36 協定締結に向けて契約職員の皆さんを対象に勤務に関するアンケートを実施しています。11/24 日昼現在、すでに約 175 名（約 50%の回収状況）の方から回答をいただいております。契約職員のみなさんの勤務実態や要望が明らかになりつつあります。ご協力ありがとうございます。アンケートの集約結果については執行委員会で分析し、要求項目として整理できるものを取りまとめたうえで「ゆにおん」にてお知らせしていきたいと考えています。

契約職員(事務職・専門職)アンケート

立命館大学では多くの契約職員の方が働いていますが、仕事の内容はさまざまであり、休日の取得状況や休日出勤等もかなり差があるのではないかと思います。
立命館大学教職員組合としては、契約職員の方々の労働実態を把握するとともに、働きやすい環境を求めて、大学当局と交渉を進めていくとともに、36協定の参考にさせていただきますので、日ごろの悩みやご意見を忌憚なくお聞かせいただきたいと思います。ご多忙とは思いますが、以下の項目について、回答していただき、同封させていただきます。封筒に入れて（封をしてください）、学内便で、11月17日までに返信していただくようお願いいたします。

<該当する項目の()カッコに (丸)をしてください>

1. 所属部門
()総務部門 ()財務部門 ()図書館/研究部門
()学生/キャリア部門 ()教学部/学部事務室部門 ()その他

2. 契約年数
()1年目 ()2年目 ()3年目

3. 契約区分
()事務職 ()専門職

4. 勤務状況について
有休(年休)は計画的に取得できていますか
()できている ()できていない
特別休暇(生理休暇など)は取得できていますか
()できている ()できていない
契約内容と労働内容と一致していますか
()一致している ()一致していない
その他勤務状況に関わってご意見があればお書きください。
()

5. 超過勤務(残業)について
超過勤務(残業)が発生することがあります
()日常的にある ()時々ある ()季節によって集中する ()ほとんどない
超過勤務(残業)は前もって(36協定どおり)指示されていますか
()指示されている ()指示されていない ()急に言われる
その他超過勤務に関わってご意見があればお書きください。
()

6. 休日出勤について
休日出勤が発生することがあります
()日常的にある ()時々ある ()季節によって集中する ()ほとんどない
休日出勤は前もって(36協定どおり)指示されていますか
()余裕をもって依頼される ()直前に言われる
休日出勤の振り替え休日はきちんと取得できていますか
()できている ()できていない
その他休日出勤に関わってご意見があればお書きください。
()

7. 職場の環境で改善が必要であると考えていることがあればお聞かせください。

8. 36協定(2005年10月締結分 別紙参照)についてご意見をお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。

<参考>

36協定とは？
労働基準法36条に基づいてなされる残業(法定時間外労働)や休日出勤(休日労働)に関する労使協定のことで、一般に「さぶるく協定」もしくは「さんるく協定」と呼ばれています。

労働基準法では労働者に1週40時間1日8時間を超える労働をさせてはならないこと、また、少なくとも週に1回の休日を労働者に与えることを会社に義務づけています。そのため、これを超えて残業や休日出勤をさせる場合には労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は過半数を代表する者)と会社が「36協定」を結ぶ必要があります。協定がないのに、法定労働時間を超えて残業させているとすれば労働基準法違反であり、会社は罰則の対象となります。

36協定に盛り込む事項は、(1)時間外または休日労働をさせる必要のある具体的事由(2)対象業務の種類(3)対象労働者数(4)1日および1日を超える一定の期間についての延長させることができる時間または労働させることができる休日(5)協定の有効期間、とされています。

キャンパス内施設改修に伴う問題について

教職員の健康と安全を守る観点から要求します！！

衣笠キャンパスにおいて昨年来、耐震工事や施設改修等が行われていますが、旧中川会館工事に関連してアスベストの発生(教職員向HPでも対応は行っていると報告済)や工事に伴う異臭が発生しており、建物内で働いている情報システム関連、キャンパス管理の職員が影響を受け、頭痛や健康不安などを訴える職員が出てきています。その度、対応は行われ、現場では工事責任業者が丁寧な説明等も行ってはいますが、職員の健康を守り・安全管理を行うのは理事会の責務です。こうした状況を放置することなく、職場の仮移転や工事日程の見直しなどを具体的にを行うよう求めます。

組合は、キャンパス内喫煙や施設改修に伴う問題、超勤・振休残に伴う健康・安全管理などに関わって早急に衛生委員会を開催するよう求めています。

2006年10月 - 2007年9月「36協定」の締結について

- * 各部の意見集約(11/6締切)および部次長会議において提起があった、教学部および入学センターの関係課長等からのヒアリングをふまえ、総務部として再度検討した。
- * 下記の内容で次期「36協定」を提起することとしたい。
- * 標記の期間の「36協定」については、2005年10月 - 2006年9月「36協定」の数値を基本とし、以下の点を追加・修正するものとする。(職場ごとの詳細については、協定別表のとおり。)
なお、意見集約を受けて、前回提案から修正した箇所には下線を付している。

1. 基本事項について

- 1 日の上限は3時間(特別な事情が生じた場合は4時間、APUは4.5時間)とする。
 - 1 ヶ月の上限は職場別に、30、40、45時間(特別な事情が生じた場合は、40、50、60、70時間)とする。
 - 1 ヶ年の上限は300時間とする。
- 事務体制再編により課名変更・組織改変があった場合は、もとなる職場基準を基本とする。(新たに判断が必要であった再編部課については、下記追加事項に記載。)

2. 「36協定」遵守のための改善事項について

- 1 ヶ月の超過勤務時間が45時間を超過した職員(課長補佐を含む)は、産業医(本学保健センター)の面談を義務付けることとする。
- 課長の長時間労働にかかわる健康管理問題については、 に準じて対応することとする。
- 部長・次長については、別途検討する。

3. 追加事項について

- 「特別な事情」によって緊急時の上限まで認める場合の具体的な業務を記載する。(協定案の5.(ア)、および(イ)、参照)
- 2006年4月から導入した「休日出勤手当制度」について記載する。
- 守山高等学校は、他の付属中高と同様の1 ヶ月30時間(特別な事情が生じた場合は40時間)とする。
- 小学校は、同設置準備事務課と同様の1 ヶ月40時間(特別な事情が生じた場合は50時間)とする。
- 人文社会リサーチオフィスは、理工リサーチオフィスと同様の基準を適用し、1 ヶ月40時間(特別な事情が生じた場合は50時間)とする。
- 言語教育企画課は、共通教務業務を含むため、1 ヶ月45時間(特別な事情が生じた場合は60時間)とする。
(11/16追加事項)

4. 修正事項について

- 実質的に超過勤務の抑制を図るうえで、職制が部会議および部次長会議に報告する場合の基準を、以下の3点とする。
 - a) 1 ヶ月の上限を超えたとき
 - b) 期間内に200時間を超過したとき(なお、当該職員については、200時間を超過した月以降、毎月、人事課に報告書を提出することとする。)
 - c) 期間内に第7条の適用を受けた職員が、合計100時間を超過したとき(現行どおり)
 - (参考:現行) a) 1 ヶ月の上限が30時間の場合は、20時間を超過したとき
 - b) 1 ヶ月の上限が40・45時間の場合は、30時間を超過したとき
 - c) 期間内に、合計150時間を超過したとき
 - d) 期間内に第7条の適用を受けた職員が、合計100時間を超過したとき
- 理工リサーチオフィスのSR保守担当者の緊急の特別上限(1日および1 ヶ月)を廃止する。
- 総務課の1 ヶ月上限50時間を、45時間とする。

以上

* 以下、「36協定」(案)および別表(案)

参考

時間外労働および休日労働に関する協定（案）

学校法人立命館（以下「法人」という。）と立命館教職員組合連合（以下「組合」という。）は、労働基準法第36条に定める時間外および休日の労働に関する協定（以下「36協定」という。）を次のとおり締結する。

・協定事項

- 36協定で定める労働時間の延長の限度等についての基準として、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平成10.12.28労働省告示第154号）および育児・介護休業法第17条・18条、施行規則第31条の2、3、7に留意して協定する。
- 36協定は、別紙「時間外労働・休日労働に関する協定届」（以下「協定届」という。）によって労働基準監督署に届ける。
- 協定届の所定労働時間欄に記載する時間数は、それぞれの就業規則に基づく所定労働時間とする。
- 超過勤務は、原則として「臨時的・例外的事由」の場合において職制の命令のもとに行うものとする。ただし、健康等の事情を十分考慮することとする。
- 協定届の記載事項の内、「延長することができる時間」の上限は、学校毎に次の通りとする。
 - 立命館大学、立命館中学校高等学校、立命館宇治中学校高等学校、立命館慶祥中学校高等学校、立命館守山高等学校、立命館小学校
1日の上限は原則として3時間とする。ただし、新年度開講準備、試験執行、入学試験執行期間、決算業務、システムトラブル、事件・事故対応、法定検査、各種申請業務、研究費等執行管理業務等、特別な事情が生じた場合は4時間とする。
1日を超える一定の時間（1ヵ月）の上限は、原則として職場別に30、40、45時間の3種類とする。ただし、新年度開講準備、試験執行、入学試験執行期間、決算業務、システムトラブル、事件・事故対応、法定検査、各種申請業務、研究費等執行管理業務等、特別な事情が生じた場合は、職場別に40、50、60時間および例外的に70時間の上限を定める。特別な事情が生じた場合の1ヶ月40,50,60,70時間の適用は、1年6回（6ヵ月）以下とする。
1年間・・・300時間とする。
 - 立命館アジア太平洋大学
1日の上限は原則として3時間とする。ただし、新年度開講準備、試験執行、入学試験執行期間、決算業務、システムトラブル、事件・事故対応、法定検査等、特別な事情が生じた場合は4.5時間とする。
1日を超える一定の時間（1ヵ月）の上限は、原則として40時間とする。ただし、新年度開講準備、試験執行、入学試験執行期間、決算業務、システムトラブル、事件・事故対応、法定検査等、特別な事情が生じた場合は、60時間の上限時間を定める。1ヵ月40時間を超える場合の適用は、1年6回（6ヵ月）以下とする。
1年間・・・300時間とする。
- 休日の出勤は、職制の命令により行う。
休日出勤は、遅くとも1週間前には予告し、同時に振替休日を指定する。
を原則としつつ、「職員の勤務実態の改善について」（2006.3.8 常任理事会）に該当する場合は、休日出勤手当を支給し、代休を付与しない。
この原則から外れた事態が発生した場合は、組合と協議する。
- 以下に該当する職員から請求があった場合は業務の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外労働の制限を適用し、延長時間の限度を1ヵ月24時間・1年間150時間とする（法定基準）。該当する職員の範囲は厚生労働省令にもとづき以下のとおりとする。
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員。ただし、「立命館育児・介護休業規程」第2条の2に該当する以下の職員は除く。
 - 配偶者が常態として請求に係る子を養育できると認められる職員
 - 請求できないこととすることについて合理的な理由があると認められる職員負傷、疾病または身体上・精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある

- 次のいずれかの者を介護する職員
イ．配偶者、父母、子、配偶者の父母
ロ．同居するとともに扶養している祖父母、兄弟姉妹または孫

8．この協定の有効期限は、2006年10月1日から2007年9月30日までとする。

・留意事項

法人は、36協定の締結にあたり、以下の諸点に留意し、協定に定める上限時間の遵守はもとより、一層の超過勤務削減に向けて努力を行う。

1. 本協定に定める「延長することができる時間」は過渡的なものとし、超過勤務を削減するために現在の業務について見直しを行い、業務の集団化・共同化、計画化・合理化を一層はかるとともに、事務体制および人員配置など検討し、労働条件を改善するよう努力する。
2. 当該職場の職制は、日々の業務内容や超勤実態を把握し、業務管理を基本として超過勤務削減に向けた努力を行うとともに、協定を遵守する直接の責任を負う。また、36協定上限を超える超過勤務を命ずることはできない。
3. 1ヶ月の超過勤務時間が45時間を超過した職員は、産業医（保健センター）との面談を義務づける。
4. これまでの超過勤務削減の取組みの到達点を踏まえ、個人毎の超過勤務時間を日常的に把握する。
(1) 立命館大学、立命館中学校・高等学校、立命館宇治中学校・高等学校、立命館慶祥中学校・高等学校、立命館守山高等学校、立命館小学校
超過勤務が以下に定める時間を超過したときは、当該職制は部会議および部次長会議に報告する。総務部長、各職員部長および各次長は、当該職場の職制に対して必要な指示をする。
1ヶ月の上限時間を超過したとき
期間内に、合計200時間を超過したとき（当該職員については、超過した月以降、毎月人事課に報告書を提出することとする。）
期間内に第7条の適用を受けた職員が、合計100時間を超過したとき
(2) 立命館アジア太平洋大学
超過勤務が以下に定める時間を超過したときは、当該職制は事務局会議および部次長会議に報告する。事務局長および各事務局次長は、当該職場の職制に対して必要な指示をする。
1ヶ月の時間外労働時間が30時間を超過したとき
期間内に、合計200時間を超過したとき
期間内に第7条による時間外労働制限適用者が、合計100時間を超過したとき
5. 業務量増大による超過勤務が予想される当該職場の職制は、業務会議において重点課題を明確にし、業務の計画化を行い、また、その対応策を部会議（APUは事務局会議）および部次長会議に報告しなければならない。また、法人は過大な超過勤務の発生を事前に防止する多様な具体的手だてをとることとする。
6. 上記「4」、「5」について組合からの求めがあった場合には、法人は組合に報告をしなければならない。必要があれば組合は法人の報告に際し、部会議（APUは事務局会議）の責任者に報告を求めることができることとする。

2006年10月1日

学校法人 立命館
理事長 川本 八郎

立命館教職員組合連合
執行委員長 木田 融 男

「入学センター」および「情報システム課」の事務体制検討プロジェクトの設置について

次期「36協定」の締結にむけて、この間総務部において「36協定」年間上限の遵守とのかかわりで、検討すべき点があると想定される複数の部課について、次長または課長にヒアリングを行った。

このヒアリング結果を受けて、標記については、「36協定」の上限時間数の問題を越える事務体制上の検討が必要と判断したため、以下のプロジェクトを設置して対応することとする。

1. 「入学センター事務体制検討プロジェクト」の設置について

課題

- ・ 入学センターの新しい業務課題に相応しい体制の検討
- ・ その他

プロジェクトの構成

委員長	森島 朋三	総務部長
委員	前田 秀敏	総務部次長
	山本 修司	入学センター次長
	石坂 和幸	入学課長
	中村 陽一	入試広報課長
	西川 幸穂	総務部付課長
	吉村千佳子	人事課長

検討期間

2007年度事務体制に反映できるよう、2007年1月中に検討結果をまとめることとする。

2. 「情報システム課事務体制検討プロジェクト」の設置について

課題

- ・ 学園の教育・研究・情報化推進の課題に対応した情報システム課の体制の検討
- ・ その他

プロジェクトの構成

委員長	森島 朋三	総務部長
委員	三上 宏平	教学部事務部長
	前田 秀敏	総務部次長
	崔 幸浩	情報システム課長
	西川 幸穂	総務部付課長
	吉村千佳子	人事課長

検討期間

2007年度事務体制に反映できるよう、2007年1月中に検討結果をまとめることとする。

以上