

第6回 水戸事業場過半数代表委員会

1. 日 時 平成17年12月28日(水) 10:00～
2. 場 所 事務局 第3会議室
3. 議 題

事 項	資料No.
1. 代休制度の創設について	1-1
○休日振替と代休制度における人件費の比較(個人ごと)	1-2
○休日振替と代休制度における人件費の比較(全体)	1-3
○国立大学法人茨城大学就業規則改正対照表(案)	1-4
国立大学法人茨城大学教職員給与規程改正対照表(案)	
○他大学法人の就業規則(休日振替・代休制度)について<抜粋>	1-5
2. 時間外及び休日労働に関する労使協定(案)について	2
3. その他	

1 大学の方針

法定労働時間（1日 8時間・1週40時間）を超えて労働させてはならない、ということが労働法の原則であることから、大学としては現行通り、休日振替により休日を付与することを原則とする。しかしながら、個々の事情においては、休日振替ができない場合も想定されることから、所要の学内手続を経たうえで代休制度を創設することとしたい。

(1) 代休の基本的考え方

代休を与えるにあたっては、

①講義・学会参加・行事等の外因的な要素により振替休日を取得できない場合

②緊急な業務が発生し、その者の業務をカバーできる者がいない場合

など、やむを得ない合理的な理由がある場合に限るものとする。

(2) 代休の運用にあたっての留意点

原則である休日振替が形骸化し、代休が恒常化することがないように、運用に当たっては、厳格かつ慎重に取り扱うものとし、労働時間管理者（学部長等）からは、代休とさせた理由書の提出を義務づける。

なお、職員にあっては、個人に過度に依存することなく、組織として業務をカバーする体制の整備に努めるものとする。

2 労使協定の更新について

(1) 代休制度については、就業規則及び教職員給与規程で規定する。

(2) 今回の労使協定更新は、有期雇用職員についての根拠規定の挿入のみとする。

3 就業規則の改正について

(1) 就業規則本則及び給与規程の改正が必要であるが、これらの規程については、今後それ以外の部分でも改正を予定しており、それらも含めて17年度末までに改訂作業を行い、18年4月1日施行としたい。

(2) それまでの間の暫定的取扱いについては、上記1の考え方を役員会において決定し、運用するものとする。

参考

労働基準法 <抜粋>

(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

所定外労働削減要綱（厚生労働省） <抜粋>

第1 趣旨

我が国は、経済的地位においては世界の有数の水準に達しているが、労働時間が長く、生活のゆとりが感じられないという課題を抱えている。勤労者の生活時間は、労働時間のみならず、個人の自由時間、家族と触れあう時間、社会と関わる時間から成りたっており、これら全ての充実を図っていくことが生活時間のゆとりという観点からは望ましい。したがって、豊かで、ゆとりある勤労者生活を実現するためには、全体の労働時間を減らしていかなければならない。

わが国の勤労者の1人当たり総実労働時間は、改正労働基準法が施行された昭和63年4月以降、着実に減少し、平成12年度には1854時間となった。このうち、所定外労働時間については、昭和63年度には188時間であったが、平成12年度には140時間となっている。しかしながら、依然として高い水準となっているところもあり、引き続き、所定外労働時間の削減に努めていく必要がある。

本来、所定外労働は臨時、緊急の時にのみ行うものであり短いほど望ましいが、我が国においては、常日頃から所定外労働が行われており、勤労者個人の生活に様々な影響を与えている。このうち、休日労働についてはそれほど多くはないものの、一部では相当頻繁に行われている。

一日の生活時間の全てを自由に使えるはずであった休日に労働を余儀なくされることは、平日の所定外労働にも増して勤労者生活に大きな影響を与えるものである。

また、平成9年4月より法定労働時間は週40時間に短縮され、年間休日日数も増加しているが、目標はあくまで年間総実労働時間を1800時間に向け短縮することであり、その達成・定着のためには年次有給休暇の取得促進と併せて所定外労働時間をなお一層削減する必要がある。

特に大企業においては、所定内労働の削減は進んでいるものの、所定外労働時間は中小企業に比べて長くなっていることから、一層、所定外労働の削減が要請されている。このため、この要綱においては、所定外労働時間の削減の意義と目標を明らかにし、所定外労働時間の削減について労使が取り組むべき事項を指針として示すとともに、これに関連して社会全体として取り組むべき事項を示すものである。

■ 休日振替と代休制度における人件費の比較(個人ごと)

資料 1-2

100/100が 3,400 円の者が10時間労働した場合(例:【教授クラス】)

種別	時間数										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計
休日振替+超勤	振替休日付与								125%		8,500
	0	0	0	0	0	0	0	0	4,250	4,250	
代休+休日給	代休付与+35%								135%		18,700
	1,190	1,190	1,190	1,190	1,190	1,190	1,190	1,190	4,590	4,590	
休日給	割増賃金 135%										45,900
	4,590	4,590	4,590	4,590	4,590	4,590	4,590	4,590	4,590	4,590	

↓

2.2 倍

5.4 倍

100/100が 2,800 円の者が10時間労働した場合(例:【助教授クラス】)

種別	時間数										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計
休日振替+超勤	0	0	0	0	0	0	0	0	3,500	3,500	7,000
代休+休日給	980	980	980	980	980	980	980	980	3,780	3,780	15,400
休日給	3,780	3,780	3,780	3,780	3,780	3,780	3,780	3,780	3,780	3,780	37,800

↓
2.2 倍
5.4 倍

100/100が 2,500 円の者が10時間労働した場合(例:【課長補佐クラス】)

種別	時間数										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計
休日振替+超勤	0	0	0	0	0	0	0	0	3,125	3,125	6,250
代休+休日給	875	875	875	875	875	875	875	875	3,375	3,375	13,750
休日給	3,375	3,375	3,375	3,375	3,375	3,375	3,375	3,375	3,375	3,375	33,750

↓
2.2 倍
5.4 倍

100/100が 2,200 円の者が10時間労働した場合(例:【係長クラス】)

種別	時間数										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計
休日振替+超勤	0	0	0	0	0	0	0	0	2,750	2,750	5,500
代休+休日給	770	770	770	770	770	770	770	770	2,970	2,970	12,100
休日給	2,970	2,970	2,970	2,970	2,970	2,970	2,970	2,970	2,970	2,970	29,700

↓
2.2 倍
5.4 倍

100/100が 1,700 円の者が10時間労働した場合(例:【係員クラス】)

種別	時間数										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計
休日振替+超勤	0	0	0	0	0	0	0	0	2,125	2,125	4,250
代休+休日給	595	595	595	595	595	595	595	595	2,295	2,295	9,350
休日給	2,295	2,295	2,295	2,295	2,295	2,295	2,295	2,295	2,295	2,295	22,950

↓
2.2 倍
5.4 倍

■ 休日振替と代休制度における人件費の比較(全体)

平成17年度	教員(720人)	職員(260人)	計	支払倍率
休日振替＋超勤	3,365,890	663,585	4,029,475	↓
代休＋休日給	10,021,687	3,792,719	13,814,406	3.4 倍

※ 個人ごとの比較よりも支払い倍率が増加する要因として、休日給は管理職手当を支給されている学部長等にも払われるため。

平成18年度予想	教員(840人)	職員(280人)	計	支払倍率
休日振替＋超勤	7,250,000	2,860,000	10,110,000	↓
代休＋休日給	15,950,000	6,292,000	22,242,000	2.2 倍 (個人表の倍率を参考)

	2日間のべ動員数				1日の超勤平均時数(H)			
	教員		職員		教員平均		職員平均	
平成17年度	720	↓	260	↓	1.3	↓	1.0	↓
平成18年度予想	840	1.2倍	280	1.1倍	2.3	1.8倍	4.0	4.0倍

※ ヒアリング試験導入に伴い、動員数の増加 及び 昨年より試験終了時間が2日間で計2時間伸びる。

※ 職員は原型労働制に戻ったため(所定労働時間10H→8H)、昨年より1日2時間超勤が増える。

改 正	現 行
（所定労働時間） 第24条 教職員の所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間について40時間、1日につき8時間とする。 （休日振替） 第30条 学長は、次の各号に掲げる業務に従事させるため、前条に規定する休日をあらかじめ振り替えることができる。 (1) 大学入試センター試験及び各種入学試験 (2) 大学公開説明会 (3) 大学祭 (4) 公開講座等 (5) 教授会 (6) その他学長が指定するもの 2 前項の規定により振り替えられた休日の勤務は、通常の勤務とし、第32条の規定を適用しない。 3 学長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員又は要介護状態にある者を介護する教職員に対し第1項に規定する休日振替を行う場合は、当該教職員の生活上の不利益に配慮して行う。 （代休） <u>第30条の2 学長は、前条による休日振替ができない場合には、当該休日の代休を与えることができる。</u> <u>2 前項による休日の代休は、当該休日の日以降に与えるものとする。</u>	（所定労働時間） 第24条 教職員の所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間について40時間、1日につき8時間とする。 （休日振替） 第30条 学長は、次の各号に掲げる業務に従事させるため、前条に規定する休日をあらかじめ振り替えることができる。 (1) 大学入試センター試験及び各種入学試験 (2) 大学公開説明会 (3) 大学祭 (4) 公開講座等 (5) 教授会 (6) その他学長が指定するもの 2 前項の規定により振り替えられた休日の勤務は、通常の勤務とし、第32条の規定を適用しない。 3 学長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員又は要介護状態にある者を介護する教職員に対し第1項に規定する休日振替を行う場合は、当該教職員の生活上の不利益に配慮して行う。

国立大学法人茨城大学教職員給与規程改正対照表（案）

改 正	現 行
（休日勤務手当） 第37条 就業規則第32条の規定により同規則第29条に規定する休日（同規則第30条の規定により振り替えられた休日及び同規則第30条の2の規定により代休となった日を含む。）に業務上の必要により勤務することを命じられた教職員には、勤務を命じられた全時間に対して、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の160）を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。ただし、就業規則第30条の2の規定により代休を与えられた教職員については、同規則第24条に規定する1日の所定労働時間分に対して、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の35（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の60）を乗じて得た額を支給する。 2 前項の規定にかかわらず、特別基本給表の適用を受ける教職員には休日勤務手当を支給しない。 3 第1項の規定は、就業規則第28条第1項の規定を適用される教職員にあっては、同項の規定により休日と指定した日を同規則第29条の休日とみなして適用するものとする。	（休日勤務手当） 第37条 就業規則第32条の規定により同規則第29条に規定する休日（同規則第30条の規定により振り替えられた休日を含む。）に業務上の必要により勤務することを命じられた教職員には、勤務を命じられた全時間に対して、勤務1時間につき、第7条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の135（その勤務が深夜において行われた場合は、100分の160）を乗じて得た額を休日勤務手当として支給する。ただし、特別基本給表の適用を受ける教職員には支給しない。 2 前項の規定は、就業規則第28条第1項の規定を適用される教職員にあっては、同項の規定により休日と指定した日を同規則第29条の休日とみなして適用するものとする。

※ 有期雇用職員就業規則・パートタイム職員就業規則・非常勤職員給与規程についても改正を行う。

他大学法人の就業規則（休日振替・代休制度）について＜抜粋＞

国立大学法人東京大学

（休日の振替）

第4条 業務上の必要により勤務時間等規則第9条に規定する休日に勤務を命じる場合は、当該休日をあらかじめ当該週の勤務日に振り替えることができる。

（代休）

第5条 前条による休日の振り替えができない場合には、当該休日の代休を与えることができる。
2 前項による休日の代休は、当該休日の日以降に与えるものとする。

国立大学法人北海道大学

（休日の振替）

第7条 大学は、業務の都合上必要がある場合には、前条の規定による休日を、その休日が属する週（日曜日から土曜日まで）の他の日に振り替える（以下「休日の振替」という。）ことがある。
2 前項の規定による休日の振替を行う場合は、事前に指定するものとし、できる限り職員の意向に沿うものとする。

（代休）

第8条 業務の都合上、前条の規定による休日の振替を行うことができない場合は、事後に代休を指定し与えることがある。
2 前項により代休を与える場合の代休日の指定は、できる限り職員の意向に沿うものとする。

国立大学法人東京工業大学

（休日の振替）

第10条 職員に、休日に特に勤務することを命ずる必要がある場合には、当該休日を同一週内の休日以外の日（以下「勤務日」という。）に振り替えることがある。
2 休日の振替は1日を単位とし、休日の振替簿（別紙様式第1号）により行うものとする。

（代休）

第11条 前条第1項の規定によらず、職員に休日に特に勤務することを命じた場合には、当該休日後の勤務日を当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として指定し、勤務を免除することができる。
2 前項の代休日の指定は、勤務を命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内において行うものとする。
3 代休日の指定は1日又は半日を単位とし、代休日の指定簿により行うものとする。

国立大学法人和歌山大学

（休日の振替）

第3条 勤務時間等規程第9条に規定する休日に業務上の必要により勤務を命じる場合には、予告のうえ、当該休日を当該週の勤務日に振り替えることがある。

（代休）

第4条 前条による休日の振替ができない場合には、当該休日に代休を与えることがある。
2 前項による休日の代休は、当該休日の日以降に与えるものとする。

時間外及び休日労働に関する労使協定（案）

国立大学法人茨城大学（以下「大学」という。）と水戸事業場過半数代表者 深谷信夫は、国立大学法人茨城大学就業規則（以下「就業規則」という。）第32条第1項及び国立大学法人茨城大学有期雇用職員就業規則（以下「有期雇用職員就業規則」という。）第24条の規定に基づき、時間外及び休日労働に関し、次のとおり協定する。

（対象者）

第1条 大学は、次の各号に掲げる者に対し、時間外労働及び休日労働を命ずることができる。

- | | |
|------------|------|
| (1) 教員 | 334人 |
| (2) 職員 | 180人 |
| (3) 有期雇用職員 | 26人 |

（時間外労働の事由及び業務）

第2条 大学は、次の各号に掲げる者に対し当該各号に掲げる業務を行わせるため、時間外労働を命ずることができる。

- | | |
|----------------|-------------------------------------|
| (1) 教員 | 大学入試センター試験及び各種入学試験に関する業務 |
| (2) 職員及び有期雇用職員 | 国立大学法人茨城大学事務分掌規則に規定する事務のうち、緊急を要するもの |

（時間外労働の上限）

第3条 大学は、次の各号に掲げる期間について、当該各号に掲げる時間を上限として時間外労働を命ずることができる。

- | | |
|--------|----------------------|
| (1) 1日 | 6.5時間 |
| (2) 1月 | 45 時間（毎月 1日を起算日とする） |
| (3) 1年 | 360 時間（4月 1日を起算日とする） |

2 前項の規定にかかわらず、入試、学生対応、予算又は決算について、特に業務が逼迫したときは、事前に過半数代表者に通知することにより、さらに 1月45時間の時間外労働を命ずることができる。

この場合、時間外労働時間が 1月45時間を超えて、さらに45時間延長できる回数は水戸事業場内において 6回までとし、1年間の時間外労働の上限は、500時間とする。

（休日労働）

第4条 大学は、就業規則第29条及び有期雇用職員就業規則第21条に規定する休日において、大学に関わる災害・事故等が発生した場合には、休日労働を命ずることができる。

（有効期間）

第5条 本協定の有効期間は、平成18年 1月 日より平成18年 3月31日までとする。

平成17年12月 日

国立大学法人茨城大学長 菊 池 龍三郎

水戸事業場過半数代表者 深 谷 信 夫