

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、職員にあつては、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於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於て八時間を超えて、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。