

ダウンロードして使える

労使協定のモデルとチェックポイント

時間外労働・休日労働と裁量労働制を中心に

法人化を目前にして、就業規則の制定と労使協定締結に向けた作業が急ピッチで進められています。皆様の所属する事業場でも、労働者過半数代表者の選出が行われたかと思えます。

しかし、大学当局・法人化推進本部による労使協定の説明は十分ではなく、具体的にどのような文案の労使協定を、どのような段取りで検討すべきかについて、各事業場の過半数代表者がイメージしにくいこともあるかと思えます。

東北大学職員組合は、各事業場の過半数代表者や、過半数代表者とともに活動する職場代表の皆様をサポートするために、労使協定のモデルとチェックポイントを作成いたしました。もとより、労使協定は、事業場毎に労働者過半数代表者と使用者代表者が自主的に結ぶものですが、本資料をその参考としていただければ幸いです。

この文書のファイルは職員組合ウェブサイトにおいておきますので、ダウンロードして会議資料に引用したり、改編して実際の協定作成に使っていただくこともできます。今後、情勢の推移に応じて修正版を出すこともあり得ますので、組合サイトを随時ご確認ください。

なお、職員組合では、就業規則と管理運営制度を中心とした「法人化にあたっての重点要求」も発表しております。こちらもダウンロードして使えますので、就業規則への意見書作成にあたって参考にさせていただければなお幸いです。

2004年3月

東北大学職員組合

<http://ha5.seikyoku.ne.jp/home/touhokudai-syokuso/>

労使協定とは何か？

(1) 労使協定とはそもそも何か

非公務員型の法人化によって、大学と教職員の関係は私法上の労働契約となり、労働基準法が適用されます。労使協定は、労働基準法を始めとする労働法規を根拠としています。

労働基準法は、使用者が守るべき労働基準を定めており、これに反すると刑事罰を科せられます。しかし、労働基準から外れるはたらかせ方の中には、無条件で禁止されるのではなく、事業場の過半数労働組合または過半数代表者と書面で協定を結ぶことを条件に、使用者が刑事罰を免れるものがあります。このような場合に結ばれるのが労使協定です。例えば時間外労働・休日労働は、週40時間1日8時間、週1日休日という基準に対する例外ですから、労使協定(36協定)が必要とされるのです。

労使協定はまた、労働法規で定めた諸制度の適用対象を制限するためや(みなし労働時間適用など) 諸制度の実施内容を定めるために(計画年休など) 必要になることがあります。

労使協定なしに労働基準から外れたはたらき方をさせることはできません。例えば、時間外労働に関する協定がなければ、4月1日から大学は残業命令を出せなくなります。それでも命令を出せば、大学が刑事罰を科せられるのです。

36協定：時間外労働・休日労働に関する労使協定は、労基法第36条に基づくので、サブロク協定と呼ばれています。

(2) 具体的にどのような協定が提案されているのか

労使協定締結が必要となる場合は、労働基準法をはじめとする法律で具体的に定められています。現在、大学が提案している労使協定は、以下の通りです。

根拠法令・条項	内容	備考
労基法24条1項但書	賃金の一部控除	
昭和50年2月25日基発第112号	賃金の口座振込	
労基法32条の3第1項	フレックスタイム制	医学系研究科・歯学研究科・病院の教員のみ
労基法34条2項	一斉休憩の適用除外	
労基法36条1項	時間外労働・休日労働	労基署への届出必要
労基法38条の3第1項	専門業務型裁量労働制	教授研究を行い、週労働時間の半分以上を研究に使う教員。労基署への届出必要
労基法39条5項	年次有給休暇の計画的付与	
育児介護休業法6条1項	育児休業適用の対象から除外する労働者を定める	必要かどうか大学が検討中
育児介護休業法12条2項	介護休業適用の対象から除外する労働者を定める	必要かどうか大学が検討中

労基署：労働基準監督署

基発：厚生労働省労働基準局長名で発する通達

(3) 就業規則や労働協約とはどう違うのか

教職員は、使用者である大学と交わした「労働契約」に基づいて大学ではたります。そして、教職員と大学との契約のあり方を律するのが、「就業規則」や「労働協約」です。就業規則は、大学が、事業場毎に過半数労働組合または過半数代表者の意見を聴取した上で制定するものです。労働協約は、労働組合と使用者の合意によって取り交わすもので、原則として労働組合員にだけ適用されます。

効力の優劣という点から言うと、労働法規 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約、となります。不等号の右側のものが左側のものよりも低い労働条件を定めても、それは無効となり、左側の定められた労働条件が適用されます。

これに対して労使協定は、大学と国との関係を律するものです。前述のように、労働基準から外れたはたらかせ方をしても刑事罰は免れる、ということの条件になるものだからです。

ですから、労使協定があるだけでは、教職員と大学との関係は最終的に決定されません。例えば、36 協定があるだけでは大学は残業命令を出せません。労使協定に加えて、就業規則に時間外労働について適切に定めておかねばならないのです。

(4) 過半数代表者は何をすればよいのか

労使協定に関して、過半数代表者がするべき最小限のことは、各労使協定の適用対象者から意見を聴取すること、大学の労使協定案を検討し、締結の可否や修正の必要性を検討すること、全学の労使懇談会の場や、事業場毎の労使協議を通して、使用者側と協議し、合意できた場合には協定を書面で締結することです。このほか、後で提案するように、労使協定の運用に関しても、労使の協議が必要になることがあります。

具体的には、全学労使懇談会までに事業場内での意見聴取を行い、3月後半に全学労使懇談会と事業場毎の労使協議を行って、協定締結や文面確定についての作業を行うのがよいでしょう。

(5) 労使協定案に問題があれば、修正や締結拒否をしてもよいのか

労使協定は、就業規則と異なって大学が一方向的に制定することはできません。過半数代表者との合意によって取り交わすものです。教職員の立場から見て不合理な労使協定は、修正を提案してもよいし、締結を拒否してもよいのです。

なお使用者が、過半数代表者が修正を提案したり、締結を拒否したりしたことを理由に、不利益な取扱いをすることは許されていません。それは、労働基準法施行規則第6条の2第3項に反する違法行為となります。

(6) 大学が提案している協定案に問題はありますか

大学が提案している協定の1次案は、「法人化に関する全学説明会」配布資料に掲載されていますが、詳細ははっきりしません。本来、各事業場で過半数代表者を選出する前に、原案の提示と説明があるべきなので、これは望ましくない状態です。3月16日の評議会後に2次案が出されるようです。

まず、以下の二つには特に問題がないように思われます。

* 「賃金控除に関する協定書(案)」

賃金は全額払いが原則なので、共済の貸付金返済金や宿舍使用料を控除するためには労使協定が必要です。

* 「賃金の口座振込に関する協定書(案)」

賃金は現金払いという原則があるので、口座振込を行うには労使協定が必要です。なお労使協定によって口座振込が教職員に強制されるのではなく、個々の教職員の同意も必要です。

以下の3つは、事業場の条件に左右されて来る部分が大いなので、今回はモデルを作成していません。簡単にポイントを述べます。

* 「一斉休憩の適用除外に関する協定」

休憩は一斉に与えるのが原則であるために、シフト勤務をしたり、昼休みを交代でとったりするためには労使協定が必要です。裁量労働制が適用される教員も、休憩時間を裁量的に定めるために、この労使協定が適用されます。

シフト勤務を行う場合は、各々のシフトの始業・終業時刻、シフト勤務の考え方、勤務割表の作成手続き及びその周知方法を定めておき、それにしたがって各日ごとの勤務割を事前に通知することが必要です。現在の就業規則案(「国立大学法人東北大学職員の労働時間、休日及び休暇に関する規程(案)」)と「国立大学法人東北大学職員の労働時間、休日及び休暇に関する細則(案)」ではこの点があいまいで労基法の要件を満たしておらず、人事課は組合に改善を約束しています。きちんと改善されたかどうか確認が必要です。その上で、一斉休憩の適用除外をする場合は、勤務割表の作成手続きと周知方法を明文化しておくことがポイントです。

* 「計画的年次有給休暇付与に関する協定」

年休は本人が自由に時季を定めるのが原則ですが、労使協定を結べば5日を超える部分について、計画的な利用を行うことができます。事業場一斉休暇付与型、グループ毎交代付与型、個人別カレンダーによる個人付与型の3つの方式があります。

一般論として、計画年休を上手に使えば取得率が向上します。しかし、個人の年休権を脅かさないようにしなければなりません。職場毎によく話し合い、導入の可否や導入の仕方を決めましょう。

* 「フレックスタイム制に関する協定」

診療業務を行う大学教員には、専門業務型裁量労働制が適用できないとされています。このため、医学系研究科・歯学研究科・病院の教員にはフレックスタイム制が提案されています。フレックスタイム制は始業・終業時刻特定原則の例外なので労使協定が必要です。

フレックスタイム制は出勤・退勤を労働者の決定にゆだね、所定労働時間を1日単位でなく精算期間を単位として管理するものです。大学案の場合だと、必ず労働しなければならないコアタイムが設定されていませんから、出勤・退勤は法律上、教員の自由になります。また、1カ月の精算期間において、1日8時間に労働日数をかけた分が所定労働時間となります。その際、1週間に40時間を超えないことが必要です。そして、実労働時間が所定労働時間を超えると時間外労働となって割増賃金が発生します。その一方で、実労働時間が所定労働時間を下回ったときに、不足分を次の精算期間の所定労働時間の範囲内で精算することが、賃金過払いの精算として認められています。

コアタイムなきフレックスタイム制は、おおざっぱに言えば「いつ出勤しても自由」というものであり、大学が出勤を命じられないという点では裁量労働制よりも教員の裁量を認めています。しかし、それが、一定の時間帯に行う必要のある診療の業務に適合するのかどうかは、問題を含んでいるかもしれません。当該部局で、はたらき方の実態と本当に適合させられるのかどうか、よく協議することが必要です。

「時間外労働・休日労働に関する協定」と「専門業務型裁量労働制に関する協定」は、もともと法律上のチェックポイントが多く、労基署への届け出も必要なので、注意が必要です。また、大学の1次案にはかなり問題があります。そこで、以下、この二つについて、チェックポイントとモデル協定を提示していきたいと思います。

1. 時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）のチェック・ポイント

（1）36協定とは何か

時間外労働や休日労働を実施するには、まず使用者が刑事罰を免れるために労使協定を結ばなければなりません（労基法第36条）。さらに、時間外労働や休日労働について就業規則で適切な定めをすることが必要です。

使用者は、時間外労働や休日労働をさせた場合には、割増賃金を支払わねばなりません。さらにこれが深夜労働である場合は、深夜労働の割増賃金をプラスして支払わねばなりません（労基法37条）。東北大学は、時間外労働について割増率2割5分の「超過勤務手当」、休日労働について割増率3割5分の「休日給」、深夜労働について割増率2割5分の「夜勤手当」を支給するとしています（給与規程案第31、32、33条）。労基法上は法定休日は週1回でもよいので、週休2日（土・日）で法定休日の日曜日ならば、土曜日にはたらいの場合は法律上は休日労働ではなく時間外労働になります。ただし、東北大学は現行の支給水準維持の観点から、就業規則案で、土曜、日曜、祝日、年末年始のすべてに休日給を支給するとしています（給与規程第32条）。

（2）長時間労働・不払い残業をなくす姿勢を明確にさせる

少なからぬ職場で、長時間労働と不払い残業がまかりとおっていることは、明白な事実です。大学も組合との交渉において「サービス残業があることは認識している」（2001年12月12日）と明言したことがあります。36協定を労働者に求めるならば、使用者は長時間労働・不払い残業をなくす姿勢を示すべきです。この姿勢を明確にさせるはたらきかけを、全学労使懇談会や事業場レベルの労使協議で行っていくとよいでしょう。少なくとも、協定書で、使用者は「時間外および休日労働を可能な限り行わせないように努める」などと明文化することが必要です。

（3）協定届だけでなく協定書も作成する

大学は、労基署に提出する「協定届」様式への記入のみを提案しています。しかし、これだけでは、時間外労働・休日労働に対する考え方も明らかになりませんし、協定の解釈にも不明瞭さを残すこととなります。簡潔な「協定書」本体を作成した上で、「協定届」は別紙とすべきです。なお、労基署には「協定書」と「協定届」の双方を持参することとなります（宮城労働局で確認済）。

（4）時間外・休日労働の可能性がある教職員すべてが対象に

一般論としては、時間外・休日労働の可能性が少しでもある教職員は36協定の対象となります。時間外・休日労働が実際にまったくない、と大学が保証する教職員だけが対象外なのです。

「大学が超過勤務を命令しない教職員は時間外労働に関する協定の対象外にすればいいのではないか」と考える管理者がいるかもしれませんが、これは間違いです。従来は、国家公務員法の下にあったため、上司が個別の超過勤務命令を出さなければ、形式上、超過勤務にはなりません。しかし労基法の下では、労働者が本来の業務を行っていて、客観的に見て指揮命令に基づく労働が時間外に行われていれば、個別の命令がなくとも時間外労働とみなされるのです。したがって、36協定の適用範囲は、「管理者が超過勤務命令を出す教職員だけ」ではなく、「業務実態から見て、実際に時間外労働をする可能性のある教職員すべて」にしなければならぬのです。

適用対象を考える場合には、消去法の方がわかりやすいでしょう。時間外労働については、まず、「みなし労働時間（後述）が8時間以下の専門業務型裁量労働制が適用される教員が除かれます。次に、時間外労働をさせないと大学が約束する教職員が除かれます。残りすべての教職員が対象です。休日労働については、裁量労働制適用の教員であっても36協定が必要ですから、除かれるのは休日労働をさせないと大学が約束する教職員のみで、あとはすべて対象です。

問題になりやすいのは、助手等で、従来、超過勤務手当等が支給されていなかった教員です。こうした教員については、業務の実態に応じて、専門業務型裁量労働制を適用して裁量的な仕事の仕方を認めるか、あるいは36協定の対象として時間外労働をした場合に超過勤務手当等を支給するかの、どちらかにするべきです。裁量労働制も適用せず、36協定も結ばず、しかし17時15分過ぎまで仕事がある、という状態に置くことは不適切です。

(5) 具体的事由・業務の種類・労働者数の提案を、誤解のないものとする

時間外労働をさせる必要のある具体的事由・業務の種類・労働者数は、協定届に記入しなければなりません。これらについて、誤解がないように明確にし、あいまいな点の解釈は協定書で確認しておくべきです。

(6) 労働時間についての注意

時間外労働の限度は、「1日」、「1日を超える一定の期間」、「1年間」について協定届に記入しなければなりません。また、1日の限度時間は定められていないのですが、それ以外は1週間15時間、1ヶ月45時間、3ヶ月120時間、1年間360時間といった限度が定められています(平成10年12月8日労働省告示154号)。

大学は、「1日を超える一定の期間」を「3ヶ月」単位で提案しています。組合に対する説明によれば、忙しさの度合いが月によって異なるので、1ヶ月にすると45時間を超えてしまう月があり、3ヶ月120時間の範囲で調整したいとのこと。また、1年間の限度時間は上限の360時間で提案しています。これらの点について、職場で意見をよく聞く必要があります。

なお、大学は1日の限度を12時間で提案していますが、あまりに非常識です。一般業務に関しては、繁忙期を考慮しても5時間程度とすべきでしょう。業務の特殊性によって1日単位で長時間の時間外労働がありうる職場については、個別に検討すべきです。

(7) 有害業務は1日2時間が限度

大学案には「電離放射線業務」の例が説明なく記入されていますが、これは労働基準法施行規則第18条で定める10種類の有害業務の例だと思われます。これらの有害業務については時間外労働は1日2時間、休日労働は1回10時間が限度なので注意してください。

(8) 有効期間は1年

36協定については、有効期間は最長でも1年とするように労基署が指導しており、大学もこれにしたがっています。有効期間は1年とすべきでしょう。また、業務の状況に応じてきちんと見直し、時短を推進する必要がありますから、自動更新条項は設けるべきではないでしょう。

(9) 法律上の制限は、明記しなくても有効

小学校就学までの子どもを養育する労働者や介護を行う労働者、妊産婦などについては、時間外・休日労働の制限が労基法や育児介護休業法で定められています。これらの制限は、労使協定に明記しなくとも有効になります。

(10) 納得がいくまで協議を継続

協定内容に問題やあいまいな点があれば、何度でも修正を協議しましょう。過半数労働者が納得がいくまで締結を拒んでも、教職員が困ることはありません。36協定がないと困るのは、時間外労働を命令できない使用者の方です。実際に残業が行われても、罰せられるのは大学であって教職員ではありませんし、割増賃金請求権も発生します。すじみちを立てて丁寧に協議を重ねれば、教職員にとってよい協定を実現できる可能性は大きいのです。

時間外労働・休日労働に関する労使協定書

国立大学法人東北大学（以下「甲」と） 事業場過半数代表者（以下「乙」と）は、労働基準法第36条の規定により、時間外労働および休日労働について以下のとおり定める。

第1条（時間外および休日労働を命じる条件）

甲は、時間外および休日労働を可能な限り行わせないように努める。行わせるのは、臨時または緊急の必要がある場合に限る。

*時間外・休日労働を減らす義務を明記します。

第2条（職員の健康および私生活への配慮）

甲は時間外および休日労働の実施に際して、職員の健康および私生活を十分に配慮する。甲は、職員が時間外および休日労働に従事することができない旨を告知した場合には、その職員と誠実に協議する。

*健康と私生活への配慮義務を明記します。

*職員が残業を拒否できる場合について、職場の事情に応じて具体的に列挙するとなおよいでしょう。負担の厳しい職場で、「時間外労働は本人の同意を得て行う」という制約をつけることも可能です。

第3条（該当する業務・職員）

時間外および休日労働を行わせることがある職員は、別紙「時間外労働・休日労働に関する協定届」（別紙協定届という）のとおりとする。

- 2 「一般業務」を行う 人とは、 室で勤務する事務職員を指す。
- 3 「電離放射線業務」を行う 人とは、 室で勤務する技術職員を指す。

*協定届の表現があいまいな場合は、ここで具体的に解釈を書いております。

第4条（限度時間）

時間外および休日労働については、別紙協定届記載の時間を超えてはならないものとする。

- 2 この協定および別紙協定届に記さない事項は、時間外および休日労働の制限に関する労基法その他の法令にしたがう。

第5条（問題解決のための労使協議）

この協定の遂行に関して問題が生じた場合、甲と乙は誠実に協議する。この協議には、乙とともに、乙が主宰する職場委員会（過半数代表候補者団、代議員会、等々）が参加する。

*トラブル防止・解決のための体制を整えます。労使協議における労働者側の代表は過半数代表者ですが、1人では負担が大きくなります。過半数代表者を選挙する際に二段階選抜方式をとり、第一次選挙で選ばれた職場委員や代表候補者が合議体制をつくっている事業場では、職場委員会や代表候補者団を含む集团的協議を行う方がよいでしょう。

第6条（正当な労働組合活動の保障）

第5条の規定は、労働組合員が当該事項に関して組合を通じた団体交渉や協議を求めることを妨げるものではない。

*正当な組合活動を妨げないことを明記します。

第7条（協定の有効期間）

この協定の有効期間は、2004年4月1日から2005年3月31日までとする。

*有効期間は1年とし、自動更新条項はつけないようにします。政府の公文書ではないので、元号にする必要はありません。

2004年4月1日

国立大学法人東北大学

印

国立大学法人東北大学

事業場労働者過半数代表者

印

健康上特に有害な業務は、1日2時間が限度です。休日労働も1日10時間が限度です。他の業務とわけて定める必要があります。

大学1次案の12時間は非常識です。一般業務については5時間程度とし、特殊な業務については個々に検討します。

様式第9号(第17条関係)

該当する職場・職員の範囲をよく協議しましょう。

時間外労働
休日労働 に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)						
教育研究業	国立大学法人東北大学	事業場	市 町 - -			電話()		
	時間外労働をさせる必要の事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間	1日	延長することができる時間 1日を超える一定の期間 (起算日) 3か月 (毎月1日) 1年 (4月1日)		期間
下記に該当しない労働者	臨時的試験事務、月末の決算事務、納期の切迫しているとき	一般業務	人	1日8時間	5時間	120時間	360時間	2004年4月1日から 2005年3月31日まで
	業務上臨時の必要があるとき	電離放射線業務	人	同上	2時間	45時間	150時間	
1年単位の変形労働時間制により労働する労働者								
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期間
試験等及び臨時の講義等 (業務上臨時の必要があるとき)		一般業務 (電離放射線業務)	人	土曜・日曜、国民の祝日法による休日、12月29日から1月3日まで	法定休日については、1か月3回に限る。 5:00-21:00のうち12時間 (電離放射線業務は10時間)			2004年4月1日から 2005年3月31日まで

協定の成立年月日 2004年4月1日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 事業場 研究科 氏名

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法 (投票による選挙<実際の通りに>)

2004年4月1日

使用者 職名 国立大学法人東北大学 氏名

仙台労働基準監督署長殿

「みなし労働時間」8時間の裁量労働制が適用される教員は、時間外労働の対象にはなりません、休日労働の対象にはなりません。

大学1次案の0:00-24:00は無限定すぎます。

2. 専門業務型裁量労働制に関する協定のチェック・ポイント

A. 制度をよく理解するために

(1) 専門業務型裁量労働制とは？

裁量労働制とは、労基法第38条の3に基づき、「業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務」について、労働時間を労使協定で定めた時間とみなす「みなし労働時間」で管理する制度です。専門業務型と企画業務型があり、従来、大学教員はいずれも適用されませんでした。昨年秋の厚生労働省告示(平成15年10月22日厚労告354号)によって「大学における教授研究の業務(主として研究に従事するものに限る)」が専門業務型裁量労働制の対象に追加されました。

ここで条件とされている「主として研究に従事する」の意味は、裁量的に遂行できる研究の時間が法定労働時間等の5割以上、具体的な目安としては週に20時間以上あるということです。また対象は教授、助教授、講師です。助手に関しては、「研究の業務」に従事するのであれば対象になります(平成15年10月22日基発1022004号)。

なお、「患者との関係のために、一定の時間帯を設定して行う診療の業務」に携わる教員は、対象となりません(同上)。そこで大学は、医学系研究科、歯学研究科、病院の教員を対象外としています。

(2) 「みなし労働時間」とはどのようなことか

裁量労働には、通常の労働時間管理はなじみません。そのため、実労働時間にかかわらず「みなし労働時間」だけはたらいのものとみなすこととなります。

大学は全学説明会の資料で「みなし労働時間」を週40時間として提案していますが、組合が宮城労働局に確認したところ、1日を単位としなければならないとわかりました(昭和63年3月14日基発150号、平成12年1月1日基発1号)よって、1日8時間に修正せざるを得ないでしょう。

「みなし労働時間」が1日8時間と決められると、実労働時間が7時間であっても賃金はカットされませんが、9時間であっても超過勤務手当は支給されません。「みなし労働時間」が9時間であれば、実労働時間にかかわらず、毎日1時間は時間外労働となり、超過勤務手当が支給されます。この場合、36協定をあわせて締結しておくことが必要です。

なお、深夜労働と休日労働については「みなし労働時間」とはならず、大学は夜勤手当や休日給を支給しなければなりません。

(3) 教員に具体的なメリットはあるか

それでは、大学教員に適用した場合、具体的なはたらき方はどうなるでしょうか。

裁量労働制でも始業・終業時刻は存在します。しかし、大学は「国立大学法人東北大学職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程(案)」第14条第4項で、裁量労働制の適用対象者については、「業務の遂行に必要な始業・終業時刻及び休憩時間は弾力的に運用するものとし、始業・終業時刻及び休憩時間は専門業務型裁量労働制が適用される職員の裁量によるものとする」としています。こうしたはたらき方が公式に認められるのは、教員にとってメリットでしょう。

また、このことの副次的効果として、週一回の非常勤講師のような節度ある兼業は、これまでとほぼ同じようにできる可能性があります。従来は一週間単位の「勤務時間の割り振り」によって、兼業を行う時間を勤務時間から外していましたが、このような操作は労基法の下ではできなくなります。このため、裁量労働制をとらないと、8時30分から17時15分が固定された勤務時間になり、その間に兼業をして別のところから給与をもらうという行為は説明が付きにくくなります。しかし、裁量労働制と上記の始業・終業時刻の弾力的決定を併用すれば、非常勤講師等に出かけてい

る時間を除いて、それ以外のところで本来の業務を行う調整が可能になりますので、大きな矛盾は生じません。

なお、センター試験業務などの休日労働については、36協定の対象とした上で休日給を受け取ることができます。

(4) 注意事項やデメリットはあるか

以上のように、裁量労働制には教員のはたらき方に適合したところもありますが、問題点や法解釈があいまいなところもあります。

第一に、裁量労働とは出勤した上でのお話だということに注意が必要です。一日、まったく出勤しないことが認められるわけではありません。自費での研究旅行や自宅での仕事は、手続きを事前に踏めば従来と同様に研修とみなされますので、研修制度を運用することになるでしょう(国立大学法人東北大学職員就業規則(案)第46条第4項)。なお、集中講義の非常勤講師については解釈が不明な部分が残っており、大学に説明を求めねばなりません。

第二に、出勤した上で大学を離れて事業場外労働をしてよいかどうかも、必ずしも明確ではありません。厳密には認められていないという解釈もあれば、裁量労働の趣旨から言って認められてよいという解釈もあります。宮城労働局は後者の解釈をとっているようです。

第三に、もっとも重要な点は、大学改革によって、研究ではなく教育・校務関連の負担が大きくなってきていることへの考慮がないことです。教員は、現行の給与体系では、負担増に対応した報酬を受け取れません。逆に大学には、増える仕事は教員に追加で負わせようというインセンティブが与えられてしまいます。この問題を考慮せずに裁量労働制だけを導入するのは、重大な手抜きというべきでしょう。いま、一部の民間企業では裁量労働制が乱用されて、長時間労働や過労死を招いています。類似の問題が大学で発生しないようにしなければなりません。

B. 導入する場合の制度設計

裁量労働制の導入については、以上のようなメリットと問題点を分析してよく労使で協議する必要があります。

導入する場合には、以下のような制度設計で問題点をカバーするとよいでしょう。

(1) 協定届だけでなく協定書も作成する

大学は、労基署に提出する「協定届」様式への記入のみを提案しています。しかし、これだけでは、教員の健康・福祉を確保する方法や苦情処理の方法が具体的に明らかになりませんし、協定の解釈にも不明瞭さを残すことになります。簡潔な「協定書」本体を作成した上で、「協定届」は別紙とすべきです。なお、労基署には「協定書」と「協定届」の双方を持参することになります(宮城労働局で確認済)。

(2) 適用対象の範囲に迷う場合

教授や助教授とは異なる内容やスタイルで仕事を行っている助手等について、適用対象とすべきかどうか迷う場合があるでしょう。基本的には、研究の業務に従事しているかどうかを基準とすべきですが、それでもあいまいさは残るでしょう。実際の運用を考えた場合には、終業時刻を超える労働について、以下のことを考えるのが、一つの現実的な方策です。

- ・ 17時15分以後も仕事があることが多く、本人が仕事の裁量的な遂行や始業・終業時刻の裁量的決定を望んでおり、またそれが業務遂行に適切だと考えられる場合は、適用した方がよいでしょう。
- ・ 17時15分以前に仕事を終わらせられる可能性が高く、またそれ以後の仕事も上司の監督下で行われる場合は、適用せずに36協定の適用対象者とし、実際に行われた時間外労働には厳密に超過勤務手当を支給すべきでしょう。

つまり、仕事を裁量的に進める権限と、超過勤務手当を受け取る権利のどちらかは認められるようにするのがよいです。前述したように、専門業務型裁量労働制を適用せず、かつ36協定も適用せずに超過勤務手当を支払わないということは避けるべきでしょう。

(3) 負担増に報いる制度への展望

負担増に報いる制度をつくるためには、負担が「コマ数」と「時間」のどちらで考えられるかによって異なる方向をとるのがよいでしょう。

負担が「時間」で考えられるような事業場では、はたして「みなし労働時間」が1日8時間でよいのかどうかを意見聴取する必要があります。「みなし労働時間」を8時間より長くして超過勤務手当を恒常的に要求すべきという結論もあり得ます。

負担が授業の「コマ数」で考えられるような事業場では、「コマ数」の標準限度を決めて、それ以上の負担には増担手当を要求するのがよいでしょう。これは私立大学ではごく普通のやり方ですし、「みなし労働時間」制度と矛盾なく負担に報いることができます。現在、負担に応じた制度と呼べるのは大学院担当による俸給調整(いわゆる大学院手当)ですが、大学は法人化以後にこれを見直すと言明しています。負担増に報いる制度的保証をはっきりさせるために、増担手当は必要です。

この点は特に重要なので、大学が誠実な姿勢を示さない場合は、締結を拒否することも考えてよいでしょう。

(4) 教員の健康と福祉を確保する措置を活用する

裁量労働制職場での過労死が社会問題化したため、昨年の労基法改正で使用者には、労働者の労働時間の状況に応じて、健康と福祉を確保する措置をとること、苦情処理に関する措置をとることが義務づけられました。大学が提案している措置はきわめて形式的ですが、もっと上手に、労使双方が参加する方法で活用しましょう。

具体的には、労働時間把握の方法を工夫します。授業と校務については、部局毎に大学が把握できますから、個々の教員別に時間換算して記録しておきます。研究については容易ではありませんが、何らかの自己申告に基づいて大学が記録することにせざるを得ないでしょう。

この労働時間記録に基づいて、「みなし労働時間」や授業・校務負担が適切であるかどうかを労使が定期的に協議します。これによって、負担増に報いる制度の具体的なあり方も設計しやすくなります。労働基準監督署が労働時間記録に基づいて「みなし労働時間」の是正や割増賃金の支払を命じることがありますから、その前に自主的な改善をすることが使用者の責任というものでしょう。

(5) 苦情を申し出やすくする

大学案では、苦情処理の窓口は部局の人事担当掛と本部の職員課となっています。しかし、これらはいずれも使用者の監督下にあるので、苦情を申し出にくいかもしれません。そこで、過半数代表者や過半数代表者候補者団、職場委員会なども苦情の窓口になれるようにします。そして、苦情については、労使が協議して調査と解決を図るようにします。

(6) 有効期間は1年にする

専門業務型裁量労働制に関する協定については、有効期間は最長でも3年とすることが望ましいとされています(平成15年10月22日基発1022001号)。大学は1年で提案していますが、それでよいでしょう。また、初めて試みる制度であり、業務の状況に応じてきちんと見直す必要がありますから、さしあたり自動更新条項は設けるべきではないでしょう。

専門業務型裁量労働制に関する労使協定書

国立大学法人東北大学（以下「甲」）と 事業場過半数代表者（以下「乙」）とは、労働基準法第 38 条の 3 第 1 項の規定により、専門業務型裁量労働制について以下のように定める。

第 1 条（裁量労働の原則）

甲は、専門業務型裁量労働制適用対象者が遂行する教授研究の業務について、遂行の手段および時間配分の決定等に関して具体的な指示を行わず、適用対象者の裁量にゆだねる。

第 2 条（適用対象者）

本事業場において専門業務型裁量労働制が適用されるのは、教授、助教授、講師の全員と、研究科 専攻、××研究科××講座、講座の助手である。

*助手などは、実態に応じて適用・不適用を考えます。

第 3 条（みなし労働時間）

適用対象者が所定労働日に勤務した場合は、8 時間労働したものとみなす。

*実労働時間が明らかに 8 時間より長い職場では、8 時間 30 分などとする事も可能です。その場合は、恒常的に 30 分の時間外労働を行うことになり、割増賃金が発生します。また、時間外労働に関する労使協定の対象となります。

第 4 条（健康・福祉確保義務）

甲は、専門業務型裁量労働制の実施にあたり、適用対象者の健康と福祉を確保するために努力しなければならない。

- 2 前項の目的のために、甲は適用対象者の労働時間を把握する。甲は、授業と校務について実労働時間管理を行い、研究と社会貢献については、適用対象者である教員の申告に基づいて記録する。
- 3 第 1 項の目的のために、甲は定期的に健康診断を実施するとともに、必要に応じて保健管理センターでの健康診断の実施や産業医による保健指導を行う。
- 4 甲と乙は、労働時間記録に基づいて、みなし労働時間の適切さと適用対象者の業務負担の適切さについて定期的に、また必要があるときに誠実に協議する。
- 5 甲と乙は、適用対象者の健康と福祉に問題が生じた場合には、これを解決するために誠実に協議する。

*労働時間把握の方法を具体的に記すとともに、健康と福祉に関する問題、労働時間の問題については労使で協議することを定めておきます。

第 5 条（苦情処理）

適用対象者は、専門業務型裁量労働制に関わる苦情を申し立てることができる。

- 2 苦情を申し立てる際の窓口は、教員が所属する研究科（研究所）の 掛、または乙とする。
- 3 申し立てられた苦情について、甲と乙は実態を調査し、解決に努力する。

*苦情窓口は使用者の指揮下にある人事担当掛だけではなく、過半数代表者も経由できるようにして、申し出やすくします。

第 6 条（労働者代表の合議体制）

第 4 条第 4 項、第 5 項に定める労使協議、第 5 条第 2 項の苦情申し立て、第 5 条第 3 項における調査、解決については、乙とともに、乙が主宰する職場委員会（過半数代表候補者団、代議員会、等々）が参加する。

*労使協議における労働者側の代表は過半数代表者ですが、1 人では負担が大きくなります。過半数代表者を選挙する際に二段階選抜方式をとり、第一次選挙で選ばれた職場委員や代表候補者が合議体制をつくっている事業場では、職場委員会や代表候補者団を含む集团的協議を行う方がよいでしょう。

第7条（正当な労働組合活動の保障）

第4条第4項、第5項、第5条第1項、第2項、第3項の規定は、労働組合員が該当事項に関して組合を通じた団体交渉や協議を求めることを妨げるものではない。

*組合の正当な活動を妨げないことを明記します。

第8条（有効期間）

この協定の有効期間は、2004年4月1日から2005年3月31日までとする。

*有効期間は1年とし、自動更新条項はつけないようにします。政府の公文書ではないので、元号にする必要はありません。

2004年4月 日

国立大学法人東北大学

国立大学法人東北大学

事業場労働者過半数代表者

印

印

専門業務型裁量労働制に関する協定届

1日単位で定めなければなりませんので、週単位になっている大学1次案を修正することが必要です。

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)			
教育研究業		国立大学法人東北大学 事業場		仙台市			
業務の種類	業務の内容	該当労働者数	1日の所定労働時間数	協定で定める時間	労働者の健康及び福祉を確保するために講ずる措置 (労働者の労働時間の状況の把握方法)	労働者からの苦情の処理に関して講ずる措置	協定の有効期間
教授研究業務	東北大学の当該事業場において教授研究業務(主として研究)に従事 人文科学・自然科学に関する研究業務に従事(助手)	人	8時間	1日8時間	定期的に健康診断を実施するとともに必要に応じて保健管理センターでの健康診断の実施や産業医による保健指導を行う。 (出勤簿に労働時間を授業・校務・研究にわけて記録する)	事業場においては人事担当掛と労働者過半数代表者(職場委員会・候補者団)、法人本部においては職員課が裁量労働制に関する相談窓口となり、運用並びに処遇等について苦情を受け付ける。使用者と過半数代表者は、本人のプライバシーに配慮して実態調査を行い、解決を図る。	2004年4月1日から2005年3月31日まで
時間外労働に関する協定の届出年月日		<協定で定める時間が8時間以下であれば記載不要です>					

3つにわけて記録し、負担について検証できるようにしましょう。

協定の成立年月日 2004年 4月 日
 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による<実際の通りに>)
 2004年 4月 日 使用者 職名 氏名

仙台労働基準監督署長 殿

苦情窓口は使用者の指揮下にある人事担当掛だけではなく、過半数代表者(職場委員会・候補者団)も経由できるようにします。

過半数代表者お役立ちリンク集

東北大学の案（学内からのみアクセス可能）

就業規則案

<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/dokuho/syuugyo-kisoku/kisoku-taikei.htm>

労使協定案（法人化に関する全学説明会配布資料の末尾）

<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/dokuho/setumeikai.pdf>

組合の政策提案・意見文書。この文書や「重点要求」を含む。

東北大学職員組合ウェブサイト

<http://ha5.seikyoku.ne.jp/home/touhokudai-syokuso/>

（メニューから「法人化問題」を選択）

色々な法律の条文を確認したいとき

法令データ提供システム（総務省行政管理局）

<http://law.e-gov.go.jp/cgi-bin/idxsearch.cgi>

労働基準法についてやさしく解説

宮城労働局ホームページ

<http://www.miyarou.go.jp/>

メニューから「身近に労働基準法を」を選択

様々な分野の労働問題 Q&A

労働問題 Q&A（独立行政法人労働政策研究・研修機構）

<http://www.jil.go.jp/kikaku-qa/>

過半数代表者のための参考文献集

国立大学法人の労働関係を1冊で学習

和田肇・野田進・中窪裕也『国立大学法人の労働関係ハンドブック』商事法務、2004年。（政府刊行物扱い。今後の職員研修に使える好著）

国立大学法人のモデル就業規則

厚生労働省労働基準局監督課監修・社団法人全国労働基準関係団体連合会編『国立大学法人化に向けた就業規則のポイント』全基連、2003年。（モデル条文に沿って制度を解説）

労働基準法テキスト（他にも多数の文献あり）

松岡三郎・松岡二郎『全訂版 口語労働法』自由国民社、2004年。（条文毎に詳しく解説。2003年改正に対応済）

浅倉むつ子・島田陽一・盛誠吾『労働法』有斐閣アルマ、2002年。（労働法の考え方をわかりやすく説明。ただし、2003年改正には未対応）

2003年労働基準法改正の内容や関連通達類一覧（裁量労働制、有期雇用、時間外労働関連）

岩出誠『詳解！労基法改正点と企業実務のすべて』日本法令、2003年。

『労働法律旬報』1月下旬号、旬報社、2004年。