

休日出勤に正当な賃金の支払いを要求する

「スペシャル勉強会」なるものの中止を求めて、組合は12月26日に「休日勤務に関する要求書」を理事長宛に提出しました（前号）。これに対して、同日の17:50に事務局長名で「新春スペシャル勉強会に伴う休日について」と題するメールが全教職員宛に配信されました。その中には「平成21年1月10日（土）・11日（日）の新春スペシャル勉強会に伴う休日については、『振替休日』を取得していただくよう、ご案内いたします。」と記されています。このメールから明らかになった事実を指摘し、組合は改めて北陸大学の教職員の不当な労働条件と賃金不払いの実態を示して、その改善と正当な手当支給を要求していきます。

振替休日とは、使用者側が予め決めて労働者に提示する休日である

第一に、メール文面から、「新春スペシャル勉強会」が個人の自由意志に基づき参加する勉強会ではなく、休日出勤を要請する業務命令であることが明確になりました。勉強会に伴う休日について“振替休日”を取得せよ、となっていて、「振り替えの休日」は使用者が労働者に休日勤務を命じる際に採られる措置だからです（その用語の誤りは後述の通り）。第二に、上記メール文は、二重、三重に矛盾していることを指摘します。まず根本的に休日出勤命令は、36協定が締結されていませんから、本来、命令はできないことです（ニュース前号参照）。次に、「振替休日」という用語の使用法が誤っています。北陸大学経営者による誤った「振替休日」の表現は、単に不適切であるだけでは済まされない極めて重大な問題を含んでいます。本大学法人は従来から「振替休日」と「代休」をその時々で巧みに混同させて使い分け、労働強化と支給すべき手当などの賃金不払いを意図的に行っているものと解されます。今回の1月10日（土）、11日（日）

のスペシャル勉強会を具体的な例として述べますと、経営者が「振替休日」を言うのであれば、例えば、「10日（土）と11日（日）の休日を13日（火）と14日（水）に振り替えます」などと、特定の就業日をあらかじめ指定して休日に振り替たうえで、土・日の振替出勤を命じなければなりません。この措置は労働者がすることではなく、経営者側が休日を振り替えるのです。従ってメール文は間違っています。

では何故、本学の経営者が、通常の実業日を休みに振り替える措置をとらずに、「“振替休日”を個々の教職員に取得」せよ、などと敢えて誤った表現で案内のメールをするのでしょうか。その理由は、経営者が労働者を休日出勤させる場合、振替休日をあらかじめ提示すれば、経営者は法的に労働者へ休日勤務割り増し賃金、時間外手当などを支払う必要はないからです。法人が「振替休日」の名称のもとに「休暇」を取得させれば“振替休日出勤に対して割り増し賃金とか時間外労働手当などの支払い義務はない”と主張するための布石と考えられます。ここに意図的な用語の誤魔化しがありますが、本学の休暇願の様式に、本来存在するはずもない振替休日の項目があるのも、その事を如実に物語っています。

事務局長が意図的な用語の混同を敢えてしたのか、あるいは「振替休日」の意味を理解していないのか、は脇において、この件に関わる「休日」について、本学の就業規則を再確認しましょう。

第35条 休日は次のとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律178号）に定める休日
- (3) 本学創立記念日（6月1日）
- (4) 土曜日、もしくは1週のうち第1号乃至第3号を除く他の曜日1日

（第2項、3項 略）

- 4 理事長は、業務上必要な場合、第1項各号の休日をあらかじめ他に振り替えることができる。休日を振り替える場合の振替出勤日の勤務は、休日勤務とみなさない。

第 35 条第 4 項の通り、「振替休日」とは、理事長（経営者）が、休日勤務を命ずる際にあらかじめ別の就業日を振り替えて休日とするものです。労働者が休日勤務後に（または休日勤務前であっても）、任意に個人個人が取得する性質のものではありません。なお、この第 4 項の最後の部分が、経営者側が振替休日を指定することによって休日勤務に手当の支給義務がないとする根拠になります。

では、労働者側が休日に出勤を命じられて、その代わりに、休日の勤務時間に対応する休みを取得すること（12 月 26 日付けメールの案内のように）は、正しくは何と申すのでしょうか。「代休」です。教職員宛メール文は、「平成 21 年 1 月 10 日（土）・11 日（日）の新春スペシャル勉強会に伴う休日については、代休を取得していただくよう、ご案内いたします。」と訂正されなければなりません。

代休には、割り増し手当の支給が必要である

代休は、休日の勤務命令による休日勤務の代償として、労働者側が取得することができるものです。確かに、経営側は労働者側に対して休日に勤務を命じることができる場合がありますが、その代償措置として、いわば「代休」は労働者側に保証された権利です。本学の就業規則では、休日勤務及び代休は第 36 条に定められています。

第 36 条 理事長は、業務上必要な場合、労働基準法第 36 条の手続きを経て、前条の休日に勤務を命じることができる。

2 前項の場合、給与規定に定める割り増し手当を支給する。また、職員は理事長の承認を得て、その翌日から原則として 1 ヶ月以内に、その休日勤務時間の範囲内で、代休を受けることができる。

就業規則の第 36 条第 1 項には、組合ニュース前号で既に指摘しましたが、労働者側と経営者側とでいわゆる 36 協定が締結され、その「手続きを経て」初めて経営者側が休日出勤を命じることができる、と規定されています。今回の勉強会に限らず、薬学キャンパスでの休日出勤は、この手続きが未了である以上、労働基準法違反であり、また本学が定める就業規則にも違反しています。本学では、経営者による法律違反と規則違反が日

常化しているのです。

上記の第36条第2項についても若干の補足・解説を加えます。今回の勉強会は土・日の休日勤務命令であり、「振替休日」があらかじめ指定されていませんから、各自で（原則として1ヶ月以内に）「代休」をとることができます。この「代休」は強制されるものではありません。各自の自由な裁量で、必ずしも取得しなくても構わないのです。ここが経営者側が決める振替出勤日に替える「振替休日」とは異なるところです。言い換えますと、労働者には通常の労働日に、「代休」を取得することなく、労働する権利があるのです。

次に休日出勤命令に伴う「割り増し手当の支給」について補足します。今回の2日間の休日出勤には、休日勤務の「割り増し手当の支給」がなくてはなりません。各自の判断で、仮に2日分の「代休」を全く取得しないのであれば、休日の勤務手当は35%増ですから、【(通常就業日の1日分の賃金) × 1.35 × 2】が支払われることとなります。仮に2日間の「代休」を取得した場合であっても、休日勤務した事実には変わりはないため、35%の割り増し分に相当する差額が支払われることとなります。

本学のこの数年間の労働実態は、ここで採りあげたように、労働基準法と本学の就業規則に違反する状況にあります。英検対策、薬剤師国試対策、留年生対策、入試関連業務などの多くの休日出勤業務の割り増し日当、手当支給などについて、組合は法的な対処も考慮して、経営者側に要求の実現を迫っていきます。本年度当初提出した「2008年度組合要求事項」(2008年4月25日提出、組合ニュース第273号)において、既に休日出勤の日当支給について(第5項目)は要求してあります。この要求事項への(文書)回答を再三求めています(第4回及び第5回団体交渉申入書、2008年11月6日及び11月21日)、団交における口頭回答さえなく、いまだに無視されたままです。組合は法人宛に提出した「休日勤務に関する要求書」(2008年12月26日)に記載した事項、特に最近2年間に実施された休日勤務の未払い賃金の獲得を実現するために強い姿勢で取り組みます。

北陸大学の教育・研究環境と教職員の人権を守り、労働条件を改善するために、連帯して闘いましょう。