

## 就業規則を読みましたか？理解していますか？

4 月末に過去 2 年分の時間外・休日勤務手当が支払われたばかりであるが、現在もお、就業規則を根拠としない時間外・休日勤務に関する曖昧な取扱いが横行し、これが教職員の大きなストレスとなっている。加えて、過去 2 年以前の休日労働の賃金不払い。謝罪がないところを見ると、経営者に良心が残っているならば、何れ支払うのだろう。組合は支払いを要求し続けよう。そして今後、このような労働法違反の事態を招かないように、時間外労働と休日労働の取扱いについて、守られなければならない事項を確認しておこう。

### 労基法は最低の維持ライン

#### 1) 「労基法」と「就業規則」の関係

労基法は、労基法で定める労働条件は最低のものであるから、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならないと謳っている。労基法はまた、就業規則を、労働協約・労働契約と共に、誠実に遵守することを求めている。就業規則が労基法に違背するようなことがあってはならないのは当然である。

### 休日労働と時間外労働を混同するな

#### 2) 「休日労働」と「時間外労働」の区別について

本学就業規則(抜粋を後掲)では、その第 35 条において、休日は、(1)日曜日、(2)祝日、(3)創立記念日、(4)土曜日、もしくは 1 週のうち(1)～(3)を除く他の曜日 1 日と定められている。また、その第 36 条に基づいて、これらの休日に労働する場合に「休日労働」となり、賃金は 35% 増し、つまり、1.35 倍が支払われることになっている。

いわゆる「法定休日」は労基法でいう休日であって、一般には日曜日を指す。上記の(2)祝日、(3)創立記念日、(4)土曜日等は含まれない。しかし、本学では就業規則で(2)、(3)、(4)も休日と定められているので、いわゆる「法定休日」の議論をする場合、これを(1)～(4)の休日に置き換えなければならない。本稿では(1)～(4)の休日を単に「休日」と呼ぶ。

これに対して、「時間外労働」は、休日ではない日の早出、残業などの労働をいい、休日労働とは区別される。就業規則では第 28 条に「勤務時間は 1 週を通じ 38 時間 45 分を超えない」となっているので、1 日の労働時間のうち 7.75 時間を超えた分がこの時間外労働となる。その際、第 30 条に基づき、時間外労働の賃金は 25% 増しになる。深夜労働の場合は更に割り増しとなる。

また、平常の勤務の時間外労働と、休日労働の取扱いに関しては就業規則でも独立して定められており、互いに置き換えられる性質のものではないことを認識しなければならない。

#### 3) 「代休」と「振替休日」

休日に労働すれば、事後にその埋め合わせのための休みを取ることが可能である。この休みが「代休」である。休日労働の前提として 36 協定の締結が必要である。したがって、36 協定が締結されていない薬学キャンパスでは休日労働はあってはならない。

太陽が丘キャンパスでは休日労働はあり得るが、36 協定で制限している日数を超えて労働させることはできない（注 1）。その代休を取るか取らないかは労働者が判断することであり、取らなければ 1.35 倍、取れば 0.35 倍の休日労働の対価が支払われる。

一方で、振り替えの休日という休みが存在する。これは「代休」とは区別される。休日に労働させるため、「予め」定めた振替の休日である。これはシフト勤務と言えばイメージしやすいかも知れない。この休みを本稿では「振替休日」と呼ぼう。この勤務は休日労働にならず、通常勤務の扱いである。したがって、対価を必要としない。また 36 協定の締結は前提ではない。

代休であれ振替休日であれ、労基法・就業規則が守られていればさほどの問題はない。法人側が考えていることは対価を支払わないで休日労働をさせることであり、法人側が組合に提案しているその方法は「振替休暇」（振休）なるものである。これが問題だ。

## 振休って？

### 4) 休日労働の時間を振り替える？

一般職員、教育職員共に、休日労働はあり得る。しかし、法人側が休日労働の「時間の振替」を発案して労働強化を狙っていることには警戒しなければならない。例えば、休日に 1 時間だけ就労したとしよう。その 1 時間分のみを平日の労働日に「振休」として与え、休日労働を帳消しにしようというのである。事例は、新年スペシャル勉強会 2 日分を各日半日の勤務だから合計 1 日の休みを与える（最後には任意参加の行事であるから振替休日も代休・割増賃金も無し、という驚愕のコメントに変わった）と言った、あの事件である（結果は皆さんがご存じの通り、法人が「一文惜しみの百失い」となったのであるが）。

結論を述べよう。休日の勤務を時間単位で平日の休暇に置き換えようとするれば、その方法は就業規則第 36 条第 2 項によって、一般職員、教育職員ともに「代休」しかあり得ない。その代休の取得如何は労働者の自由であり、取得如何によって賃金額が異なるにせよ、割増賃金は支払われなければならない。

法人側は現在、代休と振休の区分は予め休みを定めたかどうかの差で決まり、それだけで割増賃金の有無を決することができるとの見解を示している。また、休日勤務を命じたとしても 1 週間の勤務時間が 38 時間 45 分を超えなければ問題はない、という認識でもある。しかし、これらが誤った見解であることは明らかである。

就業規則にはそもそも「振休」なるものは存在しない。しかるに、平成 15 年度から、休暇願の様式の「代休」が「代休・振休」に書き改められた。「振休」は本来ならばここで言う「振替休日」と解釈する以外にないはずだが、法人側のいう「振休」は割増賃金を伴わない時間単位の振替休暇を意味しているのである。勿論、休日労働後の振り替えは「代休」以外の何ものでもない。もし、「振休」の名の下に、休日労働の賃金を支払わないで済まそうという魂胆があるのであれば浅ましい話ではある。

後述するように、一般職員には時間外労働はあり得る。したがって、一般職員には「時間の振休」が導入される隙があるかも知れない。一般職員の平日の時間外労働分を他の平常勤務日で時間分の休みに替えることは就業規則にない（前述のように 25% の割増手当を支給することになっている）が、個別の承諾があれば可能かも知れないからである。一方、教育職員には時間外労働の概念がないため、「時間の振休」はそもそもあり得ない。

ところで、法人が提案する休日勤務の代償措置を採るならば、驚くべき事態が想定される。すなわち、もし、休日の 1 時間の労働に対して、平日の労働日に「振休」として 1 時間の休みを与えたとしたら、本来、「振替休日」であるべき平日の 1 時間を除いた残りの 6.75 時間分は休日労働と見なされ、割増賃金の対象となる、とは労基署の

指摘である。

この場合、法人側の負担は 6.75 時間分の賃金の 1.35 倍である。代わりに、就業規則どおりの代休（1 時間）を与えた場合は、割増賃金 0.35 を負担するにとどまるし、無論、振替休日であるなら手当は無しで済む。休日にちょっと働き、翌日そっくり休日労働の賃金を受け取る・・・法人側の提案にそんな計算が潜んでいるとは思えないので、この時間の振休は一体、誰の為なのか、不思議である。

例えば、ほがらか薬局の研修における土曜日半日の勤務について、大学当局からは時間単位での振休を取得するようにアナウンスされているが、就業規則第 35 条第 4 項に則れば 1 日の振替休日が与えられなければならない。そうでなければ、休日勤務ということになるが、その場合、代休および割増手当の措置が取られなければならない。ただし、36 協定を締結していない現状では休日の業務命令が違法であることは言うまでもない。

なお、労働側の個々人が圧力に屈して就業規則に違反する労働条件に同意したとしても、決してそれに拘束されることはない。労基法によるとその契約は無効とされ、無効となった部分には就業規則が適用されることになっている。

## 5) 「時間外労働」について

一般職員が対象となる。教育職員には時間外労働の考えがない。薬学キャンパスでは時間外労働はあってはならない（36 協定が締結されていない）。太陽が丘キャンパスでは時間外労働はあり得るが、36 協定で規定する制限時間数を超えて労働させることは出来ない（注 2）。

36 協定の制限時間数を超えない範囲の時間外労働については、正しく対価が支払われていれば問題はない。制限時間数を超える勤務が必要となった場合にどう扱うかが問題となる。しかし、就業規則ではこの事態は想定されていない。就業規則を守っていれば生じないことであるからである。休日の振替を時間の振替に拡大解釈したとしか思えない「振休」も、就業規則が守られていれば口の端に上るはずのないものである。万が一にも、制限時間数を超えて労働するようなことがあった場合、単に時間外労働の割増賃金を支払わせるだけでなく、労基法・就業規則に違反したペナルティーを法人側に課すべきだろう。これは休日労働についても同じである。「労働環境を改善しますから 36 協定を結んで下さい」というのであれば、先ず就業規則に則った提案であるべきである。

（注 1）2007 年 11 月～2008 年 10 月期の 36 協定では、「（職員）平均月 7 回の休日が確保できる範囲内、（教育職員）年間 12 回を超えない範囲」となっている。

（注 2）同期の協定では、「1 日 3 時間まで、3 ヶ月 120 時間まで、1 年間 300 時間まで、突発事情がある場合は 1 日 6 時間まで」となっている。

## 賞与交渉の報告

賞与の時期である。第 2 回団体交渉（2009 年 6 月 23 日）の席上、賞与の交渉を試みた。法人側は「賞与を出さない訳にはいかないが、具体的なことは決まっておらず、提案できません。組合の要求額には応えられないことは明らかです。」と回答することになった。組合は法人側に対し、これまでのように、支給額を支給日直前に提示するというような一方的な支給を止め、組合との交渉を経て、妥結の上で支給するように申し入れている。

法人側は、団交の開催時間帯を早朝にするよう繰り返し要求してきている。その理由として、早朝なら時間が余っているとか、気持ちが良いとかが挙げられている。早朝開催の積極的・合理的理由は無いと考えられる上、従来の開催時間帯（夕刻）が変

更されなければならない積極的・合理的理由もない。さらに、早朝開催は自動的に団交の時間制限を設けることになり、実質的な団交拒否となる。組合員が団交に参加しやすい環境（交通の便など）を確保することが重要なので、組合は今後も早朝開催に断固反対していく。法人側としても、団交を重要課題と位置づけるなら、組合員が出席しにくい時間帯の開催は避けるべきである。

<訂正とおわび>

前 286 号で金沢地裁の田村・ライヒェルト 2 教員に対する「解雇を無効」とする仮処分決定を、2009 年と記しましたが、2007 年に訂正し、おわび致します。

(就業規則抜粋)

### 第 3 章 勤 務

#### 第 1 節 勤務及び休憩

(勤務時間)

第 28 条 職員の勤務時間は、休憩時間（45 分）を除き 8 時 30 分から 17 時まで（実働 7 時間 45 分）とする。但し、業務の都合により、その時刻を繰り上げ又は繰り下げることができる。

2 前項の勤務時間は、1 週間を通じ 38 時間 45 分を超えないものとする。

(休 憩)

第 29 条 休憩時間は 12 時 30 分から 13 時 15 分までとする。

2 前項の休憩時間は、所属長の承認を得て変更することができる。

(時間外勤務・深夜勤務)

第 30 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、第 28 条に定める時間を超えて勤務を命ずることができる。

2 業務上必要な場合、勤務が深夜（22 時から 5 時まで）にわたることがある。

3 第 1 項、第 2 項の場合の時間外勤務、深夜勤務については、給与規程に定める割り増し手当を支給する。

#### 第 2 節 休 日

(休 日)

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

2 理事長は、前項各号に定める休日のほか、必要あるときは、休日を定めることができる。

3 一般職員の第 1 項第 4 号の休日については、各部課の業務の都合を考慮して、各人ごとに 3 ヶ月間の休日予定表を作成し、決定するものとする。

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。

(休日勤務及び代休)

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、給与規程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。

(代 休)

第 37 条 職員が第 28 条の勤務時間終了後、引き続いて 8 時間を超えて勤務したときは、所属長の承認を得て、翌日を代休とすることができる。