

2015年01月15日（神戸女学院大学）

私立大学教員と「専門業務型裁量労働制」

脇田 滋（龍谷大学）

1 労働基準法の労働時間をめぐる基本原則

ア 労働時間の基本原則（労働基準法）

第32条 1日8時間、1週40時間

第36条 法定時間外労働 労使協定（36協定）締結＋届け出

第37条 時間外労働に割増賃金

イ 大学教員と労働時間

ウ 国立大学の法人化と労働関連の法整備

2 専門業務型裁量労働制の基本的理解

ア 専門業務型裁量労働制とは

裁量労働制（みなし労働時間制） 変形労働時間制の一種

専門業務型裁量労働制（労働基準法第38条の3）

業務の性質上、業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要がある業務として、法令により定められた19業務の中から、対象となる業務を労使で定め、労働者を実際にその業務に就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間を労働したもののみならず制度

イ 制度導入手続き（概要）

- | | |
|----------------------|---|
| ◎労使協定の締結
る労使協定を締結 | 導入する事業場ごとに、所定事項について、書面によ |
| ◎労使協定の届け出
る協定届） | 労働基準法施行規則様式第13号（専門業務型裁量労働制に関する協定届） |
| ◎労使協定の周知 | 事業場所在地を管轄する労働基準監督署長に届け出る必要
労働者に周知しなければなりません。 |

◇協定事項

- 1 対象業務（法令所定19業務）
- 2 みなし労働時間（対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間）
- 3 対象業務を遂行する手段・時間配分の決定等に関し、対象業務に従事する労働者に具体的な指示をしないこと
- 4 労働時間の状況把握方法、把握労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉確保措置の具体的内容
- 5 労働者からの苦情処理の実施措置の具体的内容
- 6 有効期間（3年以内とすることが望ましい。）
- 7 上記4及び5に関し、把握労働時間の状況と講じた健康・福祉確保措置・苦情処理措置の記録を協定の有効期間中及びその期間の満了後3年間保存すること
- 8 時間外労働・休憩時間・休日労働・深夜業（就業規則で定めれば足りるが、対象労働者をその他の労働者と異なる取り扱いとする場合等は、労使協定で規定しておくことも可能）

ウ 対象業務（法令で定める19業務）

労働基準法施行規則第24条の2の2第2項（次の①～⑤の業務）

同項第6号により厚生労働大臣が指定する業務を定める

平成9年2月14日労働省告示第7号（次の⑥～⑩の業務）

⑫ 学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する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。）

当該業務は、学校教育法に規定する大学の教授、准教授（注）又は講師の業務をいうものであること。

「教授研究」とは、大学の教授、准教授又は講師が学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること。

「主として研究に従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものであること。

なお、大学病院等において行われる診療の業務については、専ら診療行為を行う教授等が従事するものは、教授研究の業務に含まれないものであるが、医学研究を行う教授等がその一環として従事する診療の業務であって、チーム制（複数の医師が共同で診療の業務を担当するため、当該診療の業務について代替要員の確保が容易である体制をいう。）により行われるものは、教授研究の業務として扱って差し支えないこと。

ただし、大学の助手については、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、前記①に該当するものであること。

また、大学の助教（注）は、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事すると判断できる場合は、前記①の業務として取り扱うこと。この場合において、助教は、教授の業務を行うことができることになっていることから、その時間が1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものの1割程度以下であり、他の時間においては人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する場合には、専ら人文科学又は自然科学に関する研究の業務に従事するものとして取り扱って差し支えないこと。

（注）学校教育法の一部改正法が平成19年4月1日から施行され、大学の職員について、

同法第58条において、助教授に代えて「准教授」を設け、「助教」が新設されました。

エ みなし労働時間

◎労使協定で定める時間＝「みなし労働時間」

対象業務の遂行に必要とされる時間を1日当たりの労働時間として定める

1日以外の期間、例えば1箇月の労働時間として定めることはできない

対象業務を遂行する手段、時間配分の決定等に関し、対象労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと

＝労使協定にも、関連の趣旨を締結する必要がある

◎変形労働時間制との重複はできない

◎労働基準法第4章の労働時間に関する規定の適用に係る労働時間の算定について適用

＝同法第6章の年少者、第6章の2の女性に関する労働時間の算定には適用されない

例：同法第66条の規定により、妊産婦からの請求があった場合は、労働時間が1日8時間・1週40時間を超えないように労働させなければならない。

◎労働時間のみなしに関する規定が適用される場合でも

休憩、深夜業、休日、年次有給休暇などの規定は排除されない。

オ 健康福祉を確保するための措置

◎労使協定で働き過ぎ防止の観点から、健康・福祉確保措置明確化

使用者が、対象労働者の勤務状況を把握することが必要

→制度の問題点を反映。本来は、制度趣旨と矛盾した内容

措置の例

代償休日、特別休暇付与、健康診断実施、年次有給休暇連続取得、健康相談窓口設置、適切な部署に配置転換、産業医等による助言、指導、産業医等による保健指導を受けさせること

カ 労働者からの苦情処理実施措置

労使協定で定める苦情処理措置について、その内容を具体的に明らかにすること

キ 有効期間

労使協定の有効期間については、不適切に本制度が運用されることを防ぐため、3年以上とすることが望ましい。

ク 記録の保存

次の事項の記録については、労使協定の有効期間中と有効期間満了後3年間保存義務。
労使協定で定めておく必要。

- ① 対象労働者の労働時間の状況
- ② 対象労働者の健康・福祉確保措置の状況
- ③ 対象労働者からの苦情処理措置の状況

ケ その他の労使協定事項

「出退勤時刻の管理」、「裁量労働制適用の中止」の事項も労使協定事項

コ 時間外労働・休日労働・深夜業・休憩時間

(1) 時間外労働 みなし労働時間が法定労働時間（1日8時間・1週間40時間が原則）を超える場合

(2) 休日労働 みなし労働時間制が適用になる場合でも、労働基準法第35条の休日（法定休日）の規定は適用される。

(3) 深夜業 午後10時から午前5時までの深夜に労働した場合

労働基準法第37条第3項が適用

現実にこの時間帯に労働した時間に応じた2割5分増以上の割増賃金を支払わなければなりません。

(4) 休憩時間（労働基準法第34条）

みなし労働時間が6時間を超え8時間まで45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩時間

→矛盾：休憩時間を指示することは労働時間配分についての指示

取得できなければ別の時間帯に取得させる必要

サ 就業規則・労使協定

専門業務型裁量労働制を導入する場合には、就業規則における始業・終業時刻の定め例外であることなどにより、

就業規則では、①労使協定の締結により裁量労働を命じることがあること、②始業・終業時刻の定め例外があること等について定めた上で、労働者に周知して所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

〔就業規則規定例〕

第〇条 専門業務型裁量労働制は、労使協定で定める対象労働者に適用する。

② 前項で適用する労働者（以下「裁量労働適用者」という。）が、所定労働日に勤務した場合に

は、第〇条に定める就業時間に関わらず、労使協定で定める時間労働したものとみなす。

③ 前項のみなし労働時間が所定労働時間を超える部分については、賃金規程第〇条により割増賃

金を支給する。

④ 裁量労働適用者の始業・終業時刻は、第〇条で定める所定就業時刻を基本とするが、業務遂行

の必要に応じ、裁量労働適用者の裁量により具体的な時間配分を決定するものとする。

⑤ 裁量労働適用者の休憩時間は、第〇条の定めによるが、裁量労働適用者の裁量により時間変更

できるものとする。

⑥ 裁量労働適用者の休日は第〇条で定めるところによる。

⑦ 裁量労働適用者が、休日又は深夜に労働する場合については、あらかじめ所属長の許可を受けなければならないものとする。

⑧前項により、許可を受けて休日又は深夜に業務を行った場合、会社は、賃金規程第〇条により割増賃金を支払うものとする。

【参考文献】

◎東京都労働局「専門業務型裁量労働制の適正な導入のために」パンフレット（H22.12）
（<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/senmonsairyou.pdf>）

◎深谷信夫「大学教員の労働時間制度と裁量労働時間制」労働法律旬報No.1659（2007.11.10）p.

28-41

◎長野八久「大阪大学における教員の裁量労働制の経験から」大阪職業病対策連絡会「労働と健康」Vol.31, No.2, 28-31（2005年3月1日発行）（<http://www.chem.sci.osaka-u.ac.jp/~nagano/sairyo3.htm>）