

組合の権利ニュース

発行：2019年3月20日 東海地区私立大学教職員組合連合 **第12号**
〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3、401 TEL052-883-6969 FAX052-883-6968
E-mail : hi02-put@roren.net http://www.roren.net/shidai/

はじめに**法**ありきではなく、はじめに**運動**ありき **働き方改革一括法対応 労働時間上限規制の活用を**

「組合の権利ニュース」第71号の続報です。2月16日開催の第31回労働法講座の第1講座「労働時間の上限規制・有給～新制度の概要と活用法」の概要の続きです(右写真)。講師は今泉義竜弁護士(東京法律事務所)、日本労働弁護団常任幹事です。私大教職員組合として活用できる関連箇所のみ抜粋し掲載します。また、ところどころこれまでの東海私大教連の運動の教訓も掲載しました。



2月16日 日本労働弁護団 第31回労働法講座②

労働時間の上限規制をどのように活用するか？

(3) 36協定締結後のチェックポイント

4月以降、新たに36協定を締結する組合も増えるはずですが、第1に、締結した36協定に反する時間外・休日労働が行われていないか、チェックする必要があります。職員組合員からの情報収集が必要です。

新たに締結した新協定に基づく時間外・休日労働をさせる必要のある具体的事由とは別の事由で時間外・休日労働が命じられていないかがポイントです。

なお、前号ニュースの繰り返しになりますが、私大の組合にとって限度時間を超える特別条項付き36協定については、締結すべきではありません。現に、「東海地区私大実態調査」各年度版に掲載されている各大学の36協定は、その水準を維持しています。

第2に、労基署の活用です。いろいろな意味で活用できます。労基署に届け出る様式9号のチェックも必要です。厚労省が出している指針に反する運用がされている場合も活用できる余地があります。労基法違反申告や助言・指導の要求については、事前に上部団体と相談することが望ましいです。東海私大教連が監督署を活用した経験からも、労働基準監督官の絶対数の少なさや、刑事罰の対象となる案件を構成すると判断する際、監督署は非常に慎重な態度をとる可能性もあります。

第3に、職場の実態を把握し時短につなげることです。労働基準法ではなく、労働安全衛生法66条の8の3には、厚労省令で定める方法により労働者の労働時間の状況を把握しなければならないとされました。この労働時間把握義務に基づき、私大の事務職場の労働時間の状況を収集・分析して、特定部署に時間外・休日労働が集中しているのであれば、各業務内容の見直しや人員配置の見直しによる労働時間短縮措置要求を掲げ、交渉で詰めていく必要があります。

ここも注目

労働時間の適正な把握（労働安全衛生法の改正）

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。
- 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

- このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況（※）についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。
※労働時間の状況…いかなる時間帯にどのくらいの時間、労務を提供しうる状態にあったかという概念。
- 労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。
- 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要があります。

第4に、36協定を更新すべきかです。前号ニュースにも掲載しましたが、協定を自動更新にしないことです。また、安易に同じ内容での更新を容認すべきではありません。そして、日本労働弁護団が何度も強調している

ように、36協定締結権を武器に、より良い労働条件獲得のための団交を行うことが求められます。

(4) 36協定締結権をより良い労働条件の獲得に利用していこう

第1に、時間外・休日労働の割増賃金率をアップさせる運動です。割増賃金をより多く使用者に負担させることで、人件費の増大につながる時間外・休日労働を抑制させるのが割増賃金制度の趣旨です（医療法人社団康心会事件・最高裁平成29年7月7日判決など）。

第2に、健康福祉確保措置の導入です。指針8条（健康福祉確保措置）の導入、とりわけ勤務間インターバル制度、有給休暇制度（病休、看護休暇等）の創設要求が必要です。

(5) 過半数代表選出が適正になされるように取り組もう

過半数組合には関係ありません。少し悩ましい問題です。組合が過半数をとっていない職場では、過半数代表者の役割が重要です。「過半数代表の条件」は次の3つです。新設されたものもあります。
①管理監督者であってはならない。②選出手続きにおいては、労基法に規定する労使協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出しなければならない。
③使用者の意向によって選出されたものであってはならない（新設、労基法施行規則6条の2）。

過半数代表者の適正な選出がされていない労使協定を無効とした裁判例もあります。

(6) 上限規制と抱き合わせの規制緩和を許さない

民間では、上限を従前より厳しくすることと引き替えに、変形労働時間制、みなし労働時間制、定額残業代の導入を提案してくる例が見られます。私大でも一部出始めたようです。これに対する方針は明白です。応じない、ということです。長時間労働を温存するための制度変更要求に応じるべきではありません。

「私大実態調査」、私大教連ホームページの活用を

各大学の36協定の概要を掲載した「東海地区私大実態調査」もご活用下さい。また、東海私大教連ホームページ「労働法規」には、運動に役立つ厚労省リーフ等を掲載しています。

中京大事件 第14回期日（弁論準備）日時：3月20日（水）10時30分～名古屋地裁2階

●傍聴支援をお願いします。期日後、報告集会を開催します。

名芸大事件 第2回和解協議 日時：3月22日（金）11時～ 名古屋地裁2階

●傍聴できませんが、待機支援をお願いします。期日後、報告集会を開催します。