

専門業務型裁量労働制について

1 大学における労働時間管理について

大学教員の教育研究業務に係る労働時間管理については、その特殊性から、労働時間の特定、業務と自発的な研究活動の区別、指揮監督関係などの課題がある。

2 専門業務型裁量労働制の概要

「専門業務型裁量労働制」とは、業務の性質上、その遂行の手段や方法、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厚生労働大臣告示によって定められた業務の中から、あらかじめ労使協定で定めた時間数を働いたものとみなす制度。

平成16年1月から、大学教員についても専門業務型裁量労働制が適用されるようになった。

主な先行大学のうち専門業務型裁量労働制を導入している大学は、東京大、北海道大、秋田大、東北大、山形大、九州大、福教大、大分大、鹿屋体大、山口大、熊本大、横浜市立大など。

- (1) 労使協定で定めれば、実際の労働時間がみなし労働時間より短い場合であっても、又は長い場合であっても、みなし労働時間を勤務したものとみなされる。
- (2) 大学の教授、助教授又は講師が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事する「教授研究の業務(主として研究に従事する場合)」に適用する。具体的には、講義等の授業の時間が、多くとも、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が必要。
- (3) 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、専門業務型裁量労働制を適用することができる。

3 制度導入の要件

専門業務型裁量労働制を導入するためには、次の要件を満たすことが必要である。

- (1) 就業規則の規定
就業規則の絶対的記載事項とされる始業及び終業の時刻の定め例外にあたるので、就業規則に専門業務型裁量労働制を導入できる旨を定めておく必要がある。
- (2) 労使協定の締結
労働者の過半数代表者と労使協定を締結し、当該協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。

専門業務型裁量労働制に関する労使協定(例)

公立大学法人 大学と公立大学法人 大学職員代表とは、労働基準法(昭和22年法律第49号)第38条の3の規定に基づき、公立大学法人 大学に勤務する職員の専門業務型裁量労働制に関し、次のとおり協定する。

(対象職員)

第1条 専門業務型裁量労働制は、職員のうち主として研究の業務に従事する教授、助教授及び講師並びに専ら研究の業務に従事する助手に適用する。

(みなし労働時間等)

第2条 前条に規定する者(以下「裁量労働従事者」という。)が当該業務を遂行する場合は、その遂行の手段及び時間配分については本人の裁量に委ねるものとし、1日につき8時間及び1週間につき40時間勤務したものとみなす。ただし、理事長は、次の業務(以下「拘束的業務」という。)については、時間配分についての具体的指示を与えることができる。

- (1) 講義
- (2) 会議
- (3) 入試関係業務
- (4) その他特に時間を指定して行う必要のある業務

2 前項に規定するもののほか、裁量労働従事者の休憩時間、週休日及び休日については、公立大学法人 大学勤務時間、休日、休暇等に関する規則(以下「勤務時間等規則」という。)の規定にかかわらず、この協定の定めるところによる。

(休憩時間)

第3条 裁量労働従事者の休憩時間は、その日の勤務時間が6時間を超える場合においては45分以上、8時間を超える場合においては1時間以上の休憩時間を勤務時間の途中に置き、その時間帯については裁量労働従事者の自由な選択によるものとする

(週休日及び休日)

第4条 裁量労働従事者の週休日及び休日(以下「休日等」という。)は、勤務時間等規則第 条に規定する週休日及び第 条に規定する休日とする。ただし、同規則第 条及び第 条の規定により、業務の都合上必要がある場合には、当該週休日及び休日をあらかじめ他の日に振り替えることがある。

(休日勤務及び深夜勤務)

第5条 理事長は、裁量労働従事者に対し休日等又は深夜(午後10時から午前5時までの間)に拘束的業務を命じないものとする。

2 業務の都合によりやむを得ず、休日等又は深夜に拘束的業務を命ぜられた裁量労働従事者には、公立大学法人 大学職員給与規則第 条及び第 条による休日勤務手当又は深夜勤務手当を支給する。

(職場規律等)

第6条 裁量労働従事者は、業務内容、職場規律、職場秩序、施設利用及び勤務管理上の指示等については、これを守らなければならない。

(出勤の手続)

第7条 裁量労働従事者は、出勤したことを記録するため、出勤した日ごとに所定の様式に出勤した時刻及び退勤した時刻を記入しなければならない。

2 裁量労働従事者が出張等のため事業場外で業務に従事する場合は、あらかじめ理事長に所定の届出書を提出しなければならない。この場合は、第2条に定める時間勤務したものとみなす。届出書の提出がない場合は欠勤として取り扱うものとし、給与規則第2

1条の規定により、第2条に定める時間相当分の給与を減額する。

(欠勤等の取扱い)

第8条 裁量労働従事者が欠勤及び休暇等によって勤務しなかった日については、第2条の規定は適用しない。

(裁量労働従事者の健康と福祉の確保)

第9条 理事長は、裁量労働従事者の健康と福祉を確保するため、次の措置を講ずるものとする。

- (1) 第7条第1項の規定により裁量労働従事者が記入した記録に基づき、出退勤時刻を把握し、実際の勤務時間が過度にならないように留意するとともに、定期的(2箇月に1回程度)に健康状態についてのヒアリングを行う。
- (2) 前号の定期ヒアリングの結果必要と認められるときは、産業医と相談のうえ、休暇を取らせ、あるいは健康診断を受診させる等必要な措置を講ずる。
- (3) 前各号の他、裁量労働従事者の心身両面の健康管理について、裁量労働従事者を啓発するとともに、総務課に相談窓口を設けて随時相談に応じることとする。

(裁量労働従事者の苦情の処理)

第10条 理事長は、裁量労働従事者からの苦情等に対処するため、次の措置を講ずるものとする。

- (1) 担当者を定め、苦情の受付窓口を設ける。
- (2) 裁量労働従事者は、前号の窓口に対し、勤務時間中において、裁量労働にかかわる苦情を申し立てることができる。
- (3) 苦情の申し出があった場合は、担当者は、迅速に関係部署と協議のうえ、その解決に当たるものとする。この場合、関係者は相談者の秘密とプライバシーの保護に努めなければならない。

(記録の保存)

第11条 次の事項についての記録は、この協定の有効期間の始期から満了後3年間を経過するときまで、保存するものとする。

- (1) 裁量労働従事者の勤務状況
- (2) 第9条の規定により裁量労働従事者の健康と福祉確保のために講じた措置
- (3) 前条の規定により裁量労働従事者からの苦情に対して講じた措置

(有効期間)

第12条 この協定の有効期間は、平成 年 月 日から1年間とする。

(自動更新)

第13条 この協定の有効期間満了日の1か月前までに労使当事者いずれか一方から相手方に対し、この協定について意思表示をしない場合には、同一の内容をもってさらに1年間自動的に更新するものとし、以降も同様とする。

平成 年 月 日

公立大学法人 大学理事長 印

公立大学法人 大学職員代表 印