

# さまざまな矛盾を抱える現行の休日振替運用方法を使用者はいつまで続けるのか！

休日に労働する場合に休日振替を行うという慣習は、国家公務員時代から広く行われてきました。休日労働には休日振替するものと思い込んでいる人もいるかもしれませんが、一方、「振替えたくても振替日が取れない」「振替日をとっても結局休めない」「振替伺を出さないと理由書を書けと言われるが1ヶ月の事情を書くなんで無理」といった不満の声は相変わらずです。しかし、そもそもこうした点については勤務時間管理の観点からおかしな点があります。

- ・振替日を決めるのは使用者の責任ではないのか
- ・振替日に働いたら休日労働ではないのか
- ・理由書を出さなかったらどうなるのか

特に問題なのは振替日に働いた場合です。振替日をとっても大学の業務は平常どおり進んでいますから、どうしても仕事に出てこざるを得ない場合があります。しかし、それは休日労働であり、きちんと勤務時間を把握して休日給を支払わなければ違法となるものです。ですから、2時間程度の業務のために休日振替を行うというのは、経営上も割の合わないことなのです。組合は現行の休日振替の運用は、賃金不払い残業に結びつきかねない半ば違法なものであると主張し、**休日労働には休日給を支給することを要求**しています。しかし、使用者側は原則として休日振替してもらおう<sup>(a)</sup>という態度を崩していません。

今回のニュースでは、労働基準法・就業規則における休日労働の扱いと休日振替についての解説と、休日振替に対する組合の基本的考え方をお知らせします。今年の入学式は日曜日に行われるため、新年度早々に使用者から休日振替手続きを求められる方も多いと思います。ぜひ、このニュースの内容を参考にしてください。

## 休日振替しなくてはならない予算上の理由は無い

公務員時代は超勤手当の枠が国の予算によって決められていました。どんなに残業をしようが予算が無くなれば手当は支給されませんでした。そのため、土・日・祝の業務をすべて休日労働にしてしまうと超勤手当の予算が不足するという状況がありました。休日振替を行い休日給の支給を縮減してもなお、一部部署では超勤手当をカットせざるを得ない状況が続いていました。賃金不払い残業は常態化していました。

この事情は法人化によって大きく変化しました。年度当初に超勤手当の予算を決めたとしても、それはあくまで大学の事情で設けた枠に過ぎません。予算が無いからといって超勤手当をカットしたら労基法違反になります。実際、超勤を申告したのに手当が支給されない<sup>(b)</sup>という話は聞かなくなりました。休日労働に休日給を支給するという民間の常識を大学でも徹底できる条件が整ったのです。

## 休日労働と割増賃金

熊本大学の就業規則では、土曜、日曜、祝日を休日とすることが定められています。労基法は事業主に対し週1日の休日を確保するよう求めるとともに、それができない場合は35%以上の割増賃金を支給することを求めています。週1日ですので、労基法上、土曜日だけに仕事をさせる場合には35%の割増賃金は必要ありません。しかし、熊本大学の就業規則では休日すべてを35%割増賃金の対象としています。労基法の基準よりも分かりやすい運用方式といえます。

勤務する日が労働日であるか休日であるかによって勤務時間管理の方法はまったく異なります。労働日であれば勤務時間は就業規則で定められているように原則として8時30分から17時15分までです。8時30分に出勤しなければ遅刻です<sup>(c)</sup>。一方、休日労働の場合は働いた時間分だけ賃金が支払われるので、業務に合わせて13時から16時まで勤務するということも可能です。この場合3時間分の賃金が35%の割増率で支給されます。


大学教員については裁量労働制が適用されているので、労働日であれば実際の勤務時間に関わらず1日の勤務時間は7時間45分とみなされます。ただし、**休日に働く場合はこの勤務時間を7時間45分とみなす規定は適用されません**。熊本大学の裁量労働制労使協定では、休日に行われた拘束的業務について休日給を支給する<sup>(d)</sup>ことを定めています。

## 休日振替の意味と熊本大学での扱い

このように休日と労働日では勤務時間の扱いがまったく異なります。ですから休日と労働日の区別は明確になさねなければなりません。そこで問題になるのが休日振替の制度です。

誤解している人も多いかもしれませんが、休日振替とは、休日に労働した代わりに休暇を与えるという制度ではありません。労働日と休日を入れ替えるという制度です。例えば4月4日(日)に業務があるため、振替日を4月6日(火)に取ったとします。その場合、4月4日が労働日、4月6日が休日ということになります。4月4日の業務は労働日の業務ということになり、休日労働にはならないので休日給の支給はありません。一方、4月6日は休暇ではなく休日ですから、この日に業務を行えば休日労働となり、大学には休日給支給の義務が生じます。せっかく与えられた休暇が使えなかったというのではなく、休日労働を行ったということになるのです。

(裏につづく)

	熊本大学教職員組合	
	No.31 2010.3.26	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp

したがって、休日振替では、**使用者は振り替えられる日の前日まで（上記の例では実質的に4月2日(金)まで）に振替日を含めて命じなくてはならない**のです。そうしなければ労働日と休日の区別が曖昧になってしまうからです。ところが、熊本大学では公務員時代の慣習のまま、振替伺を提出しなさいという指示しかありません。これでは振替日が指定されていないので、振替命令とはなりません。しかも書式は職員の都合で休日と労働日を振替えるという体裁をとっています。後でも述べますが休日振替は職員にとって基本的に不利な扱いであり、**職員の側から振替えて下さいということはありません**。

さらに振替伺の書類を出さないまま休日に労働を行った場合は、休日振替命令は成立していませんので、休日労働として扱う以外に方法は**ありません**。事後に振替日を決めて休日労働で無かったことにするのはできないのです。一部の職場で事後に振替伺の提出を求められる事例がありますが、これは無効です。また振替伺を提出しない教職員に対して、振替えられない理由書を求められていますが、**理由書が提出されないことをもって休日労働が行われなかったとすることもできません**。すべての責任は事前に振替日を含めて休日振替命令を出さなかった使用者側にあります。つまり、理由書は勤務時間管理上まったく意味を持たないのです。**1ヶ月にわたって一日ごとに振り替えられない理由を書くという書式は早急に廃止すべきだ**と組合は考えます。

よく似た制度に代休制度があります。4月4日に休日労働しその代わりに4月6日に代休をもらったとします。この場合、振替は行われていないので4月4日は休日労働です。休日給は135%ですが、4月6日に代休を取ったので割増分35%のみが賃金として支給されます。4月4日に働いて、4月6日に休むという形態は同じなのに、休日振替の場合と35%分の賃金の差が生じます。休日振替は労働者にとって基本的に不利な制度といえます。ただし、熊本大学では代休は制度化されていません。また、仮に制度化されていたとしても、年次休暇が余っている状況で代休を取るとするのは考え難いことです。

なお、振替日が同一週内に取れなかった場合、例えば4月4日の業務に対して4月13日に振替日をとった場合は、4月4日の勤務については25%の割増賃金が支給されることになっています。これは4月4日が労働日になることによってその週（土曜日から金曜日まで）の所定労働日が6日になり週所定労働時間が40時間を超えるためです。労基法の基準では超えた時間数（この場合は6時間30分）について25%の割増賃金を支払えばよいのですが、熊本大学の就業規則では、一日の労働時間(7時間45分)について25%の割増賃金を支払うことになっています。

## 休日振替に組合が反対する理由

さて、休日振替が労働者にとって不利な制度であることは理解していただけたでしょうか。他にも組合が休日振替に反対する理由があります。

## 1．教職員の勤務上の問題

振替日は大学にとっての休業日ではないので大学の業務は通常通り進みます。そのため勤務上のいくつかの問題が生じます。

- (1) 担当する業務の関係で完全に休めない場合がある。そのような場合に休日労働とは扱われなければ賃金不払い残業になる。
- (2) 教員にとっても日常の学生・大学院生の指導の必要等から出勤せざるを得ない場合がある。これは大学の業務スケジュールに沿って行われる指導なので、休日給の支給対象とすべきである<sup>(\*)</sup>。
- (3) 振替日前後の勤務にしわ寄せが生じ職員の負担が増す。
- (4) 土・日にわずか2時間程度の業務しかなくても労働日なので7時間45分の勤務の義務が生じる。

## 2．事務手続きの煩雑さ

振替日を決めるための手続は休日の前までに行う必要があります。振替伺を提出しなかった職員については休日労働として時間管理するとともに理由書の提出を求めています。振替伺を出した職員については同一週内か否かをチェックするとともに振替日の労働には休日労働として管理する必要が生じます。職員ごとに扱いが変わるので担当する事務職員の負担は煩雑です。しかし、一律に休日労働として扱えば、個々の労働時間を管理するだけで済むことになります。

## 3．同じ業務について振替の仕方で手当が変わってしまうこと

振替が行われ、1週間以内に振替日をとれば手当は支給されません。同月内なら25%の割増賃金が必要になります。振替えなければ業務の時間について休日給（時間給と35%の割増賃金）が必要になります。運用の仕方で手当額は大きく変わります。『赤煉瓦』No.27（2010.1.5）で試算結果を出していますが、ここでは入試手当が含まれているので格差は緩和されています。実際の格差はもっと大きくなるのです。

このように矛盾を多く抱えた運用をいつまでも続けるべきではありません。休日振替は大学の事情で労働日と休業日（大学業務の停止する日）を入れ替えるような場合（附属学校の運動会と代休などが考えられます）に限定すべきです。なお、休日に働いたら休みが欲しいという方もいらっしゃるでしょう。その場合、まずは年休の取得を活用してください。年休取得率のアップは社会的要請でもあります。年休がない人に対しては、代休を制度化すべきです。使用者側は、このような可能性をすべて考慮したうえで早急に改善を図るべきです。

## 団体交渉での議論

組合は賃金引下げの代償措置の一つとして「休日労働には休日給を支給すること」を要求しま

(2枚目につづく)

した。この要求は以前から出してきたものですが、賃金引下げ問題を機会に是非実現したいと考え、代償措置要求の一つに取り込みました。休日振替に関する使用者側の交渉時の発言をまとめましょう。

**使用者側発言(1) 休日の業務には休みを確保するという観点から、原則的に休日振替を行うことにしている。**

使用者側は休日に働いたら休んで欲しいと言います。しかし、休む方法はいろいろあります。年次休暇は一定の勤務期間を経れば年20日(繰越を含めて最大40日)保障されていますが、完全消化している職員は少ないと思います。年休の目的には休息をとることも含まれていますので、疲れたら年休を取るとするのは社会一般の常識です。年休は取りにくいと思う人もいるかもしれませんが、年休取得率のアップの必要性は使用者側も認識しているはずで、年休を取りやすい職場環境を作るべきです。なお、使用者側は、年休がない人もいるからと言いますが、それは詭弁以外のなにものでもありません。代休を制度化すればよいだけのことです。

**使用者側発言(2) 振替日に働いた場合は休日給を支給することを徹底する。**

振替日に働いた場合に休日給を支給するというのは当然のことです。「支給することを徹底する」というのは暗に現状の違法状態を認めたものとも受け取れます。しかし、これを徹底すれば**2時間程度の業務のために休日を振替えるということが、いかに非効率なことかが明白になる**はずで、振替日の勤務時間はもともと7時間45分なので、人件費の観点からもマイナスになるはずで、

**使用者側発言(3) 労基法の原則に基づき振替によって休日を確保する必要がある。**

11月19日の団交で使用者側は、休日振替の必要性の根拠として労基法の「週一日以上の休日」

の原則を上げて、このように主張しました。しかし、熊本大学は週休二日制をとっているのですから、土曜日(または日曜日)に業務をしても週一日の休日は確保されています。**両日とも勤務する場合を除いてこの論理は破綻しています**。しかも、両日とも勤務する場合でも労基法は休日振替の根拠にはなりません。労基法は事業主に対し「週一日の休日の確保」を求めると同時に、この確保ができない場合に「35%以上の割増賃金」の支給を求めているのであり、休日が確保できない場合には振替えてでも確保しなさいという要請は行っていません。もっともいくらでも休日労働を認めてよいというわけではありません。休日労働を命じるためには過半数代表者との労使協定が必要であり、その中で休日労働の事由や日数の制限を定める<sup>(4)</sup>ことになっています。

ニュースの冒頭で述べたことに戻りますが、**熊本大学における休日振替の運用は公務員時代からの悪弊**です。公務員時代には予算の枠というやむを得ない事情がありました。しかし、予

算の枠はもはや意味を持ちません。組合は土・日・祝の業務は振替を行わず休日労働として扱うことを要求します。

**入試手当と休日給の併給禁止規定について**

熊本大学の就業規則では、時間外勤務手当や休日給などが支給される場合は入試手当を支給しない<sup>(5)</sup>としています。『赤煉瓦』No.27でこの点を指摘したところ、「**入試手当は入試業務という特殊業務に対する手当である。休日給は休日に働いたことに対する手当なので趣旨が異なり併給禁止規定は問題だ**」との意見が寄せられました。組合も併給禁止規定は廃止すべきと考えています。ただし、現状の休日振替の扱いのまま併給禁止規定を無くすと、振替の有無による手当額の違いが大きくなり過ぎます。同一業務について支給される手当が変わってしまうことは重大な問題であり、まずは休日振替の廃止に重点を置き、次の段階で併給禁止規定の廃止を求めて行きます。

なお、**教員免許更新講習手当**についても休日給との併給禁止規定があります。この手当は1時間8000円と休日給より高いので、休日労働にしてしまうと担当教員は休日(振替日)をもらえないだけでなく手当面でも大きな不利益を受けます。このような不合理は早急に改善されるべきです。この扱いも含めて使用者側と交渉をしていきます。

---

註

<sup>(a)</sup> 今年のセンター試験では教職員の希望に応じて振り替えなくてもよいことになりました。たしかに、新型インフルエンザ対策という特殊事情もありましたが、これは、給与引き下げに対する不利益緩和措置として組合が要求し獲得した成果です。

<sup>(b)</sup> 超勤しても申告しないという形での賃金不払い残業は未だ残されています。

<sup>(c)</sup> 休日振替しても業務の時間に合わせて出勤しているという人も少なくないと思いますが、就業規則に基づけばこのように判断されます。時間単位の年休取得をしなければ賃金カットの対象になる可能性があります。

<sup>(d)</sup> 手当の対象を拘束的業務に限定している理由は、教員は勤務日や勤務時間に関わらず自由に大学施設を利用できるべきと考えるからです。すべての業務を手当の対象にした場合、手当の増大は避けられず、その縮減のために施設利用に制限がかかる可能性があります。

<sup>(e)</sup> 今回の裁量労働制労使協定の協議において、振替日の拘束的業務については学生指導や会議の打合せ等も含めより広く解釈すべきであると主張しています。

<sup>(f)</sup> 熊本大学の労使協定では月2回までとしています。これは労基法上の休日の意味ですから土日の休日労働を月3回以上命じることはできません。

<sup>(g)</sup> 給与規則第33条の2第3項。ただし、休日振替によるセンター監督業務については、所定労働時間を超える時間についての時間外勤務手当と入試手当が合わせて支給されます。規則との整合性には問題があり改善が必要です。