広島大学教職員組合執行委員長 坂 元 国 望 様

広島大学理事(財務・総務担当) 片 山 純 一

附属学校園教員の所定労働時間外に行う業務への対応(案)に対しての意見について(回答)

2017(平成29)年12月12日付けで意見のありました内容について、下記のとおり回答いたします。

記

1 組合からの意見を反映した制度構築を要望しますので、案を修正し12月中に提示してください。

(回答)

貴組合の意見や現在の状況を踏まえて検討しましたが、附属学校教員の長時間労働の改善とと もに働き方を見直す必要があることから、労働時間管理を行わざるを得ないと考えています。別 添のとおり、前回提案した内容をベースに、一部修正いたしましたので、再提示いたします。

なお、今回再提示する内容については、平成30年2月から実施しようとするものですが、今後、附属学校教員の業務と手当制度の関係を整理し検討する必要があると考えていますので、暫定措置として実施したいと考えています。

2 提示 (案) について各学校園の構成員への説明は、構成員からの質問に責任をもって対応できる方を要望します。働き方を変えるという大きな変更に関して、各学校園の主査にのみ大きな責任を負わせるのは不適切です。

(回答)

当初の提示内容は、各学校園には、各学校園長又は教育部の担当者から説明されております。なお、各学校園から要望がある場合には、教育部及び人事部の担当者が個別に対応いたします。

3 団体交渉で言及された大学の考えられている業務への切り分け(本来の業務とその他研究等) についても、現段階ではその段階にはありません。・・・今後徐々に整理を行い、在校時間を短 縮する方向にも持っていくにしても、準備や試行が必要です。安全衛生委員会の報告にあるよ うに100時間超えの残業を42時間に収めるのですら困難です。

(回答)

上記1のとおり、附属学校教員の長時間労働の改善や働き方改革を実現するためには、労働時間監督者(校園長)、労働時間管理者(副校園長)及び各教員に働き方の意識を変えていただくことが必要と考えていますので、所定労働時間外に行う業務については、研究活動や研修活動等の自主的・創造性に基づくものが大きい業務を除いて、教員一人当たりの月の時間外労働時間数は、基本的には10時間を超えないように努めていただきたいと考えています。

4 1)36協定内の月42時間分の時間外労働については、月10時間以上の業務も許可は不必要である。現在の業務量では月10時間で足らないことは明らかであるため副校長の負担を増やすようなことはするべきではない。

(回答)

現在,職員の時間外労働については,事前申請・許可の方法により,各職員の労働時間管理を 行っているところであり,附属学校教員についても,適正な労働時間管理を実現するためには, 同様に,事前申請・許可による管理をせざるを得ないと考えています。

一方,副校園長は労働時間管理者として規定しており,労働時間管理者の職務として,勤務状況に関することや時間外労働の縮減に関すること等,労働時間監督者(校園長)と連携して適正な管理を行うことが「職員の労働時間,休日及び休暇等の取扱要領」に明記されています。また,「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」には,事業場において労務管理を行う部署の責任者は,当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し,労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ることが示されています。よって,労働時間管理者である副校園長には,時間外労働を命ずるかどうかの判断を行っていただきたいと考えます。(関係規則等は以下を参照)

- 〇 広島大学職員の労働時間,休日及び暇等に関する規則(平成16年4月1日規則第91号) (所定労働時間以外の勤務)
- 第10条 大学は、業務上の必要がある場合には、労使協定に基づき、所定労働時間以外の勤務又は休日の勤務(以下「時間外労働」という。)を命ずることがある。
- 2 前項に規定する業務上の必要がある場合には、職員からの時間外労働を行うことの事前の申出により、大学が業務上の必要があると認めるときを含むものとする。
- 職員の労働時間,休日及び休暇等の取扱要領(平成16年10月1日副学長(人事・総務担当)決裁)(監督者等)
- 第2 職員の労働時間,休日及び休暇等(以下「労働時間等」という。)を適正に管理するため,別 表第1のとおり「労働時間監督者」(以下「監督者」という。),「労働時間管理者」(以下「管理 者」という。)及び「労働時間管理補助者」(以下「管理補助者」という。)を置く。
- 2 前項に規定する監督者、管理者及び管理補助者の役割は、次のとおりとする。
 - (1) 監督者は、管理者及び管理補助者(以下「管理者等」という。)の労働時間等の管理が適正に行われるよう監督及び指導するとともに、自ら巡回を行うなど、管理者等と連携して労働時間の状況を把握するものとし、時間外労働に関しては、より一層その縮減のための対策を講じるものとする。
 - (2) 管理者は、次に掲げる事項について監督者と連携して適正な管理を行うものとする。
 - イ 労働時間の割り振り及び勤務状況に関すること。
 - ロ休日の振替に関すること。
 - ハ休暇に関すること。
 - ニ 時間外労働の縮減に関すること。
 - ホ その他労働時間等の管理に関すること。
 - (3) 管理補助者は、管理者の直接の管理が行き届かない勤務場所等における補助的役割を担うものとし、管理者の指示により、適正な管理等に努めるものとする。

(略)

(時間外労働)

第14 規則第10条,教育研究系契約任免等規則第42条及び事務・技術系契約任免等規則第46条の規定による時間外労働については、管理者等が業務の都合上、特に必要と認める場合に命じ、又は許可することができるものとする。ただし、大学教員の時間外労働については、あらかじめ監督者の許可を得るものとする。

- 2 管理者等又は監督者は、時間外労働を命じ、又は許可する場合は、労使協定の内容を遵守する とともに、職員の健康管理に十分配慮しなければならない。
- 3 管理者等又は監督者は、時間外労働を命じ、又は許可した場合は、その都度、勤務状況記録簿 又は休日・時間外労働等記録簿により、時間外労働時間数等を確認するものとする。
- 〇 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1月20日厚生労働省)(抜粋)
- 4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置 (略)
 - (6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

- 4 2) 月10時間を超えた分も附属学校園ではなく大学が負担するのが当然である。
 - 3) 上記2) については、払わないならば労働基準法違反である。

(回答)

時間外労働又は休日労働に対する時間外勤務手当等については、大学と附属学校園とで調整し対応します。