

みんなで一緒に考えよう！

大学職員の働き方改革

リーフレット

みんなで一緒に考えよう！

2019年4月より働き方改革関連法が施行されました。

あなたの職場は、働きやすいですか？

法令はしっかり遵守されていますか？？

職員ひとりひとりが輝く、明るい職場を作っていきます。

職場の悩みは一人で抱え込まず、職場や組合で一緒に考えましょう！



主な項目と施行時期について

① 時間外労働の上限規制



学校法人の従業員数 100人超
…2019年4月施行
同 100人以下
…2020年4月施行

② 年次有給休暇の
年5日以上取得義務化



2019年4月施行

③ 労働時間の把握義務化

④ 同一労働同一賃金



学校法人の従業員数 100人超
…2020年4月施行
同 100人以下
…2021年4月施行

まずは施行時期を確認しましょう。

既に施行済みで、対応が必要な項目があります。あなたの職場では、法改正にしっかり対応できていますか？

同一労働同一賃金など、今後施行となる項目も注意しましょう。



発行/ 日本私大教連 職員委員会

2019年11月17日

まずはチェック！

あなたの職場は大丈夫ですか？ チェックしてみましょう！



チェック1

時間外労働の上限規制、特別条項や年次有給休暇の5日間以上取得義務化、産業医の業務内容について、管理職や人事課から全ての職員に書面等で周知がされていますか？



問題ありません。



大学には周知義務があります。管理職や人事課に確認しましょう。

ポイント 周知義務について

- ・36協定（時間外労働、休日労働に関する協定）は、書面の配布、職場内での配置などの方法で周知する義務があります。自分がどのような条件で時間外労働できるか、36協定を確認してみましょう。
- ・2019年4月より産業医の業務内容についても、周知が義務付けられました。教職員の健康を守るため、大学は産業医の業務内容について周知が必要です。

チェック2

年次有給休暇を全ての職員が5日以上取得していますか？



問題ありません。



職員が自ら5日以上有給休暇を取得していない場合、使用者は職員の希望を踏まえたくうで取得日の時季指定をしなければいけません。

ポイント 年次有給休暇の5日以上取得義務化

- ・年次有給休暇が年10日以上付与されている場合、自ら取得した日数を含めて年5日取得しなければいけません。
- ・自ら5日取得しない場合は、使用者（管理職）が取得時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

チェック3

時間外労働した場合、勤務した時間どおりの時間外手当が出ていますか？（上司が勝手にカットする。●●時間以上はつけないと言われている。退勤の打刻をしてから職場に戻って残業している。持ち帰って家で仕事をしている等々）



問題ありません。



サービス残業は労働基準法違反です。やめましょう。

ポイント 労働時間の把握義務

- ・労働時間の状況を、客観的な方法で把握するよう義務付けられました。労働時間の誤魔化しは許されません。

ポイント 時間外労働の上限規制

- ・時間外労働の上限時間は、原則として月45時間・年360時間までとなります。臨時的な特別の事情（特別条項）がなければ、これをこえることはできません。
- ・臨時的な特別の事情を労使で合意した場合（特別条項）でも、単月100時間未満、複数月80時間以内、年6回まで、年720時間を越えてはいけません。36協定を見て、自分の職場の特別条項の有無を確認しましょう。
- ・36協定に特別条項がある場合、臨時的な特別の事情の業務が列挙されています。45時間を超えて時間外業務できるのは、ここで列挙されている業務のみです。



Q1 残業すると言われても、仕事の量は変わらないのでムリ！

管理職に相談しようとしても、同僚に迷惑になるので言えません。

もうサービス残業を続けるしかないのでしょうか・・・。

いったいどうすればいいの??

A1 管理職は、労務をマネジメントする責任があります。まずは、管理職に業務量があなたの業務時間の限界を超えていることを伝える必要がありますが、なかなかそうもいかない事情もありますよね。

一人で悩みを抱え込まないことが大事です。困った時は、組合に相談してはいかがでしょうか。

仕事量に対して、あなたの部署の人員が少ないのでは？業務フローを見直し、無駄な工程をなくしたり、集中して効率よく仕事を進めるなど、職員個々の取り組みは重要ですが、個人で解決できる問題は限られます。構造的な原因を解決するには、以下が考えられます。

- ・ 人員増（特に専任職員の増）
- ・ 各部署の人員数の再検討
- ・ 不要な業務の抽出
- ・ 各部署の事務分掌の見直し、重複業務の抽出
- ・ 機械化（RPAロボット）の導入

これらは課、部を超えて、大学全体としての取り組みが必要です。組合を通じて、大学に要望しても良いでしょう。

また、サービス残業は違法であるほか、長時間労働による健康被害や、不適切な人員配置・非合理的な業務フローの放置にもつながります。

あなたの自発的な意思によるサービス残業も同様です。絶対にやめましょう！！



Q2 忙しすぎて有給がとれません！

A2 有給取得は私たちの権利です。Q1と同様に、有給をしっかりと取得できるような組織に変えていきましょう。

また、管理職から正当な理由が無く、有給取得を制限された場合は違法です。

Q3 管理職や大学が、残業代のカットなど違法と思われる行為をしています。

A3 すぐに組合に相談しましょう！また、残業時間数や、その間に受けた指示について記録を残しましょう。



Q4 他大学の状況を知りたいです。大学職員間で情報交換したいです。

A4 日本私大教連（日本私立大学教職員組合連合）や各地区（北海道・東京・東海・京滋・関西・九州）の私大教連では、ニュースの発行や、教育研究集会、春闘フォーラム等の各種イベントを通じて、各大学の組合と活発に情報交換をしています。日本私大教連職員委員会では、職員の専門部会として活動を行っています。

イベント開催時は是非ご出席ください。全国の大学職員と交流しましょう！

もっと知りたい！（参考資料）

36協定，周知義務について

「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」
（厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



「36協定の締結・届出のポイント」（厚生労働省）

https://www.check-roundou.mhlw.go.jp/pdf/saburoku_ihou.pdf



「法令等の周知はコンプライアンスの第一歩です」（茨城労働局）

https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roundoukyoku/library/ibaraki-roundoukyoku/jigyounushi/jigyounushi_b_12link.pdf



年次有給休暇について

「年次有給休暇の時季指定義務」（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>



時間外労働について

「賃金不払残業の解消を図るために 講ずべき措置等に関する指針
タダで残業、してませんか？させてませんか？」
（厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署）

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-3a.pdf>



「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」
（厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署）

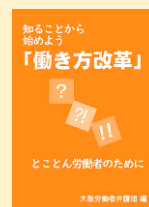
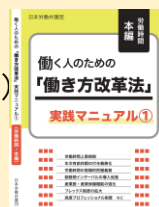
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000187488.pdf>



さらに知りたいときには

「働く人のための働き方改革法実践マニュアル①」（日本労働弁護団）

「知ることから始めよう働き方改革～とことん労働者のために～」
（大阪労働者弁護団 編）



まとめ

誰か一人への権利侵害は、全体の権利侵害につながり、その後次々と重要な権利が奪われていくことにつながっていきます。**あなたの問題は、みんなの問題です。**「おかしいな」と思ったら、しっかりと声をあげることが大切です。

といっても、個人でやれることは限られます。困ったときは、一人で悩まず組合に相談してはいかがでしょうか。組合は大学と交渉する権利（団体交渉権）を持っています。個人で対応が難しい問題も、組合で話し合い改善を目指しましょう。

みんなで一緒に働きやすい職場を作りましょう！！