

2020年4月24日

京都大学 総長 山極壽一 殿  
総務担当理事 平井明成 殿

京都大学職員組合  
中央執行委員長 駒込 武

在宅勤務にあたり必要に応じて超過勤務手当を支給することを求めます

日頃は京都大学の教育・研究・医療の発展にご尽力いただいておりますことに敬意を表します。  
さて、政府は4月7日に新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言を発し、それに沿う形で本学でも、同日に「新型コロナウイルス感染拡大防止にかかる在宅勤務(テレワーク)について(通知)」(以後「在宅勤務通知」とする。)を通知され、在宅勤務を推進されています。当組合といたしましても、教職員の命と健康を守り、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を早期に収束させるためには、やむを得ない措置であると考えております。ただし、現場における在宅勤務の運用において、労働基準法および就業規則に適合していないと思われる事例が当組合に報告されております。部局によっては「テレワークの際の超勤は原則として発生しない」という通知をしていることを確認していますが、下に記す通り、これは明確に本学就業規則や労働基準法に違反しています。至急運用を是正し、必要に応じて超過勤務手当を支給することを求めます。

4月7日の在宅勤務通知の「4. 対象者の勤怠」に示されている「国立大学法人京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程第6条に定める事業場外勤務」の定めは次のようになっております。

**京都大学教職員の勤務時間、休暇等に関する規程 第6条(事業場外の勤務)**

教職員は、業務の都合上必要があると認める場合は、出張その他事業場外での勤(以下この条において「事業場外勤務」という。)を命ぜられることがある。

2 事業場外勤務を命ぜられた教職員が帰任したときは、速やかに上司に復命しなければならない。

3 教職員が、事業場外勤務する場合において、その勤務時間を算定しがたいときは第3条及び第16条から第19条までの規定による勤務時間(以下「正規の勤務時間」という。)を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するために通常正規の勤務時間を超えて勤務することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、当該業務の遂行に通常必要とされる時間又は労基法第38条の2第2項の労使協定で定める時間勤務したものとみなす。

また、この就業規則規定の根拠は労働基準法にあり、次のようになっています。

#### 労働基準法 第 38 条の 2(事業場外みなし労働時間)

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

本学就業規則、労働基準法いずれも、正規の勤務(所定労働)時間を勤務(労働)したとみなすためには「勤務(労働)時間を算定しがたいときは、」という留保要件が付され、「当該業務を遂行するために「通常正規の勤務(所定労働時間)を超えて勤務(労働)することが必要となる場合においては通常必要とされる時間を勤務(労働)したものとみなす」となっていることに留意が必要です。

一方、みなし労働時間制を適用するとされた事例として当組合に報告されたものの中には、

- ① 始業・就業時に管理者にメールで連絡することを求められた。
- ② 自宅から学内勤怠システムにログインし、始業・就業の打刻をすることを求められた。
- ③ 事細かい業務計画と遂行状況報告を求められた。
- ④ 所定勤務時間では終えられない業務量を割り当てられた。

というものがありました。

①②につきましては、管理者が積極的に勤務時間の管理を行おうとしており、「勤務(労働)時間を算定しがたいときは、」の要件を満たしません。③は、定量的に勤務時間の把握が可能であり、同じく要件を満たしません。④については「通常正規の勤務(所定労働時間)を超えて勤務(労働)することが必要となる場合」に該当し、少なくとも「通常正規の勤務(所定労働時間)を勤務(労働)したものとみなす」ことはできず、超過勤務手当の支払いが必要となります。

労働基準法の「事業場外のみなし労働時間」は、専ら事業場外での顧客回りなどをする営業職などを想定した制度です。また、本学就業規則は、時折に生じる出張の際に適用することを想定したものであり、頻繁な在宅勤務に最適化されているとは言い難く、運用にご苦労される面も多々あろうかと存じます。しかしながら、緊急事態とはいえ、在宅勤務であるが故に過重な負担が強いられることや、支払われるべき超過勤務手当が支払われないことはあってはなりません。あるべき在宅勤務の運用から著しく逸脱する事例が認められる場合、労働組合としては然るべき対応を取らざるを得なくなることを通告します。

以上