

労働時間・休息

1. 労働時間

(1)労働時間規制の意義と労働時間の上限規制

日本の年間総労働時間は、使用者に対して給与算定の基礎となる労働時間を尋ねた厚生労働省調査では1718時間（2015年）ですが、労働者に対して実際の労働時間を尋ねた総務省「労働力調査」では、それより200時間以上長い1938時間（2015年）となっています。この調査には非正規労働者も含まれますので、正規労働者に限定するとより長い時間となっていると考えられます。OECD統計では、西欧諸国はドイツの1371時間からイギリスの1674時間まで幅がありますが、日本は、イギリスより250時間、ドイツより550時間以上も長いこととなります。

大学職員は、夏季休暇などの長期休暇があるため、年間総労働時間としては長く見えないのですが、開講時に限ると労働時間はやはり長いものになっています。日本も法律に定められているとおりに働けば、計算上は年間総労働時間が約1600時間となります。残業が多く、年休が取得できておらず、週休2日になっていないことが主要な原因ですから、これらを規制することが課題です。

規制のために労働組合の果たした役割は大きいものでした。メーデーの起源となっている1886年アメリカ合衆国でのゼネラルストライキは、その主要な要求の一つが8時間労働制の実現でしたし、国連最初の専門機関である国際労働機関（ILO）の採択した1919年の第1号条約は8時間労働制を定めるものでした。日本で記録に残っている最初のストライキである、1886年の両宮製糸場でのストライキも労働時間管理を課題とするものでしたし、最初にサボタージュの戦術を採用した1919年の川崎造船所争議の結果導入されたのが、大企業では初めての8時間労働制でした。

その意味で、労働時間規制は労働運動の原点といっても過言ではありません。現在でも、過労死が続き疲労蓄積状態も多く発生しており、適正な労働時間とすることは依然として重要な課題です。近年では、人間性の回復あるいは発達にとって休みの果たす積極的意義が評価されるようにな

り、家庭生活との適正な均衡を果たすワークライフバランスも官民挙げての目標とされています。

労働基準法は、労働時間の上限を週40時間・一日8時間と定め（32条）、違反した使用者に対して6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金を科す（119条）ことで強制力をもって守らせようとしています。法定労働時間を超える時間を定めた労働契約の部分は無効となり、無効となった部分は法定労働時間通りとなります（13条）。なお、法定労働時間を超えて働いた労働者に対して刑罰が科せられることはなく、割増賃金が支払われます。しかしこの法定労働時間には様々な適用除外が認められるとともに、法定労働時間の枠内でそれを弾力的に運用する手段も認められています（32条の2から32条の5）。またなにより、時間外労働合の上限規制がないため、時間外労働が事実上野放しとなっており、依然としてILO第1号条約を批准できない状態が続いています。

(2)残業規制と36協定

労働基準法は、法定労働時間外に労働させるためには、労働者の過半数を代表する者との間で協定（36協定）を締結して労働基準監督署長に届け出ることを定めています（36条1項）。時間外労働時間の上限を定めた規定はありませんが、厚生労働大臣が延長の限度等を定め（36条2項）、36協定締結の際にはその基準に適合することを求めています（36条3項）。厚生労働大臣の定めた限度は、時間外労働が必要最小限にとどめられるべきであることを前提に、週15時間・月45時間・年360時間等となっています。しかしこの時間は、厚生労働省発表の年間総労働時間の平均よりもはるかに長くなる時間外労働を認めるものですし、臨時的な特別の事情がある場合にはこの基準を超える定めをすることも認めていますから、現状を追認するものであり規制の役割は果たせていません。

そうすると、36協定によって規制できる方策を追及する必要があります。36協定において協定すべき内容として労働基準法施行規則では、時間外労働をさせる必要のある具体的事由や延長することができる時間等があげられています。36協定で上限時間を協定した場合、それに違反して時

間外労働させると労働基準法32条違反となります（昭和53年11月20日基発642号）。つまり、36協定での上限時間を短くすることで時間外労働規制の効果をあげることができます。実際に遵守されることが重要ですから、点検のため労働者代表は使用者と定期協議を求めるべきです。

これが可能となるには、それだけの力をもった労働者代表が民主的に選出されることが必要となります。労働者代表の選出にあたっては労働組合から候補者を出すとともに、労働者代表個人に任せるのではなく労働組合として対応することが必要です。また、労働者代表選挙が民主的に行われるために、選挙管理に労働組合が関与することも大切です。大学の場合、選挙の有権者には、正規の教職員だけでなく、非正規の教職員や学生アルバイトも含まれます。「過半数」代表としての正当性を担保するためには、有権者の過半数が投票することも求められます。現在の労働基準法施行規則では、36協定届に記載が求められているのは選出方法のみですから、正当な手続きで選挙がされているのかはわかりません。非正規とりわけ非常勤講師の選挙への参加が保障されているか、学生アルバイトが有権者とされているか、投票率がどうなっているか、など点検すべき項目はいくつも考えられます。

このような取り組みを行うと、逆に、労働組合が時間外労働を規制しているのに仕事が終わらないと労働組合に対して不満をもつ労働者があらわれてきます。しかし仕事が終わらないのは過大な業務量が原因です。これは、単に時間外労働時間を短縮するというだけでなく、業務量を適正化することも併せてすすめるなければならないことを示しています。業務量を適正化するためには、その前提として業務の可視化が求められます。

大学の場合には、新規事業の立ち上げは別とすると、毎年の業務は類似していますから、可視化は可能です。また、学生の課外活動支援業務や、高校生や予備校生への入試広報業務などは、学生や生徒の講義あるいは授業が終わってからの業務となりますから、勤務が必然的に夜になります。この場合には、残業というよりも勤務時間帯をずらす時差勤務で対応することが多いのですが、教育は非定型的業務ですから支援や広報に要する時間は一定せず、残業も発生します。この場合にはインターバル規制も考え

られるべきです。EU（ヨーロッパ共同体）は1993年の労働時間指令によって、24時間につき最低連続11時間の休息時間、すなわちインターバルを義務づけています。たとえば時間外労働によって終業が午後11時になった場合、11時間のインターバルを置いて、出勤は翌日の10時でよいとする制度です。

(3) 割増賃金

時間外労働させた場合に労働基準法は、通常の賃金の125%以上、月60時間を超える場合には150%以上、休日労働の場合には135%以上の割増賃金を支払うことを義務付けています（37条）。同時に深夜労働（午後10時から午前5時までの時間にかかる労働）の場合には、125%以上の割増賃金支払いを義務付け、時間外労働が深夜に及んだ場合には150%以上、休日労働が深夜労働となる場合には160%以上の賃金支払いを義務づけています。ただし、休日労働が8時間を超えた場合であっても、135%以上の割り増しでよいと解釈されています。

割増賃金算定の基礎となる賃金は通常の労働時間の賃金であり、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金は含まれません（労働基準法37条5項、同施行規則21条）。ただし、家族手当、通勤手当、住宅手当を除外できるのは実際に要した費用に対応した金額となっている場合のみで、実費にかかわりなく定額である場合には除外できません。この手当等は限定列举であり、これ以外の手当たとえば勤続手当や職務手当等は算入しなければなりません。日本の賃金は手当等の比率が高いのですが、割増賃金計算に多くの手当が算入されず、新規雇用することに比べると賞与や退職金支給の必要もありません。そのため新規雇用するよりも時間外労働を命じた方が人件費負担は軽くすむ例が多くみられます。時間外労働の上限時間設定が直接規制なのに対して、割増賃金支払いは間接規制であるとする見解もありますが、少なくとも現行の割増率と計算方法では時間外労働を規制する役割は果たせていません。

時間外労働の多い日本では、このような割増賃金でさえ使用者は削減し

ようにすることがあります。たとえば「固定残業代制」です。これは残業代を一定の額に固定するもので、多くはそれを基本給の中に組み込んでいます。この制度が有効となるためには、基本給と切り分けられて金額が明示されている、前提とする残業時間が明示されている、割増賃金額や最低賃金額を下回らないことが必要です。実際の割増賃金額が固定残業代を上回る場合には、その差額を使用者は支払わなければなりません。

そもそも残業を前提とした賃金体系とすること自体が疑問ですが、京都での2014年の調査によれば、ハローワークへの求人の中で固定残業代制を採っているうちの8割近くに違法の疑いがあるとされています。見かけの基本給が現実よりも多く見える、割増賃金額が頭打ちであるとの誤解を受けるなど弊害が多いものといえるでしょう。

また、職務手当に割増賃金が含まれていると使用者が主張することもあります。職務手当はあくまでその職務に就くことの負担への手当ですし、仮に割増賃金が含まれるならば、上述の固定残業代制が有効となるのと同様の条件を整えることが必要です。さらに、割増賃金支払いの代わりに代休を与えるという取り扱いがされることもありますが、割増賃金支払いに代えることはできません。ただし、時間外労働が月60時間を超えた場合、労使協定にもとづき、25%の割増賃金増額分を有給休暇に代えることはできます。

(4) 残業義務

上述の36協定締結ならびに割増賃金支払いは、労働基準法の定める労働時間の上限を超えて働かせた場合に使用者に課せられる刑罰を、免れるという法的効果が発生するのみです。労働者に時間外労働の義務が生じるためには、労働契約上の合意のあることが必要となります。

この合意の在り方について学説では、時間外労働が必要となった都度、使用者が具体的な日時を指定して労働者に申し込み、それに対して労働者が同意した場合にのみ成立すると考えるものが多いのですが、最高裁判所は、就業規則に時間外労働させることができる旨を定めているときは、その規定が合理的である限り、それが具体的労働契約の内容をなすから、労

働者は時間外労働の義務を負うと判示しています（日立製作所武蔵工場事件・最一小判平成3.11.28民集45巻8号1270頁）。

結果として、使用者が就業規則を整備することで時間外労働義務が広く認められることとなり、現在の長時間労働を是認することになっていきます。ただ現実には、労働現場において使用者からの時間外労働命令を個々の労働者が拒むことは困難ですから、労働組合による規制が必要です。

(5) 適用除外

労働基準法は、災害等によって臨時の必要があり労働基準監督署長の許可をうけた場合、公務員が公務のために臨時の必要がある場合、それぞれ時間外労働させることができ（33条）、農業・水産畜産業、管理監督者、監視断続的労働者で労基署の許可を得た者、については適用除外としています（41条）。

大学では、課長がここでの管理監督者にあたるとして、時間外労働の割増賃金が支払われないという取り扱いがされている例が多くみられます。しかし行政解釈によっても、管理監督者の判断基準としては、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態度も労働時間等の規制になじまない立場にある者に限られ、待遇についても一般労働者に比べ優遇措置が取られていること、が挙げられています（昭和63年3月14日基発150号）。

さらに厚生労働省の解説によれば、重要な職務と責任については人事権を有し時間管理を行っていること、勤務態度については自ら時間管理を行い遅刻や早退が自由であること、待遇については一般労働者より基本給が優遇され一時金の支給率も高いことがあげられています。

これらの基準と照らし合わせると、大学の課長がここでの管理監督者には当たらないことは明らかです。多くの大学でとられている課長への対応は、直ちに改められなければなりません。ただ、2012年の労務行政研究所の調査では、課長クラスの89%に残業代が支払われていません（2012年労政時報第3833号）。会社によって課長の権限と実態は異なるので管理監督者にあたる場合もあるでしょうが、おそらくその多くは違法であると思わ

れます。

この違法状態を合法化することを一つの目的として、「ホワイトカラーエグゼンプション」の導入が提案されています。これは、一定年収以上のホワイトカラーについて適用除外とするもので、「自律的労働時間制」あるいは「高度プロフェッショナル制度」等と名付けられています。ホワイトカラーの時間管理については検討する必要がありますが、「ホワイトカラーエグゼンプション」は、管理監督者の長時間労働を進めるものであり、導入するべきではありません。なお、41条に該当する者であっても深夜業の場合には割増賃金が支払われなければなりませんし、年次有給休暇の規定も適用されます。

(6)労働時間管理

厚生労働省の定めた「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」（平成29年1月20日）によれば、労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれる時間をいい、使用者の明示又は黙示の指示により業務に従事する時間があたり、業務に必要な準備時間や後始末、手待ち時間なども労働時間として取り扱われなければならない、労働時間か否かは客観的に定まるとしており、その上で、使用者は労働時間を適正に管理する責務を有しているとしています。

大学でもいわゆる「ヤミ残業」が、とりわけ時間外労働への規制が強化されればされるほど、発生している可能性があります。これを適正に把握することを使用者のみに求めても限界があります。36協定の上限時間を遵守させるため、労働者代表との労使協議の中で点検することも考えられますが、大学内の多様な層の声を反映させることも有効です。その意味で、労働時間等設定改善法6条に定められている労働時間等設定改善委員会を活用することも検討してみるべきでしょう。

事業主は労働者の始業・終業時間を確認して記録する責務を負っていますが、大学場で問題となるのが教員の労働時間の管理方法です。大学教員について専門業務型裁量労働制を導入するべきだと主張されることがあります。労働基準法は、外回りの営業のように使用者の具体的な指揮命令

が及ばず、客観的にみて労働時間の算定が困難な場合には、所定の労働時間を労働したものとみなす制度を設けていますが（38条の2）、それに加えて、業務の性質上、遂行の手段・方法・時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねられる一定の業務について、労働時間の計算をみなし時間によって行う裁量労働制を認めています。

この裁量労働制に、経営の中核部門で企画・立案・調査・分析業務に従事する業務につき労使委員会の決議により実施する「企画業務型」（38条の4）とともに、専門的な19の業務につき労使協定により実施する「専門業務型」（38条の3）があるのです。

しかし、大学教員は講義や会議などの時間に拘束され、時間配分を自らの裁量で行うことはできませんから、裁量労働制にはなじみません。厚生労働省令が認めた19の業務のうちの大学の教授研究の業務は、主として研究に従事するもののみであり、それは、講義等の授業や入試事務等の教育関連業務の時間が、多くとも1週の労働時間のおおむね5割に満たない程度であることとされており、講義にはその準備や後の対処が必然的に付随することから考えると、多くの大学教員はこの基準に該当しないと考えられます。

そもそも裁量労働制は、長時間労働につながるものであり、使用者も割増賃金を削減する目的で導入しようとすることも多く、導入には慎重であるべきです。もっとも代わる適切な時間管理の手段が現行法にはありませんので、残業時間の把握や、大学の業務のために休講した場合の補講義務の有無など課題が残っています。

仮に導入する場合には、業務遂行の手段・方法・時間配分等に関し労働者に具体的指示をしないことを明示し、実労働時間にあつたみなし労働時間を設定し、労働者の健康確保措置や苦情処理制度を具体化することが必要です。導入した大学において、全てが就業時間であるので就業時間中の団体交渉を拒否する例が表れていますが、時間配分は労働者の自由ですから不当な主張です。導入しない場合には、大学教員の職務を可視化するとともに、果たすのに必要な時間を定量化し、その合計が所定労働時間内に収まるような制度設計を行っていくこと等の対応策が考えられます。

2. 休息

(1) 休息の意義

憲法27条にもとづき休息は労働基準法が付与すべき最低基準を設定しています。休息とは労働義務から解放されるものであり、休憩・休日・年次有給休暇の制度が規定されています。休息の意義は単に労働による疲労からの回復のみ求められるものではなく、労働者の人間性の回復あるいは実現にこそ意義があります。この時間を使って、個人として能力開発・向上の取り組みや文化的・社会的な活動を行い、職場の仲間とのコミュニケーションを図ったり協同の取り組みを行い、家族や地域での役割を發揮するといった活動ができるためのものです。したがって、たとえば使用者から疲労回復にならないとして行動を規制されるべきではなく、必要な時間が保障されるよう時間分割や休暇の細分化も行われるべきではなく、金銭で代替されるものでもありません。現行法制はILO基準にも達していませんが、上の観点からすると様々な不備があり、改善が求められています。

(2) 休憩

労働基準法は、労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩時間の付与を使用者に義務付けており、付与にあたっては、途中付与、一斉付与、自由利用の原則を定めています(34条)。

労働時間が8時間ちょうどであれば休憩時間は45分以上となりますが、時間外労働を行うと8時間を超えるため休憩時間は1時間以上となります。ただし、時間外労働が6時間を超えても1時間以上のままで1時間45分以上とはならないと解釈されています。

休憩時間の分割は、禁止規定がないことを理由に可能と取り扱われていますが、厚生労働省は、分割された休憩時間が短い場合には自由利用の原則に反することがあると指導しています。例えば、食事に必要な時間が確保されるとこと等が求められるでしょう。しかし、休憩時間とは単に食事

をするためのものではなく、人間的な活動ができるべきですから、分割はできないと解すべきだと考えられます。

また、休憩時間中におけるビラ配布などの組合活動や政治活動を使用者が制限することがあり争われますが、判例では施設管理権や企業秩序維持を根拠として、活動を制限する就業規則を有効とはしつつも、企業秩序を乱すおそれのない特別事情が認められるときは、その規則に違反するものではないと判断して、ビラ配布については企業秩序を乱すものではないと判断したものが多くみられます(明治乳業事件・最三小判昭和58.11.1判例時報1100号151頁、日本チバガイギー事件・最一小判平成元.1.19労働判例533号17頁、倉田学園事件・最三小判平成6.12.20民集48巻8号496頁)。しかし、組合活動の権利や市民的自由を侵害する規則は許されないと考えるべきです。

(3) 休日

OECD諸国を中心に週休二日制の立法が進んでいますが、労働基準法は週休一日制であるため(35条1項)、完全週休二日制を導入している企業は約半数にとどまっています。

また、4週間を通じて4日でよいとする変形週休制も認めているため(35条2項)ILO条約を批准できない法制度となっています。日曜日や祝日を休日とする規定もありますが、社会は休日とすることで動いていますので、休日とすることが求められます。

法定休日に働かせる場合には、36協定の締結と割増賃金支払いが必要ですが、週休二日制を導入している際の法定外休日に働かせても、法的には36協定締結や割増賃金支払いは使用者に義務付けられていませんので、組合運動により週休二日が実際に休めるような取り組みも必要です。休日の意義からしてそれを金銭で代替させることはできないと考えられますので、休日出勤への補償はした上で、やはり代休がとれる制度設計も考えられるべきでしょう。

法定休日は、就業規則で特定されることが望ましいとされており、その特定された休日を別の日に変更する場合(休日振替)には、就業規則にお

いて具体的事由と振替日を規定すること、振替日は本来の休日に近接していることが望ましいとされています（昭和63年3月14日基発150号）。休日を振り替えた場合、本来の休日は通常の労働日となりますが、当該週の労働時間が40時間を超えた場合には時間外労働となりますし、振替日は法定休日ですからその日に働かせた場合には休日労働となります。

(4)年次有給休暇

年次有給休暇（年休）とは一年毎に賃金を得ながら休暇をとれる制度であり、労働基準法は勤続年数によって年休日数が増加していく方式を採用しています。つまり、雇い入れられてから6か月継続勤務し、8割以上出勤すれば次の一年間に10日の年休がとれ、そこから更に1年（雇い入れ日から通算すると1年6か月）継続勤務し、8割以上出勤すれば次の一年間に11日、同様に更に1年の継続勤務で12日、次の1年の継続勤務では14日と2日増え、同様に16日、18日、20日と増えていき、それ以降は20日で上限となる、という制度となっています（39条1項、2項）。

国際労働基準は、年休を最低3労働週保障しそのうちの2労働週は連続したものでなければならず、疾病又は傷害に起因する労働不能の期間は年休の一部として数えてはならないとするものですから（ILO132号条約）、日本は勤続年数の少ない者はこの水準に達しませんし、なにより、連続した2労働週の年休保障や疾病又は傷害を年休日に算入しない制度もありませんので、ILO条約を批准できない水準です。

日本の年休の取得率は、47.3%（2014年）と15年連続して半分を割る状況が続いています。取得していない理由として、もっとも多いのが「病気や急な用事のために残しておく必要がある」とするもので、次いで「職場の他の人に迷惑がかかる」とか「仕事量が多くて休めない」という人員配置上の理由があげられ、続いて「他の人がとらない」「上司がいい顔をしないし勤務評定が気になる」といった職場の雰囲気があります。

年休の取得率を上げるためにこれまでも、1987年には5日を超える年休日につき労使協定に基づいて計画的に年休を付与できる計画年休制度を設け（39条6項）、2005年には労働時間等設定改善法を制定して年休を取得

しやすい環境整備を使用者の責務とし、2010年には労使協定に基づき5日の範囲で時間を単位として年休を取得できる仕組みを導入しました（39条4項）が、計画年休制度のある企業は約2割、時間単位取得の制度がある企業は約1割にとどまっています（2014年）。

政府は2020年までに年休取得率を70%とすることを目標としており、厚生労働省が5日については使用者に付与義務を課す法案を準備し、規制改革会議が勤務開始日から年休を付与する法改正を提言しています。しかし、なにより必要なのは取得しない原因を取り除くことであり、病気休暇の制度を使いやすい形で設ける、それを前提にして年度初めに一年間の年休日を特定しそれを前提とした人員配置を行う、勤務評定には影響しないことを明示する、などの施策が考えられます。これらは法改正を待つ必要はなく、年休日数の増加、連続休暇の保障、勤続年数に関係ない一律の日数設定、勤務開始日からの年休付与などとあわせて、各大学において整備していくことが検討されるべきです。

継続勤務と8割出勤の要件を充足することで自動的に労働者の年休権は発生し、年休を取得する時季は労働者が指定できると解釈されており、使用者からの承諾を得ることは必要ありません（白石宮林署事件・最二小判昭和48.3.2民集27巻2号191頁）。

ただし、「事業の正常な運営を妨げる場合には」使用者は別の時季に与えることができます（39条5項）。使用者の時季変更権限は、それが広範囲にわたると労働者の時季指定権を事実上ないがしろにすることになりますから、最高裁は、利用目的によって判断してはならず（白石宮林署事件判決・上掲）、「できるだけ労働者が指定した時季に休暇を取れるよう状況に応じた配慮をすること」を使用者に求めています（弘前電報電話局事件・最二小判昭和62.7.10民集41巻5号1229頁）。

その際、「恒常的な要員不足により常時代替要員の確保が困難であるというような場合」（西日本ジェイアールバス事件・金沢地判平成8.4.18労民集47巻1・2号91頁）は「事業の正常な運営を妨げる場合」にあたらぬと判断されますが、他方で長期連続休暇の時季を指定した場合には、代替勤務者確保の困難さが増大する等のため「使用者にある程度の裁量的判断

の余地を認めざるを得ない」(時事通信社事件・最三小判平成4.6.23民集46巻4号306頁)と判断しています。大学教員の場合には、講義の関係が時季変更事由として考えられますが、補講での対応も可能ですので機械的判断はすべきではありません。また、学生の長期休暇中にも教員には教育負担があり、大学行政上の負担はむしろ増加しますので、教員の年休指定も必要でしょう。

年休権は二年間の消滅時効(115条)にかかると解釈されていますので、未消化の年休は翌年に限って持ち越すことができます。年休を使用者が買い上げることは違法ですが、時効消滅した年休に対して金銭補償を行うことは認められると解釈されています。

(5)その他の休日・休暇

法定休暇には、産前6週間・産後8週間の休業(65条)、生理日の就業が著しく困難な女子に対する休暇(68条)、育児介護休業(育児介護法)などがあります。これらの権利を行使した場合に、不利益に扱われることになる事例が起こります。例えば、産前産後休業をとった場合に賞与の算定上は欠勤日として扱われたり、賃金引き上げの対象から除外する、あるいは生理休暇をとった場合に精皆勤手当が支給されないといった事例です。

これに対して最高裁は、「これにより上記権利等の行使を抑制し、ひいては労働基準法等が上記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合に限り、公序に反するものとして無効となると解するのが相当である」(東朋学園事件・最一小判平成15.12.4判例時報1847号141頁、日本シェーリング事件・最一小判平成元.12.14民集43巻12号1895頁、エヌ・ビー・シー工業事件・最三小判昭和60.7.16民集39巻5号1023頁)と判断していますが、正当な権利行使ですから労働者の被る不利益の大小によって判断することは疑問です。

労働者による公民権行使のための時間請求を使用者は拒んではなりません(7条)、その時間についての賃金支払いの保障はありません。そこで、裁判員に選任された場合、法務省は有給休暇とする配慮を使用者に求めて

います。

労働基準法は最低基準ですから法定休暇以外の休暇を設けることは望ましいことです。平成25年就労条件総合調査によれば、全国的には以下のような休暇が設けられています。44.7%の企業が夏季休暇を設けており、そのうちの80.7%が有給であり、平均最高付与日数は4.3日。上述の病気休暇も22.4%の企業が設けており、そのうちの37.6%が有給であり、平均最高付与日数は196.9日となっています。5年または10年といった節目ごとにとれるリフレッシュ休暇を設けている企業は11.1%ですが、1000人以上の企業に限れば40.4%で、そのうちの83.6%が有給、平均最高付与日数は62日となっています。

1995年の阪神・淡路大震災を契機として、1997年に公務員に認められたボランティア休暇は、2011年の東日本大震災を契機としてさらに広がっており、全体としては2.8%であるものの1000人以上の企業に限れば40.4%で、62.7%が有給、平均最高付与日数は25.6日となっています。京都でもこれらの休暇の設けられている大学がありますし、それ以外にも、冠婚葬祭での休暇、授業参観のための休暇なども設けられています。しかし、実際に取得できているかの課題は残っており、労働組合の取り組みが求められています。