

2021 年 5 月 21 日

学校法人 近畿大学  
理事長 世耕 弘成 殿

近畿大学教職員組合  
執行委員長 阪本 洋三

### 団体交渉要求書

学校法人近畿大学（以下、貴法人）は、教員への専門業務型裁量労働制の導入を検討しているが、近畿大学教職員組合（以下、本組合）は、労使間で十分な合意を得られないままでの拙速な導入により、混乱や過重労働の助長がもたらされることを危惧している。特に、教員を管理監督する立場にある学部長等の役職者による労働法規や就業規則の軽視は、全学的に深刻な状況となっている。昨年の労働基準監督署による是正勧告も、貴法人および学部長等に帰責される面が小さくない。このような惨状を呈している現在の労働環境を改善することもなく、新たな制度を導入することは極めて困難かつ不合理であると考える。そこで本組合は、裁量労働制導入の前提として学部長等を再教育するとともに、制度や運用について熟議することを要求する。具体的には以下の通りである。

1. 大学教員への裁量労働制の適用は、研究以外の業務のエフォート率が所定労働時間の 5 割以下であることを要件としているが、本学においてはそれを優に超えているため、労働環境の大幅改善が必須であることは言うまでもない。また、多くの学部等で労働法規に無知な者に管理監督を命じているという現状に対し、なんら改善策を講ずることなく裁量労働制を導入することは許されない。導入を検討する前に、まずは管理職教員への労働法規に関するコンプライアンス研修の実施を求める。その上で、導入後の労務管理が学部長の任務となるのか否か説明せよ。そして、導入後は研究以外の業務が週 20 時間（貴法人の予定しているみなし労働時間 39 時間案を採るならば 19.5 時間）を超えぬよう管理する必要があるが、その具体的方法について説明せよ。ただし、研究の裁量を奪うような形での管理は認めない。
2. 裁量労働制の導入に際し、従来の業務の要不要を検討し、必要性の低い業務を廃止・休止すること。特に、コロナ禍における教務委員の過重労働は看過しがたいものがあり、現行就業規則においても時間外労働手当を支払うべきものであるし、裁量労働制導入後は大幅な改善がなされなければならない。
3. 厚労省は、専門業務型裁量労働制の対象業務の 12 番目に「学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」として大学教員を挙げ、「教授研究の業務」とは、学校教育法に規定する大学

の教授、准教授又は講師の業務（以下「教授等」という。）をいうものであること。「教授研究」とは、学校教育法に規定する教授等が、学生を教授し、その研究を指導し、研究に従事することをいうものであること」と詳述している。この説明からは、校務（便宜的に、ここでは研究・教育以外の学内業務全般を「校務」と称する）がその対象となっていると解釈することはできず、本組合は、裁量労働制を導入すれば教員は校務が免除され、研究と教育に専念できると理解している。もしこの理解が誤っているということであれば、その理由を説明せよ。なお、近畿大学職制第8条は、学校教育法第92条に準拠し、「教授は、学生を教授し、その研究を指導し、又は研究に従事する」、「准教授、専任講師及び助教は、教授の職務に準ずる」としている。このことから、裁量労働制の導入の可否によらず、教員を校務に従事させる根拠は見いだせない。貴法人は4月23日の団体交渉において、大学設置基準第42条の2「大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする」を挙げ、大学教員の業務をより広く解釈できると述べたが、この条文からは、むしろ貴法人が組織間の連携を図るために十分な人員を配置し、教員が職制に基づく本来業務に専念できる環境を構築する責を負うと解釈できるのではないかと。よって、貴法人には教員の負担を軽減するための人員配置（事務職員、助手等）を求める。

4. 研究以外の労働時間管理において、授業時間を研究以外の業務としてカウントする際、実際に授業する時間の何倍としてカウントする予定であるのかを説明せよ。貴法人は3月4日の事務折衝において、某大学が某労働局に問い合わせた内容として、「授業の準備自身もご自身の研究の範囲に収まる場合もあるんじゃないかということで、全部が全部ではないということですね」と回答した。仮にその運用が適法で、授業準備時間の一部を研究時間とみなすことが可能な教員がいたとして、授業準備や成績評価等に費やす時間のすべてを研究時間とみなすことができないのは言うまでもない。例えば、実際の授業時間の2倍を研究以外の時間とみなすとすれば、週5コマであれば $5 \times 1.5 \text{ 時間} \times 2 = 15 \text{ 時間}$ となり、もし校務を命ずるとしても5時間以内（39時間案を採れば4.5時間以内）に抑えなければならない。そして、7コマ以上を担当している教員には、一切の校務を命ずることはできない。年間を通じてエフォート率を判断するとしても、授業期間中のこうしたシミュレーションは不可欠である。
5. 関連して、教員が研究に費やす時間を週20時間（19.5時間）以上確保するためのシミュレーションを示すことを求める。総合大学である近畿大学には様々な教員が様々な役割を担って勤務しており、「文系」「理系」「実験系」「理論系」「実技系」「専門と授業内容が遠い教員」「コマ数の多い教員」……等々、研究内容と授業との関係も千差万別である。しかし、いずれの場合であっても週20時間（19.5時間）以上の研究時間を確保できる労働環境を構築しなければならない。貴法人が、研究者であり労働者である教員の実状を理解するためにも、調査と検証は必須である。

6. 貴法人は、教員への裁量労働制説明会において、裁量労働制を導入しなければ厳密な労働時間管理をすることになると説明したが、2019年の労働安全衛生法改正により、労働時間把握は裁量労働制も含めて必須となっている。また、研究以外の労働時間を年間通して5割以下に抑えることは、現行規則以上に厳密な時間管理をしなければ達成不可能ではないか。よって、労働時間管理の厳格化と裁量労働制の導入との関係についての説明は誤解を招くものであり、再度の説明を求める。
7. 教員への裁量労働制説明会資料では、他大学の事例として広島大学・新潟大学が挙げられていた。しかし、そもそも国立大学と私立大学とでは、担当する授業コマ数や学生数、校務の量などがまったく異なり、比較の対象として相応しくない。裁量労働制を導入している私立大学は少ない（『第3回 私学教職員の勤務時間管理に関するアンケート調査報告書』2017年によれば13.4%）ものの、導入している私立大学がどのように運用しているかということは、十分に調査・検討するべきである。
8. 厚労省は、裁量労働制導入に際しての労使協定の有効期間を「3年以内とすることが望ましい」としているが、現時点で不透明な部分が多すぎるため、まずは期間を1年とし、改善点を次の協定締結の際に反映すること。また、裁量労働制での労働を受け入れない者はどのような手続きをするのか説明した上で、それによる不利益がないよう取り計らうこと。
9. 本組合は、労働法の専門家を招いて裁量労働制の学習会を開催する予定であるが、それを全学に周知するための便宜供与を求める。

回答は一週間以内とする。

以上