

2021 年 5 月 10 日

近畿大学東大阪キャンパス
過半数代表者 三柴丈典 様

近畿大学教職員組合
執行委員長 阪本 洋三

質問状

近畿大学教職員組合（以下、本組合）は、過半数代表者の三柴様に対し、労働者の立場から以下の各項についての見解を求めます。お手数ですが、書面にてご回答くださいますよう、お願い申し上げます。

1. 学校法人近畿大学（以下、法人）はこれまで、教員に対し 36 協定を締結していませんでしたが、今年度からは教員との間にも締結すると聞いています。これまで長きにわたり締結していなかった 36 協定を初めて締結するに際し、教員からの意見聴取が必須となるかと思いますが、その点についていかがお考えでしょうか。併せて、意見聴取の方法や時期等について、予定をお教え下さい。
2. これまで 36 協定を締結していなかったとはいえ、研究・教育・校務（ここでは研究・教育以外の学内業務全般を指します）・社会活動の総量が週 40 時間以内に収まっている教員はほとんどいなかったと考えられます。現在、近畿大学では、医学部を除く全学部で休日労働実態調査を行っています。この調査結果を、今後の労働環境の改善に資する形で活用するには、どのような方法が考えられるでしょうか。
3. 法人は昨年、東大阪労基署より是正勧告を受けましたが、これが大学全体における杜撰な労務管理に起因することは明らかです。また、教員を管理監督する立場にある学部長等が、労働法規・就業規則を十分に理解していないことや軽視していることも問題です。こうした問題の解決策として、具体的にどのようなことをお考えでしょうか。
4. 本年 2 月 24 日付で通知された「休日労働（日曜日）の状況調査について」に添付されている振替休日届は、休日労働の 1 週間前までの提出を求め、それが無い場合は一方的に振替休日を指定するというものでした。しかし、多様な業務を抱える大学教員は、1 週間先のスケジュールを完全に管理することは不可能であり、提出期限後に業務が入ることも頻繁にあるでしょう。その場合、事後に代休を指定できるようにする必要があります。場合によっては、振替休日も代休も取得できないケースもあるでしょう。よって、この方式を抜本的に見直す必要があると思われませんが、具体的な解決策について、お考えをお聞かせ下さい。
5. 近畿大学は、専門業務型裁量労働制の導入を予定していますが、厚労省は裁量労働制

の適用に際し、研究以外の業務を所定労働時間の5割以下とすることを定めています。しかし、本学においては、担当授業コマ数や学生数、校務の多さ等から、5割以下に抑えることは至難であると考えられます。加えて、多くの学部等で労働法規・就業規則を十分に理解していない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もなく裁量労働制を導入すること不可能ではないでしょうか。導入を検討する前に、まずは管理職教員へのコンプライアンス研修の実施が必要であると考えますが、いかがでしょうか。

6. 裁量労働制導入後の労務管理は、学部長等の任務となるのでしょうか。そして、導入後は、研究以外の業務を所定労働時間の5割以下に抑えるよう管理する必要がありますが、その具体的方法についてご説明ください。なお、制度の趣旨から言って、研究の裁量を奪うような形での管理は認められないと考えます。
7. 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」と詳述しています。この説明からは、校務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ますが、いかがでしょうか。もしこの理解が誤っているということであれば、その理由をご説明ください。
8. 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・休止することが必要だと思われれます。なお、本組合は前記の通り、校務が裁量労働制の対象業務であるとは考えていませんが、もしこれらを裁量労働制の対象業務と位置づけるとすれば、その根拠をご説明ください。
9. 法人は、3月に開催した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ましたが、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ます。また、研究以外の労働時間を、年間を通して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、実態把握は不可能だと思われれます。具体的な時間管理方法について、お考えをお聞かせください。
10. 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」としていますが、現時点で準備不足が明らかであるため、本組合は、もし協定を締結するとしたら期間を1年とし、改善点を次の協定締結の際に反映することが望ましいと考えます。協定の期間について、お考えをお聞かせ下さい。
11. 裁量労働制での労働を受け入れない者がいた場合の対応について、お考えをお聞かせ下さい。

以上