

2022 年 9 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 光永 靖

団体交渉要求書

近畿大学教職員組合（以下、本組合）は、学校法人近畿大学（以下、貴法人）に対し、所定労働と所定外労働の区別を明確にするよう要求する。

貴法人は、特に教員の業務について、所定労働と所定外労働の区別を明確にしていない。常識的に考えるならば、近畿大学職制に明記されている研究と教育が所定労働であり、それ以外の業務は所定外労働である。しかし貴法人は、種々の業務を研究・教育に関連すると強弁し、所定労働扱いすることで、所定外労働手当の支出を抑えている。その結果、教員が本来すべき研究・教育に割ける時間が減少し、教員は十分な成果をあげることができなくなる。例えば入試監督業務は、一部を外注しており、特段の専門知識がなくとも従事可能であることが明らかである。他にもそのような業務は少なくないので、外注可能な業務は全て外注し、その分、教員が研究・教育に専念できる時間を確保するほうが、成果が上がるのは目に見えている。そういった長期的な展望で研究・教育というものを重視するのが学校法人のあるべき姿であり、「教員に何でもやらせて支出を抑える」という、非常に短絡的、かつ教員の専門性を軽視する態度は即刻改めるべきである。いくら貴法人がそれらの業務を研究・教育に関連すると強弁したところで、研究・教育そのもののほうが優先度の高いことは明白である。

ここで、貴法人が所定労働と所定外労働の区別をつけていない一例を挙げる。入試監督業務の依頼は、所属長による業務命令という形で行われ、かつ手当が支払われないことから所定労働であるとも考えられる（日曜のみ、手当が支払われることから、こちらは所定外労働とも考えられるが、その額は月給の日割計算額を大きく下回る額であり、手当としては不十分である）が、所定労働であるならばすべての教員が担当するはずである。人によって担当したりしなかったりするという曖昧な基準で割り振る業務は、所定労働とは呼べない。本組合が把握している範囲では、入試出題者には監督業務を依頼しないことが多い。一方で、出題業務は手当が支払われることから所定外労働であると考えられるが、「所定外労働（出題）を担当していない者に所定労働（監督）を依頼する」というやり方では、所定労働と所定外労働との区別が曖昧であり、このように恣意的に割り振られる業務を所定労働と認めることはできない。

なお、所定労働と所定外労働との区別が曖昧であることの弊害の一例として、育児や介護における所定外労働の免除がある。近畿大学教職員の育児休業に関する規程第13条第1項に「教職員で満3歳に満たない子を養育する者が申し出た場合は、事業の正常な遂行に支障がある場合を除き、所定外労働及び休日勤務は命じないものとする」とあり、近畿大学教職員の介護休業に関する規程第13条第1項に「要介護状態にある家族（第2条第1項で定める）を介護する教職員が申し出た場合は、事業の正常な遂行に支障がある場合を除き、所定外労働及び休日勤務は命じないものとする」とある。しかし、所定労働と所定外労働との区別が曖昧な状態では、該当者が申し出た場合でも、所属長の恣意的な判断により、所定外労働を所定労働と称して押し付けることが可能となってしまう。労働者の福祉という観点からも、また適正な手当の支払いという観点からも、到底容認することはできない。

よって、教員が従事するすべての業務について所定労働と所定外労働とを区別し、所定労働については近畿大学職制からも裁量労働制の適用要件からも逸脱しないよう慎重に運用し、所定外労働についてはすべて適正な手当を支払うよう求める。

回答は一週間以内とする。

以上