

2021 年 8 月 30 日

福岡キャンパス過半数代表者 河済博文様
奈良キャンパス過半数代表者 松田克礼様
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（再質問）

近畿大学教職員組合（以下、本組合）は、上記三キャンパス過半数代表者各位に対し、追加の質問をさせていただきます。

このたび三柴様よりご回答をいただきましたが、三キャンパスはそれぞれに労働実態が異なるにもかかわらず（特に福岡は給与体系も異なります）、東大阪キャンパスの過半数代表者が取りまとめて回答することに違和感があります。情報共有という意味では肯定的に捉えますが、過半数代表者の役割を考慮すれば、各キャンパスの事情に即して各代表者よりご回答をいただきべきものと存じます。労働問題は、専門家だけでなく全ての労働者に関わるものです。そういう意味でも、労働法や労働問題を専門としない方であっても過半数代表者になることができ、また、代表者の任を果たさなければなりません。このことは、誰もが労働問題について真剣に議論できる環境づくりという観点からも重要です。ぜひ、各代表者のご見解を、所属キャンパスの労働事情に即してお聞かせください。

1. 回答 1 に、「ただ、従業員代表は、正当な選挙で信任されていますので、個々の問題について逐次意見を聴取するのではなく、教職員の利益を長い目で、バランス良く考えて参る所存です。（略）教職員の意見については、必要に応じて、大学の協力を得つつ、教職員各層のバランスのとれた意見のサンプリングなどを図り、それを踏まえた要求を行っていきたいと考えています」とありますが、過半数代表者選挙の公示文には、「過半数代表者は、その責務を果たすに際し、自己が所属する当該事業場の教職員の意見を、当該事業場に存する労働組合との合理的範囲内での協議を含め、合理的な方法により事前に聴取しなければならない」と明記されています。よって、代表者をご自身の判断で必要な時にだけ、あるいは要求があった時だけ意見を聴取すればよいということではないと考えますが、いかがでしょうか。
2. 同じく公示文には、「過半数代表者は、職務を遂行するにつき、使用者より交付された資料、自ら作成した意見書、並びに安全衛生委員会に推薦した者の氏名、その所属及び氏名を、適宜、合理的な方法により、公示しなければならない」とあります。すでに事務職員に対する 36 協定は締結されているので、事前に事務職員に対して意見聴取を

されたことと存じますが、それについての意見書の公示をお願いいたします。また、安全衛生委員会についても同様をお願いいたします。

3. 回答2で福岡大学事件の判例を挙げ、「特段の強制がないのであれば、研究の時間は普通の労働時間とは異質と考えています」としていますが、何を以て「強制」と考えることができるのでしょうか。例えば、研究業績が少ないと昇任できませんし、教員業績評価でも低評価を受けます。助教や特任講師など、任期付き教員にとっては雇用がかかっているのも特に深刻ですが、任期なし教員でも昇任・評価によって給与の格差も生じます（特に福岡キャンパスは東大阪・奈良よりもその格差は大きくなっています）。また、最新の研究動向を把握していなければ授業や論文指導など、教育業務にも支障が生じます。よって、大学教員としての職務を遂行するには研究を放棄することはできず、また、研究が停滞することによって不利益を受けることになります。その意味では、研究という業務を、強制か任意かで単純に切り分けることはできないと考えます。

加えて、「普通の労働時間とは異質」とのご認識は、後述の裁量労働制の適用要件（所定労働時間に占める研究のエフォートが5割以上）を考える場合でも同様でしょうか。その場合、どのように扱うことになるのでしょうか。

4. 回答5に、「週ごとにみても、研究時間が5割以下という週や教職員は少ないと思われる」とありますが、これは本組合が聴取した結果とは大きく異なります。これは、各代表者ともに同様のご認識でしょうか。特に理系で実験の必要な分野では、例えば週に2日実験が入っただけでも、準備・片付け等を含め、所定労働時間の半分以上を超え、学生教育に多大な時間を費やすこととなります。その他、担当コマ数が標準コマ数を大きく超えていたり、校務が多かったりと、文系・理系を問わず、5割を確保できない教員がほとんどです。差し支えなければ、5割以上を研究時間に充てている教員の詳細なスケジュールを教えてください。また、労働者からの意見聴取に際し、こうしたデータを収集することは不可欠ではないでしょうか。
5. 回答6に、「教員においても、近畿大学の重要な一員として、大学の長期的な維持発展のために、経営環境に応じた一定の協力は必要と考えています」とありますが、もちろん研究も含め、教員の業務はすべてが大学の維持発展に繋がる労働です。研究には、所属機関を超えて、真理の解明や当該分野の発展に資する面もありますが、そういう研究活動が保障されているということそのものが大学という機関の本質ですから、研究することが大学の維持発展とは無関係であるかのようなご認識には違和感を覚えます。
6. 回答7に、「内閣府の資料によると、教授研究をある程度幅広く解釈することは可能と認識しています」とありますが、当該資料は平成17年3月23日付「規制改革・民間開放の推進に関する第1次答申（追加答申）」52頁の以下の箇所のことでしょうか。

「なお、平成16年1月1日以降、「大学における教授研究の業務」が専門業務型裁量労働制の対象業務として認められることになったが、入試業務や管理運営の業務等の教育関連業務に大学教員が従事した場合には、裁量労働制の適用を受けないとの誤解が一部にある。そこで、大学教員の行う入試業務等の教育関連業務については、授業等の

時間と合算した時間が 1 週の法定労働時間又は所定労働時間のうち短いほうの時間の概ね 5 割程度に満たない場合には、専門業務型裁量労働制の対象業務となる（入試業務等に従事した日についても労働時間のみなしが可能である）ことの周知徹底を速やかに図るべきである。【速やかに措置】

これは、専門業務型裁量労働制が大学教員に適用可能となった翌年の規制改革・民間開放推進会議での答申にとどまるものですが、ここに書かれていることがそのまま全国の大学に適用できるという法的根拠についてお教え下さい。また、この文書以外の根拠があれば併せてご教示ください。

7. 回答 9 に、「客観的な労働時間把握の努力は必要と思いますが、大学教員が、ICT などを使った厳密な労働時間管理を本当に求めているかを含め、検討する必要があるか」とあり、特に研究の裁量を保障するためにはもっともなご意見かと存じます。しかし、その一方で、ある程度厳密に労働時間を把握しなければ、研究とそれ以外の業務に費やす時間の実態は明らかにできません。そのことは、「労働安全衛生法上の労働時間の把握は、あくまで労働者の健康の確保が目的です」ということとも関わり、過重労働の抑制のためには不可欠です。そして、「教授研究が確保できない実態があれば、法人に働きかけます」とのことですが（組合の趣旨としては、ここでは「教授研究」ではなく「研究」のみですが）、時間把握による実態調査なしに法人に働きかけることもできません。少なくとも、研究以外の業務（教育および管理運営）については詳細な時間把握は不可欠だと考えますが、いかがでしょうか。

加えて、裁量労働制の導入に先立ち、教員への意見聴取を行った上で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ます。

8. 回答 11 に、「教職員全体のことを考えて締結される協定上の制度ですので、基本的にはそれに倣って頂くべきと考えますが、個別事情は考慮しなければなりません」とありますが、組合が想定している個別事情とは、研究以外の業務を多く抱えているため裁量労働制の適用要件を満たせない（即ち所定労働時間の 5 割以上の研究時間を確保できない）教員のことであり、組合の調査した範囲でもこのような教員が多数確認されています。そして、こうした状況に対応するためにも、上記のような労働時間把握は必須となります。

また、時間把握をする過程で明らかに適用要件から外れることが判明した場合に、迅速に対応する方法（例えば、その時点で管理運営業務から外れるとか、それが不可能であれば裁量労働制非適用となって超過勤務手当を支給される等）も導入前に確立しておく必要があると考えます。

以上