

琉球大学 教授職員会ニュース 第168号

2014年10月20日 琉球大学教授職員会 事務局：中城口信号角・内線2023

<http://www.cc.u-ryukyu.ac.jp/~kyoshoku/> E-mail: kyoshoku@eve.u-ryukyu.ac.jp

フレックスタイム、裁量労働制 大学教員に向いている制度でしょうか？

◎女性、育児・介護者、障害者などの働きやすい環境を

うない研究者支援センターが、「男女共同参画推進についてのアンケート調査」を行っています。男女共同参画の推進や、女性研究者・社会的弱者の支援は、大いに進めるべきです。そのためにもふさわしい制度を模索する努力も、大いになされるべきです。

上記アンケートには、柔軟な勤務体制の導入が望ましいと誘導されがちな質問項目が並んでいます。そのような要求は当然あり得ることです。そして、具体的な制度としてフレックスタイム制と裁量労働制があげられ、それへの希望を尋ねています。

現行の労働制度での柔軟な勤務態勢とは「フレックスタイム制と裁量労働制」にほかなりません。そして両者（特に後者）には、それぞれ次のような深刻な問題があります。

◎「フレックス」にできない 過密な就労環境

フレックスタイム制度は、育児や介護に当たる教職員に役立つかもしれませんが、しかし、必要な少数の教職員のみはこの制度を導入すると、重要な会議や担当の講義であっても、やむなくその職員のコアタイム外に設定される恐れがあり、実効性が得られないことが危惧されます。

一方、広範な職員にフレックスタイムを入れると、コアタイムに教授会・学科会議などを行うようになります。いまでも日程の確保が難しいのに、授業や研究活動が集中する時間帯にコアタイムが設定されると、教育研究と大学運営の両立が困難になります。また、1限や5限、あるいは夜間主コースの授業の担当教員を確保できるでしょうか。オフィスアワーや年次指導教員制度は機能するでしょうか。時間割編成や学生指導態勢の破綻が懸念されます。特定の教員・弱い立場の教員の固定的な過重負担を助長することが危惧されます。

◎多忙化に拍車をかける裁量労働制

裁量労働制は、授業などの時間が所定/法定労働時間の約5割未満の、研究活動中心の教員が対象です。普通の教授・准教授・専任講師は適用対象になります。すると、講義・入試・（研究と関係する）診療などは「見なし労働時間」の対象になり得ます。入試で拘束される場合さえ時間外労働手当が支給されないかもしれません。講義・入試・診療・オープンキャンパスなどの業務が増えても人件費が変わらないので、大学としては教員の負担を増やした方

1面からつづく が「得」です。つまり、過重負担を抑制する制度的歯止めがなくなりかねません。

一方、助教は教育や診療が所定 / 法定労働時間の 1 割以下でないとは導入できないので、学生実験や卒論指導などを担当したら、事実上、資格がありません。教育・診療をしない助教とは、任期付きの研究助手です。つまり、若手はそもそも対象外なのです。

大阪大理学研究科の長野八久氏は、すでに 2005 年に次のように指摘しています。「実験等で勤務が日常的に深夜・休日に及ぶ理系教員の労働形態は、たとえ裁量労働制を採用しても労働基準法に適合しないことから、教員の研究時間を保証するために裁量労働制にするという理屈には限界があります。また、今日大学教員が年間 3000 時間にも及ぶ長時間労働を強いられている原因となっているのは、講義や実習、校務などの研究以外の業務によることが文部科学省の調査でも明らかになっており、見なし労働時間によって労働時間を曖昧にする裁量労働制は、多忙化に拍車をかける…」 <http://www.chem.sci.osaka-u.ac.jp/~nagano/sairyo3.htm>。

現行の裁量労働制に利点はなく、むしろ、雑用が増えたあげく「研究したいなら早朝・深夜・休日にもどンドン働け」となる重大な懸念があるのです。

新コーナー: 組合員のこえ 「私の疑問」 工学部Aさん

一斉休業ってなに? 「ちゃんと休む」と確認するハンコをつかさされたのですが?

工学部の組合員です。大学が実施しています夏季一斉休業の取得の方法が、まちまちの様です。この措置は、東日本大震災で公務員の給与で約 10% を 3 年間カットして震災復興に充てると政府の判断で実施し、琉大もこれに従ったものと理解しています。つまり、大学の経費を少しでも減らすために一斉休業を実施しています。ですから期限付きの一斉休業であると考えていましたが、今年度も実施されました。休業を取得した人とまだ取得していない人がいるとも思います。疑問としては、今年度の一斉休業は震災復興を目的とした賃金カットの措置として行った一斉休業を継続して今後行う考えのものなのか疑問です。さらに取得する職員がいる、いないにかかわらず大学が休止するわけですから、休暇をとる人の名簿の作成や期間中以外に休暇を取る理由を求める必要があるか疑問に感じました。他学部ではそのような事は行われてないと知って、大学全体の共通認識が必要ではないかと感じました。

執行部から やっぱり、大学の説明不足は明らかですね。8 月の「一斉休業」は私たちの給料を減らした「代償措置」なのです。だから一斉に休業することで経費節減効果を狙ったことは明らかですが、それが目的ではありません。あくまでも、教職員の権利として、休日を 3 日間保障したのです。だから、一斉休業日に仕事をせざるを得ない教職員には、1 日単位で、別の日に休日を振り替えることができるようになっています。

ところが、その趣旨が伝わらず、上意下達に、一斉休業日に休むよう求めたり、別の日に休むときに理由を書かせたりしているのは、まことに不適切なことです。

そもそも、「一方的で大幅な賃金カットの代償が休み 3 日」って、おかしくないですか? 教職員の権利を尊重しない大学の姿勢が、こうした「誤解」を助長していると言えます。身近な休日・残業問題から、大学自治・学問の自由まで、組合の果たす役割は多様です。