

目次

- 1面 団体交渉申し入れ
- 2面 同 要求内容説明
- 3面 同 要求内容説明
- 4面 顧問弁護士
編集後記
組合加入



The University of Electro-communications Union News

第2号(通算1796号)

電気通信大学
教職員組合編集部
〒182-8585東京都調布市調布ヶ丘1-5-1
内線5027 Tel 042-485-2953
e-mail: voce@xxx-xxxxx.org
http://uec-union.org

団体交渉申し入れ

教職員組合は2月19日、期末手当削減、非常勤職員雇止め、裁量労働制、年俸制、技師の評価と待遇、労基署是正勧告対応についての団体交渉を申し入れました。

2021年2月19日

電気通信大学
学長 田野 俊 一 殿

団体交渉の申し入れ

電気通信大学教職員組合
委員長 水谷 孝 男

下記の項目による団体交渉の設定をお願いします。
なお、団体交渉についての連絡は、教職員組合事務室(内線:5027e-mail:voce@xxx-xxxxx.org)までお願いします。

記

団体交渉項目

1. 人勸対応の代償措置
 2. 非常勤職員問題(無期化)
 3. 裁量労働制
 4. 年俸制の評価
 5. 技師の業務評価と待遇
 6. 労基署の是正勧告への対応
- 以上

【団体交渉 要求内容説明】

1. 人勸対応の代償措置

(1) 遡及分を含んだ減額をしたことについて

人事院勧告に基づく国家公務員の期末勤勉手当削減と同額の削減(0.05月)がされましたが、これには「遡及分を含んでいる」という問題があります。国家公務員は一般労働法が適用されず、不利益遡及が行われている経緯がありますが、国立大学法人はこれに縛られず、不利益不遡及の原則が認められています。それにも関わらず大学側は「実質的に遡及分を含んだ」形での削減を行いました。他大学ではコロナ禍の業務量の増加を考慮して削減せず、あるいは遡及分を除いて削減額を縮小したところもあります。大学の考えを伺います。

(2) 生み出された財源の使い方について

国からの運営費交付金は「渡し切り」の形を取っていますので、この手当減額によって法人財源が削減されることもありませんし、国に戻すこともありません。この間の大学側の説明では、1,000万円程の人件費分が財源として残るようですが、この生み出された財源がどのような用途に使われるかについて、説明願います。

(3) 代償措置

不利益変更をする場合には労使での納得できる代償措置を考える必要があります。11月7日の組合と過半数労働者代表への説明では、特別休暇を増やすなどの意見が出されましたが、これについても明確な対応はまだありません。組合は、

- ・特別休暇の付与

- ・子の看護休暇の中学校就学の始期までの拡大を要求します。

2. 非常勤職員問題(無期化)

厚生労働省は、恒常的業務を担当している場合に、期限で雇止めをしてその後同様な業務に別の者を雇うこと、あるいはこのようなことを繰り返していることは、労働契約法第18条(有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換)の趣旨に照らして望ましいものではありません^{*}、としています。

この件について現在教職員組合が把握しているところでも、恒常的な業務がありながら5年の期限を付け別の人を雇用する、あるいは半年の期間の空白をつくり再度雇用している実態があることを確認しており、看過できない問題と考えています。

5年雇止めにより、採用のための業務が頻繁に生じています。また、部局では業務上の知識と経験を積み重ねたにも拘らず、せっかく習得した知識やスキルを短期間で失うことになります。そのため、新規採用者には改めて必要な知識やスキルを習得してもらう必要があります。業務を習得してもらうためには、少なくとも現場での1年以上の経験が必要であり、このことを考えた場合5年で雇止めをすることに合理性を見出せず、適切な対応とは思えません。

加えて、期限が限られてしまうことにより非常勤職員の勤労意欲が削がれるのではと懸念しています。

本学と研究・教育で連携を強めている東京農工大学では非常勤職員の一律5年期限を撤廃しました。以上を踏まえ、就業規則からの5年期限の撤廃(削除)を要求します。

*)厚生労働省 無期転換ルールをよくある質問(Q&A)

<https://muki.mhlw.go.jp/overview/qa.pdf>

3. 裁量労働制

裁量労働制に関する労使間の議論について

教員の裁量労働に関する組合側の具体的な要求としては、例えば大学院の夜間手当を要求する、というようなものがあります。しかしながら、それ以前に裁量労働の在り方そのものについて、厚生労働省・東京労働局の定義と教育現場の実態との間に齟齬がある。まず、そういう齟齬があるという認識から出発しないと議論ができません。そこで教育現場の実態と厚生労働省が規定している裁量労働制という制度との乖離について、共通認識を持ちたいと考えます。

裁量労働制においては、労働者の裁量に属する業務と裁量に属さない業務とがあります。このうち裁量に属する業務を以下では「対象業務」と呼ぶことにします。

裁量労働とは何かという疑問はいろいろあります。例えば、講義の準備や学生指導は対象業務に入るのか、大学運営に関する業務はどうか。また、昨今では在宅勤務が認められていますが、教員については実質的な深夜・休日勤務が発生するケースが多いと予想されます。この扱いはどうするのか。

そこには、労使双方の意識の違いがあるのではないかと思います。今回はこれについて述べたいと思います。理事が個々の要求に対してお考えになる前に、このような問題があるということを認識していただきたい。

(1) 大学における裁量労働制の制度的問題について

一番の問題点は、東京労働局の資料(「専門型裁量労働制の適正な導入のために」)での説明です。教員の業務について記載された所を見ると「教授研究」という形で出ています。全般的にこの業務は、大学の教授・准教授・講師・助教という裁量労働を行う先生方が大学の研究室で行うものを指していると読むことができます。つまり、大学の研究室に滞在する時間において行うものであると認識されていることがわかります。ここがまず問題点だと思います。

この業務の中に研究が含まれることは明らかですが、研究自体は教員が大学に来ている時間以外に行われることがあり得ますし、実際にそうであることが多い。この資料には、それについての評価が何もなく、コメントも一切されていないので、大学以外での業務は通常業務として考慮されていないと言えます。考慮されない理由はいくつかあるのですが、まず把握のしようがない、正確な時間として把握する、計量することができないという本質的な問題があると思います。

しかしながら、裁量労働制におけるみなし労働時間というのは、そういった把握の問題があるにせよ、所定の時間働いているとみなすというものです。私たちは、その労働時間の中に大学の施設の中にいない時の研究時間を入れるべきだと考えます。しかし、これまでの大学作成の人事関係資料はそれを前提としていない。厚生労働省・東京労働局の見解そのものが大学教員の労働実態を反映していないということが原因です。我々は大学の教育現場にいるわけですが、その実態として大学の研究室以外の場所で研究をしているということがもちろんあるわけです。これを無視して労使関係の議論をすることは出来ません。

この他に、みなし労働時間の長さや深夜労働に関する問題もあります。

裁量労働の中のみなし労働時間について、残業に相当するものを行っているだろうとみなして、その部分について手当を出すという措置をとっている研究機関があります。産総研(国立研究開発法人産業技術総合研究所)は残業時間をみなし労働時間の中に組み込んでその分の手当を出す、ということをやっています。これは要す

るに、裁量労働制の労働者に対する残業手当の支払は法的には不可能ではないということです。産総研の場合は労使協定の中にそれを組み込むという形をとっています。これを踏襲すれば、本学の場合、大学院の夜間手当について労使協定という形で組み込むことが可能だろうと考えます。このことについては後からもう一度触れます。

また、実験系の教員が抱えている問題があります。理論系の教員は自分の研究をどこでもできますが、実験系の教員は夜10時を回ってからも実験装置を動かさなければいけないということが非常にしばしばあると聞いています。夜10時を回ると裁量労働制といえども深夜労働になりますから、これは手当もしくは代替の休日などの対応措置が必要となります。深夜労働となる場合はあらかじめその手続きをしてくださいというのですが、おそらく実態としては、その日に行う実験がどこまで延びるかというのは事前にはわからないということがあるでしょうし、実験をやるたびに夜10時を回るかも知れないので申請しておくということはなされていないと思います。現にそのような申請はほとんどないということです。これもやはり実態を反映する形にはなっていないのだと思います。

また、先生方一人ひとりによって事情は違いますが、修士論文、博士論文の発表会が近くなると、夜10時を回っての指導ということが頻繁にあります。そんなことで夜10時を回るからといちいち申請などしません。深夜労働が普通の業務であれば、業務計画があつて、この日はどうしても深夜労働をしなければならないということがある程度あらかじめ分かっている、計画の中に組み込まれることによって申請ができます。しかし、教育現場においては、それがどうなるかは学生次第ということもあるし、計画と言ってもフレキシブルに変わっていくものなので、あらかじめ申請するという形にはおそらく向かないでしょう。これらの事情は在宅勤務の場合にはさらに助長されると思われます。

2021年3月から施行される勤務状況管理の方法では、そういった実態が記載される可能性があります。申請なしに深夜労働を行なった実態が報告された場合にどう対処するのか、は労基署への対応も含めて考えておかななくてはなりません。

数年前に組合の実施した裁量労働制についてのアンケートよれば、先生方からはいろいろな疑問が出て来ています。その原因は、実態と裁量労働制という制度との乖離です。大学側が実態をきちんと把握できないのは本質的にしかたないことですが、それによって生じる齟齬があつて、それが先生方の疑問としてアンケートをとるといろいろと出てくるということです。

そのような疑問の一つに「講義の準備や学生指導といったものは対象業務なのか、裁量の及ばない労働の方に入るのか」というものがあります。実は、厚生労働省・東京労働局の資料では対象業務に入ります。

・東京労働局労働基準監督署「専門業務型裁量労働制の適正な導入のために」*) 専門業務型裁量労働制の対象業務(法令で定める19業務)12 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。)

【対象業務の詳細】(p.5)当該業務は、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をいうものであること。「教授研究」とは、大学の教授、准教授又は講師が学生を教授し、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。

「主として研究に……従事する」とは、業務の中心はあくまで研究の業務であることをいうものであり、具体的には、研究の業務のほかに講義等の授業の業務に従事する場合に、その時間が、1週の所定労働時間又は法定労働時間のうち短いものについて、そのおおむね5割に満たない程度であることをいうものであること。(以下略)

これが厚生労働省の見解です。しかしながら、先生方の感触で言うと、学生の指導というのは研究ではない。そういう感覚を持っている先生が非常に多いです。講義の準備は、確かに対象業務ではないということができると思いますが、いわゆるセミナー、特に修士論

文指導などについてはどうか。このような指導は、実感としては、研究というより自分が持たなければならない学生のための指導であって、学生の卒業や修了がかかってくれば、自分の裁量ではなくある程度強制力があるものとして感じる人が多いと思います。これも厚生労働省の規定している考え方と現場の意識との違いの一つです。

この問題を放置したままでは、要求及び交渉という以前に議論ができない。まず事実認識や問題の所在の認識を共有しておく必要があります。前述の組合によるアンケートについては、その結果を大学側にお渡ししました。元々、実際にはどうなのかという事実がものすごく見えにくい問題なので、見える範囲のことはできるだけ共有していきたい。新しい勤務状況管理の方法について人事労務課で実施する予定の調査についても、調査結果をできるだけ共有してその上で議論したいと思います。各理事にそれをご理解いただけるなら、大学側で統計処理した資料を見せていただくという形のご協力を是非お願いしたい。

(2) 現行の裁量労働制における本学の具体的な事例について

具体的な事例としては大学院の夜間手当の問題がありました。大学院で新しく夜間の講義を設けるに当たって夜間手当を出す可能性があったわけです。その時、当時の中野理事が「裁量労働制であるので出せない」と発言したと聞いています。組合で調査したところ、それを支える法的根拠はないという結論を得ました。人事労務課にも確認してもらいましたが、労基署の見解として「裁量労働制下の手当といった問題については、労使間で決める話であって裁量労働制自体がそれを禁止しているようなことはない」と明確に示されているとのことでした。

中野理事からは、大学院の夜間手当については二転三転したけれども、結局、勤勉手当の評価に反映させるという話があり、これをいったんはお受けしました。ところが組合で検討したところ、これは全体の額が増えないので手当の代替にはなり得ないという判断になりました。全体の額を増やすことができるのかという議論を団体交渉の場でずっとやってきましたが、結局、理事側としてはそれは考えないということで、何ら手を打たないという態度に終始しています。そうすると、勤勉手当の評価基準変更は夜間手当の代替とはならないと見なさざるを得ず、組合としては大学院夜間手当を再度要求することになります。前述のように、裁量労働制でそれが不可能だとすることに法的な根拠はありません。

当時の理事は「夜間に開講しその講義を担当すること自体、先生方の本来の業務でしょう」という言い方をされたのではないかと聞いています。しかしながら、そのような業務をどんどん増やしていけば、研究時間がその分だけ減っていくか、研究時間を維持しようとするれば全体の労働時間が増える、ということが論理的な帰結です。したがって、業務を増やすことが際限なくできるはずがなく、その限界をどうやって見積もるのか、そういう話がないところで「業務だからやってください」という要請をされても、すぐにはそれに応じられない。このような議論はすでに行なっていて、この問題について当時の中野理事は、何らかの基準を考えたいということ言明されていました。

以上の事例は大学院夜間手当のみならず、大学からの指示で行われる業務全般に関わる問題を含んでいます。「大学における裁量労働」について定義し直し、これを労使間で共有することの必要性を強く感じています。

*) <https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000501876.pdf>

4. 年俸制の評価

引き続き推移を検証する必要があるため、データの提供をお願いするとともに、新年俸制適用職員も含めて毎年継続してデータの提供をお願いします。

5. 技師の業務評価と待遇

(1) 教育研究技師部の業務評価について改善を求めます。(あらかじめの文書回答を希望)

(1)-1 昇任・昇格時の業務評価の適正化

前回の交渉(2020.3.31)で、

「5回行われた技師部の正式な会合(技師部懇談会: 2016/7/26, 8/1, 8/10, 8/17, 9/2)は、田中勝己教育研究技師部長(当時)からの指示(2016/7/21付統括技師からのメールに記載)で行われたものです。それにも拘らず交渉では「会議について技師部長は知らない」(2018/9/28)とのことでした。」

について、「よくわからない」との回答をされました。事実関係を調査し、回答願います。

(1)-2 業務評価の正常化

前回の交渉(2020.3.31)で、

「業務評価については、組合は業務評価が行われていない者については2013(H25)年度から評価をやり直すことを求めています。」「2013年度以前が正式に業務依頼があったことなのか教員から個人的に頼まれたことなのか、わからない。」(2018/9/28)との回答でした。しかしこの問題は、三橋理事自身(当時技師部担当理事)が「結果として同室の業務を担当した技師の評価が行われなかった例もあります」(2017/3/28回答)とし、業務評価に問題があったことを認めています。そこで、その後教育研究技師部内での調査結果をお知らせください。」

という質問に対し、文書で回答をするとのことでしたが、その後回答を頂いていません。回答をお願いします。

(1)-3 異議申立てへの対応の改善

前回の交渉(2020.3.31)で、

「団体交渉(2018/3/29)の回答で、当時田中勝己教育研究技師部長が行なった業務評価の問題点を、交渉に出席している田中勝己理事ご自身が「技師部にそのまま伝える」と回答されました。その回答にとっても違和感があり、矛盾のある回答と受け止めましたが、「伝える」とした回答に対し、その後何ら組合に説明がありません。改めて理事として真摯な対応をお願いするとともに、その後の進展の報告をお願いします。」

という質問に対し、文書で回答をするとのことでしたがその後回答を頂いていません。回答をお願いします。

(2) 技師・事務職員の級別資料

技師の待遇の実態を把握するため、2020年4月現在の技師・事務職員の年齢別、級別の資料を提示願います。なおデータ形式は、統計処理の関係上2017年度以前から形式でお願いします。

6. 労基署の是正勧告への対応

(1) 局所排気装置および有機溶剤等の管理について、現場で扱っている教職員、学生への直接的な説明について、どのようにお考えですか。

(2) 勤務時間管理について

労基署からの指摘を受け、勤務時間管理をどのように変更するのか説明願います。

また、裁量労働制の勤務時間管理については、業務評価へ利用されるのでは等の不安の声も聞かれます。教育研究業務という特殊性から、実施にあたり誤解を招かない運用が大切と考えますが、運用にあたっての考えをお示しください。

顧問弁護士をご利用ください！

労働問題、生活などでお悩みのことはありませんか。教職員組合では、法律事務所と顧問契約を結び、法律相談の窓口を用意しました。労働問題に限らず、交通事故、不動産、相続など、個人的な法律相談を含め、ご利用いただければと考えています。

みなさんが、健康で、働きやすく、働きがいのある職場、そして安心して生活するための窓口でもあります。

顧問契約をした弁護士事務所は、この間も雇い止め問題などでお世話になっており、親身になって相談にのっていただいています。身近な法律相談窓口とお考えください。職場の労働問題以外の相談内容については、教職員組合は関与しません。まずは教職員組合にご連絡ください。



【編集子の独り言】<At any rate, this year emigrants have come to proclaim spring as usual, ...>

このところ、世界中で新型コロナウイルス感染拡大に戦々恐々とする事態が続き、ニュースではアナウンサーが開口一番「新型コロナウイルス…」という具合になっている。待ちに待ったワクチンではあるが、自称先進国のつもりでいた国には、基礎研究費を削り尽くしたツケが「ワクチン接種は他国頼み」の状況となって現れた。一度決めた政策を状況に応じてその正否を吟味することを潔しとせず、何が何でもその道を突き進むと、原発再稼働・リニア新幹線工事・消費税増税・軍拡等々…のへ固執・強行、そして今は東京五輪計画強行路線をひた走っている。政策推進側は、コロナ禍の実相をどう捉えているのか心許ないままに、もっぱら輸入ワクチンに頼りつつ、判断基準が曖昧のまま何が何でも常事態宣言解除の機会を急いでいるように見える。加えて、ここにきて前政権を引く継ぐかのように付度政治・贈収賄疑惑がそろそろと露見し始めている。国会ではあれこれ言い訳をしながら絶対多数議席に守られてその場その場をしのぐ。この惨状を前にしてもなお、国民は政権交代の選択肢を取るのか取らないのか定かではない。ともあれ、こんな様子と向き合いながら自粛生活

を余儀なくされる日々、淡々と移ろう自然の営みに触れられることの幸せをしみじみと感じている。毎年春めく頃、越冬生活を終える直前にあちこちの庭に様々な渡り鳥が立ち寄っていく。わが庭にも常連のジョウビタキがやってきた。ちょこまかと気ぜわしく動くうえ用心深く、これまで一向に顔を向ける場面がなかったが、何とほんの一瞬、こちらを向くポーズをとった…なかなかのハンサムだ（写真は牡丹の枝先に止まるジョウビタキ・♂/21.02.24）。松本に移住して7年目、少しは気を許す気になったのか。しかし、深刻化する地球環境問題のもと、こんなささやかな楽しみもこの先、保証の限りではない。となると、さてどうすれば……。



【執行委員会より組合加入の訴え】

電気通信大学教職員組合は、電気通信大学に勤務する教職員（常勤・非常勤・パート職員）の労働組合です。給与や福利厚生を含む労働環境の改善に取り組んでいます。黙っていると労働環境はますます悪化します。他大学や企業に比べて電通大の労働環境は悪く、将来に不安を持っている教職員も多くなっています。組合はみなさんの声をもとに交渉していきます。組合活動は皆さんの参加によって成り立っています。是非組合に加入してください（下記申込書やHPをご利用ください）。悩み事があれば、加入は決めていなくても、まずご相談ください。ご希望なら弁護士を紹介できます。Web サイト（<http://uec-union.org>）の「ご意見・労働相談・加入」「連絡先」をご利用ください。



*****<切り取り線>*****

組合加入申込書

20__年__月__日

お名前：

生年月日：

所属部署：

職種：教員（常勤・非常勤） 職員（常勤 非常勤 パート（短時間雇用））