

職員組合ニュース

〒606-8317 京都市左京区吉田本町 TEL: 761-8916 内線: 7615 FAX: 751-8365 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp/> Email: office@kyodai-union.gr.jp

教育・研究を縛る鎖か

命と健康を守る盾となるか



教員の裁量労働制にかかる
勤務時間把握についての
学習会を開催しました

職員組合は昨年11月19日、全労働省労働組合京都支部の秋月邦彦氏を講師にお招きし、「教員の裁量労働制にかかる勤務時間把握の学習会」を開催しました。遅い時刻でしたので参加者はけつして多くはなかったのですが、みな熱心に秋月さんのお話に聴き入り、その後の質疑応答でも活発に質問・意見が出されました。学習会開催の意図と概要は以下の通りです。

労働時間の「把握」？「管理」？

昨年、「働き方改革」の一環として労働基準法が改正され、歯止めのない労働時間拡大につながるという強い批判を押し切る形で「高度プロフェッショナル制度」が導入されました。この制度の導入と引き換えに、いわばバランスをとるため、この制度を含む「裁量労働制」全般について、長時間労働で労働者が健康を損なうことを予防するために使用者が労働時間を把握することが義務づけられました。そこで、国立大学の教員に適用されている裁量労働制についても、使用者による労働時間の把握が必要となったわけです。

注意すべきは、ここで使用者に義務づけられたのはあくまで労働時間の「把握」であって「管理」ではない点ですが、いずれにせよ各国立大学は、裁量労働制で働く教員の労働時間の把握のための制度設計を迫られることになりました。京都大学でも、事務職員などに用いている就業管理システムを流用する形で、教員が研究室に在室している時間を

打刻する方式が試験導入されましたが、利用者の急激な増加によりシステムがダウンし、試験運用は休止に追い込まれました。

こうした流れのなかで、労働時間の「把握」がいつのまにか「管理」にすり替わるのではないか、これまでのような自由な働き方ができなくなるのではないか、といった不安や危惧の念、抵抗感や警戒感を抱いている教員の方々は少なくないだろうと思われます。そこで京大職組は、今回の制度改革の趣旨を理解し、教員の働き方に実質的にどのような影響が出るのかを把握するため、このたびの学習会を企画することになったのです。

そもそも裁量労働制とは

講師の秋月さんは、労働基準監督官として労働基準監督署（労基署）で企業の労働時間の監督指導に携わるお立場から、そもそも裁量労働制とは何であるか、そしてこの問題に関して行政の側が求めるのは何であるかを、分かりやすくレクチャーしてくださいました。もとより裁量労働制とは、「みなし労働時間制」の一種ですが、裁量労働制は「専門業務型」と「企画業務型」に区別され、大学教員の場合は前者の「専門業務型」です。1日のうちに所定労働時間（7時間45分）より長く働いても、短く働いても所定労働時間勤務したものとみなすと、あらかじめ労使協定により定めておくという制度です。

この方式では、原則としては超過勤務や超過勤務手当は発生しません。ただし、勤務時間が深夜（22時～5時）や週1回の法定休日にまで及んだ場合は例外で、時間外労働として割増賃金を支払わなくてはなりません。これが、休憩時間や深夜・休日労働に関する規定も排除する高度プロフェッショナル制度との大きな違いです。昨年8月、島根大学が、裁量労働制で働く教員の深夜や休日の研究活動について割増賃金を支払っていなかったのは違法だとして労基署からは正勧告を受け、約200人に合計およそ9000万円の未払い賃金を支払っていたことが、今年6月に報道されました。裁量労働制とはけっして労働時間に関する規定をすべて外す制度ではないということを再認識させる事案であったかと思えます。



労働者の健康を守るために

学習会での秋月さんのお話の最大のポイントは、労基署の側からすると、新しい制度が求める労働時間の「把握」は、あくまで過重労働・長時間労働を避けるための仕組みであって、労働者の健康を守るためのものである、ということです。これまで完全に自由にやってきた先生方としては、自分の労働時間が「把握」される事態に違和感を抱く向きもあるだろうけれども、今回京都大学でも導入されたような、研究室にきた時間と帰った時間を記録するという方式は、労働者の健康と福祉という観点からすると基本的に「いい方向」と言えるだろう、とのことでした。

今回の制度改革を受け、行政は一連の規制強化の取り組みを実施していますが、それらはすべて事業主に向けられたものだということも、強調ポイントでした。厚生労働省の労働基準局は平成31年1月25日の各都道府県労働局長宛ての局長通達で、裁量労働制の不適正な運用が認められた企業トップに対して厳正な指導を行い、企業名を公表していく方針を示しました。こうした動きを受け、現在の労働行政は、説明会などあらゆる機会に周知啓発を行ったり、業務内容が不適正なものになっていないか、みなし労働時間が実態に即したものになっているか、労働者の健康・福祉を確保するための措置が実施されているか等を徹底して監督指導したり、といった取り組みを進めているとのことでした。こうした規制強化の影響を直接こうむるのは、一義的には事業主であり、不適正な事例があった場合にペナルティを受けるのも事業主ということになります。





自由と健康のバランス

おそらく本学の教員のなかには、自分の専門分野との関係で夜に活動する必要があるという方や、論文や著書の執筆を夜中に行っているという方が少なくないでしょう。そこでは、可能な限り自由な働き方ができることを重要視する風土があるようにも感じられます。このたびの学習会の質疑応答でも、その点に関する質問・意見が多く出されました。



さまざまな質問に対して秋月さんは、労働行政が拠って立つ原則から明快に答えておられました。今回導入された打刻は「義務ではない」「給与には結びつかない」と言われているが、将来的には結びついてくる可能性があるかという質問に対しては、打刻の制度はあくまで労働者の健康を守るための仕組みであり、そもそも裁量労働制という制度の枠内では労使協定の「みなし労働時間」によって給与が支給されるので、打刻によって給与が左右されることはあり得ないということです。また、自宅など研究室以外の場所で研究や教育にかかわる仕事をしている場合に労働時間が実際よりも少なく見積られることになるのではないかという質問に対しては、例えば自宅を「第2研究室」のように指定できるようにして、携帯で打刻することも可能な仕組みを考えるべきと答えられました。たとえば、時差のある海外で深夜にスカイプで会議に参加する、あるいは締め切りの迫った自己点検・自己評価報告書を執筆するなどの大学の指揮命令系統下にある仕事についての質問には、やはり深夜労働として割増手当が支払われるべきであるが、深夜労働を事前に申告した場

合に限るか、事後的な申告でも認めるかは、それぞれの労働現場で調整されるべきだと答えられました。

それでは、自宅で夜中に論文や著書を執筆していたり、あるいは自分の研究のために本を読んでいたりとといった事例でも申告が必要なのか、という点に多くの質問が集中しましたが、これについては、「深夜の労働に関しては管理を受けるべき」というのがあくまで原則であり、一定の申請・許可の仕組みがあるのが望ましいとのことでした。ただし、本当にそこまで申告しなくてはならないのか、またそれにより深夜割増手当を請求できるのかという微妙なことです。

いずれにせよ、労働を監督する立場からすると、大学の指揮命令系統下にある仕事か否かの区別は裁量労働制という制度の趣旨からして不可能であり、基本的にすべて申告してほしいとのことでした。その他にも、土日の学会出張などで休日が実質的に確保できずに働いているケースなどについて質問が出ましたが、それらの事例もすべて申告すべきであるというのが労働行政の立場だそうです。教員の労働時間が労使協定で定められたみなし労働時間が実態とあまりにもかけ離れている場合は、協定の見直しも必要となってきます。

総じて、自分自身の健康というものと、研究者としての働き方の自由というもののバランスについて考えさせられる学習会であったと思います。事業主ならぬ個々の教員にとっては、労働時間の「把握」がただちに「管理」につながるとは言えないものの、これまで自分がなにげなしにやってきた働き方がおしなべて（原則としては）申告対象になってくるといってお話を聞き、一方で研究的な業務をいつどこでおこなうかについての自由をできるかぎり確保すると同時に、他方で大学の指揮命令系統下にある仕事については深夜割増手当を申告・請求することを含めて労働者としての権利を確保していくことが大切であると感じました。とても有益な機会でした。京大職組としては、引き続きこの問題についての学びや議論の場を設けていきたいと考えています。

マイナンバーカードに ご用心!



11月19日に共済掛から文部科学省共済組合員宛にメールが送られ、閣議決定された骨太の方針にしたがって「マイナンバーカードの取得を推進する」ためにWEB上でアンケートに回答してほしいと連絡がありました。

アンケートのサイトに飛んでみるとまず驚くのは、文部科学省共済組合員証の番号を入力しないとアンケートに答えられないばかりか、アンケートの内容を確認することすらもできないことです。組合員証番号によって個人を正確に特定できる以上、匿名性を本質とする「アンケート」とは異なる「調査」であることがわかります。質問内容は、自分と被扶養者について、マイナンバーカードを持っているか否か、今後交付申請する予定があるか否かを確認した上で、交付申請するつもりがない場合にはその理由を尋ねるといったものでした(理由を記さないことも可)。

12月24日には、共通事務部総務課人事掛長より常勤の教職員に対してカード交付申請の方法について説明したメールが送られました。このメールに添付されたリーフレット(内閣府・総務省作成)にはカー

ドを取得するメリットとして「自治体ポイントで買い物ができる」と書いてあります。おりしも11月末には政府が、カードを持っている人に最大5000円分のポイントを付与するという方針を示しました。あれっ…という感じです。共通事務部総務課人事掛長からのメールには「マイナンバーの申請はあくまで組合員ご自身の任意によるものです」と書かれています。カードをもっていなければ5000円分の損をすることになります。取得は「任意」といいながらも、取得しない場合にはデメリットがある—今後さらにデメリットが積み重なっていくかもしれない—ということは、結局、間接的な強制ではないかという思いを禁じえません。

政府が躍起になってカードを普及しようとしているのはなぜなのか。個人の所得・資産を完全に把握し、課税対象となるお金の流れを把握するためとも言われています。そうした方針にメリットもあれば、デメリットもあると思います。所得格差を是正する手段としても機能しうるものである以上、職員組合として、一概にその普及の意義を否定するものではありません。ですが、制度の狙いを説得力ある形で説明しないままに、目の前にニンジン(ポイント還元)をぶら下げるようにポイント還元を打ち出して「普及」させようとするのはなんだか変です。こうした政府の姿勢が、わたしたちの職場環境や生活状況を悪化させることがないか、注意深く情報を集めて広く共有していきたいと思います。

京都大学職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな 性別 生年月日

所属部局: 部署:

職種/職名: (例: 教員/准教授)

雇用形態: 常勤 有期雇用 時間雇用 再雇用 その他 (

組合費: 給与控除(通常はこちら) 給与控除以外の徴収法を希望()

E-mail: @

あなたも組合に!

お申し込み

FAX:075-751-8365
<http://join.kyodai-union.gr.jp>

ご記入頂いた事項は「個人情報の保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取り扱いをいたします。

連絡先

京都大学職員組合 事務所
〒606-8317京都市左京区吉田本町
TEL: 075-761-8916
FAX: 075-751-8365
内線: 7615(本部地区)
Email: office@kyodai-union.gr.jp
URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp>