



日 本 大 学 教 職 員 組 合 文 理 学 部 支 部 報

さくら 92 号

発行: 日本大学教職員組合文理学部支部

2019 年 10 月 10 日発行

今号のトピック

➤ 36 協定及び変形労働時間制に関するアンケート

➤ 学科・研究室労務管理実態調査

いわゆる 36 協定及び変形労働時間制に関するアンケート

説明・質問項目と結果・コメント

令和元年度文理学部過半数代表 古川隆久

2 回目の協定アンケートは、8 月 10 日から 31 日まで実施し、結果は、職員の皆さまには 9 月 10 日に文理学部の職員メーリングリストで報告し、9 月 26 日の合同教授会でも報告しました。

★実施前に必ずお読みください！

- 1、本アンケートは、次期労働者代表の上記諸協定の締結可否の判断材料、ひいては皆様の労働環境の改善の材料とするために行ないます。ぜひご協力をお願いします。
- 2、学部側にはお名前、回答内容等わからないようになっておりますので、安心してお答えください。
- 3、ご多忙のところ恐れ入りますが、8 月 31 日までにご回答をお願いします。
- 4、アンケートの集計結果は各職場に掲示するほか、合同教授会で報告します。さらに日本大学教職員組合文理学部支部の機関紙『さくら』に掲載する方向です。

★両協定の説明です

- ①36 協定とは、労働基準法第 32 条で禁じられている時間外労働（いわゆる残業）を、同法 36 条の規定に基づき、使用者と過半数代表の間で、一定の条件のもと、一定の限度まで認める協定です。
- ②変形労働時間制は、労働基準法第 32 条第 2 項以下に基づき、残業が生じないよう、繁忙期と閑散期の労働時間をあらかじめ一定の範囲内で調整する制度で、具体的な内容は使用者と過半数代表の間で協定します。

※ 方法 Web アンケート 送信用の ML 作成、回答方催促には庶務課の協力を得た。

※ 回答者数 97 対象者数 136 （変形時間労働制協定対象者 68） 回答率 71.3%

1、あなたはいずれの協定の対象者ですか？

- | | | | |
|----------------|-------|-----------------|-------|
| ① いわゆる 36 協定のみ | 19.6% | ② 36 協定と変形労働時間制 | 59.8% |
| ③ どちらでもない | 3.1% | ④ わからない | 17.5% |

2、1で①か②にマルをした方にお聞きします。上記の説明を読むまで 36 協定の内容を知っていましたか？

- | | | | |
|-----------|-------|-------------|-------|
| ① よく知っていた | 11.7% | ② ある程度知っていた | 71.4% |
| ③ 知らなかった | 14.3% | ④ わからない | 2.6% |

3、1で①か②にマルをした方にお聞きします。36 協定は遵守されていると思いますか？

- | | | | |
|-----------|-------|--------------|-----|
| ① 守られている | 29.3% | ② ある程度守られている | 48% |
| ③ 守られていない | 6.7% | ④ わからない | 16% |

4、1で②にマルをした方にお聞きします。上記の説明を読むまで変形労働時間制の内容を知っていましたか？

- | | | | |
|-----------|------|-------------|------|
| ① よく知っていた | 20% | ② ある程度知っていた | 75% |
| ③ 知らなかった | 3.3% | ④ わからない | 1.7% |

5、1で②にマルをした方にお聞きします。制度のルールは遵守されていますか？

- | | | | |
|-----------|------|--------------|-------|
| ① 守られている | 40% | ② ある程度守られている | 45% |
| ③ 守られていない | 1.7% | ④ わからない | 13.3% |

6、1で②にマルをした方にお聞きします。この制度を導入したことについてどうお考えですか？

- | | | | | | |
|--------|-------|----------|-------|---------|-------|
| ① 良かった | 51.7% | ② 良くなかった | 12.1% | ③ わからない | 36.2% |
|--------|-------|----------|-------|---------|-------|

7、以上の設問やアンケートの実施方法などについてコメントのある方はどうぞ

★回答者からのコメントは15件、このうち協定についての意見12件を掲載する。

・変形労働制について、「労働者の利益のため」と謳いながら、実際は「使用者の都合（残業代の削減、本部へのゴマすり）」となっていることに違和感を覚える。昨年度、閑散期の労働時間を削減した結果、昼休みももとにも取れない、4時上がりに設定したが、4時に上がれるはずもなく（突発的な問い合わせや調査など）、4時55分まで働く、残業ができないために朝は早めに出社しなければならない、といった状況に頻繁になってしまった。経営資源（ヒト・モノ・カネ・情報・時間・知的財産）が不足しているのであれば、ヒトに関わる部分への着手は最後にしていただきたい。それよりも先ず、カネの部分である無駄な出費を抑えることや、時間が生まれるように業務を改善することを優先していただきたい。その上での変形労働制としていただきたい。トップダウンもちろん必要だが、そのための対話や姿勢がまったく無いのが本大学の特徴であると強く感じている。職員に労働組合の構成員がいらないという事態は、経営上、異常である。忖度が強く働いている証拠である。

・36協定はあくまで協定であり、労働環境改善に趣旨を置いておらずですが、変形労働時間制は導入されて、本当によかったと思います。

・36協定については、今年度から働き方改革関連法施行により、残業時間の上限規制が制定されました。本学部では、その上限を超過するような事態は、突発的事故等がない限り起こらないと思いますが、その時間に近づくようなことが発生した際には、その前に業務等の効率化や人員の配置等で改善するべきと考えます。変形労働時間制については、本来は工場の現場（ライン製造等）にて適用されるような制度であると理解しており、これだけの個々の勤務表ができることにより、しっかりと管理することが求められています。変形ルールが守れないようであるならば、変形労働時間制をおこなうリスクは大きいことから、その点には注意が必要であると思います。

・変形労働時間制により残業による収入は減ってはいるが、休日が増えたため、結果的には導入は良かったと感じています。

・変形労働は課や担当者ごとに状況が違うので、変形の極端な時間配分の部署によって感じ方が相違する。アンケートを継続実施し、把握し続けていくのが良い。

・36協定はおおむね遵守されているように思う。ただし、前年度中に早番・遅番が決定しているにも関わらず、それを超えた時間に業務依頼が度々くるため、部署内での調整に苦労する場合がある。（試験監督、書類の提出依頼等）現行の変形労働時間制は1年単位で計画をたてる必要があり、かつ変形期間途中での変更が原則出来ないため、学生の急な相談や休学・復学対応を考えると導入が難しい。そのため制度は理解しているが、活用はできていない。1ヶ月単位の変形労働時間制の方が計画をたてやすいのではないかな。

・変形労働制により人件費（超過勤務手当）支出が減少、個人に時間管理の意識が生まれた点や休日の確保によりリフレッシュできるようになった事は良かった。しかし一方で、情報共有が困難になり協働の意識が確実に薄れているのを感じる。近年はコンプライアンス対策などで、仕事量は増える一方でありながら、労働時間に制約が生まれているので、重大なミスが起きてしまうのではないかと危惧している。働き方改革も、個人の努力では限界があるので、事業所として業務改善をすべく、ルーティンや単純作業を効率化できるように情報システムなどへの大胆な投資を考えてもらいたいと思っている。実情として大学の財政状況から予算が年々縮小傾向にあり、憂慮している。

・変形労働は希望者のみにしてもらいたい

・現在の問題は変形労働が問題かどうかではなく、大学のあり方に対してどのような業務が必要なのかを分析し、人材を配置し、それを点検・評価するサイクル作りや新たなルールが必要かと思っています。

・私は変形労働時間制の対象者ではありますが、実際にはその制度を利用していないため、大変申し訳ありませんが5・6の設問には「わからない」と回答致しました。ただ、実際に変形労働時間制を利用している者の話を聞く

限りでは、この制度を導入したことに一定の成果はあったのかと思います。

・変形労働時間制においては、事前に年間計画の提出や変更不可、また勤務管理等手続きについては煩雑であるが、休暇をしっかりとれることで、モチベーションが上がり業務上の効果も感じるところはある。変更が可能になればなお良いと思う。

・変形労働時間制を導入したことで、ただその時間に職場にいればよいと言うような雰囲気は少なからずある。集中力も続かないと思うので、効率がよいのか否かわかりかねる。

★過半数代表からのコメント

①36 協定が守られているという回答が 3 割弱、変形時間労働制が守られているという回答が 4 割という回答状況は、制度が十分理解されているか否かも気になるが、7 のコメントもふまえると、人員削減や変形時間労働制のルールなどの関係で、臨機応変に状況に対応する余裕が現場から失われつつある可能性も考えざるをえない。

②変形時間労働制への賛成は約半数にとどまった。7 のコメントと合せて考えると、年度途中での変更が利かない窮屈さ、チームワークに支障が生じていることなどが、変形時間労働制の評価が割れている原因と考えられる。

③上記の状況や近年の業務の実態も考えると、業務の質の低下は、現場の意識改革や努力だけで解決できるレベルを越えていると考えられる。しかもこうした状況は、負担増という形で教員の労働環境の悪化にもつながっている。いくつかのコメントにもある通り、人員配置の適正化（人員増の選択肢を含む）、業務効率化に本当に役立つ IT 化といったことを、学部執行部、ひいては大学本部が真剣に考えるべき時期に来ている。

④コメントから察するに、労働環境改善や業務の質向上に関し、職員の声を一層反映することが望まれる。

⑤次回の協定締結にあたっては、2017 年度（変形労働時間制導入前）以降の産業医面談者数の部署別推移、事務職員・教員の労働環境改善に関する学部執行部・大学本部の取り組み状況などの参考資料の提供を求める。

※回答してくださった職員の皆さま、アンケート実施に協力していただいた庶務課に感謝申し上げます。特に、たくさんの方の真剣なコメントを頂けて感激でした。今後ともご協力の程お願い申し上げます。

学科・研究室労務管理実態調査

2019/9/8 日本大学教職員組合文理学部支部

今回、支部組合員メーリングリストを用いて標記のような調査を行ないました。ご協力ありがとうございました。調査の理由につきましては、下に掲げました、開始時にお送りしたメールの文章をご覧ください。

学科内の業務分担をめぐって組合支部にご相談をいただくことが時々ございます。そこで、支部として各学科・研究室の労務管理の実態について調査してみたいというお願いです。できれば結果を『さくら』に掲載したく、掲載にあたっては、学科名は出さず、学科ごとではなく下記の項目ごとに結果をまとめたいと思います。多くの事例が集まれば、問題解決や問題発生防止に非常に有効と考えられますので、ぜひとも皆さまのご協力をお願いします。勝手ながらとりあえずのべ切を 8 月末とさせていただきます。

調査期間は予定より 1 週間延長して 8/7~9/7 となりました（さらにその後 1 件追加）。6 学科分の回答をいただきましたが、全学科が総ての項目に答えているとは限りません。学科としていただいたケースもあれば個人でお寄せいただいたものもございます。この調査結果が、皆さまの学科・研究室の労働環境の維持改善にお役立て頂ければ幸いです。明文規定の照会などご質問、ご意見ありましたら支部長古川（furukawa.takahisa@nihon-u.ac.jp）までどうぞ。

①助手・学科（研究室）事務室職員の業務分担はどのように決めているか（当事者の相談か、学科会議か、学科主任か、その他か）、それが明文化されているか否か

学科での取り決め（明文規定）あり→2 件

年度初めあるいは適宜学科会議または学科主任・助手・事務室職員で取り決め→3 件

明文の取り決めも引継ぎもなし→1 件

※回答があった学科の多くは何らかの形で業務分担を可視化しています。

②助手・学科事務室職員の休暇の取り方などはどのように把握されているか（当事者同士のみ、助手、学科主任）

助手・事務室職員同士で休暇の計画を作り、学科会議で周知する、または所属教員に伝達。→2 件

助手・事務室職員同士で休暇の計画を作り、学科主任に届け出または許可を得る→2 件

助手・事務室職員間で適宜調整→2 件

※回答があった学科はすべて事務室スタッフに一任しています。

③大学院専攻主任と助手・学科事務室職員の業務上の関係はどのようなになっているか（業務を依頼する場合、学科主任経由か、直接か）、それが明文化されているか）

専攻主任が業務を依頼するのは助手のみ→3 件

専攻主任が助手・学科事務室職員に業務を依頼する場合、学科会議の承認を得てから依頼→1 件

※回答があった学科では大学院業務は助手に依頼する場合があります。

④学科主任と大学院専攻主任の関係はどのようなになっているか（規程上は並立ですが、ご自身の学科では実際にはどうなっているか）

学科主任と専攻主任は並立かつ分業→3 件

学科と専攻の教員がほぼ同一なので専攻主任も学科会議で承認を得る必要あり→1 件（但し上記 3 件の学科もこれはほぼ同じと推定可能）

※基本は原則通りですが、就任する人によっては学科主任主導の場合もあるという補足が 1 学科からありました。

⑤学科内の人事や学生トラブルなどの処理が公正に行われているか（一部の教職員に押し付けられたり、逆に一部の教職員が疎外されていないか）。

a 学科の人事

学科会議の承認必要→2 件 公正に処理→1 件

b 学生トラブル処理

助手・クラス担任・ゼミ担任などが対応し、経過・結果は、そのつど研究室会議で報告→1 件

学生トラブルが生じた場合は主任が関与しつつ、ゼミの指導教員、クラス担任が対応し、研究室会議に報告→1 件

公正に処理→1 件

c 学科内トラブル

頭を痛めている。助手のみならず、教員も複数名本部の人権窓口相談に行ったことがあるが、教員の場合にはほとんど取り合われない。現在は業務が一部の教員に偏っているということはない。→1 件

業務が事務職員に押し付けられたり、教員の事務職員に対する威圧的な態度・発言が見られることがある。→1 件

※人事やトラブルについて、研究室会議で審議・報告されるという形で公平公正に処理している学科があります。

➤ 『さくら』91 号の記事につきまして訂正とお詫び

『さくら』91 号記事中の「FD 委員会の閉鎖性から〔アンケート〕公開の議論をするのは時期尚早であると認識している。本部の新任教員向け FD 研修会を欠席した教員に FD に関するレポートを提出させる」といった厳しい措置が行われている。FD アンケートの公開の前に FD 委員会の議論や業務内容の公開を求める。」という部分について、古田智久 FD 委員会委員長より「欠席者へのレポートは学部の FD 委員会は関知していない、議事内容の即時公開は望ましいが現行では他の委員会でも行われていない、FD 委員会の業務内容は毎年報告書で公開されている、FD アンケート公開は学部長からの諮問事項であり、FD 委員会からの提案ではない」という趣旨のご意見をいただきました。支部としては、事実関係の確認をせずに当該部分を掲載したことは不適切だったと認め、FD 委員会関係者に対してお詫び申し上げます。

§ 組合に参加しませんか？ 研究・教育の実態を無視した経営のみの論理に批判的に対峙していける組織が必要です。未加入の方は是非ご参加ください。《資料請求・ご相談》古川隆久（史学科）、十代健（物理学科）、鈴木功真（国文学科）、中村英代（社会学科）、粕谷元（史学科）、鈴木理（体育学科）、後藤範章（社会学科）、田中ゆかり（国文学科）、土屋好古（史学科）、初見基（ドイツ文学科）、松橋達矢（社会学科）

日本大学教職員組合文理学部支部報

さくら 第 92 号

発行：2019 年 10 月 10 日

*本紙は、支部組合員のみなさから拠出された組合費によって刊行されています。