



桐

大東文化学園教職員組合連合機関紙
2026年3月18日発行 第1174号



大東文化学園教職員組合連合
〒175-8571 板橋区高島平1-9-1
tel/fax. 03-3935-9505

この号の内容

1 緊急学習会の報告



大学組合ホームページ
<https://daito-un.org>

教職員組合主催

緊急学習会 開催

「専門業務型裁量労働制」と

「労働時間の客観的把握」とは何か？

3月9日に、大東文化会館において専門業務型裁量労働制をテーマに学習会を開催しました。会場参加12名、Zoom参加28名、計40名が参加しました。

突如として本学にタイムカードによる労働時間の記録と裁量労働制の適用を目指すことが発表されました。組合としては私たちの労働環境を大きく変容させる可能性のあるこの施策に対して、この改正案の問題点は何か、どのような対策がありうるのかを考えるべきとして、緊急で学習会を開催しました。今学習会では、東京私大教連の山崎真理子様、山賀徹様を講師としてお招きしました。

本学習会の司会が開会を宣言し、首藤委員長が挨拶を述べました。続いて、山中書記次長より、人事課作成文書「「労働時間の記録」と「労働制度の適用」について」（2026年1月13日）の内容の様々な問題点を、討議資料をもとに説明しました（討議資料の内容は2ページ以降を参照）。

その後、私大教連の山賀様より、2004年の国立大学の法人化に端を発する専門業務型裁量労働制国立大学教員への適用、経団連の動き、働き方改革など、今回の学園側の動きの背景となる歴史的経緯の説明がなされました。その上で、今後、組合が学園側と交渉を行うにあたり、提案の理由をしっかりとつかむこと、そして、「裁量労働制」の導入は義務ではまったくなく、また学園の主導で一面的に行えるものでもないこと（第一に労使協定が必要）、「労働時間の客観的把握」は現状で既に十分行われていること、などをしっかりと抑えて、交渉にあたるようアドバイスを頂きました。

この後、フロアからたくさんの質問や専門的見地からの補足説明もなされ、大変活発な議論が行われました。この議論を通して、今回の学園の「提案」というものが、2024年度中の私学法改正に基づく寄付行為改正とは全く性質が異なる、必要性のないものであることが、確認されました。また、学園からの提案に対して、その背景や経緯を学んだ上で、このような学習会のような場でしっかりと議論することの重要性を改めて認識しました。

以下に、学務局長・事務局長連名の文書「「労働時間の記録」と「労働制度の適用」について」の内容の問題点を、学習会での討議資料の内容を掲載する形で纏めます。尚、裁量労働制や、他大での同様の動きに対する組合の動きに関し、インターネット上で確認できる資料を最後に纏めましたので。そちらも併せてご確認ください。

1. なぜ今「労働時間の記録」「裁量労働制の導入」なのかが不明確

「標記につきまして、今般、働き方改革関連法が施行されました。

具体的には労働安全衛生法改正（労働安全衛生法 第66条の8の3及び労働安全衛生規則第52条の7の3）に基づき、「労働時間の客観的な把握」が義務づけられ、また労働基準法施行規則改正（労働基準法施行規則第24条の2の2第3項第1号）に基づき、専門業務型裁量労働制の適用に際しては「労働者の同意」を必要とするものです。」
(教授・准教授・講師・特任教員宛文書)

- ・労働時間の客観的な把握が義務づけられたことと、裁量労働制を導入する際に労働者個人の同意が必要になったことは、それぞれ別の問題で、両者に因果関係はない。さらに、労働時間を把握することと裁量労働制の導入そのものも、まったく関係ない。
- ・にもかかわらず、「働き方改革」のために使用者に義務づけられている労働時間の客観的な把握が、あたかも裁量労働制の導入を前提としたものであるかのように併記していることに作為を感じる。
- ・労働時間の客観的な把握を義務づけた改正安衛法は2019年4月の施行であり、「今般」というには無理がある。なぜ今タイムカードによる労働時間管理を始めようと企むのだろうか。

2. 大学教員の働き方にタイムカード等による労働時間管理はなじまない

- ・研究者としての大学教員の「労働」は時間帯や場所に拘束されるような性質のものではない。タイムカードによる出退勤時刻の記録や「勤務システム」に研究時間を入力するような労働時間管理は、研究の自由を阻害する心配もある。
- ・労働時間を客観的に把握するのは、勤務間インターバルを確保し過重労働を防ぐことにより、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの推進に資することが目的である。

3. 裁量労働制そのものが問題あり

- ・柔軟な働き方が可能となる裁量労働制は労働者にとってメリットが大きいように思われがちだが、「名ばかり裁量労働制」「定額働かせ放題」との指摘もある。固定業務の詰め込みで労働者の裁量の幅が縮小されたり、どれだけ多く働いても「みなし労働時間」分だけ働いたことになるので長時間労働の不可視化が進んだりする危険性も孕んでいる。
- ・裁量労働制を導入ということは、労働者が時間外労働の割増賃金を放棄すること！

4. 現状は「みなし労働時間」ではないし「裁量労働」でもない

■ 現状

【労働時間】

- ・現状、労働時間の記録を行っておらず、所定労働時間を勤務したものとみなしている。

【労働制度】

- ・上記の通り、実態として「裁量労働」となっている。
(教授・准教授・講師・特任教員宛文書)

・「大東文化大学専任教育職員就業規則」（2016年1月27日制定）の「第4章 勤務」には、「みなし労働時間」のことなど一切書かれていない。事務職員等の就業規則には示されている勤務時間や始業・終業時刻の規定もない。大学教員の特殊な働き方を考慮して、時間管理はしないし時間外労働も想定しないという枠組みになっている。

・これは専任教育職員就業規則の制定時に、学園側と組合との団体交渉を経て確定していったものであり、池袋労働基準監督署の許可も得ている。

・「みなし労働」制がすでに適用されているかのように誤解されがちなのは、専任教育職員に対して、採用時に労働条件通知書が交付されてこなかったからと考えられる。雇入時には労働条件通知書を交付せねばならな

い(労働基準法15条)が、それがなされていないため、専任教育職員は自らの労働条件を十分に知らないままとなっており異常な状態と指摘できる。この点も是正されるべきである。

5. 「専門業務型裁量労働制」を適用するには無理がある

■ 今後の方向性

【労働時間】 (略)

【労働制度】

- ・実態を考慮し、2種類ある裁量労働制度(略)の内、「専門業務型裁量労働制」を適用する。
(教授・准教授・講師・特任教員宛文書)

・「専門業務型裁量労働制」には20の対象業務があり、「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務」が該当するかのようにも思われるが、これには「主として研究に従事するものに限る」という但し書きが付されている。多忙化の中で研究時間の不足が指摘される現状で、「主として研究に従事」している教員はほとんどいないのではないだろうか。

- ・そもそも裁量労働制を導入する必然性がない。

6. 裁量労働制を導入するためには、まずは労使協定の締結が必要

■ 必要な手続き

【労働時間】 (略)

【労働制度】

- ・制度導入に際し、各教育職員による「同意書」の提出(3年毎)、併せて労使協定を締結する。
(教授・准教授・講師・特任教員宛文書)

・厚生労働省などによる「専門業務型裁量労働制の解説」(2023年11月版)では、導入の流れとして「労使協定を過半数労働組合または過半数代表者と結ぶ」→「個別の労働契約や就業規則等の整備」「労働基準監督署への届出」→「労働者本人の同意を得る」となっている。

・よって、「併せて労使協定を締結する」という表現は不適切。まずは労使協定がなければ個別の同意も得られない。

- ・「同意書」の提出を3年ごとにする法的根拠はない。もし導入するなら毎年同意を得るべき。

7. 現状の本学の教員は「主として研究に従事するもの」とは言い難い

Q2 「主として研究に従事する」とは？

A 厚生労働省の通達によると、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、多くとも、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(略)とされています。

本学の場合、授業は6コマ(週9時間)、特任教員は主に4コマ(週6時間)を担当することが基本となりますが、この時間は、所定労働時間(38時間)の約2割になることから、専門業務型裁量労働制の適用が可能となります。
(教授・准教授・講師・特任教員用Q&A)

- ・まず、どういう計算をしたら「約2割」という数字が出てくるのか、よくわからない。
- ・「主として研究に従事する」というためには、研究以外の業務が所定労働時間の5割未満でなければならない。授業時間だけでなく、授業準備の時間、学生指導の時間、各種委員会の業務に充てる時間、入試や学生募集のための業務の時間、その他様々な実務に必要な時間をすべて合計すれば、20時間は超えてしまうのではないだろうか。責任授業コマ数が6コマなので週9時間だけというのは、あまりにも乱暴である。
- ・1週の所定労働時間はなぜ「38時間」と想定されているのか不明。40時間にしない理由は何かあるのだろうか。ここにも作為を感じる。

8. 「働き方に変更はない」と強調するのは虚偽

Q5 専門業務型裁量労働制が適用されると働き方はどうなるか？

A 本学においては、（略）これまでも実態として「裁量労働制」と同様の運用をしているため、専門業務型裁量労働制適用後も働き方に大きな変更はありませんが、出勤時と退勤時に職員証を使用して労働時間を記録していただくことが変更点となります。
（教授・准教授・講師・特任教員用Q&A）

- ・先に述べたように、現行の専任教育職員就業規則では「みなし労働時間」も「裁量労働制」も採用していない。専門業務型裁量労働制を導入することになれば、どれだけ長時間働いても「みなし労働時間」の分だけ働いたことにしかならず、際限のない「タダ働き」が生じるのであるから、これは働き方の大きな変化である。
- ・裁量労働制の導入と勤務時間の記録は直接の関係はない。にもかかわらず、変更点は時間の記録だけと説明するのは、あたかも両者に関連があるような印象を与え、さらに裁量労働制の導入が大きな問題ではないと思わせる意図があるように感じる。

9. なぜ助手・助教・特任助手の労働制度を見直すことになったのかが不明確

標記につきまして、今般、働き方改革関連法の施行に伴う労働安全衛生法改正（略）に基づき「労働時間の客観的な把握」が義務づけられ、また労働基準法施行規則改正（労働基準法施行規則第24条の2の2第3項第1号）を発端として、「労働制度の見直し」を行うこととなりました。

（助手・助教・特任助手宛文書）

- ・労働基準法施行規則第24条の2の2第3項第1号は、裁量労働制を導入するにあたり労働者の個別の同意が必要であること、また同意しなかった労働者への不利益な取り扱いを禁ずることが示されている。2024年4月の改正により個別の同意が必要となったわけであるが、なぜそのことが「労働制度の見直し」を行う発端になるのかわからない。
- ・また、「労働時間の客観的な把握」と「労働制度の見直し」との関係もよくわからない。

10. 助手・助教・特任助手の今後の労働条件が不明確

■ 現状

【労働時間】

- ・現状、労働時間の記録を行っておらず、所定労働時間勤務したものとみなしている。

【労働制度】

- ・上記の通り、実態として「裁量労働」となっている。

■ 今後の方向性

【労働時間】（略）

【労働制度】

・上記実態を考慮し、2種類ある裁量労働制度（専門業務型・企画業務型）の移行を視野に入れ、適用要件を確認したところ、制度上の教育研究時間等が適用要件を満たさないため、「固定労働時間制度」を適用する。

■ 変更点

【労働時間】（略）

【労働制度】

・学園が定めた所定労働時間（月～金：9:00～17:00、土：9:00～12:00）の勤務となる。

（助手・助教・特任助手宛文書）

・なぜ「労働制度の見直し」をしなければならないのか不明なまま、「固定労働時間制度」を適用するというのは不利益な労働条件の変更であり、納得できない。

・時間外勤務手当はどうなるのか、36協定の対象になるのか、就業規則を変更するのか、はっきりしないことが多々ある。

参考となる資料

- ① 「専門業務型裁量労働制の解説」2023年11月 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署
[001236401.pdf](#)
- ② 弁護士ドットコムニュース（2021年5月31日）
「研究時間が減る大学教員に「裁量労働制」を導入できるのか 組合「雑務がむしろ増える」」
[研究時間が減る大学教員に「裁量労働制」を導入できるのか 組合「雑務がむしろ増える」 - 弁護士ドットコム](#)
- ③ 藤巻和広ブログ（2021年3月4日）
「大学教員はみな裁量労働制である」という誤解
[藤巻 和宏 \(Kazuhiro Fujimaki\) - マイポータル - researchmap](#)
- ④ 広島大学教職員組合資料（2004年5月17日）
「裁量労働制をどのように考えたらよいのでしょうか」
[裁量労働制をどのように考えたらよいのでしょうか 20040517.pdf](#)
- ⑤ 広島大学教職員組合資料（2004年5月18日）
「専門業務側裁量労働制を本当に理解するために」
[裁量労働制 20040518.pdf](#)
- ⑥ 神戸女学院大学教職員組合資料（2015年1月）
「大阪大学における教員の裁量労働制の経験から」
[<777A3A20443A5C6E6173646174615C8D75898995F18D905C32303135944E8D75898995F18D905C3230313530313135905F8CCB8F978A778940984A91678DD997CA984A93AD90A78A778F4B89EF5C91E58DE391E58A7782C982A882AF82E98BB388F582CC8DD997CA984A93AD90A782CC8C6F8CB182A982E](#)