

# 第47回教研集会

## 「2024島根大学職員組合 報告会」

日時：12月13日（金）18：45～20：00  
場所：法文学部2階 多目的室1

- 18:45～18:50 開会挨拶及び中央執行委員会報告  
中央執行委員長 廣兼 志保
- 18:50～19:05 教員の自己研鑽制度について  
前中央執行委員長 瀬戸 浩二
- 19:05～19:15 質疑応答
- 19:15～19:20 職員支部報告
- 19:20～19:25 法文支部報告
- 19:25～19:30 教育・人間科学支部報告
- 19:30～19:35 生物資源支部報告
- 19:35～19:40 総合理工支部報告
- 19:40～19:45 女性部報告
- 19:45～19:55 団体交渉内容集約
- 19:55～20:00 閉会挨拶

## 大学教員の自己研鑽制度作成までの経緯について

・ 2018 年 8 月 30 日

鳥根大学に労基署調査が入り、過去 2 年間の休日深夜の労働時間について割増賃金を支払うよう是正勧告があり、全額で約 9,000 万円の支払い命令あり

・ 2018 年 10 月 1 日

労務担当理事から全学メール

「……、職場において、業務とは関係のない自主的な研鑽を行うことについては、「労働者が使用者に労働を提供し、使用者の指揮命令に服している時間」ではないことを明確に証明することが困難であるため、「自主的な研鑽」を行う場合についても所属長に「休日・深夜勤務願」を提出願います。更に、休日に勤務をする場合は、振替を行っていただきますようお願いいたします。」

・ 2019 年 4 月 1 日

職員証による就業管理システム正式稼働

・ 2019 年 8 月 8 日

理事との意見交換会を実施「労基署が「自己研鑽は認められない」と言う以上、自己研鑽を認めるのは脱法行為」

・ 2019 年 9 月 6 日

組合が労基署で相談（あくまでも一般論として）。労基署からは「調査に入ったとき、大学には休日・深夜の仕事内容が業務か自己研鑽を区別する決まりが無かった。その場合、労基署は労働者の利益となるよう業務と見なし、超過勤務を支払うよう勧告することとなる。自己研鑽を認めて欲しいのであれば、2つの研究を区別するルールを作る必要がある。例えば「自己研鑽願」を作る。ただし、無制限に認めることは問題なので責任者の管理は必要。ルールを作らず、自己研鑽 NG にするのも1つの解決方法であるし、楽な方法だろう。」

・ 2019 年 9 月 17 日

労基署に電話相談するが、やはり「ルールが必要」との認識

・ 2019 年 9 月 27 日

人事労務課と話す機会あり。「昨年労基署と話をしたが、そんな対応ではなかった。労基署の対応は、監督官次第で変わる。今の監督官がOKを出しても次でまたひっくり返されるかも知れない」との反応

その後、組合で自己研鑽ガイドラインのたたき台を「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について（基発0701第9号：令和元年7月1日）」を元に作成

・ 2019 年 10 月 9 日

弁護士にガイドライン案を見せ、小幅修正

・ 2019年11月13日

第1回団体交渉実施。自己研鑽のルール作りを目指し、労使で知恵を出し合うことで基本合意。以降は人事労務課と事務折衝することに。しかし、理事から「監督官次第で対応が変わる。労災はどうするのか？」の発言

・ 2019年11月20日

全大教へ自己研鑽中の事故に労災は認められるかと質問するが、12月12日顧問弁護士から難しいとの回答

・ 2019年12月4日

労基署でガイドライン作りについて相談

ポイントは「業務ではないという理屈が必要。その作業が業務と関係しないことを具体的に示す必要。ガイドラインを作成し、構成員へ周知することが必要。」を受け、ガイドライン案を作成し直す。

・ 2019年12月26日

人事労務課と第1回事務折衝、新ガイドライン案を提示、持ち帰って回答すると。

・ 2019年度中執から2020年度中執へ引継

・ 2020年5月7日

当時の飯野副委員長が前山本人事労務課長と労基署を訪問、今後の進め方について、労働基準部監督課長と打ち合わせし、「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方」をヒントに素案を作成することで了承を得た。

・ 2021年6月8日付けで「自己研鑽のガイドライン案（組合側たたき台）」を三役で確認し、人事労務課からも素案が提出された。

しかし、その後昨年12月の人事労務課との事務折衝まで停滞、双方から代表を選出し、検討を再度開始することとしたが、そこで停滞。

・ 2024年6月24日

団体交渉で、停滞していた検討を再開することで人事労務課と中央執行委員会が了承、窓口として人事労務課長、瀬戸前委員長を選出した。

その後、組合三役が作成したたたき台及び「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について（基発0701第9号：令和元年7月1日）」を元に人事労務課と修正を行い「大学教員の自己研鑽に関するガイドライン（案）」を作成した。

・ 2024年8月29日

瀬戸前委員長、多久和人事労務課長が労基署へ相談に行き、たたき台内容で実施することについて、大まかな内容として良い、実際に運用を開始後、随時修正することで了承された。

これを受け、人事労務課で制度化及び実際の届出方法について検討をしているところであり、令和6年度中に学内周知を行う予定とのことである。内容については、随時組合へ経緯を報告いただくこととなっている。

## 大学教員の自己研鑽に関するガイドライン（案）

### 1. 自己研鑽の考え方

大学教員の研究は、学生指導・社会貢献・正当な対価の取得等の業務に関する労働行為を目的として行われるものばかりではなく、教員の自由意思に基づく個人研究や研鑽は、組織的な指揮命令によって遂行される組織研究業務とは性格が異なるものである。

教員が自発的な研究・研鑽を行うことは研究者の自由であり、また、自由な研究活動の積み重ねが人類社会に貢献する重要な研究成果を生む源でもあるため、これらの行為は尊重されなければならないと考える。

自己研鑽は研究活動の礎であり、個人の判断で行われるべき重要な行為であることから、どうしても勤務時間外に自己研鑽を行うことが必要と認められる場合には、大学の研究室等を用いた自己研鑽は認められるべきである。教員の健康確保を大前提としながら、教員が自らの意思で行う研究活動を尊重するために、一定の判断基準や手続きについて労使の合意のもとに、深夜および休日であっても自己研鑽が可能となる制度の運用が必要である。

ここで対象とする具体的な自己研鑽は、以下のような行為とする。

#### ・自発的な動機づけにもとづく学習・調査・研究等とそれに係る活動

文献収集、知識習得、技術習得、執筆活動、実験、データ収集・整理、学会や勉強会への参加・発表準備など

（参考：厚生労働省労働基準局通達「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」（基発 0701 第 9 号，令和元年 7 月 1 日））

#### ・学会に貢献する活動

具体例：論文の査読，概説記事の執筆，基調講演，一般向けの講演等

### 2. 留意事項

- ① 次項に一つでも当てはまる場合は自己研鑽とは見なされず、「深夜・休日勤務願」を提出して業務として行う。
  - (ア) 学生が参加する場合。
  - (イ) 活動の成果を授業等に利用することをあらかじめ計画している場合。
  - (ウ) 本学あるいは本学の部局が事業体となっているプロジェクトの遂行等に関連している場合。
- ② 事故の可能性のある危険な作業を伴う場合は、自己研鑽としてではなく裁量労働時間内に行うか、やむを得ない場合は「深夜・休日勤務願」を提出して業務として行う。
- ③ 自己研鑽は教員の権利であるが、健康保持のため、できるだけ長時間にならないよう留意する。

### 3. 手続き及び環境の整備

#### ① 届出手続

(ア) 教員自らが労働時間外の自己研鑽届を上司に提出する(就業管理システムを通して提出する)。自己研鑽届では以下のことについて留意する。

- ・教育業務, 通常の研究業務, 社会貢献活動および大学運営業務に該当しないこと
- ・上司及び大学のいかなるセグメントも当該の自己研鑽を指示していないこと
- ・当該の自己研鑽を行うことおよび行わないことについては評価の対象としないこと

(イ) 上司は, 届出のあった活動が労働時間外の自己研鑽に該当することを確認し, 労働時間外に学内の施設・設備を使うことを許可する。使用できる施設・設備を制限する場合は, その理由を明確にした上で制限する旨を伝える。

#### ② 自己研鑽制度を運用するための環境の整備

(ア) 自己研鑽に従事している期間は, 特に必要な場合を除き, 教育及び大学運営の業務への参加を指示しない。

(イ) 上司あるいは大学は, 教員の自己研鑽願を一定期間保存する。

(ウ) 上司は, 自己研鑽の記録にもとづいて個々の教員の自己研鑽の時間や頻度を把握し, 健康上等の問題があれば指導を行う。

③ 教員が無届で自己研鑽を行い, 健康を害することがないように注意喚起を行う。自己研鑽か否かの線引きは諸事情を考慮しながら労使の合意にもとづいて定められるべきものであり, 上記 1 の具体例のほか定期的に構成員から意見を聴取し, ガイドラインを点検・修正する。

④ 自己研鑽に係る相談窓口を総務部人事労務課及び職員組合に設置する。

#### 4. その他

本ガイドラインにおける用語の定義

「教員」

本学に所属し専門業務型裁量労働制の適用を受ける教授, 准教授, 講師, 助教等(ただし, 管理職手当の支給を受ける者を除く)。

「上司」

教員の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者(学長, 学部長, センター長等)。

「深夜」

22 時 00 分～5 時 00 分「休日」

職員就業規則第 53 条に規定する休日

「自己研鑽」

教員が自らの知識や技能の向上を図るために大学内で自主的に行う学習や研究。上司等からの明示・黙示の指示によらず自ら申し出て行うものであり, 深夜および休日であっても超過勤務手当の対象とはならない。通常業務・学生指導や上司等からの明示・黙示の指示によるものは自己研鑽にはあたらず, 超過勤務・休日出勤等の扱いとなる。

自己研鑽チェックリスト(年度当初1回提出する形式として届出の簡素化を図る。都度は、就業管理システム上で入力により届出する。)

「自己研鑽」の定義:

教員が自らの知識や技能の向上を図るために大学内で自主的に行う学習や研究。上司等からの明示・黙示の指示によらず自ら申し出て行うものであり、深夜および休日であっても超過勤務手当の対象とはならない。通常業務・学生指導や上司等からの明示・黙示の指示によるものは自己研鑽にはあたらず、超過勤務・休日出勤等の扱いとなる。(ガイドラインより)

自己研鑽の内容は何ですか。

「今年度〇〇の研究をする予定であり、そのため△△の実験を行いたい」

自己研鑽には学生が関わっていますか。

関わっていない 関わっている (→休日・深夜勤務願を出す)

自己研鑽の成果を担当授業に利用するなど教育業務に関わらせる予定はありますか。

現時点で予定はない 現時点で予定がある(→休日・深夜勤務願を出す)

自己研鑽の成果を本学の部局・センター等が運営するプロジェクトで発表するなど大学運営に関わらせる予定はありますか。

現時点で予定はない 現時点で予定がある(→休日・深夜勤務願を出す)

※ 自己研鑽中に事故があっても労災とはなりません。事故のおそれがある作業を行う必要があるときには休日・深夜勤務願を出し、業務として行ってください。

# 2023・2024 年度活動報告

職員支部

部長 上代 志保

## 1. 2023・2024 年度の活動報告

(総会報告, 学部長交渉, レクリエーション等時期ごとに簡潔に)

### ○2023 年度

2024.11.16 支部総会 (昼食付) 活動報告等

2024.12.9 大山で地ビールを楽しもう! 職員支部ミニ忘年会

2023.4.11~26 職場環境アンケート実施

映画補助

組合員還元 (QUO カード)

### ○2024 年度

2024.9.24 支部総会 (昼食付) 活動報告等

2024.11.8 支部ニュース No.1 発行

2024.12.14 中執主催のレクリエーション補助

映画補助

## 2. 現在支部で抱える課題

- ・5年で契約期間が終わり, 退職しなければならない特定職員がいる
- ・人員不足により, 1人当たりの業務量が増えている
- ・学部事務一元化による検証見直しがされていない
- ・看護休暇が小学生の看護には使えない。また, 5日では足りない。
- ・看護休暇, 介護休暇を取る職員の業務をフォローする体制がない
- ・組合員の減少が進み, 役員のなり手がおらず, いつも同じ人で回さざるを得ない。
- ・組合員になるメリットが感じられない

## 3. 課題を受けて団体交渉要求事項

- ・5年で特定職員の契約期間が満了する制度を見直してほしい
- ・全学的に業務改善を行い, 一人当たりの業務量削減に取り組んでほしい
- ・看護休暇や介護休暇を取る職員の業務をフォローする体制を構築してほしい
- ・10月に開催された臨時役員会の令和6年人事院勧告・報告への対応方針が審議された際の資料に, 「全学の人事計画を大きく見直す」との記載があるが, どのように見直しをする予定なのか伺いたい

# 2023・2024 年度活動報告

法文支部

部長 関 耕平

## 1. 2023・2024 年度の活動報告

### ■2023 年度

大学教育センター長による意見交換

- ・センター教員（外国語教育センターにかぎらず）の待遇が論点
- ・センター教員の退職者が続出し、少ない人数でクロス教育を推進することになっている
- ・そのほか業務過多、昇任人事が動かないなどの問題点

学部長懇談

- ・退職者不補充問題が話題に
- ・この先も採用の見通しはないこと
- ・嘱託講師の予算もどのくらいつくか教室レベルまでは示されていないため教育体制が見通せない
- ・改組で隣接領域と補い合う教育体制をつくることが不可欠（だが、先送りも？）

### ■2024 年度

学部長懇談に向けた情報収集のための昼食会を実施

①組合レク参加費補助⇒厚生費から支出につき了承

②人勸「不」準拠について

どう足りない、なぜ足りないのかの説明が完全に不足している、年齢構成に基づいた緻密なシミュレーションなのか疑問、若手は少ないから影響額はもっと小さいといった可能性はないのか、遡及実現に向けて取りうる手段はないのか（過半数代表には阻止する力はないか、以前のように労基署への相談や紛争処理の持ち込み？勧告要請などの手段はとりえないのか）

③外教センターの状況について

嘱託から特任に身分が変更されたことで生じている問題

→法文の専門科目の担当を依頼、これまでは謝金支払いできたが、それが不可能になった。年間 22 コマを担当する枠内で専門科目担当をお願いすることになるが、そのための追加支払い措置ができない、依頼もしづらい状況にある。

④改組について

改組による人員増などが見込まれない中で、どこまで改組する必要があるのか、教育や入試、広報改革で倍率の維持を目指すというだけでは本当にダメなのか疑問。

改組の労力を考えるならば、改組実施が本当に得策なのか。不確定要素がかなり多くて判断が困難である。改組によってできること、改組によらずともできることのふわけ、峻別がわから



ないので判断が困難である。

#### ⑤昇任基準（外部資金獲得要件）について

（学部基準を学長が勝手に厳しく読み替えたせいで）外部資金がネックになって昇任できない人が複数人いる。本当にこのまま昇任要件として固定化させることがいいことなのか。合わせ技などによる昇任（本来の学部の基準）への引き戻しは本当に不可能なのか、学長も変わって探りを入れるなどの働きかけが必要。

#### ⑥施設設備について

休憩室について、教員が使いづらい、利用促進策（ボックス室にカギを常備するなど）を検討してほしい。

2階多目的室の前、センサーによる照明点灯ができないので、暗く、鍵を閉めるときに苦勞するので、施設整備関連で要望を指すことができないか。

→こうしたこまごまとしたことでも拾い上げて改善することが大事

### 2. 現在支部で抱える課題

多忙のための活動の停滞（頑張ります）

### 3. 課題を受けて団体交渉要求事項

・人事承認が（学長の一方的な決定によって）厳しい要件になってしまっている。

このことについて、他学部で問題になっていないのか

\*学長が変わったことで『前学長の横暴による「前例」』をどこまで崩すことができるのか中執でも具体的な「悪しき前例」を洗い出して、できればやめさせる、ということができないだろうか。

→ すべての支部から「悪しき前例」を出し合って議論できれば…

・人勸の恩恵を受けることができない職員は本当にいないのか？

調査研究、人事への問い合わせが必要ではないか、一部の大学においては、人勸による恩恵が非正規・非常勤職員の時給、あるいは年俸制適用教員には波及しない事例がある

・人勸「不」準拠

手続き的に不当 諮ることなく役員会ですでに決定したことを通知 → 労基署にチクる代替措置を求めることは最低限必要

全学説明会の開催や詳細なシミュレーションなどによる説明責任を果たす努力が全くない

# 2023・2024年度活動報告

教育・人間科学支部

支部長 西村 覚

## 1. 2023・2024年度の活動報告

### ○教育学部支部総会の開催

日時：7月31日（水）12時10分～12時50分

場所：教育学部棟2階（236室） ICT ルーム

議題：2023年度 活動報告，決算報告

2024年度 支部役員の選出，活動方針案，予算案 等

出席者8名，委任状8名，計16名，

#### 支部の実状と課題について

支部では，2会員総数23名，2024年度も，途中及び定年により退任者が見込まれる。

大半の会員が，中執三役経験者，支部役員経験者である。

支部人数の減少により，活動自体を他の支部との合併検討の意見が出された  
輪番制などのルールを定めることが提案された。

支部規約の改定も含めて検討すべきとの意見が出された。

副支部長だけでなく，学部長など，学長と理時以外は組合員資格があることが確認  
された

書記長の選出は役員に一任するとともに，次年度に向けて輪番制も含めて選出方法  
を検討することを含め，役員案が承認された。

#### 支部の活動活性化について

新採用時に，レクリエーション企画などを通じて積極的に勧誘してはどうか

中執で作成している，パンフレットなどを活用してはどうか

加入のメリットを説明できるよう工夫してはどうか

上記の意見を組合員全体で引き続き検討することとなった。

### ○教育学部支部納涼会の開催

日程 7月31日（水曜）19時～

場所 学園の風神

出席者8名

2. 現在支部で抱える課題

会員数の減少，役員の担い手の不足  
組織体制に見直し.

3. 課題を受けて団体交渉要求事項

メールにてヒアリングを実施しましたが，特に意見は出されませんでした.

# 2023・2024年度活動報告

生物資源科学支部

部長 木原 康孝

## 1. 2023・2024年度の活動報告

- ① (支部総会[2024/10/18]後) 団体交渉の報告と意見交換
- ② 支部からレクリエーション参加の連絡

## 2. 現在支部で抱える課題

特になし

## 3. 課題を受けて団体交渉要求事項

特になし

# 2023・2024 年度活動報告

総合理工支部

支部長 酒井 哲弥

## 1. 2023・2024 年度の活動報告

2024 年 12 月 4 日 12 時 10 分から

総合理工学部支部会合 教研集会に関する話題の共有

## 2. 現在支部で抱える課題

・多くの事柄がトップダウンで決定されている。

教授会や総務委員会などの回数が減っている。会議などで下からの意見をあげても、「すでに決まったことだから」「上から言われたことだから」ということで押し通されることが多い。下からの意見を吸い上げる場が必要で、少し「風通しの良い」組織運営が求められる。

・昇任人事があまり進められていないことに伴う問題

(1)教授・准教授層の教育や運営に関する負担が大きくなっている。

教授への昇任人事件数が少なく、教授の人数も減る傾向にある。このため教授の大学運営・教育にかかる負担が増加している。教授の人数が3-4人という学科もある。上層部に人員を出している学科の場合、学科長が2~3年に一度回ってくる状況である。学科の運営に余裕がない。教授の人数が少ないと学科長に何か起きたときのバックアップの体制が脆弱である。助教の方にサポートをお願いしても、助教の仕事ではない、として、断られることもある。

こうした状況を見て、助教・准教授の先生方は教授陣のおかれていた状況に危機感を抱いている(教授になることに魅力を感じない教員もいるとも聞く)。人事院勧告を受けて給料増となるが、それに伴って人事がすべて凍結となる。上記の問題に拍車がかかることが懸念される。

(2)昇任人事の遅れは、現助教・准教授層のモチベーションを下げることになる。昇任の基準が厳しい、採用人事に優しく、昇任人事に厳しい仕組みとなっており、改善が求められる。

・予算大幅削減に伴う問題

学科へ配分される教育研究費が、数年前の半分以下になっている。外部資金を獲得するよう、指示はあるが、外部予算は使い道が限定されるため、特に教育のための経費として、必ずしも適切ではない。学科教育のための予算を確保した後に、各教員に配分される研究費が数万円の学科もある。学部として教員個人の教育・研究費の確保が質の高い教育・研究のためにも必要である。

## 3. 課題を受けて団体交渉要求事項

# 2023・2024年度活動報告

女性部（専門部）

部長 杉原 志伸

## 1. 2023・2024年度の活動報告

（総会報告、学部長交渉、レクリエーション等時期ごとに簡潔に）

### 【2023年度】

2023.6.13－6.20 総会報告メール会議

2023.7.21 2023年度新世話人紹介および活動に関するアンケート実施

2023.10.10 ランチ意見交換会（27名）

2023.12.14 女性の健康のお話会（健康講座＋骨密度測定）（23名）

2023.2.24 ケーキバイキング（17名）

### 【2024年度】

2024.6.20 総会報告＋ランチ意見交換会26名

2024.10.21－10.22 健康チェック（血管年齢等測定）、健康イベントと共催（28名）

今後2回のレクリエーション予定

## 2. 現在支部で抱える課題

1)事務職員体制について：事務の一元化で実質人員減となり係長や主任級の仕事を未経験の任期付職員が継いで行う、担当者が曖昧な業務が多くなり一部の事務員にこのような仕事が集まりやすい、任期付職員の採用が多くなり新しい方への業務を教える負担が増える、等の問題が残存しており、一向に改善されない。

2)教員業績評価、採用について：育児休業復帰後、年度内に6か月在籍した場合の教員業績評価は6か月分で評価されることになるが、講義や研究（論文数）は他の教員と同程度で評価されるので不公平感を感じる。育児休業取得前数年間の平均で評価など、本人や周囲が納得できる評価方法があるとよい。また、教員の退職不補充で当該分野を担当出来る教員がおらず、非常勤講師に頼ることになり非常勤講師の日程調整を常勤の教員が行う等の負担が大きい。

3)学内設備について：構成員用の休憩室があるが鍵が必要等使用しにくい。お昼時間に自席を離れて他部署の人と話したりリラックスしたりする場所がない。エアコンや建物の老朽化がひどく新しい建物の建築より修繕を優先してほしい。

4)学内安全について：問題を抱える学生が教職員に病的に執着するケースが発生し、キャンパス滞在に恐怖を感じ安心して業務につけない。棟内のトイレで性犯罪が発生した事件もある。研究棟内も含めての警備の定期的で頻回な巡回を希望する。

5)休暇について：連続祝日の特別休暇について大学として早めに規約の見直しを行い制度化して欲しい。時間休の時間制限について学校行事や子供の急病などで時間休を利用することは多い為、制限をなくしてほしい。看護休暇について大学としては小学6年生まで拡大することも検討されているようであるが検討の結果について知りたい。

6)組合女性部について：女性部会員数の減少、また女性部の世話人を引き受ける人が少ない。

### 3. 課題を受けて団体交渉要求事項

1)教職員の採用について仕事量に合った人数や雇用形態の方の配置

2)教職員の評価について不平等感のない方法の検討

3)休暇（特別休暇、時間休、看護休暇）が取得しやすい方法の検討

4)学内設備（休憩室の利便性の向上、老朽化した設備の修繕・交換）や安全（守衛の巡回の増加）の改善