

裁量労働制に関するアンケート中間集計結果

2018年9月 滋賀県立大学教職員組合

アンケート実施方法

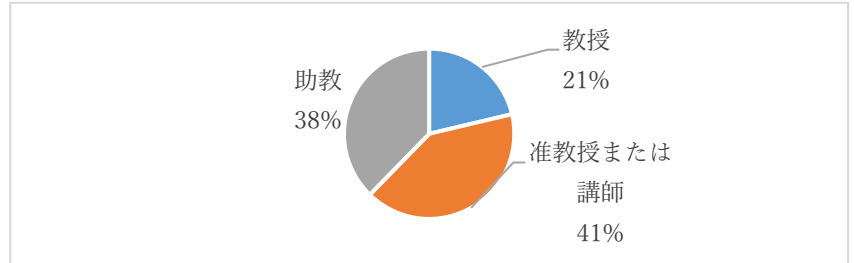
2018年8月17日～Web アンケート(<https://goo.gl/forms/XnbIxywW6r5HuumK2>)により実施

回答者の属性

回答者数 61人(8月28日時点)

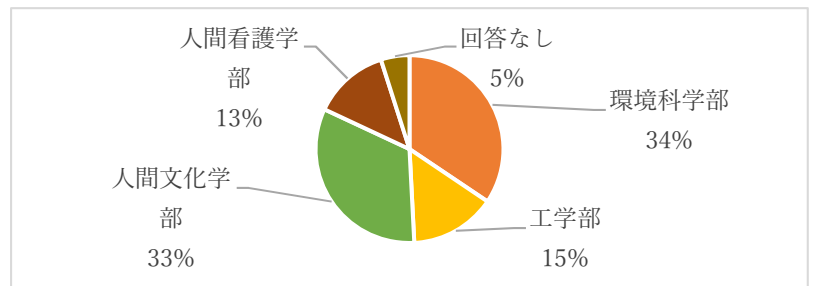
職階

職階	人数
教授	13
准教授または講師	25
助教	23



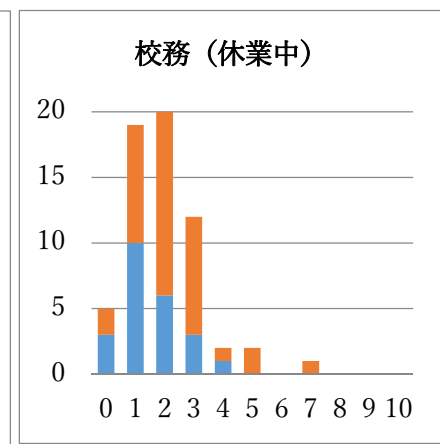
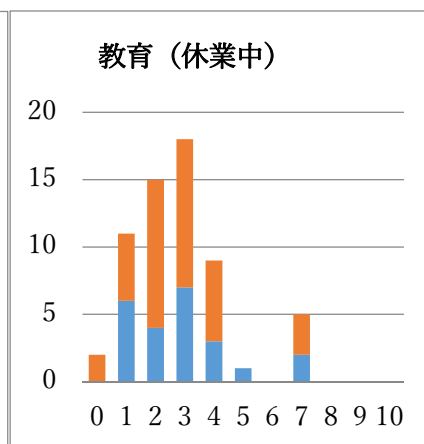
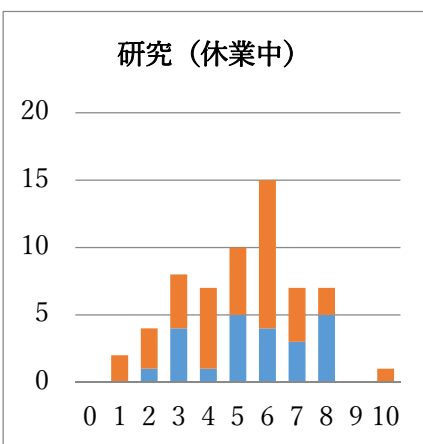
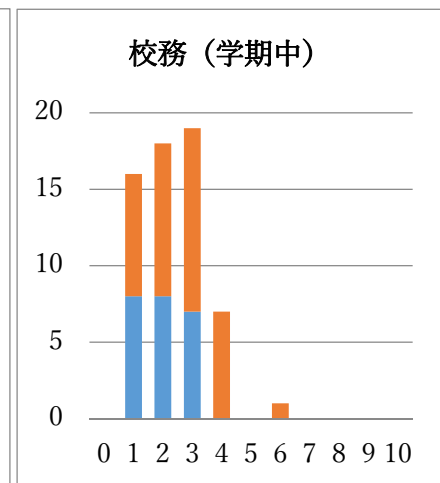
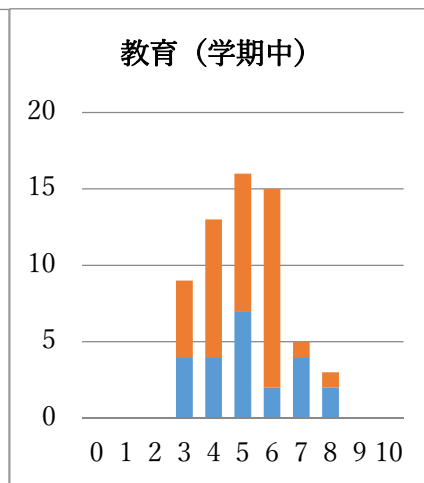
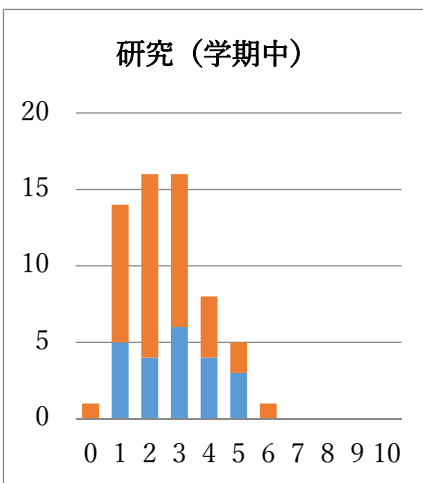
学部

学部	人数	うち助教
環境科学部	21	8
工学部	9	4
人間文化学部	20	5
人間看護学部	8	5
回答なし	3	1



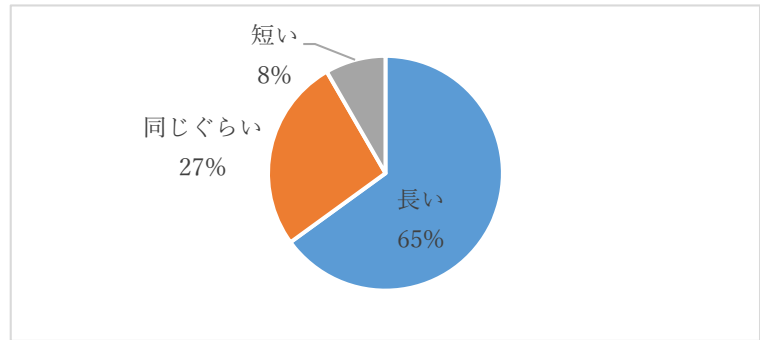
エフォート配分

青:助教 オレンジ:教授・准教授・講師 横軸はエフォート配分割合、縦軸は回答した人数



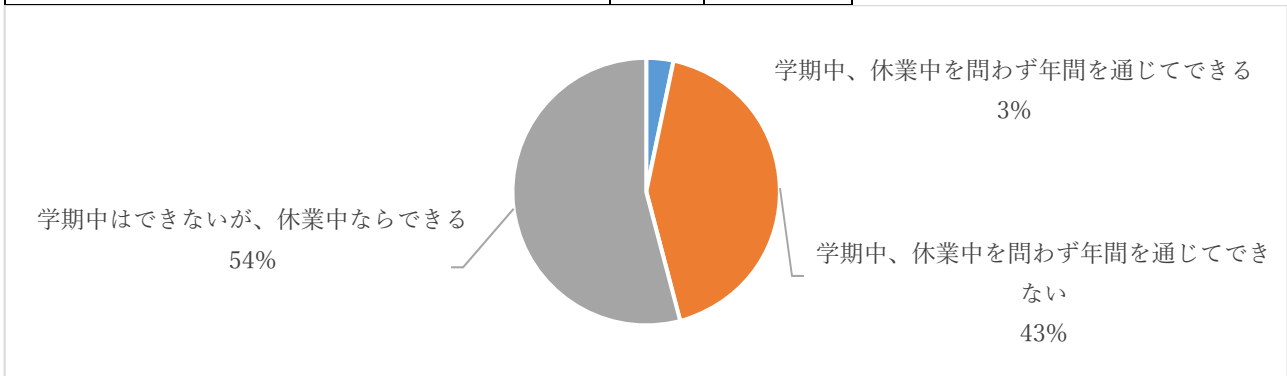
あなたの平均的な労働時間は「みなし労働時間」と比べてどうですか

回答選択肢	人数	うち助教
長い	39	14
同じぐらい	16	7
短い	5	1
無回答	1	0



「みなし労働時間」内で十分な研究時間が確保できますか。

回答選択肢	人数	うち助教
学期中、休業中を問わず年間を通じてできる	2	1
学期中、休業中を問わず年間を通じてできない	26	9
学期中はできないが、休業中ならできる	33	13



研究時間の確保が難しい主な要因は何ですか。(複数回答可)

回答選択肢	人数	うち助教
担当授業数が多い	31	13
授業を補助してくれる職員が少ない(いない)	17	5
委員会など大学運営に関する校務負担が多い	30	7
学生数や業務量に見合う教員定数になっていない(少なすぎる)	27	11
特に研究時間を確保する上で現状に問題は感じない	3	2
その他※	11	0

※「その他」の記載内容

- 雑務が多い
- 事務作業が多い。研究・教育は得意でも事務作業(経理など)が不得手なためそればかりに時間が取られる。また、学生からの個別相談なども多くしっかりと向き合うとますます研究の時間がなくなる。
- 年間およそ15週間実習に行っている
- 学会運営関連業務に多大な時間を取られる
- 事務業務(領域の会計、物品片付け・掃除、授業データ集計、委員会議事録)が多すぎる
- 授業準備や学生指導に時間がかかる
- 学部生が主たる実験遂行者であるため、長時間の指導を要する
- 事務手続き・研究室運営事務など
- 学外委員会が多い
- 学生支援に多くの時間を割いている。自分のお節介?
- 臨地実習、国家試験準備等資格に関わる事項

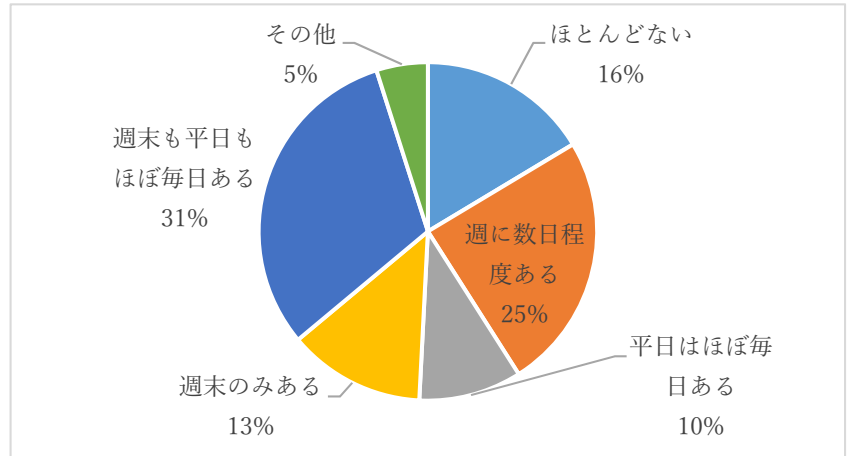
※自由記入欄の記述内容は、個人の特定につながる部分を一部改変しています(以下同様)

自宅等、大学以外の場所で仕事をするのはどのぐらいありますか

回答選択肢	人数
ほとんどない	10
週に数日程度ある	15
平日はほぼ毎日ある	6
週末のみある	8
週末も平日もほぼ毎日ある	19
その他※	3

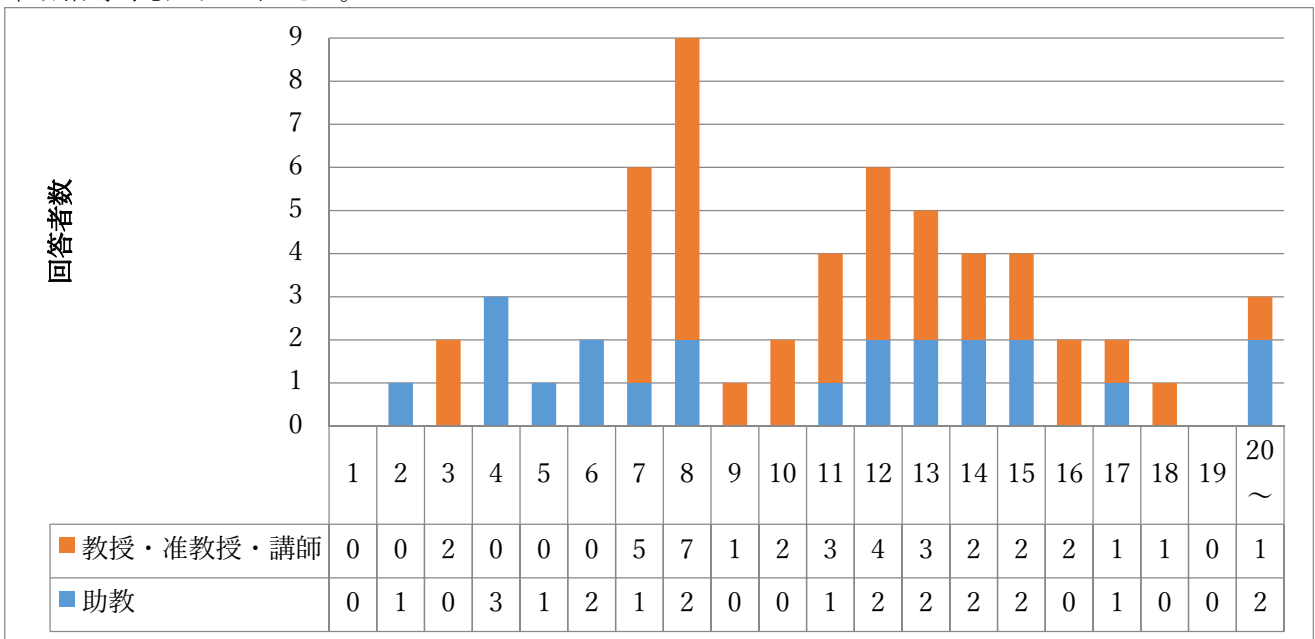
※その他の記述内容

- 通勤時なども、研究立案・記憶の整理などに役立っている
- 自宅ではほとんど仕事をしない。野外観測の出張は多い。
- 月に数日程度ある



あなたが年間を通じて担当する講義・実習・演習等のコマ数は何コマですか

単位数や授業形態にかかわらず、90分×15回分(と期末考査等)を1コマとカウントし、年間を通算してください。シラバス上の主担当が他の教員でも、実質上あなたが時間を割いている授業はすべてカウントしてください。ゼミ、卒研指導等も入れてください。

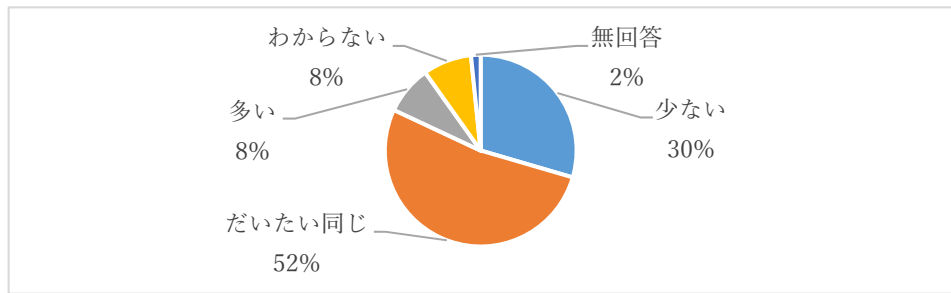


※コマ数で換算しにくい場合

- コマ数以外に、学生指導やゼミを行っている
- 実習になると、約 1~5 限を 12 週間実習にかかりきりになる。
- 実習引率
- 調査実習は学生の引率や時間外の教育活動が非常に多いため、コマ数を大幅に超える負担になっています。
- 共担科目の負担分を通算すると 1~2 コマ分あります
- 上記の授業以外で、短期海外研修 10 日の引率 (2 単位)
- 実習
- 15 週/年で実習に 1 日行っている
- 前期実習 3 週間、後期実習 14 週間
- 9月~2月、6月7月に学外実習
- 臨地・校外実習を担当し、2 月ごろから学生家族宛の準備に入り、春休みの事前指導の一部を、又実習終了後の 10 月・11 月に事後指導の報告会を休日に実施する。その間、実習先との連絡調整、学生の実習先の振り分けなど、絶えず仕事がある。又、学生が実習に行っている 8 月・9 月は、緊急事態の対処に当たるため、ほぼ拘束された状態で、個人的な遠出等はできない。
- 上記には、宿泊を含む学外実習の 10 日分を含みます
- 学外実習、学外合宿(夏季休業中)
- 海外で実施するプログラム引率
- 臨地実習の事前・中・事後指導、添削

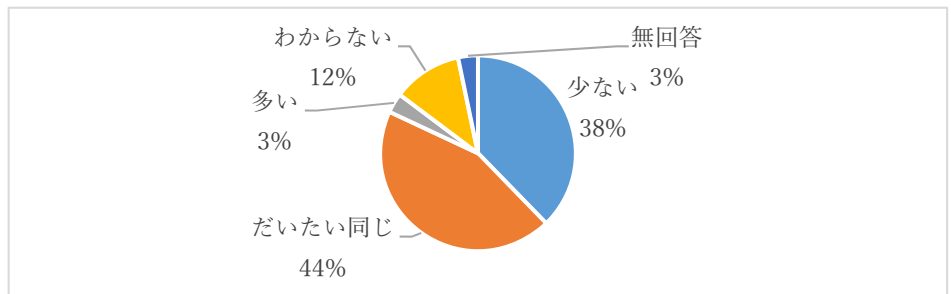
あなたの所属学科では、教授・准教授（講師）に比べて、助教の担当授業数はどうですか。

回答選択肢	人数
少ない	18
だいたい同じ	32
多い	5
わからない	5
無回答	1



あなたの所属学科では、教授・准教授（講師）に比べて、助教の校務負担はどうですか。

回答選択肢	人数
少ない	23
だいたい同じ	27
多い	2
わからない	7
無回答	2



勤務実態に関する自由記入

- 教育、校務に関する負担の均衡を、誰も責任持って管理しておらず、無秩序になっていると感じている。入試のように極めて負担が重い、重要な校務に関してすら、誰も責任あるコントロールをしておらず、各自がそれぞれの立場で不公平感を持っているが、秘密業務であるため表だって言うこともできない。
- 育児をしながら働いています。裁量労働であるため、在宅ワークとのバランスを取りながら仕事ができている状態です。(夕方少し早く帰宅し、子どもが寝た後に持ち帰りの仕事を行う)裁量労働から外れた場合、育児短時間勤務を申請することになるとは思いますが、実習になれば6時間勤務で勤務を終えることなどおそらくできないのではないかと思います。裁量労働制から外れる場合、育児短時間勤務ができるように代替要員の確保など対策も同時にしてほしい。
- 後期に実習が多く組まれているため、前期と後期では教育時間の計算が難しい。
- 大学院生への研究指導と研究の区別は困難です。
- オープンキャンパスや入試関連の業務がある時期は校務の-effortが大きく増えます
- 民間企業、地方公務員を経験してきたが、最も労働環境が劣悪である。民間企業で200時間残業、県庁で150時間残業を経験したが、現在、これらに相当する時間数は働いている。うつ病も再発しかなり深刻である。
- 自宅で業務ができるような制度にしてほしい。それがかなわない場合、少なくとも、土日出張した場合に振替休暇を取れるようにしてほしい。
- 学部内・大学の委員会にかかる負担も大きい。
- 着任後ずっと、助教の自分が学科で最も担当コマ数の多いスタッフの1人だったが、職階と比べて逆進的だと強く主張して、現状の負担に改善された。今のコマ数だけを見ても過去のことは分からないので念のため。
- 研究や教育を円滑に進めるため、土日に学会活動などが多い
- 研究費獲得のための申請書作成や学会の雑用などは、勤務時間外にやるしかない。
- みなし時間通りの勤務では、高水準の研究レベルは維持できません。
- 実験系は大学に来なければ仕事(研究)ができないし、大学にいる時間も長いのは確かである。しかし、勤務と休憩の線引きは難しく、実労働時間をどう判断するのか明確な線引きは不可能であると思う。
- 休日出勤が、ほぼ常態化している。
- 学生支援と委員の仕事でほとんど毎日が終わっている
- 就活における相談など
- 看護の場合、夏季休業中にも病院実習があり、その期間は教育100%となる。また、夜間や土日にも大学院の授業が入るため、労働時間オーバーと思われる。夜間は時間外手当もない現状である。

あなたの希望に最も近い働き方はどれですか

回答選択肢	人数	うち助教
裁量労働制適用を希望し、これまでと同じでいい。	22	8
裁量労働制適用を希望するが、慢性的に「みなし労働時間」を超えて働いている実態があるので、勤務実態を把握した上で時間外手当については正当に支給してほしい。	10	9
裁量労働制適用を希望するが、裁量労働制適用の条件(研究が5割以上、助教は9割以上)が厳密に満たされるよう、研究以外の業務量の適正化を徹底してほしい。	21	4
裁量労働制適用の条件を満たし得ないという実態に則して、裁量労働制の適用を外し、時間管理とした上で、フレックスタイム制を導入するなど研究者としても働きやすいよう配慮してほしい。また研究以外の業務量の適正化を図り、時間外勤務についても適正に手当を支給してほしい。	4	0
その他※	3	1
無回答	1	0

※その他の記入内容

- 時間管理勤務になった場合、育児短時間勤務等もできるような職場環境を整えてほしい。現状ではとても言い出しにくいし、許されない雰囲気がある。
- 助教だけが研究が9割以上とする裁量労働制自体が現実と合っていない。【回答者は教授】
- 基本的には今のままでいいが、せめて土日に学生を引率したとか、学会の仕事などという場合は振休などにしてほしい。

助教のみ裁量労働適用の基準が異なる問題を、どのように解決するべきだと考えますか

回答選択肢	人数	うち助教
助教が現に担っている業務の実態にあわせ、助教を講師または准教授に昇格した上で裁量労働制の適用を継続する(実態に職階を合わせる)	29	13
助教の教育を含む校務負担を大幅に減らし、助教は専ら研究に従事する職として裁量労働制の適用を受ける(職階に実態をあわせる)。そのために教員定数を増やす。	13	6
助教を裁量労働の適用から外すが、フレックスタイム制などの制度を適用してこれまでとなるべく変わらない働き方を保障し、時間外勤務に対しては適正に手当を支給すると同時に、教育を含む校務負担を現状以上には増やさないための対策を講じる	9	2
その他※	8	1
無回答	1	1

※その他の記述内容

- 助教の裁量労働の適応基準を講師～教授と同じにする。ただし助教の校務負担は減らすべき。【回答者は教授】
- 教授も含めて、全教員は裁量労働制にすべきでない。県庁に準じた人事制度に変える方がよい。
- 当学部は実習があるため、助教が研究9割では仕事が回っていきません。当領域に関しては、授業の負担が少ないため、時間外勤務の必要性はないと思われます。研究時間9割を確保することはできませんが、現状でいいかと思います。【回答者は教授】
- 助教も裁量労働制の対象とする(研究が9割以下でもかまわない)【回答者は教授】
- 厚生労働省の言っているルール(研究9割以上)そのものがおかしいので、これを改正するべき。【回答者は准教授・講師】
- 学科によって助教の仕事や立ち位置が違うので何とも言えない
- 本学の助教は採用条件を受け入れた上で応募しているため、その内容から大幅に逸脱していないなら致し方無いと思う。そのことを問題にするなら、採用条件そのものに意見すべきである。【回答者は准教授・講師】
- 上記1または2を希望する(看護学科では修士課程在籍中の助手が授業をしていることも踏まえて)【回答者は助教】

自由記入

- 時間外労働が恒常化しているので、エアコン等の運転は弾力的に行ってほしい。
- 土日祝日の扱いについて:(授業期間中は特に)土日祝日の出張が多くなるが、公費での出張であればそれは「勤務」である。本来代休を取らせなければならないのではないか(かといって授業期間中は難しいのも事実だが)。
- 冷暖房環境について:冷暖房が授業時間中(1限~5限)しか運用されない状態は、労働環境衛生面で問題だと考える。研究室でしか作業できない業務(入試等)や研究もあり、今夏は研究室にて熱中症になった。裁量労働制という働き方の観点からすれば、授業時間内に限定するのはおかしいのではないか。
- 教員管理について:教職員の労働実態を適切に把握することは重要だが、今回の件が、教員の働き方の管理(大学の滞在時間・入退室時間・スケジュール等の管理)につながらないようにしていただきたい。
- 最後の質問は各学部学科内の仕事の割り振りや昇進人事に関係しており、団体交渉ではなく各学部の教授会マターの部分がある。組合員が実質的人事権の一端を握っているという大学特有の矛盾があるので、教授の組合員は、恨みを買うことを承知で結局は自分達で決めなければならないことを自覚しておくべきである。
- 大学教育は研究の先端の動向について教える部分もあるため、教育と研究の-effortを完全に分離することは難しいと思います。教育・研究のために、通勤中、帰宅後や休日などでも、資料に目を通したり、日常的に身の周りのことにアンテナを張ったり調べたりすることもあり(他の教員も同じではないかと思いますが)、勤務時間を厳密に大学内での就労時間におさめるのは実情に即しているとも思えません。
- 個人的には、教育の仕事は自分の研究に繋がる学びになることも多いので、教育の-effortを減らしたいとは思いませんし、現状の教員数では仮に教育や校務の-effortを減らすと他の教授・准教授への負担が大きくなり、別の問題が生じるとも思います。今の勤務状況を維持するのであれば、実情に合わせて制度や体制を調整し、助教を講師へと引き上げるのが最適解ではないかと思っています。
- このままでは死にます。
- 基礎科目を教える教員の数が少ない。
- 私は通勤時間が長いため、大学にいる8時間、集中して仕事をするようにしています。研究時間の確保はなかなか難しいですが、他の教員よりも多い担当単位をどうにかこなしています。働き方・時間の使い方は、各自の努力や意識ではないかと思っています。
- 他の学部と比べ、実習にかかる負担が多い。助手助教は実習に行くために雇っていると以前の教授に言われたことがあるため、ある程度は仕方がないとは思いますが、移動距離等を考えるとやはり負担が大きい。
- 子供がいるので、大学での労働時間が増えると働きづらい。時短になっても今の職員配置では給料だけが減り、仕事が減らないので仕事を続ける自信がない。
- ここ数年の公募要領を見ると、「助教」で「裁量労働制」と書いてあるものがあるのは事実で、それは定義上、勤務時間の9割が研究時間という公募であったはず。実態がそうではないから裁量労働制から外れるというのは本末転倒であり、研究時間を公募条件に合わせる以外に正しい解決先はないはず。地方大学の助教だが研究時間が確保されているなら、と転職してきた助教にとっては、まったくひどい話だと思う。ルールを守っていたら業務が回らないというのは、ブラック企業の社長さんそのまま。研究時間9割というのが非現実的だということは私も本当は理解しているので、実際には交渉や話し合いが必要なのは分かる。しかし現時点の助教が、これまで公募条件を真に受けて裁量労働制で働いていたために職場滞在時間が短かったですがご理解ください、という立場に置かれているのはおかしいことだと思う。また、説明会後のQ&Aで助教に

は「当面、今までどおりの勤務をいただく」とあるが、勤務状況の調査は継続中であり、今後の検討結果によっては職場滞在時間によって減給もあり得るといった情報があると、8月以降も裁量労働制のつもりで勤務していて問題ないのか分からない状況が続くことになる。

- 前の設問の説明に「他大学ではそもそも助教の数(割合)が少なく、講義等をほとんど担当しない(研究9割が少なくとも形式上は担保されている)という大学も多いようです。」とありますが、これも見かけだけではないでしょうか？例えばシラバスの記述で、科目代表者を教授もしくは准教授にのみにしておいて、実際は助教が手伝っていたとすれば、実態は表向きわかりません。このレベルの改善でよいのであれば、本学でも見掛け上いくらかでも厚生労働省のルールに合わせることは可能でしょう。本来は厚生労働省のルールを変え、助教も同じ基準で労働裁量制とするべきですが、それはなかなか進まないでしょうから、取り急ぎ表向き助教への負担がないような形にしておいて、労働裁量制の適用を受け、厚生労働省への働き掛けをするがよいのではないのでしょうか。
- 「大学教員が専門業務型裁量労働制の対象として認められるための要件として厚生労働省が示している「主として研究に従事する」の基準が満たされるよう、研究以外の業務が週の所定労働時間のおおむね5割に満たない程度になるように実効性のある配慮を徹底すること」といった要求についても、規模の小さい大学では実効性のある要求にはならないでしょう。むしろ、事務手続きの簡素化、例えば物品購入の完全電子決済、旅行の電子決済あるいは委員会の数を半分にすると、といったことまず求めるべきでしょう。
- 在宅勤務の形態も実労働として認める仕組みも導入した方がよいでしょう。地理的な問題で遠距離通勤の方もおられるので、自宅と継げるTV会議システムの導入などは必須ではないでしょうか。このシステムを学生にも広げれば、会議だけでなく学生指導にも役立ちます。
- 子育てや介護などの事情によって、自宅で仕事をせざるを得ない場合がある教員もいると思います。働く場所について一定の裁量が認められると働きやすくなる人がいると思います。残業に限らず、職場に来られない時に自宅でしている仕事について、職場に来られる教員との間で勤務時間の評価に不公平が出ないように配慮してもらいたいです。
- 人員・設備投資が無く、働き方の変更を促しても、生産性の向上には限度があるので、教員の疲弊を助長することになると思います。
- 私が所属する学科は、他学科より教員の定員数が少ないことにくわえて、定員数を下まわるよう、人事が抑制的におこなわれてきました。そうした状況にあって、助教を含め学科所属教員の負担は他学科よりも重くなる傾向があります。長期にわたって大学側に改善を要求してきましたが、まともに取り合ってもらえない、といいますか、これは大学が改善できることではなく、どうにもならないとして話が進まず、事態の改善方法がみえない状況が続いています。今回は特に助教の問題が中心にあります。労働状況について対応する窓口や部門など責任範囲を明確にもらえるといいなと思います。
- 18時以降の勤務が常態化しているので、エアコンを稼働させてほしい。学外者との研究会も開きにくく、研究活動に支障をきたしています。
- 本学の助教は、本来の助教とは違うので、講師にすべきであると思う。また、理想を言えば、もっと人数が増えて、研究する時間が増えるようにしてほしい。
- 業務の量に比べて人員が少なすぎる。助教の待遇は改善の必要がある。立場の弱い若手に山のような雑用を押し付けて使い捨てにした例をいくつも見てきている。
- 今回の件での大学事務局からの説明では、勤務開始時間＝研究室の入室時間、勤務終了時間＝退室時間、とのまったく同意できない説明がなされた。このことに抗議したい。本アンケートでも回答したとおり、研究室に行く日・行かない日をとわず、自宅から研究室までの移動中の時間、また、自宅や自宅外において、授業の準備、会議の準備、メールのチェックや返信、研究活動を行なっている。深夜や早朝に時間をつくり行っていることもある。大学事務局は勤務実態をしっかりとふまえてほしい。

- エアコンの使用時間・期間が限定されている運用実態は早急にあらためてほしい。財政問題以前に人道的な問題であり、人権感覚すら疑われる問題だと感じる。今年の前期、エアコン使用期間前の2限目の授業中に、あまりの暑さに学生が倒れたことがある。大学運営にとって必要不可欠な会議が、18時以降にまで延長することが多く、しかし、内容の守秘の観点から窓やドアをあけることができず、かといって、事務局にエアコン使用申請をしても頑なに認められず、汗だくになりながら密室で20時半まで会議をつづけたことが何回もあった。能率と集中力は下がり、とてもくだらないエアコン使用ルールだとあらためて感じた。業務を拒否しようかとも思った。また、冬期は研究室に個人購入の暖房器具を使用されている教員・職員も多く、エアコン使用期間・時間の制限は形骸化している。貴重な一次史料を適切な温度・湿度のもとで管理することは、研究者の社会的責任であるとも思うが、それもできない。毎年のように夏の高温シーズンがはやまり、気温も高くなる一方でもある。エアコンの使用期間・時間の制限を撤廃していただきたい。労働者と学生が集中して学び、働ける環境を用意してほしい。研究者に社会的責任をはたせる環境を用意してほしい。
- SAPを自宅で使用できるようにしてほしい。また電子決済を可能にしていきたい。紙の使用を減らしたい。
- 少額の物品購入については、事前の発注伺いなくても購入できるようにしてほしい。また、立替払いの運用をもうすこしゆるめてほしい。特に、本(古書をふくむ)の購入については、いまずぐに入手しなければならないというケースがとても多い。また、立ち寄った本屋や古本屋での出会いとインスピレーションが、研究や教育を進める上でとても重要である。発注伺い→発注→検収の手続きを減るだけで数週間かかる。これでは大学当局が求める「効率的」な働き方、「スピーディー」な働き方はできない。研究不正を防ぐことは前提ではあるが、物品購入後にももしも購入した内容や手続きに問題があれば、そのときに指摘し是正すればよいだけである。これまでさまざまな国立大学・私立大学で勤務した経験があるが、えんぴつ一本ですら発注伺いを求める大学はなかったし、それで問題はまったくなかった。なんの意味があるのか、いまだにわからない。
- 働き方とややずれるが、ただ、助教を職階に合わせて昇格させる、という点とかかわって、本学の一部(?)の学部では、内部昇格人事(たとえば助教→准教授、あるいは准教授→教授)として想定されている人事案件であっても、公募がされることがある。結果は、昇格予定者に決定する場合はほぼすべてであると見聞きしている。この慣習はみなおすべきではないか。不必要な人事業務を増やしており、応募者に対しても大変失礼である。組合に申し上げるべきことでもないと思うが、大学の社会的責任ともかかわることだと思い、申し伝えます。
- 事務局職員の方々の日々の超過勤務の状況を見ていると、労務管理の適正化を喫緊におこなう必要があるように思います。その一方、これを機に教員の労務管理の強化につながるような方策がとられるとすれば、それについては疑問があります。教員の労働における自由度の低下は、研究者としての研究環境の悪化につながり、人材が定着しなくなるおそれがあるからです。ここ数年、この大学の研究環境は着実に低下してきましたが、今回の件を機にこれ以上悪化するようなら、他大学に移ることを考える教員が増えるのではないのでしょうか。実際そうした話を聞きますし、私自身も他人事ではいられません。何より、助教問題への対応いかんによっては、若手の優秀な研究者が居つかない大学になるでしょうから、それはとても困ったことだと思います。