

組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009 (FAX同じ) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org/

2015年11月20日

通巻1235号

この号の内容

兼業の取扱いの見直しについて

兼業基準の見直し(大学案)について

みなさん、いま学長裁定として、兼業基準の見直しが検討されているのをご存じでしょうか。部局によっては、すでに「兼業の取扱いに関する全学の標準的な基準(モデル)について【検討資料】」が配付され、意見聴取がなされました。しかし、大学の見直し案にはいくつもの問題点があることから、組合として、まずは大学案の撤回を求めました。大学案および組合の申入れの概要は以下のとおりです。

大学による「基準(モデル)案」のポイント

1. 事業内容

* 本学又は職務にとっての有益性又は、高い公共性・社会的要請が認められない兼業は、原則として承認しないこと。

* 他大学等における非常勤講師(集中講義を除く)は、原則として承認しないこと。ただし、学術上の交流促進・ネットワークの形成等、本学の教育研究向上に資することが期待される場合、当該教員以外に適任者を得ることが困難な場合、地域社会からの要請の度合いが極めて高く、社会貢献上、必要な場合は承認できる。

【大学の意図】

有益性等が認められない兼業を原則として承認しないことで、教員はその分の時間を休養や自己研鑽に充てることができる。

そもそも本学の教員は本学の授業に重点を置くべきであり、他大学の授業等は当該の大学が対応すべきものである。



2. 兼業従事時間等

* 兼業従事時間数の合計は、原則として月45時間を超えないこと。

* 休日に従事する兼業は、原則として週1回までとすること。

【大学の意図】

教員が自由時間を適度な休養に用いて疲労回復を図ることは、「誠実な労務提供」のための前提である。「月45時間」「週1回」は、労働基準法における「労使協定により時間外労働をさせることができる時間数の上限」に基づくものであるが、もしこれを上回る兼業を行った教員が病気になるったり労働災害を起こしたりした場合、本務先である本学の責任が問われる恐れもある。

3 兼業報酬

* 兼業先から受け取る報酬年額は、原則として本学の年収額の範囲内とすること。ただし、兼業の専門性や提供する知識・技術等に鑑み、社会通念上妥当であると認められる場合は、これによらないことができる。

【大学の意図】

一般的に、兼業先からの報酬年額が本務の年収額を超える場合、「本務が疎かになっているのではないか」という疑念を抱かれる恐れがある。一方で、高額報酬は提供する専門的知見等が評価された結果であり、兼業先が決めるものであるため、本学として一律に制限することは困難である。

4 本務との関係

*本務を優先させること。

*部局長にあっては、本務の職責の重さに鑑み、勤務時間帯における定期的兼業は原則として行わないこととし、不定期の兼業であっても必要最低限とすること。学類長、系長、附属病院の診療課長についても、部局の実情に応じて、部局長に準じた取り扱いを定めること。

組合の見解

兼業について考える際は当然、抑制・促進の両要因をどのように調整するか、という問題に留意すべきです。また、本学が第3期中期目標期間における機能強化の方向性として、「卓越した成果を創出している海外大学と伍して、全学的に卓越した教育研究、社会実装を推進する国立大学」を選択せずとも、教員は教育研究に集中して取り組まねばなりませんし、現にそうしたいと願っているはずで

ここで、本学の「職員兼業規程」に規定されている遵守事項をみてみましょう。

- (1) 兼業先における職務が、本学の事業活動と利益相反する関係にないこと
- (2) 兼業を行うことにより心身に疲労を及ぼし、本務遂行に支障が生じないこと
- (3) 兼業先との間において、物品購入及び工事契約等特別な利害関係がないこと
- (4) 兼業先における経営上の責任者にならないこと
- (5) その他本学職員としての信用を失墜し、又は本学全体の不名誉となる事態を生じないこと

【大学の意図】

「本務優先」は当たり前だが、兼業にあたっての大前提を示し、厳に必要な兼業のみに絞ろうとするものである。

5 その他

*系会議等で定期的に各教員の（機密性を有するものを除く）兼業内容を報告するなどし、透明性の確保に努めること。

*その他、兼業にあたっての必要な基準等は、各部局長が定めること。

【大学の意図】

構成員に周知することで、透明性を確保するだけでなく、個々の兼業の妥当性を確認する機会とする。



上にポイントをまとめた大学からの「基準（モデル）案」は、「各部局長においては、これらの規程（＝上記、職員兼業規程）等に基づき、学長の委任を受けて兼業を承認しているところであるが、承認基準を設けていない部局があることや、兼業先での従事時間・報酬額等に係る全学的な基準がないことから、一定の基準を定める必要が生じている」としています。

そうであるならば、本学執行部がまず打つべき現実的な手は、(1) 承認基準を設けていない部局に対し、実情に応じた基準を職員兼業規程に基づいて早急に設けるよう指示すること、(2) 労働基準法などの法律に抵触する可能性があることについて職員兼業規程の内容を整備し直すこと、(3) 実際にあった好ましくない兼業の事例に基づいて、職員兼業規程にある「利益相反する関係」「本務遂行への支障」「特別な利害関係」等の内容をより具体的に示し、再発防止措置（「ネガティブリスト」化など）を講じることではないでしょうか。

すでに各部局がその実情に応じて兼業を承認している中、「実情」を一掃してしま

いかなない「原則」を「職員兼業規程」と「部局」との間に一足飛びに置いてしまって、果たして良い効果が得られるものでしょうか。言うまでもなく、教育研究を行うのはそれぞれの教員です。教員が本務をし

かりと行いつつ「自分の教育研究力」の向上を図るために自由に動ける環境を大学がいかに作れるか、執行部の想像力と腕の見せどころでは？



大学案の撤回、説明会の実施を求めました

1. 兼業の原則禁止を撤回すること

以下の問題点を指摘し、兼業の原則禁止を撤回するよう求めました。

労働時間外の行動の制限について

労働時間外の行動は原則自由であり、今回の「原則兼業禁止」はそれに反します。本務に差しさわりのある場合や、勤務先の名誉を傷つけるような行為が許されないのは当然ですが、今回の様に原則禁止することに法的根拠はありません。また、もし兼業を原則禁止することになれば、教員が労働時間を自主的に管理する裁量労働制の根幹を大きく揺るがすことにもなります。

依頼元との関係 / 社会的要請としての対外的活動

教員の兼業の多くは、依頼されて行うもので、それには相応の理由があります。大学の地域貢献の建前から行っても、簡単に断れるものではありません。社会的要請に基づいて行われる兼業を制限することによって金沢大学の評価が下がることもありえます。そもそも現在の金沢大学の社会的地位は、有償無償にかかわらず教員個別の対外的活動によって支えられている部分が多分にあることを理解すべきです。それをいちいち許可をとり、有益であること、本務に差しさわりのないこと等を立証するとしたら、膨大な事務量が発生し、ひいては研究教育時間を圧迫しかねません。

有益な兼業とは

そもそも兼業の有益性はどのような基準で判断されるのでしょうか。学問分野、手法、パースペクティブは多様であり、多様性を維持することこそが学術的発展の土台として重要です。特定の視点で大学が有益性を判断することはむしろ、学術的発展を阻害するものであると考えます。想定されている有益性の判断が、大学に金銭的なメリットをもたらすか否かという点で行われるのであれば、大きな問題であると考えます。

兼業を禁止すれば研究業績がアップするのか

兼業は研究活動から切り離せないケースがほとんどであり、一律禁止することによって、本務である研究に支障がでることが十分考えられます。兼業が契機となって構築されるネットワークは教育研究の重要な資源であり、研究の発展に繋がるものですから、兼業を原則禁止する必要はないと考えます。

現状にどのような問題があるのか

現状においても各部局で一定の基準が定められ、兼業が妥当か否かの判断がされ、問題のある兼業はないものと考えています。にもか



かわらず、兼業基準を新たに厳しく定めるといふことですから、大学の認識としては、現状では問題のケースが相当数あるということでしょうか。もしそうであるなら、「検討資料」のような一般論ではなく、まずは具体的にどのような問題が発生しているのか、大学として説明する責任があると考えます。もし問題のあるのが、レアケースであれば、当該事例のみを止めさせればよいだけのことです。

ネガティブリスト

どうしても兼業基準を定める必要があるのであれば、認められない事例のみをあげる方法があります。そして、その基準に触れない範囲であれば、これまで通り部局で判断する、触れる可能性のあるケースについては、個別に検討することが妥当であると考えます。もっともその基準は、兼業規程で既に定められているので、改めて定める必要ないと考えます。

2. 全学説明会を実施すること

今回の兼業の取扱いに関する見直し案は、各部局における兼業の状況を把握されずに作成されたのではないのでしょうか。多くの教員は、大学より見直し案が提示されていることもパブリックコメントの募集がなされていることも知らされておりません。十分な説明がないままに唐突に出された今回の提案で、大学に

対する不信感が高まっています。兼業は、各教員だけでなく部局全体の教育研究活動の在り方に直結する問題であり、労使間および全学的な共通理解なしに進められるべきものではありません。学長におかれては、全学的に説明会をすみやかに開催するなどして、提案の趣旨の説明を求めます。

山崎学長訪問記

10月5日(月)今年度執行部として、山崎学長に就任の挨拶に伺いましたので、ご報告します。9月13,14,15日に開催した全大教教研集會でご挨拶いただいたことに感謝の意を述べた後少ない時間でしたが懇談の場をいただきました。

冒頭、山崎学長からは、かつて工学部分会がほぼ100%の加入率を誇っていたことについて言及があり、もっと組合員を増やして過半数組合となるよう激励されました。

懇談では、現在の教職員評価は頑張った人に報いていない制度であり、今後改善すべきであると考えていること、技術職員の削減(雇用抑制等)により技術の伝承が難しくなっていることについては十分理解しているとの見解が示されました。非常勤職員の処遇改善については、登用試験を受験して常勤職員を目指してほしいこと、本来の業務範疇を超える業務を行っている非常

勤職員がいることについては、問題を認識しているが各職場で長い歴史があり今すぐに改善できるものではないとの見解でした。

また、これから少子化を迎えることから、学生のレベルを保つために金沢大学は学としていろいろなことを考えており、今後ますます忙しくなるだろうが、スクラップ&ビルドを含め業務の整理を進めてゆくとのことでした。

今回は就任の挨拶に合わせての懇談でしたが、今後ますます多忙化への道を進んでゆきそうな気配から、組合の力を発揮するためにも組合員の拡大の重要性を改めて認識しました。

仲間はおおいほど力になります。みなさんぜひ組合にはいりませんか。

