

組合だより

第195号

2016年

1月28日

発行所 岡山大学職員組合
〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
電話 086-252-1111 (代)
7168 (内線)
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyoku.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

目次: 1: 新年あいさつ 2: 年俸制に関する質問書を提出 3~4: 確認書, お知らせ
5: クリスマスパーティを開催 6: 全大教技術職員交流会報告 7: 旅行記 8: 単組だより, Q&A

新年のごあいさつ



執行委員長 高橋裕一郎

新年明けましておめでとうございます。執行委員長を務めるようになって半年が経ちました。岡山大学の教職員が置かれている状況には問題が山積していますが、書記長、副委員長、執行委員や書記の熱心な助けに支えられて、これからもできる限りの努力をして活動を進めていきたいと思っておりますので、どうぞ宜しくお願い致します。

大学のグローバル化、教育改革、教員再配置など岡山大学の大きな改革がいよいよ本格的に実施される時期が近づいてきました。大学の教育・研究環境の改善には常に改革が必要ですが、それを成功させるためには、教育・研究現場の様々な問題について大学構成員の意見を集約しながら、慎重に思慮深く進めることが重要であります。しかし現実はいかがでしょうか。大学の進むべき理念や将来像を十分に示せぬままに、学長を中心とするトップダウンにより拙速に大学改革が進められている、と感じている教職員が少なからずいるのではない

でしょうか。他大学の様子を見聞しても、どこも多かれ少なかれ似たような状況のようです。このままでは「大学改革」が実施に移されても、大学の教育・研究環境の改善には必ずしも結びつかない恐れがあります。特に、この4月から大学の根幹である教育制度が大きく変わり、60分・4学期制が始まります。この改革に伴い生じる問題の後始末のために現場の教職員が翻弄され、教育研究のための貴重な時間が奪われてしまうのではないのでしょうか。

このような岡山大学を取り巻く困難な状況で、組合は教職員の職場環境を良くするだけでなく、働きがいのあるよりよい岡山大学を作っていくために、微力ではあるかもしれませんが貢献していきたいと考えています。部局を超えた教職員から構成される組合（これが将に今はやりの異分野融合集団）では、大学改革の実施に伴って生じる問題とその有効な対策などを異なる立場の教職員が議論し、提言することができます。

組合の役割を十分に果たすためにも、一人でも多くの岡山大学の教職員が組合活動に参加して欲しいのです。特に若手・中堅の教職員の新加入を待ち望んでいます。もちろん、部局や職域を超えた教職員の親睦も組合活動の大きな柱です。実際に組合員同士の間人間関係は、明るく、楽しく、麗しくあります。今後も組合活動に暖かいご支援をよろしくお願い致します。



12/15 スーパーグローバル大学創生事業に関連した年俸制に関する質問書を提出しました

先だって採択された平成26年度スーパーグローバル大学創生事業「スーパーグローバル大学創成支援」構想調書【タイプB】

(http://www.okayama-u.ac.jp/buildandrenovate/sgu/file/sgu_chousho_b09.pdf)

の40ページに年俸制に関する記述があります。これについて以下の点について説明を求めます。1月31日までに文書にて回答お願い申し上げます。

1. この構想では事務職員にも年俸制を導入することとなっています。文書ではURAなど高度専門職系職員に対して年俸制を導入することとなっていますが、平成35年度には全職員の31.3%が年俸制となることを目標と記述されています。

- 1) 平成35年度に全職員の31.3%を年俸制にするということは事務職員のうち31.3%を高度専門職系職員にするということでしょうか？
- 2) もし平成35年度に全職員の31.31%が高度専門職系職員になっているとの構想であるならば、平成35年度には高度専門職系職員以外の職員は550人ということになります。現在700人強で行っている大学の通常業務を550人で遂行できますか？できるとしたらその根拠をお示しください。
- 3) 高度専門職系職員以外にも年俸制を導入する構想は現在ありますか？あるとすればどのような制度にする予定でどのように導入していく予定ですか？

2. 教員の年俸制適用者について平成27年8月1日に312人であるとの回答を以前いただいています。これを平成28年度に460人にするためには新規採用者だけでなく月給制からの移行を行わなければ達成できないと思われませんが、本人の同意なく年俸制に移行するようなこと（例えば昇任の際に強制的に年俸制に変更するとか、部局全体で年俸制に移行するなど）は行わないというのは、これまでと同様ですか？

3. 現在の年俸制の設計では月給制より年俸制の方が人件費が高くなるという試算が2014年11月6日の団体交渉で示されています。平成28年度で480人、平成31年度で673人、平成35年度で875人とするならば人件費の増加分はいくらとなるのかの試算を示してください。またその増加分の財源についても説明をお願いします。

4. この構想によると、平成25年以降、全専任教員数も全専任職員数も増加しています。今後運営費交付金がさらに削減される見通しとの報道もあるなかで、このように教職員数を増やすことができる財政的根拠を示してください。またそのために大学としてどのような活動をしているのかの説明を求めます。

5. 現在月給制で現給保障中の教員が年俸制に移行する場合、年俸の算定根拠となるのは現在の俸給表の給与となりますか、それとも現給保障中の給与額となりますか？



1/15 賞与・年俸制等に関する団体交渉を行いました。次号組合だよりにご報告します。

60分授業・クォーター制導入に関する団体交渉（2015年6月19日）についての確認書です

団体交渉確認事項 2015-1

団体交渉に基づく確認事項

岡山大学職員組合（以下「組合」という。）と国立大学法人岡山大学（以下「法人」という。）は、2015年6月19日にもたれた労働組合法第六条にもとづく団体交渉結果を以下のように確認した。

1. 組合は、60分授業・クォーター制（以下「新制度」という。）導入に際し、各学部での改革において、「教職員の労働条件を悪化させない」ことが徹底されるよう指導することを要求した。法人は、各学部に対して、常に労働条件の悪化をもたらさないよう授業内容を精選し見直ししながら対応するようお願いしており、また、全学として高等教育開発推進機構という組織を作って対応していると回答した。
2. 組合は、年間授業ノルマの標準数が90分10コマで継続されているかどうかの確認を求めた。法人は、授業ノルマの標準数は、文系10コマ、理系11コマ、生命系12コマであり、現在も有効であると回答した。組合は、新制度が導入された場合、90分から60分の換算で、例えば現在90分10コマであれば導入後60分15コマ以内であることを要求した。法人は、新制度導入は新しいプラットフォームの導入なので単純換算するのではなく議論によって決めるべきと回答した。
3. 組合は、現制度の5限終了時刻である17時45分を超える勤務が生じる場合、子ども等のいる家庭に配慮することを要求した。法人は、ダイバーシティ推進の立場から十分に配慮したい、また、教育担当理事に対し文書でお願いをし、教育担当理事からは「十分に意見を参考にする」との返事があったと回答した。
4. 組合は、新制度導入による改革に伴う教職員の事務量増加に報いるための特別手当の新設と、職員について勤務時間が延長される場合、超勤手当を支給することを要求した。法人は、職員の超過勤務に対して超勤手当を支給するのは当然であるが、工夫すれば人件費を上げずに通常の職務の範囲で改革を行うことは可能であると考えており、短期間であっても特別手当の新設など全体の人件費増額につながるような対応は考えていないと回答した。また、組合は、改革に伴う負担の集中した教職員について、部局の判断により業績評価で給与に反映できるよう、各部局の評価枠の増加を要求した。法人は、部局内の配分は部局長が決定するものであるが、全学としては例年通り評価に基づき各部局に配分し、全体の人件費の増額に結びつくような要求には応じないと回答した。
5. 組合は、新制度の授業時間60分を、50分または45分に変更すべきとの考えを示したが、すでに計画が走っているなかでの授業時間変更は、学内に新たな混乱をもたらすので、今回この要求は取り下げることにした。ただし、将来的な制度の見直しの中で議論の選択肢に加えておくよう要望した。法人は、意見としては何うと回答した。また、組合は、クォーター制という名称についてグローバルでも通用する名称に変更することを要求した。法人は、問題提起として受け取り、海外と話をするときには十分注意して説明する必要があると回答した。大学が留学生を増やそうと計画をしていることもあるので、組合は、法人に対し早急な対策を行うことを推奨した。
6. 組合は、新制度導入に伴う非常勤講師手当の見直しを要求した。法人は、事業の改善として非常勤の講師に対して授業開発改善のための手当を新設すると回答した。この手当は4年間の期間付きであるが、組合としては、4年後に時給を減らして元に戻すようなことは認められないので、時給が減らないよう、この4年間に法人がなんらかの対策を考えるよう念を押した。
7. 組合は、新制度は全学共通のプラットフォームとし、運用は各学部任せを要求した。法人は、基本的に新制度は全学共通のプラットフォームであり、そこにいかに講義を配置して体系化できるかは、学部、学科のmatterであると回答した。組合は、現場で要望を上げても回答が返ってこない実情があることを訴えた。法人は、各学部の事情は十分配慮していると回答した。組合は、新制度で、第1と第2学期、第3と第4学期をまたぐ授業開設を許すことを要求した。法人は、講義の内容も

含めて見直した形で新しいカリキュラムを体系化するようお願いしており、現制度と同じ授業をそのまま新制度の中に押し込むことではないと回答した。

8. 組合は、新制度導入に関しての検討時間を十分に確保することを要求した。法人は、新制度導入後も議論を行って改善策を検討し、継続的に見直しを行っていくと回答した。組合は、新制度の性急な導入自体が問題であることを指摘し、多数の問題点が露見しつつある現状を訴えた。併せて、新制度のプラットフォームの欠陥が見つかった場合には、迅速に改善を行うことを要望した。
9. 組合は、新制度導入に際し、何のために改革をしようとしているのか、教員、学生にきちんと説明し、疑問に答えることを要求した。法人は、説明はこれまでに十分行ったと回答した。

2015年12月16日

国立大学法人岡山大学学長

森田 潔



岡山大学職員組合執行委員長

高橋 裕一郎



退職しても教職員共済は、続けられるの？



退職後は、退職金を活用して、趣味や旅行を楽しみたいんだけど、何かいい方法はないかな？

退職後の生活設計セミナーのお知らせ

日時：2月24日(水) 12:00~13:00

場所：組合事務室

(一般教育棟 A 棟一階 東端)

教職員共済を活用した退職後の暮らしかた、資産管理、保障の見直しを提案します。

お弁当をご用意します。配偶者の方もどうぞ。

14時からは、個別相談を承ります。

お申し込みは、組合まで(内7168)

無料法律相談『ユニオン』をご利用ください

セクハラ、アカハラなどの労働環境問題、あるいは個人的な問題でも、法的な相談をしたい組合員のために顧問弁護士を置き、希望者には、最初の弁護士相談を無料で受けられる「ユニオン」を設けています。プライバシーを厳守するために、組合執行部とは別組織である人権部が相談を受付けています。

法律相談は、随時、弁護士事務所で行います。相談を希望される方は、人権部までお申し込みください。

連絡先: 藤井和佐 文学部教授(内線 8451)

あなたも組合合唱団に参加しませんか？

こんにちは！職員組合合唱団です。合唱団では月に3回、金曜日の夕方6時から北公民館で練習をしています。レパートリーは世界や日本の名歌から心にジーンとくる懐かしい歌まで、様々な曲で合唱を楽しんでいます。毎回簡単なストレッチで練習スタート、発声練習、そして歌声が部屋いっぱい、公民館いっぱい(?)に広がっていきます。みんなで楽しく歌って身も体もほぐれ、一週間の疲れから開放！です。一度、覗いてみてください。お待ちしております。

(合唱指導 加藤晴子)



12/10 クリスマスパーティを開催しました



クリスマスパーティを12月10日(木)に開催しました。朝から天気が悪くて夕方にはいよいよ本格的に降ってきましたので、合唱団の演奏用キーボードを輸送するために早めにタクシーに参集して岡大を出発しました。12月上旬はすでに忘年会シーズンの夕方とあって混んでいました。さらに雨天ということで会場に到着するまで結構時間がかかったように思いました。参加者もバスやタクシーで三々五々、集まりました。



今回の会場はホテルアネックスのスペイン料理エスパーニャ・レオンでした。2階に22人分の長テーブルがセットされており、会場としては適度な広さでしたが、8時から別客が奥の別テーブルに予約されていたので、合唱の準備としてキーボードの設営なども開催前に準備をしました。開催予定時刻の19時にはほとんどの参加者が集まりました。参加者は、27人で内訳は組合員22人、子供1人、未加入者2人、合唱指導と伴奏の2人でした。スペイン料理はイタリアンとフレンチの美味しいところをミックスしたような彩りも美しい料理で、肉はイベリコ豚や鶏肉が中心でしたが、肉だけでなく海産物も豊富にでてくるので、脂っこいものは敬遠したい年代層には、たいへんありがたい料理内容でした。野菜やサラダもボリュームがあって美味しく頂きました。スペイン料

理、なかなか素敵でした。

高橋委員長の挨拶、中富前委員長の乾杯で懇談はスタートしました。美味しい食事が進みながら、皆さん楽しく歓談されていました。また自己紹介を一巡して頂き、初参加の人も含めて楽しく懇談しました。それから合唱団の皆さんに前に出て、美しいハーモニーを披露して頂きました。曲目は、小さな木の実、ラバースコンチェルト、春よ来い、ホワイトクリスマス、ビリーフと続き、日頃から楽しく練習されている様子がよく伺えました。聞いている人も思わず、歌の上手さがうらやましくなるようなミニコンサートでした。「合唱っていいな。」と心に魔が差しかけたところで、「明日があるさ」の岡大職組版をみんなで歌いました。合唱に少し興味を持たれた方、参加してみようかな。と思われた方は是非、お気軽に合唱団や組合員のどなたかにお問い合わせしてみてください。



つぎに、恒例となりましたプレゼント企画でした。くじ引きの番号順に全員にプレゼントを引いて頂きました。プレゼントはデパ地下で買ったワインやお菓子でした。昨年同様、岡本さんと担当委員が買い出しに行きました。クリスマスのお菓子って、基本的には、チョコレートと焼き菓子ですよね。と外見と値段の高さに目がくらまないように、何をどういう形でプレゼントとして貰えるが一番うれしいかだろうか。とバリエーションを変えながら何軒もはしごして、見栄えよく味よく厳正なるプレゼント選択をしてきました。参加された皆さんは、今年のプレゼントはいかがだったでしょうか。

組合主催のパーティは会費も含めてお得感バッチリです。懇談、合唱で一年間の様々なことをリフレッシュできます。次の機会も是非ご参加ください。(副委員長 田村 隆)

全大教技術職員交流会議報告



12月5日(土)、東京・谷中区民館において全大教技術職員交流会議が開催されました。この会議は全大教技術職員部門の主催で2年に一度開催され、技術職員の待遇改善を中心に組合活動について情報交換や討論が行われます。

まず、元全大教技術職員部会部長の井本祐二氏(九州工業大学)より、「技術職員のこれまでと、これから ～組織化と待遇改善～」と題して講話がありました。

1970年代から現在までの技術職員の組合活動の変遷について解説があり、2000年以降の最近の取り組みについては、「組織化」、「研修」、「法人化」の3つのキーワードで語られました。

「組織化」は、技術長などのポストをつくって処遇を改善するアイデアで、そのためには全学的な組織化が望ましいが、直接的な処遇改善につながらない部局内の組織化に留まっているケースが多いとのことでした。

「研修」は、文部省訓令33号の技術専門官と技術専門職員の選考基準に、それぞれ講師の経験と研修の終了があり、積極的な研修の導入が待遇改善につながったとのことでした。

「法人化」は、移行時に技術職の子会社化や派遣会社の利用などが危惧されましたが、職務内容の柔軟性、緊急時の対応、先端研究に必要な高い技術力など、技術職員の存在意義や優位性が再確認され、結果としてアウトソーシングは進まなかったとのことでした。その一方で、法人化による処遇改善も期待されましたが、一部高専などを除き、実現しなかったとのことでした。

また、もうひとつ重要なキーワードとして「評価」があげられました。適切な評価なくして処遇改善はなく、適切な評価のためには組織が必要で、そのシステムは技術職員が構築すべきだとのことでした。評価のための評価システムにしてはならず、評価者をどう育成するかが重要な課題だとのことでした。

最後にまとめとして、目的と手段を混同しない

ことが重要だとのことでした。処遇改善こそが目的であり、その道具として組織化や評価を整えなければならないとのことでした。

講話の後は議事に入り、3つの議題について討論しました。

(1) 昇格・手当支給実態調査の結果について

全大教が事前に実施した昇格・手当支給実態調査を元に議論が行われました。各大学の組織化の状況が比較されましたが、処遇改善が見込まれる全学的な組織化は数が少なく、また組織化のマイナス面として、5級までいけたはずが4級で退職する人がでてきたとの報告がありました。

また、技術職員ではないのですが、参加されていた30歳途中採用の技能職員から、部下がいないと4級になれないという一般職員(2)の部下条項により、いつまでたっても職級があがらないといった報告もありました。

(2) 技術組織のあり方について

全学での組織化は難しいですが、高専が連合を組んで全体でまとめて協議することにより、それなりの成果をあげているという実績もあり、やはり規模の力は無視できないということで、組織化に向けた問題点などが議論されました。

組織化で失敗して返って処遇が悪くなっている事例が報告されました。また、部署のよる人数のバランスの問題や、大規模大学での離れた職場間での職員管理の問題が紹介されました。

(3) 処遇改善について

職員高齢化の問題が指摘され、再雇用で交通費が支給されない、5級になれない職員がでているなどの報告がありました。

(4) その他

事務組織と技術組織での給与の違い、評価システムの構築、資格手当の金額の妥当性と手当に伴う責任の発生などについて議論されました。

岡山大学からは、技術職員に限った問題ではないのですが、一般職員の年俸制導入について各大学の状況について質問してみたところ、名古屋大学から「団体交渉では、一般職員への年俸制導入はしないと言いつつ、スーパーグローバルユニバーシティの構想調書に、一般職員への年俸制導入の記述があり、大学執行部に問い合わせている」との返事をいただき、今後の活動への大きな参考になりました。(副委員長 藤原貴生)

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第30回 結ばれなかった路線を訪ねて！

後編 長良川鉄道 越美南線

工学部単組 大西孝

前回ご紹介した福井県の越美北線は、県境を超えて岐阜県へ向かうはずでした。しかし九頭竜湖駅から先の県境を越えられず、美濃太田から岐阜県の北濃（ほくのう）駅まで伸びていた越美南線とは接続できませんでした。今回は結ばれるはずだったもう一方の路線、長良川鉄道越美南線をご紹介します。

旧国鉄越美南線は、郡上おどりで有名な郡上八幡、美濃白鳥（みのしらとり）を経て、長良川に沿って岐阜県内を北上し、昭和9年に岐阜県北部の北濃駅に達しました。越美北線の九頭竜湖駅まで、30kmにも満たない距離でしたが、これ以上、線路が伸びることはなく、国鉄末期の昭和61年には第三セクターの長良川鉄道に転換し、JRの路線網からも切り離されました。現在、越美北線と南線を結ぶバスも廃止され、九頭竜湖から北濃へ公共交通機関で直接移動することはできません。そのため、今回はJRの高山線との接続駅である美濃太田から、終点の北濃へ向かうように沿線のご紹介をしたいと思います。

長良川鉄道の小型ディーゼルカーは、美濃加茂市の美濃太田を出てしばらく走ると、関市に入ります。関市は刃物で有名な町で、その名もずばり刃物会館前駅もあります。その後、美濃市駅を出てしばらくすると、やがて車窓に長良川が見えてきます。この先、終点の北濃まで長良川が線路に寄り添い、10回近く鉄橋で川を越えていきます。鉄橋から川面を見ると、川に入って釣り糸を垂れている人も見受けられ、どんな魚が釣れるのか、想像を掻き立てられます。越美南線に並行するのは、長良川だけではありません。愛知県と富山県を結ぶ高速道路、東海北陸自動車道も、関市以北で越美南線とほぼ同じルートを通っており、車社会の現実を見せられます。実は筆者も、美濃太田から北濃まで乗車した後、北濃で折り返して郡上八幡まで戻り、そこからは岐阜まで、高速バスを利用しましたが、大都市まで乗り換えなしで、しかも早く行ける自動車は、越美南線に限らず、ローカル線に大きな脅威となっています。

美濃太田を出て1時間20分程度で、郡上八幡に到着します。すでに長いこと列車に揺られていますが、越美南線は72kmもの路線長を持つ長大路線で、まだ全線の2/3を走破したに過ぎません。郡上八幡からさらに30分程度走ると、美濃白鳥駅に到着します。駅前には閑散としていますが、7月下旬からお盆にかけて、毎週末ごとに白鳥おどりが踊られ、お盆には徹夜踊りが数日にわたり行われるなど、大いに盛り上がるようです。美濃白鳥から先、終点の北濃までは、川の両側に山が迫ってきて、だんだんと山間に入ってきたことを実感します。美濃白鳥から北濃まではわずか10分の区間ですが、ここまで来ると列車の本数も少なくなり、終点の北濃駅まで来る列車は9本だけです。駅前に長良川が流れるだけの静かな駅ですが、九頭竜湖駅と同じく、途切れた線路の先には山が立ちのぼり、路線の全通が叶いそうにない現実を思い知らされます。ローカル線の歴史や沿線の風物に触れて、この路線が全通していたらと思いをはせながらの旅もまた、趣深いものです。



鉄橋を渡る列車の車内から撮影した長良川。釣りをしている人が見えます。



美濃太田から1時間20分ほどで郡上八幡駅に到着。木造の駅舎に石積みのホーム、典型的なローカル線の駅です。



美濃白鳥駅前の白鳥おどりの像。お盆には町は踊り一色になるそうです。

単組だより 法文経職員組合から

2015年度文化教養講座

「マイナンバー制度」実施のご報告



法文経職員組合による今年度第2回目の文化教養講座が12月9日(水)のランチタイムを利用して法学部会議室にて行われました。

テーマは2016年1月から利用が始まる「マイナンバー制度ー共通番号導入の経緯と課題ー」。情報法がご専門の法学部の中村誠教授が講師を務めてくださり、約30名の教員が熱心に聞き入りました。

お話の内容は、電子政府の実現、プライバシーの権利、住民基本台帳ネットワークシステムとプライバシー権、マイナンバー制度、番号法への反対意見などについてです。



マイナンバー制度の利用範囲は、社会保障の給付、税、災害対策であり、給付と負担の公平化、行政事務の正確化を目指しています。一方で、プライバシー侵害の危険性が高いことや、制度創設の目的が曖昧である点が指摘されています。

講座のまとめとして、プライバシー権侵害のリスクを抑えつつ、番号制度を運用することの大切さを強調されました。

配達が遅れていた岡山市でもマイナンバーの通知書が届きつつあります。問題や課題もあることを認識した上で、1月からの実際の利用に対応していきたいと思います。

なお、法文経の今年度の文化教養講座は、この後、1月、2月にも予定しております。多くの皆様のご参加をお待ちしております。(北 真収)



<休日出勤についてQ&A>

休日出勤について組合員の方からいくつかのご質問をいただきましたので簡単にお答えします。ほかにも疑問があればいつでも組合までお聞きください。

Q1. 教授から「土日も大学に来て仕事をしろ」と言われました。土日も大学に来て仕事をしなければならないのでしょうか？

A. 労働基準法(以下、労基法)上、労働者には週に必ず1日は休日を与えなければなりません。教授の命令があっても1週間に1日は休日がないと大学が**労基法違反に問われます**。また例えば土日のうち教授の命令で土曜日だけ出勤したといった場合でも、振替を取って別の日に休まなければなりません。(労基法35条)



Q2. 休日に出勤が予定されているので、振替を取れと言われました。しかし、仕事があって休みを取ることができません。振替の日に大学にきて仕事をしてもいいのでしょうか。

A. 振替日は本来の休日の代わりに休む日です。ですので、振替の日に大学にきて仕事をしていると大学が**労基法違反に問われます**。

Q3. 休日出勤をしたのですが、振替の指定を忘れていました。休日出勤をした後で振替を指定してもいいのでしょうか？

A. 労基法では振替と代休は区別されます。振替とは休日出勤をする前にあらかじめその代わりに休日を決めておくことで、代休とは休日出勤をした後に代わりに休日を定めるものです。振替では単に勤務日を振り替えるだけですが、代休の場合は代わりに休日を与える上に休日出勤手当を支払うことが労基法上必要になります。ですので、休日出勤した後で代わりに休日を決めた場合、労基法上の休日出勤となり休日出勤手当をもらうことになります。

Q4. 土曜日曜大学は休日ですが、平日には研究時間が取れないので大学に行って研究したいと考えています。勝手に大学に行って研究してもいいのでしょうか。

A. 研究も労働の一部なので、もしこれが民間の会社の研究者であれば、特別な契約を結んでいない限り休日に勝手に会社に行って研究してはいけません。しかし、大学の研究者の場合、研究は労働でありながらも自分のためという側面もありますので、本人の意志で行われる限り黙認されているのが現状です。