

2019年度第2回団体交渉が行われました

7月24日19時より、日本大学会館において、今年度第2回団体交渉が行われました。この団体交渉は、組合側が第1回団体交渉で説明を行った2019年度春闘要求書に対して、6月27日付で法人側から組合側に提出された回答書について、法人側から説明する団体交渉と位置付けられます。組合側からは三役をはじめとして計12名が出席し、法人側からは計12名が出席しました。

当日は法人側から常務理事が出席しなかったため、まずこの点に対して、組合側から意見を述べました。組合側は、「試行的団体交渉」において常務理事が回答を約束したにもかかわらず回答されていない点を整理して、第1回団体交渉時に「試行的団体交渉で大学側が回答を約束した事項について（確認とお願い）」を法人側に提出し、第2回団体交渉において常務理事から回答するように要求していました。また、第2回団体交渉に常務理事が出席するかどうかについて、法人側から第2回団体交渉前に回答するように求めており、この点について、法人側も事前に回答することを約束していました。にもかかわらず法人側からは特段の回答がなされていなかったため、組合側としては要求通り常務理事が出席するものと考えていた旨主張しました。これに対して、大学側は、「常務理事からの回答」＝「常務理事が団体交渉に出席しての回答」と考えてはおらず、組合側から常務理事が出席すべき理由の説明がなかったため第2回団体交渉には常務理事が出席しないことを、第2回団体交渉当日の「労務対策委員会」で決定した旨主張しました。「常務理事からの回答」＝「常務理事が団体交渉に出席しての回答」であるかどうかについての双方の溝は埋まりませんでした。法人側は常務理事が出席するかどうかの回答を怠ったことを認め、今後、組合側から団体交渉への常務理事出席の要求があった場合、常務理事が出席するかどうかを事前に回答することを約束しました。また、常務理事の出席に関して、団体交渉当日の「労務対策委員会」で決定するのは遅すぎるという組合の主張に対しても、できるだけ早めの回答ができるよう善処する旨約束しました。

常務理事の出席は得られませんでした。法人側は「試行的団体交渉で大学側が回答を約束した事項について（確認とお願い）」に対する石井進常務理事名の文書回答を用意していたので、組合側は、文書での回答を許容することとし、文書を受け取ったうえで、当該文書について若干の質問を行いました。

今年度の春闘要求書で、組合側は、要求事項の理由や背景について具体的な説明を書きこむよう努めてきました。しかしながら、法人側の回答書は、昨年度の春闘要求書に対する回答とほとんど同じ文言で形式的に「回答」しただけにとどまる部分も多く見られました。そこで、組合側は、回答書について法人側の真意を問うための補足質問を行い、より実質的な回答を求めました。補足質問がかなり多岐にわたったこともあり、団体交渉予定時間の超過が見込まれましたが、時間を大幅に超過することは労使双方負担が大きいことから、団体交渉終了時刻は予定時刻に縛られるものではないことを確認の上、今回は一部の補足質問を質問のみにとどめ、第3回団体交渉で大学側から回答することとなりました。

なお、第3回団体交渉は9月中旬に行う方向で、法人側と調整中です。以下に掲げる法人側回答については、第3回以降の団体交渉で、組合側要求にできるだけ近づける方向での妥結を目指すこととなります。

「試行的団体交渉で大学側が回答を約束した事項について（確認とお願い）」 に対する法人側回答書の要旨

- ・「盤石な経営基盤」の目安に関する回答
翌年度繰越収支差額の支出超過額を徐々に削減し、最終的に 0 円にするためには、毎年度継続して、事業活動収支差額比率 10%以上のプラス収支が必要となるが、10%は現実的には厳しいので「5%以上」を目標値とした。
- ・私学助成金の大幅減額の影響と対応策に関する回答
法人本部として必要な措置を講じている。また、今回の減額は平成 30 年度に限ったものであり、今後は従来水準どおり補助金が交付される見通しである。
- ・2019 年度入試における志願者の大幅減少の影響と対応策に関する回答
志願者数の減少は、首都圏大規模私大が合格者数を絞るとの懸念から、受験者が出願方法を見直したことによるものであり、同僚大学と比べて本学の減少幅が著しく大きいとは言えない。今後、進学相談会等で、積極的かつ効率的な広報活動を展開する。
- ・再雇用教員制度に関わる問題に関する回答
次回以降の団体交渉で説明する用意がある。
- ・変形労働時間制に関する調査の実施について。
今後、調査の実施を含め、検討することとしたい。

春闘要求書の重点要求事項に対する法人側第一次回答書の要旨

- ・賃金に関する要求に対する回答
令和元年度は給与水準の改定を行わない。
- ・労働条件改善に関する要求に対する回答
大学教員の労働条件に関する要求については、応じられない。
中高教員の人事異動については、希望による移動の趣旨を考慮しつつ、法人が行うものである。
変形労働時間制については、教育活動の質と量を維持し、夏季休暇取得、校長裁量による時間短縮等を可能にし、総労働時間の短縮に繋げることを目的に導入したものである。
中高教員の増員については、必要な教員の採用を計画的に実施している。
再雇用教員制度の実施状況については、説明の準備がある。ただし、各学部における教員の退職理由等についての分析結果を示すようにという組合側要求には応じられない。また、再雇用教員制度の運用「停止」要求等については応じられない。
- ・管理・運営に関する要求に対する回答
理事長、学長、学部長選出方法、中高教員採用方法等に関しては、労働条件と関係がなく、労使間で交渉し、取り決めるべき事項ではない。
大学職員採用時における競技スポーツ部出身者の優遇措置などは存在しない。
日本大学事業部に関する事項については、労働条件と関係がないので、回答の必要性を認めない。
- ・教育・研究に関する要求に対する回答
高校教員の「部活動顧問」に、職務性は認められない。
- ・福利厚生に関する要求に対する回答
学内への保育施設設置に関する要求については、今後の他大学や国の方針を見定めて検討したい。

～このニュースは組合費とカンパによって作成されています～