

日本大学教職員組合文理学部支部報



さくら 89 号

発行：日本大学教職員組合文理学部支部

2019 年 4 月 17 日発行

新任の皆さま、文理学部へようこそ！！

日本大学では研究・教育環境を悪化させかねない動きが進んでいます。

私たち組合はこうした動きを少しでもくいとめるべく努力しています。

一人でも多くの方の組合への加入を期待しております。

今号のトピック

- 組合へのお誘い：文理学部教職員組合について
- 労働者代表の活動報告
- シンポジウム参加報告（2019 年 3 月 21 日実施）
- 組合説明会実施報告（2019 年 4 月 1 日実施）
- 執行委員会の動向
- 支部交渉実施報告
- 請願署名のお願い

組合へのお誘い 文理学部教職員組合について

皆さん、ぜひ組合にお入りください！

支部長 古川 隆久（史学科）

本号とともに、組合加入をお誘いするチラシを配布させていただきました。新任の方々には重複になってしまうことをご容赦ください。すでに組合にお入りの方にとっても不要かもしれませんが、組合についての知識を再確認したり、周囲の方をお誘いされる場合の材料としてぜひご活用ください。

チラシで触れなかったこととして、

大学の教職員が労働組合に入ることの長所について補足させていただきます。

本学部の学生・院生の多くは、アルバイトなどの形ですでに労働者の一員です。さらに、卒業生・修了生の多くも、給与生活者・つまり労働者として社会に出ていきます。彼ら彼女らは、現在も今後も、待遇や労働時間など、さまざまな労働問題に直面していくのです。

法令上、使用者と労働者は対等の契約関係にあるので、労働者は使用者に対し不当な要求を拒否し、人間らしい

生活や労働ができる環境の実現を求める権利があります。しかし、実際には組織に一人で立ち向かうことは困難です。そこで、憲法は、労働者に労働組合を結成する権利を認め（団結権）、労働組合に使用者側と労働条件について交渉する権利（団体交渉権）を認めています。

つまり、私ども、本学部には勤務する教職員が、憲法によって定められた権利を適正に行使して、働きやすい環境を維持していく様子を学生・院生の皆さんに見せることは、広い意味での教育という点でも有意義なのであります。

ちなみに、当組合の初見基文理学部支部長の声明発出から始まった、昨年のアメフト問題における当組合の一連の活動も、教育者の良識を示したという意味で、学生・院生の皆さんを大いに勇気づけたことは、教職員の皆さまの多くがご承知のことと思います。

幸いなことに、本学部では自由闊達な職場環境が維持されてきております。このことが教育・研究の士気向上にいかに関与しているかはいうまでもありません。そしてこれは、加藤直人前学部長、紅野謙介学部長ともにかつて当組合の支部長だったこと、文理学部支部が当組合の支部では最大規模であることと決して無関係ではありません。

残念ながら、本学の現状において、こうした環境にある学部は決して多くありません。今後いかなる逆風が吹こうともこの環境を維持し、それどころか本学全体にこの職場環境を拡大していくためには、一人でも多くの方に組合に入っていただくことが必要

です。皆さん、ぜひ組合にお入りください！

労働者代表の活動報告

労働者代表から

古川 隆久（史学科）

古川の任期は3月末で切れましたが、2019 年に入り任期切れまで多くの案件がありましたので、以下ご報告いたします。

1. 労働者代表選挙ルール制定問題

2月8日に庶務課から古川に要請があり、3月末に任期が切れる労働者代表の今後の選出ルールについて、労働者代表の方で新たなルールを制定することとなりました。その理由につきましては、庶務課に依頼して3月22日付で配布いたしました本件の説明文書で詳細に説明しましたのでここでは省略させていただきます。

本来は有権者全員で協議の上制定するべきところですが、非常勤講師も含めて一堂に会することは極めて困難です。そこで、関係法令の趣旨をふまえつつ、日本大学教職員組合文理学部支部役員、日大ユニオン、文理学部庶務課からの意見聴取をもとにルール（日本大学文理学部労働者代表選出要綱、2019年の選出日程の要綱）と説明文書を作成し、庶務課に依頼して、3月22日に非常勤講師には郵送で、専任教職員にはメールで配布いたしました。4月以降の新任者については庶務課から適宜配布されるはずですが、

現労働者代表の任期が3月末で切れるに伴い、本ルールによる最初の

選挙は5月の連休明けに行なわれます。選挙が疑義なく実施されるためには、なるべく有権者全員が投票していただくことが望ましいと考えられます。選挙手続きに瑕疵があると、労働者代表の選出が無効となり、就業規則の制定改廃、労働関係諸協定の締結ができなくなり、適正な労働環境の維持や業務の執行に重大な支障が生じます。皆さまご多忙とは重々承知しておりますが、ぜひとも投票をお願い申し上げます。

2. 働き方改革問題

同じく2月8日に庶務課から、4月1日から施行される働き方改革に関して、教員に関する文理学部の対応について相談に乗ってほしいと要請がありました。

4月1日から働き方改革の一環として、全ての事業所で労働者の労働時間の把握、有給取得5日以上が義務化されます。有給取得義務に違反した場合は1件ごとに使用者（本学部の場合は紅野学部長）に罰則が科されるという厳しい措置です。その背景には、近年、過労死問題への国の積極的な対応が社会から求められてきたことがあります。一方、本学部の教員は、労働時間は自己管理、有給休暇についてはほとんど申請がない状態でした。

そこで古川は、関係法令の趣旨、庶務課の検討状況と組合支部役員からの意見聴取をふまえ、検討のたたき台として「文理学部教員と働き方改革」と称するメモを作成しました。「前提条件」「教員の労働時間の客観的把握問題の課題」「教員の年次有給休暇の

年5日以上取得問題の課題」の三項目からなる同メモにおいて、古川は、法令の趣旨と学部の教員の現状を確認した上で、労働時間把握と有給取得について現実的な対応策を提案するとともに、合同教授会構成員と助手に対する説明会の開催も提案しました。

このメモをもとに2月23日午後紅野学部長と古川の間で面談（事実上の協議）が行なわれ、その結果をもとに庶務課と古川の間で合意した成案について3月14日の合同教授会前に説明会が行なわれました。

説明会では、教員の労働時間把握策として、あくまで任意での出勤時の打刻（従来は学内滞在の確認のため出勤時のみ任意で打刻）を要請し、有給休暇については取得しやすい手続き方法を設定し、運用することが学部側から明らかにされました。

今回の措置について、教員の皆様の間では、自由に創造的な研究活動の足かせになりかねないという意見が多いかと思いますが、しかし、働き方改革が、過労死した方のご家族の嘆きを背景とした措置であること、労働時間の抑制は、労働関係法令の趣旨からして不利益変更ではないこと、学部当局も自由に創造的な研究活動と法令順守の両立も模索しつつ対応していることをふまえ、ぜひご協力のほど、お願い申し上げます。

3. 意見書の提出（2件）

①2月8日付で、「日本大学教職員就業規則」、「臨時職員の休暇の取扱いに関する内規」「日本大学安全衛生管理規程」、「日本大学安全衛生委員会規

程」の改正案、「日本大学教職員の心身の状態に関する情報取扱内規」の制定案、「臨時職員の給与等の取扱いに関する内規」の改正案についての意見を、2月21日までに提出するよう求められました。最後の件は東京都の時給下限の引き上げに伴う改正、それ以外は働き方改革実施に伴う年5日の有給休暇取得を義務づけや産業医の権限強化に伴う改正です。

いずれも問題ないとして認める趣旨の意見書を、2月21日に学部長あてに提出しました。このうち、最初の2件については、従来認めてきている休暇（夏期一斉休暇など）をこの5日分にあてることは違法であること、教員に関しては、その働き方をふまえ、使用者による取得日指定は年度終了1ヶ月前までに5日取得していない場合に限るべき旨の意見を、その他についても、対象者の不利益にならぬよう運用に注意すべき旨の意見を付し、最後に、より早期に意見聴取を開始すべきことを注意喚起しました。

教員の有給の期日指定については、意見通りとまではいきませんが、3月14日の働き方改革説明会（2参照）では、10月と2月に庶務課で有給取得状況を確認して必要であれば時期指定をするということでしたので、文理学部では古川の意見をふまえた運用が行なわれると理解しております。

②次に3月13日付で、「有給の休暇取得時の賃金算定基準（案）」についての意見を、3月22日までに提出するよう求められました。これは、有給取得時の賃金について、従来法令に沿って処理されていたものの、学内に明文

規定がなかったため規定するという趣旨です。これも認める趣旨の意見書を3月22日に学部長あてに提出しましたが、時間給の雇用者に関して、従来休憩時間を含めて支払っていた事例があることから、この事例の該当者に関しては不利益変更とならぬよう意見を付しました。

4. 諸協定の締結（7件）

3月26日付で学部長と①「時間外労働・休日労働に関する協定」、②「1年単位の変形労働時間制に関する協定」、③「育児休業・介護休業等に関する協定」、④「賃金の口座振込に関する協定」、⑤「代替休暇に関する協定」、⑥「賃金控除に関する協定」、⑦「年次有給休暇の計画的付与に関する協定」を締結しました。

このうち、特に②③⑦についてご説明いたします。昨年度（平成30年度）から実施されているものです。平成29年度と比較して、産業医面談者は55人から18人に、長時間労働時間も14291時間から10758.5時間に減少するという大きな効果をあげたこと、昨年締結時の職員への意見聴取や昨年夏実施のアンケート結果などに見られる対象者の希望をふまえ、平成31年度から勤務シフトの柔軟な変更ができること（実際にはコンピュータソフトの準備が手間取っているため準備完了次第実施）、書類上の総労働時間を1594時間から1806時間に変更するが、実質は変わらないことを確認しました。さらに3月22日に職員（就職指導課西村英一氏）に意見を聴取し、上記のことについて説明を受け、職員

間で特に懸念のないことを確認し、3月26日に大和田恭成庶務課長より、本制度について今後も適正な運用に努める旨の言明も得ましたので、締結に至りました。

③はすでに長期にわたって締結してきておりますが、育児休業・介護休業については新規雇用から1年未満、育児・家族介護については同半年未満は取得できないことになっております。これは新任者にとって不利益な措置ですが、法令上、この制約は使用者と労働者代表（または過半数の労組）が協定で合意した場合のみ実施されます（育児介護休業法第6条、第16条）。古川は、以前労働者代表として本支部報でこの措置の問題点を指摘したことがあり、近年、本学の他学部では労働者代表がこの制約の撤廃を求める動きが起きており、経済学部では本協定は未締結となっております。

そこで、古川は、事務当局に対し、この条項を削除した協定の締結を求めましたが、上位規程の制約により削除はできないとの回答を得ました。しかし、締結を拒否すると他の条項に関しても実施できず、育児介護休業制度の適正な実施に問題を生じかねません。そこで、協定は締結する一方、改善を求める学部長への書面での申し入れを3月26日付で行いました。申入書では、初任者に不利な取り扱い、本人が困るだけでなく、優秀な人材の獲得にも支障が出かねないとして、学部長として労働者代表と協議の上改善に努めるよう求めました。

⑦は、働き方改革に伴う有給休暇5日取得義務に関連したもので、職員の

5日以上取得対策として、12月28日を職員の一斉休暇とすること、すでに5日取得したものについては、有給休暇を1日増やす形で休暇とすること、万一この日に出勤の必要が生じた場合は労働者代表と協議することが定められております。これは、職員が有給休暇を取得したくても業務の都合等でなかなか5日まで取得しにくい可能性があることをふまえた法令の規定による措置です。この件については、3月26日に職員の意見聴取（前出の西村氏）を行い、周知されていることと職員間に懸念のないことを確認の上、締結しました。

おわりに

従来は意見書や関係文書はできるだけ原文を掲載してきましたが、今回は分量が余りにも多いため省略しました、関係文書、庶務課とのメールのやりとり等の証拠書類は当方で保管しておりますので、ご覧になりたい方はご連絡ください。

また、近年、法令上労働者代表が担うべき業務の量が増加し、内容も複雑になっており、一人に対応するには負担が過重となりつつあります。労働者代表の下に各職種ごとの意見聴取対象者をあらかじめ選出している学部、労働者代表を複数選出することを検討している学部もあります。文理学部においても検討の必要が出て来るかも知れないことを注意喚起させていただきます。1年間、関係各位の御協力に感謝申し上げます。

シンポジウム参加報告

(2019 年 3 月 21 日実施)

日本大学への“助成金削減”と“志願者激減”の責任を問う

十代 健（物理学科）

3 月 21 日午後 2 時から 5 時まで、渋谷区勤労福祉会館にて「新しい日本大学をつくる会」主催のシンポジウムが開催されました（日大教職員組合も協賛）。会場の収容定員 90 名が、ほぼ埋まる盛況な会となりました。

「つくる会」牧野富夫代表のコーディネートでパネラーから現状報告がまずありました。本学部広田照幸教授による教授会機能を制限された教育システムの問題提起から始まり、沼野輝彦元法学部長から責任追及のための訴訟について具体的な方向性が示され、日大ユニオン（非常勤組合）真砂久晃団長からは闘争中の裁判の現状報告がありました。それを受け長沼宗昭元日大教授が大学ガバナンスを取り戻す目標・方針が語られました。アメフト問題の被害者の父である奥野康俊氏からの発言は非常に重みがあり、アメフト問題を繰り返さないために将来の子供たちのために何ができるのか問いかけられました。

休憩を挟んだ後の質疑応答の方向は多岐にわたり、当該問題が簡単に解決できるものではないことも感じました。我々現役教員が保体審に対して毅然とした態度でしっかりと教育を行っていくことが、日大のダークサイドを改善する解ではないかと個人的には思いました。

組合説明会実施報告

(2019 年 4 月 1 日実施)

新任者向け組合紹介を行いました

古川 隆久（史学科）

当支部から学部当局への申入れにもとづき、学部の新任者説明会終了後の 4 月 1 日午後 2 時半から約 10 分間、新任者向けの組合紹介を行いました。新任者は教員 27 名、職員 18 名の計 45 名で、支部長古川、副支部長十代健教授（物理）、役員田中ゆかり教授（国文）が勧誘チラシと申請書類を配布し、説明を行いました。

これはすでに商学部でも実施されており、支部としては今後も実施していく考えです。

執行委員会の動向

執行委員より

執行委員 初見 基（ドイツ文学科）

1. 2019 年春闘に向けた動き

2018 年春闘はまだ「収束」しておらず「試行的団体交渉」（後述）が開催されていますが、すでに 2019 年春闘に向けた動きがはじまっています。

3 月 15 日締切で全教職員を対象に実施した「春闘アンケート」は目下集約中です。ご協力をいただいた方々にお礼申し上げます。これをもとに、4 月中には「春闘要求書」がまとめられる予定です。

2. 試行的団体交渉

労働者の自主的団体である労働組合が使用者側と労働条件等について「団体交渉」を行う権利は日本国憲法

第 28 条でも明記されている重要な労働基本権のひとつです。日本大学理事会は 2014 年 11 月を最後に、東京私大教連の専従者が同席していることを理由に、組合側の求める団体交渉に責任ある立場である理事を出席させず、事務職員と弁護士のみで対応してきました。これを「不誠実」と捉えた組合は、東京都労働委員会に斡旋を申し入れ、その後、公益委員によって提案された、大学側常務理事、私大教連専従者も同席のうえでの団体交渉が試行的に行われています。

11 月 30 日につづき 2 月 19 日にも石井進常務理事が出席して開催された試行的団体交渉はきわめて円滑に進められ、このようなかたちで行うことになんの支障もないどころか、むしろ交渉がそれによって意味深くなることが明確になっています。

3 月 29 日の斡旋では公益委員より、両者の妥結点を提案した「協定書案」が示され、いよいよ大詰めにきているところです。その結果はあらためてお知らせします。

3. 大学正常化に向けた動き

昨春の「アメリカンフットボール部員による反則タックル」以降、日本大学の「ガバナンス」の不適切さが広く知られることになり、大学内外から批判が強まっています。日本大学教職員組合がこれに重要な役割を果たしてきたことは多くの方がご存じのとおりです。

2018 年 7 月 10 日以降、(1) 教職員が安心して働ける職場環境をつくる、(2) 公益通報制度の改善、(3) 大学上

層部の責任明確化と受験者減少への対応、などを交渉すべく、5 回にわたり田中英壽理事長に団体交渉を申し入れています。すべて拒絶されてきました。また、例年組合執行委員が交代したあと、新執行委員が理事長、学長と会見をする（大学側は「表敬訪問」との位置づけ）のが長年の慣行となっていました。今回はこれも人事部から拒否されています。

医学部における不正入試および「反則タックル」に対する理事会の事後対応の不適切等を理由に、日本大学に対する私学助成金が 35%削減されたことをうけて、本組合では 1 月 25 日付で後藤執行委員長名の「声明」を発表、あらためて理事長、学長らの責任を問うています。（詳細は「さくら」1 月 30 日付号外参照。）

また、1 月 6 日には「新春討論会—日本大学のガバナンスを考える」を文京区シビックセンタースカイホールにて開催、さらに、本学元副総長らを発起人とする「新しい日本大学をつくる会」が 3 月 21 日に開催したシンポジウムに本組合は協賛団体として協力しています。（前者は「さくら」88 号に古川支部長、鈴木書記長により、後者は「さくら」本号に十代副支部長により、報告が書かれています。）



支部交渉実施報告

支部交渉が行なわれました

古川 隆久（史学科）

3月26日午後2時から3時半まで、本館会議室 F で学部執行部と支部の交渉が行われ、1月21日に学部到手交した「支部交渉案件」を題材に、密度の濃い議論が交わされました。詳細は次号でご報告します。

なお、なかなか開催が決まらず、3月14日には開催の申入れも行ないましたが、結局開催することができました。関係諸方面のご協力・ご尽力に感謝申し上げます。

請願署名のお願い

「私大学生負担軽減と私大助成増額」 請願署名のお願い

古川 隆久（史学科）

組合に私大教連から「私立大学生の学費負担の大幅軽減と私大助成の増額をもとめる国会請願」の署名用紙が届きました。本支部報と同時に一人あたり2枚お届けします。ご賛同の方は記載の上（カンパしてくださる方はそれも添えて）、お近くの支部役員または古川までお届けください。とりあえず5月8日を締め切りとさせていただきますが、その後も構いません。ご協力をお願いいたします。

◆組合に参加しませんか？

—研究できる環境づくり・充実した教育環境づくりのために—

研究・教育の実態を無視した経営のみの論理に批判的に対峙していける組織が必要です。未加入の方は是非ご参加ください。

資料請求は下記の支部役員またはお近くの組合員まで、お気軽にお声掛けください。

文理支部では労働環境をめぐるご相談を受け付けています。未加入の方も遠慮なくご相談ください。

《資料請求・ご相談》

古川隆久（史学科）、十代健（物理学科）、鈴木功真（国文学科）、中村英代（社会学科）、粕谷元（史学科）、鈴木理（体育学科）、後藤範章（社会学科）、田中ゆかり（国文学科）、土屋好古（史学科）、初見基（ドイツ文学科）、松橋達矢（社会学科）

日本大学教職員組合文理学部支部報

さくら 第89号

発行：2019年4月17日

日本大学教職員組合文理学部支部に ようこそ！

組合に加入し、働きやすく・働きがいのある大学を
一緒につくっていきましょう！

教職員の労働条件や職場環境の改善をめざして理事会と交渉し、要求の実現を求めていくことは、憲法で保障され、労働組合法で設立を奨励されている労働組合だけが持っている大切な権利です。

教授会権限が教学事項に限定されてしまっている本学の現状では、大学全体について教職員の声を代表する労働組合の存在意義はいっそう増大しており、民主的で教職員の声が反映された大学運営のためには、組合の力を大きくしていくことが必要です。明日の日本大学、文理学部のために、あなたの加入をお待ちしています。

◆ここ数年で組合が実現させてきたこと

- ＊年度末一時金の水準を維持
- ＊文理学部専任教員の義務コマ数の現状維持を学部長に確約させた
- ＊文理学部キャンパス内の改善（街灯設置等）
- ＊日大病院の設備改善（ナースコールを各ベッドに設置等）

＜組合費について＞

日本大学教職員組合は、組合員の皆さんからいただく組合費によって運営されています。

組合費は、専任教職員の場合、基本給（本給＋加給）月額（一時金は含まず）の1%、任期制教職員の場合、月額相当額の0.6%です。給与からの控除（チェックオフ）が原則ですが、お名前を出したくない場合は組合口座への直接納入も可能です。

＜加入方法＞

下記の支部役員（任期：2019年11月まで）に口頭またはメール（支部長古川はfurukawa.takahisa@nihon-u.ac.jp）で書類をご請求ください。お名前を出したくない場合については、裏面のQ&Aをご覧ください。



組合ってどんなところ？→裏面のQ&Aへ！

支部長：古川隆久（史学科）、副支部長：十代健（物理学科）、書記長：鈴木功真（国文学科）、
情宣（広報）中村英代（社会学科）、会計：粕谷元（史学科）、会計監査：鈴木理（体育学科）、
役員：土屋好古（史学科）、田中ゆかり（国文学科）、松橋達矢（社会学科）、
後藤範章（社会学科）、初見基（ドイツ文学科）

日本大学教職員組合文理支部 Q&A

Q：組合に入る一番のメリットは何ですか？

A：最大のメリットは、自分の待遇や身分を守り、自分の職場を守るための「保険」だということです。

当組合は法人本部との交渉によってボーナスの引き下げを阻んできましたし、労働環境の維持改善の実績があります。また、賃金や労働環境などの維持改善が必要だと感じた時、もし学校当局から身分などについて不当な扱いを受けた時、ハラスメント問題に直面した時、自分一人で闘うことは非常に困難です。労働組合は、労働組合法に基づき、こうした問題について使用者側と交渉することができます。当組合には有能な顧問弁護士がおり、この種の問題に対応経験のある組合員も少なくありません。組合に入れば、こうした仲間の支援を得て闘うことができます。

さらに、2018年に発生したいわゆる日大アメフト問題に関し、当組合は、問題の背景にある法人本部の非民主的な体質を指摘し、本学部でも多数の賛同をいただいた署名活動を背景に、法人首脳部の責任を追及してきました。その結果、社会に対し、日大内部にも良心のあることを示し、本学の信用を多少ともつなぎ止める役割も果たしてきました。

Q：他にメリットはありますか？

A：①組合加入と同時に、出資金は組合負担で大学生協のインカレコープ（勤務先に生協がない場合に利用できる生協）に加入でき、書籍や文房具、パソコンや関連用品などを比較的安価に購入できます（当支部独自）。②慶弔金・慰労金の制度があります。ただし、会計担当役員の負担軽減のため、現在ではお申し出があった場合にのみ対応しております。

Q：日本大学教職員組合はいつからあるのですか？

A：1966年9月に設立されました。大学当局は当組合の存在と活動を認めており、組合事務所は法学部14号館にあります。いくつかの学部や付属高校に支部があり、執行委員会が組合全体の運営や法人本部との交渉にあたっています。

Q：政治活動など面倒なことに巻き込まれますか？

A：当組合、および当組合が加盟する私立大学教職員組合連合（私大教連）のいずれも、特定の政党と関係を持たない純中立労組ですから、そのようなことはありません。

Q：組織率（専任教職員数に対する組合員数の比率）はどのくらいですか？

A：当支部は十パーセント台中ごろ、組合全体では2018年夏段階で4%弱です。ちなみに、組織率が50%を超えると過半数組合となり、団体交渉で大きな力を持つことができます。たとえば、横浜市立大学では、2005年の独立行政法人化の際に、学部が改変され、全教員に任期制が導入されましたが、八景キャンパスでは教員組合が過半数組合だったため、昨年度までに任期制を撤廃させ、来年度からは学部構成が法人化前に戻されることになりました。

一人でも多くの皆さんのお力で、ぜひとも組織率を上げてまいりましょう！

Q：組合費は何に使われるのですか？

A：組合費は組合の口座に集められ、支部に配分されます。組合全体としては、弁護士顧問料、HP維持費、会議参加者の交通費、配布物や総会関係書類の印刷費、専従職員（2019年3月現在欠員）の給与などに、支部では配布物や支部総会関係書類などの印刷費、支部総会後の懇親会費などに使うほか、組合全体でも支部でも、いざという時（不当解雇などの裁判、あるいはまだ実施されたことはありませんがストライキなど）の費用として貯蓄されています。

Q：支部総会や組合総会は何をするのですか？

A：支部総会（毎年11月）は支部組合員が集まり、活動方針や予算などの決定と、代議員選挙の開票を行います。組合総会（毎年12月）は各支部から選出された代議員が集まり、執行委員の選出と活動方針や予算などの決定を行います。

Q：支部役員はどうやって決めるのですか？

A：現在文理支部では、支部総会時の選挙で選出された代議員（得票数上位から現在は12名、選出数は支部組合員数によって変わります）の中から、前支部長が招集する代議員同士の互選会議で決めています。

Q：支部役員の主な任務は何ですか？

A：学部との交渉（年1回程度）、支部報など配布物の発行・配布、代議員選挙、支部総会（11月）の開催、組合加入の促進などです。その他、組合関係の会議や集会への参加、集会の開催や学部に各種の申入れを行なうこともあります。

Q：支部役員は大変ですよね？

A：支部運営にあたる支部長、副支部長、書記長（三役）と会計、情宣（『さくら』編集）以外は、通常は配布物の配布（当番制で庶務課の学科部課別のポストに人数分入れる）程度、会議も原則としてメール稟議です。負担軽減策として、役員を務めた期数分、役員を辞退できるほか、業務マニュアルも作成予定です。

Q：大学側に知られずに組合に入れますか？

A：可能です。日本大学教職員組合ホームページの問い合わせフォーム（<http://union-nihon-u.o.oo7.jp/wp/request/>）に学部名と学科・部課名、ご連絡先（大学のサーバーを通していないメールアドレス）を付してお申込みください。

※大学側に知られたくない方を除き、組合加入時に支部組合員メーリングリスト加入もお願いしております。大学でお使いのアドレスを支部長（古川）までメールでお知らせください。

