

2019年度春闘要求書

日本大学教職員組合

I. 賃金に関する要求

1. 基本給

- (1) 2019年度賃金改定は、全ての基本給適用専任教職員の基本給を定昇後一律3,000円引き上げること。

◆2019年の可処分所得は、

- ・社会保険料の負担増で昨年より2万円以上の減少。5年前からは1.5%減
- ・年収1220万円超では配偶者控除の縮小・廃止が住民税にも適用され大幅減

◆消費者物価は5年前から4.9%増、消費増税が加われば6.9%もの上昇に。

◆両者を合わせた実質可処分所得は、5年前より6.4%減少、消費増税が加われば8.4%の減少です。

- A. 2019年の私大教職員の可処分所得は、年収750万円のケース(16歳未満の子ども2人。児童手当は含まない)では575万5952円、年収1050万円のケース(19~22歳の子ども2人)では798万2392円です。

過去と比較すると、増税や社会保険料の引上げ等により、

年収750万円では、2000年より69万4080円(10.76%)減少

2018年より02万2479円(0.39%)減少

年収1050万円では、2000年より71万3882円(8.21%)減少

2018年より03万1409円(0.39%)減少であり、大きく減少し

ています。

- B. 2018年の消費者物価指数(全国)は、前年より1.0%上がり、2013年から4.9%上昇しています。Aの名目可処分所得の減少分(2014年との比較で約1.5%)と物価上昇率を合わせると、実質的には賃金が6.4%も減少したことになります。これに消費税の2%増が加われば、実質可処分所得は5年前より8.4%もの減少となります。

- C. 2018年から所得税の配偶者控除が、年収1120万円以上で縮小、年収1220万円以上では廃止されました。2019年からは住民税にも適用されます。年収1250万円以上で配偶者(所得なし)がいるケースでは、可処分所得は前年より6万8942円、2000年より100万円以上の減少です。

- D. 給与所得にのみ依存して生活を営む教職員が、可処分所得の減少による生活水準の低下をカバーするには賃金を引き上げる以外に方法はありません。実質的な可処分所得は賃金水準を決定する重要な要素であり、理事会がこれを無視することは許されません。

(東京私大教連試算)

(2) 中高教員及び職員の基本給表の改正(2018年施行)について

- ① 中高教員の 2018 年採用者の給与体系において、30 歳以降を改正前の中高教員の給与体系と同様にすること。

中高教員の 2018 年採用者の給与体系（以下新中高給与体系と記す）は、30 歳以降の昇給がかなり低くなっています。同じ職務をこなしているにもかかわらず、給与における待遇差が生じるのは、どのような考慮要素をもとにしているのか、具体的に説明するよう要求します。

- ② 中高教員の 2018 年採用者と近年の採用者で逆転現象が生じるので調整手当として月額 24,700 円を支給すること。

2018 年度採用者から初任給が 20 万円台になったことは評価できますが、2017 年度採用者と比較すると、新卒で教員になった場合 22 歳から 29 歳までの一時金を入れた総額は、今までは 3640 万 6150 円だが新採用は 3877 万 6000 円と、8 年間で 236 万 9850 円の差が生じます。それを穴埋めするには、月額 24,700 円の調整手当の支給が不可欠です。

- ③ 2018 年度の春闘要求書に対する回答で、理事会は「今後も教員のモチベーション向上、教学運営上の必要性及び待遇改善等を考慮し、引き続き人事・給与制度全般を含めて検討していく」と回答しているが、具体的にどのような内容が検討されているのか説明すること。また、事前に組合に提示すること。

2. 一時金

2019 年度の年間一時金を 2008 年度の妥結水準（6.58 ヶ月+38,500 円）に戻すこと。

3. 諸手当

(1) 入試手当について

- ① 入試業務に関わる手当の明細を教職員個人に配布すること。
② 2018 年度の理事会回答において「事務処理の煩雑さ（＝超過勤務の増加）につながるため、要求には応じられない」とあるが、そうであるならば、どのくらいの超過勤務になるのか、合理的な根拠を示すこと。

(2) 中高教員の部活動顧問手当について

- ① 月額の上限額を撤廃し、1 時間 300 円で実際に行った時間で支給すること。
② 各付属校でどのくらいの部活動顧問手当が支払われたのか。2017 年度と 2018 年度の各付属校の額を提示すること。

2018 年度の春闘要求書に対する回答で、理事会は「部活動顧問手当はあくまでも『部活動顧問を委嘱すること』に対する手当であり、実働に対する手当ではない」と回答しています。実働に対しては何もなく、何時間やってもそれに対しての対価がないのでは、何のために部活動顧問をやっているのか。上記回答には「今後も教員のモチベーション向上、教学運営上の必要性及び待遇改善等を考慮し、引き続き人事・給与制度全般を含めて検討していく」とありながら、これに逆行する扱いになっています。

また、中高教員及び職員の基本給表の改正(2018年施行)についてで、昇給額の抑制の理由の一つに部活動顧問に対する手当の原資を確保するため、とあります。各学校の額を提示するよう要求します。

4. 財政計画に関する要求

(1) 本学の将来計画と財政について資料を提示して説明すること。

A. 理事会は、「大学経営の厳しさ（第14次中間答申）」を主張し、教員配置計画及び再雇用教員の取り扱いについての方針を公表しています。2017年の春闘要求書に対する回答で、理事会は「労働条件に関係がなく、労使間で交渉し、取り決める事項ではない」と回答していますが、「大学経営の厳しさ」を理由に教職員の労働環境や労働条件を大きく変えようとしていることを踏まえると、将来計画と財政に関して説明する必要があります。

B. 理事会は近年、「直接、労働条件に関係が無いため労使間で交渉・取決めを行うべきものではない」と同じ回答に終始していますが、将来計画は、今後における建物などの資産への支出や事業収支などとして財政に影響を及ぼし、賃金などの労働条件の向上を左右します。

C. 2018年度に理事会は、「経営戦略委員会第13次中間答申」に示された「新規事業計画の一時凍結方針」が撤回された場合や補助金行政の変更の可能性を挙げて、「以上のような不確定要素も多いため、現在作成している収支長期計画は公表を前提には作成していない。また、公表した場合、不確定要素が多い数字が一人歩きすることも危惧されるので、公表することはできない」と、回答しています。しかし、「不確定要素が多い数字が一人歩きすることも危惧されるので、公表することはできない」という回答は、学校法人よりも不確実な市場変動に晒されている営利目的の上場企業ですら、「中期経営計画」を一般に開示していることから、提示を拒む合理的な理由になりません。また、予算には不確定要素があることは当然です。「不確定要素が多い数字が一人歩きする」というのであれば、開示されている翌年度予算も同様の理由で「一人歩きする」ことになりませんが、そのような予算が「一人歩き」した事実はなく、将来計画の提示を拒む理由にはなりません。

(2) 創立130周年記念事業について

- ① 事業の概要とその支出の明細について、資料を提示して十分に説明すること。
- ② 個々の教職員に対して、仮に寄付金の個別「目標額」を示す場合には、必ず「強制ではない」ことを申し添えること。

①について、2017年度、2018年度に理事会は「労働条件に関係がなく、労使間で交渉し、取決めを行うべきものではない」と回答しました。しかし、「130周年」の事業支出については賃金などの労働条件の向上に充当することも可能です。従って、当該計画の内容とその事業支出の多寡は、労働条件の向上にかかわる事項で理事会の回答は不当です。

②について2018年度に理事会は、「寄付額は提示していない。（目標額は提示しているが、あくまでも目標額であって、強制はしていない。）」と回答しましたが、「強制ではない」ことが周知されていないため、教職員に寄付の支払を理事会が指示しているものと誤解される可能性が払拭できません。理事会が職場の教職員に「強制はしていない」なら、それを明示すべきです。

5. 経験年数換算に関する要求

(1) 採用前（内定時）に経験年数の換算率と賃金設定の際の計算基準を一人ひとりに文書

で通知すること。

就職や転職の際には、将来の生活に見通しをたてるために、採用後の自分の賃金水準を把握しておく必要があります。そのため、内定の段階で、基礎給与予定額の提示だけでなく、その根拠となる経験年数換算率や賃金設定の計算基準を説明し、文書で通知することを求めます。

- (2) 採用後においても、経験年数の換算率と賃金設定の際の計算基準に疑義が生じた際には、換算の根拠を示して説明すること。

経験年数換算は、本人からの申し出によってしか開示されず、換算が適切・公平に行われているのか確認することが困難です。賃金設定に疑義が生じた際には、大学は説明の窓口を明確にして、十分に説明をすることを求めます。

2017年および2018年度春闘要求に対する回答で、「各部科校の庶務課（係）にて可能な範囲で対応する」とありますが、「可能な範囲」の明確化を求めます。

- (3) 経験年数の換算率と賃金設定の際の計算基準に誤りがあった際には、誤りがあった期間の分を含めて是正を図ること。

- (4) 経験年数換算 25 年上限規定を廃止すること。

経験年数換算 25 年を上限とすると、50 歳代のベテラン教員を採用しようとする際に、賃金の低下を理由に断られる可能性があります。優秀な人材を採用できないことは、日本大学の教育・研究水準の向上に支障をきたす恐れがあります。

なお、理事会は、2013 年度春闘要求に対する回答で、見直しを行うことを約束しています。また、2017 年および 2018 年度春闘要求に対する回答で、「…採用するための多様な形態があり、…ベテラン教員の採用の妨げになっているとは言えず、…」とありますが、これはあくまで採用形態であり、前記の経験年数換算 25 年上限規定による弊害を解決するものではありません。

- (5) 勤続 10 年の時点で、経験年数換算が 10 割になるよう再換算を行い、一定期間で差額が解消する回復措置制度を創設すること。

勤続が長く、同様の職務・職能を有している状況においても差額が解消しない制度は公平性に欠けます。なお、理事会は、2013 年度春闘要求に対する回答で、見直しを行うことを約束していますので、直ちに回復措置制度を創設すべきです。

II. 労働条件改善に関する要求

1. 大学教員の労働条件に関する要求

- (1) 基準授業時間数は現行の 10 時間（5 講義）を維持すること。
- (2) 担当授業時間数は 16 時間（8 講義）を強制しないこと。もしくは、(1)を遵守した上で超過講義手当を 30,000 円程度／講義に上げること。

2018 年度の労働条件改善に関する要求「(1)基準授業時間数は現行の 10 時間(5 講義)を維持すること」「(2)担当授業時間数については、16 時間(8 講義)を強制しないこと」に対して、大学当局からの回答の概要は「専任教員が主体となった授業科目の担当が必要」と返答しています。

これは授業数のスリム化を図るか専任教員を増やすかの必要があると明言しているわけですが、大学教員が 8 講義を持たないといけない事の理由にはなりません。

非常勤講師の数を減らすことが目的で無いのであれば、昨年度の要望は受け入れられなければなりません。もし、昨年の回答以外に、経営上の支出の観点で、非常勤講師を少なくしたいということであれば、それを明言するべきです。その場合は、新学部における非常勤講師の解雇問題で別の問題に発展する可能性があることを認識すべきでしょう。

8 講義化することによってたとえ教育効果が上がったとしても、労働条件が悪化することは間違いのない事実です。労使問題の解決策として「(1)基準授業時間数は現行の10時間(5講義)を維持すること」を遵守しつつ、超過講義手当を現状の1講義当り10,000円程度から非常勤講師の一般的賃金の30,000円程度に上げることを要求します。

2. 再雇用教員制度に関する要求

- (1) 各学部における再雇用教員制度の実施状況や教員の年齢構成等の資料を提示して説明すること。
- (2) 再雇用教員制度の運用「停止」を撤回し、各学部の教員配置数の上限を外した上で、再雇用教員制度の運用を再開すること。
- (3) 65歳の定年を迎えた教授が、各学部等の審査基準を満たし、本人が希望する場合には70歳までの再雇用を保証すること。
- (4) 大学設置基準上の人数にカウントされる専任職(再雇用教員)とカウントされない非専任職(特任教授)とを明確に切り分け、該当者の希望を第一にして振り分ける二元的な制度設計を採ること。

定年延長制度の廃止という教員に対する不利益変更が強行されたことで、経済的な損失に留まらず、ライフプランの変更を余儀なくされた教員が沢山います。定年延長制度廃止の代替措置として導入されたはずの再雇用教員制度も運用が「停止」され、今のままでは2020年度末で制度そのものがなくなってしまうことになっています(就業規則の変更を伴う「廃止」ではなく「運用の停止」によって教職員に不利益変更を強いること自体、違法である可能性大です)。それ以降は「特任教授」制度に切り替わることになっていますが、給与水準が大幅に引き下げられるだけでなく、本人の意思や能力に関わりなく、校務への関与も一切できなくなる非常勤職となります。また、定年延長を経験しない再雇用教員や特任教授が設置基準上の教員にカウントされないことで、専任教員を余計に採用する必要が生じ、結果的に人件費や研究費等が膨らんでしまったり、教員に配分する研究室が不足してしまったりなどといった、法人が当初想定していなかった由々しき事態が近々起こることは間違いありません。

アメリカンフットボール事件に端を発する大学上層部による一連の不適切な対応によって(=原因)、私学助成金の大幅減額や受験生数の大幅減がもたらされました(=結果)。因果関係がハッキリしているこの事態は、本学の財政に深刻なダメージを与え、理事会が最優先課題に掲げる「盤石な経営基盤」達成の足かせになることは間違いありません。理事長や理事会が全く責任を取っていない状況の中で、教職員にこれ以上の不利益を強要すべきではありません。あまりにも不公平・不公正で、教職員の不満は増すばかりです。

各学部では、日本大学の社会的評判の失墜と今後の経営状況の見通しの悪さ、そして何よりも「65歳までしか正教員として働くことができない大学」になってしまったことから、実力のある若手・中堅教員を中心に他大学に転出する者が続出しています(ここ数年の各学部の人事を精査し分析すべきでしょう)。教職員をもっと大切に扱うようにしないと、日

本大学は立ち枯れてしまう可能性すらあるのです。「スポーツ日大」だけでは盤石な大学経営は実現できません。今こそ、大学本部と学部と附属中高校、理事会と教員・研究者と職員と学生・大学院生とOB・OGが、イコールパートナーとして共に手を携えて「日本大学」という「知」の共同体をより魅力的なものにしていく努力を積み重ねていく必要があるのではないのでしょうか。

理事会には、組合を大学執行部に楯突く「敵対勢力」と捉えるのではなく、大学の運営やガバナンスのあり方を「第三者的な眼」でチェックし痛いことも進言する学内に不可欠な存在と位置づけて、誠実に対応する度量の広さを見せて欲しいと願っています。

理事会の公平・公正性の実質化と教職員の待遇改善策の実行こそが、日本大学が地に落ちた社会的な信頼・信用を取り戻せるかどうかを決する「試金石」となるはずです。そのためにも、理事長と理事会の英断で、教員の不利益を実質的に小さくする上記の諸施策を断行していただくように強く要求します。真摯にご回答下さい。

3. 休日・休暇に関する要求

- (1) 有給休暇は、労働基準法に則り「時間単位」で取得できるようにすること。また、できない理由を説明すること。
- (2) 半日有給について、現在取得の回数を制限しているが、回数制限をなくし半日×2を1日として有給の範囲内で取得できるようにすること。
- (3) 2018年6月に成立した「働き方改革」関連法のうち「年次有給休暇の年5日取得の義務化」に関連して、
 - ① 個々に年次有給休暇の日数を通知すること。
 - ② 日大全体と各部科校別の職員、中高教員（専任、講師）の年次有給休暇の取得（一人当たりの取得日数と取得率）を公表すること。
 - ③ 各付属校の対応を説明すること。

4. 中高教員の人事異動に関する要求

- (1) 本人の希望を第一とし、強制配転を行わないこと。
- (2) 合意に基づく強制のない人事異動とするために、本人の意向や事情を1月中に確認し本人の同意を得たうえで実施すること。内示は最低限、辞令交付の1か月前に行うこと。
- (3) 本人の希望する人事異動であっても、職場の教育計画と事後の人事配置について前もって教職員会議に諮り、了承を得ること。

定期人事異動は1984年に始まり94年まで11年間継続し、106名が異動しました。1995年に定期人事異動の中止と見直しが発表され、再開されるまでの3年間は、希望による異動が1名のみでした。1998年定期人事異動が再開され「基準」が1999年に制定・施行されました。強制的人事異動の再現に道を開きかねないその内容に組合は反対する声明をだし、希望による異動が継続されていました。

昨年（2018年）、20年ぶりに強制配転が実施されました。本部は、附属中高教員をどのように考えているのか、付属校をどのような状況にしようとしているのか、ここ20年間の希望者のみの異動で何か問題があったのか、を説明すべきです。

人事異動に当たっては過去に行われた異動の中にあつた強制配転と同じ過ちを繰り返さ

ないことが何より肝要です。教員の意向や実情を無視した非人道的な取り扱いや教育集団の合意のない非教育的な異動が、教育現場の混乱を生み出したことを忘れてはなりません。人事異動で重要なことは、以下の通りです。

第一に、合意に基づく血の通った人事異動の制度を確立することが大学当局の責任です。かつて団交において「配転対象者が合意に達するような時間的配慮及びそのような機能を持った機関の確立は重要であり、血の通ったやり方をめざしたい」と明言していました。

第二に、本人の意向の確認が必要です。本人の自由な意思が保証される機関や手続きの規程をつくる必要があります。

第三に、合意のための時間的配慮には、意向の確認すなわち本人への打診が早期に行われる必要があります。

第四に、希望者による異動を行うことです。

最後に、異動による教育現場の混乱を避けるために、職場の教育計画と人事配置を事前に教職員会議に諮り、人事異動を教職員の合意事項として実施することが必要です。

5. 変形労働時間制に関する要求

(1) 2017年6月14日付けで、教職員組合から36協定と変形労働時間制に関する要求を提示し、同年7月20日付けで回答を得たが、当該回答には36協定のことだけが述べられていて、変形労働時間制について述べられていなかったため、変形労働制を導入する理由、目的について具体的に説明すること。

(2) 各付属校において、勤務体制が変形労働時間制に移行しても、1日の労働時間が増加しただけで、未だ教員が長時間労働を強いられている現状を踏まえ、変形労働時間制が教員の長時間労働の解決にどのように繋がるかを説明すること。

変形労働時間制は、労働者にとっては、忙しい時期の労働時間が長くなり、残業代もなくなり、労働者の心身に重大な影響を及ぼす可能性があります。長時間労働の解消は、変形労働時間制の実施ではなく教員の数を増やすことが最優先です。

(3) 休日出勤の場合は必ず振り替えをするように指導すること。

「変形労働時間制の運用に関する内規準則」第4条には、「⑥対象期間において、連続して労働させる日数は、6日以下とする。⑦業務繁忙期のうち特に業務が繁忙となる期間を特定期間とし、その期間中、1週間に1日の休暇を確保していること」とあります。

連休時に、上記の⑥、⑦を利用して連休の一日に行事を入れ、その振り替えがない学校があります。変形労働時間制は労働強化が目的ではないはずです。

(4) 試行的団体交渉(第2回)において、理事会は「教員の業務の基本的な事項を各部署で調査することを検討する」と回答しているが、検討の内容を説明すること。

変形労働時間制の設定時に、各付属校で教員の業務について検討されています。同じ業務でも、付属校によって業務として認める学校とそうでない学校があります。そこで組合は、各付属校での業務として認めている内容を調査するよう求めました。その結果を説明するよう要求します。

(5) 試行的団体交渉(第3回)における理事会の「変形労働時間制の内容をどんどん改善して良いとアナウンスしている」「アナウンスは管理職(校長・教頭)に対して行っている」との回答に関連して、校長・教頭が変形労働時間制の内容を正確に理解するように文書で指示すること。

6. 中高教員の増員に関する要求

- (1) 中高専任教員を増員し、専任教員数をクラス数の2倍以上とすること。

理事会は2014年度の団体交渉において中高教員の短期採用計画があることを明らかにしています。付属高校において「教育力日本一」を目指すのであれば、現在の教員採用計画を明らかにした上で、副担任制が実現できるよう、専任教員をクラス数の2倍以上に増員することが必要です。

- (2) 各付属校における専任教員率（総授業時間数に対する専任教員の受け持ち授業時間数の割合）を調査し結果を開示すること。
- (3) 中高教員の長期採用計画を明らかにすること。

2018年の春闘要求書に対する回答で、理事会は「付属校教員については定年退職、少子化による生徒数の減少及び教科ごとのバランス等を考慮し、各付属高等学校長からの採用希望に応じ、年齢分布等を考慮の上で採用を行っている」と回答しています。

理事会は、各付属校の教科バランス、年齢分布について、どのくらい把握しているのでしょうか。各付属校の中には、年齢分布については偏った傾向にあります。どのように採用していくのか、明示すべきです。

- (4) 「付属中高勤務実態調査」を新たに実施すること。

「付属中高勤務実態調査」は、2012年度及び2013年度に実施されましたが、その結果は公表されませんでした。本部では、そのデータを参考に検討委員会が設けられ、中高教員に対して2017年7月から36協定、変形労働時間制が実施されました。各学校での取り組みや各個人の働き方に大きな変化があります。そこで、以前行った形式で新たに実態調査を行い、変形労働時間制の実態を、以前の結果と比較すべきです。実施するときは、その結果を公表するという前提で実施するよう求めます。

- (5) 各付属校の専任教員の年齢分布を開示すること。
- (6) 専任教員の持ち時間を週15時間(ロングホームルーム、道徳、総合的な学習の時間等を含む)以下にすること。
- (7) 定年日は、専任講師以上の大学教員と同様に満65歳当該年度の年度末とすること。

2010年度の団体交渉で、理事会は高校教員に対しても年度末定年を検討していくと回答しました。これまでの検討状況を説明するよう求めます。教育の質を向上させるために理事会側がその後どのように捉えているのか説明するよう求めます。

III. 管理・運営に関する要求

1. 理事長の任期に関する要求

理事長の任期については、学長と同様に通算3期を超えないものとする。

労働組合法は、第二条第一号によって、「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」を労働組合法上の労働組合から除外しています。つまり、労働組合法は、「使用者の利益を代表する者」は労働者の労働条件を変更する権限を持っているた

め、労働者の意思に反して使用者の都合のよいように労働条件を変更したり配転解雇を行う可能性があることを認識し、そのような者が、労働条件の向上を目指す組織である労働組合に加入することにより、労働条件の維持向上や不当配転・不当解雇を阻止しようとする活動が阻害されることのないよう、対策を講じています。このような労働組合法の認識は、どのような者が使用者たる地位に就くかによって、労働者の労働条件が大きく左右される可能性があるということを示しています。

他方、本学における理事長が「使用者の利益を代表する者」であるかに関して、昭和 24 年 2 月 2 日労働省発勞第 4 号は「使用者の利益を代表すると認むべき者の参加を許す組合は労働組合ではない。労組法第二条但書第一号は、かかる組合を認めないが、その参加を許されない者の範囲は次の通りである」とし、「管理又は監督の地位にある者、機密の事務を取扱う者、使用者による労働条件の決定に直接参画する者等、即ち概ね次の者がこれらに該当する」として、その第一に「総ての会社役員、理事会又は之に類似するものの構成員」を挙げています。

したがって、本学における理事長は「使用者の利益を代表する者」ということができず、理事長にどのような人物が就くかということは、本学教職員の労働条件に直結します。

そこで、理事長の任期を制限し、理事長への権力集中をできるだけ排除することにより、恣意的な人事労務管理の防止を図る必要があると考えます。

2. 学長選出に関する要求

- (1) 教職員による直接選挙によって選出すること。
- (2) 学長候補者の所信表明の機会を導入すること。

私立大学の学長選出方法については、26 文科高第 441 号「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律及び学校教育法施行規則及び国立大学法人法施行規則の一部を改正する省令について（通知）」で「理事会が最終決定を行う」とされているものの、最終決定に至るまでの選出方法について法的規定は何もなく、各大学に任されています。また、学長と労働条件の関連性については、学校教育法第九十二条において「学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する」とされていることや、本学における学長は理事会の構成員となっており、上記労働組合法とのかかわりで見ても「使用者の利益を代表する者」であることから、学長にどのような人物が就くかということは、本学教職員の労働環境や労働条件に直結します。したがって、学長の選出にあたって教職員の意思を反映できるような選出方法を採用することが必要です。また、学長の任期を制限し、学長への権力集中をできるだけ排除することにより、恣意的な人事労務管理の防止を図る必要があると考えます。

3. 学部長選出に関する要求

- (1) 教員の立候補制による直接選挙によって選出すること。
- (2) 学部長候補者の所信表明の機会を設けること。
- (3) 学部長選出に関して、学内での自由な意見表明や意見交換ができるようにすること。
- (4) 任期については、学長と同様に通算 3 期を超えないものとする。

私立大学の学部長選出方法については、26 文科高第 441 号「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律及び学校教育法施行規則及び国立大学法人法施行規則の一部を改正する省令について（通知）」で「理事会が最終決定を行う」とされているものの、最終決定に至るまでの選出方法について法的規定は何もなく、各大学に任されています。また、学部長と労働条件の関連性については、学校教育法第九十二条において「学部長は、学部に関する校務をつかさどる」ものとされていることや、本学における学部長はほぼそのまま理事会の構成員となっており、上記労働組合法とのかかわりで見ても「使用者の利益を代表する者」であることから、学部長にどのような人物が就くかということは、各学部教職員の労働環境や労働条件に直結します。したがって、学部長の選出にあたって教職員の意思を反映できるような選出方法を採用することが必要です。また、学部長の任期を制限し、学部内における学部長への権力集中をできるだけ排除することにより、恣意的な人事労務管理の防止を図る必要があると考えます。

大学や学部に関する意見を表明したり、意見を交換したりすることは、憲法第 21 条において「言論の自由」や「表現の自由」、「集会の自由」として保障されています。学部長選出の過程において、教職員の意見表明や意見交換の機会を妨げるべきではありません。

4. 付属校の管理・運営に関する要求

- (1) 校長・教頭の任用にあたっては、優秀な人材登用の観点から、公正かつ客観的な管理職資格試験を実施すること。
- (2) 校長は、教職員会議の意見を尊重して学校運営にあたること。

5. 中高教員および事務職員採用に関する要求

- (1) 中高教諭及び事務職員採用時の推薦書提出を廃止すること。

2018 年度春闘要求書に対する回答で、理事会は「学部長等の推薦書の提出は、採用希望者の一定の水準を担保するためのものである」と回答していますが、筆記試験及び面接を行っているので一定の水準は担保されていると考えられます。

現在は、推薦書が必要なために、採用されるのが各校の講師、日大出身者に偏り、広く優秀な学生を採用することができない恐れがあります。

また、推薦書の提出時期について、他校から就職協定違反であると指摘があり、2014 年度の団体交渉で対応を検討中と回答がありました。その後どのように検討されたのか、説明がありません。組合に説明するよう求めます。

- (2) 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を全廃すること。

2018 年に起こった日本大学アメリカンフットボール部による悪質タックル事件の教訓を踏まえ、こうした不公平・不公正な採用方式は直ちに止めるよう求めます。

6. 公共性の高い学校法人である本学法人組織の適切な運営に関する要求

- (1) 不祥事に対する大学上層部の責任を明確化して責任を取ること、私学助成金減額と入学試験受験者減少への対応策と工程表を明確に打ち出すこと。
- (2) 教職員が安心して働ける職場環境をつくりあげるために、不祥事の真相及び公益通報制度が十全に機能しなかった原因を徹底的に究明して、有効な再発防止策と公益通報制度の改善策を明確に打ち出すこと。

- (3) 理事長、理事、監事に支払われる役員報酬規程と役員報酬の基準額を開示すること。
- (4) 理事長、理事、評議員の定年を70歳までとすること。
- (5) 評議員の選出について
 - ① 付属校(正付属)の校長全員を評議員にすること。
 - ② 各評議員の選出枠及びプロフィールをHPに公開すること。
- (6) 理事を付属校(正付属)から1人選出すること。

2018年に起こった日本大学アメリカンフットボール部による悪質タックル事件とその後の法人による一連の不適切な対応によって、日本大学の社会的信用と評価が著しく失墜しました。その結果として、私学助成金の大幅減額措置や受験生数の大幅減少に見舞われ、前述の通り大学経営にも深刻なダメージを与えることになりました。理事長・理事会による日本大学のガバナンスの不健全性と不適格性が顕わになり、正当性が崩れてしまっていると言ってしまうでしょう。この件に関する理事長、理事、監事の責任の所在を明確にし、何らかの責任を取ることは避けて通れません。同時に、私学助成金減額と入学試験受験者減少への有効な対応策と実現までの工程表を明確かつ速やかに打ち出すことが求められています。

アメフト事件では、理事や大学職員による口封じやハラスメント行為が行われたこと、またアメフト事件やその後に発生した「チアリーディング部のパワハラ事件」では、日本大学に設置されている公益通報制度が十全に機能しなかったことも明らかになりました。しかしながら、こうした事態に対する真相や原因の究明はほとんどなされないままになっています。教職員が安心して働ける職場環境をつくりあげるためには、真相・原因を徹底的につまびらかにして膿を出し切り、具体的で有効な口封じ・ハラスメントの再発防止策と公益通報制度の改善策を打ち出すことが絶対に不可欠です。

他方で、理事会は以前より、大学経営の厳しさを主張し、財政健全化を「錦の御旗」として教職員に数々の不利益変更を学内の合意形成が十分になされないまま一方的に強いてきました。理事長・学長及び理事会には、本学の財政に甚大な影響を与える上記の事態を生み出した逃れることの出来ない大きな責任があることを踏まえれば、理事長、理事、監事に支払われる役員報酬規程と役員報酬の基準額を開示する（適切かどうかを第三者の目でチェックする）と共に、役員が自ら身を切ること（報酬面に留まるものではないとは言ってもありません）が不可欠です。また、理事長、理事、評議員の定年も定めるべきでしょう。そしてより民主的な職場をつくるためには、大学だけではなく、付属校からの理事や評議員を選出することが必要です。

組合の春闘要求書に対して、理事会は毎回判を押したように「労働条件に関係なく、労使間で交渉し、取り決めを行うべきものではない」と回答していますが、アメフト事件による大学財政への深刻なダメージは教職員の賃金・労働条件にも影響を及ぼすことになり、職場環境は労働条件に直結している事項でもあります。教職員が安心して働ける職場環境をつくりあげるためにも、今回の不祥事を引き起こした真相と原因の究明、大学上層部の責任の所在の明確化、私学助成金減額と入学試験受験者減少への対応策と工程表の提示、有効な再発防止策と公益通報制度の改善策の提示、さらには、管理・運営の透明性を確保して第三者的なチェックを働かせるためにも、役員報酬の基準額の開示、役員の定年制の施行、付属校からの評議員や理事の選出、各評議員の選出枠及びプロフィールの公開、を強く要求します。真摯にご回答下さい。

7. 株式会社日本大学事業部に関する要求

- (1) 日本大学事業部の決算書と事業内容、及び資金の内部循環の内実が分かる資料を組合に提出し説明すること。
- (2) 日本大学事業部からの調達を強要することなく、多様な業者から柔軟に調達できるようにすること。

「日本大学調達規程」第3条に、「本部及び部科校における調達の共同化並びに日本大学事業部の活用に努めなければならない」という事業部活用の努力義務が、「株式会社日本大学事業部からの調達に関する規程」の第1条には、「学校法人日本大学と日本大学事業部における資金の内部循環システムの構築を図る」ことが謳われていながら、(株)日本大学事業部の内実と運営は甚だ不透明です。規程にはまた、事業部から調達する場合は、相見積もりが不要とか、随意契約が可能となるなどといったとんでもないことも明示され合法化されています。学内では、あらゆる物品やサービスを事業部を通して調達するようにとの圧力が年々強まるばかりで、他の業者からより安価で付加的なサービスの付いている物品を調達することが出来にくくなっています。また、事業部を通すと納品までに時間がかかり過ぎることも多く、研究室の脇に事業部の自動販売機が設置されるといった大学の品位を損なう信じられない光景も見られるようになっていきます。日本大学事業部が日本大学及び教職員の校務や教育・研究活動にもたらす「実害」は、決して小さいものではないのです。

日本大学事業部の決算は大学の財政にも関わる問題です。教育・研究に関わる物品、サービスの提供元として一元管理される理事会の方針によって現場は大きく混乱しています。また、事業部 HP の情報のみでは学内における事業部の活動を把握・理解する（第三者的な眼でチェックする）ことは困難です。

日本大学事業部の決算書と事業内容、及び資金の内部循環の内実が分かる資料を組合に提出し説明すること、また日本大学事業部からの調達を強要することなく、多様な業者から柔軟に調達できるようにすること、を強く要求します。真摯にご回答下さい。

8. 情報公開に関する要求

- (1) 評議員会、理事会および学部長会議の議事録および提出された資料、さらに各部科校の監事監査の資料について、教職員が自由に閲覧できるようにすること。
 - ① 各部科校ごとに上記文書の閲覧場所を確保すること。
 - ② 上記文書の複写を可能にすること。
- (2) 学長・理事長の諮問委員会の答申を、学内広報や事務の友等を通して教職員に対して逐一提示し、それらをアーカイブ化すること。

評議員会、理事会および学部長会議の議事録及び提出された資料、さらに各部科校の監事・監査の資料を教職員が自由に閲覧できるようにすること、また、学長・理事長の諮問委員会の答申や大学本部内に設置されている全ての委員会の検討内容をアーカイブ化し、教職員が自由に閲覧できるようにすることは、2001年に施行された「行政機関の保有する情報の公開に関する法律（情報公開法）」の理念に合致することです。日本大学広報に掲載している情報だけでは、大学上層部と大学本部の意思決定の適切性や合理性を分析・検討・判断する（第三者の眼でチェックする）ことができないので、実現を強く要求します。真摯にご回答下さい。

IV. 教育・研究に関する要求

1. 大学（学部・短大・通信教育部）教員に関する要求

- (1) 教員の「海外派遣研究員制度」を以下の通り拡充すること。
 - ① 46歳以上の教員向けの長期派遣研究員制度を設けること。
 - ② 若手大学教員数が多くなっていることに鑑み、長期派遣研究員の人数枠を増加すること。
- (2) 教員の研究費・旅費の予算枠について、学会出張旅費規程第3条を改正し、学会理事や発表者でなくても学会参加のための国内旅費支給を年2回とすること。
- (3) 教員の研究費・旅費の予算枠について、学会出張旅費規程第3条を改正し、海外での学会参加のための旅費支給を年1回とすること。
- (4) 外部研究資金獲得の礎になる「本部学術研究助成制度」の一般研究および学術論文出版助成金の募集を再開すること。
- (5) 学部個人研究費の減額、及び科学研究費他、学外研究費の獲得実績を理由にした減額をおこなわないこと。
- (6) 研究時間を確保するため、全ての学部において最低週1日の研究日及び研究休暇の取得しやすい労働環境を確保すること。
- (7) TA・SA制度を各学部を設置し、円滑な教育運営を実現すること。

2. 中高教員に関する要求

(1) 教育条件に関する要求

- ① 「部活動顧問」を職務として認めること。

2018年の春闘要求書に対する回答で、理事会は「部活動指導の内容は、その大部分が顧問教諭の裁量に委ねられていることから、そこに上長者である学校長や教頭からの個別具体的な職務命令が存在するとは言えない。よって、その全てについて職務性は認められない」と回答しています。職務性を認めないということですが、新学習指導要領には学校教育の一環と明記されており、教員の職務の一つとして考えられます。部活動に係る出張旅費も認められていることから、人事考課制度における業績評価の対象となっていることから、部活動は校務であり職務であることは明らかです。また、勤務時間を超えた指導についても、命令に基づくものでないものの、校務分掌を受けた教員の自発的な意思に基づく職務であるといえます。このことは事例や判例において勤務時間外の部活動における事故に際して、公務災害や生徒の災害共済給付制度が適用されてきたことから明らかです。

- ② 中学・高校教員の教育研究能力向上のため、一定の勤務年数（当面15年）後に取得できる1年間の国内・国外長期研修制度を確立すること。
- #### (2) 校務等に関する要求
- ① 中学・高校の校務分掌は教職員の希望を取り、意見を十分に尊重し、決めること。
 - ② 会議や行事の見直し等により、一部の教員に過重な負担がかからないよう適正な校務分掌にすること。

3. 入試制度に関する要求

- (1) 基礎学力到達度テストを日本大学付属高校推薦入試制度の「資格試験」とすること。

- (2) 「資格試験」の評価方法を標準化得点ではなく素点とすること。

生徒の基礎学力到達度は、絶対的な指標で測られるべきものです。それに対して、標準化した点に基づいて、一定の比率で選抜を行うというのは相対的な評価です。絶対評価であるべき到達度を標準化点で測るという本質的な矛盾を抱えています。この矛盾を解消する方向でなければ、付属推薦制度は根本的な改革にはなりません。また、付属校教員の増員要求とも関連しますが、付属推薦制度と大学教育が有機的に連携するためには、高校におけるきめ細やかな教育の展開と生徒の学力向上が不可欠です。

- (3) 基礎学力到達度テストについて、各付属校教員（校長、教頭を除く）が参加する検討委員会を設置すること。

基礎学力到達度テストは、2019年度で3年次実施が5回目になります。テストの内容や実施時期、進学状況などを勘案しテストの在り方、また広く高大連携を考えた付属独自の進学を考える委員会を設置することを求めます。

V. 有期雇用教員に関する要求

- (1) 「日本大学非常勤講師規程」第5条第4項に定められている、「平成28年度4月1日以降新たに任用された非常勤講師については、更新回数が4回を超えると」「契約を更新しない」との規則を撤廃すること。大学・中高非常勤講師への無期転換権の発生を回避するための雇止めをしないこと。

「日本大学非常勤講師規程」において、5回以上の更新をできない規則が2018年（4月施行）制定されました。規程上（第4条第3項）「非常勤講師の契約期間は、2年以内とする」と謳われているものの実際にはほとんど1年契約である実情からするならば、これによって5年を超えて働くと無期契約への転換を求められる労働契約法の「5年ルール」の適用を実質的に阻むことが可能になります。そもそもこのような規程を設けること自体が無期転換を回避するためであると見なされる余地があり、削除すべきものです。

2018年度春闘要求への回答では「無期転換を回避するための、故意的な雇止めは実施していない」とのことでしたが、経済学部では2018年3月31日に無期転換権が発生する前日に非常勤講師を雇止めにして東京地裁に提訴されているという事実があります。

大学、中学・高校の教育にとって、非常勤講師の役割、担っている責任は大変大きなものがあります。身分が不安定なままでは、経済的・精神的不安から本来の教育業務に専念することは難しく、結果的に大学、中学・高校の教育水準を低下させることとなります。また、「雇止め」により、非常勤講師の大幅削減に伴い、専任教員の負担が増大すると予想されます。

専任教員の教育、労働条件にも大きく関係する問題であり、上記の事項を要求します。

- (2) 2018年2月6日付常務理事会決定「平成31年以降に新規で採用する非常勤講師は原則として、他大学において専任教員等の職についている等、研究基盤のある者とする」を撤回すること。

非常勤講師の任用は、学部・学科の教育方針にもとづくものであり、専任職がある者に限定するならば、カリキュラムが狭隘化され、教育の質を落とすことにつながります。またこのような条件は、本学大学院出身者をはじめとする若手研究者に対してその道を当初から遮断するにも等しいものになります。

将来までも見据えた教育態勢の現状を破壊する措置であるこの決定の撤回を要求します。

- (3) 助教・助手が基本給適用者になった場合、退職金支給の算定に年俸制教員であった期間を勤続年数に加えること。

2018年度春闘要求への回答は「当該要求に応じるつもりはない」というもので、その根拠等はなんら挙げられていません。助教・助手が基本給適用者になるとは、それだけ長年日本大学の教育・研究に貢献していることを意味し、これに見合った処遇がなされてしかるべきです。理事会がこうした実態をないがしろにする姿勢をつづけるかぎり、優秀な若手研究者は日本大学を見限り、「頭脳流出」がよりいっそう拡大すると見越されます。日本大学における教育・研究の「質」を維持するためにも、上記事項を要求します。

VI. 福利厚生に関する要求

- (1) 内閣府の育児支援制度の利用を推進すること。

内閣府を中心に、いくつかの育児支援の政策が提示されていますが、本学では全く活用されていません。特に、休日・祝日の出勤に対しては「ベビーシッター派遣事業」が有効であり、教職員のライフワークバランスを向上させるために必要な制度利用です。「企業主導型保育事業」もあり、教職員・学生（特に院生）への育児支援として、また、大学の設備の有効利用・地域貢献事例としての広報活動も合わせると日本大学にとってメリットの大きい事業です。

<導入例>

ベビーシッター派遣事業 中央大学、法政大学、専修大学、明治大学など
企業主導型保育事業 千葉工業大学

- (2) 人間ドック補助費を支給すること。

これまで毎年支給されていた私学共済の人間ドック補助制度が2年に1回に変更されました。健康管理水準を維持していくためには、私学共済からの補助金がない年については、大学からこれを補助することが必要です。

- (3) インフルエンザ予防接種補助額として上限3,000円を支給すること。

前回回答では、予防接種は「感染予防」よりも「重症化予防」に効果があることが厚生労働省の見解によって明らかだとして、「感染させない」「蔓延化させない」ための適切な対処が重要であると回答がありました。しかしながら、その適切な処置を実行するために、厚生労働省「インフルエンザの予防等基礎知識普及啓発資料」をみると、「予防の基本は、流行前にワクチンを接種すること」が一項目目にあげられています。

教員に起因する流行の蔓延を食い止めることは、多くの人を集める大学としての責務です。予防接種は健康保険が適用されず、全額自己負担となります。大学として教職員の予防接種を推奨し、費用の補助を求めます。

- (4) 介護休暇・介護休業制度と介護に必要な準備のパンフレットを発行すること。

VII. 私大助成、私学助成に関する要求

組合の進める私大助成署名運動について積極的に展開すること。また、私学助成増額に関

わる推進活動について以下の協力をする事。

- (1) 学生の保護者への署名用紙等の郵送活動に協力すること。
- (2) 学長の賛同文を寄せること。
- (3) 大学のホームページから署名用紙をダウンロードできるようにすること。

組合は、これまで私大助成・私学助成を求める運動に取り組んできました。2015年施行の学校教育法改正の付帯決議でも、私学助成増額の必要性がうたわれています。学長は私大連盟を通じて、理事会と組合は学生や保護者の学費負担軽減のため、私大助成・私学助成増額を求めるより多くの声を国や社会に届ける取り組みにおいて、互いに協力することができるはずで。

Ⅷ. 労使交渉に関する要求

- (1) 就業規則の変更については、労働者代表の意見聴取を行う前に、組合に対して変更案を事前に提示し、団体交渉を行うこと。

労働契約法第9条は「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」とし、就業規則の変更を理由として、個々の労働者との労働契約における労働条件を不利益変更することを禁じています。個々の労働者の合意がなくても就業規則の変更による労働条件の不利益変更ができる例外的な条件として、同法第10条では、就業規則の変更が「合理的なものである」ことを求めており、この「合理的なものである」ことの具体的判断基準の一つとして、「労働組合等との交渉の状況」が挙げられています。そしてこの「労働組合等」には「多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれる」（基発0810第2号）とされています。また、2017年度および2018年度の春闘要求に対する理事会回答においても「給与制度の変更、新たな雇用制度導入等の労働条件の変更については、可能な範囲で事前に必要と思われる情報を提示して説明を行い、理解を求めていくよう努めていきたい」と回答しています。このような法律および通達の趣旨および理事会の過去の回答を尊重し、また、これまでの本学における労働者代表選出および意見聴取のスケジュールを考えるならば、労働者代表からの意見聴取前に、労働組合との交渉を済ませておくことが必要と考えます。なお、就業規則変更によって労働条件の不利益変更が生じないこともあり得ますが、労働条件の不利益変更が生じるか否かについても、団体交渉の場で結論を出すべきものと考えます。

- (2) 団体交渉には、東京私大教連が参加しても従来通り理事が出席すること。

現在、東京都労働委員会によるあっせんにより、私大教連が参加しての試行的団体交渉を行っています。この試行的団体交渉には石井常務理事も出席していますが、このことにより何ら問題は生じていません。むしろ、石井常務理事が出席することにより率直な意見交換が実現しています。正式な団体交渉においても、引き続き常務理事が出席することにより、研究教育現場の意見が直接理事会に伝わることで、労使双方の利益に資すると考えます。

- (3) 団体交渉において労使双方が議論を正確に把握するため、学校法人日本大学が団体交渉全体を録音・反訳し、反訳を労使双方で所持すること。また録音内容を確認するた

めに組合が録音を聴くことを認めること。

東京私大教連が加盟する他私大の団体交渉において、交渉全体を録音することによるトラブルはおきておらず、録音を認めないとする合理的な根拠はありません。

また、現在、東京都労働委員会のあっせんにより、試行的団体交渉全体を録音し、この録音を学校法人日本大学が反訳し、この反訳を労使双方が所持しておりますが、このことにより何ら問題は起きておりません。むしろ団体交渉全体を録音し、労使双方が反訳を所持することによって、双方が責任ある発言を行い、次の団体交渉に向けて双方がどのような準備をすればよいかということが明確化され、無駄な水掛け論を抑制し、より真摯で有意義な交渉が実現していると考えます。

また、録音は、両者が主張していることを正確に理解することが可能になるという意味において、両者の利益に資する良い面があります。正式な団体交渉においても、引き続き団体交渉の録音・反訳を継続することを求めます。

- (4) 組合支部と当該部科校当局との「支部団交」を認めること。

本学は広範な教育研究分野の部科校が各地に分散立地しており、教育研究環境や就業環境もそれぞれ特徴を持っています。各種の課題解決にあたって、これらの特徴に応じて、各部科校がそれぞれ「自主創造」の精神に則って取り組む必要があります。従来から労使慣行による「話し合い」の機会がある部科校もありますが、この「話し合い」は正式な「団交」と位置付けられていないため、組合からの質問事項に対して回答がうやむやにされたまま終わってしまう場合も多々あります。各部科校の特徴に応じた課題解決に資するためには「話し合い」よりも「支部団交」がより適したものであると考えます。

- (5) 労働者代表の選出方法やスケジュールについては各部科校において民主的な手続きが行われるよう考慮し、本部による一律的な強制や指導は行わないこと。

以上