|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 組合速報 | NO.844 | 日本大学教職員組合　　住所：千代田区西神田2-7-10  TEL&FAX 03-3263-9015　　　　　（日本大学法学部14号館3Ｆ） |
| 2020年2月10日 | Mail : nichidai.kumiai@gmail.com  HP : https://union-nihon.sakura.ne.jp |

|  |
| --- |
| 第３～５回団体交渉が行われ、団交が収束しました |

第３回団体交渉

９月２０日１９時より、日本大学会館において、今年度第３回団体交渉が行われました。この団体交渉は、組合側からは三役をはじめとして計１３名が出席し、大学側からは職員６名と顧問弁護士３名が出席しました。

第３回団交でも大学側から常務理事が出席しませんでした。大学側はその理由として、理事会の議論の内容や理事個人の考え方を団交で明らかにする必要はなく、理事会の決定や本部各部署の意見を取りまとめて人事部が説明すればよいのであるから、理事が出席しなくても団体交渉に支障はないとの主張を行いました。これに対して、組合側は、第２回、第３回の団交は、春闘要求に対して予め理事会で検討した結果を回答する団交であるから、理事の出席が必ずしも必要ない場合もありうるが、第４回団交については、団体交渉当日における賃金等に関する交渉の場となり、当日労使双方が意見をすり合わせてその場で妥結決定する事項がありうるから、決定権のある責任ある立場の理事が出席する必要があるので、第４回団交には理事が出席するよう要求しました。

また、第３回団交では、現在新たな制度への再編が検討されている再雇用教員制度について、ある程度骨子が固まった段階で、大学側が組合側にその内容を示し、協議する場を設けることが再確認されました。

賞与については、組合側が6.58カ月+38,500円を要求していたところ、大学側第一次回答は賞与6.5カ月でしたが、第３回団交における第二次回答ではベアゼロを条件に賞与6.55カ月と上積みされました。しかし組合側要求との差は大きく、また、大学の予算ベースでみると大学側の言う「盤石な経営基盤」の一つの基準である事業活動収支差額５％を達成していることを指摘し、組合側は賞与のさらなる上乗せを要求ました。また、ベアなしは了解できず、ベアについての回答を改めて要求しました。

また、組合側は、理事長・学長・学部長選出方法について、教職員の意見が反映されない選出方法となっていることが、パワハラを生む土壌となっている可能性があり、選出方法を改善すべきであると主張し、こうしたパワハラやセクハラは労働条件であると位置づけられるため、理事長・学長・学部長の選出方法も労働条件に直接かかわる問題であるという認識に立ち、大学側はセクハラやパワハラが労働条件にあたるととらえているかどうかを質しました。この組合側質問について、大学側が労働条件に関係ないこととして回答を拒否したことに対して、組合側は、ある学部の実験を管理する委員会と執行部が、特定の教員が提出した実験施設の登録申請を却下し続けた結果、当該教員が事実上教育研究できない状況に置かれている具体的事例を報告し、実験施設を使えないようにして教育研究業務を妨害するのは労働条件を侵害するパワハラに該当し、そうした行為を執行部自らが行い、あるいはそうした答申を出す委員会の行為を執行部が知りながら放置しているのであるから、どのような人物が学部長に選ばれるかということは労働条件に密接に関連する事項であり、したがって、学部長選出方法は、労働条件に極めて密接に関連する事項であるという主張をおこないました。これに対して大学側は、当該学部で起こっている具体的な事案については改めて調査して回答すると約束しました。

第４回団体交渉

10月29日19時より、日本大学会館において、第4回団体交渉が行われました。組合側からは13名、大学側からは職員6名と顧問弁護士3名が出席しました。組合側からの申し入れにもかかわらず、今回も常務理事は出席しませんでした。

第４回団交の主な議題は賃金賞与でした。大学側は、長期的見込みとして、学生数の減少が見込まれること、高齢医療費の増加に対応した医療政策の変更（診療報酬の抑制等）によって附属病院の収入減がありうること等を理由に、第３回団交から積み増しなく、ベアなし賞与6.55カ月という回答でした。

組合側は、この５年ほど、大学の財政状況が改善していることに加え、１３０周年事業で一部の教職員のみが参加する盛大なパーティーを開いておきながら一般教職員に対して何ら経済的給付がされていないことを理由に、賞与の上乗せを改めて要求しました。

つぎに、第３回団交で組合側が主張した、ある学部における実験施設登録申請の却下による教育研究条件の悪化の問題について、大学側から石井常務理事名による文書回答がありました。しかしながらその回答は、組合側が主張しているような事実は認められなかった、というものでした。ただし、この調査結果は当該学部庶務課を通じて調査したものであって、被害を受けた当事者に対する調査をしているかということも含めて、誰を対象にどのような調査をしたのかについて本部は把握していないとの回答でした。また、この問題については、団体交渉の場とは別に、当事者を入れた話し合いの場を設けることで合意しました。

この団交では、大学教員の校務・職務のとらえ方についても議論になりました。第３回団交で、大学側は、研究に直接関係する学会とそうでない学会があり、学会活動のすべてが研究活動の一環であるとは言えないと主張しました。このことについて、第４回団交で組合側は、大学教員の学会活動は大学教員の職務＝校務の一環であると主張しました。これに対して、大学側は、校務とは学内における職務のことをいい、職務は上長者から命じられたものであるとし、学会活動は上長者から命じられるものでないため職務とはいえず、したがって校務とも言えないと回答しました。この大学側回答にしたがえば、学会活動は大学教員の職務ではないが、特定の学会活動を行うに当たっては校務を免除することができる、ということになります。つまり、学会活動は大学教員の職務ではなく、しかもその内容を大学側が「研究に直接関係する学会とそうでない学会」に区別し、「研究に直接関係する学会」活動だけについて校務が免除される、ということです。こうした大学側見解は、専門分野以外の異分野との交流が新たな発想と研究を生むという現実を無視した回答といえるのではないでしょうか。

なお大学側は第４回団体交渉において、本学における使用者は学校法人日本大学であって、田中理事長は使用者ではない、との主張を行いました。これに対して組合側は理事長は学校法人を代表する立場あり使用者としての責任を負っているのではないかと質しましたが、大学側は労働契約における使用者は法人であると回答しました。確かに労働契約法上の使用者は大学側回答のとおり法人ですが、労働基準法は第１０条で「この法律で使用者とは、事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」と定めており、法人役員は使用者に含まれています。また、労働組合法では「使用者」の定義がされていないものの、判例では、労働契約上の使用者に当たらなくても、「労働者の基本的な労働条件等について現実的・具体的に支配できる地位にある場合には、労組法上の責任を負う「使用者」と判断されることがある」（独立行政法人労働政策研究・研修機構）とされており、こうした判例上も理事長は労組法上の使用者にあたります。こうした労働法の全体像をとらえずに、労働契約法の都合の良い条文だけを抜き出して「理事長は使用者ではない」とする大学側とその顧問弁護士の姿勢は、誠実な回答とは言えません。

第５回団体交渉

１２月4日18時45分から、日本大学会館において第５回団交が行われました。組合側からは三役をはじめとする12名、大学側からは職員６名と弁護士３名が出席しました。今回も理事は出席しませんでした。

第５回の主要交渉テーマは、賞与と給与で、第４回団交で組合側が、１３０周年事業として一般教職員のねぎらいの意味を込めて何らかの対応をするよう求めていましたが、大学側の最終回答は第二次回答と同じく6.55カ月、ベアなしでした。組合側はこれに同意しなかったため、妥結には至らず、団交は時間切れとなり、組合側は収束宣言を行いました。

**2019春闘要求をめぐる第2回団交で確認できなかった事項のうち主要項目に関する補足質問に対する法人側回答の要旨**

|  |
| --- |
| ・中高教員の部活動顧問手当について各付属校の支給額を提示するよう要求したことに関する回答  ・部活動顧問手当は各校が財政的に可能な範囲で支給基準を定めているので、各校の支給額は比較検討の素材とはなりえず、提示する必要はない。  ・中高教員の変形労働時間制について各学校の業務内容調査を行っているかという質問に関する回答  ・各付属校に対して業務内容全てに関する調査はしていないが、３６協定に記載された時間外労働の業分については本部で把握している。しかし、具体的にどの業務が時間外労働に該当するかについては各付属校の校長・教頭の判断に委ねている。  ・中高教員の増員に関して、専任教員不足についての理事会の見解と今後の対応策を質したことについての回答  ・教員の長時間労働改善のために、平成２９年４月１日から常勤講師制度を導入した。さらに、変形労働時間制の導入、部活動指導員制度の導入、非常勤講師によるホームルーム運営代行の導入などを行っている。  ・付属校で年度末定年が実施できていない点については、今後の国の施策を踏まえつつ、教員及び職員についても検討する。  ・理事長・学長・学部長の選出方法に関して、理事会は教育研究を教員の労働と考えているか、教員の労働条件に労働環境（安全衛生、パワハラやセクハラ、機器の使用条件等）を含むと考えているか、理事長・学長・学部長の選出方法に関する事項が労働条件に関係していないとすれば理事長等は労働条件の決定に関与していないということか、理事長等は使用者の利益を代表するものであるかどうか、学部長参考投票制度の結果はどのような意味で「参考」になると考えているのか、等の質問に関する回答  ・いずれも労働条件その他の待遇とは関係ない事項に関する質問であり、回答する必要はない。  ・労働環境の問題についても、理事長等の選出方法という労働条件その他の待遇とは関係ないことに関連付けられた質問である限り、回答する必要はない  ・本学専任職員のうち、本学出身者の比率、競技スポーツ部（旧保体審）出身者の比率の公開を要求したことに関する回答  ・労働条件に関係なく、労使間で交渉する事項ではない。  ・採用にあたって旧保体審出身者を優遇するような措置は存在しない。  ・本学法人の適切な運営に関する質問に対する回答  ・役員理事報酬検討委員会では、報酬について前年度の支給基準を検討し、現行通りとすることを提案するとの答申があった。  ・昨年起きた競技部の不祥事の再発防止のため、事務の組織改編及び大学の要職者の競技部部長等の兼職禁止等の改革を行ったとの、春闘要求書に対する大学側回答書の記載に関して、大学要職者である田中理事長が三軒茶屋キャンパスの「事務局長」を兼職していることとの整合性については、労働条件その他の待遇とは関係ない事項なので、回答の必要はない。  ・日本大学事業部を通した調達が、良質で安価な物品やサービスの調達を阻害していることなどについての質問に関する回答  ・労働条件とは関係ないので回答する必要はない。各部科校に設置する自販機については、事業部が独断で設置場所を決定するわけではないので、各部科校の事務局に申し出れば設置場所を変更する余地がある。  ・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を要求したことについての回答  ・利用者が居住市区町村の介護保険課もしくは地域包括支援センターなどの窓口で紹介を受けた方がより有用で正確な情報が得られるため、本学としてパンフレットを発行する予定はない。  ・介護休業の取得に関する相談などがあれば、各学部庶務課で対応する。 |

第４回団体交渉で合意した「話し合いの場」の設置状況

実験施設登録申請の却下による教育研究条件の悪化の問題について、第４回団体交渉において、団体交渉とは別に話し合いの場を設けることで労使は合意ました。この合意にあたり、組合側は話し合いの参加者として、組合、実験施設登録申請にかかわっている当該教員、これを審査している学部動物実験委員会、学部執行部、本部人事部他関連部署、および本部動物実験委員会等とすることを提起しました。

この点について第４回団交終了後、人事部からは、話し合いを実施するにしても人選等について慎重に検討する必要があるため、この件を預からせてほしいとの提案がありました。

その後、本部と当該学部の協議の結果、改めて学部において解決に努めるとの意向が確認され、当該学部内で組合と学部との話し合いの場を設けることが本部より提案されました。組合側はこの提案について、この問題は従前から当該学部内で関連教員と動物実験委員会及び執行部が話し合ってきたにもかかわらず解決に至っていない事案であるゆえに、本部レベルの話し合いを求めているという基本的立場に立ちつつも、いったん本部の提案を受け入れ、学部内での話し合いを進めていますが、こうした学部内での話し合いによっても解決の方向が見いだせない場合、再度本部に問題提起をする方針を取っています。