

2020 年度

春 闘 要 求 書

日本大学教職員組合

目次

I. 賃金に関する要求	3
1. 基本給	3
2. 一時金	4
3. 諸手当	5
4. 財政計画に関する要求	5
5. 経験年数換算に関する要求	7
II. 労働条件改善に関する要求	7
1. 大学教員の労働条件に関する要求	7
2. 教員の人事制度に関する要求	8
3. 休日・休暇に関する要求	9
4. 中高教員の人事異動に関する要求	9
5. 変形労働時間制に関する要求	10
6. 中高教員の増員に関する要求	11
III. 管理・運営に関する要求	12
1. 理事長の任期に関する要求	12
2. 学長選出に関する要求	13
3. 学部長選出に関する要求	13
4. 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	14
5. 附属校の管理・運営に関する要求	15
6. 中高教員及び職員（一般職）採用に関する要求	15
7. 株式会社日本大学事業部に関する要求	16
8. 情報公開に関する要求	16
IV. 教育・研究に関する要求	17
1. 大学（学部・短大・通信教育部）教員に関する要求	17
2. 中高教員に関する要求	17
3. 入試制度に関する要求	18
V. 有期雇用教員に関する要求	19
VI. 福利厚生に関する要求	20
VII. 私大助成、私学助成に関する要求	21
VIII. 労使交渉に関する要求	22

2020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) 2020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。

◆2020年の可処分所得（名目）は、

- ・年収850万円以上では所得税増税で、前年より0.6%も減少
- ・社会保険料の負担増だけでも昨年より約0.2%、5年前からは約2%減少

◆消費者物価は5年前から2%増

◆両者を合わせた実質可処分所得は、5年前より4%強の減少

1. 2020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574万2499円、年収1050万円のケース（19～22歳の子ども2人）では793万2624円です。

過去と比較すると、増税や社会保険料の引き上げ等により、

年収750万円では...

2000年より70万7533円(10.97%)減少
 2005年より42万6014円(6.91%)減少
 2010年より37万8841円(6.19%)減少
 2015年より9万2291円(1.58%)減少
 2019年より1万3454円(0.23%)減少

年収1050万円では...

2000年より76万3650円(8.78%)減少
 2005年より51万4754円(6.09%)減少
 2010年より27万6268円(3.37%)減少
 2015年より16万7807円(2.07%)減少
 2019年より4万9768円(0.62%)減少

であり、大きく減少しています。

2. 2019年の消費者物価指数（全国）は、前年より0.5%上がり、2015年から2.0%上昇しています。1の名目可処分所得の減少分（2015年との比較で約1.6～2.1%）と物価上昇率を合わせると、実質的には賃金が約4%減少したことになります。2019年の消費者物価指数には10月からの消費税2%増は2ヶ月分しか影響していませんから、これを加味すれば実質可処分所得は5年前より5%ほど減少していると考えられます。

3. 2020年からの所得税改正により、年収850万円以上では増税となり、可処分所得の減少幅が大きくなっています。2021年からは住民税にも適用されます。

4. 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。可処分所得の減少を補うベアがなければ、実質的な賃金は減少してしまいます。可処分所得は賃金水準を決定する重要な要素であり、このデータを春闘における賃金改善の交渉に活用してください。

(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年度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。

中高教員の2018年度採用者の給与体系(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。一時金も含めた生涯賃金に換算すると2018年度以降の新卒採用者はそれ以前の採用者と比べおよそ4,200万円もの大幅減となります。2019年度の春闘要求書に対する回答で、理事会は「新たな基本給表の検討は公立学校、他私大等の給与水準・体系を基に行っていると共に将来的な財政状況も考慮している」と回答しています。しかし、同じ職務をこなしているにもかかわらず、給与面でこれだけの待遇差が生じているのは不合理です。

- ② 2018年度以降の採用者との間で賃金の逆転現象が生じている場合の調整手当等を支給すること。

2018年度以降の採用者から初任給が20万円台となった点は評価しますが、その結果、2017年度以前の採用者の中には後輩教員よりも基本給が下回るという逆転現象が生じている方がいます。その穴埋めに必要な調整手当等の支給を要求します。例えば、共に新卒で採用された場合で比較すると、2018年度以降に採用された教員の一時金を含む22歳から29歳までの賃金が3877万6,000円であるのに対し、2017年採用者のそれは3640万6,150円と、調整手当等が無い現状では8年間で236万9,850円下回る計算となります。2019年度の春闘要求に対する回答で、理事会は「賃金制度は一過性のものではなく本要求には応じられない」と回答しています。しかし、一定期間とはいえ、就業年数差による経験値の多寡が給与に反映されないどころか逆転現象さえ生じさせている現状は合理性にかけており、速やかに是正すべきです。

- 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。

2019年度の春闘要求書に対する回答で、理事会は「現在、教育現場の意見も取り入れながら、特に長時間労働の削減を主眼に検討を行っている」と回答しています。しかし、この件について、アンケートの実施や管理職による聞き取りなどにより現場の声を集めてそれを活用しようという動きは全く見られません。もし「教育現場の声を取り入れながら」というのであれば、その結果を示した上で具体的な取り組みやその検討過程についての説明を求めます。

2. 一時金

- (1) 2020年度の年間一時金を2008年度の妥結水準(6.58ヵ月+38,500円)に戻すこと。
(2) 年俸制適用者へはベースアップ分に対応する一時金を出すこと。

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 2019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 現行の上限額(月額)7,000円をすべての付属校での下限額とすること。
- 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2019年度の各付属校の額を提示すること。

①について、部活指導に対する手当は、現状では各付属校の財政状況に応じてその額にばらつきがあります。現在の上限額である月額7,000円を支給されている部顧問もいれば、一部を除き運動部顧問は月額850円、文化部顧問はそれ以下に抑えられている付属校も存在します。同じ正付属の教員でありながらこうした差異が生じている現状は速やかに是正すべきです。また、2019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。実働に対する対価がない、つまり何時間指導しても手当は発生しない中で部活指導に対するモチベーションを保つことは、もはや限界です。2018年度の春闘要求書に対する回答の中で、理事会は人事・給与制度全般について「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」とうたっていますが、現実にはこれと逆行する扱いになっています。

また、2017年度と2018年度における各付属校の部活動に対する手当の提示について、2019年度の春闘要求書に対する回答で理事会は「部活動顧問手当は平成30年度の実績しかなく提示できない」と回答しています。しかし、平成29年度以前から各付属校では「クラブ指導手当」等の名称で部活動指導に対する手当が支給されています。中高教員及び職員の基本給表の改正(2018年施行)について、「高等学校・中学校教諭基本給表の見直しについて」(人事部提案)によると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。しかし、付属校によっては2018年度以降、部活動顧問の手当てが実質的に減額されています。前述の「人事部提案」における説明の趣旨と逆行するこうした現状を検証するためにも、この基本給表の改正によって実際に部活動手当額がどう変化したのか分かるよう改正前(2017年度)と直近(2019年度)の各付属校の部活動手当額の提示を要求します。

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、「大学経営の厳しき(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、取り決めを行う事項ではない」と回答していますが、「大学経営の厳しき」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. 2020年4月1日施行の改正私立学校法第45条の2において、毎会計年度はもちろんのこと、認証評価の結果を踏まえて事業に関する中期的な計画を作成しなければならなくなります。さらに、「学校法人が、その設置する私立学校の教育の質の向上を図るに当たっては、学校の経営状況や教学上の方針について教職員と十分に情報共有するなど、経営と教学の連携を努める」（参議院文教科学委員会附帯決議事項六 2019年5月16日）ことに特段の配慮が求められています。また、改正私立学校法の説明資料によれば、中期的な計画の作成に当たっては、学内における教学面の意見も踏まえつつ、評議員会の意見を聴いた上で計画を作成することが重要と記載されています。以上により、理事会は、将来計画と財政に関して説明する必要があります。
- D. 2019年度においても理事会は、「学校法人は、運営の根幹に関わる国の政策（文部科学省の新たな施策や補助金行政の変更等）が毎年度のように変更され、その影響が非常に大きいため、市場変動に晒されているだけの企業よりも不確定要素が大きく、企業と同等に考えることができない。」また、「収支長期計画を公表することによって、不確定要素が多い数字が一人歩きすることも危惧され、本学のステークホルダーの方々の不安をあおる可能性が懸念されることから、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・説明しており、また改正私立学校法において規定されたことから、その提示・説明を拒む合理的な理由になりません。
- E. 私立学校法「第26条第3項に規定する収益事業に係る財務書類についても、閲覧及び公表の対象となるものであること」注)の趣旨を踏まえて、株式会社日本大学事業部の財務書類について公表し、後述する「7. 株式会社日本大学事業部に関する要求」の(1)に示したように、教職員組合に提示・説明すべきです。

注：文部科学省「学校教育法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令等の施行について（通知）」2019年9月27日。

(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、資料を提示して具体的に組合へ説明すること。

①について、2018年度、2019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。

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、昇格があった時に経験年数の換算率と賃金設定の際の計算基準の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。昇格には個人差があり、給与規定にある基本給表から読み取ることが困難です。

2017 年度以降の春闘要求に対する回答で、「各部科校の庶務課（係）」に問い合わせることの回答を得ていますが、公平性と透明性を確保するためには、疑義を生じる前の説明が必要です。

- (3) 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。

- (4) 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るにも関わらず、2018 年度回答では「職務・職能給」であるため、再計算による回復措置制度はなじまない」と回答しています。不利益な経験換算が解消されないまま、モチベーションを保つことはできません。

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)を推奨しないこと。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う理由にはなりません。また、2019 年度の回答では「お願いであって強制ではない」との回答を得ましたが、事実上、強制されている教員(学部)も存在します。これは、あきらかに研究時間を職務に含めていない労働環境といえます。

8 講義化することによって教育効果があがることはなく、科目の主体的設計者であるべき専任教員の指示は形骸化され教育の特色は無化され、労働条件が悪化することは間違いない事実です。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 10,000 円程度／講義から非常勤講師の一般的賃金の 30,000 円程度／講義に上げることが要求します。

2. 教員の人事制度に関する要求

- (1) この間の人事制度改変の混乱が、そもそもの制度設計の瑕疵に原因があったことを理事会として認め、その責任の所在を明確にすること。

「定年延長制度」の廃止という教員にとっての不利益変更を強行し、その代償措置である「再雇用制度」を導入したものの、早々にその運用を停止する、といったように、この間の人事制度の改変は混乱をきわめています。教職員組合が当初から指摘していた「再雇用制度」の弊害を無視しての制度導入と、「代償」であるはずのこの制度の運用すらを「停止」したことの責任は重大です。それにもかかわらず理事会はこの失敗をいまだ公に認めていません。この先同様な事態を起こさないためにも、理事会はこの失策を率直に認め、その責任の所在をあきらかにすることが、今後の健全な大学運営の前提となります。

- (2) 各学部の教員配置数の上限を外し、学部の事情に応じた適正な教員数の確保を可能にすること。

2016 年に決定された教員配置数は合理的な根拠を欠いた恣意的なものでした。この数のうちに、学内諸委員会や入試業務に基本的に携わらない再雇用教員も含まれることによって、専任教員の負担が増加するばかりでなく、商学部のように設置基準数をかろうじて充たす状態の場合もあります。組合の主張はいたずらに教員数を増やせというのではなく、学部の事情に応じて必要とされる教員数を確保することが望ましい、という当たり前のものになります。

- (3) 「再雇用制度」に代わる制度設計について。

- ① 新制度の検討に当たっては各学部教授会、教職員組合から意見を徴収し、教員の意向

を反映させた制度を定めること。

本組合との団体交渉席上にて大学側より、「再雇用制度」に代わる新制度を検討中との発言がされています。「再雇用制度」を数年で「運用停止」せざるをえないという大失策は、そもそも教員側の意見をまったく無視したことにも一因があります。大学という組織が潤滑に動くためには教員の自発性もまた重要な契機である点を、理事会はあまりに軽視しているのではないのでしょうか。そうした経緯を真摯に省みて、新制度を検討するに当たっては、骨子案の段階で各学部教授会および教職員組合に諮り、当事者である教員の意見を徴収し、これを十分に反映させてゆくべきです。

- ② 新制度では、65歳定年のあとも各学部の審査基準を満たし本人が希望する場合には、雇用条件を低下させることなく70歳まで働けるよう保証すること。

「定年延長制度」の廃止に伴い人生計画の大幅な変更を迫られている教員が出ている現状を勘案し、その補償措置を講ずるべきです。

日本大学が「働きがい」のある大学として多くの教員に積極的に捉えられるよう変えてゆくことは、日本大学の発展にとっても不可欠の条件になります。

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。

半日単位の有休取得では、年間を通じての子供の送り迎えや、定期的な通院などに対応できません。若手教職員が増えている現状や、有休消化率の向上、働き方改革の一環として、時間単位の有休取得を要求します。

- (2) 日本大学教職員就業規則第3章・第3節にある「年次有給休暇のうち5日について、所属長が教職員の意見を聴取し、あらかじめ時季を指定して取得させるものとする。」が、時季の指定にあたっては、行き過ぎた誘導を行わないこと。

休日出勤による振替休日と年次有給休暇は、厳密に分けられなくてはなりません。本来振替休日を優先すべきところを、有休申請をさせるような指導がされています。また、お盆休みで大学が開放されていない期間を有休として申請させるというような誘導が行われています。

一方、授業など固定された仕事以外の仕事量のペース配分は本人に任されるべきです。そのためには時間ごとの取得・半日取得などの選択肢がなければなりません。

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。強制的な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。しかし、一昨年（2018 年）、強制配転が実施されました。本部は、付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 21 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。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。

5. 変形労働時間制に関する要求

(1) 部活動を業務として認めた上で、変形労働時間制を運用すること。

現在、変形労働時間制によって、繁忙期と閑散期が区別され、学校の様々な業務が、変形労働時間制の勤務時間の中で行われています。しかし、部活動に関しては、変形労働時間制の枠外で行うことが多いのが現状です。例えば、閑散期の休暇中の部活動指導や合宿、試合引率等がそれに当たります。日本大学本部は部活動に関して「部活動指導の内容は、その大部分が顧問教諭の裁量にゆだ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。しかし、上長者によって顧問委嘱され、生徒を指導する以上、教員は部活動を職務として認識することは当然のことであり、さらに部活動で問題が起きた際は、顧問が責任を負うことから、職務性を認めざるを得ないのは明らかです。従って、今運用している変形労働時間制は、年間を通じて常に繁忙期のような状態が続くことがあり、労働時間を削減するどころか、かえって労働強化が助長されています。

日本大学本部は変形労働時間制を導入した目的に、「厳密な労働時間の管理を行う必要性が生じた」と回答していますが、部活動の職務性については未だに見て見ぬふりをしては、厳密な労働管理など叶うはずがありません。教員も業務に対して職務性をはっきりさせた形で勤務をし、働き方を見直さなければならないことは、理解をしていますが、今のような状態では働き方を見直しは困難です。もし部活動に職務性がないのであれば、顧問委嘱を拒否することで、働き方を見直すことになりますが、現在の教育活動の質や量を維持するには望まぬ形になることは明らかです。

従って、部活を職務として認め、必要な人員増加、必要な時間外労働には手当をつけるなどして、適切な労働時間の管理の基で変形労働時間制を運用することを要求します。

(2) 労使協定が必要な変形労働時間制の導入を強要しないこと。

労働者と管理・監督者が合意の上で協定を締結しなければ、変形労働時間制が運用できないはずです。しかし、管理・監督者が労働者の意見を尊重せずに、労使協定を強要するような姿勢を見せることがあります。良い労働環境を作るには、このような強要があってはならないと考えます。各付属校の管理・監督者に指導を徹底し、労使協定の強要をしないことを強く要求します。

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、専任教員の数を現行の1.5倍とすること。

2019年度の春闘要求書に対する回答で、理事会は「各中学校・高等学校からの要請により、必要な教員の採用を計画的に実施している」と回答しています。しかし、どの付属校も人件費抑制の圧力のもとギリギリの人員での運営を強いられているのが実情です。恒常的なマンパワーの不足は心身両面から個々の教員を追い詰め、結果、そのしわ寄せはすべて生徒が負わされています。各付属校の教育力を底上げするには、常勤講師や非常勤講師で穴埋めするという小手先の対処ではなく、業務全般にフルタイムで対応する専任教員の更なる増員が必須です。

- (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) 常勤講師制度を廃止し、現在、常勤講師として雇用されている教員をすべて専任教員として登用すること。

2017年度から始まった常勤講師制度は、法的に問題があり即刻廃止すべきです。特に、「常勤講師A」で採用されている教員は、本部採用試験の最終選考に残ることを資格条件としており、本部自らが「適性あり」と判断した人材です。人件費抑制以外で、仕事内容は専任と同じでありながら彼らを敢えて専任として雇わない合理的な理由がもしあれば、説明することを求めます。逆に、人件費抑制のみが目的であるなら、「同一労働同一賃金」という国の方針を無視した当制度はコンプライアンスの見地からしても通用するものではありません。

- (4) 中高教員の長期採用計画を明らかにすること。

2019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、年齢分布の偏った学校があります。どのように採用していくのか、明示すべきです。

- (5) 「付属中高勤務実態調査」を新たに実施すること。

2017年度途中から導入された変形労働時間制によって、付属校によっては勤務実態が従来とは大きく変わりました。中には、勤務時間の弾力的な設定によって業務の効率化を図るという変形労働時間制の本来の趣旨とは真逆な、「無駄な勤務時間の増加」も現場では生じています。そうした状況を客観的に把握するためにも、部活指導

等も含めた実質的な勤務実態調査は不可欠です。また、前回（2012年・2013年）の調査では、結局、調査結果は公表されませんでした。次回の調査では調査結果の速やかな公表を求めます。

- (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抵触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と認識し、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日労働省発労第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」ということができますので、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。

2019年度の回答は「労働条件と関係がなく、労使間で交渉し、取決めを行うべき事

項ではない」というもので、上記のとおり組合側の論拠にはなんら答えたものではありません。

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」もの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。

これについても 2019 年度の回答は「労働条件と関係がなく、労使間で交渉し、取決めを行うべきはない」というもので、上記のとおり組合側の論拠にはなんら答えたものではありません。

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。

2019年度春闘要求に対しては、「労働条件と関係がなく、労使間で交渉し取決めを行うべきはない」との回答でしたが、目下生物資源科学部で生じている事態は、学部執行部に適切な対応を行うだけの力量を有していないことに因るものであり、さらにその背景には、正統性のある学部長選出がなされていなかった点があります。学部長選出は、まさに私たちの労働条件と直結した問題です。

4. 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) アメフト部の一件ならびに医学部入試不祥事、そしてそれに起因する私学助成金減額、認定取り消し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、事実関係の徹底調査を行うこと。

アメフト部をめぐる一件については、第三者委員会の報告を大学側は全面的に受け容れると言い立てながら、そこにおいて明言されていた内田元常務理事の「暴力」、井ノ口元理事の「口封じ」という、教育機関としてあるまじき行為についてそれ以上の調査を怠り、その果てに内田元理事の懲戒処分を取り消し、井ノ口元理事にいたってはいったん辞任した評議員に復活しています。これは第三者委員会の報告を踏みにじる振る舞いであり、そうするからにはそれを否定できるだけの調査結果を示すべきです。

いずれにせよ、曖昧なままの終熄をはかるとするならば、教育機関としての日本大学の信頼をおおしく損なうこととなります。医学部不正入試を含めて、不祥事の徹底説明を行い、その原因を剔抉し、再発防止策を徹底させるとともに、責任の所在を明確化させることが、日本大学「再生」のための第一歩にほかなりません。

- (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。

学内で生じているさまざまな「ハラスメント」案件に対して、本部の「人権相談オフィス」には適切な対応をできておらず、組合に相談が持ち込まれる例もしばしばあります。また(1)で述べたような不祥事の曖昧な「解決」は教職員のあいだで理事会に対する不信感を増大させています。

- (3) 理事長、理事、評議員の定年を70歳までとすること。

教職員の定年制度にそれなりに合理的な理由があるのと同様に、いかに有能で高潔な理事であろうとも一定年齢で身を引き、組織の新陳代謝を促すことが、組織の停滞を防ぐための一手段です。

- (4) 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。

大学の場合、各学部から教員が評議員に選出されています。それに対して付属校か

らは「教職員から選出された者」2名のみの評議員枠しか確保されていません。付属校と大学との連携が今後よりいっそう必要となるものと予想されることもあり、各付属校の動向をも評議員会は把握するべきと考えます。そのためには最低1名の評議員枠を付属校各校にも設けるべきです。

- 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。

教職員は本学の評議員会がどのような方々によって編成されているのか、ほとんど判らない状態に置かれています。大学の求心性を養成するからには、その内実も透明化する必要があります。

- (5) 理事を付属校(正付属)から1人選出すること。

大学の場合、各学部から理事が選出されており、学部の個別・特殊事情を理事会の場で披露する回路が確保されています。それに対して付属校の場合、同一法人下でありながら超過勤務や部活動顧問の対応など付属校長に裁量が一定委ねられているように、待遇に違いがあるのが現実です。そしてその内実が法人全体を見渡すべき理事会において十分に把握できる構造ができていません。日本大学法人のような大きな組織にあつては、「ボトムアップ」の回路をよほど周到に用意しないかぎり、労働現場の生の声がかき消されかねません。こうした現状を踏まえ、付属校を代表する者を各校から1人選出するべきです。

5. 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。

6. 中高教員および職員（一般職）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。

2019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) 職員（一般職）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。

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」ことが謳われているが、(株)日本大学事業部の内実と運営は甚だ不透明です。特に「内部循環システムの構築」がされているにもかかわらず、その明細が明らかにされていません。

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なるなど、恣意的な業者選定が許容されています。また、事業部が外部業者に発注する際の業者選定基準などが明示されていません。この場合、安易な契約によって競争原理が働かず、教職員の裁量によって有効に使われるはずの資金が無駄になる可能性があります。

学内では、あらゆる物品やサービスについて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。付属校においても、修学旅行など宿泊を伴う学校行事は原則として日本大学事業部が最終的に旅行業者を選考する仕組みとなった結果、不慣れな新規業者のもとで様々なトラブルが生じています。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。

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。

私立学校法の改正の趣旨は「情報公開の充実」とされています。その趣旨に鑑みて、

情報公開の促進を要求します。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）」の理念にも合致することです。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。

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広げること。
- (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一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制度を各学部に設置し、円滑な教育運営を実現すること。
- (8) 授業を受け持たせる時には教員の専門性を十分に配慮すること。

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。

2019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、校務として認められていると考えられます。

公立学校では、勤務時間外の部活動中に発生した事故に対し公務災害や生徒の災害

共済給付制度が適用されていることから、部活動が校務であることは明らかなです。

公立では人事考課制度における業績評価においても評価の対象となっていることから、部活動は職務といえます。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が、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なです。

部活動を職務として認めないことで、変形労働時間制にも関わらず、閑散期が閑散期とならず、実際の労働時間が減らないことは大きな問題です。裁量に委ねられているという理由を回答していますが、部活動を行なわないとか、部活動の顧問を拒否するという裁量は与えられていないというのが実情です。担当する部活動が、自分自身が専門的な技能や知識の無いものの場合でも、保護者の強い要望や学校としての「生き残り」を思えば、良心的な教員ほど裁量の名のもとに働き続けて、心身を壊してしまう事例は少なくありません。心身が弱ったままで働き続けることは、本来の業務である学習指導や校務分掌に影響し、クオリティが著しく悪くなります。

- 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・学級担任・部活動顧問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附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、附属推薦制度は、根本的な改革にはなりません。

- (3) 基礎学力到達度テストについて、校長、教頭を除いた各附属校教員が参加する検討委員会を設置し、その意見を尊重すること。

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、テストの在り方など広く高大連携を考えた附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。また、附属校教員の増員要求とも関連しますが、附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。

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」の適用が実質的には無効化されています。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悪質な「脱法的措置」と見なされる余地があり、削除すべきものです。

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、あるいはその後任人事に伴い、専任教員の負担は大幅に増大します。

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、委嘱できる講師の選択肢が限定され、カリキュラム編成にも影響をおよぼし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、本学大学院出身者が教歴を本学非常勤講師として大学院時代の指導教員などの手ほどきのもとで開始しているという現実を無視しています。

将来までも見据えた大学院での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、また高等学校での常勤講師が専任教員となった場合、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。

2019年度春闘要求への回答では、「助教・助手の年俸制は、新教員組織制度に移行した際、新たな制度として創設されたものであり、定められた任用期間中の職務に対する給与として、退職金相当額も考慮した上で、設定されている。」というものでした。

ただ助教・助手・常勤講師の給与は低く抑えられています。助教・助手・常勤講師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、これに見合った手厚い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) 内閣府の育児支援政策に基づき、有効な育児支援制度を実施すること。

内閣府を中心に、育児支援の政策が推進されています。本学では育児休暇制度の他、一部の学部で、休日・祝日の出勤に対して「臨時保育室」を開設する試みが始まりましたが、多くの学部が未だ対策を講じていません。また、児童と共に出勤しなければならない保育室の設営よりも、「ベビーシッター派遣事業」への利用補助の方が利用者にとって有効な場合があり、主要大学では「ベビーシッター利用補助制度」が整えられつつあります。

日本大学は「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」を公表し、「仕事と生活を両立することができる働きやすい環境づくりを維持・推進する」ことを目標としているのですから、教職員のライフワークバランスを向上させ、教職員・学生（特に院生）に対する有効な育児支援制度を推進する必要があります。広報活動も合わせると日本大学にとってもメリットの大きい制度であり、各学部での導入が求められます。

<導入例>

- ベビーシッター利用補助制度 中央大学、明治大学、早稲田大学、立教大学、神奈川県大学、国際基督教大学、麻布大学、立命館大学、同志社大学など
- 企業主導型保育事業 千葉工業大学

- (2) 内閣府の高齢社会対策政策に基づき、有効な介護支援制度を実施すること。

内閣府の高齢社会対策では、介護と仕事の両立を支援するための政策が推進されています。主要大学では、介護のための介護休暇制度のほかに、ホームヘルパー経費補助を行うところが増えていています。育児支援と共に、介護についても教職員に対して有効な支援制度を導入する必要があります。

<導入例>

- ホームヘルパー経費補助制度 早稲田大学、中央大学、立命館大学、同志社大学

- (3) 看護休暇・介護休暇を有休とすること。

育児・介護に関し、本学では育児休業や介護休業のほかに、年間数日の看護休暇・介護休暇を取ることができますが、有休ではありません。上記(1)(2)と同じく「仕事と生活を両立することができる働きやすい環境づくりを維持・推進する」という目標のために、看護・介護休暇を有休とすることを求めます。

<導入例>

- 有給看護休暇 早稲田大学 中央大学 慶応大学 立命館大学 同志社大学

- (4) 育児休業・介護休業に関する期間要件を撤廃すること。

育児・介護休業に関しては、雇用開始1年未満の者や1年以内に退職予定の者の取得ができないことになっています。しかし、育児・介護については急に状況が変化することがあり、雇用期間による制度利用の制限は、労働者にとって大変な困難を招く場合があります。育児・介護休業に関する期間要件は撤廃すべきです。

- (5) 人間ドック補助費について、各学部での支給状況を周知させること。
- (6) 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。

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。

教員に起因する疾患の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。

- (7) 大学構内施設のバリアフリー化を進めること

身体的障がいを持つ、あるいは負傷中の教職員・学生のために、大学構内のバリアフリー化を強化すべきです。本学ではまだバリアフリー化未整備の施設が多く、主要大学の実施状況にくらべ不十分です。車椅子用の移動のための諸設備、階段の手すりの整備などの課題に取り組むべきです。

- (8) 男女共同参画委員会を開催し、委員会を機能させること。

政府は、男女共同参画社会基本法に基づき、男女共同参画基本計画を進めています。日本大学でも男女共同参画推進委員会が設置されていますが、肝心の委員会が全く開かれず、機能していません。「女性活躍推進法に基づく行動計画」を公表している大学として、由々しき事態と言わざるを得ません。まずは男女共同参画推進委員会を開催し、日本大学内の問題を検討し、男女が共に働きやすい環境整備を進めることを強く求めます。

Ⅶ. 私大助成、私学助成に関する要求

組合が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。ところが、2020年度予算案では、「授業料の減免補助制度が廃止」されました。2020年4月から施行される修学支援新制度の対象者は極めて限定的であり、事実上、範囲が狭まっています。しかも、在学中の学生に対しても、即時適用されたため、日本大学が行った学生の負担増加に対応するための苦慮は記憶に新しいところです。

高等教育の普遍化と、私立学校の安定的な経営のためには、授業料減免補助制度の

復活を求めなくてはなりません。理事会と組合は、学生や保護者の学費負担軽減のため、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、かならず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。その場合、組合は就業規則の変更に関する事前説明の団交を理事会に求める時があるが、理事出席の上拒否しないこと。

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、2018年度および2019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。

しかし、2020年度において理事会は大学教員に対する裁量労働制の導入について、組合には事前に提案・説明することなく、労働者代表の意見聴取をおこなっています。このことは、組合の団体交渉権を著しく軽視するものです。この状況は、これまで理事会と組合が議論し確立してきた「労使交渉に関する事前説明」への趣旨に反するものと言わざるを得ません。

- (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し、説明団交に続く正式団交の場にも必ず理事が出席すること。

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きました。この試行的団体交渉には石井常務理事も出席していましたが、このことによって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) 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」と自治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の責任の所在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。各部科校の民主的で「自主創造」と自治の精神に則った「支部団交」は、労使双方の関係を良好に保つ最良の方法になるはずで

(4) 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。

一部部科校では、民主的な選挙による労働者代表の選出を行わず、部科校当局による選出への「強制」や「指導」があります。これは労働環境に対する、労働者による民主的な自治に反するものです。そもそも労働者代表を選出するにあたって、部科校当局が「強制」や「指導」を行なった場合、「労働基準法施行規則」の「第6条の2」では、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」と明記されており、その選出は無効となります。今後は部科校当局が労働者代表の選出に「強制」や「指導」を与えるのではなく、民主的な選挙での選出の場を確保することに力を注ぐよう要求します。

(5) 団交がおこなわれている過程で、「春闘要求書」には記載されていないが各部科校の労働者に対して重大な不利益を与えるような喫緊の事案が生じた場合は、その事案を団体交渉の要求課題として認めること。

以上