

2022年4月27日

学校法人日本大学  
理事長 加藤 直人 殿

日本大学教職員組合  
執行委員長 鈴木 功真



2022年度春闘要求書の提出について

2022年度における春闘において、別紙に記載した事項を要求します。2022年5月27日までに教職員組合書記局まで文書ならびにワードファイルでご回答下さい。

それに先立ち、日本大学教職員組合（以下、組合）は団体交渉を開催し、春闘要求書の内容を説明したいと考えております。下記説明団交の日程等に関する回答は、5月6日までに書記長の村上まで文書にてお願いします。

記

- 理事出席の上、オンラインによる説明団交の開催を申し入れます。
- 説明団交の希望日時：2022年5月11日（水）、同5月12日（木）、同5月17日（火）のうち、いずれかの 18時30～

以上

## 目次

I. 賃金に関する要求.....	4
1. 基本給に関する要求 .....	4
2. 一時金に関する要求 .....	6
3. 諸手当に関する要求 .....	6
4. 財政計画に関する要求.....	7
5. 経験年数換算に関する要求.....	8
II. 労働条件改善に関する要求 .....	9
1. 大学教員の労働条件に関する要求 .....	9
2. 教員の人事制度に関する要求 .....	9
3. 休日・休暇に関する要求 .....	11
4. 中高教員の人事異動に関する要求 .....	12
5. 変形労働時間制に関する要求 .....	12
6. 中高教員の増員に関する要求 .....	13
III. 新型コロナウイルス禍に関する要求 .....	16
IV. 管理・運営に関する要求.....	18
1. 日本大学元理事による背任事件および日本大学元理事長による脱税事件に係る要求	18
2. 不祥事についての責任明確化と透明性の確保に関する要求.....	19
3. 理事長の任期に関する要求.....	21
4. 学長選出に関する要求.....	23

5. 学部長選出に関する要求 .....	23
6. 理事、評議員、監事の選出に関する要求 .....	25
7. 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 .....	27
8. 附属校の管理・運営に関する要求 .....	27
9. 中高教員の採用に関する要求 .....	28
10. 株式会社日本大学事業部に関する要求 .....	28
V. 教育・研究に関する要求 .....	28
1. 大学（学部・短大・通信教育部）教員に関する要求 .....	28
2. 中高教員に関する要求 .....	30
3. 入試制度に関する要求 .....	31
VI. 有期雇用教員に関する要求 .....	31
VII. 福利厚生に関する要求 .....	33
VIII. 私大助成、私学助成に関する要求 .....	35
IX. 労使交渉に関する要求 .....	35

2022年4月27日

## 2022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. 基本給に関する要求

- (1) 2022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。

- ◆2022年の可処分所得（名目）は、
  - ・前年より約0.1%の減少、年収850万円以上は増税で減少幅が拡大
  - ・2012年からは約4%の減少
- ◆消費者物価指数（全国）は、2012年から5.6%上昇している
- ◆両者を合わせた実質可処分所得は、2012年より約10%の減少
  - A. 2022年の私大教職員の可処分所得は、年収700万円のケース（単身者、介護保険料負担なし）では535万3778円、年収1050万円のケース（19～22歳の子ども2人、介護保険料負担あり）では789万6688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700万円では、2000年より46万9253円（8.07%）減少  
2021年より6152円（0.11%）減少  
年収1050万円では、2000年より80万7265円（9.28%）減少  
2021年より7679円（0.10%）減少であり、大きく減少しています。
  - B. 2020年からの所得税改正により、年収850万円以上では所得税が増税となりました。2021年からは住民税でも増税となり、それ以下の所得層より可処分所得が大きく減少しています。また2022年雇用保険料を引き上げる雇用保険法等の改正法案が通常国会において可決され、2022年10月から実施されることでより負担が大きくなります。
  - C. 2022年の消費者物価指数（全国）は前年比マイナス0.2%でしたが、2012年からは5.6%上昇しています。Aの名目可処分所得の減少分と物価上昇率を合わせた実質可処分所得は、2012年から約10%ほど減少しています。
  - D. 給与所得で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年度施行)について

- ① 中高教員の 2018 年度以降の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 年度以降の採用者の給与体系（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。2021 年度の春闘要求に対する回答で理事会は「新たな基本給表の検討は、公立学校教員、同僚他私大学及び本学小学校教諭の給与水準・体系を基に行っている」「将来的な財政状況も考慮しているために、本要求には応じられない」としています。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。

また、同要求に対する 2020 年度の回答では「給与制度の変更が不利益変更とならないよう配慮した結果、平成 30 年度新規採用者から適用となったのであり、大学としては十分に配慮している」としていますが、あくまでも要求の内容は基本給が大幅減となる 2018 年度以降の新規採用者に対する待遇改善であり、理事会がいう配慮とはその対象が全く別物です。

- 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 3,877 万 6,000 円であるのに対し、2017 年採用者のそれは 3,640 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。2021 年度の春闘要求に対する回答で、前年度同様、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。

2021 年度の春闘要求に対する回答で、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や負担の多い者への重点配分等を主眼に検討」「人事部やワーキンググループのレベルで検討している段階」と回答しています。しかし、2021 年度団体交渉の場で明らかにされたように、令和 2 年度は前出のワーキンググループが一度も開催されないなど理事会の対応は鈍く待遇改善に向けての本気度は感じられません。

2021 年度には 1 年かけて附属校教員に対する大規模な業務実態調査が実施されま

した。そこで得られた貴重なデータを適切に教育現場の改善に活用するためにも、理事会は速やかにワーキンググループや人事部での必要な検討を行い、その具体的内容を明示すべきです。

## 2. 一時金に関する要求

- (1) 2022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. 諸手当に関する要求

- (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年度から2021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、事務処理システムを速やかに構築すること。
- (2) 中高教員の部活動顧問手当について
  - ① 一人あたり月額10,000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2021年度の各付属校の額を提示すること。

①について、部活動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動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。2020年11月7日の団体交渉において理事会は、部活動顧問手当を一律にする以前と以後で全付属校での総額では支給額が35%程度増加したと口頭で述べていたものの、その内容の公表は拒否をしています。また、その金額は理事会の想定よりも少なかったことも述べていました。2021年8月6日の団体交渉の場では、大学として(部活動を)職務として認めていないわけではないという趣旨の発言があったこともふまえて、中高教員が職務にあたるなかで部活動に割かれる時間と責務を鑑みれば、理事会が想定する金額よりも少ない手当しか支払われていない現状に対して、それこそ理事会の指導性を発揮して、手当を増額させることが必要ではないでしょうか。

②について、中高教員及び職員の基本給表の改正(2018年度施行)と関わるものとして、「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)をみると

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。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に、また、支払われない理由が各付属校により事情が異なるというのであれば、その根拠として改正前（2017年度）と直近（2021年度）の付属校ごと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計画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発表しています。2017年の春闘要求書に対する回答以降、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。しかしながら、2019年度以降、経営状況に改善がみられます。それにもかかわらず「大学経営の厳しさ」を理由にこれまでの教員の再雇用制度の廃止など不利益変更が一方的に行われてきました。このように労働環境や労働条件が大きく変えられてきたことを踏まえると、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、とりわけ中期計画で言及している医療科学系の新学部設立やオーストラリアの新キャンパスの利用の採算などは、今後の支出や事業収支などとして財政に影響を及ぼし、教育活動への支出である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した。さらに、「学校理事会が、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、経営と教学の連携に努める」（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、学内の教学組織などに加えて、本教職員組合に将来計画と財政に関して説明する必要があります。
- D. 2021年度春闘要求に対する団体交渉において、理事会はベースアップ及びその他一時金の増額（以下ベースアップ等）に対して「財務の観点で言えば先ほど来申し上げているとおり、おそらくは財務の観点から、これなら上げてもいいよという状況には当面ならないだろうなと思ってます。」と発言しています。一方、日本大学の中期計画には「当該年度の経営状況を表す事業活動収支差額比率（基本金組入前当年度収支差額／事業活動収入）を、継続的に5%以上とすることを目標とし、長期的に収支均衡を図る。」とされており、実際に令和元年度6.18%、令和2年度8.30%

と目標を達成しています。この状況下にしてなおベースアップ等の要求に応じられないというのであれば、財政計画等の具体的な数字をもって理由を説明する必要が理事会にはあります。

(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。
- ② 個々の教職員に対して、仮に寄付金（募集期間 2012 年～2022 年）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、前年度に理事会は「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」ことが付帯されていないため、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。

労働基準法では、労働条件について労働者と使用者が対等の立場で決定し、使用者は労働者に対して契約時に労働条件を明示することとされています。また労働契約法では、使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにすることが求められており、労働契約の内容をできるだけ書面により確認することとされています。対等な立場で労働条件を決定し、その内容について労働者の理解を深めるには、労働条件の根拠をできるだけ明らかにすることが求められます。したがって、労働契約締結時の説明事項として前歴換算がどのように行われているのか、文書で通知し、具体的に説明することが求められます。

- (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、給与規程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。



経験年数換算に上限があることは、多様な人材の確保にとって妨げとなります。仮に、「教育経験」だけに絞ったとしても、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に対して、経験を評価した採用が出来ない可能性があります。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します。

- (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。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まま、モチベーションを保つことはできません。「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」というのであれば、勤続 10 年時点でも「職務」が異なったり「職能」が劣ることの具体的根拠を示してください。

## 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。

2021 年度までの労働条件改善に関する要求に対して、理事会からの回答の概要は教学に関する全体的な基本方針を元にしたものでした。「基本方針」では「専任教員が主体となった日本大学としての教育の質の担保」として、「専任教員基本授業時間 10 時間（5 講義）については、本来本学諸規定が想定していた学部の授業科目として担当すること。また、兼担制度の積極的な活用により、6 時間（3 講義以上）、大学院を含む本学内の授業科目を担当すること」としています。これを根拠に「16 時間を目途とした科目担当について基本方針に記している。」という回答がありました。

2019 年度の団交では「8 講義の担当はお願いであって強制ではない」との回答を得、2020 年度の団交でもそれは確認されています。内規では「5 講義」と定めていますので、この「5 講義」とする内規を遵守すべきです。

担当講義数が増えすぎると、ひとつの授業にさける準備やフォローの時間が少なくなり、充実した教育が行えなくなります。研究室配属学生や大学院生に対する教育の質的な低下も招いてしまいます。

### 2. 教員の人事制度に関する要求

- (1) 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も「停止」し、さらに「廃止」したことの責任は重大です。

2020年9月3日の団交で理事会は、再雇用の対象者がいなくなった事を理由に「再雇用制度」そのものを「廃止」としたと主張しました。「就業規則」には規定があつたにもかかわらず、一方的に「停止」すれば、一定期間をおいた後に対象者がいなくなるのは当然です。しかし「就業規則」上の再雇用に関する規定が「廃止」となることは別の問題です。もし、廃止を提案するならば、それは明らかな不利益変更なので、組合に提示し団体交渉を行うべきです。

このように「就業規則」が通常に取り扱い慣行と異なる方法で取り扱われている発端を遡れば、安易に「運用停止」されてしまう設計の「就業規則」を施行すべきではなかったのだといえます。「就業規則」は、労働者と理事会の最も大切な契約であり、このような安易さで施行されるべきものではありません。

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) 学部の事情に応じた適正な教員数を確保できるようにすること。

2021年度の春闘において理事会は、学部の実情に応じた2022年度以降の教員配置数を検討中であると回答しました。その後明らかになった教員配置計画によると、設置基準上の教員数と教員配置計画による各学部の教員数上限との幅が小さいため、綱渡り人事になり、十分な教員が確保できない等、教育の質を保証する上での問題が生じています。教員配置計画を再度見直し、教員数を理事会が一方的に決めるのではなく、学部ごとの事情に応じた教員数の適切な確保を図ることができるようにすることが求められます。

(3) 人事制度の新設・変更について

- ① 人事制度の新設・変更にあたっては、各学部教授会や教職員組合にも事前に説明し、十分に意見を聞くこと。

2021年度の交渉時に、人事制度の新設及び変更については事前に情報を提示の上説明し理解を求めよう努めると回答がありました。今年度においても事前の情報開示や説明を徹底してください。

- ② 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からの制度変更に伴い発生した不利益に対しては補償措置を講ずること。

「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 各学部の特任教授にかかる人件費比率を教員（非常勤講師を除く）人件費総額の平均6%を上限とする基本方針を撤廃すること。

2020年7月31日開催の理事会において、特任教授の月手当は50万円を上限とす

ることが定められました。しかし、一方で特任教授にかかる人件費比率を教員人件費総額（非常勤講師を除く）の平均6%を上限とすることが決められました。

特任教授にかかる人件費比率を設定すると、各学部において必要とされる特任教授を採用しようとした際に人数を抑制せざるを得なくなったり、月手当を引き下げざるを得なくなったりします。このような制限は、各学部における人事計画を立てにくくするばかりか、必要な人材の確保の妨げにもなり本学の教育の質を低下させることにもつながります。また、特任教授に採用される年度によって月手当が変更されるような恐れもあります。各学部における人材確保の妨げとなり、不公平な待遇をもたらすような基本方針は改めるべきです。

- (4) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画における管理職に占める女性比率の目標を30%に引き上げること。事業所単位での女性比率の目標設定を行うこと。また、障がい者や外国人などのマイノリティの採用にあたって差別をせず、多様性を確保すること。
- ① 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標達成のための具体的な施策を拡充すること。
  - ② 女性管理職人数・新規採用者男女比などの現状データを継続的に公開すること。
  - ③ 採用された女性教職員のフォローアップ体制を強化し、その実効性を担保するために「メンターシップ制度」を導入すること。
  - ④ 「男女共同参画委員会」を各部科校に設置すること。

日本大学では2020年に「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」が策定されました。2023年度（令和5年度）までに達成すべき目標は「①管理職に占める女性比率を10%以上にする」「②有給休暇取得率を50%以上にする」とされています。日本大学は、女性労働者45.8%を有する組織です。この数字は非常勤・任期制教職員を含めている数値ではありますが、その点を考慮しても、管理職の女性比率10%はきわめて低い目標値です。2023年度（令和5年度）までに達成する目標として、妥当性のある数値であるならばその合理的理由を説明してください。また、「男女共同参画委員会」・「メンターシップ制度」など、実効性のある委員会・制度を各部科校に設置・運営するよう、理事会が指示を行ってください。

### 3. 休日・休暇に関する要求

- (1) 有給休暇の「時間単位」での取得は、柔軟に運用すること。

厚生労働省では「法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします」と、いわゆる「中抜け」制度を推奨しています。「中抜け」制度は定期的な通院などには非常に有効な方法であると思われます。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の柔軟な運用を要求します。今後の導入時期や可能性について回答を求めます。

- (2) 日本大学教職員就業規則第3章・第3節「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。」に

よる、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。

2020年～2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大状況にあつて、教職員の有休消化率は、曖昧にならざるを得ませんでした。労務管理にあたっては、その煩雑さも理解いたします。しかしながら、従前より、特定日を全員有給休暇とする等、行き過ぎた誘導が見られます。

また、急激な労働環境の変化(オンライン授業や在宅勤務)により、教職員の実質労働時間は長時間に及ぶものとなっています。その労働実態を明確化することが第一に必要です。第二に、過重労働となっている部署においては、適切な仕事量の割り当てとなるよう、教職員の人員の確保を行ってください。

#### 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、異動理由を説明し本人の意向や事情を事前に確認し、同意を得たうえで実施すること。内示は最低限、辞令交付の一个月前に行うこと。

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出し、希望による異動が継続されていました。

2018年に20年ぶりに強制配転が実施されました。2020年の団交では人事部長より「本人の同意は必要ない。特に強く強調しておく。採用の時に就業規則に合意なしにできる、異動できるという前提で採用している」との回答でした。日本大学教職員就業規則第10条において、「大学は、業務上の必要(教科バランス人員補充)により教職員に対し、所属の異動又は職種の変更を命ずることができる。」と規定しており、定期人事異動は、人材育成や適材適所の人員配置等により個人の成長を促すことや、組織の活性化など成長につながることも期待できるとの回答です。理事会は、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。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理事会の責任です。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期間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のためには、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。

#### 5. 変形労働時間制に関する要求

- (1) 適切な36協定を締結し、変形労働時間制を撤廃すること。

36 協定、変形労働時間制を実施して5年目を迎えています。2020年度、明誠高校では変形労働時間制の協定は締結せず、就業規則通りの勤務を行ったと報告を受けました。2021度も引き続き付属校の勤務は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け変則的な勤務となり、オンライン授業の対応等で在宅勤務での長時間労働が発生している問題も継続しました。

1年単位の変形労働時間制は本来「休日の増加による労働者のゆとりの創造」・「業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度」（厚生労働省）です。しかし、各付属校での実態は、土曜午後や日曜・祝日に学校説明会等の行事が設定され1日勤務となり、また約25日の夏期休暇期間に約120時間の勤務時間（部活動は業務として認められていないため合宿は勤務時間にカウントされない）、12月も28日まで勤務時間が設定され拘束されるなど、閑散期と呼ぶには程遠い時間設定となっています。また、生徒指導や入試業務等で超過勤務にもかかわらず手当が適切に支払われず時間休暇に振り替えられ（時間休の振替すらない場合もある）、1日の労働時間の制約で中学午後入試の可否判定教職員会議が実施できない、土曜は授業や説明会等で労働基準法に明記されている休憩時間が確保できていないなど、不都合なことを挙げればきりがありません。

2021年の団交では、「変形労働の運用については各校に任せている。不適切な事例等がありましたら人事部でも指導していきたい」との回答でした。2020年度の明誠高校のように適切な労務管理のもとで労働者代表と36協定を締結すれば、変形労働時間制を採用せずとも、本来の勤務時間ベースの勤務となり、「無駄な滞留時間」や「土曜午後・休日に行事を入れる悪用」はなくなります。子育てや介護等家庭の問題を抱えている教員が年々増しており、特に女性教員の早期退職の理由として変形労働時間制の「悪用が横行」して働きづらいことが一因ではないかと考えています。公立学校でも導入できるようになった「1年単位の変形労働時間制」について、6割強の都道府県・政令指定都市教委は条例を整備する意向を固めていないことが文科省の集計で明らかになっています。

(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が、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。

2021年度の春闘要求に対する回答で、理事会は「付属校の財政上、専任教員の数を1.5倍とすることは難しい」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。こうした現場の逼迫状況を鑑み、理事会は速やかに専任教員の増加に着手すべきです。

- (2) 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。

2021年度の春闘要求に対する回答で、理事会は「現在、教員の持ちコマ数の適正化等による適切な教員配置等を目的として、付属高等学校・中学校教員の業務内容実態調査を実施している」と回答しています。しかし、この調査では個別の授業持ちコマ数は分かっても全体の専任教員率は把握できず要求の回答にはなっていません。専任教員の少なさが授業をはじめとする様々な教育活動に支障をきたしていることは明白であり、その実態を把握するためにも引き続き各付属校の専任教員率の公開を要求します。

- (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。

2021年度の春闘要求に対する回答で、理事会は「付属高等学校・中学校教員の長時間労働に対する改善策及び制度整備として、常勤講師制度を定め、常勤講師Aについては、適性検査の結果、適性はあるものの採用に至らなかった者に対する若手教員等の育成及び将来キャリア形成を目的として任用している」「必要に応じて、任期中の勤務成績が優秀な場合、教諭への登用の機会を与えている」と回答していますが、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、回答では「若手教員の育成および将来キャリア形成を目的」としたいわば“見習い”という扱いをされていますが、彼らは本部採用試験の最終選考に残り大学側自らが「適性あり」と判断した人材です。その証左に、常勤講師Aの先生方は、授業・担任・部活・校務分掌と、業務内容は一般の専任教員と変わりません。それにもかかわらず彼らを敢えて専任として雇わない人件費抑制以外の合理的な理由がもしあれば説明を求めます。

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。2021年度の回答では、常勤講師Aと初年度の専任教員【講師（専任扱い）】との待遇差について、「配置変更の範囲および人材活用の仕組が異なるため不合理ではない」との認識を示していますが、常勤講師Aと専任教員とで配置変更の範囲および人材活用の仕組みが具体的にどう異なるのかの説明を求めます。

- (4) 中高教員の長期採用計画を明らかにすること。

- (5) 2021年度に全付属校で実施された業務内容実態調査の結果を公表し、過重労働の是正に努めること。

2021年度、業務内容実態調査が付属高等学校・中学校全専任教員および一部の非常勤講師に実施されました。基本属性（担当学年・教科、校務分掌、授業コマ数、部活動顧問等）を入力し、「38項目に分けられた業務を毎日記録」しました。実施要項の目的には「付属高等学校・中学校教員の持ちコマ数の適正化等による適切な教員配置の実践及び今後の人事制度の検討材料とする」とあり、2021年の団交では「この調査は公表しないという前提であり、飾らない本当の声を聞きたいということで公表しない」、「11月現在の進捗状況は、委託業者が集計中である」という回答でした。しかし、非公表で過重労働の是正がなされるか大いに疑問です。数年前に実施された調査は結局非公表で、付属校の勤務状況は改善されず、大学入試改革、ICT対応、新学習指導要領対応、生徒募集等で更なる激務を強いられることになっています。

特に、地理歴史・公民科、理科では複数の学年・コースを掛け持ちする教員が多く、考査の作問数も数種類に及び、過重労働に拍車をかけています。校務分掌や部活動顧問も含め、単純に持ちコマ数だけで過重労働が是正されるとは考えられません。「1年間毎日38項目という他に類を見ない詳細な調査」で、「業務実態を把握できる貴重な資料」となるはずです。公立学校等の公表例にならい、結果をすみやかに公表し、「付属校教員の持続可能な働き方」について協議していくべきだと考えます。

- (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。

2021年度の春闘要求に対する回答で、「教員の持ちコマ数の適正化等による適切な教員配置の実践にむけて現在業務内容実態調査を行っており、本調査の結果をもとに検討する」としています。これは「現時点では専任教員の持ち時間のみ変更する要求には応じない」としてきた2020年度以前の回答からは半歩前進です。業務内容実態調査の結果を真摯に受け止めた上で、理事会は専任教員の持ち時間数の上限を週15時間以下と定め、それを各付属校に徹底することを求めます。

多くの教員は空き時間を使い授業準備や生徒対応、各種デスクワークにあたっています。人件費の抑制により各専任教員の持ち時間数が増えることで、これらの業務をこなす時間が奪われ現場の教員が益々疲弊している事実を理事会は理解すべきです。

- (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。

誕生日定年制度により、最終年度は担任業務に就けない他、授業や校務分掌にも大きな支障をきたしています。人材不足が深刻な中、経験豊富な教員を有効活用するためにも、年度末定年への移行を強く要望します。

2021年度の春闘要求に対する回答で、理事会は、「今後さらに議論を重ね、検討結果を導き出せるように対応する」としています。ならば、これまでどのような部署・会議体で検討が進められてきたのか、今後の検討のスケジュールはどのようになっているのか具体的な説明を求めます。

### Ⅲ. 新型コロナウイルス禍に関する要求

- (1) 全教職員（非常勤講師を含む）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関わる業務負担の増加に対する慰労金 10,000 円を支給すること。

新型コロナウイルス感染症が蔓延し始めてからすでに2年が経過しましたが、変異株による感染再拡大の可能性が払拭できないなど、依然として先行きが不透明な状況が続いています。この間、大学教職員の業務は大きな変更が強いられ、在宅業務やオンライン授業への対応に追われました。

組合が教職員を対象に実施したアンケートによれば、コロナウイルス感染症拡大への対応により業務の仕方が変化したために心身の負担が増加したと回答した教職員は8割以上にのぼりました。また、業務量が増加したために心身の負担が増加したとの回答は約8割、ワークライフバランスが悪化したという回答は約6割、家計負担が増加したという回答は約4割でした。

このようにコロナ対応に尽力している教職員に対して、昨年の団体交渉では「コロナ禍に対応しなければならないのはやむを得ないもの」だから、「要求に応じる必要性は無い」と述べ、努力に報いようとする姿勢は一切見られませんでした。しかし、多くの大学では、定期昇給を実施し、従来並みの一時金を支給したのに加えて、特別一時金または慰労金給付を行なっています。

- (2) 教職員がPCR検査を希望する場合、学内感染クラスター発生時の接触対象に該当しなくても、検査費用の全額補助を行うこと。

2022年度からは、原則として対面授業が行われ、全教職員、全学生が登校することになる見通しです。学生が安心して学習でき、教職員が安心して職務を行うためには、希望する教職員全員がPCR検査を受けられるようにして、一定の安全性が担保された環境を確保する必要があります。

- (3) コロナ禍に伴う特別有給休暇の創設に関して

新型コロナウイルス感染者と濃厚接触した場合に加えて、発熱等の風邪症状が見られる場合や、予防的に自宅待機を命令された際には原則として自宅待機等の措置を講じ、その期間については有給の特別休暇とすること。また、子供の通う学校・保育園等が休校・休園になり出勤が困難の場合も同じく有給による特別休暇とすること。

- (4) 教職員が業務に起因して新型コロナウイルスに感染し、あるいは新型コロナウイルス感染症による症状が持続し（罹患後症状があり）、療養や休養が必要と認められる場合、教職員が労災保険法の補償を受けるのに際して、理事会は保険請求手続きへの協力などの事業主が果たすべき義務を誠実に履行すること。

厚生労働省労働基準局は、新型コロナウイルスに係る労働災害の認定基準を明らかにしています。この基準によれば、新型コロナウイルスへの感染が労災保険給付の対象となるのは、感染経路が業務によることが明らかな場合に加えて、感染経路が不明でも感染リスクが高い業務に従事し、それにより感染した蓋然性が高い場合（例えば、複数の感染者が確認された労働環境下での業務、顧客等との近接や接触の機会が多い



労働環境下の業務)が含まれます。医師・看護師や介護の業務に従事する者については、業務外で感染したことが明らかな場合を除き、原則として対象となるとされています。さらに、症状が持続し(罹患後症状があり)、療養や休養が必要と認められる場合も対象となることが明記されています。

本学教職員の場合もこうした基準に基づき労災認定の可否が判断されると思われるので、教職員が労災保険の請求を行う場合は、必要な助力を誠実に履行するように求めます。

(5) 研究教育費の特別執行に関して

- ① 教育・研究費の執行にあたって、2021年度に執行できなかったもの・コロナ対策費として流用が認められるものについて、2022年度における特別執行を認めること。
- ② 非常勤講師からの教育環境整備の要望を聞き、すみやかに必要な環境整備費を支払うこと。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症に関わる予算が組まれていない中で、なんとか対策をとって大学機能を維持せざるを得ませんでした。2021年度は、前年度以上に感染が広がり、収束が見通せない状況で、教育研究活動の見直しを迫られました。

こうしたなかで、多くの現場では、教育研究費を本来使われるべきだった環境整備や研究推進のために使うことができない状況もあり、執行されないままに終わった予算もありました。これに対して、本部研究助成金や一部の学部の独自の助成金において、研究計画の変更を余儀なくされた場合に、研究期間を1年間延長する等の特例措置や未執行の研究費を次年度に執行することが認められるなど、非常に柔軟な対応がなされました。組合は、この点を高く評価しています。

2022年度も依然として新型コロナウイルス感染症の収束が見通せないなかで、充実した教育・研究活動を行うため、2021年度予算のうち、合理的理由が認められるものについての再配分を求めます。

また、教育設備の恩恵にあずかることの少ない非常勤講師については、改めて必要な措置を講じ、必要な環境整備費の支給を求めます。

(6) 全学的に遠隔授業設備の拡充、サポート体制の強化、運用の柔軟化を行うこと。

2022年度は、原則として対面式授業を実施し、一部では遠隔式授業が混ざったハイブリッド式で実施される見通しです。一部の教室にWebカメラシステムを設置するなどの対策が進みつつあるところですが、感染対策を続けながら授業を実施することが求められるため、教員が授業内容に直接関係のないところで授業実施のために多くのエフォートを割かなければいけない状況は続くものと予想されます。現状は各学部間で対応に大きな差異があるものと考えられるため、各学部の要望を聞いて一層の設備拡充、サポート体制強化、運用の柔軟化を要求します。

組合が把握している問題は以下の通りです。

1. ポータルサイト・イントラネットの機能・連携不備(出席管理の手入力、成績入力システムとの連携が無いなど)。
2. ハイブリッド授業が可能な教室数の少なさ。

#### IV. 管理・運営に関する要求

##### 1. 日本大学元理事による背任事件および日本大学元理事長による脱税事件に係る要求

- (1) 事件への対応状況、文部科学省からの指導に対する回答の概要を説明すること。
- (2) 日本大学再生会議（以下、「再生会議」）ならびに元理事及び前理事長による不正事案に係る第三者委員会（以下、「第三者委員会」）の委員選出の経緯について説明すること。
- (3) 再生会議ならびに第三者委員会に対して、組合へのヒヤリングをさせるよう、組合が要求したことに対し、これを拒否している理由の説明をすること。
- (4) 教職員の労働条件の悪化ならびに学生に対する不利益変更を回避する方策について具体的に説明すること。

日本大学は、元理事長および元理事の逮捕とこれに対する理事会の対応が不適切であったという理由で、文部科学省より 2021 年度の私立大学経常費補助金の全額不交付の決定を受けました。この不交付決定によって、2021 年度から 2025 年度までの 5 年間にわたり、日本大学は補助金の全額不交付または減額の措置を受けることとなります。

そして元理事長及び元理事の逮捕とこれに対する法人の対応が不適切であったという問題の要因についての法人の公式見解は、「本件の発生原因が田中氏のいわば独裁体制にあったことは明らかである」とともに、「田中氏の独裁と井ノ口氏の日大事業部専横のもとでの不正行為が直接の原因ではありますが、この両者を許してきたことにも問題がある」（令和 4 年 1 月 11 日付 本総務公発第 31 号「学校法人の管理運営に関する対応及び報告について（回答）」、以下「1 月 11 日回答文書」というものです。

また、第 3 回日本大学再生会議において矢田議長は、「日本大学のガバナンスに係る大きな問題点」として、①「前理事長の独裁的、恣意的、非民主的 school 運営が行われており、理事会、評議員会、監事の役割が機能せず、形骸化していた」、②「前理事長の独裁的、恣意的、非民主的運営は、かねてより報道されるなどして、内外から指摘されていたにもかかわらず、改善されなかった。同様に、アメフト問題で責任を問われた元理事が、短期間で元の地位に復帰して、重要な役割を担い、犯罪にまで至った」、③「前理事長の権威を利用して、一理事が大学の利権に食い込み、私利私欲に走っていた」、④日本大学事業部が「結果として、元理事や前理事長そして特定の取引先の利益のために利用される存在であった。そして、100 パーセント子会社であったにもかかわらず、十分な監査、監督がなされていなかった」、⑤「以上の事項は、日本大学教育憲章や日本大学の目的及び使命並びに教育理念に著しく反する」といった点を挙げています。

いうまでもなく、大学のガバナンスに関するこれらの事項は、長年にわたって組合が団体交渉で取り上げてきたところですが、理事会はこれら項目のほとんどについて「義務的団交事項ではない」旨の一言で切って捨て、回答を拒否してきました。

仮にこれらが「義務的団交事項ではない」としても、第 4 回日本大学再生会議にお

いて「日本大学における役員選出、理事会等運営に係る問題点」として「多様な意見を受け入れる体制になっていない」ことが指摘されていることに鑑みれば、いったん選出された役員が、学内外の多様な立場からの意見を常に聴く体制が不可欠です。そして、その一環として理事会が組合と多様な問題について意見交換する機会を設けることは、日本大学が再び独裁体制に戻り、その結果再び補助金不交付の対象となるリスクを軽減し、日本大学を再生するために不可欠です。

また、理事会がこれまで、「経常費補助金の交付を受ける」ために定員超過基準を遵守することと財政状況を関連付け、このことを含む財政状態を論拠にして組合の賃金要求や一時金要求を拒否し、さらには日本大学財政調整積立金規程の改正を行っている以上、今回の背任及び脱税事件に係る経常費補助金の不交付によって賃金賞与等の労働条件ならびに教育研究条件が何らかの影響を受けるのではないかという不安を持つ組合員がいることは当然の成り行きです。

そのような不安を持つ組合員がいる以上、今回の経常費補助金不交付を招いた要因である大学のガバナンスについて、組合が労働条件にかかわる事項として要求を出し、改善を求めるのは当然です。加えて、文部科学省は、法人理事長宛て令和3年12月17日付3文科高第1079号（以下、「12月17日指導文書」）において、当該事件に関しては学生・保護者・教職員・卒業生等に対して、納得が得られる丁寧な説明を行い、不安の払拭に努めるよう求めています。これに対して加藤直人理事長も、「1月11日回答文書」において、「調査の進捗状況及び本法人の対応状況並びに法人の決定事項等について」、「学生・保護者・教職員・卒業生に対しては、納得が得られる丁寧な説明を行い、不安の払拭に努めてまいります」と述べています。また、再生会議の「答申書」も、日本大学再生に向けた取り組み及び今後の進捗について「学生・生徒と保護者、教職員、卒業生、そして社会に対して説明責任を果たすことに強く留意する」、「これらに係る取り組みに関する各ステークホルダーの意見を継続的に収集し、積極的に取り入れることができる体制を整備する」ことを求めています。教職員に対して「納得が得られる丁寧な説明」を行うと約束している以上、教職員で構成する組合が訴えている労働条件上の不安に対して、理事会が「納得が得られる丁寧な説明」を行うのは当然の義務と言えますし、これを怠ることは再生会議の「答申書」を無視する態度と言えます。

## 2. 不祥事についての責任明確化と透明性の確保に関する要求

- (1) 学内の不祥事に対する学校法人・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い、その結果を公表すること。

不祥事に対して曖昧なままの終息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大きく損なうこととなります。「アメフト問題で責任を問われた元理事が、短期間で元の地位に復帰」したことに見られるように、上層部が責任を取らない体制が、今回の背任及び脱税という不祥事を招いたとも言えます。

こうした不祥事の連続により、メディアにも注目されている状況下で、いかに誠実な対応が取れるかが重要であり、不祥事の徹底解明を行い、その原因を剔抉し、再発防止策を徹底させる必要があります。

今回の背任及び脱税事件に関しては第三者委員会が設置され調査が行われました

が、誠実な対応の証として、第三者委員会「報告書」で明らかにされた責任を法人が受け入れ、責任を負うべき者を法人の運営から一切排除することが必要です。

日本大学再生会議においても「田中理事長の横暴に対してサイレントマジョリティーだったことに対する理事及び評議員の反省の声が少ない」こと、「理事等の善管注意義務違反に対して責任を問う」必要性について、委員から発言がありました。責任の所在を徹底的に究明し、明確化し、責任を取らせることが、日本大学「再生」のための第一歩にはかたまりません。

- (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、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、有効な再発防止策と公益通報制度の改善策として、通報者保護を目的とする日本大学本部・学部から完全に独立した専従職を置くこと。

2021年度春闘要求においても同様の要求をしていますが、これに対して理事会は、「公益通報制度については、臨時職員や派遣労働者などを含む本学教職員及び学生等からの相談・通報を受けて、法令等に基づき、通報者に不利益が及ばないよう保護しながら必要に応じて法令違反行為を適切に調査し、是正措置を講じている。そのための相談・通報窓口は、学内及び学外に設けており、通報者の意向により何れかを選択できるよう配慮している。本制度の内容は、ホームページ、リーフレット等によって全ての教職員及び学生等に周知している」との回答をしています。しかし、本学の公益通報制度においては、学外窓口に通報された案件も学内受付（本部総務部）に報告されたうえで調査が実施されることになっているので、通報窓口を「学内及び学外に設けて」いる意味が実質上なくなっています。こうした仕組みのもとでは、通報者は情報が本部に漏れることを恐れて通報を躊躇しかねません。今回の背任事件が司直の手が入るまで露見しなかったのも、公益通報制度が十全に機能しなかったことを示しています。第三者委員会解散後も、万一類似案件が生じた場合にこれを早期に発見し、自浄機能を発揮できるようにするため、公益通報制度の改善を求めます。

また、学内ではさまざまな「ハラスメント」案件が発生していますが、本部の「人権相談オフィス」に相談しても情報が洩れるのではないかとこの懸念から被害者が「人権相談オフィス」を信用しない等、「人権相談オフィス」が機能せず、組合に相談が持ち込まれる例もしばしばあります。加えて(1)で述べたような不祥事に対する無反省な態度は、教職員の間で理事会および本部に対する不信感を増大させ、人権相談・公益通報制度を意味のないものにしてしまいます。

- (3) 贈収賄防止規定を策定すること。

公務員にわいろを贈ったり、公務員がわいろを受け取ることは犯罪です。私立大学の役員や教職員は、公務員ではありませんが、私立大学を運営する学校法人は、教育基本法第6条において「法律に定める学校は、公の性質を有するものであって」とされるとおり、国公立大学と同様の公的性格を持っています。そしてこの公的性格という「学校教育における私立学校の果たす重要な役割にかんがみ」（私立学校振興助成法第1条）で、税金を財源とする経常費補助金が交付されています。私立大学がこうした公的機関である以上、多額の取引の決裁権を持つ役員には、公務員に準ずる行動

規範が求められます。再生会議の「答申書」も、役員としての遵守事項として「業者からのリベート授受の禁止」を求めています。何千万円という現金を「お礼」として受け取るような行為は、世間や保護者の常識からかけ離れており、不正の温床ともなるもので、たとえ法律上は合法であったとしても、許されるものではありません。

- (4) 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。

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。また、再生会議の「答申書」でも、「学校運営の透明化」が求められています。第三者委員会の「報告書」でも「外部に対して積極的に情報を発信し、かつ異なる視点からの意見も取り入れていくための創意工夫」が求められています。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経緯がわかる資料・報告書を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。(3)で述べた大学の公的性格から考えても、大学は行政機関に準ずる情報公開を実施することが求められます。2020年度の回答書では、学部長会議の結果報告は学部長を通してなされるとの回答を得ましたが、各部科校に任せた報告では、その全体を理解することは不可能です。各部科校にまかせるのではなく、理事会・評議委員会・学部長会議・監事監査の議事録・検討内容をアーカイブ化して閲覧できるようにすれば、上記①・②の条件を満たせることになります。

- (5) 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。

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。

特に、2019年度～2020年度においては、労働条件に関わる理事会の決定と、就業規則の変更が多く、決定の経緯を知ることが、労働環境と直結する問題となりました。日本大学HP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。

### 3. 理事長の任期に関する要求

- (1) 理事長の選任にあたって教職員や学生の意見を反映できる仕組みをつくること
- (2) 理事長の任期については、3年とし、通算2期を超えないものとする
- (3) 理事長の定年を70歳までとすること。

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大きく影響します。

そして現実に、ガバナンス不全の結果である前理事長等の逮捕は、経常費補助金不交付による労働条件についての不安をもたらしました。このガバナンス不全にかかわって、「理事長の任期に制限がないため、田中前理事長が13年以上も理事長職にあり、独裁的な運営を可能にしてしまった」（第4回日本大学再生会議）ことが問題点として指摘されています。

こうした問題の解決のためには「日本大学のこれまでの構造には人事権が関わっており、人事をどうやって透明化・民主化していくかが重要」（第2回日本大学再生会議における委員発言）であり、「独裁的リーダーを排し、遵法精神と品位ある民主的リーダーを理事長に選ぶための方策の策定」（第4回日本大学再生会議）を行うことが求められます。

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ことが必要です。この点について組合は近年の春闘において毎回のように要求してきましたが、2021年度の組合側要求に対して理事会は「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」の一言で切り捨て、実質的な回答を拒否しました。前理事長の長期独裁が今回の背任脱税事件の要因となっている以上、理事長任期についての具体的回答を求めます。

#### 4. 学長選出に関する要求

- (1) 日本大学学長選出規則を改めて、学長は、立候補制の直接選挙により決めるものとする。
- (2) 学長候補者の所信表明の機会を導入すること。
- (3) 被選挙人は教員専任講師以上とすること。
- (4) 有権者は各学部、通信教育部、短期大学部の専任教員および各学部、通信教育部、短期大学部の事務局長、各付属高等学校の教諭とすること。
- (5) 有権者が投票の参考とするため、学部学生及び大学院生による事前参考投票を行い、その結果を公表すること。
- (6) 学長の任期は3年とし、通算2期を超えないこと。
- (7) 学長の解任規定を新たにもうけること。

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大きく影響します。したがって、学長の選出にあたって、被選挙人及び有権者の範囲を拡大し、幅広い教職員の意思を反映するだけでなく、学生の意見をも反映できるような選出方法を採用することが必要です。

学長選出方法について、本学は直接選挙ではなく、学長候補者推薦委員を学部等で直接投票により選出し、この推薦委員が学長を選考するという方式をとっていますが、本学役員等選出について日本大学再生会議は、「各選出において、選考委員会が設置される場合、その構成員の決定方法等（議長一任による選出）により、田中前理事長の意向に沿う者が選出された可能性がある」ことを指摘しています。

権力集中と恣意的な人事労務管理の悪循環のもとで不祥事を招き、補助金削減という結果をもたらしたことに鑑みれば、学長の選出過程を民主的で透明なものに改める必要があります。

また、理事長は理事の中から選任されるので、理事職を解任すれば理事長職を解任することができますが、学長については規程上理事職とリンクされていないため、解任規定が存在しません。いったん学長職に就いた者が適切な学務運営をしなかった場合や不祥事を起こした場合に備えて、学長解任規定を導入することを求めます。

#### 5. 学部長選出に関する要求

- (1) 日本大学学部長選出規程を改めて、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) 有権者は学部の専任教員および教授会を構成する職員とすること。
- (5) 有権者が投票の参考とするため、学部学生及び大学院生による事前参考投票を行いその結果を公表すること。
- (6) 学部長の任期は3年とし、2期までに限定すること。
- (7) 学部長の解任規定を新たにもうけること。

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」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大きく影響します。したがって、学部長の選出にあたって教職員や学生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、権力集中と恣意的な人事労務管理の悪循環のもとで不祥事を招き、補助金削減という結果をもたらしたことに鑑みれば、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が必要です。

選挙過程で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、教職員や学生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。

このような観点から、組合は毎年のように学部長選出について現行制度を改めるよう要求してきましたが、2021 年度春闘要求に対する理事会の回答は「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。なお、学部長を選出するための参考投票を各学部で実施しているため、学部としての意思は反映されている。また、理事会が最終決定しているが、これは、文科省等から求められている大学ガバナンスが十分に機能する体制が整っているのか確認するために、その権限と責任のもと行っている」というものでした。

しかし、第 1 回日本大学再生会議において委員から「学部長選出は参考投票であるため、投票結果をもって最終決定とはならない制度になっており、理事長派閥が学部長を選べるシステムになっているのではないか」との意見が上がっており、第 4 回日本大学再生会議でも「学部長選出の参考投票有資格者の職員の割合が増加されたことにより、学部長に田中前理事長の意向に沿う者が選出されやすくなった可能性がある」とされていることからわかるように、参考投票制度による教職員の意見の反映には限界があります。

学部長選出方法の在り方は、ガバナンス問題の一環であり、私たちの労働条件に大きく影響します。



## 6. 理事、評議員、監事の選出に関する要求

- (1) 理事の選任については、寄附行為第8条①の日本大学学長を除き、その他の者の選出を改めること。また、寄附行為第8条②の「理事長の推薦した者」は削除すること。
- (2) 上記以外の理事については評議員会が理事を選出することを明確にすること。
- (3) 理事の任期については、学長と同様に3年とし、通算2期を超えないものとする。
- (4) 理事の解任基準が厳しく、規定が機能しにくくなっている。そのため、解任の基準を「理事総数の3分の2以上出席した理事会において、理事総数の3分の2以上の議決により解任することができる」に変更すること。さらに評議員会により選出された理事については「評議員総数の3分の2以上出席した評議員会において、評議員総数の3分の2以上の議決により」解任できる規定を新たにもうけること。
- (5) 評議員と理事は兼任しないものとする。
- (6) 評議員の任期については、学長と同様に通算2期を超えないものとする。
- (7) 監事は、理事会において選出された候補者について、評議員会の同意を得て、理事長によって選任されていたが、評議員会が選出するものとする。
- (8) 監事の解任の基準を「評議員総数の3分の2以上出席した評議員会において、評議員総数の3分の2以上の議決により解任する」ことができるよう、引き下げる。
- (9) 理事、評議員の定年を70歳までとすること。

「1月11日回答文書」において「田中氏は自己の意向に忠実に従う理事らを本法人の執行の中核に据えて、理事会決議事項のうち重要事項が先に常任会や常務理事会に諮られており、理事会ではこれを田中氏による既定方針と受け止めて十分な議論がなされないまま承認するようになってしまいました」と述べられているように、実質的に理事長が理事や評議員の選出に影響力を及ぼすことのできるような仕組みが、背任および脱税事件の背景にあったと考えられます。

したがって事件の再発を防ぐためには、理事、評議員、監事などの選出方法や解任規定を見直すことも不可欠です。

また、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・衰退を防ぐための一手段です。

- (10) 理事評議員全体で女性比率30%を達成するため、評議員会が選出する理事の女性比率の目標を半数、評議員の女性比率の目標を30%とし、それに向けた具体的取組内容を設定すること。

世界経済フォーラム（ダボス会議）で報告されたジェンダー・ギャップ指数2020では日本は153か国中121位と、国際社会の女性参画の進展に対して大幅に遅れています。それを受け、2020年12月25日に閣議決定された日本政府の「第5次男女共同参画基本計画」では、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるように計画が立てられています。本学においても女性活躍推進行動計画【第3期】において、2020年7月1日から2023年6月30日までの3年間に管理職に占める女性比率を10%以上にすると計画されています。しかし、その

取組内容としては「職員における初級管理職育成を目的とした研修（課長補佐研修等）を引き続き実施し、管理職へのキャリア構築を行う」、「教員においては、職務経験に応じ、積極的に管理職（担当職）に登用するよう、各部科校長等に働きかける」の2点のみであり、理事や評議員の女性比率の改善の具体的な取り組みに関しては何ら述べられていません。

そこで2021年度春闘要求において組合は、日本大学の教職員45.8%が女性であることを鑑みれば、最も指導的な地位である理事や評議員の女性比率も30%とすべきであり、それを実現するための具体的取組を策定するよう要求しましたが、理事会の回答は「本要求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。しかしながら、評議員は、選出母体ごとに規定の定数の範囲内で選出され、理事は、選出母体ごとに評議員の互選により選出されている。本学でも以前から男女共同参画を推進しているところであり、理事及び評議員についても女性の登用について検討の余地はあるが、法人運営を行う理事等を、単純に女性比率ありきで選出すべきでないと思料する」というものでした。しかしこの点についても、第4回日本大学再生会議において「現状は、理事は全員が男性であり、評議員も女性は数名である。また、評議員の多くが日本大学教職員または日本大学卒業生であり、多様な意見を受け入れる体制になっていない」ことが指摘され、「相互監視の実効性を確保するため、日本大学とまったく利害関係がない有識者や日本大学の卒業生以外の者や女性など、多様性に配慮した役員の一定割合を確保する」ことの必要性が指摘されています。

(1 1) 全付属校(正付属)から1名ずつ評議員を選出すること。

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。

2021年度春闘要求書における本要求に対する理事会の回答は「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く、回答の必要性を認めない」というものでした。しかし、第2回日本大学再生会議において「ガバナンスを考える上で、法人と大学の関係だけでなく、付属高等学校、中学校、小学校及び幼稚園等を含む法人全体のガバナンスシステムという視点が重要」ということが委員から指摘されています。付属校の意見が法人運営に反映されやすくするため、全付属校から1名ずつ評議員を選出することを求めます。

(1 2) 理事を付属校(正付属)から複数名選出すること。また選出にあたって高校所在地の地理的バランスを考慮すること。

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。日本大学のような大きな組織にあっては、「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、付属校から複数の理事を選出すべきです。また、首都圏の付属校と地方の付属校では労働条件等に大きな違いがあることを踏まえ、付属校から選出する複数の理事のうち一定数は地方の付属校から選出すべきです。

- (13) 各評議員の選出枠及び経歴・所属・就任年月日を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人物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。恣意的な選任行為をさせないために、その内実も透明化する必要があります。現在、たしかに評議員の氏名はHPに公開されており、どのような区分から選出されたのかもHPに掲載されている事業報告書をたどればわかりますが、HPの「顧問・評議員の紹介」で選出区分を直接参照できるようにすれば、より透明性をアピールすることができると考えます。

## 7. 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

職員（一般職）募集要項において推薦書の廃止を着実に実行すること。

2021年度の春闘要求に対する回答で、理事会は、「本要求は、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。なお、学部長等の推薦書の提出は筆記試験及び面接だけでは評価しきれない採用候補者の一定水準を担保するためのものである」としてはいますが、「令和4年度大学卒職員（一般職）採用選考試験実施要項」においても競技部監督を始め所属長の推薦を求めています\*1。所属長の推薦を求める募集要項のあり方は、就職する以前の間人関係を職場に持ち込み、組織の風土を硬直化させるものでしかなく、労働環境に著しい制約となります。また、職員（事務職）の採用において他大学では年齢や学位（学士号・修士号・博士号）のみの応募資格が一般的であり、推薦書を求めている大学はほぼありません。広く有能な人材を求める必要がある昨今、このような推薦書の提出は不公平・不公正な採用の温床になるのみならず、法人全体の損失となります。

第2回日本大学再生会議においても「理事会、大学職員及び日本大学事業部等において、先輩・後輩や指導者・被指導者という関係性の者を優先的に採用したことによって、ノーと言えない体質が日常の中に出て上がってしまった可能性がある」ことが指摘されており、こうした不公正な採用方法は、本学のガバナンス不全の一因となったものと考えられます。

\*1：応募資格②

「日本大学競技部に所属し、優秀な競技歴を有し、かつ将来競技部の監督・コーチの後継者となることについて期待し得る者で、日本大学競技スポーツ審議会会長により推薦された者」（令和4年度大学卒職員（一般職）採用選考試験実施要項より）

## 8. 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。

## 9. 中高教員の採用に関する要求

中高教諭採用時の推薦書提出を廃止すること。

2021年度の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、筆記試験及び短時間の面接では評価しきれない採用希望者の一定の水準を担保するためのものであり、むしろ、広く優秀な学生の採用に繋がる」としています。しかし、教員採用の条件に同様の推薦書提出を課す他私大付属校\*1はありません。採用に関しては客観的な筆記試験及び面接によって、理事会の言う受験者の一定の水準は十分担保されていると考えます。逆に、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デメリットの方が現状では目立っています。

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。

\*1 慶応義塾大学、早稲田大学、明治大学、法政大学、東海大学

## 10. 株式会社日本大学事業部に関する要求

- (1) 日本大学事業部の事業内容、及び資金循環の内実について過去に遡って精査検証し、その結果を公開し、組合に説明すること。

日本大学事業部の資金の流れを公開することは、組合がかねてから求めてきたことです。日本大学再生会議「答申書」の指摘の通り、事業部の資金の流れについて、「過去に遡って、不正・不適切な資金の流れがなかったか精査するとともに、事業部を介在させることによる費用の低減化・効率化といった所期の目的が一定程度実現されていたものか否か、効果の検証・評価が行われるべき」です。加えて、精査・検証・評価の結果について組合に説明するとともに、広く公開すべきです。

また、第三者委員会の「報告書」によると、「井ノ口氏は、自ら又は田中氏が利用するために事業部にマンションを賃借させ、家具を購入させたりしていたほか、事業部に指示し、田中夫人の親族や世話係を雇用させ、給与を支払わせていた」という「私物化行為」が指摘されています。こうした私物化行為によって事業部が被った損害額を明らかにすることを求めます。

## V. 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」の見直しについて
  - ① 「海外派遣研究員制度」を見直し、派遣期間や支給額が見直された理由について説明すること。
  - ② 「専任教員海外派遣規程施行細則」を廃止し、新たに「専任教職員海外派遣の手続きに関する内規」および「海外派遣研究員に関する内規」を設けた理由について説明すること。
  - ③ 「専任教員海外派遣制度」をはじめとする教育研究条件に関わる規程を見直す際には、

事前に組合に説明し、意見を求めること。

現在、「海外派遣研究員制度」が見直され、各部科校で労働者過半数代表の意見書の提出を求めるなど、手続きが進められています。この度の見直しは、制度の対象となる教員の年齢が 55 歳まで引き上げられ、これまで組合が求めてきた要望とも合致しています。また、派遣期間を見直したのに加えて、短期派遣の支給額が引き下げられたものの、長期派遣の支給額が引き上げられるなど、使いやすい制度へと見直されている点は評価することができます。

しかし、単に制度を見直すだけではなく、「専任教員海外派遣規程施行細則」を廃止し、新たに「専任教職員海外派遣の手続きに関する内規（案）」を制定するなど、規程の枠組みが見直されました。このように見直す理由、ならびにその影響について説明を求めます。

また、昨年度までの春闘要求において、「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」をはじめとする見直しを求めてきましたが、理事会が「制度の抜本的な見直しを行う予定である」と述べるにとどまったことは不誠実な態度と言わざるを得ません。組合は、教員の教育研究条件に関わる問題は、団体交渉において協議するよう求めます。

- (2) 学部個人研究費および学生教育経費のこれ以上の減額は行わず、教育と研究の質の保証を図ること。
- (3) 科学研究費や学外研究費の獲得実績を基に、多くの外部資金を獲得した教員に予算を重点的に配分せず、競争的資金の獲得が困難な分野の教員にも同等に個人研究費を配分すること。
- (4) 学生および教職員の実験実習のための各部科校の附属施設のこれ以上の廃止を止め、附属施設を利用した充実した教育・研究環境の維持を図ること。
- (5) 個人研究費から支出できる所属学会の年会費についての制限を撤廃し、教員が自由に学会に所属し研究活動を行えるようにすること。
- (6) 外部研究費獲得の礎になる「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。
- (7) 優れた研究と教育は大学の両輪であり礎でもある。優れた講義の背景となる教員の十分な研究時間を確保するため、最低週 1 日の研究日及び研究休暇を取得しやすい労働環境を確保すること。
- (8) TA・SA 制度を適切に運用し、教員負担を軽減するとともに、これらに従事する大学院生および学部学生への報酬も正当化すること。
- (9) 講義、演習、実験および実習を担当する教員の専門性および持ちコマ数を十分に配慮すること。
- (10) 教員構成比率に関して、本学出身者の割合を 60%以上とするとした目標については、これを廃止すること。

此度の不祥事を受け日本大学は今後、外部からの厳しい監視下に置かれることとなります。このような状況下に於いて本学は、管理・運営体制の改革と刷新ばかりでなく、従前にも増して教育と研究に教職員ともども注力し、優秀な卒業生を世に送り出し、優れた研究成果を挙げることによってのみ、失われた世間の信頼回復が図られて

いくことになるでしょう。今回の私学助成金カットに対して、授業料は一切値上げすることなく、留保金で対処するとの学長見解ですが、今後も多くの受験生から選ばれる大学であり続けるためには、授業料だけでなく本学が他にはない魅力ある教育を受けられる大学であると、全国の高校生に認識されるよう、教育と研究体制の尚一層の充実を図らなければならないのは自明です。そのためにも、教員による自由闊達な研究活動を推進し、教育・研究に使用される予算および研究活動面の制約は可能な限り撤廃し、教職員にも優秀な人材を広く集めることにより、学生と教職員が自由な雰囲気の中で議論を交わせる、アカデミックな校風を醸成していく必要があります。

## 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。

2020年の春闘要求書に対する回答では、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。しかし、新学習指導要領には部活動が学校教育の一環であると明記されており、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が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。校務として委嘱するからには、職務が発生するのは当然です。

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て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です。また、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。

2021年の春闘要求書に対する回答では「現在実施している付属高等学校・中学校教員の業務内容実態調査の結果を踏まえ、部活動の職務性も含めて検討する」とあります。しかも2021年8月6日の団体交渉の場では、理事会より、部活動顧問を委嘱されているという点から、大学として(部活動を)職務として認めていないわけではないという趣旨の口頭説明があったこともふまえ、可及的速やかに部活動顧問を中高教員の職務と明確に認めるべきです。

なお、勤務時間を超えた指導についても、個別具体的な命令に基づくものでないとはいえ、委嘱された教員の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。

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。理事会の回答では、職務命令が存在しない根拠として、部活動指導の内容が「裁量に委ねられている」という点に言及していますが、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ません。教員の専門性と無関係な部活動の顧問を委嘱された場合でも、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悪影響を及

ぼします。顧問手当と併せて解決すべき問題と言えます。

- ② 中学・高校教職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。

現在、各学部各学科が実施する附属校推薦入試制度の中心は「基礎学力選抜」となっています。その対象となる 2021 年度の附属高校の 1 年生は 10,807 名が在籍し、高校 3 年生の 9,681 名に比べ 1 学年 1,000 名以上在籍生徒が増えています（2021 年 5 月 1 日現在）。今後、第 1 希望でセレクション通過が難化し、第 2 希望以下の希望学部学科や他大進学を余儀なくされるなど不本意入学が増えることが容易に予測でき、担任としてこれほど辛いことはありません。また、附属校にもかかわらず日大進学率が低下すると、生徒募集にも影響が出ることは必至です。団交で説明し、「基礎学力選抜の定員増」を要求したところ、「今こちらで答えかねるので、持ち帰らせてほしい」との回答でした。

さらに 2020 年度に引き続き 2021 年度も短縮授業が続くなどコロナ禍で授業時間数の確保に苦慮し、オンライン授業期間中における学習環境の学校間格差はさらに拡大しています。そのため、相対評価である偏差値を点数化した標準化点という評価方法には課題があると言わざるを得ません。

また、「基礎学力到達度テスト」を最優先とせざるを得ない年間行事日程や教科カリキュラム編成は、本来あるべき多様な教育環境実現の妨げとなっています。大学附属校に期待されるのは、そのような多様な教育環境ではないでしょうか。今後は「基礎学力到達度テスト」偏重の教育を改め、全生徒が広く基礎科目を履修する教育課程にシフトすることが必要です。

- (3) 基礎学力到達度テストを含めた附属校進学制度のあり方について、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。

## VI. 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」との規定を撤廃すること。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定が 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、当該規程によって、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、上記規則の制定によって、一部の地方付属校などでは、非常勤講師が集まらず、必修授業が開講できなくなる恐れが生じています。さらに、「雇止め」による非常勤講師の大幅削減、あるいはその後任人事に伴って、専任教員の負担は大幅に増大します。このように、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、早急に見直す必要があります。

(2) 非常勤講師の採用条件に関する要求

- ① 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。
- ② さらに、学部によって「原則」の解釈にばらつきがあるので、撤回するまでのあいだ、統一した見解を全学部周知徹底すること。

① 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及ぼし、「教育の質」を低下させる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、大学院時代の指導教員などの手ほどきのもと、本学非常勤講師として教歴を開始している現実を無視しています。

このように当該決定は、「教育の質」を落とすのみならず、大学院での教育態勢の現状をも破壊する措置であるため、撤回を要求します。

② 2021 年度の春闘団交では、上記決定の解釈について、理事会から二つの回答を得ています（『組合速報』No. 851、p. 1）。一つは、有期雇用（非常勤講師）の被雇用者は、「どこかに専任教員として所属、あるいは研究基盤を有していることが条件」であり、「研究基盤を有する者」とは、「研究基盤に相当する機関に何らかの形で属性を有していればよいのであって、専任職にあることにこだわらない」旨の回答です。もう一つは、「非常勤講師の採否は、従前どおり学部が決定するが、「研究基盤を有する者」の条件がクリアになれば理事会が介入することはない」という回答です。

しかしながら、組合員から聴取した限りでは、これらの回答の要旨をすべての学部が共有しているとは言えず、学部によっては専任職にあることにこだわって非常勤講師の採否を決定している（決定していた）のが現状です。このような混乱が生じていること自体、上記理事会決定が不適切であることを裏付けていますが、決定が撤回されるまでのあいだは、混乱を最小限に抑えることが肝要です。そのために、上記回答



の要旨、すなわち「たとえ専任職（本務校）を有していなくても、研究基盤を有している者であれば有期雇用（非常勤講師）の被雇用者として適格であり、なおかつ、研究基盤の有無は、理事会ではなく学部が判断する」ということを、理事会から全学部に周知徹底することを要求します。

- (3) 助教・助手・高等学校の常勤講師を月給制（基本給適用者）にすること。

2019年度春闘要求への回答は、「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。

しかし、助教・助手・常勤講師の給与は低く抑えられています。日本大学の教育・研究に貢献していることを鑑み、これに見合った手厚い処遇がなされるべきです。また、「助教・助手の年俸制」が月給制（基本給適用者）より適切であると判断する根拠が不明瞭です。合理的な根拠にもとづく説得的な説明が無いまま年俸制を採用し続けることは、優秀な若手研究者の「日本大学離れ」を誘発しかねません。

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。

- (4) 上記(3)によって年俸制から月給制（基本給適用者）に切り替わった場合に、年俸制であった期間も前歴換算や退職金に反映させること。

## VII. 福利厚生に関する要求

- (1) 内閣府の企業主導型ベビーシッター利用者支援事業による1回2,200円の割引券を利用できるように制度を整えるとともに、法人がベビーシッター利用者に対して1回2,800円を補助し、あわせて1回につき5,000円の利用補助を受けられるようにすること。

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、教職員のワークライフバランスを向上させるために、ベビーシッター利用に対して2,800円の補助を行い、内閣が配付する2,200円のクーポンとともに5,000円の補助が得られるようにすることを求めます。

<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、神奈川大学、国際基督教大学、麻布大学、桜美林大学、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) 休日や時間外に校務の都合で訪問介護サービスを利用した場合、1日あたり7,000円を上限に、利用額の70%の補助を行うこと。

日曜・祝日、平日の時間外に授業や入試関連業務、オープンキャンパス、出張授業等の校務を行うことが増えています。このような場合、介護サービスを利用しようとしても、デイケアサービス等の通常の介護サービスを利用することができないため、訪問介護サービスを利用する必要が出てきます。そこで、その利用額の一部に対して、法人による補助を求めます。

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に対する補助を行うところが増えています。

<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 立教大学 立命館大学など

- (3) 病院も含めて看護休暇・介護休暇を10日間の有休とすること。

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、病院では有休ではありません。上記(1)(2)と同じくワークライフバランスの向上という目標のために、病院も含めて、看護・介護休暇を、対象家族1人につき10日間の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、法律の改正に即して期間要件は原則として撤廃されましたが、有期雇用労働者も含めて、例外を設けることなく一律に期間要件を撤廃すべきです。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。

- (5) 人間ドック補助費については2021年度からの私学共済補助の上限が毎年20,000円に変更されましたが、教職員が希望に応じて十分に健康診断を受けられるように、受診機関がどこであるかに関わらず自己負担が生じないように補助すること。

- (6) インフルエンザ予防接種補助額として 上限5,000円を支給し、全部科校での補助の実施内容を一覧として示すこと。

厚生労働省「インフルエンザの予防など基礎知識普及啓発資料」を見ると、「予防の基本は、流行前にワクチンを接種すること」が第一項目にあげられています。

教職員に起因する疾患の流行の蔓延を食い止めることは、入試業務を含め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、学内での接種を可能にし、自己負担の抑制として上限5,000円の費用補助を求めると同時に、全部科校での補助の実施状況の開示を求めます。

- (7) 大学構内施設のバリアフリー化をさらに進めること

身体的障がいを持つ、あるいは負傷中の教職員・学生、さらにLGBTQ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比べて不十分です。車椅子用の移動のための諸設備、階段の手すりの整備をはじめとして、既存の障がい者用トイレを性別にとらわれない「だれでもトイレ」に変えるなど、バリアフリー化をいっそう充実させていくべきです。

## Ⅷ. 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、私学助成増額に関する推進活動について以下の協力をすること。

- (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附帯決議でも、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。

そのうえ、新型コロナウイルス感染症拡大状況下において、私立大学に対する国の支援は、国立大学に比べて大変に脆弱なものでした。このままでは、在学生の就学継続にも多大な影響が出ることは想像に難くありません。

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や新型コロナウイルス状況下における私立大学への補助金の増強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す。

## Ⅸ. 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、団体交渉において説明し、交渉できるようにすること。

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 年度に続き 2021 年度においても、理事会は大学教員に対する専門業務型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いませんでした。専門業務型裁量労働制の導入については、組合との団体交渉が継続しています。確かに、このような団体交渉権への著しい軽視に対する組合からの抗議により、理事会は就業規則の改定前に組合への事前連絡を行うようになってはいます。専門業務型裁量労働制の導入についても、同じく労働者代表に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、団体交渉において説明して、交渉することが必要です。もちろんその場合は、組合から理事会に対する変更要求が協議できる期間が確保されていなければなりません。今後も、就業規則の変更の際には、理事会からの一方的な事前連絡ではなく、必ず変更提案を組合に対して行い、その内容を団体交渉において協議することを強く求めます。

(2) すべての団体交渉には必ず人事担当の常務理事の出席を強く要求する。

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常務理事も出席していましたが、このことにより何ら問題は生じていません。むしろ、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ました。今後の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。特に団体交渉では「人事」に関わる労使交渉が頻繁に生じるため、人事担当の常務理事が出席することは交渉を円滑化し、具体化する上で必須の要件と言えます。このことから説明団交だけではなく、すべての団体交渉においても人事担当の常務理事の出席を強く求めます。また、団体交渉において円滑に議案を進めるためにも、その議案に対し決定権を持つ担当者の出席を強く要求します。

(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は、これらの特徴に応じて、各部科校にゆだねられている部分が多く、それぞれで内規・手当等が決められています。そのような現状を鑑みると、各部科校と組合支部との「団体交渉」が必要です。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す。

- (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。また、各部科校で、使用者の強制や指導などが反映された非民主的な労働者代表の選出が行なわれ、それが判明した場合、理事会は民主的な労働者代表の選出を確保するための措置を各部科校に対して与えるよう強く要求する。

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。
- (6) 日本大学教職員組合に加入していることを理由にして、(一)解雇・懲戒解雇、(二)配置転換、(三)賃金・昇進等の差別、(四)嫌がらせ、などの「不当労働行為」を禁止するよう強く要求する。また教職員による「不当労働行為」の申し立てを理由に、各部科校がその者に対して不利益な取り扱いをしたことが判明した場合、理事会は直ちに当該教職員の正当な権利を回復するよう、各部科校に対して具体的な措置を取ることを要求する。

労働組合法第7条で組合員に対する差別的で不当な扱いは禁止されています。教職員が日本大学教職員組合に加入することによって、各部科校から不当な扱いを受けることがないということを、理事会は全教職員に対して明示してください。また「不当労働行為」の存在が判明した場合、速やかに当該教職員の権利回復をはかるよう要求します。

- (7) 団体交渉において組合に対する権利侵害及び不当な介入を行わないこと。

2021年度の春闘団交において、井手達雄常務理事（当時）から組合の「春闘要求書」の正当性を疑うかのような発言がありました。しかし、組合がどのような手続きを経て要求書を提出するかは組合の自治に関わる問題です。労働者の団結権は憲法28条によって保障された権利であり、労働組合が使用者の干渉から自由に内部運営をな

しうることは、この団結権の中核的内容です。さらに労働組合法7条では、使用者が「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」を禁止しています。今後団交において、不当な介入による権利の侵害を行わないよう強く求めます。

以上