

2021年4月16日

学校法人日本大学  
理事長 田中 英壽 殿

日本大学教職員組合  
執行委員長 清水 明美

2021年度春闘要求書の提出について

2021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。2021年5月21日（金）までに教職員組合書記局まで文書でご回答下さい。

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。下記説明団交への回答は、4月30日（金）までに書記長の位田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：

2021年5月11日（火）、同5月10日（月）、同5月17日（月）の18時～

以上

## 目次

I. 賃金に関する要求	2
1. 基本給に関する要求	2
2. 一時金に関する要求	4
3. 諸手当に関する要求	4
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	6
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	10
4. 中高教員の人事異動に関する要求	10
5. 変形労働時間制に関する要求	11
6. 中高教員の増員に関する要求	12
III. 新型コロナウイルス禍に関する要求	13
IV. 管理・運営に関する要求	16
1. 理事長の任期に関する要求	16
2. 学長選出に関する要求	16
3. 学部長選出に関する要求	17
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	18
5. 附属校の管理・運営に関する要求	20
6. 中高教員の採用に関する要求	20
7. 株式会社日本大学事業部に関する要求	20
8. 情報公開に関する要求	21
V. 教育・研究に関する要求	22
1. 大学（学部・短大・通信教育部）教員に関する要求	22
2. 中高教員に関する要求	23
3. 入試制度に関する要求	24
VI. 有期雇用教員に関する要求	24
VII. 福利厚生に関する要求	25
VIII. 私大助成、私学助成に関する要求	27
IX. 労使交渉に関する要求	27

## 2021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) 2021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。

- ◆2021年の可処分所得（名目）は、
- ・前年より0.1～0.5%の減少、年収850万円以上は増税で減少幅が拡大
  - ・2010年からは3～4%の減少
- ◆消費者物価は2010年から5.5%増
- ◆両者を合わせた実質可処分所得は、2010年より8～10%の減少
- A. 2021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46万3101円（7.96%）減少  
2020年より6152円（0.11%）減少
- 年収1050万円では、2000年より79万9586円（9.19%）減少  
2020年より3万5936円（0.45%）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っています。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。
- C. 2020年の消費者物価指数（全国）は前年と同水準でしたが、2010年からは5.5%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、2010年から8～10%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。2020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」「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。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。2020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。

- ④ 2020年度の春闘要求書に対する回答書における「ワーキンググループ」について、以下の情報を開示すること。

(i) 人数 (ii) 学内、学外の人数 (iii) どういう立場の人が入っているのか、職員・教員・弁護士等 (iv) 何回話し合ったのか (v) そこで話し合われた内容がわかる議事録

2020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。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、特にワーキンググループについて最低限の資料があつてこそ

手続きが明らかになると言えます。意思決定に至った経緯や根拠、議論の材料となるような事実を示すことが誠実団交です。従って情報開示を求めます。

## 2. 一時金に関する要求

- (1) 2021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・2020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2020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側は、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、その金額は理事会側の想定よりも少なかったことも述べていました。部活動に割かれる時間と責務を鑑みれば、理事会側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。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。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（2020年度）の各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. 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1)の趣旨を踏まえ、また「日本私立大学連盟 私立大学ガバナンス・コード」の基本原則「3. 信頼性・透明性の確保の実施項目 3-3-1⑥ 学校法人が相当割合を出資する事業会社に関する情報を公開する」注2)とある。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1：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。

注2：一般社団法人日本私立大学連盟「日本私立大学連盟 私立大学ガバナンス・コード」第1版，令和元（2019）年6月25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。
- 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、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。

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。

本要求に対して、2020年度春闘要求回答書には「経験年数換算率や賃金設定の計算基準の説明によって、なぜ将来の生活設計の見通しが立つのか、その因果関係が不明である」との理由により、現在の「基本給予定表」「諸手当の基準」「年収想定額」などの提示で充分であるとしています。自分の経歴がどのように評価されて採用に至るのかを知ることは、特に研究者のキャリアプランを考える際にきわめて重要です。

- (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。

2020 年度の労働条件改善に関する要求に対して、法人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。

「専任教員が主体となる教育」が兼担制度の活用とつながる論理には、整合性に問題があります。回数を多く担当することは「日本大学の教育の質の担保」にはなりません。担当授業時間が多くなれば、一コマにかけられる労力を分散化せざるを得ず、一科目あたりの準備時間が少なくなり、学生と教員の授業外での関わりが薄くなるを得ません。「専任教員の主体性」とは、受け持ちの規定時間以外の仕事量で発揮されるものです。

また、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。にもかかわらず、学部によっては「8 講義」を強制しています。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。

また、通勤の負担増などを考え合わせれば、このような働き方は、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授業方針や提案、カリキュラム計画は形骸化され、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のない事実です。



## 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日の団交で法人は、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」には規定があったにもかかわらず、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、労働者と法人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ささないためにも、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) 人事制度の新設・変更について

- ① 人事制度の新設・変更に当たっては教職員組合に事前に案を提示し交渉すること。また、各学部教授会にも説明し、十分に意見を聞くこと。

2019年度団体交渉において「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。その際、新制度については組合に提案、交渉するという回答があったにもかかわらず、2020年度7月31日の理事会決定（再雇用制度廃止）は組合への事前提示、交渉もなく行われたものでした。前項（1）で述べたように「再雇用制度」を数年で「運用停止」、さらに「廃止」したという大失策は、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聴取し、これを十分に反映させてゆくべきです。

- 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) 行動計画に管理職に占める女性比率目標を日本大学全体で 30%として明示すること。

- ① 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。  
② 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。  
③ 「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。日本大学では、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 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・制度を各部下校に設置・運営するよう、法人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。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。

- (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。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大状況にあつて、教職員の有給消化率は、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、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。

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。法人は、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。

人事異動にあ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。

第四に、希望者による異動を行うことです。

## 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、繁忙期と閑散期を区別した変形労働時間のカレンダーを作成し、校長裁量で柔軟に運用すること。

2016年7月より付属高等学校・中学校では変形労働時間制の勤務カレンダーで業務が行われています。1年単位の変形労働制は本来「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、実態は連休の日曜日または祝日に学校説明会が設定され連休の1日は勤務となり、約25日の夏期休暇期間に約120時間の勤務時間（部活動は業務でないための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ているなど、閑散期と呼ぶには程遠い時間設定です。勤務カレンダーでは18時までの勤務と設定している日については、業務に支障がない限り例えば16時退勤可（各部科校の就業規則の退勤時間）とするなど校長裁量で柔軟な運用をすることも可能です。そうすれば、夏期冬期休暇中の時間も勤務時間も抑制され、繁忙期と閑散期が区別されると考えます。

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、理解はしていますが、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となりますが、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。
- (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。

2020年度の春闘要求に対する回答で、理事会は「付属校毎に教育の特色及び教員の配置計画が異なるため、一律に比較できない」「専任教員数及び専任教員率においては、担当科目、年齢構人件費を考慮して、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。

- (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。

2020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」「常勤講師Aと講師（専任扱）では配置変更の範囲及び人材活用の仕組が異なり、その待遇差は不合理ではない」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、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。

また、常勤講師と専任教員〔常勤講師（専任扱い）〕との待遇差を正当化する根拠の一つに、両者の配置変更の違いを2020年度の春闘要求回答書で理事会は挙げています。一方で、常勤講師の採用情報にある勤務概要には、「原則、所属の異動無し」と記載されており、これは、「常勤講師でも専任教員同様に異動の可能性はある」と解釈できます。配置変更に関して常勤講師と専任教員で差が無いならば待遇差別を正当化する根拠が崩れることになり、この点について説明を求めます。

- (4) 中高教員の長期採用計画を明らかにすること。
- (5) 各付属校の専任教員の年齢分布と教科別の教員数を開示すること。

2020年度の春闘要求に対する回答で、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を考慮、各付属高等学校長からの採用希望に応じ、年齢分布等も考慮の上で採用している」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。理事会は、全付属校を対象とした年齢分布と教科別の教員数調査の結果を公表の上、今後の中高教員の長期的な採用計画を明示すべきです。

- (6) 2021年度4月以降実施される予定の「附属中高勤務実態調査」の結果を踏まえ、付属校での過重労働の是正に努めること。また、結果について、付属校別のデータを全教員に対し速やかに公表すること。

2017年度途中から導入された変形労働時間制によって、付属校の勤務実態は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。そこで、2021年度4月以降実施される予定の「附属中高勤務実態調査」の結果を踏まえ、付属校の過酷な勤務状態の実態を理事会が把握し教職員の過重労働是正に必要な措置をとることを要求します。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。

- (7) 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。

2020年度の春闘要求に対する回答で、理事会は、「付属校教員の人事制度については、現時点では専任教員の持ち時間のみ変更する要求に応じるつもりはない」と回答しています。しかし、人件費抑制のしわ寄せが持ち時間数増加という数字で実際に表れています。多くの教員は空き時間を使い授業準備や生徒対応、各種ディスクワークにあたっています。持ち時間数が増えこれらの業務をこなす時間が奪われることで現場の教員は益々疲弊している事実を理事会は把握すべきです。

- (8) 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。

2020年度の春闘要求に対する回答で、理事会は、「今後の国の政策も踏まえつつ、高等学校教員や職員についても検討する」としていますが、いつから、どのような部署・会議体で検討するのか説明してください。これまでの検討状況を具体的に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. 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)に対して、新型コロナ感染症状況下における慰労金10,000円を支給すること。

2020年から続く新型コロナウイルス感染症の蔓延は、感染者数の減少鈍化、変異種による感染再拡大の可能性が払拭できないなど、未だ先行きが不透明な状況が続いています。2020年度は二度にわたる国家緊急事態宣言発令により大学における教職員

の業務は大きな変更が強いられました。教職員は前例のない中で在宅業務やオンライン授業を開始しかつその内情はほぼ教職員各個人の手探り状態でした。1年が経過し、ポストコロナ労働環境の整備は進んできていますが、その多くを担った教職員に対して還元があったわけではありません。当組合は近年の本学の財務状況も鑑みた上で特別一時金の要求を行なっておりますが、頑なな拒否が続いています。コロナ禍に伴う特別一時金または慰労金給付を行っていない大学は今や少数派です。教職員に対するインセンティブは最終的に業務内容の「質」に直結し、本学の将来を決定する大きな要因でもあります。

(2) 検査費用の補助に関する要求。

- ① 学内感染クラスター発生時の接触対象教職員のPCR検査費用の全額補助を行うこと。
- ② 教職員がPCR検査を希望する場合、①の状況に該当せずともその費用の全額補助を行うこと。
- ③ 全教職員に対して定期的な簡易抗原検査を実施し、安全安心な大学環境を実現すること。

- ① 2021年度は未だコロナ禍に伴う先行きが見通せない中、全教職員、全学生が登校することになる見通しです。一定の制限はあるものの学内で感染クラスターが発生する可能性は完全に払拭できるものではありません。学内で感染クラスターが発生し、接触者となった場合、それは労働災害の一つであると言えます、当該教職員が受けるPCR検査の費用は大学が負担するべきであると言えます。
- ② 学校はクラスター発生場所の最たるものであり、対面授業の開始後はそのリスクが伴います。例えば遠隔住居する家族の介護等においては、介護者である教職員が無症状状態でそれを行った場合、感染拡大の原因となってしまうことが予想されます。事前のPCR検査陰性証明はそのリスクを大幅に下げられるだけでなく、当該教職員やその家族に大きな安心を与えることができます。
- ③ PCR検査は然るべき医療機関を通して実施されるため（民間委託、郵送キットもある）、一定のコストと時間が必要です。より簡便な検査としてある簡易抗原検査は、検査精度は劣るもののコストと即座に結果を知ることができる点で優れています。全教職員が簡易型とはいえ定期的に抗原検査を受け、一定の安全性が担保された環境は全教職員、学生に対して大きな安心を与えるといえます。

(3) コロナ禍に伴う特別有給休暇の創設に関して。

- ① 新型コロナウイルス感染者と濃厚接触した場合や、発熱等の風邪症状が見られる場合は、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。
- ② 小学校休校対応等のための特別有給休暇を創設すること。
- ③ 新型コロナワクチン接種時とその翌日を特別有給休暇とすること。

- ① 2020年度は、新型コロナ感染症緊急事態宣言や教育機関を含む閉鎖により、特別休暇措置がとられました。今後の新型コロナ感染症の流行状況も予断を許さず、しかも職場には多くの仕事が積みあがっている状況です。このような状況においては、必要な時にためらいなく休暇が申請できる安心感が必要です。特別休暇の

措置継続を法人が保証することは、クラスター発生のリスクを下げ、教職員全員の安全を守ることに繋がります。

- ② 国から事業者向けの「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」が創設されています。2020年度においては、当該理由に伴う有給休暇取得要求は労務管理の煩雑さからほぼ見えていなかったと思います。上記の助成制度は2021年3月末までが対象となり、今後の制度延長の有無は未定ですが、国からの助成の有無に関わらずコロナ禍に伴う特別有給休暇を創設し当該教職員へのサポートが可能となる体制を作ることは労務上極めて重要です。
- ③ 自治体におけるワクチン接種スケジュールと勤務スケジュールが合わせにくい、また接種後に副作用による体調不良が完全否定できないことから、国は「新型コロナワクチン接種時とその後1日を休暇とすること」を推奨しています。経済界では、すでに接種に伴う特別有給休暇制度を新設した例も多数見られます。

(4) 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、2020年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、2021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。

多くの現場では、すでに予算取りされていた教育研究費をコロナ緊急事態対策の費用として流用せざるを得ない状況がありました。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ったことが予測されます。このような突発的な緊急事態対応を、すみやかに通常の状態に戻し、継続的な教育・研究環境を取り戻すため、2020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。

(5) 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。

2020年度においては、コロナ禍に伴い遠隔式授業（オンライン式、オンデマンド式）を喫緊に行う必要に迫られ、多くは各教員の裁量によってそれを実施してきました。2021年度においては、遠隔授業の実施が継続され、さらには対面式授業と遠隔式授業が混ざったハイブリッド式が加わります。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、教員が授業内容に直接関係のないところで授業実施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。
3. サポートデスクが無い。

#### IV. 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制度が必要であると考えます。2020年度の回答は「2019年度と同様 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、理事長の選出は、任期の都度、改めて選出された理事の互選によるもので、複数期の任期が担保されているわけではない。」というもので、上記した組合側の要求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」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 2020 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、上記した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」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。

2020 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、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) 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。アメフト部の事件以降、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。また、(公財)大学基準協会の2019(令和元)年度「大学評価」結果のうち、「日本大学に対する2017(平成29)年度大学評価結果(判定)の変更について」によれば、「今回の結果を踏まえ、学生の受け入れに対する認識を改め、公正かつ適切な入学者選抜を実施するとともに、ガバナンスや内部質保証のあり方についても検討することが強く期待されます。」ともあり、責任の所在を明確化させることが、日本大学「再生」のための第一歩にはかなりません。

- (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。

2020年度春闘要求に対しては、「公益通報制度については、法令等に基づき、通報者を保護しながら法令違反行為を適切に調査し、是正措置を講じている。本制度は、学内外に相談窓口を設け、通報者の意向により選択が可能となっており、制度の内容は、本学ホームページに公開するとともに、毎年、全ての学生及び教職員にリーフレットを配布して周知している。」との回答でしたが、実際には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」で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ないものにしてしまいます。

- (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・衰退を防ぐための一手段です。2020年の春闘要求に対しては「2019年度と同様、本要求は、労働条件に関係がなく、労使間で交渉し、取決めを行うべき事項ではない」との回答でしたが、上記したとおりこれらの事項は労働条件に直結したものです。

- (4) 職員(一般職)募集要項において推薦書の提出を廃止すること。

2020年度の春闘要求に対する回答で、理事会は、「採用にあたって優遇措置等は存在せず、大学職員採用の中で公平・公正に審査している」としていますが、いまだ募集要項において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、就職する以前の人間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、大学法人全体の損失となります。

\*1：応募資格①

「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年度募集要項より）

(5) 理事・評議員の選出について

① 理事・評議員の女性比率を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、令和2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、令和2年7月1日から令和5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。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表委員の女性比率も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べきです。

② 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。

③ 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。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。現在、たしかに評議員の氏名はHPに公開されていますが、どのような区分から選出されたのか等の説明が皆無です。

(6) 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。

2020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

## 7. 株式会社日本大学事業部に関する要求

- (1) 日本大学事業部からの決算書と事業内容、及び資金循環の内実について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あり、「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。

また、規程には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。特に、新型コロナウイルス感染症対策に適應するための措置を講じようとした場合に、対応出来る該当業者がなく、新規業者を探したとしても、見積もりをとる習慣がなくなっているなど、予算執行に甚だしい混乱も生じました。事業部業者を通じて調達を行うことへのまた、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。そのうえ、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（第三者的な目でチェックする）ことは困難です。2020 年回答書では「労働条件とは関わらず、回答の必要性を認めない」とのことでしたが、大学の財政、特に収入に関する「事業部の貢献」がどのようなものであるのが知ることは、日本大学の財政分析に大きく関わる問題です。したがって、それを知るのは労働者の権利といえます。

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。

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。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。2020年度の回答書では、学部長会議での結果は学部長を

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。各部科校の負担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。

- (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。評議委員会、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。

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（第三者の目でチェックする）ことができないので、実現を強く要求します。

## 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) 国際学術無線 LAN ローミング基盤「Eduroam」を全学的に使用できるようにすること。

オンデマンドな無線 LAN 環境は研究教育基盤としてもますますその重要性が高まっています。現在のところ、日本大学法人としては「Eduroam」へ加入がなされているようですが、全学的に使用できるようにすることを要求します。

- (2) 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。
- (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、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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。

- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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。

2020年の春闘要求書に対する回答でも、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。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。

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。「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影響し、クオリティが著しく悪くなります。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。

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、2020年度で3年次実施が6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。

## 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・高等学校の常勤講師を基本給適用者にすること。

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。

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。助教・助手・常勤講師を基本給適用者にし、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。理事会が「教員の使い捨て」のような姿勢をとりつづけることによって、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。

## 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、教職員のライフワーク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も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、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、介護のためのホームヘルパー利用に対して1日あたり7,000円の補助を行うこと。

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 立教大学 立命館大学など

- (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)と同じくワークライフバランスの向上という目標のために、看護・介護休暇を有休とし、法令で認められた5日間だけではなく10日間の取得を求めます。

<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は2021年度からの私学共済補助が毎年20,000円を上限と変更となりますが、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、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比べ不十分です。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をさらに進めるべきです。

## 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。

そのうえ、新型コロナウイルス感染症拡大状況下にあって、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、入学希望者減にとどまらず、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、団体交渉において組合からの変更要求を協議できるようにすること。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。この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。ただし、組合から理事会に対する変更要求が協議できるような期間が確保されていません。今後、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。

以上