



日 本 大 学 教 職 員 組 合 文 理 学 部 支 部 報

# さくら 96号

発行: 日本大学教職員組合文理学部支部

2021年4月6日発行

## 今号のトピック

- 支部長挨拶
- 支部役員・執行委員のひとこと
- 日本大学教職員組合第58回定期総会報告
- 労働者代表活動報告：労働者代表より
- 組合の要望で一部教室がバリアフリー化されました
- 日本大学文理学部教職員「生の声」アンケートについて

## 支 部 長 挨 拶

後藤 範章（社会学科） —「連帯と共助・協働」の力を高めていきましょう！—

日本大学教職員組合員歴が30年以上になる中で、支部三役も組合本部の委員・執行委員長もすべてを経験しましたが、まさか65歳の定年を迎える最後の年に再度支部長を務めることになるとは思っていませんでした。もっとも特任になっても、組合をやめるつもりはさらさらありませんので、これが最後の役員となるかどうかは分かりませんよ。

それはともかく、2021年度の役員の間でZoomミーティングやMLでの意見交換を重ね、2020年11月の支部総会で承認された2021年度活動方針に基づき、次のような**活動の目標（4本柱）**を立てました。

- A) 文理学部の「風通し」をより一層良くしていくこと
- B) 教職員の労働・雇用／研究・教育環境を一段と向上させていくこと
- C) 文理学部が抱えている／内で起こっている問題事象をすくい上げて解決を図っていくこと
- D) 組合員を増やしていくこと

そしてこれらの目標を達成するために、**活動の計画**を次の通り具体化しました。

1) 学部教職員の「生の声」を聴き取って公表・公開し、論点を明確にして幅広い議論を巻き起こすこと。そのために、4月に教職員を対象とする「生の声」アンケート（後掲）を実施することに致しました。

2) 支部組合員間の意見・情報交換をより一層活性化させること。そのために、支部組合員MLの更なる活用を図っていきます。

3) 新任教職員向けの学部オリエンテーションで組合の案内を行うこと。後掲の報告の通り、4月1日に

開催されたオリエンテーションの折に説明することができました。

4) 支部報「さくら」を3回(可能となれば4回)発行し全教職員に配布すること。今号が96号なので、4回発行すると99号になります。6月か7月に発行する97号は教職員の「生の声」特集に、5)の支部交渉が夏期休暇前に実施できれば9月か10月に発行する98号は支部交渉特集になることでしょう(99号は未定)。記念すべき通算100号の発行は、2022年度に持ち越されます。

5) 学部執行部と団交(支部交渉)を行い、教職員の諸要求を伝え、粘り強く交渉を重ねること。すでに庶務課経由で申し入れを行いました。アンケートに寄せられる教職員の「生の声」を集約した上で、取り上げる事案を学部側に伝えて「交渉」にあたりたいと考えています。成果が得られない場合は、再度交渉開催を要求することもあり得るでしょう。

6) 組合本部の執行委員会や組合の各支部、各学部の労働者代表等々、「日本大学の改革」を目指す諸団体・個人との連絡・連携を強化すること。様々な壁/分断線を越えて「横つながり」していくことは、間違いなく「改革の推進力」になります。

日本大学本部及び他学部の「風通し」は、文理学部と比べると格段に悪く、日本大学に巣くっている「権威主義」的な体質を一掃して「民主化」を果たしていくことが、21世紀の今日にあっても大きな課題であり続けています。この面で、組合が現に果たしている役割は非常に大きなものがあります。

また組合は、「わたし」の問題を「わたしたち(=みんな)」の問題と受け止めて、連帯と共助・協働の力で解決を図ろうとする組織です。なので、耳を澄まし目を凝らして問題状況をすくい上げ、1つ1つ丁寧に解きほぐして問題を解消していくことが肝要です。

パワーを持つ者には、一切のタブーを設けず、忖度せず、わきまえず、ものおじせず、論戦を挑む。相対的に弱い立場に置かれている教職員とは支え合い、共に助け合っていく。そうした姿勢で臨みたいと思います。

ということで、皆さま、どうぞよろしくお願い致します。

## 支部役員・執行委員のひとこと

副支部長 閑田 朋子(英文学科)

副支部長のお話を頂いた際に、組合に入ってから日も浅く、右も左も分からない状態で本当にお引き受けしても良いのだろうか、お引き受けするのは無責任というものではないかと悩みましたが、最終的には、これを機に大学と学部について勉強させていただこうと思っておりました。

私は19世紀イギリスの社会問題小説を研究対象としています。社会問題小説は、貧困や労使紛争といった実際の社会問題をテーマとした、いわば「事実に基づいたフィクション」です。文理学部に着任した際に、組合入会のお誘いを頂きましたが、当時は社会問題小説における労働組合の表象を研究テーマにしておりましたため、現実とフィクションが区別できなくなることを恐れて、ご遠慮いたしました。

ところがその後、様々な問題に直面し、その都度、他学科の先生方に助けていただいて、一つ、また一つとそれぞれの問題を解決または改善していくということが重なりました。間の抜けた話ですが、しばらくしてからようやく、その先生方が組合に所属していることに気付きました。気付くまでの間、助けられることで、学内における組合の役割を、身をもって学んだ次第です。助けて下さった先生方へのご恩は忘れません。今後は、助けていただくばかりではなく、皆様のお役に立てるように、微力ながら尽力いたします所存です。よろしく願いいたします。

## 書記長 大場 博幸（教育学科）

2018年4月に僕が本学部に着任して早々、アメフト問題が起きました。初めの頃はこの問題に対する教職員の動きがあまり見えなくて「ヤバイところに来てしまったかな...」と感じていました。そのような中で、一人先陣を切って声を挙げていた初見基支部長（当時）の姿が目に入り、彼に賛同して組合に入った次第です。

日大は僕のキャリアにおいて三つ目の大学となります。最初に着任した大学では、創立者一族が理事長ほか要職を占め、教職員の力は非常に弱く、組合は存在しませんでした。次に勤めた大学は、いまだ教授会の力が強いところで、学部教授会の提案が簡単に理事会で認められ、「学部にとって最適だが大学全体で見れば資源配分の失敗」という事態が起きていました。組合の組織率も50%弱を確保していましたが、団交相手となる理事会の弱さを考えると矛先が鈍ります。

過去二つの勤務先に比べると、日大の正規雇用者の待遇は優れていて、だからこそ労働者としての課題を見つけることが難しいですね。しかし、アメフト問題の渦中、組合がある程度の存在感を示したことで、日大の悲惨なイメージがわずかながら和らげられたという思いもあります（もし教職員の誰もが沈黙を続けていたら世間は気持ち悪い大学だと考えたでしょうから）。労働組合が取り組むべき事柄について議論があることは重々承知していますが、大学の経営のような管轄外と考えられている事柄においても、組合は教職員の意見を示す重要な場となり、またそうあってほしいと考えています。

## 情宣（支部報担当） 粕谷 元（史学科）

昨年度は会計を担当しましたが、今年度は『さくら』の編集担当になりました。

ご存じのとおり、『さくら』は組合員にだけでなく、文理学部の全教職員に配布されています。今号では、組合活動についての情報共有・発信というこれまでの主要な役割にとどまらず、「生の声」アンケートの呼びかけという形で、大学の労働環境やガバナンスの問題をめぐる議論を活性化させる役割を担おうとしています。また、単色の冊子体であることには変わりはありませんが、動画にリンクさせるQRコードを誌面に掲載するなど、誌面づくりにも少し工夫を凝らしています。皆様が少しでも読みたくなる誌面づくりに引き続き取り組んでいきたいと考えています。

## 会計 山本 孝文（史学科）

今年度の会計を担当致します史学科の山本です。会員の皆さまから毎月いただいております組合費は、組合の運営を支える貴重な活動の源です。有効かつ適正に執行できるように尽力致します。1年間どうぞよろしくお願い致します。

## 会計監査 古川 隆久（史学科）

専門は日本近現代史です。4期連続で支部役員を務めており、それとは別に学部の労働者代表も務めております。労働者代表は、労組の組織率が半分以下の場合に選任が義務づけられた、労組の「代用品」のようなものですが、個人ですから経営側との団体交渉はできません。労働組合は団体交渉の権限があり、労働条件の維持・向上のために本来欠かせない仕組みで、その組織率が高まれば労働条件も向上します。より多く

の方が加入されれば、当組合もより多くの成果を上げることができます。そのことは自分の身を守るための保険にもなります。ぜひぜひ、お一人でも多くの方にご加入いただきたいと思います。

#### 支部役員（執行委員） 鈴木 功真（国文学科）

本年度は中央執行委員を務めることになりました国文学科の鈴木功真です。そもそもの組合活動が何たるかを未だに把握しておりませんが、学科主任の任期を終えることだからということでこの役目を承ることになりました。

私個人としては教職員としての身分保障、不利益変更の阻止が重要と考えていて、組合に加入していることが執行部に露見することを避けたい人向けの加入方法の構築を課題としております。

組合活動に興味をお持ちの方はどうぞ声をおかけください。

#### 支部役員（執行委員） 中村 英代（社会学科） —交流・支え合いのネットワーク—

この度、執行委員をお引き受けさせていただくこととなりました。どうぞよろしく願いいたします。私はこの組合を、多くの方との交流・支え合いの場としてとらえています。何か困ったことがあった時に、相談できる方が潜在的にたくさんいることは大変心強いです。心理的な安心感があることで、より生き生きと働くことができるようになります。個人化が進行し、コミュニティーが失われていく時代に、この組合を、交流・支え合いのネットワークとしてとらえていただき、気軽な心で加入をしていただくのもよいのではないのでしょうか。ご加入をお考えの際は、是非、お声がけ下さい。

#### 支部役員（執行委員） 十代 健（物理学科）

物理の十代です。今年度は学科主任ということでマニュアルも整備され負担の少ない組合の仕事ですら低減してもらったのですが、各種委員会では、いろいろと顔を出すこととなってしまいました。組合の目的の一つは労働環境の改善ですが、私自身の労働（研究）環境が改善できないと問題ですので、しっかりと組合活動を行っていきたく思います。皆さん、力を合わせてより良い文理学部を作っていきましょう。

## 日本大学教職員組合第58回定期総会報告

#### 初見 基(ドイツ文学科)

日本大学教職員組合第58回定期総会は2020年12月13日（日）午後3時00分より、Webシステムを用いてオンラインにて開催されました。本組合史上初の椿事かと思いますが、2020年は執行委員会も日本大学法人との団体交渉も、さらに毎月定例の顧問弁護士相談もいっさい対面実施がかなわずWeb会議に習熟したこともあり、技術的な障害もなく総会は成立し、3件の議案（「2020年活動報告および2021年運動方針」「2019～2020年決算」「2020年～2021年予算案」）が承認され、無事に終わることができました。

「定期総会議案書」は全支部組合員にPDFファイルのかたちで事前に配布されていますので、その内容を逐一ここでもり返しません。（総会后組合に加入された方はご希望があればご送付します。）

2020年度執行委員会の主な活動としては、春闘要求書作成と、これにもとづく法人側との団体交渉が第一に挙げられます。春闘要求のうちベースアップは今回もかないませんでした。基本給適用者に対する一時金については、当初理事会が提示した6.5か月を最終的に6.55か月と前年度水準まで引き上げたうえで、さらに7年ぶりに理事会とのあいだで協定書を締結することができたことは一歩前進と評価できます。ただし年俸制適用者の賃金等に関してはこれまで組合として十分に扱いきれていない点は、今後の課題のひとつです。

また、定年延長制度の廃止にはじまり、再雇用制度すら「運用停止」を経て廃止にいたった人事制度の一方的にしてはしくずし的な不利益変更についても、力およばずしてその強行を許してしまっています。

そのほかこの場で具体的詳細を紹介することはできませんが、組合顧問弁護士（海渡雄一・木村壮両弁護士）のお力添えを得て個別の労使紛争の解決に努めるのも重要な任務となっています。

コロナ禍の影響で2020年は組合活動にもさまざまな支障が生じてしまいました。新任の方の勧誘や、「組合速報」で団体交渉の動向などを組合員の方々にお知らせするのが滞ったことも、反省点として挙げられます。

2021年の執行委員長以下新3役は、委員長に清水明美さん（生産工学部支部）、副委員長に行方直人さん（理工学部支部）、書記長に位田将司さん（経済学部支部）が2020年から結果的に留任するかたちで、そしてこれに加えて文理学部支部選出の鈴木功真さんが新たに書記次長に就いています。そのほか文理学部支部からは中村英代さんが新執行委員に選出されました。2020年の支部選出執行委員久米依子さんと初見基は退任、ただし初見は法務対策委員として2021年も引きつづき執行委員会と係わります。本委員は、過去の執行委員などがいわば「助言役」として執行委員会会議や団体交渉に出席して、執行委員会方針の継続性を保つことなどに努める役割です。

## 労働者代表活動報告：労働者代表より

古川 隆久(史学科)

昨年12月3日付で2021年の労働者代表に選出されました古川隆久（史学科）です。2020年に引き続きよろしく願いいたします。前号刊行以後の活動をご報告します。

### 1. 「時間を単位として取得する看護休暇・介護休暇に関する協定書」調印せず

2020年12月25日付で、標記の件について皆さまにお知らせしたメールを再掲します。

#### 労働者代表よりご報告

おはようございます、労働者代表の古川隆久です。お世話になっております。「時間を単位として取得する看護休暇・介護休暇に関する協定書」（労使協定）の調印をしなかった件につきご報告です。

関係法令に基づく時間単位の看護休暇・介護休暇制度は2021年1月1日から実施され、法に定められている以上に取得資格を制限する場合は労使協定が必要です。協定書案は、12月21日に学部より提示され、22日に説明を受けましたが、第1条に裁量労働制適用者と非常勤講師を除外すると規定されています。これは、先般提出した、「時間を単位として取得する休暇に関する要項」制定に関わる意見書で避けるよう要望していた内容である

ため、意見書の趣旨に従い、調印をしなかったものです。

厚労省のガイドラインでは、取得資格制限に関する協定を結ぶ場合、事前に十分に労使で協議するよう要望されています（下記 URL 参照）が、協定書案の提案前に正式な協議が行われなかったことは遺憾です。

なお、非常勤講師の方々については、根拠法令で一定の取得制限（下記 URL 参照）が定められており、今回の件は、あくまで各職場（事業場）の労使で協定しなければ制限できない部分について協定を結ばなかった（制限を設けなかった）ということですのでご注意ください。

同時に、「育児休業・介護休業等に関する協定書」についても、時間単位の看護休暇・介護休暇制度導入に関わる条文を追加したものが提案されましたが、連動して調印をしませんでした。ただし、本年 3 月に調印した協定は 2021 年 3 月まで有効です。

先般の選挙で、古川は来年も労働者代表を務めることになりました。引き続きよろしくお願ひ申し上げます。よいお年をお迎えください。

「子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります！」

[https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji\\_r01\\_01\\_31.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_r01_01_31.pdf)

「育児休業や介護休業をすることができる有期契約労働者について」

[https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji\\_r01\\_12\\_27.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_r01_12_27.pdf)

## 2. 36 協定、変形労働時間制協定アンケート

これも、3 月 10 日付で皆さまにメールでお送りした添付ファイルを再掲します。

### 2020 年度 36 協定、変形労働時間制協定アンケートの結果について

#### 1. 今年度の実施状況

恒例になっております、職員の皆さまを対象とした標記のアンケート、コロナ禍の関係で今年度は 2021 年 2 月 2 日～28 日の実施となりました。業務でご多忙のところ協力に改めてあつくお礼申し上げます。グーグルフォームを用いた 3 問と自由記述の形式で、回答数は 58。回答率は 43.2%となり、昨年よりは下がりましたが、今回は公平性担保のため庶務課からの告知を控えてくださったことをふまえれば、やむを得ないと考えます。

#### 2. 結果をふまえた協定締結の可否

アンケートの結果、現状でよいという方が半数を超え、庶務課長からも改善について前向きな所見をいただきました（「4、庶務課長の所見」）ので、基本的に次年度も締結の方向で進めます。

#### 3. 古川の所見

ただし、ご自分の協定の内容を把握していない（あまり、まったく）方が 3 割を越え、問 3 で、現状でよいという方が 6 割に届かず、自由記述で、変形労働時間制について、労働時間短縮という点で肯定的な評価がある一方で、1 年単位であることによる融通の利かなさに起因する不満が潜在的にはかなり存在することがうかがわれ、1 カ月単位への変更の希望もあり、現状の執務体制についての改善意見もあります。これらには労働者代表として留意せざるを得ません。

ご自分の適用協定について把握しておくことは、ご自分の健康や生活を守る上でぜひともお願いしたいところです。また、古川としては、働き過ぎ防止の観点から、一般論として変形労働時間制の導入自体には反対ではありませんが、以上の結果から、文理学部の現状について、改善の余地はあると考えます。その他のご意見についても、職場環境改善や業務の質向上の観点から有益なもの認められます。

なお、1 カ月単位への変更の問題に関しましては、「5、その他」をご覧ください。

#### 4. 庶務課長の所見について

以上のアンケート結果について、庶務課長からは、「これまでより適用されている協定について浸透してきていることが見て取れますが、今後も職員が集まる場等を利用して説明をしていきたい」、自由記述に関しては、「SD研修の一環で「勤務について」の理解を深めるための動画を配信する試みを実施します（合同教授会で報告します。）」、「変形の時間増減につきましては、学部行事等に基づく増減を庶務課からきちんと提示し、各所属ごとの実情に合った変形となるよう、所属長に促していく」、「所属長を中心とした、人間関係の形成がより良い職場環境の根底にあると思いますので、その点も、事務局で、検討していきたい」というコメントをいただきました。

古川としては、諸課題の改善について前向きのご所見と理解しており、改善が進むことを期待しております。

#### 5. その他

法令上、変形労働時間制は1年単位と1カ月単位の2種類がありますが、それぞれ設定の方法や手続きが異なり、本学は就業規則で「4月1日を起算日とする1年単位の変形労働時間制」と定めているため、1カ月単位の形にする場合は就業規則の変更が必要です。また、そもそも、本学の場合、どちらの制度が良いのか、あるいは、併用できる制度設計は可能かという問題もあります。

こうしたことを労働者側が、職場での上下関係を気にせず合法的に使用者側と話し合う方法は、労働組合と使用者側との団体交渉と考えられます。ただし、日本大学教職員組合には、現在、職員の組合員がいません。古川はたまたま組合員ですので、組合にこの件を団体交渉で話題にするよう要望を出してはみますが、職員の組合員がいないと、的確に対応することは難しいかもしれません。

日本の労働法制は、職場に過半数代表となり得る労働組合があり、労働条件については労使間の団体交渉で改善をはかることが大前提となっています。これは長年の世界の歴史の積み重ねの結果です。とはいえ、本学の労組事情の現状について、それなりの経緯・事情があることは承知しております。また、数多くの非常勤講師の方がいらっしゃる文理学部においては、仮に管理職以外の専任教職員全員が労組に加入しても過半数代表にはなりません。しかし、変形労働時間制など新しい働き方が求められる現在、労働組合の意味や役割について、皆さんに改めて考えてみていただければと思います。

次頁以降にアンケート結果を掲載します。

### 36 協定、変形労働時間制協定アンケート

お世話になっております。文理学部労働者代表古川隆久です。文理学部職員の皆さま、毎日お仕事大変お疲れさまです。労働者代表として、次年度の36協定、変形労働時間制協定調印の参考資料とするため、以下のアンケートを行わせていただきます。3問ございます。その後の自由記述欄は問3の選択肢2を選んだ方か、その他ご意見のある方がお使いください。

本日2月8日から開始し、2月28日午後9時を締切とさせていただきます。結果は3月初旬にお知らせいたします。

個人を特定できない形で行いますので、お仕事でお忙しいところ、大変恐縮でございますが、協定の適正な執行のため、なにとぞご協力のほどお願い申し上げます。

問1 ご自分に適用されている協定はどれですか？ (58人回答)

①36協定と変形労働時間制の両方 56.9% ②36協定のみ 15.5% ③どちらでもない・わからない (この選択肢の方はここで終了) 27.6%

問2 ご自分に適用されている協定の内容を把握していますか？ (43 人回答)

①十分把握している 16.3% ②必要な範囲で把握している 51.2% ③あまり把握していない 30.2% ④全く把握していない 2.3%

問3 ご自分に適用されている協定を改善した方がよいですか？ (42 人回答)

①改善の必要はない 57.1% ②改善の必要がある (具体的なお考えを侍従記述でご教示ください) 7.2% ③わからない 35.7%

問4 自由記述

※古川注：協定改善の具体的意見を含む。また、古川個人に対するコメントは省いた。

・変形労働時間制の予定を年度当初に作成するように指示され、年度途中の変更は認められていません。しかし、仕事の繁忙時期は1年前から予測は不可能です。1～2ヶ月前に申告できるように変更していただきたい。そうすれば的確な効果的な変形労働が可能になると思います。ある企業では1ヶ月前の申告で運用されています。

・変形労働導入により、自身の業務を再確認しスケジュールを立てる機会を得たこと、また超過勤務が全体的に削減できた？ことにより成果はあるかと思えます。

しかし、年間スケジュールを立てても、月日が流れる中での変更を余儀なくされることもあり、変形労働を導入していることで対応できない (上長の許可が降りづらい・言いづらい) ことも多々あります。

また自らは対象にならなくとも、人事異動と多さと業務替えによるスケジュール変更もあります。時間休の導入によりフレキシブルな勤務が出来つつありますが、このような状況において1年前に決められた勤務スケジュールで働かざるを得ないことに対し、効率的とは思えません。

超過勤務削減に対しての成果は低いかもしれませんが、変形労働の単位を3カ月など短期にすることにより、同じ業務分担者同士での業務とスケジュールの見直しもでき、業務改善につながり超過勤務削減の効果が出てくるのではないと思います。

・多くの職員は、変形労働に対して反対しています。

閑散期の業務を減らした分、1～3月の業務を増加させています。年間での増減を〇時間以上にするようにと強制的に変形労働勤務表を組ませられます。

裁量労働者ではないので、労働した時間については対価があってしかるべきで、対価が不満を取り除くものにもなります。

また、各部署で経験豊富な主となる専任職員が少なく、限られた時間の中では「業務消化」が最優先であることから、業務改善のアイデアを出すこと、個々が年間の業務をスケジュールすること、コミュニケーションを取り教育 (共育) することが、現在は活発に行われているように感じられません。本当に今後の職員の資質低下が心配です。

管理者には管理者が重要とすること優先すべきことはありますが、現場ではそれに応えて頑張ろうとしている人より疲弊している人が多いように思います。

以上、乱筆乱文失礼いたしました。お読みいただきありがとうございます。

・より良い本学部の未来へ、少しでも貢献できるよう小職も精一杯努めてまいります。

・管理する側よりも働く側の意識改革が必要。文理ローカルで昔ながらの業務の簡素化必須。

変形労働時間制について、今般のコロナ禍においてどのような問題が発生するのかを見ておりましたが、在宅勤務や短縮勤務と言った形式を選択したことにより、一部変形労働時間制の勤務時間を猶予 (軽減) する措置がとられました。

このことは、労働者にとって不利になることなく運用されており、問題ありませんでした。



しかしながら、年間をとおしての勤務を決める際の難しさはあることから、引き続き年間の勤務を決める際には、年間行事等を確認し設定したいと思います。

- ・36 協定における時間外労働特別条項について、時間外労働年間 720 時間のところ、文理学部では 480 時間とより制限した協定となっており、この点は個々に業務が集中しない等の工夫をする一端となっており、継続することが求められると思います。

- ・変形労働制は、労働者側で自由に出勤時間を決められるならよいが、どうもそうではない気がするので、36 協定だけの方がよい。

- ・特にございませぬ。

- ・特段ございませぬ。

### 3. 「育児介護関係協定についての意向調査」結果について

これも、3月22日付で皆さまにメールでお送りした添付ファイルを再掲します。

#### 「育児介護関係協定についての意向調査」結果

年度末でご多忙のところ、標記アンケート（実施期間 3/12~21）にご協力、誠にありがとうございました。労働者代表選挙有権者 1081 名中、臨時職員（TA、GSA、SA など）172 名を除く 909 名に送信され、回答者 175 名でした。回答率は有権者ベースで 16%あまり、送信者ベースですと 19%あまりとなります。前回より下がったのは、年度末で、かつ長文だったためと思われる。2 頁以降にお示ししたとおり、**古川の主張への賛同が過半数を占める結果**となりました。これをふまえ、まもなく提示されるであろう次期協定についての調印の可否を判断させていただきます。

なお、自由記述は 19 件いただきましたが、その中でも特に(2)の①、⑤、⑦、⑧には強く賛同いたします。本学部には社会福祉学科があることもあり、大学で労働者保護法令ができるだけ幅広く適用されることの教育的な意味は十分にあると考えられます。大学の重要な役割の一つは社会のあるべき姿を提案することであり、その場合、自分たちもそれを実行した方が説得力が増しますし、学生が社会に出て、いずれ管理職や経営者、労組役員の立場になったとき、学生時代の経験をもとに、働きやすい環境を積極的に整えるようになってくれば、労働立法の趣旨が実現していくことになるからです。

自由記述の(1)に、育児・介護等の休業・休暇制度の趣旨を十分ご理解いただけていないご意見が多いことは大変残念です。休講の場合に補講するのは大前提なので明記しなかったのですが、誤解を生じたのはそのためかもしれません、古川の配慮不足だった点はお詫びします。ただし、その日・その時間帯に、育児・介護・看護に関する、やむを得ない事情が生じたのに休業や有給休暇が取りづらくて苦勞する人が多いことからこの制度ができたのですから、授業を本制度（あるいは有給休暇制度一般）の対象外としてもよいという誤解があるのは好ましくありません。大学側が育児介護関係の制度や有給休暇制度の趣旨をきちんと周知徹底させることが必要です。

また、(2)の⑧や(3)の②のご意見も、有給休暇を取りやすくするために参考にすべき意見と考えられます。

以下、調査の説明文を再掲の上、結果と自由記述（質問への回答を含む）を掲載します（一部字句を修正しました）。

#### 育児介護関係協定についての意向調査

2021 年 3 月 12 日文理学部労働者代表古川隆久

お世話になっております。先般お知らせしました通り、標記の件につき、本部人事部担当者と本学部庶務課担当者、古川の 3 者で意見交換をしました。その結果、大学側の主張と古川の主張を併記した上で皆さまのお考えを伺うことにいたしました。締め切りは 3 月 21 日午後 9 時とさせていただきます、結果は 22 日にお知らせします。文章量が多く、かつ短期間の調査となり、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、次期育児介護関係協定の調印の判断

に関わる重要な調査で、個人が特定できない形で行いますので、なにとぞご協力のほどお願い申し上げます。

## 1. 育児・介護・看護休業・休暇協定の取得制限について

### (1)現状

法令（大筋のみ）→⑦非常勤、臨時、任期付きの教職員は1年以上継続雇用されないと取れない。⑧労使協定を結んだ場合、最大で、週勤務日2日以下、専任も着任後1年、退職予定日までの1年間あるいは93日も取れなくなる。

本学の現行協定→法令に基づく取得制限をかけている。

古川→労使協定による取得制限は全廃すべきだが、現場の要望に鑑み、休業について、着任時の一定の制限はやむを得ない。

### (2)双方の主張

大学：現行の育児休業・介護休業規定における適用除外の範囲は、法令に基づく内容であり、適法であることに加え、一部、法令を上回る対応をしている。令和3年1月1日付で、日本大学教職員育児休業・介護休業規程を改正しているが、法令に基づき、全部科校労働者代表からの意見を聴取し、審議を重ねた結果、改正をしている。また、文理学部のアンケート結果については、その内容を把握しているが、現時点では当該規程を改正する予定はない。

古川：他はどうしているかではなく、実際に緩和の要望がある（2020年夏に古川が実施したアンケート参照）以上、緩和の努力はすべき。上限一杯ではない事例もある（退職前の制限を外している事例→世田谷区保健センター、退職前の制限のみ課している事例→京都大学）。他大では、規程では労使協定が結ばれた場合に取得制限が可能という条文にして、柔軟な措置を可能にしている例がある（東京大学、北海道大学）。また、本学経済学部では一昨年度から労働者代表は本協定に調印していない。

## 2. 育児等の時間単位有休協定の適用除外について

### (1)現状

法令→時間単位有休の取得が困難な業務の場合は労使協定で取得制限可能（厚労省→労使で十分に話し合っ決めてるべし）。

本学の現行協定→非常勤講師と裁量労働制適用者（文理学部は未導入）は除外。

古川→除外は不要として協定に調印せず。

### (2)主張

#### ①非常勤講師の除外について

大学：⑦非常勤講師を対象外にしたのは、時間単位有休は、法令上、1時間単位でしかとれないので1時間半の授業時間と整合せず、授業を30分だけやって1時間分は別に補講という従来なかったケースが起り得ることになるが、大学等における新型コロナウイルス感染症対策の徹底と学生の学修機会の確保についてと題した通知文書において、学生の学修機会の確保のために格段の取り組みをする等の記載があり、学生や保護者から授業が分割されることに対する適否について、問い合わせがなされた場合、説明が不可能であるため。

また、90分授業を時間単位で休む場合は、法令上、2時間取得したものとみなされてしまうため、東京労働局にその適否を確認した結果、非常勤講師に時間単位で取得させることは適さないのではないかというコメントが出されている。また、90分授業を分割されることを想定した学部内での事前協議がなされていないことを強く懸念する。

⑧裁量労働制適用外の教員は、就業規則上、月曜日から金曜日は午前9時から午後5時までの7時間及び土曜日

は午前 9 時から午後 1 時までの 3 時間、合計 38 時間の勤務をしなければならないが、それによらず自由に時間配分を設定できるみなし労働の実態があることから、時間単位で取得することはなじまないと考える。

なお、大学として、時間単位で年次有給休暇が取得できる制度を制定したが、業務の都合上、取得可能な対象者を定めることは適法であり、その適用範囲について、現在、労働者代表と協議中である。

古川：⑦苦情が出た場合の対応だが、本学は「日本大学における次世代育成支援対策行動計画【第 3 期】」を実施中であり、「時間単位での有給休暇を取得できるように導入を検討し、柔軟な働き方を実現する。」としており、さらに、時間単位有休の導入自体は現在国が進めている施策でこれから普及していく制度である以上、その一環として部分休講ということが新たに生じるのだという説明をすればよい。それは柔軟な働き方についての教育的効果もある。

①現行協定では文理学部の教員は授業の場合でも時間単位有休がとれる。時間単位という有休のとり方と授業時間が合わないのは非常勤講師であろうと専任教員であろうと同じなのに、授業のことを理由に非常勤講師を外すのは整合性がない。

#### ②裁量労働制適用者の除外について

大学：裁量労働制の場合、勤務時間が自分で設定できるので、時間単位有休は意味がないため。裁量労働制適用外の教員は、会議その他の業務の場合に取れるように対象に含めた。

古川：裁量労働制適用教員の場合でも、会議や業務の場合は自分で自由に勤務時間を設定できないことは裁量労働制適用外の教員と同じなのに、裁量労働制適用教員が対象外なのは整合性がない。

#### 1. 育児・介護・看護休業・休暇協定の取得制限について (175 人回答)

①大学の主張に賛同 21.7% ②古川の主張に賛同 71.4% ③わからない 6.9%

#### 2. 児等の時間単位有休協定の適用除外の非常勤講師の除外について (同上)

①大学の主張に賛同 24.6% ②古川の主張に賛同 64.6% ③わからない 10.9%

#### 3. 育児等の時間単位有休協定の適用除外の裁量労働制適用者の除外について (同上)

①大学の主張に賛同 24.6% ②古川の主張に賛同 64.6% ③わからない 10.9%

※「育児等」は「看護・介護等」とすべきでした。お詫びして訂正します。

#### 4. その他、ご意見ありましたらどうぞ (自由記述)

##### (1)古川の主張に賛成ではない (6 件)

①先生方は授業を行うことが業務なのに、そこに有給をわざわざ使う意味が分かりません。15 回やらないといけないうから、休講したら補講するので、有給になりません。そもそも 15 回の学習時間を担保しないといけないうのに、そこに有給とったら 14 回でよいということになるのでしょうか。教員も非常勤講師の先生も、誰かがな [以上 4 文字原文ママ] 業務をしていないので、一般的な事務員や会社員の働き方と大きく労働形態が違っています。むりやり、いろいろ一般的な法律に適合させるより、裁量制の先生方の働き方にあった申し合わせをしていけばよいと思います。

②講義を休んだ場合は、補講が前提となっているので、「有給休暇」取得の概念に馴染まないような気がします。(別の方が、講義を担当してくれるのであれば、理解できますが。)

③古川氏の主張は全く賛同できない。労働者の権利を守るのは大事だが、それ以前に学生のことを考えているのか。部分休講等の柔軟な働き方が教育的に効果があるという主張も意味が分からない。

④昨今の様々な状況は、全てを教育・研究機関に当てはめるには相応しいと言えない内容のものもあると感じます。だからと言って考えることを放棄することはよくないとも認識しております。今回は、様々な事情が交差しておりますが、育児・介護・看護休業・休暇協定については、法令に基づいていることと、また、育児等の時間

単位有休協定の適用除外については、授業を受講する学生のことを考えることから、全て大学の主張に賛同いたします。

⑤法令に基づけば仕方がないことだが、本学を本務を置かない非常勤講師及び裁量労働者に適用することで、専任の業務と本学部を圧迫しかねない。非常勤講師と任期制教職員・臨時職員を並列されていることに疑問を感じる。

⑥育児等の時間単位有休協定の適用除外の非常勤講師の除外について、非常勤講師が講義を分割する形で時間単位有給休暇を取得することが、非常勤講師本人にとって実質的に有効であるのか判断しづらいと感じています。また、有休を取得した場合、それをそのまま休講としてしまうことが既定の事実であるように議論が進められていますが、違和感を感じます。常勤教員が有休を取得するのであれば、補講を行うのが自然だと思っています。非常勤教員が有休を取得する場合には、代講などの措置をとるか（そのばあい、誰が代講をするのか、という問題が生じますが）、課題学習あるいはオンデマンド授業をおこなう（かえって教員の負担は増えるかもしれません）などして、学生の学修機会を担保する必要があるように感じます。

## (2)古川の主張に賛成 (11 件)

①大学は「法令に基づく」ということを根拠にしますが、当該法令が何をめざして作られているのか（理想はどこにあるか）、というところまで含めて考えていくという姿勢が、最高学府には求められるのだと思います。労働者代表の詳細な立論に敬意を表します。

②大学側の言い分「大学等における新型コロナウイルス感染症対策の徹底と学生の学修機会の確保についてと題した通知文書において、学生の学修機会の確保のために格段の取り組みをする等の記載が」←昨今よくある、何でもコロナに絡めて主張を通そうとする向きには感心しない。こういうところに主張の正当性を求めるのは止めたほうがよい。

③教員は授業日に休暇をとった際には補講を行う必要があり、実質的な「休暇」にはならず、非常勤講師の場合には特にその傾向が強いという現状を少しでも改善していくためにも、古川先生のご主張に賛同いたします。

④法律、組織の考え方、個人の事情と重なり複雑なことでもあり、このような形でまとめていただきありがとうございました。交渉ができたことが重要と考えます。継続していくことがさらに重要であると思い、今後も関心を持っていきます。

⑤本件に関する研究をしている者です。避けて通れない育児・介護は現在の日本では女性や社会的弱者のキャリア問題に重大にかかわります。どうぞ柔軟にご対応いただけますよう、よろしくお願いいたします。

⑥いつも労働者一同のために大変なご尽力を賜り、ありがとうございます。経済学部が育児・介護・看護休業・休暇協定に調印していない理由を差支えない範囲で教えていただけると、参考になります。

回答→3月17日付回答催促メール追伸 経済学部で育児介護関係協定が締結されていない理由についてご質問がありました。関係方面にも確認したところ、2018年に同協定不調印も公約に掲げた非常勤講師の方が経済学部の労働者代表に当選したため調印されなくなり、その後同学部の専任教員が労働者代表に就任していますが、不調印の方針は継続されているためであります。

⑦若い人材を社会に送り出す最終教育機関として、育児介護関係協定に関して柔軟で未来志向的な対応を率先して取れないようでは、少子化・高齢社会の進む中で大学に未来はなく優れた人材確保もままならないだろう。欧米諸国に比べてわが国が育児介護面で遅れているのは、政府・官僚組織の無策・不作為による面が多く、大学当局までがそれに倣って官僚化して自分たちに都合の良い現状を追認し、法令を盾に現状肯定しているようではどうしようもない。

⑧休暇の問題の前段階として、育児・介護の家庭状況に応じた、委員会や出張授業等々の雑務の負担や会議の終了時間に対する配慮が学科内に無いため、まずは、こうした環境が文理学部内で早期に改善されることを願って

います。

⑨ご苦勞様です。古川先生を信じて回答いたします。

⑩いつもながら、詳細な御報告、ありがたく存じます。どうぞよろしくお願ひいたします。

⑪どうぞよろしくお願ひいたします。

### (3)その他 (2件)

①「非常勤、臨時、任期付きの教職員」という大きな分け方をしていますが、非常勤でも1日フルタイムで勤務される方もいると思いますし、非常勤講師の方ですと「コマ」単位の方もいると思います。教員・職員、勤務体系などを勘案した検討も必要かと思ひます。また、非常勤講師など授業を担当される方の場合、休講分の補完も必要になるかと思ひます。学生の学修にとって影響の少ない運用が望まれると思ひます。

②今回の意向調査に直接関連はないが、一部教員間で有給取得に対する、クレームがあがっていた。多忙で休暇を取得することができないような現状で、何故無理矢理に有給を取得させ、貴重な有給を消化せねばならないのか、という有給への根本的な疑問で・不満であった。一部教職員間では、まだ社会的な有給のシステムについて理解ができていない部分があるように感じる。また、有給取得者に対する配慮、又はシステム的なものも学部で広めるべきであると感じる。

## 4. 2021 年度諸協定の締結(一部不締結)について

3月31日、以下のように8協定を締結し、2協定は締結しませんでした。

締結したのは、①時間外労働・休日労働に関する協定、②1年単位の変形労働時間制に関する協定、③時間を単位とする年次有給休暇に関する労使協定書、④半日を単位とする年次有給休暇に関する労使協定書、⑤～⑧賃金の口座振込、代替休暇、賃金控除、年次有給休暇の計画的付与に関する各協定書、締結しなかったのは、⑨育児休業・介護休業等に関する協定、⑩時間を単位として取得する看護休暇・介護休暇に関する協定です。

①②、⑤～⑧は例年通り締結、⑨⑩はこれまでの経緯に鑑み締結しませんでした。

③と④は、非常勤講師と裁量労働制適用教員(現在本学部にはいません)が対象外とされているため、内容には不満ですが、以下ご説明する理由により、本日締結しました。ただし、内容の改善に向けて努力します(学部長や労働組合に要請します)。

③と④の内容に不満であることは、これらの根拠となる規程制定に対する意見書(昨年11月)で述べました。しかし、これらは協定を結ばないと適用される人はゼロになります。育児・介護の場合は、協定の趣旨が取得制限なので、協定を結ばない方が労働者には有利ですが③と④は、国の法令自体が協定を結ばないと適用できない形になっています([https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji\\_r01\\_01\\_31.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_r01_01_31.pdf))

([https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/091214-1\\_04.pdf](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/091214-1_04.pdf))。労働者代表としては、適用される方を少しでも増やすために、やむなく締結した次第です。

ただし、⑩は締結しませんでしたので、看護・介護の理由がある場合は、非常勤講師の方も時間単位の有給休暇を取得できます。

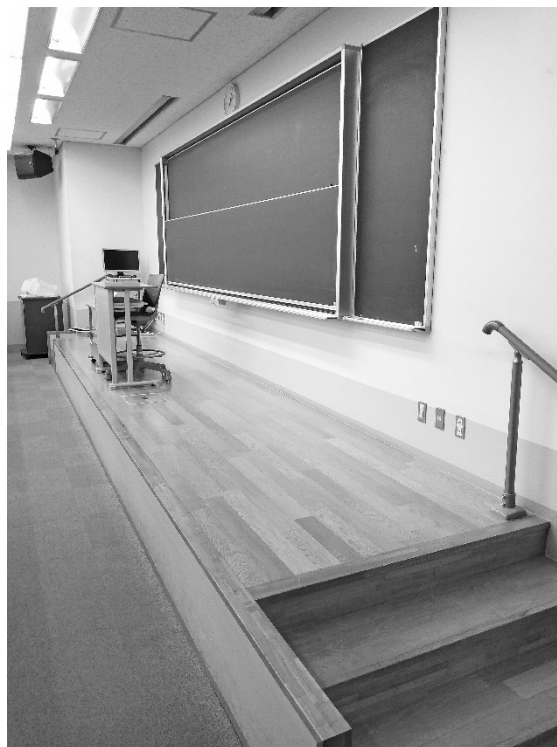
## 5. 36 協定特別条項発動の承認

2021年1月27日付9名、2月26日付15名、3月29日付12名の3回。特別条項とは、繁忙などの理由で36協定で規定の時間外労働時間を超える場合、使用者と労働者代表の協議が成立すれば、年6回、一人あたり80時間までは延長可能という制度です。

## 教室のバリアフリー化の成果

十代 健(物理学科)

組合は組合員の声拾い上げ、雇用者（執行部）に対して要求し労働環境を改善する組織です。前年度は、組合員からの声で「事務職員の在宅ワークの実現」「教授会でのリモート投票」などを執行部にお願いしてきました。「3号館のバリアフリー化」は、支部交渉の案件としてお願いしたところ、学部執行部・庶務課・管財課などが迅速にご対応くださり、教壇に段差のある教室に手すりの設置を行って頂きました（3号館2階の3203・3204・3205・3206教室）。この場を借りて関係者各位に感謝申し上げます。一人からの小さな声を集め、組合員全員でその声を届けることが、大学を良くしていく一歩ですので、これからも組合役員にご一報頂けましたらと思います。



## 日本大学文理学部教職員「生の声」アンケートにお答えください

日本大学教職員組合文理学部支部では、学部執行部との「支部交渉」に先立って、教職員の皆さんが学部の問題・課題をどのように考えておられるか等に関して、「生の声」をおうかがいすることに致しました。皆さんの「声」を支部交渉に反映させたいと思います。

設問は2つだけです。問1は、①～⑨の事項について、ご回答いただける番号を明記した上で、自由にお答え下さい。問2は、あなたご自身について、「さくら」紙上で紹介させていただける情報をお書き下さい。

ご記入いただいた「生の声」に関しては、支部報「さくら」で全文／一部を掲載させていただくことがあります。紙上で紹介されることを前提にして、ご回答いただければ幸いです。

回答の仕方は、次のいずれかをお願いします。

1. 下記の URL をブラウザに打ち込むか QR コードをタブレットやスマホに読み取らせて、SurveyMonkey のアンケートにお答え下さい。



<https://jp.surveymonkey.com/r/JJ5KZK8>

送信する回答には IP アドレスやメールアドレス等を含めない設定にしておりますので、匿名性が「完全に」守られます。また、アンケートへの回答を複数回行えるようにしておりますので、①～⑨の事項を何回かに分けてお答えいただくことができます。ですので、答えやすい事項から回答し、答えにくい事項に関しては後回しにするなどして、PC/タブレット/スマホから、「気軽に」「何度でも」送信して下さい。

2. Word で回答を作成・印刷して、宛名を社会学科後藤宛とした封筒に入れ、匿名のまま庶務課にある社会学科のメールボックスに入れていただくか、本館 4 階の後藤の研究室のドアの隙間から封筒を中に押し入れて下さい。ファイルをメールに添付して後藤（ngotoh@chs.nihon-u.ac.jp または noriaki.gotoh@gmail.com）宛に送っていただいても結構です。その場合、誰から送られてきたかは決して口外しません。

いずれも、5月10日（月）を回答の締切と致します。  
ご多忙のところ恐縮ですが、どうぞよろしくお願い致します。

問 1. 次のような事項に関して、あなたのお考えを聞かせて下さい。番号（①～⑨のいずれか。複数あればそれぞれ）を記した上でお答え下さい。

- ① 文理学部の「風通し」をより一層よくするには何をどうすればよいか
- ② 教職員の労働・雇用／研究・教育環境を一段と向上させるには何をどうすればよいか
- ③ 文理学部が抱えている構造的な問題や学部が優先して取り組むべき重要課題についてどう考えるか
- ④ 学部内で起こっている看過できない問題事象
- ⑤ 支部交渉の際に学部執行部と交渉すべき事項
- ⑥ 文理学部の紅野学部長体制に関する点検・評価
- ⑦ 日本大学の田中理事長・加藤学長体制に関する点検・評価
- ⑧ 組合に対する意見や要望
- ⑨ その他（何でもどうぞ）

問 2. 支部報「さくら」で「生の声」を紹介する際に、回答者情報を添付したいと考えています。あなたご自身の属性（年齢層や性別、所属学科／課など）について、紹介しても良いと思われる範囲でお答え下さい。

<記入例> 「50 歳代・女性・哲学科教授・非組合員」「20 歳代・学科職員」「心理学科教員・男性・組合員」「女性・某事務課」「3～40 歳代・理系学科・准教授」「31 歳・文系・助手」「私は誰？」「セーラー Moon」「七色仮面」「答えたくない」など、何でも結構ですので、何かしらお書き下さい。実名を掲げて主張したいと思われる方は、勿論、実名でも結構です。

## 新規採用者説明会における教職員組合文理学部支部の紹介

4月1日(木)の午前9時45分から、本館2階の会議室AB教室で、学部の新規採用者説明会が行われました。その終了時に、新型コロナウイルス感染症予防の観点から事前に作成した組合紹介動画が上映され、組合の活動や主旨・入会方法などについて説明するチラシも配布されました。説明会で組合紹介が行われるのは、2019年度に続き今回で2回目となりました。

なお、動画が好評でしたので、多くの方々にご覧いただければと考え、期間限定で公開することにしました。特にまだ組合に入られていない皆さん、5分弱の短い動画ですので、以下のURLをブラウザに打ち込むかQRコードをタブレットやスマホに読み取らせてご覧ください。4月30日までご覧いただけます。いったい誰が説明しているのかしら？



<https://youtu.be/le9cx0rRtQY>

### ◆組合に参加しませんか？

#### —研究できる環境づくり・充実した教育環境づくりのために—

研究・教育の実態を無視した経営のみの論理に批判的に対峙していける組織が必要です。未加入の方は是非ご参加ください。

#### 《資料請求・ご相談》

後藤範章(社会学科)、閑田朋子(英文学科)、大場博幸(教育学科)、粕谷元(史学科)、山本孝文(史学科)、古川隆久(史学科)、鈴木功真(国文学科)、中村英代(社会学科)、初見基(ドイツ文学科)、土屋好古(史学科)、十代健(物理学科)

関心のある方は、上記の支部役員またはお近くの組合員まで、お気軽にお声掛け下さい。

日本大学教職員組合文理学部支部報

さくら 第96号

発行：2021年4月6日

\*本紙は、支部組合員のみなさまから拠出された組合費によって刊行されています。



# 日本大学教職員組合文理学部支部に ようこそ！

組合に加入し、働きやすく・働きがいのある大学を  
一緒につくっていきましょう！

労働条件や職場環境の改善をめざして経営側と交渉し、要求の実現を求めていくことは、憲法で保障され、労働組合法で設立を奨励されている労働組合だけが持っている大切な権利です。

教授会権限が教学事項に限定されてしまっている本学の現状では、大学全体について教職員の声を代表する労働組合の存在意義はますます増大しており、教職員の声が反映される民主的な大学運営のためには、組合の力を大きくしていくことが必要です。明日の日本大学、文理学部のために、あなたの加入をお待ちしています。

## ◆ここ数年で組合が実現させてきたこと

- \* 年度末一時金の水準を維持
- \* 文理学部専任教員の義務コマ数の現状維持を学部長に確約させた
- \* 文理学部キャンパス内の改善（街灯設置・教室のバリアフリー化等）
- \* 日大病院の設備改善（ナースコールを各ベッドに設置等）

### <組合費について>

日本大学教職員組合は、組合員の皆さんから  
いただく組合費によって運営されています。

組合費は、専任教職員の場合、基本給（本給  
＋加給）月額（一時金は含まず）の1%、任期  
制教職員の場合、月額相当額の0.6%です。給  
与からの控除（チェックオフ）が原則ですが、  
お名前を出したくない場合は組合口座への直  
接納入も可能です。

### <加入方法>

下記の支部役員（任期：2021年11月ま  
で）に口頭またはメール（支部長後藤  
ngotoh@chs.nihon-u.ac.jp）で書類をご請求  
ください。お名前を出したくない場合につい  
ては、裏面のQ&Aをご覧ください。



## 組合ってどんなところ？→裏面のQ&Aへ！

支部長：後藤範章（社会学科）、副支部長：閑田朋子（英文学科）、書記長：大場博幸（教育学科）  
情宣（広報）：粕谷元（史学科）、会計：山本孝文（史学科）、会計監査：古川隆久（史学科）  
役員（執行委員）：鈴木功真（国文学科）、中村英代（社会学科）  
役員（法務対策委員）：初見基（ドイツ文学科）  
役員：土屋好古（史学科）、十代健（物理学科）

## 日本大学教職員組合文理支部 Q&A

### Q：組合に入る一番のメリットは何ですか？

A：最大のメリットは、自分の待遇や身分を守り、自分の職場を守るための「保険」だということです。

当組合は法人本部との交渉によってボーナスの引き下げを阻んできましたし、労働環境の維持改善の実績があります。

また、賃金や労働環境などの維持改善が必要だと感じた時、もし学校当局から身分などについて不当な扱いを受けた時、ハラスメント問題に直面した時、自分一人で闘うことは非常に困難です。労働組合は、労働組合法に基づき、こうした問題について使用者側と交渉することができます。当組合には有能な顧問弁護士がおり、この種の問題に対応経験のある組合員も少なくありません。組合に入れば、こうした仲間の支援を得て闘うことができます。

さらに、2018年に発生したいわゆる日大アメフト問題に関し、当組合は、問題の背景にある法人本部の非民主的な体質を指摘し、本学部でも多数の賛同をいただいた署名活動を背景に、法人首脳部の責任を追及してきました。その結果、社会に対し、日大内部にも良心のあることを示し、本学の信用を多少ともつなぎ止める役割も果たしてきました。

### Q：他にメリットはありますか？

A：①当支部独自のサービスとして、出資金（加入費のようなもの）を組合が負担する形で、大学生協のインカレコープ（勤務先に生協がない場合に利用できる生協）に加入することが可能です。加入すると、書籍や文房具、パソコンや関連用品などを比較的安価に購入できます。②慶弔金・慰労金の制度があります。

### Q：日本大学教職員組合はいつからあるのですか？

A：1966年9月に設立されました。大学当局は当組合の存在と活動を認めており、組合事務所は法学部14号館にあります。いくつかの学部や付属高校に支部があり、執行委員会が組合全体の運営や法人本部との交渉にあたっています。

### Q：政治活動など面倒なことに巻き込まれますか？

A：当組合、および当組合が加盟する私立大学教職員組合連合（私大教連）のいずれも、特定の政党と関係を持たない純中立労組ですから、そのようなことはありません。

### Q：組織率（専任教職員数に対する組合員数の比率）はどのくらいですか？

A：当支部は、専任の教職員では18%程度、専任教員に限定すると25%程度、組合全体では2018年夏段階で4%程度です。

ちなみに、組織率が50%を超えると過半数組合となり、団体交渉で大きな力を持つことができます。たとえば、横浜市立大学では、2005年の独立行政法人化の際に、学部が改変され、全教員に任期制が導入されましたが、八景キャンパスでは教員組合が過半数組合だったため、2017年度までに任期制を撤廃させ、2019年度からは学部構成が法人化前に戻されることになりました。一人でも多くの皆さんのお力で、ぜひとも組織率を上げてまいりましょう！

### Q：組合費は何に使われるのですか？

A：組合費は組合の口座に集められ、支部に配分されます。組合全体としては、弁護士顧問料、HP維持費、会議参加者の交通費、配布物や総会関係書類の印刷費、非常勤の専従職員2名の給与などに、支部では配布物や支部総会関係書類などの印刷費、支部総会後の懇親会費などに使うほか、組合全体でも支部でも、いざという時（不当解雇などの裁判、あるいはまだ実施されたことはありませんがストライキなど）の費用として貯蓄されています。

### Q：支部総会や組合総会は何をするのですか？

A：支部総会（毎年11月）では支部組合員が集まり、活動方針や予算などの決定と、代議員選挙の開票を行います。組合総会（毎年12月）では各支部から選出された代議員が集まり、執行委員の選出と活動方針や予算などの決定を行います。

### Q：支部役員はどうやって決めるのですか？

A：現在文理支部では、支部総会時の選挙で選出された代議員（得票数上位から現在は13名、選出数は支部組合員数によって変わります）の中から、前支部長が招集する代議員同士の互選会議で決めています。

### Q：支部役員の主な任務は何ですか？

A：学部との交渉（年1回程度）、支部報『さくら』など配布物の発行・配布、代議員選挙、支部総会（11月）の開催、組合加入の促進などです。その他、組合関係の会議や集会への参加、集会の開催や学部へ各種の申入れを行なうこともあります。

### Q：支部役員は大変ですよ？

A：支部運営にあたる支部長、副支部長、書記長（三役）と会計、情宣（『さくら』編集）以外は、通常は配布物の配布（当番制で庶務課の学科部課別のポストに人数分入れる）程度、会議も原則としてメール稟議です。負担軽減策として、役員を務めた期数分、役員を辞退できるほか、業務マニュアルも作成してあります。

### Q：大学側に知られずに組合に入れますか？

A：可能です。日本大学教職員組合ホームページ（<https://union-nihon.sakura.ne.jp>）に記載のメールアドレス（[nichidai.kumiai@gmail.com](mailto:nichidai.kumiai@gmail.com)）に学部名と学科・部課名、ご連絡先（大学のサーバーを通していないメールアドレス）を付してお申込みください。



※組合加入時に支部組合員メーリングリスト加入もお願いしております。MLに登録するメールアドレスを支部長（後藤）までメールでお知らせください。