|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **組合速報****（高校部会報）** |  | 日本大学教職員組合　　住所：千代田区西神田2-7-10TEL & FAX: 03-3263-9015　　 日本大学法学部14号館3Ｆ |
| 2023年1月24日 | Mail :HP : | nichidai.kumiai@gmail.comhttps://union-nihon.sakura.ne.jp |

組合では、春闘要求を軸に付属校での労働環境の改善に向けて理事会との折衝を続けています。例えば、昨年度1年間毎日詳細に記録した業務内容実態調査に関しては、お互い協力して教職員の働き方について考えていきたい組合に対し理事会側の回答は「現在も集計中で、結果をどう扱うかは検討中。要求としては聞いておく」というもので残念ながら進展はありませんでした。一方で、非常勤講師の「５年ルール」の見直しや常勤講師の待遇改善など、団体交渉を通じて理事会側から有効な回答を引き出せました。組合が掲げる重点項目とその交渉の成果、それに伴う理事会側の対応について、主に今期の春闘団体交渉での回答を中心に報告します。

**（１）付属高等学校・中学校の非常勤講師の「５年ルール」が見直されます**

近年、付属校では教員の確保に大変苦しんでいます。その大きな原因が、「非常勤講師については更新回数が５回を超えるときは契約を更新しない」（日本大学非常勤講師規程第５条第５号）、いわゆる「５年ルール」です。労働者から無期転換の権利を実質奪う「脱法的措置」であり、能力・意欲のある非常勤講師の先生方が更新できないことによる教育の質の低下等や、新規採用にあたり足かせとなることから、組合ではこの規定が設けられた当初から撤回を要求してきました。現場の逼迫した状況を理事会側もようやく認識するに至り、時間はかかりましたが2022年11月の理事会において、付属高等学校・中学校の非常勤講師との契約について、当該高等学校・中学校が必要と認める場合は４回を超えて更新を可能とすることが承認されました。これにより付属校の教育・労働環境の改善が大いに期待されます。

**（２）常勤講師に支給する給与が増額されます**

組合では、現在採用されている常勤講師Ａの先生方を全て専任として登用した上で、常勤講師制度の撤廃を要求しています。各付属校では、慢性的に教員が不足し多忙化に拍車をかけています。しかし、本来は専任教員の増員によって賄うべきであり、常勤講師の追補で急場を凌ごうという理事会の方針には賛同できません。また、「常勤講師Ｂ」「常勤講師Ｃ」については、七部の校務分掌がなく、同学年の他の教員がカバーするなど、現場のニーズに合っていないのが実情です。

「常勤講師Ａ」で採用されている教員の給与は、専任教員と同じ業務内容でありながら同期専任教員の７割程度に抑えられています。これは、国の掲げる「同一労働同一賃金」の基本方針に真っ向から反しています。この点について、今年度の団体交渉において理事会側から「現時点では常勤講師制度そのものの廃止は考えていないものの、待遇については見直す、約束する。」という回答を引き出し、2022年12月開催の理事会において、常勤講師に支給する給与の増額について承認されました。組合は、現在の常勤講師Ａの先生方を積極的に専任として採用し、常勤講師ＢやＣによる一時的な人員補充に頼るのではなく、将来的に常勤講師制度を廃止し、引き続き専任教諭を増員するよう要求していきます。

**（３）付属高等学校・中学校教員採用適性検査の受験資格の推薦書が不要となりました**

令和５年度の教員採用適性検査の受験資格から「本学の学部長、本部部・局長以上又は学校法人日本大学が設置する付属高等学校・中学校長により推薦された者」が削除され、推薦書が不要となりました。受験資格の推薦書廃止は、組合が長年要求し続けていたことであり、公平で透明性のある採用に向けて大きな前進となりました。一方で、「日本大学付属高等学校等教員に関する規程第４条第２号」に「大学が特に必要と認めたときは、前項第１号（＊適性検査）によらず、選考試験を実施の上、高等学校の教諭を採用することができる。」とあり、不透明な採用がおこる余地は未だ残されています。適性検査の内容および時期等については、公立学校の採用試験も参考にし、必ず公平さと透明性を確保した上で優秀な専任教諭を採用できるよう交渉を進めていきます。

**（４）36協定および就業規則変更（変形労働時間制）について**

36協定、変形労働時間制を導入して今年度で６年目を迎えています。組合では「適切な36協定を締結し、変形労働時間制を撤廃すること」を要求しています。これに対する今年度の理事会側からの回答は、「今後、人事制度改革検討委員会での検討課題とすることが適切であるか検討する」とあり，昨年度に比べ前向きな姿勢を見せました。

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」、そのために「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、実際は「閑散期設定であるが、生徒指導、校務、部活動等で結局定時には退勤できない」、逆に「繁忙期勤務の日は、業務が終わっても無駄に拘束される」といった、制度が想定している「ゆとりの創造」とは真逆の実態となっています。付属校の中には、今年度の変形労働時間制に関する協定書を結んだ後から管理職によって一方的に従来の申し合わせ事項（校長裁量による16：15以降の退勤可、長期休暇期間中の自宅勤務）を反故にされたケースすらあります。組合からのこうした指摘に対し、「変形労働の運用については各付属校に任せているが、不適切な事例等があれば人事部でも指導していきたい」との回答が団体交渉の場でありました。

付属校によっては、繁忙期であっても、業務に支障がない限り校長裁量によって16時15分（就業規則に定められた本来の退勤時間）以降は退勤可とするなど、柔軟に運用しているケースもあります。現状では一足飛びに変形労働時間制を撤廃するのはハードルが高いかもしれませんが、このような工夫で、夏期･冬期休暇中を含め実質的な勤務時間抑制は十分可能です。

**（５）風邪症状による予防的自宅待機の際は、休暇手続きは不要です。**

新型コロナウイルスで陽性もしくは濃厚接触と認定された場合は特別有給休暇が適用されますが、風邪症状等により予防的に自宅待機を命じられた場合は、付属校によっては「通常の有給で処理」するようこれまで指示されてきました。組合では「業務命令による出勤停止措置なのに有給を使わせるのは、有休制度の趣旨を逸脱するもの」としてその運用見直しを訴えてきましたが、今年度の団交において理事会側から「そもそも、予防的な自宅待機は在宅勤務扱いで休暇の申請は不要」との回答を引き出しました。

その他、現在、組合が理事会に要求している重点項目は以下の通りです。

**・2021年度実施の業務内容実態調査の結果を速やかに公表し、教育・労働環境を検討すること**

**・2018年度採用者以降に適用されている新給与体系（生涯賃金4,200万円減）を抜本的に見直すこと**

**・部活動の職務性を認定し，相応の待遇にすること**

**・付属中高教員の定年を満65歳誕生日ではなく，その年度末とすること**

組合が理事会と交渉するためのエネルギーの源は、**“教育・労働環境をより良くしたい”という教職員の「率直な声」**と**それを裏付ける「客観的な情報」**です。**各付属校に散在するこうした教職員の声と情報を集約して~~大学本部~~理事会と交渉する、それが日本大学教職員組合・高校支部の役目** です。皆さんの切実な声と貴重な情報を組合にお寄せください。併せて、組合活動に関心のある方は、気軽に組合員もしくは組合の事務所にお声掛けください。是非、組合に加入して現場の声を届けませんか。

**今年度以上の成果を目指し、組合は令和5年も引き続き粘り強く交渉します！**