

第4回～第6回 団体交渉を実施しました。

賞与をめぐるっては、理事会の回答6.5ヶ月分に対して

交渉の結果、6.55ヶ月分で妥結

日本大学教職員組合は、教職員の労働条件改善に向けた団体交渉を、2022年9月26日（第4回）、10月14日（第5回）、11月17日（第6回）にオンライン（Zoom）にて実施しました。

本学が私学助成金の不交付処分を受け一方で、物価の上昇などにより教職員の可処分所得が増えない現状において、賞与をめぐるっては、理事会は当初、基本給及び家族手当の6.5ヶ月を提示しましたが、組合は団体交渉の結果、6.55ヶ月（組合の要求は6.58ヶ月+38,500円）で妥結しました。

なお、第4回以降の団体交渉には理事会から理事が1名も出席していませんが、これは、「風通しのよい組織において、活発な議論等によって、課題を解決します」という「日本大学行動規範」に反する、不誠実な対応と言わざるを得ません。

以下、主な交渉点について報告します。

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。

回答 令和4年度については、経常費補助金が全額不交付となることが決定している厳しい財政状況の中、本学では昨年度と同様に定期昇給(1.96% 平均8,762円)を実施している。

また、本学の昇給水準は、昨年度の大手企業月例賃金引上げ額(令和3年度平均6,038円(ベースアップ分を含む))よりも高水準である。よって、ベースアップの必要性はないと考える。

組合は、消費者物価指数が上昇していることを踏まえてベースアップを要求しましたが、理事会は定期昇給で十分であるとの回答を繰り返し、組合の要求に一切答えようとしませんでした。

3. 諸手当に関する要求

(1) 入試手当について

入試手当については、給与規程の44条で「別に定める入学試験支給要項により入学試験手当を支給する」と規定されています。したがって、入学試験支給要項は給与規程の一部であり、労働基準法で従業員への周知義務が規定されている就業規則に該当することから、入学試験支給要項を組合に対して開示するように要求しました。

また、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を要求しました。理事会は明細を作成するために「システム開発する費用対効果を考えると現実的ではない」ことを理由にこれを拒否したため、組合は「何らかの明細データに基づいて支給しているはずで、そのデータをプリントアウトするだけであればコストはそれ

ほどかからないはず」と主張しました。

これらの組合側主張に対して理事会は「今後検討する」と回答しましたが、明快な回答は得られませんでした。

5. 経験年数換算に関する要求

組合が要求している「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根拠を一人ひとりに文書で通知すること」は、労働基準法が定める労働条件の明示義務に含まれませんが、労働基準法が定める労働条件の基準は最低限のものであり、仮に開示義務の対象ではなくても、労働者が求める場合は、開示するよう努めるのが雇用主の務めであるはずで、組合はこうした立場から、改めて経験年数換算根拠の通知を求めましたが、理事会は、採用後に各部科校が可能な範囲で個々の求めに対応しているとの回答に終始しました。

II. 労働条件改善に関する要求

2. 教員の人事制度に関する要求

(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。

回答 令和4年度及び令和5年度の教員配置計画策定に係る基本方針に基づき、適切な教員数を決定している。なお、令和6年度以降の教員配置計画策定は、令和4年度及び令和5年度の実績等に基づき、引き続き適正な教員数を検討することとしている。

教員配置数の上限は、「大学等の教員配置計画策定に係る基本方針について」や「令和4年度及び令和5年度の教員配置数の上限について」といった文書によって規定されてきました。こうした過去の教員配置上限に遡って上限の推移を検討することが必要と考えた組合は、これら文書の開示を求めましたが、理事会の回答は、「開示しても困ることはないが過去の文書は役に立たないので開示しない」というものでした。組合は「役に立つかどうかの判断は組合が行うべきものであるから、開示すべき」と主張しましたが、理事会はこれを拒否しました。

また、2022年10月1日に施行された新たな大学設置基準における「基幹教員制度」は、従前の「専任教員」に代えて、「基幹教員」という新たな概念を導入し、設置基準が定める必要最低教員数の4分の1までは、他大学や民間企業と兼務する者を算入できるようにしましたが、この基幹教員制度は当面は新設学部には適用されるものであって、現存学部においては従来の専任教員制度が適用されることを指摘し、理事会に確認を求めました。

新たな設置基準のもとで求められる必要最低教員数のうち、従来の専任教員が「他大学や民間企業と兼務する者」に置き換えられるような悪用を防ぐために、組合はこの制度の説明会の開催を大学に求めるなど、事態を注視していきます。

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。

回答 各部科校では、できるだけ業務の負担を軽減すべく、業務のオンライン化をはじめバックアップ体制を強化している。

一方、コロナ禍が続いたことで、オンライン環境の整備やノウハウも蓄積されつつあり、従前に比べて負担が軽減されつつあることも事実である。

コロナ禍で先行きが未だ不透明で、かつ、経常費補助金の不交付・減額によって厳しい財政状況が続くなか、本学としては例年と同水準で賞与支給や定期昇給を実施し、教職員の尽力に応じているため、本要求に応じる必要性はない。要求には応じられない。

組合は、日大の財政状況の分析に基づいてコロナ手当を支給する余裕があることを主張し、他大学のコロナ手当支給状況を示して交渉しましたが、理事会は教職員の負担がコロナ前に比べて増加していることは認めつつ、手当支給の要求には応じようとはしませんでした。

また、コロナ手当を支給するかどうかについて理事会は「労務専門委員会で議論を行うが、その結果を理事会に上程するかどうかは労務専門委員会が判断する」と回答したため、組合は、労務専門委員会の役割や労務専門委員会と理事会との関係を明らかにするため、労務専門委員会規程を組合に開示するよう求めました。これに対し理事会は、規程を開示すると労務専門委員の個人名が特定される恐れがあることを理由に開示を拒否したため、組合は、個人名を特定できるような部分を黒塗りしたうえで規程を開示するよう、再度求めましたが、理事会は「大部分が黒塗りになってしまう」ことを理由に、黒塗り文書の開示も拒否しました。

(3) コロナ禍に伴う特別有給休暇の創設に関して

組合は、感染者と濃厚接触した場合に加えて、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有給による特別休暇とすることを要求しました。これに対する理事会の回答は「いずれも有給による休暇扱いとしている」というものでしたが、団交の中で、この休暇は有給の「特別休暇」であるとの回答を得ました。しかし、一部部科校においてこの運用がなされておらず、発熱で自宅待機を命じられた場合に通常の有給休暇申請をするように指示されていたことから、この点を再度理事会に質したところ、解熱後4日後までは自宅待機業務命令で在宅勤務扱いとなり、有給休暇取得の必要はないとの回答を得ました。この回答を得て、当該部科校においても、発熱による自宅待機命令時は通常の有給休暇を取得しなくても済むようになりました。

IV. 管理・運営に関する要求

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

(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。

回答 人権侵害等を含むコンプライアンス全般に関する業務を一貫的かつ包括的に取り扱う部署として、令和4年6月1日付でコンプライアンス事務局を設置した。コンプライアンス事務局は、本法人内の各部門から独立した組織であり、他からの干渉を受けずに事実関係を調査できる権限を有しているため、教職員がより安心して通報・相談できる仕組みとなり、更なる体制の整備充実を図っている。

本学の新体制のもとで、コンプライアンス事務局が設置され、新たに規程が設置されました。しかし、コンプライアンス事務局の学外相談窓口の担当弁護士は相撲連盟の評議員をしています。これは、外部から見れば、田中人脈と思われる可能性があることから、新生日本大学のコンプライアンス事務局としてはふさわしくありません。そこで、組合は、コンプライアンス事務局の担当弁護士を変えるよう要求しました。

また、コンプライアンス事務局の「相談の流れ」を見ると、相談者が窓口を通じて相談した後は、人権救済委員会で「問題解決の実行」をすると書かれています。しかし、「問題解決」とは「面談による事実確認、調停等」と書かれています。しかし、人権救済委員会の第一の目的は、被害者の救済であって、調停ではないはず。そこで組合は、「相談の流れ」を作り直し、人権救済委員会の問題解決は、第1に被害者の保護・救済であることを明記するよう要求しました。さらに、人権救済委員会内規やガイドラインでは、加害者に適切な措置を講じること、再発防止を図ることが規定されていないことから、人権救済に関する諸規程やリーフレットに行為者に対

する適正な措置を講じること、再発防止策を講じることを盛り込むよう要求しました。

これら要求については別途理事会に組合が文書を提出し、理事会の回答を待つことになりました。

組合は、今後も、コンプライアンス事務局が被害者救済に向けて機能すること理事会に求めていくと同時に、人権侵害の相談に随時応じます。

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。

回答 人事制度改革検討委員会の下に設置された大学教員人事制度検討専門委員会において検討することとする。

上記回答書を組合が受け取った後、付属校に対して、「付属高等学校・中学校が委嘱している全ての非常勤講師を対象として、契約を更新しない事由として「更新回数が4回を超えると」と定める規程の適用を除外し、更新回数の上限を定めない運用を可能とする」との通知があったことから、この通知は理事会決定に基づくものであるかどうかを団交で質したところ、通知内容は理事会で決定済みであり、今後非常勤講師規程の変更を検討するとの回答を得ました。中高非常勤講師については事実上、無期転換が可能となりました。

なお、大学非常勤講師についても同様の取扱いを検討しているのかどうかを質したところ、大学については従来通り「更新回数が4回を超えると」は契約を更新しないとの回答でした。

今後、大学非常勤講師についても契約更新回数制限規定の適用除外要求を強めていく必要があります。

その他. 裁量労働制の導入計画について

裁量労働制は一部の学部において2年間の試用期間を経て今年度から全学部に展開するという計画が旧体制で示されていましたが、新体制ではこの計画がどのようになっているのか質したところ、裁量労働制を全学的に広めるかどうかは検討中であるとの回答でした。そこで組合は、試用結果の点検評価や今後のスケジュール、導入の是非、今後の導入計画について、事前に組合に説明することを要求しましたが、理事会は「意見として伺う」と述べるにとどまり、実質的な回答は得られませんでした。

日本大学教職員組合の活動などは以下ホームページでご覧いただけます。また、ご意見、ご加入に関するお問い合わせなどは、以下メールアドレスまでお願いいたします。

QRコード

日本大学教職員組合ホームページ

<https://union-nihon.sakura.ne.jp>



Eメール

nichidai.kumiai@gmail.com

