

2023年4月17日

学校法人日本大学  
理事長 林 真理子 様

日本大学教職員組合  
執行委員長 友田 滋夫

2023年度春闘要求書の提出および説明団交の申入れについて

2023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。2023年5月22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。

要求書に対する回答に先立ち、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います。ついては、下記の通り説明団交を申し入れます。本申入れに対する回答は、4月24日までに組合書記長の村上まで文書にてご提出ください。

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：2023年5月12日（金）、5月8日（月）、5月10日（水）  
のうち、いずれかの 18時30～

以上

# 内容

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	5
4. 財政計画に関する要求	6
5. 経歴年数換算に関する要求	7
6. 中高教員の給与等に関する要求	8
II. 労働条件改善に関する要求	10
1. 労働条件変更時の手続きに関する要求	10
2. 人権相談体制に関する要求	11
3. 大学教員の労働条件に関する要求	13
4. 教職員の人事制度に関する要求	13
5. 休日・休暇に関する要求	14
6. 中高教員の人事異動に関する要求	15
7. 変形労働時間制に関する要求	15
8. 中高教員の増員に関する要求	16
III. 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	18
3. 理事長の任期に関する要求	19
4. 学長選出に関する要求	20
5. 学部長選出に関する要求	21
6. 理事、評議員、監事の選出に関する要求	22
7. 附属校の管理・運営に関する要求	23
8. 中高教員の採用に関する要求	24
9. 株式会社日本大学事業部に関する要求	24
IV. 教育・研究に関する要求	25
1. 大学（学部・短大・通信教育部）教員に関する要求	25
2. 中高教員に関する要求	26
3. 附属推薦入試制度に関する要求	27
V. 有期雇用教員に関する要求	27
VI. 福利厚生に関する要求	30
VII. 私大助成、私学助成に関する要求	32
VIII. 労使交渉に関する要求	33

## 2023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) 2023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5,000円引き上げること。

◆2022年の可処分所得試算額（名目）は、

- ・前年より約0.1%の減少
- ・2012年からは約4%の減少

◆消費者物価指数（全国）は、2017年から2022年の5年間で3.8%、2012年から2022年の10年間に8.3%上昇している

◆両者を合わせた実質可処分所得は、2017年より約5%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534万7,626円、年収1,050万円のケース（19～22歳の子ども2人、介護保険料負担あり）では788万9,009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46万9,253円（8.07%）減少  
2021年より 6,152円（0.11%）減少

年収1050万円では、2000年より80万7,265円（9.28%）減少  
2021年より 7,679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、2021年からは住民税でも増税となりました。また2022年3月に、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、労働者負担は2022年10月に0.3%から0.5%に引き上げられ、さらに2023年4月以降は0.6%となりました。

C. 2022年の消費者物価指数（全国）は前年比2.5%上昇し、5年前の2017年からは3.8%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12%ほど、2017年から5%ほど減少しています。

D. 2023年の可処分所得試算額（名目）は2022年よりもさらに減少しています。  
（東京私大教連試算等から計算）

2022年は値上げラッシュが続きました。民間の調査会社によると、上場する主要飲食料品メーカー105社の昨年の価格改定品目数は、2万822品目、値上げ率は平均14%という結果となりました。特に10月には、約6,700品目の飲食料品が値上げされました。2023年も飲食料品をはじめ様々な商品の値上げラッシュが続く見通しです。主要飲食料品メーカーが2月に予定している値上げ品目は4,000品目、3月から4月にかけても2,000品目の値上げが予定されています。

さらに、昨年 11 月、東北・北陸・中国・四国・沖縄の電力大手 5 社は、多くの一般家庭が契約している電力の規制料金の値上げを経済産業省に申請しました。これらに続き、東京電力も 2023 年 1 月に、2023 年 6 月 1 日から規制料金を平均 29.31% 値上げすることを経済産業省に申請しました。政府は、電気・ガス価格激変緩和対策を実施し、2 月分（1 月使用分）から低圧契約については 7 円/kWh（標準世帯で約 2,800 円）の値引きがされていますが、東京電力の値上げ申請による値上げ幅は、標準世帯で約 2,600 円であるため、値上げ申請が認められれば、電気・ガス価格激変緩和対策の効果はほとんどなくなります。

2022 年通年での物価上昇率は 2.5% で、消費税増税時を除くと、1990 年代のバブル経済期以来 30 年ぶりの水準です。

こうした物価上昇にともない賃金の目減りが進んでいます。厚生労働省が発表した 2022 年 12 月の毎月勤労統計調査（確報、従業員 5 人以上）によると、実質賃金は前年同月比 0.6% 減少となり、9 ヶ月連続で前年同月比マイナスとなりました。同調査確報の 2022 年通年結果で見ても、2020 年=100 とした実質賃金は長期的に低落傾向にあり、2022 年には 99.6 となっています。実質賃金前年比の要因分解データによると、消費者物価指数の寄与が大きなマイナス要因になっています。2022 年賃金構造基本統計調査によるとフルタイム労働者の所定内給与は対前年で 1.4% 増加し、過去最高となっていますが、賃金の上昇が物価の上昇に追いついておらず、消費の低迷と生活水準の低下を招いている状況です。

このような状況を受けて、岸田首相も物価上昇を上回る賃金上昇が必要だと述べています。また、日本経団連も 1 月 17 日に発表した「経営労働政策特別委員会報告」において、日本経済が約 30 年ぶりの物価上昇局面にあり、転換点を迎えているとの位置づけで、賃上げの検討を企業に促し、「賃上げは企業の社会的責務」とまで述べています。経団連がこの報告を公表するようになった 2003 年以降、消費税増税時以外で初めて「物価動向を特に重視する」ことに言及していることからみても、経営側が消費水準に与える物価上昇の影響を深刻なものとして捉えていることは明らかであり、特に利益を蓄えてきた企業は、賃上げを実行して社会的責務を果たすべきとされています。今回の物価上昇は、エネルギーや食料品など生活必需品に及んでいるため、人々の暮らしに深刻な影響をもたらしています。労働者の生活水準を維持するためにも、経済を活性化するためにも賃金の引き上げは不可欠となっています。

企業別でみると大手企業では多くの組合が昨年の要求額の 2 倍を上回るベア要求を出しました。また、組合の要求提出前から、賃金引き上げの意向を公表している企業も複数あり、実際に満額回答する企業も多くなっています。

たとえば、トヨタ自動車は労働組合からの一時金とベア要求の両方に満額回答しています。原材料高や半導体不足で生産は回復していませんが、経営側は物価高に苦しむ従業員の家計に配慮しています。トヨタは具体的なアップ率を明らかにしていませんが「過去 20 年で最も高い水準」であることを明らかにしています。

またホンダも、組合要求通りの満額回答をしており、ベア相当分で月 12,500 円（賃上げ率 3.3%）、定昇を含めた総額で月 19,000 円（5%）、ベアは記録が残る 1990 年以降で最も高い水準となっています。

電機大手 12 社もベア 7,000 円の要求に満額回答し、定昇 7,000 円程度と合わせる

と 14,000 円、4%程度の賃上げを実現しています。

非製造業でもゼンショーは月給を平均 32,846 円 (9.5%) 引き上げ、ニトリ総合職で 18,186 円 (5%) 引き上げとなっています。

中小企業の回答も出そろった連合の春闘第 3 回回答集計結果によっても、正社員の賃上げ率 (定昇相当込み) は平均 3.7%、月額 11,114 円で、前年同期比 1.59 ポイントと大幅に伸び、連合の賃上げ率は比較可能な 2013 年春闘以降で最も高い水準となっています。

本学の 2022 年度春闘における組合の賃金一時金要求に対して、理事会は「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」と回答しています。定期昇給は給与規程によって定められた基本給表に沿った基本給額の上昇で、定期昇給が行われなければ額面上 (名目) の生涯所得は従来額より減少してしまいます。しかし、物価が上昇すると、規程通り定期昇給が行われても実質の生涯所得は目減りしてしまいます。したがって組合は、定期昇給だけでなくベースアップが必要であると考えます。仮に理事会回答のようにベアと定昇を合算したとしても、経団連集計による 2022 年春闘妥結結果は、総平均で 2.27% のアップであり、結果的に本学のアップ率は平均を下回りました。

トヨタやホンダの回答や連合集計にみられるように、2023 年春闘では、2022 年春闘を上回るベアが広がっています。

組合が実施した春闘要求アンケート結果でも、ベアを「要求しない」という回答は皆無で、「5,000 円以上」という回答が 39% に及びました。

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、多くの民間企業が、原材料費の高騰に苦しむもともどもベア支給に動いていることや、フルタイム労働者の名目賃金が過去最高になっていることに鑑みても、理事会がこれを無視して名目平均賃金さえ上げない「ベアゼロ」に固執することは許されません。

- (2) 年俸制適用者の基本年俸表を一律 98,650 円 (5,000 円×12 カ月+5,000×0.03 カ月+38,500 円) 引き上げること。特任教授の給与についても、基本給適用専任教職員の基本給引き上げ額に相当する引き上げを行うこと。

## 2. 一時金に関する要求

- (1) 2023 年度の年間一時金を 2008 年度の妥結水準 (6.58 カ月+38,500 円) に戻すこと。

基本金組入前当年度収支差額が 2003 年度以降減少し、2005~2008 年度にかけて 0 前後で停滞したことに伴って、2009 年度から一時金が 6.55 カ月に引き下げられました。しかし 2016 年度ごろから基本金組入前当年度収支差額は回復傾向にあり、2019 年度以降は 2002 年度以前並みの水準を記録しています。したがって、一時金も減額前の水準に戻せるはずです。2022 年度団体交渉の席上、一時金の回復を求める組合に対して理事会は「財政上払えるか払えないかと言えば払えないわけではないが、今は

将来に備えるべきで、払うべきではない」と回答していますが、急速な物価上昇がみられる今こそ「財政上払えるか払えないかと言えば払えないわけではない」本学は一時金を回復すべき時にあるといえます。

### 3. 諸手当に関する要求

- (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3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迫られました。

組合が教職員を対象に実施したアンケートによれば、コロナ禍の負担増に対する特別一時金を支給すべきだという回答が約8割に及びました。

コロナ対応に尽力している教職員に対して、2021年度の団体交渉では「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。

2022年度春闘要求に対する回答においても、理事会は「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」と述べ、「コロナ前に比べてコロナ当初は大きな負担が生じたこと」を認めています。慰労金の支払いは拒否しました。

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。

コロナ当初に比べて現在では「負担が軽減されつつある」のは事実ですが、2022年度春闘団交において明らかになったとおり、「負担がコロナ前に戻った」ことを意味しておらず、対面用とオンデマンド用の資料を両方作ったり、公欠者への対応をするなど、コロナ前と比べた負担増は残っています。

- (2) 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。

2022年度第6回団体交渉において組合は、ある部科校における入試手当明細を示しながら、このような明細が各部科校から本部に提出されているのではないかと、そしてこうした明細は何らかのデジタルデータとして存在するはずであるから、それをそのままプリントアウトして配布するならばコストはそれほどかからないはずである、という主張を行いました。

これに対する理事会からの回答は保留されたままとなっていますので、回答を求めるとともに、あらためて、明細の配布を要求します。

#### 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. 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、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。2022年度春闘要求書に対する理事会回答のとおり、これらは本学HPに掲載されていますが、HPに掲載するだけでなく、主要な教職員組織に対して積極的な説明を行うことが、附帯決議の趣旨を積極的に実現する取り組みです。団体交渉で組合に対して説明したことが、組合を通し、（説明事項についての意見も含めて）教職員に広報されることは、中期計画に示されている「本学が目指す大学像」の「多様性を礎とし、複合的価値観を創りだす」上でも積極的意義があると考えます。
- B. 2022年度春闘要求に対する団体交渉において、理事会は「単年度がよくても累積赤字（翌年度繰越収支差額のこと）が3,085億」だから「日本大学を将来にわたって維持するためには、少しでも支出を減らしていかななくてはいけない」、（ベアや一時金について）「可処分所得が増えた減ったということは全く考慮していない」、等と発言しています。また、「令和4年度は経常費補助金の不交付が決定しており、今後少なくとも令和7年度まで減額交付が決定しており、ベースアップを実施する状況にないと考える」とも回答しています。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2019年度6.18%、2020年度8.30%と目標を達成しており、2021年度についても4.7%とほぼ目標を達成しています。今後しばらくの間は、不祥事を理由とする補助金不交付によって目標を下回る見込みですが、それでも2022年度予算書によれば単年度黒字を維持できる見込みです。加えていうならば、補助金不交付は一般教職員の不祥事によるものではなく、その責任を一般教職員に押し付けるべきではありません。さらに貸借対照表をみるならば、企業会計における累積黒字に相当する「純資産」は年々増加を続けており、2022年度は2021年度よりも約93億円増加して6,267億円にも達しています。理事会は「基本金組入後は赤字である」と主張しますが、貸借対照表は基本金を「純資産」に計上していることから、「基本金」とは黒字分の内訳にすぎないことがわかります。しかもこの純資産は固定資産に固定されているものだけではなく、約500億円もの現金預金を保有しています。岸田首相を本部長とする「物価・賃金・生活総合対策本部」の第6回議事（2023年1月24日）において西村経済産業大臣は、「長く続いてきたデフレから脱却し、経済を再び成長軌道に乗せていくためには、未来への投資と

しての賃上げが必要」と述べています。こうした政府の要請にもこたえて多くの企業が有額回答をしていくなかで、「財政上払えるか払えないかと言えば払えないわけではない」状況にある本学も、この流れに乗ることが、ひとつの社会貢献ともいえます。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、純資産をベア等に充てずに拡大投資に充てる具体的計画とその正当性を具体的な数字をもって説明する義務が理事会にはあります。

- (2) 創立 130 周年記念事業について、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。

本要求について理事会は、2022 年度も、「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や教育研究環境などの労働条件の向上に充当することも可能です。

2012 年 12 月から開始された日本大学創立 130 周年記念事業募金は、2022 年 11 月 30 日をもって募集期間（10 年間）が終了し、約 100 億円の募金のうち約 77 億円が使用されています。使用先は新学部や寮、小学校等の開設となっていますが、これが建物等の建設費に充てられているとすれば、新たな基本金組入が生じるのではないのでしょうか。理事会が「基本金組入後」の収支差額の「赤字」を根拠として労働条件の改善を拒否している以上、寄付金の具体的な使途費目や、未使用額の今後の使用計画は、労働条件に関わる事項です。

## 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。

2022 年度春闘において理事会は、「経験年数の換算率と賃金設定の際の計算基準は労働基準法が定める労働条件の明示に含まれないことは中央労働基準監督署に確認済みであり、本要求に応じる必要性はない」と回答していますが、開示義務はないとしても、自己の労働条件について労働者がより理解を深めるには、開示しないより開示した方が良いことは当然です。労働基準法は開示を禁止しているわけではありません。

また、開示することにより、万一換算に間違いがあった場合に修正できる可能性を高めることができます。

日本大学教職員給与規定施行細則の経験年数換算表だけでは、詳細な説明を受けな



ければ号俸との関係の理解が困難です。大学教員の前歴換算が学部卒から始まるのか、修士卒から始まるのか、修士入学前の職歴や留学籍がどう換算されるのかも、換算表だけではよくわかりません。また、換算率が「8～10割」という場合、実際に何割が適用されるのか、表を見ただけではわかりません。現状では新任教員が経験年数換算表から自分の前歴を換算できない状況にありますし、着任前は「事務の友」にアクセスできないので、経験年数換算表を見ることさえできません。経験年数換算表の改善と、換算表に基づいた着任前の説明が求められます。

- (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。理事会は 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」と回答していますが、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。

「職務・職能給」であることが、なぜ回復措置が困難である理由となるのか、具体的な説明を求めます。

## 6. 中高教員の給与等に関する要求

- (1) 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。2022 年度の春闘要求に対する回答で、理事会は従来同様「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明らかに不合理です。

- 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 年度採用者のそれは 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。2022 年度の春闘要求に対する回答で、理事会は従来同様「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欠けており、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、事前に内容を組合に提示すること。

2022 年度の春闘要求書に対する回答で、理事会は「人事部内での検討は随時行っているが、一連の事件のため法人として新たな施策を進めることが出来ない状況であったことから、今後、改めて施策の方向性を検討することになる」と回答しています。早急に検討を進めると同時に、どの項目についてどのように改善していくのかを具体的に組合に示すことを求めます。また、その検討のためのワーキンググループのメンバー構成、会合を開いた時期・回数等の情報の開示を併せて求めます。

- (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 2022 年度の各付属校の額を提示すること。  
③ 部活動顧問手当が各顧問の部活動指導実態に即して支払われているか調査し、不適切な処理がなされていた場合は是正すること。

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、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(2022年度)の付属校ごとの部活動手当額の提示を要求します。

③について、学部併設のある付属校では、部活動手当額の算出にあたり、各顧問に対して各月ごと実際に部活指導にあたった時間を申告させ、その勤務時間実態に合わせて支給額を決定すると教員に説明していました。しかし実際は、同部活の指導にあたった顧問が、それぞれに申告した指導時間の総和を所属顧問の人数で除した時間が算出の基準になっていました。部活動指導に対する各顧問の関わり方は、顧問の専門性や校務分掌との関係等で教員ごとに異なります。このように、長時間指導にあたった顧問と補助的な役割の顧問とが、機械的に同一時間指導を行ったように扱われる部活動手当のあり方は、これまでの団体交渉で理事会が組合に説明した内容と異なるものではないでしょうか。速やかに是正するよう求めます。

## II. 労働条件改善に関する要求

### 1. 労働条件変更時の手続きに関する要求

- (1) 就業規則を変更する場合は、緊急性の有無にかかわらず、あるいは法改正に伴う規程等の修正や労働条件の変更を伴わない文言修正だけであったとしても、労働者代表の意見聴取を行う前に、必ず組合に対して変更案を提示し、団体交渉において説明し、交渉できるようにすること。

また、就業規則を変更しない場合でも、教育・研究・労働条件に関わる制度を変更する場合は、必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。

2022年の交渉時に、付属校の教員に係る労働条件を見直す旨が示唆され、2023年2月にはこの点に関する団体交渉が行われました。このことは、従来から組合が求めてきたことであり、大いに評価できます。今年度も事前の情報開示や説明を徹底するよう求めます。

- (2) 労働条件に関わる諸規程の作成または変更に伴い労働者代表の意見聴取をする場合には、労働者代表が教職員の意見を聴取してその意見をまとめるための十分な時間的余裕を確保すること。

労働条件の変更に伴い労働者代表に意見聴取を行う場合、各部科校の労働者代表は教職員の意見を聴取して取りまとめることが望ましい手続きといえます。しかし、従来は労働者代表が意見書を提出するまでに求められる期間が3日間という例もあり、労働者代表が教職員の意見を聴取して取りまとめるどころか、規程の変更等の内容とその法的根拠を確認する時間すら無い場合があります。また、規程等を変更する根拠となる法令等の資料も提供されず、労働者代表が意見をまとめるために多大な時間と労力が必要となっています。

## 2. 人権相談体制に関する要求

- (1) 人権相談窓口の担当弁護士を田中英壽元理事長との関係が疑われない弁護士に換えること。

- (2) 組合員が人権相談オフィスに相談するときは、組合が推薦する弁護士を人権救済委員会に参加させること。
- (3) パワハラ防止を義務付けている「労働施策総合推進法」の趣旨に即して、人権侵害防止に関する諸規定に、被害者の保護を第1とし、行為者に対する適正な措置と再発防止策を講じることを盛り込むこと。

本学の人権相談体制は2022年6月に改められ、新たにコンプライアンス事務局を設置し、弁護士や医師、看護師等からなる人権アドバイザーが面談を行うなど、大幅に改善されたことは組合も高く評価しています。しかし、関連規定や運営体制を検討すると、依然として問題が残されていると言わざるを得ません。新制度に移行してから組合が相談を受けた事例からも、新しい相談体制の問題が浮き彫りになっています。そこで組合は2022年12月23日に「人権相談体制に関する要求書」を提出しました。しかし、要求書に対する1月31日付の理事会回答では、いずれの要求にも「応じられない」としていますが、その理由は組合が到底承服できるものではありません。

組合が実施したアンケートによれば、過去5年にハラスメントを受けた経験のある人は28.9%、加害者は上司(53.7%)または同僚(50.7%)が多数を占めています。被害経験者が受けたハラスメントの内容は「精神的ハラスメント」が最も多く73.1%、次に「人間関係の切り離し」が37.3%、「過大な要求」が28.4%と続きます。ハラスメント経験の有無に関わらず、被害を受けた時の学内の人権相談オフィスの利用意向は、「被害に遭ったらぜひ利用したい」がわずか16.4%、「被害者に紹介したい」15.1%なのに対して、「相談しても解決できそうもないので利用しない」が39.7%、「個人情報を守られそうにないので利用しない」が34.5%を占めており、学内の人権相談体制は教職員に信頼されていないことがわかります。

「人権相談窓口の担当弁護士を、日本相撲連盟とは関係のない人物に交代するべきだと思いますか、交代する必要はないと思いますか」との質問に対しては、「交代するべき」が81.5%を占めており、「わからない」が11.6%、「交代する必要はない」はわずか1.7%に過ぎません。

3月13日に実施した理事長・学長会見では、林理事長は相撲の枱席を買い上げることをやめたことを例に、田中元理事長との関係を断ち切るという点には非常に気を使っていると述べました。しかし、相撲の枱席は田中元理事長とは直接は関係がない日本相撲協会が運営している大相撲の入場券です。一方、組合が交代を求めている弁護士は田中元理事長が理事をしていた日本相撲連盟の評議員をしている人物ですから、相撲の枱席以上に気を使うべき問題です。仮に調査の結果、田中元理事長と関係がないことが判明したとしても、教職員が安心して相談できる体制を構築するためにも、学外の人たちが日本大学は本気で古い体質を克服しようとしているのだろうかという疑問を抱かれないようにするためにも、人権相談窓口の担当弁護士は、日本相撲連盟と関係のない人物に交代すべきです。

なお、アンケートでは「林真理子新理事長の『日大の過去と決別』し『日大の膿を出し切る』という決意についてどう思いますか」と質問したところ、「決別してくれると期待している」が半数弱(46.1%)なのに対して、「決別しようとしても妨害されて難しいのではないか」も34.9%あり、「その他」15.1%の多くは否定的な意見なので、期待と諦めが半々といった状況です。林理事長には、人権相談体制の見直しに

際して、大相撲の枱席の購入をやめると同等かそれ以上の配慮をして、教職員の期待に応えるよう求めます。

### 3. 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 12 時間（6 講義）を強制しないこと。

2022 年度の労働条件改善に関する要求に対して、理事会の回答は「本学における教育研究を第一義に捉えていただきたいとの観点から、本務先となる学部で基本授業時間 10 時間（5 講義）を担当するのに加え、他学部（大学院を含む）において、2 時間（1 講義）以上の授業科目を可能な限り担当することを願う次第である。」というものでした。2019 年度までの 16 時間（8 講義）の「お願い」から改善されたことは大いに評価できますが、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。

### 4. 教職員の人事制度に関する要求

- (1) 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て教員数を適切に確保できるようにするよう求めます。

- (2) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、管理職に占める女性比率の目標を 30% に引き上げ、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。女性管理職比率は職位別に開示すること。
  - 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」など、実効性ある取り組みを導入すること。

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あるという点を考慮しても、管理職の女性比率 10% はきわめ

て低い目標値ですが、計画期限である 2023 年度（令和 5 年度）時点の実績値（職位別の女性比率）を開示してください。また、次期（第 4 期）の目標を 30%とし、女性管理職が少ない原因を把握するとともに、「メンターシップ制度」「管理職対象の意識啓発や研修」など、実効性のある制度や取り組みを各部科校で設置・運営するよう、理事会が指示するよう求めます。

(3) 高年齢者雇用安定法の改正（2021（令和 3）年 4 月 1 日施行）の趣旨を踏まえ、教職員の 70 歳までの就業機会を確保すること。

- ① 同法の改正を踏まえて、70 歳までの「定年延長制度」を早急に復活させること。同制度の復活までは暫定的に特任教授制度を引き続き現行通り運用し、教授が 65 歳で定年年齢に達した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、70 歳まで働けるよう機会を確保すること。
- ② 改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、教授以外の教員および職員が 65 歳で定年年齢に達したあとの就業機会を確保する措置を制度化すること。

定年延長制度の廃止および再雇用制度の導入に際して配布された「大学教員の 65 歳定年制の厳守及び再雇用制度の枠組み」では、「教職員が共に 70 歳まで働くことができる職場を目指して」という副題がつけられ、全学部における教授の 70 歳までの再雇用制度の導入、教員（講師以上、教諭、専門学校教員）と職員の再雇用制度の導入が謳われていました。一方、2021 年には高年齢者雇用安定法が改正され、従業員が 70 歳まで就業できる機会を確保する措置の制度化が事業主の努力義務となりました。そこで、教授以外の教員や職員も「70 歳まで働くことができる職場」に向けた制度づくりが必要です。

65 歳定年制を続けると、70 歳定年制の大学に人材が流出してしまいます。また、65 歳は審議会や学会などで重要な役員になる年齢ですが、65 歳定年制ではそうした公的な場で日本大学の教員が十分に役割を果たせないことになり、日本大学の研究者の社会的な評価の低下にも繋がります。

- 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、特任教授にかかる人件費の割合を教員人件費総額（非常勤講師を除く）の平均 6%以下とすることが決められました。

特任教授にかかる人件費の上限を設定すると、各学部において必要な人数の特任教授を採用できなくなります。そのため、各学部における人事計画を立てにくくさせ、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。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。

## 5. 休日・休暇に関する要求

- (1) 有給休暇の「時間単位」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、有給休暇取得率の向上、働き方改革の一環として、時間単位の有給休暇取得の柔軟な運用を要求します。

## 6. 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、辞令交付の二か月前に行うこと。

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。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。

## 7. 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。

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合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。

## 8. 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、その結果を開示すること。

2022年度の春闘要求に対する回答で、理事会は「付属校の財政状況上、専任教員の数を現行の1.5倍とすることは難しい」としています。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。ホームルームの手が足らず、補欠を付ける事すらままならない現状はまさに危機的状況であり、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。

また、各付属校の教育力を底上げするには、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できる専任教員の更なる増員が必須です。そのためにも、現状把握の第一歩として全付属校の専任教員率の調査とその結果の開示を求めます。2022年度の春闘要求の回答では、理事会は「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。」としています。そうであるならば、まずは調査結果

を速やかに公表し、教員配置における改善の方向性を示すべきです。同回答で理事会は「本調査の結果は公表を前提とはしていないが、調査結果を踏まえた上で、公表方法等について検討することとする」とも記しており、現在どのような形で検討が進められているのかについての説明を求めます。

- (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。

2022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。一方、常勤講師B、同Cについても、校務分掌に就くことが出来ない等の制約があり不都合が多々生じています。今、現場で切に求められているのは、専任教員の代用としての常勤講師ではなく専任教員そのものであるという事実を理事会は認識すべきです。

- (4) 2021年度4月に実施された「付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。

- (5) 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、総合的な探究(学習)の時間等を含む)以下にすること。

人件費抑制のしわ寄せは、持ち時間数増加という形で数字に表れています。多くの教員は空き時間を使い授業準備や生徒対応等に当たっています。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。2022年度の春闘要求に対する回答で、理事会は、「令和3年度に実施した業務内容実態調査の結果を基に、適切な教員配置および今後の人事制度を検討する」としています。この内容に沿い、その後どのような検討がなされてきたのかその説明を求めます。

- (6) 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。

2022年度の春闘要求に対する回答で、理事会は、「人事制度検討委員会の下に置かれた付属高等学校・中学校教員人事制度検討委員会において検討する」としています。その後、教育の質を向上させるために理事会がこの問題をどのように捉え実際に検討してきたのかについて説明を求めます。

### Ⅲ. 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) 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。
- (2) 「不正事案洗い出しのための特別調査委員会」の中間報告の要旨が大学のホームページで公開されているが、要旨ではなく調査結果および報告書を組合に開示すること。

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。このような不祥事を繰り返さないためには、今回の不正事案のみならず、同様の事態がほかにも起こっていないか徹底的に調査検証し、責任を明確化し、再発防止策を徹底させる必要があります。

#### 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) 学内不祥事に対して責任が問われている者については確実に損害賠償請求を行うこと
- (2) 法律で禁止されていなくても、日本大学では業者からのリベート授受を禁止していることを明確にするために贈収賄防止規程を策定し明文化すること。

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」とされたとおり、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。

- (3) 評議員会と理事会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。（2）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。理事会・評議員会・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。

- (4) 学部長会議の資料について、教職員への公表方法を教授会に委ねるのではなく、すべての教職員が直接閲覧できるようにすること。

2022年度の回答書では、学部長会議の結果報告は学部長から教授会等を通してなされるとの回答を得ましたが、教授会等の限られた時間内での報告でその全体を理解することは不可能です。また教授会等のメンバー以外は、報告の報告を受ける形となり、会議のメンバー以外の教職員が学部長会議の内容を十分に理解することは困難です。教職員が大学の方針を理解して行動するためには、その報告を各部科校にまかせるのではなく、（3）で述べたように理事会・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、（3）①・②の条件を満たせることになります。

- (5) 学長・理事長の方針を教職員が十分に理解しこれを効果的に実行するためには各委員会で審議された内容を知る必要がある。したがって、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、最近では、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。

### 3. 理事長の任期に関する要求

理事会は賃金一時金が改善できない理由として財政の悪化を挙げているが、これは元理事長の専横が学内不祥事を引き起こし、補助金の減額によって収入が減ったことによるものである。このような労働条件の悪化を防ぐために以下のことを要求する。

- (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年に短縮すること。
- (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という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元理事長等の逮捕は、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、2022年度の組合側要求に対しても理事会は「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」として実質的な回答を拒否しました。元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

学長候補者推薦委員の選挙では所信表明や選挙活動が禁止されているため、誰に投票すれば自分の意思を反映できるのかを判断することができない。これを改善するために以

下のことを要求する。

- (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) 学長候補者が自由に所信表明できるようにすること。
- (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年とすること。
- (7) 学長が理事職を解任されれば学長職も同時に解任されることを明示すること。

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候補者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、学長の解任については、学長が理事であることが寄附行為において定められており、理事の解任規定があることから、学長が理事職を解任されれば同時に学長職も解任されると解せますが、この点を明示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。
- (3) 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。

- (4) 学部長の任期は3年とし、2期までに限定すること。
- (5) 学部長の解任規定を新たにもうけること。

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制度を改めるよう要求してきましたが、2022年度春闘要求に対する理事会の回答は「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」というものでした。

## 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、理事長の専横が不祥事を招いたことから寄附行為第8条④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る理事の解任規定については「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」解任できる規定に変更すること。
- (5) 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。
- (6) 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、法人の業務を監査する者であるから、監査される理事会ではなく評議員会が選出するものとする。
- (7) 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。
- (8) 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・評議員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。

- (9) 本学がジェンダー平等に前向きな姿勢であることを内外に示し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。

また、本学の「女性活躍推進行動計画【第3期】」の結果を公表すること。

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 2022 年度春闘要求においても組合は、本春闘要求書と同様の要求をしましたが、理事会の回答は「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が、本学としては男女共同参画を推進しているところである。再生会議による答申でもジェンダーバランスについて触れており、理事及び評議員いずれも女性の積極的な登用に努めるが、法人運営を担う理事を、単純に女性比率ありきで選出すべきではないと思料する」というものでした。しかし現在でも女性理事・評議員の数は少なく、さらなる取り組みが求められます。

- (10) 付属校（正付属）から選出される理事は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、同一法人下に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つては、「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。

## 7. 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。

2022 年度の春闘要求の回答で、理事会は「校長・教頭の任用については勤務経験及び適性等も重要な案件である」「教員の昇進については、必要に応じて検討する」としています。この件についてどのような検討がなされているのかについても説明を求めます。

- (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を各付属校の教職員へ



周知すること

- (3) 2022年度の春闘要求において、組合は、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を要求している。これに対して理事会は、「校長、教頭の任用については、勤務経験及び適性等も重要な要件であると考えているとともに教員の昇進については、必要に応じ検討する」と回答しているがこの検討内容を説明すること。

## 8. 中高教員の採用に関する要求

- (1) 日本大学附属高等学校・中学校教員採用適性検査による教員採用のみとし、日本大学人事基本方針「公平・公正・透明性」を遵守すること。

2023年度の教員採用の受験資格から「本学の学部長、本学部・局長以上又は学校法人日本大学が設置する附属高等学校・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。3月に公表された次年度の実施要項では教科ごとに採用校も事前に公表され、より透明化が図られたことは評価できます。一方で、「日本大学附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が残されています。今後より優秀な専任教諭を採用できるよう、必ず「公平・公正・透明性」を確保することを要求します。

## 9. 株式会社日本大学事業部に関する要求

- (1) 限られた予算で教育活動を行っている教職員にとって労働環境は予算によって直接影響を受ける。日本大学事業部が介在することによって費用の効率化が行われていたのか否かを、事業部の清算に向けて選任された弁護士又は公認会計士でもある取締役及び監査役によって、精査・検証等がされた結果を公開し、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。

#### IV. 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の中でも、長期（半年～1年）など居を構えて自炊可能な場合に日当不支給が正当化されるとしても、短期・中期（数週間～数ヶ月）では一般の出張と同様ホテルでの滞在が中心になることが多く、日当が支給されないと高額な外食費が自己負担となってしまいます。そのため、日当不支給の範囲を長期またはアパート等を借りる場合に限定し、短期・中期の場合には科研費と同様、日当の支給を可能にすること。
- ② 今後、「専任教員海外派遣制度」をはじめ、教育研究条件に関わる規程を見直す際には、実質的に労働条件の一部を規定している以上、事前に組合に説明し、意見を求めること。

現在、新たに設けられた「専任教職員海外派遣の手続きに関する内規」は、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できます。

しかしながら、所管が庶務課から研究事務課へと移管され、その執行手続きについては科研費に統合されたにも関わらず、日当の支払いは行わないなど特別な扱いが定められており一貫性に欠けるだけでなく、食費規定がなくなったにもかかわらず日当規定が適用除外されることで教職員の自己負担が増えることになるため、妥当ではありません。手続きを統合しながら、なぜこのような制度になったのか説明すべきです。

なお、海外派遣については、労働条件を定めた内規ではないという認識のようですが、大学による海外派遣は当然に職務の一環であり、資格の限定による派遣機会の不平等や、経費関連規定による自己負担の増減といった点で、明らかに労働条件の一部を規定するものである以上、事前の意見聴取を行うべきです。

- (2) 各学部の裁量によっても奪われない最低限の研究環境と研究の自由の保障について、この点は、各学部の裁量の限界を画する大学全体のガバナンスに関するものであり、「学部に委ねている」では回答にならない。具体的には、以下の点を要求する。
  - ① 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日の研究日または研究休暇の権利を、各学部に義務付けること。
  - ② 個人研究費から支出できる所属学会の年会費について、各学部において研究費の執行に制限をかける場合は事前・事後に十分に説明を行うことを義務付けるとともに、合理性のない制限を禁止することで、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。
  - ③ TA・SA制度を適切に運用し、これらに従事する大学院生および学部学生を労働者として適切に処遇し、アカデミック・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント被害等から守るための適切な対策を講じること。
- (3) 必要に応じた遠隔での労働・教育研究環境の保障

新型コロナ下で生じたりリモートワーク環境整備の必要性に対して、各学部の動きには幅があるが、以後も、全学的にこれを推し進める必要がある。新型コロナが収束に向かいつつあるとしても、多様な働き方の実現に向けて不可欠であり、労働・教育研究の効率化という点でも引き続き必要である。具体的には、以下の点を要求する。

- ① 子育てや介護のニーズを持つ教職員が、ときに感染予防の一環としても、必要に応じて、遠隔で会議や業務に従事できる環境の整備を、各学部に義務付けること
- ② 学内のみからアクセスできるデータベースや資料に、教職員が安全に遠隔からアクセスする方法（VPNなど）を保障するよう、各学部に義務付けること
- ③ 各部科校で発行している紀要を機関リポジトリに載せ、どこからでもアクセス可能にすること

## 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年度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。各付属校では、配属学年・校務分掌・委員会の委嘱等とともに部活動顧問も「辞令」により委嘱されます。これに職務性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年度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、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かかわらず、閑散期であるはずの長期休業期間にも繁忙期同様の長時間勤務を「裁量」で行うこととなり、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、現実には部活動を行わないことや、部活動の顧問を拒否する裁量は与え

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生徒募集への影響を思えば、良心的な教員ほど裁量の名のもとに働き続けて、心身を壊す事例は少なくありません。心身が弱ったまま勤務する教員が増えれば、本来の業務である教科指導やホームルーム指導、校務分掌に悪影響を及ぼします。部活動顧問手当とあわせて解決すべき問題です。

- 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. 付属推薦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付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。
- (3) 基礎学力到達度テストを含めた付属校進学制度のあり方について、校長、教頭を除いた各付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。

現在、各学部各学科が実施する付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。基礎学力到達度テストを受験する今年度の正・準付属の高校 3 年生は昨年（2022 年 5 月 1 日）の時点で 10,666 名であり、一昨年の高校 3 年生と比べると 1,000 名程増加しています。この傾向は現高校 2 年・高校 1 年も続いており、その結果、今後、第 1 希望での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ます。付属校である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。各付属校で基礎学力の定着・向上に努めることは勿論ですが、付属校としての特色・特長を最大限に生かし経営の安定化を図るためにも、付属推薦入試制度の更なる見直しを求めます。

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。大学付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。

## V. 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。2023 年 1 月の理事会決定により付属中高に限り運用が一部見直されたとはいえ、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、上記規程の制定によって、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した。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) 2022 年度春闘における上記（1）の要求に対する理事会回答「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」について、「大学教員人事制度検討専門委員会」の組織図と検討結果を明示すること。

(3) 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に周知徹底すること。

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、理事会から全学部周知徹底することを要求します。

- (4) 2022年度春闘における上記(3)の要求に対する理事会回答「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」について、「大学教員人事制度検討専門委員会」の組織図と検討結果を明示すること。

- (5) 年俸制の創設経緯等について具体的に説明すること。

2022年度春闘要求「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」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が、退職金相当額も考慮した上で、年俸額を設定したため、本要求には応じられない」というものでした。要求(5)(6)は、この回答に対し、要点ごとに二分して行うものです。

第一に、「退職金相当額も考慮した上で、年俸額を設定した」とありますが、どのように「考慮」したのかが不明瞭です。そのため、いつ・いかなる目的のために年俸制を創設したのか、また、どのように「退職金相当額も考慮した上で、年俸額を設定した」のか、数字・データ等を交えた具体的な説明を要求します。

- (6) (5)を説明した上で、月給制の教員（基本給適用者）と年俸制の教員の相違が正当な「区別」であり、不当な「差別」ではないというエビデンスを明示すること。

第二に、(5)の要求事項への回答が不明瞭な以上、「助教・助手の年俸制」が月給制より適切であると判断する根拠が薄弱です。そうであるならば、「同じ常勤の教員」でありながら、月給制の教員（基本給適用者）と、年俸制の教員（助教・助手・高等学校の常勤講師）に分かれているのは不合理ではないでしょうか。

以上のことから、要求(5)に回答した上で、月給制の教員（基本給適用者）と年俸制の教員の相違が、正当な「区別」であり、不当な「差別」ではないというエビデンスを明示することを要求します。

- (7) 上記(5)(6)に適切な回答ができない場合は、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。

2023年度実施の春闘アンケート回答（賃金に関する意見の自由記述欄）には以下の声が散見されました。すなわち、年俸制適用者の待遇改善をもとめる声や、本学における年俸制システムの運用方法の是正・運用実態の開示をもとめる声、基本給適用者と異なる待遇への疑義や不満（一時金等が無いことに関する合理的な説明を受けたことがない、年俸制適用者に一時金が無いのはおかしい）などです。

これらの声を黙殺し、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、優秀な若手教育・研究者の「日本大学離れ」（首都圏私大など条件の良い大学への転職）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。

(8) 上記(7)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、換算上限年数および換算方法を当該教員に具体的に説明した上で、年俸制であった期間も前歴換算に反映させること。

(9) 年俸制適用者における、退職金と年俸との関係を具体的に説明すること。

2022年度春闘要求「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」への回答において、「退職金については、助手・助教は相当額を年俸に含んでおり」とありますが、どのように「含んで」いるかが不明瞭です。そのため、数字・データ等を交えた具体的な説明を要求します。

## VI. 福利厚生に関する要求

(1) 昨年度の要求(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)に対して、利用補助の取得見込み者数を把握して対応策を講じることを検討するとの回答を得たが、取得見込み者数はどの程度か。また、現時点での検討状況はどのようになっているか。

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、多くの学部では、未だ対策が講じられていません。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) 昨年度の要求（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）に対して、サービスの利用見込み者数を把握して対応策を講じることを検討するとの回答を得たが、取得見込み者数はどの程度か。また、現時点での検討状況はどのようになっているか。

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あります。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、私学共済補助の上限引下げ(2021年度から)にともない、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。

教職員が希望に応じて十分な健康診断を受けられることは、労働者の権利でもあります。2021年度から私学共済補助の上限が毎年20,000円に引き下げられましたが、教職員が健康診断を受けたさいに自己負担が生じないようにすべきです。

- (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。また、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) 昨年度の要求（大学構内施設のバリアフリー化を進めること）に対して整備を進めている／進めていくとの回答を得たが、どのような整備を行い、検討しているかを、具体的に示されたい。

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。

LGBTQ の教職員・学生のためにも、「だれでもトイレ」の増設は必須であると思われます。

## VII. 私大助成、私学助成に関する要求

組合が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、私学助成増額に関わる推進活動について以下の協力をする事。

- (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 月から施行された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、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。

## Ⅷ. 労使交渉に関する要求

- (1) 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。

- (2) 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、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。また、2022年度春闘要求書において組合が、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よう要求したことに対して、理事会は「学部ごとに運用が異なるため学部等に委ねたい」との回答をしています。このように、学部等に委ねる事項も多い現状を鑑みると、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。「団交」と位置付けることで、要求と回答に責任が伴い、年に1度ではなく定期的に課題の解決に取り組む姿勢を対外的にも示すこととなります。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。

- (3) 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。

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」を行うことは、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。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。

- (4) 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。
- (5) 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。

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。

- (6) 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。

昨今「不当労働行為」の一例とされる職場におけるハラスメントは増加傾向で社会問題になっています。教職員全員が発生しやすいハラスメントの事例や多種に及ぶハラスメントを正しく理解し、「不当労働行為」に関する認識を共有することで、「不当労働行為」を発生させない環境を作るように努める必要があります。そしてそのような環境下であれば、「不当労働行為」に対して泣き寝入りすることなく、声をあげる教職員が出てくる可能性があります。「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。

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すことは、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。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求めます。

以上