

春闘要求書を提出しました

4月17日付で2023年度の春闘要求書を林理事長あてに提出しました。要求書は「Ⅰ. 賃金に関する要求」「Ⅱ. 労働条件改善に関する要求」「Ⅲ. 管理・運営に関する要求」「Ⅳ. 教育・研究に関する要求」「Ⅴ. 有期雇用教員に関する要求」「Ⅵ. 福利厚生に関する要求」「Ⅶ. 私大助成、私学助成に関する要求」「Ⅷ. 労使交渉に関する要求」で構成されていますが、本号ではこのうち賃金に関する要求の概要（付属校だけに関わる部分は除く）をお知らせいたします。本号で取り上げなかった部分については、引き続き号でお知らせする予定です。

【基本給に関する要求】

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。

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月の雇用保険法等の改正によって、雇用保険料の労働者負担も引き上げられました。こうした負担増によって名目可処分所得が減少する一方で、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。そのため、私大教連の試算によると、私大教職員の実質可処分所得は、2012年から12%ほど、2017年から5%ほど減少しています。2023年に入ってから物価上昇が続いていることから、ベアの実現がなければ、今年度の実質可処分所得はさらに低下する見込みです。

他産業でも、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によると、9ヵ月連続で前年同月比マイナスとなり、2022年通年で見ても実質賃金は長期的に低落傾向にあります。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実質賃金の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おり、日本経団連も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。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。

こうした中、2023春闘では、多くの大手企業労組が昨年の要求額の2倍を上回るベア要求を出し、満額回答する企業も多くなっています。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年度春闘において、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。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。

多くの民間企業が、原材料費の高騰に苦しむもとで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。

年俸制適用者の基本年俸表を一律98,650円（5,000円×12ヵ月+5,000×0.03ヵ月+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。

年俸制適用者についても、基本給適用専任教職員の賃金・一時金引き上げに相当する、年俸額の引き上げが必要です。

【一時金に関する要求】

2023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。

2016年度ごろから日本大学の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。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です。

【諸手当に関する要求】

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、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追われました。こうした負担増に対して、多くの大学では、特別一時金または慰労金給付を行っていますが、本学ではそのような手当が支給されたことはありません。

また、現在は、コロナ当初に比べると負担が軽減されつつありますが、「負担がコロナ前に戻った」わけではありません。

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。

入試に関わる作業は、出題、試験監督、面接等、様々なものがありますから、どの作業を何回担当したかということに基づいて入試手当が支給されているはずで、個人ごとの手当計算のためのデジタルデータが存在するはずで、このデジタルデータ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、

【財政計画に関する要求】

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。

学校教育法等の一部を改正する法律案に対する参議院文教科学委員会附帯決議（2019年5月16日）では、「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」ことに特段の配慮が求められています。本学の財政計画を教職員組合に対して説明することは、この附帯決議の趣旨に沿ったものです。

また、本学理事会はこれまで組合のベア要求に応じてきませんでした。本学の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）は、2019年度6.18%、2020年度8.30%、2021年度4.7%であり、日本大学の中期計画における事業活動収支差額比率の目標値である「5%以上」をほぼ達成しています。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。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。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、黒字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。

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。

「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。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。

【経験年数換算に関する要求】

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。

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採用前の経験と採用時の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歴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、換算表に規定されている換算率は「8～10割」というような幅のあるものがあるため、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。

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ません。換算が適切・公平に行われているのか確認するには、全員が開示申請することが必要です。全員が申請するのであれば、最初から全員に開示・説明した方が合理的です。

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。

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、「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。

日本大学教職員組合の活動などは以下の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は以下のメールアドレスまでお願いいたします。

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
	