

組合では、現在、4月に理事会に提出した「2023年度春闘要求書」を軸に、大学・付属校の労働環境の改善に向けて理事会との交渉を続けています。今回の組合速報では、主に付属中学・高校における要求項目について取り上げます。併せて、他大学の賃上げ状況についても紹介いたします。

## 〔2023年度春闘要求書／付属中学・高校に関する項目〕

各付属校の現場は、人員不足と過重労働によって文字通り逼迫しています。そのような状況下、昨年度は「非常勤講師の5年ルールについての一部運用の見直し」、「常勤講師の大幅な待遇改善」など、組合が近年要求してきた懸案事項について大きな成果が得られました。今年度も引き続き、理事会と粘り強く交渉を続けていきます。

### （1）中高教員の給与等に関する要求

#### ▶ 「2018年度以降に採用された中高教員の給与体系を、それ以前の給与体系に戻すこと」

一時金も含めた生涯賃金に換算すると、2018年度以降の新規採用者の給与額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。理事会側は「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」「既に勤務している教職員の不利益変更とならないよう、新給与体系導入年度（2018年度）の新規採用者からしか適用していない」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、採用年度の違いだけで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）部活動顧問に関する要求

#### ▶ 「部活動顧問を職務として認めること」

部活動顧問について、理事会側は「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、そこに職務性は認められない」という立場です。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いる。
- ・部活動に係る出張やそれに伴う経費が認められている。
- ・部活動顧問も、他の委員会や校務と同じく管理職からの委嘱によるものである。

以上の現状をみても、部活動顧問としての活動に職務性が伴うのは当然です。なお、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他、今年7月には、ソフトテニス部の部顧問をしていた公立中学校の教員が過労死した件について、安全管理義務を怠った校長らに8,300万円の賠償を命じた判決が下っています。こうした事例からも、既に社会的には部活動顧問を職務とする認識が広く定着しています。

#### ▶ 「部活動顧問手当について、一人あたり月額10,000を全ての付属校での下限額とすること」

上限額の引き上げと併せて、付属校によって手当の額にばらつきがあるのも問題です。部活動指導に対する手当は、現在の上限額である月額7,000円を支給されている部活動顧問もいれば、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すらあります。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、部活動顧問手当について、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。しかし、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。

### (3) 中高教員の増員に関する要求

- ▶「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」
- ▶「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」

昨年度の春闘要求書に対する回答で、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。実際、ホームルームの手が足らず、また授業では補欠を付ける事すらままならない危機的状況です。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。

組合では、専任教員の人員確保と併せ、持ち時間数の削減を強く要求しています。例えば、持ちコマ数が 2 減った状態を想像してみてください。どれだけ日々の業務に余裕が生まれることでしょうか。その余裕は、授業の質の向上、生徒対応の充実に直結します。しかし、理事会はそうは認識していません。かつて、団体交渉の場で理事会側の出席者から「先生方は授業以外の時間は休憩しているんでしょ」という発言がありました。僅かな空き時間に寸暇を惜しんで生徒指導、教材研究や課題の採点、膨大なデスクワークに忙殺される現場を、あまりに知らなさ過ぎる発言です。

- ▶「常勤講師制度を廃止し、現在、常勤講師 A 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」

常勤講師制度のうち、特に「常勤講師 A」について、理事会側は「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」と位置付けています。常勤講師 A 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、理事会も認めているとおり、その時点で本部自らが「適性あり」と判断した人材です。同じく適性者であり、実際、仕事内容も原則変わらないのであれば、新規採用者に対し専任教員と常勤講師 A という形で身分に差をつけず、すべて専任教員として採用すべきです。また、常勤講師 B・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し、希望する常勤講師 A についてはすべて専任教員として採用した上で常勤講師制度そのものの見直しを検討すべきです。

### (4) 変形労働時間制に関する要求

- ▶「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。一方、学校教育は対生徒・対保護者といった人相手の職場であり、決められた時間・工程の下、効率重視で商品を生産するような職種の職種ではありません。こうした学校教育の現場には、すべての従業員が画一的な勤務時間・勤務内容の下で業務に従事することが前提の変形労働時間制はそもそもそぐわないのは明白です。しかし、強引に変形労働時間制を導入した結果、付属校によっては、画一的な繁忙期設定によって教員が無駄に職

員室に拘束されてしまう事態が生じています。また、部活動を職務として認めない結果、勤務時間外の部活指導は勤務時間にカウントされず、特に長期休暇中では、繁忙期と対で設定される閑散期が、実質、閑散期となっていない現状があります。こうした結果、本来「労働者のゆとりを創造」するための変形労働時間制の制度が逆に労働時間を増やしてしまう結果となっていることを、理事会は認識すべきです。また、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いる状況で、特に女性教員の早期退職の理由の一つに、「無駄な滞留時間」や「土曜午後・休日に行事を入れる」といった変形労働時間制の悪弊がある事は想像に難くありません。

組合では、最終的な変形労働時間制の撤廃と併せ、その前段階として、これら当面の変形労働時間制による弊害の除去を求めています。この点については、理事会側も2021年度の団体交渉で「変形労働の運用については各校に任せているが、不適切な事例等があれば人事部でも指導していきたい」と回答しています。また、仮に変形労働時間制を適用するにしても、労働者側との労使協定が必要です。理事会は各付属校の管理監督者に対し、決して変形労働時間制の適用を労働者側に強要しないよう指導をすべきです。

#### **(5) 2021年度に実施された「付属中高勤務実態調査」について**

- ▶ **「当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」**
- ▶ **「当調査の結果について、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」**

2021年度に1年かけて付属中学・高校の全教員を対象に実施された勤務実態調査について、理事会は未だに調査結果を公表していません。調査結果の速やかな公表を求める組合に対して、理事会の立場は「この調査はそもそも公表することを前提とはしていない」「公表を前提とすると、回答者が委縮してしまう可能性を考慮した」というものです。一方で、今年度理事会は「令和3年度に実施した業務内容実態調査の結果は、フィルタリングをかけたとしても、個人が特定できる状況もあることから公表はできませんが、今後の人事制度を検討する上での参考といたします。」とも回答しており、速やかな結果の公表及び当結果を踏まえての過重労働の改善に向けて重ねて要求していきます。

#### **(6) 中高教員の人事異動に関する要求**

- ▶ **「本人の希望を第一とし、強制配転を行わないこと」**
- ▶ **「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」**

#### **(7) 定年日について**

- ▶ **「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」**

以上、今年度掲げた春闘要求項目のうち、付属中学・高校に関する主だったものを紹介しました。これらの要求の実現には、現場の声による後押しがどうしても必要です。是非、皆様のご理解と応援を宜しくお願いいたします。

## 〔他私大の春闘賃上げ状況〕（東京私大教連調べ7月20日現在）

首都圏の私立大学では、すでに春闘で賃上げを勝ち取ったところもあります。東京私大教連の情報をもとに主なものを報告します。

大東文化大学では、3,000円のベア要求に対して満額回答を勝ち取りました。昨年の24年ぶりのベア500円に引き続き2年連続となります。さらに、特任教授にはベア並みの一時金として夏・冬それぞれ25,000円支給など、幅広い賃上げを実現しています。東京経済大学は、非常勤講師給500円増、臨時職員の時給50円増を勝ち取りました。専任教職員についてはベア1%+1万円の要求に対して特別手当2万円を勝ち取っています。

早稲田大学は、要求した平均4%のベアは実現できなかったものの、専任および任期付教職員に一律7万円、専任教職員はさらに3万円の特別一時金を勝ち取りました。また、非常勤講師等については2024・25年度にそれぞれ1.5%の本給改定を実現しました。

このほか、現時点で特別一時金を獲得した大学に、拓殖大（一時金0.2ヶ月増）、東京女子大（生活支援一時金2万円）、目白学園大（物価高騰に伴う特別調整金として専任教職員5万円、非常勤講師・嘱託・パート1~2万円）、中央大（特別支給金4万円）、専修大（特別一時金1万円）があります。

他地区でベアを勝ち取ったのは、中京大がベア平均4%（若年層に手厚く賃上げ）。立命館大は23年ぶりのベアで教員2%、職員・附属校教員1%を獲得。同志社大は30歳以下の専任教職員の本俸体系の改善（例えば、専任職員22歳の初任給を6,800円増額、幼稚園教諭20歳を3,000円増額など）、契約職員の本俸（月額）を3,200円増額となりました。

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 <a href="https://union-nihon.sakura.ne.jp">https://union-nihon.sakura.ne.jp</a>	Eメール nichidai.kumiai@gmail.com
	