

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。本号では、NO.865（賃金に関する要求）とNO.866（付属中学・高校に関わる要求）に引き続き、要求書の残りの内容をお知らせいたします。

なお、下線を引いた箇所は2022年度春闘要求書からの主な変更箇所です。

【2023年度春闘要求書／承前】

【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。

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変えること。
- (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。

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。

4. 教職員の人事制度に関する要求

- (1) 学部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。
- (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。
- (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。

5. 休日・休暇に関する要求

有給休暇の「時間単位」の取得は、柔軟に運用すること。

【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。

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ポ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。
- (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。
- (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。
- (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。

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。

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。

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。

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。
- (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。
- (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。

9. 株式会社日本大学事業部に関する要求

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。

【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
- (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¹に義務付けること

③ 各部科²校で発行している紀要を機関リポジトリ³に載せ、どこからでもアクセス可能にすること

【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回を超えるととき」「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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

以上

※残りの内容は引き続きお知らせいたします。

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
	