

組合速報

No.869

ONLINE

2023年11月1日

日本大学教職員組合 住所：千代田区西神田 2-7-10
TEL & FAX: 03-3263-9015 日本大学法学部 14 号館 3
F
Mail : nichidai.kumiai@gmail.com
HP : https://union-nihon.sakura.ne.jp

組合では2～3月に実施した春闘要求アンケートをもとに「2023年度春闘要求書」を作成し、この要求書に基づいて理事会との団体交渉を続けています。今回の組合速報ではアンケートの集計結果（3月30日現在）について紹介します。

1. 春闘要求アンケートの回答者

回答者数は大学 232 人、付属校 105 人、合計 337 人でした。組合加入状況は、大学は組合加入者が約 4 割、未加入者が約 6 割、付属校は組合加入者が 2 割弱、未加入者が 7 割で、全体としては組合加入者が 3 割、未加入者が 6 割、無回答が 1 割弱でした。

	性別			職種		雇用区分		組合加入状況			合計
	男性	女性	回答したくない	教員	職員	専任（基本給適用者）	専任（年俸制適用者）	組合加入	組合未加入	無回答	
大学	162	62	8	191	41	193	39	89	132	11	232
	69.8%	26.7%	3.4%	82.3%	17.7%	83.2%	16.8%	38.4%	56.9%	4.7%	100.0%
付属校	66	18	21	—	—	—	—	18	75	12	105
	62.9%	17.1%	20.0%	—	—	—	—	17.1%	71.4%	11.4%	100.0%
合計	228	80	29	—	—	—	—	107	207	23	337
	67.7%	23.7%	8.6%	—	—	—	—	31.8%	61.4%	6.8%	100.0%

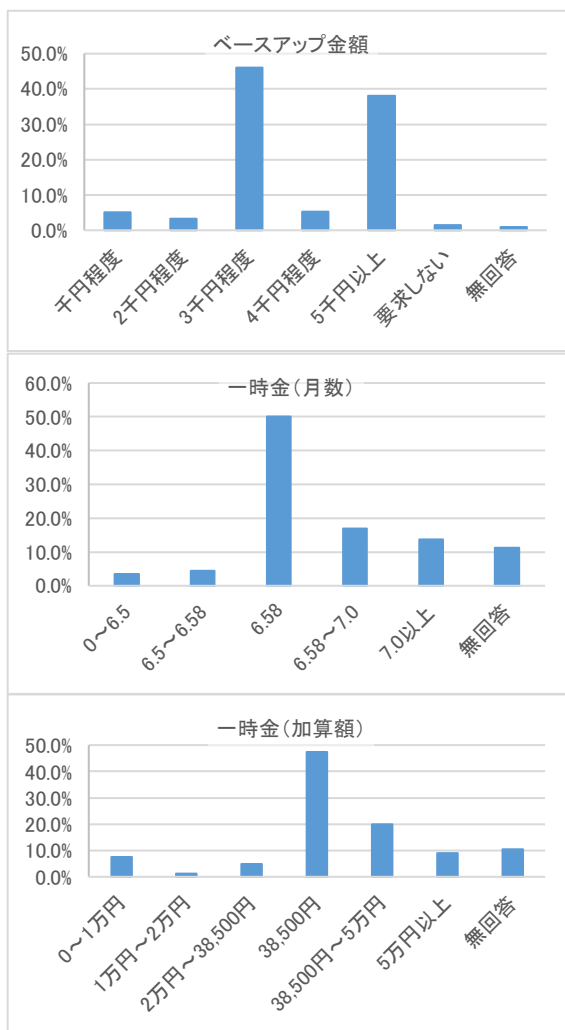
2. 賃金に関する要求

ベースアップ額に関する要求は、昨年の要求額と同じ「3,000円」（46.0%）と「5,000円以上」（38.0%）の2つに分かれました。この割合は大学も付属校もほぼ同じでした。執行委員会では、物価が大幅に上昇し可処分所得が減少していること、他大学の組合でも大幅なベアを要求していること、社会的に賃上げが求められていることから**ベア要求は5,000円**としました。

一時金に関する要求は月数と加算額を聞いていますが、やはり昨年の要求と同じ「6.58」ヶ月＋「38,500円」が最も多い（それぞれ50.1%、50.1%）という結果でした。これを踏まえて、執行委員会では**一時金要求を昨年並みの「6.58ヶ月＋38,500円」と**しました。

さらに、コロナ禍で増加した教職員の負担に対して他大学では特別一時金を支給していることを踏まえ、日本大学でも一時金を支給するべきかどうかを聞いたところ、「支給すべき」が73.6%、「支給する必要はない」が12.8%、「わからない」が11.3%（残りは無回答）でした。

賃金に関する事由記述欄にはさまざまな意見が寄せられました。特に目立ったのは**物価上昇が続いているためベアをすべきという意見**でした。



3. 専任（年俸制適用者）の処遇について

① 専任（年俸制適用者）の一時金の必要性

専任（年俸制適用者）に支給されていない夏季および冬季に一時金について支給すべきかどうかを聞いたところ（大学のみ）、**「支給すべき」と回答したのは71.1%**、「支給する必要はない」は9.1%、「わからない」が19.8%でした。「支給すべき」と回答した人に支給額を聞いたところ、「各期 20,000 円程度」が最も多く48.5%、次に「各期 10,000 円程度」が28.5%でした。

② 専任（年俸制適用者）の待遇格差

同一（価値）労働同一賃金原則の趣旨を踏まえて、基本給適用者と年俸制適用者との待遇差に関する実態を把握するため、年俸制適用者（大学のみ）39人に自分と同種の業務に従事する専任（基本給適用者）の教職員がいるかどうかを聞いたところ、「いる」が過半数（51.3%）、「いない」が20.5%、「わからない」25.6%でした。

「いる」と回答した人に職務がどの程度等しいのかを聞いたところ「中核的な業務が実質的に等しい」が20.0%、「業務に加えて、責任の程度も著しく異ならない」が15.0%、「業務と責任に加えて、転勤の有無や職務内容・配置変更の範囲も実質的に等しい」は10.0%でした。「職務内容が等しいとはいえない」は25.0%、「わからない」が30.0%でした。

「中核的な業務内容が実質的に等しい」と回答した45.0%の人に待遇に不合理な差があるかどうか聞いたところ、**77.8%が「手当や一時金を含む年収に不合理な差がある」と回答**し、22.2%が「わからない」とし、「差があるが不合理とはいえない」や「差はない」という回答はありませんでした。

4. 育児・介護支援に関する要求について^(*)

① 教職員に対する保育支援の必要性

教職員に対する保育支援の必要性について、一部の部科校や他大学で実施している取り組みを参考に質問したところ、「祝日の授業日や土曜・日曜・祝日の入試関連業務等の実施日における学部内での臨時託児所の開設」は「強くそう思う」が47.0%、「そう思う」が37.1%、「そう思わない」が11.2%、「全くそう思わない」が4.7%。

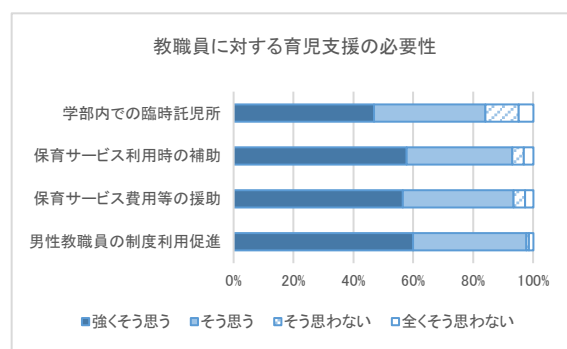
「祝日の授業日や土曜・日曜・祝日の入試関連業務等の実施日における保育サービス利用時の補助」は「強くそう思う」が57.8%、「そう思う」が35.3%、「そう思わない」が3.9%、「全くそう思わない」が3.0%でした。

「保育サービス（託児所・ベビーシッター）費用等の援助」は「強くそう思う」が56.5%、「そう思う」が37.1%、「そう思わない」が3.9%、「全くそう思わない」が2.6%でした。

「男性教職員の各種制度の利用推進」は「強くそう思う」が59.9%、「そう思う」が37.9%、「そう思わない」が0.9%、「全くそう思わない」が1.3%でした。

全体的に育児支援策が必要との回答が多いのですが、特に男性教職員の保育支援制度の利用促進については回答者のほとんどが必要と回答していました。

(*)育児・介護支援については大学と付属校で回答方式が異なるため、ここでは大学の回答のみを集計した。



② 教職員に対する介護支援の必要性

教職員に対する介護支援の必要性について、他大学の取り組みを参考に質問したところ、「介護休暇（5日間）を有効に使うための方法を知るためのセミナー・相談窓口の設置」は「強くそう思う」が48.3%、「そう思う」が41.4%、「そう思わない」が9.1%、「全くそう思わない」が1.3%でした。

「介護休暇を10日間程度まで増やし、時間休などで柔軟に対応」は「強くそう思う」が63.8%、「そう思う」が30.6%、「そう思わない」が4.3%、「全くそう思わない」が1.3%でした。

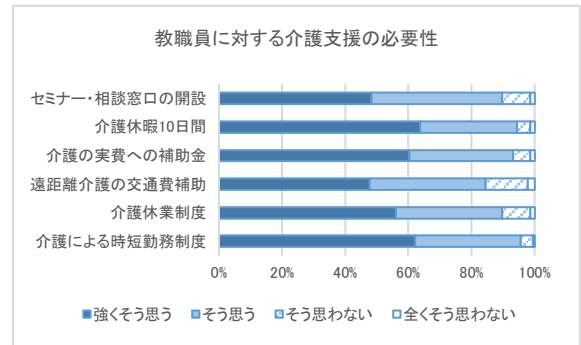
「介護の実費（休日出勤などに臨時ヘルパー利用時など）に対する補助金の支給」は「強くそう思う」が60.3%、「そう思う」が32.8%、「そう思わない」が5.6%、「全くそう思わない」が1.3%でした。

「遠距離介護に対する交通費補助」は「強くそう思う」が47.8%、「そう思う」が36.6%、「そう思わない」が13.4%、「全くそう思わない」が2.2%でした。

「介護休業（最大1年）の制度設置」は「強くそう思う」が56.0%、「そう思う」が33.6%、「そう思わない」が9.1%、「全くそう思わない」が1.3%でした。

「介護による時短勤務制度の設置」は「強くそう思う」が62.1%、「そう思う」が33.6%、「そう思わない」が3.9%、「全くそう思わない」が0.4%でした。

全体として必要との回答は多いといえますが、介護休暇日数の増加や介護の実費への補助、介護による時短勤務の必要性が特に高いようです。

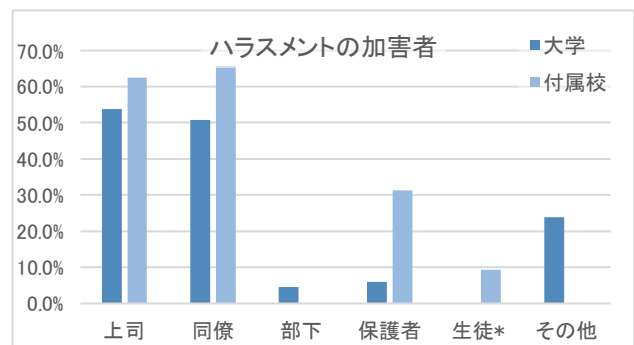


5. ハラスメントについて

① ハラスメント経験

過去5年間で日本大学で何らかのハラスメントを受けた経験が「ある」のは30.4%、「ない」のは69.6%でした。大学は「ある」がやや少なく（28.9%）、付属校はやや多い（34.0%）という結果でした。

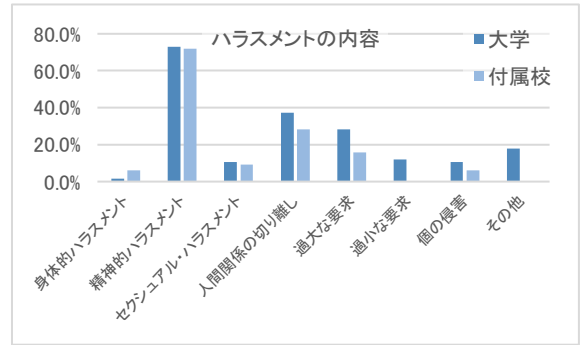
「ある」と回答した人に加害者について複数回答で聞いたところ「上司」56.6%と「同僚」55.6%がほぼ同数で過半数を占めていました。次に「学生・生徒の保護者」が14.1%でしたが、大学では6.0%なのに対して付属校では31.3%を占めており無視できない割合を占めています。一方、大学では「その他」が23.9%でした。この内容としては、職員が教員からハラスメントを受けるケースやその逆に教員が職員（役職者）からハラスメントを受けるケースがありました。「学生」が3件、さらにさらに、「委員会などの組織」と「教職員組合」がそれぞれ1件ありました。



ハラスメントの内容（複数回答）で最も多いのが「精神的ハラスメント（人格否定や差別的言動、悪質

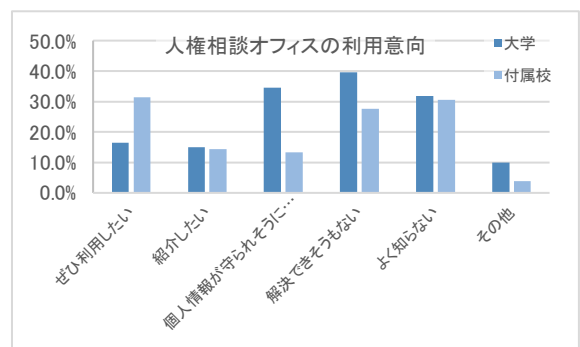
な悪口・陰口、脅迫・暴言等)」で72.7%を占めています。

この傾向は大学と付属校でほぼ同様です。次が「人間関係の切り離し(隔離・仲間外し、無視、必要な情報を与えない)」34.3%、「過大な要求(遂行不可能な指示・命令)」24.2%、「セクシュアル・ハラスメント」10.1%、「個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)」9.1%、「過小な要求(業務上の必要なしに本人の能力や経験に対して明らかに簡単な仕事を命じる、仕事を与えない)」8.1%と続きます。教職員組合から受けたというハラスメントは「事実とは異なることを学内外に喧伝された」と書かれていました。



② 人権相談窓口

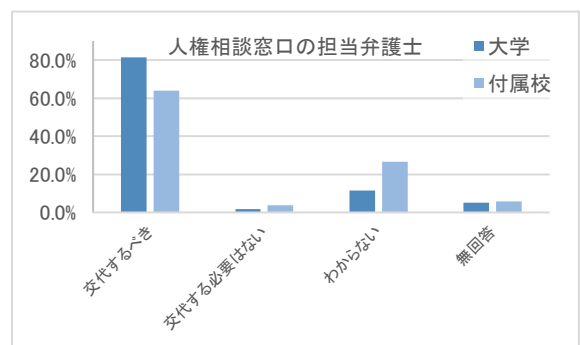
学内の人権相談オフィスについてどう思うかを複数回答で聞いたところ、最も多かったのが「相談しても解決できそうもないので利用しない」の35.9%でした。次に「人権相談オフィスについてよく知らない」が31.5%、「個人情報を守られそうにないので利用しない」27.9%と続きます。「人権被害に遭ったらぜひ利用したい」21.1%、「人権被害に遭った人に紹介したい」14.8%といった肯定的評価はあまり多くありませんでした。大学と付属校では受け止め方に差があり、大学は否定的な評価が多く、付属校は大学に比べると肯定的な評価が多い傾向がありました。



日本大学の人権相談窓口の担当弁護士は、田中英壽元理事長が常務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。組合は、田中氏との関係が疑われるような人物では安心して相談できない上に、対外的な信用という面からも好ましくないため、担当弁護士を交代するよう要求しました。しかし、理事会は当該弁護士と田中氏との関係は認められず、交代する必要はないとして組合の要求に応じようとしません。そこで、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か、交代する必要はないかについて質問しました。

人権相談窓口の担当弁護士を「交代するべき」という回答が76.0%、「交代する必要はない」は2.4%、「わからない」が16.3%、無回答が5.3%でした。

この点についても大学と付属校でやや差があり、大学では「交代すべき」が81.5%、付属校では63.8%、「わからない」は大学で11.6%、付属校では26.7%でした。



6. 理事会・大学本部に対する評価・要望

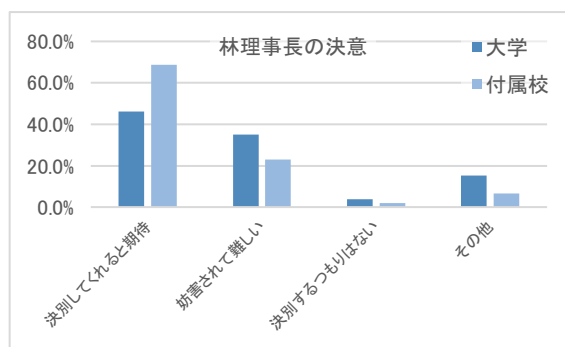
① 林理事長の決意

日本大学は、田中前理事長との決別を宣言し、林真理子氏を新理事長に選任して、昨年7月から新し

い体制に移行しました。林真理子氏は、理事長就任に当たりメディアの取材に対して「日大の過去と決別する」

「日大の膿を出し切る」と強い決意を語りました。この決意について、教職員がどのように受け止めているかを聞いてみました。「決別してくれると期待している」は過半数（53.1%）を占めましたが、「決別しようとしても妨害されて難しいのではないか」との懐疑的な意見も31.2%ありました。「その他」の中にはこの設問自体に否

定的な意見もありましたが、多くは否定的な意見でしたので、**林理事長に対しては期待と諦めが概ね半々だ**と言えそうです。この点についても大学と付属校では差があり、大学は否定的、付属校は比較的肯定的に評価しているようです。



② 日本大学行動規範

日本大学は2022年4月、一連の不祥事を受けて、役員及び教職員が遵守すべき基本的事項として「学校法人日本大学行動規範」を公表しました。この行動規範の認知度を確認したところ（大学のみ）、「よく知っている」7.3%、「ある程度知っている」39.7%を含めて、**半数弱が行動規範を知っている**ようです。「あまりよく知らない」は45.3%、「聞いたことがない」は7.8%でした。

10の行動規範それぞれについて学内での取り組みがどの程度進んだかについて聞いたところ、全体的な傾向として取り組みが「進んだ」（「非常に進んだ」と「やや進んだ」の合計）は25%前後、「進んでない」（「あまり進んでいない」と「全く進んでいない」の合計）

7. 組合全体や執行委員会への意見・要望

教職員組合で特に力を入れてほしい取り組みについて複数回答で聞いたところ、「ベースアップの獲得」62.9%、「一時金支給基準の維持・向上」49.6%、「職務関連手当の改善」36.6%、「生活関連手当の改善」35.3%のような賃金要求に加えて、「適正な教職員数の確保(非常勤講師の確保を含む)」58.2%や「校務・業務の見直し」47.0%、「労働時間の改善(超勤問題・持ちコマ問題を含む)」43.1%など、業務負担の改善を求める声が多く聞かれました。「育児支援の充実」36.6%、「介護支援の充実」34.9%のような両立支援策、さらに処遇格差問題、再雇用問題、ガバナンス問題への取り組みを期待する声もみられました。事由記述欄にも多数のご意見をいただきました。ご協力ありがとうございました。

	ベース・アップの獲得	一時金の支給基準の維持・向上	生活関連手当の改善	職務関連手当の改善	労働時間の改善	校務・業務の見直し	職場環境の改善	適正な教職員数の確保	無期・有期間の不合理な処遇格差の解消
回答数	146	115	82	85	100	109	76	135	69
	62.9%	49.6%	35.3%	36.6%	43.1%	47.0%	32.8%	58.2%	29.7%
	再雇用問題への取り組み	育児支援の充実	介護支援の充実	福利厚生	法人による中長期事業計画の進め方の是正	法人のガバナンスのあり方	新型コロナウイルス感染症防止のための対応	ジェンダー平等の推進	合計
回答数	88	85	81	48	49	97	21	73	232
	37.9%	36.6%	34.9%	20.7%	21.1%	41.8%	9.1%	31.5%	100.0%