

第 6 回～第 7 回団体交渉の結果について

この間、第 6 回（10 月 16 日）、第 7 回（11 月 9 日）の団体交渉が行われ、第 7 回団交において、今年度の春闘団交は収束しましたので、その概要をお知らせいたします。

（1）ベア・特別一時金について

組合側要求はベア 5 千円だったのに対し、理事会側一次回答はゼロ回答でした。これに対し、組合は、物価上昇が続き実質賃金が低下していること、政府や経済団体がベアは社会的責務であると述べていること、民間企業や同僚私大においてもベアや特別一時金（ベア代替一時金）を支給する動きが広がっていること、本学の財政は近年改善傾向にあること、2022 年度決算は私立大学等経常費補助金が不交付となったにもかかわらず基本金組入前当年度収支差額（単年度収支）は 90 億円の収入超過となっていることなどを根拠に、ベアを支給するよう要求していましたが、理事会はこれを拒否し続けました。そこで組合は、第 6 回団交において、ベア代替の一年限りの一時金 6 万円を要求しましたが、第 7 回団交において、理事会は、板橋病院の建て替えに費用を要することや、今後の受験者数の減少に備えること、長期的な設備投資資金を確保することなどを挙げ、たとえ現時点で黒字であっても、一時金は支払えないと主張し、妥結には至りませんでした。

（2）入試手当の明細書を教職員に配付することについて

組合は、入試手当の明細書を教職員個人に配付することを要求していましたが、これに対して、理事会から、第 6 回団交において、明細を開示すると入試問題の作成・編集担当者が漏れる可能性があるとの理由で、代わりに入試手当支給要項を配布するとの回答がありました。

組合は、第 7 回団交において、入試手当の支給基準を開示するという方向については評価しつつも、入試手当支給要項がどのようなものかが分からないので、必要な情報を入試手当一覧表という形で示しつつ、各教員が基準通り入試手当が支払われていることが分かるような資料の開示を求めました。しかし理事会は、学部ごとに入試手当の予算が異なるため、入試区分ごと、職務ごとの単価表を開示することは難しいと回答したため、組合はこの提案を受け入れませんでした。

このように、開示する内容については合意には至りませんでした。開示の在り方の協議を次年度の春闘団交に引き継ぐことについては合意しました。

（3）前歴換算の通知について

組合は、前歴換算の内容を新規採用者に文書で通知することを要求し、開示すべき情報を「前歴換算計算表(案)」という形で理事会に提示していましたが、第 6 回団交で、理事会は、組合が提案した様式をほぼそのまま踏襲した

「前歴換算表_テンプレート」を提示し、来年度の新規採用者から採用時に他の就業条件などとともに前歴換算表を開示すると回答しました。そこで組合はこの提案を受け入れ、新任教員の前歴換算の開示方法について労使間で合意に至りました。

なお、団交の過程で、人事部の説明から「日本大学給与規定細則」の「経験年数換算表」が実際の運用と異なる可能性が明らかとなったため、実際に運用されている換算表を開示するよう要求したところ、理事会は、経験年数換算表を確認したうえで運用実態と齟齬があるようなら、解消したいと回答をしました。

(4) 中高教員の勤務実態調査結果の公表について

組合は、中高教員の過重労働の実態についての情報を広く共有し、改善に向けた議論を促すため、「付属中高勤務実態調査」(2021年度実施)の結果について、付属校別のデータを全教員に公表することを求めています。理事会は、調査結果を公表すると個人が特定できるため公表できないとの回答をしていましたが、組合はこれに対して、集計してしまえば個人が特定できないはずであると主張し、改めて開示を求めました。しかし、理事会は従来の回答を繰り返しました。

中高教員の長時間労働の解消については、解決策を検討中との回答は得られましたが、具体的にどのような策が検討されているのかについての回答は得られませんでした。

(5) 中高教員の年度末定年について

組合はかねてより、中高教員の誕生日定年の不合理性を指摘し、年度末定年を求めてきました。そして、今年度春闘要求書に対する回答書において、理事会も、年度末定年の必要性について十分に検討する旨、回答していました。この点について、組合が第7回団交で検討の進捗状況を聞いたところ、年度末定年を認める方向で検討するとのことでした。

(6) 中高教員採用試験の実施時期について

新規学卒求職者を民間企業や公立学校に先んじて本学付属校への就職に導き、教員人材を確保するための方策として、組合は、教員採用試験の実施時期を早めることを検討するよう、理事会に提案しました。

理事会も、新規採用教員を確保するための制度的検討が必要であるという問題意識は持っている旨、回答しました。ただし、単純に採用試験を早めれば教員が確保できるというものでもなく、採用内定者がその後も就活を継続して民間等に流れることもありうるので、内定者がそのまま本学付属校に就職できるような環境の整備等、総合的な検討が必用との認識で一致しました。

(7) 管理・運営に関して

組合は、元理事長らによる不祥事の徹底調査や、役員および学部長の選出規程と任期などの改善などを要求しましたが、これら要求の多くに対して、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ない」という立場をとりました。組合は、田中元理事長の不祥事などが原因となって補助金が不交付とされ、大学財政に影響を及ぼし、大学の財政状況を理由として理事会がベアを拒否していることに示されているように、管理・運営に関することは、労働条件に直結すると主張しましたが、合意に至りませんでした。

(8) 教員の海外派遣時の日当について

教員の「海外派遣研究員制度」では日当が支給されないこととなっていますが、短期・中期派遣の場合はホテル住まい等も想定され、通常の食費よりも高い外食費負担が生じることから、組合は、日当の支給を可能にすることを求めています。第7回団交で理事会は、日当を支払うことによって実質的に研究に使われる費用が減るので、日当は支払えないと回答しました。しかし、短期滞在に伴い必要となる外食費等は、研究のための滞中に必要な経費であり、研究のために必要な移動旅費などと本質的に違いはありません。日当は海外滞中に伴って生じる追加費用を補償するものであるという組合の主張に対し、理事会から合理的説明は得られず、今後も引き続き交渉議題とすることになりました。

(9) 助手、助教の給与体系について

組合は、期限付き雇用である助手、助教についても、基本給適用者とするよう求めました。これに対して理事会は、常勤講師以上の基本給適用者は長期勤続を前提として、勤続に従って俸給表に沿って給与額が増える基本給適用者としているのに対して、助手、助教は期間を区切った雇用であり、その地位に長くともどまることを前提としていないため年俸制を採用していると回答しました。

しかし、その地位に長くともどまるかどうかと、勤続に応じた等級号俸に基づいて昇給する仕組みを採用するかどうかは、別の問題と考えられ、理事会の説明は説得的とは言えないものでした。

(10) 福利厚生に関する要求について

第6回団交において、バリアフリー化、特に多目的トイレ等の設置状況について、データを開示するよう要求し、第7回団交前に理事会からバリアフリー進捗状況についての文書回答を得ました。また、第7回団交で、今後も整備を進めていくことが確認されました。

(11) 日本大学行動規範にかかる誓約書について

組合は、日本大学行動規範の内容そのものは評価するものの、行動規範を遵守するとの誓約書を教職員からとらないよう、要求してきました。これに対し理事会は、第6回団交前に、文書をもって改善案を組合に提示しました。その内容は、すでに在職している教職員については行動規範に対する誓約書を求めず、行動規範を説明動画の視聴によって周知し、Google フォームにて視聴確認を取ることとし、新規採用専任教職員については、労働条件明示の際に説明動画を視聴し、行動規範を遵守するとの誓約書を提出させるが、誓約書に反した場合は懲戒処分とする旨の文言は削除する、というものでした。

これに対して組合は、第6回団交において、在職教職員と新任教職員を区別する必要性は認められないため、新任教職員に対しても内容を理解した旨の視聴確認を取るような形に見直すよう要求するとともに、そもそも行動規範は本学トップの不祥事を発端に設けられたものであり、本学役員にこそ遵守を求めるべきものであると主張しました。

また、第7回団交で組合は、アメフト部薬物事件に係る第三者委員会の報告書において、組織の行動指針を明確にして法人全体に浸透させるには「単に美辞麗句を経営トップが作成してそれを通達する」のではなく、「組織の各人各層が自ら作り上げていくプロセスが重要」と指摘されていることに鑑みて、誓約を強制するようなトップダウンの姿勢は正すべきと主張しました。しかし、理事会は、来年度新規採用者から誓約書をとるという回

答を繰り返しました。組合は来年度の団体交渉でも引き続き、誓約書を提出させることのないよう要求していきます。

(12) アメフト部の違法薬物使用にかかる対応の問題について

アメフト部の薬物事件に係る本学の対応については、すでに「日本大学アメリカンフットボール部薬物事件対応に係る第三者委員会」が報告書を提出し、本学のガバナンス上の問題と、関係者の責任について指摘がされています。

今回の問題で、本学のガバナンス改革はいまだ途上にあることが明らかになりました。組合は、第7回団交で、ガバナンス改革の推進を求めるとともに、役員規程や就業規則に基づいた責任者の過不足ない処分を要求しました。

(13) 団交合意事項などについての協定書の締結について

今年度の春闘団交では、一時金（賞与）についてのみ、労使間で協定書を締結しましたが、そのほかにも、非常勤講師規程の改正、付属高等学校・中学校常勤講師給与規程の改正、採用時における前歴換算表の提示など、組合の要求事項について合意できた点がいくつかありました。

これは、旧体制と比べるならば、理事会が組合と様々な問題について協議する姿勢をとっていることを示すものであり、大きな前進といえます。また、理事会も、「従来と比べて相当努力した」ことを認めています。

これらの合意事項について、組合は、「協定書」として文書化するよう、要求しています。とくに、アメフト部薬物事件対応に係る第三者委員会報告書において、本学では報告事項などの文書化が不十分であることがガバナンス不全につながったと指摘されていることに鑑みれば、労使間の合意事項を協定書として文書化することは、ガバナンス上、非常に大切なことだと考えられます。

今後、組合で協定書の案を作成し、理事会に提示する予定です。

以上

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 |
|  |  |