

2024年4月23日

学校法人日本大学
理事長 林 真理子 殿

日本大学教職員組合
執行委員長 友田 滋夫

2024年度春闘要求書の提出について

2024年度における春闘において、別紙に記載した事項を要求します。2024年5月27日までに教職員組合書記局まで文書ならびにワードファイルでご回答下さい。

それに先立ち、日本大学教職員組合（以下、組合）は団体交渉を開催し、春闘要求書の内容を説明したいと考えております。下記説明団交の日程等に関する回答は、5月7日までに書記長の松橋まで文書にてお願いします。

記

- 理事出席の上、オンラインによる説明団交の開催を申し入れます。
- 説明団交の希望日時：2024年5月13日（月）、同5月15日（水）、同5月17日（金）のうち、いずれかの 18時30分～

以上

内容

I. 賃金に関する要求.....	3
1. 基本給に関する要求	3
2. 一時金に関する要求	5
3. 諸手当に関する要求	5
4. 財政計画に関する要求.....	7
5. 経験年数換算に関する要求.....	8
6. 中高教員の給与等に関する要求.....	9
II. 労働条件改善に関する要求	10
1. 労働条件変更時の手続きに関する要求.....	10
2. 人権相談体制に関する要求.....	11
3. 大学教員の労働条件に関する要求.....	13
4. 教職員の人事制度に関する要求.....	13
5. 休日・休暇に関する要求.....	15
6. 中高教員の人事異動に関する要求.....	15
7. 変形労働時間制に関する要求.....	15
8. 中高教員の増員に関する要求.....	16
III. 管理・運営に関する要求	17
1. 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.....	17
3. 理事長の任期に関する要求.....	19
4. 学長選出に関する要求.....	20
5. 学部長選出に関する要求.....	21
6. 理事、評議員、監事の選出に関する要求.....	22
7. 附属校の管理・運営に関する要求.....	25
8. 中高教員の採用に関する要求.....	25
IV. 教育・研究に関する要求	25
1. 大学（学部・短大・通信教育部）教員に関する要求.....	25
2. 中高教員に関する要求.....	27
3. 附属推薦入試制度に関する要求.....	30
V. 有期雇用教員に関する要求	31
VI. 福利厚生に関する要求	31
VII. 私大助成、私学助成に関する要求.....	33
VIII. 労使交渉に関する要求	34

2024年度春闘要求書

日本大学教職員組合

I. 賃金に関する要求

1. 基本給に関する要求

- (1) 2024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。

2024年の可処分所得(名目)は、

- ・ 前年より約0.3%減少
- ・ 5年前からは1~2%の減少、10年前からは2~3%程の減少
- ◆ 消費者物価は5年前から6%増、10年前から10.9%増
- ◆ 両者を合わせた実質可処分所得は、5年前より約8%の減少

となります。

1. 2024年の私大教職員の可処分所得は、年収750万円のケース(16歳未満の子ども2人、児童手当は含まない)では569万4076円、年収1050万円のケース(19~22歳の子ども2人)では785万257円です。過去と比較すると、増税や社会保険料の引き上げ等により、

***年収750万円では...**

2000年より75万5956円(11.72%)減少 2005年より47万4437円(7.69%)減少
2014年より14万9435円(2.56%)減少 2019年より6万1876円(1.07%)減少
2023年より1万6292円(0.29%)減少と、大きく減少しています。

***年収1050万円では...**

2000年より84万6017円(9.73%)減少 2005年より59万7121円(7.07%)減少
2014年より26万2444円(3.23%)減少 2019年より13万2135円(1.66%)減少
2023年より2万2565円(0.29%)減少

2. 2023年の消費者物価指数(全国)は前年比3.2%増でした。5年前からは6%増、10年前からは10.9%上昇しています。1の名目可処分所得の減少分と物価上昇率を合わせた実質可処分所得は、5年前から約8%、10年前から約13%減少しています。

3. 給与所得で生活を営む教職員が、可処分所得の減少による生活水準の低下をカバーするには賃金を引き上げる以外に方法はありません。可処分所得の減少を少しでも補うベアの実現は、切実な要求です。

(東京私大教連試算等から計算)

2022年からの値上げラッシュが続き、民間の調査会社(帝国データバンク)によると、2024年4月には加工食品を中心とする3000食品品目以上が価格改定となり、大規模な値上げラッシュとなります。食品の平均値上げ率は、値上げが本格化した2022年で14%、2023年で15%(3万2396品目)、2024年では既に19%に達してい

ます。

2020 年を 100 とした消費者物価指数（総合：総務省統計）は 2024 年 2 月時点で 106.9 に上り、前年同月比では 2.8%まで上昇しています。生鮮食品、エネルギーを除くと 105.9、その前年同月比は 3.2%となり、1990 年代のバブル経済期以来 30 年ぶりの水準です。こうした物価上昇にともない、賃金の目減りが進んでいます。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います。また、日本経団連も 2023 年 1 月 17 日に発表した「経営労働政策特別委員会報告」において、日本経済が約 30 年ぶりの物価上昇局面にあり、転換点を迎えているとの位置づけで、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。経団連がこの報告を公表するようになった 2003 年以降、消費税増税時以外で初めて「物価動向を特に重視する」ことに言及していることからみても、経営側が消費水準に与える物価上昇の影響を深刻なものと捉えていることは明らかであり、特に利益を蓄えてきた企業は、賃上げを実行して社会的責務を果たすべきとされています。今回の物価上昇は、エネルギーや食料品など生活必需品に及んでいるため、人々の暮らしに深刻な影響をもたらしています。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。

企業別でみると大手企業では多くの組合が昨年の要求額の 2 倍を上回るベア要求を出しました。また、組合の要求提出前から、賃金引き上げの意向を公表している企業も複数あり、実際に満額回答する企業も多くなっています。

連合が 2024 年 3 月 21 日に発表した 2024 年春闘の第 2 回集計結果によれば、ベースアップと定期昇給を含めた平均賃上げ率は 5.28%まで伸びてきています。また中小企業においても平均賃上げ率は 4.5%まで伸びてきています。

本学の 2022 年度春闘における組合の賃金一時金要求に対して、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、昨年度の大手企業月例賃金引上げ額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。一方、2023 年度春闘交渉においては、「一連の不祥事による経常費補助金不交付・減額による厳しい財政状況」、「他大学と比較して給与水準は見劣りしない」、「物価上昇による目減りがあったとしても経済的に困窮するわけではない」と言及するにとどまり、それらの根拠も十分に組合に対して説明しませんでした。これは、2022 年までの拒絶理由が破綻したことを意味しているようにしか見えません。

組合が実施した春闘要求アンケート結果でも、ベアを「要求しない」という回答は皆無で、「5,000 円以上」という回答が 82%に及びました。

給与所得で生活を営む教職員が、可処分所得の減少による生活水準の低下をカバーするには賃金を引き上げる以外に方法はありません。実質的な可処分所得は賃金水準を決定する重要な要素であり、多くの民間企業が、原材料費の高騰に苦しむもと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。

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

2. 一時金に関する要求

- (1) 2024 年度の年間一時金を 2008 年度の妥結水準 (6.58 ヶ月+38,500 円) に戻すこと。

基本金組入前当年度収支差額が 2003 年度以降減少し、2005～2008 年度にかけてゼロ前後で停滞したことに伴って、2009 年度から一時金が 6.55 ヶ月に引き下げられました。しかし 2016 年度ごろから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。したがって、一時金も減額前の水準に戻せるはずです。

2018 年度以降の事業活動収支はすべて黒字であり、資金余剰額比率（(基本金組入前当年度収支差額+減価償却費) / 事業活動収入×100）、つまり、実質的な利益率は 10% を超え続けています。この状況は 2023 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「財政的には支払うことが可能である」と認めた根拠となるものでしょう。それにもかかわらず、理事会は最終的に「将来に向けた盤石な経営基盤を確立するための努力を継続すべきであり、支出をできるだけ抑制すべきと考えますので、本要求には応じられません」と回答しています。理事会は「今後の 18 歳人口の大幅な低下は避けられず、大学は斜陽産業である」と述べているにもかかわらず、基本金組入は旺盛に行われ、その総額は昨今の物価上昇率と同等かそれ以上に増え続けており、先の発言とは矛盾して施設整備・経営基盤確立というより規模の拡大傾向であるとさえ疑われます。今後急速に進む少子化において選ばれる大学となるためには、物にも増して人的リソース（教職員）への投資が必要不可欠です。また、急速な物価上昇がみられ、社会全体的に賃金上昇への運氣がある今こそ本学は一時金を回復すべき時にあるといえます。

3. 諸手当に関する要求

- (1) 全教職員（非常勤講師を含む）を対象に、過去 4 年間の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して未だに不払いである慰労金 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 4 年が経過しましたが、変異株による感染再拡大の可能性が払拭できないなど、依然として先行きが不透明な状況が続いています。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。

コロナ対応に尽力している教職員に対して、2021～2023 年度の団体交渉では「コロナ禍に対応しなければならないのはやむを得ないもの」、「オンライン環境の整備やノウハウも蓄積されつつあり、従前に比べて負担が軽減されつつある」ということを根拠に「要求に応じる必要性は無い」と述べ、人（教職員）の努力に報いようとする姿勢は見られませんでした。

一方、多くの他大学では、定期昇給を実施し、従来並みの一時金を支給したのに加

えて、特別一時金または慰労金給付を行なっています。

コロナ当初に比べて現在では「負担が軽減されつつある」のは事実ですが、「負担がコロナ前に戻った」ことを意味するものではなく、対面用とオンデマンド用の資料を両方作ったり、公欠者への対応をするなど、コロナ前と比べた負担増は依然として残っています。

2023年の理事会からの回答において、「(前略)また、経常費補助金の不交付・減額によって厳しい財政状況が続くなか、本学としては例年と同水準で賞与支給や定期昇給を実施し、教職員の尽力に込めているため、本要求には応じられません。」と述べています。経常費補助金の不交付・減額はコロナ禍とは全く関係なく、かつ各部科校教職員の責務の結果として生じたものではありません。したがって、以上の理事会の主張は、ある意味、経常費補助金の不交付・減額の責任を教職員に押し付けるような、あるいは給与減額という不利益変更があったことを認めたような発言ともとれます。これは到底受け入れられるものではありません。

理事会が言及する部科校における様々な物・人によるバックアップは確かにありました。しかし、当組合が主張しているのは、人によるバックアップに対して「その人」にその対価が支払われていないということです。

(2) 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。
- ③ 「入試手当支給要項」の内容や開示範囲を組合に事前に提示し、協議すること。
- ④ 入試区分ごとの単価表の開示が困難であるならば、その理由を明快に示すこと。

2023年度第6回団体交渉において、「入試手当支給要項」を配布すると理事会が回答しました。入試手当の支給基準を開示するという方向に関しては評価できるものです。しかし、組合が当初より求めていた「明細」に関しては、「試験問題の作成・編集担当者が漏れる可能性がある」との理由で理事会はこれを拒否しています。手当支給において、その基準の透明性は「誠実な」給与支給の基礎の一部であり重要です。2024年度においても、組合は「明細の配布」を要求します。これが不可能な場合は、その理由を組合が納得できる形でかつ合理的に説明すること、そして「入試手当支給要項」の内容や開示範囲を組合と協議の上決定することを要求します。

過年度の理事会回答では「事務処理の煩雑さにつながる…」との拒絶理由がありました。これは、近年急速に普及してきているDX化等で十分に解決できることです。また、DX化や基準開示によるある種の情報透明化は、一連の不祥事に伴って指摘された隠蔽体質、ムラ気質を監視・是正する効果も生みます(本件に関しては、お金の流れという意味に限定)。

2023年度第7回団交において、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」と回答しています。これは開示できない理由になっておりません。より明快かつ合理的な理由の説明を求めます。

4. 財政計画に関する要求

(1) 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。

A. 2020年4月1日施行の改正私立学校法第45条の2において、毎会計年度はもちろんのこと、認証評価の結果を踏まえて事業に関する中期的な計画を作成しなければならなくなりました。さらに、「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」（参議院文教科学委員会附帯決議事項六 2019年5月16日）ことに特段の配慮が求められています。また、改正私立学校法の説明資料によれば、中期的な計画の作成に当たっては、学内における教学面の意見も踏まえつつ、評議員会の意見を聴いた上で計画を作成することが重要と記載されています。以上により、理事会は、学内の教学組織などに加えて、組合に将来計画と財政に関して説明する必要があります。2022・2023年度春闘要求書に対する理事会回答のとおり、これらは本学HPに掲載されていますが、HPに掲載するだけでなく、教職員（組織）に対して積極的に説明を行うことが、附帯決議の趣旨を積極的に実現する取り組みです。団体交渉で組合に対して説明したことが、組合を通し、（説明事項についての意見も含めて）本学の将来計画と財政計画が教職員に広報されることは、中期計画に示されている「本学が目指す大学像」の「多様性を礎とし、複合的価値観を創り出す」上でも意義があると考えます。

一連の不祥事における第三者委員会の報告においても、トップダウンが徹底された風土を壊し、ボトムアップ、民主的なシステムを導入すべきと指摘されました。対して、「大学運営の民主化に努め、信頼の獲得を目指す」（理事長・学長：日本大学新聞）と回答していますが、将来計画、財政計画の説明が一方的なHP公開資料のみという事実は本当に民主化に努めた結果なのか疑問を禁じ得ません。

また、2023年度春闘回答では「・・・、新執行部が発足して1年が経過しておらず、・・・、事業計画の大綱が固まっていない状況にあるため、現時点では公表することを差し控えます。」とあります。1年が経過しました。本件を再度要求します。

B. 2023年度春闘要求に対する団体交渉において、理事会は「単年度がよくても累積赤字（翌年度繰越収支差額のこと）が3,058億」だから「日本大学を将来にわたって維持するためには、少しでも支出を減らしていかななくてはいけない」、（ベアや一時金について）「可処分所得が増えた減ったということは全く考慮していない」、等と発言しています。また、「今後少なくとも令和7年度まで経常費補助金の不交付・減額交付が決定しており、ベースアップを実施する状況にない」とも回答しています。一方、日本大学の中期計画には「当該年度の経営状況を表す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）を、継続的に5%以上とすることを目標とし、長期的に収支均衡を図る」とされており、実際に2019年度6.18%、2020年度8.30%と目標を達成しており、2021年度についても4.7%とほぼ目標を達成しています。2022年度においては、不祥事を理由とする補助金不交付があったにもかかわらず、4.5%とほぼ目標を達成しています。補助金不交付は一般教職員の責務の結果によるものではなく、その責任を一般教職員に押し付けるべきではありません。

さらに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90億円増加して6,357億円にも達しています。理事会は「基本金組入後は赤字である」と主張しますが、貸借対照表は基本金を「純資産」に計上していることから、「基本金」とは黒字分の内訳にすぎないことがわかります。しかもこの純資産は固定資産に固定されているものだけではなく、約500億円もの現金預金を保有しています。

基本金組入後の翌年度繰越収支差額は「維持すべき収支均衡」を直接、純粹に示しているわけではありません。過去に取得した資産においては、その取得時の価格が基本金に反映されているため、将来それを対価交換する際に必要な金額の目安であって、必ず必要となる金額ではありません。例えば、技術革新等でコストダウンされるケースも大いにあります。一方、研究教育改善および基礎的環境整備を考えれば、純資産（基本金）自体が昨今の物価上昇率程度以上に膨らむこと自体は不自然ではありません。また、今後の少子化で規模縮小に迫られ、現状維持自体が無意味化する可能性もあります。いずれにせよ、教職員に対して将来計画を明らかにしないまま翌年度繰越収支差額がマイナスであることだけを挙げて危機感をあおるのはまやかしかありません。

岸田首相を本部長とする「物価・賃金・生活総合対策本部」の第6回議事（2023年1月24日）において西村経済産業大臣は、「長く続いてきたデフレから脱却し、経済を再び成長軌道に乗せていくためには、未来への投資としての賃上げが必要」と述べています。こうした政府の要請にもこたえて多くの企業が有額回答をしていくなかで、「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」状況にある本学も、この流れに乗ることが、ひとつの社会貢献ともいえます。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、純資産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。

5. 経験年数換算に関する要求

- (1) 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ず、換算が適切・公平に行われているのか確認することが困難です。昇格には個人差があり、給与規程にある基本給表から読み取ることが困難です。

2017年度以降の春闘要求に対する回答で、「各部科校の庶務課（係）」に問い合わせること」との回答を得ていますが、公平性と透明性を確保するためには、疑義を生じる前の説明が必要です。

新規採用時だけでなく、昇格があった場合及び本人からの問い合わせがあった場合には、2023年度第6回団体交渉で理事会が提示した経験年数換算表フォーマットに基づき前歴換算を本人に公開することが求められます。

- (2) 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。優秀な人材を採用できないことは、日本大学の教育・研究水準の向上に支障をきたします。

- (3) 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 2023 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、不利益な経験換算が解消されないまま、モチベーションを保つことはできません。

また、「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。

6. 中高教員の給与等に関する要求

- (1) 中高教員及び職員の基本給表の改正(2018 年度施行)について

- ① 中高教員の 2018 年度以降の採用者の給与体系において、30 歳以降を改正前の中高教員の給与体系と同様にすること。

中高教員の 2018 年度以降の採用者の給与体系（以下新中高給与体系と記す）は、30 歳以降の昇給がかなり低くなっています。一時金も含めた生涯賃金に換算すると 2018 年度以降の新卒採用者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。2023 年度の春闘要求に対する回答で、理事会は従来同様「新たな基本給表の検討は、公立学校教員、同僚他私大学及び本学小学校教諭の給与水準・体系を基に行っている」「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」と回答しています。また理事会は「給与制度の変更が不利益変更とならないよう配慮した結果、平成 30 年度新規採用者から適用となったのであり、大学としては十分に配慮している」という認識を示していますが、同じ職務をこなしているにもかかわらず、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 2018 年度以降の採用者との間で賃金の逆転現象が生じている場合の調整手当等を支給すること。

2018 年度以降の採用者から初任給が 20 万円台となった点は評価しますが、その結果、2017 年度以前の採用者の中には後輩教員よりも基本給が下回るという逆転現象が生じている方がいます。その穴埋めに必要な調整手当等の支給を要求します。

例えば、共に新卒で採用された場合で比較すると、2018 年度以降に採用された教員の一時金を含む 22 歳から 29 歳までの賃金が 3,877 万 6,000 円であるのに対し、2017 年度採用者のそれは 3,640 万 6,150 円と、調整手当等が無い現状では 8 年間で 236 万 9,850 円下回る計算となります。2023 年度の春闘要求に対する回答で、理事会は従来同様「賃金制度は一過性のもではなく本要求には応じられない」と回答しています。しかし、一定期間とはいえ、就業年数差による経験値の多寡が給与に反映されないどころか逆転現象さえ生じさせている現状は合理性に欠けており、速やかに是正すべきです。

- ③ 2018年度の春闘要求書に対する回答で、理事会は「今後も教員のモチベーション向上、教学運営上の必要性及び待遇改善等を考慮し、引き続き人事・給与制度全般を含めて検討していく」と回答しているが、具体的にどのような内容が検討されているのか説明すること。また、事前に内容を組合に提示すること。

2022年度に「附属高等学校・中学校常勤講師の給与増額」、2023年度に「附属高等学校・中学非常勤講師の契約更新回数上限の撤廃」が施行される一方で、教員の人材難は年々厳しさを増すばかりです。2023年度の春闘要求の回答で理事会は「今後も、待遇改善に向けて必要とされる措置を講じていきますが、貴組合には必要な範囲で、必要な情報を開示いたします」と回答していますが、教育の質の維持のためには更なる労働条件の改善は必須であり、そのために理事会において現時点でどのような検討がなされているか具体的にお答えください。また、検討のためのワーキンググループのメンバー構成、会合を開いた時期・回数等の情報の開示を併せて求めます。

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。

労働契約法第9条は「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」とし、就業規則の変更を理由として、個々の労働者との労働契約における労働条件を不利益変更することを禁じています。個々の労働者の合意がなくても就業規則の変更による労働条件の不利益変更ができる例外的な条件として、同法第10条では、就業規則の変更が「合理的なものである」ことを求めており、この「合理的なものである」ことの具体的判断基準の一つとして、「労働組合等との交渉の状況」が挙げられています。そしてこの「労働組合等」には「多数労働組合や事業場の過半数を代表する労働者のほか、少数労働組合や、労働者で構成されその意思を代表する親睦団体等労働者の意思を代表するものが広く含まれる」（基発 0810 第2号）とされています。また、2018年度以降、今日までの春闘要求に対する理事会回答においても「給与制度の変更、新たな雇用制度導入等の労働条件の変更については、可能な範囲で事前に必要と思われる情報を提示して説明を行い、理解を求めていくよう努めていきたい」と回答しています。このような法律および通達の趣旨および理事会の過去の回答を尊重し、また、これまでの本学における労働者代表選出および意見聴取のスケジュールを考えるならば、労働者代表からの意見聴取前に、労働組合との交渉を済ませておくことが必要と考えます。なお、就業規則変更によって労働条件の不利益変更が生じないこともあり得ますが、労働条件の不利益変更が生じるか否かについても、団体交渉の場で結論を出すべきものと考えます。

2022年の交渉時に、付属校の教員に係る労働条件を見直す旨が示唆され、2023年2月にはこの点に関する団体交渉が行われました。このことは、従来から組合が求めてきたことであり、大いに評価できます。今年度も事前の情報開示や説明を徹底するよう求めます。

- (2) 労働条件に関わる諸規程の作成または変更に伴い労働者代表（過半数）の意見聴取をする場合には、労働者代表が教職員の意見を聴取してその意見をまとめるための十分な時間的余裕を確保すること。

労働条件の変更に伴い労働者代表に意見聴取を行う場合、各部科校の労働者代表は教職員の意見を聴取して取りまとめることが望ましい手続きといえます。しかし、従来は労働者代表が意見書を提出するまでに求められる期間が3日間という例もあり、労働者代表が教職員の意見を聴取して取りまとめるどころか、規程の変更等の内容とその法的根拠を確認する時間すら無い場合があります。他方で、2023年1月18日付の4つの事案（日本大学教職員就業規則、日本大学非常勤講師就業規則、日本大学非常勤講師規程、超過勤務取扱い及び手当支給要項の改正）に対する意見書のように、一見すると意見聴取期間に余裕をもたせた場合でも、業務繁忙期（試験・成績評価対応、委員会対応、入試対応等）と重なった場合、実質的な検討時間を取ることが難しい点が懸念されます。検討時間確保を進めるとともに業務状況を踏まえた意見聴取機会設置を強く求める次第です。

また、規程等を変更する根拠となる法令等の資料も提供を併せて求める点については、労働者代表が意見をまとめるために多大な時間と労力がかかる点への配慮にくわえ、2023年9月の就業規則関連諸規定案検討時（日本大学教職員就業規則、日本大学教職員給与規程、出張旅費規程、非常勤講師規程）のように、趣旨に反する行為として不要なトラブル（形式面のみでの修正とはいえ、施行後2か月のあいだ労働者への意見聴取機会を設置せず、労働基準監督署への届け出を行わない部科校があった点は聴取済み）を抑制するという意味合いもあります。

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について理事会側からの「令和6年4月19日付けで学外受付窓口の法律事務所の変更」連絡について、以下のことを要求する。
- ① 今回の変更は、どのような経緯で変更がなされ、どのような基準で選定が行われたのか、説明すること。
 - ② 変更前の担当弁護士は、どのような経緯で担当弁護士を決めたのか、説明すること。
 - ③ 人権相談窓口の担当弁護士を不信感を持たれない人選とすること。
- (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。

本学の人権相談体制は 2022 年 6 月に改められ、新たにコンプライアンス事務局を設置し、弁護士や医師、看護師等からなる人権アドバイザーが面談を行うなど、大幅に改善されたことは組合も高く評価しています。しかし、関連規定や運営体制を検討すると、依然として問題が残されていると言わざるを得ません。新制度に移行してから組合が相談を受けた事例からも、新しい相談体制の問題が浮き彫りになっています。かつて組合は 2022 年 12 月 23 日に「人権相談体制に関する要求書」を提出、しかし要求書に対する 2023 年 1 月 31 日付の理事会回答では、いずれの要求にも「応じられない」としていますが、その理由は組合が到底承服できるものではありませんでしたし、その後も現行体制やその対応への相談が組合内外より寄せられています。

組合が実施したアンケートによれば、過去 5 年にハラスメントを受けた経験のある人は 48.9%、加害者は上司（43.1%）または同僚（30.7%）が多数を占めています。被害経験者が受けたハラスメントの内容は「精神的ハラスメント」が最も多い点（53.3%）は大学・高校ともに共通しますが、次に大学では「過大な要求」、高校では「人間関係の切り離し」が、それぞれ続く等、学校ごとに異なる問題の構造等を背景に、学内のみでの解決・解消が困難な様相が浮き彫りとなります。

にもかかわらず、こうした状況解消の一助になるであろう人権相談オフィスについては、依然として学内の人権相談体制は教職員に信頼されているとは言い難い状況が続いています。ハラスメント経験の有無に関わらず、被害を受けた時の学内の人権相談オフィスの利用意向は、「被害に遭ったらぜひ利用したい」が 20.4%、「被害者に紹介したい」が 12.9%、他方で不信感「相談しても解決できそうもないので利用しない」が 37.5%、「個人情報を守られそうにないので利用しない」が 27.5%と、昨年度に比べるとやや改善傾向にあるとはいえ、「よく知らない」が全体の 1/4 を占めるなど（26.4%）、未だ問題が多いことも確かでしょう。

ここ数年継続する問題とそれに対する法人の対応をメディアを経由して知る中、法人の意思決定過程の不透明さを含め、法人そのもの、その運営体制、そこで運用される制度に対する不信感が教職員の中で高まっていることがアンケートにおいて明確に表れている以上、人権相談体制の認知度向上に努めるのみならず、仕組みやその運用、そしてその担い手に対する信頼回復を図る方策を打つことが強く求められます。

- (4) 教職員によるハラスメントの申し立てを理由に、各部科校がその者に対して不利益な取り扱いをしたことが判明した場合、理事会は直ちに当該教職員の正当な権利を回復するよう、各部科校に対して具体的な措置を取ることを要求する。

昨今職場におけるハラスメントが増加傾向にあり、本学においても同様の傾向が表れていることは前述のアンケート結果からも明らかです。教職員全員が、発生しやすいハラスメントの事例や多種に及ぶハラスメントを正しく理解し、認識を共有することで、ハラスメントを発生させない環境を作るように努める必要があります。そしてそのような環境下であれば、ハラスメントに対して泣き寝入りすることなく、声をあげる教職員が出てくる可能性があります。上記のような事案の存在が判明した場合、速やかに当該教職員の権利回復をはかるよう要求します。

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。
- (3) 上記（1）（2）の合意内容を協定書として締結すること。

2022 年度の労働条件改善に関する要求に対して、理事会の回答は「本学における教育研究を第一義に捉えていただきたいとの観点から、本務先となる学部で基本授業時間 10 時間（5 講義）を担当するのに加え、他学部（大学院を含む）において、2 時間（1 講義）以上の授業科目を可能な限り担当することをお願いする次第である。」というものでした。2019 年度までの 16 時間（8 講義）の「お願い」から改善されたことは大いに評価できますが、内規では「5 講義」と定めていますので、この「5 講義」とする内規遵守の継続とともに、2022 年度団体交渉回答をもととする合意内容を文書としてまとめた上で、今後はこれを元に交渉を継続する必要があると考えます。

とりわけ不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の不提供の禁止が法的義務とされた今般の状況下においては、担当講義数が増えすぎると、ひとつの授業にさける準備や個別フォローの時間が少なくなり、充実した教育が行えなくなります。また、研究室配属学生や大学院生に対する教育の質的な低下も招いてしまいます。

くわえて「教育研究を第一義に」といいながら、教員の研究活動時間割合は減る一方、教育活動に割く時間の割合が年々増加していることは過去の調査等でも明らかにされていることです（例えば文部科学省「大学等におけるフルタイム換算データに関する調査」等）。並行しての大学運営業務遂行（昨今より文部科学省が求める「大学改革」「質保証」に対応する各種業務発生、今後さらに見込まれる入学者確保に向けた業務増大）、法人から強く奨励されている競争的資金・外部資金獲得の動きに対応する事務作業時間等の捻出を考えると、これ以上の授業時間数増加は「教育研究」活動のバランスを著しく欠くことが懸念されます。

4. 教職員の人事制度に関する要求

- (1) 学部の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。

2021 年度の春闘において、理事会は学部の実情に応じた 2022 年度以降の教員配置数を検討中であると回答しました。その後明らかになった教員配置計画によると、設置基準上の教員数と教員配置計画による各学部の教員数上限との幅が小さいため、綱渡り人事になり、十分な教員が確保できない等、教育の質を保証する上での問題が生じています。令和 5 年度第 5 回理事会「教員配置計画検討委員会からの答申について」の内容に従い、教員数を理事会が一方向的に決めるのではなく、学部ごとの事情に応じて教員数を適切に確保できるようにするよう求めます。

- (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。
 - ① 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標達成のための具体的な施策を

拡充すること。

- ② 女性管理職人数・新規採用者男女比などの現状データを継続的に公開すること。
女性管理職比率は職位別に開示すること。
- ③ 採用された女性教職員のフォローアップ体制を強化し、その実効性を担保するために「メンターシップ制度」など、実効性ある取り組みを導入すること。

日本大学では2020年に「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」が策定されました。2023年度（令和5年度）までに達成すべき目標は「①管理職に占める女性比率を10%以上にする」「②有給休暇取得率を50%以上にする」とされていましたが、第4期（令和5年7月1日～令和8年6月30日）の見直しではそれぞれ「15%以上」「60%以上」とした点は評価すべき事項であると考えます。

とはいえ、日本大学は女性労働者45.1%を有する組織です。この数字は非常勤・任期制教職員を含めている数値であるという点を考慮しても、管理職の女性比率15%は未だ低い目標値と言わざるを得ず、次期（第5期）の目標を30%とするとともに、①「多様な働き方」を採る「女性の活躍」促進策検討のために適切な情報収集と公開（職位、職種、専門等）、②「行動計画」内「取り組み内容」のロードマップや具体的道筋を提示（「メンターシップ制度」「管理職対象の意識啓発や研修」など、実効性のある制度や取り組み含む）したうえで、そうした取り組みを各部科校が適切な形で設置・運営するよう、理事会が指示するよう求めます。

- (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。
 - ① 同法の改正を踏まえて、70歳までの「定年延長制度」を早急に復活させること。
同制度の復活までは暫定的に特任教授制度を引き続き現行通り運用し、教授が65歳で定年年齢に達したあとも各学部の審査基準を満たし本人が希望する場合には、70歳まで働けるよう機会を確保すること。
 - ② 改正高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえ、教授以外の教員および職員が65歳で定年年齢に達したあとの就業機会を確保する措置を制度化すること。

定年延長制度の廃止および再雇用制度の導入に際して配布された「大学教員の65歳定年制の厳守及び再雇用制度の枠組み」では、「教職員が共に70歳まで働くことができる職場を目指して」という副題がつけられ、全学部における教授の70歳までの再雇用制度の導入、教員（講師以上、教諭、専門学校教員）と職員の再雇用制度の導入が謳われていました。一方、2021年には高年齢者雇用安定法が改正され、従業員が70歳まで就業できる機会を確保する措置の制度化が事業主の努力義務となりました。そこで、教授以外の教員や職員も「70歳まで働くことができる職場」に向けた制度づくりが必要です。

65歳定年制を続けると、中・長期的な計画のもとで本学へと入職を選択する新規人材確保の困難も含め、70歳定年制の大学に人材が流出してしまいます。また、65歳は審議会や学会などで重要な役員になる年齢ですが、65歳定年制ではそうした公的な場で日本大学の教員が十分に役割を果たせないことになり、日本大学の研究者の社会的な評価の低下にも繋がります。

- ③ 各学部の特任教授にかかる人件費比率を教員（非常勤講師を除く）人件費総額の平均6%を上限とする基本方針を撤廃すること。

2020年7月31日開催の理事会において、特任教授にかかる人件費の割合を教員人件費総額（非常勤講師を除く）の平均6%以下とすることが決められました。

特任教授にかかる人件費の上限を設定すると、各学部において必要な人数の特任教授を採用できなくなります。そのため、各学部における人事計画を立てにくくさせ、必要な人材の確保の妨げにもなり、本学の教育の質を低下させることにもつながります。人材確保の妨げとなり、不公平な待遇をもたらすような基本方針は改めるべきです。

5. 休日・休暇に関する要求

- (1) 有給休暇の「時間単位」の取得は、柔軟に運用すること。

厚生労働省では「法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします」と、いわゆる「中抜け」制度を推奨しています。「中抜け」制度は定期的な通院などには非常に有効な方法であると思われます。若手教職員が増えている現状や、有給休暇取得率の向上、働き方改革の一環として、時間単位の有給休暇取得の柔軟な運用を要求します。

6. 中高教員の人事異動に関する要求

- (1) 本人の希望を第一とし、強制配転を行わないこと。
(2) 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。内示は最低限、辞令交付の一个月前に行うこと。

2023年度の春闘要求の回答書で、理事会は「定期人事異動は人材育成や適材適所の人員配置等により、個人の成長を促すことや、組織の活性化等に繋がることも期待できる」と回答しています。しかし、それはすべて異動対象となる教員自身が前向きな気持ちで新しい職場で職務に励めるということが前提です。本人の意に反した強制的な異動は、当該教員の成長に寄与するどころか無用な負担となるだけでなく教育の継続性の観点からもマイナス要因としかありません。異動に関しての事前説明の徹底と手続きの明確化を求めます。

7. 変形労働時間制に関する要求

- (1) 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。しかし、各付属校での実態は、土曜午後や日曜・祝日に学校説明会等の行事が設定され1日勤務となり、また約25日の夏期休暇期間に約120時間の勤務時間（部活動は業務として認められていないため合宿は勤務時間にカウントされない）、12月も28日まで勤務時間が設定され拘束されるなど、閑散期と呼ぶには程遠い時間設定となっています。また、生徒指導や入試業務等で超過勤務にもかかわらず手当が適切に支払われず時間休暇に振り替えられ（時間休の振替すらない場合もある）、1日の労働時間の制約で中学午後入

試の合否判定教職員会議が実施できない、土曜は授業や説明会等で労働基準法に明記されている休憩時間が確保できていないなど、不都合なことを挙げればきりがありません。

2021年の団交では、「変形労働の運用については各校に任せている。不適切な事例等がありましたら人事部でも指導していきたい」との回答でした。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おり、特に女性教員の早期退職の理由として変形労働時間制の「悪用が横行」して働きづらいことが一因ではないかと考えています。公立学校でも導入できるようになった「1年単位の変形労働時間制」について、6割強の都道府県・政令指定都市教委は条例を整備する意向を固めていないことが文科省の集計で明らかになっています。

- (2) 労使協定が必要な変形労働時間制の導入を強要しないこと。

労働者と管理監督者が合意の上で協定を締結しなければ、変形労働時間制が運用できないはずですが、しかし、管理監督者が労働者の意見を尊重せずに、労使協定を強要するような姿勢を見せることがあります。良い労働環境を作るには、このような強要があってはならないと考えます。各付属校の管理監督者に指導を徹底し、労使協定の強要をしないことを強く要求します。

8. 中高教員の増員に関する要求

- (1) 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。

2023年度の春闘要求の回答では、理事会は「教員採用にあたっては付属高等学校・中学校教員の採用および常勤講師Aの任用予定者数等調査を行っていますが、各付属校の財政状況等を踏まえて検討したいです」と回答しています。現在、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。ホームルームの手が足らず、補欠を付ける事すらもままならない現状はまさに危機的状況であり、恒常的なマンパワーの不足は心身両面から個々の教員を追い詰め、結果、そのしわ寄せはすべて生徒が負わされています。また、各付属校の教育力を底上げするには、常勤講師や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は必須です。この現状を理事会は深刻に受け止め、その上で、どのような検討をしていく方針なのかその具体的な内容とスケジュールリングの提示を要求します。

- (2) 各付属校における専任教員率（総授業時間数に対する専任教員の受け持ち授業時間数の割合）を調査し、その結果を開示すること。

2023年度の春闘要求の回答では、理事会は「専任教員1人に対する生徒数等で現状の把握をしているものの、各付属校によって諸条件が異なり公表方法等については検討する」と回答しています。確かに各付属校によって生徒数や立地などは異なりますが、付属校間での労働状況の不均一を解消するために全体の基本状況を共有することは、各付属校での効率的な労働環境改善には不可欠であり、早急な情報の公表を要求します。

- (3) 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Aの取り扱いについて、2023年度の春闘要求に対する回答で、理事会は「各付属校教員の長時間労働に対する改善策及び制度整備として、常勤講師制度を定め、常勤講師Aについては、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」としています。しかし、実態は募集の段階で「専任教員」・「常勤講師A」と区分されており回答と矛盾しています。この点について説明を求めます。その上で、理事会自身が適性ありと認めた人材を安上がりに使うためだけの常勤講師Aではなく、今後の付属校を背負って立つ彼らの専任教諭としての採用を強く求めます。

人員不足による各付属校における業務上の機能不全は否定のしようがありません。財政的な要素はあるとはいえ、この危機的な状況を踏まえれば、大学自身が「適性」と認めた人物をあえて不採用とすることに合理性は認められません。また、常勤講師B、同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すべきです。

- (4) 2021年度に実施された「付属中高業務内容実態調査」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。また、結果について、データを全教員に対し速やかに公表すること。

教員の長時間労働は社会問題化しています。例えば、東京都教育委員会の例を挙げると、都立学校の勤務実態（業務内容ごとの勤務時間数等）を詳細に把握し、令和4年度に都立学校教員勤務実態調査を実施した集計結果をホームページ上に公開しています。本学もそれにならい、速やかに公表し、長時間労働解消の策を講ずるべきです。

- (5) 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。

人件費抑制のしわ寄せは、持ち時間数増加という形で数字に表れています。多くの教員は空き時間を使い授業準備や生徒対応等に当たっています。持ち時間数が増えこれらの業務をこなす時間が奪われることで現場の教員は益々疲弊している事実を理事会は把握するべきです。2022年度の春闘要求に対する回答で、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を基に、適切な教員配置および今後の人事制度を検討する」としています。この内容に沿い、その後どのような検討がなされてきたのかその説明を求めます。

Ⅲ. 管理・運営に関する要求

1. 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ベート授受を禁止し

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。

学校法人日本大学は、2023年3月30日付で、田中元理事長や井ノ口元理事ら計5人と、関係会社3社に対して総額約11億1360万円の損害賠償を求める訴訟を東京地裁に提起しました。その請求内容は、①板橋病院建替えに係る業者選定に関する背任事件において日大に不必要な支出をさせ同額分の損害を生じさせたこと、②板橋病院の医療機器及び電子カルテシステムに関する背任事件において実質的に何ら業務を行っていない会社が得た売買差益を日大事業部の調達価格に上乘せしてその差益分の損害を生じさせたこと、③第三者委員会及び内部調査委員会の調査費用、④訴訟費用、となっています。元理事長・理事らの脱税背任事件によって、日本大学は一連の不祥事とそれへの対応をめぐって、私立大学等経常費補助金の不交付処分を受けましたが、経常費補助金の不交付によって生じた損害については、この訴訟では請求されていません。

また、改正私立学校法第158条で役員等の贈収賄罪が新設されましたが、法施行は2025年4月1日で、まだ1年近く先になります。本法人の元理事らの不祥事が法改正の発端となったことに鑑みて、法施行以前に、法と同水準以上の贈収賄防止規程を新設し、少しでも早く贈収賄の防止を図るとともに、そのことによって日本大学再生への決意を広く示す必要があります。

(3) 評議員会と理事会、学部長会議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。

① 各部科校ごとに上記文書の閲覧場所を確保すること。

② 上記文書の複写を可能にすること。

評議員会、理事会および学部長会議の議事録及び提出された資料、さらに各部科校の監事監査の経緯がわかる資料・報告書を教職員が自由に閲覧できるようにすることは、2001年に施行された「行政機関の保有する情報の公開に関する法律（情報公開法）」の理念にも合致することです。

現在、大学のホームページ上で、理事会、評議員会、学部長会議の議事録要旨が公表されるようになりました。また、「事務の友」でも学部長会議審議の結果や常務理事会議決の結果が掲載されています。これらは情報公開についての前進面として評価できます。しかし、「事務の友」にはすべての学部長会議や常務理事会の「結果」が掲載されているのではなく、選択的に掲載されているようです。すべての常務理事会、理事会、評議員会、学部長会議について「審議の結果」や「議決の結果」を「事務の友」に掲載してください。また、ホームページに掲載されている理事会・評議員会・学部長会議の議事録要旨のうち、評議員会の議事録要旨では評議員から出た意見が記載されていますが、理事会と学部長会議については理事や学部長から出た意見が掲載されておらず、「資料何々に基づいて説明があり、原案通り可決された」といったことだけが掲載されています。

具体的にどのような内容の決定が、どのような意見交換の中で合意されたのかがわかるよう、説明に用いた資料を「事務の友」に掲載するとともに、ホームページに掲載されている理事会や学部長会議の議事録要旨に、評議員会議事録要旨と同様、出席者から出た意見も掲載するようにしてください。こうして各種議事録等を閲覧できる

ようにすれば、上記①・②の条件を満たせることになります。

- (4) 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。

学長・理事長の諮問委員会の答申や大学本部内に設置されている全ての委員会の検討内容をアーカイブ化し、教職員が自由に閲覧できるようにすることは、2001年に施行された「行政機関の保有する情報の公開に関する法律（情報公開法）」の理念にも合致することです。

昨年度の回答書では「委員会の答申は、答申に至るまでの経緯等を明らかにした上で理事会等に報告していますので、個々の委員会の審議過程において協議された内容を逐一提示する必要はないと考えます」との回答を頂いていますが、先に述べたように、その理事会議事録要旨でも説明資料などが添付されていないため、答申に至る経緯が全くわかりません。

特に、最近では、労働条件に関わる理事会の決定と、就業規則の変更が多く、決定の経緯を知ることが、労働環境と直結する問題となりました。また、すべてが決定してから教職員の意見を聴取して決定を審議しなおすより、決定に至るまでの過程でなるべく早く労働者の意見を反映させたほうが、教職員の参加意識も高まると考えられます。「組織の各構成員が自ら考え、議論する等、時間をかけて作り上げていくプロセス」（「学校法人の管理運営に関する適切な対応及び報告（指導）」に対する本法人の今後の対応及び方針について（回答）」6頁）は組織運営のすべての場面で重要なことと考えられます。日本大学HPに掲載している情報だけでは、大学上層部と大学本部の意思決定の適切性や合理性を分析・検討・判断する（第三者の眼でチェックする）ことができないので、実現を強く要求します。

2. 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も大きな要因となっている。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。

労働組合法は、第二条第一号によって、「役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの」を労働組合法上の労働組合から除外しています。つまり、労働組合法は、「使用者の利益を代表する者」は労働者の労働条件を変更する権限を持っているため、労働者の意思に反して使用者の都合のよいように労

働条件を変更したり配転解雇を行う可能性があることを認識し、そのような者が、労働条件の向上を目指す組織である労働組合に加入することにより、労働条件の維持向上や不当配転・不当解雇を阻止しようとする活動が阻害されることのないよう、対策を講じています。このような労働組合法の認識は、どのような者が使用者たる地位に就くかによって、労働者の労働条件が大きく左右される可能性があることを示しています。

他方、本学における理事長が「使用者の利益を代表する者」であるかに関して、昭和24年2月2日労働省発労第4号は「使用者の利益を代表すると認むべき者の参加を許す組合は労働組合ではない。労組法第二条但書第一号は、かかる組合を認めないが、その参加を許されない者の範囲は次の通りである」とし、「管理又は監督の地位にある者、機密の事務を取扱う者、使用者による労働条件の決定に直接参画する者等、即ち概ね次の者がこれらに該当する」として、その第一に「総ての会社役員、理事会又は之に類似するものの構成員」を挙げています。したがって、本学における理事長は「使用者の利益を代表する者」ということができますので、理事長にどのような人物が就くかということは、本学教職員の労働条件に大きく影響します。

そして現実には、ガバナンス不全の結果である元理事長等の逮捕は、経常費補助金不交付による労働条件についての不安をもたらしました。このガバナンス不全にかかわって、「理事長の任期に制限がないため、田中前理事長が13年以上も理事長職にあり、独裁的な運営を可能にしてしまった」（第4回日本大学再生会議）ことが問題点として指摘されています。

こうした問題の解決のためには「日本大学のこれまでの構造には人事権が関わっており、人事をどうやって透明化・民主化していくかが重要」（第2回日本大学再生会議における委員発言）であり、「独裁的リーダーを排し、遵法精神と品位ある民主的リーダーを理事長に選ぶための方策の策定」（第4回日本大学再生会議）を行うことが求められます。

そこで、理事長の任期を制限し、理事長への権力集中をできるだけ排除することにより、恣意的な人事労務管理の防止を図ることが必要です。

3. 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。また、学長候補者推薦委員会が推薦した学長候補者から学長候補者選出会議が学長候補者を決定し、理事会がこれを学長として最終決定するため、投票者の意思が反映されない可能性がある。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、立候補制の選挙により決めるものとする。
- (2) 「学長選出における禁止行為に関する申合せ」を改正し、学長候補者が自由に所信表明できるようにすること。
- (3) 現行のように学長候補者推薦委員を介した間接選挙とする場合は、推薦委員を立候補制とし、推薦委員が自由に所信表明できるようにすること。
- (4) 被選挙人は教員専任講師以上とすること。

- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 学長の任期は3年とすること。
- (8) 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。

学長と労働条件の関連性については、学校教育法第九十二条において「学長は、校務をつかさどり、所属職員を統督する」ものとされていることや、本学における学長は理事会の構成員となっており、上記労働組合法とのかかわりで見ても「使用者の利益を代表する者」であることから、学長にどのような人物が就くかということは、本学教職員の労働環境や労働条件に大きく影響します。したがって、学長の選出にあたって、被選挙人及び有権者の範囲を拡大し、幅広い教職員の意思を反映するだけでなく、学生の意見をも反映できるような選出方法を採用することが必要です。

学長選出方法について、本学は直接選挙ではなく、学長候補者推薦委員を学部等で直接投票により選出し、立候補した学長候補者の中から推薦委員が学長候補者を推薦し、推薦委員が推薦した候補者の中から学長候補者選出会議が学長候補を選出し、選出された候補者の中から理事会が学長を最終決定するという方式をとっていますが、本学役員等選出について日本大学再生会議は、「各選出において、選考委員会が設置される場合、その構成員の決定方法等（議長一任による選出）により、田中前理事長の意向に沿う者が選出された可能性がある」ことを指摘しています。

また、「学長選出における禁止行為に関する申合せ」において、「定められた所信表明以外の方法で所信表明を行う、または特定の者を応援すること」や、「選出に関わる者が特定の者を応援する内容の文書を流布する」ことなどが禁止行為とされているため、自由な所信表明や選挙運動ができなくなっています。

権力集中と恣意的な人事労務管理の悪循環のもとで不祥事を招き、補助金削減という結果をもたらしたことに鑑みれば、学長の選出過程を民主的で透明なものに改める必要があります。

また、学長の解任については、学長が理事であることが現行寄附行為において定められており、理事の解任規定があることから、学長が理事職を解任されれば同時に学長職も解任されると解せますが、改正寄附行為ではこの点を明示することを求めます。

4. 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) 「学長選出における禁止行為に関する申合せ」を改正し、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、再任は現行通り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。

学部長にどのような人物が就くかということは、各学部教職員の労働環境や労働条件に大きく影響します。したがって、学部長の選出にあたって教職員や学生の意思を反映できるような選出方法を採用することが必要です。また、権力集中と恣意的な人事労務管理の悪循環のもとで不祥事を招き、補助金削減という結果をもたらしたことに鑑みれば、学部長の任期を制限し、学部内における学部長への権力集中をできるだけ排除することが必要です。

選挙過程で大学や学部に関する意見を表明したり、意見を交換したりすることは、憲法第 21 条において「言論の自由」や「表現の自由」、「集会の自由」として保障されています。学部長選出の過程において、教職員や学生の意見表明や意見交換の機会を妨げるべきではありません。

日本大学学部長選出規程について新旧規程を比べると、参考投票にあたって新規程では立候補制が導入され、立候補者の所信表明の機会が設けられるなど、大きな改善点が見られます。また、参考投票にあたっての禁止行為についても、旧規程では「投票を誘導するようなあらゆる行為等は認めない」とされ、選挙運動の類が全く認められていませんでしたが、新規程では「投票を強制するような行為」を禁止することとなり、「強制」ではない「誘導」なら許容されるというニュアンスを読み取ることも可能です。

しかしながら、学長選の際に制定された「学長選出における禁止行為に関する申合せ」附則において、この申合せが学部長選出規程の禁止行為としても準用されることとされ、「定められた所信表明以外の方法で所信表明を行う、または特定の者を応援すること」や、「選出に関わる者が特定の者を応援する内容の文書を流布する」ことなどが禁止されています。

応援文書を流布する等は、「強制」ではなく「誘導」と考えられます。旧規程において「投票を誘導」する行為を禁じていたのに対して、新規程では「投票を強制」する行為を禁じるという、「誘導」と「強制」のニュアンスの差を、申合せは無視しており、新規程の前進面を無効化するものと言えます。

この間行なわれた参考投票でも、現実には、所信表明文書の枚数制限、所信表明文書の配布を所信表明演説会会場に限定するなど文書配布の制限、所信表明演説会での説明補助資料の配布禁止、所信表明演説の時間制限など、様々な制限が加えられ、候補者の考えや方針を表明する手段と機会は限定されたものになりました。また、学部長選出規程において不在者投票が認められておらず、学部によっては投票時間がわずか 2 時間である例があるなど、投票資格者の投票権を制約したものとなっています。

有権者が候補者の情報を十分把握することを通じた公正な学部長選は教学優先の基盤となります。学部長選における自由闊達な議論の保証は、教学を担う学部運営における専横を排するために必要不可欠です。

5. 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、元理事長の専横が不祥事を招いたことから、改正私学法に基づく新たな寄附行為における理事選任機関については、理事長や理事会を理事選任機関としないこと。
- (2) 理事選任機関は複数名で構成することとし、また、理事選任機関に評議員を含

めることとして、理事選任機関の理事からの中立性を確保すること。

- (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) 理事の解任の基準を「理事選任機関構成員の3分の2以上出席した理事選任機関の会議において、理事選任機関構成員総数の3分の2以上の議決により解任することができる」とすること。改正私学法に基づいて評議員会が理事の解任を理事選任機関に求める場合、「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」解任を請求できる規定とすること。
- (5) 評議員定数を増やし、「日本大学各学部、日本大学通信教育部及び日本大学短期大学部の教員のうちから選出された者」(各学部から選出された候補者の互選によって選出された者)9名、「日本大学本部、日本大学各学部又は日本大学通信教育部の職員のうちから選出された者」4名、「日本大学付属高等学校、中学校、小学校、幼稚園又は認定こども園の教職員のうちから選出された者」3名(うち、首都圏の付属高等学校等から選出された者2名、地方圏の付属高等学校等から選出された者1名)を評議員とすること。また、外部理事を3名以下とすること。

評議員の定数について、改正私学法によって評議員会の教職員割合を30%以下にすることになっており、評議員会が役員に対して意見を述べたり理事の行為を差止したり、役員の実任を追及することができるようになり、理事会を外部の視点からチェックする機能が高まっています。他方、大学運営においては、学内の各部署の意見も反映することが必要であり、私学法第61条において、評議員は、当該学校法人の設置する私立学校の教育又は研究の特性を理解し、学校法人の適正な運営に必要な識見を有する者であることとされています。本学のように多様で多数の部科校で構成されている場合は、これら部科校の「教育又は研究の特性を理解」している評議員が選出されるよう、できるだけ多くの部科校から評議員を選出するようにすべきです。また、「私立学校法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」において「私立大学の自主性・公共性を担保する観点から、その設置する大学の教育・研究に不当に干渉することがないよう、特段の留意を払うこと」とされていることや、改正私学法では大臣所轄学校法人等の外部理事は2名以上でよいとされており外部理事が多数を占める必要はないこと、教職員評議員が30%以下である評議員会による学外視点からの理事会チェック機能が強化されていることなどに鑑みれば、外部理事によって大学の自主性が損なわれないよう、理事会の構成において、十分な教職員理事数を確保する必要があります。元理事長らによる不祥事の背景となったガバナンス不全の反省に立ち、日本大学再生会議の答申書は理事の構成について、「理事会に占める学外者の割合を3分の1程度以上とすべき」(学外者とは本学の卒業生でも元教職員でも現教職員でもない者)とされており、現行寄附行為に基づいて選出された現理事(2024.1.13現在)のうち、これに該当するのは、理事長推薦理事のうち1名(篠塚氏)と、学識経験評議員のうちから選出された理事7名(浅井氏、伊藤氏、内田氏、鬼頭氏、高戸氏、平沢氏、渡辺氏)と考えられ、再生会議答申書の方針を踏まえた構成(学外理事が3分の1)となっています。組合提案は現行理事構成よりも大幅に学外理事を減らすものですが、理事と評議員はセットで考えなければなりません。現在の寄附行為に基づいて選出された理事の構成と役割は、現行寄附行為にお

ける評議員の構成と役割のもとでガバナンス上最適なものとして定められているはずです。改正私学法に基づいて評議員の構成と役割が変更される以上、理事会の構成と役割においては現行よりも学外理事を減らさなければ、バランスの取れたガバナンスは成り立ちません。

- (6) 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。

付属校の場合、同一法人下にありながら超過勤務や部活動顧問の対応など付属校長に裁量が一定委ねられているように、待遇に違いがあるのが現実です。そしてその内実が法人全体を見渡すべき理事会において十分に把握できる構造ができていません。日本大学のような大きな組織にあっては、「ボトムアップ」の回路をよほど周到に用意しないかぎり、労働現場の生の声がかき消されかねません。こうした現状を踏まえ、付属校から複数の理事を選出すべきです。また、首都圏の付属校と地方の付属校では労働条件等に大きな違いがあることを踏まえ、付属校から選出する複数の理事のうち一定数は地方の付属校から選出すべきです。

- (7) 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。
(8) 監事は、改正私学法に則り、評議員会の決議によって選任すること。また監事の選任に理事会は介入しないこと。
(9) 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。
(10) 理事、評議員の定年を 70 歳までとすること。

教職員の定年制度にそれなりに合理的な理由があるのと同様に、いかに有能で高潔な理事・評議員であろうとも一定年齢で身を引き、組織の新陳代謝を促すことが、組織の停滞・衰退を防ぐための一手段です。

- (11) 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、理事選任機関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。

世界経済フォーラムで報告されたジェンダー・ギャップ指数 2020 では日本は 153 か国中 121 位と、国際社会の女性参画の進展に対して大幅に遅れています。2020 年 12 月 25 日に閣議決定され 2023 年 12 月 26 日に一部変更された日本政府の「第 5 次男女共同参画基本計画」では、2020 年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が 30%程度となるように計画が立てられています。本学においても女性活躍推進行動計画【第 4 期】において、2023 年 7 月 1 日から 2026 年 6 月 30 日までの 3 年間に管理職に占める女性比率を 15%以上にすると計画されています。しかし、その取組内容としては「職員において、初級管理職育成を目的とした研修を引き続き実施し、管理職へのキャリア構築を行う」、「教員において、職務経験に応じ、積極

的に管理職（担当職）に登用するよう、各部科校長等に働きかける」、「ジェンダーバランスに留意した公平な昇進基準を策定する」、「職員において、経験者採用選考試験を積極的に実施する」、「職員において、中長期のキャリア形成を行うため、面談制度を導入する」、「職員において、柔軟な働き方を目指した、人事異動の希望聴取を行う」というもので、従前の行動計画の目標値である「管理職に占める女性比率を10%以上にする」が達成されたのかどうかという検証がなされていません。また、理事や評議員の女性比率の改善の具体的な取り組みに関しては何ら述べられていません。

現在でも女性理事・評議員の数は少なく、改正私立学校法において「評議員の選任は、評議員の年齢、性別、職業等に著しい偏りが生じないように配慮して行わなければならない」とされていることに鑑みて、さらなる取り組みが求められます。

6. 附属校の管理・運営に関する要求

- (1) 校長・教頭の任用にあたっては、優秀な人材登用の観点から、公正かつ客観的な管理職資格試験を実施すること。
- (2) 令和5年12月1日の理事会の議事録に、「高等学校・中学校長及び教頭の任命要件」について人事部より議案が出され、原案のとおり決定したとあります。この件の決定内容と経緯についての説明をすること。
- (3) 校長は、教職員会議の意見を尊重して学校運営にあたることを各附属校の教職員へ周知すること。

7. 中高教員の採用に関する要求

- (1) 日本大学附属高等学校・中学校教員採用適性検査による教員採用のみとし、日本大学人事基本方針「公平・公正・透明性」を遵守すること。

2023年度の教員採用の受験資格から「本学の学部長、本部部・局長以上又は学校法人日本大学が設置する附属高等学校・中学校長により推薦された者」が削除され、推薦書が不要となりました。教科ごとに採用校も事前に公表され、より透明化が図られたことは評価できます。一方で、「日本大学附属高等学校等教員に関する規程第4条第2号」に「大学が特に必要と認めたときは、前項第1号（*適性検査）によらず、選考試験を実施の上、高等学校の教諭を採用することができる。」とあり、不透明な採用がおこる余地が残されています。今後より優秀な専任教諭を採用できるよう、必ず「公平・公正・透明性」を確保することを要求します。

- (2) 文科省が進めている教員採用適性検査の早期化について本学も検討し、優秀な専任教員を採用できる制度を速やかに構築すること。

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
 - ① 海外派遣研究員制度の長期の年齢上限を60歳まで引き上げること。
 - ② 海外派遣研究員制度の中でも、長期（半年～1年）など居を構えて自炊可能な場合に日当不支給が正当化されるとしても、短期・中期（数週間～数ヶ月）では一般の

出張と同様ホテルでの滞在が中心になることが多く、日当が支給されないと高額な外食費が自己負担となってしまう。そのため、日当不支給の範囲を長期またはアパート等を借りる場合に限定し、短期・中期の場合には科研費と同様、日当の支給を可能にすること。

- ③ 今後、「専任教員海外派遣制度」をはじめ、教育研究条件に関わる規程を見直す際には、実質的に労働条件の一部を規定している以上、事前に組合に説明し、意見を求めること。

現在、新たに設けられた「専任教職員海外派遣の手続きに関する内規」は、派遣期間を見直したのに加えて、短期派遣の支給額が引き下げられたものの、長期派遣の支給額が引き上げられるなど、使いやすい制度へと見直されている点は評価できます。

しかしながら、所管が庶務課から研究事務課へと移管され、その執行手続きについては科研費に統合されたにも関わらず、日当の支払いは行わないなど特別な扱いが定められており一貫性に欠けるだけでなく、食費規定がなくなったにもかかわらず日当規定が適用除外されることで教職員の自己負担が増えることになるため、妥当ではありません。手続きを統合しながら、なぜこのような制度になったのか説明すべきです。

なお、海外派遣については、労働条件を定めた内規ではないという認識のようですが、大学による海外派遣は当然に職務の一環であり、資格の限定による派遣機会の不平等や、経費関連規定による自己負担の増減といった点で、明らかに労働条件の一部を規定するものである以上、事前の意見聴取を行うべきです。

- (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 個人研究費の交付額を減額しない。近年、物価高騰や円安が進み、国内外での研究活動に大きな支障が出始めている。少なくとも現在の個人研究費の交付額を維持することで、教員が自由に充実した研究活動を行えるようにすること。
- ③ 個人研究費の使用期限（申請締め切り）を2月末までとする。3月中の国内外の調査出張や学会出張で個人研究費を使用できるように、研究費の使用期限（申請締め切り）を各学部に求めること。研究費の運用について、学部間格差を是正すること。一部の学部では、事前発注（年度末）を行って翌年度の納品も可能であるような例もある。研究者の適正な研究費使用が求められる一方で、研究を遂行しやすい環境を求めたい。
- ④ 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。
- ⑤ 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、各学部に義務付けること。
- ③ 各部科校で発行している紀要を機関リポジトリに載せ、どこからでもアクセス可能にすること。

2. 中高教員に関する要求

(1) 部活動指導に関する要求

- ① 「部活動顧問」を職務として認めること。

2020年度の春闘要求書に対する回答では、理事会は「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、そこに上長者である学校長や教頭からの個別具体的な職務命令が存在するとは言えない。よって、その全てについて職務性は認められない」と回答しています。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おり、教員の職務の一つとして考えられます。部活動に係る出張旅費が認められていることから、校務として認められている実態があるといえます。しかも各付属校では、配属学年・校務分掌・委員会の委嘱等とともに部活動顧問も「辞令」により委嘱されます。これに職務性が発生するのは当然です。

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ことから、部活動が校務であることは明らかです。また人事考課制度における業績評価においても評価の対象となっていることから、部活動は職務といえます。また、2023年7月5日に富山地裁で出された、部活動などの長時間労働が原因でいわゆる過労死に至ったとして遺族が滑川市と富山県に賠償を求めた裁判の判決では、「部活動指導が当該学校の教員としての地位に基づき、その業務として行われたことが明らかな場合にまで、部活動指導とそれ以外の業務を区別して校長の上記義務〔引用者注：安全配慮義務〕の内容を画するのは相当でない」と示したように、部活動顧問の配置決定に校長や学校が関与し、部活動に関する手当の支給を認めている、などの事実があれば、これを「自主的活動の範疇に属するものであったとはいえない」のであり、部活動が職務であることは明白です。

2021年度の春闘要求書に対する回答では「現在実施している付属高等学校・中学校教員の業務内容実態調査の結果を踏まえ、部活動の職務性も含めて検討する」とあります。しかも2021年8月6日の団体交渉の場では、理事会より、部活動顧問を委嘱されているという点から、大学として（部活動を）職務として認めていないわけで

はないという趣旨の口頭説明があったこともふまえ、速やかに部活動顧問を中高教員の職務と明確に認めるべきです。

なお、勤務時間を超えた指導についても、個別・具体的な命令に基づくものでないとはいえ、委嘱された教員の職務であるといえます。このことは、事例や判例において勤務時間外の部活動における事故に際して、公務災害や生徒の災害共済給付制度が適用されてきたことから明らかです。

部活動を職務として認めないことで、変形労働時間制にもかかわらず、閑散期であるはずの長期休業期間にも繁忙期同様の長時間勤務を「裁量」で行うこととなり、実際の労働時間が減らないことは大きな問題です。理事会の回答では、職務命令が存在しない根拠として、部活動指導の内容が「裁量に委ねられている」という点に言及していますが、学校長より「委嘱」されているため、部活動を行わないことや、部活動の顧問を拒否する裁量は認められていません。

さらに、各付属校で地域のクラブや中学校の部活での競技成績を出願基準や入試相談の要件とした推薦入試・特別入試を行ったり、部活動の成績を生徒募集の際にセールスポイントとして挙げたりするなど、学校の運営と部活動とが密接に関係していることは無視できません。

そのため、教員自身の専門性と無関係な部活動の顧問を委嘱された場合でも、保護者の強い要望や生徒募集への影響を思えば、良心的な教員ほど裁量の名のもとに働き続けて、心身を壊す事例は少なくありません。心身が弱ったまま勤務する教員が増えれば、本来の業務である教科指導やホームルーム指導、校務分掌に悪影響を及ぼします。部活動顧問手当とあわせて解決すべき問題です。

- ② 各付属校で支払われた部活動顧問手当の額について、2017年度と2023年度の各付属校の額を提示すること。

②について、部活動指導に対する手当は、現状では各付属校の財政状況に応じてその額に格差があります。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のいる付属校がある一方、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も存在します。同じ正付属校の教員であり、同様に部活動の指導を行っているにもかかわらず、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。特に各地域の最低賃金時間額にも満たない額の部活動顧問手当は、生徒の安全や部活動内での人間関係に関する問題に責任をもつ立場の対価として十分とはいえません。

また、手当の扱いについて、2019年度の春闘要求書に対する回答で理事会は「部活動顧問手当は『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。実働に対する対価がない、つまり多くの時間を指導に費やした場合も、まったく部活動を指導しない場合も、手当に差がない状況で部活動指導に対するモチベーションを保つことは限界です。2018年度の春闘要求書に対する回答の中で、理事会は人事・給与制度全般について「今後も教員のモチベーション向上、教学運営上の必要性及び待遇改善等を考慮し、引き続き人事・給与制度全般を含めて検討していく」とうたっていますが、現実はいずれと逆行しています。

また、2020年11月7日の団体交渉において理事会は、部活動顧問手当を一律にする

以前と比較して、全付属校での手当支給総額が35%程度増加したと口頭で述べていたものの、その内訳の公表を拒否しています。なお、支払われた金額は理事会の想定よりも少なかったことも述べていました。

2021年8月6日の団体交渉の場では、大学として（部活動を）職務として認めていないわけではないという趣旨の発言があったこともふまえ、中高教員が職務にあたるなかで、部活動に割かれる時間と責務を鑑みれば、理事会が想定する金額よりも少ない手当しか支払われていない現状に対して、理事会や本部の指導力を発揮して各付属校の手当を増額させることが必要です。

加えて、中高教員及び職員の基本給表の改正（2018年度施行）と関わるものとして、「高等学校・中学校教諭基本給表の見直しについて」（人事部提案）をみると、昇給額の抑制理由の一つに部活動顧問に対する手当の原資を確保するためとあげられています。

前述の「人事部提案」における説明の趣旨と逆行する現状を検証するためにも、2018年の基本給表の改正によって実際に部活動手当額がどう変化したのか分かるようにデータを示すべきです。支払われない理由が各付属校により事情が異なるというのであれば、その説明の根拠として改正前（2017年度）と直近（2023年度）の付属校ごとの部活動手当額の提示を要求します。

③ 部活動指導員の活用や学校部活動の地域移行を進めること。

④ 各付属校の部活動数を適正化し、持続可能な学校部活動環境を維持すること。

2022年12月にスポーツ庁・文化庁から「学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン」が示されました。この中で学校部活動の指導・運営に係る体制の構築について「校長は、教師だけでなく、部活動指導員や外部指導者など適切な指導者を確保していくことを基本とし、生徒や教師の数、部活動指導員の配置状況を踏まえ、指導内容の充実、生徒の安全確保、教師の長時間労働の解消等の観点から、円滑に学校部活動を実施できるよう、適正な数の学校部活動を設置する。」と記されており、学校部活動の在り方を変革するよう求めています。部活動指導員を活用することで、運動部活動・文化部活動のいずれにおいても指導者の専門性を担保しやすくなり、生徒の自主的・自発的な活動を適切に支援する体制を充実させることができます。付属校によっては、専門性をもった顧問が退職・異動した後、非専門の顧問が部活動を継承したものの、指導が行き届かず生徒・教員の両方がストレスを感じるような不幸な状況が起こることもありましたが、これを解消することにもつながります。また、これを機会に各校で増加・拡大しつづけてきた部活動を整理して、地域クラブへと移行することを検討するなど、生徒の動向をみながら付属校の部活動全体を見直す時期にきています。③・④の実現によって中高教員の部活動業務に対する負担を軽減し、教科指導やホームルーム指導などの本来業務に注力する環境を整備することにもつながります。

さらにガイドラインには「学校の設置者は、各学校の生徒や教師の数、部活動指導員の配置状況や校務分担の実態等を踏まえ、部活動指導員を積極的に任用し、学校に配置する。また、教師ではなく部活動指導員が顧問となり指導や大会等の引率を担うことのできる体制を構築する。部活動指導員が十分に確保できない場合には、校長は、

外部指導者を配置し、必ずしも教師が直接休日の指導や大会等の引率に従事しない体制を構築する」とあるように、学校設置者すなわち学校法人や管理機関としての理事会に対しても学校部活動の指導・運営体制の構築に取り組むよう求めています。これまでのように各付属校に任せるというやり方ではなく、日本大学全体での取り組みとなるように求めます。

組合が実施した春闘要求アンケートにおいても、部活動の在り方についての意見が多く寄せられ、中高教員は部活動指導員の配置と地域移行について理事会の動きに注目しています。部活動顧問の業務が各教員の裁量によるものであるとして、引き続き部活動顧問業務に職務性を認めないのであれば、早急に部活動顧問を職務とする専門職員を配置して、教員が本来業務に専念できるよう法人・理事会として環境整備を進めるべきです。

- (2) 中学・高校教職員の教育研究能力向上のため、一定の勤務年数（当面15年）後に取得できる1年間の国内外長期研修制度を確立すること。
- (3) 校務等に関する要求
 - ① 中学・高校の校務分掌・学級担任・部活動顧問は教職員の希望を取り、意見を十分に尊重し、決めること。
 - ② 会議や行事の見直し等により、一部の教員に過重な負担がかからないよう適正な校務分掌にすること。

3. 付属推薦入試制度に関する要求

- (1) 基礎学力到達度テストを日本大学付属高校推薦入試制度の「資格試験」とすること。
- (2) 「資格試験」の評価方法を標準化得点ではなく素点とすること。
- (3) 基礎学力到達度テストを含めた付属校進学制度のあり方について、校長、教頭を除いた各付属校教員が参加する検討委員会を設置し、その意見を尊重すること。

現在、各学部各学科が実施する付属校推薦入試制度の中心は「基礎学力選抜」となっています。今後、第1希望でのセレクション通過が難化し、第2希望以下の希望学部学科や他大進学を余儀なくされるなど不本意入学が増えることが容易に予測できます。付属校であるにもかかわらず日大進学率が低下すると、生徒募集にも影響が出ることは必至です。各付属校で基礎学力の定着・向上に努めることは勿論ですが、付属校としての特色・特長を最大限に生かし経営の安定化を図るためにも、付属推薦入試制度の更なる見直しを求めます。

また、「基礎学力到達度テスト」を最優先とせざるを得ない年間行事日程や教科カリキュラム編成は、本来あるべき多様な教育環境実現の妨げとなっています。大学付属校に期待されるのは、そのような多様な教育環境ではないでしょうか。今後は「基礎学力到達度テスト」偏重の教育を改め、全生徒が広く基礎科目を履修する教育課程にシフトすることが必要です。

V. 有期雇用教員に関する要求

- (1) 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。

2024年度実施の春闘アンケート回答では、職務内容が実質的に同じにもかかわらず年俸制適用者の待遇に不合理な差があると考えている声や、基本給適用者と異なる待遇への不満（一時金等がないことに対する不満が半数以上）などがありました。

これらの声を黙殺して年俸制を採用し続けることは、優秀な若手教育・研究者の「日本大学離れ」（首都圏私大など条件の良い大学への転職）を誘発しかねません。

日本大学における教育・研究の「質」を維持するためにも、上記事項を要求します。

VI. 福利厚生に関する要求

- (1) ベビーシッター利用者に対して、1回に月5,000円の利用補助（内閣府の企業主導型ベビーシッター利用者支援事業による1回2,200円の割引利用にむけての制度整備および法人による1回2,800円の補助）を受けられるようにすること。内閣府の上記支援事業による利用補助の取得見込み者数、実施に向けての進捗状況を明らかにすること。

内閣府を中心に、育児支援の政策が推進されています。本学では育児休暇制度の他、一部の学部で、休日・祝日の出勤に対して「臨時保育室」を開設する試みが始まりましたが、多くの学部では、未だ対策が講じられていません。また、児童と共に出勤しなければならない保育室の設営よりも、「ベビーシッター派遣事業」への利用補助の方が利用者にとって有効な場合があり、首都圏の私立大学に限定しても、末尾に示すとおり、「ベビーシッター利用補助制度」を整備する例が増加しています。

日本大学は「次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画」を策定・公表し、「仕事と生活を両立することができる働きやすい環境づくりを維持・推進する」ことを目標に掲げ、「子育て支援制度を充実させる」対策を実施していくことにしていますので、早急にこれを実現するためにも、教職員のワークライフバランス向上のために、ベビーシッター利用に対して2,800円の補助を行い、内閣府が配付する2,200円のクーポンとともに5,000円の補助が得られるようにすることを、引き続き求めます。

なお、2023年度までの同様の要求に対して、利用補助の取得見込み者数を把握するために、2023年度、アンケートが実施されたことについては評価します。

実施されたアンケートの回答状況はどのようなものであったか、アンケートの回答から浮かび上がった利用見込み者数はどの程度かについて説明を求めます。また、今後どのようなスケジュールで、どのような内容の補助を実施する予定であるのかについても説明を求めます。

<導入例>

○ベビーシッター利用補助制度 中央大学、明治大学、早稲田大学、慶應義塾大学、立教大学、神奈川大学、国際基督教大学、麻布大学、桜美林大学、東邦大学、東京理科大学、帝京大学、聖マリアンナ医科大学など

- (2) 内閣府の高齢社会対策政策に基づく、介護のためのホームヘルパー利用に対して、1日あたり7,000円の補助を行うこと。

入試関連業務に加えて、近時は、日曜・祝日、平日の時間外に、授業やオープンキャンパス、出張授業等の校務を行うことが増えています。このような場合、介護サービスを利用しようとしても、デイケアサービス等の通常の介護サービスを利用することは困難で、訪問介護サービスを利用する必要が生じます。

主要私立大学でも、末尾に示すとおり、介護のための介護休暇制度のほかに、ホームヘルパー経費に対する補助を行う例が増えています。そこで、その利用額の一部に対して、法人による補助を求めます。

なお、昨年度までの要求に対して、サービスの利用見込み者数を把握して対応策を講じるために、アンケートが実施されたことについては、(1)同様に評価します。

実施されたアンケートの各設問項目がどのようなニーズを引き出すことを意図していたものなのか、また、回答状況はどのようなものであったか、アンケートの回答から浮かび上がった利用見込み者数はどの程度かについて説明を求めます。また、今後どのようなスケジュールで、どのような内容の補助を実施する予定であるのかについても説明を求めます。

<導入例>

○ホームヘルパー経費補助制度 早稲田大学、中央大学、立教大学、立命館大学など

(3) 病院も含めて看護休暇・介護休暇を10日間の有休とすること。

育児・介護に関し、本学では育児休業や介護休業のほかに、年間数日の有給の看護休暇・介護休暇を取ることができますが、病院ではこれを有休で取得することができません。

これまでの要求に対し、理事会からは、病院については、診療体制を維持するために無給の休暇としており、要求には応じられないという回答を受けています。しかし、診療体制の維持は、無給の看護・介護休暇によって実現すべきものではありません。上記(1)(2)と同じくワークライフバランスの向上という目標のために、病院も含めて、看護・介護休暇を、対象家族1人につき10日間の有休とすることを求めます。

<導入例>

○有給看護休暇 早稲田大学 中央大学 慶応大学 立命館大学 同志社大学

(4) 有期雇用労働者の育児休業・介護休業に関する期間要件を撤廃すること。

従来から要求してきた、有期雇用労働者の育児休業・介護休業取得のための期間要件(1年以上の雇用)の撤廃について、理事会からは国の定める要件を満たしているという理由から、要求には応じられないという回答を受けていますが、家族の介護が必要な状況がいつどのように訪れるかが予測困難である点は、労働者の雇用期間が有期であっても無期であっても変わるところはありません。すべての労働者が安心して働き続けることのできる労働環境を実現するには、有期雇用労働者についてもこの期間要件を撤廃することが必要です。引き続き、この期間要件の撤廃を求めます。

(5) 人間ドックの受診について、5万円を上限として補助を行うこと。

私学共済による人間ドックの費用補助の上限が、2021年度から引き下げられてい

ます。これにともない、受診機関がどこであるかに関わらず自己負担が生じないように、大学が補助をすることを要求してきましたが、2023年度も2022年度同様、部科校ごとに受診機関が異なるため、大学負担金の金額等については、各部科校に委ねるとの理事会からの回答がありました。

しかし、職員の健康の維持向上という目的は、部科校の特性にかかわらず、大学全体で達成されるべき共通のもので、補助の判断は部科校に委ねられるべきものではなく、大学として、一律に行われるべきものです。私学共済による補助とあわせ、5万円を上限に補助を行うことを求めます。

- (6) インフルエンザ予防接種補助額として、上限5,000円を支給すること。また、全部科校での補助の実施内容を一覧として示すこと。

従来の、インフルエンザ予防接種補助額として上限5,000円を支給し、全部科校での補助の実施内容を一覧として示すことという要求に対して、理事会からは、接種費用の一部補助について、実施に向けて具体的な検討をするよう各部科校に通知したが、補助内容が部科校単位で異なるので一覧表の開示は行わない、との回答を受けました。インフルエンザに加えて新型コロナの予防接種についても、各部科校に検討をするよう指示した点は評価します。

しかし、予防接種の実施は、部科校の特性とは関係ありません。このような問題については判断を部科校に委ねるのではなく、大学として一律に補助を行うべきです。部科校ごとの補助金額が現在どのような水準にあるのか、一覧表の開示とともに、この問題を組合の団体交渉の俎上に乗せることを引き続き要求します。

- (7) 大学構内施設のバリアフリー化推進の具体的な進捗状況を示すこと。

バリアフリー化についての進捗状況につき、2023年度団体交渉において、文書回答を得たことは評価します。ひきつづき、各部科校でどのような整備が行われているかについて、説明を求めます。

- (8) 設問内容を教員の勤務実態にあわせたメンタルヘルスチェックを、2025年度から実施すること。

メンタルヘルスチェックのアンケート項目が教員の勤務実態に合わないこと、2023年度の団体交渉で組合から指摘したことに対して、理事会は検討課題とするという前向きな回答をしました。

この問題について、その後、どのような検討が行われているかを明らかにするとともに、修正された適切なメンタルヘルスチェックを、2025年度から実施することを求めます。

Ⅶ. 私大助成、私学助成に関する要求

組合の進める私大助成署名運動について積極的に展開すること。また、私学助成増額に関わる推進活動について以下の協力をすること。

- (1) 学長の賛同文を寄せること。

- (2) 学生の保護者への署名用紙などの郵送活動に協力すること。
- (3) 大学のホームページから署名用紙をダウンロードできるようにすること。

組合は、これまで私大助成・私学助成を求める運動に取り組んできました。2015年施行の学校教育法改正の附帯決議でも、私学助成増額の必要性がうたわれています。ところが、2020年度予算案では、「授業料の減免補助制度が廃止」されました。2020年4月から施行された修学支援新制度の対象者は極めて限定的であり、事実上、範囲が狭まっています。2024年度の改正も、多子世帯や理系などに限定した支援が追加されただけにすぎません。このままでは、在学生の就学継続にも多大な影響が出ることは想像に難くありません。

高等教育の普遍化と、私立学校の安定的な経営のためには、授業料減免補助制度の復活や私立大学への補助金の増強を求めなくてはなりません。理事会と組合は、学生や保護者の学費負担軽減のため、より多くの声を国や社会に届ける取り組みにおいて、互いに協力することができるはずです。

VIII. 労使交渉に関する要求

- (1) すべての団体交渉には必ず人事担当の常務理事の出席を強く要求する。

東京都労働委員会によるあっせんにより、私大教連が参加しての試行的団体交渉を行ってきました。この試行的団体交渉には常務理事も出席していましたが、このことにより何ら問題は生じていません。むしろ、常務理事が出席することにより率直な意見交換が実現しました。今後の団体交渉においても、引き続き常務理事が出席することにより、研究教育現場の意見が直接理事会に伝わることで、労使双方の利益に資すると考えます。特に団体交渉では「人事」に関わる労使交渉が頻繁に生じるため、人事担当の常務理事が出席することは交渉を円滑化し、具体化する上で必須の要件と言えます。このことから説明団交だけでなく、すべての団体交渉においても人事担当の常務理事の出席を強く求めます。また、団体交渉において円滑に議案を進めるためにも、その議案に対し決定権を持つ担当者の出席を強く要求します。

- (2) 団体交渉時に保留した回答について理事会でどのような議論が行われたかを説明すること。

決定権を有しない出席者が団体交渉時に持ち帰って伝えると回答するケースが多々あり、その後、回答に対する議論が不明瞭なまま、要求が受け入れられないと回答する不誠実な対応が行われることがあります。どのような議論があったのか、なぜ受け入れられないのか、回答に対する説明を丁寧に行うように求めます。

- (3) 組合支部と当該部科校当局との「支部団交」または複数回の「話し合い」を認めること。

本学は広範な教育研究分野の部科校が各地に分散立地しており、教育研究環境や就業環境もそれぞれ特徴を持っています。各種の課題解決にあたって、これらの特徴に応じて、各部科校にゆだねられている部分が多く、それぞれで内規・手当等が決められています。また、2022年度春闘要求書において組合が、全学的に遠隔授業設備の

拡充、サポート体制の強化、運用の柔軟化を行うよう要求したことに対して、理事会は「学部ごとに運用が異なるため学部等に委ねたい」との回答をしています。このように、学部等に委ねる事項も多い現状を鑑みると、各部科校と組合支部との「団体交渉」が必要です。従来から労使慣行による「話し合い」の機会がある部科校もありますが、この「話し合い」は正式な「団交」と位置付けられていないため、組合からの質問事項に対して回答の責任の所在がうやむやにされたまま終わってしまう場合も多々あります。「団交」と位置付けることで、要求と回答に責任が伴い、年に1度ではなく定期的に課題の解決に取り組む姿勢を対外的にも示すこととなります。

仮に「団交」という位置づけが難しいのであれば、複数回の「話し合い」の機会を設けるように部科校に働きかけ、各部科校の民主的で「自主創造」と自治の精神に則った「支部団交」もしくは複数回の「話し合い」を行うことで労使双方がよりよい労働環境を作ろうとする大学の姿勢を示すことを求めます。

- (4) 労働者代表の選出方法やスケジュールについては各部科校において民主的な手続きが行われるよう考慮し、本部による一律的な強制や指導は行わないこと。また、各部科校で、使用者の強制や指導などが反映された非民主的な労働者代表の選出が行なわれ、それが判明した場合、理事会は民主的な労働者代表の選出を確保するための措置を各部科校に対して与えるよう強く要求する。

民主的な選挙による労働者代表の選出を行わず、部科校当局による選出への「強制」や「指導」を行うことは、労働環境に対する、労働者による民主的な自治に反するものです。そもそも労働者代表を選出するにあたって、部科校当局が「強制」や「指導」を行なった場合、「労働基準法施行規則」の「第6条の2」では、「法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」と明記されており、その選出は無効となります。部科校当局が労働者代表の選出に「強制」や「指導」を与えるのではなく、民主的な選挙での選出の場を確保することに力を注ぐよう要求します。

- (5) 団交がおこなわれている過程で、「春闘要求書」には記載されていないが各部科校の労働者に対して重大な不利益を与えるような喫緊の事案が生じた場合は、その事案を団体交渉の要求課題として認めること。
- (6) 日本大学教職員組合に加入していることを理由にして、(一)解雇・懲戒解雇、(二)配置転換、(三)賃金・昇進等の差別、(四)嫌がらせ、などの「不当労働行為」を禁止するよう強く要求する。

労働組合法第7条で組合員に対する差別的で不当な扱いは禁止されています。教職員が日本大学教職員組合に加入することによって、各部科校から不当な扱いを受けることがないということを、理事会は全教職員に対して明示してください。

- (7) 組合に対する権利侵害及び不当な介入を行わないこと。

労働者の団結権は憲法28条によって保障された権利であり、労働組合が使用者の

干渉から自由に内部運営をなしうることは、この団結権の中核的内容です。さらに労働組合法7条では、使用者が「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること」を禁止しています。組合に対し、不当な介入による権利の侵害を行わないよう求めます。

以上