

## 春闘要求書を提出し、オンライン説明団交を実施しました

日本大学教職員組合は、2024 年 4 月 23 日、日本大学法人に春闘要求書を提出し、5 月 15 日に人事担当常務理事の出席のもと、オンラインで第 1 回の団体交渉（説明団交）を行いました。

第 1 回団交に先立ち、日本大学法人より、今年度の夏季一時金を基本給及び家族手当の 2.85 ヶ月とする提案がありました。支給基準が引き下げられておらず、支給日の都合上、団体交渉を経てからでは賞与の支給に支障をきたすためこと、従来から組合はこの手続きを容認してきたことから、合意しました。年末一時金を含む年間一時金総額については、今後の団体交渉で獲得を目指します。

春闘要求書の概要は以下の通りです。

### 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。
- (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。

#### 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す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。
- (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。

#### 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。

#### 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。
- (2) 経験年数換算 25 年上限規定を廃止すること。
- (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。

#### 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。

- 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。
- 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。

### 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) 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。

#### 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任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。

- (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。

### 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。

### 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。
- (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。
- (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。
  - 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。

### 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。

### 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1か月前に行うこと。

### 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。
- (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。

### 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、専任教員数を現行の1.5倍とすること。

- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

## 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、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。
- (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。

### 2.理事長の任期に関する要求

- (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。

### 3.学長選出に関する要求

- (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。

### 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。

#### 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。

(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。

(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。

(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。

#### 6.付属校の管理・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るが、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付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) 日本大学付属高等学校・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。

(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。

(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「学部に委ねている」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始まっている。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)を各学部を求めること。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。

⑤TA・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

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。
  - 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。
  - 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。
- (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。

## 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。

## 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回につき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差額の補助)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。
- (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。
- (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。

- (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。
- (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。
- (6) 予防接種補助額として、1回あたり5,000円を上限に支給すること。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。
- (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。
- (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。

## VII.私大助成、私学助成に関する要求

組合が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。(できるだけ残す!)

- (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。

## 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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

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。

<p>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></p>	<p>Eメール  <a href="mailto:nichidai.kumiai@gmail.com">nichidai.kumiai@gmail.com</a></p>
	