

賃金及び教育・研究、高校関係ほかにかかわる 団体交渉を行いました

第 5 回団体交渉が 2024 年 9 月 18 日（水）、第 6 回団体交渉が 10 月 23 日（水）、第 7 回団体交渉が 11 月 19 日（火）に行われました。

基本的には、理事会の回答書を踏まえつつ、組合から質問・要求を行い、それに対して理事会から回答が行われ、それに基づき交渉する形式で実施されました。

1. 第 5 回団体交渉の概要

(1) 質問・要求の主な内容

- ・「I. 賃金に関する要求事項」のうち一時金部分、「IV. 教育・研究に関する要求」のうち大学関係部分（海外派遣研究員制度、個人研究費等）を中心とする要求を取り上げました。

(2) 交渉の概要

- ・組合は、「固定資産関係」への投資額上昇に対し人的リソースへの投資が一切進まない本学予算のバランスの悪さ、そして物価上昇に伴う可処分所得の実質的な低下や教育・研究活動に対する教員の自己負担増大等の状況を探り上げつつ、一時金・ベア要求に対する回答を求めました。
- ・これに対する理事会の回答は、物価上昇等を踏まえても「教職員に支給している現行の給与体系」で十分として、本団交においても 6.5 ヶ月&ベアなしという回答を繰り返すのみでした。
- ・補助金停止状況下においても 2000-3000 億円程度の金融資産を有しているにもかかわらず、中長期的なシミュレーション等も有さず、漠然とした不安に基づき、ベア・一時金積み上げに応じない理事会に対し、組合としては昨年度の 6.55 ヶ月に $+α$ がないと一切妥結しない姿勢を提示、次回団交にて改めて回答を求めることとなりました。
- ・組合は、「IV. 教育・研究に関する要求」の大学関係部分については、今般の物価上昇等に起因する教員の自己負担増大への対応を軸に、「海外派遣研究員制度」の見直しについては日当部分の運用について、「個人研究費」についてはこれ以上の減額を理事会として行わないよう交渉を行いました。
- ・前者について理事会は、ゼロ回答を繰り返すのみでした。
- ・組合は、海外渡航ならびに渡航先での食費・活動費含め上昇がとまらず、かつベア・一時金積み増しも認められない中、教員の給与内で対応を求める状況を少しでも是正すべく、ベア・一時金積み増しや研究手当設定等の措置を検討してほしいという点を改めて理事会に要求しました。
- ・理事会の后者についての回答は、各学部の裁量に委ねているとして各支部での話し合いは容認しつつ、各学部の取り扱いに問題が生じた際に交渉を行うとして、実質的にはゼロ回答で終始しました。特に研究費部分については、国内外での調査研究にかかる実態に明るくないためか、組合の質問に対する理事会の応答は「回答」未満の応答が多く、そもそも交渉成立の前提共有が困難であるように見受けられました。
- ・その他の質問・要求としては、過去に団交で採り上げた「選択制確定拠出年金」、各学部にて意見聴取が求められた「定年延長」を含めた人事制度見直し等、現在制度設計・改訂が進められている事項について、事前の情報提供とともに交渉を経て組合の意見を盛り込んでいくことを引き続き要求しました。
- ・これに対して、特に后者については、理事会の回答により、令和 8 年度以降の導入を目安に検討しているとするスケジュールが明らかになりました。
- ・従前に比べると、情報提供は進んでいる部分は増えているものの、最終決定前に知らせればよいとの認識は未だ残っていると思われる。そのため、設計段階からの関与可能性を広げるべく、理事会に対して早めの情報提供と交渉を求めていく必要があると言えます。
- ・他方で「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）に記載された「法令遵守を徹底した人事評価制度の整備」について、理事会は、情報提供は行っていくものの、一般職員を対象とした制度であるという理由を盾に、組合に一般職・職員が所属しているか否かによって交渉の有無を検討しようとする姿勢が見えました。

(3) その他

- ・実際、団交終了後に理事会より「人事評価制度」を団交議題とすることを求める場合には、「職員」であり「一般職」に該当する貴組合員を顕名」するよう別途申し入れがありました。
- ・以上のような理事会の申し入れからも明白なように、理事会の姿勢は、組合に一般職・職員が所属しているか否かによって交渉の有無を検討しようとするのが顕著です
- ・組合としては教員のみならず職員にも門戸を開いていること、職員の労働環境の悪化が教員の労働条件にも影響を及ぼすことは不可避であることから、職員の有無にかかわらず（何より顕名を望まない組合員の顕名ありきで団交を行おうとするのは不当行為と判断されるため）、人事評価制度を交渉事項として要求すべきといえます。

2. 第6回団体交渉の概要

(1) 質問・要求の主な内容

- ・「I. 賃金に関する要求」のうち一時金・ベア要求、「I. 賃金に関する要求」（中高の給与等）「II. 労働条件に関する要求」（変形労働制、中高教員増員）「III. 管理・運営に関する要求」（付属校の管理運営、中高教員採用）などの高校関連部分を中心に上げました。

(2) 交渉の概要

- ・一時金については、冒頭で理事会は、昨年並みの水準である 6.55 ヶ月を提示、これ以上の積み増しが困難である点を主張しました。
- ・これに対して、組合としてはそもそも前回団交にてプラスαの積み増しを求めていること、単年度収支を見ても 41 億円の黒字を出しているにもかかわらず、6.5 ヶ月と 6.55 ヶ月の差額等を加味してもなお積み増しが困難であるとする合理的理由が提示されていないこと等を理由に、次回団交にて再度回答を要求することとしました。
- ・なお、ベアについては、理事会は、一貫しての「ゼロ回答」を継続、こちらも要求を継続し次回団交において再度の回答を求めることとしました。
- ・高校関連部分については、組合から、まず過去団交より継続して主張している 2018 年度採用者以降の給与体系変更起因する不平等感を入り口にして、教員人材確保の困難についての実態把握とその是正を求め、理事会に a. 採用情報等の公開、b. 常勤講師制度の見直しの一環としての登用実態公開を要求しました。
- ・これに対して、理事会は、前者については人事権の範疇として説明責任がないものとして拒否しました。後者についても理事会はしぶりましたが、「検討する」という回答を組合が引き出しました。
- ・また、組合は、高校教員の過重労働是正へと直結するものとして、各付属校教員の労働環境実態把握が重要であるとして、過去に実施した「付属中高業務内容実態調査」の公開を迫りました。
- ・これに対する理事会からの回答は、同調査そのものの集計・分析がまったく追いついておらず、公開できる状態にないというものでした。
- ・労働環境把握と是正に向けた取り組みとして高校教員が協力したものが3年たっても公開されないという点のみならず、理事会が何に基づき是正策を打とうとしているかすら不明であるという意味で信頼の根幹が揺らぐ事態となっていますが、理事会からは、ひとまず何をどこまで公開するかを検討し回答するとの譲歩を引き出しています。
- ・くわえて、組合は、校長・教頭の管理職任用基準についても公開を要求しました。
- ・これに対して理事会は、人事権の範疇であり大学の裁量の範疇であるため公開の必要を認めないとする姿勢を崩しませんでした。

(3) その他

- ・今回の団交においては、理事会の姿勢変化が目立っています。一時金・ベアの要求については、従来の回答と異なり、理事会ならびに労務専門委員会を経由せずに担当理事・常務理事を中心に判断を下しているとの回答がなされましたが、決定を担っている理事は団体交渉に1回しか出席していません。
- ・また、今回高校関係部分を取り上げる点の伝達とともに、当該事情に明るい校長含めた労務専門委員・理事の団交への出席を求めたところ、こうした人員が団交に一切出席しなかったため、組合の質問に適切に回答できないという事態が交渉を停滞させています。こうした事態は、団交において組合の発する「なぜ団交に理事が出席しないのか」という質問に対して、理事会が「大学側の出席者は団交のテーマに応じてその都度判断しています」「本日のテーマに対応する大学側の出席者を審議した結果（中略）理事が出席する必要はないとの結論に至りました」と回答していることとも矛盾しています。
- ・組合としては、一時金・ベアの要求については、担当理事の団交への出席、高校関係については、当該事情に明るい校長含めた労務専門委員・理事の出席を要求するなど、理事会に対して誠意ある労使交渉

を改めて求めていく必要があります。

3. 第7回団体交渉の概要

(1) 質問・要求の主な内容

- ・2024年度の最終の団交となった第7回交渉では、第6回団交からの継続案件、具体的には①「I. 賃金に関する要求」のベアならびに一時金に関する回答、②中高教員の長時間労働是正の取り組みに向けた情報公開要求（「付属中高業務内容実態調査」結果、採用・中途退職情報等）、ならびに③「II. 労働条件に関する要求」「III. 管理運営に関する要求」にまたがる中高教員増員と採用等にかかる要求を中心としつつ、それにくわえて④高校関連の未消化部分（「IV. 教育・研究に関する要求」の部活動指導・顧問にかかる要求）、⑤「VI. 福利厚生に関する要求」（ベビーシッター、ホームヘルパー、育児休業・介護休業、人間ドック受診・予防接種補助、メンタルヘルスチェック調査項目変更等）、について取り上げました。

(2) 交渉の概要

- ・ベアならびに一時金について、理事会は、現時点での財政的な安定を前にしても、少子化の進展や収容定員厳格化の動向を踏まえての学生数減少に伴う収入減、各種施設・設備更新等を見越した支出増に対する将来的な「備え」の方を優先するという従来の姿勢をまったく崩さず、第6回団交で提示した第2次回答（6.55ヵ月）をそのまま提示しました。
- ・この回答を受けて組合は、物価上昇等による教職員の可処分所得の実質減少、賃上げは社会的要請となっている点を背景としてベアやベア代替一時金の支給を決定している在京他私大の状況等を踏まえ、短期的な受験者の増減、ならびに中長期的な受験生減少は他大学においても共通する事項である以上、ベア・一時金増額を行わない理由にはならないこと、本来もっと財政的に余裕のあったタイミングでベア等は講じるべきであったと考えるが、仮に中・長期的に明るい見通しが立たないのであれば、十分な余裕がある現状において「ヒト」に投資しておかないと人的資源が枯渇していくこと等を主張しながら、ベアやベア代替一時金の支給を改めて要求しました。
- ・しかし、理事会は回答を変えませんでした。
- ・そのため、組合は、遺憾ながら今年度の団交では妥結せず、賃金交渉を収束させることとしました。
- ・中高教員の長時間労働是正に向けた交渉については、第6回団交で取り上げた「付属中高業務内容実態調査」結果公開にかかる要求に対して、理事会は、同調査そのものの集計・分析がまったく追いついておらず、公開できる状態にないとする前回の回答を翻し、「前回の回答は事実誤認である」「集計はできているが、公開を前提とした調査ではなく、調査対象の承認をとっていない」「平均値といえども一切公開できない」等の回答を繰り返しました。
- ・これに対して、組合は、理事会に、集計を行ったのならどのような集計を行ったのか、その集計結果を誰がどのように検討したのか、その結果をどのように活かすのかを質問しました。
- ・しかし、理事会からは、明確な回答がなく、しまいには「そもそも調査結果がなくとも交渉は可能ではないか」と開き直りを見せました。
- ・組合は、このまま進めても交渉継続は難しいと判断し、一部戦略を見なおしつつ、状況是正に向けては中高教員の労働環境の実態把握が信頼ある交渉の前提条件となること、そして附属校の枠を超える形での教員の労働状況公開と共有が附属校ごとの是正に向けた取り組みにつながりうるという見地に立ち、理事会に対して、当該調査の調査対象に調査結果公開可否の確認を行うこと、可とした調査対象の調査結果に基づく集計結果を公開すること、の二点を改めて要求しました。
- ・「教員の長時間労働・過重負担軽減」につながる方策のひとつである教員増員や人材確保について、理事会は、採用部分の間口拡大、そして常勤講師制度の積極的活用の効果を成果として主張しました。特に後者をめぐる理事会の姿勢については、「令和7年度予算編成基本方針」における「年単位の変形労働時間制を効果的に推進し、併せて常勤講師制度の有効活用などにより適正な人事構成・配置計画を立てる」という文言にも表れている通りですが、交渉時にも（採用部分に照準化する形での）「効果」「効率性」という観点からの回答が目立ちました。
- ・しかしながら、常勤講師制度導入による正負の影響が高校の現場にどのような形で現れているかに対する認識がそもそも成立しているとは言い難く、また部活動顧問の問題についても、「人を増やせばその分負担は軽減するのではないか」「増やした人員で分担すれば負担は軽減するのではないか」等、自身の専門外の領域を含めた部活動顧問の掛け持ち定常化やそれに伴う責務・負担の集中が課題となっている現場の状況と乖離した回答が見られました。
- ・組合は、交渉を成立させる上での前提共有の一環として、「付属中高業務内容実態調査」結果（部活動関係含む）にくわえ、「常勤講師Aの専任教員への採用者数」「途中でやめた人員」等のデータ公開を

要求しました、

- ・しかし、**理事会は前回と同様必要を認めないとの回答に終始**しました。
- ・なお、前者（採用部分の間口拡大）について、組合は、昨年に引き続き、教員採用のスケジュール前倒しや複数回採用の導入を通じての優秀な新任教員獲得可能性拡大を理事会に求めました。
- ・これに対する理事会の回答からは、検討する姿勢が見えている分ましではあるものの、具体的な対策等についての回答は得られませんでした。
- ・「VI. 福利厚生に関する要求」に関して、ベビーシッターについては、団体交渉前日の11月18日付で大熊常務理事名義「ベビーシッター利用補助制度の導入について」という文書による情報提供があり、公益社団法人全国保育サービス協会経由での派遣サービス利用時の補助制度導入が11月19日開催の常務理事会に上程、令和7年1月からの利用に向けて急ピッチで準備が進んでいる点が明らかとなりました。
- ・組合の長くの要求が稔った事項として素直に評価する一方、交渉段階で実施範囲や対象等をまとめた教職員向けの手引きが整備されておらず、見切り発車での運用が見込まれる点は懸念される点であり、組合としても手引き完成前に相談してほしいとの申し入れを行いました。
- ・**有期雇用労働者向けの「育児休業・介護休業」に関する期間要件撤廃要求**については、理事会は、国が定める最低要件を充足している故にさらなる充実は必要としないという従来の主張を崩しませんでした。
- ・**教職員の健康へと直結する事項に関連し、人間ドック受診補助ならびにワクチン接種補助にかかる大学負担上乗せとそれに伴う上限金額一律化**について、組合は、教職員の健康維持にかかる各種対応は部科校を越えて全学一律で取り組むべきとする要求を行いました。理事会は、各部科校の裁量にゆだねるべきという回答に終始しました。
- ・**教員の勤務実態に見合っていないため質問項目等を見直すべき**という要求を行っているメンタルヘルスチェックについては、理事会の回答は、業者との打ち合わせは行っているとの回答でした。
- ・**私学法改定に伴う寄附行為変更（現段階での教職員への情報共有主張）、人事評価制度（第5回団交記載事項参照：組合側の姿勢を再度主張）、定年延長を含めた人事制度改革や全学共通時間割等（進捗状況報告や今後のスケジュール等の適宜の情報提供等）、今年度新たな論点として浮上し、今年度から次年度にかけて制度設計されていく事項**については、現在の進捗状況を確認しつつ、制度設計プロセスに組合としても関与すべく、次期体制下で団交を申し入れる旨、理事会に要求しました。

(3) その他

- ・中高教員の長時間労働是正に向けた交渉については、これまでの団交において毎年取り上げてきた内容にもかかわらず、一向に是正に向かわない状況等を踏まえ、その前提を共有できているか、仮に前提の共有ができているとすれば、その是正に向けて少しでも具体的なアクションを起こしているのかどうか、そもそも起こす気があるのか否かという、根本的な部分を確認するところから団交を行ってきました。
- ・本年の春闘団交前に実施した理事長・学長会見にて、組合は長時間労働是正に対する認識を質しており、それに対し学長は「対応を人事部に指示している」「団体交渉の場で話し合いを」という回答を行っています。
- ・しかし、今回の理事会の回答からは、半年経過した現状において、ほぼすべての組織体で是正に向けた具体的なアクションが起こっていない点が改めて浮き彫りとなるばかりか、そうした状況を隠蔽する方向に動きつつあることが明らかとなったといえます。
- ・高校関連部分については、状況に明るい理事・労務専門委員の出席をより一層強く求めることで、交渉を前進させる必要があるものといえます。

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
	