

2025 年 4 月 25 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 宮地 忠幸

2025 年度春闘要求書の提出について

2025 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。2025 年 5 月 30 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 8 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：2025 年 5 月 15 日（木）、同 5 月 14 日（水）、同 5 月 13 日（火）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	4
3. 諸手当に関する要求	5
4. 財政計画に関する要求	5
5. 経験年数換算に関する要求	6
6. 中高教員の給与等に関する要求	7
II. 労働条件改善に関する要求	8
1. 労働条件変更時の手続きに関する要求	8
2. 人権相談体制に関する要求	9
3. 大学教職員の労働条件に関する要求	10
4. 教職員の人事制度に関する要求	11
5. 休日・休暇に関する要求	13
6. 中高教員の人事異動に関する要求	14
7. 変形労働時間制に関する要求	14
8. 中高教員の増員に関する要求	15
III. 管理・運営に関する要求	17
1. 学長選出に関する要求	17
2. 学部長選出に関する要求	18
3. 理事、評議員の選出に関する要求	18
4. 付属校の管理・運営に関する要求	19
5. 中高教員の採用に関する要求	19
IV. 教育・研究に関する要求	20
1. 大学（学部・短大・通信教育部）教員に関する要求	20
2. 中高教員に関する要求	22
3. 付属推薦入試制度に関する要求	26
V. 有期雇用教員に関する要求	26
VI. 福利厚生に関する要求	27
VII. 私大助成、私学助成に関する要求	29
VIII. 労使交渉に関する要求	29

2025 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) 2025 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。

◆ 物価上昇分を除いても、2025 年の可処分所得（名目）は、

- ・ 前年より 1～3%ほど減少
- ・ 10 年前からは 2～5%ほどの減少

◆ 物価上昇を加味した実質可処分所得は、

- ・ 前年より 4～6%ほど減少
- ・ 10 年前より 13～16%ほどの減少

となります。

1. 2025 年の私大教職員の可処分所得（名目）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 572 円、年収 1050 万円のケース（19～22 歳の子ども 2 人）では 784 万 5,677 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、物価上昇分を除いても、

***年収 750 万円では...**

2000 年より 75 万 9,460 円(11.77%)減少 2005 年より 47 万 7,941 円(7.75%)減少
2015 年より 14 万 4,218 円(2.47%)減少 2024 年より 16 万 3,504 円(2.79%)減少

***年収 1050 万円では...**

2000 年より 85 万 597 円(9.78%)減少 2005 年より 60 万 1,701 円(7.12%)減少 2015
年より 25 万 4,754 円(3.14%)減少 2024 年より 16 万 4,580 円(2.05%)減少

と、大きく減少しています。

2. 2024 年の消費者物価指数(全国)は前年比 2.7%増でした。5 年前からは 8.5%増、10 年前からは 11.0%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(2025 年)は、2024 年よりも 3～4%ほど減少していることとなります。

3. 今般の状況を受けて、民間企業においてはここ数年ベースアップが続く中、近年大規模私大を中心に、教職員の可処分所得減少へと対応する形でベアの動きが活発になっています。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、2025 年 4 月の値上げは 4,225 品目に及びました。値上げの背景は、「原材料高」で、

集計開始以来最も高い水準になっています。値上げ1回あたりの平均値上げ率は月平均16%、単月の値上げ品目数としては、1月以降4か月連続で前年を上回っています（値上げ品目：1,328品、総品目に占める値上がり品目割合：45.8%）。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%（3万2,396品目）、2024年は17%（1万2,520品目）、2025年は4月まで16%（1万797品目）に達しています。1万品目を超えたのは前年より4か月早いペースになりました。

2020年を100とした消費者物価指数（総合：総務省統計）は2025年2月時点で110.8に上り、前年同月比では3.7%上昇しています。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。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が、本学の教職員においてもそれは同様です。

2024年度春闘交渉においては、①「入学定員の厳格化、さらに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が続いている。できるだけ人権費の支出は抑制すべき」、②「定期昇給を行っている」③「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ても経済的に困窮するわけではない」との回答がありました。しかし、これらの回答には根拠が示されておらず、教職員の生活実態に寄り添ったものではありませんでした。

組合が実施した春闘要求アンケート結果では、ベアを「要求しない」という回答は皆無で、「5,000円以上」が79.7%に及んでいます。また、家計への影響では、「やや苦しくなった」「非常に苦しくなった」の合計は、87.3%（2024年）から92.1%（2025年）へと増加しており、特に負担に感じている費目は食品・税金でした。

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、ベースとなる賃金（基本給）を引き上げる以外に方法はありません。多くの民間企業が、原材料費の高騰に苦しむもとで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、理事会がこうした趨勢に逆らい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ヵ月+5,000×0.03ヵ月+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) 2025年度の年間一時金を6.58ヵ月+38,500円とすること。

2018年度以降の事業活動収支差額（基本金組入前当年度収支差額）において黒字が継続する中、2024年度春闘交渉においては、理事会も財政的には組合が要求する一時金を支払うことが可能であると認めました。それにもかかわらず、最終的には「将来に向けた盤石な経営基盤の確立」を理由として、組合が求める一時金増額には応じませんでした。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。急速な物価高騰がみられる中、賃金上昇が政治的・社会的要請となっている今こそ、一時金を増額すべきです。

3. 諸手当に関する要求

(1) 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。

2023 年度第 6 回団体交渉において、理事会は「入試手当支給要項」を配布すると回答しました。このことは、入試手当の支給基準を開示するという方向として評価できるものです。しかし、組合が当初より求めている「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。2025 年度においても、組合は「明細の配布」を求めます。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で決定することを要求します。

- 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。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。

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、さまざまな情報透明化は、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）。

- ③ 入試区分ごとの単価表の開示が困難であるならば、その理由を明示すること。

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。より明確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かかる以下の事項について、資料を提示して説明すること。

- ① 補助金不交付にかかる「財政調整積立金」の補填と今後の見通しについて説明すること。

先の補助金不交付継続を受け、理事会は 3 月 26 日に実施した団体交渉において、各部科校への教育研究活動へと影響が出ないよう、財政調整積立金から補填を行う旨の言明を行いました。財政調整積立金は、「日本大学財政調整積立金規程」に基づき各部科校の拠出によって成立するものです。2021 年度の補助金不交付以降、同積立金は、2021 年度末の 240 億 8,800 万円程度から 2023 年度末の 124 億 5,000 万円程度へと急速に減少しています。令和 6 年度大学評価（認証評価）結果にて適合認定を受けたことは明るい材料ですが、不交付ないし減額が長期化した場合に生じる同積立金の取り崩しの継続が、大学財政、ひいては各部科校に与える影響等について、組合は強く懸念を抱くところです。現状、補助金不交付の穴埋めに使用されている積立金については、共有拠出部分以外でも入学金収入等による拠出も求められている以上、法

人側の信頼回復策等も含めた将来計画と紐づける形で、今後どのように運用していくのか、理事会の説明を求めます。

② 「管理運営の基本方針」記載事項について説明すること。

学校法人日本大学寄附行為改正、それに伴うガバナンス改革等含めた「改善改革」をさらに推し進める中、日本大学中期計画（令和3年度～8年度）の修正が図られました。それに合わせて変更を生じた「管理運営の基本方針」では、「3. 永続的運営を見据えた経営基盤の確立」項目の下「②18歳・15歳等人口減少を見据えた財政基盤確立の推進」において、「(3) 授業科目数及び専任教員持ちコマ数の適正化等により適切に教員を配置…」 「(4) 組織再編による一元化，職員数適正，…」等、明らかに教職員の雇用や労働条件等に直結する事項が謳われています。特に教職員の雇用ならびに労働条件等に直結する財政関係事項については、情報提供を積極的に進めるとともに、「適正化」を前提とする中・長期的な財政計画策定時には改めて組合に対する説明と交渉を求めます。

5. 経験年数換算に関する要求

- (1) 現行の経験年数換算表に関して、5つの経歴の種類のうちいくつかの種類で換算率に幅が設定されている。より具体的に、どのような経歴がどのような経験年数換算となるのかを明示すること。
- (2) 経験年数換算について、採用および昇格時に、経験年数の換算率と賃金設定の際の計算根拠を説明すること。

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を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、前歴換算を本人に開示することを求めます。

- (3) 経験年数換算 25 年上限規定を廃止すること。
- (4) 現行の経験年数換算基準における換算率の幅を上限に統一すること。

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 歳代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。その結果として、優秀な人材を採用できないことは、人材交流という点でもマイナスであり、日本大学の教育・研究水準の向上に支障をきたします。

- (5) 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。不利益な経験換算が解消されなければ、モチベーションを保つ

ことはできません。東京圏の主要大規模私大では、前歴換算による「おくれの回復措置」を規定している大学も少なくありません。

優秀な人材を採用するためにも、「おくれの回復措置」があることは、日本大学の教育・研究水準の向上にプラスに作用するものです。

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 万円もの大幅な減少となります。2024 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、他私大付属学校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、同じ職務を遂行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。

とも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。2024 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のではなく、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かけており、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「付属高校・中学校常勤講師の給与増額」、2023 年度に「付属高校・中学非常勤講師の契約更新回数上限の撤廃」・「付属高校・中学教員の年度末定年」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。2024 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、具体的な説明を求めます。

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。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して理事会は「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年度の交渉時に、附属校の教員にかか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) 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。
- (2) 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、被害者の保護を第一とし、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」を提出しました。しかしその要求書に対する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、その理由も組合が到底承服できるものではありませんでした。その後も組合事務局には、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28.9%、加害者は上司（40.3%）または同僚（43.3%）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、人格否定や差別的言動や悪意な悪口・陰口などの「精神的ハラスメント」が43.2%と最も多く、次に遂行不可能な指示・命令などの「過大な要求」が18.5%、仲間外しや必要な情報を与えないなど「人間関係の切り離し」が17.2%と続き、昨年度のアンケートと同様に、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。

それにもかかわらず、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いえない状況が続いています。確かに、学内の人権相談オフィスに対する肯定的な意見は、「被害に遭ったらぜひ利用したい」が 21.2%、「被害者に紹介したい」が 12.9%と、昨年度と比べると増加した一方、また否定的な意見は「相談しても解決できそうもないので利用しない」が 22.0%、「個人情報を守られそうにないので利用しない」が 17.1%と、昨年度に比べると低下しました。しかし、否定的な意見が未だに肯定的な意見よりも上回り、また、「よく知らない」という回答が 18.8%など、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、メディア経由で知る中、法人の意思決定過程の不透明さ含め、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をみてとれます。それゆえ、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を今後も強く求めます。

- (3) 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とること。

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. 大学教職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) 2024 年 9 月 9 日に提出された「全学共通時間割（案）の策定について」では、「基幹教員制度において教員は複数の学部に属することが可能になる」とあるが、これは具体的にどのようなことを指し示しているのか説明すること。
- (3) 特に（2）において、これまで組合が主張し続けている基準授業時間数の現行維持（10 時間＝5 講義）、および各学部の教員配置との関連で、具体的に説明すること。
- (4) 現時点で具体的な案となっていない場合は、今後、同案や制度設計に関して組合と協議すること。

基幹教員制度の仕組みと（2）で引用した文言とを踏まえると、各学部の教員数の削減、それに伴う教員の労働条件の悪化などにつながらないかと懸念しています。もし複数学部に所属する教員が、各学部で（10 時間＝5 講義）を担当した場合、それは、現行の基準授業時間数を大きく超えることになります。確かに、現在においても、ある学部所属の教員が兼担という形で、他の学部の講義を担当することもあります。しかし、この他学部の講義を担当することは、当該教員の自由意思に基づ

くもので、義務でもなければ、強制的なものではありません。それゆえ、上記の「複数学部に属することが可能になる」というものが、義務的・強制的なものにならないことを求めます。

また 2025 年 3 月 7 日に出された学長方針の 4 項目では、「学生・教職員の知的創造時間の確保を前提」とあり、校務負担が研究力を低下させる原因と指摘されております。それゆえに、教育・研究に関する時間を各教員に確保させるという観点から、組合は、基準授業時間数の現行維持を主張し、全学共通時間割に関する制度設計に関する情報、および同件に関して理事会との協議を要求します。

- (5) 全学共通時間割の導入していくうえで、その制度設計について、具体的な案を事前に組合に提示し、同案について組合と協議すること。

4. 教職員の人事制度に関する要求

- (1) 学部事情に応じた適正な教職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。

また、昨年度の春闘要求に対して「法人として、令和 6 年度と令和 7 年度の教員配置数の上限については設けないこととしました。これにより、学部毎の事情に応じて教員数を適切に確保できることとしました。ただし、各学部等の財政状況を踏まえ将来的な財政負担を十分に検討の上で、中・長期的な収支バランスの維持・改善を考慮することとしております。」との回答でした。ついては、各学部の状況について具体的な説明を求めます。

- (2) 専任職員の定年を年度末定年とすること。

大学専任教員の定年は年度末定年であり、長らく誕生日定年制であった付属高等学校、中学校、小学校学、幼稚園及び認定こども園に勤務する専任教員（養護教諭も含む）についても、令和 6 年 4 月 1 日以降に退職となる者の定年日は、年度末定年制に移行しました。

こうした流れにもかかわらず、専任職員にはいまだに誕生日定年制が適用されているため、以下のような問題が生じています。

- ① 年度初めに、業務遂行のために必要な職員数を確保したとしても、年度末までに順次誕生日定年者が発生するため、年度末の職員数が年度初めよりも少なくなります。1 月から 3 月にかけては、入試、時間割編成、進級準備、会計の締め、年末調整等、事務職員の繁忙期にもかかわらず、年間で最も少ない職員数で対応しなければならない状況に陥っていると考えられます。
- ② 年度途中で誕生日定年を迎えて欠員が生じた部署の職員を補充するため、他部署からの異動人事を行わざるを得ません。そのため、玉突き人事が発生し、年度途

中で多くの異動が発生することになります。このことは突然異動となる本人の負担になるのみならず、異動にかかる人事事務・引継ぎ事務を多発させ、事務の効率性を損ないます。また、あまりにも頻繁な異動は、教員と職員の連携の面でも不必要な負担を発生させ、教員の労働条件にも影響します。

このような問題がある一方、誕生日定年制を続けるべき合理的理由は見当たらないと思われます。

- (3) 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。
- ③ 女性管理職比率は職位別に開示すること。
- ④ 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。

また、昨年度の春闘要求に対して、(2)の①については、「準備を進めていきます」と、(2)の②と③については、「検討いたします」との回答でしたが、現時点での準備状況ならびに進捗についての説明を求めます。

- (4) 高年齢者雇用安定法の改正（2021 年（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 定年延長制度に関する具体的な案を事前に組合に提示し、同案について組合と協議すること。

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 歳定年制を採る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を担う時期ですが、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がねません。

また、2025 年 3 月 26 日に行われた団交において、理事会側から、定年延長制度に関して組合と協議する時間を確保したいとの発言を受けました。制度をより良いものにするために、また 2025 年度に 64 歳を迎える教員については、その後の人生設計に大きく影響を与える問題ですので、早期の提案を求めます。

- ④ 各学部の特任教授にかかる人件費比率について教員（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。

なお、2024 年度の春闘要求に対して、理事会は「各学部の人件費比率を勘案した結果、6% を上限とすることが妥当である結論に至りました」との回答を行いました。そのように勘案した根拠に関連する具体的な数値や説明を求めます。

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、辞令交付の一か月前に行うこと。

2024 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労働環境になっています。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、土曜日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、多数の深刻な労働問題があります。

理事会は、2021 年度の団体交渉において「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」と回答しました。子育てや介護等家庭の問題を抱えている教員が年々増加しており、こうしたことが特に女性教員の早期退職の理由となっていると考えられます。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・政令指定都市の教育委員会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) 労使協定で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。

2024年度の春闘要求の回答において、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短期的な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、教員数の増加に向けた具体的な内容とスケジュールリングについて、昨年度どのような検討がなされたかを明らかにすることを要求します。

- (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。

2024年度の春闘要求の回答において、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す。昨年度、公開方法についてどのような検討がなされたかを明らかにすることを要求します。

- (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、2024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。財政的な要因はあるとはいえ、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。2024年度の回答では、「必要に応じて、任期中の勤務成績が優秀な場合、教諭への登用の機会を与えることとしていますので、要求には応じかねます」とありますが、そもそも常勤講師Aの制度自体が同一労働・同一賃金の原則に反した状態であることを認識すべきです。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公表することが難しいのであれば、経緯説明を付して速やかに再調査を実施すること。

付属中高勤務実態調査の結果公開について、昨年の団体交渉の中で「集計ができていない」との回答から、その後「実は集計はできている」と変更回答がありました。集計方法等を質しても、明確な回答がなく「そもそも調査結果がなくとも交渉は可能ではないか」と開き直られる始末です。いうまでもなく、客観的なデータの共有は、労使双方で建設的な意見を出し合う上での大前提であり、これを否定することは、理事会にはそもそも付属中高教員の労働環境を改善する意思が無いのではないかという疑念を生じさせました。付属中高教員は、この調査が労働条件改善につながると期待し、業務多忙の中かなりの手間をかけて回答に協力しています。こうした経緯を考えれば、この一連の対応は、中高教員が納得できるものではありませんでした。

以上を踏まえて、理事会がこの調査の公開に応じられないというのであれば、改めて、調査結果公開を前提とした勤務実態調査を再実施することを要求します。また再調査の際には、回答する教員の負担を考慮し調査項目の精査を求めます。

- (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、持ち時間数の増加につながっています。多くの教員は空き時間を使い授業準備や生徒対応等にあたっています。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ます。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、説明を求めます。

- (6) 付属中高教員の採用の際には、最大限の公正性を確保すること。

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付属高等学校・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、「日本大学付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。

Ⅲ. 管理・運営に関する要求

ここ数年で明らかになった大学経営陣の不祥事とその後の対応の悪さが、日本大学の社会的評価を低下させ、私立大学等経常費補助金の不交付が多年にわたって続いています。このことは、本学にかかわりをもつ教職員、学生、生徒、児童およびその保護者等に不安を募らせてきたとともに、本学への入学希望者数の減少、本学教職員の業務負担の増大、そして様々かつ必要な教育施設等の設備投資の停滞につながっています。こうした事態は、法人経営の持続性にも大きな問題を投げかけていると考えられます。以上の実態は、法人経営の姿勢が教職員の労働環境に直接関係していることを意味しています。

他方で、近年、理事会や評議員会をはじめ大学本部でのさまざまな制度を含めた改革が進み始め、大学のガバナンスの改善が進んできていることも事実です。今年の4月には新たな寄附行為が施行されました。これを一つの契機に、今後、全学の教職員の労働環境の向上へ向けて、さまざまなステークホルダーが組織運営について建設的な意見交換ができる風通しの良い職場風土を創出していくことが、日本大学の社会的評価を高めることにもつながると考えられます。

以上を踏まえて、大学の管理・運営に関して、次の点を要求します。

1. 学長選出に関する要求

- (1) 学長選出においても参考投票制度を導入し、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。
- (2) 学長候補者が自由に広く学校法人の教職員へ所信表明できるようにすること。また教職員が候補者に対する応援を自由に行えるようにすること。
- (3) 現行のように学長候補者推薦委員会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、推薦委員が自由に広く学校法人の教職員へ所信表明できるようにすること。

学長にどのような人物が就くかということは、本学で働く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。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。

- (4) 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、各付属校の教諭とすること。

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ような選出方法を採用することが必要です。

2. 学部長選出に関する要求

- (1) 学部長候補者が自由に意見表明や意見交換ができるようにすること。また、教職員が候補者に対する応援を自由に行えるようにすること。

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。そのため学部長選出の過程においては、学長の選出時以上に、教職員や学生の意見表明や意見交換の機会を妨げることは避けるべきです。

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、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いて必要不可欠です。

3. 理事、評議員の選出に関する要求

- (1) 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な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、その取り組み内容は「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。

現在でも本学の女性理事・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。

- (2) 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、同一法人下で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程度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つては、「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。

4. 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) 管理職任用において現場の多様な意見を反映させるために、既存の付属学校長等候補者推薦会議の構成メンバーに管理職以外の教員も含めること。
- (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。

5. 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) 基幹教員制度における教員の労働条件について

- ① 2025 年度より導入される基幹教員制度において、教員の教育・研究に関連する諸制度・諸条件については現状を基準とすること
- ② 改正をする場合は事前に組合に提案し、協議すること。

(2) 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。

2024 年度の団交では、理事会から研究終了後の研究成果の発表のための時間を理由として、現状の年齢制限を妥当と考えているとの回答がありました。仮に 60 歳で 1 年間、海外派遣研究員として海外で研究に従事した場合、帰国後に 65 歳の定年まで 4 年間の時間があり、これは研究者にとって研究成果をまとめて発表する時間としては十分な時間です。したがって、研究者の立場からは前年度の回答を受け入れることはできず、再度、年齢上限の引き上げを求めます。

- ② 海外派遣研究員制度における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。または、従前の制度にあった食費規定を現行の制度に盛り込むこと。

2024 年度の団交において、理事会は「日当等の滞在費が研究費の大半を占めることによって、本来の研究目的を遂行するための経費を支出できなくなる可能性があるため、海外派遣研究員の日当は認めていません」との回答を行いました。

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います。これは福利厚生観点からみて、研究者の生活環境の悪化や意欲低下にも結び付きかねません。何より、制度の趣旨に即しておらず、状況の改善を要します。海外での研究は現地でしかできない調査研究を行うものであり、そのための大前提は現地滞在費と交通費の確保です。

したがって、科研費で日当が認められているように出張中の滞在にかかる食費を含む雑費は研究業務の遂行にかかる経費の一環とみるべきものです。制度設計において、自己負担を前提とすべきではありません。また、昨年度の回答のうち「派遣期間中は大学における業務を一時的に免除して本人の希望する場所で研究に専念することができる制度につき、支給された研究費は自身の研究目的のために活用していただきたい」という言葉は、あたかも海外派遣研究を日常業務から解放されて行う特別な活動とみているものと受け止めざるをえません。

海外派遣研究員制度は、専任教員が大学の発展に資する等の目的で職務として行うためのものであり、「本人の希望する場所で研究に専念できる制度」という認識は、

制度の一部のみをことさらに強調し、その趣旨と一致しないものです。この認識は大学理事会の共通の認識でしょうか。海外派遣研究員の現地での研究は職務の一環として行うものであり、原則として日当の対象とすべきです。

現実として本学における従前の制度では食費規定があり、研究活動の実態に即した運用がなされていました。現状の制度は従前の制度との整合性が取れておらず、また、海外における研究活動の実態と乖離しているため、制度の趣旨に照らした是正を求めます。

- 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、事前に組合に提案し、協議すること。

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、一貫性に欠けています。とりわけ、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の上、現状における問題点を認識して是正に取り組むことを求めます。

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。

- (3) 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）の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 研究費の執行および物・図書品調達の手続きについて、全学的な足並みを揃えて合理化を図り、研究活動推進課にて各学部の研究費の執行フローを調査し、比較検討の上、合理的な調達モデルを構想・全学的に推進すること。

現状で、日本大学の研究費の執行にかかる手続きは、学部の裁量によって柔軟な運用が可能となっています。しかしながら、アスクル株式会社による「ソロエルアリーナ」など、オンラインで調達・請求・納品が完結できる民間のサービスを導入している学部もあれば、管財課を通じた書類ベースでの調達・請求・納品手続きをとっている学部もあるなど、その足並みは揃っていません。その結果、学部によっては研究費の執行のための書類作成に時間が割かれ、研究教育等の業務や私生活の時間を圧迫するケースも少なからずみられます。

そこで、大学本部管財課および研究活動推進課のイニシアチブで、デジタル化とオンライン化、立替払いの導入等を念頭に置いた柔軟かつスピーディーな調達・管財フローを実現することで合理化を進めることを求めます。

これは学長方針「【4】 本学の強みの創出と学生・教職員の知的創造時間の確保を前提とした全学教育施策の実現」にあるように、知的創造時間の確保に貢献するものとなります。また、「管理運営の方針」3②（4）に記載のあるように「システム一本化、デジタル化及びアウトソーシング推進等により事務組織を効率化・スリム化する」ことにもつながり、事務局組織の合理化にも貢献することが期待されます。

- ⑤ 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。
- ⑥ 日本大学リポジトリへの研究成果の登録を全学的に進め、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。

日本大学リポジトリが公開されましたが、掲載されている研究成果は極めて少ない状況です。各学部の研究紀要等の最新号も反映されておりません。日本大学の研究成果の発信に向けて、全学的に推進していく意義は大きいと思われます。

- ⑦ 新型コロナ禍で経験したリモートワーク環境の利点を積極的に活用するため、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。
- ⑧ 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。

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。部活動にかか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、部活動に関係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。現場での実態として部活動顧問の業務は、教科指導、学年業務、校務分掌と同様に学校長等の管理職の指揮下で行われる業務です。

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。このことは2024年11月19日の団体交渉でも確認されました。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、良心的な教員ほど保護者の強い要望や生徒募集への影響を鑑み働き続けることとなり、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。それにもかかわらず、職務性を認めないことには無理があります。

- 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2024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できません。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」としていますが、現実はいずれと逆行しています。

さらに、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りました。中高教員が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、理事会はそ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。

くわえて、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ことを挙げています。

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のように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（2024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に向けた制度設計・整備を進めること。
- ④ 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・運営にかか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。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。よって、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。理事会は 2024 年度の春闘要求書への回答で③・④いずれについても「付属校のガバナンスを司る校長が決定すべき」と述べていますが、部活動改革を後押しする学内での制度整備は、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して行うべきです。

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。

2025年度実施の春闘アンケート回答においてもそうですが、ここ数年、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（責任ある仕事は回ってくるが給料は半分、労働時間が年俸制＞基本給、同一労働・同一賃金の原則に反する等）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）が継続的にあがっています。特に今般のような物価上昇の影響を受けやすい局面においては、特任教授も含め、昇給も一時金支給もない年俸制適用者の不満が大きくなっているようです。

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。特に助教については、基幹教員制度上は教授や准教授、専任講師等と同等の扱いであること、かつ入試も含め、委員会制度に則る形で同等の校務負担を担いながら、将来的な昇格も見越し、潜在的な長期雇用を見込んだ立ち位置でもある以上、別の給与形態を採用する不公正さが、研究・教育に対するモチベーションへと負の影響をきたす恐れも懸念されます。

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) 奨学金の代理返還制度を導入すること。

日本学生支援機構は、2021 年 4 月から奨学金返還支援策として、企業等による労働者の奨学金返済額の代理返還制度を導入しています。これを利用すると、返還額のみで返還者の所得が減額されるため、所得税が軽減されるとともに、返還者と企業の双方の社会保険料負担額も軽減されます。この制度は大学も利用できます。企業では 2587 社（2024 年 10 月末時点）がすでに利用しています。大学側に金銭的な負担は無く、奨学金を返還中の教職員と大学の双方にメリットのある制度ですので、早急な導入を求めます。

(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。

併せて、昨年度の回答において、次年度の実施に向けて計画する予定とのことでしたので、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、大学が補助をすることを要求してきましたが、2024年度も2023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す。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、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、2024年度団体交渉において文書回答を得たことを評価します。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、2024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「変更することが可能であるか、アンケート実施の業務委託先に確認検討課題とする」という前向きな回答をしました。

この点について、その後、どのような状況であ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事。

- (1) 理事長・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 月から施行された就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、このことによって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はなく、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。

- (2) 議題に即した適切な出席者選定を行うこと。
- (3) 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た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。例えば 2024 年度についていえば、付属校関係の交渉において、組合は当該事情に明るい校長含めた労務専門委員・理事の出席を求めたところ、一切出席しないばかりか、状況に明るくない人員が労務専門委員会によって選定され、内実を把握している人材がいなかったため質問に回答できない

という事態が交渉を停滞させていました。

また持ち帰って以降の対応に際しても、関連委員会や担当理事、そして最終決定機関である理事会において、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等の説明が不足しており、意思決定プロセスに対する不透明さに起因する形で、回答そのもの、ないし交渉に対する信頼性を欠く事態が生じています。適切かつ誠意ある労使交渉を改めて求めます。

- (4) 大学のガバナンス強化につながる事項については、ステークホルダーとの積極的協働促進の観点から、積極的に交渉に応じること。

1月31日付で全教職員向けに送付された「本法人への令和6年度私立大学等経常費補助金不交付の決定について」の文中に記載された不交付理由に「ガバナンス強化が不十分」である旨が挙げられていますが、ガバナンス向上は大学ないし法人が社会的責任を果たすうえで重要な要素の1つであり、大学・法人の価値向上を達成する上でも大きな意味を持つ点は組合側も認識を同じくするところです。株主や経営者のみならず、労働組合を含めた従業員や顧客、取引先、地域社会等を含めた多様なステークホルダーとの協働を通じコーポレートガバナンス強化を目指す民間企業の取り組み、あるいはいろいろな紆余曲折を経ながらも国公私立大学法人へと導入された「ガバナンス・コード」に即しての「ステークホルダー・エンゲージメント」の取り組み等を鑑みても、より密接かつ長期的に大学・法人へと関与する重要なステークホルダーである教職員との積極的な対話、ならびにそれを可能とする継続的な情報提供は今後より重要性を増すものと考えます。

多様性が尊重され個々の能力が最大限発揮される職場環境整備に向けて、また大学・法人が社会的責任を果たすための積極的・能動的な取り組みをさらに加速させるためにも、特にガバナンス強化に関連する事項については、ステークホルダーの一翼を担う教職員ならびに組合に対する情報提供機会の増加へとさらに努めるとともに、組合側がその制度設計や検討状況、そして取り組み実施状況にかかる説明・協議を求めた場合は交渉に応じることを改めて求めます。

- (5) 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も、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になります。

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。

- (6) 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求める。

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。

- (7) 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の労働・雇用環境に大きく影響する制度変更が生じた場合、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。

- (8) 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求める。

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引き続き明示してください。

- (9) 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ならびにそれに類する行為を今後も行わないよう、引き続き求めます。

以上