

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2025年4月25日、日本大学法人に春闘要求書を提出し、5月13日に人事担当業務執行理事の出席のもと、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ヶ月とすることを事後報告ではありますが、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、従来から組合はこの手続きを容認してきましたので合意しました。年末一時金を含む年間一時金総額については、今後、団体交渉をします。

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) 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。
- (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円に戻すこと。

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。
 - 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。
 - 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。

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。
 - ② 「管理運営の基本方針」記載事項について説明すること。

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。

- (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。
- (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こと。
 - 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) 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。
- (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) 2024年9月9日に出された「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を説明すること。
- (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、ある学部所属する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) 専任教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、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。
- (4) 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 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歳定年制を採用す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かねません。

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。
(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」と聞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の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。
(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、本学部・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るときは、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

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。

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。

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。
(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。

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
- 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。
- 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。
- (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「学部にて委ねている」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、各学部にて義務付けること。
- 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)を各学部にて求めること。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。
- 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。
- ⑦ 新型コロナ禍で経験したり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、各学部にて義務付けること。
- 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はないとはいえ、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。

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に、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、専門性を持った顧問が退職・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すが、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・拡大しつつき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。

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。

*昨年と同様の要求項目ですが、2025年度実施の春闘アンケートでも回答のある通り、同一・同一賃金の原則に反する待遇の不合理性を軸に(特に助教等)、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、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点、人材確保・人材抑止の観点でも不利益にしかならない点に触れつつ要求を行っています。

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。
- (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) インフルエンザ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。

*昨年は(1)としてベビーシッター利用者に対する補助を要求していましたが、これが昨年より実施されることとなりましたので、新たに奨学金代理返還制度の要求を加えました。それ以外の項目は引き続き達成されるべき内容であることから要求を続けています。

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) 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。

*昨年と同様の要求項目ですが、ここ数年の補助金不交付等の状況、また今後見込まれる学費値上げ等も含め、学生へのさらなる負担が見込まれる中、(法人側の)学生への負担軽減策の一つとして、当該方向からのアプローチを検討願いたいという点を強調しつつ、要求を行っています。

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。
- (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。
- (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。

- (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。
- (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は、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。
- (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。
- (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。
- (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。

*新規項目としては(2)(4)となりますが、前者については特に昨年度後半以降、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等、不誠実な対応が目立つことに対する異議申し立ての意味も込めて追記したものです。後者については、今年度は特に先般の寄附行為改正とそれに伴う諸制度変更が生じており、その影響が見通せない中、組合としても労働条件是正に向けたそもその前提として、ガバナンス強化の動きを含めた「管理・運営」にかかわる情報共有や意見交換、要求の必要性を強く認識しているところです。学部間での情報共有や状況是正に向けたコミュニケーション環境の格差が大いと思いき中、適切な情報共有体制、そしてそれに基づく労働環境是正に向け、関連なコミュニケーションを可能とする場構築を行えればと考えています。

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。

<p>日本大学教職員組合ホームページ https://union-nihon.sakura.ne.jp</p>	<p>Eメール nichidai.kumiai@gmail.com</p>
	