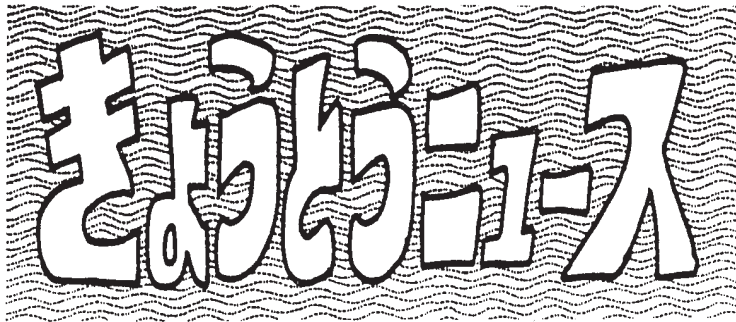




教員組合 TEL直通03-3203-4475 内線71-5632

E-mail union@wkyoso.com

http://www.wkyoso.com

職員組合

TEL直通03-3203-4301 内線71-5634

E-mail staffuni@list.waseda.jp

目次

・2021春闘第3回統一団交報告 ----- 1

2021年度春闘 第3回団交報告(6/23)

在宅勤務体制下によって生じた有形無形の負担に 「何らかの形で報いる必要がある」として、 20,000円の一時金支給を提示

— ベア、各期手当は「現段階ではそのような予定はない」と一次回答を維持 —

6月23日(水) 19時30分より、大隈会館N棟3階会議室にて3回目となる2021年度春闘教職統一団交をおこないました。理事会からは田中総長、須賀副総長、宮島常任理事、佐々木常任理事らが出席、対応しました。

今回の団体交渉では、6月4日に提示された理事会回答に対し教職両組合から反論・再要求をおこない、休憩を挟んでの再開後に理事会側は、組合側が求めた「2020年度の在宅勤務体制下によって生じた有形無形の負担に報いる措置としての2万円の一時金支給」に応じる内容を含む第二次回答を提示しました。

当日の交渉の主なやりとりは以下の通り。

1. 教職両組合委員長の挨拶

■森園職員組合委員長

春闘統一要求に対する大学回答内容と、前回の団体交渉における議論、そして2020年度決算内容等も踏まえ、組合としても真摯な検討を行った結果として、このコロナ禍の中で日々奮闘している教職員の待遇を少しでも改善してもらいたいとの思いで、本日は何点かの再要求をさせてもらう。

国際連合SDGsの理念に則り、学生への手厚い支援をしてきたが、私ども教職員も取り残すことのないよう、教職員の士気をいっそう高める方向で、ぜひ前向きな検討をお願いしたい。



■大橋教員組合委員長

対面での団体交渉に感謝したい。6月9日におこなった大学財政説明会では、2020年度決算は「経常収支差額50億円、うち一般財源での経常収支差額20億円」確保の目標をクリアし、黒字とのことだった。一方で、本学の財政に関してコロナ禍による影響や構造的課題についても説明いただいた。こうした情報共有にも感謝申し上げる。

大学を取り巻く経営状況、経営環境の厳しさは理解するところだが、私たち教職員も、学生・生徒により良い教育を確保するとともに、高い水準の研究活動を維持しようと懸命に努力しているところだ。前回の回答で、保健センターの体制強化とパートナーシップに関する要求で前進が見られたのはよかった

たが、経済課題については私たちの要求を汲み取ってもらえず、大変遺憾だ。

私たちの要求は根拠の無いものではなく、大学の経営状況も念頭に置きながら、妥当な線を提示したつもりだ。教職員の協力なくして大学経営は成り立たない。本日は、私たちが不十分であるとする項目について、あらためて再要求させてもらう。コロナ禍の状況下、教職員みんなが苦労した2020年度が黒字なのは事実である。それをそのまま教職員に還元するのは当然のことと考える。本日は教職員の誠実な要求に対して前向きな回答を期待したい。

2. 理事会回答への反論・再要求

(1) 保健センター課題（学生のメンタルヘルスケアの拡充）

《高等学院のスクールカウンセラー関連》

組 合：スクールカウンセラーへの相談件数は劇的に増加し、相談内容も、非常に緊急性を要するものに変化している。相談内容は、① 家庭環境に関する内容、② 友人関係に関しての悩み〔クラスや部活動内でのLINEやTwitter等のSNS関連のトラブル急増〕、③ 心の病気の問題〔スマホ中毒、学習障害、発達障害、うつ病〕に大きく分けられる。これらの内容をスクールカウンセラーに相談、依頼するが、雇用契約5年上限の現状では不都合が生じている。

一つは、雇用契約5年上限のため、中学部からカウンセリングを受けている生徒にとって、6年間のうち必ず1回はカウンセラーが変わる。多くの生徒や保護者、学校にとって一貫性のある対応が非常に重要だが、非常に望ましくない状況だ。二つ目は、カウンセリングは長い時間をかけて少しずつ信頼関係を築き、その関係の中で少しずつ進められていく。長期間かつ常時本校に勤務可能な方の配置が必須だ。三つ目は、高等学院は一般的な学校と比べ、高校への進級、大学の進学条件が非常に特殊で、他校で経験を積まれてきたカウンセラーでも、各教科の担当教員にどのような合理的な配慮が可能かを見極めるのに数年かかる。本校の進級進学条件との兼ね合いが大きく関係し、マニュアル化が非常に困難で、ようやく本校に慣れたところで任期満了を迎えてしまう。つい数か月前も任期満了で退職されたスクールカウンセラーがいらっしゃった。学院はもとより、生徒への不利益につながっている。改善を要求したい。

《保健センターの課題》

組 合：嘱託の専門職、カウンセリングに関わるような方は、期間の定めのない雇用にして欲しいとの強い要望がある。高等学院の事情と同様、学生との信頼関係を築き上げた中で契約期間満了となり、優れたカウンセリング、サービスがなかなかできない課題がある。契約期間満了で退職された方の中には、そのまま他大学に勤務される方も多い。本学で経験を積み、専門性を高められた方が他大に流出する状況も見受けられる。また、保健センターに勤務する保健師や看護師、医療職にとって、契約年限5年がモチベーション維持にかなり課題になっているとのことだ。以上の点を踏まえ、保健センターの体制強化について前向きに検討してもらいたい。

保健センターの課題から離れるが、パートナーシップに関する要求に関わって、メンタルヘルスの観点から、教職員についての相談窓口の設置要求をしている、こちらも併せて検討いただきたい。

(2) 学院教員の定年問題

組 合：要求の背景を3点述べたい。

一つは、昨今の社会的な要請だ。定年の撤廃、あるいは延長を国として法で求める状況がある。特に、70歳までの雇用を企業が強く要請される時代になっている。両高等学院教員の定年70歳は先進的な態勢だったが、残念ながらそれを65歳に引き下げられ現在に至っている。それを戻していただきたい。2点目、両高等学院は普通の学校ではない。例えば、進学校とされる高校は学校の評価を高めるため、偏差値の高い大学への進学実績を出してそれを評価につなげようとする。両高等学院はそういう学校ではない。学校の評価を高めるのは、ひたすらに素晴らしい教育を提供することに集約される。そのために、優秀な教員、かつ多様な経験のバックグラウンドを持つ教員を確保することが必要だ。他校で経験を豊富に積まれた方、あるいは研究の分野で一定の実績を積んでこられた方を採用する。年齢で区切らず、ある程度経験を積んだ方を想定すると、どうしても採用年齢は高くなりがちだ。そうすると継続的なキャリア形成の観点から、定年65歳は不十分だ。教員のなり手が社会的に減少し、募集をかけても集まりにくい状況の中、十分な採用条件、雇用条件を提示できなければ、継続的に優秀かつ多様なバックグラウン

ドを持つ教員の確保は困難になる。優れた教育を生徒達に提供することが将来的に難しくなることにつながる。3点目、現状は65歳以上の教員も元気いっぱいに働いている。かつては、65歳以上はクラス担任を持たないとの不文律があったが、現状はクラス担任を持ち、運動部の顧問もし、若手教員と全く遜色なく働いている。現場が困ることはなく、むしろ年若い私たちとしては、いろいろな面で知恵を借りることができ、労働の軽減につながっている側面もある。生徒にとっては、いろいろな年齢の教員が彼らと関わることが重要であり、彼らの健全な成長にとってとても重要なことだ。老壮青の年齢構成がきちんとバランスの取れた現状には何ら不都合が生じていない。定年65歳に引き下げられた結果、今後、それが維持していけるのか強い危惧を抱いている。

両高等学院の定年70歳への引き上げは職場の極めて強い要望、要求項目であり、定年引き下げ後に嘱任された教員は、11年経っており、50歳を超えた教員もいる。選択定年制度等の諸制度との関係もあり、解決しないまま放置することは絶対にできない課題だ。時間的なリミットが迫っているという状況、問題意識を共有して、ぜひ再検討をお願いしたい。

（３）本給改定（ベースアップ）・各期手当要求

組 合：ベースアップを求めるにあたり、それぞれの執行委員会、教・職組間で時間を掛けて議論し、組合員に納得してもらえる内容を機関決定し、提出している。労働者の可処分所得は10年単位で数十万円のレベルで減少し、実質的な賃金は減少傾向にある。また教職員の業務が高度化、多忙化する現状も考慮し、それに見合う処遇として、この水準のベアと各期手当を要求するものだ。

現下の財政状況、将来見通しを根拠にベアや各期手当の増額はできないとの回答だが、将来的な待遇改善はどうなるのか示されず、かなり不透明な中、そこまで待つという回答は到底納得できるものではない。本学において高度な役割を担う私たち教職員の待遇改善がなければ、国際的競争力も失いかねない。

学生や保証人に教職員の待遇改善がどのように映るのかとの発言があったが、学生やその保証人が求めるのは、教職員の賃金据え置きや業務によって生じた経費を教職員が実費負担することではなく、明

らかに、質の高い教育研究環境を大学が提供することだ。この1年間、非常に多くの努力を教職員がしてきたことは疑いようもない。大学財政の資金は限られているが、そこをどう振り分けるか、人に実際に投資することがいかに有効で、私たちのモチベーションを上げ、学生の学修環境向上につながるかという点をよく検討し、再要求への回答をいただきたい。

組 合：2018年の前理事会での最後の春闘では、特別一時金支給との回答があった。当時の理事会は、任期との関係から、中長期的な影響をもたらす回答は責任上難しい、したがって一時金の形で支給をしたいと説明した。2019年春闘では、新理事会が発足したばかりということから財政運営については慎重に行いたいとして、経済要求に応えることは難しい旨の説明だった。コロナ禍という例外的あるいは想定外の事態が起きているが、十分な時間は経っている。先般行った大学財政説明会では、慎重な予算に対して当初の想定を上回る決算が2年間続いて行われてきたとの説明があった。コロナ禍の中、教員の人事凍結で何とか教職員の給与カットを抑えたとの説明も理解するが、「一般財源としての20億円確保」を例に取り上げれば、過去2年間、当初予定の20億円に対し、それを上回る分の積み上げが行われていると思う。中長期的な見通しも含め、再検討、再回答をいただきたい。

（４）2020年度の在宅勤務体制下によって生じた有形無形の負担（経費負担を含む）に報いる措置としての、全教職員への20,000円の一時金支給

組 合：昨年4月の緊急事態宣言で、原則出校禁止、在宅勤務になった。急なことであり、教員はオンライン授業への対応に迫られた。職員も学生たちに対する教育の責任を放棄しないとの義務感から、教員のオンライン授業を最大限サポートするため、プラットフォームの整備などに取り組んだ。その際には、力不足のPCを買い換えた、オンラインで円滑なコミュニケーションが取れるようにするため、様々なソフトや周辺機器を購入したとの声が寄せられている。大学からの指示ではないにせよ、個々の教職員が教育を止めない、授業のサポートを止めないと責任感を持ち、きちんと業務を遂行するために行ったものだ。水道光熱費や通信費については根拠の無い主張ではなく、総務省の家計調査報告等の数値も見つ

過剰な要求にならないように配慮し、2万円を要求している。苦しい状況は続き、さらに極めて激しく変化する中で、教職員はその都度対応し結果を出してきた。教職員の頑張りを評価してもらいたい。

組 合：在宅勤務ないしオンライン授業に対応するための経費が持ち出しになっている実態がある。また労働時間の増加、精神的な負担も増え、これでは賃下げではないかとの感覚がある。2点目は、教職員の奮闘を総長には大変評価していただいた。それは大変ありがたいが何も形になっていないのでは、それをそのまま受け取るわけにはいかない。具体的な形で示すべきだ。3点目は、2020年度決算は好調だったという事実だ。任期付教職員あるいは今年度で定年の方がいる。無回答では、任期付教職員等は何も無いまま退職することになり、これは問題だと考える。単年度レベルで考えていくべきだ。

組 合：使用者が労働力を買い叩くことが資本主義の負の側面として指摘される。この間の総長をはじめ理事会の発言からそのような気持ちは全くないことはわかる。ただ、業務量の増大の中、それをすべて教職員の手弁当にするのは、客観的に労働力を買い叩く結果を招く。かつてない状況の中で教職員の業務量の増大が生じた。教職員の必要機材の購入といったことへの手当も必要だ。一時金の支給を強く求めたい。

組 合：昨年度はコロナ禍で財政状況がどうなるかわからないこともあり、一時金は断念する経緯があった。他大学ではオンライン授業等に関して一時金を回答した大学もある。2020年度は黒字決算となったが、堅実的な形で運用したいと理事会が考えるのは理解する。他方で、昨年度から教職員が抱えるストレスは継続しており、何らかの形で具体的に伝えることは、教職員全員へのプラスのメッセージになる。何らかの形でこれまでの働きに報いたいというメッセージを検討すべきだ。

上記以外に、団交に参加した執行委員からはコロナ禍のもとでの具体的な取り組みとそれにとりまう労働時間、労働量の増加、金銭面での支出について次々と発言があり、理事会に対し、再検討を強く迫った。



3. 理事会、第二次回答を提示

組合側の反論・再要求の主張をうけ、理事会側は「真摯に受け止め、回答の内容を精査したい」として再検討のための休憩をとることを提案。交渉再開後に理事会側は第二次回答を組合に提示した。

（１）保健センター課題（学生のメンタルヘルスケアの拡充）

理事会：学生、生徒のメンタルヘルスケアについては近年、重要な課題と認識している。組合からは、特に専門性を持つ嘱託職員の運用について要望を頂いた。専門性の高い嘱託職員の所属する職場について、業務の継続性、持続性の確保のため適切な人材確保が非常に重要だ。この体制整備は引き続き前向きに検討したい。嘱託職員に関わる課題なので、詳細は職員の個別団交の場で回答したい。

パートナーシップの窓口については現在検討中であり、併せて検討を続け、回答するようにしたい。

（２）学院教員の定年問題：65歳定年を維持

理事会：本件は、2011年6月22日の東京都労働委員会からの和解勧告書に基づき和解が成立しているという判断を本理事会もとっている。状況について詳しい説明を頂いたが、他の系属校は定年60歳とし、その後5年間をシニア教員として延長する形を取っている。そのような色々な差があるところに定年70歳が出てくると、波及を大変恐れる。すぐにはとても判断できない。当分は、中等教育における学校運営は、現行の定年65歳でしてもらいたい。定年延長は当面考えない。

総長：定年引き下げ時に教務部長を務めていた。両高等学院の先生方とも随分やり取りをしたし、東京都労働委員会に申し立てられてからは、2回ほど審問にも参加した。都労委からは和解勧告が出ており、双方が歩み寄ることを原則としている。引き下げには2つ理由があり、高等学院は中学部を設置し、より若い生徒が入ってくる。高校生でも十分に元気があり、65歳を越え部活の顧問をする教員には負担が掛かっているとも言われていた。選択定年を取る方と取らない方がいると言われていたが、都内の私立高校を調査すると、ほとんどが60～65歳定年だった。そういうことも考え引き下げを申し上げた。もう一つ重要なことは、2010年以降に嘱任した両高等学院の専任の先生方には全員、以前から在職する教員は

70歳定年だが、皆さんは65歳定年ですと説明をし、契約を結んだ上で嘱任している。これを反故にしてしまうと、いろいろな意味で、大学が約束を破ることになり、全てが崩れてしまう。若い生徒の面倒を見ていただくには若い教員がいいと考える。また、当時シミュレーションを行っており、定年70歳の場合は教員の平均年齢が高くなり、人事の流動性が落ちる。定年65歳の場合は早く退職するので、若い教員が入る確率が高くなるのが、シミュレーション上出ていた。両高等学院の多くの教員は大学院修士課程を終えており、最先端の教育法を学んできている。最先端の教育法に基づいて、受験とは別のよい教育をしてもらおう上で、定年65歳には大事な意味がある。また、以前言われたが、2010年より後に嘱任された若い教員の方が、2010年以前から在職する教員よりも先に定年が来る。そこが非常に居心地が悪いとの発言があった。気持ちは分かるが、定年65歳の意義があるのでここは辛抱してもらいたい。数年すれば解消することになると思う。長期的に見て、より高いレベルの中等教育を提供する両高等学院の特徴をますます伸ばしてもらうためにも、定年65歳は守らせてもらいたい。

（３）バア・各期手当は一次回答を維持

理事会：コロナ禍の終息が不透明であり、社会情勢は非常に不安定だ。このような中、学生や学費負担者への社会的説明責任を果たそうとすると、この段階で給与等の引き上げは難しい。引き続き、学生の学修環境の整備等に可能な限り資金を持ちたい。

（４）2020年度の在宅勤務体制下によって生じた有形無形の負担（経費負担を含む）に報いる措置として、20,000円の一時金支給を回答

理事会：これまで教職員には多大な協力を頂いている。在宅勤務、昼夜を問わず、学生の面倒や教材の開発等、いろいろと苦勞いただいている。このような大学への協力に対し、やはり何らかの形で報いる必要があると考え、特別一時金2万円を支給したい。今後も、これまでと同様、教職員が早稲田大学のために教育あるいは研究のサポートに努力いただけることを信じ、このような決定に至ったことを併せて申し添える。

具体的には、2021年11月30日時点で在籍する専任

教職員、特任教授、任期付教員、助手、常勤研究員、研究助手、常勤嘱託を対象に、年末手当の支給日に合わせて支給したい。支給対象者のうち、昨年度、非常勤講師等で2020年度の特別一時金1万円が支給された方は、不公平の生じないように差額の1万円を支払う形で対応したい。

これが理事会として出せる最大の回答である。これで合意してもらえればありがたい。

総長：十分ではない回答かもしれないが、2020年度は国際出張がなくなるなどし、支出減で収入も減少した。寄付収入が増え50億円となったが、うち12億円は「村上春樹ライブラリー」（国際文学館）の改築のものであり、入った部分がそのまま出て行くことになり、「真水」として大学が使えるお金ではない。学生への緊急支援金に対しては9億円を超える寄付をいただいた。約5000名に総額5億円の一時金を支給し、Wi-Fiルーター、PCの貸与でトータル7億円を支出する一方、古い教室の空調設備の工事に7億5,000万円支出している。寄付金収入は例年よりも多かったが、2つの要因12億円+9億円を差し引くと29億円であり、ここ最近では35億円位を頂いていたことからすれば低いといえる。また、本学でのワクチン接種の準備を進めている。1接種当たり2,070円の補助がつき、地域貢献となれば1,000円上乗せすると文部科学大臣の発言もあるが、それを入れても1億円を超える支出になる。このために総務部を中心に相当頑張ってもらった。夜遅くまでいろいろな業者と交渉、シミュレーションを何回も行い準備してくれた。その出費もあるため十分な回答ができず大変心苦しいが、事情を理解いただきたい。

4. 理事会第二次回答を受けての確認

理事会の第二次回答をうけ、組合から支給対象者などに関して確認したところ、理事会からは「特別一時金の支給対象については、教授、特任教授、任期付教員、助手、常勤研究員、研究助手、常勤嘱託、基本的に常勤として勤務する者全てを対象とする」「非常勤講師についてはすでに一時金1万円を支給しており、非常勤講師から上記の職種に変わった方に2万円を支給するのはバランスを欠くため、該当者には差額の1万円を支給する」との説明があった。

【20,000円の一時金支給に関連して】

組合：2021年9月末退職の方は含まれないのか。

理事会：今のところ含まれない。一番大変な時期に苦労したのに報いないでいいのか、という趣旨か。

組合：そうだ。支給されない人が出てくると職場がある意味分断される。検討をお願いしたい。

組合：非常勤の教員以外の全ての教職員は含まれるという認識でよいか。

理事会：例えばアルバイトの方は含まれない。非常勤は含まれない。

組合：今年の前期の非常勤新規採用者でこぼれ落ちる人もるように推測するが、非常勤講師組合との交渉と考えているという理解でよいか。

理事会：そのように考えている。

組合：特別一時金の原資はいくらになるのか。

理事会：概算で約6,700万円である。

【保健センターの体制に関連して】

組合：前回の交渉時に、具体的な心理士の増員や医療通訳者支援サービスの導入を考えているとの回答を頂いた。そこから時間が経過しており、新たに検討いただいていることがあれば、聞かせていただきたい。

理事会：医療通訳支援サービスはかなり具体化し、学生部、国際部、保健センターで話し合いをしてもらい、ある程度明確になってきている。医療通訳支援サービスを留学生の緊急医療体制の一つとして導入する形を考えている。

5. 理事会第二次回答への再反論

【ベアの必要性を再度強調】

組 合：ベア、各期手当については、残念ながら一次回答の維持だった。理由として、学生や学費負担者への説明責任が果たせないとのことだが、それ以外の理由はあるのか。

理事会：コロナ禍の中での黒字は一時的なものだ。一時的な原資でベアをすると、これから先その金額を何とか確保しなければいけないことになる。引き上げが可能となるのは、学生生徒納付金、授業料の引き上げが可能な環境になってからだ。今は「こういう状況になればこれくらい上げられる」と言える

状況にない。

組 合：もう10年近くベア無しで頑張ってきている。個人的に試算したが、年収750万円位の中堅職員の場合、2010年から2020年の推移で比較すると可処分所得は37万円強減っている。6.51%位の減少だ。社会情勢が厳しい、上げられる状況にないとの発言があったが、社会情勢の厳しさ、その北風を受けているのは教職員も同じだ。教職員の可処分所得は減少しているが、本学の貸借対照表等を見ると着実に資産は増えている。2015年度は金融資産1,098億円、2020年度は1,323億円だ。コロナ禍で収入が減るかもしれないが、過去の蓄積もそれなりにある。

理事会：昨年度に黒字だったが、ベアあるいは一時金に対して何らか考慮する材料にならないかとのことだが、基本的にベースアップはその後に影響する。今回の黒字は意図しない形でたまたま出たが、これをベアの原資にすることは非常に難しい。一時金という理屈は成り立つかもしれないが、財政説明会でも説明したように、本学の財政見通しは、21・22・23年度が非常に厳しい。学生定員の厳格化が進む中、授業料が上げられないため、21年度予算は、経常収支差額で+9億円。20億円作りたところでは、-5億円の予算を計上している。予算なので上振れするが、それでも20億円を作りた部分がおそらく5億円、10億円程度と予想される。これが3年続くというのが、授業料を動かさないとほぼ動かしがたい事実だ。昨年、たまたま10億円ほど余剰が出たが、これを今期の手当に充てるのは到底とれない立場だ。今後3年間に不足するであろう長期的な投資の資金に充てたい。通常、予備的投機による貯蓄というが、それもわれわれとしては考慮する必要がある。今回のベア、年末手当について残念ながらゼロ回答になった主たる経緯だ。

金融資産が積み上がっており、余裕があるからその部分を一部取り崩しては？とのことだが、金融資産はストックであり、これを取り崩すことは、かつての世代が築いてくれた財産を今の時点で食べるということだ。われわれの先輩が資産を残し、その一部を配当収入という形で投資等に使用している。金融資産が積み上がるのは、投資で生まれたうちの一部は使わせてもらい、あとの一部は再投資して、次の世代にもっと使ってください、発展するための原資として残しておくという性格のものだ。当期に困

っているから使うことは、よほど正当化できる理由がないと使えない性格のものだ。現状で、一時金にその部分を充てる判断はできない。

【定年65歳維持に挙げた説明は成り立たない】

組 合：定年問題への回答について、具体的にいろいろと理由を挙げて答えていただいた。残念ながら、どれも納得できる根拠はなかった。他の系属校に言及した回答があったが、両高等学院は系属校ではない。附属校であり、学校法人早稲田大学に所属する箇所だ。他の系属校に大学理事や大学教員が校長、理事長として経営に入っていることは存じているが、系属校がこうだから学院もそれに合わせなければいけないというのは理屈にはならない。併せて、都内の私立高校で定年60歳～65歳が多いとの当時の分析があったが、それについても同様のことが言える。逆に、都内の私立高校で、両高等学院より給与が高いところもあるが、そういう事例があれば給与を上げるのかと主張したくなる。

中学部生を見てもらうのは若い教員が良いとの総長の発言があったが、本当にそうか。中学1年生は小学生に毛が生えたようなかわいい子たちだ。そういう子たちが、家庭の中に保護者の父親、母親しかいない、3世代が同居していない家庭がある中、年の離れたおじいちゃんおばあちゃんに、教員という立場ではあるが、早い段階から触れることは彼らの成長にとっては極めて重要なことだと考える。中学部ができ、小さい子たちの面倒を見るから若い教員が良いという理屈は全く成り立たない。

現状では部活もクラス担任も65歳以上の教員にも持ってもらっており、立派にこなしていただいている。もちろん、例えば部活動の内容によっては難しいものは当然ある。それは箇所の中での人材配置の問題として十分に解消できるものだ。それを理由にして定年65歳という理屈も成り立たない。

定年引き下げの理由の一つとして流動性を高めたいことが背景にあると思うが、仮に定年を引き下げることによって流動性が高まるとしても、それが本当に学校教育、特に両高等学院の教育にとってプラスになるかは非常に疑問である。若い方が入って来やすくなるかもしれない。その段階では、若い方は最新の研究に触れ、修士なり博士なりを修了して入ってくる。でもそれは就職した後、何もしなければ当然陳

腐化していくものだ。そのため、私たちは何を考えているかということ、高等学院に就職した段階でoshiまいではなく、中学、高校の教員といえども、大学教員と同じように自己研鑽、あるいは自己研究を継続的にしたいし、してきたという自負がある。だから教研団交でも、両高等学院の教員であっても継続的に研究できる体制について話をさせてもらっている。若い人が入ってこなければ最新の研究が授業や学校教育の中で展開できない、生徒に触れさせられないということは全くない。相手は中学生、高校生であり、単純に授業の体系的なやり方やスキル以前に、子供たちにどうやって影響を与えていくかという、大変難しい、日々私たちが悩んでいることがある。それは一朝一夕にできるようになるのではなく、いろいろと失敗を重ねながら、経験を積みなければできないことだ。若い人が駄目だと言っているわけでは全くなく、例えば他校での経験、公立校での経験、ほかの進学校での経験、あるいは例えば調査研究を進める中で、ほかの分野、学校教育、教員ではない経験をされているといった多様なバックグラウンドを持った教員、そういう多様性がある状況を維持したい。若い方が早く入って来る、流動性が高まるから、良いことなだ、だから定年を引き下げなければならないという理屈は成り立たないと思う。

2011年以降の採用は、65歳が定年であることを契約として確認しているとの説明があったが、別にそれを70歳にするのは不利益変更でも何でもない。実際に定年引き下げが行われた年に採用された先生方は、募集段階ではそういう話はなく、採用前に採用説明会なるものが開かれ、そこで定年65歳になるという念書を取られることがあった。どのような話し合いがあったかの経緯を知らないまま同意をするところがあったと聞く。契約を既にしているから定年65歳は動かせないというのは成り立たない。一番重要なことは、田中総長と須賀副総長は「この問題は解決済みだ」というスタンスを取っており、その根拠として、都労委からの和解勧告受け入れを挙げるが、和解勧告を普通に読むと、第1項「組合員および法人は、本件解決のため、労使双方が歩み寄ることを原則とし、本和解を協定するものとする」、第2項「組合および法人は、現時点においては、平成22年4月1日以降嘱任された早稲田大学高等学院および早稲田大学本庄高等学院教諭の定年が65歳であり、それ以

前に採用された教員の定年が70歳であることを確認する」と書いてある。理事会は「65歳だということを確認している、だから解決済だ」との考えと思うが、これは、あくまでも現状がこうなっていることを確認したにすぎず、これをもって定年引き下げの問題が解決しているわけでは全くないと認識している。特に、第3項「組合が両高等学院の教諭の定年の年齢について団体交渉を申し入れたときは、法人は組合に対し、具体的及び根拠を提示するなどして、労働組合法に則り誠実に交渉することを約束する」ことが和解勧告書に明記されている。つまり問題が解決していないということだ。問題が解決済であれば、今後きちんと交渉しなさいということが和解勧告書に入るはずもなく、解決していないからこそ、「現状はこうだけれども、今後、交渉してくださいというお願いがあればきちんと法人も受け入れてね」との文言が和解勧告書に入っている。昨年度も同様の回答を頂いているが、和解に基づいて問題は解決済みとの認識は撤回してもらいたい。このまま放置できない状況が迫ってきている。交渉を次の段階にぜひ進めさせてもらいたい。「元に戻して」「いや、戻しません」のやり取りだけで終わるのではなく、解決するための前向きな話し合いの場を設けてもらう、あるいは何か具体的な提案をもらわないと、このままでお終いだ。私たちの要求は「元に戻して欲しい」ということなのだから、それを受け入れてもらうのが一番望ましいが、それが受け入れられないのであれば、何らかの考えを示してもらいたい。なぜ定年を下げなければいけないのか。先ほどの説明は一点も納得できない。他に理由があれば、教えていただきたい。

理事会：おっしゃっている意味はよく分かった。私はもうすぐ67歳だが、体力的に高校生、中学生を相手にできると自分ではとても思えない。定年70歳に引き上げろというのはすべて十把一絡げにし交渉というのでは、当然、それは「ノー」と言う。65歳が定年と思って働いている方に「70歳まで働くんですよ」と言うのも何らかの問題になるのではないのか。色々なことを頑張ってきて、若い人たちに伝えられることはあるかもしれないが、もし私に孫がいようものなら当然嫌われる。人により異なるだろうから、話の持って行き方をもう少し変えた方が良いのではないか。ただ、われわれは、これがあるのでそうし

ましようという態度でこちらの首を絞めているかもしれない。そこは考える必要があるかもしれない。あれは和解勧告であってそうではないという今の理屈を成り立たせてもらえるなら、本当にありがたいと思ったので、都労委の扱いをどうするかも併せて考えなければいけないと思う。勧告の中身は65歳と70歳で決まったということではなく、最後の方が和解勧告の本来の趣旨である。そういうふうに言うことができるのであれば、そこから議論は出発するのかなと思う。

組 合：人それぞれというのはそのとおりだ。定年を70歳にしたからといって全員が70歳まで働きなさいというわけでは全くない。当然、早期退職する選択肢は残される。なぜ70歳にしてくださいという要求を掲げているかという、単純にもともと70歳だったからだ。まずいったん元に戻し、本当に引き下げが必要なのであれば話し合いの余地があると思う。引き下げの経緯に納得が無いのに、いろいろ理由を言われても、「まずは元に戻して欲しい」と職場から要求があるのは当然のことだ。その辺は理解してもらいたい。昨年と今年とで和解勧告書があるから解決済ということは、そうは考えなくてもいいのではないかという、少し幅を持った回答を頂いたと思っているが、そういう認識でよい。

理事会：和解勧告というものがあり、それに基づいて今まで理解をしてきたと答える。ただ、「そうではないのではないか」と問題提起をしてもらったと理解している。お伺いして率直にそういう感想を持ったので申し上げた。先ほど、人それぞれだから選択定年が取れるとのことだが、簡単に選択定年が取れるのか。ここまで働くことが当然だと思われている中、「お前は何で辞めるの」と言われたら、簡単に辞められないと思う。それはそんなに簡単な話ではないと思う。もっと詰める必要のある議論があるとの感じを持っている。

組合：周りからの同調圧力など、いろいろな個別の事情があるのはよく分かる。和解勧告案についての認識は持ち帰り、いろいろと検討する必要があると考える。

6. 到達点についての確認と教職両組合からの表明

以上のやりとりの後に、組合から第二次回答について対応を協議したいと休憩を求め、再開後にあら

ためて本日の回答内容に関して理事会に確認をおこなった上で、教職両委員長から表明をおこなった。

組合：特別一時金の支給に関して、2021年11月30日時点で育休、休職の場合、給与が支払われないような体系の方もいるかと思う。今年のタイミングでまたま休職したために支給されないことがあってはならないと考える。

理事会：休職、停職、長期欠勤の方も支給する。先ほどは11月30日に在籍する方を対象と説明したが、合意ができれば合意の時点で在籍している方ということで考えている。ただ、うまく支給できるかどうか、税金関係の問題が色々ある。できれば年末手当の上乗せの形で支給したい。別のときに支給するとなると、今まで経験がなく、いろいろな検討を要する問題がある。9月30日付で退職する方等の場合は、12月の時に別途支給することができればというのが、一つ考えられる。

■大橋教員組合委員長

特別一時金について前向きな回答をいただき、大変評価している。教職員の奮闘に具体的に答えていただいたことは、非常にありがたい。9月末に退職される方への支給などは、先ほど回答いただいたが、事務レベルでまた別途確認していただきたいと思う。しかしながらその一方で、学院の定年問題、あるいはベースアップ、各期手当については厳しい回答であったことは残念だ。これについてはまだ課題が残る。私たちの要求には根拠があり、決して不当なものではないと考える。今後、組合に持ち帰り、本日の交渉について組合員に説明し、その後、収束に向けて努力していきたい。

■森園職員組合委員長

今日は長時間、組合からの再要求や質問等に答えていただき感謝申し上げます。非常に前向きな回答をいただいた、教職員の奮闘に真摯に答えていただいた。非常にありがたく思う。また、保健センターの案件に関しては職員課題になるが、これも本日、前向きな検討を引き続きいただけるということで、希望が持てる回答であったと理解した。詳細な面を詰めていくにあたっては、課題、難題もあるかと思う。現場の直面する、非常に困窮する問題を解決する方向で今後、話し合いを進めていければありがたい。

教職両委員長からの表明を受け、田中総長は次のように述べた。

■田中総長

一言お礼を申し上げたい。本日もかなり真摯に意見交換できたと思う。非常にいくつもの貴重なご意見を頂いたし、こちらもかなり本音で考えを伝えさせてもらった。やはり本学は労使協働して、一致団結してこの難局を乗り越える必要があると思っている。教職員の皆様の協力は不可欠と考えている。私としてもこのように対話することが重要だと思っており、本日のこの機会も感謝している。また、それぞれ教員組合委員長、職員組合委員長、それぞれが組合に持ち帰り、収束に向けて検討してもらおうということで大変ありがたく思う。よろしく願いたい。

その後、次回の交渉日程について、当初予定していた7月7日ではなく、7月28日（水）で行うことを労使で確認し、当日の交渉を終えた。

以上

