

24（交）004

2024年 1月 26日

学校法人 青山学院  
理事長 堀田 宣彌 殿

青山学院大学教職員組合  
中央執行委員長 宮崎 純一

青山学院教職員組合  
中央委員長 小川 広記

### 給与に係る改定提案に対する回答

2023年10月24日の団体交渉において、両組合のベースアップ要求（2023年度春季要求）への回答としてお示しいただいた「給与に係る改定」提案（以下、「提案」という。）について、以下の通り回答いたします。

両組合で検討した結果、提案内容については問題点もあるものの、「住宅手当の改革を主たる目的とした制度変更という位置づけ」において、法人提案は組合員の労働条件を前進させるものであり、受け入れることといたしました。以下、回答の趣旨及び提案における問題点について説明いたします。

#### 【1】回答の趣旨

2022年7月19日付で法人から提案された住宅手当の基本給組み入れ改革案は、（1）主に教職員（被用者）の負担により公平化を図る方法であること、（2）世帯主の収入減少に加え、退職給与の算定基礎となる基本給変動の影響により中堅層が不利益を被る一方、勤務年数の長い退職直前の職員に意図せざる利益をもたらすという負担（利得）の偏りがあること、（3）一時金・退職金の比重が増大し、その分毎月の支給額が下がること、といった複数の問題がありました。今回の2023年10月24日付提案は、住宅手当改革そのものの歪みは残るものの、基本給の増加により、上記（1）「教職員の負担が大きいこと」及び（2）生涯賃金として「退職年齢の近い職員層」優遇の性質は解消されている部分があると言えます。世帯主・非世帯主の格差の解消という目的は、「歪みを改善する場合は、上に合わせる形で行うべき」という両組合の主張と、部分的には同義である手段としてのベースアップにより果たされるものと考えられます。ただし、特に世帯主かつ中堅の教職員にとっては純粋なベースアップとは言い難く、1項目と2項目はセット提案であり本来の賃金改定要求に沿うものではないことから、両組合は今回の法人提案の3点（及びその他、補足提案書に記載の項目）を、「住宅手当改革を主たる目的とした制度変更に伴う加算として必要なもの」として受け入れることといたします。なお、以下に示す問題はなお

残るため、法人には継続的検討及び対応を要請いたします。

## 【2】提案の問題点及び両組合の要求

2023年10月24日付法人提案書に記載の説明、計算及び上記の組合の分析は、基本給ならびに一時金、退職金等について、現状の水準が維持されることが前提となります。提案の前提となる試算の数値が、現在のところ教職員に対して保証されていないということは大きな問題であります。万が一改定後すぐに上記支給水準の引き下げなどが行われることがあれば、組合員の労働条件の前進という根本が覆り、教職員全体の信頼を失い、著しくモラルを欠くこととなります。もちろん法人がそのようなことを意図しているとは考えておりませんが、特に一時金に関しては、業績に連動する賞与ではなく、後払いとしての期末・勤勉手当であることから、組合は現在も春季要求において年間一括回答を要求しているものの、法人はその時々々の社会情勢や短期的な学院の財務状況の変動の検討が必要、という理由で半期毎かつ支給日が差し迫った段階での回答を続けています。安定的な手当として位置づけられている一時金の性格を考えると、こうした現状が、教職員の懸念の大きな要因となっていると言えます。保証が無いことによる教職員の懸念を十分にご理解いただくとともに、併せて長期的に現在の水準以上を維持することを強く求めます。

また、今回の提案の1項目は、住宅手当の解消を前提としたもので、年収がマイナスにならないよう基本給に上乘せをするという趣旨の提案のため、両組合が求める純粋なベースアップとは言い難いものであります。ベースアップについては2006年度に0.082%の引き上げが行われて以来、実に17年もの間据え置きが続いています。その間の物価は2007年の消費者物価指数の年平均が97.4、2022年は102.2であることから約5%の物価上昇となっています。このことに伴う生活水準の低下が深刻な状況であることから、少しでも回復できる金額として、両組合は春季要求において1万円のベースアップを要求していました。今回の提案は金額面でみても物価高騰への対応としては到底十分とは言えません。よって、両組合は今回の提案を受け入れますが、インフレの加速に伴う教職員の可処分所得の大幅な減少や、堅調な学院財務状況等に鑑み、2024年度以降も、ベースアップの継続的な検討及び早期の実施を強く要求します。

さらに、提案の3項目、若年層への加算については、初任給からしてMARCHの中では数字が低いこともあり、給与体系改善の一步として両組合としても評価するものであります。ただし、今回手当が行き届かない中堅の教職員に対する改善も継続的にご検討いただきたく存じます。若年層加算の提案の背景には、優秀な人材の確保が困難となっている状況があり、それを改善することも目的として考えられますが、特に教員に関しては40代以降に入職するケースも多いため、同様の問題が起こる可能性が多分にあります。よって、より良い人材の確保のため、全体的な待遇の引き上げが必要であり、上記と併せて継続的な検討を求めます。

以上が今回の法人からの提案に対する両組合の回答ならびに要求となります。

また、正式な提案書には記載が無かった複数の身分について、2023年12月15日付で補足説明という形で提案を受けました。今回の改定が影響する身分について、上記補足説明以外にも検

討漏れがあったことが確認された場合には、両組合との協議を要請します。法人は提案が合意に至った場合の対応と位置付けていますが、両組合としては不利益を被る教職員がいる場合にはそもそも合意ができない案件と考えているため、全体的に検討する必要があることを申し添えます。

なお、今回の提案について両組合は、それぞれの組合員に対し、組合の分析ならびに見解について理解を得るため真摯に説明を行って参りました。法人は法人の責任において全教職員が等しく理解できるような説明をなされるものと思われませんが、長年支払われてきた手当の解消という大きな変更とともに、その原資を基本給への組み入れ、ならびに若年層への加算等に充てることにより、各教職員の立場に応じてどのような変化が生じるのか、月々の収入減や年取への影響を含め、提案の趣旨について誤解が生じないよう慎重かつ丁寧な説明及び周知がなされることを求めます。

以上