

UNION NEWS

N0.055

2025.06.13

中央大学教員組合 中央大学職員組合 附属中高教員組合 杉並高校教員組合 横浜中高教員組合

2025 年 6 月 10 日開催

第 4 回春闘統一団交報告

理事会、専任中高教員・専任職員の若年層の本俸改善案を示すも、専任大学教員の本俸改善回答はなく、特別支給金もゼロ回答

- ◇ 専任中高教員 大卒初任給（3 号俸）
212,900 円
➡250,000 円（37,100 円増）
- ◇ 専任職員 大卒初任給（2 級 1 号俸）
197,900 円
➡250,000 円（52,100 円増）

中央大学教員組合、中央大学職員組合、中央大学附属中学校高等学校教員組合、中央大学杉並高等学校教員組合、中央大学附属横浜中学校高等学校教員組合（以下、四教組または五組という）は、2025 年 6 月 10 日 19 時から約 3 時間にわたり、学校法人中央大学と第 4 回目となる春闘統一団交を拡大形式で行いました。

賃金交渉

◆ 初任給改定シミュレーション

【1】理事会提案

理事会は、今回の団交で、他業種における大卒初任給の伸びを参照のうえ、これに劣後する専任中高教員の本俸と専任職員の本人給を表の通り増額改定したいと、組合に提案しました。

理事会の説明によれば、本提案趣旨は、採用競争力の向上にあるとのこと。ただし、専任大学教員の本俸は、同規模他私立大学に限定した比較において競争力を失っているとは言えず、本学の財政状況も踏まえて今回は据え置くと、判断したようです。

● 専任中高教員（原資 1,300,960 円／年）

現 行（調整手当を除く）

年齢	身分	本俸	定昇額	改定額
22	教 諭	212,900	—	—
23	教 諭	229,200	16,300	—
24	教 諭	245,000	15,800	—
25	教 諭	276,400	31,400	—
26	教 諭	291,600	15,200	—
27	教 諭	306,700	15,100	—
28	教 諭	319,900	13,200	—

改定案（調整手当を除く）

年齢	身分	本俸	定昇額	改定額
22	教 諭	250,000	—	37,100
23	教 諭	256,200	6,200	27,000
24	教 諭	263,800	7,600	18,800
25	教 諭	283,900	20,100	7,500
26	教 諭	295,600	11,700	4,000
27	教 諭	307,700	12,100	1,000
28	教 諭	319,900	12,200	0

● 専任職員（原資 28,401,160 円／年）

現 行（職能給を除く）

年数	資格	本人給	定昇額	改定額
1 年目 4 月	書 記	197,790	—	—
2 年目 4 月	書 記	213,700	15,910	—
3 年目 4 月	書 記	230,300	16,600	—
4 年目 4 月	書 記	246,900	16,600	—
4 年目 7 月	副主事	255,600	14,100	—
5 年目 4 月	副主事	269,700	14,100	—
6 年目 4 月	副主事	283,500	13,800	—
7 年目 4 月	副主事	297,300	13,800	—

改定案（職能給を除く）

年数	資格	本人給	定昇額	改定額
1 年目 4 月	書 記	250,000	—	52,100
2 年目 4 月	書 記	255,000	5,000	41,300
3 年目 4 月	書 記	260,000	5,000	29,700
4 年目 4 月	書 記	265,000	5,000	18,100
4 年目 7 月	副主事	268,500	3,500	12,900
5 年目 4 月	副主事	277,000	8,500	7,300
6 年目 4 月	副主事	285,500	8,500	2,000
7 年目 4 月	副主事	297,300	11,800	0

【2】検証ポイント

五組は、団交において理事会側の見解等を次のとおり確認のうえ、今後、提案内容について、さらに検討を進める方針です。

● 専任中高教員について

理事会は、この度の改定を実行すると、同規模私立大学との比較において最上位の水準になると誇りました。しかし、本学の専任中高教員は、大学卒業後、直ちに着任するケースだけでなく、修士または博士課程を修了してから、あるいは、他校での勤務を経てから着任するケースも少なくありません。つまり、そうした採用実績を踏まえた改善こそが求められるはずですが、したがって、大卒後数年間に適用される本俸を改善するだけでは不十分と言えます。

なお、その不十分性は、理事会が前回団交で言及した「同規模他私立大学平均」を100として本俸を比較したとき、35歳給は、98.2、40歳給は、97.8であることから明らかです。

● 専任職員について

職員組合が定期昇給額の幅などに疑問を呈したところ、例えば、副主事を務める9年目までを射程に入れた定期昇給額の調整は可能であるとの見解を示しました。

● 専任大学教員について

理事会は、採用競争力をキーワードに据えながら、民間を比較対象としていません。理事会は、その理由を、他の職種のように「初任給」に着目した比較ができないからだと主張しています。

◆ 特別支給金無支給回答

五組は、直近3年間にわたり、支給されてきた特別支給金を例に挙げ、この度の理事会提案に含まれていない多くの教職員の生活やモチベーションについて、理事会の考えを質しました。

これに対して、理事会は、可処分所得が減少していることは認めつつも、「物価高に耐えられる賃金水準を維持している」、「今しばらく、我慢してほしい」と言い、特別支給金は、ベア等の回答を示せないなかで支給したものであるとして、一部ベアを回答した今年は支給しないと、回答しました。

あまつさえ、理事会は、教職員年金の法人側掛金負担が単年度で6,000万円から6,300万円に増えていることも、特別支給金を支給しない理由としました。

抗議

これに対して五組は、強く抗議しました。なぜなら、五組は、教職員年金の掛金負担のあり方に関して交渉に臨むにあたり、春闘における賃金交渉とは切り離して議論することを理事会に確認し、同意を得たうえで進めたからです。つまり、上述の理事会の理由説明は、教職員年金の交渉前提を覆すものと言えます。そこで、五組は、極めて不誠実かつ不愉快であると、強く抗議の上、理事会に再考を求めました。

これに対して、理事会は、次回に継続したいと、応答しました。

福利厚生

理事会は、家族構成の多様性を踏まえた、より働きやすい職場環境づくりを検討すること、改正育児介護休業法に係る規則・制度改正は7月に予定していること、法定以上の福利厚生制度については、引き続き、各組合と協議することを約しました。

法人・学校運営

● 大学の将来計画

組合は、中長期事業計画 Chuo Vision 2025 における資金計画が十分に達せられていない状況を踏まえて、事業遂行において資金不足が生じた場合、研究・教育条件の切り下げ等を行わないよう理事会に求めました。

これに対して理事会は、もとよりそのつもりで財政シミュレーションを作成しており、更新の都度、説明の機会を設けると、約しました。

● 附属学校の将来計画

次期校長選任から大学に拠らない方針を示した理事会は、資金計画を含む将来計画の策定主体は、各校であるとして、その主権を侵害しないとの立場を表明しました。

● DX

理事会が推進するDX化により、教職員の業務負担が増えることのないよう五組が理事会に申し入れたところ、理事会は、検討可能な対応策があればできる限り対応するとして、具体的に発生していることがあれば、各事務組織等に知らせてほしいと応答しました。

次回団交

次回団交は、下記のとおり開催します。御多忙とは存じますが、一人でも多くの組合員に御参加いただきたく、ここに要請します。

と き 2025 年 6 月 17 日 19 時から
ところ 多摩校舎 1 号館 1410 号室+Webex

【 記 録 】

第 4 回春闘統一団交

日 時 2025 年 6 月 10 日 19 時～21 時 47 分

場 所 多摩校舎 1 号館 1410 号室+Webex

出席者 常任理事 松 本 雄一郎 氏
常任理事 石 井 靖 氏
常任理事 大 貫 裕 之 氏
常任理事 塚 原 由紀夫 氏
常任理事 中 島 康 予 氏
理 事 谷 聖 子 氏
(事務局)

曾我総務部長、町田経理部長、斉藤管財部長、
米川人事部長、柘植人事部副部長、鈴木人事
企画労務担当課長、八戸人事企画労務担当
課長

議 題 2025 年度春闘四組統一要求について
2025 年度春闘五組統一要求について

以上

2025 年 6 月 13 日

学校法人中央大学
理事長 大 村 雅 彦 殿

中央大学教員組合
委員長 徳 本 広 孝

中央大学職員組合
委員長 小 泉 友 哉

中央大学附属中学校高
等学校教員組合
委員長 奥 村 暁

中央大学杉並高等学校
教員組合
委員長 武 田 一 孝

中央大学附属横浜中学
校高等学校教員組合

委員長 寺 戸 哲 也

抗 議 書

貴法人が、6 月 10 日第 4 回春闘統一団交において、①年金制度維持のための財政的支出および②大学教員を除く若手教職員に対するベースアップを理由として、3 年間継続してきた特別支給金の不支給を表明されたことについて、私たちは強く抗議いたします。

まず、年金制度と賃金交渉は切り離して扱うという基本的合意があったにもかかわらず、①を特別支給金不支給の根拠とする今回の対応は、信義誠実の原則に反するものです。制度運営の責任者を常任理事が務めていることから明らかなように、この支出は法人の当然の責務といえます。そのため、年金制度維持に関する支出を理由に、労働者の待遇に悪影響を及ぼすことは許容されるべきではありません。

次に、②については、他校および他業界と比較して低く抑えられていた若手教職員の給与を適正化するための措置であり、優れた人材を確保するうえでも不可欠な経営判断といえます。したがって、②もまた法人として当然に果たすべき責務にすぎず、これを理由に特別支給金の不支給を正当化することはできません。

このように、①および②は、いずれも法人が担うべき責務の履行にとどまるものであり、教職員の生活支援措置である特別支給金とは分けて考慮されるべきものです。これらを関連付けて、特別支給金の不支給の根拠とすることは、法人の経営責任を教職員に転嫁するものにほかなりません。また、物価高騰により実質的な生活水準が低下している現状において、大学会計はもとより法人会計においても黒字であるにもかかわらず、大多数の教職員に対して何ら支援措置を講じないという判断は、合理性を欠くものであり、教職員にとって極めて不誠実な対応であると受け止めざるを得ません。

以上の観点から、私たちは今回の対応を不当かつ不誠実なものと捉え、厳重に抗議いたします。貴法人におかれましては、早急に対応を見直し、誠意ある措置を講じられるよう強く要望いたします。

以上