

く・ねる・はたらく

慶應義塾労働組合
ガイドブック 2025

残業、夜勤
これでいいの？

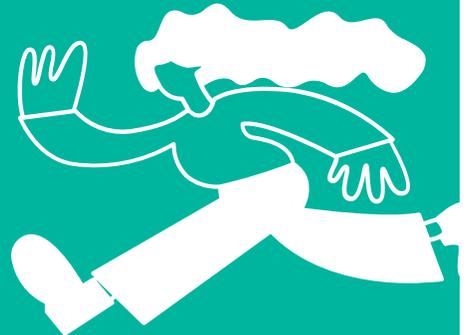
住宅手当
なぜないの？

部活、担任
負担重すぎ？

研究って
できてますか？

変えられるのは

組合だけ



発行 慶應義塾労働組合

〒108-8345

東京都港区三田 2-15-45 慶應義塾大学内 研究室棟正面から左の建物

内線：22490 直通 03-3453-4080

メール：k-union@keio-union.or.jp

物価が上がって大変…
お給料増えないかな？

職員の住宅手当って
どうして無いんだろ？

職場のもやもや、誰かに聞いてほしい



働きやすい職場 にするための 組合の取り組み

共通

物価高騰に見合う給与 UP、
ワークライフバランスに考慮した労働環境の改善・整備を求めています。

大学教員

教室不足問題、学生支援の取り組み、非常勤講師の雇用契約の問題
などを取り上げて議論しています。

一貫校教員

責任コマ数の問題、部活動における経済的・時間的な負担の軽減
などを求めて交渉しています。

職員

2012 年度に職員全体の同意なく実施された職員人事給与制度の見直し、
住宅手当の再支給を求めて交渉を続けています。

看護師

看護師人員の拡充、退職者数を減らす対策、重い負担となっている夜勤
回数の軽減を強く求めています。

- 組合に入ると、こんなこともできるように
なります。
- 人的なつながりが深まり、他の職種・地区のこと、義塾全体のことがわかる。
 - 職場で言いにくい問題を、組合を通じて指摘できる。
 - 顧問弁護士による法律相談が初回 30 分、無料で受けられる。
 - 「ろうきん」で「住宅」「教育」「カーライフ」の融資が受けられる。

いろんな職種の人と話せる懇親会もあるよ！



残業が増え、
人手も足りなくて
休みも取れない・・・

労働組合は法律で保障された権利をもとに雇用主と交渉することができる、働く人で組織された団体です。一人の力ではどうにもできないことも、私たち職場の仲間と力を合わせて改善を目指しましょう。

組合

そんなあなたの「お困りごと」、
なら力になれるかもしれません。

近年の取組で実現したこと

専任教職員	2024年10月よりベア 1,000円 / 2025年4月に特別手当 15,000円
有期契約教員(常勤)	2024年7月に特別手当 4,500円 / 2025年3月に特別手当 15,000円 + 4月に賃上げ
嘱託職員(常勤)	2024年7月に特別手当 4,500円 / 2025年3月に特別手当 15,000円 + 4月よりベア 1,000円
臨時職員(常勤)	2024年7月に特別手当 4,500円 / 2025年3月に特別手当 15,000円 + 4月に賃上げ
嘱託職員(非常勤)	2025年3月に特別手当 15,000円 + 4月に賃上げ
講師(非常勤)・ 臨時職員(非常勤)	2024年7月に特別手当 1,000円 / 2025年3月に特別手当 3,000円

職種別にみると・・・

大学教員	研究室等の冷暖房の改善、障害学生支援のコーディネーターの常勤化など。
一貫校教員	個人研究費1万円UP、学級担任手当1,000円UP、 部活動引率代行の臨時職員制度導入・無給の部活動指導員制度導入など。
職員	在宅勤務制度の規定化、有給休暇の時間単位取得の制度化など。 (1時間単位で2日分(16時間))
病院職員	病院職員の対象者にベースアップ評価料を利用した手当支給、 Nスタッフの短時間勤務制度の取得期間の延長や始業前取得の改善など。

1959年に結成。 歴史と実績のある 団体です。

ここでご紹介する事項は、
すべて労働組合が交渉して制度化してきたもので、
初めからあったものではありません。

コロナ禍では、コロナワクチンの副反応休暇や
非常勤講師へのオンライン補助手当なども
組合の要求により実現しました。



賃金交渉の歴史

1959年頃	(組合設立の頃) 明朗な給与体系が存在せず
1960年代	慶應初のストライキで3000円要求の満額の賃上げ
1970年代	狂乱物価の中、粘り強い交渉で毎年6～24%(定昇抜き)の賃上げを獲得
1990年代	「大手私大に追いつけ」をスローガンに交渉、大学教員は大手私大に近い水準に
2000年代	一時金削減、職員人事給与制度(案)の提示にも粘り強く交渉

ライフイベントに関する改善

★=法定を上回る部分のある制度

育児・
不妊治療
支援

- ★産前休暇：7週／産後休暇：8週(法定は産前6週まで)
- ★育児休職：子が3歳に達するまで(法定は条件付きで最大2歳まで)
- ◎出生時育児休職(産後パパ育休)：子の出生後8週以内に4週、2回まで分割取得可
- ★子の看護等休暇：子の小3修了まで。1日または30分単位で取得可(法定は1日 or 半日単位のみ)
【1人】有給5日、【2人以上】+無給5日
- ★育児時間：満1歳未満、1日有給30分×2回または1日60分(法定は原則無給)
- ★短時間勤務制度：(Gスタッフ)小1の9月まで、(MNスタッフ)5歳まで+小1の4月～9月末まで
無給で1日につき30分単位、2時間を限度。始業 or 終業時に取得可(法定より30分多い)
- ★KIDS(慶應義塾育児支援プログラム)制定 等 独自制度
- ★不妊治療支援として、保存休暇を1日ないし半日単位で使用可 独自制度

介護
支援

- ★介護休職：対象1人に3回まで、通算365日まで(法定は通算93日まで)
- ◎介護休暇：1日または30分単位で取得可 【1人】有給5日、【2人以上】+無給5日
- ★保存休暇の使用：75日／対象家族1名 独自制度
- ★短時間勤務制度：無給で1日につき30分単位、2時間を限度。始業または終業時において取得可
(法定より30分多い)
- ★KIND(慶應義塾介護支援プログラム)制定 等 独自制度

働き方に関する改善

- 週休2日、週5日制
- 大学教員、一貫校教員、職員の前歴換算基準適用
- 大学教員の研究室の個室化
- 一貫校教員の留学制度の確立、引率手当の新設
- 非常勤講師、専門員、カウンセラーなどの就業規則制定 等

諦めずに交渉中！

現行の職員人事給与制度に関する経過と問題点

1) これまでの経過

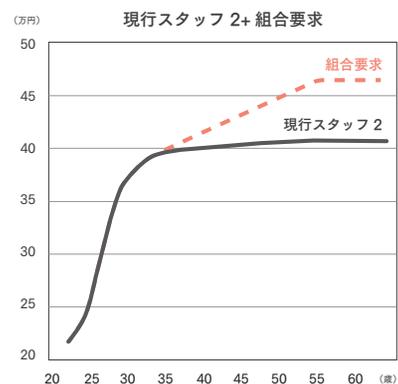
組合は、現行の職員人事給与制度が2012年度に組合及び職員の合意を得ないまま強行導入されたことに対して、東京都労働委員会に救済の申し立てを行い、1年半にわたる審理を経て、当局との間に以下の和解協定を締結しました。

1、組合及び法人は、団体交渉において、新人事給与制度全体の運用について、合意形成を目指して誠実に協議する。特に、組合が、新人事給与制度において、不利益であると考えている事項に関し、是正策についての団体交渉を申し入れたときは、法人は誠実に協議に応じ、双方は、合意形成を目指した努力をする。

この和解協定に基づく交渉の結果、2015春闘では、基本給で45歳から55歳まで、400円ずつの定期昇給が新設。また2017秋闘では、スタッフ3から申請可能なスタッフSが設けられました。

2) 現行制度の問題点

- 現行制度は上位業務資格の取得により給与が上がることを基本とするため、スタッフ3を取得できず、スタッフ2-4のままだと、給与カーブは図のようになります(年齢×月例給与)。
- 30歳前後から上昇率が低下、35歳を過ぎると寝たままの状態となり、月例給与は40万円をやや超える程度にとどまります。
- 2023年度の上位業務資格認定審査結果によると、新たにスタッフ3を取得した人数は、申請可能者数の5.9%に過ぎず、スタッフ2-4のままの方が多数存在すること、そして、導入前に比べ平均給与(管理職も含む全専任職員)が低下していることの2点は大きな問題点といえます。
- 職員のライフコースはさまざまですが、30代以降、子育てや介護、住宅購入など、出費も多くなることから、職員にとって、この年齢以降の給与上昇率の低下は生活上、大きな不安要因となっています。



3) 組合の要求していること

組合は、以下の改善を要求し、交渉を続けています。

- ① 基本給19号俸以降(大卒22歳就職34歳)の3,000円以上かつ1%以上の定期昇給
- ② 住宅手当・技能手当・司書手当の復活
- ③ 一時金の評価率の廃止

組合に参加するには？

慶應義塾労働組合は、
学校法人慶應義塾と直接労働契約を結んでいる方なら、
有期・無期を問わず、どなたでもご加入いただけます。

現在、参加後、6か月間に限り、毎月の組合費を
500円に据え置くキャンペーンを実施中！



加入申込フォーム

ネットで オンラインフォーム <https://bit.ly/3F1zUWd>
からお申込ください。

書面で 書面でお申し込みの場合は、同封の加入届に ①お名前 ②教職員番号 ③ご住所
④生年月日 ⑤地区 ⑥職種・職位 ⑦所属先・職場名 を記載の上、「慶應義塾労働
組合」あてに塾内便で送付ください。

組合費
(月額)

専任	有期専任教員、嘱託職員	非常勤講師・臨時職員
本俸の1.1% (四谷支部1.4%)	本俸の0.5% (四谷支部0.8%)	500円

(例) 大卒 22才の専任職員の方で 2,370円

組合費上限：組合費の算定基礎となる本俸の上限は 45万円です。

支払い方法：月々の給与から天引きされます。ご希望により、支部事務所での現金払いも可能です。

※ 賞与は天引きの対象外です。

くみあい？

ここが気になる ☹️

疑問・質問
受付中！



組合に入ると忙しくなるのでは？

組合活動参加の基本は組合費を払うこと、アンケート等で意見を出すことです。

それが組合を支える大切な活動です。その他の活動への参加は任意ですが、歓迎します！

組合費はどんなことに使われているのでしょうか？

組合費は主に組合の運営(事務経費、組合職員の人件費等)や各支部での諸活動のために支出され、
これらの決算は組合の定期大会で報告、承認されます。組合員なら誰でも確認ができます。

組合をやめるときはどうしたらよいですか？

慶應義塾労働組合は任意加入の団体ですのでやめることも可能です。所属支部あてに脱退届を提出後、
事務手続き完了後に組合費の天引きが停止します。再加入についても制限はありません。

事務局からひとこと

今年は「サポートをする
人」にスポットをあてて、
そうした人たちの頑張り
に報いる仕組みを検討
したいです。(書記T)



仕事のことでなくても、不安や不満が
あれば一緒に考えます。
一人で悩まず、とりあえ
ず組合へご相談を。
(書記R)



組合や職場のことで
気になることがあ
れば、気軽にご連
絡ください。(書記M)

