

大東文化学園  
教職員組合連合機関紙  
第 1063 号  
2013 年 4 月 5 日発行

桐

E-MAIL:daito-un@boreas.dti.ne.jp  
http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/  
p/f (03) 3935-9505

本号の内容

◆団交開催

- ◆アルバイト職員就業規則の制定と 4 月からの施行について
- ◆春闘アンケート結果（その 1）

◆団交開催

3 月 29 日（金）午後 3 時過ぎから連合新執行部と学園の第 2 回目の団体交渉が行われました。以下、協議内容について報告します。

当日の参加者は組合連合から山口委員長、池田書記長、沼口書記次長、松村執行委員、兵頭執行委員、小池執行委員の 6 名が出席。学園側からは林事務局長、古川学務局長、石田総務部長、大熊人事課長、佐々木、岡本人事課職員の 7 名が出席。

今回の団体交渉の案件は以下の 7 項目である。

1. 期末勤勉手当に反映される「職務に対応する加算額」の削減について
2. アルバイト職員の給与体系等について
3. 新規採用教育職員の定年年齢引き下げ(65 歳)について
4. 事務職員の労務管理(長時間労働)について
5. 事務職員の労務管理（職場環境と精神衛生）について
6. 職員の定数について
7. その他

団体交渉は項目ごとに質疑を行った。

**案件 1：期末・勤勉手当の算定基礎から「職務に対応する加算額」の削減について**

学園執行部：事務方についてはマネジメント会議で意見を徴収した。後日、紙ベースで組合に渡したい。教育職については 4 月 2 日学部長会議で意見を徴収する予定。

組合連合：2011 年 7 月に 30%削減で同意している。協定書にも 2013 年度から 2014 年度にかけて全廃するという付記を協定書に付けたはずである。今になって、この件についてマネジメント会議で意見聴取をするなどという対応ではなく、学園執行部がこの件については方針を出して進めるべき事柄ではないか？

学園執行部：付記（協定書）ではゼロに近づけることの同意はあるが、その道筋については具体的な数字はない、という認識を持っている。

組合連合：連合が問うてきたのは役職手当のありかたで、役職手当が他大学に比べて高いという評価が共通認識として前提にあったわけで、そうした給与体系全体の枠組みの中で「職務に対応する加算額」の削減について協定を交わしてきたことをどう考えるのか。

学園執行部：役職の人数は事務職の方が多い。年収 40 万円のカットは痛いという声が上がっている。21 年度比で見ると 45%減となっており、事務職だけで合計 2000 万円以上（24 年度は役職者 88 名が対象）の減収となっている状況である。

**組合連合：**学園は帰属収支に占める人件費比率が高いということをこれまで強調してきた訳で、新規採用教育職員の定年年齢を 65 歳引き下げもその一環ではないか。人件費比率を下げるということであれば給与体系全体の中で対応策を考えるべきではないか。

**学園執行部：**理事会内部では給与体系にはできる限り手をつけたくないという思いがある。

**組合連合：**春闘アンケートでは事務職・教育職とも役職手当削減に賛成の意見が多い。

**学園執行部：**役職手当の位置づけは教育職と事務職で違う。役付は残業手当が出ないなどを勘案して今の金額になっているという認識でいる。

**組合連合：**私学振興・共済事業団や私大教連のデータでも大東の給与は平均値並みか若干高いという認識ではないかと思うが、今後の経営を考える中で今のままでいいのか。

**学園執行部：**マネジメント会議では「事務職いじめでは」という趣旨の意見が出ている。

**組合連合：**マネジメント会議に出席していない役職以外の事務職員の意見は聴取しているのか？今回の組合で実施した春闘アンケートの結果を見ると、多分、役職者からの回答が少ないという状況ではあるが、アンケート結果からは役職手当を減額すべきという傾向が見られる。

**学園執行部：**大学経営を考えるなら教員定数や組織についても考えるべきではないか。

**組合連合：**各学部では教員定数については毎年、教員定数についての確認がなされ、各学部教授会および学科で慎重に検討がなされているところだ。私大教連のデータだけでなく、私学振興・共済事業団のデータから見ても給与体系是正の必要があることは明白と考える。

**学園執行部：**学部長会議での意見聴取を踏まえて、この件については継続して団体交渉することは約束する。学園執行部側から逆に組合に団交の申し入れをする予定である。

**組合連合：**財務状況に関しては赤字を減らすことも極めて重要なことだと考えている。法務研究科などへの対応は時間的にも余裕はあるのか？また、経済的な負担を考える場合は高額所得者に多く負担してもらおうというのが組合の基本的な考え方である。

## **案件 2：アルバイト職員の給与体系について**

**組合連合：**埼玉県と東京都の最低賃金の差を考慮した配慮をしてほしい。埼玉県では最低賃金が 771 円なのに対して東京都は最低賃金が 850 円であり、板橋地区のアルバイト職員の賃金は最低賃金と同一の水準となっている。アルバイト職員の雇用形態が地域密着型雇用という状況を考慮すればそれぞれの地域の実情に配慮すべきではないか。こうした地域差に配慮している大学も現実にある。また、アルバイト職員の時給に関しては、厚生労働省の意向にも配慮し、経験に応じて時給を引き上げて行くなどの方法も考えてはどうか。改正労働法もそのような方向性だと認識している。

**学園執行部：**アルバイト職員については実態把握にも努めていきたい。

## **案件 3：教員定年 65 歳化について**

**組合連合：**65 歳定年の適用対象が出てきている。東洋大などのように、新規採用者の定年後、再雇用するなどの方策を考えてほしい。

**学園執行部：**学長協議でもこの話題が出たことは認識している。理事長にこの要求があったことは伝えたい。

## **案件 4 と 5：事務職の労務管理（長時間労働と精神衛生）について**

**組合連合：**月 100 時間超の職場については対策が必要なことは明白。春闘アンケート（事務職対象）では部署間の人員配置のバランス、システムの効率化、役職者の適切な指示や対応などを求める声も見られる。

学園執行部：役職者に残業の過多を指摘するだけでなく、それへの対応策についても求めるつもりでいる。

組合連合：春闘アンケート（事務職対象）でも事務の効率化やスキルアップを求める意見が出ている。また、精神的に悩みを抱える者も増えているようだが、対応はどうなっているのか？

学園執行部：できる限りのことはやってきているつもりで、シフト制なども導入している。  
カウンセラーの配置なども考慮したい。

#### **案件 6：職員定数問題**

組合連合：他大学と比較して学生数に比して事務職員数が少ないが、このことについてどのような認識か。

学園執行部：事務職一人当たりの学生数が他私大に比べて多いことは事実。随時、採用はしているが、退職者が出てしまい、目標の人数（201 人。4 学部の際に決められた職員定数）に達していない。セクショナリズムの克服などの課題もある。大東では教員人件費が事務職の 2 倍。大手私大と比較すると高い。こういうことも認識してほしい。

組合連合：教員の場合は文科省の設置基準に加えて、大学執行部での教員定数の見直しと確認が継続的に行われてきており適切な状況ではないかと考えている。しかし事務職員の場合、先のように過剰な残業の人がいたり、精神的に悩む人が増えてきている背景には事務職員数の不足（学生数に比して）があるのではないかと？事務職員の適正な配置を含め、職員定数の再考が必要ではないか。

#### **案件 7：1）臨時職員の更新年限はどうなるのか**

組合連合（高校）：今後 3 年を限度とする期限になるのか？

学園執行部（人事）：検討中である。

組合連合：非常勤についても同じ認識でよいか？

学園執行部：それでよい。検討結果がいつ出るかについては、他大学の動向も見なければいけないので現時点では明確に決めてはいない。

組合連合：高校では継続性が必要な部署に臨時職員が配置されている。一律に 3 年が限度ということで切られては困るので配慮してほしい。無期雇用の扱いをしてほしい人もいる。

学園執行部：考慮したい。

#### **案件 7：2）避難訓練について**

組合連合：東松山でも場所を限定して避難訓練を実施すべきでないか！また具体的な負傷者や火災の発生などを想定した実践的な訓練なども考慮すべきではないか。さらに東京都では大規模地震が発生した場合、安全が確認できるまで移動せずにその場が安全だと確認された場合、そこで待機することを指示しており、この指示に従って食料などの備蓄などについても最低 3 日間の滞在ができるように新しい基準が示されているのでそれにも対応すべきではないか。

学園執行部：受け止めた。

以上のようなやり取りの後、団体交渉は午後 5 時過ぎに閉会しました。

### **◆アルバイト職員就業規則の制定と 4 月からの施行について**

永年の懸案事項であったアルバイト職員を対象とする就業規則が制定され、ようやくこの 4 月から施行されることになりました。この就業規則制定について、組合は永年制定を要求してきましたが、ようやく実施されるものです。近日中に所属長より各アルバイト職員の方々に文書で配布されるとのことでした。

なお、アルバイト職員の賃金について、組合は団体交渉を通し本号 2 ページにあるような主張を行った他に、以下の 2 点に亘って改善の要望を提出しました。

1. アルバイト職員の賃金は、勤務年数に従い、業務遂行能力の査定を通して能力に応じて段階的に引き上げる給与体系を採用すべきではないか。業務能力の高いアルバイト職員の貢献度は大きいものと思われる。二年ないし三年に一度、業務能力を査定することを通して給与をアップする給与体系を導入すべきものと思われる。
2. 従来、一年間を通して働いてきたアルバイト職員にとっては、今後は 5 か月ごとに契約更新することになれば、年間で 2 ヶ月間、従来は入ってきた給与が見込めないことになり、生活設計も変更せざるを得ず経済的にも大きな変更となるので、この点についての改善（従前どおりの勤務が可能となるよう）策を求めたい。

給与体系も併せて、今後もこの規則に関して改善には引き続き取り組みますので、ご意見、ご要望、ご質問をお寄せください。

## ◆2013 春闘アンケート結果（その 1）

### まとめ(その1)

今回はアンケート前半の教員・職員共通の設問の結果をまとめました。教員・職員共通の設問では、ベア要求についてなど、教員と職員とでは正反対の結果が出ているものもありますが、総じて職員の意見として賃金の改善よりも職場環境の整備が求められています。職員アンケート後半の職場環境の設問に対する回答率が高いことから関心の高さがみとれます。（後半の結果は次号掲載）

一方で団体交渉の案件にもなっているアルバイト職員の賃金については教員、職員ともに引き上げを求めています。東京都最低賃金と同額であることは、職場を共にしている中で、互いに疑問に感じているところではないでしょうか。（書記局）

2013 年度春闘アンケートは 2 月 15 日、専任教員・特任教員合計 339 通、専任職員・臨時・嘱託職員・アルバイト職員（アルバイト職員は組合員のみ）合計 251 通配布。3 月 8 日を締切とした。

最終的に 3 月 25 日に集約し、教員 88 通（回収率 25.9%）、職員 39 通（回収率 15.5%）を回収した。

★集計について：一部の単一回答の設問に対し、複数回答をされた方があった。このうち、質問の内容が複数であっても成り立つものについては、一回答とし、回答数に数えている。また、無回答であったものは有効回答からはずした。

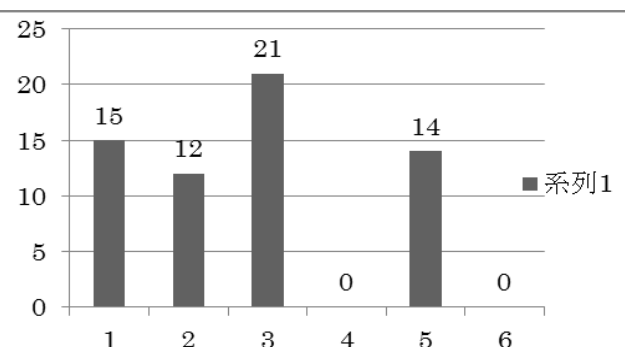
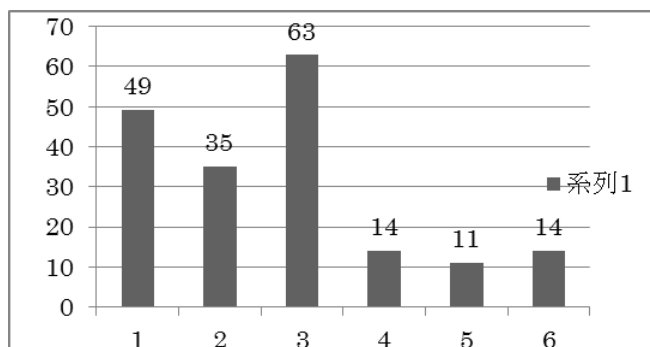
★集計結果の表について：教員・職員共通の設問については表の左を教員、右を職員とする。（ ）内は無回答数を除いた有効回答数。

★自由記述については、集約順に全て記載。

法人側は人件費の抑制を求めています、それに対してどう取り組むべきですか。	教員(有効回答数 85)			職員(有効回答数 33)		
	全体	件数	割合	全体	件数	割合
(1) 役職者手当を引き下げるべき。	85	49	57.6	33	15	45.5
(2) 職員の残業を縮減すべき。	85	35	41.2	33	12	36.4
(3) ロースクールを廃止し、予算配分の適正化を図るべき。	85	64	75.3	33	21	63.6
(4) 基本金組み入れ(貯め込み)を少なくすべき。	85	14	16.5	33	0	0.0
(5) 非常勤講師の削減で対応すべき。	85	12	14.1	33	14	42.4
(6) 人件費削減を認める代わりに、担当コマ数の負担軽減を求めるべき。	85	14	16.5	33	0	0.0

教員

職員



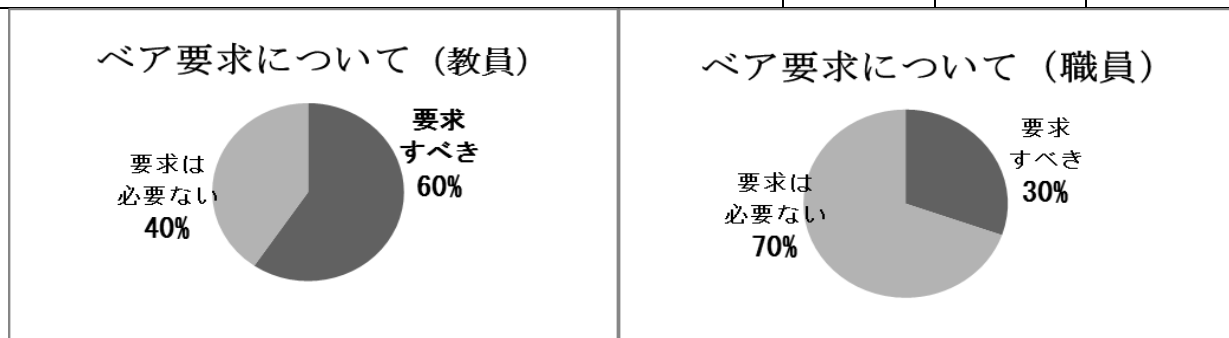
**教員自由記述**

- \* これ以上[削減]は無理。収入を増やす方策を検討すべき。 \* (5)には反対します。
- \* 他大学に比べてやはり高い！ \* 国家公務員など給与を下げており、教職員の給与を下げるべきである。
- \* 現在の情勢からすれば、仮に物価が上昇しても賃金は名実ともに上昇しないという可能性がある。名目だけでも上げさせる必要はあるであろう。
- \* 役職にもよるが仕事率を換算しても高すぎる。 \* ロースクールの廃止を早急にするべき。
- \* (1)→加算制度を廃止し、役職の整理(付置研究所長、大学院関係)を要求すべき。
- (2)→人件費とは別の問題として(3)→これは人件費問題とは別に議論すべき。
- (6)「人件費削減を認める代わりに」→「現状の給与水準で」とすれば賛成。人件費比率は現時点(2011 年度)で問題ない。これ以上の比率削減には反対(帰属収入の大幅増による人件費比率の低下は別として)
- \* (4)→基本金からの利子収入に頼っているときいている。
- \* 特に職員の役職手当を引き下げるべき。

**職員自由記述**

- \* カリキュラムをもっとシンプルに、かつ魅力あるものにすべき。学部・学科の再編を行い、教員数の削減を行うべき。
- \* 有期を除き全体的に給与をおさえるべき。※定昇ペースをさげるなど。
- \* 子育ての終わった高年齢者等の給料を削減する必要があると思う。
- \* 職員の残業の要因の一つに教員側の締切遅れもある。職員には就業時間が設定されているので、忙しいとは思いますが協力してほしい。
- \* 職員の残業を縮減するのは、特定の間人だけがやっている！ \* (5)に伴い、専任のコマ数負担は避けられない。
- \* 役職停年後の 2 年間はなくすべき。
- \* 職員の残業については、これまで明確な調査がなされたのでしょうか。「あたりまえ残業」が横行していないのでしょうか。大規模な調査が必要な案件であると思います。
- \* 企業であれば、役員が手当をカットし経営努力をしている。本学においても役員報酬料の引き下げも含め検討すべきである。
- \* 各部門で共通する講座を見直し、極端に少ない受講者数の講座を続けるべきか検討すべき。

ベア要求について	教員		職員	
(1) 要求水準は低くてもベア要求をすべき。	48	60.0	7	30.4
(2) ベア要求は必要ない。	32	40.0	16	69.6
有効回答数	80		23	



**教員自由記述**

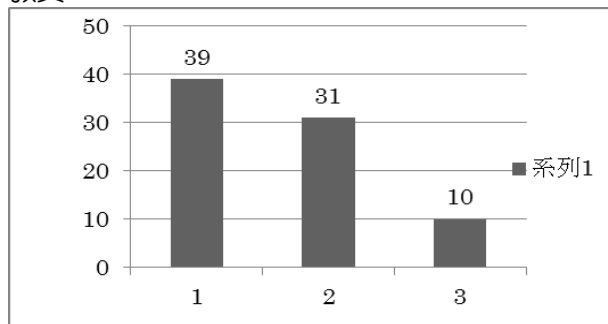
- \* 志願者が減ってきているおり、給与を下げるべき。
- \* 消費税アップ分は必要(給与以外に研究費も)
- \* 対象を限定してベアを行えば年功制の賃金体系がくずれる可能性もあるが、60 代の給与が下がってもかまわないと考えます。
- \* 今年度のみベア要求は必要ない。
- \* 現在のデフレ状況から物価上昇、インフレ傾向への転換が現実化するならばベア要求をすべき。帰属収入増がみられない中では、たとえ「貯め込み」が巨額であっても(別の有効な使い方を考えるべきなので)ベア要求は必要ない。
- \* たとえ zero 回答でも、要求することで権利を保全する。
- \* 多額の金融資産があり、余裕がある。仕事量が増えており、財政的に学園はそれに應えるべきだ。

**職員自由記述**

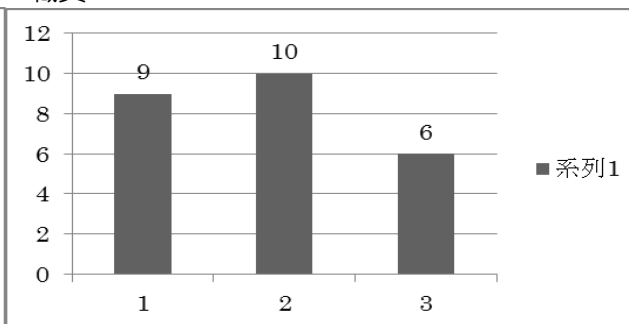
- \* 働くモチベーションとして必要だと思う。 \* どちらとも言えない。

一時金について	教員(有効回答数 78)			職員(有効回答数 25)		
	複数回答可	全体	件数	割合	全体	件数
(1) 学生への財政的支援を求めて、1.5ヶ月+αを要求すべき。	78	39	50.0	25	9	36.0
(2) 一昨年度並み(1.6ヶ月+α)を要求すべき。	78	31	39.7	25	10	40.0
(3) この間の労働強化を考え、増額を要求すべき。	78	10	12.8	25	6	24.0

教員



職員



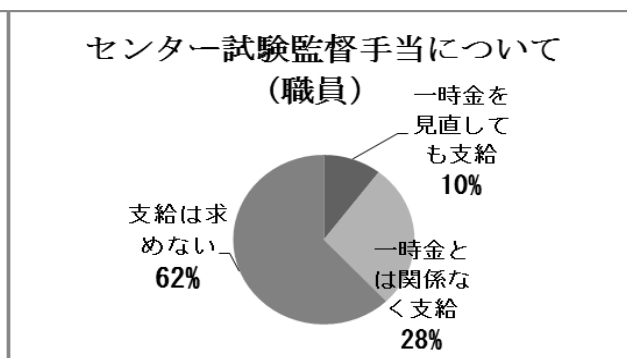
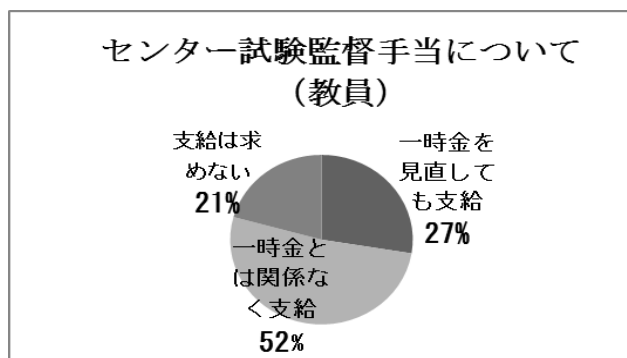
教員自由記述

- \* 給与は変わらないまま労働増加はますますの現実をはっきりと問題化してほしい。
- \* 入試手当は担当者に配分されるべき。

職員自由記述

- \* 学園の将来を考え廃止に向け考えるべき。
- \* 定員が割れているのに増額や前年並みはありえない。
- \* 減額はやむを得ないと思います。
- \* 正職員だけでなく、非正職員との差についても検討していただきたい。

センター試験監督者手当 その1	教員		職員	
(1) 一時金を見直しても、センター試験監督者手当支給を求めるべき。	24	27.6	3	10.3
(2) 一時金とは関係なく、センター試験監督者手当支給を求めるべき。	45	51.7	8	27.6
(3) センター試験監督者手当の支給は求めない。	18	20.7	18	62.1
有効回答数	87		29	



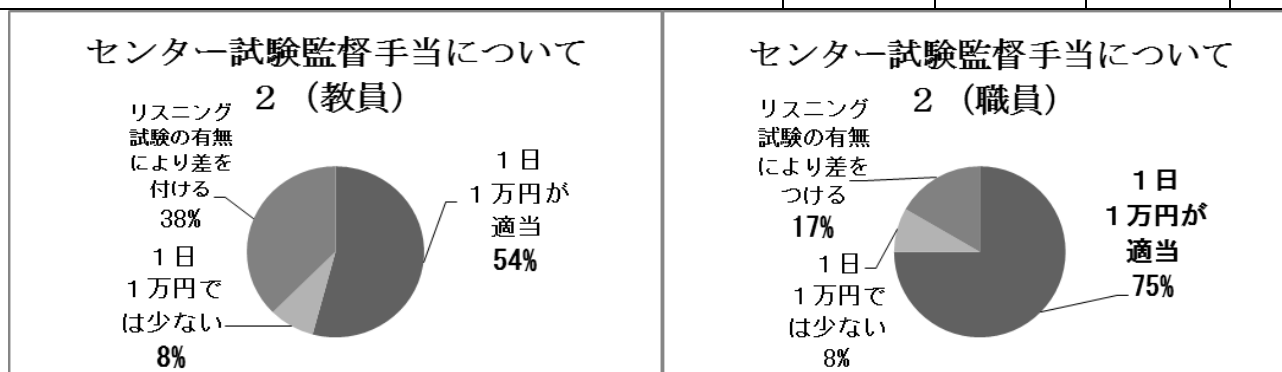
教員自由記述

- \* センター試験の緊張や負担は他の入試と大きく異なるので、センター試験だけは他の入試と分けて考えるべき。
- \* 国公立大学では手当が払われるのが当然である。大学入試センターもそのために支払いを行っているはずである。
- \* 苛酷な労働(緊張から精神的負荷を含む)故、当然の報酬だと思う。
- \* 前日の宿泊費を自分で払っている教職員が多い→朝 8:00 松山では始発に乗っても難しいため。雪など交通網の混乱もあるので仕方ない。
- \* センター入試と本学独自の入試は性質がちがうものでしょう。
- \* 「センター入試に全く関わらない法務研究科教員にも同じ額の一時金が支払われているのは公平を欠く」のはその通りだと思います。また、ロースクールの入試業務は業務量がかなり違うと思われます。もしそうであればロースクールの一時金を減らすか、大学の一時金を増やすか、センター試験手当を認めるか、が必要になると考えます。
- \* 法科研究科の教員の一時金を下げるべき。一万円満額手当支給でなくてもよい。下げても支給すべき。

**職員自由記述**

- \* 手当の分配方法は困難ではないのか？事務職の取り扱い(当日業務にあたっていなくても事前準備にあたっている)、教員の取り扱い(交代でいろいろな監督にあたっている)。
- \* センター入試は他入試に比べて過重の労働である為(2)は求めるべきかと思う。
- \* センター試験に携わった教職員のみ到手当支給をすべきであると思います。
- \* 一時金とセンター入試手当は分けるべき。

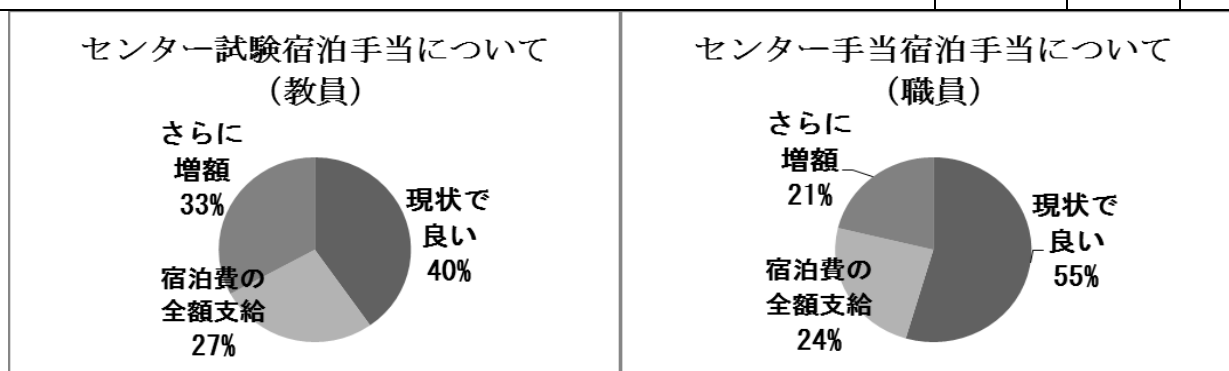
センター試験監督者手当 その2	教員		職員	
(1) 1日1万円が適当である。	39	54.2	9	75.0
(2) 1日1万円では少ない。	6	8.3	1	8.3
(3) リスニング試験の有無によって手当額に差をつけるのがよい。	27	37.5	2	16.7
有効回答数	72		12	



**教員自由記述**

- \* (3)に大いに賛成！
- \* 同じセンター試験監督も一日目と二日目では負担が異なる。一日目の担当者が損をしないようにしてほしい。(一日目を担当する人がいなくなってしまう。)
- \* 額については一言できないが、リスニングの有無、一日目と二日目の担当時間の差に着目すべきである。例:本年の一日目は、社会科(午前中)について担当の有無が分かれた。
- \* 平素の通勤距離等で勘案して欲しい。
- \* 一日目1万円、二日目5千円、事務職にも7500円の手当をつけるべきです。
- \* リスニングがあるとないとでは負担が違いすぎる。リスニングの日は2人交代制にしてほしい。
- \* 一万円と8000円程度。

センター試験宿泊手当	教員		職員	
(1) 現状でよい(東松山研修棟のみ無料、ビジネスホテル宿泊者には1500円支給)。	33	40.2	18	54.5
(2) ビジネスホテルでの宿泊についても宿泊費の全額を支給すべき。	22	26.8	8	24.2
(3) ビジネスホテルでの宿泊についてはさらに増額(1500円+α)をすべき	27	32.9	7	21.2
有効回答数	82		33	



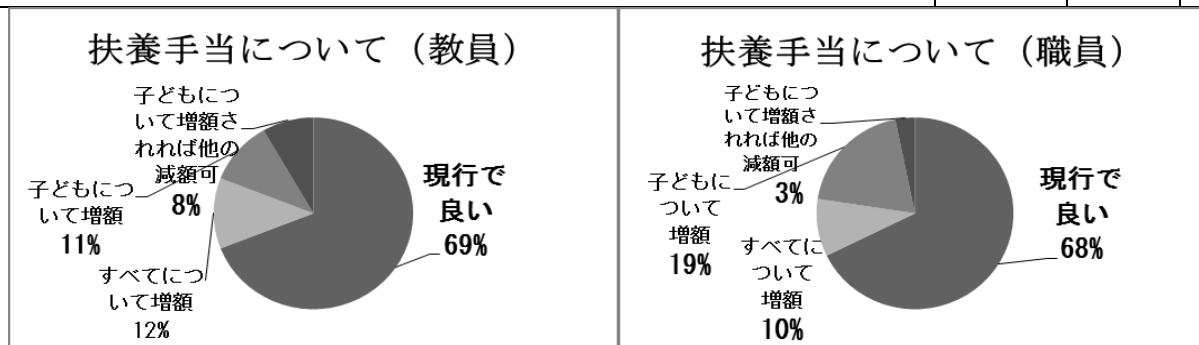
**教員自由記述**

- \* 東松山キャンパスは夜は無人で真っ暗になり、怖くて外出できず監禁状態になるので、女性教員としては研修棟には泊まりたくない。 \* 実費は支給すべきである。一律支給なら 6000 円程度。
- \* 東松山研修棟は改築で宿泊費が高くなるとのことなので、それにあった金額で算定してほしい。
- \* 鶴ヶ島のビジネスホテルが 6000 円/泊ぐらいです。せめて 50% の 3000 円ぐらいは…。
- \* 全額が本来だが、せめて 3000 円程度は認めてもらいたい。カード払いも可とするようにすべき。

**職員自由記述**

- \* 業務として行うので(2)が妥当ではないか。ただし、その時間に自宅から出勤出来ない者に限ることが前提である。
- \* 研修棟施設が良くななくて、外部宿泊は減ると思われる。
- \* 始発のバスや電車に乗っても職員の集合時間には間に合わないために宿泊している。仕事での宿泊なのにも関わらず、足が出るのは納得できない。(先に研修棟に宿泊できるか問い合わせるが、入試部関係者で毎年満室のため、ビジネスホテルに宿泊せざるを得ないのが現状。)
- \* 自己都合でホテルを選択している方に、それほど配慮しなくてもよいのでは。

扶養手当について	教員		職員	
(1) 現行でよい。	58	69.0	21	67.7
(2) 配偶者・子どもなどすべてについて増額すべき。	10	11.9	3	9.7
(3) 少子化の下、子どもについて増額し、他は現行でよい。	9	10.7	6	19.4
(4) 少子化の下、子どもについて増額されれば、他については減額も可	7	8.3	1	3.2
有効回答数	84		31	



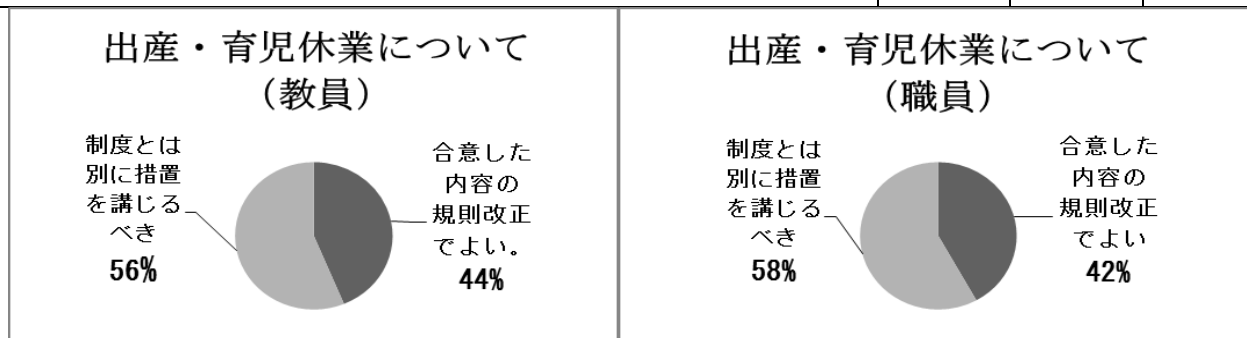
**教員自由記述**

- \* 特に 19 才~23 才が一番お金がかかるはずなので、そこだけでも増額を提案したい。
- \* 子供への手当額が配偶者への手当額より低いのは疑問。
- \* 配偶者手当廃止。なぜこの選択肢を設けないのか。独身者手当も設ける。

**職員自由記述**

- \* 配偶者はともかく、子ども手当はほかでも優遇されているから不要。

出産・育児休業について	教員		職員	
(1) 昨年 3 月に合意した内容の規則改正でよい。	35	43.8	13	41.9
(2) 制度とは別に、育児休業制度を利用した場合に他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるよう求めるべき。	45	56.3	18	58.1
有効回答数	80		31	





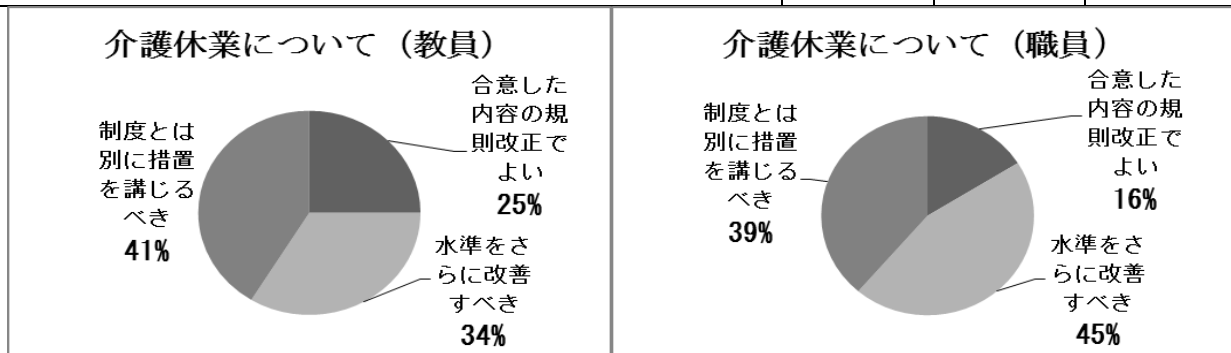
**教員自由記述**

- \* 具体的にどうすればよいのか分からないが、子供を産みやすい環境は整えるべきである。
- \* 男性でも育休を取りやすい環境整備が必要。
- \* 教員の場合とはかく、職員の場合、臨職や派遣などによる補充を行うべき。

**職員自由記述**

- \* (2)の対策が部署任せでまるで講じられないのは遺憾である。
- \* 学園の制度は法律で決められていることを最低限規則にしているのみ。本学人数規模の企業、他大では時短は未就園児の間取得できるところも(企業によっては、学童の小学三年生まで)多い。また、育児休暇は、1才(延長+6ヵ月)だが、1才児クラスに4月から入園すると、1才6ヵ月では生まれ月によっては足りず、高額な託児所に入れざるをえない。企業によっては、1.5年+α(入園まで)で取れるところも。さらに子育てしやすい制度への改善を希望する。

介護休業について	教員		職員	
(1) 一昨年3月に合意した内容の規則改正でよい。	20	25.0	5	16.1
(2) 法令の定める水準をさらに改善すべき。	27	33.8	14	45.2
(3) 制度とは別に、介護休業を取った場合に他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるよう求めるべき。	33	41.3	12	38.7
有効回答数	80		31	



**教員自由記述**

- \* 分からない。再申請不可は当事者にとってどうなるのか。
- \* 介護はもっとも言い出しにくい状態である。

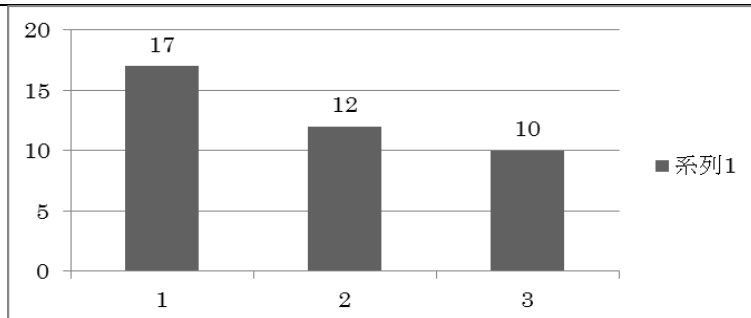
\* 育児休業と同じ補充体制をとるべき。

**職員自由記述**

- \* (3)の対策が部署任せでまるで講じられないのは遺憾である。

**職員アンケートのみ**

非専任職員について [臨時、嘱託職員について]	職員回答(有効回答数 31)		
	複数回答可	全体	割合
(1) 給与体系(昇給制度を組み込んだ)を整備すべき。		31	54.8
(2) 特別休暇についても専任職員と同じ待遇にすべき。		31	38.7
(3) 現状のままでよい。		31	32.3

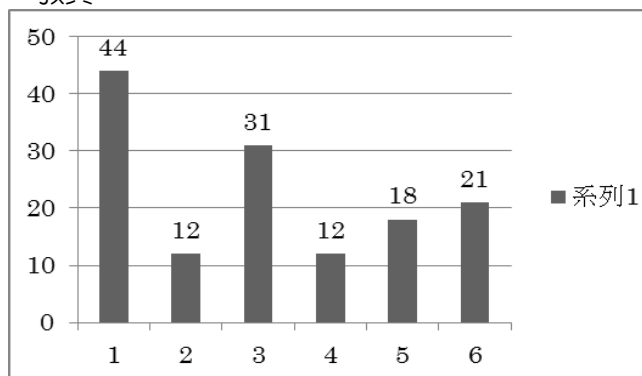


**職員自由記述**

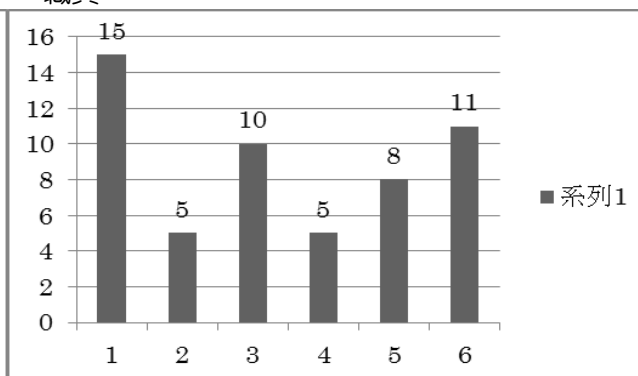
- \* 臨時職員、嘱託職員にも研修や面談の実施の機会を設けてほしい。
- \* 部署間で仕事の量に差があり過ぎる。
- \* 臨時職員等に頼っている現状業務はもう少し賃金を上げてもらいたい。
- \* 専任に上がる機会は作らないのか。
- \* 土曜休暇を専任職員と同じ待遇にすべき。
- \* 職務内容に関して、専任職員との間に給与の差に見合った明確な区別が必要。
- \* 給与が低すぎるため生活の質の向上は困難である。
- \* 臨時職員の方(特に忙しい部署の)を見てみると、色々と助けて頂いているのに休暇が少ないのは本当に気の毒と感じる。
- \* 人事異動はどうなっているのでしょうか？
- \* 部署異動があっても良いのではないかと思う。
- \* 部署により差が激しすぎる。責任や負担を正當に評価してほしい。

非専任職員について 【アルバイト職員の待遇について】	教員(有効回答数 78)			職員(有効回答数 33)			
	複数回答可	全体	件数	割合	全体	件数	割合
(1)アルバイト給(現在、時給 850 円)の引き上げを要求すべきである。		78	44	56.4	33	15	45.5
(2)1日の勤務時間(現在、昼休みを除いて6時間)を長くすべきである。		78	12	15.4	33	5	15.2
(3) 希望者に対しては雇用の空白をなくすべきである。		78	31	39.7	33	10	30.3
(4) 給与・勤務時間数は現状のままでよい(勤務時間帯を変更)。		78	12	15.4	33	5	15.2
(5) 東京都と埼玉県の最低賃金を考慮して決めるべきである。		78	18	23.1	33	8	24.2
(6) 段階的昇給制度を導入すべきである。		78	21	26.9	33	11	33.3

教員



職員



**教員自由記述**

- \* 学生アルバイトがたしか時給 840 円。
- \* サービス確保の観点からであれば、能力給にすべき。

**職員自由記述**

- \* 有給休暇が欲しいです。
- \* おしゃべりばかりしている人も結構多い。勤務時間を縮小し、おしゃべりの時間を与えない工夫も必要かと思われる。
- \* 長期勤務者は知識と経験・スキルをもっているのので、新人と同じ給料ではモチベーションが下がる。年末年始を含む一斉休暇中も働いているので、給与面でも考慮を検討していただきたい。

本紙は大学組合 web サイト <http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/> にも掲載しています。併せてご利用いただければ幸いです。本紙へのご投稿、ご意見、ご質問は [daito-un@boreas.dti.ne.jp](mailto:daito-un@boreas.dti.ne.jp) にお寄せください。