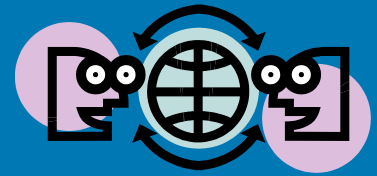




桐



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2016年12月5日発行 第1109号

大東文化学園教職員組合連合

〒175-8571 板橋区高島平1-9-1

tel/fax. 03-3935-9505



大学組合ホームページ

<http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/>



Facebook
大東文化学園
教職員組合連合



Twitter
@daitounion

この号の内容

- 1 団交報告
- 2 2017年活動方針

団交報告 —今こそ求められる教職員間の連携・協力—

11月28日(月)18時30分から2時間ほどかけて、板橋校舎2-0207で春闘要求の妥結に至らなかった点に関する団体交渉が行われました。学園側は石田事務局長、古川学務局長、大熊総務部長、吉永財務部長、佐藤人事課長、梅沢事務局次長が出席、組合側は沼口委員長、山本副委員長、池田書記長、小池書記次長、北澤執行委員、兵頭執行委員、山中執行委員、大杉が参加しました。

組合連合は今回の団体交渉において、以前からの懸案であった(1)教員役職者手当の削減とベア要求に対する回答について(2)アルバイト職員の有給休暇取得・賃金について(3)高校の校舎修繕と体育館の工事に対する対応についてなどを学園側と話し合いました。

(1)教員役職者手当の削減とベア要求に対する回答について

今後少子化で授業料収入の増加が見込めない中で、学園側は今冬の一時金0.1ヶ月削減を求め、組合も代わりにベアと役職者に手厚い現在の給与体系の歪みを糾すことを要求していました。結局、ベア要求に学園側は応じませんでした。役職者手当について見直しを行うことに同意し、一部役職者を除き10%の手当(670万円)削減の方向で来年4月から動き出すことになりました。もっとも役職者手当の削減はこれに留まらず、職員にも広げ、公平性の高い給与体系を目指して、最終的には教職員間の所得再配分と学生への還元等に生かしていきたいということになりました。

さらに定期昇給についても現在大学教員は64歳まで、高校教員は60歳、幼稚園教諭は55歳、職員は役職者が55歳まで、それ以外は50歳までとなっていますが、定期昇給の年齢をそれぞれ5歳位ずつ引き下げる話も出ました。これについては今後も議論を続けていく予定です。

なお、事務方の総報酬は他大より高いと学園側は見ているようですが、これに対して組合は残業手当を入れて高いというのはおかしい、残業しないように人を雇うべきであることを主張しました。

(2)アルバイト職員の有給休暇取得・賃金について

雇用期間5か月を繰り返し更新しているアルバイト職員の殆どは有休が取れない状態にありましたが、今回の話し合いで最大前期2日、後期2日の合計4日の方向で検討することになりました。12月中に学園側と組合との間で事務折衝等を再度行う予定です。

また最低賃金よりやや上回る程度のアルバイト職員の賃金については、最低賃金に近い今の水準のままで良いとは学園側は思っておらず、継続審議をしたいとのことでした。

中長期財政計画の
人件費抑制施策方針をめぐって議論
役職者手当の見直しをはじめ、より公平性の高い
給与体系を検討し、教職員間の所得再配分と
学生たちへの還元をめざします！

目次

- 1、団体交渉報告 P1
- 2、大学組合2016/2017年度活動方針(定例総会内容を反映) P2

(3)高校の校舎修繕と体育館の工事に対する対応について

体育館棟の耐震工事は現在入札で行う予定であるものの、きめの細かい工事であるため、6か月ほどかかるとのことでしたが、カリキュラム等にも影響が出るため、業者に速やかな工事を行うよう、学園側に要求しました。さらに空調についても生徒会からも声が出ているので、可及的速やかな対応を依頼した次第です。また高校の食堂や体育館等、大学の物を借用する形で済ませている現況について、組合は学園側に高校独自の施設建設を要求しました。

(4)その他

学園は各職場の過半数代表者の意見は聞くものの、過半数代表者を招集した会議を開いていないので、その開催を要求し、同時に事務方が集団でモノが言える場を設けることも求めました。

高校のクラブ指導手当も1回あたり1000円の支給が認められたので、これについても12月の規則改定⇒過半数代表者への意見聴取という形になるとのことでした。この他に安全互助会の資金等を使った板橋生協食堂での朝ごはんプロジェクトなど、学生への還元も強く要請した次第です。

いずれにせよ、組合連合は前向きに働ける、生き生きした職場形成のために今後も努力して参ります。たとえ牛の歩みのように遅くとも堅実に頑張っていきますので、どうかご支援をよろしくお願い申し上げます。（文責：大杉由香）

定例総会における第3号議案の加筆について

11月14日（月）開催された大学組合定例総会において、第3号議案の審議の中で大学と組合に対する要望が数多く噴出しました。とりわけ、学園のガバナンスの欠如に対する意見、組合の抱える問題については多くの指摘がなされ、総会は議案に加筆することを条件に議案を承認しました。加筆については執行部に一任されましたので、ここに総会での議論を反映した2016/2017年活動方針を掲載いたします。（下線部分が加筆された箇所です。）

2016/2017年活動方針

大東文化大学教職員組合

1 現状認識

本学が今後向き合わねばならない状況として、地方優遇政策の実施に伴う定員削減（2割から1割）と依然と高い中途退学率（3%）がもたらした、大学全体で年間5億円減収の常態化が挙げられる。もっとも我々は5億円から10億円減収と言われていることについて、中期財政計画を吟味し、その妥当性を検討する必要があり、学園側にはより丁寧な説明を求めたい。こうした中で賃上げ要求や労働条件改善等は厳しい局面を迎えることになると予想される。

(1)学園の構造的問題

学園内においてはいくつかの構造的問題を指摘することができる。まず大学・高校・幼稚園という3つの組織を全体としてまとめきれていない問題があり、相互の教育方針や方法、学生・生徒・園児が置かれた立場、教職員の労働環境について情報共有がなされていないことが挙げられる。さらに大学においては両キャンパス間における教職員待遇の差別・格差および専任と非専任間の格差という二重の格差構造が見られる。加えて2015年7月に表面化してきた専任教員の就業規則制定に向けた学園の動きは、教職員の関係のあり方について根本的見直しを迫るものである。今まで以上に職員と教員の信頼関係を高めながらそれぞれ意欲を持って働き、学生の生活・勉学を支援できるような大学環境を創り上げるためには、もはや従来のあり方では限界があるという学園の姿勢をみることはできるが、それは教職員の創造性を生むようなものではなく、却って労働環境のブラック化に拍車をかけるだけになりつつある。加えて、18歳年齢人口の減少は今まで以上の大学間競争の苛烈さを生み出し

ており、本学が他大と伍していくためには、第一高校や青桐幼稚園との関係性も念頭に置きながら、どのような学生を育てたいのかといった教育方針を明らかにしていく必要がある。ところがこれらの組織間の連携のなさや東松山・板橋および学部・学科間における教員の意識の差もあり、全体としてどのような特徴のある大学にしたいのか、議論さえなされておらず、大東ヴィジョンなるものも書き換えがいつの間にか行われる等、大学執行部にも一貫した教育方針がない状態が続いている。そして2018年問題に加え、定員削減問題に財政的に対応することだけを考え、第2号基本金も長年積み立てず、場当たり的な経営を行っている状態である。

そのうえ、大学においてはゴールデンウィークを除き、祭日が全部授業日となり、労働強化が続き、より斬新な研究に基づくより良い教育が困難になりつつある。さらに東松山に至っては、試験監督で教員が呼び出されるだけでなく、全学共通といった性格から多くの学生の面倒を見なければならないといった問題が見られるし、事務に関しては東松山教務事務室が特に過重な長時間労働にさらされていることは周知の通りである。つまり板橋にはない労働の問題が加重されているにもかかわらず、組合事務室が板橋にあるため、すぐに相談に行けない状態に置かれている。松山における労働条件改善については特に議論が必要である。

ところがそのような中で、今度は2016年8月から9月にかけて西台キャンパス購入といった唐突な問題が顕在化した。西台キャンパスは板橋キャンパスの拡充という名目であるが、実際は3キャンパス制への分散であり、これ以上の分散は、事務方は無論のこと、教員の労働強化につながりかねない。

(2) 情報開示の欠如とガバナンス・コンプライアンス問題

学園および大学執行部の物事の決め方は、一応は評議員会や理事会といった会議を経ていたとはいえ、評議員会と理事会のメンバーの多くが重なるというように、いわば評議員会が目付役としての機能が果たせない等、多くの問題を抱えている。また西台キャンパス問題の説明会にしても、質問を強硬に打ち切る等、強硬姿勢が目立ち始めている。この行為は民主的なガバナンスが本学で成り立っていないことを意味し、コンプライアンス上、大変問題と言わざるを得ない。組合は今後、学園に民主的なガバナンスとコンプライアンスの強化を強く求めていく所存である。

学校教育法で学長権限が強化されたとはいえ、提示価格 92 億円、修繕費 52 億円（土地だけの公示価格では 40 億円程度、新築校舎を建てたとしても 80 億円までが適正価格）といった西台キャンパスの購入をいつの間にか決めようとするなど、現在の学園は情報開示を著しく怠っている状態にあるといわざるを得ない。実際に理事会や評議員会をはじめとした重要会議の議事録も開示されていない状態が続いている。端的に言えば、断片的に成案に近い実施提案が学部長会議や教授会に提示される程度で、方向性を有する合意プロセスに不可欠な情報共有の姿勢が学園・大学執行部に欠けているといわざるを得ない。ファッショを思わせるような重要事項の決定が最近では顕著化していると言えよう。

組合は理事長・学長・学務局長・事務局長等と意見交換だけでなく、その問題点を指摘し、是正する必要があるが、2016 年度は認証評価や新学部・新学科の設置計画もあり、事務方がかつてなく多忙化していることもあって、なかなかその機会を得ていない。組合としては、重要会議の詳細な（発言者を含めた）議事録公開を求め、全教職員が学園及び大学の現状と教学的課題認識を共有できるようにすることを要求したい。そして問題解決のための行動計画について、学園・大学執行部自らの口から直接説明する定期的な場を設けること（全学教授会や教職員総会の開催等）も求める。

(3) 組合が抱える課題

一方で、教職員組合も深刻な課題も抱えている。まず東松山の教職員は物理的に離れていることもあり、活動参加が難しいことが挙げられる。さらに教職員の多忙化もあり、主として授業終了後の活動となる組合の仕事は敬遠される傾向がある。つまり仮に代議員や執行委員等を引き受けて貰った場合でも、出席が儘ならず、委員会等が成立しない問題が生じている。

さらに組合は教職員組合という形式にはなっているが、事務職員の加入人数が 1 桁に割り込む事態が生じており、実質的には専任教員組合化している問題がある。そのため職員からは教員の利益のみを追求する組織とか、政治的に偏った組織のように誤解されているきらいがあり、そのことがますます若い職員を中心に職員加入が減少する一因となっている。

他方で教員側にも問題がある。第一に高額な組合費を納入する高齢の教員が退職で減少する一方、給与が低く低廉な組合費を納める若手・中堅が増えているため、組合の財政的余裕がなくなりつつあることである。そして組合加入にメリットを感じないことや皆が入っていないから入り辛いといった声もあって、加入率は半分を切るというように、組合加入に関しては悪循環に陥りつつある。第二に、特に東松山の教員は組合について自分たちの声を本当に汲み上げてくれる組織なのか、東松山に事務室がないこともあり、加入に積極的になれないところがある。第三に実質的に専任教員の組合であるために、非常勤講師の労働条件等についての交渉には限界があることも浮かび上がってきた。

つまり現在の組合は全学の総意を吸い上げる仕組みを有しているのかといった問題に直面している。そして学園や大学が抱える本質的問題を掘り起こし、解決に向けた具体的提言・要求を行ってきたのかと言えば、まだ十分とは言いきれないであろう。その一因は組合執行部や執行委員が集まることができる日程が限られているうえ、かつ学園執行部と日程調整をしながら交渉する時間があまりに少ないためである。また広報誌「桐」は書記局事務の努力もあり、校内で周知されつつあるが、それでもまだ掲示板が少なく、板橋校舎では 1 か所（2 号館 1 階エレベーターホール）、東松山校舎でも 2 か所（生協食堂・カフェテリア）に過ぎず、HP の充実も図られたとはいえ、組合活動の効果的な情宣方法を今後考えていくことが求められている。なお、東松山校舎には週に 1 度か隔週に 1 度でも書記局が赴く方向で検討したい。

(4) 組合の新たな役割

もう一つの組合の課題として、その役割についての検討がある。現在の組合は専任教員を中心とした組織とはいえ、アルバイト職員の有休取得・最低賃金引き上げ等、専任教員以外の者の労働条件についても交渉を行っているが、当事者でない以上、限界がある。その点から専任教員以外の教職員の加入についても検討が必要になりつつあるのではないかと考えられる。

さらに組合は賃上げや労働条件以外にも目を向ける必要があり、特に過半数代表者と労働安全衛生委員会との連携が重要である。すでに心身ともに限界が来つつある教職員もおり、こうした教職員が自分たちの声を気軽に組合に届けられるようなシステムがメンタルヘルスの点からも求められよう。

また単に組合は大東文化学園の一組合であるだけでなく、外部との連携が求められつつある。特に学園執行部がファッショ的に強硬に事を進めた場合、教員の過半数すら入っていない今の組合だけではやれることに限界があると言わざるを得ない。私大教連や首都圏非常勤講師組合との連携、研究会参加は組合発展のためにも極めて重要である。

グレーから
ブラックに
染まる前に!!



2 活動方針

2-1 経済的諸要求

(1) 役職者手当、非専任教職員給与、一時金、ベア

学園は給与体系の見直しについて、団交でも発言する局面が少なからずあり、財務状態の悪化（学納金の減少と入学希望者の減少）をその理由として挙げていた。現実には2016年度の夏期一時金は維持できたものの、冬期一時金は0.1ヶ月分の削減となった。これに対して組合は役職者手当の削減とそこからベアを引き出すための交渉を代わりに行った。いずれにせよ、組合は今後も学園に対して下記のことを要求する。

- 役職者手当の減額・廃止（特に減コマと手当の両方を与えるのは不公平すぎる）
- それによって確保できる財源を非専任職員の手当（あるいは若手の事務職員や教員）にまわす。
- 役職者手当削減分からベアの引き上げを実施する。
- 西台キャンパス購入をはじめ、大きな支出があった場合でも人件費削減は絶対に行わないことを求める。

役職者手当については何重にも手当が重なっている。この現実を計算式と数字を持って学園教職員全体に周知し、その不適切性についての理解を求めたい。

(2) 入試関係手当

センター入試は事務職員による準備期間および当日の教職員の拘束時間が最大となる入試業務である。また一般入試の作問委員の入試手当要求を繰り返すだけでは、職員や教員の組合に対する理解は深まらないことに加え、同一労働同一賃金という学園の賃金原則にも明らかに反している。センター入試を含めた入試関係手当について次のように要求する。

- 職員による試験会場の設営、入試を支える会場内外の配置、教員による試験監督など拘束時間を含めた公平な手当配分を求めるように提案したい。特にセンター入試については入試監督を行った者に対し労働分だけ支払うべきであって、その担当をしなかった教員にまで配分がされるのはおかしい。
- 一律支給方式を改め、職員や教員については業務内容の再検討に基づいた時間支給の方式も検討することが必要にならないか。
- 一般入試の出題手当については、まず大学としてふさわしい入試問題水準であることを検証し、適切な作問委員のローテーションが行えるかどうかの調査を行う。

作問に要した時間に応じた支給がなされるべきかについては議論が必要である。

2-2 経済的諸要求以外

(1) 新規採用教員（2011年度以降採用者）65歳定年問題

高齢での定年が大学教員のポストを求める若く有能な研究・教育者の道を狭めているという指摘は古くからなされている。3号特任の議論で明らかになったことでもあるが、特任を内枠定員に数えてしまうと、大学業務に支障をきたし、若手教員の採用が得策であるという論理もあり得る。しかし当人にとっては「生活基盤」の確保という深刻な問題が発生するだけでなく、長年の教育経験を学生に反映するといった好ましい大学の有様も崩れることになる。

組合は新規採用65歳定年撤回の立場を崩さず、団体交渉を重ねて学園の特任制度をとりあえず受け入れた。しかし、当該申請者は雇用が延長されるとは限らず、延長される場合でも新規審査を受ける必要があり、かつ新しい学校教育法においては教授会推薦の人事がそのまま理事会で追認される保証もない。実際に65歳定年が適用されたケースも既に出始め、70歳定年で契約した2010年度以前の採用者との格差が生まれつつあり、教員間のこうした格差は相互不信になりかねない状態にある。さらにこの65歳定年制のために優秀な人材の確保も難しくなりつつあり、大学のためになっていないことはよく言われていることである。かつ単に人件費抑制のために若手・中堅ばかりを採用する発想は狭窄の視野と言わざるをえない。何故ならば、これらの人材もいずれは高齢化するからである。

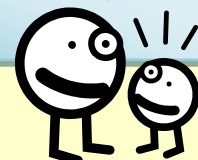
また2015年7月に学園から上がってきた教員就業規則制定への動きも、特任教員就業規則との法的整合性とセットで考えていることが明らかになった。組合としては以下のように要求する。

- 65歳定年適用者への定年延長に努力すること（可能な限り70歳定年に向けて努力すること）
- 学園に新規採用65歳定年をどのように捉えるかを幾度も確認し、問題発生のたびに、解決に向けた努力を傾注する

(2) 専任事務職員の定年延長

役職のない事務職員の定年を現行の62歳から65歳まで引き上げるように要求し、そのための条件整備を示すように継続的に要求する提案をしたい。

優秀な人材が
長く働ける仕組みを!!



(3) 非専任職員の待遇改善と継続雇用問題

労働契約法の改正により、アルバイト職員と非常勤講師に雇い止めの問題等が浮上しているが、組合としては下記のことを学園に要求していきたい。

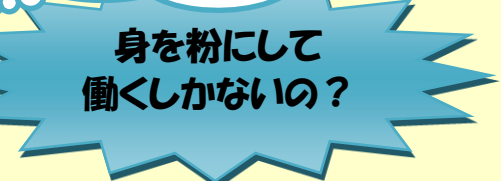
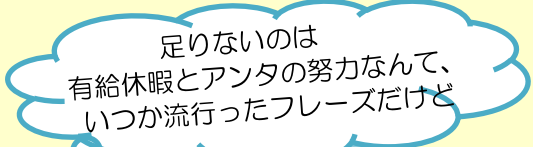
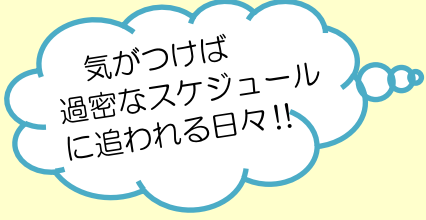
- スクーリング期間の設定が予定されているが、アルバイト職員の不在期間（たとえば夏期）には、業務上の不都合も生じているので、引き続き採用をすること。
- アルバイト職員の有休取得を可能にすること。
- アルバイト職員の賃金を最低賃金に近い水準ではなく、より高いものにして、仕事のモチベーションを上げること。
- 安易な雇い止めは行わないこと。3年をこえて勤務継続を希望する者に対して、大東文化学園嘱託・臨時職員就業規則第3条3項『前項の雇用契約は、二度に限り更新することができる。ただし、学園が必要と認める場合は、この限りでない。』とあり、一層柔軟な対応を要求するよう提案する。
- 非常勤講師について休日出勤の場合、何らかの手当の支給を求める。

特任教員への一時金・期末勤勉手当支給・昇給の実現、校務分掌の明確化など、待遇についても学園側の意思を確認して問題点を掘り起こしたい。

(4) 専任事務職員・教育職員の労働条件

今後も次のような労働条件の状況把握と改善を要求する。

- 部署別残業実態に関する資料を要求し、組合においても残業実態を把握し、持ち帰り残業が生じないように注視する。
- 人事異動に関して「協定書」が遵守されているかを注視する。
- 教職員が精神的に悩むことのない仕組みを導入する。
- 板橋校舎と東松山校舎に本拠を置く職員・教員の勤務差縮小に努力する。
- 東松山を中心とした全学共通科目の教員の欠員補充について特任化を進める案について断固反対する。
- 一定の学生数を超えるクラスを担当している教員（特に東松山）に対しては何らかの手当を出すこと
- 残業が多い部署については適切な人員補充を行うこと



(5) 学生・教職員の健康問題への取り組み強化

法律で定められている労働安全衛生委員会の開催は組合の指摘により、2016年度も開催した。学生を含め教職員においても肉体的精神的ケアが必要な時代である。

- 医療機関と提携した「学生保険」の充実、教職員を対象としたカウンセリング体制の構築などが急がれる。
- 学生相談については、学生相談室を移動して学生がプライバシー等を配慮して利用しやすいような環境整備を要求する。
- 東松山キャンパスでの朝食プロジェクトを板橋キャンパスでも実施できないか提案する。
- リフレッシュのためにも教員のみならず、職員の長期休暇制度の早期実現を求める（1ヶ月から1年）
- 保健室を保健管理センターとし、ストレスチェックの管理等を行えるようにする。

(6) 教育研究条件の改善

学園からの「教員就業規則」の制定の背景には担当コマ制の数値化（週6コマ）が含まれている。最近の学園側の説明では、出校日の数値化については弾力的運用に留め、適切な学生時間制作成に協力するように求めるのが趣旨としている。しかし現実には2016年秋、来年度の出校日に関する細かい問い合わせがあり、事実上3日半、会議日を入れて実質4日の登校を余儀なくされつつある。週3日で6コマが研究パフォーマンスから見て限界であり、これ以上、過重な教育負担は研究にも影響が出かねない。したがって、会議日も含めて週3日の登校といった教育研究条件を今後も求め続けたい。

さらに東松山では学部・学科再編の関係もあり、人事の凍結がなされている。その状況は語学教員にも及んでおり、国際化を強調する大東の方針とは逆行する状態にある。また東松山の新任人事について今後は特任化するといった話も聞くが、そのような労働条件の悪化がないよう、強く要望する。

学園には教員の週3日負担、教員採用の特任化阻止を強く要望する。

(7) 教学的課題への提言

2015年度以降問題にされてきた「教員就業規則」には大きな問題がある。学園は学校組織であり、問われるのは教育・研究の質であるが、そもそも「就業規則」によって教育研究水準が向上するのかといったことである。むしろ微細に規則化することによって、質の低下を招く可能性が極めて高い。学園が本来すべきことは、教育・研究水準を高めるための方策を考え、その議論のプロセスを開示し、教職員全体で問題意識を共有することを第一義とすることである。

- 組合として教学問題も積極的に取り上げ、提言を行っていく。

これには図書館のさらなる改善も含まれる。たとえば、いまだ大学内では位置づけ不明な「学習支援コーナー」「ラーニングcommons」について、図書館内からの内的努力に期待するだけでなく、学園・大学執行部にもその充実を求めている。

- 教員の繁忙化（結果として研究教育の貧困を招きやすい）の原因として、会議の多さが挙げられる。大学・学園の委員会の整理統合を図ることを要求する。

1の現状認識で触れたように、学園は3つの組織を有している。その積極的な連携と活用は入学制度を含めて手がつけられていない。したがって以下のことを求める。

- 青桐幼稚園、第一高校、大学との有機的連携を日常化する。

(8) 東松山キャンパスと板橋キャンパス改善に向けた取り組み

教室内やキャンパスの要所において学内電話が設置されていない。なお、最近は監視カメラも設置されるようになったが、まだ十分とは言えない。特に東松山校舎では教室などで緊急事態が発生した場合、関係者にすみやかに連絡できたとしても実際の対応には応分の時間がかかる。東松山キャンパス運営委員会においても同様な指摘があった。

- 教室内やキャンパスの要所において、緊急時に使用できる電話の設置を求める。
- 東松山キャンパスでは、身体的ハンディを持つ者には移動すること自体が困難である。新校舎となってもその事情はなんら変わっていない。
- 緊急時や災害時の安全性確保、実効性あるバリアフリー化、学内全面禁煙化、携帯電話の通信環境の改善など利便性の向上を求める。
- キャンパス案内が不十分である。キャンパス内の現在場所の明示、車椅子での移動案内、緊急時の最寄りの避難場所への矢印など基本的取り組みを要求する。
- トイレの防犯対策も緊急的問題である。

繰り返し指摘していることであるが、学園には適時かつ適切な情報公開の姿勢が薄弱である。再開発終了後の全体像が、誰にでも明確に伝わるような措置も併せて要求する。

学園業務や授業に大きな影響を与える豪雨・豪雪・地震・台風などの自然災害による交通マヒ（多発している東上線の運行停止を含む）や甚大な被害、新型インフルエンザなどの感染爆発の発生は既に予知されている。迅速な安否確認を含めた不測の事態への対応計画の策定を学園に求めたい。

(9) 将来構想・学部学科改組・法科大学院（法務研究科）閉校の動きに対して

大学の将来構想と学部学科（大学院を含め）再編の議論が進んでいる。これらの件に関して、学内の合意形成が十分に図られるよう、大学・学園執行部の動きを監視することが組合には求められている。何故ならば、たとえば社会学部が新設された場合、そこに移籍した環境創造学部の教員は学部廃止までの間に両方の業務・授業を行う必要があり、大変な労働強化になるからである。学園執行部には将来構想・学部学科改組のグランドデザインの提示を引き続き求めていきたい。新学部・新学科の設立のメドは本当に立っているのか、その時の教職員の労働条件はどう変わるのか、学園執行部は情報公開し、逐次教職員に同意を求めていくべきである。

(10) 学長および理事長との協議

- 組合との団体交渉に際しては、理事長または学長の同席を求める。

理事長は出勤日でないことを理由に団交に参加しないことが多いが、これは本来不誠実団交である。教学案件に関しては学長の同席を求めたい。

3 組合としての独自の活動

(1) 私学助成署名運動

政府は1979年に批准した国際人権規約で留保していた第13条「中・高等教育の段階的な無償化」を、2012年9月11日に国連事務総長に対し、その撤回を通告している（つまり、中・高等教育の段階的な無償化を行うということである）。先進諸国では中・高等教育の拡大と充実が基本的な国家戦略であり、その効果が現れつつある国も少なくない。

それだけに組合は私学助成署名運動に一層真剣に取り組む必要がある。現在は、学生父母に郵送で署名・カンパを求めることを見合わせているが、教職員、理事長や学長をはじめ、理事会メンバーに対しても積極的な協力を求めていきたい。

(2) 全学的な教育研究集会

ここ数年は、組合メンバーで学校教育法に関する問題やユニオンショップについての小規模な研究会は行ってきたが、全学的な教育研究集会を開催してこなかった。しかし今後は大学・学園と組合活動にとって重要なテーマを考案して、教育研究集会を開催するようにしたい。

大学・学園に関わる問題に限らず、広く社会的な関心と教養的娯楽性の両方を満足させる企画も選択肢の一つになるだろう。また大学のFD活動との連携も考えられる。

(3) 福利厚生

高校・大学の連合組合としての活動を支えるためにも、組合員相互の親睦を図りたい。

文化鑑賞補助事業（専任教職員組合員で4,500円、非専任教職員組合員は2,000円）の提出期限を8月31日としているが、以前は殆ど認識されていなかったものの、最近では少しずつ周知されつつある。引き続き、「桐」やホームページなどで申請案内と締切を随時告知したい。

一方、組合活動費に困窮している段階には達していないが、組合組織率の低迷から組合員の退職祝金制度についての検討を要する状況にある。

- 退職祝金の資格規定を定め、減額を検討する。

事情で組合員資格を失い、再加入した段階で退職しても現行制度では祝金が支払われる。退職祝い金制度を続けるとしても、組合員であった在籍期間ならびに再加入後の一定期間を満了す退職者には祝金を支払うなどの規定改定が必要である。そこで来年度から勤続年数5年以上10年未満に関しては、専任職員50,000円から30,000円、非専任職員30,000円から20,000円とし、勤続年数10年以上は、専任職員100,000円から50,000円、非専任職員50,000円から30,000円とすることを提案したい。

4 組織の拡大強化

(1) 組合員の拡大と組織構成

今期も新規採用の教員・事務職員に対しては、組合加入を呼びかける文書を書記局から郵送しているが、大きな成果には結びついていない。執行委員や代議員が個別に加入の働きかけを行い、また既採用の教職員に対しても個別の働きかけを強めることは組合員獲得の基本であるかも知れないが、組合だけに入りたくないといった声もない訳ではなく、強制勧誘であってはならない。他方で組合は組合員以外の利益も追求してきたが、その行為は組合員にとっても非組合員にとっても限界が来ていると言えよう。組合員からすれば組合費を払っている組合員こそ優先されるべきだとなりかねないし、非組合員も間接的にしか自分たちの意向を反映できないからである。

先述したように、事務職員の組合加入率は異常に低い。学園から提出されている「教員就業規則」制定の動きはこの観点から眺めてみる必要があるかもしれない。特に職員と教員の意識のギャップが続く限り、教職員組合は労働法からはその活動権利が保証されるとしても、学園の過半数代表としての地位を獲得し、学園との団交における発言力を向上させることは困難である。

- 大学教職員組合という組織のあり方および活動内容の精査が必要である。

学校法人によっては全教職員の組合加入を就業規則に入れて、人事評価システムに組合活動をキャリアパスと位置づけている大学もある。組合の問題は事務職員と教員の問題だけでなく、学園の発展の問題であることを学園内に訴え続けたい。

(2) 四役（委員長・副委員長・書記長・書記次長）・執行委員・代議員の担い手問題

執行部体制を充実し、実行力ある組合活動を実現するためには、担い手が必要であり、組合員の積極的な立候補をお願いしたい。さらに組合の遅滞ない活動には、円滑な引き継ぎローテーションを確立することが重要である。そのため、各選出母体で次期・次々期の執行委員の選出を確定するなどの体制をとるよう要望する。執行委員・代議員には、会議の出席に際して、これまで通り交通費・会議等出席手当込みで、一律毎回1,000円を支給したい。

(3) 情報宣伝活動

『桐』の発刊は配布形態に関わらず活動の基本である。

- 「桐」をより読みやすくするよう編集上の配慮を心がける。
- 団体交渉の経緯と結果など重要情報を提供し、組合員からの投稿を歓迎して学内世論の形成の場とする。組合員の交流など、一層の内容の充実を図る。
- 教職員への「桐」の全員配布を常態化する。
- 「桐」の編集体制を整え、タイムリーな問題提起をタイムリーに行えるようにする。
- 「桐」の掲示板・平積み場所を増やし、より目立つ場所に置く。

(4) 連合組合として

大学組合と第一高校組合では、現在機関誌や活動議事録などの交換を目指しているが、実現ができていない状態にある。まずはその実現を目指し、そこから連携を深め、学園との交渉力の向上を図りたい（そのため2016年4月以降は書記局事務の勤務日も1日増加させている）。予算執行に関して、今後も簡潔で透明性のある会計処理に努めていく所存である。

(5) 私大教連との関係

東京地区私立大学教職員組合連合は他大学との情報交換の場として貴重であり、緊密な協力関係を築いていきたい。私学助成署名運動その他の要請に対しても積極的に取り組む所存である。ただし分担金に関しては私大教連の要求通り（平均俸給月額の0.25%に組合員数をかけた金額）に納入すると、組合費収入の半分に近い金額を納入することになるので、私大教連事務局の了承を得ながら、適正な金額を納入することとしたい。

全日本私立大学教職員組合連合研究集会（全私教研）も今後の私立大学のありかたを知り、他大学・他地区との情報交換の場として貴重であるため、積極的に参加を追求する。できる限り執行委員は参加すべきであるが、一般の組合員にも参加資格があるので、広く組合員の積極的な参加をお願いしたい。

板橋地区労連への加入も行いたい（加入費は軽微である）。さらに東松山地区との地域労連との連携も併せて検討すべきであろう。

(6) 書記局体制の改善・強化

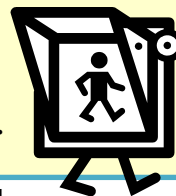
今期も法律対策費により引き続き税理士と顧問契約を結び、勘定科目の見直しなどの指導を受けて、財務処理の適正化をさらに進めた。

なお現在は書記局員が定着し、かつ柔軟な対応をしてきているため、書記局体制が整いつつある。しかし給与支払いと各種保険料・税金納付の実務が煩雑である問題などがあり、経理担当を置く体制も整えていきたい。

(7) 収入の確保、支出の抑制

退職祝金の制度は維持したいものの、福利厚生で触れたように、何らかの対策が必要である。財政上の危機が起きつつある場合には減額も検討する必要がある。

以上



Keep on walking together.

■■■【重要】大学組合員のみなさまへ■■■

**組合新役員・組合規約改正信任投票の
開票日は12月12日です。
投票用紙の返送をお願いいたします。**

■大学組合員の皆様へ■

<私大教連より>

小豆島のみかん&うどんのご案内

2016冬

**私大の権利闘争支援セール
小豆島のみかん&うどん**

争議・権利闘争をたたかう組合をご支援ください。

ご好評をいただいております小豆島のみかん&うどんのご案内です。このセールの環元金は、さまざまな権利闘争を闘っている組合への支援となります。

お歳暮に、ご贈答に、ぜひご利用ください。

詳しくは同封のチラシをご覧ください。

12月より組合事務室開室日は
原則として月・火・水となります。

12月の開室日は

下記の通りになります。何かとご不便をおかけ致しますが、どうぞよろしくお願い致します。

<開室日>

5日(月)・6日(火)・7日(水)
12日(月)・13日(火)・14日(水)
19日(月)・20日(火)・21日(水)

★開室時間：9:30~17:30

(昼休み 11:30~12:30)

組合事務室開室日は組合ホームページにも掲載しています。

★来年は東松山校舎での情宣も行っていく予定です。どうぞよろしくお願い致します。

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。

本紙へのご投稿、ご意見、ご質問は daito-un@boreas.dti.ne.jp にお寄せください。