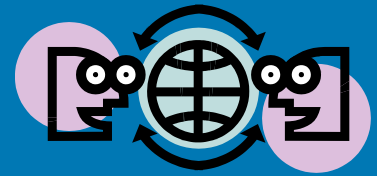




桐 特大号



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2020年4月9日発行 第1140号(特大号)

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

この号の内容

春闘アンケートの
集計結果



Facebook
大東文化学園
教職員組合連合

大学組合ホームページ
<http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/>

2020 春闘アンケート結果

今年度春闘に向けて組合は2020年2月10日から3月中旬まで大学専任教員・特任教員、学園専任事務職員を対象としたアンケートを実施しました。年度末のお忙しい時期にご協力いただきました皆様に感謝いたします。組合連合では、毎年いただいたアンケート結果を基に、より働きがいと活力ある職場とするために労働条件改善を目指して春闘要求を取りまとめています。

アンケート集計結果を見ると、現状を肯定的にとらえる回答もある一方、現在の労働環境、職場の有り様に関して、様々な不満の声や提言も届きました。特に、特任教員や助手・助教、アルバイト、嘱託職員などの非専任教職員への待遇改善、センター入試監督業務に対する不公平感の解消、役員報酬、役職手当の見直し、教員の研究に費やせる時間の不足、職員の超過勤務の構造的な問題、ハラスメント問題、メンタルヘルスの管理、といった点に関し、多くの要望が寄せられました。

組合連合は去る3月23日(月)に連合代議員総会を開き、皆様のご意見と現在の学園の状況を確認すると同時に、春闘要求内容について審議し、承認されました。本総会では、アンケート結果を踏まえ、また新型コロナウイルス感染拡大という災禍に見舞われている現状を鑑み、組合が特に集中的に取り組むべき課題を絞り、春闘要求に盛り込みました。

この「春闘アンケート特集号」の最後に組合のご案内を加えました。

今号はより多くの方にお読みいただけるよう増版し、組合員以外の方にもお手に取っていただけますよう、組合事務室前のラック(組合室開室日に設置)板橋校舎2号館組合掲示板、生協食堂、東松山校舎管理棟庶務課前、生協食堂・ビッフェ内組合掲示板に差し込みます。職員の方にとっても入りやすい組合を目指していきたいと思っておりますので、今後も職場改善のためのご協力をよろしくお願い致します。

教員・職員アンケート結果

春闘アンケートは2月10日(月)から、大学専任教員・特任教員合計約401通、学園専任事務職員約206通、合計約607通を配布し、3月16日(月)を締め切りとした。最終的に3月24日に集計し、教員70通(回収率約17.5%)、職員39通(回収率約18.9%)を回収した。

回答者年齢	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①20代	2	2.9	7	17.9
②30代	11	15.7	12	30.8
③40代	18	25.7	6	15.4
④50代	15	21.4	7	17.9
⑤60代以上	12	17.1	3	7.7
年齢不明	12	17.1	4	10.3
合計	70		39	

★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。

★表について：教員・職員共通設問に関しては左側を教員、右側を職員回答とし、複数回答可のものは「全体」が有効回答数、「割合」は全体に対する回答のパーセンテージである。単一回答の設問は「合計」が有効回答数である。割合の高かった回答を網かけした。

★自由記述については、個人の特定される恐れのあるものは編集し掲載した。同一内容の記述は()に件数を表示した。

ベースアップについて

これまで20年以上ベースアップが行われていない現状があります。組合では、ベースアップ要求は重要な交渉事項であり、経済課題を柱に交渉する過程で、理事会の将来構想、財政計画や運営の在り方を議論できるものと考えます。

【現在の俸給について満足度をお聞かせください】

全体	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①満足	4	5.8	6	15.4
②やや満足	11	15.9	9	23.1
③適当である	31	44.9	13	33.3
④やや不満	19	27.5	6	15.4
⑤不満	4	5.8	5	12.8
合計	69		39	

20代	教 員		職 員		30代	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①満足	0	0.0	0	0.0	①満足	0	0.0	1	8.3
②やや満足	2	100.0	3	42.9	②やや満足	0	0.0	2	16.7
③適当である	0	0.0	1	14.3	③適当である	5	45.5	5	41.7
④やや不満	0	0.0	1	14.3	④やや不満	4	36.4	3	25.0
⑤不満	0	0.0	2	28.6	⑤不満	2	18.2	1	8.3
合計	2		7		合計	11		12	
40代	教 員		職 員		50代	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①満足	1	5.6	3	42.9	①満足	2	12.5	0	0.0
②やや満足	5	27.8	1	14.3	②やや満足	2	12.5	1	16.7
③適当である	7	38.9	3	42.9	③適当である	8	50.0	3	50.0
④やや不満	5	27.8	0	0.0	④やや不満	4	25.0	1	16.7
⑤不満	0	0.0	0	0.0	⑤不満	0	0.0	1	16.7
合計	18		7		合計	16		6	
60代以上	教 員		職 員		年齢不明	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合		件数	割合	件数	割合
①満足	1	9.1	0	0.0	①満足	0	0.0	2	50.0
②やや満足	1	9.1	1	33.3	②やや満足	1	9.1	1	25.0
③適当である	8	72.7	0	0.0	③適当である	3	27.3	1	25.0
④やや不満	1	9.1	1	33.3	④やや不満	5	45.5	0	0.0
⑤不満	0	0.0	1	33.3	⑤不満	2	18.2	0	0.0
合計	11		3		合計	11		4	

＜教員自由記述＞

- ・適当であるが、前任校より下がった。

＜職員自由記述＞

- ・ベースアップは望まない。現状でも定期昇給額で十分な昇給額である。

給与・手当の改善について

【諸手当に関して、改善を求めたいものはありますか】※複数回答可

改善を求めたい手当	教員			職員			合計			
	全体	件数	割合	全体	件数	割合	全体	件数	割合	
①扶養手当	56	2	3.6	15	2	13.3	①扶養手当	71	4	5.6
②住居手当	56	24	42.9	15	4	26.7	②住居手当	71	28	39.4
③通勤手当	56	6	10.7	15	3	20.0	③通勤手当	71	9	12.7
④出張手当	56	5	8.9	15	0	0.0	④出張手当	71	5	7.0
⑤役職手当	56	6	10.7	15	2	13.3	⑤役職手当	71	8	11.3
⑥期末手当	56	18	32.1	15	5	33.3	⑥超過勤務手当	15	5	33.3
⑦勤勉手当	56	5	8.9	15	2	13.3	⑦休日給	15	2	13.3
⑧特別手当A・B	56	2	3.6	15	1	6.7	⑧期末手当	71	23	32.4
⑨その他	56	14	25.0	15	1	6.7	⑨勤勉手当	71	6	8.5
				15	1	6.7	⑩特別手当A・B	71	3	4.2

<教員⑨その他>・大学院手当(3) ・入試出題手当 ・センター試験監督手当(2) ・特になし(3)
 ・ベースアップ ・育休取得

【改善を求めたい内容をお書きください】

<教員自由記述>

- ・専任・特任や職位に関わらず支給していただきたい。 ・年収が数年前を下回るのはいかがしてほしい。
- ・入試手当 ・センター試験監督手当につき、内訳がわかる形での手当を強く要求する。
- ・センター入試監督は精神的・肉体的負担が大きいため、他の試験業務とは別に一日ごとの日当を出していただきたい。
- ・入試問題作成や入試業務が週末や休み期間返上で入るので、それに係る手当を考えてほしいです。
- ・センター試験や入試の手当が出ているのであれば、より見える化して欲しい。どの程度もらっているかを知ることによって責任感につながる。もし出していないのであれば出してほしい。
- ・家賃補助が2万円程度では東京近辺では大変だと思うので、3~4万円にした方がよいと思います。また交通費については結構遠方からもいらしているため、今より上限を多くしてもよいのではないのでしょうか。
- ・住宅の負担が大きいため ・東京は家賃が高いため ・住宅手当は半額出してほしい
- ・住居手当の増額、世帯主でないと受給不可という条件の緩和 ・助教は住宅手当と扶養手当がない
- ・特任助手です。住居手当が0円なのですが、1万円でも出していただけると助かります。
- ・助手・助教は①扶養手当、②住居手当がない。
- ・高すぎる手当があります。 ・役職によっては高すぎる手当がある。
- ・減コマしているのだから役職手当はさらに削減すべきである。
- ・通勤手当の上限をなくすか増額をお願いしたい。 ・バス代(定期購入)に関する基準改善を望む。
- ・車通勤とすると、高速代金が含まれないため実質マイナスになってしまう。電車通勤を選んでも、駐車場使用許可書の発行を許可してほしい。
- ・大学院学生を多く指導している。一律ではモチベーションが下がる。
- ・学部と大学院の授業を並行して担当するのが本当に大変で、手当ての改善をぜひお願いしたい。
- ・例えば、外への模擬授業は手当が安くて前向きに考えづらい
- ・大学院生を多く担当しており、毎週指導のために数時間を割いているが、手当は本当に少ない。

<職員自由記述>

- ・数十年見直しがない。 ・手当より本俸を上げる交渉を望みます。 ・消費増税分相当のなにか
- ・プライベートの時間を削いでいるものに対してはもう少しUPしてほしい。
- ・通勤手当について、最安の経路での支給ではなく、合理的で最短なルートを支給してほしい。
- ・自家用車での通勤について手当が実態に見合っていない。
- ・通勤手当について、あまりに遠方の教員への手当、どこかで上限で打ち切る必要はないのか。
- ・手当金額に不満はないが、定時から1時間以降でないと残業とみなし慣例はなくしてほしい。
- ・役職が同じでも負担が異なる。 ・役職手当の減額はやめてもらいたい。
- ・住居手当を支給してほしいです。 ・住居手当3万円位ほしい。
- ・非常勤職員の有給休暇を早急に取得できるようにしてほしい。 昨今学生アルバイトでも有給休暇があるのに、正規職員と同等の職務をしている非常勤職員に有給休暇がないのは困る
- ・超過勤務手当の対象となる時間が部署によって17:30~や、18:00~と異なっていることに疑問を感じる。どちらの時間にするのか学園で統一してほしい。
- ・⑩特別手当って何? ・休日出勤が多いが手当はもらえないのでしょうか?

一時金について

2019年度春闘では、2018年度と同様(年間1.1ヵ月)の支給を要求しました。一次回答は要求通り昨年同様の水準での支給でしたが、ベースアップの実現を強く要求する中で、冬期一時金の一律金を2500円増額する回答を得ました。【今後の希望をお聞かせください】※○は一つ

一時金について	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①一時金の増額	30	44.1	13	33.3
②昨年度同様水準での支給	36	52.9	22	56.4
③減額もやむを得ない	2	2.9	4	10.3
合計	68		39	

＜職員自由記述＞

- ・④廃止もやむを得ない。
- ・コロナの影響を考えると…
(減額もやむを得ない)

センター入試監督について

これまで組合はセンター入試の監督の際の宿泊場所の確保・提供を求めてきましたが、具体的な回答を得られていません。現在はMロッジの無料提供と宿泊費1500円の補助が出されていますが、今後も実情に見合った要求をしていきたいと考えています。

＜教員自由記述＞

- ・宿泊費は全額(あるいは何千円まで一ほぼ実費ライン)認めてもらいたい。Mロッジにはタオル、石けん等最低限の備品もないので不安である。また夜間まで本学関係者と一緒というのもつらい。
- ・宿泊した全員に全額を支給すべき
- ・宿泊費は全額支給をお願いしたい。
- ・必要なら全額大学が支払うのか当たり前
- ・Mロッジには定員に達してしまっただけで宿泊できなかった。民間宿泊には7,000円かかり、1,500円の補助では不足している。
- ・家が遠く、規定の2時間という乗車時間は満たされないが土日はバスの始発が遅くて自分でタクシーを手配しないと間に合わない。Mロッジは定員に限りがあるためホテル宿泊の補助が6000円は欲しい。
- ・Mロッジが埋まった場合に東松山のアパホテルを優先的に使えるように交渉してほしい。その際半額程度の補助も。
- ・近隣のホテルを利用した場合は10,000円前後かかるので、せめてその半分くらいは補助できるようにしたほうがMロッジ利用者との間の不公平感も生まれないのではないかと思います。
- ・Mロッジの宿泊費が通常2,000円であることを鑑みて、その他の宿泊の場合の補助は2,000円が妥当ではないか。
- ・全額大学が負担をするのが普通だと思いますが、あまり高い所に泊まられても困るので、12,000円までというのはどうでしょうか。
- ・常識の範囲内での実費支給ではいかがでしょうか。
- ・実情に合わせて欲しい
- ・ホテル利用実費の支給を希望
- ・実情に見合った要求をご継続ください。
- ・宿泊費補助の増額を強く求めたい。・増額を望む。
- ・宿泊費の補助金額を上げていただきたいです
- ・1,500円というのは低すぎると思う。
- ・通勤時間への対応をもう少し柔軟にしてほしい。
(1h~2hでも予約を優先するなど)
- ・Mロッジの提供を受けたのは良かった。
- ・入試監督自体、教員ではなく、新たな雇用を検討してほしい(外部委託等)。
- ・現状やむなし ・特に意見はありません(2)

＜職員自由記述＞

- ・ロッジあるので、補助なしでOK!
- ・Mロッジに申し込んではずれた人については宿泊費全額支給でどうでしょうか。
- ・東松山アパホテルの利用
- ・近隣ホテルの実費を負担しても良いのではないかと。Mロッジは管理者が常駐していないので宿泊が不安。
- ・多くの負担ののしかかる業務であり、これを負うものと負わないもので処遇が同じなのはアンフェア。
- ・センター試験の応援をした人のお金の持ち出しが多いのであれば、センター試験の応援に來なかつた職員(特に板橋)からお金を徴集しないと不公平です。5年間に一度も応援に來ていない職員は1号級の給料を下げるべきです。それから、応援の配置は入学センターの職員と仲のいい人が優遇されていると感じているし、3教科の試験監督の事前情報も一部のみにしか回ってきません。
- ・センター入試監督については、原則として東松山校舎から自宅の近い教職員を割り当ててほしい。Mロッジ宿泊では、職員が飲み会を行ったり、遊んだりするなど、旅行気分になってしまっているという話しを耳にするので、廃止したほうが良いと思う。また、可能ならば、会場は板橋校舎に移した方が交通の便も良く、受験生にとっても利点が大きいと思う。
- ・入学センターの課長が、応援者対象の説明会の際、東松山校舎でセンター試験を実施するにあたり、教職員が応援することについて、国家(文科省)の業務命令みたいな上から目線の言い方をしたので、極めて不愉快。生徒出陣のような発想である。近年「応援は当たり前」という態度をとる入学センターの職員がいる。全学業務だとは理解しているが、皆忙しいのだ!その上、自腹を切ることを求めてくるのだから。税金以外に自腹を切って国家に奉仕しろというのか!
- ・特になし
- ・現状で良い

【センター入試監督の際の宿泊に関わる希望をお書きください】※自由記述

役員報酬について

昨年の組合の春闘要求は、理事長及び外部理事の役員報酬の20%削減、顧問への役員報酬の廃止でした。
(アンケートでは現在の役員報酬表を提示)

【役員報酬についてどのようにお考えですか】 ※〇は一つ

役員報酬について	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①多い	46	69.7	22	56.4
②適当である	15	22.7	12	30.8
③少ない	0	0.0	1	2.6
④その他(5	7.6	4	10.3
合計	66		39	

させるべき。そうでなければ、報酬は高すぎる。 ・わからない。

④その他

<教員自由記述>

- ・理事長、役員報酬がやや高いと思う。
- ・理事長の報酬が高い。
- ・理事長、常勤役員は一桁多い!
- ・役員が多い。
- ・相場が不明 ・わからない(3)

<職員自由記述>

- ・理事が多すぎる。
- ・理事長の出勤が少なすぎる。非常勤理事のような勤務のため、週5日程度は勤務
- ・仕事の中身がよくわからない。

教員の役職手当の改定について(教員アンケートのみ)

組合は他大学と比較して高すぎる役職手当を改定することにより財源を確保し、給与体系全体の見直しの実現を求めています。【これについてどのようにお考えですか。】 ※〇は一つ

教員の役職手当の改定について	教 員	
	件数	割合
①役職手当を減額して給与体系の見直しを行うべき	39	59.1
②給与体系の見直しは必要だと思うが、役職手当は減らさないほうが良い	18	27.3
③役職手当を減らすのではなく、減コマ措置を見直すべきである	9	13.6
合計	66	

【このほか、役職ごとの手当額についてもご意見があればお聞かせください】 ※自由記述

<教員自由記述>

- ・役職者によって仕事内容が様々なので何ともコメントしづらい。仕事をしている先生は本当に大変だと思う。
- ・研究所長は高額すぎる
- ・研究所長の手当は不要。
- ・その仕事の大変さに基づく報酬であるか?という検証が必要ではないか。

- ・役職者の負担が増加しているため、あまりにも減らされるとモチベーションが下がる。
- ・役職にもよるが、実務・責務の大きさと手当に乖離があってはならない。減額はいかなものかと思う。
- ・役職につくと物理的なものよりマネジメント的な部分でかなりの負担増がある。教員は職員と違い一定期間で役職を解かれ手当も無くなるため、役職中は相応の手当をつけるべきである。
- ・役職手当を減額すると、ますます役職をやる教員がいなくなる。
- ・学園財政が逼迫している状況で運営経営の責任を担う役職者の手当が減額されるのは当然である。責任を取ることなしに「逼迫している」と騒ぎ立てても曾於発言にどれ程の信ぴょう性があるのか?説得力がない。実は大した問題ではないと役職者がメッセージを送っているのとかかわらないのが現状である。
- ・理事長は70歳以上の高齢である場合には、役員報酬を減らすべきである。
- ・理事や常任理事の報酬がひどく高いように思えます。もしかしたら理事や常任理事がそれに見合う仕事をしているのかもしれませんが、彼らがどのように選ばれ、どのような仕事をしているのか、よくわからないのでひどく高いように見えてしまいます。
- ・事務とは明らかに異なる。月割では必要ない。ただ、自分が役職に就いてみて研究に支障が生じたら、奪われた時間の代償として役職の任期が満了する時に、金一封はほしい。20万程度。安いかな…

事務職員の役職手当の改定について

組合は他大学と比較して高すぎる役職手当を改定することにより財源を確保し、給与体系全体の見直しの実現を求めています。【これについてどのようにお考えですか。】 ※〇は一つ

事務職員の役職手当の改定について	職 員	
	件数	割合
①役職手当を減額すべき	15	40.5
②役職手当を減らさないほうが良い	17	45.9
③役職手当を増額すべき	5	13.5
合計	37	

【このほか、役職ごとの手当額についてもご意見があればお聞かせください】

<職員自由記述>

- ・減らすことで成り手が少なくなるくらいであれば、このままで良いが、いただいている分の仕事になされているか下が評価するなど降格制度も含め考えるべき。

- ・成果報酬型にすべき。仕事しない役職者もいるので。
 - ・課長職で仕事ができる・できない人の差が大きいため、給与で差をつけてほしい。
 - ・職務内容によってハードさが違うと思うので、差を設けたほうが良い。難しいでしょうが。
 - ・本学の管理職は実質一般職なので、役職手当は削減して主査の倍程度でいいのではないか。その他は一般職員と同様とする。
 - ・課長と専門課長、部長と専門部長が同額なのはいかがなものか。
 - ・主査の手当は半額にしてもいいと思う。土休や夏季休を後輩より優先で取れると勘違いしている主査がいる。偉くなるほど休みは減るものではないでしょうか。
 - ・主査には手当は必要
 - ・役職定年を廃止したが、役職定年の目的は「後身に道を譲る」制度である。一部の世代の職員は、諸先輩から道を譲られたものの、後身に道を譲らない仕組みになってしまった。本来は、自分たちが受けた恩を後輩に返すべきなのだ。このことによる弊害は、一部の職員が長年に亘る役職在任により、生涯賃金が大幅に増えてしまうことによって、次世代の一部はポスト不足の影響を受けることになる。それは生涯賃金に格差が出てくるということだ。役職定年の恩恵を受けた一部世代の生涯賃金だけが上がるのは釈然としない。部長 15 年なんて、昭和の時代の話。大東スクラムは、人件費の飛ばしが可能（学校法人会計に連結決算はない）なので、現在の 4～5 級が出向要員になる可能性がある。こんなやり方でいいのだろうか？
 - ・増額があっても良い。超過勤務の計算が見直され、手当の額が非常に大きくなった。4 級や 5 級職員の給与では、10 数時間程度の残業で、課長役職手当の額を超えてしまうではないか。働き方改革により、部下を休ませるためには、役職者がその負担を負うことも多い。実際、一般職でいた時よりも相当な時間、労働時間が増えているが、人事課は一般職員の超過勤務を気にするばかりで、役職者の長時間労働については何も考えていないようである。このため、この手当額でこの長時間を賄われているのは納得できない。役職手当にどの程度超過勤務の時間が含まれているのか、まず学園に確認すべきである。そのうえで、役職者の時間の単価等もしっかり確認してもらいたい。これを確認すれば、役職手当の減額という発想にならないのでは。
- 有休についても、文書が何度か出されたが、学園も人事課も何も具体的な策を講じることなく、ただ文書を送りつけてくるだけ。仕事量は年々増加（センター化で教員のやりたい仕事各センターで増加、学部増加などによる）しているため、いっこうに業務量は減らない。それ以外にも、各部署の業務量（残業時間）を見て、人員配置をしているようには見えない。このような部分で学園が仕事を精査し、業務量の調整をしない限り、現場に任せているだけでは、労働時間は短くならないし、休暇の取得もできない。組合は過労死が出ないうちに一般職の残業や役職者の長時間労働をきちんと把握し、是正させる義務がある。

事務職員の給与体系の改定について（職員アンケートのみ）

2018年4月に事務職員の雇用制度及び給与体系等の改定が下記のように行われました。

- A、定年年齢の引き上げ（一般職 62 歳→64 歳。※事務職は 64 歳に統一）
- B、定期昇給幅の縮小（一般職）
- C、定期昇給年齢上限の引き下げ（一般職 60 歳まで→50 歳まで）
- D、役職定年制度の廃止（管理職 63 歳→64 歳の定年まで）
- E、役職手当等削減（主査を除く管理職の月例手当を 1.4～2%削減）

【この改定についてどのようにお考えですか】 ※○は一つ

事務職員の給与体系の改定について	職員	
	件数	割合
①もとに戻した方がよい	5	13.2
②このままでよい	16	42.1
③さらなる改定が必要	17	44.7
合計	38	

【具体的なご意見があればお聞かせください】 ※自由記述

＜職員自由記述＞

- ・定期昇給年齢上限を 55 歳とするべき
- ・定期昇給年齢上限の引き下げは、50 歳ではなく 55 歳くらいにしてほしいです。
- ・50 歳で昇給ストップですか！
- ・一律 50 歳で昇給停止の見直し

- ・定期昇給幅を縮小するよりも、役員・役職手当や超過勤務の削減に力を入れるべきだと思う。昇給幅が縮小されると、職員のモチベーションが下がってしまうのではないかと懸念している。
- ・実力、成果主義を導入してほしい（入試志願者の増減）。
- ・定年年齢の引き上げが必要な状況と考えます。
- ・事務の管理職の成り手が減っている中、手当を削減すると誰もやりたくなくなってしまう。
- ・役職定年制度は再度制定し、これまで定めていた役職定年年齢の引き下げをすべきである。また、役職ごとの定年年齢を検討すべきである。（例：課長 60 歳、部長 62 歳など）
- ・（B,C について）なぜこのような変更、しかも一部の職員だけの措置に同意したのか理解に苦しむ。元に戻し、不利益を受けた分は遡って支給する必要がある。一般職だけ昇給幅が違うことも問題で、法律等に違反していないか、組合はしっかり調べてもらいたい。（E について）役職手当の削減はすべきではない。

Q7 経済的要求以外について

【現在、困っていることや不安や不満を感じることで、改善を求めたいことがありますか】※〇はいくつでも	教 員			職 員		
	全体	件数	割合	全体	件数	割合
【教員】①労働条件（就業規則、定年、休日勤務、教員数等） 【職員】①労働条件（定年、土曜・休日勤務、有給休暇、残業、職員定数、部署間格差等）	59	23	39.0	32	18	56.3
【教員・職員】 ②労働環境（人間関係、ハラスメント、施設・設備の不具合等）	59	16	27.1	32	11	34.4
【教員】③教育環境（コマ数、学事暦、休講補講、大学院等）	59	20	33.9			
【教員】④研究環境（研究室、研究費、研究に関する制度等）	59	19	32.2			
【教員】⑤人事（昇任・昇格、委員等） 【職員】③人事（異動、昇任、昇格、委員等）	59	8	13.6	32	12	37.5
【教員】⑥各種制度（育児・介護制度等） 【職員】③人事（異動、昇任、昇格、委員等）	59	7	11.9	32	6	18.8
【教員・職員】 ⑦大学運営（中長期計画、運営体制、危機管理、財政等）	59	17	28.8	32	10	31.3
⑧その他（ ）	59	6	10.2	32	2	6.3

＜教員自由記述＞⑧その他 ・特になし(2) ・試験運営 ・くだらない委員会が多くて時間を割かれる

＜職員自由記述＞⑧その他

- ・部活動の指導がプライベート扱いとなっている。手当もなく、業務としても認められず、評価の対象でもない。
- ※出張の交通費は支給され、事故などがあれば労災となるが振替休日は取れない。実態として業務時間中にも対応することはあり、時間外やプライベートも指導は発生している。

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

＜教員自由記述＞

- ・学校現場では児童・生徒一人一台端末などの動きが加速しているが、本学教育学科の設備は非常にアナログであり、学生からも「私たちは現場に出ると即 ICT 機器を使わなければならないのに不安だ」という声が挙がっている。
- ・現在 65 歳定年で契約している教職員について、70 歳までの定年延長を自由選択で選べるようにしてほしい。平均年齢の上昇や年金問題等、老後への不安もあるため。
- ・採用時期で定年年齢が異なること。
- ・定年を一律 70 歳までとすべき。
- ・定年を 70 歳にもどしてほしい。定年後の非常勤 2 年間を可能にしてほしい。
- ・コマ数が多い
- ・コマ数はもう少し少なくてできれば助かる。
- ・6 コマは多すぎる。しかし、不真面目な教員が多いこともある。個々のガバナンス不全か…
- ・大学院担当者の減コマをしている学科（英語）があるのは不公平
- ・15 コマの必要コマ数は大学の学年暦できちんと確保すべき。
- ・出勤の曜日時限の希望がもう少しかなう形にしてほしい。
- ・大学と科研では研究費の使い方が科研、一般などで異なる上に、毎年ルールが変わるので、その処理だけで多大な時間がかかる。科研を持っているとそれだけで大変になるのでモチベーションが落ちる。
- ・特に研究費の増額と図書（電子ジャーナル）の充実を望む。人事も？と思う。
- ・まず図書館の電子ジャーナル閲覧種類を増やして欲しいですね。教員数もよくこの人数で運営していると赴任当初から思っています。

- ・研究成果によって、研究費をプラスされたりや研究奨励金が与えられるなどの優遇がほしい
- ・研究について科研費と特別研究費のつなぎ方が良く分からない。
- ・研究費の使用について、自由度を上げてほしい。
- ・膨大な書類、一貫性がなく、毎年改定されるルール、研究費の処理だけで頭痛がする。
- ・今の大学は、教職員の中で良いところを伸ばしていこうという姿勢よりも悪いところを叩いていくという感じのほうが強いの。多くのことにおいて窮屈な空気しか感じられない。
- ・それぞれが自らの持ち場で精進することを忘れ、如何にして楽をするか、人に仕事を押しつけるか、早くかえるかといったことばかり考えている。教員として質の高い教育を実践すべく、向上心を持ち、腹をくくって学生と向き合っていきたいと思って取り組む日々。しかし、それらをサポートしていただける運営がなされず、足をひっぱられているような出来事が絶えない。この大学をよりよいものにするには、ブラック化、劣化を止めるしかないが、その有効な術がないのが現状である。組合には大いに期待しているが、逆に利用されてしまっているケースもありそうである。残念です。
- ・育児休暇復帰後の「時短勤務」の枠を是非作ってほしいです！育児休暇を取得しましたが、「保育所問題」で早くに復帰せざるを得ませんでした。術後で体力も回復しておらず一般の教員と同様に働くのは非常に困難な状況でしたが、「病気」ではないので減コマ措置もなく本当に大変な思いをしました。教員も職員も、様々な状況に置かれた方がいらっしゃると思いますが、多様な働き方の一環として是非「時短勤務」を取り入れてほしいです。
- ・英語科目の外部委託（留学副専攻）は、大学の伝統的採用基準を壊した。撤回を求む。
- ・人間関係、ハラスメント

- ・助教の給与改善、助教のコマ数、助教の他の仕事の制限の改善
- ・助手・助教の任期制の廃止。
- ・助手・助教の任期の廃止。専任教員数の増加。
- ・特任助手にも産休・育休制度を適用してほしい パワーハラスメントの噂や情報が入った場合は、早急に解決してほしい
- ・看護学科の特任助手は産休育休がないので、そのタイミングではやめるしかない。任期ありだとしても今の少子化や女性の就職率の上昇を考慮すると、産休育休制度を作るべきだと思います。そうでなければ、その年代(20~40代)の教員はやめていきます。

＜職員自由記述＞

- ・将来的な計画をきちんと立て、キャンパス整備を準備していくべきと考えます。
- ・大学運営の先の見通しが立ちにくい。説明を受けられる機会をもう少し設けていただきたい。
- ・居住地を考えると東松山が遠い。人事異動で東松山所属になると大変なので考慮して欲しい。
- ・週休2日制へ ・冬場の加湿器導入
- ・研修制度が実状と合っていない。
- ・育児・介護制度の充実。当事者の働きやすい部署への異動を希望します。

- ・書類仕事が多くて大変です。特に研究費執行に関してこのところ繁雑化している印象です。
- ・不祥事が多すぎる。また、再発防止策もない。
- ・職員の人事異動が偏っているのも、いきなり法人から大学へ異動してきても、メンタル面の不調のために元の部署に戻ってしまう人がいる。そういう人が課長になれるなんて！将来的に学部事務室へ異動できるのですか？若い職員の育成について、つまらない研修ではなく即戦力の研修をしてほしい。
- ・昇格基準があいまい。 ・評価されない。
- ・業務の偏り ・人間関係の悪化
- ・教職員内でハラスメントが多いので全員が改めて研修を受けるべき。
- ・身近でハラスメントが横行している。モラル面で危機的状況である。
- ・独立したハラスメント相談場所や窓口を設置してほしいです。
- ・歴史、社会の学生分の板橋校舎の教室確保や、校舎老朽化に伴う資金の確保（基本金の積み立て）等
- ・臨時さんが3年ごとに変わると教える立場が苦痛。スキルアップをムダにしないでほしい。
- ・臨時さんの任用を無期にすべき

年次有給休暇・特別休暇の取得状況について

【2019年度年次有給休暇を取得しましたか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①1～4日	9	13.8	11	30.6
②5～9日	41	63.1	18	50.0
③10日以上	2	3.1	7	19.4
④取得していない	13	20.0	0	0.0
合計	65		36	

【2019年度に特別休暇を取得しましたか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①ある	10	15.6	20	57.1
②ない	54	84.4	15	42.9
合計	64		35	

【2019年度の休暇の取得についてお聞かせください】	教 員			職 員		
	全体	件数	割合	全体	件数	割合
①希望通りに取得できている	59	28	47.5	36	20	55.6
②業務量が多く余裕がない	59	11	18.6	36	8	22.2
③取得しづらい雰囲気がある	59	10	16.9	36	8	22.2
④その他	59	13	22.0	36	3	8.3

④その他＜教員自由記述＞

- ・教員は自分のペースで研究するので、休暇といっても休暇ではない。自宅で研究している。
- ・長期休みの日なので意味はない
- ・どのタイミングでとるのかわからない
- ・取得する必要がない
- ・最低5日取得しなければならぬということで書類を提出しましたが、実際には様々な業務がありそれらの日も働いていました。
- ・5日間書かないといけなくて書いた。その日は家で仕事をしました。
- ・出勤していないが電話などがあり、仕事をしました。
- ・休暇といっても自宅での業務・連絡が常なので取得しているとは言えないと思うが、その分給料に入っているのか？

- ・教員の有給休暇取得強制は問題である。
- ・教員が有休を消化していないとクレームが来るからといった理由で取ることを求められた。長期休暇中に取ったが、これは有給休暇と言えるのだろうか？

④その他＜職員自由記述＞

- ・土曜休みに出勤したことがある。
- ・振替休日を上司の都合により勝手に変更される。取得にあたって「課員全員が納得する理由」を常に求められるといった状況であった。
- ・休日出勤が非常に多く、振替をとるのに精いっぱい。祝日授業など事務窓口を一切開けず、授業だけで実施できないものか。また、休日勤務となる事務の応援業務も減少させるべき。

【有給休暇を取得した日に出勤したことがありますか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①ある	11	17.2	10	30.3
②ない	45	70.3	23	69.7
合計	56		33	

研究について（教員アンケートのみ）

【研究に関わる時間の確保状況をお聞かせください】	教 員	
	件数	割合
①十分である	2	3.0
②妥当である	22	32.8
③少し不足している	22	32.8
④不十分である	21	31.3
合計	67	

【不足している要因をお聞かせください】

- ・委員会などの業務が多い。学生指導。
- ・委員会が多い。 ・校務負担、入試業務の負担
- ・業務量が多い。教員間の偏りがある。
- ・業務が多すぎる（2）。 ・時間がない
- ・会議、学務などがやや多いため。
- ・研究以外の業務に追われている。
- ・学内業務と自分が所属する学会での事務作業が多いから。

- ・会議の日程が入るので、長く研究に専念する時間が取れない。
- ・役職についていると、事務作業がとて大きい。研究時間を削るしかない。両立するには健康と睡眠を犠牲にしている。
- ・入試業務が多い。 ・教育。特に手のかかる学生が多すぎる。
- ・新しい課題が見いだせないため ・給与が少ないから他の仕事をしなくてはならないから
- ・ゼミ学生の就活指導に時間がかかる。 ・通勤、家庭環境
- ・業務のノルマが多すぎるし、研究サポート体制も不十分（特に人材）
- ・業務が多く、研究に集中する時間が不足している ・学科学部運営の書類作成が過負担
- ・学務・教務の時間が多く、全体的に研究に避ける時間が少ないです。また夏休み・春休み期間中も会議などがはいるので、外国での調査などに行けない・行きにくいという問題があります。
- ・高校出張講義、外部の入試相談、授業が多い。全く研究の時間がとれない。
- ・責任コマが多いから。 ・授業の担当コマ数が多い。委員会や、その他の雑務も多い。
- ・上司からの依頼が突然来る。計画できるほどの技量がなかったので今後改善できるよう工夫点を模索している。
- ・半期単位のサバティカルも認めてほしい。

現在の超過勤務の状況について（職員アンケートのみ）

【超過勤務となる時期はどのような時ですか】	職 員		
	全体	件数	割合
①季節・時期的に忙しい時	33	19	57.6
②突発的に業務が増えた時	33	14	42.4
③常態的に超過勤務をしている	33	13	39.4
④時間外の来客等	33	5	15.2

【超過勤務となる理由はどのようなことですか】	職 員		
	全体	件数	割合
①業務量が多い	31	16	51.6
②時期的な業務	31	16	51.6
③人員不足	31	9	29.0
④能力不足	31	1	3.2
⑤管理者のマネジメント不足	31	4	12.9
⑥業務フォローがされない	31	6	19.4
⑦超過勤務を収入としている	31	2	6.5
⑧不規則な依頼・相談	31	6	19.4
⑨その他	31	2	6.5

【業務量の改善や人員配置の見直しで改善されるとお思いますか】	職 員	
	件数	割合
①大いに思う	6	16.7
②思う	13	36.1
③あまり思わない	13	36.1
④思わない	4	11.1
合計	36	

【業務量の改善や人員配置の見直しで改善される・されないと思う理由をお聞かせください】

①大いに思う

- ・業務量と人員があっていないなら改善できる。人を増やしても課内で減らないなら、それはやり方を考えなくてはならない。ただ、何が原因か判明するのも配置換えの成果である。
- ・近年、学生サービスだと言って、何でもやりすぎる傾向がある。本当に必要な、最低限何をしないといけないか、十分検討して過保護にならないことが必要。「やらないことはいけないこと」という風潮が学園にある気がしてならない。

②思う

- ・A I化(人事・財務)対教員用業務が多すぎる。
- ・部署ごとの残業時間が異なる。

③あまり思わない

- ・業務が完全なる縦割りでフォローがないので休みづらいです。人に仕事がかっついていきます。
- ・「長」という役職がつく方のリーダーシップによる部分が多い。「早く帰ろう」の声がけだけで帰れるわけない。また、帰りにくい、休みにくい雰囲気を作られたり言われたりしていることも耳にする。
- ・業務量のせいで超過勤務をしている人ももちろん一定数いるだろうが、無理に残業する必要がない職員も金銭面等の理由で理由をつけて残業している場合もあるのではと感じたため(個人的意見。真偽は不明)。
- ・個人の意欲による。プライベートと仕事のどちらを優先するかに依ると思う。
- ・残業は個人個人の意識によるものだと思うから。独身や子どもがいない方は早く帰る必要性もないケースが多く、何となく残業をしている感が否めない。朝一でその日の業務の見通しを立て、残業となりそうなら上司にその旨説明の上、許可を得て残業すべき。上司は他の課員に仕事をふることも考えるべき。
- ・理解する時間がかかり過ぎ。残業が多いイコール仕事ができる、業務が多いのではなく仕事を効率よくやっていないから。個々の理解力不足。残業しないで帰る人は仕事をやっていないわけではない。
- ・『ワンチーム』として業務にあたる職員が少ない
- ・課題は山積、なくなる事はない。

④思わない

- ・個人によって差があると思う。
- ・依然として、「超過勤務は美德である」という考えが残っており、こうした認識が改められない限り、状況は変わらないように思う。また、部署によっては超過勤務が常態化し、残業をするのが当然であるという考えが根付いているところもあり、意識改革の必要性を感じる。

メンタルヘルス問題について

組合では、2017年度から「健康管理センター」の設置を早急に進めるよう求めており、学園もそれに応じてワーキンググループにおいて設置に向けて課題の整理、検討をしているところです。

【メンタルヘルスや健康管理について、どのような配慮や支援を求めますか】**<教員自由記述>**

- ・必要に即対応できるカウンセリング体制
- ・健康診断の検査項目が少なすぎて、これでは健康管理にならない。
- ・健康診断をしっかり行ってほしいし、データ管理も含めた運営を希望します。
- ・東松山キャンパスについてですが、カウンセリングルームが事務室の向かいにあり、出入りが丸見えなので問題があると感じます。学生も含まれますが、保健室やカウンセリングルームは人目を気にしなくてよい配置が必要だと思います。
- ・健康管理センターがどこまで支援してくれるだろうか。
- ・職務に関わる健康管理。あと定期健康診断も最低限の項目しかやっていない。眼圧検査とか前職場ではありましたよ?
- ・気がかりな症状がある時に病院に行く前に医師に相談できる仕組みがあるとよい。
- ・パワハラなどについて安全に相談できる窓口
- ・健康管理センターの設置。ストレスチェックの集団分析
- ・新型コロナウイルスへの対応で、健康センターを通しての集約的な情報収集・発言が大変だったと聞いている。センター設置とそのための適当な人員配置はすぐにも取り組むべき。しっかりとした計画立案に十分な資源投入を…
- ・健康管理センターの設置は早急をお願いしたい(学生や教職員ともに)
- ・組合の方針に賛同する。
- ・外部のメンタルクリニックと連携をしてすぐに受診できるようにする
- ・スチューデントファーストばかりが言われているが、健康面や精神面に悩みを抱えている教員はかなりの数になると思う。QOL向上のための教職員向け福利厚生施設はほぼ皆無に等しい。
- ・臨時さんが3年しばかりなのに仕事の責任や量が多いと悩み相談にのることがある。3年しばかりはかわいそう。

<職員自由記述>

- ・臨床心理士の配置
- ・常勤の臨床心理士の設置・雇用
- ・医師に相談しやすい環境を作る。
- ・医務室は職員・学生がいる時間は開けておくべき。
- ・担当している人が信用できないから行かない。
- ・わからない
- ・ハラスメントもあり、メンタルを病んで仕事に影響が出ている人が多い。学外に守秘を確実にした施設と連携すべき(アウトソーシングで)。
- ・当事者だけでなく、周囲へのフォロー
- ・民間よりも整っていると思う。
- ・ハラスメントの独立した相談窓口が欲しいです。その窓口からラインワークスで全員にハラスメントに関する注意喚起をしてほしいです。例えば「特定の人に時間外に仕事の要件を急ぎでない限り送らない」など。
- ・学生が優先されると思うので、相談はしにくい。教職員専用を設けてはどうか。
- ・女性の婦人科検診は30歳~にすべき。
- ・強制的な出勤停止
- ・どうすれば心が病まないか、どうすれば身体が病まないかを常に全教職員に発信してほしい。
- ・教職員も気軽に利用できる相談窓口を設置してほしい。前述の通り、私は職場でパワハラを受け大きな精神的ダメージを負ったが、メンタルヘルスの問題について、どこに相談すれば良いのか悩むことがあった。知人の所属する大学には、学生のみならず教職員も自由に利用可能なメンタルヘルスの相談窓口があると聞いており、本学にもそのようなものが設置されると良いと思う。
- ・健康管理センター化は現実的に難しいと思う。日々の業務に徹すべき。
- ・なんでもセンター化するのはやめてもらいたい。教員の役職が増えるだけ。

ガバナンス・情報の透明化について

組合では、2017年の春闘要求から、これまでの情報公開や議論の場について学園の民主的な運営を求めています。

【これまで行われてきた理事会や執行部からの説明や情報開示のあり方、その決定方法についてどのようにお考えですか。ご意見やご要望をお聞かせください】

<教員自由記述>

- ・情報が正しく丁寧に伝わりにくい。伝える側、受ける側のコミュニケーションの問題が大きい。
- ・前任校で頻繁に公聴会が開かれていたが本学は上意下達な印象がある。
- ・キャンパス問題をもう少しメインに議論できる場、あるいは議論されている内容の公開と意見の吸い上げをしてほしいそれ以外の情報開示について特に大きな不満はない。
- ・いずれも不十分。学長大権の誤解が多すぎる。
- ・大事なことが知らないうちに決められ教授会で報告のみされるというのは問題。
- ・ワケワカランモンパカリ スコシカンガエタハウガイイ
- ・近い将来に、大学運営の危機感を持って、大胆な運営を果敢に実行していくべきである。
- ・特に意見はありません
- ・組合員ではない上に、専任といっても任期付きの職位では、ちょっと立場からの見解に相違があると思います。
- ・コロナ対策対応や逮捕者の取材対応に関する学長文書は大学のイメージに影響するので、よく相談の上、品性を保った文章にしてほしい。
- ・昔に比べると誠実な対応になってきたのではないかと思う。

<職員自由記述>

- ・職員の力は弱く、意見を言えばつぶされる怖れがある。
- ・教授会であがった質問や意見に対して真摯な回答がないまま強行されることが多く残念な思いをすることが多かった。新執行部がどのような姿勢をとるか注視したい。
- ・外部コンサルタントが学園の意思決定に影響を与えているようですが、素性が不明である。
- ・情報共有がされるのは決定事項のみなので、決定に至るまでの経緯についても明かしてほしい。
- ・退職した元事務職員が、学内情報を仕入れて余計なことを吹聴しているらしい。例えば、必要なものがあるが予算がついていないものを「管理職者が出せばいい」とか、「管理者は期末手当と一時金をたくさんもらっている」などと煽っている。これは恐喝の教唆あるいは、偽計業務妨害に該当する疑いがあるので、度を越えた場合は、学園として警告すべきだと思う。
- ・不祥事が続いているが説明がないので先行きが不安。
- ・学園は3年しばりをやめて、法律通り無期雇用をして職員の負担を減らしてほしい。

労働組合について

【組合発行機関紙『桐』をご覧になったことがありますか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①よく読んでいる	18	26.5	10	29.4
②たまに読んでいる	44	64.7	20	58.8
③読んだことがない	2	2.9	2	5.9
④どこにあるのか分からない	4	5.9	2	5.9
合計	68		34	

【組合のイベントがあれば参加しますか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①参加する	8	13.3	2	6.7
②活動は分からないがイベントには参加してみたい	33	55.0	13	43.3
③参加したくない	19	31.7	15	50.0
合計	60		30	

その他、何かお気づきの点や改善してほしいことがございましたら、ご記入ください。

<教員自由記述>

- ・Q13で③（参加したくない）に○を付けたことを申し訳なく思いますが現状では組合活動にまで時間を割ける余裕がありません。
- ・組合の存在は大変心強いです。風当たりが強い時もあると思いますが、組合員のため学生のために頑張ってください。
- ・組合の立場から大学運営を提言してください。
- ・現時点では、大学発展と言うよりは現状維持が出来るように微力ながら頑張っていきたい。

- ・問題が多すぎるだけでなく、信用ができない人が多い。ハラスメントは、割とわかりやすい図式だと理解されやすいが、ひとことでは言い表せないような複雑且つ難解な問題がかなりある。ただ、仕事に取り組む姿勢に疑問を感じるような方が、自らの都合や権利ばかりを主張する者も少なくない。困ったものである。組合は正しく勤務している方にとっては必要且つ有益であるが、身勝手な方が増えている現状では本来の機能を果たせない。役割、あり方を変えていく時期が来ているのではないのでしょうか？対峙する相手が違うんだと思います。労組部門と諸問題部門などに分けてみてはどうでしょうか？
- ・事務一斉休暇はやめてほしい。様々なことが滞る
- ・助手・助教は任期、手当、給料面で講師以上の専任教員との差が大きく、又、専任教員の人数枠に限りがあるため長く働きたくても辞めざるを得ない状況です。改善を希望します。
- ・いつもたいへんおつかれ様です。 ・いつもありがとうございます。
- ・いつもご苦労様です。きちんとやっていただき、感謝しております。
- ・先日来の大杉先生の組合員の分断をあおるような文章について、反省してほしい。
- ・学長選挙に事務職員の参加を認めている。これに対し、事務局長の選任については教員による意思表示ができない仕組みになっており、不公平だ。投票等の方法で、事務局長選任について教員の意向が反映されるような仕組みを作ってもらいたい。もし、それが実現できないのであれば、学長選挙への事務職員参加を認めるべきではない。新学長がこの提案に後ろ向きであれば、次期学長選挙において、「事務局長選任に際し、教員の意向を反映させる仕組みを作る」と公約した候補者を支持したい。組合としても、団交で要求してもらいたい。

<職員自由記述>

- ・いつも頑張ってください。ありがとうございます。
- ・一部成果主義的要素を取り入れてほしい（給与・昇格）。
- ・教員中心になっているように感じる。
- ・いつものご尽力に感謝しています。学長リーダーシップ強化の名の下に、一元的なヒエラルキーが作られつつあると思います。そうした折において組合というもう一つの意見集約ルートがあることの価値はますます高まっていると思います。
- ・2019年の300人定員割れが今後もあと3年続く3/25に追加合格を反対した（一部の部署）結果をどう見るのか。
- ・ユニオンショップ化を目指すべき。過半数を超えるまでは、組合員のための組合で良いと思う。
- ・現在、18歳人口が減少し、各大学は生き残りをかけて様々な改革を行っており、本学も他大学にはない斬新な改革を行い、学生にとって魅力ある環境づくりをしていくことが求められている。そのためには、上層部の一部の人々の主観に基づく学校運営ではなく、若手を含む様々な教職員の意見を積極的に採用していくことが必要だと思う。また、本学職員には出身者が多い印象がある。出身者を職員として採用することは本学の伝統を守るためにも重要ではあるが、外部の意見も取り入れ、学園に変化をもたらすためにも、今まで以上に他大学の出身者も積極的に採用するべきだと思う。
- ・昨年5月下旬、特定陣営の教員と事務職員の学長選挙管理委員が東武練馬の居酒屋で会っていたという噂は本当なのか？本当ならば、学長選挙の結果が出るまでは、中立・公正の立場を優先すべきだった。大変軽率な行動だったと思う。
- ・ハラスメントが多くあまり良くない職場環境である。自身は被害に遭っていないが、ハラスメントが多く心が痛む。尊敬できる人が少ない。
- ・臨時さんがかわいそうです。教える専任も負担です。共倒れしそうです。なぜ無期にしないのか。理由もCMで流してください。3年ごとに臨時員がコロコロ変わり、教えるこちらに限界があります。一から教えなおし、疲れますし、それを態度に出すとパワハラ、アカハラになります。無期雇用にしてほしい。自分の仕事は残業になってしまふ。3年契約とはいえ、縛りがある以上3年いるとは限らないし、他に求職活動してもこちらは何も言えませんよね。3年絶対してくれとも言えない。こんな学生の声を聞きました。「事務の人、コロコロ変わってばかりで質問しても、この4月から入ったばかりで…と言われて大したアドバイスがもらえなかった。」と。

全12ページにわたりアンケート集計の結果をお伝えしました。
切実なご要望や厳しいご意見は真摯に受け止め、今後の交渉課題、活動に活かして参りたいと考えます。
今後の組合活動については順次「桐」にてご報告いたします。
桐は組合ホームページからもご覧になれます。（書記局）

次ページより組合のご案内を掲載いたします。
民主的で教職員の声反映された学園運営には、組合の力を大きくしていくことが必要です。明日の大東文化学園の為に、みなさまのご加入をお待ちしています。



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。

組合のご案内

組合結成以来、私たちは一貫して労働条件の改善と学園民主化のために奮闘して参りました。給与水準を国公給に近いものにし、たり、「もち代」として始まった一時金の支給など、今日のような賃金・給与体系と様々な労働条件の改善を実現できたのは、本学園に勤務される教職員に支えられた組合の成果とも言えます。学園に働く教職員にとって楽しく、生きがいのある職場とするために交渉していくことが組合の役割であると考えます。

組合は理事会と対等の立場で交渉できるただひとつの組織です。

組合とは、働く人の集まりです。一人ではできないことでも、皆が力を合わせれば実現できることが沢山あります。働く仲間自身が働く人の立場で考え、行動するのが組合です。

基本は労働条件の改善、その他に不当な解雇や配置転換、ハラスメントなど、職場における使用者側からの不当な行為に対して、組合は使用者側と直接交渉（団体交渉）を行います。

使用者側は労働組合の正当な団体交渉には必ず応じなければならない義務があり、交渉権を持っているのは組合だけです。使用者側と対等な立場で協議や確認を行い、両者が合意に達したところで「労働協約」を締結して、より良い労働条件の実現・労働条件の改善が実現します。

組合は1人で悩んでいても解決しない問題に組織で取り組みます。

組合に加入すると…

いろいろな情報を知ることができます。

組合には学内・学外の私学を取り巻く様々な情報が入ってきます。学園の情報、労働法に関する知識など、組合独自の情報にアクセスすることができます。

職種や組織を超えて交流することができます。

組合行事などで普段はあまり接点のない人たちとも交流をもつことができます。職種の枠を超えて、同じ職場に働く者同士の対等な関係に立って、素直な意見を交換できるのが組合です。

研修や勉強会などの活動に参加することができます。

組合の関わる私大教連・私教連では研修や研究集会など、様々な活動が行われています。より知識を深めるチャンスに！

組合独自の福利厚生もあります。

慶事・弔事・病気などの時は組合から慶弔金を受け取れます。退職記念品（大学組合）、餞別金（高校組合）や文化鑑賞の補助もあります。

中央労働金庫のお得なプランを利用することができます。

労金は組合員に様々なプランを提供しています。住宅や教育など、低金利のローンや定期貯金などを利用することができます。ご相談は組合事務所でも行うことができます。

くみあいQ&A

Q 組合に入るとどのような活動をするのですか？

組合の仕事をやらなければならないのですか？

A 活動は改善要求などについての話し合いと組合員の交流会です。

毎年選ばれる執行委員が中心となってその年の組合活動を牽引しますが、あくまで立候補制ですので、「無理強い」をすることはありません。個人的な都合や家庭の都合がそれぞれあると思います。もし、都合がついて今年は役員として協力できるというときには、ぜひ協力してください。学内のこともいろいろわかりますし、他の部署の人とも知り合うことができ、交流の輪を広げることができます。

Q 組合は思想・信条が偏っているというイメージがあるのですが…

A 特定の政党や政治団体とは一切関係ありません。

あくまでも組合員の要求、意見に基づいて、勤労者としての利益を守るために活動しています。上部団体である私大教連・私教連も、連合や全労連といったナショナルセンターには加盟しない純中立の労働組合であり、特定の政党や政治団体とは関係がありません。加盟組合の自主性も尊重されています。

Q 組合員になると職場で不利になりませんか？

A そのようなことはありません。理事会側も、組合員だからと言って不当な扱いをしないことを了承しています。

組合員であることを理由に、不当な配置転換をしたり、差別的な処遇をすることは、明確な「不法行為」であり、使用者の方が罰せられます。もちろん、組合も全力で組合員を守ります。

組合年間カレンダー

～大東文化学園教職員組合連合 年間活動内容～

組合の活動は、給与や労働条件の向上を求める[春闘交渉]を軸として進められています。また、組合への加入・未加入に関わらず、教職員からの労働相談を随時受け付けています。活動内容は機関紙「桐」でタイムリーに、詳しくお伝えします。

1月 連合旗開き・新年の集い

—どなたでも自由に参加できる集まりです。お気軽にご参加ください！—

2月 春闘アンケート作成・配布

—春闘アンケートは組合員だけではなく、全教職員を対象としています—

3月 春闘アンケート集約・春闘要求書作成

4月 春闘要求書提出

—要求は教員・事務職員の待遇改善のほかに、教学案件、学園施設・設備の改善要求も—
高校組合行事（歓迎会）

5月 春闘交渉申入れ・団交開催

—数回行います—

6月 大学組合：私大助成署名運動

—奨学金制度の充実と文科省の私大助成金の拡充に向けて、署名活動を行います—

7月 連合夏行事（暑気払い）

—毎年企画します。参加費は格安です！—

8月 大学組合：教育研修集会（日本私大教連主催）

—組合員はどなたでもご参加いただけます。他大学との交流の場となります—

9月・10月 今期活動報告・新年度来期活動方針作成

11月 大学組合：定例総会・新執行委員選出

—一次年度執行委員の選挙が行われます—

12月 高校組合：定例総会・新執行委員選出

大東文化大学教職員組合

組合費の月額額は棒給月額額の0.6%です。毎月の給与からの控除（チェックオフ）となります。臨時職員・嘱託講師・嘱託教諭・嘱託職員・アルバイト職員の方は月額300円（毎月払い、3ヶ月払い、6ヶ月払い、年払いも可能）。組合室で手渡し、または郵便振込（用紙をお渡しします）とさせていただきます。

組合費の主な使い道は組合運営の事務経費、書記局職員の人件費、支部活動の補助費、教研集会などの参加費、総会や委員会の運営費、文化厚生企画などの実施などです。

他の大手私大の組合費は1.0%から1.5%のところが多く、他私大と比べると安く抑えてあります！

組合費について

大東文化大学第一高等学校教職員組合

組合費の月額額は棒給月額額の1.0%です。毎月の給与からの控除（チェックオフ）となります。



加入の手続き

組合にはいつでも加入することができます。加入申込書を提出し組合員資格を得ることができます。大東文化大学教職員組合は大学附属機関（幼稚園・研究所等）を含めた学園の教職員、大東文化大学第一高校教職員組合は高校教職員で組織されています。

大学組合への加入申し込みは、次ページ下部の加入申込書にご記入の上、組合事務室にご提出ください。組合案内と加入に関わる書類、規約をお送りします。大学組合ホームページからダウンロード可能な加入申込書でもお申し込みいただけます。メールでの申し込みも受け付けています。

組合に興味がおありでしたら、お気軽に近くの組合員（大学組合執行委員は大学組合ホームページに掲載）に声をかけていただくか、組合事務室（板橋校舎1号館地下1階）にお立ち寄りください。組合事務室前にはスタンドに連合機関紙「桐」の最新号、バックナンバー、文化厚生関係のお知らせがございます（組合開室日に設置）ので、ご自由にお持ち帰りください。

板橋校舎2号館1階エレベーター前、東松山校舎管理棟2階庶務課前、生協食堂・ビッフェ内に組合掲示板があります。桐最新号や各種ご案内を掲示しています。

桐はご自由にお持ちください。

**組合加入
申し込み用紙は
次ページ!**

お問い合わせは

〒175-8571 東京都板橋区高島平1-9-1

大東文化大学1号館地下1階

電話・FAX：03-3935-9505

内線：4951

E-MAIL:daito-un@boreas.dti.ne.jp

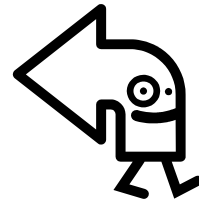
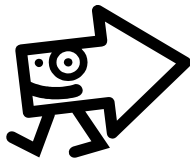
<http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/>

大東文化大学教職員組合まで!!

組合事務室の開室日は原則として月・火・水曜日の9:30~17:30です。

(昼休み：11:30~12:30)

会議等に変更もございますので、大学組合ホームページにてご確認ください。



切り取り

大東文化大学教職員組合加入申込書

年 月 日

大東文化大学教職員組合執行委員長殿

私儀、本学組合に加入を申込みいたします。

氏名	①
所属	
メールアドレス	