

2016年4月4日

学校法人 大東文化学園
理事長 大橋 英五 様

大東文化学園教職員組合連合
執行委員長 沼口 博

2016年度春闘要求書

大東文化学園教職員組合連合は組合員の総意に基づき、下記諸項目について2016年5月9日までに、すべて、文書または適切な手段をもって誠意ある回答を行うよう求める。

記

下記の要求のうち、実施にあたって規則の改正ないし制定を必要とし且つ今年度4月に遡及することが困難な項目については、速やかに規則の改正ないし作業計画を進め、今年度下半期からの実施を目指すよう重ねて要求する。

I 教職員の給与・手当の改善

- (1) 教育職員の役職手当を見直し、代わりに教職員全体の基本給引き上げを求める。一律2000円のベースアップを求める。
- (2) 助手・助教の労働条件は学部学科によって異なるが、研究が困難になるほどの教育的ノルマが課せられていることが多い。助手・助教の給与に関しては20000円の引き上げを求める。
- (3) クラブ指導をしている高校非常勤講師および外部コーチに、クラブ指導コーチ料補助として、専任教育職員と同額を支給すること。
- (4) 高校専任教育職員にクラブ指導手当を指導1回あたり1000円支給すること。
- (5) クラブ指導のために休日出勤した教育職員に対し引率出張手当相当額2000円を支給すること。
- (6) 学校説明会で日曜・祝日に出勤・出張した高校教育職員に一律2000円の手当を支給すること。

上記(1)～(6)の実施に当たっては教育職員役職手当の大幅な減額により財源を確保すること。

II 役職手当の改定

- (1) 役職の整理・合理化（「就業規則」別表8の改定も含む）を図ること。
- (2) 期末手当の算定基礎から、「給与規則」別表10に定める「職務に対応する加算額」を全廃すること。
- (3) 勤勉手当の算定基礎から、「給与規則」別表10に定める「職務に対応する加算額」を全廃すること。

上記の(2),(3)の内容に沿った「給与規則」の改正を速やかに行い、2016年度下半期から実施すること。

Ⅲ センター入試監督業務手当等

私立大学における入学試験の実施は最も重要な職務であるが、入学志願者の多寡や作業量とは無関係に一律に支給する方式を全面的に見直し、実態に則した手当体系を構築すること。役職者への入試手当は不要、仮に手当の総額を増加できない場合は、作業量に応じた配分を行うこと。

- (1) センター試験を含む試験手当として、事務職員による設営準備作業や連絡・支援業務などに対し代休以外に試験手当を支給すること。
- (2) 2007年3月12日の大学評議会における学長の回答をふまえて、大学入試センターから学園に支給された委託金の詳細について学園教職員に開示すること。
- (3) 各種推薦入試において、一定倍率を越える学部学科教員へ手当を支給すること。

Ⅳ 期末・勤勉手当及び一時金

- (1) 専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2009年度以前（夏季0.6カ月、冬季1.0カ月）の方式で支給すること。その際、一時金の算定基礎に役職手当を含めないこと。
- (2) 前項に掲げた以外の非専任職員（教育職および事務職）に対し、それぞれの月数或いは支給額を前年度並みとし、支給総額を前年度よりも年1万円増額すること。

Ⅴ 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実

- (1) 育児休業制度の改善は上記の環境整備と連動して全体として互いに補完し合うように設計する。現行では1年6ヶ月まで育児休業を取得できるものとなっているが、育児休業制度が利用しやすくなるように、1歳を超えた年の年度末まで取得ができるよう改正すること。（また最長3年まで取得可能とすること。）
- (2) 育児時間については、男性でも取得可能とし、3歳まで取得できるようにすること。
- (3) 教育職員が保育園や学童に預ける場合勤務証明が出されるが、現行の就業規則では、地域によっては時間外保育が認められないという問題が生じる。学園は教育職の特殊性を理解し、他の業種で認められている「不規則勤務表」を出し対応すること。

2 介護休暇の充実

現行の大東文化学園介護休業規則第2条(4)によれば、対象となるのは、配偶者、子、父母の他に同居し、かつ、扶養する祖父母、兄弟姉妹及び孫となっているが、「同居し、かつ扶養する」部分の削除を求める。

3 コマ数減による減給について

大東文化学園専任教員就業規則の施行に伴う大東文化学園給与規則改正における責任授業回数不足が生じた場合の減給措置について、来年度以降の実施の中止を強く求める。他方で増コマ手当は8コマまでしか認められず、それ以上のコマの場合は非常勤で対応としているものの、実際はその対応が不可能であることも考えられる。つまり増コマ手当には制限がかかっているのに、減コマによる減給については制限がかかっていないことは合点がいかない。なおかつ時間割が決まってから本人の意思と関係なく減コマになるのであるから、減給は不条理極まりないと言わざるを得ない。

4 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員・非常勤講師の待遇改善

(1) 雇用形態に関する件

アルバイト職員については 2011 年度から採用された者については 3 年で雇用契約が終了する問題があり、事務的な仕事を効率よく進めるにあたって、障害となっている。したがって組合としては、更新は 2 回まではできるようにし、かつ現場で必要であればその限りではないといった雇用形態を求める。また高校非常勤の場合は、3 年の雇用期間が終了した後、学校長が認める場合は延長することができるようにすること。

(2) アルバイト職員の時給等に関する件

最低賃金に限りなく近い状態が続いているので、時給 1200 円を要求する。
臨時・嘱託職員の給与についても一律 2000 円のベースアップを求める。

(3) 有給休暇に関する件

アルバイト職員は現在、5 か月雇用後 1 ヶ月の空白期間の後再度雇用する形態であるため、法的には有給休暇が取れない雇用要件になっているが、継続勤務の要件に該当するかどうかについては、勤務の実態に即して判断されるものであり、有給休暇の取得を求めたい。

(4) 高校のアルバイト

高校のアルバイトは、高校の実態に合わせて勤務できるようにすること。

5 非常勤講師の権利等についての情報開示

DB ポータルにおいて非常勤講師のためのガイドブックを掲載し、健康診断の権利や過半数代表者の選挙権についてもすぐに判るような形で明示すること。

6 高校教員の教育活動支援等

(1) 高校入試業務のための専任事務職員を配置すること。

(2) 非常勤講師の教員控室が狭すぎて業務に影響が出ている。速やかな改善を求める。

(3) 1 クラス収容人数が 43~44 人になっている学年もあり、生徒のストレスにもつながっている。また授業展開にも支障をきたしている。高校校舎教室の増築を実現すること。またこの場合現食堂のスペースを教室にすることはしないこと。

(4) 現在の業者の撤退が決まった高校食堂について、すみやかに業者選定をすること。

7 校舎の老朽化等に伴う修繕・改築等

高校及び大学の校舎の劣化に対して補修や、修繕、場合によっては瑕疵に基づいた対応を取ること。校舎老朽化にとまなう、校内各所の劣化は学生・生徒募集だけでなく、在校生の生活にも悪影響を及ぼしている。大規模な清掃・修繕・改修の計画を実現してほしい。また 3 号館の雨漏り等についても緊急の対応を求める。

8 メンタルヘルス問題について

安全衛生委員会を高校教員が出席できる日程で開催すること。さらに現在は教職員のメンタル対応ができる組織がないため、非常勤講師やアルバイト職員も含めた教職員全体に対応する産業カウンセラーなどを可及的速やかに雇用すること。

9 専任事務職員の労働条件の改善等

- (1) 専任事務職員の学外研修の機会を拡大し、学習と交流を通じて広い知見を持つ人材育成システムを構築すること。また学生指導（教育と生活を含む）、ハラスメント防止など重要事項については、学園が教員も含めた形での全体研修を主催すること。
- (2) 残業の削減（36 協定の遵守）に関して、サービス残業が生じないように配慮し、部署間の格差是正と残業削減のための具体的施策計画を、早急に実施すること。その際、残業実態把握のために部署別月別残業時間に関する資料を開示すること。
- (3) 学部学科改組に伴い、仕事量が激増しているにもかかわらず、事務職員人数は学部学科改組前のままにほぼ据え置かれている。したがって専任事務職員を適正な数に増やし、併せて、非正規職員の地位向上の施策にむけた取り組み計画に着手すること。
- (4) 事務職員の特別契約職員制度を廃止し、65 歳定年制度に向けた導入計画を明らかにすること。

以 上