

2017年4月5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

2017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2017年5月8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

平成27年度に策定された学園の「中長期財政計画」はその策定根拠が大きく変化しており（第二板橋キャンパス構想や看護学科の定員変更、そして社会学部の設置に伴う新規教員の採用などに加え、更に入試広報などに関わる青天井とも思われる宣伝広告費や板橋校舎中庭の植樹など）、改めて見直す必要に迫られているものと思われる。また平成26年に策定された「DAITO VISION 2023」との整合性も改めて問われている。いずれにせよ、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 役員報酬（年俸制）の削減

組合は従来から主張してきた、他大学より相対的に高いと思われる役職（教育職）手当の削減で学園との合意をみた。さらに一時金の0.1削減でも涙を吞んで合意をしたが、他方、役員報酬については相応の削減を全く怠っている。これは本学園に働く教職員に対する「背信行為」にも近く、自らの襟を正す姿勢を早急に示すべきである。

II 教職員の給与・手当の改善

- (1) 教育職員の役職手当が昨年度見直されたが、今年度は引き続き事務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) 大人数を担当している教員については、専任・非常勤を問わず、特別給を支払う

こと。100人を超える受講生を抱えた場合、採点手当として毎学期末に100人につき1万円、従って300人以上いる場合は3万円を採点手当として支給すること。

- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) 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)～(7)の実施に当たっては役員報酬・事務職員役職手当の大幅な減額により財源を確保すること。

Ⅲ 役職手当の改定

昨年度は教育職員の役職者手当の削減を行ったが、公平、平等の意味から、事務職員の役職手当（他大学に比較して高いと思われる）の削減を例外としないこと。

- (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。

Ⅳ 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) センター入試監督業務手当は一時金に既に組み込まれている状態で、その形を今後も維持するのであれば、現在、入試業務に従事していない法科大学院の教員も含め

て全員の教員が従事するような形にすること。

V 期末・勤勉手当及び一時金

- (1) 最後の手段と説明していた人件費削減をはじめ、最近の新学部・新学科の宣伝費等を見ても、現在の学園執行部の経営姿勢は許し難いものの、今後は専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を 2016 年度と同様、夏期 0.5 か月、冬季 0.7 か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。
- (3) 2010 年度に教職員の一時金を 0.3 か月削減する根拠として桐門年金基金の不足分補填と将来への貯蓄、学生・生徒への経済的支援が挙げられたが、その後の桐門年金改革、授業料減免規定に基づく実績等は明らかにされていない。さらに昨年冬季の 0.1 か月分の削減を含め、これまで削減された一時金の使途を明確にすること。

VI 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実

- (1) 現行の育児支援制度では 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。

2 家族等に緊急性がある場合の休暇や補講について

家族等に緊急性がある場合に現行では後日補講を行うなど、本人負担が大きく、学園側からのサポートが十分とは言い難い。また、このような場合の補講時の学生出席率は通常よりも低くなる傾向があり学生の修学の面でも問題がある。緊急時の一部授業については代講が行えるようにするなどの配慮が必要である。

3 コマ数減による減給について

大東文化大学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、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。また高校非常勤講師の場合は、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) 業務内容に即したアルバイト区分を行うこと

現在、人手が不足すると学園側はアルバイト職員を雇用する傾向があるが、たとえば看護師のような専門性が高く、かつ継続的に学生の面倒を見る必要がある者を不安定で低賃金（時給1850円）の待遇にして良いのか。いずれにせよ、アルバイト職員に対する過剰な業務と期待があると思われるので、就業規則において業務内容に即した区分にすることや可能な限り正規雇用に道を開くよう求める。

(3) 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1500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

アルバイト職員について、2017年度後期から5か月雇用後1ヵ月の空白期間の後に再度雇用する形態の者（5日勤務）においては、半期に2日の有給休暇が認められるようになったが、今後は週所定労働日数5日の者については半期に3日、週所定労働日数4日以下の者については半期に2日の有給休暇の取得を求めたい。

(4) 高校のアルバイト職員について

高校のアルバイト職員は、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、生徒のストレスや学校への不満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。

(5) 高校の職員会議に事務局長が出席するなど、円滑なコミュニケーションを図ること。

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を。

校舎老朽化にともなう、校内各所の劣化は学生・生徒募集だけでなく、在校生の学生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。大学について言えば、昨年度は東松山図書館地下のカビ発生問題に苦慮し、今後もカビ対策が問題になりそうであるなど、東松山の校舎老朽化についても改善が必要である。また東松山・板橋ともに、研究室のない教員は個別学生の呼び出しや定期試験前の教科に対する学生からの質問を受ける場合など、個別対応のための部屋確保に苦慮しており、そうしたオフィスアワー用の（黒板やコンピューター設備の整った）部屋の設置や必要であれば校舎の増改築も求めたい。

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ヘルス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。またストレスチェックが義務化されていなかったため、全体像を把握できなかったきらいがあるので、今後は全員に義務化することを求める。またアンケート回収方法も再検討が必要であろう。そして高ストレス者に対する可及的速やかな対応とどのような職場で高ストレスになっているかを分析し、予防にも力を入れることを求めたい。

法により努力義務とされている「集団分析（ストレスチェックの分析）」を行い、職場環境の改善について必要な措置を講じること。

それと関連して、現在この問題は保健室が管理しているが、教職員の心身の健康管理のためにも保健管理センター化を求めたい。

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。
- (5) 専任教員年次有給休暇積立保存休暇制度について、積立てることができる保存休暇日数を、5年間に失効した分（最大100日）にすること（教育職員ともに）。
- (6) 新学部（社会学部）設置の際に、事務体制は環境創造学部事務室に1人職員を追加する程度で対応し、いわば環境創造学部事務室の事務職員のダブルワークについて改善を求めたい。

10 専任教職員の労働条件改善について

- (1) 環境創造学部を廃部して社会学部を新設することにより、環境創造学部に所属している教員は2018年度以降、社会学部あるいは移籍先の学部との兼任が生じて、コマ数などの業務の激増が予想される。そうした問題について学園は具体的で実現可能性のある解決策を提示し関係者や関連部署との話し合いを図るなどし、大学としてはきちんとそれに取り組む必要がある。
- (2) 環境創造学部における助手・助教の雇用について、廃部後も引き続き雇用・身分が保証されるように求める。

11 ガバナンスとコンプライアンスに関する件

新学部・新学科設立にあたり、特に社会学部設置においては、母体とされた環境創造学部に殆ど何も知らされていないまま事が進み、強引さが目立った。良いガバナンスは文書による会合の記録が必要であるが、重要な情報はPDFにして理事会・評議員会の時のみに閲覧させ、持ち帰りを厳禁にする、または会議の出席者に過剰なまでに守秘義務を課すなど、何につけ秘匿が多く、情報が教授会レベルにさえ上がってこないのは何故なのか。情報の透明化と物事を進めるにあたっての手順を踏まえることさえ、疎かにしている点は問題と言わなければならない。今後は新学部・新学科設立のこのみならず、学園に係る重要事項については必ず情報公開し、議論の場を設けることを求めたい。

また、ホームページでは一部学部や研究科の議事録が開示されているが、未だに開示していないものについては、すべからく開示するように学園側から要請することが必要である。大学、高校、幼稚園の有機的な連携をすすめ、「大東文化ブランド」の強化をはかり、事業計画にある『学生・生徒・園児に対する教育の質保証を追求し、「教育の大東」を推し進めます』という方針の具体化のための行動計画を示すこと。

以上