

2018年4月9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

2018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2018年5月7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（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）、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

- (1) 理事長および外部理事の役員報酬の20%削減を可及的速やかに求める。
- (2) 顧問への役員報酬を廃止すること。

II 教職員の給与・手当の改善

- (1) 教職員一律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・助教の給与に関しては20000円の引き上げを求める。
- (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を支給すること。
- (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) 学校説明会等で日曜・祝日に出勤・出張した教職員に一律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

- (1) 教員の役職、特に大学院や研究所およびセンター長の10%手当削減を求める
- (2) 他大学と比較して高い事務職員の役職手当の10%削減を求める。

Ⅳ センター入試監督業務手当等

- (1) センター入試に際して、宿泊を希望するスタッフ全員の宿泊場所を確保し、無償で提供すること。
- (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わかりやすく開示すること。
- (3) これまで理事会は、センター入試監督手当の支給を求める組合の要求に対し、センター入試監督手当を支給しない理由として一時金には入試手当に相当する部分が含まれているとの考えを示してきた。そうであれば、入試業務にまったく関わらない教育職員に対しては、入試手当に相当する額を控除して一時金を支給すること。

Ⅴ 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2017年度と同様、夏期0.5か月、冬季0.6か月の方式で支給すること。
- (2) 一律金(夏期—教員103300円、職員118500円 冬期—教員173200円、職員197000円)を10%引き上げること。
- (3) 非専任職員(教育職および事務職)に対し、支給総額を前年度よりも年1万円増額すること。
- (4) 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。その後の桐門年金改革、授業料減免規定に基づく実績等を明らかにすること。
- (5) 昨年冬期の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するように、3歳まで取得できるよう改正すること（また最長3年まで取得可能にすること）。
- (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) 育児時間については、就学前まで男女問わず1日2回、各30分以上取れるようにすること。
- (4) 保育所に預けるのに難儀をする教職員・学生に配慮して、キャンパス内に託児施設を設けること。
- (5) 女性教員の産休について、実質的に働いていないとみなして在職期間に含めず、昇任昇格の年限（3年もしくは5年）から差し引くやり方もしくは昇任昇格の申出辞退を暗に要求する風潮について、学園全体として是正を求める。
- (6) 現在、在職年数にカウントされていない育児休業期間についても、在職年数に含めることとし、退職金計算や昇任昇格の年限に含めることを求める。
- (7) 育児休業中の給与支給（10～15%）を求める。

2 補講日の設置

土曜日や6時限目の補講には学生が参加しない傾向があるため、あらたに補講日を数日設けること。

3 コマ数減による減給について

大東文化学園給与規則改正における責任授業回数の不足が生じた場合の減給措置を廃止すること。増コマ手当には制限があるのに、減コマによる減給については制限がなく、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ことから減給措置は組合として認めがたい。

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
2011年度から採用されたアルバイト職員の3年雇止め廃止を強く要求する。また高校非常勤講師にも同様の措置を求める。
- (2) アルバイトの教育従事問題
今回、社会学部設置に当たり設けられたアルバイトF（時給2000円）は、教授会の審査と議を経ずに採用されたアルバイト職員に教育業務を委ねるものであり、教育の質の低下を招きかねない。可及的速やかにこの制度を廃止するとともに、アルバイト職員が教育に従事するような安直な事態が生じないように要求する。

(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。

(4) 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 ヶ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。

(5) 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。すでに組合としては 2 月の繁忙期にアルバイト職員の配置を求め、事務局長から了承を得ていたが、実際には実行されておらず、今年度の可及的速やかな実現を求めたい。

5 非常勤講師の権利等についての情報開示

- (1) 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、健康診断を受ける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。
- (2) 非常勤講師の正式採用の際に、内定者の希望によっては内定書を発行できるようにすること。

6 高校教員の教育活動支援等

- (1) 入試業務とは別に専任事務職員を配置すること。
- (2) 専任教員の補充を求める。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (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を今年度も求める。

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を可及的速やかに行うこと。

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・改修の計画を策定してほしい。大学について言えば、昨年度は東松山図書館地下でカビ発生問題が生じており、早急なカビ対策を求める。また 1 号館は車いす対応になっておらず、障がいの学生が授業を受けられない状態にある。東松山の校舎老朽化についても改善が必要である。さらに板橋においても

障がい者用トイレが男性側に敷設されている等の問題があり、改善を求めたい。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る。

高校に関しては ICT 教育環境の充実について、現在の計画を速やかに実行するとともに、必要な対応を行うこと（タブレットを 1 人 1 台配布した場合、全員で作動は困難であること、スクリーンの位置が悪いがために黒板が使えなくなる問題等がある。またプロジェクターの設置も必要である。）

また高校については正面玄関が階段を上って 2 階にあるだけでなく、障がい者用エレベーターがないため、車いす等の介助を必要とする志願者および生徒の対応に苦慮している。障がい者差別解消法の視点からも、可及的速やかにエレベーターおよびだれでもトイレの設置を求める。

8 メンタルヘルス問題について

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、働き方改革につなげること。

それと関連して、安全労働衛生委員会で現在進められている「健康管理センター」が遅くとも 2019 年度には設置されるよう、今年度中に更なる準備を行うこと。

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) 職員が時間をかけて何か専門学校等で身に付けようとした場合、現在では休職を選択せざるをえないが、職員についても 1 か月～1 年の研修休暇取得を認めるよう求める。
- (4) 事務職員の 65 歳定年制を可及的速やかに実施すること。
- (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）。

10 ガバナンス・情報の透明化に関する件

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。良いガバナンスのために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、持ち帰りを厳禁にしたり、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すら上がってこないのは問題である。情報の透明化と物事を進める手順をふまえることさえ、疎かにしていると言わざるをえない。情報は関係者に公平、平等に公開されるべきものであり、故意に守秘義務を課すべきものではない。公開と民主的な運営を求めたい。

さらに法科大学院の設置および新学部、新学科の設置に関する学園理事会執行部の責任について、どのように法的制度を負うのか、明らかにされたい。

11 その他

- (1) 最近では学生の貧困化が目立ち、食事に事欠く状況が見られる。東松山で実施している朝ごはんプロジェクトを板橋で実施することを求める。
- (2) 学生の経済的支援を行うために、学内アルバイトの求人を増やし、より一層多くの学生を学内で雇うようにすること。

以 上