

2020年4月9日

学校法人 大東文化学園
理事長 中込 秀樹 様

大東文化学園教職員組合連合
執行委員長 大杉 由香

2020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2020年5月18日までに、全ての項目につい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

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、改めて見直す必要に迫られているものと思われる。また「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 教職員の給与・手当の改善

- (1) 教職員一律月額1000円のベースアップを求める。

1999年春闘のベアゼロ回答から20年以上ベアが実施されない状況は異常であると同時に、この間の可処分所得は減少の一途をたどっていることを学園は認識すべきである。昨年度、消費税増税が実施されて生活は厳しさを増しており、このままでは健康で文化的な生活すら危うくなりつつある。その上、昨年度から改正された人事制度により事務職員（一般職）の定期昇給幅の縮小、定期昇給年齢上限の引き下げによりモチベーションの低下が懸念されている。

教職員全体の生活水準の向上のために、基本給の改善を要求する。

- (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、特別手当を支払うこと。100人を超える受講生を抱えた場合、採点手当等として毎学期末に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月額20,000円の引き上げを行うこと。
- (4) 高校専任教育職員と嘱託教職員、助手に平日のクラブ指導手当として練習1回あたり1000円を支給すること。

- (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として高校授業1コマ相当額(月額)を支給すること。
- (6) 学校説明会・オープンキャンパス等で日曜・祝日に出勤・出張した教職員に出勤日毎に一律2000円の手当を支給すること。

II 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。

III 役職手当の改定

役職手当の現状を精査して見直すこと。

IV 大学入学共通テスト(旧センター入試) 監督業務手当等

- (1) 大学入学共通テスト(旧センター入試) 手当を業務担当者に支給すること。
- (2) 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、金額だけではなく使途を含め、学園教職員にわかりやすく開示すること。
- (3) 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。

V 一時金

- (1) 専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2019年度と同様、夏期0.5か月、冬期0.6か月の方式で支給すること。
- (2) 一律金(夏期一教員103,300円、職員118,500円 冬期一教員175,700円、職員199,500円)を10%引き上げること。
- (3) 特任教員に対し、一時金(年間報酬の12分の1)を支給すること。
- (4) 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。

VI 非専任教職員の待遇改善

1 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員・非常勤講師・助手の待遇改善

- (1) 雇用形態に関する件
嘱託・臨時職員およびアルバイト職員、高校非常勤講師・助手の雇用更新年限について、就業規則の改正が行われたが、その周知徹底を部署ごとに差がないように行うこと。
- (2) 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員の給与に関する件
アルバイトの時給改定について、定期的な意見聴取により職務内容や本人の希望等を反映する昇給制度を導入すること。

臨時・嘱託職員の給与の一律月額 1000 円のベースアップを求める。

(3) アルバイト職員の契約更新方法について

契約の更新毎に履歴書等を提出させることは労力的に無駄が多く、好ましいとはいえない。事実上継続して雇用する場合、書類の提出を省略すること。

2 非常勤講師の権利等について

非常勤講師の教育・研究条件の向上を図ること。特に非常勤講師は低賃金の中で教材作成をしていることを鑑み、教材作成の環境(カラーコピー、事前の印刷の受付、印刷センターの設置等)を整備すること。また非常勤講師でも科研申請ができるようにすること。

VII 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実

- (1) 育児休業を最長子どもが3歳まで取得できるよう規則を改正すること。
- (2) 育児時間を子どもが3歳まで取得できるようにすること。
- (3) 保育所に預けるのに難儀をする教職員・学生に配慮して、キャンパス内または周辺に託児施設を用意すること。
- (4) 大学教職員の産休を在職期間に含めること。
- (5) 育児休業期間についても、在職期間に含めること。
- (6) 生活支援として、育児休業中の給与支給(10~13%)を求める。

2 介護休業中の手当について

介護休業に関する手当は雇用保険から「介護休業給付金」が支払われるものの、事後申請であるため、生活支援を可及的速やかに行う意味でも、育児休業と同様に、給与支給(10~13%)を求める。

3 大学の補講日の設置

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。

4 大学の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。

5 高校教員の教育活動支援等

- (1) 教育環境の改善のために教師一人当たりの生徒数を減らすこと。

- (2) 専任教員を増員すること。
- (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) 事務局長が高校の職員会議に出席し、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。
- (5) 宿泊引率出張の際に必要な保険については、学園が負担すること。

6 校舎の老朽化等に伴う修繕・改築等

中長期修繕計画及び年次計画を開示し、進捗状況を明らかにすること。

- (1) 学園全体として ICT 環境やネットワーク環境を引き続き改善し、特に Wi-Fi 環境を整備すること。
- (2) 大学校舎について
東松山校舎の老朽化は早急な改善が必要である。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。
- (3) 高校校舎について
教育環境の充実に向けて、プロジェクター未設置の部屋をなくすことと、LED ライトへの切り替えを早急に行うよう求める。また、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の設置を求める。大学施設と比較して老朽化が目立つため、教室や多目的トイレの増設も含めて大学施設に近づけられるよう計画的な修繕を引き続き求めたい。

7 メンタルヘルス問題について

- (1) 「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。
- (2) 「健康管理センター」が設置されるよう、更なる準備を行うこと。
- (3) 産業医は学内から選出するのではなく、学外から招聘すること。
- (4) カウンセリング・ルームが板橋・東松山共に人目の付きやすい所にあるため、移動等を考えること。

8 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) 36 協定を遵守し、サービス残業が生じないよう配慮して部署間の格差是正と超過勤務時間削減のための具体的施策計画を早急に実施すること。
実態把握のために部署別月別超過勤務時間に関する資料を開示すること。
- (3) 専任職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）。
- (4) コロナ対策で事務職員の業務負担が増えていると考えられるので（課長以上の管理職は土日でも出勤していることが少なくない）、その軽減化に努めること。

9 ガバナンス・情報の透明化に関する件

情報の透明化と物事を進める手順をふまえ、過度に守秘義務を課すことなく関係者に公平、平等に情報を公開すること。学園の民主的な運営を求める。

特に今年はコロナ事情もあり、卒業式と入学式は中止になったが、「東京国際フォーラム」と「さいたまアリーナ」といった多額の費用がかかる会場がなぜ必要なのかという理由と、出費の内訳を明らかにすべきである。学生たちの経済状況は苦しくなっているうえに、特に卒業式のように、フォーラムから更なる移動を強いる形は望ましくないと考える。体育館の有効利用や分散会場方式等を考えるなり、経費節減的な方法を模索すべきである。

Ⅷ 学生・生徒に対する財政的支援および勉学条件の改善

ダブルワークが常態化し、食費をギリギリまで削っている学生・生徒が増加している。こうした貧困問題は喫緊の課題であり、退学者を減らすためにも、学園として改善策を考えるべきである。特に、コロナウィルス感染拡大に伴う不況の影響を受け、今後学費納付の困難な学生が増加することは必至である。したがって学園執行部のみならず、組合関係者も含めた対策チーム（ワーキンググループ）を結成し、学生・生徒の生活実態を正確に把握し、何ができるか早急に検討することを求める。

また、LGBTQsをはじめとした性的少数者等、多様性を担保・配慮するキャンパスづくりを引き続き推進するよう求める。

- (1) スクール（キャンパス）・ソーシャルワーカーを雇用し、経済的問題を抱える生徒、保護者、学生、保証人の相談窓口を設けること。
- (2) 授業料納付制度を現在の前期・後期の方式ではなく、4分割制等、より払いやすい制度に変更すること。また、コロナ不況で学費納付の困難な学生対象に、納付期限の猶予を少なくとも一年間まで認める。
- (3) 板橋における朝ごはんプロジェクトを実施すること。
その他、一定額を支払えば期間中生協で飲食ができる「ご飯券」の発行を学園が出資して発行する等の方法を考えるべきである。
- (4) 国の私立大学に対する授業料減免補助の廃止後も桐門の翼をはじめとした現行奨学金制

度を継続すること。

(5) 図書館等における印刷枚数制限(500枚+200枚)の緩和または撤廃をすること。

(6) コロナウィルスに関する問題、また外国籍学生の受け入れ増加に伴い、多文化共生の方針に基づき、差別を撤廃するため個別事案に対してガイドラインを設け、学生・教職員への啓蒙活動や学びの場を確保すること。

以 上