

2018年度 春闘アンケート

大東文化大学教職員組合
2018年2月20日

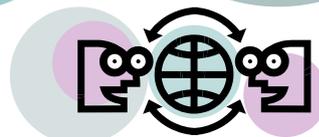
大東文化大学 教員の皆様

このアンケートは 2018年度春闘要求書作成のための資料となるものです。

年度末でご多用中とは存じますが、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

ご記入いただいたアンケート用紙は
板橋校舎 2 号館組合掲示板の投函箱、
または
板橋校舎 1 号館地下の組合事務室前の
投函箱に

3月22日（木）までに
ご投函下さるか、当アンケート封入の封筒
（返信用切手不要）にてご返送ください。郵
送の場合は、**3月21日（水）消印
有効**とさせていただきます。



<経済的要求>

少子化、受験料を含む学生生徒納付金・寄付金・補助金などの減少や中途退学者による授業料収入の減少で、帰属収入の伸びが期待できない中、経済的要求に対する法人側の姿勢は学園の中長期財政計画にも見られるようになります。また教育職の役職手当は今年度より引き下げられました。

この現状を踏まえて以下の項目にお答えください。

法人側は人件費の抑制を求めています。それに対してどう取り組むべきですか。

ここ数年間、帰属収入に占める人件費の割合は以下のとおりとなっています。

2012年度：大学で 56.8%、学園全体で 58.9%

2013年度：大学で 57.4%、学園全体で 59.8%

2014年度：大学で 59.0%、学園全体で 56.9%

*2015年度：大学で 60.2%、学園全体で 62.6%

*2016年度：大学で 59.6%、学園全体で 61.8%

*学校会計基準が 2015年度から変更になったために人件費割合が増えている。

分母を帰属収入から経常収入に変更した（学校会計法の改正）ため。

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。（複数回答可）	(1) 組合は人件費の削減に対して安易に承認すべきではない	
	(2) 役職手当をさらに引き下げるべき	
	(3) 役職手当をさらに引き下げるが基本給は上げるべき	
	(4) 非常勤講師の削減等で対応すべき	
	(5) その他	

[自由記述]

教員の役員報酬・役職手当について

組合では教職員全体のベアを求める一方、役員・役職手当の削減を求め、2017年4月からは学部長職の手当が10%削減というように、給与のあり方が多少公平化されました。現在のこれらの手当について、次ページに現況をまとめました。これについてどう思いますか。

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。（複数回答可）	(1) 役員報酬・手当は仕事の大変さから増やすべき	
	(2) 役員報酬・手当は仕事量からして貰い過ぎで、減額すべき	
	(3) 一部の役職には必要だが、過重でない役職には手当は不要	
	(4) その他	

[自由記述]

★参考資料★

役職手当・役員報酬削減の現況 2016～2018年

役職手当

<2016年12月>

教育職員の期末・勤勉手当の算定基礎から「給与規則」別表10に定める「職務に対する加算額」を全廃
<2017年4月>

大学役職の月例手当額を業務負担等の実態を考慮しながら一定の割合で削減。

- ・副学長・学部長・学科主任・東松山キャンパス運営委員会委員長・大学院研究科委員長・専攻主任・東松山担当主任・図書館長・資料館長 ⇒一律で10%削減
- ・法務研究科研究科長 ⇒大学院研究科委員長と同額とし、約26%削減
- ・法務研究科各主任 ⇒26%削減
- ・所長のうち、学部附置研究所長 ⇒40%削減

その後、団体交渉において事務職員の役職手当についても削減の方向であることを確認した。

<2018年4月より施行予定>

主査を除く役職の月例手当額を1.4～2%削減

事務職員の期末・勤勉手当の算定基礎から「給与規則」別表10に定める「職務に対する加算額」を全廃

役員報酬

<2018年4月より施行予定>

学園に本務をもち常勤理事以外の理事報酬⇒年額30,000円減

常勤役員の年俸額を3年間で段階的に約5%引き下げる

ベア要求について

2017年度もベア・ゼロでした。ここ14年間はベア・ゼロです。2014年から4年連続で、経団連は基本給を一律に増やすベースアップ（ベア）の実施を容認しています。また、本組合の上部組織である私大教連は、ベアの統一要求をめざしています。今年度はどうすべきだと思いませんか。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 2%以上のベアを要求すべき	
	(2) 要求水準は低くてもベア要求をすべき	
	(3) ベア要求は必要ない	

[自由記述]

一時金について

一時金は公務員・他の大手私学教職員との賞与格差を是正するため、長年の組合の努力によって法人側に認めさせてきた制度です。また1994年度からは、それまで受験料収入に応じて別途支給されてきた各種の入試手当（センター入試及び3科目・2科目入試の監督手当、推薦入試と大学院入試の作題・監督手当）が一時金に含まれ、その結果、一時金は年間1.4ヵ月が1.6ヵ月に引き上げられるとともに、プラス α 分（定額部分）が増額されることとなりました。しかし2010年度以降、学生への財政的支援等を理由に、0.3ヵ月分の減額となり、さらに今年度の冬期一時金が0.7ヵ月から0.6ヵ月に減額されました（年間1.1ヵ月）。来年度はどうすべきだと思われませんか。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 現状通り1.1ヵ月+ α を要求すべき	
	(2) 2009年以前の水準（1.6ヵ月+ α ）を要求すべき	
	(3) さらに減額すべき	

[自由記述]

センター試験手当

大学入試センターより手当を含む経費を見込んだ委託金が支払われていること等から、いくつかの他大学と同様に、組合はセンター試験手当（1日1万円程度）を支給するよう求めています。これに対し法人側は、入試手当は一時金に含まれており、手当を支給するならば、一時金の見直しも検討すると回答しています。少なくともセンター入試に全く関わらない法務研究科教員にも同じ額の一時金が支払われているのは公平さを欠くと考えています。この点についてご意見をお聞かせください。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 一時金を見直しても、センター試験手当支給を求めるべき	
	(2) 一時金とは関係なく、センター試験手当支給を求めるべき	
	(3) センター試験手当の支給は求めない	

[自由記述]



センター試験宿泊手当

試験の前日から東松山校舎周辺で宿泊をする教職員が多数存在します。季節的な事情や交通手段が極めて限定されていることなど、万が一の場合の危機対応が個人に委ねられている現状です。2006年度から組合の要求が認められ、東松山研修棟での宿泊は無料、2011年度からはビジネスホテル宿泊について1500円が支給されることになりました。この手当についてのご意見をお聞かせ下さい。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 現状でよい（東松山研修棟のみ無料、ビジネスホテル宿泊者には1500円支給）	
	(2) ビジネスホテルでの宿泊についても宿泊費の全額を支給すべき	
	(3) ビジネスホテルでの宿泊についてはさらに増額（1500円+α）をすべき	
	(4) 法人が率先して、宿泊をふくむ手はずを整えるべき	

[自由記述]

扶養手当について

現行では、扶養対象の配偶者に月19,000円、子ども一人当たり9,700円（配偶者がいない場合は11,500円）、その他の扶養親族一人当たり4,000円（配偶者なし10,500円）になっていますが、これについてのご意見をお聞かせ下さい。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 現行でよい	
	(2) 配偶者・子どもなどすべてについて増額すべき	
	(3) 少子化の下、子どもについて増額し、他は現行でよい	
	(4) 少子化の下、子どもについて増額されれば、他については減額も可	

[自由記述]



<研究・教育・労働条件に関する要求>

育児支援制度について

現行の育児支援制度は、1年6か月までの育児休業取得となっており、育児時間については、生後満1年に達しない生児を育てる女性の専任教員から請求があったときは、勤務時間中の午前若しくは午後1回1時間または午前1回及び午後1回各々30分の育児時間を付与するとされています。また小学校就学の始期に達するまでの子を養育する専任教員から請求があったときは、負傷又は疾病にかかった子の世話をするために、1年間に5日を限度として、子の看護休暇を特別休暇として付与されることになっています。このような現在の育児支援制度についてどう考えられますか。

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。 (複数回答可)	(1) 現行制度で問題ない	
	(2) 育児時間について男性も取得可能にし、3歳まで取得できるようにする	
	(3) 育児休業を3年まで取得可能にすべき	
	(4) 子の看護休暇を7日にすべき	
	(5) 保育所を学園内に設けるべき	
	(6) その他	

[自由記述]

補講について

現在、授業の休講に対する授業措置（補講）は、月曜日から金曜日の6限目または土曜日4限目以降に行うものと規定されています。ただし、補講の曜日時間帯が学生にとっては参加しにくく、また事務方の勤務外時間でもあるので、緊急の場合の対応が担当教員に一任されているという状況です。

現在の補講の在り方について、お考えをお聞かせください。

最も近い意見を一つ選び選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 現行のままでよい	
	(2) 休講となることがあらかじめ分かっている場合には、他教員による代講も可とすべき	
	(3) 学期終了日と試験期間開始日の間に、補講期間を設けるべき	
	(4) その他	

[自由記述]

担当コマ数と手当をめぐる問題について

現在、責任コマ数が6コマを割った場合は1コマあたり9000円の減給が行われていますが、他方で増コマの場合は8コマまでしか手当が出ない状態です。また担当コマ数の数え方が卒論指導を入れるか入れないか等、学部・学科によって異なる問題もあります。この状態についてどう思われますか。

最も近い意見を一つ選び選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 人件費削減の必要性から現行制度で問題ない	
	(2) 増コマ分についてはその分だけ手当を出すべき	
	(3) 自分の意思と関係なく減コマになったのだから、減給は理不尽である	
	(4) コマ数の数え方を全学で統一すべき	
	(5) その他	

[自由記述]

増コマ手当の金額について

現在、責任担当授業数である6コマを超える手当は、一コマあたり 9,000 円となっています。これは、非常勤講師の講師給の最低額の約3分の1です。こうした現状を踏まえ、どのように働きかけていくべきでしょうか。以下の中から最も近い意見を一つ選んでください。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を 入れて下さい。	(1) 増額を要求すべき	
	(2) 現行増コマ手当（月額 9,000 円）を維持すべき	

[自由記述]

非常勤講師担当コマの削減について

私学の多くは非常勤講師の協力を依存して教学体制を維持しており、2016 年度の本学では 720 人の非常勤講師が平均 2.25 コマを担当しています。しかしこの間、人件費抑制を目的にして、非常勤講師担当コマの削減が進められています。他方、専任教員 321 名の平均担当コマ数は 6.35 コマであり、専任教員は責任コマ数を上回る担当コマを抱えている状態です。このような状況を鑑み、非常勤担当コマ削減についてご意見をお聞かせください。

最も近い意見を一つ選び 選択肢の右空欄に✓を入れて 下さい。	(1) 非常勤講師担当コマ削減に賛成である。 <u>その理由をお聞かせください。</u>	
	(2) 非常勤講師担当コマ削減に反対である。 <u>その理由をお聞かせください。</u>	

[自由記述]

非常勤講師の待遇について

本学の非常勤講師の講師給は最低 26500 円で、通勤手当以外の諸手当はありません。非常勤講師の待遇について、以下の中から最も近い意見を一つ選んでください。

選択肢の右空欄に✓を 入れて下さい。 (複数回答可)	(1) 講師給を引き上げるべき	
	(2) 大人数（100 人以上）授業担当者には特別手当を支給すべき	
	(3) 一時金を支給すべき	

[自由記述]

アルバイト職員の待遇について

組合では教員と学生に対するサービス確保の観点からも、アルバイト職員の待遇改善を要求しています。ちなみに今年度の団体交渉が実を結び、5か月契約のアルバイト職員については、2017年9月より2日の有給休暇保障（1年で4日）が実施されました。最低賃金については、東京都は958円、埼玉県は871円です。また現状では、契約期間も5カ月（3月～7月、9月～1月）と雇用の空白が生じています。これらを踏まえ、今後はどのように働きかけていくべきでしょうか。

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。 (複数回答可)	(1) アルバイト時給（現在、一律960円）の引き上げを要求すべき	
	(2) 1日の勤務時間（現在、昼休みを除いて6時間）を長くすべき	
	(3) 希望者に対しては雇用の空白をなくすべき	
	(4) 給与・勤務時間数は現状のままでよい。	
	(5) 段階的昇給制度を導入すべき	

[自由記述]

2011年度以降に採用された教員の65歳定年制について

本学園は新規採用教員（2011年度以降採用された教員）に対して65歳定年制を施行しています。十分な議論を尽くしていないとして、組合ではこれに対して断固反対しています。しかし、実際に65歳で定年を迎える教員の方もすでに出てきている状況にあり、学園はこれに対して3号特任制度を2015年に導入しました。この問題について、ご意見をお聞きます。

最も近い意見を一つ選び選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 2011年度以降採用の教員に対する65歳定年制に賛成である ★その理由としてあてはまるものに○を付けて下さい（複数回答可） a 若手研究者に道をひらくべきだ b 一律延長でなく、業績に応じた延長の仕組みを議論すべきだ c 学園の活性化をもたらす その他 ()	
	(2) 2011年度以降採用の教員に対する65歳定年制に反対である ★その理由としてあてはまるものに○を付けて下さい（複数回答可） a 有能な教員を採用しにくい b 教員が他大学・研究機関に逃げってしまう c 70歳定年の教員との格差が生じている d 教員採用年齢が高齢化している中で、引き下げは理解できない e 年金の受給年齢が引き上げられる可能性があるため その他 ()	

[自由記述（これを是正する策も含めてお書きください）]



現在の健康状態について以下の問いに該当する記号に○をして下さい。

① 全体的に疲れやだるさを感じますか			
ア 毎日感じる	イ たまに感じる	ウ あまり感じない	エ 全く感じない
② イライラ・不安・憂鬱はありますか。			
ア 毎日感じる	イ たまに感じる	ウ あまり感じない	エ 全く感じない
③ 気力・意欲が低下していると感じますか。			
ア 毎日感じる	イ たまに感じる	ウ あまり感じない	エ 全く感じない

ストレスチェックについてお伺いします

① ストレスチェックを受けられましたか。	
ア 受けた	イ 受けなかった
②受けた方にお伺いします。どのような感想をお持ちになりましたか。	
ア 参考になった	
イ 参考にならなかった	
ウ その他 ()	
③受けられなかった方にお伺いします。その理由は何でしょうか(複数回答可)。	
ア 書類提出が任意であったから	
イ 面倒であったから	
ウ 残業時間等、記入が難しい欄があったから	
エ 受ける意味を感じなかったから	
オ その他 ()	



最後にお尋ねします

選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	
(1) 組合員である。	
(2) 組合未加入または以前加入していたが脱退した。	

(1)と答えられた方 組合に入っている理由を教えてください

(複数回答可) 選択肢の右空欄に ✓を入れて 下さい。	(1) 組合は自分の労働環境を守るために重要と考えるから	
	(2) 周囲に組合員が多く、入らないといけなような雰囲気だった	
	(3) 知り合いの教職員から勧誘され、そのまま入っている	
	(4) 文化鑑賞費・退職祝金等の福利厚生が充実しているから	
	(5) 他学部の教員と交流し、大学の抱える重要な問題を話し合うことができるから	
	(6) その他 ()	

(2)と答えられた方 組合に入っていないあるいは脱退した理由を教えてください

(複数回答可) 選択肢の右空欄に ✓を入れて下さい。	(1) 教員の間で組合加入に関する情報がない	
	(2) 多くの教員は満足できる労働条件を手に入れている	
	(3) 周囲が組合に入っていないため、入りづらい	
	(4) 組合に入るメリットを何処にも感じないため	
	(5) 政治的信条から入りたくない	
	(6) その他 ()	

組合員の方にお尋ねします

組合員の声をより強く反映するにはどのような方法が必要と考えられますか。(複数回答可)

(複数回答可) 選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 東松山にも組合の分室を設けるべき	
	(2) アンケートをまめに行うべき	
	(3) 教職員が集まり交流できる場を設けるべき	
	(4) SNSをもっと活用すべき	
	(5) その他 ()	

組合に加入されていない方にお尋ねします

どのような状態であれば、組合に加入しても良いと思いますか。(複数回答可)

(複数回答可) 選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 全教職員が加入する制度を作る	
	(2) 組合費をもっと下げる	
	(3) 組合加入について上司や学園執行部の理解が得られること	
	(4) 組合活動が教員の労働条件等の改善につながっていることが目に見えること	
	(5) その他 ()	

東松山校舎における組合活動について

現在の東松山校舎における組合活動および今後の活動のあり方について、どのように考えられますか。(複数回答可)

(複数回答可) 選択肢の右空欄に✓を入れて下さい。	(1) 活動内容が全く見えてこないで、分室を設けて欲しい	
	(2) 板橋とは別に組合組織を設けるべき	
	(3) 夜遅くまでの団交・会合がやりにくいので、板橋校舎に活動を集約すべきである	
	(4) 組合四役および執行委員の割当に東松山教員の枠を設け、板橋と松山の教職員数を平等化する	
	(5) その他 ()	

ご自由にご意見をお書きください

ご協力ありがとうございました。

