

大東文化学園
教職員組合連合機関紙
第 1049 号
2012 年 4 月 27 日発行

桐

E-MAIL:daito-un@boreas.dti.ne.jp
http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/
p/f (03) 3935-9505

本号の内容

□春闘要求決定！連合代議員総会開催される

□第一高等学校の春闘要求

□「学校法人大東文化学園職員懲戒規定」(制定案)に関する
教職員組合連合の見解と要望を提出

□春闘アンケート結果について(その2)

□連合代議員総会開催される——春闘要求書の執行部案を承認——

4月23日6時より連合代議員総会が開催されました。まず、代議員の中から北澤氏が議長に選出され、続いて、執行部提案の春闘要求書案のそれぞれの事項について、沼口委員長から説明がありました。

今回の春闘要求書案では、最重点課題を①「経済的困窮学生の救済」、および②「非専任教職員給与の増額」とし、さらに③「役職者手当制度の改革」、④「一時金の回復」を掲げ、「その他、教育・研究労働条件の改善」を要求するという内容です。

①の経済的困窮学生の救済では、不況により保護者世帯と学生の経済的困難が深刻化する中で、「授業料減免制度の定着」、「現行奨学金制度の拡充」、並びに「ゼミ合宿等の学生参加費用の補助制度の提案」がその主な内容です。②の非専任教職員給与の増額では大学・高校非常勤講師、並びに嘱託臨時・アルバイト職員給与の引上げを要求し、③では①、②の財源として、役職手当の引下げが提案されています。④の一時金については2009年度の水準に戻すこと（ただし、算定基礎に役職者手当を含めないこと）が提案されています。

以上のような執行部提案に対して、代議員から多くの質問が出ましたが、最終的に代議員の全会一致で執行部案が承認されました。そのあと議長の解任を経て8時半過ぎに閉会となりました。以上ご報告いたします。

□第一高等学校の春闘要求

クラブ指導手当および校舎の大規模修繕・備品更新を要求

第一高校の今年度の春闘は、これまでも要求してきたクラブ指導手当の支給を強く求めたい。高校のクラブ活動は、中学生が高校を選ぶ上で非常に大きな要素の一つである。昨年度の新入生に実施したアンケートにおいて、「本校を選ぶ上でもっとも重視したことは何か」に対する回答として、クラブ活動をあげた生徒が 2 番目に多かった。このことからわかるように、本校は中学生に対して、クラブ活動が盛んな学校として認知されており、それが本校の大きな魅力となっている。

一方、そのようなクラブ活動を指導する教員は、多大な負担を負っている。特に多くの運動部の顧問教員は、日曜日も休日もなく指導に当たっている。そのような顧問教員の情熱と尽力が、本校を支えていると言ってよい。にもかかわらず、クラブ活動の指導に対する学園からの手当は、現在なされていない。クラブ指導手当の支給について、昨年度までも繰り返し要求してきたが、昨年度の回答は「クラブ指導は生徒指導の一環であると考えます」という回答であった。

つまり、これは仕事のうちである、というものであった。けれども、クラブ指導に対する負担の格差は教員間で非常に大きく、報酬は賃金の中に含まれるという論理は、高校の現場において理解を得られるものではない。学園として、このような情熱と尽力に対して報いる姿勢を、強く求めたい。

また、高校校舎の大規模修繕も重点項目として求めたい。高校校舎は築 17 年を経過し、部分的には劣化が進み、汚れ、傷みが目立つようになった。また、落成の際には近代的で機能的であった校舎も、時代の変化に伴い旧態依然の体を示すようになりつつある。

たとえば I T 化に対応したプロジェクターや電子黒板の設置等である。都立高校ではすでに全教室に設置されており、私立高校を選ぶ上で本来優位であるべき「施設の充実」という面で、都立高校に水を空けられているのが現状である。

この現状を放置することは、高等学校を経営する学園としての、経営に対する意欲を問われかねない。当然、このような改修や機器の整備は、当該年度の予算の範囲で実施できるものではない。高等学校の発展のために必要な投資として、予算化を求めてゆきたい。

産休・育休を取得する高校教員の代替として「嘱託講師」採用を

第一高校で、このたび出産休暇・育児休業を取得する教員の代替の採用が、暗礁に乗り上げている。専任教員の業務は、授業だけでなく生徒指導、校務分掌、クラブ指導など多岐にわた

っている。そのため、これまで一高では、産休・育休その他、専任教員が長期間休業・休職をする際には、代用教員を「嘱託講師」として採用してきた。嘱託講師は授業のほか、これらの指導、業務を担うものとなっていた。しかし今回は、学校長は「非常勤講師」の採用を予定しているようである。非常勤講師は授業のみを受け持つ職種であり、専任教員の代役は到底不可能と思われる。特に、クラブ指導は他の教員で補い合うことができないものであり、容認できるものではない。そもそも嘱託講師は、産休・育休を念頭において制定された制度であり、女性教員が安心して出産、育児ができるようにするためには欠かせないものである。その意味でも、上記のような対応は教育機関としてあってはならないことだと思われる。高校としては、嘱託講師の採用を強く求める。

以上

□「学校法人大東文化学園職員懲戒規定」(制定案)に関する教職員組合連合の見解と要望を提出

先に学園側より提示された「学校法人大東文化学園職員懲戒規定」(制定案)について 4 月 16 日執行委員会にて検討し、下記の要望書を学園に提出しました。

記

学園側から提起された、学校法人大東文化学園職員懲戒規定(制定案)(以下、制定案と略称)には、以下のような問題点があると思われる。

この制定案は第一に、前環境創造学部長による、公金横領事件を念頭に、制定を急いでいるものと思われるが、この事件の反省が生かされていないように思われる。

その理由は、学部の構成人数が 20 人に満たない小規模学部教授会で、しかもボス的な権力支配構造の下で調査委員会を設けたことにありと思われる。結果は 2 度にわたり、教授会の下に調査委員会(名称は異なるが)が設けられたにもかかわらず、問題の解明には到らなかった。結局、学園側による調査により解決の糸口が開かれることになったが、以上の経過は、学部教授会の下に調査委員会を設置することが孕む問題点を提起しているものと思われる。

ではどのような対策が考えられるだろうか。例えば、大学の自治の下に自ら、このような事件を解決する仕組み、機構が考えられないだろうか。形式としては学部教授会の下に調査委員会を設けるとしても、必ず一定数の委員(他学部から選出)を大学評議会から派遣することで、学部内の権力構造に影響されない調査が可能になるのではないか。

さらに踏み込んだ形式としては、学部教授会の下ではなく、大学評議会の下に「調査委員会」を設置する形で、学部内の権力構造に影響されないで問題解決に当たることができるのではなかろうか。

教職員組合としては環境創造学部の事件に限らず、セクハラに関する問題への対応についても、調整が不可能な場合に、学部教授会の下に設置される委員会について同様の問題を孕んでいるものと思われる。

従って以上の理由から、

- 1、大学の自治という観点から、大学の教育職員の場合、懲戒処分審査会は学部教授会の下に置くとしても、学部内の権力支配関係を反映させないために、その調査委員の中に、必ず大学評議会による委員(他学部からの選出)を複数受け入れることが望ましいものと思われる。

- 2、 さらに発展的に考えれば、大学評議会の下に「調査委員会」が設置されることが望ましく、その構成は大学教育職員以外の学務に関わる職員、及び学外の学識経験者を含んだ構成を考えることが望ましい。以上のことは懲戒審査委員会（第 11 条と第 15 条）の構成に反映されるべきであり、大学の自治という観点から、懲戒処分再審査会（第 21 条）も同様に、区別して設置されることが望ましい。従って第 36 条の一と二は上記に関わって修正されることが望ましいものと思われる。
- 3、 ハラスメント委員会における問題調整等委員会による調整が不調に終わった場合、学部教授会に委員会が設けられることになっているが、この場合も上記 1 ないし 2 の場合同様、大学評議会の下に「調査委員会」を立ち上げることが望ましいものと思われる。
- 4、 懲戒審査委員会の成立及び議決（第 18 条）、懲戒処分審査会の成立（第 26 条）に関しては、それぞれ成立要件が三分の二で、議決が四分の三となっており、単純に計算すれば審査委員の半数（ $\frac{2}{3} \times \frac{3}{4} = \frac{1}{2}$ ）で決定されることになっており、懲戒処分と言う重要事項を半数の委員で議決することが妥当なのか大きな疑問が残る。少なくとも過半数以上は必要ではなかろうか。
- 5、 その他、学園職員には含まれない（たとえば理事長、常務理事など）構成員に対する懲戒規定はいわゆる黒表紙に規定されるのか？制定と発効の見通しを明らかにすべきではなかろうか。

以上

□春闘アンケートの結果

アンケート集計（その 2）

教員アンケートは問 8 の役職者手当の見直しについて、職員アンケートは問 8、9 の出産・育児・介護休業についてと問 10 の役職者手当の見直しについての結果です。

春闘アンケート集計

教員：問 8 / 職員：問 8～10

アンケート総数：501 返答数：75 返答率：15%

教員アンケート

8 役職者手当の見直しについて

組合は法人側の人件費抑制の動きへの対応として、まず「隗より始めよ」と主張して、教員と職員の両方について役職者手当の削減を求めてきました。昨年度の団体交渉では「職務に対応する加算額*」が数年後に廃止されることが決まりました。また、一時金に関する加算は廃止されました。組合は役職者手当について一層の見直しを図りたいと考えています。教員役職者手当は事務役職者手当と違って一時的性格のものですが、首都圏私大の中でもトップクラスの金額であり、職務の実態に即した再検討が必要であると考えています。

*「職務に対応する加算額」：勤勉手当・期末手当の算定において特定役職者のみに適用される加算制度

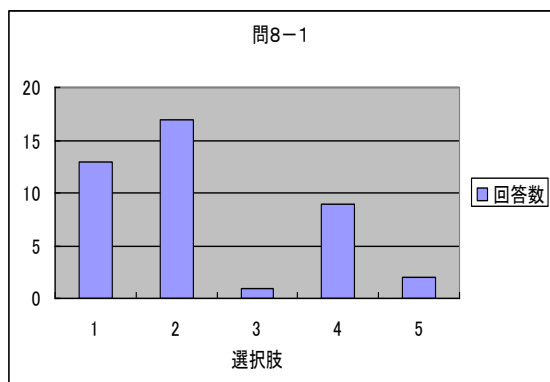
以下の各役職の手当について (1) ー (5) から選んでください。(2) 又は (3) を選んだ方で、具体的な減額（又は増額）案をお持ちの方は（ ）に数字を入れてください。

問8結果

***金額の表は、すべて減額案の金額を表しています。
増額案についてはグラフ下に記しています。**

8-1 副学長(月 10.9 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない



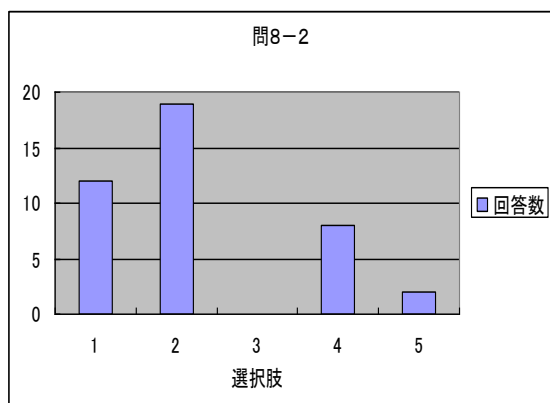
データの個数 / 問8-1		データの個数 / 8-1金額	
問8-1	合計	8-1金額	合計
1	13	9000	1
2	17	10000	1
3	1	19000	1
4	9	20000	2
5	2	30000	2
		40000	1
		41000	1
		50000	5
総計	42	総計	14

(表は、減額の集計結果)

増額要求は 1 件で金額は 150000 円だった。

8-2 学部長(月 10.9 万円)

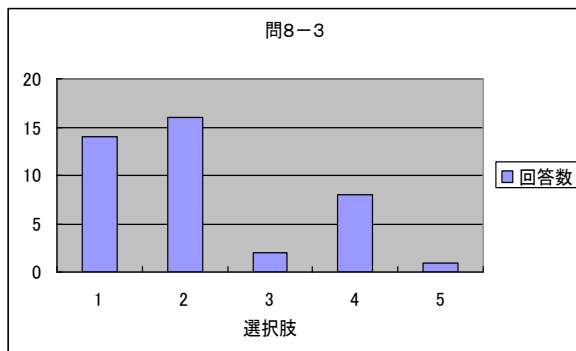
- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問8-2		データの個数 / 8-2金額	
問8-2	合計	8-2金額	合計
1	12	9000	1
2	19	10000	1
4	8	19000	1
5	2	20000	2
		30000	5
		40000	1
		41000	1
		50000	5
		100000	1
総計	41	総計	18

8-3 学科主任(月 6.8 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない

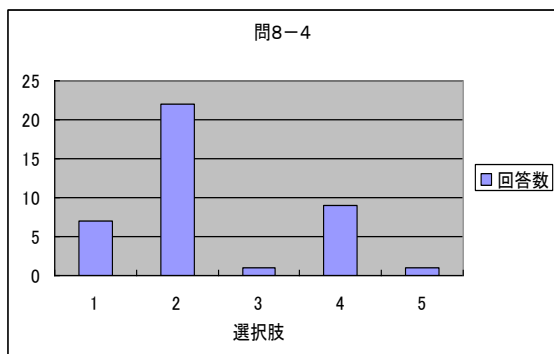


データの個数 / 問8-3		データの個数 / 8-3金額	
問8-3	合計	8-3金額	合計
1	14	8000	1
2	16	10000	4
3	2	18000	1
4	8	20000	3
5	1	30000	5
		40000	1
総計	41	総計	15

増額は 2 件で金額は 70000 円と金額未記入であった。

8-4 研究科委員長(月 9 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
(4) 手当を廃止すべき (5) わからない

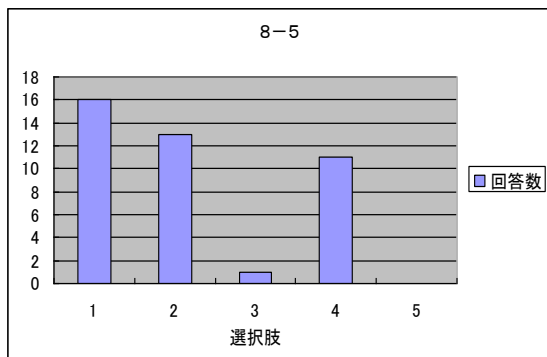


データの個数 / 問8-4		データの個数 / 8-4金額	
問8-4	合計	8-4金額	合計
1	7	20000	6
2	22	22000	1
3	1	30000	2
4	9	40000	6
5	1	50000	4
総計	40	総計	19

増額は 1 件で金額は 10000 円であった。

8-5 大学院専攻主任(月 3.5 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
(4) 手当を廃止すべき (5) わからない

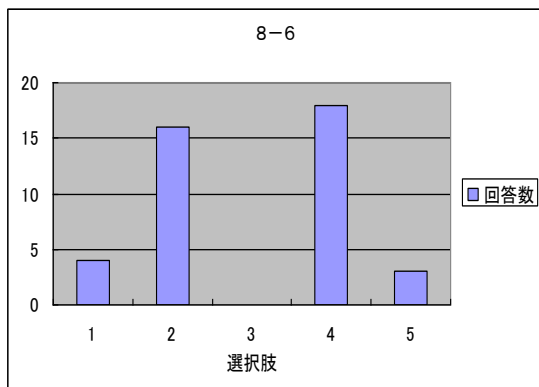


データの個数 / 問8-5		データの個数 / 8-5金額	
問8-5	合計	8-5金額	合計
1	16	5000	1
2	13	10000	8
3	1	15000	1
4	11	20000	1
		30000	1
総計	41	総計	12

増額は 1 件で、金額は 5000 円であった。

8-6 ロースクール委員長(月 10.9 万円)

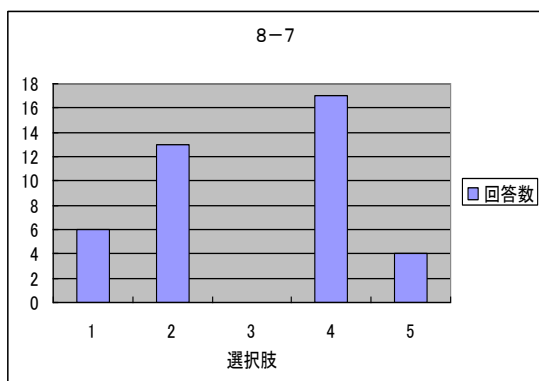
- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問8-6		データの個数 / 8-6金額	
問8-6	合計	8-6金額	合計
		9000	1
		10000	1
		19000	1
		20000	3
		30000	1
		40000	1
		50000	4
		59000	1
総計	41	総計	13

8-7 ロースクール教務主任(月 6.8 万円)

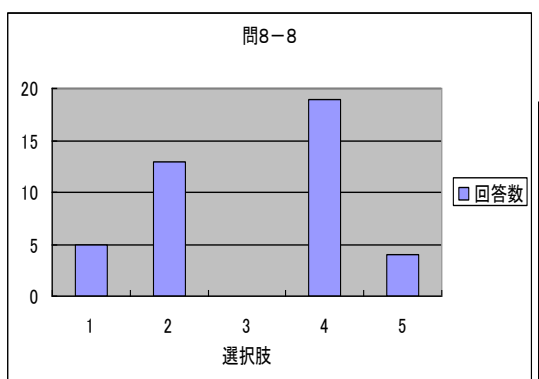
- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問8-7		データの個数 / 8-7金額	
問8-7	合計	8-7金額	合計
		8000	1
		10000	1
		20000	2
		30000	3
		38000	1
		40000	2
総計	40	総計	10

8-8 ロースクール学生主任(月 6.8 万円)

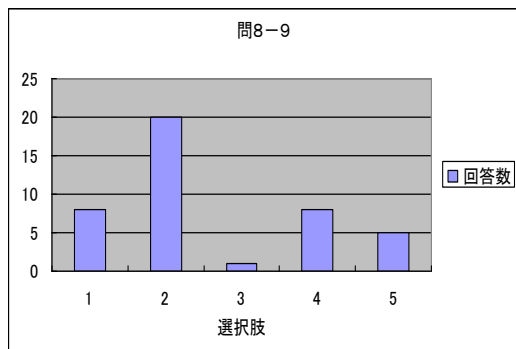
- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問8-8		データの個数 / 8-8金額	
問8-8	合計	8-8金額	合計
		8000	1
		10000	1
		20000	2
		30000	3
		38000	1
		40000	2
総計	41	総計	10

8-9 東松山キャンパス運営委員長(月 9 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない

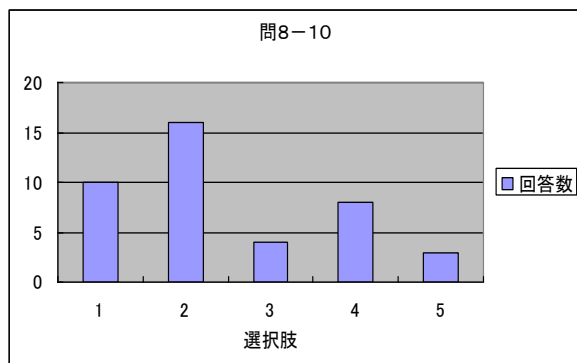


データの個数 / 問8-9		データの個数 / 8-9金額	
問8-9	合計	8-9金額	合計
1	8	10000	2
2	20	20000	5
3	1	22000	1
4	8	30000	5
5	5	40000	1
		50000	4
総計	42	総計	18

増額は 1 件で、金額は 100000 円であった。

8-10 東松山担当主任(月 3.5 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない

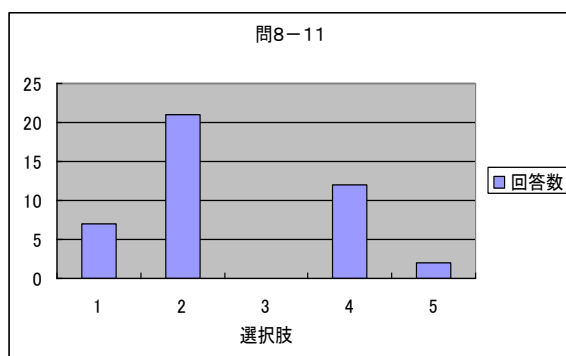


データの個数 / 問8-10		データの個数 / 8-10金額	
問8-10	合計	8-10金額	合計
1	10	5000	3
2	16	10000	9
3	4	15000	2
4	8	20000	2
5	3		
総計	41	総計	16

増額は 4 件で、15000 円の増額が 2 件と 70000 円の増額が 1 件だった(1 件金額未記入)。

8-11 研究所長・所長(月 6.8 万円)

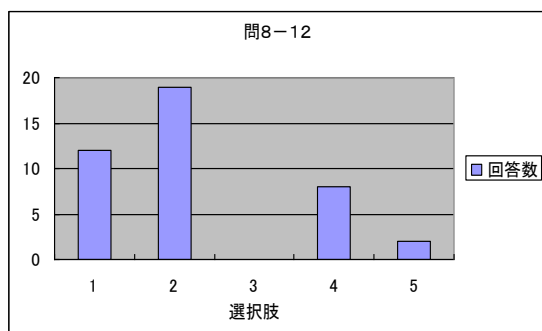
- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問8-11		データの個数 / 8-11金額	
問8-11	合計	8-11金額	合計
		8000	1
		10000	1
		16000	1
		18000	3
		20000	5
		30000	3
		33000	1
		40000	1
		48000	1
		50000	1
総計	42	総計	18

8-12 図書館長(月 10 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 手当を廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問8-12		データの個数 / 8-12金額	
問8-12	合計	8-12金額	合計
		10000	1
		20000	4
		30000	4
		32000	1
		40000	1
		50000	5
総計	41	総計	16

自由記述

- ・他大学の水準より高いため、削減余地は大きい。役職を一貫して増加させてきたが、減少も強く要求すべき。
- ・学部附置研究所所長手当は廃止。
- ・すべて一律で同額にすることも考え得る。
- ・各種委員会の委員長、副委員長に手当がないのに、役職手当は高額過ぎるのでは。
- ・金額の背景にある実務との間の関係に、明確な結びつきを感じない。
- ・減額の額はわかりませんが、役職者はコマ数を減らして職務にあたっています。他の教職員にその分、負担になっていることを考えると、もう少し減らしていいと思います。
- ・職員の役職手当との均衡(同時の減額)を図るべき。

＜問8に関しては、各項目ともに、廃止または減額の回答が多かった。大学院専攻主任に関してのみ「現状でよい」が1番多い回答となっている。全体的に各項目1万円以上の減額を求めている。＞

職員アンケート

8 出産・育児・介護休業について

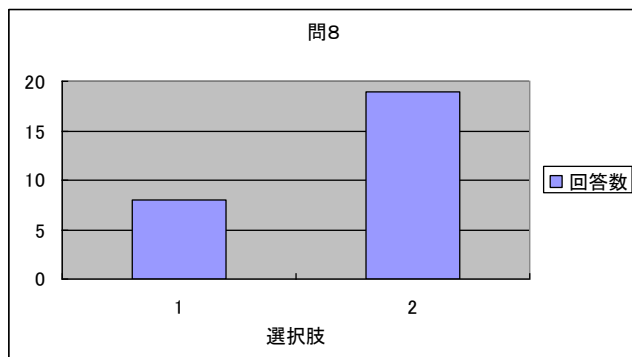
組合は 2008 年 10 月から、出産・育児・介護休業に関わる学園諸規則改正案について団体交渉を行い、産休期間は産前、産後各 8 週が決定しました。

また、育児休業については、「改正育児・介護休業法」に基づく改正が行われました。ただ、制度とは別に、育児休業制度を利用した場合に、他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるべきという意見も聞かれます。

これらをご勘案の上で、今後の方針についてのご意見をおきかせください。

- (1) 昨年 3 月に合意した内容の規則改正でよい。
- (2) 制度とは別に、育児休業制度を利用した場合に他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるよう求めるべき。

問8結果



データの個数 / 問8	
問8	合計
1	8
2	19
総計	27

自由記述

・育児休業中または直後に人事異動させられることが多い。労基上、問題である。

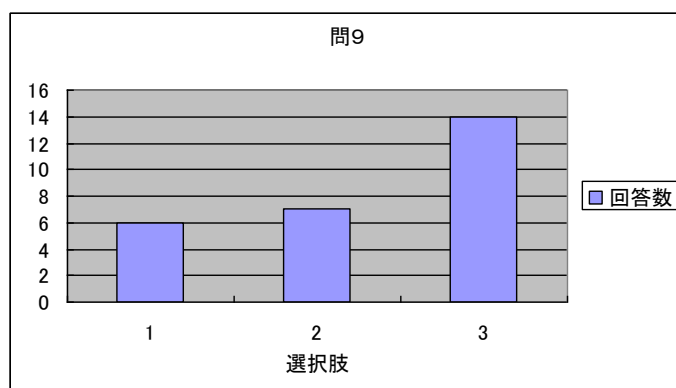
・1 部署で育児休業者が 2 人、3 人という様でしたら話は別ですが、部署の中でミーティング等をし、しっかり業務分担をすればよいのではないかと思います。私の所属する部署はこれまでそのようにしてきましたし、出産、育児休業については部内で協力し合うべきではないでしょうか。介護休業に関しては、休業の長さにより対応も変わりますが、基本的には部内で協力すべきだと思います。

<制度とは別に、負担軽減の措置を求めている>

9 介護休業について

前項「出産・育児休業」に記した事情により、今なお、介護休業は6ヶ月以内の連続した一つの期間とする、当該介護対象者については再度の申請は認められない、などとなっています。先の団体交渉での合意では、以上の二つの定めは緩和されていました。

- (1) 昨年3月に合意した内容の規則改正でよい。
- (2) 法令の定める水準をさらに改善すべき。
- (3) 制度とは別に、介護休業を取った場合に他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるよう求めるべき。

問9結果

データの個数 / 問9	
問9	合計
1	6
2	7
3	14
総計	27

自由記述

なし

<問8と同様に、負担軽減の措置を求めている。>

10 役職者手当の見直しについて

組合は法人側の人件費抑制の動きへの対応として、まず「隗より始めよ」と主張して、教員と職員の両方について役職者手当の削減を求めてきました。昨年度の団体交渉では「職務に対応する加算額*」が数年後に廃止されることが決まりました。また、一時金に関する加算は廃止されました。組合は役職者手当について一層の見直しを図りたいと考えています。教員役職者手当は事務役職者手当と違って一時的性格のものですが、首都圏私大の中でもトップクラスの金額であり、職務の実態に即した再検討が必要であると考えています。

*「職務に対応する加算額」：勤勉手当・期末手当の算定において特定役職者のみに適用される加算制度

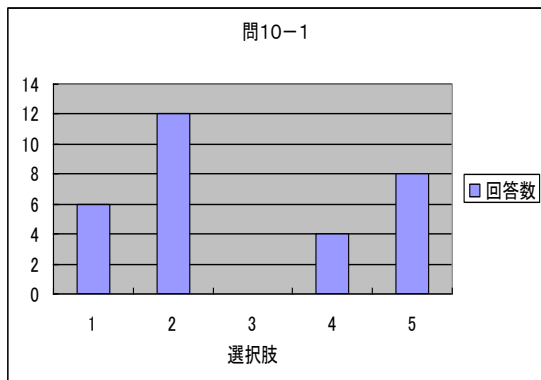
以下の各役職の手当について (1) ー(5)から選んでください。(2) 又は(3)を選んだ方で、具体的な減額（又は増額）案をお持ちの方は（ ）に数字を入れてください。

問10結果

***金額の表は、すべて減額案の金額を表しています。**
増額案についてはグラフ下に記しています。

10-1 局長(月 13.8 万円)

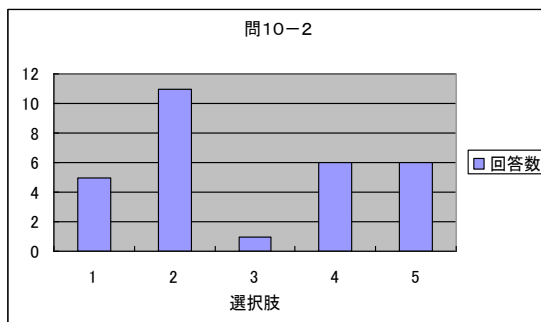
- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問10-1		データの個数 / 10-1金額	
問10-1	合計	10-1金額	合計
		20000	1
1	6	38000	2
2	12	50000	2
4	4	80000	1
5	8	88000	1
総計	30	総計	7

10-2 審議役(月 11.5 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 廃止すべき (5) わからない

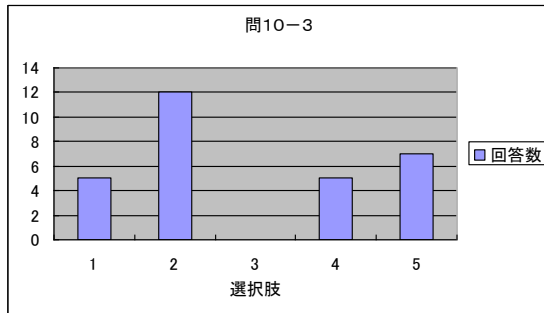


データの個数 / 問10-2		データの個数 / 10-2金額	
問10-2	合計	10-2金額	合計
		15000	1
1	5	20000	1
2	11	25000	1
3	1	50000	1
4	6	60000	2
5	6	65000	1
総計	29	総計	7

増額は 1 件で、金額は未記入であった。

10-3 局次長(月 11 万円)

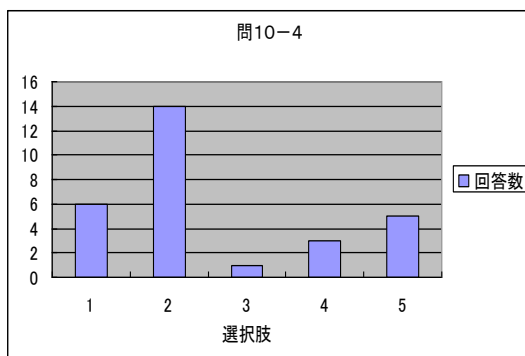
- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問10-3		データの個数 / 10-3金額	
問10-3	合計	10-3金額	合計
1	5	20000	2
2	12	25000	1
4	5	30000	1
5	7	60000	3
総計	29	総計	7

10-4部(室)長・事務室長・専門部長(月 10.9 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
(4) 廃止すべき (5) わからない

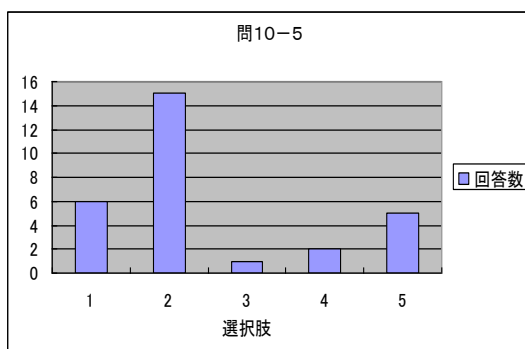


データの個数 / 問10-4		データの個数 / 10-4金額	
問10-4	合計	10-4金額	合計
1	6	19000	1
2	14	20000	2
3	1	29000	1
4	3	50000	1
5	5	59000	2
		60000	1
		80000	1
総計	29	総計	9

増額は 1 件で、金額は 50000 円であった。

10-5課長・事務長・専門課長(月 7.2 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
(4) 廃止すべき (5) わからない

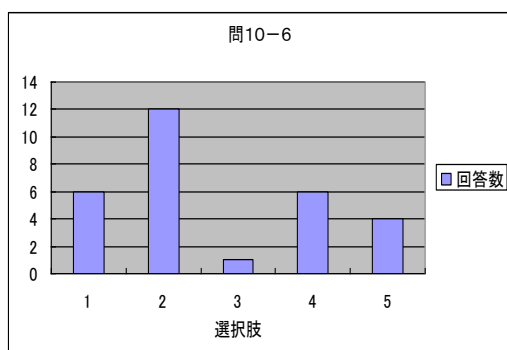


データの個数 / 問10-5		データの個数 / 10-5金額	
問10-5	合計	10-5金額	合計
1	6	2000	2
2	15	20000	2
3	1	30000	1
4	2	32000	1
5	5	40000	1
		42000	2
		60000	1
総計	29	総計	10

増額は 1 件で、金額は 50000 円であった。

10-6 副課長・副事務長(月 4.5 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 廃止すべき (5) わからない

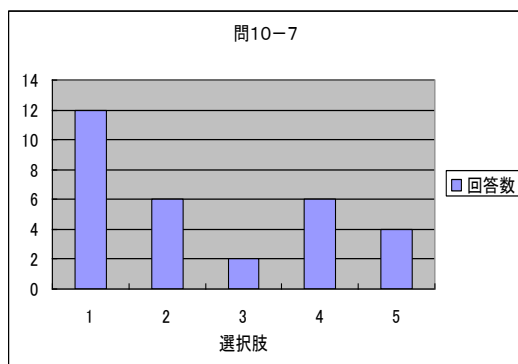


データの個数 / 問10-6		データの個数 / 10-6金額	
問10-6	合計	10-6金額	合計
1	6	10000	3
2	12	15000	3
3	1	25000	1
4	6	40000	1
5	4		
総計	29	総計	8

増額は1件で、金額は 45000 円であった。

10-7主査(月 1.3 万円)

- (1) 現状でよい (2) () 万円減額すべき (3) () 万円増額すべき
 (4) 廃止すべき (5) わからない



データの個数 / 問10-7		データの個数 / 10-7金額	
問10-7	合計	10-7金額	合計
1	12		
2	6	3000	2
3	2	5000	1
4	6	10000	1
5	4		
総計	30	総計	4

増額は 2 件で、金額は 72000 円、20000 円であった。

自由記述

- ・一般職員にはサービス残業をしている人もいるので役職者手当も減額すべきです。(一般職に負を求めるなら役職者からの負が優先でしょう。
- ・仕事をしない役職者(特に課長、事務長、主査)が多すぎる。
- ・役職手当については、対外的なことと部下へ還元する等の目的の下に支給されていることとも思われる。しかし、現状では自分のためのご褒美になっている。だとしたら、余りにも高額過ぎるので是非とも減額されたし。

- ・主査手当が公務員に比べて少ない。
- ・主査は残業代だけで相当稼いでいると思うのですが
- ・部署によって、部長は仕事をしていない人もいる。
- ・無料で良い。残業もせず、午後 5 時に退勤するものが多い。
- ・選択肢中になぜ教員役職者がいないのか疑問である。選択肢をみる限り、事務職員いじめであると言わざるを得ない。質問の精査をしたのか疑問である。質問の文中にあるように、事務役職にあっては、役職者への昇格により、以降その責務が続くものであれば当然であると考えれば妥当な額であると思われる。手当は減額に、しかし責任は今までどおりにというのでは、成り手がなくなる。

＜主査に関してのみ「現状でよい」が多く、他の項目では減額または廃止が目立った。＞

※なお、質問は教員用と職員用に別々に作成し配布したので、上記のようなコメントが出てくる結果となったが、全体を見てももらえればわかるように教員の役職手当についても問うている。ただ今後は、教員と職員を区別してアンケートをとることについては再検討してみたい。

■■大学組合員のみなさまへ■■

大学組合慶弔金についての大切なお知らせ

大学組合では組合員の皆様のご結婚、ご出産、おくやみ、ご退職などに際しまして、学園報での告知をもとに、ささやかな慶弔金をお贈り申し上げております。つきましては、学園報に告知を掲載しない旨を選択されました皆様ならびに非専任教職員の皆様は、まことに恐れ入りますが、事由が発生されました際には組合事務室までご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

規定につきましてのご質問等もご遠慮なく、お聞かせください。どうぞよろしくお願いいたします。

文化鑑賞費補助について

演劇・映画・音楽コンサートなどの鑑賞や書籍・CD 等の購入に対して、1 年間に 4500 円（組合費月額 300 円の組合員は 2000 円）を上限として補助しています。美術館入館料、遊園地等入場料、スポーツ観戦、海外でのご鑑賞も対象です。

9 月 1 日から翌年の年 8 月 31 日までのご使用済みの鑑賞券等の半券、領収書等を組合事務室までお届けください。（年度途中にご加入の方はご加入月より本年 8 月 31 日までの間の鑑賞が対象です。）

① 上限額以上の鑑賞券の場合

その場で 4500 円または 2000 円をお支払いします。

② 上限額未満の鑑賞券の場合

実額をまずお支払いします。そして後日また別の鑑賞をなさった時に上限額から既にお支払いした額を引いた金額をお支払いします。

今年度補助の申請期限は 2012 年 9 月 30 日（金）です。（郵送分は 2012 年 9 月 30 日消印有効です）。

組合事務室休室中も、ドアの下より室内にお入れいただければ、次の開室日に対応いたします。どうぞお気軽にご利用ください。

お願い

メール便は転送サービスがありません。

お引越しをされた場合は、恐れ入りますが、速やかに、新しいご住所を組合までお知らせください。

E-MAIL daito-un@boreas.dti.ne.jp

（書記局）

本紙は大学組合 web サイト <http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/> にも掲載しています。併せてご利用いただければ幸いです。

本紙へのご投稿、ご意見、ご質問は daito-un@boreas.dti.ne.jp にお寄せください。