

大東文化学園
教職員組合連合機関紙
第 1050 号
2012 年 5 月 11 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

□第 1 回団交開催される 2012 年度春闘要求書提出

□春闘アンケート結果について(その 3)

□2012 年度 36 協定の締結について申し入れ書を提出

□2012 年度春闘要求書提出

大東文化大学教職員組合連合は本年 4 月 25 日に 2012 年度春闘要求書を理事長宛に提出し 5 月 2 日には第一回団体交渉（説明団交）が開催されました。

連休の谷間の 5 月 2 日 6 時 30 分より春闘要求書に基づく第 1 回目の学園側との団体交渉が行われました。今回は、団体交渉と言っても組合側の春闘要求書(内容は 2 ページ～8 ページ)についての説明が主であり、実質的な交渉は次回以降ということになります。学園側の出席者は古川学務局長、林事務局長(理事長は欠席)のほか、4 月より着任した新部長が顔をそろえ、まず学園、組合それぞれの自己紹介から始まりました。そのあと沼口連合委員長から今回の春闘要求書の全体の趣旨説明が行われ、特に今回の要求の中では不況による経済的困窮学生の救済を最重点課題としていることを示しました。

その後説明は項目ごとに移り、趣旨等の説明が行われました。これに対し古川学務局長からは教育研究条件や学生の勉学条件の改善等に関しては学長・学務局長との協議を優先してほしいとの意見が出されました。また、ロースクール問題については、諮問委員会で議論しており、夏以降に状況が明らかになるとのことでした。これに対して、沼口委員長から議論の結果だけではなくプロセスも明らかにしてほしいという、意見が出されました。

高校に関する要求については池田連合書記長が説明しました。中でも高校の防災計画が進んでいないことに対して、早急な対応を求めました。また、産休の教員の代わりを昨年度から要望している非常勤教員ではなく嘱託教員(常勤)で対応することは、以前の団交(98 年)で回答が出ていることを示しました。これに対して林事務局長はまだ非常勤ということで決着しているわけではないとの返答をもらいました。

以上の組合側の説明と双方の議論を経て 8 時 40 分に閉会となりました。

学校法人 大東文化学園
理事長 市川 護 様

大東文化学園教組連合
執行委員長 沼口 博

2012 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要求する。団体交渉の場で特段の協議の対象とならない項目を含め、2012 年 6 月 25 日までに、すべての項目について文書をもって誠意ある回答を行うよう求める。

記

昨年 3 月 11 日に発生した東日本大震災による被害は甚大で、未だに復興の道のりは遠く、また福島では原発事故による放射性物質の放出、拡散により、未曾有の災厄をもたらしている。特に放射性物質による影響は避難地域の人々だけではなく、首都圏に住む私たちにまで拡がっている。放射性物質による汚染で農産物や海産物、あるいは水や土壌の安全性が社会的な問題にもなっている。

教育機関に働く私たちにとって、被災者たちが抱え込んでいる推し量ることのできない苦悩と憤怒の念に寄り添いながら解決への糸口を探らざるを得ない日々が続いている。このような東日本大震災の影響はわが国全体を包み込んでおり、リーマンショック以降の長引く不況に加えて深刻な状況が続いている。とりわけ若者にとっては大学卒業後の採用状況は厳しく、就職活動中の学生は多くの困難に直面している。

このような厳しい状況の中で、学生・生徒と保護者の経済的状況は一段と厳しさを増しており、学費未納による除籍や経済的な理由による退学が急増している。本学においても学費未納による退学者や除籍者は 2009 年度 41 名、2010 年度 91 名、2011 年度 151 名と急増している。さらに、保護者から子どもへの仕送り額は前年より 1530 円少なくなり 69,780 円へと 10 年前に比べて 2 万 7340 円も減少している。この額は 1982 年（69,380 円）とほぼ同じレベルで、しかも実家からの仕送り額が 5 万円以下になった下宿生は 25%を超えているという（全国大学生活協同組合連合「第 47 回学生生活実態調査の概況報告」2012 年 2 月）。

本学園（大学）においても上記のように昨年度、学費未納による除籍や退学が前年度より 60 名増えて 151 名となった。希望に燃えて入学した学生が、学費を支払えないために除籍され、あるいは経済的な理由で退学せざるを得ない不幸な事態を、私たちは決して看過することはできない。

また、帰属収入総額に対する教育研究費比率を見ると本学園（大学の場合）は 29.5%（平成 22 年度）と、私大連盟発表の私大平均 33.4%（日本私立学校振興・共済事業団「平成 23 年度版 今日私学財政」）より更に低くなっている。高等教育機関の重要な機能とも考えられる教育・研究に十分な資金が回らず、貧困な教育・研究条件が続くならば、激化する大学間競争・学校間競争に生き残ることは一層厳しくなるであろう。

私たち教職員組合連合は、今こそ学生・生徒に安心して勉学できる環境を保障すべく、教育・研究分野を中心にして財政支出を行うべきだと考える。高校設備に関して言えば、グラウンドや自習室など、多くの学校が力を入れている設備が相対的に不十分という状況については、理事会にも大きな責任があると思われる。

この数年間、私たち教職員組合連合は、以下に掲げた基本的な目標と理念を掲げて春闘に臨んできた。この目標と理念に変わりはないが、今年度はその中でも第 6 の柱を最重要視し、学生・生徒が安心して勉学に励み、充実した学園生活を送ることができるよう、財政支出の増額を最重点課題として要求する。その上で前年度に引き続き、正規雇用と非正規雇用の格差是正を求める社会的要請に応え、非専任教職

員、とりわけ大学非常勤講師・高校非常勤講師の待遇改善を要求する。また、2011 年度以降の新規採用教育職員の 65 歳定年制の改革、育児休暇の延長なども課題として要求する。

1. 多様な年齢・職種・生活条件の教職員がそれぞれ意欲を持って働くことができるよう、賃金・手当（役職手当を除く）の水準を維持・向上させると共に、格差・不公平を是正すること。
2. すべての教職員が安心して意欲を持って働けるよう、教育・研究・労働条件を整備すること。
3. 人事（配置転換、職種変更、雇用解除等）に関して、法律を遵守することはもちろん、本人の人権、人格と意向を尊重し、十分な事前説明を行うこと。
4. 非専任職員（とりわけアルバイト職員・臨時職員・嘱託職員）の待遇と業務内容を早急に見直すこと。
5. 全構成員の安全・健康・人権、および環境を守る諸制度・システムを整備すること。
6. 経済的・身体的ハンディキャップを持つ者も含め、すべての学生・生徒・園児が安全・安心の基盤の上に、意欲を持って勉学し、学園生活を送ることができるよう、制度・環境・設備を改善し、教学・事務の人的サポート体制を確立すること。
7. 学園の将来ヴィジョンの策定や施設・制度の改廃にあたっては、積極的に情報公開を行い、さまざまなレベルでの参加を促して、全構成員の創意を引き出すことを重視すること。
8. 「多文化共生を目指す新しい価値の不断の創造」という新たな理念に則り、本学園を国籍、民族、性別、身体的諸条件が異なる構成員が生き生きと交流して活力を生み出す「多文化共生型キャンパス」へと作りかえていくこと。

以上の目標・理念と基本的な考えに立脚し、以下の具体的な改善策を要求する。なお、それらの要求のうち、非専任教職員の給与改善に関わる項目を除き、実施にあたって規則の改正ないし制定を必要とすると同時に今年度 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制定の作業を進め、今年度下半期からの実施を目指すよう併せて要求する。

I 学生・生徒に対する財政的支援の拡充

大学

- 1 学費減免および奨学金制度の拡充
 - (1) 授業料減免制度を充実すること。速やかに規則を制定し、今年度上半期からの全面的な実施を目指すこと。授業料全額免除 50 名、学費半額免除 100 名とすること。
 - (2) 授業料減免制度をホームページに掲載すること。
 - (3) 現行の奨学金制度のうち、一般奨学金制度の支給額を全て 30 万円に引き上げること。
 - (4) 家計急変者特別修学支援奨学金の支給枠と支給金を拡大し、それぞれ 40 名（学部生 30 名+院生 10 名）、40 万円とすること。
 - (5) 留学生への支援を強化するために奨学金支給対象者を学部生 10 名、院生 20 名に拡大すること。
- 2 ゼミ合宿および新入生オリエンテーション合宿に参加する学生への補助
専門演習の合宿参加学生に一律 3000 円（ただし年 1 回）の補助金を支給すること。
また新入生オリエンテーション合宿相当のプロジェクトについて、参加学生 1 名あたり一律 2000 円の補助金を支給すること。

高校

- 1 経済的に修学困難になった生徒への奨学金援助の人数を定員の 2 % とすること。
- 2 クラブの加盟登録費と大会参加費は学園が負担すること。
- 3 家計急変に対する奨学金について、この制度を保護者に広く周知すること。

Ⅱ 非専任教職員の給与の改善

1 非常勤講師給の改善

1-1 大学非常勤講師 ⇔ 昨年同様

給与を下記のとおり改善すること（1 号俸ずつ引き上げ、7 号俸は 1000 円アップすること）。

号俸	大学卒後年数	1 コマ月額
1	10 年未満	26,900 円
2	10 年以上 15 年未満	27,600 円
3	15 年以上 20 年未満	28,300 円
4	20 年以上 25 年未満	28,900 円
5	25 年以上 30 年未満	29,700 円
6	30 年以上 36 年未満	30,600 円
7	36 年以上	31,600 円

1-2 高校非常勤講師 ⇔ 昨年同様

給与を次のとおり改善すること。

号俸	大学卒後年数	1 コマ月額
1	5 年未満	12,600 円
2	5 年以上 10 年未満	13,300 円
3	10 年以上 15 年未満	13,800 円
4	15 年以上 20 年未満	14,150 円
5	20 年以上	14,500 円

2 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員

時間給単価を 950 円に引き上げること。

3 特別契約職員

俸給月額を定年退職時の俸給の 70% の額（千円未満 4 捨 5 入）とすること。

Ⅲ 役職者手当制度の改革

- 前記ⅠおよびⅡを実現するための財源として、また、帰属収入に対する人件費比率の重要な抑制策として、現行の役職者手当制度を以下のとおり改めること。
 - 調整手当（月額）の算定基礎から役職者手当を除外すること。
 - 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」を段階的に除外し、2013 年度ないしは 2014 年度までに全廃すること。今年度も昨年度同様、最低 30% の削減を行うこと。
 - 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」を段階的に除外し、2013 年度ないしは 2014 年度までに全廃すること。今年度も昨年度同様、最低 30% の削減を行うこと。
 - 役職の整理・合理化を図ること
 - 大東文化学園教職員組合連合との取り決めに基づく一時金の算定基礎から役職者手当を除外すること。
 - 「給与規則」別表 8 に定める支給額の総額を 3 割以上削減すること。なお削減にあたっては、上位役職者の手当削減率を高くすること。
- 上記の内容に沿った「給与規則」の改正を速やかに行い、2012 年度下半期から実施すること。

Ⅳ 一時金

- 1 専任教職員(大学教育職員、事務職員、医療職員、技能・用務職員、高校教育職員、幼稚園教育職員)に対し、夏期および冬期の一時金を 2009 年度どおりの方式に基づき支給すること。その際、上記Ⅲの 1-(5)により、一時金の算定基礎に役職者手当を含めないこと。
- 2 前項に掲げた以外の教職員(国際交流センター特任教員のうち旧別科嘱託講師、特別専任事務職員、嘱託講師、契約専任実習助手、特任実習助手、契約教諭、特任・専門・用務嘱託、臨時職員、研究補助員および高校非常勤講師)に対し、それぞれのカ月を前年度並みとし、一律金を前年度水準よりも年 1 万円増額すること。

Ⅴ 教育・研究・労働条件の改善

共通部分

- 1 海外引率出張手当
海外への学生・生徒引率出張の日当を一律 5,000 円とすること。
- 2 国内出張手当 1
国内の一般出張の日当を、日帰り一律 1,800 円、宿泊一律 3,500 円に、学生・生徒引率出張の日当を、日帰り一律 2,500 円、宿泊一律 4,000 円とすること。
- 3 育児休業制度の拡充
現行では 1 歳 6 ヶ月まで育児休業を取得できるものとなっているが、業務内容の関係(担当授業などを含む)で、3 歳まで延長ができるよう改正すること。

大学専任教員

- 1 学部および大学院の超コマ手当については、法科大学院と同額の 18,000 円とすること。
- 2 入試負担業務への配慮：センター試験への対処
 - ② センター試験監督手当として、担当した教員に 1 日につき 10,000 円を支給すること。
 - 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組合に開示すること。
- 3 大学教育職員の 65 歳定年制度について
2011 年度採用以降の大学教育職員の定年について、教務に関して種々の問題が生じることが予想される。また大学内に二重の基準を設けたことの問題を解決するために、対象となる大学教育職員の継続雇用制度を早急に整備すること。

高校教員

A 専任教員

- 1 クラブ指導手当を 1 回あたり 500 円支給すること。
- 2 高校教育職員の個人研究費を、研修会等に参加するための費用(参加費および旅費など)にも使用できるようにすること。
- 3 専任教員の採用にあたっては、高校において作成した人事計画に基づいた採用を公募にて実施すること。また、専任教員が退職した場合、その申し出の時期にかかわらず、次年度に後任として専任を採用すること。
- 4 高校校舎の開館、閉館時間について、職場の実態に即して再検討すること。
- 5 高校の入試のための専任事務職員を採用すること。
- 6 学校説明会で日曜・祝日に出勤、出張したとき、日帰り一律 1,800 円の手当を支給すること。
- 7 高校教諭の持ち時間の算定方法として、学年主任、分掌部長および担任を持つ者について、その分を 2 コマとして算入すること。
- 8 高校教諭に休日出勤の代休を与える際は、当該年度内に取得できるようにすること。

B 非常勤講師

- 1 高校非常勤講師に校長が授業以外に学校行事等の指導のための出勤を要請した場合、一日 1,000 円を支給すること。
- 2 高校非常勤講師が教科の要請によって教科会議に出席する場合、1 回につき 1,000 円を支給すること。
- 3 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、月 1,000 円（または同額のカード類も可）を支給すること。

C 高校組織・制度の改善

- 1 高校の校長等管理職の選出法について高校組合の意見を聴取すること。
- 2 高校食堂の業者選定について、契約内容、選定経過を明らかにすること。また、契約条件を、教育環境の整備など、高校の教育に配慮して決定すること。

事務職員

- 1 残業の削減（36 協定の遵守）に関して
残業の部署別の実態を教職員組合連合に開示すること。また、サービス残業が生じないように配慮したうえで、部署間の格差是正と残業削減のための具体的施策を講じること。
- 2 入学試験実施当日の休日出勤と休日の授業実施に関わる休日出勤を代休扱いとすること。
- 3 高齢者雇用安定法の趣旨に基づき、職種にかかわらず、定年年齢を 65 歳にすること。

嘱託・臨時職員・アルバイト職員

- 1 週 6 日勤務の臨時職員に隔週の土曜休暇（有給）を与えること。
- 2 実質的に年間を通じて雇用されているアルバイト職員に対して以下のように待遇を改善すること。
 - (1) 年間 5 日間の有給休暇を与えること。
 - (2) 1 日の勤務時間を以前の 7 時間に戻すこと。
 - (3) 祝日授業に伴い、やむを得ず勤務を求める場合は休日勤務手当を支給すること。
- 3 高齢者雇用安定法の趣旨に基づき、職種にかかわらず、定年年齢を 65 歳にすること。
- 4 嘱託・臨時職員・アルバイト職員に関する就業規則を早急に制定すること。

Ⅵ 学生・生徒の勉学条件の改善

大学

- 1 学生相談室の充実
学生相談室については、学生からの多様な相談・ニーズに常時的確な対応が出来るように、出校日と開室時間などに配慮すること。また状況に合わせて相談員の増員を行うこと。
- 2 特別支援を必要とする学生への支援
特別支援を必要とする学生について、教育的観点から必要最小限の情報を関係する部署で共有する体制を築くこと。また、特別支援についての具体的指針を策定し、キャンパス・バリアフリー化、ノート・テイクア雇用、必要とされる研修の実施を含めて具体策を講じること。
- 3 留学生への支援
留学生の生活・勉学の支援を抜本的に強化すること。とくに、奨学金制度や相談体制、アルバイト斡旋、多言語サービス等を充実させること。
国際交流センターに専属専任教員（任期付特任教員ではない一般専任教員）を配置すること。

高校

- 1 体育館の利用に関し、高校と大学の間で十分な協議が行われる仕組みを作ること。

Ⅶ 施設・設備の改善

共通部分

- 1 防災・減災性能が高く環境に配慮したキャンパスの構築：
危機管理体制構築の一環として防災・減災体制を整備すること
 - (1) 学園のすべての施設・設備（教室、図書館、研究室、食堂など）について、防災・減災性能の現況と必要とされる対応策を公表すること。
 - (2) 災害時に特に危険な箇所を示すハザードマップの作成および避難場所、避難経路、避難方法を含む避難マニュアルを早急に改訂した上でマニュアルに沿った恒常的な避難訓練を実施すること。
 - (3) 防災無線設備および緊急地震速報の自動受信装置の導入と同時にキャンパス内緊急放送が可能な設備の整備を行うこと。安全衛生委員会を活用し、防災対策を整備すること。
 - (4) 公衆電話、衛星電話の設置を行うこと（板橋地区）。
 - (5) 教職員と学生に対し防災訓練を実施すること。防災班や救急班を編成し避難訓練を実施すること。
 - (6) 校舎内退避に備えた備蓄用品（水、食料、毛布、ヘルメットや手袋、救急用品など）の整備及び体制整備を行うこと。
 - (7) 教室移動時（授業時間の休み時間）のエレベーターの運行を改善すること。（授業時間中は運行制限しても影響は殆ど無いと思われるが、休み時間中の運行制限による影響が大きい、特に板橋地区 1 号館、2 号館は早急な改善を要請する。）
- 2 環境配慮型キャンパスの構築
省エネ・省資源・環境への負荷低減の計画を策定・公表すること。
- 3 スクールバスについて
 - (1) 東松山校舎の学バスの運行について、ピーク時の増便を行うこと。
 - (2) 東松山・板橋両校舎で校舎発の最終便の時刻をサークル活動終了後の午後 9 時 10 分にする。
 - (3) 大学休講時に、高校の部活動生徒に向けた便を設定すること。また、登校時等の混雑が予想される時刻には増便を行ない、会館 8 時 13 分発のバスを増便すること。
 - (4) 浮間舟渡～板橋校舎および赤羽～板橋校舎間のバス便を設けること。
 - (5) 高坂駅前のバス乗り場（2 台同時に停車できる）の改修を推進すること。
- 4 090、080、050、0120 への発信を、事務室以外、大学の研究室や高校の電話機においても可能にすること。

大学

- 1 教員からの意見を集約し、机・椅子の位置を変えられる教室を増やすこと。
- 2 東松山キャンパス再開発のスケジュールを明らかにして学内の意見を十分に聴取し、透明性の維持に努めること。
- 3 両キャンパスにおいて、各教室から警備室、教務事務室または学部事務室への緊急連絡を可能にする電話を設置すること。
- 4 教室の視聴覚機器に関し、CPRM およびブルーレイ(BD)に対応した装置を設置すること。

高校

- 1 不足している教室を補うための施設を建設すること。
- 2 教員の視点で必要な予算執行を行うため、高校の予算立案及び管理、執行に関わる部署を高校内に設置すること。
- 3 学校行事や課外活動などにおける利用の便を考慮し、校舎近隣にグラウンドを確保すること。
- 4 高校校舎の劣化に伴い、大規模修繕及び備品の更新を行うこと。
- 5 高校教育の抜本的な改革をはかるために、廃校となった学校の施設を購入することを含めて現在地からの移転について真剣な検討を開始すること。
- 6 繰り返し要求しているが作成されていない高校の防災計画を、2012 年 8 月までに作成するように指示すること。

Ⅷ 情報公開

- 1 大学の学部・学科、大学院や学園の各附設校の改廃・新設に当たっては、全学園に対し、情報を公開して計画的に進めること。
- 2 学園の業務用住所録を希望する専任教員に貸与すること。
- 3 新任者名簿（住所付）を組合に提供すること。
- 4 学園の諸規則が制定ないし改正された場合、その印刷物を組合に提供すること。
- 5 前学長辞任問題、外国語学部セクハラ問題などについて、学園としての見解を公開、公表すること。
- 6 学園規則集を高校および幼稚園において閲覧できない状態にあることを、いかのうちいずれかの方法で解消すること。
 - ①DBポータルで高校教員も閲覧できるようにする。
 - ②各部屋（職員室、進路指導室など）に一冊ずつ学園規則集を配置する。
 - ③学園規則集をインターネットで全面公開する。
- 7 法科大学院、地域連携センターのオープンカレッジ、北京事務所などの財務状況について、明らかにすること。

以上

□春闘アンケートの結果

アンケート集計（その 3）

教員アンケートは問 9 以降＜研究・教育条件に関する要求について＞、職員アンケートは問 11 以降＜研修制度・その他労働条件について＞の結果です。

春闘アンケート集計

教員：問 9～18 / 職員：問 11～20

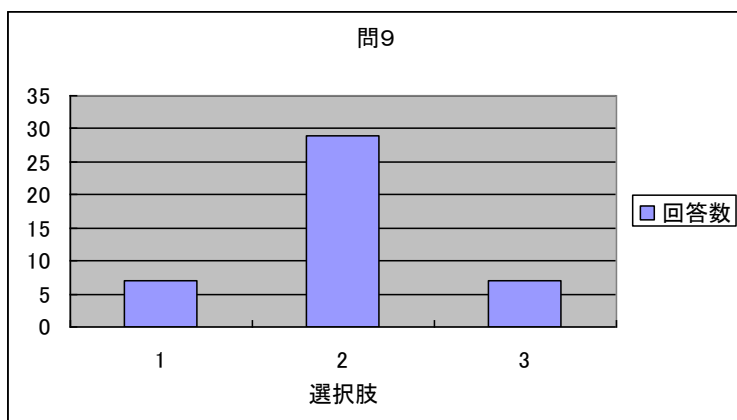
アンケート総数：501 返答数：75 返答率：15%

教員アンケート(問9～14)

問9 非常勤講師の削減について

私学の多くは非常勤講師の協力に依存して教学体制を維持しており、2010 年度の本学では 714 人の非常勤講師が平均 2.3 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の削減が進められる一方、専任教員 329 名の平均担当コマ数は 6.4 であり、専任教員は責任担当コマ数を上回る担当コマを抱える状態になっています。これについて、以下の中から最も近い意見を選んでください。

- (1) 人件費抑制のためには非常勤講師の削減もやむを得ない。
- (2) 現行カリキュラムの下ではこれ以上の削減に反対である(非常勤講師削減の前に、カリキュラム改革による科目のスリム化を図るべき)。
- (3) 人件費抑制の負担は主として専任教職員が負うべきで、非常勤講師を削減すべきでない。



データの個数 / 問9	
問9	合計
1	7
2	29
3	7
総計	43

自由記述

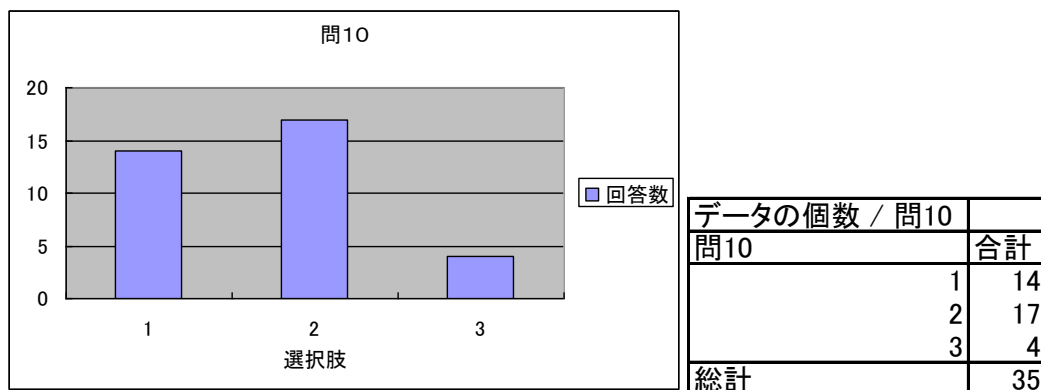
- ・やたらと資格受験へと学生を導いて、学生・教員ともに過度の負担の中であえいでいる。この方向性を見直すべき時。
- ・適正な規模と思われる(現状)

＜選択肢（2）が他の選択肢の 4 倍となっている。＞

問10 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26000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選んでください。

- (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**

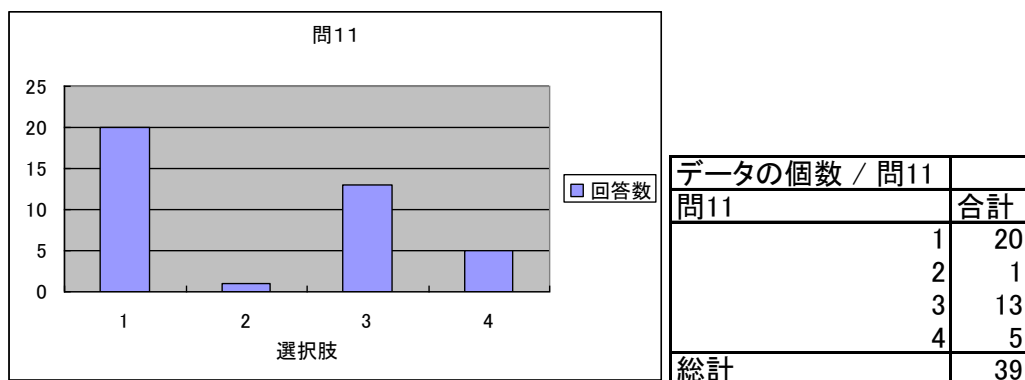
・現状でよい。強いて言えば(1)

問11 担当コマ数について

専任教員の責任担当授業コマ数は、学部生対象コマ実質6コマ（大学院生指導教員は2コマ減を可とする）となっています。実際の平均担当コマ数は6.4であり、専任教員の多くが責任担当コマ数を上回る担当コマを抱える状態になっています。これについて以下の中から最も近い意見を選んでください。

なお、東京私大教職員組合連合の2007年度資料（最新）によると、回答のあった30大学のうち、一律4コマが7大学、5コマないし5コマ以下（職位によって持ちコマ数が異なる）が10大学、5～6コマが3大学、一律6コマが8大学、その他2大学となっています。

- (1) 現行(実質6コマ、大学院生指導教員は2コマ減を可とする)を維持する。
- (2) 教員一律の基準を廃止し、教授、准教授、講師ごとに差をつけるべき。
- (3) 全学一律の基準を廃止し、学部・学科の実情にあった対応を認めるべき。
- (4) 給与への跳ね返り(減コマによる給与の減額)を覚悟して最低5コマ(大学院生指導教員は現行4コマのまま)に軽減する(大学院授業担当者については大学院手当を増額して調整する)。



自由記述

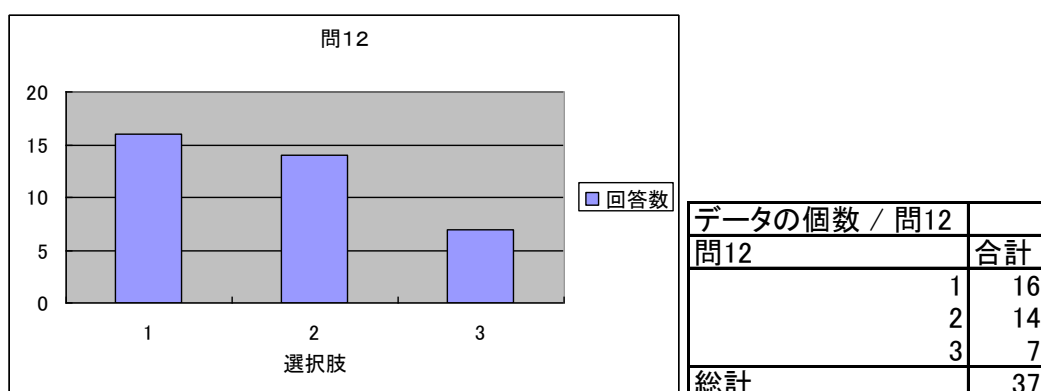
- ・現行6コマ維持し、大学院指導教員の2コマ減を廃止し、増コマで対処させる。
- ・職位によって差をつけるという意見に強く違和感を覚える。給与が異なることを認識すべき。
- ・専攻の統廃合を検討すべき。

<(1)と(3)が圧倒的に多い結果となった。>

問12 増コマ手当について

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という少ない額です。また、ロースクールの増コマ手当は月額18,000円となっており、さらなる所得格差の問題も生じています。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選んでください。

- (1) ロースクール増コマ手当と同額(月額18,000円)とすべき。
- (2) ロースクール増コマ手当よりは低額でよいが増額すべき。
- (3) 現行増コマ手当(月額9,000円)を維持すべき。



自由記述

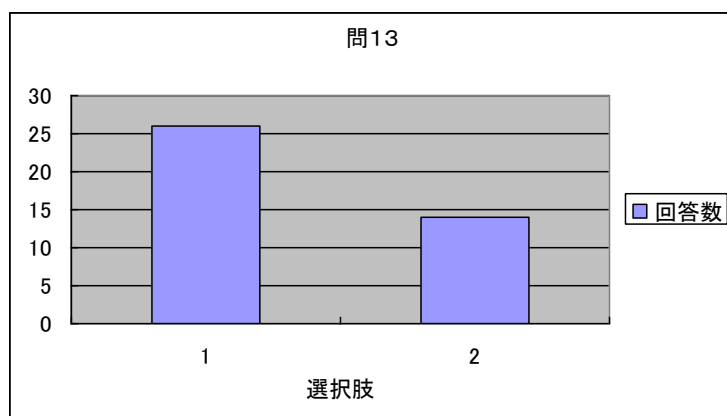
- ・増コマ手当を増額すれば、非常勤の調整がしやすくなるだろう。そもそも、ロースクールが、学部より高いのは問題である。
- ・ロースクールを廃止すれば格差は消滅する。
- ・ロースクールの18000円は高すぎる。

- ・ロースクールは廃止の議論をすべき。
- ・ロースクールは即時廃止を求めます。
- ・6 コマを超える手当に関しては非常勤講師の講師給と同額とすべきと考えます。本学の教員の多くは勤務日に増コマの授業を行っており、非常勤講師に対してのように、交通費が余分に発生することはほとんどありません。
- ・ロースクールを引き下げたうえで、それと同額にして、引き上げるという選択肢がないのが不思議。

問13 定期試験監督業務について

定期試験（期末試験・年度末試験）期間中の試験において、一部の教員に対してのみ自分の担当科目以外の試験監督業務が割り当てられています。この現状についてどうお考えですか。

- (1) 自分の担当科目以外の試験監督業務は廃止すべき。
- (2) 全ての教員がローテーションで試験監督業務を分担すべき。



データの個数 / 問13	
問13	合計
1	26
2	14
総計	40

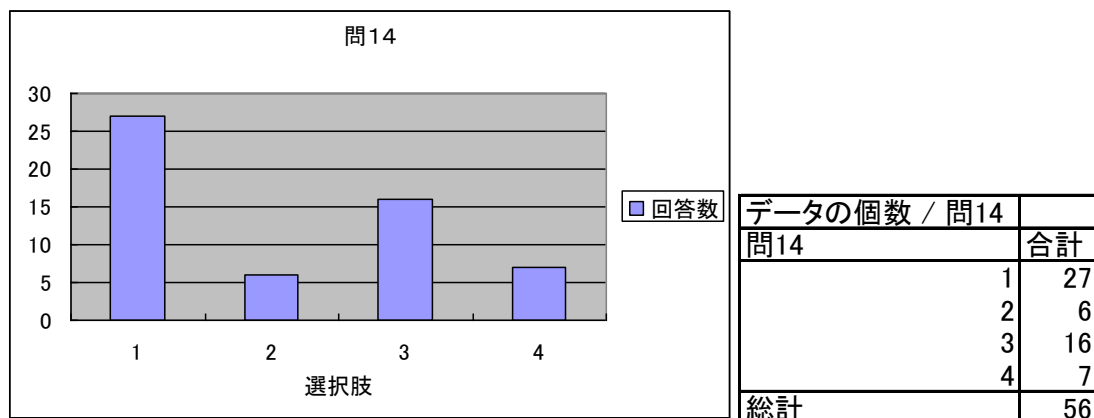
自由記述

- ・所属学部ではすでに、(2)「すべての教員がローテーションで試験監督業務を分担すべき」が行われている。他学部でなぜ実施不可能なのか疑問。
- ・(1)、(2)どちらでもいいが、不公平感はなくすべき。
- ・割り当ての必要性の再吟味とアルバイトの可能性を検討しないとわからない。
- ・大学院生を分担すべき

問14 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。（複数回答可）。

- (1) アルバイト給(現在、時給 850 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)を長くすべきである。
- (3) 希望者に対しては雇用の空白をなくすべきである。
- (4) 給与・勤務時間数は現状のままでよい(勤務時間帯を変更)。



アルバイト給の引き上げと、雇用期間の空白をなくすという事に、票があつまった。

自由記述

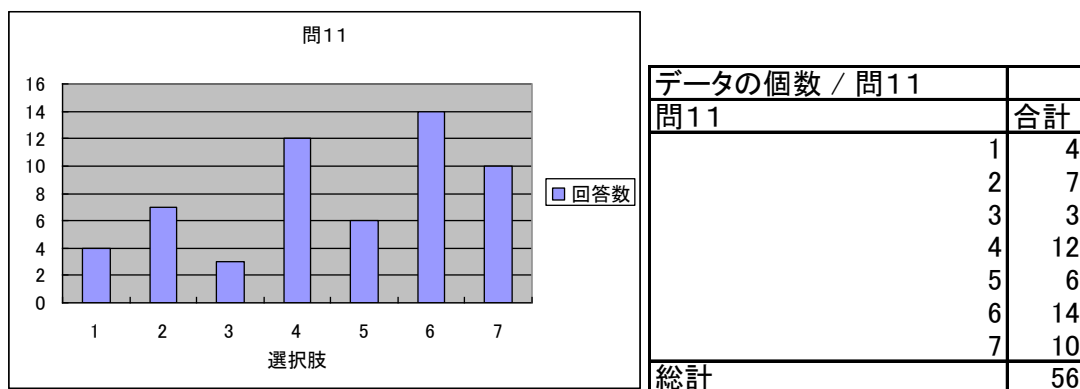
・勤務・業務に則して、一律でなくてよい。

職員アンケート(問11～16)

問 1 1 職員研修制度について

職員研修制度についてどうお考えですか。以下の中から選んでください。(複数回答可)

- (1) もっと回数を増やすべき。
- (2) 仕事の心配をせずに参加できる体制を確立すべき。
- (3) もっと時間を取って余裕のある研修を行うべき。
- (4) あまり役に立たないので、研修時間を減らすべき。
- (5) 研修テーマ・内容に職員の要望と意見をもっと取り入れるべき。
- (6) 実践的な内容の研修にすべき。
- (7) 学園による研修ではなく、個人が他の学校や組織などで自主的に研修できるよう推奨すべき



自由記述

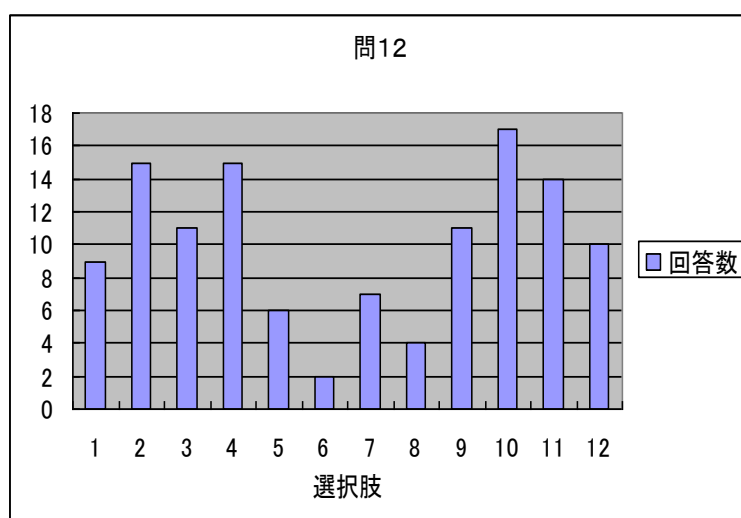
・民間並みに厳しいぐらいの研修が必要。特に若手職員は口のきき方一つ知らない

- ・研修が必要だと思うのであれば、それに対応できるような担当者を配置すべき。
 - ・部署によっては、自由にできる部署がある。
 - ・学外で仕事に活かせる研修も多数あり。個人で学んだことを職場で活かせるようにすべき。なかには部署単位で行うべき取り組みもあった。
 - ・人事課の自己満足でしかない。職員にとってはおそらく時間の無駄でしかないのではないかと！
 - ・新人と管理職以外の研修は不要だと思う。
 - ・新卒と中途の差がありすぎる。中途の研修は、新卒に比べ圧倒的に少ない感がある。
 - ・会社が実施してくれる研修とは、おおまかな事柄について学ぶものだと考える。それ以降は、自分で時間を作り、金を出し、自主的に研鑽をするものである。すべてを会社任せにし、会社がやってくれないと言うのは、「自分は仕事ができない」と自分で言っているようで、そんなことは絶対に言えない。
- ＜研修は実践的なものなら必要という意見と、研修は不要あるいは自主的にやるべきという意見が多かった。＞

問 1 2 残業について

組合は 36 協定を上回る時間数の超過勤務が行われている状態を改善する必要があると考えています。残業に関連して、感じていることをいくつでも構いませんので、以下から選んでください。組合としては、超過勤務時間の上限について再検討する考えです。

- (1)仕事量に比して職員数が足りないので、残業せざるを得ない。
- (2)部署間で、仕事量と職員数のアンバランスがある。
- (3)繁忙期に残業が多くなるのは当然で、強く制限されると困る。
- (4)通常勤務時間にあまり働かない、残業をしている人がいる。
- (5)決済事項が多すぎるなど事務組織の効率が悪いと、残業が多くなる。
- (6)残業をさせないという学園の方針によって、業務の遂行に不都合が生じる。
- (7)必要な残業が認められず、サービス残業を強いられている。
- (8)サービス残業は自分の部署では行われていない。
- (9)管理職が早く帰宅し、残業を管理していないことが問題である。
- (10)同じ職場の職員間で仕事の分担が適切でない。
- (11)残業時間の多い人は、本人の仕事の効率が悪いとためである。
- (12)人件費抑制と残業問題を結びつけるべきでない



データの個数 / 問12	
問12	合計
1	9
2	15
3	11
4	15
5	6
6	2
7	7
8	4
9	11
10	17
11	14
12	10
総計	121

自由記述

- ・役職者が仕事をしないがために残業が多いのでは。若い職員は残業してもしゃべっているだけ。
- ・適切な人事配置がなされていない為、業務が進まず残業になってしまっているケースを見かけた。
- ・若手職員のサービス残業が多くなっています。残業抑制の結果がこれです。
- ・管理職は午後5時ごろになると帰宅し、一人で仕事をさせられることが多い。その為、残業が多いので早く帰るように言われるが、仕事が終わらないので仕方ない。マネジメントができない管理職が多いため、人員配置が悪く、仕事の効率が悪い。もっと勉強させてから昇格すべきである。
- ・本気で残業減を考えるなら非正規職員をもっと活用すべき。賃金が安かろうが専任の補助にやとっている。遠慮する必要はない。専任職員しかできない仕事と誰かにまかしてもいい仕事、内容判断して分担することをもっと真剣に考えるべき。繁忙期に多くなるのは仕方ないが、早く正確に進めることを考えなくていいわけではない。もっと減らせると感じている。
- ・(4)(10)は第三者による実態調査をし、早急に対応すべきである。
- ・繁忙期に短期アルバイト職員を入れられるようにする。
- ・学園には残業は「悪」という風潮がありますが、理解して頂けない事が非常に残念です。定時になり帰宅準備をしている際、学生が窓口に来たり、相談に来ることが往々にしてあります。そのような時「もう窓口は終わりです」と言って学生を帰らせるのでしょうか？学生にとっては事務室に人がいれば訪れてきます。急を要する相談ならなおさらです。残業の制限は学生サービスの低下につながることにものともないます。
- ・本学では、教員が本来やるべきことまで事務職員にやらせているのが問題ではないか。一般研究費の処理などは最たる例である。自分の私用につかうものまで研究費で購入し、研究に必要だと言い張る。一般研究費については、第二の給与だと言わざるを得ない状態である。こういう杜撰な使い方をしているものがありながら、さらにアンケートにあるような手当を要求するのはいかなものか。

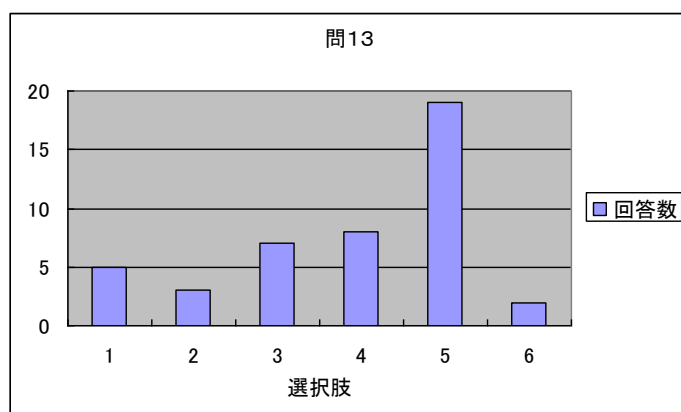
＜残業にも色々種類があり、一概に残業を無くせば良いという話ではないと感じた。管理職の人間に関する意見が多く、現状の確認の必要性を感じた。＞

問 1 3 人事異動について

組合は昨年、人事異動に関わる原則について、学園と協定（①希望などを毎年調査すること、②異動に際しては「仕事と生活の調和」に配慮するとともに、本人に事前の説明を行うこと、③非専任職員については本人の了承を得ること）を取り交わしました。この点を含め、人事異動について感じていることを以下から選んでください。

（複数回答可）

- (1) 学園の部署と大学の部署の間で異動があまりないことが問題である。
- (2) これまで、異動の際、事前に希望の聴取と説明を受けたことがある。
- (3) これまで、異動の際、事前に希望の聴取と説明を受けたことがない。
- (4) 本人の意向を無視して配置転換されたことがある。
- (5) 他の職員を見ても、定期的、計画的に配置転換がなされていない。
- (6) これまでの人事異動には概ね満足している。



データの個数 / 問 13	
問 13	合計
1	5
2	3
3	7
4	8
5	19
6	2
総計	44

自由記述

- ・ 特定の部署に病気を持った人を集中して数人配属させるのは良くない。各部署に分散すべきです。
- ・ 人事異動については、非常に偏りが感じられる。ある一定期間内には異動させないとか、法人と大学の両部署を経験した者でなければ昇格できない等、異動のみを取り上げるのではなく、昇任昇格も考慮した人事異動にしてはいかがか。
- ・ 板橋校舎・東松山校舎とも経験させる。
- ・ 3 年ぐらいのサイクルでみんな異動させるというのを当たり前にすればいいのでは。直接お願いすれば異動できるとか、不満を言えば異動させてもらえるとかあっていいんですね。
- ・ 人事異動に関して、板橋あるいは部署に対し、職員の意識の中に、暗黙の優劣階層化が醸成され、それに連動するように、不公平な配置が行われている感がある。人事権者は、公平で客観的な判断からではなく、多分に感情的で恣意的な価値観意識に基づき職員を評価していると思われる。
- ・ 他の職員を見た感想です。育児休暇を明けて復帰した女性職員が異動になりました。板橋から東松山への異動でしたが、その職員は板橋校舎の方が明らかに通勤時間が短いのに通勤時間が片道倍以上かかる方へ異動となりました。少子化が叫ばれている中子育てをしながら働きやすい環境を提供するのも、人を雇用する機関が担う役割ではないでしょうか。今は子供を産んで育てにくい環境です。結婚をしても、子供を出産していないなら、忙し

い部署に異動になろうが、通勤時間が 2 時間かかろうが、問題ないと思いますが、出産をした職員に関しては配慮されるべきだと思います。

- ・人によって異動が重なる人がいるのは問題。
- ・質問の②の部分については、非常に共感できる。但し、③については、実質的に経営者に人事権がない状態だと思われるが、そういう会社は聞いたことがないため、本学の経営陣がよくこのような協定を認めたなとあきれるばかりである。
- ・人事異動について、希望など一切聞かないため不満のまま異動となる。異動日の 3 月 1 日を過ぎて、追加人事と言われ異動させられた。上司に聞いたら、あなたは残業が多いから異動した、と言われた。職住接近であるべき。3 月 11 日は 7 時間かけて帰宅した。

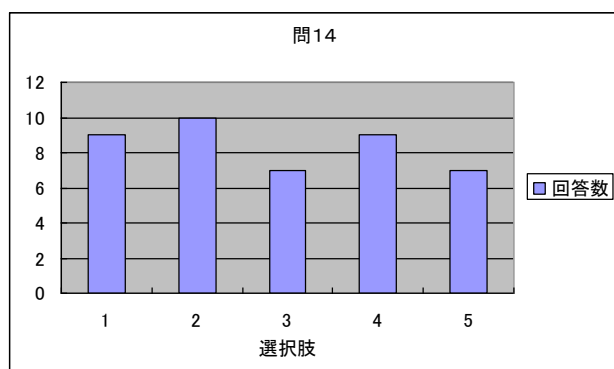
＜異動に関しては、無計画さまたは、作為的な偏りを感じている様だ。事前の説明なども求めている。＞

問 1 4 シフト体制について

東松山教務事務室など一部の部署で導入されている時差出勤によるシフト体制についてどのようにお考えですか。

(複数回答可)

- (1)学生サービスとして当然であり、未実施の部署も行うべき。
- (2)時差出勤体制をとらなくても学生サービスに悪影響はなく、不要である。
- (3)実施にあたっては職中近接の人を対象とするなど条件整備を行うべき。
- (4)実施にあたっては生活の質の低下をもたらさないように配慮を行うべき。
- (5)5 時以降の勤務には割り増し賃金を支払うべき。



データの個数 / 問14	
問14	合計
1	9
2	10
3	7
4	9
5	7
総計	42

自由記述

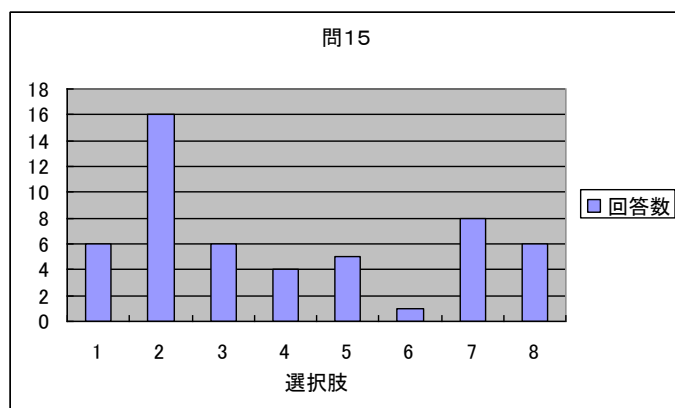
・今のシフトは通常授業のみを対象としているが2限の間、5時以降に窓口に来る学生は少ない。ガイダンスの時、追試受付時は昼休み窓口を閉め 1 7 時までとしている。普段は当番制で、ガイダンス等学生が窓口によく来る時期こそ窓口を開け続けるのが学生サービスだと思う。シフト勤務で残業代減には大いに賛成だが、運用の適切さは感じない。

・単純な当番制のシフト制は意味がない。担当者が不在である場合、対応自体が不可となり、結局、その担当者がいる時にのみ対応してもらうことになるので、下手にシフト制にしまうと学生サービスではなくなる。

- ・学生に直接携わらない部署との差がありすぎる。
 - ・5 時以降の教員対応をどうにかすべき
 - ・役職停年の方に、時差出勤をお願いしたい。アルバイトの時差 9 時～17 時はどうしても外部からの対応が多いので、役職停年 11 時～19 時とアルバイト 10 時～18 時が時差できればサービス低下はないように思う。
- く全ての選択肢に大きな差は見られない。シフト制を形だけではなく、実用性のあるように運用すべきとの意見が目立つ。＞

問 1 5 上記の残業・シフト体制・人事異動のほか、日常の業務遂行上、不満に思っていることを、いくつでも構いませんので、以下から選んでください。

- (1)自分の能力が生かされていない。
- (2)管理職が適切な仕事の調整や指導を行わない。
- (3)業務改善の提案をしても、それが活かされる場がない。
- (4)上司が差別的な扱いをする。
- (5)男女差別がある。
- (6)セクシャル・ハラスメントがある。
- (7)パワー・ハラスメントがある。
- (8)役職者が固定していて、人事が硬直化している。



データの個数 / 問15	
問15	合計
1	6
2	16
3	6
4	4
5	5
6	1
7	8
8	6
総計	52

自由記述

- ・上司が部下を育てられない（気をつかいすぎる）。
- ・本学は適材適所とは程遠い職場である。総務・人事・財務あたりにいる方達は比較的異動が少ないように見えるが…。
- ・パワハラをたてにした、逆パワハラが存在する。注意すると、それだけでハラスメント委員会に訴えられる。
- ・専任職員と非専任職員間の差別がある。待遇・給与格差も大きすぎ。専任職員はおしゃべりが多い。
- ・能力のない職員が役職者になるなど、正当な評価がされていない。
- ・職員がいくらがんばっても、教員の質も考えるべき。
- ・専任教員の担当コマを増コマすべきである。大東文化大学の専任教員である以上、大東のコマをより多く持つべ

き。コマを減らし他大学の非常勤をやるとは言語道断である。

- ・現在の職場は劣悪であり、組織として、全く成り立っていない。人員配置が最悪であり、管理職はマネジメントできない人が多い。
- ・特に体育系の職員の言葉の使い方はひどい。職務倫理性がない。

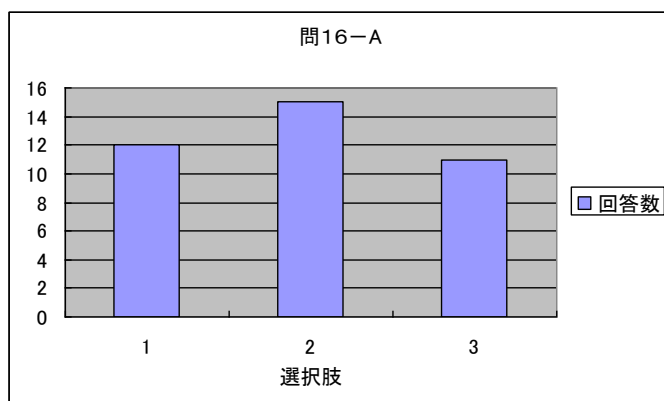
くやはり、管理職に関する意見が目立つ結果となった。人材配置に問題があると多くの人がおもっているようだ。しかし、自由記述にもあるように、逆パワハラという問題の影響を考えると、管理職のみに問題があるわけではないと考える。また、(6)(7)のセクハラ、パワハラ（または逆パワハラ）に関しては、早急に現状を把握し、然るべき対処をとるべきである。＞

問 16-A 非専任職員について

A) [臨時職員について] (複数回答可)

- (1)臨時職員にも有給 2 日制を認めるべき
- (2)特別休暇についても専任職員と同じ待遇にすべき。
- (3)現状のままでよい。

*4、5、6 日勤務の臨時職員の忌引き休暇は、専任と同様になった。



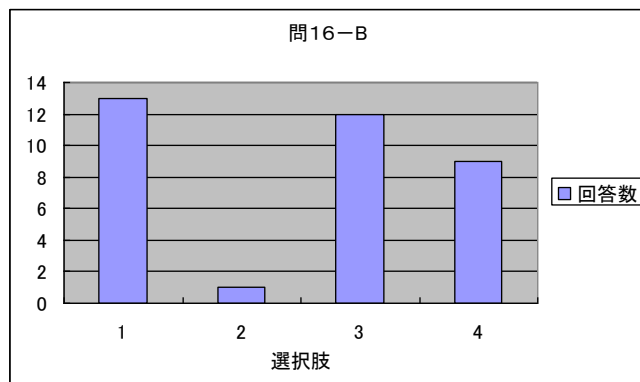
データの個数 / 問16-A	
問16-A	合計
1	12
2	15
3	11
総計	38

自由記述

- ・臨時職員が優先して休みを取っている為、専任が休みたい時に取得できないことが多々ある。
- ・休暇についての不満はない。
- ・特に産休・育休も同じように
- ・臨時職員の給与の上限額が低すぎる＝生活は難しい。
- ・長年同じ部署にいるという事はどうしてものか聞いてみたい。
- ・退職金がなぜないのか聞いてみたい。
- ・同じ環境で働く人は、同じ待遇にすべき。
- ・期間雇用及び日給制である以上、週休 2 日にするのであれば、その分契約をしないことになるため、給与を支払わないということになる。期間雇用とはそういうものだと思うが。

問 16-B 長期アルバイト職員について

- (1)アルバイト給（現在、時給 850 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）を長くすべきである。
- (3)希望者に対しては雇用の空白をなくすべきである。



データの個数 / 問16-B	
問16-B	合計
1	13
2	1
3	12
4	9
総計	35

自由記述

- ・アルバイト職員については税金もからんでくるのでむやみに時給を上げるべきではない。
時間が増えることで、扶養に入れなくなると思いますが。
- ・仕事内容からして 1000 円は高額。世間の相場を見てほしい。
- ・職務で長短するべき
- ・アルバイトの方が何を望んでいるのかはひとそれぞれではないか。本学の待遇が合わないのであれば、より条件のあうところに行くべきである。雇用とは相互の条件がマッチして成立するものである。期間雇用者会社を選ぶ権利があるので、より有利な会社にいけばよい。
- ・アルバイトは毎年面接し、現在の仕事などについて管理職がしっかり把握すべきである。

問 15（教員版）問 17（職員版）東松山キャンパス再開発についての自由記述

<教員>

- ・バリアフリーの導入は徹底されているか
- ・東松山キャンパスが埼玉県が目玉となる大学として運営していけるよう、積極的な対策を早急にたてるべき。首都圏への回帰に対して、埼玉ー東松山の地の利を強調して、大学の夢を語れるように。
大学としての方針をしめすよりも前に、現職員がどう考えているかのアンケートを行ってほしい。
- ・首都直下型地震で板橋校舎が被害を受け、東松山校舎のみが使用可能となった場合を想定し、対策本部を東松山でも置けるよう、施設の確保、マニュアルの整備、重要データのバックアップなど行うべき。大学執行部の対応を確認した方がよいと思う。
- ・スクールバスが不在になる一方（発着所使用など）なのが気になります。
- ・一学部一キャンパスの教育体制も検討してほしい。
- ・7号館、情報センター分室の地理が悪い。防犯上の観点からも対策を講じるべき。

- ・やみくもに先行投資して、近々の受験学生減の傾向に応えられるのか。長・中期的スパンで、経営・学務の検討をしてほしい。
- ・都心回帰の傾向から離反して、不便なキャンパスに手をかけすぎではないか。受験生が片寄り、また、不人気の原因とならないか。
- ・大学の将来構想から考えるべきで、工事の見直しが必要（現在も全ての教室を使用しているわけではないので、もっと規模を小さくするなど）
- ・どうも秘密裏に進められている様に思われる。もっとオープンにできないのか。
- ・外から見て何号館かわかるようにすべきです。特に 6 号館は屋上に大きく教室番号を書いてわかるようにしましょう。案内板の数も増やしましょう。

<職員>

- ・少子化の影響もあるので、できればここまでと言う予算化を見直してほしい。都心への移動を希望する（池袋など、ビル件数を考慮してはどうか）
- ・現場の意見をきくようにした方がよい。再開発での負債が心配です。失敗しないようにして下さい。地理的条件を考えて駐車場を多くとるべきです。
- ・緑山キャンパスの今後はどうなのか。
- ・研究室移動等で不要になった物もたくさん出た。どうせ廃棄するなら部活等で使用したいところもあると思う。数日間好きに持ち出しして良い期間を作り、廃棄物を減らすべき。
- ・箱物だけに終わらない事を願います。
- ・特定の教員の意見だけで進められているのでは。
- ・都心から離れたキャンパスをきれいにしても、受験生は来ないと思います。
- ・立派な校舎が出来るとあたり事務的なつながり、しっかりしてほしい。
- ・今更ですが、東松山キャンパス再開発は本当に意味のあるものなのか、しょっちゅう自問しています。学生数が減少していくのは明らかで、教室等が足りないのも今だけだと思います。東松山キャンパス再開発の前に、すべき事、解決しなければならない問題は、学園に山ほどあるのではないのでしょうか。

<都心回帰を求める声や、バリアフリー等の設備の向上を求める声、失敗を懸念する声があった。廃棄物の再利用の声もあった。>

問 16（教員版）問 18（職員版）東松山校舎・板橋校舎の施設・設備で改善すべき点

<教員>

- ・セキュリティ確保をして欲しい。教職員証でビルへの出入りなど。
- ・渡り廊下の暑さ対策→全面改修
- ・板橋キャンパスには大講堂あるいは大ホールが必要。大東大一高が別の場所に移転できないか。
- ・板橋の 2 号館と 1 号館を、3 号館を使わずに、雨に濡れずに行き来できる屋根
- ・両校舎間のビデオ会議、遠隔授業施設をさらに拡充すべき。

- ・ 7 号館、情報センター分室の地理が悪い。防犯上の観点からも対策を講じるべき。
- ・ 事務職員の数が、仕事の量に対して、少なすぎる。
- ・ 学生の溜り場を設置する。
- ・ 視聴覚機器の更新をお願いします。特に RKB ケーブルはどの教室にも置いて欲しいです。
- ・ 教員控室の PC（インターネット）環境の整備。「松」「板」2 キャンパス制を維持していくなら、青山学院大学のように「松」にも学部・学科ごとの教員（控室）、学生サロン等を設置すべき。

<職員>

- ・ 各教室の収容人数の見直しをするべき。例えば 60 人教室には 40 人入るときつくなります。大教室を増加することが急務です。教室のデスクなどの機材はリースにして 3 年ごとに入れかえること、廊下に内線電話の設置は絶対必要。現在は各個人が携帯で連絡しており、その費用は個人負担。これはおかしいです。数年にわたって払った総額は数万円にのぼっていると思います。
- ・ 教室数が少なすぎる（特に板橋）。
- ・ 孤立している部署には必要不可欠の物と考えます。
- ・ 学生さんの居場所がない
- ・ 各教員が「気軽に」学部事務室に用を言いつけられるようになると、学部業務に重大な支障をきたすことも考えられる。今までできなかったから、急務の用以外は連絡はなかったが、容易にできるようになると、軽微なことでもそれを使用するのが人情である。慎重に考えてもらいたい。
- ・ 3 号館教室冷房が効かない。教室が足りない。会議室が足りない。
- ・ 不要。各自の電話使用でよい。
- ・ 板橋校舎の学食については、検討の余地あり。はたして今の学食は、学生・生徒にとって魅力あるものか。東洋大学の学食とまでは言わないが、近隣住民にも行ってみたいとおもわれるようなものをつくらなければ学生はこない。高校生の大学を選ぶ基準がどこにあるのかはわからないが、少なくともその一端は学食にもある。より多くの業者をいれ、競争をさせない限り、いいものにはならない。

<防犯、学食、学生の溜り場の作成、廊下の内線電話の設置などの要望があった。>

問 1 7（教員版）問 1 9（職員版） 学園・大学の将来構想について

<教員>

- ・ 1・2 年次が東松山キャンパスの大学のため、都心回帰できないまま少子化の中でジリ貧は免れない。
- ・ 学科再編、カリキュラム改革、広報を通じての積極的な宣伝、学生を全面的に主人公としてもりたてること。
- ・ 両者ともよく存じ上げておりません
- ・ 一学部一キャンパスの教育体制をしっかりと検討してほしい。
- ・ 具体性に欠け、期待が持てない。
- ・ 学生の質や人数の減少が問題です。魅力ある大東文化大にするために、この間成功した大学から、具体的に教訓を引き出す。

- ・就職状況（進路）改善策。地域に大学をひらく。オープンカレッジ（大東会館での）、生協食堂の改善等。
- ・この間の大東のイメージは低い（マスコミ対策は？）
- ・ポスターの改善を（インパクトなし）
- ・「教育の大東」を教職員・学生・保護者が実感できる体制づくりを求める。
- ・有名無実化していると思うので、基本的に放置してよいのではないかと。学部再編については、全学的な議論を開始しないと、F ランク学科続出の事態に対応できないと思う。
- ・もう一度、全学的に検討し直してみることが必要。

<職員>

- ・誇れる教育の大学創りと職員の人財教育の構築が必要です。
 - ・アクションプランが全く稼働していない。もう忘れてしまった。
 - ・2011 年 9 月に、職員を対象に「教育の大東」について意見の陳情を求められたが、その結果が未だになされていない。何事かと思う。掛け声ばかりで実の伴わない「改革」では、言わないでおくのがましである。
 - ・今のままでは大東は危うい。早めにカラーを打ち出す。教員にもっとしっかりしたイシキをもってもらいたい。自分のことしか考えていない人もいる。
 - ・少なくとも利益を生んでいないもの（北京事務所・法務研究科・一高）については、早急に考慮しなくてはならない。附設校毎、学部学科毎の独立採算も考慮し、限られた資源の中で最大限の効果をあげる方法を模索すべき。
 - ・学部を細分化しすぎた為、受験生が選択しにくくなっている。学部再編して、シンプルにすべき。また受験生が魅力を感じるようなカリキュラムも必要。これを学園側に要求してほしい。
- <学部の再編、カリキュラムの改革を強く求めている。将来構想については、あまり期待していないようだ。>

問 18（教員版）問 20（職員版）組合のこれまでの活動や、今後取り組むべき課題について

<教員>

- ・機関紙がよくできていると思います。もっと組合が身近になればよいと思います。
- ・役職者手当見直しを早急に。
- ・組合事務室のアルバイトの方が何人も辞めているのはなぜですか。
- ・給与・賞与・研究環境・学生の質・図書館の質といったものに対して、これまで以上に取り組んでいただきたい。
- ・65 歳定年制度は昨今の情勢から引き上げを要求すべき。68 歳まで。
- ・「桐」の記事が新執行委員体制に移行したと同時に、甚だしく低下し、組合の見識に疑念を抱かせられる。真剣に組合活動を担う執行委員会に変われるよう努力していただきたい。
- ・事務職員の加入しやすい環境・方策を
- ・組織力 UP→理事会に対する発言力 UP→交渉力 UP→待遇の改善

<職員>

- ・臨職の給料の見直し（上げてください）退職金についても考えてほしい。職能給の導入など。
- ・職場環境が劣悪である。（異動の時から、男性主査より仕事について、毎日のようにいやがらせを受けている。

本人は全く感じていない。) 周囲から認められていない人間が昇格していいのだろうか。人間不信になり、現在も毎日出勤するのが重苦しい。人間を育てる環境にない。

・わかるところしか回答していません。社会人を経験してから入職したためか、残業することに何も感じていない空気を強く感じる。サービス残業はもちろんいけないと思うが、早く終わらせる意識づけには残業代減が有効と思うことが多々ある。

・希薄な人間関係はコンプライアンスが原因でしょうか。

・執行部の資質について、俎上に上げてはいかがか。副学長の中にはまともな文章を書けない者がいる。(FD フォーラムの報告文書をご覧ください)。上は執行部、下は部課長と、資質・人格に問題ある者が配置され、その下で働くものは諦観こそが処世の術と認識すべき実情である。

・他大と比較することは大切だが、大東をいかによくするか考えることが大事だと思う。研究も大切だが、学生がいることで研究ができるのだから学生サービスを重くみるべき。大東はいいと思う。仕事はしやすい。ここしか知らない人はもっと目を色々な方向に向けてみるべきである。大学をいかに運営していくか、学生を集めるためには何が必要か考えるべきではないだろうか。他大学でアルバイトするのもいいが、自分の専任教をもっと愛すべきでは……。お金は湯水の如く湧き出るものではないのだから。魅力ある大学って先生が輝いているかということではないのだろうか。

・非専任職員の待遇を改善して下さい。

・いつもありがとうございます。

・頑張ってください、ありがとうございます。

・職員、教員の能力を上げていくことが大切。学生サービスがいかにできるか。給与は高ければそれにこしたことはないが、必要に応じて削減も必要。

・学園に金があるからと賃上げの要求ばかりしている場合ではない。少なくとも、「基本金組み入れ＝貯め込み」と理解しているようでは、実態を把握しているとは思えない。

<教員版・職員版総評>

結果は以上の通りです。職員の方々の中には、多くの記述をいただきました。中には手厳しいものも多くありましたが、的外れな指摘ばかりではないと感じました。今回、集計の際に質問文を読んで感じたことは三点で、まずは、役職者手当の内容を教職共通にするべきであった点です。教職両視点からお互いの役職の手当の判断をしてみると、さらに実のある結果が得られると思います。もう一つは、選択肢に偏りがみられると感じさせてしまう点です。両者の意見を取り込んだ選択肢を用意しないと、数を取っても信頼度の低いデータとみなされてしまうかもしれません。最後は、以上の2つが原因と考えられる、回答放棄が何通かあったことです。今回の結果から、より多くの方に答えていただけるように、アンケートの内容の吟味を厳しくしていった方が良く考えました。

□2012 年度 36 協定の締結について申し入れ書を提出

学園側から 36 協定の締結についての申し入れが板橋地区事業場の過半数代表にありました。検討の後、再提案の申し入れ書を提出しました。

2012 年 5 月 9 日

大東文化学園
理事長 市川 護殿

板橋地区事業所：過半数代表
沼 口 博

2012 年度 36 協定の締結についての申し入れ

2012 年度、学園側から 36 協定の締結についての申し入れについて検討した結果、以下のような問題点があることを指摘し、内容について再提案されるよう申し入れます。

記

- ① 1 日の延長時間（残業）が 7 時間となっており、明治大学や、法政大学のように 1 日、5 時間とすべきではないでしょうか。（法定外労働時間は午後 6 時以降からとなる。従って午後 11 時まで）
- ② 妊婦、育児、介護などを行うものに対する制限を明記すべきではないでしょうか。
- ③ 休日労働についての勤務条件が 0 時から 24 時間の間の 12 時間と、極めて大雑把なものになっている。原則として、午前 9 時から午後 5 時までなどの表記を求める。但し、12 時間の範囲で変更できるなどの条件をつけ加えてはいかがでしょうか（明治大学や法政大学同様）。
- ④ 特別条項 1. にある特別な対応に関しては、平成 22 年 4 月施行の規定では（http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-4_3.pdf）割増率は 30% と記載されており、この割り増し賃金を適用すべきではないでしょうか。
- ⑤ 特別条項については、本来は時間外休日労働などの超過勤務を減らすことを目的としており、従って 1 ヶ月 75 時間（通常的时间外延長は 45 時間となっているので、合計すると 80 時間（一般に過労死の基準と認められている）を大幅に超え、過労死を容認する時間外勤務を承認することになる。学園が過労死を強制するものではないことを明確にするためにも大幅な時間数削減を求めます。
- ⑥ また、延長回数は 6 回まで可能としているが（6 回だと $75 \times 6 = 450$ 時間になる）、それを 5 回（5 ヶ月）に制限すべきではないでしょうか（ $75 \times 5 = 375$ 時間）。それでも、通常的时间外労働時間を加えると 700 時間をはるかに超えるものになる。
- ⑦ 時間外労働、休日労働に関しては本人の事情を考慮することを文面に明記して頂きたい。
- ⑧ 協定書の運用について疑義が生じた場合、学園側と職場過半数代表者と協議することを明記して頂きたい。
- ⑨ 36 協定を締結する前提条件として、職場ごとの勤務状態を提出して頂きたい。また、年度途中および年度末の勤務状況を報告して頂きたい。
- ⑩ 覚え書を組合とも交わすことを求めます。

以上

■■大学組合員のみなさまへ■■

新しい組合規約をお送りします

組合規約の新しい冊子が出来上がりましたので、同封いたします。
2011 年 11 月改正後の規約内容、組合独自の事業についての詳細はこちらでご確認ください。

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。