

大東文化学園  
教職員組合連合機関紙  
第 1068 号  
2013 年 9 月 9 日発行



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

## ◆学長・学務局長協議報告

### ◆学長・学務局長協議報告

8月19日(月)午前10時から教学関係案件を中心に、学長・学務局長と大東文化大学教職員組合執行部との協議が行われました。

今回の協議の案件は以下の通りです。

1. 65歳定年制度(教育職員)の定年延長について
2. USB紛失問題(事務職員定数および新たな業務対応体制のあり方について)
3. アルバイト職員の時給について(改善と地区別対応について)
4. 東松山校舎の新バス停について
5. スポ研助手問題について(講師昇格に伴う身分変更と移籍者の待遇改善に関して)

約2時間にわたる協議の後、正午前に終了となりました。各案件について、協議内容・今後の問題点、組合の方針をまとめました。皆様のご意見もぜひお寄せ下さい。

### 65歳定年問題について

2011年度から、新規に採用された教育職員の定年が65歳に引き下げられたことについて、組合は学園理事会による一方的な定年年齢の引き下げは認められるものではないことをこれまで表明してきた。今回、学長・学務局長との協議において、太田学長は、学長選立候補時の公約の一つとして、この問題の解決に尽力することを表明していること、現時点では、定年年齢引き下げの決定を覆すことは厳しいと認識していること、妥協策として特任制度を活用できないか考えていると説明された。学務局長からは、特任制度を利用した試案(私案)を作ってみたが、特任としての再雇用・契約更新時の審査基準や担当業務の内容と待遇との関係をどうするのかといった点について、大学執行部の考えはまだ固まっていない、学園では、改正労働契約法に対応するため、関係諸規程の見直しを進めているので、特任制度を活用するかどうかを含めて、想定される課題をできるだけ早く解決する必要があると認識していることなどの発言があった。

また、学務局長からは、組合は、この定年年齢引下げ問題について、白紙撤回で臨んでいたのではないかという問いかけがあったが、組合としては白紙撤回という基本方針を確認しつつ、この問題の解決に向けた具体的な対応策について意見交換を行った。

現時点では、339名の専任教職員中36名(10%強)が65歳定年制の適用対象者であること、この制度により今年度末で定年退職となる者が既に1人いること、今後5年間でこの制度の適用対象者は約20%にまで増えるであろうことなどが確認された。遠くない将来、70歳定年の教育職員と65歳定年の教育職員との比率が接近することによって、問題が発生することが懸念されるため、早期の解決に向けて互いに検討していくことが了解された。

組合としては私大教連などの組織を通して、この問題に対する解決への方策を全国の私立大学の事例を検討しつつ提案したいと発言。学長・学務局長からは、学園との協議を通じて解決策を模索したい旨の発言があった。

今後、双方で検討した解決策を突き合わせながら一致点を見つけられるように尽力したい旨を表明し、継続協議することとした。

(文責 H.N.)

## USB 紛失問題について

7 月初めに発生し、8 月初旬に学園理事長および学長名でホームページ上に「お詫びとご報告」が出された USB 紛失問題について、組合は 36 協定違反（時間外労働、休日労働に関する取り決め）の可能性について質しました。この問題は労働時間外の労働を強いた結果であり、その根本には事務職員定数問題があり、部署によっては恒常的に残業を強いられているところも見られ、現行の職員定数の見直しや適正な職員配置数などが必要ではないかということも質しました。同規模他大学との比較などを通して、適正な職員数が確保されるよう、また 36 協定違反が生じることがないように、適切な労務管理が行われるよう組合としての主張をしました。

特にこの問題が発生した部署では事務的業務と窓口サービス業務が混在しており、そのために『持ち帰り残業』をせざるを得なくなっていることが問題の発端になっているのではないかと指摘しました。さらに職員定数問題に関して、「この十数年間、学部学科増設が行われてきたにもかかわらず、職員定数は 4 学部時代のままに抑えられており、職員一人当たりの学生数は他大学に比べて多いのではないかと、また業務も煩雑化しており、職員の適正配置ないし増員の必要性とともに、業務の合理化、簡素化の推進、例えば履修登録のウェブ化など、合理化できるところは早急に進めるべきではないか」と主張しました。これに対して職員定数の問題に関しては学園理事会の問題ということなのか、明確な回答は得ることができませんでした。ただ業務の合理化については、「履修登録を含めた業務の電子化を進めているところであり、今後、改善される見通しである」などの回答がありました。

組合はこの問題について、個人情報が入った USB を紛失した個人の責任、あるいは労務管理上、関係者の責任を追及することは規定に照らして厳密に対応することが必要ですが、他方で上述したように職員定数問題、業務の合理化、人事管理・労務管理の問題として捉え、職場全体の労働環境の抜本的な改善を通してこのような問題が発生しないようにする対応も強く求めたいと考えています。個人情報の保護については「学校法人大東文化学園個人情報の保護に関する規程」および「大東文化学園プライバシーポリシー」を順守することはもちろん、細心の注意を払いつつ業務を遂行することは当然のことですが、今回の問題発生の原因に立ち返って対応することも強く求めたいと考えています。 (文責 Y.Y.)

## 地域別によるアルバイト賃金の改善について

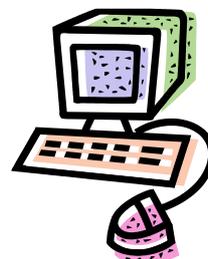
7 月 26 日の団交でも要求した、地域別によるアルバイト賃金の改善について協議した。本学給与規則（第 14 条）が定める一律 850 円（時給）のアルバイト賃金は、埼玉県 lowest賃金は上回っているものの、東京都の最低賃金と同額である。アルバイト職員は専任職員とは異なり各校舎での現地採用であり、採用となった校舎以外で仕事をするのが原則的にないことを考慮すれば、アルバイト職員は実質的にはそれぞれの勤務校舎に属するといった性格が強い。従ってそれぞれの地域の生活・物価事情を考慮した賃金体系が望ましい。

試みに、東武練馬駅周辺の料理店やコンビニの外に掲示してあるアルバイト募集要項を調べてみた。てんや（天井）は 900 円、日高屋（ラーメン）950 円、CoCo 壺番屋（カレーショップ）900 円、魚民（居酒屋）970 円、ガスト（デリバリー）1000 円、KFC900 円、松屋 950 円、ローソン 850 円（すべて日中勤務、一般対象）である。ローソンを除いて 900 円を下るものは見当たらなかった。この中で大東文化大学では、時給 850 円のアルバイト賃金を保持しているのである。このことの意味するところはローソン並みの労働に対する対価に等しいということを示していることになる。大学のアルバイト職員の労働はローソンのアルバイト並みの定型的労働なのであろうか？

地域別の賃金に区別ができない学園側の理由として「同様の仕事に対して校舎が違うという理由だけ賃金の差をつけることはできない」ということを挙げている。校舎によって待遇が異なることは、アルバイトに関して二つの異なる給与体系があることになり、学園側にとっては業務の複雑化を招くことにもなる。しかし本学の研究教育活動がアルバイト職員の方々の献身的な働きにどれだけ依存しているかは、アルバイト職員の現場を知っている人ならば誰でも分かる。学園側には、アルバイト職員がこれまで以上にモチベーションをもって気持ちよく働ける労働環境を整える義務がある。待遇面でも、高等教育機関である本学のアルバイト賃金は、近隣の一般アルバイトの平均時給よりも上回ることで、それが難しいのであれば、せめて同等であってほしい。

学長・学務局長協議では、様々な問題点の指摘、また可能性の模索に終わり、明確な結論に至ることはできなかった。今後の団交・協議では、具体的な提案を提示し、変革を要求していかなくてはならない。都内と周辺県にキャンパスを持つ私立大学で、アルバイト賃金に校舎によって差をつけているところを調査し、どのような実例があるかを提示しながら、今後学園側にさらに強く本学アルバイト職員の賃金の改善を求めていく。

(文責 T.K.)



### 東松山校舎の新バス停のあり方について

東松山校舎の新バス停のあり方について質問した。降車の際は、わざわざ屋根のある場所に駐めながら雨に濡れて階段を上がり、大回りして再び階段を降りて生協側校舎群に向かう学生教職員が大半である。乗車の際には、目の前のバスに乗車するために階段を一旦のぼり遠回りして再び階段を降りなければならない。障害をもった者や高齢者への配慮以前に、こうしたバス停配置はまったく不合理で理解しがたい。板橋校舎でも、階段の不整備など利用者の立場にたった配慮がなされなかったために改修を要したが、東松山校舎でも同様の事態を再び繰り返している。

現都知事は都内地下鉄の乗り継ぎの不合理性をもってバカの壁と称したが、東松山校舎のバス停は「バカの階段」である。大学側からはバスの増便によって対処したいという考えを伺った。しかし、既に一部の教員は階段を上らずに生協前から乗車口へ横断している（バスの動線と渡り方を考えると全く危険性はない）。教員用バス停は生協前から階段を使わずに乗車できるが、学生にはたいへんな負担になっているという圧倒的な声がある。

バスの増便問題とは別に学生動線の実態に合わせて至急バス停の在り方を変更してもらいたい。ここでは3つの方式を提案をする。

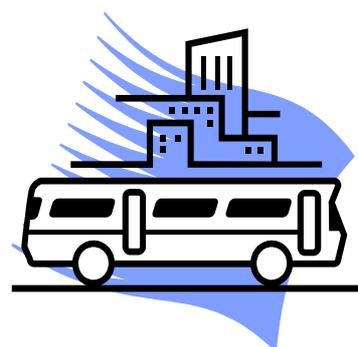
- 1) 降車乗車とも新建物ではおこなわずに、以前のように生協前にバス停を設置する。
- 2) 降車は生協前からおこない、階段脇から新建物に横断歩道を設置して現在の乗車場から乗車する。
- 3) 工事期間の措置と同じく、坂下入り口から侵入して八号館裏で降車、さらに生協前で降車と二箇所降車できるようにし、乗車は生協前からとするという3方式である。

新建物2階にある学生掲示版は数面しかなく、掲示場所を移設し（場合にはよっては八号館にも増設することで対応可能である。そもそも情報端末をキャンパス内の数カ所に設置し、一般的な掲示は一瞬で閲覧でき、学生個別への連絡は学生証認証装置とパスワードで簡素に閲覧できるポータルシステムを導入して、全面的に掲示物をなくす方向で多くの大学が動いていることを指摘しておく。

では現在の新建物の二階部分をどう利用すべきなのだろうか。現状では窓側に座る場所があるとしてもわずかで、単なる広い廊下として利用されているだけである。バス停位置を上記3案のように移動した上で、新建物の二階に椅子や机を広場内に配置することによって本格的な学生談話室またはオープンアクセスなラーニングコモンズの場とすることができる。廊下としての人の移動がなくなるわけで、一定の落ち着きや静肅性が確保されることに注意されたい。

確認しておくべきことはキャンパスは交流と学びの場であり、あらゆる施設はこの目的のために合理的に設計されていなければならないということである。バス停問題は本学が抱えている教育環境に関わる本質的部分に大きく関わっていることを改めて強調したい。

(文責 M.M.)



## 医療系学科にも民主的な運営を

健康科学科は本学の 19 番目の学科で、学科の中心となっておられる医学系の先生方によれば「医療系の学科」だそうです。大学運営に詳しい先生によると、医療系学科の運営には「奴隷制度が欠かれない」のだそうです。確かに小説やドラマに出てくるような医学部や医療施設では、教授を頂点とする権力構造で、授業も診療行為も最初だけ教授が行い、後のしんどい部分は準教授以下の下級職員に下請けされ、最終的には最下層の助手や無給医局員に押し付けられるという図式が世間によく知られています。

本学健康科学科ではどうなのでしょう。現在期限付き雇用の実験実習助手、医専から移籍された雇用期限のない実験実習助手がそれぞれ 2 名ずつ在籍しておられます。

助手の先生方はこの夏休み中も毎日のように出校され、休暇中は殆ど学校に顔を見せない医療系の教授たちに代わって、授業準備や国家試験受験準備をする 4 年生の指導・相談に当っておられます。校日数、滞在時間とも学科のなかではトップクラスだと思われます。

しかし「担当授業がない」という理由で一般研究費は半額の 20 万、図書請求権もなく、実験実習などの授業補助（実際は担当教授は見ているだけ、と言う授業もあるそうです）を何コマ担当しても増コマ手当はゼロ、給与体系も一番低いものを適用されています。それでいて、学部の学会誌編纂、センター試験の試験監督、大学主催の研修会（FD 研修等）参加など、多忙な医療系の教授たちが嫌がるいわゆる「雑務」は専任教員並みに押し付けられています。このような制度が導入されて 6 年、組合も機会があるごとに待遇改善を訴えてまいりましたが改善は進みません。先般大学執行部に確認したところでは健康科学科執行部（学科主任他）からはこれまで助手の待遇改善に満しては一切要求がなかったそうです。おそらく医療系、特に医学部で教育を受け、そこに勤務したご経験のある先生方にとっては「奴隷制度」は見慣れたものであり、何の違和感もないので、改善の必要性も感じないのでしょう。しかし歴史を見れば奴隷制に固執したアメリカ南部諸州や農奴制を抱えた帝政ロシアの例を引くまでもなく、奴隷制度を抱えた専制国家は最後には破たんします。私学においても労使紛争を抱えて廃校の危機にあるのは専制的な執行部を抱えているところが大半です。健康科学科は 2009 年以来 5 期の卒業生を送り出していますが、国家試験（臨床検査技師）の合格率は前身の医専時代の数字を大幅に下回っていますし、学生による授業評価でも全学 19 学科中最下位の成績です。

医療系学部のトップに君臨して系列大学や病院を沢山支配下に抱えるような所ではこのような「奴隷」の身分になっても数年我慢すれば系列大学の教員ポストなど、それなりの対価が期待されます。しかし系列校を持つどころか、入試偏差値や国家試験合格率で最底辺に位置する本学健康科学科における「奴隷制度」は単なる「いじめ」でしかないでしょう。学科構成員の権利・待遇を極力平準化し、力を合わせて現状を打開すべきだ、というのは「青臭い書生論」でしょうか。（文責 K.H.）



### ■■ 書記局よりお願い ■■

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](mailto:daito-un@boreas.dti.ne.jp)

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](mailto:daito-un@boreas.dti.ne.jp) にお寄せください。