

大東文化学園
教職員組合連合機関紙
第 1071 号
2013 年 12 月 4 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

◆団交報告

◆【重要】組合新役員信任投票のお願い（再掲）

◆団交報告

11月25日(月)午後6時30分から学園と連合執行部の団体交渉が行われました。学園側の出席者は事務局長、学務局長、財務部長、総務部長、人事課長ほか人事課1名の6名、組合側は委員長をはじめとする7名が出席しました。

今回の団交案件は以下の通りです。

1. 役職手当の一時金加算の一部削減について
2. 新規採用大学専任教員65歳定年引き下げ問題について
3. アルバイト職員の学園都合による休業に対する給与補償について
4. その他
 - 1) 東松山のバス停問題について
 - 2) 東松山地区避難訓練について
 - 3) USB紛失問題のその後について
 - 4) 学園安全衛生委員会の開催について

約1時間30分にわたる交渉の後、午後8時過ぎに終了となりました。各案件について、交渉内容、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。

役職手当の一時金加算の一部削減について

職務に対応する加算額の削減について、学園側は10月の団体交渉で、6月時点での回答（更に20%を削減し、そこでストップ。それ以上減額しない。）を繰り返したが、今回も同様の回答であった。そのため、組合側はこの間の経過（2011年の6月から7月にかけての団体交渉で確認してきたこと）を文書と図表で確認したうえで、再検討を迫った。

1. 2011年度の春闘の過程で、**役職手当の見直し、役職ポストの整理・統合。役職手当のみなおし**については**2011年度末までに一定の目途を得る**、という学園側の組合への返答を手掛かりに以下の確認を行った。

①（2011年6月29日：「桐」1040号）「役職者手当改革について、20%のみの減額とする根拠とともに今後何年間で加算を解消する見通しを示すように理事会に求めたところ、理事会側からは、特に事務役職者の理解が得られにくい現状についての報告があり、中・長期的な見通しを持たずにいる旨が述べられた。前回団交においては、期末・勤勉手当加算分に限らず、その他の踏み込んだ改革を構想している旨が明言されていたために、その進捗状況を連合が尋ねたところ、役職ポストの整理・統合についての検討に着手しており、今年度末までに一定の結論を得るべく進捗に努力する旨が明言された（下線部は今回付けくわえたもの）。」

<資料① 桐1040号（2011年6月29日発行）より抜粋>

■**役職者手当改革：役職ポストの整理・合理化に向けて、今年度中に結論を得るべく理事会が検討に着手**

6 月 24 日付の理事会回答のうち、重点項目についての回答の概略は以下のとおりであった。

(1) 役職者手当改革について：(期末・勤勉手当加算分に関して、前年度比 35%の減額を組合連合が要求したのに対して) 20%の減額

役職者手当改革について、20%のみの減額とする根拠とともに今後何年間で加算を解消する見通しかを示すよう理事会側に求めたところ、理事会側からは、特に事務役職者の理解が得られにくい現状についての報告があり、中・長期的な見通しを持っていない旨が述べられた。前回団交においては、期末・勤勉手当加算分に限らず、その他の踏み込んだ改革を構想している旨が明言されていたため、その進捗状況を連合が尋ねたところ、役職ポストの整理・統合についての検討に着手しており、今年度末までに一定の結論を得るべく進捗に努力する旨が明言された。

② (2011 年 7 月 20 日「桐」No. 1041 号)「理事長から、職務に対応する加算額を今年度 30%削減するという回答を引き出した。12 月支給分の手当てからの実施となり、「給与規則」の改定を行うことも合意した。また、前述の通り、学生への財政的支援として 5000 万円相当をこれに充当すること、さらに役職手当の見直しについて、今年度末までに一定のめどを得るということで合意に至った。……長年の課題であった役職手当にかかわる給与の一部を改革させる成果(給与規則の改定)を得たことで、今後の役職手当制度改革への見通しにおいて一歩前進したと評価し、妥結することにした(下線部は今回付けくわえたもの)。」

<資料② 桐 1041 号 (2011 年 7 月 20 日発行) より抜粋>

職務に対応する加算額 30%カットで妥結

団体交渉は一時金について双方とも歩み寄りのないまま約 2 時間を経過した。そこで組合連合から、一時金の 0.3 ヶ月分カットは承服できないとして、一時金のカット率を減らすか、期末・勤勉手当の算定基礎に加算する「職務に対応する加算額」の削減率の更なる拡大をするか、少なくともどちらかを実施するよう求めた。その結果、理事長から、職務に対応する加算額を今年度 30%削減するという回答を引き出した。12 月支給分の手当てからの実施となり、「給与規則」の改定を行うことも合意した。また、前述の通り、学生への財政的支援として 5000 万円相当をこれに充当すること、さらに役職手当の見直しについて、今年度末までに一定のめどを得るということで合意に至った。

組合連合としては一時金の減額を何とか抑えるべく努力したものの、学園側の姿勢を壊すには至らなかった。ただし、長年の課題であった役職手当にかかわる給与の一部分を改革させる成果(給与規則の改定)を得たことで、今後の役職手当制度改革への見通しにおいて一歩前進したと評価し、妥結することにした。

2. 2013 年度の春闘で、組合が新たに要求したベア 1%アップに補足して、特に若年層の職員の賃金が他私大に比較して低いので、その是正も要求したところ、総務部長より、東京私大教連年が出している資料集「首都圏私大の賃金及び教育・研究・労働条件(2008 年)」で比較した場合、大東の若年職員層の賃金は低くない(年俸額で)という指摘があったため、組合側でも確認したところ、全くの同一条件で比較したものではないが、大凡のところ他私大と比較して低位ではないことが明らかとなった(月額では低いものの、ボーナス、一時金などを含めたトータルでは他私大並み)。

資料③ 本号 3 ページ

3. そこで次に役職手当を比較(他私大と)したところ、相対的に役職手当は大東の方が非常に高くなっていることが明らかになった。年俸で他私大と肩を並べる額に加えて、役職手当が際立って高く設定されていることを図表で示した。

資料④ 4～5 ページ

4. 帰属収入に占める人件費比率の高さを理由に、一時金などのカットを行ってきたが、今後の収入の伸び悩みあるいは低下などを考慮した場合、通常考えられるのは、本俸の削減より前に役職手当制度改革に手を付けざるを得ないのは必然ではないか(上記の 1, 2, 3 の状況を見ても)。「事務役職者の理解が得られない」という理由をあげるのは学園執行部の給与制度に対する、とりわけ役職手当についての中長期的見通しと展望の欠如を物語っているように思われる。

5. しかし、現状では役職手当そのものの改革に直ちに取り組むわけにはいかないもので、2011 年度の合意に従って、期末・勤勉手当の中の「職務に対応する加算額」の削減の実施を迫ると同時に、役職手当のあり方については今後検討する必要に迫られているのではないかという課題を提起した。

資料③ 年間収入 (大学教員・大学職員・中高教員)

首都圏私大の賃金及び教育・研究・労働条件(2008年)より

計算の対象とした名称		大東文化大学 本給、調整手当、特別手当 一時金(夏・冬・年度末)					明治大学 本給 一時金(夏・冬・年度末)					法政大学 本給、年功加給 一時金(夏・冬)					
職種	年齢	家族手当 (年額)	本俸関係 (年額)	住宅手当 (年額)	一時金 (年額)	合計	本俸関係 (年額)	家族手当 (年額)	住宅手当 (年額)	一時金 (年額)	合計	本俸関係 (年額)	家族手当 (年額)	住宅手当 (年額)	一時金 (年額)	合計	
高卒職員	18	0	2,093,304	252,000	1,602,371	3,947,675	1,803,600		282,000	863,604	2,949,204	1,845,600		320,400	1,325,908	3,491,908	
	25	0	2,723,424	252,000	1,990,945	4,966,369	2,799,600		282,000	1,702,521	4,784,121	2,654,400		320,400	1,741,361	4,722,161	
	30	1	3,388,944	344,400	252,000	2,401,349	6,386,693	3,831,600	480,000	282,000	2,582,645	7,176,245	3,476,400	337,200	320,400	2,333,972	6,467,972
	35	1	4,234,296	460,800	252,000	2,922,649	7,869,745	4,833,600	576,000	282,000	3,273,067	8,964,667	4,244,400	446,400	320,400	2,785,351	7,796,551
	40	1	5,017,344	460,800	252,000	3,405,529	9,135,673	5,702,400	576,000	282,000	3,767,232	10,327,632	4,993,200	446,400	320,400	3,175,444	8,935,444
	45	1	5,796,144	460,800	252,000	3,885,789	10,394,733	6,403,200	576,000	282,000	4,165,103	11,426,303	5,617,200	446,400	320,400	3,500,308	9,884,308
	50	1	6,444,672	460,800	252,000	4,285,714	11,443,186	7,327,200	576,000	282,000	4,690,087	12,875,287	5,947,200	446,400	320,400	3,671,508	10,385,508
	55	1	6,784,512	344,400	252,000	4,495,282	11,876,194	7,999,200	408,000	282,000	4,951,157	13,640,357	6,091,200	337,200	320,400	3,694,241	10,443,041
	60	1	6,784,512	228,000	252,000	4,495,282	11,759,794	8,424,000	240,000	282,000	5,071,447	14,017,447	6,168,000	228,000	320,400	3,681,850	10,398,250
	65	1	6,784,512	228,000	252,000	4,495,282	11,759,794	8,514,000	240,000	282,000	5,121,468	14,157,468	6,184,800	228,000	320,400	3,689,607	10,422,807
大卒職員	22	0	2,617,224	252,000	1,925,455	4,794,679	2,282,400		282,000	1,063,663	3,628,063	2,280,000		320,400	1,552,954	4,153,354	
	25	0	2,822,544	252,000	2,052,069	5,126,613	2,995,200		282,000	1,814,532	5,091,732	2,684,400		320,400	1,764,065	4,768,865	
	30	1	3,625,416	344,400	252,000	2,547,173	6,768,989	4,251,600	408,000	282,000	2,821,835	7,763,435	3,626,400	337,200	320,400	2,413,396	6,697,396
	35	1	4,374,480	460,800	252,000	3,009,096	8,096,376	5,217,600	576,000	282,000	3,491,755	9,567,355	4,478,400	446,400	320,400	2,908,679	8,153,879
	40	1	5,184,432	460,800	252,000	3,508,566	9,405,798	5,929,200	576,000	282,000	3,739,703	10,526,903	5,257,200	446,400	320,400	3,314,452	9,338,452
	45	1	5,949,072	460,800	252,000	3,980,094	10,641,966	6,505,200	576,000	282,000	4,048,343	11,411,543	5,947,200	446,400	320,400	3,673,812	10,387,812
	50	1	6,518,304	460,800	252,000	4,331,121	11,562,225	6,976,800	576,000	282,000	4,301,042	12,135,842	6,325,200	446,400	320,400	3,870,100	10,962,100
	55	1	6,784,512	344,400	252,000	4,495,282	11,876,194	7,993,200	408,000	282,000	4,392,143	12,475,343	6,475,200	337,200	320,400	3,895,969	11,028,769
	60	1	6,784,512	228,000	252,000	4,495,282	11,759,794	7,593,600	240,000	282,000	4,367,504	12,483,104	6,552,000	228,000	320,400	3,883,578	10,983,978
	65	1	6,784,512	228,000	252,000	4,495,282	11,759,794	7,605,600	240,000	282,000	4,373,934	12,501,534	6,568,800	228,000	320,400	3,891,335	11,008,535
大学教員	24	0	3,122,136	252,000	2,236,817	5,610,953						2,703,600		320,400	1,774,536	4,798,536	
	30	1	3,998,640	344,400	252,000	2,777,328	7,372,368					3,703,200	337,200	320,400	2,454,049	6,814,849	
	35	1	4,181,304	344,400	252,000	2,889,971	7,667,675	4,293,600	408,000	282,000	2,856,443	7,840,043	3,973,200	337,200	320,400	2,576,353	7,207,153
	40	1	4,999,752	460,800	252,000	3,394,680	9,107,232	5,217,600	576,000	282,000	3,504,739	9,580,339	4,944,000	446,400	320,400	3,152,545	8,963,345
	45	1	5,141,352	460,800	252,000	3,482,000	9,336,152	5,437,200	576,000	282,000	3,630,350	9,925,550	4,944,000	446,400	320,400	3,152,545	8,863,345
	50	1	5,959,800	460,800	252,000	3,986,710	10,659,310	6,120,000	576,000	282,000	4,019,522	10,997,522	6,033,600	446,400	320,400	3,720,762	10,521,162
	55	1	7,004,808	460,800	252,000	4,631,132	12,348,740	7,173,600	576,000	282,000	4,620,917	12,652,517	7,047,600	446,400	320,400	4,249,466	12,063,866
	60	1	7,707,144	460,800	252,000	5,064,239	13,484,183	7,825,200	408,000	282,000	4,992,368	13,507,568	7,761,600	446,400	320,400	4,621,370	13,149,770
	65	1	8,245,224	344,400	252,000	5,396,055	14,237,679	8,299,200	240,000	282,000	5,141,832	13,963,032	8,157,600	337,200	320,400	4,775,815	13,591,015
	65	1	8,398,152	228,000	252,000	5,490,360	14,368,512	8,542,800	240,000	282,000	5,159,507	14,224,307	8,409,600	228,000	320,400	4,854,776	13,812,776
中高教員 (大東は高校のみ)	22	0	2,438,976	252,000	1,815,535	4,506,511	2,301,600		282,000	1,077,439	3,661,039	2,470,800		320,400	1,686,471	4,477,671	
	30	1	3,575,496	344,400	252,000	2,516,389	6,688,285	4,251,600	408,000	282,000	2,832,419	7,774,019	3,712,800	337,200	320,400	2,492,346	6,662,746
	40	1	5,297,112	460,800	252,000	3,578,052	9,587,964	5,942,400	576,000	282,000	3,917,934	10,718,334	5,564,400	446,400	320,400	3,516,129	9,847,329
	45	1	6,100,224	460,800	252,000	4,073,305	10,886,329	6,603,600	576,000	282,000	4,294,877	11,756,477	6,458,400	446,400	320,400	3,989,998	11,215,198
	50	1	6,769,440	460,800	252,000	4,485,988	11,968,228	7,220,400	576,000	282,000	4,646,422	12,724,822	7,040,400	446,400	320,400	4,292,910	12,100,110
	55	1	7,240,608	460,800	252,000	4,776,542	12,729,950	7,660,800	408,000	282,000	4,776,667	13,127,467	7,316,400	446,400	320,400	4,393,082	12,476,282
	60	1	7,377,168	228,000	252,000	4,860,754	12,717,922	7,863,600	240,000	282,000	4,771,005	13,156,605	7,448,400	228,000	320,400	4,409,543	12,406,343
	65	1	7,377,168	228,000	252,000	4,860,754	12,717,922	7,875,600	240,000	282,000	4,776,605	13,174,205	7,520,400	228,000	320,400	4,446,151	12,514,951

計算の対象とした名称		立教大学 一時金(夏・冬・年度末)					駒澤大学 基本給 一時金(夏・冬・年度末)					東京経済大学 基本給、勤続手当 一時金(夏・冬)					
職種	年齢	家族手当 (年額)	本俸関係 (年額)	住宅手当 (年額)	一時金 (年額)	合計	本俸関係 (年額)	家族手当 (年額)	住宅手当 (年額)	一時金 (年額)	合計	本俸関係 (年額)	家族手当 (年額)	住宅手当 (年額)	一時金 (年額)	合計	
高卒職員	18	0	1,850,400		282,000	1,221,681	3,354,081										
	25	0	2,868,000		282,000	1,739,384	4,897,784										
	30	1	3,819,600	336,000	282,000	2,407,856	6,891,056										
	35	1	4,712,400	540,000	282,000	2,950,686	8,509,686										
	40	1	5,666,400	540,000	282,000	3,437,206	9,960,406										
	45	1	6,392,400	540,000	282,000	3,813,221	11,081,621										
	50	1	7,083,600	594,000	282,000	4,189,237	12,202,837										
	55	1	7,640,400	420,000	282,000	4,382,391	12,778,791										
	60	1	7,861,200	246,000	282,000	4,406,006	12,849,206										
	65	1	7,893,600	246,000	282,000	4,422,354	12,897,954										
大卒職員	22	0	2,412,000		282,000	1,505,055	4,199,055	2,604,000		288,000	1,607,482	4,499,482	2,487,600	288,000	1,305,990	4,081,590	
	25	0	2,868,000		282,000	1,736,962	4,890,562	3,144,000		288,000	1,886,572	5,318,572	3,085,200	288,000	1,619,730	4,992,930	
	30	1	3,819,600	366,000	282,000	2,404,828	6,882,028	4,044,000	372,000	288,000	2,543,984	7,247,984	4,051,200	348,000	288,000	2,309,580	6,996,780
	35	1	4,712,400	540,000	282,000	2,947,053	8,498,853	5,038,800	498,000	288,000	3,123,251	8,948,051	4,867,200	468,000	288,000	2,800,980	8,424,180
	40	1	5,666,400	540,000	282,000	3,432,967	9,947,767	6,038,400	498,000	288,000	3,639,877	10,464,277	5,533,200	468,000	288,000	3,150,630	9,439,830
	45	1	6,392,400	540,000	282,000	3,804,744	11,056,344	6,855,600	498,000	288,000	4,062,234	11,703,834	6,085,200	468,000			

資料④ 教員・職員の職務・役職手当一覧

首都圏私大の賃金及び教育・研究・労働条件(2008年)より

教員

(色づけ部分:大東文化大学より高額)

	大東文化大学	慶応義塾大学	明治大学	法政大学	立教大学	青山学院大学	中央大学
副学長	109,000		120,000			150,000	53,000
学部長	109,000	30,000~100,000		127,000	93,000	70,000	120,000
学科主任	68,000	5,000~20,000		30,000	32,000 (学科長)	20,000	
研究科委員長	90,000	15,000~60,000	80,000 (専門職大学院委員長)	30,000 (大学院研究科長)	49,000	20,000 (大学院研究科長)	54,000
大学院専攻主任	35,000			21,000	30,000 (研究科専攻主任)	10,000	
ロースクール委員長	109,000		50,000 (大学院研究科委員長)	110,000			
ロースクール 教務主任	68,000		50,000 (教務主任)			12,000 (大学院教務主任)	
ロースクール 学生主任	68,000		50,000 (法科大学院専攻主任)				
東松山キャンパス 運営委員長	90,000		80,000 (和泉委員会委員長)				
東松山担当主任	35,000						
研究所長・所長	68,000	15,000~60,000	65,000	24,000		70,000 (総合研究所長)	48,000
図書館長	100,000		100,000	102,000		40,000	53,000

	大東文化大学	神奈川大学	国士館大学	専修大学	城西大学	東京経済大学	独協大学
副学長	109,000	90,000	80,000		80,000	110,000	
学部長	109,000	80,000	80,000	60,000	60,000	100,000	80,000
学科主任	68,000	20,000			40,000		
研究科委員長	90,000	40,000	50,000	30,000 (大学院研究科長)	60,000	76,000 (研究委員長)	50,000 (大学院研究科委員長)
大学院専攻主任	35,000						
ロースクール委員長	109,000						80,000
ロースクール 教務主任	68,000				40,000 (教務課程主任)		50,000 (法務研究科主任教授)
ロースクール 学生主任	68,000						
東松山キャンパス 運営委員長	90,000						
東松山担当主任	35,000						
研究所長・所長	68,000				40,000		60,000 (情報センター長)
図書館長	100,000	65,000	70,000	40,000	70,000	87,000	70,000

職員

	大東文化大学	慶応義塾大学	中央大学	日本大学	明治大学	立教大学	青山学院大学
局長	138,000		65,000				80,000
審議役	115,000						
局次長	110,000						
部長・事務室長・ 専門部長	109,000		41,000		80,000	93,000 (事務部長)	70,000
課長・事務長・ 専門課長	72,000		32,000		60,000	32,000	50,000
副課長・副事務長	45,000		9,000				12,000 (係長)
主査	13,000	1,600~10,000 (係主任級)	2,000 (主任)	10,000~20,000	30,000 (グループリーダー)	25,000 (主幹)	

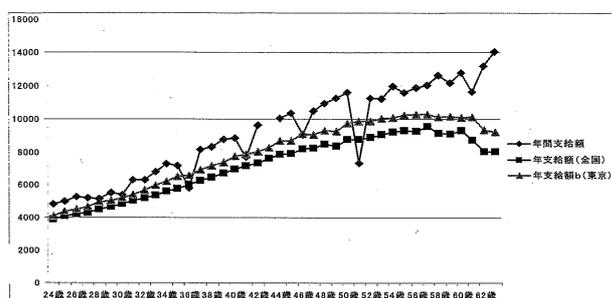
※課長以上は廃止

	大東文化大学	神奈川大学	国士館大学	桜美林大学	城西大学	東京経済大学	独協大学
局長	138,000	80,000	80,000		60,000		
審議役	115,000						
局次長	110,000	65,000			50,000		70,000
部長・事務室長・ 専門部長	109,000	55,000	60,000	80,000	50,000		60,000
課長・事務長・ 専門課長	72,000	43,000	40,000	65,000	40,000	70,000	46,000
副課長・副事務長	45,000	30,000 (課長補佐)			30,000	40,000	15,000 (課長補佐)
主査	13,000						10,000 (係長)

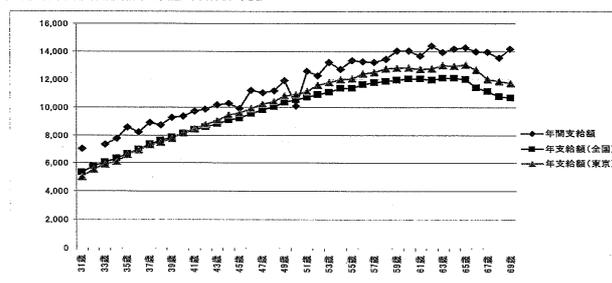
	大東文化大学	杏林大学	東邦大学	東京電機大学	専修大学	東京女子大学	芝浦工業大学
局長	138,000					90,000	年棒×18%
審議役	115,000						
局次長	110,000						
部長・事務室長・ 専門部長	109,000	80,000	60,000	60,000	52,000	80,000	年棒×16%
課長・事務長・ 専門課長	72,000	55,000	40,000	55,000	44,000	60,000	年棒×12%
副課長・副事務長	45,000	37,000 (課次長)	32,000 (課長補佐)		26,000 (課長補佐)	20,000 (課長補佐)	年棒×10% (課長補佐)
主査	13,000	7,000 (主任)	4,400 (主任)	5,000 (主務主任)	8,000 (主任)	10,000 (主任)	

	大東文化大学	和光大学	工学院大学	茨城キリスト教大学	麻布大学	星薬科大学	文化女子大学
局長	138,000	50,000	43,000	80,000	50,000	棒給月額の20%	年棒×11%
審議役	115,000						
局次長	110,000				40,000	棒給月額の10%	
部長・事務室長・ 専門部長	109,000		36,000	43,000	40,000	棒給月額の10%	年棒×11%
課長・事務長・ 専門課長	72,000	20,000	28,000	41,000	30,000	棒給月額の10%	年棒×8~11%
副課長・副事務長	45,000	10,000 (係長)	21,000 (課長補佐)	39,000 (課長補佐)	20,000 (課長補佐)	棒給月額の10% (課長補佐、係長)	年棒×6~9% (課長補佐)
主査	13,000		9,000 (職長)	21,000 (主任)			

大東文化学園事務職員給与の実態 (平成 23 年度)



大東文化学園教育職員給与の実態 (平成 23 年度)



*私学振興・共済事業団からの資料による

他大学に比べ、役職手当の額は大きく、また手当の種類も多いことがわかる。

左のグラフは年間収入の実態を示したものである。上図が事務職員給与、下図が教育職員給与である。縦軸は金額、横軸は年齢。グラフ一番上の曲線が大東文化大学、その下に東京の平均、全国の平均と続いている。(平成 23 年度、私学振興・共済事業団からの資料による)

以上のような状況から、「職務に対応する加算額」の減額は当然のことであり、今後 2~3 年をかけて廃止するという付記に従って全廃すること、同時に役職手当の全面的な見直しも求められているのではないかとすることを主張した。

以上の様なやり取りの後、持ち帰って検討するという返事を貰ったので、この件は学園側での検討事項となった。

なお、組合側としては以下のような点にも留意しながらあるべき給与体系、役職手当、その他の点についても検討を加え、合理的な俸給体系が整えられ、安心して働き続けることができる環境が整備されることを期待したい。

- ・ 今後の給与体系を考える上でも、役職手当の合理的なあり方は、今後予想される厳しい財政展望からするならば当然、検討事項の嚆矢になるべき課題であろう（ベア、定期昇給等の検討に先駆けて）。
- ・ 春闘アンケートでは、他大学に比して高額な役職手当の削減（減額）は強い要望となっている。高額な役職手当ほど削減額も高くなっている。他私大では教育役職手当で大東を上回るものもあるが、職員の役職手当では大東の役職手当を上回るものは皆無（私大教連資料では）。
- ・ 全般的な給与制度（本俸、役職手当、諸手当など）に対する見通しのなさ（帰属収入に対する割合、今後の財政見通しの中での改革、役職ポストの数や配置など）、それらに対する改革マインドの欠除、中・長期の展望のなさを露呈しているのではないか。
- ・ （組合の春闘アンケートから）：収入源なら当然役員から減額すべき。手当に見合った勤務状況であるとは理解しえない。局次長、審議役、副課長等の役職は現状機能していないことから見直すべきかと考える。手当はあっても良いと思う。但し、手当分の働き等見受けられない場合は降格させるなどしても良いと思う。殆どの者が残業手当で上職者より収入が上がってしまう。

などの疑問にどうこたえるのか？ということも労務管理、人事管理上の大きな課題である。

学園執行部の対応が求められている。

（文責 H.N）

新規採用大学専任教員 65 歳定年引き下げ問題について

＜回答＞65 歳定年後の継続雇用について、現在大学執行部を中心に特任教員制度などを含め、どのような制度で対応したら良いのか検討中である。学園執行部はその成り行きを見守りつつ検討してみたい。

アルバイト職員の学園都合による休業に対する給与補償について

＜回答＞10 月 16 日の台風による休校処置に対して、2009 年に組合と学園で合意した給与補償に基づきアルバイト職員 89 名中 71 名が給与補償となっており、一部はすでに支給済みである。残りの 18 名のほとんどは自己都合やお休み（週四日勤務で、出勤の必要のない方）であり、それらの方々を除いて、対象となるアルバイト職員の全員に支給することになったはずである。

組合は今後の対応の徹底を再度要求した。

USB 紛失問題のその後について

＜回答＞労務管理を通して、原則はふろしき残業のないように徹底しているつもりである。ただし、事務は定員 201 名のところ現在 190 名で 11 名少なく、新卒、既卒合わせて、6 名の採用を予定しているが、部署によっては仕事量が多くなる場合もあり、そのための支援体制などが取れないか検討している。

学園安全衛生委員会の開催について

＜回答＞学園安全衛生委員会は毎年度最低 1 度行うことになっている。年度内に 1 度開催することになっているが、やはりほかの仕事との兼ね合いもあり、適切に対応できない場合がある。できる限り恒常的に開催できるよう努力したい。

東松山のバス停問題について

現在のバス停問題について学園と意見交換した。理事会としてワーキンググループを立ち上げて検討したいという回答であり、学園として現在のバス停の在り方について問題視している認識が確認できた。現在の問題を降車・乗車に分け、安全を担保しながら少しでも改善につながる弾力的運用法を提案した。

具体的には、現在の停車位置から右に回り込んで新 5 号館 1 階「バス乗車待機場所」を周回する一方通行路に入って生協前（例の「バカの階段」手前）を降車位置とし、空車になったバスは周回してバス待機

場に向かう案を示した。降車時だけの改善ではあるが、全く費用もかけることなく明日からでも実現可能である。学園側もその時々状況に即して柔軟に対応していく前向きの姿勢は示していた。実際、12月2日の月曜日の午後遅くからの乗車ラッシュ時には、降車位置を縦列で生協前片道道路とした措置がとられている。学生からも改善されたという強い反応があった。こうした学園のすみやかな対応は高く評価したい。注意深く観察を続けて、工事状況に併せて安全性を確保しながらきめ細かい対応が望まれる。

一方、乗車位置については、出来上がってしまった建物やバス動線に根本的な問題を抱えているために早急な改善は難しい。安全性を確保しながら（人移動とバス移動の動線を交差させない）、「階段」を登られ長大な遠回りしないで済むような安価で簡便な方法はみつからないのが現状である。絶対的な安全性を確保しながら多数のバスを円滑に運用しなければならないこと、整備工事の進捗によって状況が日々変化しているために（11月25日からは生協前広場の築山造成に向けた作業が始まった）、バス停問題については今後も紆余曲折があり、その抜本的解決にはしばらく時間がかかるだろう。それでもいくつかのシナリオに応じたプランを持っている。その詳細については機会を改めて紹介したい。

バス停問題は学園が抱えている課題群の些細な一部に過ぎないのだが、その問題の在り方が、本来回避可能な問題にもかかわらずそれらを発生させてしまうというたいへん浪費的で鈍重な学園の意志決定過程を象徴する典型的問題であることを指摘しておきたい。バス乗降について誰しもが不合理だと判断できる問題を発生させてしまった学園の「後始末」のために知恵を絞らねばならない事態は恨めしい限りだ。本当に皆で知恵を寄せ合い考えねばならない本質的な大問題が別に在り——集約すれば僅か2点に集約される。1つ目は高度な教育と研究が分かちがたく結びついた学術機関であるためには学園の教学はどうあるべきか、2つ目は学園が生き残るために必要な競争力をどのように回復するか、である——、学園当局とその構成員である私たち全員がこの問題に今持ち得る全てのエネルギーを注力しなければならないのだ。バス停問題は計画段階で慎重に考えていれば起こり得なかった問題であることは何度でも強調しておきたい。

学内で配布された建築計画図面には建物利用の詳細やバス停などの具体案は記載されておらず、多数の目による事前のチェックをすり抜けてしまう仕組みになっていた。しかも、建築計画が諸般の事由により見直され、計画縮小となったわけであるが、その際、計画変更に関連した細部の見直しはなされなかったためにバス停問題というきわめて初歩的ともいえる問題を招いてしまったのである。板橋校舎や東松山校舎においてはこのような大規模計画は「もはやない」としても、今回の教訓を含めて学園はその顛末を記録に留めてもらいたい。

今回のバス停問題は、斜面に立地する建物は継続的に多くのコストを要求し続ける特性（欠点）を持つことを改めて認識させている。東松山校舎ではバス乗降場所として2箇所設定されていて、「正門前」とバス停問題を引き起こしている「最上流地点」である。乗降場所を乗と降で違う場所に分けない限りは、バス乗降場所はどこに位置しようとも乗車場所に戻れなければならない。したがって校舎を全域的に利用する学生・教職員の「登り」は避けられない（熱力学的には降りより登りに多くのエネルギーが必要である）。この観点からすれば、上流にバス乗降を強いるデザインは全く不適である。唯一の例外は登りのための施設、日常的に利用できるエスカレータの新設とエレベータの増設が必要である。公共性の高い大学ではこうした施設の拡充は絶対的要請である。ゆえにバリアフリー（ユニバーサルデザイン）的思考、つまり万人に利用しやすくアクセシブルであるためには、斜面に立地する建物は高コストにならざるを得ない。「登り」を強いるのであれば相応のサービス提供を視野に入れねばならない。

この観点からすれば、斜面立地の建物のバス乗降場所は中位置の正面前とするのが利用者にとっても施設維持管理コストにおいても最適である。これだけ多くの資金を投入している建築計画は、キャンパス設計の段階において、調整池を暗渠として広場として正門からバスを誘導し、広場を全ての校舎への起点とする計画を真剣に検討すべきであった。

中止となった建築計画が仮に完成した場合を考えてみよう。新5号館から回廊をめぐらせて各校舎へのアプローチが用意されたとしても、激しいアップダウンまたは不必要な遠回りを強いるものにならざるを得ない。まさか途中で階段なんてことにはならないはずだ（車椅子で移動できない通路は今日の見識ではあり得ないからだ）。そうなれば、登りを保証する付帯施設が必要になる（だから斜面立地は高コストなのだ）。どのような施設が現実的だろうか。おそらくそれは傾斜型の動く歩道か、遊園地にあるようなトロッキヤゴンドラ、またはスキー場にあるようなリフトのようなものとなるだろう。東松山校舎は快適で優れたキャンパスとなり、隣の埼玉県こども動物自然公園を凌いで斜面立地で悩む各地施設のありかたを導く希望の模範施設となるだろう。（文責 M.M.）

◆組合新役員信任投票のお願い（再掲）

■■■■【重要】大学組合のみなさまへ■■■■

組合新役員信任投票用紙を返送願います。

組合規約第十四条ならびに第十五条により、組合新役員信任のための直接投票を行います。総会を欠席されました方、また途中で退席され上記投票をなさらなかった方で、まだ返送いただいていない方は、前号（桐 1070 号 11 月 16 日発行）に同封しました投票用紙にてご投票ください。（該当のみなさまには投票用紙と返信用封筒をお送りしております。）

<投票の仕方>

投票用紙は前号に同送の中封筒（茶封筒）に入れ、教職員組合宛返信封筒（印刷済み灰色の封筒、切手不要）にて **12 月 10 日（火）必着** でご返送ください。返信用封筒には投票者確認のため、ご住所・ご氏名を必ずご記入ください。

返信用封筒にご記入いただきましたご住所・お名前は投票返信督促を行う際に既返信者を除くための情報としてのみ使用し、使用後は廃棄いたします。中封筒は無記名となりますので、投票内容に対する匿名性は守られます。よろしくご協力のほど、お願い申し上げます。

組合新役員信任投票締切

12 月 10 日（火）必着



■■ 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

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。