大東文化学園
教職員組合連合機関紙
第 1076 号
2014 年 5 月 16 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

◆過半数代表者選挙について

公開質問状で理事会と代表者に見解を問う

◆春闘アンケート結果（その 2）

◆過半数代表者選挙について

４月２３日、大東文化学園における過半数代表者を選出する選挙が各事業場※において行われました。

過半数代表者とは、使用者が就業規則を制定・変更する場合に、意見を求めることが義務付けられている各事業場の代表者の事をいいます。また、使用者と労働者との間で労使協定を締結する際の労働側の代表者でもあります。労使協定とは労働基準法で定められた事項のいくつかについて、労使の合意のもとで適用除外を宣言するもので、時間外労働・休日労働についての協定（いわゆる36協定）等があります。

なぜ、組合があるのに、労働者を代表する過半数代表者選挙を行うのかと申しますと、これは非常に残念なことですが、現在の大東文化大学教職員組合連合が少数組合(組織率が過半数に満たない)であることに起因しています。もちろん、組合連合は、これまで専任教職員だけではなく、アルバイト職員や非常勤講師を含む教職員全員の労働条件の改善のために学園側と団体交渉の当事者として活動してまいりました。しかし、少数組合であることで、制約を受けることとなります。

※事業場とは、場所を基準に決定されます。分散していても著しく規模が小さいものは独立した事業場として扱わなくてもよいことになっています。本学園では、板橋、第一高校、青桐幼稚園、東松山、信濃町の５つを事業場としており、過半数代表者もこの事業場毎に選出されることになります。

各事業場における投票結果は以下のとおりでした。

	投票数	信任票	不信任票	無効票
板橋事業場	１０９	７４	３５	0
東松山事業場	４０	３７	3	0
信濃町事業場	２０	２０	0	0
第一高校事業場	１６	１６	0	0
青桐幼稚園事業場	１６	１６	0	0

今回、板橋事業場におけるこの選挙に、総務部人事課職員の１人が立候補し当選しました。同人事課職員は労働基準法第４１条第２号に規定する管理監督者ではありませんが、管理課職員は労務管理を行う部署に所属し、経営者と一体的な立場にあるならば、労働者側の締結当事者として利益相反を起こしかねず、はなはだ大きな問題といえます。

板橋事業場において組合関係者が立候補しなかったお詫び

本教職員組合連合は今回、板橋事業場の過半数代表者選挙に立候補者を擁立することができませんでした。これは委員長個人としての完全なる失態であり、怠慢の謗りを免れることはできないと考えています。組合員のみならず、学園で働くすべての皆様に大変なご迷惑、ご心配をお掛け致しました。ここにお詫び申し上げると共に、この失敗を挽回すべくできる限りの努力していく所存です。今後とも組合活動にご支持とご協力のほどをお願いいたします。

今後の活動と展開について

組合連合は、人事課職員が過半数代表者に選出されたことに対し、重大な疑念と懸念を持ち、理事会の認識・見解を問うと同時に、信任された代表者に対し過半数代表者としての問題点の見解、今後の具体的な姿勢について以下のように公開質問状を発しましたので、報告を兼ねて掲載いたします。

2014 年度過半数代表者選挙についての公開質問状　（理事長宛）

大東文化学園教職員組合連合は以下の理由により、今般行われた過半数代表者選挙の結果について貴理事会の見解をお示し願いたく、ここに公開質問状を発するものであります。

本教職員組合連合は今回、板橋事業場の過半数代表者選挙に立候補者を擁立することができませんでした。これは本組合連合の完全なる失態であり、怠慢の謗りを免れることはできないと考えています。しかしながら、今般、板橋事業場における過半数代表者に総務部人事課職員が選出されたことに関しては重大な疑念と懸念を抱かざるを得ません。

総務部とりわけ人事課職員は、理事会が学園就業規則をはじめ三六協定や育児・介護休業など教職員の労働条件に関わる規則の制定・改廃を行う場合、総務部長および人事課長の指揮監督の下に関係事案の調査立案などの実務を担う立場にあります。したがってその際の人事課職員の職責は、学園理事会の意を体した総務部長および人事課長の指揮監督を介して、学園理事会の基本的な方針や施策案を具現化・具体化することにあります。この意味で、人事課職員は決定権限ないし管理権限を有しないものの、その職務は、過半数代表者となることが許されない管理監督者の業務・職責と密接不可分な関係にあると言わざるを得ません。

他方、過半数代表者の責務は、就業規則の改正に関わる意見書の提起や労基法の定める各種の労使協定の締結など、広く教職員の労働条件全般に及びます。その責務は言うまでもなく、学園理事会の意向に縛られることなく、自律的かつ公正に遂行されなければなりません。

この過半数代表者の自律性と公正性に鑑みるならば、諸規則の制定・改廃にあたって管理監督者の業務・職責と密接不可分な関係にある職務を担う人事課職員が、過半数代表者となるにふさわしいか否かは自ずと明らかです。学園理事会の意向を受けて諸規則の制定・改廃に関わる実務を遂行した者が、学園理事会が決定した諸規則の制定・改廃の提起に対して、今度は過半数代表者として学園理事会の意向に縛られることなく、自律的に判断し対応すると、どうして期待できるでしょうか。

以上のとおり、本教職員組合連合は人事課職員が過半数代表者に選出されたことに対し、過半数代表者の自律性の観点から重大な疑念と懸念を抱いています。今回の結果を招いたことについて本教職員組合連合としての責任を痛感していますが、同時に、今般の事態は過半数代表者のあり方に対する学園理事会の認識を問うものでもあります。人事課職員が過半数代表者となることについて学園理事会の見解を 5 月末日までに文書にて示すよう求める次第です。　以上

（2014 年　5 月 14 日付、教職員組合連合執行委員長）

過半数代表者に関わる公開質問状　（板橋事業場過半数代表者　岩倉　学氏宛）

今般、板橋事業場における過半数代表者になられたことに関して、大東文化学園教職員組合連合は以下の点につきご見解をお尋ねします。勝手ながらあえて公開の質問状としたのは、以下に述べる疑念ないし懸念を、本教職員組合連合執行委員会と共有する教職員が少なからず存在するからです。本来ならば、選挙期間中にご見解をお伺いすべきところ、当方の怠慢で教職員組合として今般の過半数代表者選挙に取り組むことができず、事後にお手数をおかけすることとなりました。この点をまずお詫びします。

貴職がこのたび過半数代表者となられたことに対し、教職員組合連合が抱いた疑念ないし懸念は、人事課職員が過半数代表者となることの妥当性に関わります。この点について教職員組合連合は学園理事会に対しても、公開質問状で見解を問うていますが、過半数代表者の責務を遂行するにあたっての基本姿勢として、ご本人にお伺いします。

具体的な質問事項を記す前に、私たち教職員組合連合が過半数代表者と人事課職員の職責についてどう理解しているかを以下に簡単に述べます。

過半数代表者の責務は、「大東文化学園過半数代表者選出要領」が定めるように、就業規則に対する意見書の提起や労基法の定める各種の労使協定の締結など広く教職員の労働条件全般に及びます。そして、過半数代表者はその責務の遂行にあたっては、言うまでもなく、学園理事会の意向に縛られることなく、自律的かつ公正な姿勢を堅持することが求められます。

他方、人事課職員は、理事会が学園就業規則をはじめ三六協定や育児・介護休業など教職員の労働条件に関わる規則の制定・改廃を行う場合、総務部長および人事課長の指揮監督の下に関係事案の調査立案などの実務を担う立場にあります。したがってその際の人事課職員の職責は、学園理事会の意を体した総務部長および人事課長の指揮監督を介して、学園理事会の基本的な方針や施策案を具現化・具体化することにあります。

以上の理解を前提にすると、原理的に過半数代表の責務と人事課職員の職務は両立しがたいと考えられます。この考えに基づき、具体的には次の 4 点についてお尋ねします。

(1) 貴職が人事課職員の一員として学園理事会の意向・方針を受けて諸規則の制定・改廃に関わる実務に携わった場合、その実務の成果を踏まえて学園理事会が、諸規則の制定・改廃を決定して、それを今度は過半数代表者である貴職に提起して意見を求めた時、貴職は過半数代表者として、理事会決定を準備する実務段階で自ら携わった案件に改めて公正な姿勢で臨むことができるとお考えでしょうか。一般に、自ら準備に関わって成案となった案件に対しては、準備段階で自分が果たした役割を離れて客観的な姿勢で臨むことは容易ではありません。人事課職員として職務に忠実に成案作成に取り組めば取り組むほど、どうしてもその過程での自己の役割を正当化する方向に傾きがちになります。この点を考えると、私たち教職員組合連合は、過半数代表者としての貴職の役割が理事会の当該決定を承認するだけに留まるのではないかとの危惧を覚えざるを得ません。こうした懸念について貴職はどうお考えでしょうか。

(2) 人事課職員として、諸規則の制定・改廃について総務部長および人事課長の指揮監督の下、学園理事会の意向に即して実務を行った者が、学園理事会の意向を離れて自律的に当該案件について判断することは可能だとお考えでしょうか。学園理事会の方針と上司の監督・指示に従って実務を担った者が、その決定に異を唱えることはきわめて困難であると思われますが、この点についてどうお考えですか。過半数代表者としては、このような場面も十分あり得ると思われますが、どうでしょうか。

(3) 上記(2)のような事態（学園理事会の決定に過半数代表者として異を唱えざるを得ないような事態）となった場合、学園理事会の方針の具現化・具体化に向けて実務を担当した人事課職員としての職務と学園理事会の決定との間に齟齬が生じることになると思われます。その場合、人事課職員として以後の職務に支障が生じかねないと懸念されますが、いかがお考えですか。

(4) 以上の質問から明らかなように、私たち教職員組合連合は、人事課職員としての職務と過半数代表者の責務とは現実的に両立しがたいと考えています。あるいは、少なくとも両立しがたい面があると考えます。このような捉え方についてのお考えをお聞かせ下さい。人事課職員の職務と過半数代表者の責務の両立が可能であるとお考えになる根拠をお示し下さい。

お手数ですが、以上 4 点について 5 月末日までに文書にてご回答願います。過半数代表者としての基本姿勢は本学園の教職員全体の重大な関心事ですので、ご回答を教職員組合連合の機関紙『桐』に掲載させていただく所存です。趣旨をご理解のうえ、よろしくお取りはからい下さい。　以上

（2014 年 5 月 14 日付、教職員組合連合執行委員長）

◆2014 春闘アンケート結果（その 2）

今回はアンケート中編の役職者手当部分の回答から、教員の非常勤講師の削減・待遇、コマ数問題、試験監督についてと、職員の研修制度、職場環境についての設問をまとめました。役職者手当の結果については教育役職者手当、事務役職者手当を一覧表にし、教員、職員回答それぞれの中で、一番選択された回答を色づけしてあります（同率の場合すべてに色づけ）。減額・増額の平均金額について等、詳しい集計内容は組合事務室にございます。（書記局）

2014 年度春闘アンケートは 2 月 17 日、専任教員・特任教員・研究補助員合計 380 通、専任職員・臨時・嘱託職員・アルバイト職員（アルバイト職員は組合員のみ）合計 247 通配布。3 月 12 日を締切とした。
最終的に 3 月 24 日に集約し、教員 91 通（回収率 23.9%）、職員 41 通（回収率 16.5%）を回収した。

★集計について：　一部の単一回答の設問に対し、複数回答をされた方があった。このうち、質問の内容が複数であっても成り立つものについては一回答とし、回答数に数えている。また、無回答であったものは有効回答からはずした。
★集計結果の表について：　教員・職員共通の設問については表の左を教員、右を職員とする。
（　　）内は無回答数を除いた有効回答数。
★自由記述については、集約順に全て記載。

教育役職者手当の見直しについて　　（　　）内数字は有効回答数に対する割合：%

回答 / (%) 役職	現状でよい		減額すべき		増額すべき		手当を廃止		わからない	
	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員
副学長	34.6	18.8	47.4	34.4	2.6	9.4	5.1	9.4	10.3	28.1
学部長	37.2	34.4	46.2	37.5	3.8	3.1	5.1	6.3	7.7	18.8
学科主任	44.9	40.6	35.9	31.3	9.0	0.0	5.1	6.3	5.1	21.9
研究科委員長	19.0	28.1	63.3	31.3	1.3	6.3	7.6	9.4	8.9	25.0
大学院専攻主任	50.6	31.3	30.4	37.5	3.8	0.0	7.6	9.4	7.6	21.9
ロースクール委員長	10.1	21.9	45.6	34.4	1.3	0.0	21.5	18.8	21.5	25.0
ロースクール教務主任	11.4	15.6	41.8	37.5	1.3	0.0	24.1	21.9	21.5	25.0
ロースクール学生主任	13.9	12.5	40.5	34.4	1.3	0.0	22.8	25.0	21.5	28.1
東松山キャンパス運営委員長	22.8	21.9	51.9	34.4	1.3	0.0	8.9	9.4	15.2	34.4
東松山担当主任	46.8	28.1	31.6	34.4	3.8	0.0	7.6	12.5	10.1	25.0
研究所長・所長	25.3	21.2	45.6	39.4	2.5	3.0	16.5	12.1	10.1	24.2
図書館長	21.5	21.2	55.7	42.4	2.5	0.0	7.6	15.2	12.7	21.2

教員自由記述

・本気で要求していますか？一体いつ？　　・学科主任を基準とする。ローは役職過多。
・総体的に役職者の手当は減額し研究助手、嘱託、アルバイト特任者に増額すべき。
・見直し減額すべき。全員が少しずつ減らす。　　・上に示された役職手当が支払われていること自体が不合理。
・役職者手当だけを単純に他大学と比較しても全体の中での位置づけが不明と思われる。60 代で 1,500～2,000 万給与の出る大手私大で、たとえ役職者手当が低くても、それを根拠に本学と比較して論ずることはできない。他の金額についてもぜひ開示していただきたい。また、事務職と異なり、教員が役職につく年数は限られており、その間の労力にある程度酬いることも必要ではなかろうか。
・加算額の全廃を前提にして、役職手当を「微調整」した方が良い。ロースクールは現状を考えて大幅削減。
・研究所所長はそんなに大きな仕事ではない。名誉職は時間単価で計算してみては？
・役職の在任期間は 2 年程度なので手当は低くて良い。そのかわり業績が良かったら（受験者増、補助金獲得など）報奨金を出せば良い。

職員自由記述

・もっと、事務担当者（現場担当）や事務長（課長）に対して、手当に見合ったサポートをしてほしい。

・授業のコマ数が減っているのなら、加算額は減らされるべきではないでしょうか？
・ロースクール委員長について：成果が出ていないのに支給する意味がない。民間ならゼロだ。
・東松山キャンパス運営委員長について：予算超過してるのになぜ払う。
・事務の手当ではなく教員の手当こそまずけずるべき。なぜなら多くが手当分の仕事を事務が代行しているのだから。　・実際に動いているのはその下にいる先生、職員であることもあるから、手当は廃止すべき。
・学科主任の方が業務量が多いようにも思える。　・副学長の権限そのものを見直すべきである。
・国際関係学部とスポ健についてもなぜ東松山担当主任手当がつくのか不明。
・図書館長の手当は若干減額してもよいかもしれない。　・研究所長・所長は学部長が兼務できないか

事務役職者手当の見直しについて　（　）内数字は有効回答数に対する割合：%

回答（%）／役職	現状でよい		減額すべき		増額すべき		手当を廃止		わからない	
	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員	教員	職員
局長	15.6	31.3	58.4	21.9	0.0	0.0	6.5	21.9	19.5	25.0
審議役	10.4	31.3	58.4	21.9	0.0	0.0	7.8	21.9	23.4	25.0
局次長	11.7	22.6	59.7	25.8	0.0	0.0	5.2	22.6	23.4	29.0
部長・事務室長・専門部長	13.2	25.8	57.9	38.7	0.0	6.5	5.3	12.9	23.7	16.1
課長・事務長・専門課長	22.7	28.1	48.0	31.3	0.0	9.4	8.0	12.5	21.3	18.8
副課長・副事務長	25.0	25.8	40.8	19.4	0.0	3.2	11.8	25.8	22.4	25.8
主査	49.3	45.2	9.3	6.5	4.0	3.2	13.3	29.0	24.0	16.1

教員自由記述

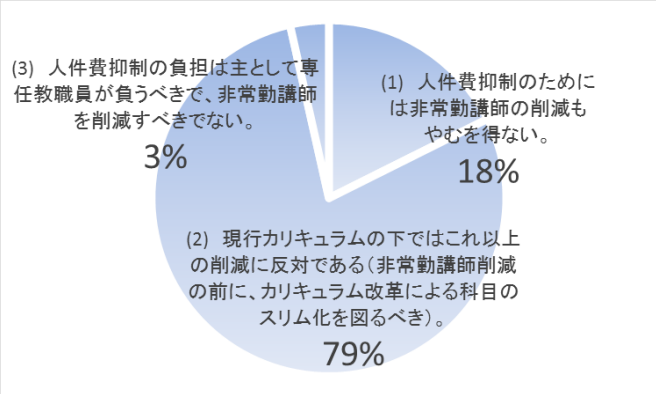
・仕事の内容に即して、同じ役職でも軽重を設けるべきではないか。部署の職員数や学生数を参考に。
・教育と事務の役職手当を同水準にする。教育の方は役につけば支給され、役から離れればなくなる。事務の方は一度役につけば、以後支給され続ける。従って減額しても教育に比べ不利益とはいえない。
・教育役職と同様に嘱託、アルバイト者への増額を希望する。尚、職員の残業に充当して欲しい。
・全員が少しずつ減額。　・事務職員の役職手当も高い。　・センターの統廃合を速やかに！
・加算額全廃を前提にして考えた方が良い。役職者には職員の残業縮減の責任をもたせる意味で、手当をあまり削減しない方がよい。　・基本給を増やすことで対応すべき。手当は下に厚く、上に薄くでよい。

職員自由記述

・役どおりの働きをしてくれるなら現状でもいい。そう思えない人がいるから高く感じる。
・主査の残業代で上職者の収入の方が低くなることは良くない。
・「専門」とつく役職の手当については減額しても良いのでは。責任・決裁権などなく負担は「正」の役職についてくるため。　・専門部長手当を廃止すべき　・専門課長手当を廃止すべき
・私は役職者ではありませんが、役職手当が少なくなればなるほど、昇格昇進のモチベーションは下がります。個人差はあるでしょうが、それでモチベーションが上がる人はいないでしょう。それが組織として健全とは思えません。普通に業務をしていると、課長クラスの残業手当がもらえることも多く、問題を役職手当に絞らずに広い視野で検討いただけないでしょうか。
・事務いじめとしか思えない。教員の給与こそ減らすべきだ。仕事をしない学科主任・学部長等の教員役職手当こそへらせ。ますますやる気をなくさせるのがこの**教員**組合である。
・人によっては残業代を含めると課長以上の手当が出ている者もいると聞いています。業務量、仕事への責任も含め検討の余地があるのでは。　・専門部長・専門課長の減額についても検討してほしい。
・しっかり仕事をしている管理職とそうでない管理職がいます。残業がいいことだとは思いませんが毎日部下を残して１７時ちょうどに上がる方がいるのも事実です。「一律」の支給に疑問を感じます。
・全額に見当ったマネジメントを行うようきちんと研修を行ってもらいたい。マネジメントできない管理職は降格できるようにしてもらいたい。
・副課長以上の役職手当よりも、主査の（役職手当＋残業手当）の方がはるかに高いのが現状であり、役職が上がって仕事の責任と質が大きく上昇するにもかかわらず、給与が下がる状態はどう考えてもおかしいと考えます。准教授から教授に上がって給与が下がっても、先生方は納得されるでしょうか？
・全く仕事をしていないようにみえる上職者が何名もいる。結果を出せないなら、手当など与える必要はない。全職員、結果を出した者または部署に＋αで出すのでも良いと思う。
・役職手当が多すぎる。役職者の手当を削減し、アルバイト・非専任職員の待遇を改善してほしい。

教員アンケート

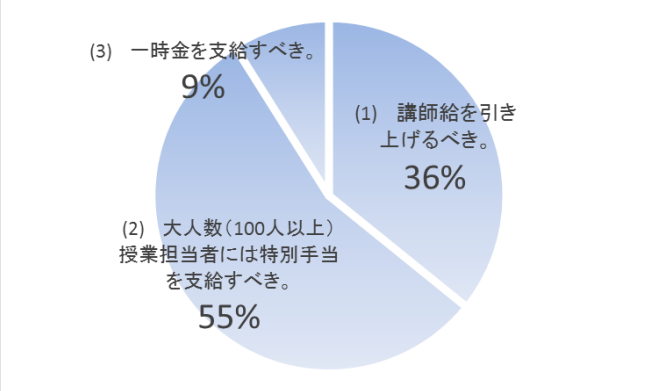
非常勤講師の削減について	教員（有効回答数 85）	
(1)　人件費抑制のためには非常勤講師の削減もやむを得ない。	15	17.6
(2)　現行カリキュラムの下ではこれ以上の削減に反対である（非常勤講師削減の前に、カリキュラム改革による科目のスリム化を図るべき）。	67	78.8
(3)　人件費抑制の負担は主として専任教職員が負うべきで、非常勤講師を削減すべきでない。	3	3.5
合計	85	



教員自由記述

・カリキュラムのスリム化を図り、非常勤講師の削減 を行う。
・科目によってはカリキュラムの改革をやるなかで、非常勤を削減すべきであるが、ふやすべき科目もある筈であるから、基本はカリキュラムの改革による。
・専任教員の負担を軽減する意味でも、魅力あるカリキュラムづくりに向けても、カリキュラムの見直し必要。
・手当ないし削減如何の問題とともに、「雇い止め」問題に取り組むべき。

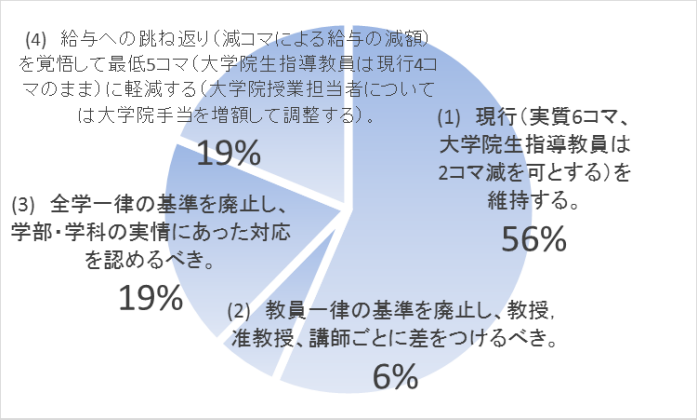
非常勤講師の待遇について	教員（有効回答数 67）	
(1)　講師給を引き上げるべき。	24	35.8
(2)　大人数（100 人以上）授業担当者には特別手当を支給すべき。	37	55.2
(3)　一時金を支給すべき。	6	9.0
合計	67	



教員自由記述

・現行でよい。他大学と同等と見込まれるため。
・現状維持。
・現状でよい。

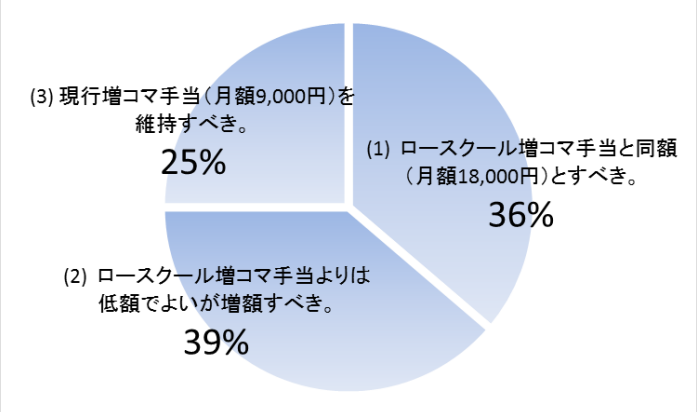
担当コマ数について	教員（有効回答数 85）	
(1)　現行（実質 6 コマ、大学院生指導教員は 2 コマ減を可とする）を維持する。	48	56.5
(2)　教員一律の基準を廃止し、教授，准教授、講師ごとに差をつけるべき。	5	5.9
(3)　全学一律の基準を廃止し、学部・学科の実情にあった対応を認めるべき。	16	18.8
(4)　給与への跳ね返り（減コマによる給与の減額）を覚悟して最低 5 コマ（大学院生指導教員は現行 4 コマのまま）に軽減する（大学院授業担当者については大学院手当を増額して調整する）。	16	18.8
合計	85	



教員自由記述

・教員の事務的業務を軽減すべきである。委員会・会議の負担が大幅に軽減されるのであれば、担当コマ数を増やしてもよい。
・過去の団交で、学部学科の実情に合ったコマ数という事で合意された。しかし学部長会議の規約で６コマに統一されてしまった。この点、組合はどう対応すべきか。現に全学対応の教員は５コマでやってきた。全学の対応教員の授業はマスプロ教育になっており、その負担は専門にくらべて著しく、すべてを一律にすることは不平等になる。黒表紙は６コマを規定していない。但し、６コマ以上やる場合は超過負担分の手当を支給する（増コマ分）となっており、この規定は６コマを定めたものではない。
・担当コマ数が多くとも、10 人以下の履修登録者しかいないような科目ばかりでは意味がありません。
・職階の上の人達が重い負担をするのは当然である。
・大学が教育機関であると同時に研究機関でもあることに鑑みて、強く求めてほしい。
・大学院指導教員は１コマ減が現状では？2 コマ減をしている学科はどこか？
・実質６コマを徹底する。
・（大学院生指導教員は２コマ減を可とする）←修士、博士それぞれの指導を担当しても合計で１コマ減の扱いとなっているのでは？確認してください。
・学部科目６コマ、大学院科目（論文指導ではない）１コマを担当していますが、大学院科目は外コマです。大学院授業の担当は希望していません。しかし、人間関係の悪化を考え、ずっと我慢しています。大学院授業の担当の基準が明確でなく、担当していない（免れている）教員も多くいます。大学院授業担当者は、会議、入試業務が加えられるため、とても負担です。（１）大学院科目は内コマにするか、（２）増コマ手当の増加を望みます。そうしないと、あまりにも不公平です。
・シラバスや時間割に表われる形式的なコマ数ではなく、実際に何コマ担当しているのか（ex.専門演習４年を担当となっているが、履修者０であるとか、少人数科目をまとめて実際には１コマでやっているとか）を基準として、６コマ未満（５コマ～）の教員は減額、６コマを超える（７コマ～）の教員は増額すべき。実質負担コマ数を基準にすべき。　　・教員によって持ちコマ数の差が大きい。

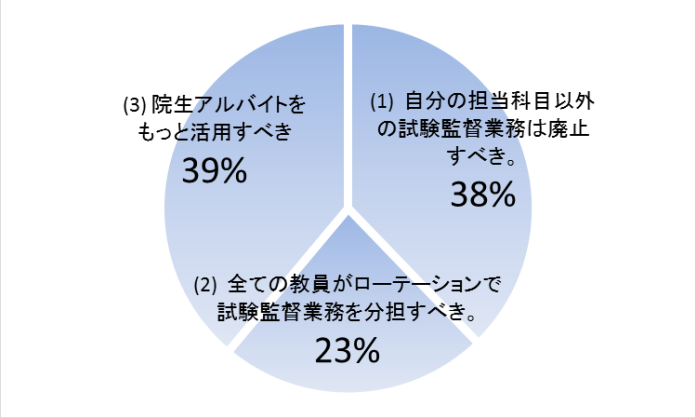
増コマ手当について	教員（有効回答数 80）	
(1)　ロースクール増コマ手当と同額（月額 18,000 円）とすべき。	29	36.3
(2)　ロースクール増コマ手当よりは低額でよいが増額すべき。	31	38.8
(3)　現行増コマ手当（月額 9,000 円）を維持すべき。	20	25.0
合計	80	



教員自由記述

・ローを引き下げるべき！
・ロースクールの増コマ手当を 9000 円にする。
・ロースクールも 9000 円に。
・ロースクール増コマ手当を減額すべき。
・増コマはなるべくやめるようなカリキュラムをつ　くるべきである。６コマをこなすだけでも大変なことで、授業の充実をはかるためにも、学生指導のためにも増コマはのぞましくない。
・キャンパスが異なる所で働く教員がうけとる手当が違うのは不合理だ。
・ロースクールを減額し、学部を若干引上げて同額とする。（１万円程度）　　・非常勤と同じ水準になるのがスジと思います。
・増コマ手当を早急に求めます。１コマあたり 18,000 円は妥当です。　　・月額 27,000 円とすべき。

定期試験監督業務について	教員（有効回答数 90）	
(1)　自分の担当科目以外の試験監督業務は廃止すべき。	34	37.8
(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。	21	23.3
(3) 院生アルバイトをもっと活用すべき	35	38.9
合計	90	

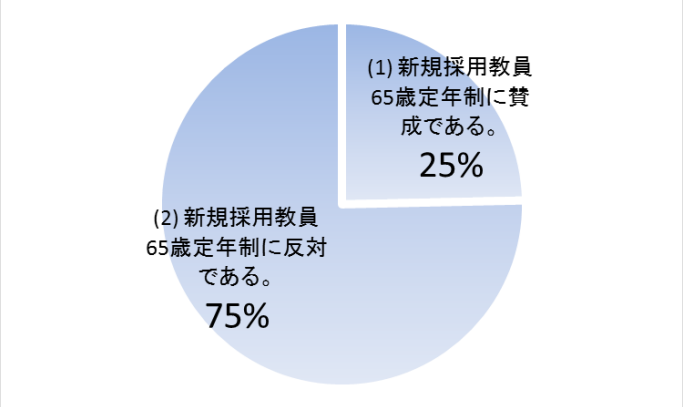


・院生に加えて、その他（退職教員）も活用すべき。

教員自由記述

・定期試験の枠を廃止して、１６週目に補講を実施できるようにする。試験は基本的に１５，１６週目に授業の中で行ってはどうか。
・試験は学生が自己管理委員会をつくって自主的にやる方法もある。さしあたって院生には全面的な監督体制をつくるのもよいのではないか。
・地元の元教員の方々などを監督として雇用しているようだが、30 人程度しか試験を受ける学生がいないにも関わらず、4～5 名の監督者が配置されている場合も多く、監督者が多すぎると感じる。
・自分の担当以外の試験監督をする合理性なし。

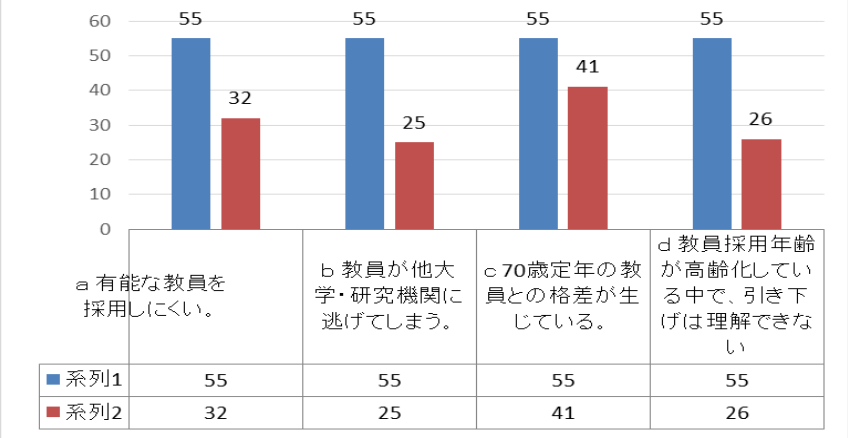
新規採用教員の 65 歳定年制について	教員（有効回答数 73）	
(1) 新規採用教員 65 歳定年制に賛成である。	18	24.7
(2) 新規採用教員 65 歳定年制に反対である。	55	75.3
合計	73	



教員自由記述　（賛成）

・経費節減、若手研究者を採用　・一般的である
・次世代につながらない。
・若い教員が教育を支える。
・有能な場合 65 歳で再契約できる制度を作ればよい。
・いずれは全教員に 65 歳定年を適用する一方、教育研究業績や学内行政への貢献度に応じて再雇用するように変えていくべき。
・積極的な賛成ではないが、対外的な方策を考慮した最初の改善策。

23- (2) 新規採用教員 65 歳定年制に反対である。（理由）	教員（有効回答数 55）		
複数回答可	全体	件数	割合
a 有能な教員を採用しにくい。	55	32	58.2
b 教員が他大学・研究機関に逃げてしまう。	55	25	45.5
c 70 歳定年の教員との格差が生じている。	55	41	74.5
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	55	26	47.3



	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
系列1	55	55	55	55
系列2	32	25	41	26

教員自由記述

・全員を 65 歳定年にして、その後は特任制度を設けてはいかがでしょうか？
・生涯賃金を考えると大東大に転じる利点が小さい。公務員の賃金を基準に、大東での採用平均年齢を例に実際にモデリングしてみては？
・65 才以降、一年契約、最長５年の特任制度を設けるべき。
・殆どすべての国立大学の天然が６５歳となっており、国立大学で活躍中の優秀な教員を採用できないため。
・６５歳定年では国立大学ともかわらず、優秀で他からも誘いをかけられるような教員は間違いなく転出してしまうと思います。選択定年制もあるわけですから、「大東はじっくり、ゆっくり研究・教育に専念できる」という評判を作ることも大事でしょうし、これまで比較的有名な教員が残っていた理由でもあったと思います。
・６５歳定年を理由に他大学（７０歳定年）に異動したり、教員の新規採用が行いにくくなったりするなどの影響が出ていると感じる（理事長・事務局長との懇談時の組合の主張より）「実際に 65 歳で定年を迎える教員の方もすでにいる」中で、組合におかれては最優先話題として取り組んで頂きたい。よろしくお願い致します。
・何らかの過度的措置をとる。　・意見を決めかねている。　・６５歳から特任教員制を採用してはどうか。
・70 歳定年に戻すべき。ただし教員給与のある程度の引き下げはやむをえないと考える。
・再雇用制（1 年契約の更新を認め、実質 70 歳まで延長を可能とする制度）の導入を図る。
・教員の就職は一般の人にくらべておそく、30 歳前後の人が多い。当然 70 歳定年に戻すべきで、高齢化社会において切実である。また、知的労働者は 70 歳までは充分やっていける職業である。大学教員の特殊性をもっとアピールすべきである。
・70 歳定年に戻すべきと思う。人件費の問題が生じれば、全員の今の給与体系を見直すべき。（雑な段階制を三段階程にまとめる。）
・もともと 73 歳だったのだから、不利益変更に対しては緩和措置を導入するのは当然。希望者は定年後、3～5 年継続勤務できるということを制度化してもらいたい。
・高齢者雇用安定法の考え方と逆行していますし、職員についてはそれが既に顕著です。悪くても教員 70 才、職員 65 才（正規のままで）とすべきでしょう。

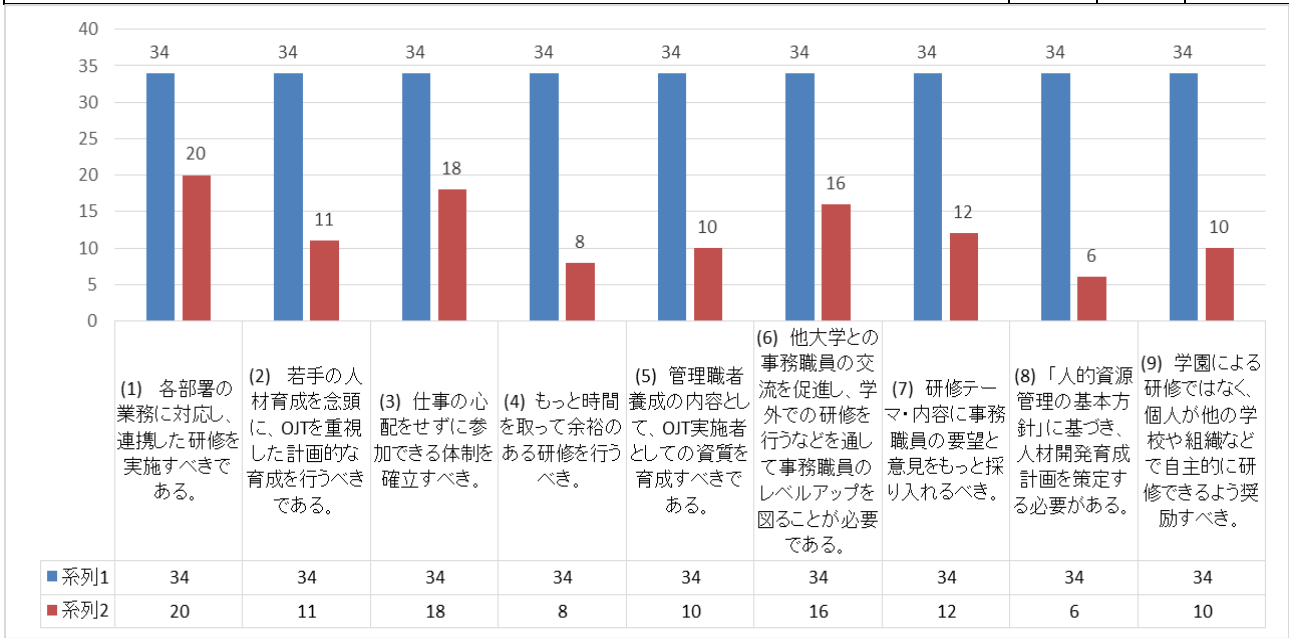
<その他>

・新旧区別なく 65 歳とすべき。①人件費削減につながる→特任講師制度も活用すれば、不満は少なくできる？②こういっては何だが、大東に古くからいる教職員の方々の中には、かつて大学の状態がよかった（学生数、収入など）時代を忘れられず、現状を見ようとしない、見えていない方々もいるように思われる。早めに退場していただいた方がよいのでは。　・教員の業績、能力によって一律とするのは？？？

職員アンケート

職員研修（人材育成）制度について	職員回答（有効回答数 34）		
複数回答可	全体	件数	割合
(1)　各部署の業務に対応し、連携した研修を実施すべきである。	34	20	58.8
(2)　若手の人材育成を念頭に、ＯＪＴを重視した計画的な育成を行うべきである。	34	11	32.4
(3)　仕事の心配をせずに参加できる体制を確立すべき	34	18	52.9
(4)　もっと時間を取って余裕のある研修を行うべき	34	8	23.5
(5)　管理職者養成の内容として、ＯＪＴ実施者としての資質を養成すべきである。	34	10	29.4
(6)　他大学の職員との交流を促進し、学外での研修を行うなどを通して職員のレベルアップを図ることが必要である。	34	16	47.1

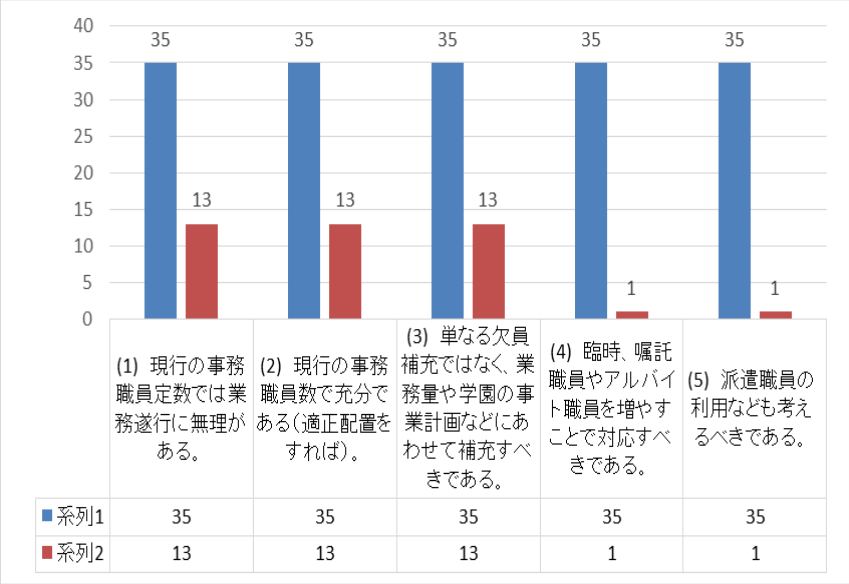
(7)　研修テーマ・内容に職員の要望と意見をもっと採り入れるべき。	34	12	35.3
(8)　「人的資源管理の基本方針」に基づき、人材開発育成計画を策定する必要がある。	34	6	17.6
(9)　学園による研修ではなく、個人が他の学校や組織などで自主的に研修できるよう奨励すべき。	34	10	29.4



職員自由記述

・他人に頼らず、自分たちで研修を行うことを考える。新卒、既卒の区別をしない。
・管理職者のマネジメントに対する自覚を促したい。現場に研修を受けさせる余裕があるとは思えない。
・一般企業では通用しないようなことが平然とまかり通っている。対人スキル始め、外部の研修システムを積極的に活用することが望ましい。
・特別契約職員の徹底的な再教育と研修の必要性を強く感じます。自らの役割や身分を理解せず、専任時と同様と勘違いしているふしがある。また、上職者に相談もせずに、勝手に業務を進めてしまい、更に、その報告もしない。しかしながら、そのことによる、ミスを指摘すると「自分は専任でないので責任はない」とかの、“詭弁”“問題点をずらす”等々の自らを擁護する態度に豹変する者が存在する。
“勤務時間内の喫煙”“学生アルバイトとの私語・雑談”等々のモラルの欠如、“守秘義務”についてもかなり、グレーである。これでは、真摯に、そしてけなげに、粛々と業務に打ち込んでいる「臨時職員」や「嘱託職員」の方々が可哀そうである。
組合の方々は、このような一部の再雇用者のための“お達者クラブ”に、本学をしようとしているのではないことを信じたい。多少感情的で申し訳ないと思うが、ペンがとまらない。
・研修をしても、業務に役に立っているか疑問である。
・労務管理、業務管理を管理職者が行う事ができるよう、きちんと研修を行ってもらいたい。
・全く形式的なものになってしまっている。　　・研修がほとんどない。
・入職 1～4 年目までの職員対象に研修があるが、内容が甘すぎるため、もっと実践的な内容に変えないと時間がもったいない。

職員の定数について	職員回答（有効回答数 35）		
複数回答可	全体	件数	割合
(1)現行の職員定数では業務遂行に無理がある。	35	13	37.1
(2)現行の職員数で充分である（適正配置をすれば）。	35	13	37.1
(3)単なる欠員補充ではなく、業務量や学園の事業計画などにあわせて補充すべきである。	35	13	37.1
(4)臨時、嘱託職員やアルバイト職員を増やすことで対応すべきである。	35	1	2.9
(5)派遣職員の利用なども考えるべきである。	35	1	2.9



職員自由記述

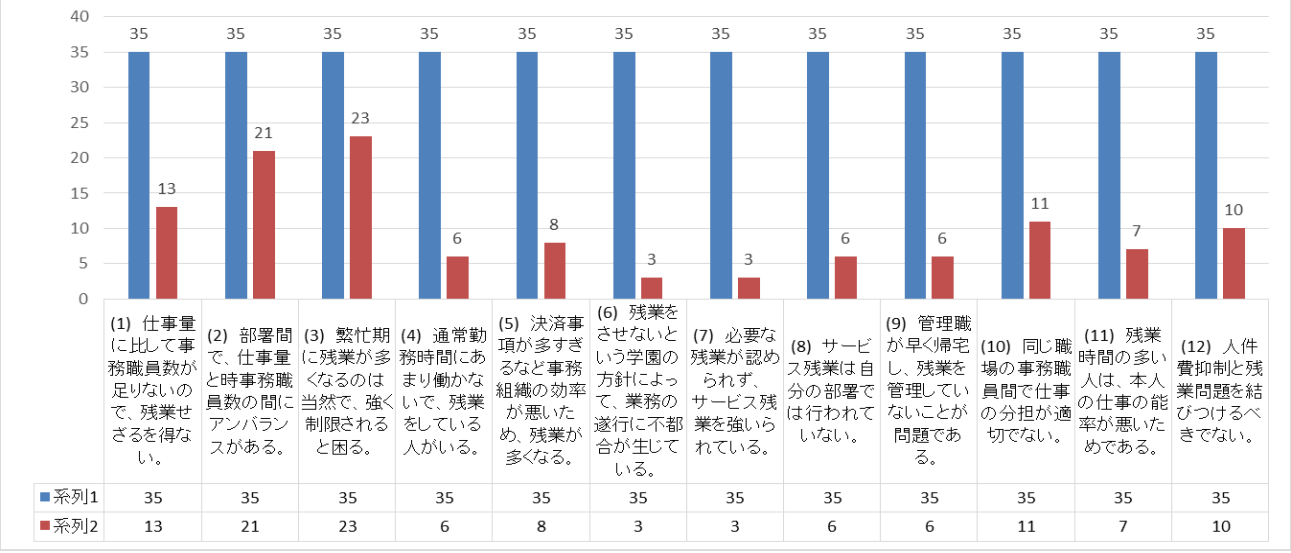
・定数の根拠を示してほしい。　・臨時、嘱託職員の正規化の必要がある。

・業務が増えているのに人員を減らして、残業は減らせとは、何がしたいのか、どうしろというのか、理解できない。発展に期待がもてない。

・「臨時職員」「嘱託職員」として働いている方々の内、勤務評価が高く、人物などの人間性スキルも申し分ない、素直で優秀な方々を是非“専任職員”として登用してほしい。但し、年齢制限は必要である。

・目の前の仕事に精一杯で今後について考える余裕が持てない。事務職員数を増やすべきである。

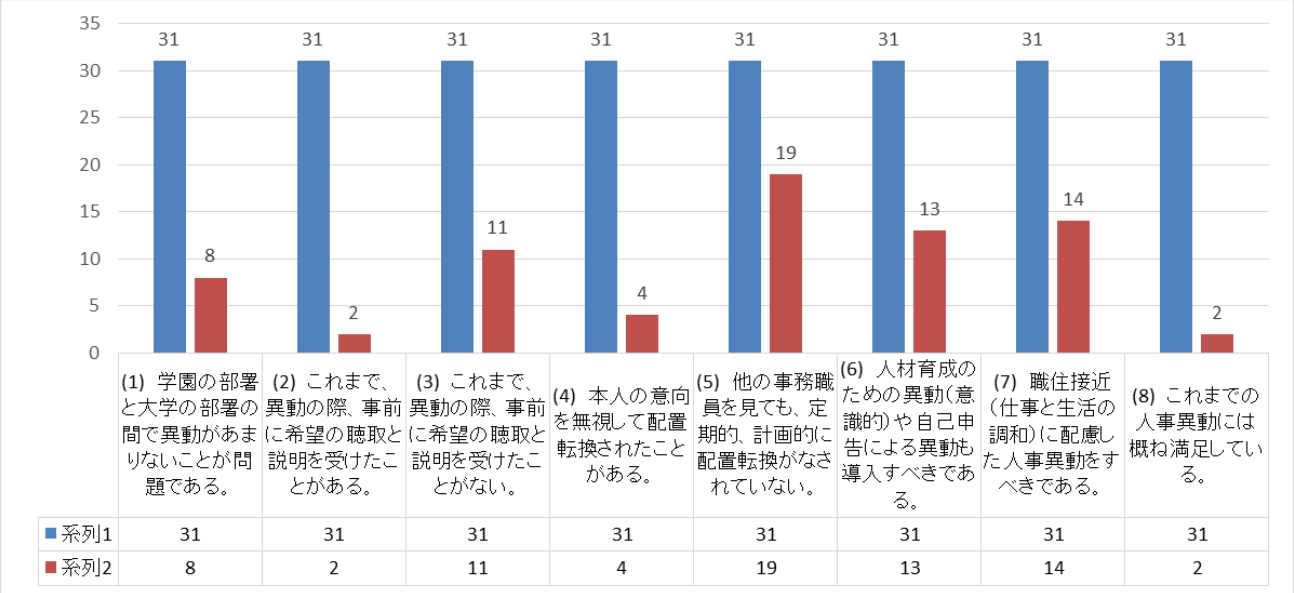
残業について 複数回答可	職員回答（有効回答数 35）		
	全体	件数	割合
(1)　仕事量に比して職員数が足りないので、残業せざるを得ない。	35	13	37.1
(2)　部署間で、仕事量と職員数の間にアンバランスがある。	35	21	60.0
(3)　繁忙期に残業が多くなるのは当然で、強く制限されると困る。	35	23	65.7
(4)　通常勤務時間にあまり働かないで、残業をしている人がいる。	35	6	17.1
(5)　決済事項が多すぎるなど事務組織の効率が悪いため、残業が多くなる。	35	8	22.9
(6)　残業をさせないという学園の方針によって、業務の遂行に不都合が生じている。	35	3	8.6
(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。	35	3	8.6
(8)　サービス残業は自分の部署では行われていない。	35	6	17.1
(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。	35	6	17.1
(10)　同じ職場の職員間で仕事の分担が適切でない。	35	11	31.4
(11)　残業時間の多い人は、本人の仕事の能率が悪いためである。	35	7	20.0
(12)　人件費抑制と残業問題を結びつけるべきでない。	35	10	28.6



職員自由記述

・教員の時間のルーズさによる残業が多い。職員の勤務時間について認識すべき（9：00～17：00）。
・責任をもって任された仕事をするのも大事だが学生サービス、対外的にも共有・分担することも推進すべきであると思う。
・教員が本来やるべき作業をやり、文書の提出期限を守る等、社会人として当然のことをしてくれれば、残業は減る。残業の主要因は教員の怠慢さにあることをなぜわからない。
・専任職員もそうだが、勤務時間中に“喫煙し雑談”しているような余裕があるのならば、残業を減らすのは容易いと思われる。非専任職員が不憫である。
・臨時・嘱託職員は私語を慎み、短時間で多くの作業を終えようと時間に追われてがんばっているが、専任事務職員はおしゃべり好きが多く、ひまなのだろうかと不公平に思うときがある。
・所属長の人事労務管理能力の低いものが多い。

人事異動について	職員回答（有効回答数 31）		
複数回答可	全体	件数	割合
(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。	31	8	25.8
(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。	31	2	6.5
(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。	31	11	35.5
(4)　本人の意向を無視して配置転換されたことがある。	31	4	12.9
(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。	31	19	61.3
(6)　人材育成のための異動（意識的）や自己申告による異動も導入すべきである。	31	13	41.9
(7)　職住接近（仕事と生活の調和）に配慮した人事異動をすべきである。	31	14	45.2
(8)　これまでの人事異動には概ね満足している。	31	2	6.5

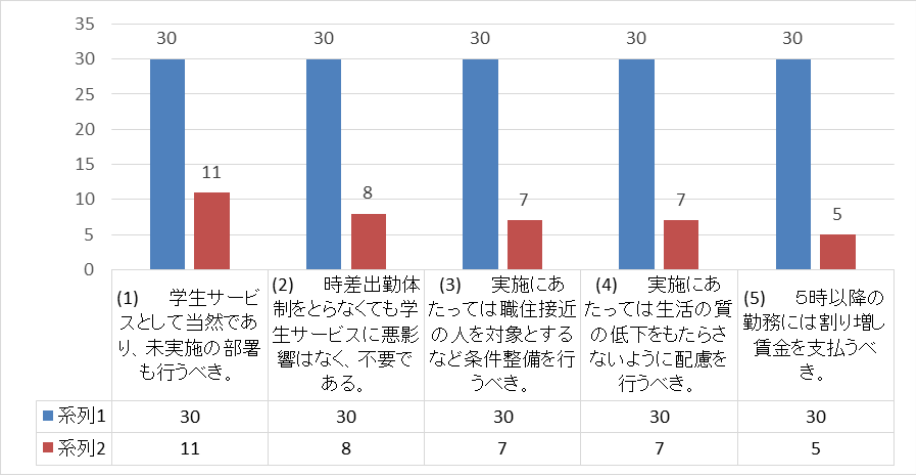


職員自由記述

・非専任に対するへんなしばりが、職場環境のゆがみを生み出している。
・どんな異動も不満は出るものだと思います。あまりこの手の話を真に受けても仕方ないと思います。
・全く関連性のない部署への異動ばかりでスペシャリストがいない状況。ゼネラリストも育っていない。ある程度適性を見定めたら関連部署間（教務系、経営系等）に留めるべき。
・法人⇔大学の異動をもっとすべき。ずっと法人にいる方に、教務を体験してほしい。窓口業務をやってもらいたいものだ。
・窓口業務に向いていない職員が存在する。（学生対応に向いていない）←クレームを受ける同僚は大変です。この様な場合は法人の部署に配置するなど工夫が必要。
・全くキャリアデザインがなされていない。このままのスタイルの人事異動が継続すると人材不足となる。

・ずっと法人、ずっと大学しか配属されていない職員もいるとのこと。上職者になる人なら法人・大学どちらも知っていなければ困る。2～3 年での異動サイクルが良い。
・非専任異動は本人の了承を得ることは、学園人事にとって最悪の取り交わしである。即刻撤回すべきである。

シフト体制について	職員回答（有効回答数 30）		
複数回答可	全体	件数	割合
(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。	30	11	36.7
(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。	30	8	26.7
(3)　実施にあたっては職住接近の人を対象とするなど条件整備を行うべき。	30	7	23.3
(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。	30	7	23.3
(5)　5時以降の勤務には割り増し賃金を支払うべき。	30	5	16.7

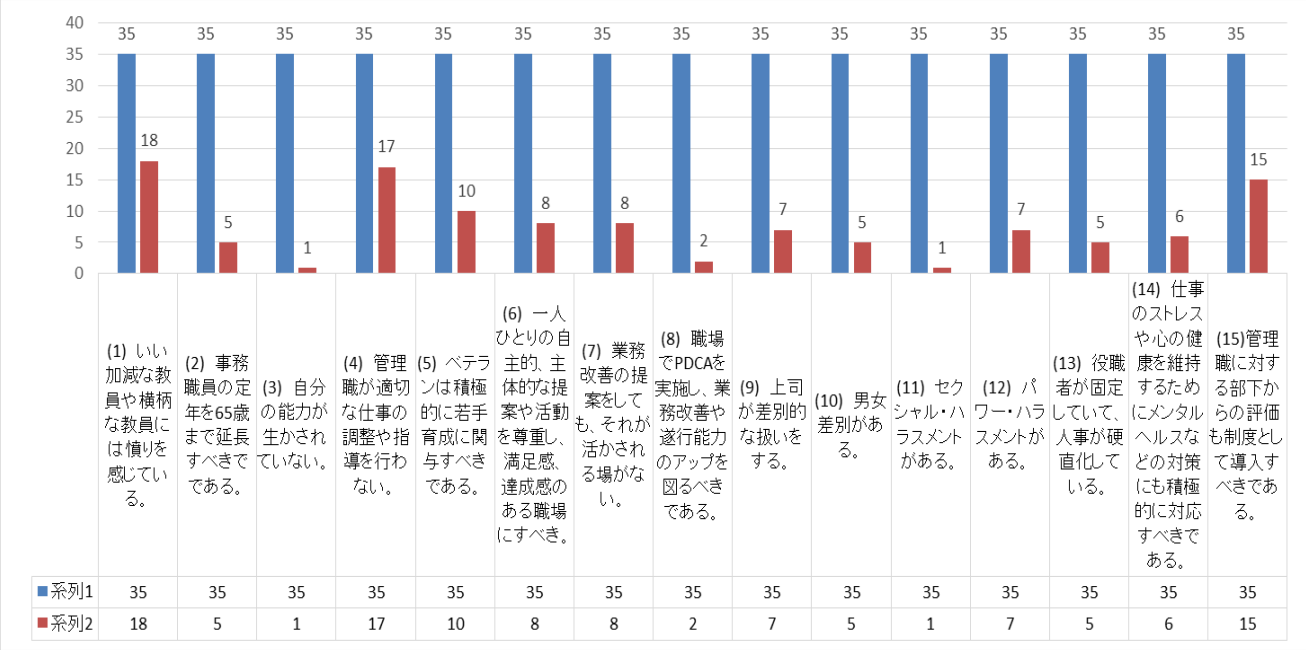


職員自由記述

・シフト制であってもそれ以外の人たちが残っていてなんのためのシフト制かわからない。
・シフトで出勤中窓口をあけることはいい取り組みである。しかし共有ができていなければ、窓口に来ても対応できない。シフトの次は共有を意識させるべき。　・必要に応じてシフト体制を行うべき。
・週５日勤務にして、職員間で曜日のシフト制にする。　・そもそも「学生サービス」をはきちがえている。
・学生サービスは過重にならない範囲で、トップダウンで方針を決めてほしい。
・時間差による“すれ違いも多くなるため”部署内の情報の共有化に留意すれば問題ない。
・シフト勤務体制については見直すべき。
・シフト体制は良いが、他部署との仕事もあるため、シフト制（出勤状況）を見える化してほしい。
・学生サービスというより教員サービスであり、時差通勤者がいても平然と残業する体制であり、即刻廃止すべし。

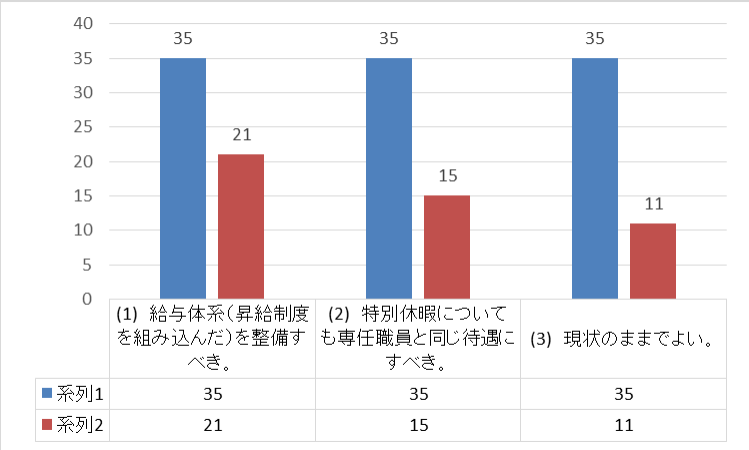
上記の残業・シフト体制・人事異動のほか、日常の業務遂行上、不満に思っていることを、いくつでも構いませんので、以下から選んでください。	職員回答（有効回答数 35）		
複数回答可	全体	件数	割合
(1)　いい加減な教員や横柄な教員には憤りを感じている。	35	18	51.4
(2)　事務職員の定年を 65 歳まで延長すべきである。	35	5	14.3
(3)　自分の能力が生かされていない。	35	1	2.9
(4)　管理職が適切な仕事の調整や指導を行わない。	35	17	48.6
(5)　ベテランは積極的に若手育成に関与すべきである。	35	10	28.6
(6)　一人ひとりの自主的、主体的な提案や活動を尊重し、満足感、達成感のある職場にすべき。	35	8	22.9
(7)　業務改善の提案をしても、それが活かされる場がない。	35	8	22.9
(8)　職場で PDCA を実施し、業務改善や遂行能力のアップを図るべきである。	35	2	5.7
(9)　上司が差別的な扱いをする。	35	7	20.0

(10)　男女差別がある。	35	5	14.3
(11)　セクシャル・ハラスメントがある。	35	1	2.9
(12)　パワー・ハラスメントがある。	35	7	20.0
(13)　役職者が固定していて、人事が硬直化している。	35	5	14.3
(14)　仕事のストレスや心の健康を維持するためにメンタルヘルスなどの対策にも積極的に対応すべきである。	35	6	17.1
(15)　管理職に対する部下からの評価も制度として導入すべきである。	35	15	42.9



職員自由記述　・職員だけではなく教員もわがままは言わない。自分のできることは自分でやる。
・（15）について⇒意見を述べる機会がほしい。評価するのは筋が違うと思う。
・玉つき人事は困る。異動が多すぎて業務に支障となる場合もある。
・ある教員のせいで（実名をあげたいほど）精神的にダメージをうけている。全く仕事をしない。
・特別契約職員の制度を否定はしないが（むしろ良い制度である）、存在の意義や役割・身分・立場が充分教育されていないため、組織としては非常に使いづらく、結果としてマイナスである。
・（5）ベテランは積極的に若手育成に関与すべきである。について、最近の若者はすぐ辞めてしまうからと、新規採用者を客のように扱っているようにも見えることがある。
・パワーハラスメントとまではいかないとしても、態度で確実に嫌われているのがわかる。これでは話かけることも難しい。
・課員の能力を最大限に引き出すのが上司の仕事の一つではないだろうか。仕事に来にくく、仕事をやりにくくしないでほしいと願っているところです。
・管理職者として資質が不足している者が管理職になっている。人事評価とそれを支える人事制度の再構築を。
・明確な男女差別が長期に渡り存在している（逆差別）。女性職員（一部の職員は除く）は、男性よりも仕事の質も量も明らかに低く、楽で居心地の良い職場では？そのしわ寄せを男性職員が受けている。
・近年逆ハラが多く見られるが、甘い体制作りと充職が原因、即刻見直すべし!!

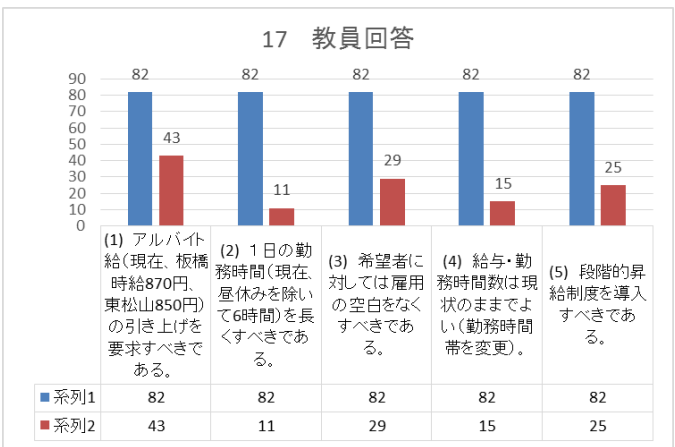
非専任職員について　［臨時、嘱託職員について］	職員回答（有効回答数 35）		
複数回答可	全体	件数	割合
(1)　給与体系（昇給制度を組み込んだ）を整備すべき。	35	21	60.0
(2)　特別休暇についても専任職員と同じ待遇にすべき。	35	15	42.9
(3)　現状のままでよい。	35	11	31.4

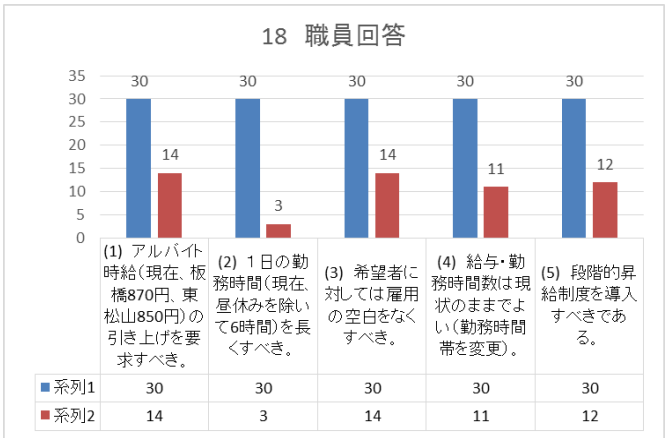


職員自由記述

・異動がないため、専任より態度がでかい。
・働き次第で希望する職員には専任職員への昇格をさせる制度を作ってほしい。
・（1）について⇒人によって業務内容・量に大きな差があると思います。待遇も同様に区別して差をつけられればいいと思います。
・キャリアアップのチャンスが全くありません。待遇はこのままでも構わないので挑戦できる機会をぜひ設けて下さい。専任以上の働きをする非正規職員も多くいます。
・土曜休暇は専任職員と同日数にするべき。（なぜ異なるのか理由がわからない。年間の出勤日数は専任より多いということである。）専任職員との雇用条件の差を業務内容・業務量にもはっきり反映するべき。
・主査～事務長（課長）の間に係長がほしい。板橋の学部事務室の事務長を束ねる部長職があった方が良い。
・「臨時職員」「嘱託職員」として働いている方々の内、勤務評価が高く、人物などの人間性スキルも申し分ない、素直で優秀な方々を是非“専任職員”として登用してほしい。但し、年齢制限は必要である。
・退職金について（制度を作ってほしい）
・同じ業務をしている臨時職員の給与体系は見直すべき。
・業務内容をみると専任以上に忙しい人がいる。
・働き甲斐を持てるように、非専任職員から専任職員に昇格できる道を広げてほしい。真面目に働いていても評価されず、昇格もないまま、能力もなく仕事をしない専任職員が高給で働いているのを見ているのは苦痛である。仕事内容も専任とそれほど差はない。
・一時金の専任・非専任の格差を少なくしてほしい。もともと基本給が全く違うのに支給か月等の差が大きすぎる。
・不満があれば辞めて他の好条件の職場を探す方が職場のためになる。

非専任職員について　［アルバイト職員の待遇について］	教員（有効回答数 82）			職員（有効回答数 30）		
複数回答可	全体	件数	割合	全体	件数	割合
(1)　アルバイト給（現在、板橋時給 870 円、東松山 850 円）の引き上げを要求すべきである。	82	43	52.4	30	14	46.7
(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。	82	11	13.4	30	3	10.0
(3)　希望者に対しては雇用の空白をなくすべきである。	82	29	35.4	30	14	46.7
(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）。	82	15	18.3	30	11	36.7
(6)　段階的昇給制度を導入すべきである。	82	25	30.5	30	12	40.0





教員自由記述

・有償ボランティア学生を増やすために時給をあげるべき。
・板橋と東松山に差があるのは不当。雇用主は同じ学園である。この論理で行けば教職員も所属により給与に差が生じる。
・アルバイト職員は学生と教員を結ぶ大事な顔。気持ちよく働いてもらうような環境づくり必要。
・本人の意見を重視するべき。
・勤務時間が少ないことで、かくれ残業が生じている。学生サービスの低下にもつながる。実質的に教員や専任以上の仕事をする方もいる。ぜひ、時間の確保をお願いします。

職員自由記述

・板橋・東松山の平等化　　・教員にサービスする必要ある？　　・同額にすべき
・仕事内容によっては、１年契約にして安定的な雇用にすべき。　　・契約を１年単位で行ってほしい。現行５か月。
・東京と埼玉の最低賃金が異なっても時給は一律にするべき。　　・東松山の時給も８７０円に。
・異動がない分、重要な業務を責任をもって遂行している優秀な方も多い。「子どもの方が時給が高い」と言っている方もおり、職務にもよるが、少なくとも 1000 円以上にする必要があると思います。
・誠に言いづらい話ではあるが、専任職員が９時～5 時の間、まともに仕事をして、恒常的なアルバイト職員を減らすのが理想と考える。その方がサービス向上につながると思う。
・板橋と東松山の時給に差があることはおかしい。たかだか１時間程度の距離である。
・有給休暇を与えるべき。　　・アルバイトの業務内容を見える化してから取り組むべきだと思う。

◆◆◆◆組合加入の呼びかけを◆◆◆◆

４月より、各学科・部署には、新任の教職員の方がご着任のことと存じます。是非とも組合加入のご勧誘のほどをお願い申し上げます。新任の方々には既にご案内をお送りしておりますが、加入申し込み書類は組合事務室に常備しております。組合パンフレットは板橋校舎 2 号館 1 階エレベーター前の組合掲示板に数部差し込んでおります。ご自由にお持ちください。また組合ホームページ TOP「ご案内」にて加入届のダウンロードも可能です。

(お問い合わせは書記局まで！　内線：4951　月・水・金曜日開室)

■■　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。