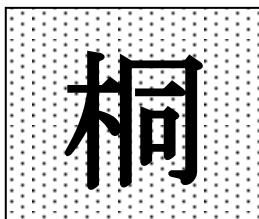


大東文化学園
教職員組合連合機関紙
第 1078 号
2014 年 6 月 27 日発行



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

◆団体交渉報告

一時金妥結・非常勤講師給与の改善

◆春闘要求書に対する書面による理事会回答

◆過半数代表者選挙についての公開質問状回答

◆キャンパス署名集約状況報告

◆小豆島のそうめん&うどんのご案内

◆春闘団体交渉報告

大学非常勤 500 円、高校非常勤 300 円のアップ！

第 2 回目団交（2014 年 6 月 16 日(月)18 時 30 分より）

第 1 回目の説明団交(組合側の要求説明)に対し、今回は学園側の回答団交であった。組合連合からは委員長以下 12 名が、学園側は理事長、学務局長、事務局長、総務部長、財務部長、人事課長、人事専門課長の 7 名が出席した。

冒頭の理事長からの挨拶の後、春闘要求書の「Ⅰ教職員の給与の改善」、「Ⅱ役職者手当制度の改革」、「Ⅲ一時金」について、学園側から回答が示された。当初、東松山のアルバイト賃金(時給 850 円)を板橋の給与と同じ 880 円とするという以外は、前年度通りという回答であったが、粘り強く交渉を続けた結果、大学非常勤給与 1 コマ月額一律 500 円アップ(今年 10 月より)、高校非常勤講師給 1 コマ月額一律 300 円アップ(今年 10 月より)の回答を引き出すことに成功した。しかし、専任教職員のベア(3%を要求)はゼロ回答、一時金(1.6 か月分を要求)は 1.3 か月分で昨年からの上積みナシということで、これについては次回の 6 月 20 日の交渉に持ち越すこととなった。

アルバイト時給アップ(890 円)！

第 3 回目団交(2014 年 6 月 20 日 17 時より)

学園側は、事務局長、総務部長、財務部長、人事課長の 4 名、組合連合は委員長他 6 名が出席した。

一時金に関して、要求を 1.4 か月分に引き下げて、再度交渉に臨んだ。学園側は財政的に一時金の上積みは無理との態度を崩さず、交渉は平行線をたどった。しかし、6 月支給を実現するためには、同日中に妥結する必要がある、組合側は昨年通りの支給(1.3 か月分)で譲歩することとした。

その一方で、アルバイト賃金は東松山・板橋ともに時給 890 円(東松山 40 円、板橋 10 円アップ)で妥結し、大きな成果を勝ち得た。

また、役職手当の期末勤勉手当加算については、今年 12 月から 50%に削減することで合意した。学園側は 50%での打ち止めを主張したが、さらに段階的な削減について協議することを労使双方で確認した。

労働条件等でのさらなる成果を！——成果と課題——

春闘では大学非常勤講師給、高校非常勤講師給、アルバイト賃金のアップを獲得し成果を挙げたが、その一方で専任教員の給与改善(ベースアップ、一時金の上積み)を果たすことができなかった(ベアは交渉継続中)。特に、一時金の上積みは、共済掛け金の「節約」と 6 月支給を求める教職員の要望を最優先としたため、1.3 か月分で妥結せざるを得なくなった。

今後、春闘の交渉は教育・研究・労働条件や施設整備等の改善に重心が移ることとなる。組合連合は次ページ以下掲載の学園側の文書回答をもとに、引き続き、粘り強く交渉に当たるが、なお一層のご支援をお願いする。

◆春闘要求書に対する書面による理事会回答

Ⅳ 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

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。

上記 1、2 については現行の通りとします。

3 育児休業制度の拡充

現行では 1 年 6 ヶ月まで育児休業を取得できるものとなっているが、最長 3 年まで取得ができるよう改正すること。

現行の通りとします。ただ育児と仕事の両立は重要と考えています。

4 入試負担業務への配慮：センター試験への対処

- ① センター試験監督手当として、リスニングの試験を含む場合、担当した教職員に 1 日につき 10,000 円、リスニング試験を含まない場合 5,000 円を支給すること。

入試業務は学園全体で取り組むべき業務であり、特定の入試に関わる者だけに手当を支給することは応じかねます。なお、事務職員はセンター試験および本学入試、また入試当日だけでなくその事前・事後の作業を含め特定の者に負担がかからないよう、業務状況や居住地等を加味した上で職員間で工夫・調整し業務の平準化を行っています。大学教育職員におかれましても、学科によっては入試業務をポイント化し負担を平準化するようにしているところもあると聞いていますので、もし試験毎の負担が大きく異なるという認識であるならば、そのポイント換算の比率を調整するなどして教員間の負担の平準化の工夫が必要であると考えます。

- 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。

経常費補助金に占める人件費補助分等の内訳につき開示しないことと同様、委託金の詳細については開示しないことが、学園としての考えであります。また、学園としては委託金の積算根拠はあくまでも委託者側が金額を算出するために用いる根拠であり、受給する側はそれらによって計算された総額が妥当かどうか重要なことであるという認識で業務を受託しており、上記①との関連性は無いものと考えます。

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、法科大学院と同額にして 15,000 円とすること。(大学院の超コマ手当を 15,000 円に統一すること)

責任コマを超えて授業を行っている教育職員には感謝しますが、現在および今後見込まれる学園の財政状況を踏まえると手当の増額はできかねます。

- 2 大学教育職員の 65 歳定年制度について

70 歳定年制に戻すこと。制度変更までの間は、2011 年度採用以降の大学教育職員にたいして、継続雇用制度を早急に整備すること。

様々な角度から検討しています。

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。

高校教諭にとってクラブ指導は、授業だけでなく生徒指導などとともに業務の一部であるという考えは従来通りです。よって、負担の大きい方に対し金銭で解決を図るのではなく、要求の主旨にある教諭間の不公平感の解消を行い、負担の平準化に向けて努力することが大切と考えます。

- 2 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、次年度に後任の専任を採用できるように、柔軟な対応をすること。

授業に支障が出ないよう柔軟に対応します。

- 3 高校の入試のための専任事務職員を配置すること。

現行のままの人員配置としますが、入試業務が手薄であれば現行の業務見直しを含め総合的に考える問題ととらえます。

- 4 学校説明会で日曜・祝日に出勤、出張したとき、日帰り一律 1,000 円の手当を支給すること。

- 5 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。それができない場合、休日の前後 4 週間に取得できるようにすること。

4、5 振替休日については、できる限り当該休日に近接した日に取得できるものとします。

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 円を支給すること。

1～3 担当常務と高校との間で協議すべき事項であることは従前どおりですが、基本的には現行の給与体系は専任と非常勤の職責の差が含まれた上で構築されたものであり、生徒指導に対する保護者への説明責任という観点からも、授業以外の校務・指導方針の決定等については極力専任教員が行うべきであると考えています。

事務職員

- 1 残業の削減（36 協定の遵守）に関して

サービス残業が生じないよう配慮したうえで、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。

超過勤務時間の多い部署については、超過勤務時間削減のための業務見直し、効率化のための具体的方策の提出を要請し、その実現に向け引き続き鋭意努力してまいります。

- 2 残業実態把握のために部署別月別残業時間に関する資料を開示すること。

別紙の通りです*。

*注：『桐』への掲載は省きます（組合書記局）。

- 3 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。

入学試験等休日出勤については前もって予定されているため、振替休日での対応にて妥当と考えます。

- 4 事務職員を適正な数に増やすこと(他大学などとの比較をした上で)。

各部署における業務見直しや事務組織の改組等も視野に入れ、学園として必要に応じて適切に対応します。

- 5 事務職員の特別契約職員制度を廃止し、65 歳定年制度を導入すること。さらに、導入計画について開示を求める。

現時点において、現行通りで特段支障がないものと考えます。

嘱託・臨時職員・アルバイト職員

- 1 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 1 日の勤務時間を部署の必要に応じて弾力的に 7 時間にできるようにすること。

現状の勤務時間で妥当であると考えますので、貴意に沿いかねます。

- 2 高校に勤務するアルバイト職員の雇用期間については、高校の授業日程に即しては定めること。

- 3 嘱託・臨時職員については、就業規則にあるように部署の必要に応じて年限にかかわらず再任を認めるようにすること。

- 4 優秀な人材の確保の観点から、アルバイト職員から嘱託・臨時職員へ、嘱託・臨時職員から専任職員への身分変更の機会を設けること。

2～4 労働力の安定的な確保は学園にとって重要な課題ととらえます。

V 学生・生徒に対する財政的支援、および勉学条件の改善

財政的支援

大学

- 1 学費減免および奨学金制度の拡充

本学の奨学金および経済的支援策の全般について、奨学金制度改革 WG の学長答申に基づき、全学的な検討をすすめているところです。

- (1) 授業料減免制度を速やかに改定し、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。(法務研究科学生および外国人留学生を除く)
 - (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
アクティブ・ラーニングの重要性が認識されている。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。

学生全員、演習（ゼミナール）を履修している訳ではないので、ゼミ合宿に参加した学生のみ支給することは不公平であり、貴意に沿いかねます。

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。

新入生オリエンテーション合宿は、全学科で実施しておりませんので、実施している学科で検討するのが妥当と考えます。

高校

- 1 家計急変者特別就学支援金を 20 万円から 40 万円に引き上げること。
- 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。

1、2 高校予算全体がまだ厳しい状況であり、現行通りとします。

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。

○学生相談室の体制について

(1) 学生相談室の体制

板橋校舎： 専任事務職員 1 名
非常勤 1 名（月～金曜日、各 1 名）
東松山校舎： 専任事務職員 1 名
非常勤 1 名（月～金曜日、各 1 名）

両校舎ともに授業期間中は、非常勤（板橋校舎 3 名所属・東松山校舎 2 名所属、内 3 名は両校舎勤務）を配置し、月～金曜日の 10：00～17：00 は 2 名体制（専任事務職員 1 名＋非常勤 1 名）となっています。また、各学部学科から選出された教員兼担相談員が、学業、留学、健康等の相談に対応しています。

(2) 学生相談室の開室時間（両校舎共通）

月～金曜日＝9：00～17：00
土曜日＝9：00～12：00

相談予約状況等など、場合によっては上記の時間以降についても対応しています。また、学生支援センター事務室または保健室に相談に来た学生については、相談内容に応じて学生相談室のみならず、担当部署を紹介しています。

○その他の支援体制について

2014(H26)年度より『外部相談窓口「ハロー健康相談 24」・「こころのサポートシステム」(両サービスともにフリーダイヤル・年中無休)』を導入しました。対象は学生（大学院生含む）とその保護者です。

(1) 「ハロー健康相談 24 (24 時間受付)」

1. メンタルヘルス・健康・医療等の相談
2. 体制はドクター 129 名、ヘルスカウンセラー（保健師、心理カウンセラー）199 名、オペレーター 36 名、合計 364 名の体制で 24 時間受付
3. 医療機関情報は全国 409,016 件

(2) 「こころのサポートシステム」

1. 電話カウンセリング（受付は 9：00～22：00）。
2. Web カウンセリング（受付は 24 時間）。

3. 面談によるカウンセリング（電話予約 平日 9：00～21：00・土曜 9：00～16：00、面談 1 回
約 50 分・年間 1 人 5 回まで無料・カウンセリングルームは全国 47 都道府県 230 箇所）

2 図書館の充実

昨年度に引き続き、東松山、板橋の図書館の充実のための学園側からの財政面を含む全面的サポートを要求する。具体的には、以下のような改善を行うための学園側からの財政的支援を要求する。

- (1) 開館日を増やす
- (2) 開館時間を延長する
- (3) 板橋書庫棟の開架化および開館時間の延長、あるいは板橋図書館の開架スペースを増設し書庫棟の書籍を本館に移動する
- (4) 今年度の 7 月、1 月の試験期間中の開館時間延長に伴い、学バス運行時間を延長する（9 時 20 分まで）
- (5) ライティング・カフェに必要なスペースを増設する（東松山、板橋両方）

2013 年度に立ち上げた図書館将来構想ワーキンググループにおいて、利用者サービスの充実化を目的の中核に据え検討を重ねています。利用者にとってあるべき図書館像、真の利用者サービスとは何か、学生の文書作成能力のフォローの方法等言わばソフト面から、オンライン・ジャーナルの導入、開館期間・時間の延長、それに伴う学バス最終便運行時間の延長化等のハード面まで広範にわたり論議を展開しています。オンライン・ジャーナル導入化は実現を見、学生の文書作成能力のフォローを図る「ライティング・サポート・デスク」は図書館が運営主体となり、既に東松山図書館においてはそのためのブースを確保し、担当者（ボランティア）も配置しています。また、板橋・東松山の両図書館課長も本ワーキンググループの構成員として、労務・予算管理面から積極的に発言し、バランスの取れた改善案の構築に貢献しています。図書館の充実、財政面での後ろ盾があれば実現可能なものも多くありますが、経年的に次年度予算積算時に緊縮財政が求められる学園財政の現状に鑑み、可能な限り経費をかけないで利用者サービスの最大化を目指しているのが現状です。

以上のスタンスから、組合の要求に対する判断は以下の通りです。

(1) について

毎年、休館日として予定された日であっても職員の自発的な申し出により開館する日もあり、前向きに努力はしています。夏休みおよび冬休み中の職員が出勤している日については検討の余地があるかもしれません。職員が出勤しない日については、業者への委託料が生じるため、学園の財政的負担が発生します。どの程度の需要があるのかリサーチすることから始めたいと考えています。

(2) について

これについても（1）と同様、学園の財政的負担が生じますが、職員のシフト制などの導入が可能か否か検討します。また、需要の程度も把握したいと考えています。

(3) について

もともと倉庫として設置されたために開架に馴染まない所蔵形態となっています。これを開架化し、または中央棟に移動するには相当な支出が必要となります（人件費および保管場所の確保など）。利用時間については、昨年度から昼休み閉館をなくし継続開館としました。開館時間の更なる延長には学園に財政的な負担が生じます。書庫棟の利用者数および利用頻度などを調査します。

(4) について

本件は 21 時までの利用を認めるための要求であると思料されますが、学バスの運行時間延長だけでは解決しません。業者との委託契約が 21 時までとなっているため、21 時に業者は鍵をかけて職場を離れなければなりません。そのために利用者の退出を 20 時 55 分としたものです。

(5) について

ライティング・サポート・デスクはラーニングコモンズの一環として認識しているため、ラーニングコモンズを展開するスペースの一角に設置することこそふさわしいと考えています。格別のスペースを確保する必要性は認められません。誰に話しの内容を聞かれてもかまわないオープンな「対話の場」として認識しています。

3 特別支援を必要とする学生への支援

キャンパス・バリアフリー化を専門家の意見を聞いた上でより一層進めること。

施設・設備担当部署（管理部管理課、東松山事務部東松山管理課）と相談の上、進めて行きます。

4 留学生への支援

- 4-1 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。留学生会館(宿泊施設)の設置計画を進めること。

1) 奨学金制度

本年 2 月、奨学金制度改革WG（幹事：学生支援センター）が組織され、改善に向けた検討を行いました。この結果、入学試験委員会から予約型奨学金導入が提案されています。この検討の過程で、他大学における取組（主な傾向）を以下のとおり紹介します。

区分

奨学金名称の事例

周年型奨学金

創立〇△×周年記念奨学金

教職員支援（基金化）教職員支援奨学金

篤志家支援（基金化）（個人名冠）記念奨学金

同窓生支援（基金化）留学生奨学金

2) アルバイト斡旋

留学生のアルバイトは、入国管理局へ「資格外活動許可申請」が必須になるため、法律で定められた業種や時間の遵守を説明しています。

3) 多言語サービス

国際交流センター（板橋）では英語担当職員 2 名（事務長を含む）、中国語担当職員 4 名（臨時職員 2 名を含む）が勤務し、東松山分室では英語担当職員 3 名（臨時職員を含む）が勤務しています。一方、ホームページの多言語化を課題として挙げます。この解決には、言語の質も求められることから、必要な予算を計上の上、専門的な対応が必要になります。

4) 留学生会館

留学生会館設置に関しては、多文化共生型キャンパスを創出する上で、重要な施策であり、今後の検討課題と考えます。

- 4-2 国際交流センターに任期付特任教員ではない一般専任教員を配置すること。

現行通りで支障がないものと考えます。

高校

大学の図書館を一高生にも使用できるようにすること。

大学図書館の担うべき役割に支障のない範囲で、一高生に対して利用開放が可能なのか、可能であるとすればどのような方法があるのか、研究・検討が必要であると考えています。

Ⅵ 施設・設備の改善

大学・高校共通部分

1 防災・減災性能が高いキャンパスの構築

- (1) 外部専門家のアドバイスに基づき、危機管理体制構築の一環としてハザードマップや防災マニュアル、防災・減災体制の確立を進めること。

消防署および関係部署と協議の上、検討します。

- (2) 各キャンパスで防災訓練を実施すること。特に板橋キャンパスでは大学・高校共催で防災訓練を進めること。

関係部署と協議の上、検討します。

- (3) 構内の自動販売機を防災対応とすること。

防災用品として、保存飲料水を用意しています。東松山キャンパスでは一部導入しています。今後、新規設置、販売機入替時には災害対応型を導入することを検討します。

2 環境配慮型キャンパスの構築

- (1) 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。

省エネ法に基づき、経済産業省および文部科学省に「定期報告書」、「中長期計画書」を提出しています。学生、教職員に対しても節電の取組みについて Cool Biz および Warm Biz ポスターの掲示をすることで省エネを呼びかけています。また、Cool Biz ポスターに CO2 排出量を明示し情報発信をしています。

- (2) 東松山キャンパスにおいて、家屋屋上にソーラーパネルの設置を進め、災害時の補助電源として利用可能にすること。

太陽光発電については、費用対効果の面から導入を見送っています。

- (3) 板橋キャンパス生協隣の喫煙場所を他の目立たない場所に移動させること。

関係部署と協議の上、検討します。

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。

現在、ピーク時にはスクールバスを 2～3 分間隔で運行しています。

- (2) 浮間舟渡～板橋校舎および赤羽～板橋校舎、練馬～板橋校舎間のバス便を設けること。

運行するとしても、浮間船渡駅および赤羽駅周辺に本学の乗降場所を確保することが困難な状況です。
練馬～板橋校舎間のバス便は検討する予定はありません。

- 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。

関係部署と協議の上、検討します。

- 5 東松山市や他大学（電大、山村短大）と連携して、高坂駅を快速、快速急行の停車駅にする交渉をすること。

乗降客数等の関係もあり、時間をかけて交渉をする必要があります。

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。

板橋校舎については、机・椅子が固定化されている教室は多人数（階段）教室であり、机・椅子の可動式は難しい状況です。
東松山キャンパス整備事業では教室の机・椅子を多人数（200 名以上）教室以外は、移動式の机・椅子として整備しています。

- 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。

東松山キャンパス整備事業のスケジュールについては、常務審議会、理事会に諮り、整備事業の詳細等については、東松山キャンパス運営委員会より各学部教授会へ報告していただき、透明性の維持に努めています。

- 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。

関係部署と協議の上、検討します。

- 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。

板橋校舎では、視聴覚機器の入れ替え時に CPRM およびブルーレイ(BD)に対応した機器を設置しています。

東松山キャンパス整備事業で建設した教室には設置をしています。既存校舎への対応については、教務事務室・学部事務室で予算を計上し、年次計画により設置を予定しています。

高校

- 1 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。

外壁、空調、緊急放送設備及び人工芝グラウンドフェンス等の改修を行ってきました。備品は必要に応じ、予算の範囲内で更新しています。

VII 情報公開・その他

- 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。

理事会において慎重に検討すべき重要事項であり、必要と判断した場合には全学に対し情報を公開します。

- 2 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。

各部局部署の財務状況を学園としては把握しておりますが、個別に開示することは慎重に行うべきと考えます。

- 3 危機管理・緊急対応・行動計画の緻密な事前準備を周知すること。

いざことが起こった場合、これに即応し、混乱が生じる前に適切な対応・行動指針を「効果的な通知方法」を使って学生を含む当事者にすみやかに通報するシステムが全く整備されていない。また、それぞれの部署・組織における緊急連絡網を作成し、配布・携帯させる指示も必要である。

有事の際の通知は、ホームページやDBポータル等を活用します。

また、学生の安否確認の一助として、学生手帳に「緊急避難先届出票」を付けています。

なお、事務職員が自衛消防隊を組織し、定期的に防災訓練等を実施しています。

緊急連絡網は事務マネジメント会議で配付し、各部署内の連絡網はその整備を各部署に求めています。

以上

◆過半数代表者選挙についての公開質問状回答

桐 1076 号に掲載いたしました 2014 年度過半数代表者選挙についての公開質問状の回答が 5 月 20 日に岩倉氏よりメールで、6 月 3 日に学園より書面でありました。回答文書はそのまま、メールでの回答は組合の質問文書と合わせて（質問部分は□で囲んであります）掲載いたします。

（理事長回答）

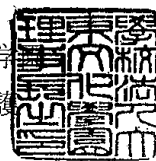
平成 26 年 6 月 3 日

大東文化学園教職員組合連合

執行委員長 山口 由二 殿

学校法人大東文化学園

理事長 市川 謙二 殿



2014 年度過半数代表者選挙についての公開質問状について

貴発書面（平成 26 年 5 月 14 日付）にて質問のありました標記について、以下のとおりお答えします。

本学園総務部人事課職員が板橋事業場における労働者の過半数代表者として選任された件については、

1. 事業場労働者の過半数を代表する者となるための立候補が本人の自由な意思により行われたこと
2. 事業場労働者の過半数を代表する者として、事業場労働者の総意によって選任されたこと

等から、学園代表者として評価、もしくは論評することは適切でないと考えます。

しかしながら、事業場労働者の過半数を代表する者である当該職員に、今後いかなる職務が相応しいかについては、学園として検討し、貴組合に疑義の生じない対応をする必要があると考えています。

事情ご理解のほどお願い致します。

以上

(岩倉氏回答)

回答の前に、私が現在人事課でどのような業務を行っているかについて説明します。私は人事課内において主に支払報酬業務・福利費業務・慶弔業務・ハラスメント関連業務、職員の兼職に関する業務、職員の研修に関する業務を担当しています。就業規則等の制定・改廃等の業務に関しては副次的に関わっているだけであり、これらの業務に関して管理監督者の業務・職責と密接不可分な関係にあるとは考えていません。今後、これらの業務により深くかかわることがあったとしても、現在の身分では、管理監督者の業務・職責と密接不可分な関係になることはあり得ないと思います。

では、回答に移ります。

(質問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みれば取り組むほど、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。

<回答1>

質問を何度か読み返しましたが、貴教職員組合連合がなぜ「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」という危惧を持つに至るのかが理解できません。ただし、この危惧は、以下の(2)～(4)の回答により、払拭されるのではないかと思います。

(質問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当した者が、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。

<回答2>「理事会の意向に即して実務を行うと、理事会の意向を離れて自律的に判断することができなくなる」という貴教職員組合連合の考え方が全く理解できません。もしかしたら、理事会が自律的な判断ができなくなるほどの何らかの強い圧力をかけるようなことを想定しているのでしょうか？そのようなことは、理事会にとっても何のメリットもなく、起こりえないように思えます。同様に、「理事会の方針と上司の監督・指示に従って実務を担うと、その決定に異をとるようになることが極めて困難になる」といのも理解できません。私は、職員というものは、当然、理事会の方針や上司の監督・指示に従って実務を行うべきと考えますが、それと同時に、理事会や上司の意向を離れて自律的に考え、意見することができなければならないと考えます。

(質問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懸念されますが、いかがお考えですか。

<回答3>理事会の決定に対して異を唱えることが何らかの支障を生じるとは思えません。もし、職員が理事会の決定に対して自由に意見を言えないような状況があるとすれば(そのような状況はないと信じておりますが)、そのような状況こそ職員にとって障害となるのではないのでしょうか。

(質問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。

<回答4>貴教職員組合連合の主張を簡潔にまとめると、「人事課職員は、就業規則等の制定・改廃において意見を求められても、理事会の決定に異を唱えることはできず、それを承認することしかできない。従

って、人事課職員は過半数代表者として不適格である。」ということになるのではないかと思います。この主張が誤りであることを示したいと思います。それには、人事課職員である私が、就業規則等の制定・改廃に関わる理事会、常務審議会の決定に異を唱えることができることを示せばよいわけです。それでは、以下でそのような例をいくつか紹介しましょう。

・最近の給与規則の改正により、車利用者の通勤手当が増額されましたが、私はこれに反対です。理由は、車通勤の増加は、渋滞による遅刻の増加、交通事故の増加、駐車場の不足、大気汚染、二酸化炭素排出の増加等の問題を引き起こすと考えるからです。

・昨年度のアルバイト賃金の改正により、板橋・信濃町と東松山で賃金の地域格差が生じました。私はこれに反対です。距離も近く行き来も容易な職場間で賃金が異なること、アルバイト職員のみにも格差をつけたことについて大いに疑問を感じます。

・昨年度末の桐門退職年金制度の規則改正において、職員が常勤の役員を兼ねる場合に、役員の期間中も自己拠出・学園拠出を停止せず、勤続期間にも含めることが決まりましたが、私はこれに反対です。桐門退職年金制度の運営に関して役員は重い責任を負うべきということと、学園財政が厳しい中で役員の待遇を向上させることへの疑問が理由として挙げられます。

以上で、回答を終わります。

◆キャンパス署名集約状況報告

私大助成金削減に歯止めを！

2014 私学助成国庫請願署名にご協力を！

「学費負担の大幅軽減と私大助成の増額をもとめる国会請願署名」
集約中

署名の集約にみなさまのお力をお貸しください。

1 筆でも大歓迎です。

先日のキャンパス署名では板橋キャンパス、東松山キャンパス合わせて 228 筆の御署名を集めることが出来ました。またその後お持頂いた御署名を合わせ、現在合計で 317 筆の御署名を頂いております。

暑い中、たくさんの学生の皆さんが足を止めて署名してくださいました。教職員の皆様には、お忙しい中署名にご協力くださり、心より御礼申し上げます。

この署名の取り組みは、引き続き 9 月末まで行ってまいります（秋の国会提出に間に合うまで延長）。署名用紙が足りない場合は組合事務室までお知らせ下さい（内線番号：4951）。

学生や大学に勤務されている方の署名に関しては学園の住所を印刷した署名用紙もご用意しております。氏名を記入するだけで良いものですのでご利用いただければと思います。お声掛け下さい。

ご記入いただきました署名用紙は、執行委員または組合事務室（板橋校舎 1 号館地下 1F）またはメール BOX（2 号館 2F 総務課）までお届けください。どうぞよろしくお願い致します。

（書記局）



◆小豆島のそうめん&うどんのご案内

2014 夏 私大の争議・権利闘争支援セール

小豆島のそうめん&うどんをぜひ！

解雇撤回・権利闘争をたたかう組合をご支援ください

ご好評をいただいております小豆島のうどん&そうめんのご案内です。このセールの環元金は、解雇撤回をはじめ、さまざまな権利闘争を闘っている組合への支援となります。

お中元、ご贈答に、ぜひご利用ください。(詳しくは次ページ・同封のチラシをごらんください。)

美味しい夏の贈り物。
オリーブオイルも好評です。



～大学組合員の方へ～

◆お済みですか？文化鑑賞費補助申請

組合の会計は 8 月末を年度末としております。今年度の文化鑑賞費補助の申請は 8 月 31 日までのご利用分です。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。

申請の締め切りは 9 月 30 日（火）になります（郵送分は 9 月 30 日消印有効です）。

組合事務室休室日でもドアの下より切り取り線下の申請用紙と領収書等を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。(受け取り方法をご明記下さい。)

<文化鑑賞費補助>

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。

..... 切り取り線

<組合員控え>

文化鑑賞費補助金申請用紙

2013/2014 年度 文化鑑賞費

氏名	
所属	
内容（○をつけてください）	・ 入場券 ・ 書籍代 ・ その他
受取方法	・ 来室・郵送・口座振込み

口座：

今回申請金額：

年 月 日

2013/2014 年度

文化鑑賞費

(2013.9.1～2014.8.31 鑑賞分)

申請内容

・ 入場券 ・ 書籍 ・ その他

申請金額

円

申請可能残高

円

★年額：4500 円（組合費月額 300 円の組合員は年額：2000 円）

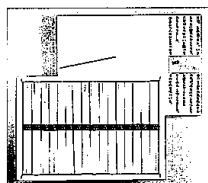
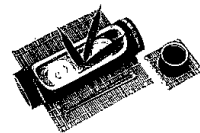
2014 年夏

私大の争議・権利闘争支援のセール



小豆島『麺紀行』

極寒製そうめん 5 束 (250g)
山芋入太そうめん 5 束 (250g)
手延半生そうめん 250g 袋
そうめん ふし 220g 袋
そうめんつゆ「きらり」360ml
品番 No.19060 幹旋価格 ¥2,649

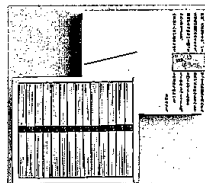


極寒製そうめん

11 月から翌年 2 月までの空気が一番乾いた、素麺製造に最適の時期に作られる小豆島を代表する素麺です。

品番 No.10030
極寒製そうめん 30 束
(50g×30 束・1.5kg)
幹旋価格 ¥2,880

品番 No.10050 (写真)
極寒製そうめん 50 束
(50g×50 束・2.5kg)
幹旋価格 ¥4,166



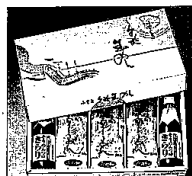
山芋入太そうめん

小豆島伝統の手延素麺に滋味溢れる山の幸「山芋」をつなぎに使い仕上げた、舌触りコシの強さを併せ持ったやや太めの素麺です。

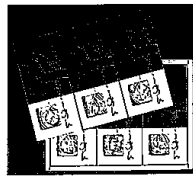
品番 No.12030
山芋入太素麺 30 束
(50g×30 束・1.5kg)
幹旋価格 ¥3,189

手延半生そうめん

竹竿に掛け延ばしたそうめんを完全に乾燥させず半生で袋に詰めしました。生めんの舌触りと喉ごしの良さを楽しめます。



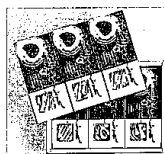
品番 No.18062
手延半生そうめん 6 袋特選つゆ付
(そうめん 250g×6 袋・特選つゆ 360ml×2 本)
幹旋価格 ¥4,135



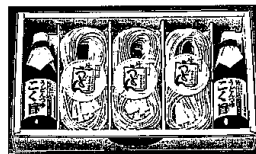
品番 No.18060
手延半生そうめん 6 箱
(そうめん 250g×6 箱)
幹旋価格 ¥3,312

手延半生うどん

素麺の製法そのままに竿にかけた麺生地を箸で延ばし作りしました。コシが強くなめらかな舌ざわりが特徴です。



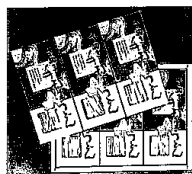
品番 No.40162
手延半生うどん 6 箱つゆ付
(うどん 250g×6 箱・つゆ 15ml×12 袋)
幹旋価格 ¥3,312



品番 No.40062
手延半生うどん 6 袋特選つゆ付
(うどん 250g×6 袋・特選つゆ 360ml×2 本)
幹旋価格 ¥4,135

新商品 オリーブオイル

さぬき半生うどん



本場の味をお届けします。ザルうどん・ぶっかけうどんに最適です。

品番 No.45162
さぬき半生うどん 6 箱つゆ付
(うどん 300g×6 箱・つゆ 15ml×12 袋)
幹旋価格 ¥3,312



エキストラバージンオイル
有機栽培で育てたフルーティーでコクのあるオイルです。生で食べる料理にお使い下さい。
ピュアオイル
クセがなく毎日のお料理に。炒めてお使い下さい。
とまとドレッシング
爽やかトマトのドレッシング。

品番 No.80333 食用オイル 200ml 3 本セット
幹旋価格 ¥2,983

※幹旋期間：2014 年 6 月より 2014 年 7 月 31 日迄。

※ご注文は別紙申込用紙にて FAX でお申込み下さい。※価格は消費税・送料を含んだ価格です。

東京私大教連 TEL 03-3208-8071・FAX 03-3208-0430

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。