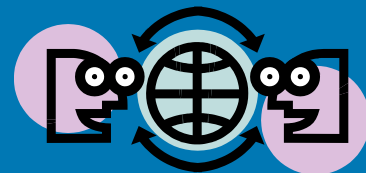




桐



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2015年4月13日発行 第1085号

大東文化学園教職員組合連合
〒175-8571 板橋区高島平1-9-1

tel/fax. 03-3935-9505



組合ホームページ
<http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/>



Facebook
大東文化学園
教職員組合連合

Twitter
@daitounion

この号の内容

- 1 代議員総会報告
- 2 春闘要求書提出

代議員総会開催

春闘要求を決定する連合代議員総会が3月30日午後6時半から10時まで1号館地下会議室にて開催されました。出席4名、委任状7通(うち有効4通)のもとに成立要件を満たしていることを確認したのちに第一高等学校所属の有田逸郎氏を議長に選出し、2015年春闘要求書について執行委員会原案をもとに審議を行いました。

毎年多大な労力を費やして要求書を作成しても、殆どの要求が「予算がない」の一言で退けられているので、今回は要求を最小限に簡素化し、学園の収支状態の明確化やそれに関連する役職者の責任追及など「原則的な議論の充実」を目指します。

したがって今回の要求書にない項目については一時金と入試出題手当交渉(春闘とは別に交渉を進める予定)が一段落してから改めて要求を練り直して交渉を続けていく予定です。

春闘アンケートの集計結果につきましては次号桐1086号を特大号とし、1月中旬から行った非常勤教員の方々、嘱託・臨時職員、アルバイト職員の方々へのアンケート、2月中旬より行った専任教員、事務職員対象のアンケートの結果を掲載します。その中で自由記述の内容について、個人が特定されないような編集を執行部が加えた形で掲載することが代議員総会にて承認されましたので、ご記入いただいた内容がそのままの形で掲載されないこともございます。あらかじめご了承ください。

遅くまでご参加いただいた代議員・執行委員の皆様、ありがとうございました。

春闘要求内容決定!

要求は最重要項目に絞り、
情報の分析と共有を実現する

目次

- 1、2015年度春闘要求書・・・・・・・・・・・・・・・・・・2ページ
- 2、大東文化大版『舟を編む』①・・・・・・・・・・・・・・・・・・8ページ

春闘要求書提出

2015年4月3日に提出された春闘要求書は昨年度までのものよりも項目を大幅に縮小しながら、春闘要求として最重要とされる要求に絞った内容となっています。今回の要求の特徴として、「学園の状況と考えを明確にする」ように要求したことが挙げられます。

組合として様々な問題について新たな提案を示す上で、学園状況を把握する基礎資料の開示が十分ではない事、平行線をたどっている事柄について根本的な指摘をし、それに対する回答を広く示すことによって現実的な一歩を踏み出したいと考えています。

2015年4月3日

学校法人 大東文化学園
理事長 市川 護 様

大東文化学園教職員組合連合
執行委員長 水谷 正大

2015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2015年5月11日までに、すべて、文書または適切な手段をもって誠意ある回答を行うよう求める。

記

下記の要求のうち、実施にあたって規則の改正ないし制定を必要とし且つ今年度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作業計画を進め、今年度下半期からの実施を目指すよう重ねて要求する。

I 学園の収支実態の明確化

1 正味受験者数の調査

学園の収入、とくに学納金に関連して、第一高校および大東文化大学に対する実態受験者数（正味受験者数、複数受験あるいは併願を含まない）と合格発表者について2014年度（2015年実施）までの過去10年間（または調査可能な最大期間）について、学園内に適切な形で公開すること。

大学正味受験者数の調査では、指定校推薦、公募制推薦、一般入試に分けて、正味受験者数（複数学部・学科を併願している場合には第一志望の学部・学科の専願とみなす）と合格者数と4月入学者数（大学全体での結果）に加えて、学部・学科別の受験者数と合格者数と4月入学者数（学部学科ごとの結果）を一覧するものとする。

2 中途退学者についてその人数、原因と対策を明示する

大学中途退学に至るにはさまざまな経緯があり、学生と大学側双方に原因がある。教授会資料としても退学者数は配布されてきた。改めて、過去10年間（または調査可能な最大期間）について学部・学科を中途退学した学生数を学年次ごとに整理して、学園内に適切な形で公開すること。その際、中途退学理由を経済的理由以外に複数項目を設け、中途退学者に至るまでの学部学科の対応内容（学部学科における学生個別に対するモニタリングや学習指導の仕組みの整備状況、あるいは学生相談室などを利用したコンサルテーションなどによる丁寧なアドバイスの仕組みが機能したどうかを含む）について学園としての調査を行い、併せて学納金減収額を報告すること。加えて、学園としては学部・学科または学生支援センターなどに対してどんな具体的な指示を行ってきたのか（あるいは、行ってきたのか）、指導計画も含めて報告すること。

3 東松山キャンパス整備

東松山キャンパス整備期間内に 2011 年 3 月の東日本大震災が発生したが、再開発と称する計画の全容が教職員に事前にまたは事後に明確な形で明らかにされてきたとは言い難い。このための支出は学園の都心展開問題に大きな影響を与えている。東松山キャンパス整備について、その全計画期間を明示し、その期間にわたる支出額を年度別に報告すること。その際、整備計画の進行に際して、立案、変更に関する学園内の決定機構（意思決定に関わった組織）を明らかにすること。

解説

学園財政については、不明な部分が多く、とりわけ教職員の学園状況の把握に危機感を持たない最大の理由は、受験状況と学納金の減少がわかる形でごまかされている点にあります。入試分析が大変曖昧で、さまざまなプランを考える際の基礎資料が整っていません。

II 教職員の給与・手当の改善

- (1) 現行の非専任職員の時給額を最低賃金より 50 円多い金額に引き上げ、日給額もそれに見合った額にすること。
- (2) 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 10,000 円を支給すること。
- (3) 高校専任教育職員にクラブ指導手当を指導 1 回あたり 500 円支給すること。
- (4) クラブ指導のために休日出勤した教育職員に対し引率出張手当相当額を支給すること。
- (5) 学校説明会で日曜・祝日に出勤・出張した高校教育職員に一律 1000 円の手当を支給すること。
- (6) 専任教職員の給与について月 2000 円のベースアップをすること。
- (7) 上記 1) ~ 6) の実施に当たっては教育職員役職者手当の大幅な減額により財源を確保すること。

III 役職者制度の改革

1 役職者の位置づけ

役職者手当は監督もしくは管理の地位にある者がその責務を十分に果たしていることが組織内で了解されていることを前提とする報酬である。役職者には時間管理を行わないことが認められているとしても、しばしば指摘されるように、特に事務職においては、処遇のために職位乱設の傾向が生じやすく、人事の公平さを阻害する要因となる危うさがある。そもそも、「管理」する側が「管理」される側よりも多くなる状況は役職者の趣旨に反する。以下の点に対して、学園の考えを明確に示してもらいたい。

- (1) 学園は役職者が、その責務に応分な仕事をしてきたと評価しているのか。
- (2) 充職（役職者が各種委員会の長などを兼務すること）についている役職者はその職の本来の任を十分に果たしていると思わせるのか。兼務している仕事は事実上その担当部署または別の者によってなされているのではないか。それぞれの部署で役職者は如何なる改革をどのように前進させ、何を取り残しているかといった、役職者による総括報告がない。兼務もこなしているとする役職者の本来の職責に十分な熟慮と時間を割いているとは到底言えないのではないか。
- (3) 学園が今日直面しているさまざまな、猶予もない深刻な事態は、不条理・予測不能な社会変化だけでなく、役職者達によって合意されてきた結果であり、役職にあった者には応分の責任が生じているはずである。そうでないとするならば、監督・管理する役職者にその職責に値しない手当を学園が支給することは「ご祝儀」の域を出ず、役職ポストは学内政治の道具に墮してしまっていないか。事実、職務が抱える如何なる課題がどのように解決され、積み残された課題が何であるか、役職者からの報告はない。
- (4) 役職者の判断遅れが学園運営の好機を逃し、誤った判断に責任を示すことなく繰り返してきた結果が今日の学園状況を招いている（理論的に学園を構成する全教職員の問題であるとしても、役職者の監督管理上の責任は明らかである）。（過去を含む）学園または役職者の責任に言及することなく、学園が今の教職員さらには学生に結果責任の負担を忍従させるだけでは、学園の危機打開にははるかに及ばない。

2 役職者手当の改善

- (1) 役職の整理・合理化（「就業規則」別表8の改定も含む）を図ること。
- (2) 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」を全廃すること。
- (3) 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」を全廃すること。

上記の(2)、(3)の内容に沿った「給与規則」の改正を速やかに行い、2015年度下半期から実施すること。

3 役職者の責務と目的意識の共有化

役職者はその任に就くにあたり、その職務の抱えている課題を指摘し、それらを発展的に解決するための展望および行動目標を自らの言葉で学園教職員に文書で公示し、その責務を明確化するとともに教職員とで目的意識を共有するように学園規則を改めることを提案要求する。また、各種委員会組織を簡素化し、権限を明確化した上で、役職者による充職（兼務）を極力排することを要求する。

解説

役職者手当の削減についても組合主張と学園は平行線のままです。

そもそもなぜ手当を出すのか、今日の学園の姿を招いてきた役職者に応分の責任はないのかどうか、など根本的な指摘に学園が応える必要があると考えました。また、役職者の責任が政治家以上に不明確なのは、問題意識や方針を一切明らかにせずとも、仕事もしないで役職者でいられる構造自体に問題があるからです。一定の役職者には事務職も含めて、自分の言葉で考えを表明させることが、改革のための前提である問題意識の共有化を実現し、学園の責任という抽象論から踏み出す現実的な一歩だと考えます。

IV 一時金

1 入学試験監督業務手当相当部分

私立大学における入学試験の実施は最も重要な職務であるが、入学志願者の多寡や作業量とは無関係に一律に支給する方式を全面的に見直し、実態に則した手当体系を構築すること。役職者への入試手当は不要、仮に手当の総額を増加できない場合は、作業量に応じた配分を行うこと。

- (1) センター試験を含む試験手当として、事務職員による設営準備作業や連絡・支援業務などに対し代休以外に試験手当を支給すること。
- (2) 各種推薦入試において、一定倍率を越える学部学科教員へ手当を支給する。
- (3) 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学園教職員に開示すること。

2 期末・勤勉手当および一時金

- (1) 専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2009年度以前（夏季0.8カ月、冬季0.8カ月）の方式で支給すること。その際、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非専任職員（教育職および事務職）に対し、それぞれの月数或いは支給額を前年度並みとし、支給総額を前年度よりも年1万円増額すること。

V 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実と学園の社会貢献

- (1) 学園内に託児所、保育園の常設を計画し、早急な開設を目指すこと。当初は応急的な運用を目指し、学園内の余った小さな小部屋からの出発も可とする。
- (2) 幼稚園等、幼児教育に関する学園のリソースを有効活用し、教職員だけでなく学生の育児も受け入れ、積極的に社会貢献する。仮に施設定員に達しない場合には、周辺住民からの受け入れを行う。
- (3) 育児休業制度の改善は上記の環境整備と連動して全体として互いに補完し合うように設計する。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、育児休業制度が利用しやすくなるように、1歳を超えた年の年度末まで（最長3年まで）取得ができるよう改正すること。
- (4) 育児休業制度の適用に当たり限定要件（勤続1年以上等）を設けないこと。

解説

少子化社会の深刻さが叫ばれている割には、具体的な対策が皆無に等しいのが大東に限らず日本社会の現状です。子を持つ、或いは持とうとしている若い夫婦への支援が必要とされているにもかかわらず、被雇用者の出産・子育てに対してマタニティハラスメントに代表されるような「仕事か子どもか」といった二者択一を迫る風潮さえあります。学園の育児支援制度では、年度途中で復職することは特に教育職では困難で、結果的に育児休業制度を十分に利用できません。育児支援の真意を実現するために、育児休業制度の適用にあたって現在学園で設けられている限定要件（1年以上勤続）の撤廃を要求しています。

働く者がゆとりをもって子育てができ、安心して何人でも生み育てられるような社会を誰しもが願っているはずです。

2 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員待遇の改善

嘱託・臨時職員およびアルバイト職員（以下、非正規職員という）は学園の実質的業務の遂行に欠かせない存在でありながら、雇用の空白など不安定な身分故の苦労が数多くある。また、雇用される側の事情は非正規職員であるためにさまざまあり、単に賃金を上げるだけでは改善しない問題も多い（厚生労働省の定める最低賃金に達しない状況は論外である）。学園として、多数にのぼる非正規職員の存在をどう認識し、現在の雇用形態の改善に向けてどのように展望していくのかについての基本的な考えを提示すること。

- * 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。
- * 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定めること。
- * 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。
- * 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。
- * 数年間勤めている者については、契約を5カ月ではなく、1年とすることを求める。

3 高校教員の教育活動支援

- (1) 教員がゆとりを持って授業準備・生徒指導に当たれるよう校務負担や会議運営を見直し、多忙解消へ少しでも近づけること。
- (2) 定年等で退職する専任教員の後任募集を速やかに開始すること。
- (3) 高校入試業務のための専任事務職員を配置すること。
- (4) 個人研究費を教育研究に関わる事項全般に支出可能とすること。
- (5) 教員採用計画について全体の年齢構成などを常に把握し、人事構成について協議し、適切な形で公開すること。

解説

クラブ指導にあたっている教職員は本来業務に加え早朝や夜も忙殺されて休日の返上も常態化しています（引率出張でない試合や練習の付き添いには手当等はありません）。第一高校の新入生アンケートによると、学校選びの上で最も重視した項目としてクラブ活動を2番目に挙げています。クラブ活動が盛んな学校であることは高校・大学ともに学園の重要ポイントとなっています。クラブによって教職員の負担軽重の差は大きく、これを平準化するのは困難です。実情に見合う措置を要求しました。高校のクラブ指導では専任教員だけでは担いきれない部分もあり、非常勤講師や外部コーチに指導を補助してもらっている場合もありますが、格別の報酬はなくボランティアで指導していただいているのが実態です。公立学校では休日の部活動指導には「特殊業務手当」が支給されており、さらに文部科学省は特殊業務手当に関する義務教育費国庫負担金の引き上げを行うなど、クラブ指導に対する負担に報いる動きが広がってきています。

学園が社会に提供し得るものは教育だけです。高品質の情報に際限なくアクセスできる近年においては、志さえあれば学ぶために「学校」すら不要である場合も少なくありません。個々の教職員の善意や熱意に頼りがちな学園運営では、優れた教育を提供して社会の負託に応える「学校」であり続けることは大変困難になっています。

4 事務職員

- (1) 事務職員の学外研修の機会を拡大し、学習と交流を通じて広い知見を持つ人材育成システムを構築すること。
- (2) 学園の各種委員会活動において、職員を正規委員として加え、教員と対等な立場で委員会運営に参画する仕組みに改めるよう提案要求する。
- (3) 学生指導（教育と生活を含む）、ハラスメント防止など重要事項については、学園が教職員参加の全体研修を主催すること。
- (4) 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に配慮し、部署間の格差是正と残業削減のための具体的施策計画を、早急に実施すること。その際、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。
- (5) 事務職員を適正な数に増やし、併せて、非正規職員の地位向上の施策にむけた取り組み計画に着手すること。
- (6) 事務職員の特別契約職員制度を廃止し、65歳定年制度に向けた導入計画を明らかにすること。

5 大学専任教員

- (1) 学生指導（教育と生活を含む）、ハラスメント防止など重要事項については、学園が教職員参加の全体研修を主催すること。
- (2) 超コマ手当については、法科大学院・学部および大学院において同額にすること。

以上

総括

今年度の春闘要求書は、一読なさるとびっくりするかもしれません。皆様においては異論もあると思います。ご意見歓迎いたします。

全体として短くし、学園の経営状況を明らかにすることを求めると同時に、役職者の役割と責任が明らかになるように、あえて金額を排してまず学園方針の明確化を求めました。その上で学園で働く教職員の手当の適正な再配分を要求しています。学園がこうした要求をどのように受け止めるかはわかりませんが、今までのように単にお金がないでは済ませないようなレトリックとしました。今後の学園回答には是非注目してください。

実際、近年の学園との団交ではお金がないの一辺倒で、賃金に関する要求はほとんどすべて受け入れられませんでした。その理由は簡単で、学園側の考えが不明であることに加え、多くの情報（未整理の情報を含む）が学園側にしかないからです。また、問題を質すものが正される側に回ってしまうという現象や学部や部局間の障壁の存在なども見逃せません。このような対立を超えない限り、学園の各部署で抱えている課題を個別に解決することにも至らないでしょう。解決困難かのように見える課題解決のためには、各課題を1つの大きな問題の違った側面として教職員全員が受け止めるというように、課題認識のあり方そのものを変更する必要があると考えています。たとえば、各委員会で抱えている諸課題が学園全体で共有されているでしょうか。

幾つか新しい提案も行なっています。入試手当の「競争的制度」の導入は意見の分かれるところかもしれません。各種委員会への事務職員の委員参加は学園の運営において本質的であると考えています。大きく変容しようとしている社会情勢の中で、学園も新しい姿に変わることを迫られているのではないのでしょうか。同時に、組合自身のあり方も厳しく問われています。事実、事務職員の組合加入の少なさは、組合が「教職員の意思を代表する」とは言いがたい状況にあります。さまざまな歴史的経緯の結果であるとしても、この現実に向き合いながら組合自らがその活動のあり方を再検討しなければなりません。

今回初めて嘱託・臨時職員、アルバイト職員の方々を対象とした春闘アンケートを実施しました。より条件の良い身分変更への道を開くこと、契約期間を1年とすることなど、切実な声を要求として盛り込みました。非正規職員の問題は日本の労働状況を如実に反映しており、一組合でどうにかできる問題では済まない場合もあります。それでも高等教育機関を擁する学園は社会の規範たり得るよう社会から常に期待されていることを忘れてはなりません。学園がこれにどう向き合うべきなのか、賃金問題とは別次元で組合なりに提案を含めた形で学園と粘り強く交渉する必要があると考えています。

どうか皆様におかれては、学園動向と併せて組合の活動にも関心を向けてくださるよう今後ともよろしくお願い申し上げます。

新連載始まります！

桐1084号でお知らせしました組合員（文学部教員）による連載
大東文化大版『舟を編む』を本号より開始いたします。
ここで綴られる単語一つ一つが大東ライフを語るには欠かせない！

大東文化大版『舟を編む』① by 大閑話辞典

あがのや・しょうてん【あがのや商店】東武東上線「高坂」駅東口駅前の肉屋。昭和38(1963)年開店。ただし、肉を購入するのは地域住民だけで、大東生が購入するのはコロケ等の惣菜のみである。昭和61(1986)年に西口が開設されるまで「高坂」駅には東口しかなく、大東生は東口から踏切を渡って西口に出てスクールバスに乗りしていた。そのため、帰宅時には東口駅前のあがのや商店で自家製・揚げ立てのコロケ(現・80円)、メンチカツ(現・100円)、鶏の唐揚げ(現・100gで200円)等を購入して東武東上線に乗り込むのが、当時の大東生のステイタス・シンボルであった。現在では東口駅前から発着するショッピングセンター「ピオニウォーク東松山」行きのバスを待つ大東生が、湯気が立つコロケを手に暖をとる姿が、高坂地域の冬の風物詩となっている(ような気がする)。

次号予告

次号桐1086号(特別号)は4月20日(月)発行予定です。全30ページ余りに及び、アンケートに記された皆様の声を特集します。お忙しい中、ご協力ありがとうございました。冒頭の代議員総会報告の記事でも触れておりますが、自由記述については、個人が特定されないような編集を執行部が加えた形で掲載いたします。ご了承下さいますよう、お願い申し上げます。

また、今回の春闘アンケートは春闘要求に限定していますので、学園のあり方(含む新キャンパス問題)や教学および施設問題など、学園の抱える他の課題については7月に2回目のアンケートを予定しています。(書記局)

☆書記局のつぶやき☆

花粉に悩まされている方も多いと思います。
マスクをするとメガネが曇る、
薬を飲むと喉がカラカラ…。
サクラも散って、もうそろそろ小康状態？
そんな今日この頃ですが、

大学教授の方と「部屋干し」について
語る日が来るとは
想像もつかなかった書記局員です

☺

先生方で家事分担されている方が
多いのには驚きです。

川柳募集!!

「大東ワーカーズ川柳」
ご応募お待ちしております。

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。

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。