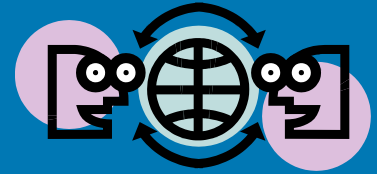




# 桐 特大号



大東文化学園教職員組合連合機関紙  
2015年4月20日発行 第1086号(特大号)

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

春闘アンケートの  
集計結果

専任教員・職員アンケートを2月～3月に実施  
非常勤教員 臨時・嘱託職員、  
アルバイト職員アンケートを1月～2月

## 2015春闘アンケートから見えるもの

2015年1月中旬から非常勤教員、臨時・嘱託職員、アルバイト職員を対象に主に労働条件に関するアンケートを実施、2月中旬に専任教員、専任事務職員に春闘要求に関わる事項についてアンケートを実施しました。

職員の方々には年度末の多忙な時期に職場内の配布にご協力いただきましてありがとうございました。

今回の春闘アンケートは春闘要求に限定し、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。

また今回初めて実施した非常勤教員や臨時・嘱託職員、アルバイト職員のアンケートの回収率は非常に高く（非常勤教員 25.7%、臨時・嘱託職員、アルバイト職員 45.3%）、不安定な雇用のあり方や低賃金問題等があらためて浮き彫りになりました。ところが専任職員の方々には直接アンケートを手渡してご依頼したにもかかわらず、例年になく低い回収率となりました。もっとも手渡しにしたことで、職場で書きにくいといった問題もあったと聞いており、今後は配布方法についても再度検討をしていきたいと思えます。

それからここ10年以上経営側は財政的余裕がないことを理由に、ベア実現を阻んできましたが、今年他業種の春闘の状況を鑑みた場合、かつアンケート結果を踏まえても、それなりのベア要求をすべきです。確かに学園の収支状況は短期的には厳しいものがありますが、学費の値上げ等を考えた場合、これらはいずれ改善する可能性も高く、かつ貯えすぎた基本金の取り崩しを行えば、賃金条件の向上は不可能ではないと思えます。そこで組合は大学教育職員の役職者手当の見直しもしつつ、非専任も含めたより多くの教職員の給与改善を目指していきたいと考えております。

### 目次

- 1、教員・職員アンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・P 2
- 2、非常勤職員の方々へのアンケート・・・・・・・・・・P21
- 3、臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケート・・・・P28

## 1 教員・職員アンケート結果

春闘アンケートは2月17日(火)、専任教員・特任教員・研究補助員合計356通、専任職員192通、合計548通配布。3月13日(金)を締切とした。

最終的に3月24日に集約し、教員81通(回収率22.7%)、職員11通(回収率5.7%)を回収した。

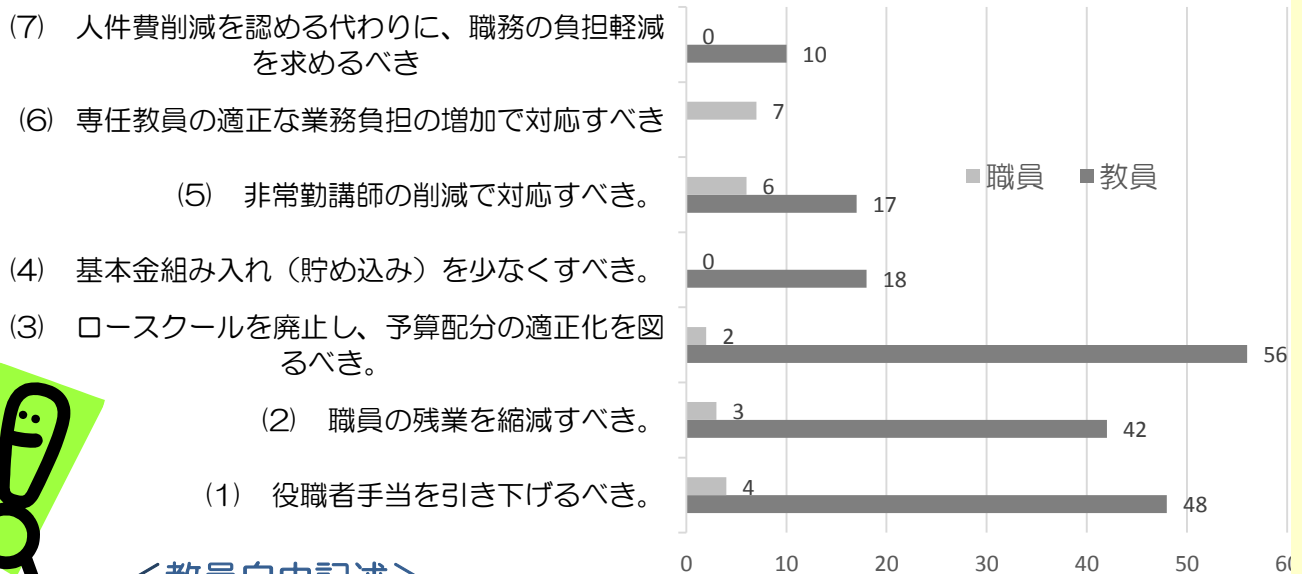
★集計について：一部の単一回答の設問に対し、複数回答をされた方があった。このうち、質問の内容が複数であっても成り立つものについては一回答とし、回答数に数えている。

また、無回答であったものは有効回答からはずした。

★集計結果はグラフで表した。設問横の棒グラフの淡色が職員、濃色が教員回答数を表す。

★自由記述については、個人の特定される恐れのあるものは除き、集約順に記載している。

### 法人側は人件費の抑制を求めています、それに対してどう取り組むべきですか。

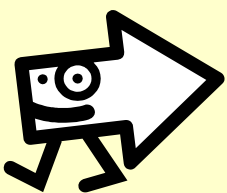


### <教員自由記述>

- ・併せてカリキュラムのスリム化を図れば、非常勤の削減も可能でしょう。
- ・人件費を10%以上削減し、教員の定年を70歳から数歳下げるべきである。学生の就職実績の目に見える向上に貢献すれば手当をつけるなど実績給制度を導入すべきである。
- ・組織(学部・学科)再編により学科目の再整理を行わない人員(教員)を増やさない様にする
- ・教育は労働集約的な産業、ただ人件費を縮小すれば何でも良い訳ではない。適正水準をどう考えて定めているのか学園側の考え方を提示して欲しい。
- ・ロクに研究も指導もしていない教員を減給することも一考の余地あり。
- ・人件費比率が60%未満であれば、人件費削減はそれほど喫緊の課題ではないと考える(特に大学)。ロースクールの廃止については早急な閉鎖に向けた取り組みを行うことを最重要課題とすべき。財政状況は3~4億円の規模で改善されるはず。
- ・学園は金融資産として400~500億温存していることに注意。
- ・教育の現場に支障のない範囲で調整できるとよい。
- ・やれることは何でもやる。特にロースクールの改革・廃止が真っ先に取り組むべき。
- ・(役職者手当について)一律縮減ということではなく、手当の仕方を検討することが第一。大学院の研究科委員長、研究科主任(?)は学部長・学科主任と比して全くと言っていいくらいその役職に見合った仕事をしていない。特に研究科主任は何もしていない。
- ・新学科を創設するよりも既設学科のスクラップアンドビルドを進めてほしい。教育の質を保持するためにも非常勤講師削減は反対。



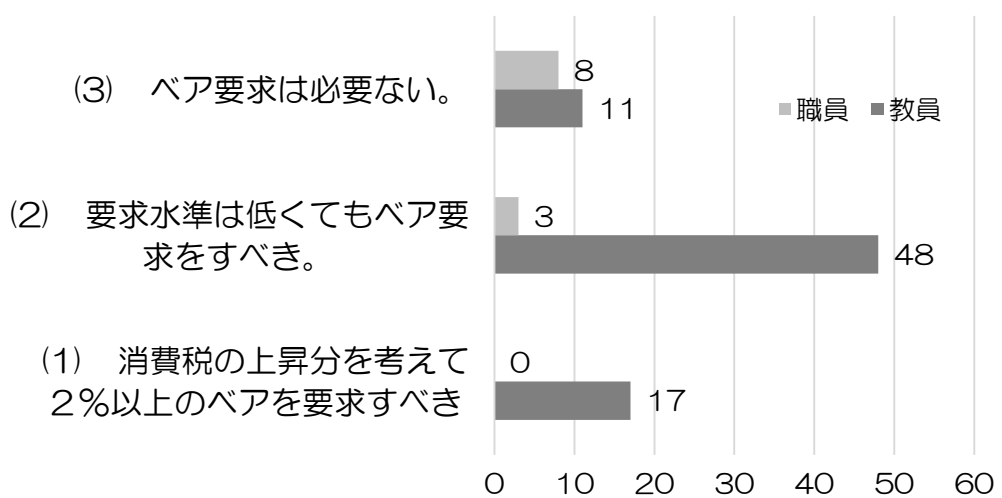
ベアの要求は教員と職員とでは  
意見が分かれる結果に



### <職員自由記述>

- ・事務職員の負担は年々増加する一方と感じています。人件費と同時に増員や組織改革も検討して頂きたい。
- ・専任教員の人件費比率が高いので、各学科でも1名の削減など種々考えていただきたい。
- ・規程のよらない夏と冬の一時金を一律に削減するべき時期に来ていると考えます。
- ・専門部・課長の手当減
- ・63歳以降の部・課長の給与を特別専任同様に減
- ・東松山担当主任手当不要である。

### ベア要求について



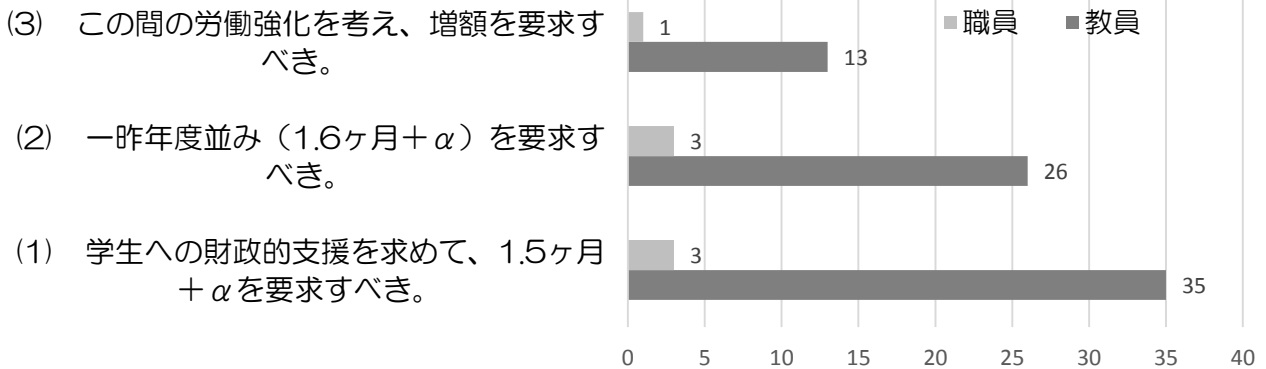
### <教員自由記述>

- ・若い人（給与の低い人）に厚く配分するように。
- ・本学を含め学生募集に苦戦している私大が多いなかベアは非現実的と思う。
- ・東京都内での私大の中で、給与が高いほうであり、ベア要求は必要ない。
- ・ベア要求をしないのは組合の怠慢に他ならない。ベアを受け入れてもらえるよう、努力すべきである。
- ・現状ではベアは困難だろう。授業料の値上げの効果がでてからの要求の方が、要求の真剣味がある。ベアより一時金を追及する方が良い。
- ・可処分所得の減少のため。諸々の業務・労働時間（＝労働強化）が増えているため。
- ・ここ20年来ベアゼロで実質賃金は相当減少している。
- ・1994年に追加された0.2ヵ月+αは廃止して入試手当として労働内容に従って再配分を！
- ・世相にあわせてベアを要求するべき。
- ・消費税増税等に関わる実質賃金の低下を考慮する。

### <職員自由記述>

- ・専任は不要、有期職員のみでいいと思う。

### 一時金について



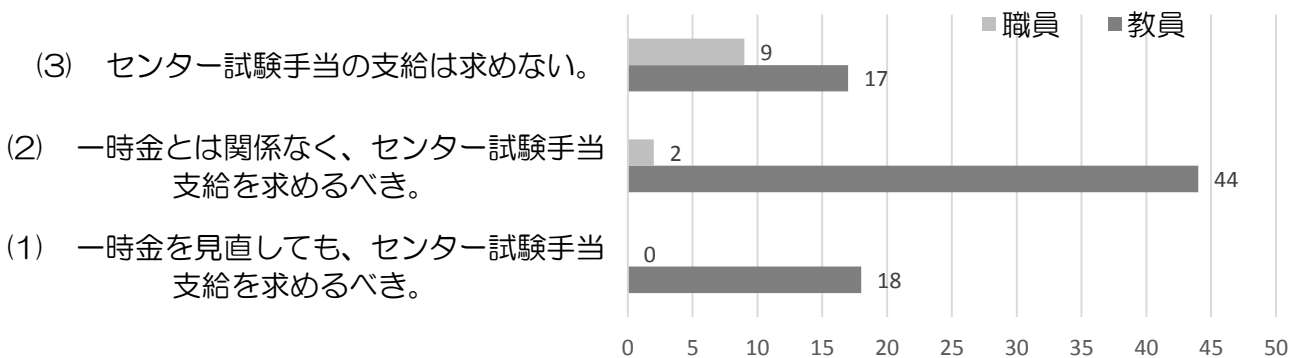
#### <教員自由記述>

- 減額の経緯に共感しかねます。 ・1.3ヵ月+276,500円(今年度も減額となったまま)
- 2010年度以降の減額が、学生への財政的支援等を理由にしていたことを考えると、あくまでも臨時的な対応であったはずである。
- 一時金の支給は大変ありがたいが、「専任教員」として採用されている助教に対しても他の教員と同じような条件で支給されるべきであると考えます。役職で分けるとしても、他の教員とあまりに差がすぎすぎる。

#### <職員自由記述>

- 環境創造学部の不正経理問題により、本学は数年間にわたり数億円の補助金をカットされてきました。このようなケースでは組合側から一時金の減額を申し出るなどの対応を取るべきではないでしょうか。増額を申し出ることが出来るような状況に、現在もなおなっていないと思います。
- 学生への財政的支援等がどういった効果を出しているのか疑問があるので効果を調べるように要求してほしい。
- ①の自由記述と同様、規程によらない夏と冬の一時金はそろそろ削減する時期に来ていると考えます。
- 減額で良い。必要なところに資金を投じてほしい。
- 授業料他の回復が認められるまで1.3ヵ月+276,000円

### センター試験手当 その1



#### <教員自由記述>

- センター手当のない大学、というと誰からも驚かれる現状に目を向けて下さい。
- この件 いい加減 呆れ果てました。 ・十分給与は高い。
- DNCより支給される費用は、本来の主旨どおりに教職員に支給すべきである。
- 近隣に住む教職員がボランティアで対応する。
- センター入試は本学の試験ではなく、委託業務です。

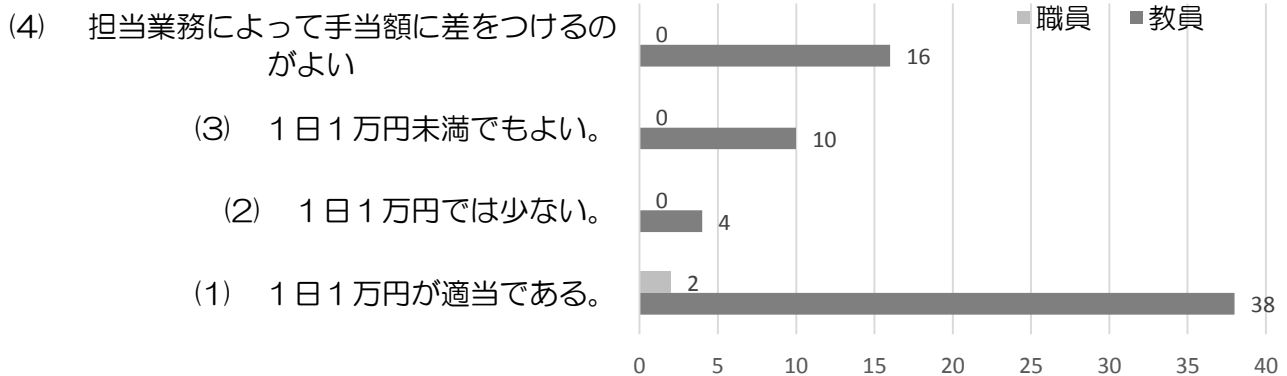


- ・法務研究所教員はなぜセンター業務がないのでしょうか？
- ・法務研究科教員に同額の一時金が払われるのは、非常に不合理である。センター入試に関わらない教員に手当を支払うべきではない。
- ・とにかく公平でないのが一番まずい。
- ・「法人側は、入試手当は一時金に含まれており、手当を支給するならば、一時金の見直しも検討すると回答しています。少なくともセンター入試に全く関わらない法務研究科教員にも同じ額の一時金が支払われているのは公平さを欠くと考えています。」←もし学園側が真剣に主張しているのであれば、それに合意して具体案の検討に入るのも一案だと思う。
- ・本学の入試については本学の対応としうるものであるが、センター試験は本学が独自に行っているのではなく、手当をすべて一時金に含むという解釈は合理的であるとは思われない。また、他大学の例を大学名を伏せてでも資料として提示し、本学の対応が異例であることを示すべき。
- ・ロースクールの一時金を減額する
- ・一時金はセンター試験手当を含まずに計算することはいつできるのか？
- ・非常に寒い中、終日廊下やオーバブリッジ近辺でスタンバイしている職員の方々には体調を崩す方もいました。試験も大事ですが、職員・教員の体調についてももっと配慮して頂きたいと強く思います。金額の話ではないです…

### ＜職員自由記述＞

- ・入試業務の一環ですから、手当支給はゼロで当たり前、厚かましい考え方ですね。
- ・職員はセンター試験手当を支給されておりません。
- ・参加していなかった学科に払っていたのに今でしょうか

### センター試験手当 その2

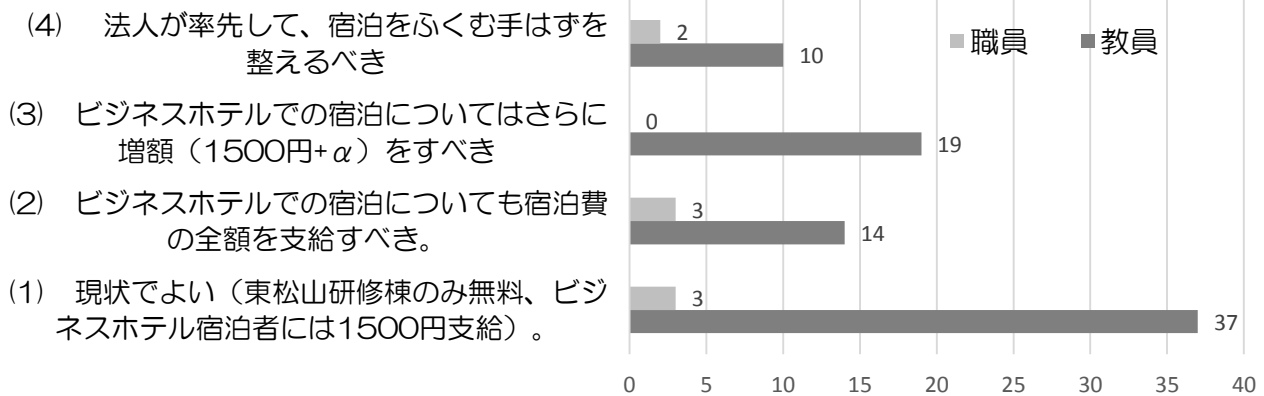


### ＜教員自由記述＞

- ・業務が初日の方がきついで、そちらに手厚く。
- ・人件費割合を抑えるため(担当業務によって手当額に差をつけるのが良い)。
- ・職員負担、特に若手で負担の大きな者により多く渡せるようにすべきである。早朝から夜半までセンター試験関連の業務を行い、また翌週すぐに通常勤務する者もいると聞く。配慮してほしい。
- ・前の職場で助手をしていた時は2日間フルに動員されて3000円しかもらえませんでした。それでも有難かったです。
- ・職員は土・日勤務で超勤手当が支給されているのだから、教員と職員は差をつけるべき。
- ・金額についてよりも、手当を支給することに意義があると考えます。

### ＜職員自由記述＞ 記述なし

### センター試験宿泊手当



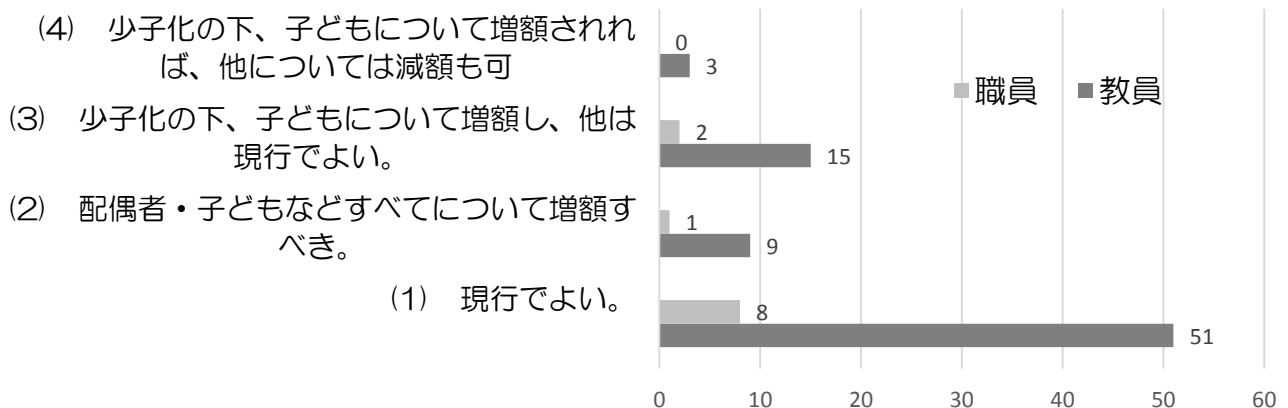
#### <教員自由記述>

- ・人件費割合を抑えるため(現状でよい)。
- ・一般的なビジネスホテルの宿泊費程度を上限額として設けてよい。
- ・何人がビジネスホテルなどに宿泊してセンター業務を行っているか?法人は正確な数字をつかんでいるのだろうか?
- ・宿泊費の半額くらいが相当ではないかと思われます。
- ・宿泊は大学側が確保しておくべきである(事前に十分な周知がなかったため学外に宿泊せざるを得なくなった)。
- ・宿泊が必要な希望者全員を収容できないのであれば、ビジネスホテル泊の手当が必要。1500円は充分とは思えない。

#### <職員自由記述>

- ・始発で間に合う教職員で対応する。
- ・不要もしくは、(1)(現状)で良いと思う。
- ・センター試験は、教職員ともに宿泊しなくては勤務できない方は外してよいと思います。

### 扶養手当について



#### <教員自由記述>

- ・人件費割合を抑えるため(現行でよい)。
- ・専任教員として採用されている助教に対し、他の専任教員と同様に扶養手当を支給するべきであると考えます。フルタイムで他の教員と同様に勤務しているにも関わらず、扶養手当や住居手当が支給されないのはおかしい。せめて、扶養・住居手当の支給改善をお願いしたい。若手に対してもう少し配慮していただきたい。

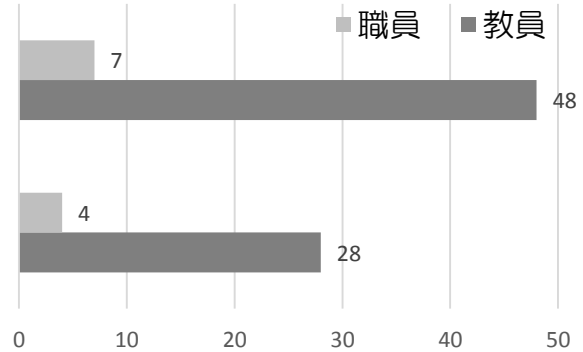
<職員自由記述>

- ・充分

出産・育児休業について

(2) 制度とは別に、育児休業制度を利用した場合に他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるよう求めるべき。

(1) 一昨年3月に合意した内容の規則改正でよい。



<教員自由記述>

- ・他の組織とくらべ十分充実しており、これ以上よくする必要なし。
- ・希望者は3年に育休延長を求める。
- ・育児休業制度を利用した教員のせいで、負担が過重になったことがある。(→制度とは別な措置を求めるべき)
- ・教育学科に保育士コースがあることを利用し、学園(少なくとも板橋校舎)に学園運営の保育室を設けることを考えてはどうか。
- ・育児休業は公務員並みの3年を要求すべき。

<職員自由記述>

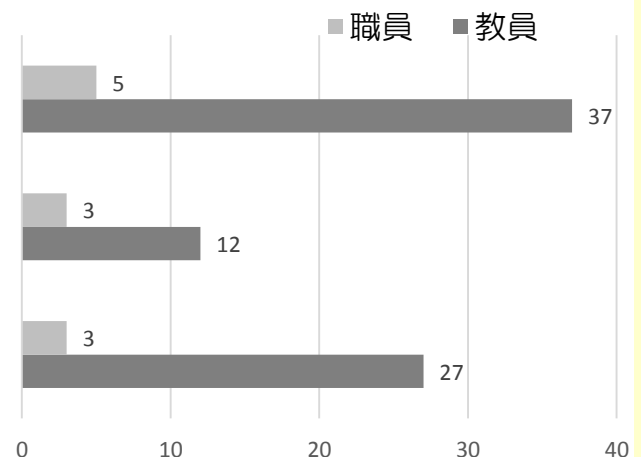
- ・産休・育休にあたり昨年あたりから派遣会社から派遣された方で対応されています。

介護休業について

(3) 制度とは別に、介護休業を取った場合に他の教職員の負担が過重にならないような措置を講ずるよう求めるべき。

(2) 法令の定める水準をさらに改善すべき。

(1) 一昨年3月に合意した内容の規則改正でよい。



<教員自由記述>

- ・この場合は非正規雇用を利用すべき。

<職員自由記述>

- ・教職員の平均年齢が高くなっているのに比例して、両親や家族も高齢化しているので、ぜひ要求してほしい。
- ・6ヵ月以内の連続した一つの期間、というのが悪い。

### 事務役職者手当の見直しについて



事務役職者手当の見直しについて

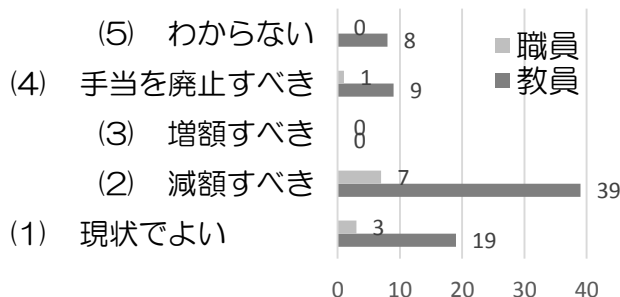
#### <職員自由記述>

- これ以上減ると、管理職になるメリットがなくなり、結果的に組織の弱体化を招く。
- 部課長を兼任している場合には、一人に負担がかかっているため、部長職の役職手当だけでなく課長職の役職手当も支給してもよいのではないか。
- 専門課長や専門部長は、通常の部課長よりも責任や権限が少ないので差をつけてもよい。
- 部（室）長等の手当については他の減分の程度に比してより減額してよいと思います。
- 専門部・課長ゼロ、主査ゼロ、残業代のみ、役手の8割、その他そのまま、一般5割程度に落ちることが悪い。

#### <教員自由記述>

- とりあえず2割から3割カット（他私大並みに）する。
- これも半額でよい。年功で昇進している者を降格させ、有能な若手を起用する。
- 部長以上を減額すべき
- 大幅に減額すべきである。
- 局長 12、審議役 11、局次長 10.9
- 各1万円減額
- ボーナス追加の加算額の全廃が認められるのであれば当面は現状が良い。役職者手当には当面手を付けないことを前提に、加算額全廃を求めてはどうか。
- 役職によって違うので、一括では答えられない。
- 研究科委員長は手当に見合った責務を果たしているとは思えない。専攻主任は何もやっていない。
- 教職員のそれよりは納得できる。一つの部署をまとめる為に多少の手当は必要な場合もあるが、違う形で部局の予算として計上しても良い。

### 教育役職者手当の見直しについて



教育役職者手当の見直しについて

#### <教員自由記述>

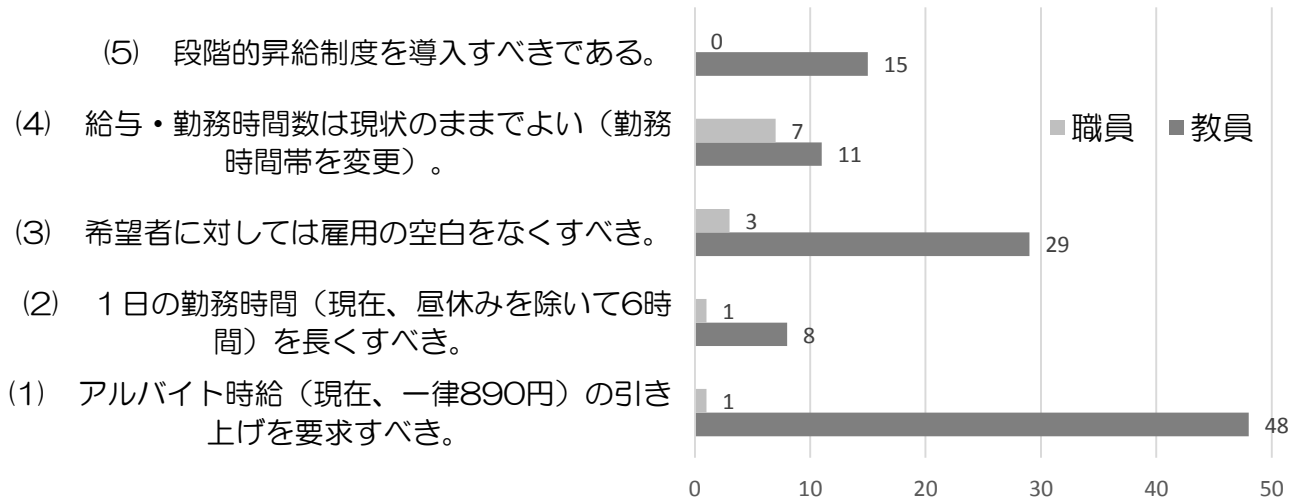
- 上記を「役職」で一くりにできるとは思えません。業務内容がまったく異なるからです。
- ロースクールに、現状を鑑みて手当は不要と考えます。
- 手当に相当する仕事をしている様には思えない。半額にして良いのではないか。
- 役職によっては非常に激務のものもあり、一律に減額は論じられない。
- 講義負担が軽減されているので、大幅に減額すべきではないか。
- 上記すべて半額が世間相場では。
- 研究科委員長以上を減額すべき
- ロースクール関係は減、副学長は増、他は現状
- 各1万円減額
- 要求を整理すべき。職務に対する加算額は全廃すべき。毎月の役職手当については職務の実情に応じて要求内容を変えるべき。たとえば、学科主任は現状でよいが、ロースクール関係は大幅減（学生がほとんどいない。月一万円）など。
- 上記以外の各種委員会委員長は手当なしなので、役職手当も必要なし。
- 役職によって違うので、一括では答えられない。ロースクール関係は減額すべき。

#### <職員自由記述>

- 授業コマ数減のどの措置があるなら（廃止すべき）
- 大学院専攻主任・東松山担当主任は特に権限がなく、減額すべき。
- 基本的には現状でよいのではと考えていますが、1～4年生まで東松山の学部にも東松山担当主任がいるのは疑問があります。学部長や学科主任が兼務してもよいように思います。



### アルバイト職員の待遇について

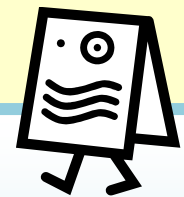


#### <教員自由記述>

- 最低賃金（東京都）並みというのは残念。その程度の仕事の成果しか求めていないのかと失望。
- 人件費割合を減らすため（給与・勤務時間は現状のままでよい）。
- 能力・成果の評価に基づく昇給 ・900円以上
- ファミレスなどでも経験や業務によって昇給が可能となっている。
- 特に、2月の雇用（学科事務室、研究所のアルバイト）を実情に合わせて柔軟にできるように要求すべき。法学部では2月は2日間の雇用（他学部では全く雇用なし）。
- 金銭的なこともさることながら、働きやすい環境整備につとめるべき。
- 妻の時給は1000円で少し低すぎるように思える。
- アルバイト職員の大半は熱心にやっていると思うが、中には仕事をあまりしない、あるいはミスが多くて困る場合もある。勤務状況を反映させることが可能なのか、課題であるかもしれない。

#### <職員自由記述>

- 税金の関係で多くもらい過ぎると困る場合があるので、東松山校舎のアルバイトさんたちの意見も聞いてほしい。



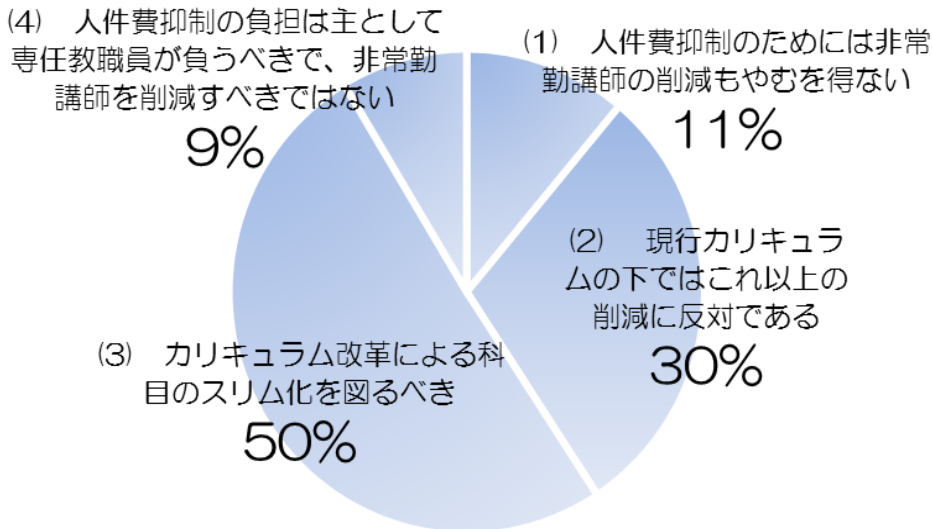
次ページからは教員アンケートのみの設問、職員アンケートのみの設問と続きます。

単一回答の設問は円グラフで表し、複数回答可の設問に関しては、棒グラフの淡色が全体数、濃色が選択回答数です。



教員アンケート

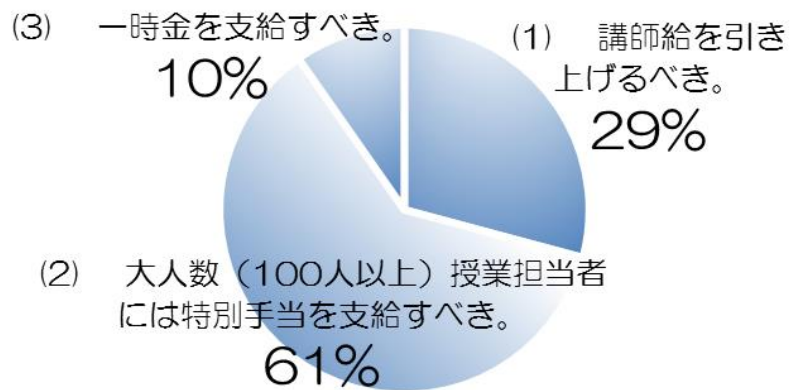
非常勤講師の削減について  
(有効回答数81)



<自由記述>

- 大学の人件費比率は60%を切っており、これ以上の削減は必要ないと考える。むしろカリキュラム革命でスリム化をすすめるべき。
- 常勤教員の講義負担をもっと増やすべきである。
- 現実の問題として、非常勤講師の職に多くの若手研究者が就き、留まらざるをえないという事実を直視すべきです。
- 科目のスリム化により非常勤講師を削減できる。
- 組合として(3)を理事会に要求できないので、(2)を主張すべき。

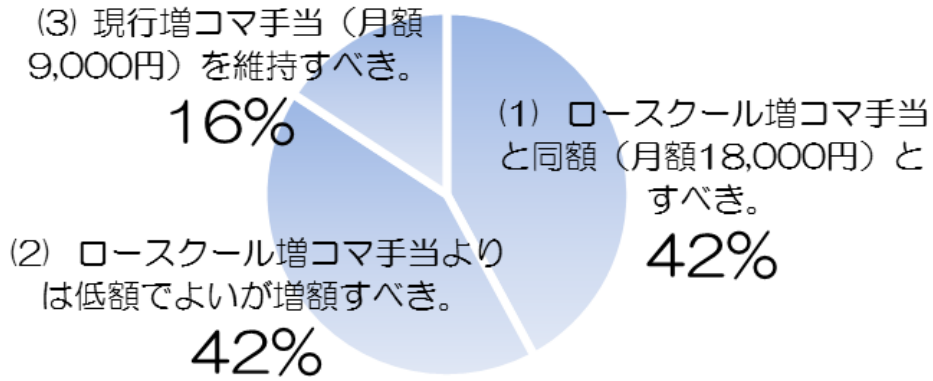
非常勤講師の待遇について  
(有効回答数72)



<自由記述>

- 100人以上の授業担当者には手当を増額(10%~20%程度)すべき。
- 現在のままで良い。
- 定期試験の採点枚数に応じた手当を
- 本務校のある非常勤講師については一時金は不要と考える。
- 特に東松山非常勤については交通の便を考えて引き上げを求める。もちろん講師給の額は両校舎で同一となるが。
- 現状でよい。特に不満があるという話も聞かない。東松山校舎が遠隔地なので非常勤講師の定着率が低いということはあるが、金銭的な問題ではないと思う。
- 大規模授業はおおむね学生にとっては勉強不要の「楽勝科目」です。専任・非常勤の別なく、できるだけ大規模授業を減らすべきです。大規模授業担当者に特別手当を出すのではなく、60人以下の中規模にして同じ授業をいくつも担当させるべきです。
- 研究費などが少ないことを考えると、早稲田などよりは20%は低いと感じる。
- 他大学の非常勤講師給と比較して、極端に低いものではなく(むしろ高い方ではないか)また講師給+交通費のみというのは一般的と思われるので、現状のままで良いと思う。
- 私の経験では大人数(400~500人)の場合、大変な手間、苦勞がかかる。たとえばレポート、小テストの採点では大変です。ですから、少人数よりも若干上乘せすべきだと思います。

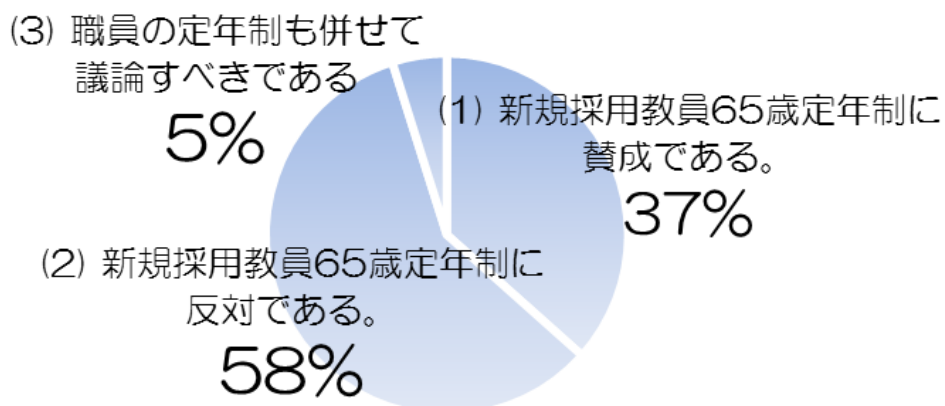
### 増コマ手当について (有効回答数76)



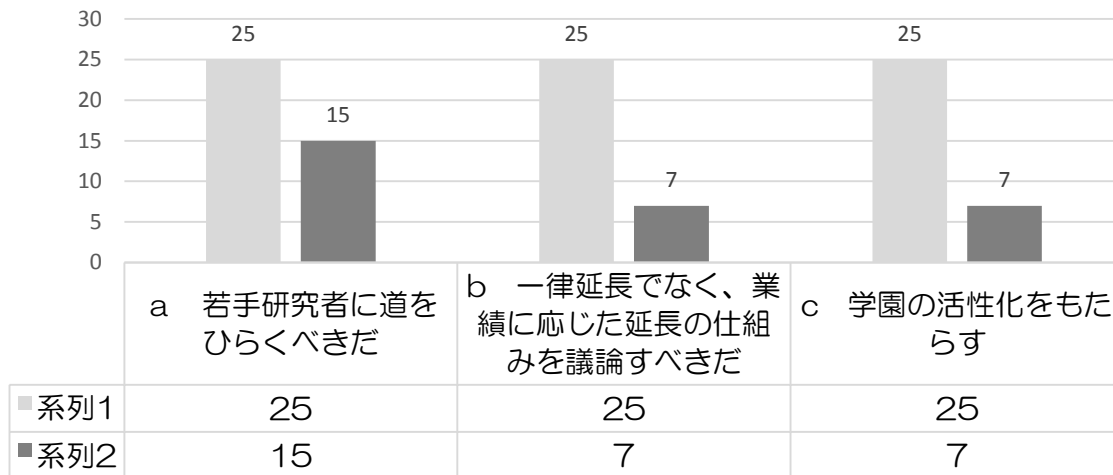
#### <自由記述>

- ・受講生の人数に応じて考えて欲しい。
- ・非常勤講師手当との差が大きすぎる様に思う。
- ・人件費割合をへらすため (現行を維持すべき)
- ・ロースクール増加コマ手当を減額できないのか
- ・ロースクール増コマ手当を下げるべき
- ・そもそも専任教員は固定給を貰っているのだから、増コマ手当を過剰に厚くする必要はない。
- ・せめて 10,000~12,000 円くらいに！
- ・あるいはロースクール増コマ手当を削減すべきである。
- ・ロースクール増コマ手当を減額し、大学を引き上げて同額とする。たとえば 12,000 円。
- ・非常勤講師の講師給の 2 分の 1 程度が妥当とされるのではないか。
- ・ロースクールの授業と普通の学部の授業とでは、月とスポンの違いがあります。ですから大きな格差でも何でもありません。ロースクールの授業を担当してみればわかります。担当したことがないと違いがわかりません。
- ・ロースクール増コマ手当を減らすべき。
- ・ロースクールを下げる
- ・ロースクール増コマ手当を減額すべき。
- ・増コマ手当が低すぎる。

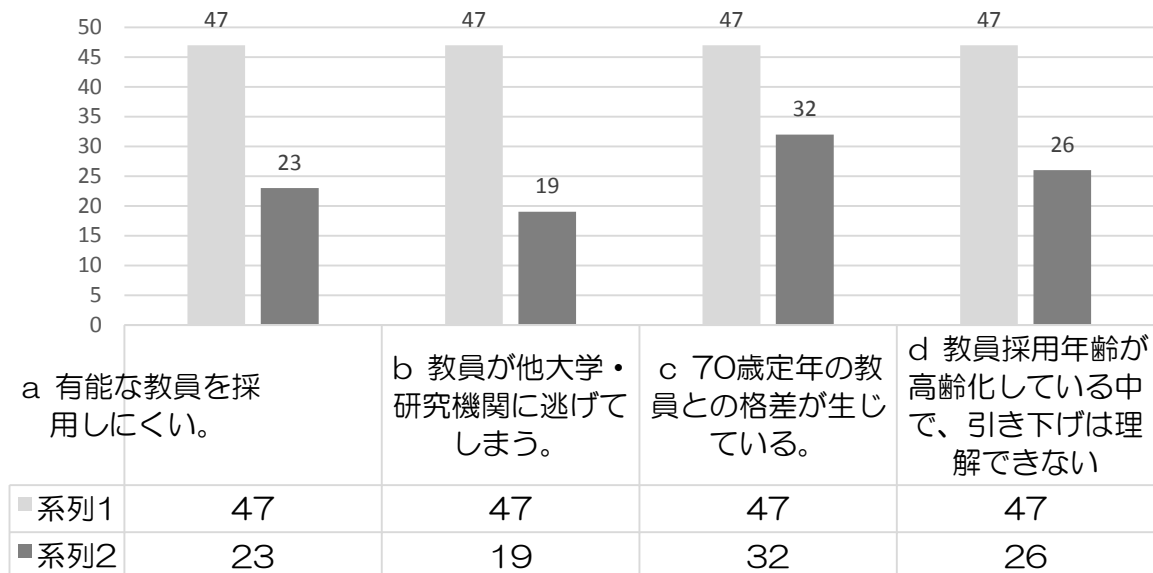
### 新規採用教員の65歳定年制について (有効回答数78)



### 新規採用教員65歳定年制に賛成の理由



### 新規採用教員65歳定年制に反対の理由



#### (1) 新規採用教員 65 歳定年制に賛成である <その他欄>

- 2011 年度以前採用の教員に関しても定年を 65 才に引き下げ業績に応じた延長の仕組みを議論すべき。
- 70 歳定年の教員に関しても、65 歳の時点で業績によって格下げを行っても良いのでは（給与の削減など。）教員採用年齢が高齢化している中で就職した 65 歳定年の教員のほうが業績が多いのに先に定年を迎えるのは不公平に思える。
- 分野によっては、若手研究者の数が少なくなり、人事が流れるという事態が生じています。

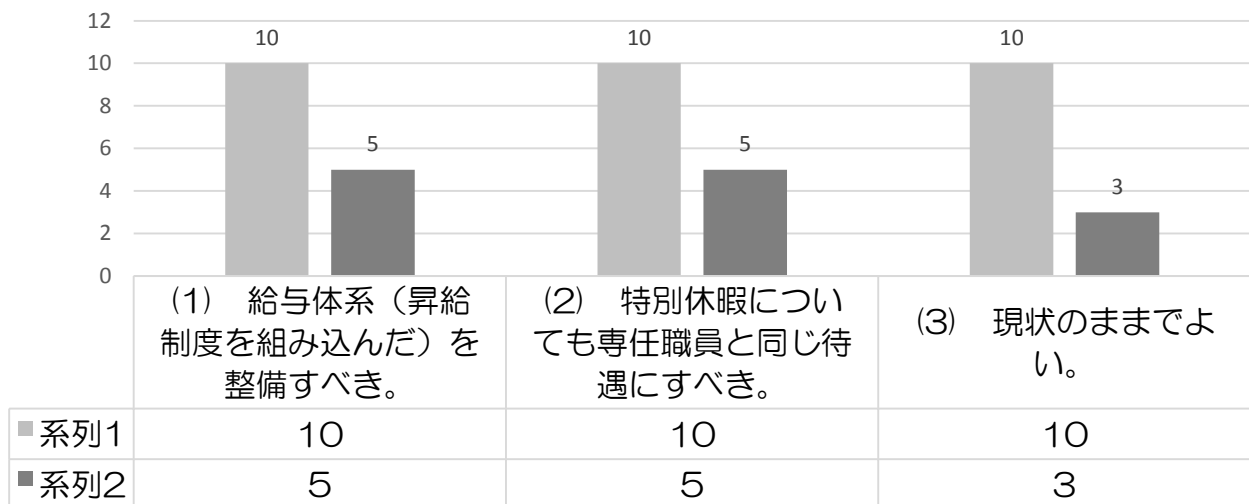
#### <自由記述>

- 65 歳（職員）定年にすべきではないか。年金の支給も 65 歳からになった。
- 非常勤講師での採用で十分である。
- 教員は職員に比して、5 年以上の研究活動をつんで就職し、いわば働き出すのが遅いのであるから 70 歳は妥当。
- 一律に定年を決めず、本人の意向と学園の評価によって 65 歳から 75 歳の範囲で定年を変動させてはどうか（過去 3～5 年程度の業務をもとに有能な教員のみ定年延長を認める）。

- 特に大学院担当（博士課程）の業績ある方が捜しにくい。（1）bに関連するが、博士課程担当の斯界を代表するような方は70歳を過ぎても持ってもらうのも良いのでは。
- 教員は職員に比べて就職の年限がおそく、人材活用のためにも70歳にもどすべきである。
- 職員の定年制は別の問題。
- 今回初めて3号特任の決め方を体験して思うことです。定年予定者が学長に願いを出し、一方で学科が専任を望んだ場合、どちらが優位なのでしょうか。急ぎ定年65才になったことには引き続き70才に戻す戦いをすべきですが、今回の様な特任（3号）制度なら、65才定年の方が学科にとってプラスです。その意味で（1）にしました。この3号特任は即廃止してほしい。情実満載の人事で人事とは言えない。
- 待遇の平準化を最優先すべきです。70歳定年の人も3号特任と同じ給与にしても不利益変更にならないのでは？
- 優秀な研究教育者が他箇所から移ってきたり、本学に定着する主な要因の一つに定年年齢は大きい。68歳、70歳を定年年齢とする他大学に比べると見劣りしてしまう。選択定年制があるので、全教員が定年まで勤めあげるわけでもない。
- 65歳定年制は今すぐやめるべきである。
- 人件費の抑制が必要なら65歳以上の給与の減額で対応すべき。
- 一般企業のそれと同調し、調整を進めていくことが最終的に財政の健全化にも繋がるでしょう。

## 職員アンケート

### 臨時・嘱託職員について

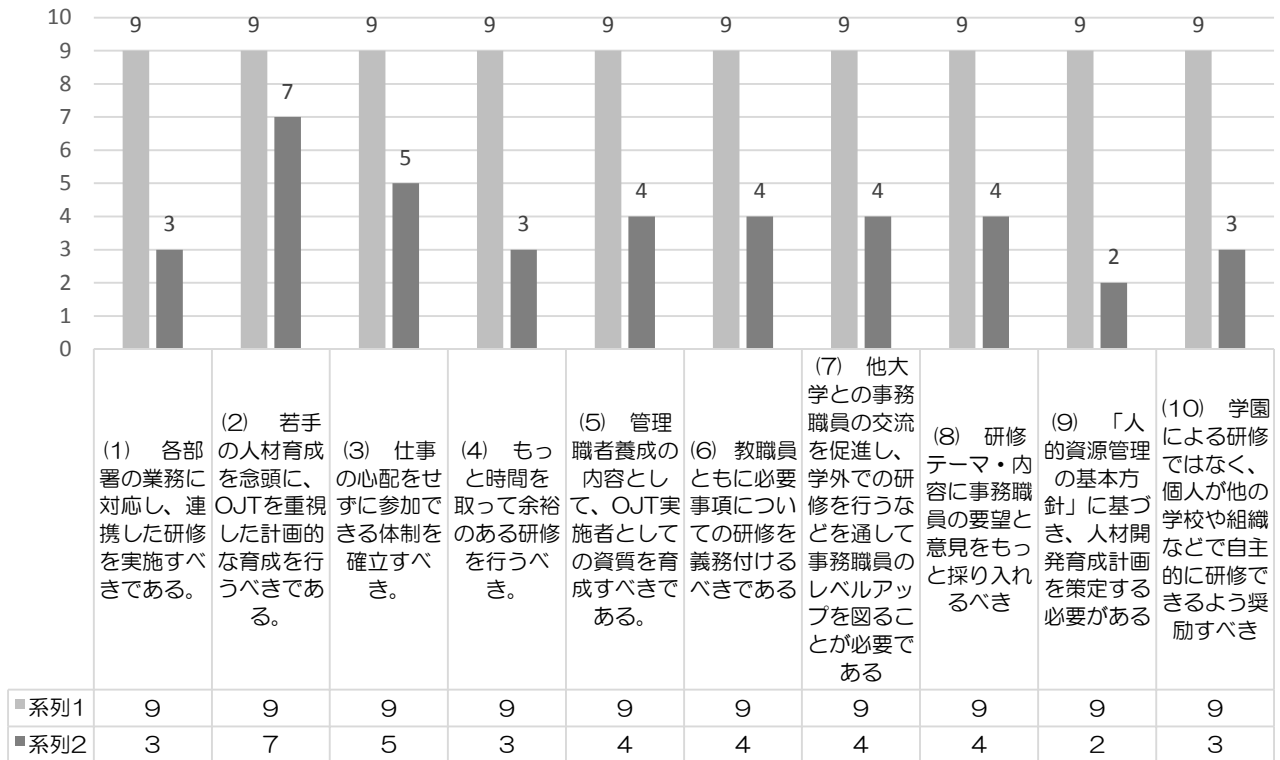


### <自由記述>

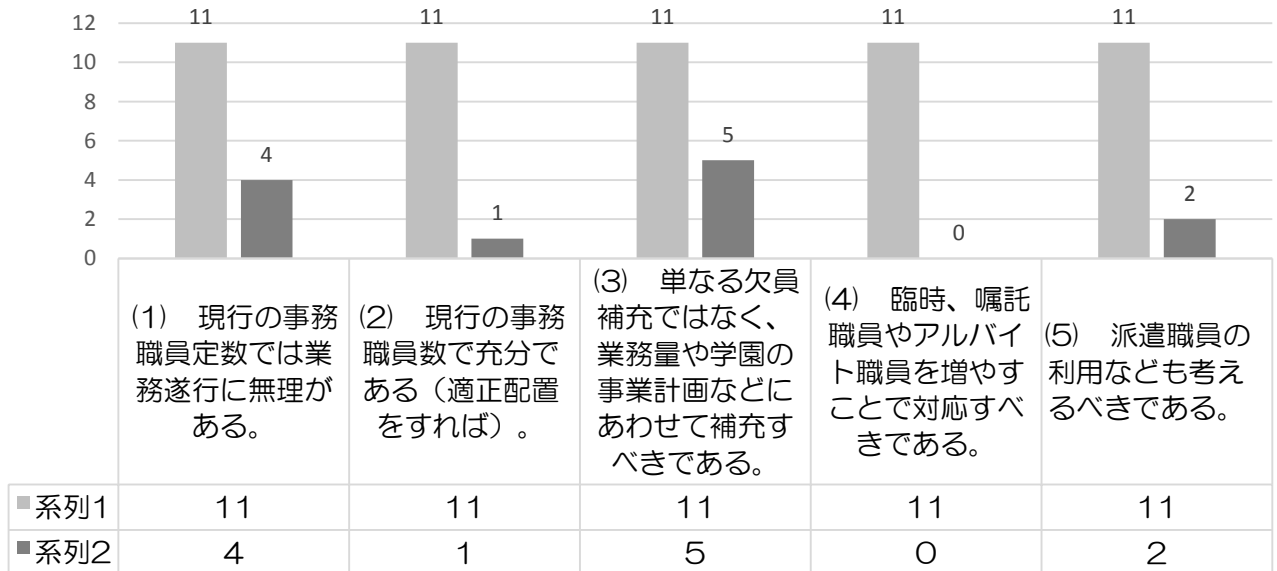
- 同じ臨時職員でも業務バランスは均等ではないと思います。
- 3年前に入職した臨時・嘱託職員は3年間契約で採用され、今年3月末で退職を迎える。まだ本学で働きたいと希望している方も多い。また各部署でもようやく業務に慣れてきての退職で学園としても業務への影響が大きいので、ぜひ、検討するように学園に要求してほしい。
- 資料室、学科事務室、研究所を統合し、アルバイト職員の削減を考える必要があると思います。
- さまざまな課題があると思います。
- 非専任職員に頼らず、専任の手だけで業務を全うするのが本筋だと思う。しなくても良い仕事を抽出し、すべき仕事と区別し、すべき仕事に対処していく等、今一度、業務の洗い出しをしていくことが大切である。生みの苦しみ、あるいは頭をフル回転させてこの作業を行っていく必要があるが、専任は果敢にこれを行い、非専任を縮小させていくべきと思う。
- 直接雇用を止め、業務委託するべき



## 事務職員研修（人材育成について）



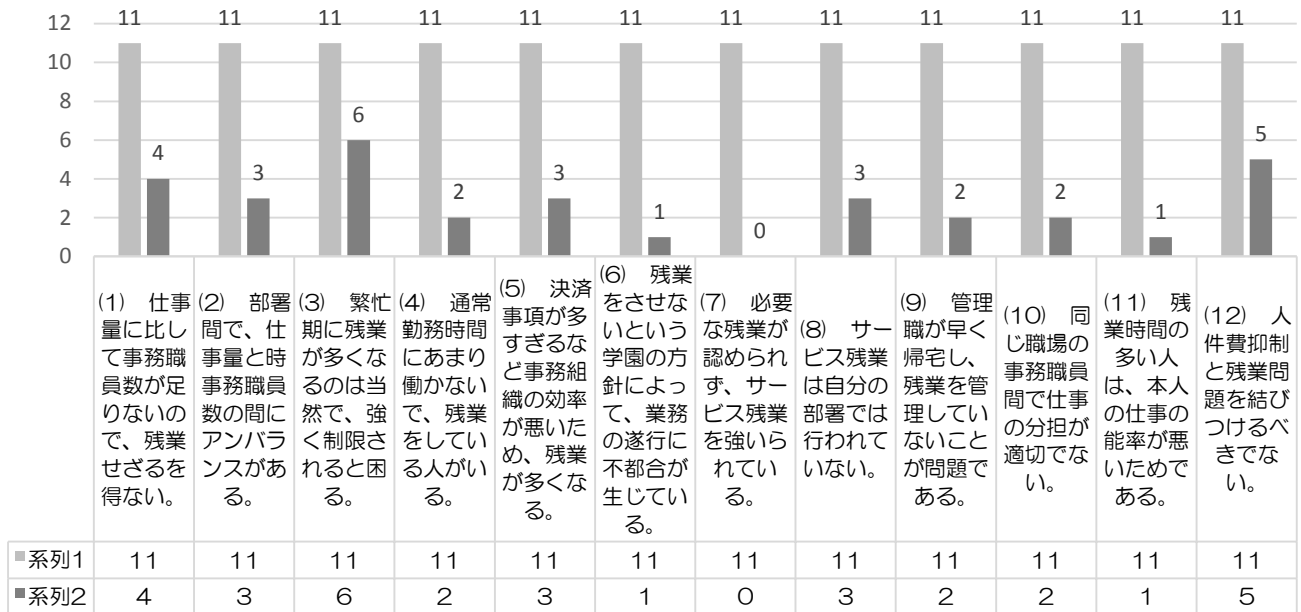
## 事務職員の定数について



### <自由記述>

・専任職員が多くなることはよいが、一方で人件費を考える必要がある。各部署において業務の見直しを行い、簡略化できる工夫を行うべき。

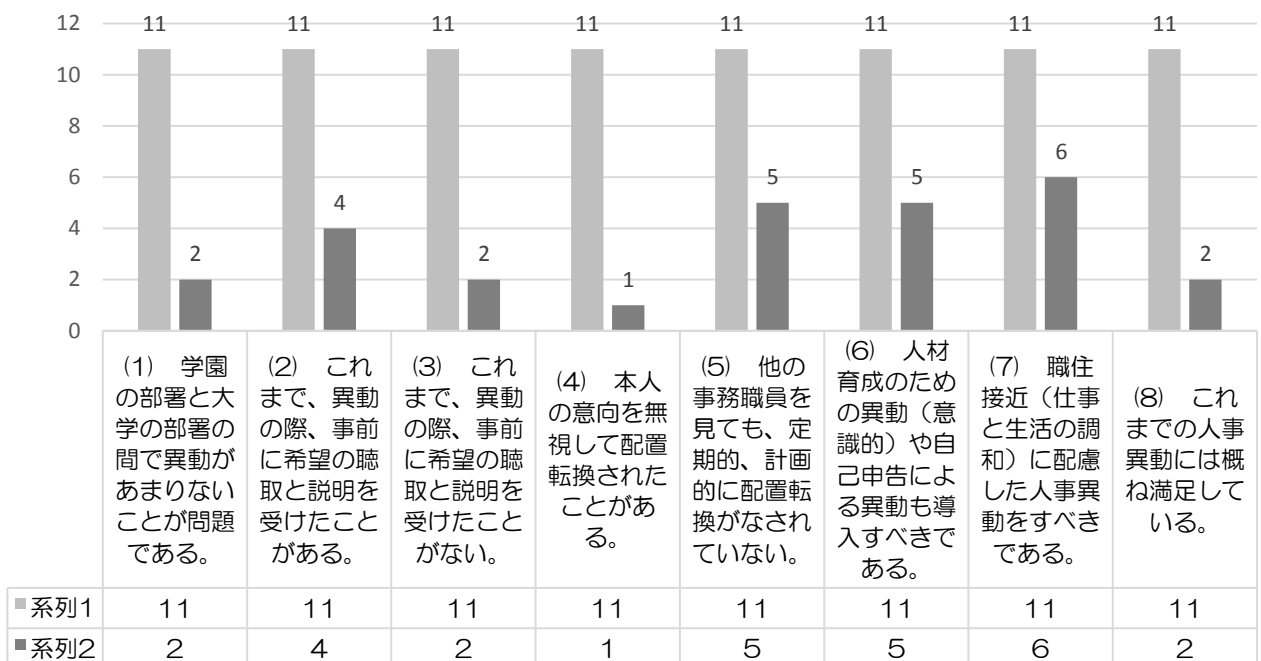
## 残業について



### <自由記述>

- 本来、残業を行うべき業務なのか判断できない上司が多い。収入のために残業をきちんと計算し、36協定にふれないようにしている人が多い。
- SDでスキルアップ→処理量アップ
- 皆が残っているので自身の仕事が終わってもなかなか帰れなく結果として「つき合い残業」というケースが確かに多いと思われる。日本人の民族性の顕れだろうか？「助け合い残業」は別問題である。

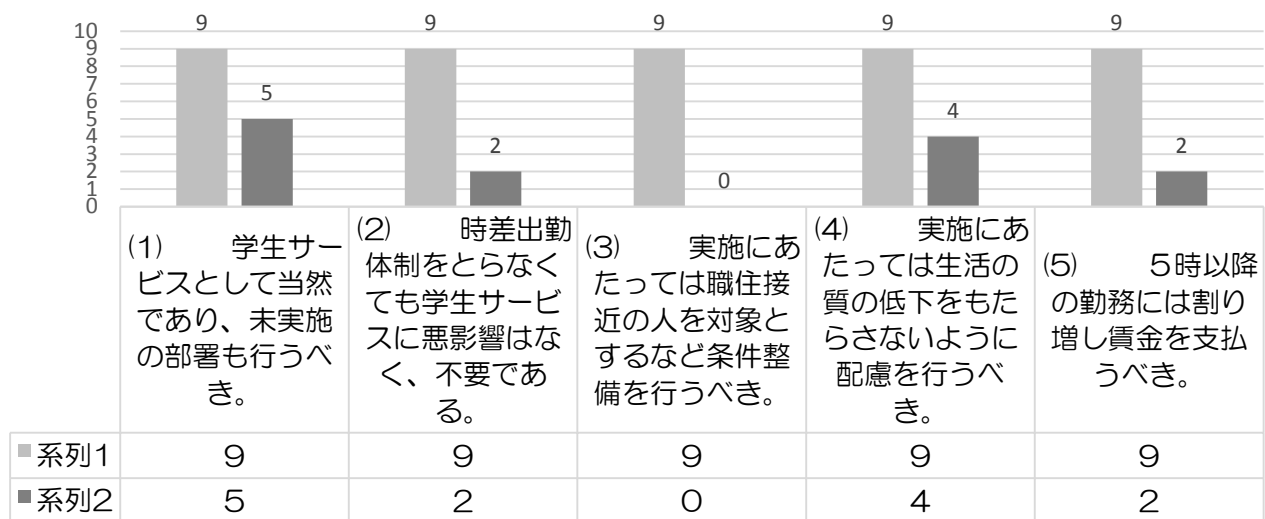
## 人事異動について



<自由記述>

- ・異動は連鎖するため1人だけの問題ではないので、一概には言えないと思います。
- ・非専任の異動に関しては、もう少し考えるべきである。非専任が長く同部署にいつづけることで専任の立場が逆転してしまう。
- ・時に住んでいる場所から遠い校舎に異動させられ「いじわる人事」ともとれるケースがある。
- ・臨時職員や嘱託職員の定期的な配置換えも必要と考えます。専任よりも相当年数同じ部署にいることのへい害があると思います。
- ・非専任職員はその了承が必ずしも得られない関係上、同一部署に永年勤務する傾向にある。この事から一部「主化」「ボス化」するケースが散見され、好ましくない状況になっている。この原則を改正していくべきと思う。
- ・板橋の法人移動が少なく、定員も多い。

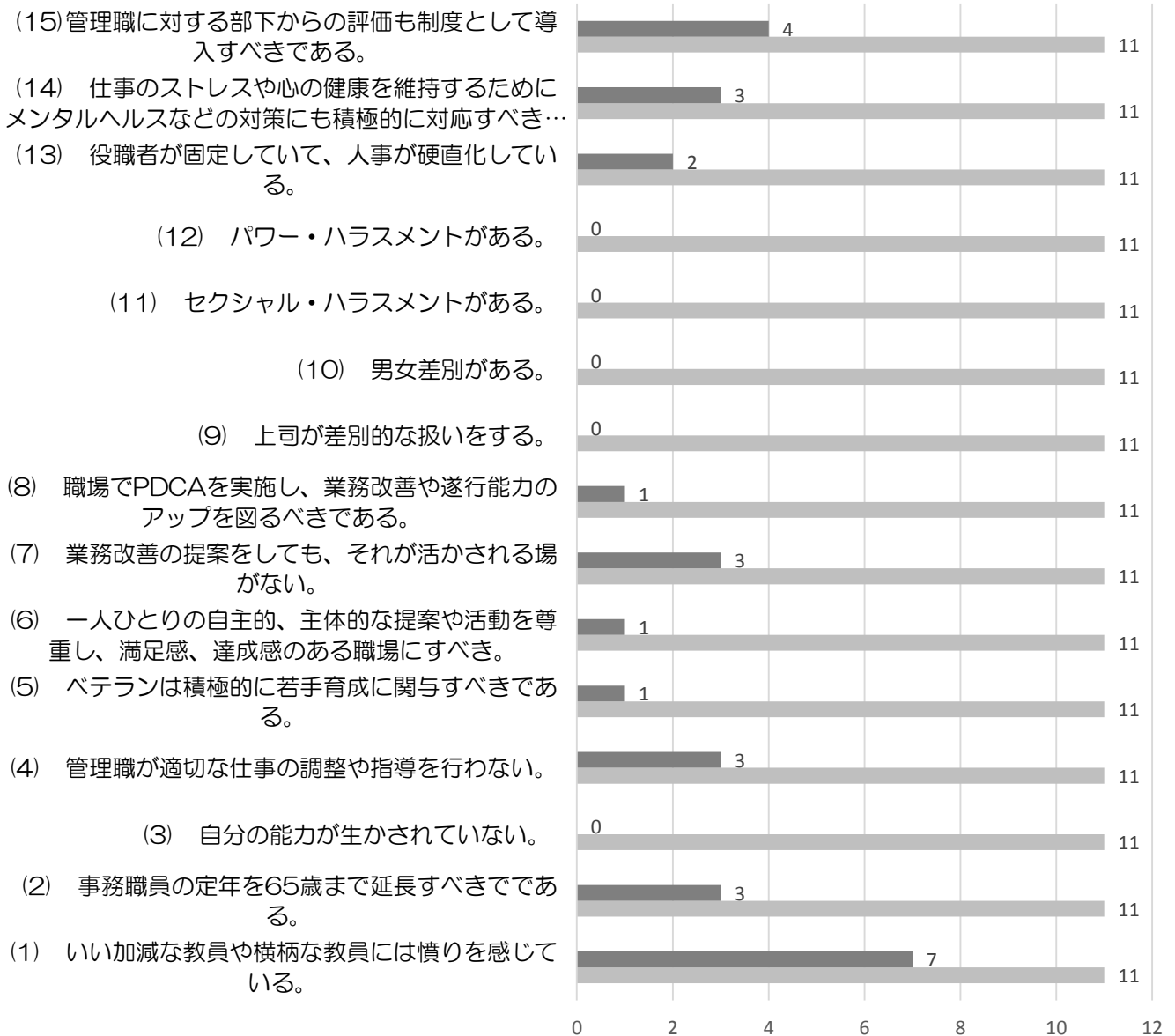
シフト体制について



<自由記述>

- ・(学生サービスとして) 当然とは思いませんが大学院の施設をオープンにしているなら可能な限り対応すべきとは思いますが。
- ・現在は行われていないと聞いている。現状をはあくすべきである。
- ・シフト勤務は職員にも学生にもメリットデメリットがある。しかし、学生への過度なサービスは学生を甘やかすことにも繋がるので、検討が必要である。
- ・もし、シフト体制にするのであれば、すべての部署でやらないと意味がない。→夜間の忘れ物の相談があっても東松山教務はいても学生支援課が帰って不在で対応できない時が多々あった。
- ・学生サービスとしてシフト体制は大切であると考えますが、出勤が同じ時間でない事により、部署内で情報共有がしづらいというへい害もあります。
- ・今は行われていないようです。基本的に生活のリズムに大きな影響を与える様なシフトは反対したい。
- ・残念ながら、学生サービスではなく、教員対応であった

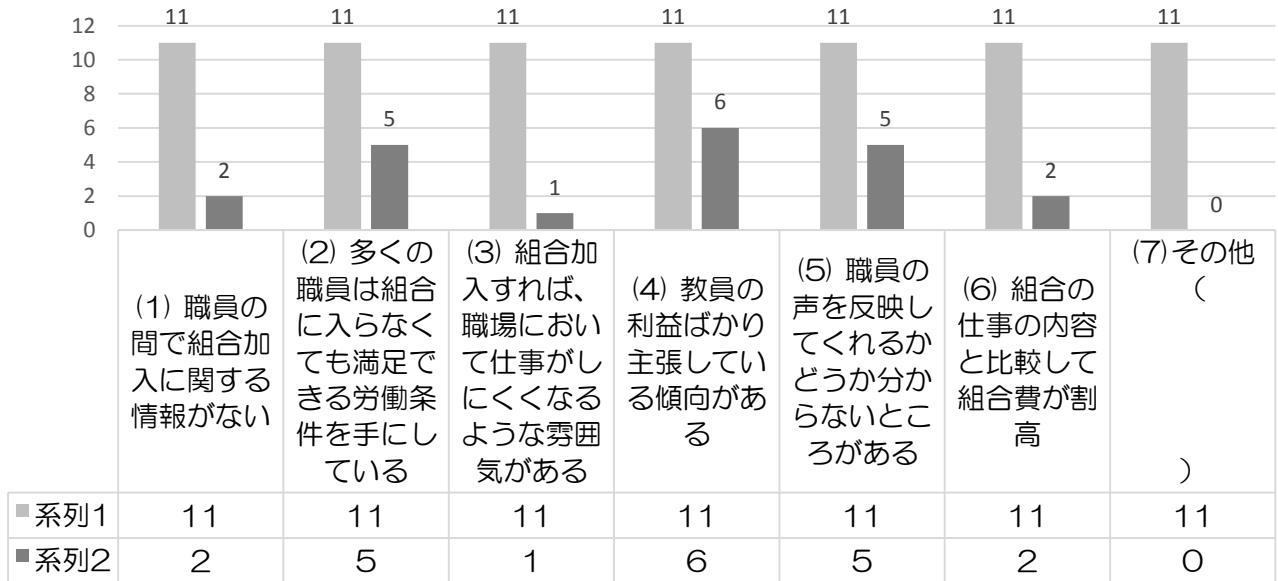
## 日常の業務遂行上、不満に思っていることなど



### <自由記述>

- (管理職に対する部下からの評価も) 健全な職場環境に資するものとして導入してほしい。
- 役職定年後の2年は無駄
- (1) (いい加減な教員や横柄な教員には憤りを感じている) を選択しましたが、「教員」に限らず「職員」も同様です。
- 男性職員に過分に業務をおしつける等、逆性差別を感じることもある。
- 上記(2)の定年延長は恐らく事務職員の悲願であろう。これが実現されれば組合の組合たる由縁であって、必ず評価されるであろう。

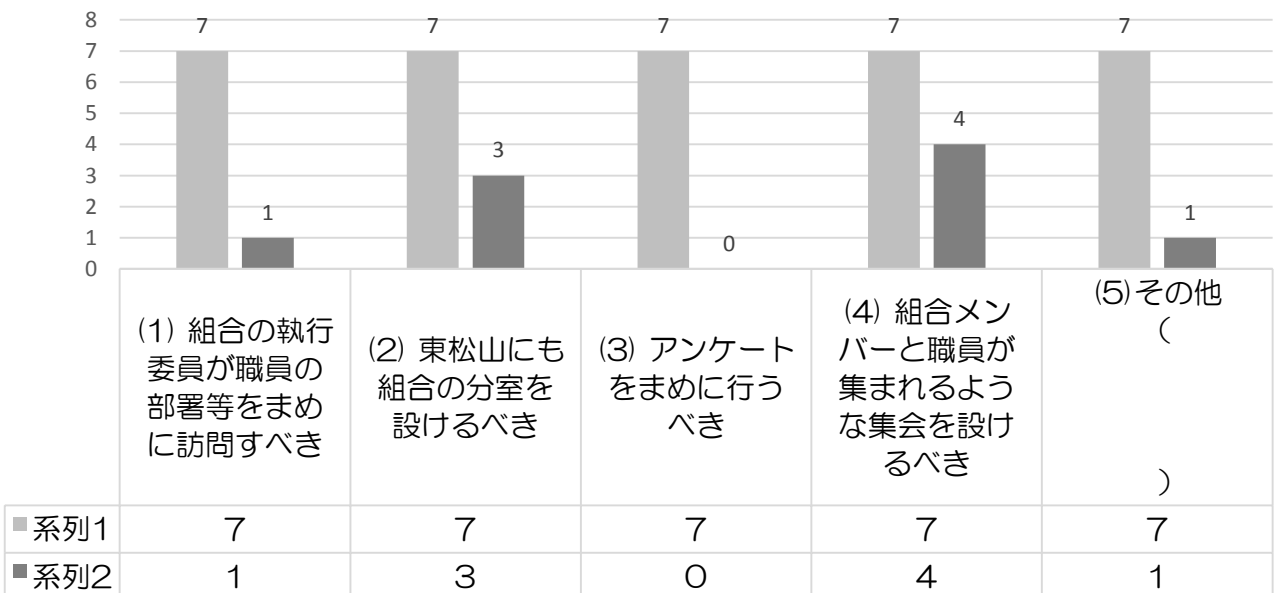
### 組合についてのご意見 (1)



#### <自由記述>

- ・「桐」などを見て学園・大学執行部の揚げ足ばかり取ろうとする姿勢に共感できない。事務職員は教育職員よりも終身雇用される可能性が高い。より長く、より安定的に学園が発展してほしいと考えているグループから支持されていないということはそれ相応の理由があると思いますよ。
- ・過去に現掌・用務に対して何ら保護しなかったとみている。教員神様、事務下僕

### 組合についてのご意見 (2)

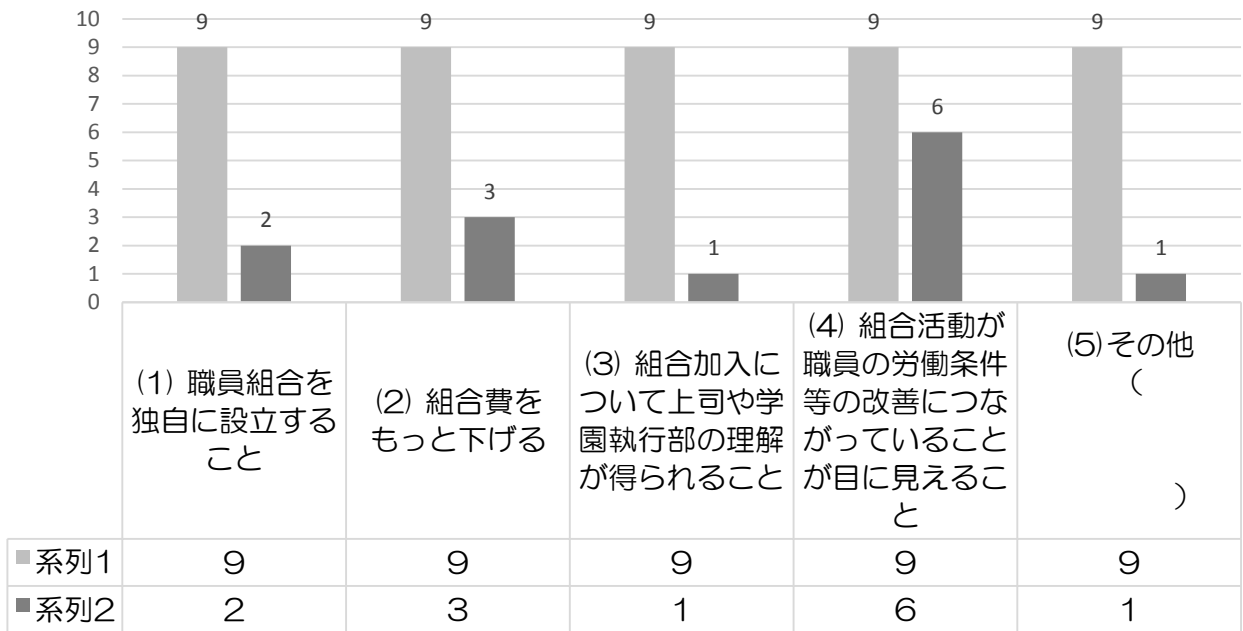


#### <自由記述>

- ・組合に入らないということは事務職員の意見は学園側の意見により近いと考えるべきではないでしょうか。そもそも、大学・学園執行部に情報を提供し、資料をまとめているのは事務職員ですし。



### 組合についてのご意見 (3)



#### <自由記述>

- ・労働環境について、改善を求めるほどの不満はなく、現状において必要性を感じない。
- ・要求だけでなく、建設的な提案が多く目立つと良いと思います。

組合のこれまでの活動や、今後取り組むべき課題について、ご自由にご意見をお書きください。

#### <教員自由記述>

- ・看護学科の新設や学部編成よりはキャンパスの一本化と都心回帰を真剣に検討すべきである。学生が埼玉西部に学生が多くなる一方、地方出身の学生が減っており、また全入状態であり、緊急的に学生をひきつける魅力的な教育を提供すべきである。学長や副学長に外部有識者をを入れて革新的な運営をすべきである。ゆうちょうなことや作文だけの対応を議論している状況にはない。
- ・これまで、大学・法人の正常化に貢献してきた組合です。(おかしな時もたまにありましたが) 今後、大学をとり巻く環境が悪くなる中で、大東があたり前の大学として生き残る最後のカギが組合のあり方だと思います。是非頑張ってください。
- ・組合員全体が結束できるような運動の展開をお願いします。ご苦労様です。
- ・ハラスメント問題調整委員、公益通報対応委員のストレスは相当です。手当か減コマか、対策を考えて欲しい。
- ・組合の活動によって、非常勤講師の待遇は改善されたかもしれませんが、組合員の待遇で改善された点は見当たりません。数年来、同じ意見を述べてきたつもりですが、反映されるきざしがなければ、やむをえませんので、脱会という形で意思表示するつもりです。事務職員の加入率が低い理由も、上記と無縁とは思えません。
- ・不公平感がある所についてまず積極的に取り組んでもらいたい。大変おつかれ様ですが、よろしく願います。
- ・若年教職員は研究、修学のため、子育てのため生活費・研究費を多く支給し、高年齢の教職員はそれらが少額になるので給与を据え置いてもよい。あるいは将来、減額してもよい(回答者は現在 63 歳である)。

- ・アンケートご苦勞様です。アルバイト、非常勤に対象を広げたことは大前進だと思います。
- ・組合の情報誌には政府批判の意見がたまに見受けられるが、学園に関係あることであればよいが、関係のない場合には控えるべきである。あくまでも学園の組合であることを忘れてはいけない。(組合員の中には現政府の政策を是としている人も多くいると思われるから)
- ・個人研究費などの要求も取り組むべき
- ・入試の検査委員の額は増額を要求すべきである→検査委員の重要性
- ・これまでの活動を見る限り、要求に弱腰であるとの感が否めない。組合としての意義を考え、厳しい態度で春闘に臨むべきである。
- ・組合に相談できる機会がほしい。
- ・ご苦勞様です。日頃のご尽力に感謝しています。
- ・執行部のみなさんご苦勞様です。事務職員・若手教職員の組合加入が増えることを願っています。
- ・大至急3号特任の廃止(本当は改善)を望む。同じように1号特任→専任へというのをもやめてほしい。より広い視野で人材確保すべし。採用人事に候補者1名はおかしい。特任と専任はそもそも何がどう違うのか(給与・待遇は知っています)私たち専任にない力を発揮していただく特別な任務を負って採用された方ではないか?その分手当に見合う働きをしていただければよい。働く時間も専任のようではなくていいと思う。少なくともTVなどで見る特任はそうに見える。しかし本学は専任になれる枠がないからの特任という感じしかしない。そしてチャンスを待って専任になる(情によって)←検討時期も不十分でズルズル決まってしまう。もっと「特任」の規程をきちんとしてほしい。65才定年を受け入れた上で元に戻す戦いをする方が教員の覚悟が見える。とにかくこれは即廃止してほしい。今まで自分がこう考えるとは思いませんでした。
- ・事務職員組合を作るべきです。その場合はキャリア・パス(組合の役員を積極的に昇進させる)を確保し、ある程度「御用組合」になっても仕方がないでしょう。
- ・学部再編やキャンパス移転などの問題についてどう考えているのか、アンケートをもとに示しても有効だと思います。  
こうしている間にも他大学との差は開く一方で、潜在的な受験生の層を失い続けていると思います。
- ・1) 教員としては本学の待遇(たとえば税込年収)が私学の中でどのくらいの位置にあるかを知りたいところです。たとえば40歳の准教授では、東洋、拓殖、亜細亜、東京国際 e t c と比べてどうなのかを知りたいですね。  
2) 組合は経済的要求については頑張ってきたと思います。しかし、現在、本学の入試が偏差値15年前、20年前とくらべて急落しており、2018年以降の学生募集は困難を増すと思います。組合も大学の教育改革に積極的に提言をしていく時代になったのではないかと思います。たとえば大規模マスプロ授業の解消→少人数主義の推進のために、大規模教室を減らしたり、履修方式を改善したりという改善提言をしたらいかがでしょうか。
- ・御苦勞様です。ロースクールの事務方の人数があまりにも多すぎだと思う(7~8人)。なぜならば在校生が少ないから。大学執行部は何を根拠に7~8人を必要とするとしているのか、理解できない。

## <職員自由記述>

- ・毎年同じようなアンケートをやっていますが、本当に有効なのですか?
- ・教員主体の組合である。学園の状況と今おかれている立場をもう少し考えるべき。非専任の異動についても積極的に取り組むべきである。風通しの良い職場環境を作る努力。
- ・組合活動とは直接関係ないが、学バスのあり方について疑問がある。地域還元はいいと思うが路線バスのように利用している人がいる。学生の授業料から経費を捻出していることを考えると本当にこれが地域のためなのだろうか。大学のツイッターに関してもしきちんと処分すべきではないか。あのような文が一生消えないと思うとかなしすぎる。世界のどこからでも検索できるのに。今でも「大東文化大学 すべり止め」と入力すると入試が発信した文章はいつでもみられる。大学のHPのみ削除しても無駄な抵抗なのです。
- ・看護学科の設置と都心キャンパスへの移転計画について中止を要望してほしい。  
1、看護学科は医療系なので、さまざまな費用がかかり今後学園にとって財政的に負担になる。  
2、都心キャンパスへの移転計画については、東松山校舎の再開発で高額な費用が掛かっており、更に新キャンパスへの移転の財源が大変心配である。
- ・常に利他の精神の下、果敢に行動されている組合の方々には頭が下がる思いです。

- ・このアンケートに記載すべきかどうかわかりませんが、板橋、東松山ともに学生の並んでいる列を無視して優先的に先にバスに乗る教職員がいます。「身体的障がいを持っている教職員の乗り場」は整備する必要がありますが、学生と教職員は学バスについては同等と考えます。また、入試の日は受験生やその親などを優先すべきですし、入学式なども同様です。対外的にどのように行動すべきかをもっと意識すべきです。

## 2、非常勤教員の方々へのアンケート

非常勤教員の方々へのアンケートは2015年1月13・14日、591通を配布し、2月10日に最終的に集約した。150通を回収し、回収率は25.3%であった。

- ★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。
- ★選択肢のある設問の集計結果はグラフと表で表した。
- ★記述の設問については、記述の有無について表で表し、記述内容は個人の特定される恐れのあるものは除き、集約順に記載している。

☆回答者内訳 ☆ ※ ( ) 内の数字は人数。( ) のない場合は1名。

**学部・学科所属** (回答数 79/150 回答率 52.7%)

- ・<文学部> 文学部(2) 日本文学科(4)、英米文学科(3)、教育学科(10)、書道学科、中国学科、
- ・<経済学部> 経済学部(2) 社会経済学科(4)、現代経済
- ・<外国語学部> 中国語学科(9) 英語学科(11) 日本語学科(4)
- ・<経営学部> 企業システム学科(4)、経営学科(6)
- ・<法学部> 法律学科(3)、政治学科(2) ・<環境創造学部> 環境創造学科(4)
- ・<国際関係学部> 国際関係学部 ・<スポーツ健康科学部> スポーツ科学科(5)
- ・大学院 政治学専攻科 ・国際交流センター

**勤続年数** (回答数 140/150 回答率 93.3%)

- ・1年未満 (1) ・1~5年 (70)
- ・6~10年 (34) ・11~15年 (22)
- ・16~20年 (9) ・21年~ (4)

**性別** (回答数 142/150 回答率 94.6%)

- ・男 87
- ・女 55

**年齢** (回答 131/150 87.3%)

- ・20代 (1) ・30代 (22) ・40代 (22)
- ・50代 (43) ・60代 (38) ・70代 (5)

**本務校の有無** (回答数 129/150 回答率 86.0%)

あり 35 (本務校の記載があったもの) 専修大学、諏訪東京理科大学、桜美林大学、筑波大学、関東学園大学、上武大学、健伸学院、亜細亜大学、白百合女子大学、東京女子体育大学、城西大学、筑波大、産業能率大学、首都大学東京、早稲田大学、学習院大学、高校、国文学研究資料館

なし 94 (非常勤先の記載があったもの) 早稲田大学(5)、駒沢大学(3)、尚美学園大、芝浦工大、十文字女子大、十文字学園、跡見女子大、千葉敬愛短大、新潟大、相模女子大、群馬県立女子大、東京音楽大学、日本大学(5)、学習院大学、立教大学、武蔵丘短期大学、東京経済大学、青山学院大(3)、高崎経済大(2)、亜細亜大学(2)、東洋大(2)、日本獣医生命科学大、大正大学、立正大学、江戸川大学、敬愛大学、法政大学(2)、東京国際大学、都留文科大、専修大(3)、埼玉大学、津田塾大、恵泉女学園大、駿河台大学、明治大学(2)、聖心女子大、横浜国大、学芸大、埼玉女子大、神奈川工科大学、跡見学園女子大学

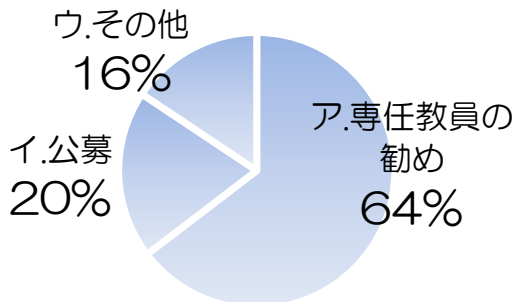
明治学院大学(2)、城西大学(2)、神奈川大、国学院大、聖徳大学、近代姫路大学、  
二松學舎、帝京大学、東京工業大学  
大東法科大学院、聖徳大学附属取手女子高等学校・中学校  
新聞社、予備校、自分の事務所、自社経営、ワーカース、

担当科目分野 (回答 120/150 80.0%)

人文科学系 67  
社会科学系 26  
自然科学系 7  
その他 20

内訳：中間領域、コンピューター系(2)、  
音楽、スポーツ科学科(2)、芸術、全学共  
通、経営系、体育、書道学科、キャリアデザ  
イン、語学(3)、教職課目、経営管理、英  
語(2)、応用科学

### Q1 大東文化大学で勤務される きっかけは何でしたか。



#### ウ、その他の記述

- ・前任者の紹介(2) ・紹介(2)
- ・知人 ・知人の紹介 ・先輩のご紹介
- ・前任者の推薦
- ・前に大学の専任だった人の勧め
- ・専任教員より紹介してくれた。
- ・出身校教員の紹介
- ・何故かわかりませんが急に声をかけられ
- ・非常勤教員の勧め
- ・当校の先生からの依頼
- ・前任者の途中退職によるピンチヒッター的理由で声がかかった。
- ・専任の先生の知り合いの先生→私へ
- ・大学院生の任用
- ・(自らの問い合わせ)履歴書を手紙と共に送付した。
- ・大東大正教員を退職したため

### Q2 非正規雇用であるが故に社会生活上ご不自由されていることがあれば、具体的に記述願います。

	件数	割合
記述あり	31	20.7
記述なし	119	79.3
合計	150	

- ・5年で雇い止めする問題が出てきてから特に不安定さが気になります。非正規のまままったく構わないので、雇い止めだけはどうかしてほしいです。(あくまで一般論として。大東について言っているのではなく)
- ・厚生年金や失業保険などの社会保障が適用されないこと。専任教員に比べ給与が非常に低いこと。
- ・厚生年金に加入できないこと。
- ・①税金・健康保険の支払いが高額なこと②厚生年金に入れず老後が不安なこと③健康診断を受けたとしても指定日時に休暇を取れず、行けないこと。
- ・あたりまえで仕方ないことですが…保険・年金の支払い、科研費を含めた研究費申請の制約の多さ、学会参加費、旅費の補助(本来非常勤講師でも研究者番号が取得できるはずのようですが…)
- ・生活が不安定 ・経済的に自立することは困難 ・雇用が不安定で、精神的な負担が大きい。
- ・将来の予定がなかなか立てにくいこと。色々と問題になっている〔5年〕という雇い止めが今後どうなっていくのかは気になっています。



- いつ契約を切られるかわからなかったり、任期を急に設定されたりするので、非常に不安定な状況にあり、不安を抱えながら仕事をしなければならない。就活しなければいけないというプレッシャーもあり、時間もとられる。
- 収入が安定せず将来の生活設計ができない。
- 長期的な人生設計ができません。
- 収入が安定しないので人生設計ができない(結婚、持ち家 その他)
- 長い目で生活設計ができない。自身が不安定な中、学生に何を伝えたらいいか、ジレンマを覚える。
- 週 12 コマ働いても、生活が精一杯で、保険や年金に手が回らない。
- 社会的信頼を得にくい。
- 健康保険や社会保険
- 経済上の困難と偏見(特に常勤教員の優越感、でしょうか。不自由には該当しないでしょうが。)
- 今はないが、妊娠した場合の雇用について不安がある。
- 金銭的に不自由です。
- 生活極めて厳しい。年金受給もあやうい状態。
- 保険に入る、住宅や車を買うなど信用がないので難しい。
- 社会保険がない、肩身が狭い、金銭的に厳しい、家庭を持ってない、etc
- 契約更新。保険。健康診断。
- 社会保険に入れないこと。
- 社会保障がないこと
- ボーナスと退職金がないので、老後が不安。・経済が不安定であること。
- 経済問題と職の不安定性
- 経済上では安定ではない。
- 奨学金の返済で家計に余裕がなく、貯金ができない。
- 公的保障等が制限される。(厚生年金ではない、健康保ケンなど)
- 将来の年金(国民年金だけ)を考えると不安。
- 失業保険と労災時の保障、研究環境と論文投稿、学会発表、結婚と家庭
- お給料が「給与」という形で支給されている為(学会等)個人の持ち出しが多いにもかかわらず経費として認められない。非常勤は給与アップがない分、謝礼金の様な形で支給して頂きたい。
- まだ皆様にうち解けていないことです。
- コマ数の制限

- PDF資料を板橋校舎から取り寄せた際、非常勤であるが故に貸し出しは不可であると言われた。研究上極めて不利である。
- 非常勤の教員控室にパソコン、印刷機の設置をお願いします。
- レポート集を作成しているが、製本代は自分で出しています。
- 授業準備にかかる費用が「経費」にならないこと。
- 研究関係の費用が全て自己負担
- 1年毎の契約のため次年度の保障(保証)があるかどうか不安になることと、生活する上でコマ数限定あるいはコマ数減が起こった時の不安。国民年金の不安。健康診断できないため健康の不安。
- 今は本務校(専任)があるので、大丈夫だが、子どもの保育園への入所には大きなハードルとなる。  
役所へ提出する就労状況を証明する書類には、実働コマ数(時間)しかカウントされないの、授業準備や出欠、リアベ、宿題、テストの採点等の時間が見えてこず、一見短時間勤務のように見えてしまい、別途、自営業的説明をせねばならない。加えて、一日4h以上(週3日以上)の就労が原則だが、2コマの授業では3hとしてしか認められず、パートの扱いにもならず、不利になっている。なので、大学側から、実働コマ数(時間)以外にも準備等で時間を使っているのだということを書類の形でして頂けると、子育てしながら非常勤をし、研究を続けているものにとっては保育園への入所申請の際に大変助かるものだと思います。
- 数年先の自分の生活が予想しづらいため、研究、教育に冒頭しづらい。
- 研究員の不足
- 「非常勤講師」という表現を変えてほしい。
- 学校から学校へ移動が大変である。
- 交通時間は長い。2時間以上。交通費の一部負担すること。
- 現在は博士課程の2年目なので何の不自由もありません。
- 私自身は別に会社勤務をしているので特にありません。
- 年金が主な収入なので、私の場合はない。
- 本校で専任ではありませんが、常勤職が他にあるため、特に不自由はありません。
- 定年退職後の勤務のため、こんなものかと思っている。



Q3 今まで大東で勤務されてきた中で、お困りのことはありましたか。

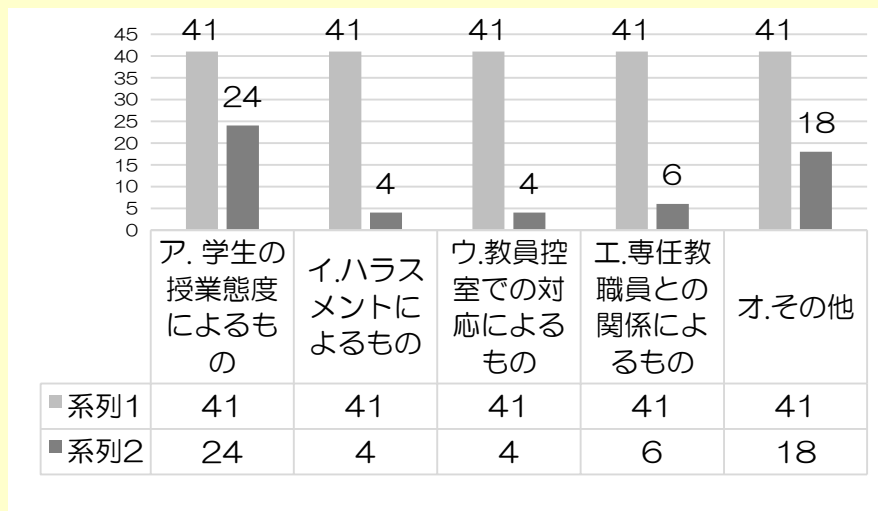
	件数	割合
あり	43	29.3
なし	104	70.7
合計	147	

#### Q4

Q3 でありとお答えになられた先生にお伺いします。その内容はどのようなものでしたか（複数回答可）。選択のうえ、いつ何処で何があったのかお書き下さい。

#### ア、学生の授業態度によるもの

- 授業に対する意欲・理解力などが全く不十分で、大学としての教育が成り立たない。
- 学生の消極的な姿勢、授業中の居眠りや携帯電話を見る、欠席が多い学生もいる。
- シラバスを読んでこないのて授業内容を把握していない
- やる気がないのが1~5名。単位さえもらえれば良いと思っているのが1/3。学生が授業から遠ざかっていく。
- 一部の授業でやる気のない学生の対策に時間をとられる。
- 大学生のレベルにない学生
- 授業中の私語がひどく、注意すると逆ギレし、ふて寝をする。(一部の学生です。)
- 私語をやめない学生が数人いました。注意するとしばらくは静かになるのですが。
- 一部学生の私語、授業に関係のない行為(ゲーム等)が目にする。他の学生にも悪影響がある。
- 大人数(100人以上)の講義で私語が多い、欠席した理由を申し出て出席扱いにしてほしいという申し出が多い。対応に困る。
- 指定テキストを買わない。教員への過剰な(感情的な)反応、反抗をする男子学生が1名いました。
- 交換留学生を扱っているが、日本の大学の独特の甘さがあるからか、緊張感が薄れ、課題の取り組みが甘くなる。一方で学生からのクレームを気にする。指針が必要と考える。
- ある年度で、非常に授業態度が悪い学生があり、対応に悩んだ。
- 困るほどではないが、この1、2年学生の授業への参加態度が少し悪くなっているように感じる。
- 無断退室。不正出席(代返など)
- 卒業予定学生の不勉強
- 他大学に比べても授業態度は抜群によいのですが、それでも時々、非礼な学生がいる。
- あいさつをしない学生がいた。躰の問題だと思います。
- 携帯を充電していた学生(受講生ではない)が突然部屋に入ってきて何も言わず携帯も取っていった。
- 特定学生の遅刻の常習
- 教育実習時、学生が風邪などで全員休みの時にどうしたらいいか?



## イ、ハラスメントによるもの

- ・ハラスメントとはいかないかもしれませんが、個人的関心を持たれる方がおり、その方の態度が非常にわずらわしかったです。
- ・アカハラ（その他イロイロ）。さらには次年度の出講を1月末になっても知らされないなどのイヤガラセを受けたことがある。
- ・成績を考慮してほしいというような圧力を感じた。又、同じクラブの数人の学生が通常では登録できない履修クラスに何人かの上級生と共に履修登録しようとし、教務課に確認したところできないという返答であったが、結局この学生たちは履修クラスに登録していた。

## ウ、教員控室での対応によるもの

- ・東松山に比べ、狭く机のスペースが講義準備をする状態になっていない。コピー機の音もうるさい。
- ・もう少し他の方とのコミュニケーションがとりたい（年によって話せる人がいたり、いなかったり）
- ・専任教員一特に男性への対応・態度と女性非常勤への対応・態度がやや異なるかも、と思ったことはあります。
- ・「沢山かせいでいるんでしょ？」などということを言われたことがある←（ハラスメント）

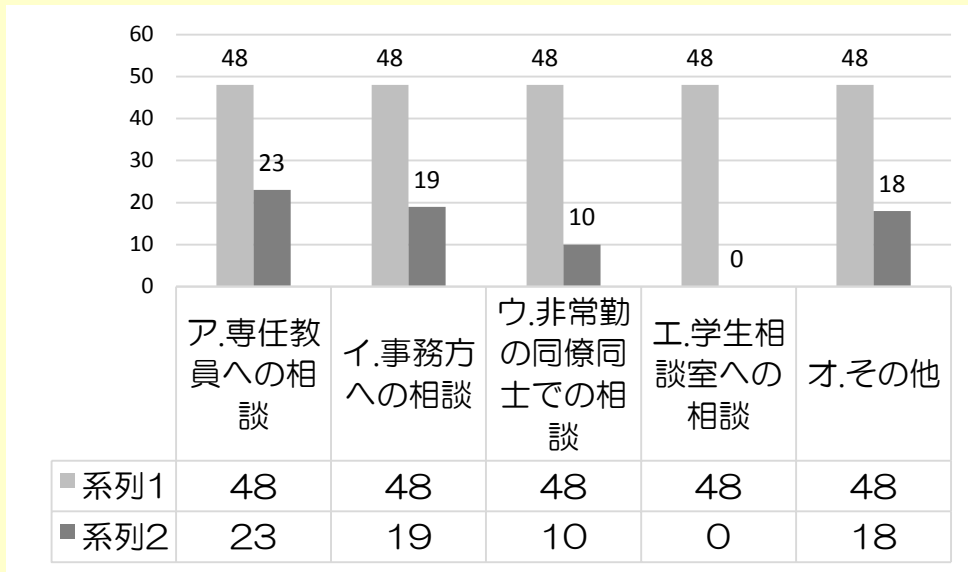
## エ、専任教職員との関係によるもの

- ・職員の対応が専任教員と違う。 ・事務室で差別的な態度を取られることがあります。
- ・全く関わりません。
- ・教条的、学園の批判、一方的他者への（批判？）※原文
- ・服装がなっていないといわれの注意を受けた←これもハラスメント

## オ、その他

- ・新採用の場合に授業について、勤務内容についてもう少し詳細で丁寧なガイダンスが欲しい
- ・事務方よりの書類 ・事務方よりの書類未発送
- ・体育館がいっぱいで融通が効かない ・用具や教室使用のトラブル
- ・授業を履修する学生数が多すぎて思うような授業が展開しづらい。
- ・1回の休講で必ず1回の補講（しかも土曜や5限など）は厳しいです。
- ・いったん確定した成績を（E）、反日感情が極度に強い保護者から難癖をつけられ「C」に変更させられた。出席日数も成績状態も基準に達していなかったが、あまりに強硬で身体的、社会生活的な危害を加えられそうに思い、渋々次学期に変更した。全く不愉快であった。
- ・パソコンが控室にないので、急なプリントアウトなどができない。
- ・私は卒業生でもなく、大学の事情にウトイなのですが、承知していると思われてトマドウこともあった。
- ・実践的なことをさせるので、その教材の購入と置き場
- ・学科コンサートで使用する道具の運搬、駐車場
- ・遠すぎる（通勤2時間半） ・通勤費用が実費より低い
- ・学生に見せたい図書が東松山にないものがある。
- ・大きなことはありませんが、ちょっとしたことについては専任教員、事務方、同僚に相談させていただいてます。皆さんとても親切です。
- ・授業や履修のシステムが学校によって違うため、おぼえられない。
- ・交換留学生へのコースと日本語カリキュラム等の対応など明確でなく特任講師への報告相談しても話し合えなかった。
- ・「全教職員」が対象だという健康診断を受けられなかった。
- ・勝手に（半強制的に）久敬会費を徴収されていて不快である。出席できない非正規職員の金で専任の教職員が飲み食いするのは、社会通念上おかしい。いつ刑事告発されてもおかしくないと思う。
- ・学部で講演会開催などのため学生が授業欠席することへの「配慮」要請の手紙が届くが、そのような講演会などは、土日開催してほしい。

Q5 Q4のような事態が生じた時には、先生はどのような対応を取られましたか（複数回答可）。



オ、その他

- 組合に相談
- 個人的に事情に詳しい方に相談してました。
- 学科教務担当教員が中心となって相談に乗ってくれました。
- (パソコンがないことは) あきらめた
- 自己処理
- あきらめた。
- 泣き寝入り。新しい専任が入れば相談。
- 自分で可能な方に話しかける。

- 30分～45分、プリントを配布し、課題とさせる。
- 個別に注意する。 • 学生に直接指導 • その学生さんと話してみた。
- 私自身で対応し（学生は）静かにはなりましたが。
- 出講の曜日を変更して合わなくなることでストレスから解放されました。
- (東松山にない図書については) 板橋の図書館にある、と案内した。
- (学科コンサートの際) 近くの駐車場から荷物を運んだ

Q6 Q5でア・イ・エと答えられた先生にお伺いします。その対応は先生にとって満足のいくものでしたか。もしご不満があった場合は、その内容を記述して下さい。

	件数	割合
満足のいくものであった	14	43.8
不満が残った	18	56.3
合計	32	

<不満が残った理由>

- 学長にも話したが改善の気配はない。
- (授業を履修する学生数が多すぎて、思うような授業が展開しづらいのは) しょうがないのでやるしかないという様なニュアンスだったため
- 満足・不満どちらとも言えない。一年目で本学ではよくあることかもしれないと考えました。専任教員は合格・不合格は私に完全に一任されました。
- 個人、あるいは一学部でできる範囲は限られている。
- 聞けば答えて下さるが様々なことを知らぬまま 20年近く非常勤で居ります。
- 相談に対して消極的な対応であった。 • 相談できるような体制ではない。 • 具体策はなかった。
- 情報として役立つものではなく、学生を一方的にかばう態度でした。
- 教員に相談できなかった部分、判断や対応。責任の所在があいまい。
- (差別的な態度をとられても) 非常勤だから仕方がないという回答だった
- (交通費については) 規定は簡単に変わらないため
- 満足のいく解決にならなかった。減らされたコマが「1→2」に増えただけだったなど。
- 風邪や就活等で授業前(家を出る前)にあらかじめ履修生が全員休みだということが分かっている場合の対応について、あいまいなまま。 • (講演会を土日に開催してほしいが) 改善されず。
- ※満足している：(授業について) 毎年、改善してやってきている。公平な評価に近づけるにはQ5オ(30分～45分。プリントを配布し、課題とさせる。)が最善かと思っている。大変ですが…

## Q7 板橋・東松山事業場の過半数代表者選出において先生方に選挙権があることはご存じですか？

	件数	割合
知っている	18	12.5
知らない	126	87.5
合計	144	

## Q8 その他、何かお気づきの点や改善をして欲しい点がございましたら、ご記入願います。

- ・非常勤教員も教職員組合に加入できるようにしてください。就業時間数にかかわらず、私達も労働者ですので、同じ立場として扱って頂きたいと思います。
- ・残り年数は少ないが非常勤教員が組合に加入できないか？あるいは「準組合員」的扱い（若干の組合費＋機関紙配布など）などは考えられないか。こういうアンケートが行われることがありがたいです。
- ・組合が有ることすら知りませんでした。
- ・2年後に大幅改編があると伺っている（最悪コマ数がなくなってしまう事もあると言われているので）非常勤の方にもなるべく情報を伝えて欲しい。また他学部学科での継続の可能性も是非とも検討して頂きたい。
- ・持ちコマの上限（3コマ）の撤廃は難しいのでしょうか…
- ・シラバスの「成績のつけ方」の項はかなり迷いました。これからも考えていこうと思います。
- ・専任校があるので、困ったことはありません。非常勤だけで生活している場合、雇用の不安定が一番気にかかると思います。
- ・大東大を去ってから大東大の素晴らしさがあらためてよくわかりました。
- ・講師室の事務の方の対応がとてもすばらしい。いつもありがとうございます。
- ・職員の方が親切で良かった。
- ・改善点ではないのですが、大東文化大は事務の方々が非常に丁寧で心のこもった仕事を迅速にしてくださいるので、いつも大変感謝しております。また施設を借りることもでき、非常勤だからといって肩身の狭い思いは一切したことがありません。非常勤というポジションゆえの社会的な不安はあれど、大東文化の事務の方々や制度には心から感謝いたしております。
- ・講師控え室の他に専攻の講師室もあり、また控え室のスタッフの方も色々親身に分からないことを教えてくれ、大変助かっています。可能でしたら、職員証があるとアカデミック製品の購入時などに助かるのですが…。
- ・いつも居心地の良い控え室でした。本務校の仕事が増えて忙しくなってしまったので、今年度をもちまして退職いたします。長い間ありがとうございました。
- ・①ある大学では非常勤でも1万円(?)のボーナスが出る。額は少なくとも、大きな元気をもらえる。②学部によって、非常勤の定年が違うとか(今日知りました)。72歳に統一して(病気その他でかわられる方はともかく)ほしい。
- ・1限目の講義のために無理があるかと思いますが部屋の鍵を開けるのに2、3回事務の方をお願いすることになり、これが何とかならないかと思えます。(Q4の才に関わるのですが)
- ・学バス(板橋)が朝「高校生優先」と言われた。講義準備のため、配慮下さると幸いと存じます。
- ・もっと専任の先生方とコミュニケーションがとれたらと思います。非常勤は精神的、社会的にも不安定で、いつも「1年契約」の恐怖にさらされています。精一杯頑張っているつもりでも、根本のところではわかっていないことがあるかもしれないので講師室でも色々ご指摘いただけたらと思います。
- ・新米教員にアドバイスや相談に乗ってくれる窓口があればありがたい。
- ・女性を低く見る、低く・軽く扱う、という悪しき傾向を正していただきたいものです。
- ・組織の長が行事に参加することが見受けられないこと。特任講師が実際の非常勤を統括するならば、特任の立場と役割を提示してほしい。



- 非常勤の上限が3コマに決まっているのは少し少なすぎる。英語以外の専門科目で教えるチャンスがあったのに、すでに3コマ教えているのでダメになってしまった、残念！
- 契約は複数年で、2~3年だとありがたいです。学部のサーバー、機材等、利用可能な資産については、手引き等の資料があるとありがたいです。
- 若年研究者の育成、採用。非常勤の待遇改善。組合への加入勧誘。
- 4号館教員控室にお茶の準備(給茶器など)をして欲しい。
- 自販機に健康に良い100%のジュース類とかノンカフェインのお茶等を入れていただくとありがたいです。
- 自分のことではないが、学生数が100人超と多い講義を持つ先生と逆に非常に少ない(10人未満)先生とで扱いが同じであるのは不公平に思える。前者は採点時も多大な労力がかかる上レポートなどを自宅に持ち帰る際も重すぎて手では持ち帰れないため宅急便を利用せざるを得ないが、それ(送料)も自己負担となる。学生の人数に応じた調整金(加給)を支給すべきと思う。
- 大学の情報をもう少し提供して頂きたい。
- Q2(非正規雇用の社会生活上の問題)は日本全国の問題かと思います。基本的には快適です。いつもありがとうございます。
- コネで全て採用が決まっている感じがする。
- 全く実力がない専任がゴロゴロいる。もっと、業績の調査を積極的にし、全く日頃の業績のない教員は専任・非常勤を問わず解雇すべき。逆に業績が良好な非常勤講師を正教員に取り立てる措置を講じるべきである。
- 授業評価アンケートの結果を何も役立てていない感じがする。
- かげながら応援しております。 ・こんなでしょう ・教職員組合のご活動、ご苦労様です。
- 東松山では早朝バスが8:00からだ、7:45頃に早めてほしい。
- 足の悪い教員が多いため、バスは発着場所を例えば8号館、7号館階段横にいただいただけると助かる。
- 7号館教員控室を利用しているが、印刷機のほこりを気にしつつ昼食をとる悪環境である。印刷スペースとして困りができないか。
- お茶などの機械が設置されているが、茶葉が常にセットされていてそれが安全なのか不安である。茶葉は時間を経ると質が落ちるため。
- 自販機があるが、値段が高い。また野菜ジュースなど健康志向のものをセットしてほしい。
- 控え室に2~3台パソコンを設置し、常に使用できるようにしていただけると助かる。また新聞、例えば教育新聞など、あるいは雑誌などを設置してほしい。
- 資料、辞典、法令集など古いものが多く使用できない。新しいものにしてほしい。
- いろいろと細かいリクエストが沢山あります。控え室に目安箱(?)を置いて下さると助かる。また、5年以上の講師の雇用を改善してほしい。今回はアンケートの配付ありがとうございました。
- もはや、仕事があればそれだけでありがたいので、改善を望むなどは贅沢だーという境地に達してしまっています。

### 3、臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケート

臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケートは2015年1月15日から1月末まで、150通を配布し、2月10日に最終的に集約した。68通を回収し、回収率は45.3%であった。

- ★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。
- ★選択肢のある設問の集計結果はグラフと表で表した。
- ★記述の設問については、記述の有無について表で表し、記述内容は個人の特定される恐れのあるものは除き、集約順に記載している。



☆回答者内訳☆ ※ ( ) は人数。いずれも記入があったものを記載。

所属 (回答数 3/68 回答率 4.4%)

外国語学部事務室 (1)、学園総合情報センター (1)、教務課 (1)

勤続年数 (回答数 47/68 回答率 69.1%)

- ・1~5年 (19)
- ・6~10年 (13)
- ・11~15年 (11)
- ・16~20年 (3)
- ・20年以上 1

性別 (回答数 56/68 回答率 82.4%)

- ・男 (5)
- ・女 (51)

年齢 (回答数 46/68 回答率 67.6%)

- ・30代 (2)
- ・40代 (13)
- ・50代 (28)
- ・60代 (3)

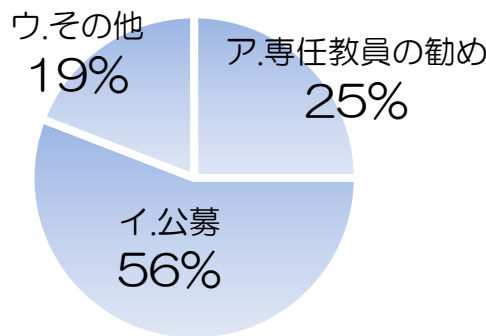
雇用形態 (回答数 57/68 回答率 83.8%)

- ・アルバイト (44)
- ・嘱託職員 (9)
- ・臨時職員 (3)
- ・その他 (1)

## Q1 大東文化大学で勤務されるきっかけは何でしたか。

### ウ、その他

- ・入試のアルバイトの流れで
- ・臨時職員からの紹介
- ・友達の紹介
- ・非正規雇用者からの勧め



## Q2 非正規雇用であるが故に社会生活上ご不自由されていることがあれば、具体的に記述願います。

	件数	割合
記述あり	11	16.2
記述なし	57	83.8
合計	68	

- ・賃金も低くいつ解雇されるか不安 労働条件も悪い
- ・精神的安定 (永年雇用ではないので、いつクビを切られるか。毎月安定した収入が得られない。)
- ・毎月定額の所得が得られない。社会保険・年金に加入できない。

- ・社会保障 (厚生年金、健康保険 etc) ・給料が少なく生活が苦しい。 ・低賃金であること
- ・身分が不安定なため、具体的な将来設計が見えにくい。 ・収入が一定しないので困る。
- ・法律改正後も大学 (学園) のスタンスがあいまいであること。
- ・長年勤務しているので、有給休暇があってもいいのではと思うが…大学側から有給休暇を与えないような勤務システムになっているのが悲しいです。
- ・将来に備えるため (資格取得) にこうした雇用形態を選択しているが、周囲から (特に専任職員など) からの視線や後ろ指をさされたような冷たい態度が非常に悲しい。
- ・半年契約なので有給休暇がつかないので何日かでもあったらいいと思います。
- ・一生懸命働いても正規雇用の道は極めて無しに等しいこと。給与が少ないこと。土曜休が専任より少ないこと。
- ・有給休暇がないので、通院や私用の時は休むしかないのが不便。子どもの入学式やPTAなども無給休暇をとってます。
- ・基本的に雇用形態による差別的な空気は学内全体にあると思います (特に教員)。

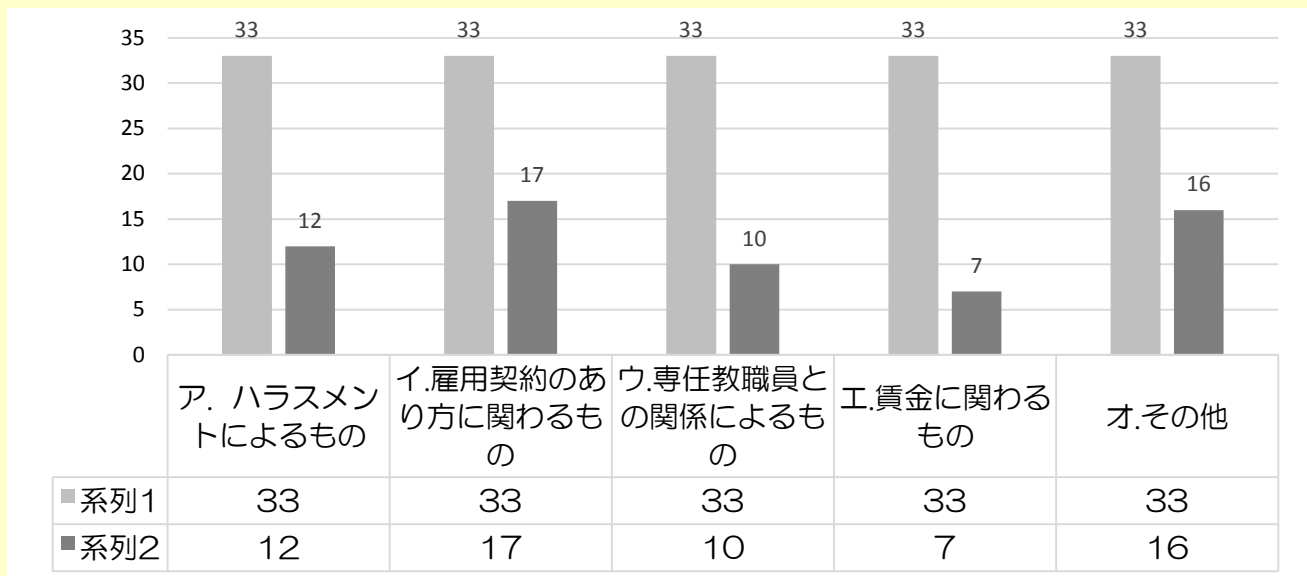
Q3 非正規職員でも組合員になれることをご存じでしたか？

	件数	割合
知っている	32	47.8
知らない	35	52.2
合計	67	

Q4 今まで大東で勤務されてきた中で、お困りのことはありましたか。

	件数	割合
あり	36	53.7
なし	29	43.3
合計	65	

Q5 Q4でありとお答えになられた方にお伺いします。その内容はどのようなものでしたか（複数回答可）。  
選択のうえ、いつ何処で何があったのかお書き下さい。



### ア、ハラスメントによるもの

- 人の好き嫌いで意地悪、嫌がらせ、無視。次年度の契約更新をちらつかせる。
- 役付のある教授ほどシニアを馬鹿にする傾向がある。
- 教員（専任及び非常勤）による抑圧的な言動や無理難題を押し付けられる。
- 言葉によるもの。専任以外でも人間です。物扱いはやめてほしい。
- 理不尽な理由でどなりつけられたりしても、何も言い返すことが出来ない。
- 今の上司が部下に対し好き嫌いがあること。
- 日常的にハラスメントを感じる人がいる。
- 専任職員によるパワーハラスメント。
- 当時の上司による執拗な嫌がらせがあった。

### イ、雇用契約のあり方に関わるもの

- 半年ごとに履歴書を提出する煩わしさ。残業代がつかない等
- 契約と契約の間が1ヵ月あいているのはなぜか？アルバイトも有休がほしい。
- 3年で契約が切れてしまうため、その後どうしたらよいか？
- 2月8月無職になってしまうこと
- 契約が半年毎で有給休暇もない
- 雇用期間が限定されていると、仕事に対する意識の持ち方が低くなる。

- 大学の都合で勤務日が決められ、働きたくても働けない。
- 面接時と入職後で規則が変わっており、何の説明もなく半年後に気付いた。
- 雇用の場を与えるだけでなく、持っている資格を生かせる内容の仕事を提供して欲しい。
- 土曜休が専任との日数が違いすぎると思います。(仕事は同じなのに)
- 再契約があるのかないのか時期が遅い。
- 専任事務職員にステップアップする機会が極めて少ないこと。
- 忙しい時期に休まなければならないので、その前後が慌ただしい。
- アルバイトは3月～7月、9月～1月の5ヵ月毎に契約が切れます。そのため、有給休暇はないということになります。しかし、雇用保険は給料の度に引かれています。6ヵ月以上勤務の場合は支払い義務があるが、5ヵ月で切っているのになぜ給料から引かれるのか？この件で、以前人事に問い合わせたら、「決してアルバイトの方の損にはなりませんから。」と言われました。人事としては、アルバイトを辞めた後、雇用保険が貰えるように手続きしたということらしいです。「アルバイトの方の事を考えてこのようにしました。」と言われましたが)、継続雇用の扱いで国の制度の一部は利用するが、有給休暇は与えないという事に聞こえました。
- 以前、6ヵ月でアルバイトとして勤務していた人が、その部署の都合で2年継続勤務したそうです。有給休暇がないので、夏季一斉休暇と冬季休暇がまとまった休みで(無給休暇ならちゃんと取れたらしい)、更新時に「本来有給休暇をあげなければいけないが、それは無しという事でお願いします。」と言われたそうです(伝聞情報です)。労働基準監督署に相談していたら有給休暇を貰えたのでしょ。しかし、次の雇用契約は結ばれない可能性が高いと予想するのは難しくありません。アルバイトはそれほど弱い立場です。(ただし、本人に不満があったかどうかはわかりません。)
- 雇用期間について  
2013年4月11日に行われた人事のアルバイト職員就業規則説明会での事、「今いる皆さんは、今までご尽力いただいたので、雇用契約を3年と区切らず、65歳まで雇用します。」(労働契約法改正により、今後新たに雇用契約を結ぶ場合、最大3年間の更新とする[大東文化学園アルバイト就業規則第6条2項]ことから)ーこの発表後も、なぜ半年に1回雇用契約を更新するのか？
- 有給休暇について  
以前から、契約期間外の日に、5日は勤務しても良いという慣習がありました。ほぼ通年契約と同じだし、雇用保険料も払っているので有給休暇を欲しいと話したら、「その慣習は良くないですね。きちんと休んでもらいましょ。」と言われ、「有給休暇を与えるとするならば、アルバイトの数を減らさないといけなくなります。」と言われました。「そんな要望をしたら誰かが辞めさせられることになる。それはあなたかもしれませんよ。」という圧力を感じました。(パワーハラスメントです。)ここまで言われたので、全アルバイトが同じ条件だと思っていました。しかし、部署によって2月に(数日)出勤する人がいます。この人は、その学部の教授がアルバイトの出勤を希望したからだと聞きました。業務上2月の出勤が重要な部署は、事務とアルバイトの出勤を5ヵ月で切るために色々考えても人事に通らなかつたのに、教授の一声で通る部署があるのはおかしいです。さらに細かく言うと、雇用保険をもらう時の計算が過去6ヵ月と、5ヵ月では違ってきます。辞める時期も4月～7月で辞めるのと、9月～1月で辞めるのでは日数が違うので取得金額が違います。そのため、保険で支払われる金額も変わってきます。(本当に微々たる金額ですが。)

## ウ、専任教職員との関係によるもの

- 会話内容が業務上の話でもタメ口をされる。あいさつされない。
- 朝や帰りのあいさつなどを無視されたり、部署での集まり(レクレーション)に参加しようとする「何で来るんだ」という目線や態度をとられたりした。
- 差別的な言葉を言われたり、上司から言われた仕事をしているにも関わらず、その仕事は臨職がすることではない。と言われたりして専任の方が自分がしたい仕事だと上の者をつかってでも自分でさせてほしいと言いまくって、臨職がしている仕事を取っていく、それで仕事がなくなっていくりする。頂いたお菓子とかは専任だけで分けて、臨職にはなかつたりする。
- 時間にルーズ。お昼休みの時間などに仕事を持ち込まないでほしい。
- 大東全体としてアルバイトを下に見ている(あいさつをしない方がいるなど)ように感じることは多々ある。

- 日常的にハラスメントを感じる人がいる。
- (ハラスメント・専任教職員)  
職員で、高圧的に物事を言い、問題行動をとる人がいます。その人と他の職員との軋轢に巻き込まれました。職場の雰囲気が悪く、その職員が異動になるまで毎日気を使う日が続きました。
- 全く違う部署の職員に怒鳴られました。
- アルバイトの仕事でも、所属していた部署の仕事でもなく、上司からそのような依頼は断るようになっていたのでお断りしたら、多くの教職員・学生が通る場所で散々悪態をつかれました。しかも大声です。その職員が自分の部署に戻って上司に文句を言ったところ、その上司は逆にその人を連れて謝りに来てくれました。しかし、怒鳴った本人からは謝罪はありませんでした。
- アルバイトには見られない文書や出来ない事、知らされていない事がいっぱいありますが、教員や学生はその差はわからないので色々聞いてきます。できるだけことはしますが、先生の中には、そんな事もわからないの？できないの？と文句を言う方がいます。そういう方に限って他部署で越権行為をしています。(自分の部署ではやってもらえないから他部署でコピーしたりクリップなどを持っていったり…。)
- 専任教員…所属学部学科で出来ない事を違う部署・違う校舎です。自分の家族を教員にするよう依頼し、そうなった例がある。学生を馬鹿という。(馬鹿扱いし、見下す。)出講せず(授業をせず)出講捺印だけまとめて押す。(過去にいました。職員も知ってて何も言いませんでした。)研究熱心な教員の足を引っ張る。学生対応を職員と協議して決めたのに、違う事をする。
- 専任職員…仕事をしない人がいる。学生によって対応を区別する。学生に冷たい。(言葉・対応)アルバイトには挨拶をしない。仕事を頼むと嫌がる。文句を言う。してくれない。業務時間中に私用電話を長々とする。業務以外の用事をする。自分の失敗を他人のせいにする。出たくない電話をアルバイトに出させる。(断りにくいから居留守や断りを言わせる。)
- 研究・仕事熱心で素晴らしい教職員も多くいます。その人達がいるから助かっています。
- ヒステリーともとれるようななどなれ方をした。
- 雇用されて以来、所属長との面談が一回もない。

## 工、賃金に関わるもの

- 専任職員と比べて低すぎる。
- 1年を通して毎月定収入を得られない。
- 仕事の性質上、都の最低賃金は仕方ないが…10年間昇給がないのにはがっかりです。
- もう少し働きたいと思っているが休日が多く働けない。アルバイトもいろいろな働き方があったら良いと思う。
- 給与金額に上限があり、入職後8年程で上限に達してから、何年勤務しても昇給がないこと。
- 時給について、「東松山の時給も板橋の時給と同じにしています。」(当時)なぜこのことを板橋のアルバイトに話したのか？東松山市の最低賃金に合わせても良いのだぞと言われているように感じました。
- 地域の最低賃金が上がらなければ時給も上がらない。
- ある部署にはアルバイトでも有給休暇を得ている人がいるという情報があります。他のアルバイトや臨時職員の前で、本人が話していたそうです。(伝聞情報です)一方、10年以上も5ヵ月契約を繰り返して更新して勤務していても、有給休暇はありません。そして時給は勤務年数が違っても一律同額です。雇用について、統一性がなく、不公平があります。労働法違反にならないように操作していると考えられます。ほぼ毎回、契約の切れる最終月に、次の5ヵ月の契約更新をしますが、毎回形式だけの応募書と年に1回履歴書の提出を求められます。これも労働法違反と言われる事をかわす手段なのではないでしょうか。

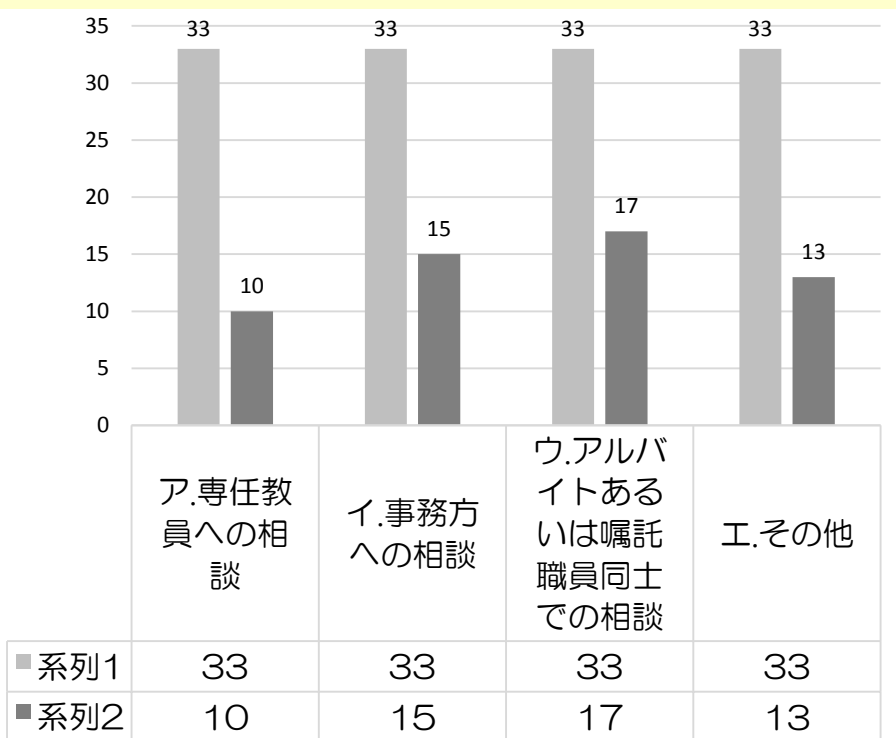




オ、その他

- 賃金が低い割には責任のある仕事を任されていて精神的負担が多い
- 有休がないため休みづらい。
- 3月～7月、9月～1月の契約なので、12月ごろ新年度の保育園や学童の利用申込をしたくても、勤務証明書を書いてもらえなかった。
- 契約やパート職員の中にも横柄だったり、専任のようにアルバイトをこき使うお門違いな奴がいる。
- 業務以外の強要。専任職員との土休、有給日数の格差
- 仕事が少ない。やりがいを感じない。
  - 仕事量、仕事の部署内での振り分け
- アルバイト仲間関係 仕事内容
  - 交通費が出ない。
- 板橋の事務所から連絡が入らないと、学校の情勢から変更が全く伝わって来ない。
- 連絡事項を伝えるのが遅く困ることがある。
- 学生と関わるときに、気を使います。一見元気に見えても、病気の学生がいますが、対応に苦慮します。デリケートな問題とは思いますが。現在の担当職員は対応の注意点を、学生に合わせて教えてくれるので大丈夫ですが、全員ではないし、留年が決まってから問題があったとわかる場合もあります。簡単でいいので一般的な対応を講義して欲しいです。一応、大学時代・就職先・子供の学校（PTAなど）で勉強・経験しましたが、症状が多様化しています。私の対応で学生が傷ついたり登校拒否になってほしくないのです。（と言うのも、教職員の学生に対する言動や対応がひどいことがあります。学生で登校しなくなり、留年した例があります。（ただし、留年の理由が100%先生の言動のみではないです。）
- 嘱託職員に感情的な横暴な言動を繰り返すものがある。
- 臨職のスタッフへの個人攻撃やスタッフ全体への圧力のある対応について一方的な押し付けで困っている。その問題点を臨職自身が把握できていない。言っても改善されない。

Q6 Q5のような事態が生じた時には、どのような対応を取られましたか（複数回答可）。



エ、その他

- 誰も親身になってくれる人はいないと思う。「よろしかったらどうぞ」の世界でした。
- 家族と相談
- 泣き寝入りする
  - がまん
- 黙って自分の中で処理をする。
- 人事へ直接言う。
- アルバイト同士で愚痴を言う。
- 来年は無と言われました!!それからはこわくて話しません。
- 人事課へ問い合わせに行きました。大卒後数年以内のものでないと言われました。
- (交通費が出ないことについて) 出ないよ、と言われて何もしなかった。



Q7

Q6でア・イと答えられた方にお伺いします。その対応は満足のものでしたか。

	件数	割合
満足のいくものであった	2	10.5
不満が残った	17	89.5
合計	19	

もしご不満があった場合は、その内容を記述して下さい。

- ・契約通りで改定する気はないと告げられた。
- ・大東で仕事をする以上は、現状を受け入れ耐えるしかない。
- ・(規則の変更について説明がなかったことに対し) 誰も明確に回答してくれなかった。
- ・愚痴をこぼしあって、おしまい。
- ・こちらが真剣に言っているにも関わらず、取り合わず、流してしまう。
- ・(土曜休を増やしてほしいと言ったところ) 来年は無と言われました。
- ・(再契約について聞くと) 契約書類が届いていないと…それで終わった。
- ・(時間にルーズであることが) 続いている。
- ・結局は、日頃の自分の仕事が評価されていないことを残念に思いました。
- ・専任職員の対応は威圧的で、強制的に話を終了された。
- ・話したことで、気持ちが楽になったこともあります。しかし、多くの場合、誰に話しても何も変わらない。専任教職員を守ることが優先されるのが現実です。一般企業ならとくに降格か減給、退職と思われる事をして守られる。アルバイトや臨時職員には厳しく、専任教職員には甘いです。
- ・逃れられた立場なので自分自身は満足、ただまだ威圧によるものは部署内には残っている。
- ・(事務方に相談し、その対応は満足がいったが) しかし、その女性は上司の言うことも聞かない→こちらがあきらめた。
- ・(嫌がらせをする) 上司は一言の謝罪もなく、反省している様子が全くない。
- ・相談後、しばらくは少し改善点が見られたが、時期経過すると元に戻る。
- ・専任教員は理解を示してくれるが、事務方の対処については具体的に何ら知らされていない
- ・専任教員へは相談して理解を頂いた。事務方は相談は出来たが、その後の問題点の対処について何もアクションがなかった。アルバイト同士はミーティング等で話し合うが納得のいく解決にはなっていない。
- ・長に相談したが何一つ対応してくれなかった。
- ・双方とも勤務を継続するという認識があるのに、勤務証明書は書いてもらえないので困った。

Q8 その他、何かお気づきの点や改善をして欲しい点がございましたら、ご記入願います。

- ・有休が欲しい。1年を通して契約して欲しい。・アルバイトや嘱託職員の3年雇用をやめてほしい。
- ・有給休暇をいただきたいです。・時給UP (東京都の最低賃金では…(-\_-;)
- ・(有休について) アルバイトに有休はないと言いながら、財務課のアルバイトには有休をあたえているのはなぜか?すべてのアルバイトを1年契約としてほしい。
- ・時折、「専任教職員へ」ということで案内が来るが、これは事務職員としては期待はしていないと受け取れる。しかし部署によっては非専任が専任以上に働いているところもあり、この実態をどのように考えられているのか。「専任へ」という案内は不愉快であり、意欲はそがれてしまう。
- ・上記を伝える今回の機会を下さり、ありがとうございました。
- ・税務上の配偶者控除がなくなろうとする現在、アルバイトに年1回の昇給とそれに伴う仕事の質を変えることを望みます。
- ・チェック機能を果たさなかった教員たちはペナルティーがあったのでしょうか。アルバイトだけに責任を追及するのはおかしいと思います。
- ・専任教職員との仕事の役割分担の境が曖昧→結果的にまわってくる。
- ・同じ立場の者同士なのに、待遇が違う人がいる。→説明がほしい。

- ・現在、自分が担当している部署において、常に指示を仰いでいるのが契約職員で、自分の都合によって、あれこれ指示するのが何かおかしいと思います。また、自分の職務上の判断に困った場合、専任職員が面倒がって、指示を出さなかったり、うやむやにしてしまう面も多いです。
- ・組合におかれましては、学園の「無責任な体質」を改善に努めてほしいです!!また、就労形態はその人の事情によるものもあるのだから、専任の職員の特有の「アルバイト＝“下の者”」「パート＝“ぱしり”」の意識の改革を促す意味でも組合には努めてほしいものです。
- ・組合は専任職員又は教員のことばかりで非正規職員・教員のことはどうでもいいと感じました!!
- ・長期継続雇用者には、退職金(少額でも)支給されると良いと思います。
- ・土曜休暇を専任職員と同じ日数に改善して頂きたいと思います。
- ・土曜休暇の回数をもう少し増やしてもらいたいです。
- ・土曜特別休暇など、休暇の取得が専任と同様になると良いと思います。
- ・土休が少なすぎる。せめて職員と同じかそれに近づけてほしい。(職員18回、臨職13回)
- ・臨職もアルバイトも暇な部署と忙しい部署があり、差が大きい。アルバイトで有休がある人がいる。2ヵ月休むなどトータルで働けないなど不公平。アルバイトの人は有休がないので休みの申請がしにくい。専任・臨・アルバイトの仕事の区別が分からない。逆転もある。
- ・インターネットが利用できるので(パソコン有)教職員への連絡事項等のメールをアルバイト職員へも関連のある内容は送ってほしいと思う。担当になった職員の判断(?)で情報を伝えなかったり等の対応が違うのはおかしいと思います。
- ・正規雇用の機会を増やして下さい。給与上限を引き上げるか廃止して下さい。土曜休数を専任事務職員と同等にして下さい。
- ・定期的に専任職員への身分変更ができる制度があると良いと思います。
- ・長い年数勤務しても退職金がないのは大いに不満。
- ・アルバイトの時給は増額されているが臨職は仕事がどんどん職員なみ(以上?)に増加、内容も専門的・高度になってきているのに、それに見合った額になってない。
- ・(専任教職員や学生と同様に)職員証を機械に通しての図書館の出入りにして頂きたい。(いちいち窓口に申し出ては利用し辛い)
- ・(自分は現在のところ対象外ではあるが)アルバイトの3年の雇用期限を廃して頂きたい。例え何十年勤務しても時給は上がらない5ヵ月毎の契約(社会保障もつかない)で働いているにも関わらず、年数期限を設けることにどんな意味があるのか理解できない。働く側というより寧ろ学園側にとっての損失になると私は考えてしまうのだが…。
- ・経営側の都合もあるのだろうが5ヵ月間の有期雇用の繰り返しは納得できない。
- ・平素のご尽力に感謝申し上げます。これからもよろしくお願い申し上げます。
- ・(雇用保険について)別紙の通り、雇用保険者になるための条件をみると、「1年以上引き続き雇用される見込みや予定があること」に当てはまっているのではないか。その場合は有休が発生するのでは?検討中である。
- ・(その他)2月の勤務について、アルバイトはお休みと聞いていたがある部署のアルバイトは出勤するとのこと。なぜそのようになるのか?忙しいわけではないとのことなので、他部署のアルバイトは不満に思っている。
- ・組合がどのような活動をしているのかわからない。時々エレベーターの横に掲示されている物を見ますが、じっくり読めるような場所ではないのでチラッと見るだけです。今度からは読むようにします。
- ・学生と同様のアルバイト扱いです。同じ短時間労働でもパートタイマーであれば時間給の他に勤務時間数に応じて有給や賞与等が一般の会社ではあります。教育に携わっている大学が長年に亘って労働条件が改善されていないと思います。
- ・専任教職員としての自覚をしっかりと持って欲しい!!
- ・長年働いて職場に貢献していても最低賃金のまま有休ももらえず何の評価ももらえない。働きに応じて時給を上げる、嘱託職員への登用等がないのでモチベーション低下につながる。専任職員の給料・ボーナスがよいのにアルバイトはなぜこのような条件で働かせるのか。今後配偶者控除もなくなるようなので個人の希望に合わせた働き方ができるよう組合にはぜひ活動してもらいたい。
- ・正規職員、非正規職員との職務の違いが全くわかりません。アルバイトの雇用が本当に必要なのかも疑問です。もっと効率が良い人事形態はあると思うし、必要のないアルバイトの採用は削るべきであると思います。

全34ページにわたりアンケート集計の結果をお伝えしました。切実なご要望や厳しいご意見は真摯に受け止め、今後の交渉課題、活動に活かして参りたいと考えます。

4月20日(月)18:30より、第1回目の団体交渉(説明団交)が行われます。今回は要求書内容に関する組合の主旨説明のみですが、5月11日以降の回答団交については順次「桐」にて報告いたします。桐は組合ホームページからもご覧になれます。(書記局)

連載2回目になります大東文化大版『舟を編む』  
知る人ぞ知る…?!

## 大東文化大版『舟を編む』②

by 大閑話辞典

オーライおじさん【all right 小父さん】

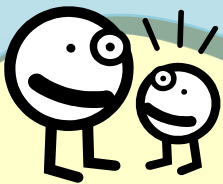
高坂駅の旧スクールバス乗り場では2013年度まで(社)東松山市シルバー人材センターから派遣されたアルバイトのおじさんたちが、グリーン帽子を被って大東生の乗車をサポートしていた。中でも、学生たちから「オーライおじさん」と呼ばれていた戸塚さんは、

「ほらーもつと奥入れるよ。詰めないとみんな遅刻するよ」

などと激しい口調で学生に声を掛けた後で

「はい、オーライ」

と運転手に発車を促していたことで広く知られていた。学生たちは毎朝オーライおじさんの厳しい一言に見舞われる一方で、その姿が見えない朝には、「今日、オーライおじさんいないね。病気かな?」と心配した。卒業後の同窓会では、必ずオーライおじさんのことが話題となり、「また会えてえな」と乾杯するのが定番となっている(ような気がする)。



☆書記局のつぶやき☆

気まぐれで鳥箱にした  
組合室前の「つぶやきBOX」ですが  
どうも位置と形がそこに  
「本当につぶやきたくなる」ようです。

いやいや  
ちょっと待って  
ちょっと待って(おにいさん)  
「王様の耳は…」  
ではなく、投稿お待ちしております。

学バスに乗る学生さんたちの  
「お願いします！」  
気持ちいいですね。

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