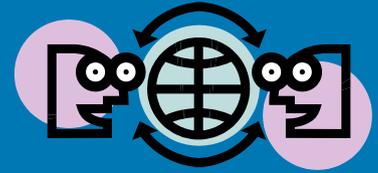




桐



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2017年5月16日発行 第1113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



Facebook
大東文化学園
教職員組合連合

大学組合ホームページ

<http://www.boreas.dti.ne.jp/daito-un/>

この号の内容

- 1 団交報告
- 2 2017年度春闘要求書全文

団交報告

5月8日(月)18時30分から2時間ほどかけて、板橋校舎2-0207で2017年春闘要求内容について団体交渉が行われました。学園側は石田事務局長、梅沢事務局次長、高橋学務局長、大熊総務部長、吉永財務部長、佐藤人事課長、磯部一高事務長、人事課職員の8名が出席、組合側は沼口委員長、池田書記長、小池書記次長、北澤執行委員、大杉執行委員、山中執行委員、岡村代議員、関井代議員と書記局員の9名が参加しました。

冒頭で春闘要求書の提出の際に5月8日(当日)を回答期限としたが回答が用意されているかとの組合の問いには、今回は説明団交と認識しており回答は用意していないという答えでした。次回の団体交渉で回答が示されることとなります。

続いて要求の根拠と補足説明を行いました。まず要求書の最初に挙げた役員報酬の削減要求について、昨年度一時金が削減されましたが、一方で役員報酬に手を付けてないというのはトップの心得を欠くものであり、自ら身を切らずに下に負担を求めるのはリーダーシップとしてどうか問いました。考えているという回答だけではなく、早急に実践してほしいと要求しました。

給与手当の改善要求についても近年、社会保障の増額により可処分所得は減る一方であり、改善は引き続き求めていく方針であることを伝えました(7ページ資料をご覧ください)。毎年要求しているセンター入試監督業務手当等についての中で、センター入試に関わる「大学入試センター」から学園に支給された委託金の詳細を開示するよう重ねて求めました。

次に教育・研究・労働条件の改善要求についても各項に挙げられる育児支援、緊急性がある場合の休暇・補講、コマ数減による減給措置の中止、嘱託・臨時職員及びアルバイト職員・非常勤講師の待遇についてそれぞれ改善を求めました。詳細は次ページより掲載の「2017年度春闘要求書」をご確認ください。

非常勤講師のガイドブックについては、昨年度から「非常勤ハンドブック」を作って配布しているとの回答がその場でありましたが、その内容が教学に関わることも多いにも関わらず、教員に相談なく作っていることもガバナンス、コンプライアンスの問題につながってこないかと指摘しました。教員と作り手との間の風通しが悪いのではないかと、また、非常勤講師と専任教員の関わりは多く、決して無関係ではないので、ポータルサイトに載っていること自体をもっと広く周知するように要望しました。

また今年度の事務局長の再任について説明を求め、それと同時に要求書の専任事務職員の労働条件の改善で挙げた特別契約職員制度の廃止と事務職員の一律65歳定年制度の導入を要求しました。

これについては事務局次長より説明があり、事務局長は役職定年の延長であり、規定上「学園の事情で1年延長できる」となっているので、理事長の判断で役職定年を1年延長したとのことでした。理由としては、さまざまな課題に取り組む流れを継続するため、理事長以外全員変わることを避けるためという説明でした。一般職の定年については将来、段階的に65歳定年にするように検討中で、今年度中に道筋を示せるのではないかとと思うとの事務局長の発言もありました。

次回「回答団交」は

5月
22
日

午後6時半から!

組合員は
参加できます。

<目次>

- 1、団体交渉報告 P1
2、2017年度春闘要求書(全文) P3

この他、情報開示の要求に沿って、新学部学科設置に伴う広報費は適正な価格なのか、また、昨年度の広報費はどのくらいになったのか質問しました。これについては、入試の宣伝広告費は、かつての「大東人」の車内広告などをやめて、その分をwebやTVに向け、一定の枠の中で行ったとのことでした。削減をした分もあるので、総額としては増えていないとの回答でした。組合は、今回の広告の内容について、評判が必ずしも良いものばかりではなく、発信時期についても入試との関連では適切ではなかったという声もあることを伝えました。広報に関して一部の人間ばかりで進めず、多くの声を取り入れて欲しいと要望しました。

また、校舎改修計画について、大きな建物の定期点検はどこでも行われているものだが、学園は今までどうして来たのかと問いました。これに対しては昨年度から一級建築士を雇用して常時行っているとの答えでした。今年度事業計画に挙げられている高校の校舎改修の早期実現をはじめとした要求書Ⅵの7項にある改善要求の他にも、現在障害学生が利用できない状態にある東松山校舎11号館の改築を可及的速やかに求めました。

今年度の春闘要求書には、最後にモラル、ガバナンス、コンプライアンス不在の学園の状況を厳しく追及し、行動計画の開示を要求する項目を加えています。この項目の説明において、まずは昨年突然話が出た板橋第2キャンパスに関して、90数億円のコストはどこから出すつもりだったのかと質問しました。基本金からではなく、金融資産を充てていくという話だったと財務部長から回答がありました。また、学校法人会計基準における施設設備等の固定資産取得のための「2号基本金」を積み立てていないのは、具体的な計画がないからということが明らかになりました。

現状では、意思決定や予算について情報が全く伝わっていないと言えます。組合は、計画的な2号基本金の積立は必要であると考えており、財政の計画、施行についてその都度評価し是正しながら適正なお金の使い方がなされるべきだと主張しました。金銭面ばかりでなく、新学部新学科の開設に向けた諸準備計画の情報がほとんど開示されることがなかったことも問題であると訴えました。

現在理事長は週に3回しか出校しないと聞いていますが、今回の団体交渉にも理事長は欠席でした。そこで、毎日来られないのであれば、せめて学生たちの声を聴くためにもオフィスアワーを持ってもらうように要望しました。無論、これは理事長のみならず、学長・学務局長も含めて機会を設けるように、引き続き要請していく所存です。

6月の一時金支給に向けて早期に回答を得る為、22日（月）に第2回目の団交交渉を行います。今回の団体交渉で一時金については中長期財政計画に基づくものとしたいと学園の発言がありましたが、要求書の第一に挙げた役員報酬の削減なくしては一時金の見直しは図れないと組合は考えます。

このように組合は、大学がまっとうな方向で運営されるように、多くの方々の声を引き上げて闘っておりますが、他方で組織率低下や執行委員等の不足に直面し、決して安泰とは言えない状態です。これは組合が学園で良心的役割を果たしていることについて、まだ多くの教職員からご理解を得られていないためと思われる。組合も一層成果を上げるべく活動してまいります。そのためには少しでも多くの教職員の加入とご協力が必要です。学園を良くするだけでなく、究極的には皆様ご自身の労働環境等を良くする意味でも、どうかご加入と活動へのご協力をお願い致します。

2017年度春闘要求書全文

大東文化学園教職員組合連合は3月27日（月）に行われた連合代議員総会で審議・承認された春闘要求案に基づき作成した春闘要求書を2017年4月5日に提出いたしました。ここに全文を掲載いたします。

2017年度春闘要求書

大東文化学園教職員組合連合

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2017年5月8日まで、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

平成27年度に策定された学園の「中長期財政計画」はその策定根拠が大きく変化しており（第二板橋キャンパス構想や看護学科の定員変更、そして社会学部の設置に伴う新規教員の採用などに加え、更に入試広報などに関わる青天井とも思われる宣伝広告費や板橋校舎中庭の植樹など）、改めて見直す必要に迫られているものと思われる。また平成26年に策定された「DAITO VISION 2023」との整合性も改めて問われている。いずれにせよ、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 役員報酬（年俸制）の削減

組合は従来から主張してきた、他大学より相対的に高いと思われる役職（教育職）手当の削減で学園との合意をみた。さらに一時金の0.1ヵ月削減でも涙を呑んで合意をしたが、他方、役員報酬については相応の削減を全く怠っている。これは本学園に働く教職員に対する「背信行為」にも近く、自らの襟を正す姿勢を早急に示すべきである。

II 教職員の給与・手当の改善

- (1) 教育職員の役職手当が昨年度見直されたが、今年度は引き続き事務職員の役職手当を見直し、代わりに教職員全体の基本給引き上げを求める。一律2000円のベースアップを求める。
- (2) 大人数を担当している教員については、専任・非常勤を問わず、特別給を支払うこと。100人を超える受講生を抱えた場合、採点手当として毎学期末に100人につき1万円、従って300人以上いる場合は3万円を採点手当として支給すること。
- (3) 助手・助教の労働条件は学部学科によって異なるが、研究が困難になるほどの教育的ノルマが課せられていることが多い。助手・助教の給与に関しては20000円の引き上げを求める。
- (4) 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、専任教育職員と同額を支給すること。
- (5) 高校専任教育職員にクラブ指導手当を指導1回あたり1000円支給すること。
- (6) 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2000円を支給すること。
- (7) 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2000円の手当を支給すること。

上記(1)～(7)の実施に当たっては役員報酬・事務職員役職手当の大幅な減額により財源を確保すること。

III 役職手当の改定

昨年度は教育職員の役職者手当の削減を行ったが、公平、平等の意味から、事務職員の役職手当（他大学に比較して高いと思われる）の削減を例外としないこと。

- (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。

IV センター入試監督業務手当等

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) 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。
- (3) センター入試監督業務手当は一時金に既に組み込まれている状態で、その形を今後も維持するのであれば、現在、入試業務に従事していない法科大学院の教員も含めて全員の教員が従事するような形にすること。

V 期末・勤勉手当及び一時金

- (1) 最後の手段と説明していた人件費削減をはじめ、最近の新学部・新学科の宣伝費等を見ても、現在の学園執行部の経営姿勢は許し難いものの、今後は専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2016年度と同様、夏期0.5か月、冬季0.7か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。
- (3) 2010年度に教職員の一時金を0.3か月削減する根拠として桐門年金基金の不足分補填と将来への貯蓄、学生・生徒への経済的支援が挙げられたが、その後の桐門年金改革、授業料減免規定に基づく実績等は明らかにされていない。さらに昨年冬季の0.1ヵ月分の削減を含め、これまで削減された一時金の使途を明確にすること。

VI 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実

- (1) 現行の育児支援制度では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取得ができるよう改正すること。（また最長3年まで取得可能とすること。）
- (2) 育児時間については、男性でも取得可能とし、3歳まで取得できるようにすること。

2 家族等に緊急性がある場合の休暇や補講について

家族等に緊急性がある場合に現行では後日補講を行うなど、本人負担が大きく、学園側からのサポートが十分とは言い難い。また、このような場合の補講時の学生出席率は通常よりも低くなる傾向があり学生の修学の面でも問題がある。緊急時の一部授業については代講が行えるようにするなどの配慮が必要である。

3 コマ数減による減給について

大東文化大学専任教員就業規則の施行に伴う大東文化学園給与規則改正における責任授業回数不足が生じた場合の減給措置について、来年度以降の実施の中止を強く求める。他方で増コマ手当は8コマまでしか認められず、それ以上のコマの場合は非常勤で対応としているものの、実際はその対応が不可能であることも考えられる。つまり増コマ手当には制限がかかっているのに、減コマによる減給については制限がかかっていないことは合点がいかない。なおかつ時間割が決まってから本人の意思と関係なく減コマになるのであるから、減給は不条理極まりないと言わざるを得ない。

4 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員・非常勤講師の待遇改善

(1) 雇用形態に関する件

アルバイト職員については2011年度から採用された者については3年で雇用契約が終了する問題があり、事務的な仕事を効率よく進めるにあたって、障害となっている。したがって組合としては、現場で必要であればその限りではないといった雇用形態を求める。また高校非常勤講師の場合は、3年の雇用期間が終了した後、学校長が認める場合は延長することができるようにすること。

(2) 業務内容に即したアルバイト区分を行うこと

現在、人手が不足すると学園側はアルバイト職員を雇用する傾向があるが、たとえば看護師のような専門性が高く、かつ継続的に学生の面倒を見る必要がある者を不安定で低賃金（時給1850円）の待遇にして良いのか。いずれにせよ、アルバイト職員に対する過剰な業務と期待があると思われるので、就業規則において業務内容に即した区分にすることや可能な限り正規雇用に道を開くよう求める。

(3) アルバイト職員の時給等に関する件

最低賃金に限りなく近い状態が続いているので、時給1500円を要求する。
臨時・嘱託職員の給与についても一律2000円のベースアップを求める。

（4）有給休暇に関する件

アルバイト職員について、2017年度後期から5か月雇用後1か月の空白期間の後に再度雇用する形態の者（5日勤務）においては、半期に2日の有給休暇が認められるようになったが、今後は週所定労働日数5日の者については半期に3日、週所定労働日数4日以下の者については半期に2日の有給休暇の取得を求めたい。

（5）高校のアルバイト職員について

高校のアルバイト職員は、高校の実態に合わせて勤務できるようにすること。

5 非常勤講師の権利等についての情報開示

DBポータルにおいて非常勤講師のためのガイドブックを掲載し、健康診断の権利や過半数代表者の選挙権についてもすぐに判るような形で明示すること。

6 高校教員の教育活動支援等

（1）高校入試業務のための専任事務職員を配置すること。

（2）非常勤講師の教員控室が狭すぎて業務に影響が出ている。速やかな改善を求める。

（3）1クラス収容人数が43～44人になっている学年もあり、生徒のストレスや学校への不満にもつながっている。また授業展開にも支障をきたしている。高校校舎教室の増築を実現すること。またこの場合現食堂のスペースを教室にすることはしないこと。

（4）現在の業者の撤退が決まった高校食堂について、すみやかに業者選定をすること。

（5）高校の職員会議に事務局長が出席するなど、円滑なコミュニケーションを図ること。

7 校舎の老朽化等に伴う修繕・改築等

高校及び大学の校舎の劣化に対して補修や、修繕、場合によっては瑕疵に基づいた対応を取ること。

校舎老朽化にともなう、校内各所の劣化は学生・生徒募集だけでなく、在校生の学生生活にも悪影響を及ぼしている。大規模な清掃・修繕・改修の計画を実現してほしい。大学について言えば、昨年度は東松山図書館地下のカビ発生問題に苦慮し、今後もカビ対策が問題になりそうであるなど、東松山の校舎老朽化についても改善が必要である。また東松山・板橋ともに、研究室のない教員は個別学生の呼び出しや定期試験前の教科に対する学生からの質問を受ける場合など、個別対応のための部屋確保に苦慮しており、そうしたオフィスアワー用の（黒板やコンピューター設備の整った）部屋の設置や必要であれば校舎の増改築も求めたい。

8 メンタルヘルス問題について

安全衛生委員会を高校教員が出席できる日程で開催すること。さらに現在は教職員のメンタルヘルス対応ができる組織がないため、非常勤講師やアルバイト職員も含めた教職員全体に対応する産業カウンセラーなどを可及的速やかに雇用すること。またストレスチェックが義務化されていなかったため、全体像を把握できなかつたきらいがあるので、今後は全員に義務化することを求める。またアンケート回収方法も再検討が必要であろう。そして高ストレス者に対する可及的速やかな対応とどのような職場で高ストレスになっているかを分析し、予防にも力を入れることを求めたい。

法により努力義務とされている「集団分析（ストレスチェックの分析）」を行い、職場環境の改善について必要な措置を講じること。

それと関連して、現在この問題は保健室が管理しているが、教職員の心身の健康管理のためにも保健管理センター化を求めたい。

9 専任事務職員の労働条件の改善等

（1）専任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。また学生指導（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、学園が教員も含めた形での全体研修を主催すること。

（2）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。

- (3) 学部学科改組に伴い、仕事量が激増しているにもかかわらず、事務職員人数は学部学科改組前のままにほぼ据え置かれている。したがって専任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。
- (4) 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) 専任教員年次有給休暇積立保存休暇制度について、積立てることができる保存休暇日数を、5年間に失効した分（最大100日）にすること（教育職員ともに）。
- (6) 新学部（社会学部）設置の際に、事務体制は環境創造学部事務室に1人職員を追加する程度で対応し、いわば環境創造学部事務室の事務職員のダブルワークについて改善を求めたい。

10 専任教育職員の労働条件改善について

- (1) 環境創造学部を廃部して社会学部を新設することにより、環境創造学部には所属している教員は2018年度以降、社会学部あるいは移籍先の学部との兼任が生じて、コマ数などの業務の激増が予想される。そうした問題について学園は具体的で実現可能性のある解決策を提示し関係者や関連部署との話し合いを図るなどし、大学としてはきちんとそれに取り組む必要がある。
- (2) 環境創造学部における助手・助教の雇用について、廃部後も引き続き雇用・身分が保証されるように求める。

11 ガバナンスとコンプライアンスに関する件

新学部・新学科設立にあたり、特に社会学部設置においては、母体とされた環境創造学部には殆ど何も知らされていないまま事が進み、強引さが目立った。良いガバナンスは文書による会合の記録が必要であるが、重要な情報はPDFにして理事会・評議員会の時のみに閲覧させ、持ち帰りを厳禁にする、または会議の出席者に過剰なまでに守秘義務を課すなど、何につけ秘匿が多く、情報が教授会レベルにさえ上がってこないのは何故なのか。情報の透明化と物事を進めるにあたっての手順を踏まえることさえ、疎かにしている点は問題と言わなければならない。今後は新学部・新学科設立のこのみならず、学園に係る重要事項については必ず情報公開し、議論の場を設けることを求めたい。

また、ホームページでは一部学部や研究科の議事録が開示されているが、未だに開示していないものについては、すべからく開示するように学園側から要請することが必要である。大学、高校、幼稚園の有機的な連携をすすめ、「大東文化ブランド」の強化をはかり、事業計画にある『学生・生徒・園児に対する教育の質保証を追求し、「教育の大東」を推し進めます』という方針の具体化のための行動計画を示すことを求めたい。

以上

＜高校の春闘要求について＞

団体交渉において、春闘要求書Ⅵ 教育・研究・労働条件の改善 4項(1)の高校の非常勤講師が3年で雇い止めになる問題についての説明も行いました。高校の非常勤講師は近年募集が厳しく、選考に大変な労力がかかっています。大変な売り手市場の中で、優秀な人材を3年の年限で雇い止めすることは、非常勤講師に依拠する部分が大きい高校にあって、教育の質的低下をもたらしてしまいます。

学園規則には、非常勤講師の任期を3年までとすることが明記されているわけではないと考えています。早急の検討を要望したところです。

学園全体の嘱託・臨時職員およびアルバイト職員も含め、雇用年限について現場で必要であればその限りではないといった柔軟な対応を求め、継続的な雇用を求めていく所存です。

私大教職員の2017年可処分所得はさらに減！

東京私大教連試算の私大教職員の可処分所得（給与の総支給額から、支払い義務のある税・社会保険料を差し引いた後に自由に使える所得のこと。物価の影響を加味しない「名目可処分所得」）では2017年は昨年より約1万円の減少、2000年からは60万円以上も減少しています。これに消費者物価の上昇を加えると実質的には5年間で5～7%も賃金は減少していることとなります。生活水準の維持のためにもベアの実現を要求し、また交渉することによって財政運営の説明、将来構想の理性的・客観的な判断を理事会に求め続けることが組合の役割であると考えます。

※ここに挙げる年収750万円のケースは東京都内に住む私立大学教職員で、家族構成は4人の設定です。各項目の算出方法の詳細については組合室に説明資料がございます。また、年収1050万円のケースの試算表もございます。

2017年の可処分所得 年収750万円のケース

(1) 設定内容・家族構成 4人(東京都中野区在住/夫:私大教職員40歳、妻:専業主婦(収入なし)、子ども:長男小1・長女幼稚園)		年収750万円		2017年3月 東京私大教連試算					
(2) 計算内容									
No.	項目・計算基礎等	2000(平成12)年40歳 掛金等	2016(平成28)年40歳 掛金等	2017(平成29)年40歳 掛金等	対前年差 C-B	対2000年差 C-A			
①	年収 1～12月の月収合計 12か月分 年間一時金 約6ヵ月 年収合計	5,040,000 2,460,000 7,500,000	5,040,000 2,460,000 7,500,000	5,040,000 2,460,000 7,500,000	0 0 0	0 0 0			
②	給与所得控除 ①年収×10%+120万円	1,950,000	1,950,000	1,950,000	0	0			
③	給与所得控除後の額 ①年収-②給与所得控除	5,550,000	5,550,000	5,550,000	0	0			
<所得税>									
④	所得控除								
	基礎控除	380,000	380,000	380,000	0	0			
	配偶者控除+配偶者特別控除	760,000	380,000	380,000	0	-380,000			
	扶養控除(長男)	380,000	0	0	0	-380,000			
	扶養控除(長女)	380,000	0	0	0	-380,000			
	所得控除計	1,900,000	760,000	760,000	0	-1,140,000			
⑤	社会保険料								
	私学共済短期掛金(健保)	44.45/1000	224,028	48,225/1000	361,688	49,215/1000	369,113	7,425	145,085
	私学共済長期掛金(年金)※3	67.75/1000	341,460	77,055/1000	577,913	78,825/1000	591,188	13,276	249,728
	特別掛金	5 /1000	12,300	0	0	0	0	0	-12,300
	雇用保険料	4 /1000	30,000	4 /1000	30,000	3 /1000	22,500	-7,500	-7,500
	社会保険料計		607,788		969,600		982,800	13,200	375,012
⑥	課税給与所得金額 ③給与所得控除後の額-(④+⑤)		3,042,000		3,820,000		3,807,000	-13,000	765,000
⑦	所得税 ⑥課税給与所得×税率	10%	304,200	※1	343,566	※1	340,911	-2,655	36,711
<住民税>									
⑧	住民税控除								
	基礎控除	330,000	330,000	330,000	0	0			
	配偶者控除+配偶者特別控除	660,000	330,000	330,000	0	-330,000			
	扶養控除(長男)	330,000	0	0	0	-330,000			
	扶養控除(長女)	330,000	0	0	0	-330,000			
	住民税控除計	1,650,000	660,000	660,000	0	-990,000			
⑨	社会保険料控除 ⑤と同じ計		607,788		969,600		982,800	13,200	375,012
⑩	住民税課税対象金額 ③給与所得控除後の額-(⑧+⑨)		3,292,000		3,920,000		3,907,000	-13,000	615,000
⑪	住民税 都民税 所得割(⑩×税率)+均等割1,000円	2%	66,480	※2	157,300	※2	156,780	-520	89,940
	住民税 区民税 所得割(⑩×税率)+均等割3,000円	8%-10万円	166,360	※2	237,200	※2	236,420	-780	70,060
	住民税合計		232,840		394,500		393,200	-1,300	160,000
⑫	税額合計 ⑦所得税+⑪住民税		537,040		738,066		734,111	-3,955	196,711
(注)算出方法の詳細は別紙説明									
※1…2013年より復興特別所得税(所得税率×102.1%)を含む									
※2…2007年度より所得割=都民税4%、区民税6%。調整控除=都民税1,000円、区民税1,500円。									
2014年度より復興特別税(都民税500円、特別区民税500円)を含む									
※3…2016年試算からは加入者保険料率および退職等給付掛金率を使用									
⑬	所得税の定率減税		60,480	0	0	0	0	0	-60,840
	住民税の定率減税		34,380	0	0	0	0	0	-34,380
	所得税の定率減税+住民税の定率控除 合計		95,220	0	0	0	0	0	-95,220
(注)所得税の定率減税は、2000年には20%(上限25万円)、2006年は半減し10%(上限12.5万円)、2007年から廃止。									
住民税の定率減税は、所得割額について、2000年は15%(上限4万円)、2006年は半減し7.5%(上限2万円)、2007年から廃止。									
(3) 結果									
⑭	可処分所得 ①年収-⑤社会保険料-⑫税額+⑬減税+⑩手当		6,450,032		5,792,334		5,783,089	-9,245	-666,943

2017年の可処分所得は

2016年より 9245円(0.16%)減少

2000年より 66万6943円(10.34%)減少

※私学共済掛金率について…2016年、2017年の長期(年金)は9月以降の掛金率を使用。
2017年の短期(健保)は8月からの予定掛金率を使用。

残業代算出方法についての学園回答について

昨年末、残業代の未払いを解消する規則改正が行われましたが、これに対し、現在も残業代が正しく計算されていないのではないかと指摘が組合に寄せられました。これを受け、組合では事務折衝を通して説明を求めました。詳細と回答については次号の桐に掲載予定です。

次号桐 1114号は 5月22日の「回答団交」報告 近日発行！

<大学組合 組合員の皆様へ> ★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。大学組合の今年度文化鑑賞費補助の申請は
8月31日までです。

今年度は2016年9月1日～2017年8月31日までの間の鑑賞が対象になります。

★2015年度より申請の締め切りも8月31日となりました。

（年度途中にご加入の方はご加入月より8月31日までの間の鑑賞が対象です。）

申請の際は日付・金額の確認できる半券、レシート等をご提出頂きますようお願い申し上げます。

文化鑑賞費補助は演劇・映画・音楽コンサートなどの入場券、美術館入館料、
遊園地等入場券、スポーツ観戦費用の他、書籍・CD等の購入が対象です。
交通費・宿泊費は対象外となります。

組合事務室休室日でもドアの下より書類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。その際はドア脇にある申請用封筒にご所属、ご氏名、受け取り方法（後日来室で手渡し、郵送、口座振り込みの場合は口座番号・口座名）を明記の上、半券・レシートを封入してください。郵送による申請も受け付けております（上記事項を明記してください）。

<大学組合文化鑑賞費補助>
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。
海外でのご鑑賞も対象です。

組合事務室開室日は原則として月・火・水曜日です。

5月の開室日は下記の通りになります。

何かとご不便をおかけ致しますが、どうぞよろしくお願い致します。

<開室日> 15日（月）・16日（火）・17日（水）・22日（月）←13:00～
24日（水）・29日（月）・30日（火）・31日（水）

<開室時間> 9:30～17:30（昼休み 11:30～12:30）

組合事務室開室日は組合ホームページにも掲載しています。

★東松山校舎での情宣も行う予定です。どうぞよろしくお願い致します。

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。