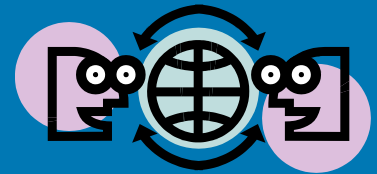




桐



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2018年5月29日発行 第1123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 2018. 5. 21 団交報告
- 2 2018 年度春闘要求書に対する回答文書 (5/16 付) と団交内容

2018 年春闘回答団交報告

5月21日(月)18時30分から2時間ほどかけて、板橋校舎2-0207で2018年春闘要求内容について団体交渉が行われました。学園側は大橋理事長、梅沢事務局長、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、組合連合側は沼口委員長、山本副委員長、今井書記長、小池書記次長、北澤執行委員、大杉執行委員、山中執行委員、内田執行委員、山口執行委員、船木執行委員、山浦執行委員と書記局員の12名が参加しました。

大橋理事長が途中退席するため、冒頭に今回の春闘要求に対する回答への組合の意見とそれに対する理事長の見解を質しました。

まずは現状について理事長は高度成長期には学生は増加し定員超過率は1.3まではOKだったが、人口減少の時代にはこの数字は限りなく1.0に近づき、収支バランスが不安定になっていくことを挙げました。今後大学は半分に減少すると考えられ、新たな研究機関を目指すなど、新しい課題があるとしました。

また、規模の大きな学部学科でないとは存続しないという考えを何度も強調しました。

春闘要求内容については、高度成長期に建てた建物の老朽化に触れ、施設の整備については計画的に進めることを明言しました。

役員報酬の削減について、組合の強い要求にも「役員報酬については理事会案件である」として話は平行線をたどりました。今年度より段階的に始まる制度改革による役員報酬の削減比率があまりにも小さいと主張した組合に対し、組合員の裁量に関わることはないとして受け付けようとはしませんでした。

また、今後の理事長の団体交渉への出席について「必ずしも全部出席しなければならないということはない」という認識であるとの発言があり、これに対して組合は経営者のトップとして団交の冒頭部分のみでも参加を要請しました。

理事長が
団体交渉に
丸2年ぶりに
瞬間)出席!

一時金をカットしておきながら役員報酬に手を付けていなかったのはどういうことが?!事実であると訴えるも議論できず...

組合は再度具体的な説明を含めた
回答文書の提示を求め!

春闘第1次回答文書が提示されるも
全く中身の無い回答!!

次回団交は
6月4日(月)
18:30~

<目次>

- 1、団体交渉報告 P1
- 2、2018年度春闘要求書に対する回答文書と団交内容 P2

2018年度春闘要求書に対する回答文書全文と団体交渉内容

2018年4月9日（月）、組合連合は2018年度春闘要求書を学園に提出し、回答期限を5月7日とし4月23日（月）事前説明のための事務折衝を行いました。その後5月16日（水）に学園からの文書による回答を受け取りましたが、残念ながらその内容は「団体交渉で協議する」とされるなど、回答に関する具体的な説明がないものでした。以下、回答書の全文と、回答についての団体交渉における発言を掲載いたします。

2018年度春闘要求書回答文書 （枠内が回答）

5月21日 団体交渉での発言

2018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2018年5月7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

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（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）、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

- （1）理事長および外部理事の役員報酬の20%削減を可及的速やかに求める。
- （2）顧問への役員報酬を廃止すること。

回答：（1）（2）役員報酬については理事会案件であると認識しております。

II 教職員の給与・手当の改善

- （1）教職員一律2000円のベースアップを求める。

回答：現在の財政状況から判断し、ベースアップには応じかねます。

- （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。

回答：現時点での支給は困難であると考えます。受講者数の適切性なども含め、今後の教学課題としてカリキュラムの在り方を検討する必要があると認識しています。

- （3）助手・助教の給与に関しては20000円の引き上げを求める。

回答：現時点での支給は困難であると考えます。

I 役員報酬（年俸制）の削減

【組合】学園の「回答」は回答になっていない。まったく検討していないのではないか。現状のような状況において、役員報酬こそ真っ先に手を付けるべき。近年ずっと可処分所得は減ってきている。

【大橋理事長】理事会でも役員報酬は議論中。役員報酬が極端に小さくなると、役職をお願いしにくくなる、ということはある。しかし理事会では削減の方向で考える。

【組合】「理事会案件」というのは回答としてはおかしい。経営の在り方に関することは団体交渉マターではないのか？

【大橋理事長】大きな経営の方針というものには理解をして頂くという姿勢である。しかしこれは組合員の裁量に関わることはない。役員報酬に関する議論は団体交渉マターではない。

【組合】大東 VISION2023 / 中長期財政計画は是正が必要となっている。法科大学院は理事会が設置を決めたにも拘わらず責任の所在が不明であった。理事会の責任をきちんと示して欲しい。今回の新学科について責任は理事会にあるか。

【大橋理事長】（責任の所在に関して明言せず。次の予定があるので退席するとのこと。）最後に一言。規模の小さい学科、関連する複数学科はこのままではやっていけない。出来るだけ大きな学科にするべき。人件費と納付金の割合のアンバランスを招く。

【組合】次回も団交への出席を求める。

— ここで理事長は退席した。—（19:05）

II 教職員の給与・手当の改善

【組合】ベアは20年近く行われていない。他大学でベースアップの回答も出た。ベースアップは教職員の働きに対する評価でもある。

【梅沢事務局長】賃金水準は確かに上がっている。定期昇給だけで2%上がっている。

【組合】保険料等はどんどん上がっている。可処分所得の減少を考慮すべき。

【組合】大人数授業について：カリキュラムの在り方を検討するとあるが、誰が責任を持って、受講者数の適切性を維持するのか？

- (4) 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。
- (5) 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 を支給すること。
- (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) 学校説明会等で日曜・祝日に出勤・出張した教職員に一律 2000 円の手当を支給すること。

回答：(4)～(7)

高校におけるクラブ指導等の在り方に関しては、高校教員の働き方改革等も含め検討すべき課題と捉えており、今後、業務負担の軽減を図るべく学園と第一高校の双方で検討を行いたいと考えております。

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

- (1) 教員の役職、特に大学院や研究所およびセンター長の 10% 手当削減を求める
- (2) 他大学と比較して高い事務職員の役職手当の 10% 削減を求める。

回答：(1)(2) これまでも段階的に削減してきたところであり、現時点では更なる削減は考えておりません。

Ⅳ センター入試監督業務手当等

- (1) センター入試に際して、宿泊を希望するスタッフ全員の宿泊場所を確保し、無償で提供すること。

回答：最繁忙期における担当部署に更なる負担をかけることはできないため、宿泊を希望する教職員は各自宿泊場所について手配願います。なお、これまでの実績から見るとMロッジにおいて、まだ十分な受け入れ余地があると把握しております。

- (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学園教職員にわかりやすく開示すること。

回答：昨年度の団体交渉における説明のとおり、既にHPで公開しています。
詳細については団体交渉で説明いたします。

- (3) これまで理事会は、センター入試監督手当の支給を求める組合の要求に対し、センター入試監督手当を支給しない理由として一時金には入試手当に相当する部分が含まれているとの考えを示してきた。そうであれば、入試業務にまったく関わらない教育職員に対しては、入試手当に相当する額を控除して一時金を支給すること。

回答：「入試業務にまったく関わらない教育職員」が無いよう配慮します。

高校の問題について

【組合】学園と一高の共同の取り組みとあるが具体的にどのような策があるか、方向性も示してほしい。

Ⅲ 役職手当の改定

【組合】(現時点では更なる削減はない、という回答に対し)給与体系の整理が必要である。石田前事務局長は整理の必要性は理解されていた。他大学に比べて高いのも認めていた。この回答はこれまでの経緯について理解されていないと感じる。

【梅沢事務局長】実態を調査したうえで回答していく。

Ⅳ センター入試監督業務手当等

M ロッジ使用について

【梅沢事務局長】M ロッジの宿泊の仕方を検討する必要がある。センター試験のための通勤が始発でも間に合わないようなところに住んでいる人々の数が、M ロッジの数を上回っているのであれば、何かしら対応が必要と考える。

【組合】ホテル宿泊は必要(センター試験で何かあったら大変である)で、1,500円は安過ぎる。現状ではM ロッジは空きがないといわれることがある。

【梅沢事務局長】入試課職員は最優先する。その他、ツインを一人で利用しているなどの現状があり、ベッド数では空きがある。しかし情報が細かく伝えられていない。色々配慮が必要である。実態を把握したい。

【組合】「入試業務に全く関わらない教育職員が無いよう配慮する」とは法科大学院の教員も入試業務に関わるということか。

【梅沢事務局長】そうである。

<一時金回答は次ページ>

昨年度は特に学園職員の昼夜を分かつため尽力がなされた結果、新学部・学科がスムーズに立ち上がったにも関わらず、また入試も好調だったにも関わらず、
学園は一時金について今年度も0.1 か月削減を提示!

V 期末・勤勉手当及び一時金

- (1) 専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2017年度と同様、夏期0.5か月、冬季0.6か月の方式で支給すること。
- (2) 一律金（夏期一教員103300円、職員118500円 冬期一教員173200円、職員197000円）を10%引き上げること。
- (3) 非専任職員（教育職および事務職）に対し、支給総額を前年度よりも年1万円増額すること。
- (4) 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。その後の桐門年金改革、授業料減免規定に基づく実績等を明らかにすること。
- (5) 昨年冬期の0.1か月分の削減を含め、これまで削減された一時金の使途を明確にすること。

回答：(1)～(5) 団体交渉の場で協議する事項と考えます。

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するように、3歳まで取得できるように改正すること（また最長3年まで取得可能にすること）。
- (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。
- (3) 育児時間については、就学前まで男女問わず1日2回、各30分以上取れるようにすること。

回答：(1)～(3)については一定の理解は示しますが、就労環境に与える影響等も考慮し今後の検討課題とします。

- (4) 保育所に預けるのに難儀をする教職員・学生に配慮して、キャンパス内に託児施設を設けること。

回答：一定の理解をしますが、将来的な検討課題と考えます。

- (5) 女性教員の産休について、実質的に働いていないとみなして在職期間に含めず、昇任昇格の年限（3年もしくは5年）から差し引くやり方もしくは昇任昇格の申出辞退を暗に要求する風潮について、学園全体として是正を求める。

回答：産前産後休暇期間の取り扱いについては当事者の不利益とならないよう大学において周知を図ります。

- (6) 現在、在職年数にカウントされていない育児休業期間についても、在職年数に含めることとし、退職金計算や昇任昇格の年限に含めることを求める。

回答：現行規定のとおりとします。

内閣府「企業主導型保育事業」の活用で、平成29年4月武蔵野大学内に保育園がオープンした。中部大学も同様に従業員対象の保育園を今年6月1日に開設する。

V 期末・勤勉手当及び一時金

【梅沢事務局長】段階的に減額（0.1 か月ずつ）をする計画で2018年度が3年目である。今年も同様に昨年度から0.1 か月分削減したい。

赤字にはなっていないが、収支の幅はトントンになっている。中長期財政計画は4つの施策を行っているが、その一つ、人件費の対応が、この一時金削減である。新学部設置の効果などの成り行きを見ているが、中長期で文科省から出てくるであろうと思われる超過率である1.05%という数字がもう既に文科省から出てきた為、予想以下の納付金収入となった。

【組合】とは言え受験生増、学生増の状況で、一時金削減ということは理解できない。

【組合】

一時金削減は、断じて受け入れられない。持ち帰って再検討し、再要求書を提出する。

VI 教育・研究・労働条件の改善

【組合】「就労環境に与える影響」とはどのようなことを考えているのか。

【梅沢事務局長】休業が続けば所属部局内の負担が増加する。部局内の他の教職員に与える影響を多少は考える。

【組合】「同局の人に影響がある」と考えることがおかしい。そうならない対応のほうを考えるべき。これでは「子どもを生めない職場」になる。良い人材も離れる。育児時間が男性に認められないのは今の時代は性差別である。今は子育てをする男性もたくさんいる。男性でも取得できるようにするのはすぐにできることではないのか。他大学の先駆けとなってほしい。

高校で以前に要望があったことだが、産休明けの教員について保育園に入れるかどうか年度初めの10日前という現状がある。柔軟に対応できる制度を求める。次世代を担う教育の場で、教育の現場の人間が生んで育てられないのは如何なものか。採用する側も復帰が決まるまで返事もできない。出産するタイミングまで考えないといけないような現状。対応を急いでほしい。

保育所の設置は喫緊の課題である。国の補助制度の活用を検討してほしい。既に制度を利用して昨年武蔵野大学内に保育園がオープンした。中部大学も同様である。学園内の保育園は重要になりつつある。教職員が安心して働くことができるように、子育て世代が働きやすい環境を作してほしい。

従業員が200名以上いる事業所では保育園の設置が望ましい、と言われている。保育園は有償にして地域の人々を開いても良い。幼稚園との連携も視野に入れるべき。国の補助制度の活用も含め、ぜひ前向きに検討してほしい。

(7) 育児休業中の給与支給(10~15%)を求める。

回答：現行規定のとおりとします。

2 補講日の設置

土曜日や6時限目の補講には学生が参加しない傾向があるため、あらたに補講日を数日設けること。

回答：授業日数確保などを含め、大学において検討を行うこととします。

3 コマ数減による減給について

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を廃止すること。増コマ手当には制限があるのに、減コマによる減給については制限がなく、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ことから減給措置は組合として認めがたい。

回答：前述のとおり、受講者数の問題は、今後の教学課題として検討する必要があると認識しています。受講者0名の授業を無くし、減額措置が生じることの無いようにするのが、本来のあるべき姿であると考えます。

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

2011年度から採用されたアルバイト職員の3年雇止め廃止を強く要求する。また高校非常勤講師にも同様の措置を求める。

回答：今後の検討課題といたします。

(2) アルバイトの教育従事問題

今回、社会学部設置に当たり設けられたアルバイトF(時給2000円)は、教授会の審査と議を経ずに採用されたアルバイト職員に教育業務を委ねるものであり、教育の質の低下を招きかねない。可及的速やかにこの制度を廃止するとともに、アルバイト職員が教育に従事するような安直な事態が生じないように要求する。

回答：実態を調査し規則改正の方向も含め検討をします。

(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。

回答：(3)(4) 団体交渉の場で協議する事項と考えます。

【組合】育休制度について、一歳半とせず2歳(3歳とは言わないが)までにはしてほしい。生まれ月によって育休明けに4月に入園する際に0歳児の場合がある。0歳児の入園は競争率が高い。1歳になれば入りやすくなる。2歳まで取得可にすれば、どの月に生まれても1歳児クラスに入れる。すべての人が保育園に子どもを入園させられるようにすべき。

【高橋学務局長】女性教員の産休について、昇任昇格に影響しているのは問題であり、かつ学科によって対応が違うと聞いて驚いている。あるべき姿ではない。

【組合】内規をそろえて不公平をなくようにしてほしい。他大学では勤続年数に算入しているところもある。

育休中の給与支給(10~15%)についてもぜひ改定を求める。「現行規定の通り」とするのは、男女差別的である。所得不足もあって、育児休業を早めに切り上げるケースもある。特に女性教員にとって問題は切実であり、困っている声を受けて改定を求めている。教育機関としても対応をお願いしたい。

<補講日の設置について>

【高橋学務局長】現在執行部で検討中。検討してこなかった訳ではない。

<コマ数減による減給について>

【高橋学務局長】ゼロゼミの場合など、実態把握が出来ていないのが現状。一年間調査を行っているが、各学部学科の努力も必要である。

【組合】(関連で)卒論のコマの数え方について、学部によって外・内の違いがあるのはおかしい。全体としての統一があるべき。不公平感がある。

【高橋学務局長】同じ教員が減コマになっているという問題もある。またオムニバスの問題はどう対処するべきか、という問題もある。

<アルバイト雇用形態について>

【梅沢事務局長】現場毎のニーズが異なる場合がある。本腰で検討したいとは考えている。

【組合】そもそもどうして3年で雇止めという形が決まったのか、教えてほしい。

【梅沢事務局長】正確な答えができない。

【組合】答えられないというのはおかしい。3年雇止めのルールの根拠が分からないというのはおかしい。実質5か月毎の契約なのに3年で切る意味が分からない。3年雇止めのために困るケースの方がはるかに多い。納得ができないルールはある方がおかしい。

【梅沢事務局長】問題があることは認識している。積極的に検討したい。

【組合】問題があるのであれば、そのルールそのものがおかしい。労働者の権利をないがしろにしている。「改善する方向で検討する」「3年で雇止めという制度に問題がある」という認識で間違いはないか?出来るだけ早く改善してほしい。

【梅沢事務局長】了解した。

(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。すでに組合としては2月の繁忙期にアルバイト職員の配置を求め、事務局長から了承を得ていたが、実際には実行されておらず、今年度の可及的速やかな実現を求めたい。

回答：高校の実態に合わせた勤務体制が確保できるように、継続して高校事務室と調整を行います。

5 非常勤講師の権利等についての情報開示

(1) 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、健康診断を受ける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。

回答：今年度からより積極的にDBポータルを使用し、各種周知を行っています。

(2) 非常勤講師の正式採用の際に、内定者の希望によっては内定書を発行できるようにすること。

回答：大学サイドと調整し、発行に当たっては柔軟に対応したいと考えておりますが、一方で非常勤講師の採用更新の早期手続きなど、各学部への協力もお願いしたいと考えます。

6 高校教員の教育活動支援等

- (1) 入試業務とは別に専任事務職員を配置すること。
- (2) 専任教員の補充を求める。
- (3) 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。
- (4) 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。
- (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を今年度も求める。

回答：(1)～(5)学園と第一高校の双方で検討を行いたいと思います。

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を可及的速やかに行うこと。

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・改修の計画を策定してほしい。大学について言えば、昨年度は東松山図書館地下でカビ発生問題が生じており、早急なカビ対策を求める。また1号館は車いす対応になっておらず、障がいの学生が授業を受けられない状態にある。東松山の校舎老朽化についても改善が必要である。さらに板橋においても障がい者用トイレが男性側に敷設されている等の問題があり、改善を求めたい。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る。

高校に関してはICT教育環境の充実について、現在の計画を速やかに実行するとともに、必要な対応を行うこと（タブレットを1人1台配布した場合、全員で作動は困難であること、スクリーンの位置が悪いがために黒板が使えなくなる問題等がある。またプロジェクターの設置も必要である。）

【組合】高校でも、非常勤講師の3年雇止め問題が生じている。優秀な方に残っていただけるように直ちに制度改定をすることを強く求める。就業規則自体がないのはおかしいとずっと訴えてきた。

【梅沢事務局長】了解した。

＜社会学部のアルバイトF問題＞

【梅沢事務局長】社会学部の方で緊急で必要になり、規則化に戸惑ってしまった。4月からどうしてもアルバイト職員が必要だった。

【組合】アルバイトF（教育に関わる）の職はキャリアにもならず、本人にとっても大学にとっても益にならない。大学の教員の質の低下を招く。

採用には教授会を通す形にすべきであった。きちんと資格がある職とし、教授会の議を経て、決めて欲しい。

＜アルバイト職員の昇給制度＞

【組合】アルバイト職員のベアを要求する。一年目と三年目が同じ給料というのはあり得ない。昇給制度は組合書記局でもある（参考にできる書類提示）。現状では時給を50円UPすると年間600万円程になる。要求では時給1500円としているが、段階的に少しずつでもよいので昇給制度を実施してほしい。

時間の関係で以降の回答は一時金の再要求の後、近日中に関催する第2回団体交渉で説明・交渉することとし、次回に持ち越された。

＜最後に＞

【組合】学園側の回答が紋切型である。丁寧に、具体的に、回答を求めたい。一般的にこのような文書では回答として認められないのではないと思う。再度具体的な文書を要求する。

また高校については正面玄関が階段を上って2階にあるだけでなく、障がい者用エレベーターがないため、車いす等の介助を必要とする志願者および生徒の対応に苦慮している。障がい者差別解消法の視点からも、可及的速やかにエレベーターおよびだれでもトイレの設置を求める。

回答：これまでも段階的に実施しており、今後も優先順位を決めて対応をしていきます。

8 メンタルヘルス問題について

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、働き方改革につなげること。

それと関連して、安全労働衛生委員会で現在進められている「健康管理センター」が遅くとも2019年度には設置されるよう、今年度中に更なる準備を行うこと。

回答：職場環境の改善については必要な措置を講じておりますが、引き続き改善に努めていきたいと考えています。また「健康管理センター」については昨年度、課題整理を終えた段階のため、引き続き設置に向けて検討を継続していきます。

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。

回答：事務職員の学外研修としては私立大学連盟各種研修会への参加をはじめとして、他大学職員との交流を含め既に実施しています。また、教員の参加については現時点では検討課題とします。

- (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。

回答：残業削減については、必要な施策等の検討を今後も進めます。なお、残業時間に関しては団体交渉で説明いたします。

- (3) 職員が時間をかけて何か専門学校等で身に付けようとした場合、現在では休職を選択せざるをえないが、職員についても1か月～1年の研修休暇取得を認めるよう求める。

回答：今後の検討課題といたします。

- (4) 事務職員の65歳定年制を可及的速やかに実施すること。

回答：今後の検討課題といたします。

- (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）。

回答：現行の運用の在り方を含め検討課題といたします。

10 ガバナンス・情報の透明化に関する件

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。良いガバナンスのために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、持ち帰りを厳禁にしたり、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すら上がってこないのは問題である。

情報の透明化と物事を進める手順をふまえることさえ、疎かにしていると言わざるをえない。情報は関係者に公平、平等に公開されるべきものであり、故意に守秘義務を課すべきものではない。公開と民主的な運営を求めたい。

さらに法科大学院の設置および新学部、新学科の設置に関する学園理事会執行部の責任について、どのように法的制度を負うのか、明らかにされたい。

回答：ガバナンス・情報の透明化につきましては趣旨を理解し適切に努めてまいります。新学部等の設置については、しかるべき手続きにより決定していることから問題無いと認識しております。

11 その他

- (1) 最近では学生の貧困化が目立ち、食事に事欠く状況が見られる。東松山で実施している朝ごはんプロジェクトを板橋で実施することを求める。

回答：東松山校舎導入時に板橋校舎においても生協と検討をした上で、見送った経緯がございます。

- (2) 学生の経済的支援を行うために、学内アルバイトの求人を増やし、より一層多くの学生を学内で雇うようにすること。

回答：求人については適切に対応いたします。

以上

2018年度一時金削減回答に対する再要求書

組合は5月28日（月）、一時金削減回答に対する再要求書を提出し、第2回目の団体交渉を6月4日（月）18：30より開催するよう、申し入れを行いました。再要求書の内容は以下の通りです。

★団体交渉は組合員であれば参加できます。お問い合わせは書記局までお願いいたします。★

平成30年5月28日

大東文化学園
理事長 大橋英五 殿

大東文化学園教職員組合連合
執行委員長 沼口 博

一時金削減回答に対する再要求書

5月21日の第一回団体交渉において、一時金の削減が提案されたが、組合としては受け入れるわけにはいかないので再検討するよう以下、申し入れる。

1. 昨年度まで、社会学部、看護学科、歴史文化学科の立ち上げなどに関わり、事務職員及び教育職員の昼夜を分かたぬ尽力がなされた結果、新学部、学科がスムーズに立ち上がった。こうした学園職員の努力と苦勞に報いるためにも一時金の削減は受け入れることができない。新学部、学科の完成年度には財政的にも収支バランスが釣り合うシミュレーションが想定されており、今年度の一時金を削減する財政上の格段の要因はないものと思われる。
2. 一時金の0.1か月の削減はこの間の人件費支出全体にとってみれば0.3～0.4%と極めて軽微な額に止まっており、この程度の軽微な額の削減（学園財政全体にとって）による学園職員全体のモチベーションの低下は大きな影響を与えるものになるものと思われる。
3. 一時金は大東文化学園に働く学園職員にとって重要な収入源の一つであり、学園全体の財政状況について、軽微な額の一時金を削減しないと悪化するという状況は見られない。
4. 以上の状況から、一時金の削減は認められないものであり、役員報酬の削減及び給与体系の是正、学園職員の年齢バランスなど、複合的な施策をとおして財政状況を安定させるよう強く要望する。

以上、今年度の一時金の削減について再考を強く求めるものである。

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。