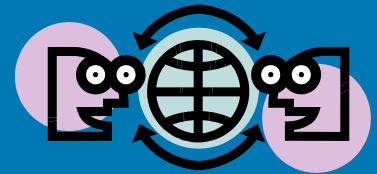




桐 特大号



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2019年4月15日発行 第1129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



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

この号の内容

春闘アンケートの

2019 春闘アンケート結果

集計結果

非常勤講師、臨時・嘱託職員、アルバイト職員
大学・高校教員・職員アンケートを実施

今年度春闘に向けて組合連合は2019年1月8日から、大学非常勤教員、学園臨時・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配布し1月末まで実施、1月下旬から3月中旬まで大学・高校専任教員・特任教員、学園専任事務職員を対象としたアンケートを実施しました。年度末のお忙しい時期にご協力いただきました皆様に感謝いたします。

組合連合では、毎年いただいたアンケート結果を基に、より働きがいと活力ある職場とするために労働条件改善を目指して春闘要求を取りまとめています。今年度はアンケート設問を絞り込み、回答しやすいものとなるように検討したのですが、回収率は昨年とあまり変わらない結果となりました。非常勤講師、臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケートの実施は2016年以來でしたが、非常勤講師アンケートが前回に比べ半数以下の回答になった一方で、臨時・嘱託職員、アルバイト職員アンケートの回答は増え、回答率は33%になりました。労働環境、雇用期間の見直しなどへの関心の高さをうかがうことができました。

アンケート集計結果を見ると、特に賃金面では教員・職員、専任・非常勤を問わず満足度が低く、これは20年以上にわたってベアを実施していないこととも大きく関わっていると思っております。組合連合でも、今年こそベアを実現したいと考え、アンケート回収後の去る3月25日(月)に連合代議員総会を開き、皆様のご意見と現在の学園の状況を確認すると同時に、春闘要求内容について話し合いました。そしてベア実現を要求することは組合の基本であり、今年度は第一の要求に掲げることとした次第です。また身分や立場を超えて、賃金面だけでなく、労働条件全般においても不満が高まっており、その改善に最善を尽くす所存です。ただアンケートからは、組合活動に参加したいとは思っていないという声が多く、フリーライダー的に考えていらっしゃる方も多いようで、今後はこうした方々にも組合に入って頂き、直接学園執行部に声を上げて頂きたいと考えておりますので、一層のご支援とご協力をよろしくお願い申し上げます。

この「春闘アンケート特集号」の最後に組合のご案内を加えました。

今号はより多くの方にお読みいただけるよう増版し、組合員以外の方にもお手に取っていただけますよう、組合事務室前のラック(組合室開室日に設置)板橋校舎2号館組合掲示板、生協食堂、東松山校舎生協食堂・ビッフェ内組合掲示板に差し込みます。職員の方にとっても入りやすい組合を目指していきたいと思っておりますので、今後も職場改善のためのご協力をよろしくお願い致します。

目次

- 1、教員・職員アンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・P2
- 2、非常勤教員の方々へのアンケート結果・・・・・・・・・・・・・・・・P11
- 3、臨時・嘱託職員、アルバイト職員の方々へのアンケート結果・・・・・・P16

教員・職員アンケート結果

春闘アンケートは1月29日(火)から、大学専任教員・特任教員合計約385通、学園専任事務職員約201通、合計約586通を配布し、3月15日(金)を締め切りとした。最終的に3月26日に集約し、教員41通(回収率約10.6%)、職員21通(回収率約10.4%)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。
- ★表について：教員・職員共通設問に関しては左側を教員、右側を職員回答とし、複数回答可のものは「全体」が有効回答数、「割合」は全体に対する回答のパーセンテージである。単一回答の設問は「合計」が有効回答数である。割合の高かった回答を網かけした。
- ★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編集し記載している。同一内容の記述は()に件数を表示した。

ベースアップについて

これまで20年以上ベースアップが行われていない現状があります。組合では、ベースアップ要求は重要な交渉事項であり、経済課題を柱に交渉する過程で、理事会の将来構想、財政計画や運営の在り方を議論できるものと考えます。

20代	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①満足	0	0.0	0	0.0
②やや満足	0	0.0	1	50.0
③適当である	1	100.0	1	50.0
④やや不満	0	0.0	0	0.0
⑤不満	0	0.0	0	0.0
合計	1		2	

30代	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①満足	0	0.0	1	20.0
②やや満足	1	16.7	1	20.0
③適当である	0	0.0	1	20.0
④やや不満	5	83.3	0	0.0
⑤不満	0	0.0	2	40.0
合計	6		5	

40代	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①満足	1	10.0	1	16.7
②やや満足	1	10.0	1	16.7
③適当である	4	40.0	2	33.3
④やや不満	3	30.0	2	33.3
⑤不満	1	10.0	0	0.0
合計	10		6	

【現在の俸給について満足度をお聞かせください】

50代	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①満足	3	21.4	0	0.0
②やや満足	2	14.3	0	0.0
③適当である	6	42.9	1	20.0
④やや不満	2	14.3	3	60.0
⑤不満	1	7.1	1	20.0
合計	14		5	

60代以上	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①満足	1	10.0	0	0.0
②やや満足	1	10.0	0	0.0
③適当である	4	40.0	0	0.0
④やや不満	3	30.0	0	0.0
⑤不満	1	10.0	1	100.0
合計	10		1	

給与・手当の改善について

＜職員アンケートのみの設問＞

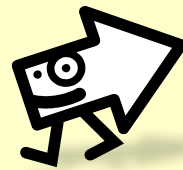
【諸手当に関して、改善を求めたいものはありますか】 ※複数回答可

給与・手当の改善	職員		
	全体	件数	割合
①扶養手当	18	2	11.1
②住居手当	18	7	38.9
③通勤手当	18	1	5.6
④出張手当	18	2	11.1
⑤役職手当	18	7	38.9
⑥超過勤務手当	18	4	22.2
⑦休日給	18	3	16.7
⑧期末手当	18	5	27.8
⑨勤勉手当	18	3	16.7
⑩特別手当A・B	18	1	5.6

【改善を求めたい内容をお書きください】

- ・通勤手当：「値段の安い方の経路」ではなく「合理的で時間の短い経路」で通勤手当の支給をしてほしい。※具体的には電車の事です。
- ・住居手当の増額
- ・⑤役職手当の引き下げ
- ・住居手当・役職手当
- ・期末手当・勤勉手当のアップを求めます。
- ・役職者にはなぜ超過勤務手当が付かないのか？役職手当を付けているから、それで良しとされてしまうのか？正直、役職以上のことを求められることが多く、それが当たり前という風潮に嫌気がさしている。休日出勤も土曜午後の業務も、超過勤務手当を支給しないでいいという理由だけで、役職者がこき使われる。

- ・超過勤務手当：次年度より制限が入るそうだが、働いた分はきちんと支給して欲しい（ただらとやっている人もいるが、大半の人は真面目にやっても残業となる）
- ・勤勉手当：人事評価制度と合わせて、改善の余地があると考えます。
- ・出張手当：民間と比較して半分程度と思われる。
- ・休日給：土日出勤した時の手当支給。
- ・扶養手当額を1人目→2人目→3人目と少しずつ上げてほしい。
- ・手当よりも本俸のアップが必要だと思う。



＜教員アンケートのみの設問＞

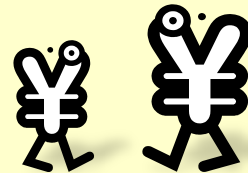
【改善を求めたい手当はありますか】

※いくつでも自由記述

- ・通勤手当 ・給与 ・センター試験監督手当
- ・入試業務に関する手当（3）
- ・入試（出題手当）
- ・部活動をみている教員の手当の改善
- ・部活動以外でも、内部で学生向けの活動や取り組みを行う教員への手当の改善
- ・特にないです。（3）
- ・役職手当（特に事務）を見直してペアを行うべき。この20年で授業料は1.5倍近く上がっている…。
- ・20年以上ベースアップがゼロですので、何とか少しでもベースアップを勝ち取ろう。
- ・大学の増コマ手当（3）
- ・業務負担の多少による公平な手当を求めたい。
- ・住居手当（2）
- ・助教の身分なので、住宅手当もありません。
- ・学部長・学科主任の手当が減額されたことは遺憾です。
- ・役職手当の減額

【改善を求めたい内容をお書きください】

- ・基本給のUP
- ・センター試験監督手当は支給すべきであり、担当していない者との差別化を図るべき。
- ・住居手当：東京・埼玉等の住居価格に応じて地方にある大学・会社より高く設定する必要がある。
- ・少なくとも良いと思うので、入試業務に出た回数での支給が良いと思います。
- ・入試（出題手当）の増額
- ・増コマ手当9000円⇒15000円に



一時金について

昨年度は、支給ヵ月は前年度と同様（年間1.1ヵ月）の支給とするほか、一律金の10%引き上げを要求しましたが、一次回答は年間0.1ヵ月の削減でした。これに対し削減の撤回を求めて再要求を行い、交渉の結果、削減は撤回され、昨年同様の水準での支給となりました。

一時金について 【今後の希望をお聞かせください】	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①一時金の増額	19	47.5	8	40.0
②昨年度同様水準での支給	20	50.0	6	30.0
③減額もやむを得ない	1	2.5	6	30.0
合計	40		20	



＜教員自由記述＞

- ・一時金の増額を希望します。ただし、社会における経済動向も含めて検討する必要があるかと考えます。学生数の減少等を考えると無理な増額も如何なものかと思うので大学の運営状況を勘案して要求すべきと考えます。
- ・撤回を勝ち取っていただき、ありがとうございました。

＜事務職員自由記述＞

- ・職位による一時金ではなく、全職員平等にすべき。

センター入試監督について

これまで組合はセンター入試の監督の際の宿泊場所の確保・提供を求めてきましたが、具体的な回答を得られていません。現在はMロッジの無料提供と宿泊費1500円の補助が出されていますが、今後も実情に見合った要求をしていきたいと考えています。

【センター入試監督の際の宿泊に関わるご希望をお書きください】 ※自由記述

＜教員自由記述＞

- ・入試監督を遂行するならば、確実に現地にいることが必要であるため、遠方の教員の宿泊支援は必要ではなかろうか。
- ・大学自体が確保し、無料提供すべし。 ・法人が宿泊場所を確保してほしい。 ・センターをやめる
- ・宿泊費は半額支給。センター担当者のみへの日当配分（担当しない教員へ払う必要はない）。

＜教員自由記述 続き＞

- ・宿泊費の補助を増やすべき（とりわけ祝前日の宿泊費は高騰している）。
- ・指定範囲で近隣のホテルに宿泊できるとよいと思います。
- ・まだセンターの監督をしたことがないのでわかりません。
- ・他大学と同様、センター試験手当を支給すべき。
- ・宿泊費の増額は求めてよいと思う。
- ・宿泊の件よりもセンター入試手当を獲得してほしい。
- ・個々人の通勤時間についてより正確な把握を求めたい。
- ・せめてMロッジの1泊分を補助してもらいたい。
- ・宿泊費はせめて安宿に泊まれるくらい（ex.6000～7000円）は支給して欲しい。その上で良い宿を確保するなら個人で支出となると公平性が保たれると思う。
- ・早い者勝ちになっているが、業務の重要性を考えるともう少し宿泊費を出しても良いのではないか。
- ・入試監督に従事する人数の適切な算出をした上で、宿泊について補助が必要なケースでは補助を実施することが適切だと思います。
- ・Mロッジの室数は限られており、私にはお知らせメールも届かず結局1泊1万円近い出費を2日連続で余儀なくされた。東武東上線運行の不安定さ、東松山校舎の辺りさを考えると実費補助が妥当。少なくとも数千円の宿泊費は認めるべき。

- ・実情に見合った補助をお願いしたい。
- ・2日連続で入る人は大変さの度合いが違うと思う。そういう人だけでも宿泊費全額補助をできないか。
- ・執行部が変わっても全く変わらない手当の現状を鑑みて、せめて補助金を¥5,000程度（ビジネスホテル宿泊費はそれでも不十分だが）にすべき。
- ・入試は、大学の行事の大イベントです。東松山キャンパスのアクセスはかなり不便だと思います。このまま、東松山キャンパスで入試を行うのであれば、遠方に居住している教職員には対応は必要かと思えます。また、入試を都内で行うようにすることが可能であれば宿泊に関する問題はなくなるのではないのでしょうか。

＜事務職員自由記述＞

- ・Mロッジに宿泊する場合の補助は不要です。Mロッジに宿泊できなかった場合は出張と同額12,000円程度を支給してほしい。
- ・宿泊費1500円→実費または10,000円
- ・各人の自宅からの距離に考慮したスタッフ割りを行い、宿泊が必要とならない人を割り当てるべき。
- ・自宅に近い人を配置する。
- ・現行の1,500円から上乘せしてもらいたい。現状は、教職員の善意に頼りすぎ。

役員報酬について

昨年の組合の春闘要求は、理事長及び外部理事の役員報酬の20%削減、顧問への役員報酬の廃止でした。役員報酬は表のとおりです。常勤役員報酬について、規程改正に伴う経過措置として2018年度から減額がなされています。（俸給月額を2020年度までに5%引き下げる） ※アンケートでは報酬額を表で表しました。

【役員報酬について どのようにお考えですか】	教 員		職 員	
	件数	割合	件数	割合
①多い	23	59.0	17	89.5
②適当である	12	30.8	2	10.5
③少ない	0	0.0	0	0.0
④その他（	4	10.3	0	0.0
合計	39		19	

＜教員自由記述＞

- ④その他
 - ・どの理事が実際どのような仕事をしたか公開されるなら良いと思う。手当に見合った仕事をし、成果を上げているなら良い。
 - ・特に理事長・常勤役員は役員報酬が多すぎる（2）

- ・一見したところ、多いように思う。しかし、理事長他各役員が実際にしている仕事が見えにくく他大の報酬も知らないため、報酬が適当か判断できない。大学はこの点について（なぜこの額なのか）明確にすべき。
- ・特に常勤監事以外の監事・顧問・学長の報酬が多い。
 - ・役員報酬の金額を見て驚きました。
- ・いたずらに減額を求めることは適切ではないと思います。
 - ・理事長の「常勤」とは、どの程度の出勤でしょうか。
- ・理事長他3名の役員報酬は異常に高額すぎる。

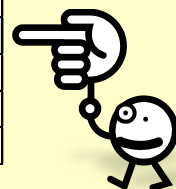
＜事務職員自由記述＞

- ・その他の常勤役員は最高額が多い

＜教員アンケートのみの設問＞ 教員の役職手当の改定について

組合は他大学と比較して高すぎる役職手当を改定することにより財源を確保し、給与体系全体の見直しの実現を求めています。

【これについてどのようにお考えですか。】	教 員	
	件数	割合
①役職手当を減額して給与体系の見直しを行うべき	16	47.1
②給与体系の見直しは必要だと思うが、役職手当は減らさないほうが良い	10	29.4
③役職手当を減らすのではなく、減コマ措置を見直すべきである	8	23.5
合計	34	



【このほか、役職ごとの手当額についてもご意見があればお聞かせください】※自由記述

- ・役職に見合った仕事をしない教員が多い。一部の教員にしわ寄せがくる。
- ・学部長と研究科委員長の兼務で良い。
- ・現状維持 or それ以上とする旨の選択肢がないのは何故でしょうか。役職に就きたがらない教員の多さに鑑みれば、役職手当（減コマ含む）が少ないからではないのでしょうか。
- ・閑職の役職手当（大学院関連）の全廃ないし大幅削減
- ・院生のいない専攻主任に主任手当が払われる。減らせ。1 研究科 1 専攻で 2 人の役職。むだ。

＜事務職員アンケートのみの設問＞ 事務職員の給与体系の改定について

2018年4月に事務職員の雇用制度及び給与体系等の改定が下記のように行われました。

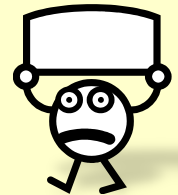
- A、定年年齢の引き上げ（一般職 62 歳→64 歳。※事務職は 64 歳に統一）
- B、定期昇給幅の縮小（一般職）
- C、定期昇給年齢上限の引き下げ（一般職 60 歳まで→50 歳まで）
- D、役職定年制度の廃止（管理職 63 歳→64 歳の定年まで）
- E、役職手当等削減（主査を除く管理職の月例手当を 1.4~2%削減）

【この改定についてどのようにお考えですか】

	職 員	
	件数	割合
①もとに戻した方がよい	3	15.0
②このままでよい	7	35.0
③さらなる改定が必要	10	50.0
合計	20	

【具体的なご意見があればお聞かせください】※自由記述

- ・定年齢を引き上げるべき。人生100年時代といわれる時代において、64歳を定年とするのは、早過ぎる。希望すれば70歳まで可ではどうか？



- ・元に戻したほうがよい：定年年齢の引き上げ・定期昇給幅の縮小・定期昇給年齢上限の引き下げ
- このままでよい：役職定年制度の廃止・役職手当等削減
- ・よく考えられた体系だと思うので、このままで良いと思います。
- ・定期昇給年齢については、50歳では早すぎる。せめて55歳くらいにして欲しい。
- ・役職に就けば定期昇給があるのはおかしい。一律50歳にすべき。
- ・定年の引き上げで年上者を残すことと、中間層の強化と、どちらが重要か考えていきたい。
- ・事務職員の退職後の再雇用について、現在の64才から70才に早急な対応を望む。
- ・C（定期昇給年齢上限の引き下げ）は、将来、特別休暇を取得した職員の昇格に関連して、昇格を見送られた職員の不満が高まる。
- ・Aにしても定年が伸びても生涯年収が減ってはむしろ人生においてマイナスだ。少なくともCは元に戻すべき。50歳以降に給与が上がらないと子供のいる家庭は破たんする。役職に就けば上がると思っていたが、そもそもポストが少ないのにどうするのか。
- ・今の時代は、3級（課長・事務長）を含めれば概ね20~22年位、2級（部・室長）だけだと10年~15年の時代に突入。この世代の生涯賃金は大幅に上昇する。そんな状態なのに、退職間際の中老年世代を悪役に仕立て上げ、次世代にとって重要な事実を巧みに覆い隠している。今後は人件費の高騰化が進んで、現在30歳~40代手前の世代の事務職員の大半は、10年後、仕事にやりがいを見いだせない状態だと思う。ポスト不足に伴い、その世代の活躍の場がない。このままでは、高騰化した人件費削減のため、人事制度改革と称した昇進・昇格制限が、10年後に始まると予測する。昔のMIPがそれであった。役職定年制度は、期間を限定した執行停止規定を制定し、制度そのものは残すべきだった。

＜事務職員アンケートのみの設問＞ 事務職員の役職手当の改定について

組合は他大学と比較して高すぎる役職手当を改定することにより財源を確保し、給与体系全体の見直しの実現を求めています。

【これについてどのようにお考えですか】

	職 員	
	件数	割合
①役職手当を減額すべき	7	35.0
②役職手当を減らさないほうがよい	12	60.0
③役職手当を増額すべき	1	5.0
合計	20	

【このほか、役職ごとの手当額についてもご意見があればお聞かせください】

- ※自由記述
- ・財源の事を考えると増額は望めない。こういった改善・改革は、事務職員ばかりではなく、教員も同時にやって然り。
- ・仕事ができる方と名ばかり管理職が同じ水準のため、実力に合わせた報酬とすべき。

- ・役職者はサービス残業が多いので増額しても良いが、そうでない役職者の手当には不公平感がある。

- ・理事長が何をやっているのか分からないのに報酬が高すぎる。具体的なあなたの成果は何？半分がいいところだ。それでもやってくれる人に理事長をお願いしたい。
- ・他大学と比べてベースが低いから役職手当で補っている。何でもかんでも役職手当を減らすのは反対。教員の役職手当にメスを。
- ・退職間際の中高年世代が、給与等待遇面で「いい思いをしている」という誤報が流れているのは残念。10年前の私と同年齢の管理職より、私の年収は80万円ほど低い。反面、20年前と私の同年齢の世代の給与はかなり高くなっている。消費者物価指数を20年前と比較すると数%しか上昇していないが、本学園の給与差はそれ以上。なので、私はいい思いをしているという実感は全くない。「いい思いをしていた」世代は、昭和戦前生まれの部長クラス。昭和戦後生まれの事務局長より、数百万円程度は高い退職金（選択定年ではなく）を手にはしているはずだ。この学園のゆがんだ人事システムを野放しにして来た経営者側が反省すべきで、役職手当の問題以前の話。今後、生涯賃金で「いい思い」をするのは、現時点で概ね55歳以下の一部だけ。昭和終戦直後生まれで、すでに定年退職した人よりも、生涯賃金は上回るはずだ。
- ・役職手当の引き下げは、やる気をそぐことにつながる。将来的には希望する者が減少することにつながるのではないのでしょうか。

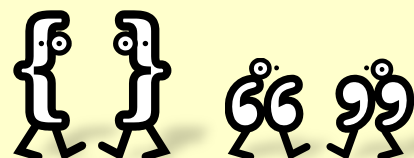
経済的要求以外について

【現在、困っていることや不安や不満を感じることで、改善を求めたいことがありますか】	教員			職員		
	全体	件数	割合	全体	件数	割合
①労働条件（就業規則、定年、休日勤務、教員数等）	33	9	27.3	19	13	68.4
②労働環境（人間関係、ハラスメント、施設・設備の不具合等）	33	10	30.3	19	9	47.4
③教育環境（コマ数、学事暦、休講補講、大学院等）	33	14	42.4	19	13	68.4
④研究環境（研究室、研究費、研究に関する制度等）	33	13	39.4	19	1	5.3
⑤人事（昇任・昇格、委員等）	33	5	15.2	19	2	10.5
⑥各種制度（育児・介護制度等）	33	1	3.0	19	0	0.0
⑦大学運営（中長期計画、運営体制、危機管理、財政等）	33	9	27.3	19	0	0.0
⑧その他（)	33	5	15.2	19	0	0.0

【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

＜教員自由記述＞

- ・研究成果を長期間公表しない教員はその地位を降格すべし。降格人事が有る以上、当然降格人事も有るべし。
- ・上司の態度を含めた威圧。きちんと指導してほしい。
- ・15回の授業回数は大学としてきちんと確保してほしい。
- ・担当コマ数を減らすべき（学内業務や研究活動との両立に支障をきたすため）。
- ・コマ数の一律義務化は不合理
- ・AV機器の配置（教室内の設置場所や向き）…使いにくい教室がある。
- ・東松山キャンパスのWiFiを何とかしてください!!
- ・東松山キャンパス研究室（第2研究棟）寒すぎです!!
- ・1クラスあたりの学生数が多すぎる授業がある。特に「演習」科目
- ・プランディング授業は危険思想に基づいていると思われるでも仕方ない内容
- ・事務室があちこちに点在する上に、横の連携がいまいち。教員目線で考えてもらうと、1つの手続きをするのに部署から部署へ伝言ゲームの様で一度で用が足せないことが多い。
- ・研究環境：電子ジャーナル
- ・研究成果を評価して頂きたい。
- ・専任教員定年一律化
- ・シラバス・成績・連絡等々は全てネットで行われるようになったので、パソコン・プリンターの故障等で大変困っている（パソコンなどは日本のメーカーが殆どいなくなったので、故障の場合、部品なしで新調せざるを得なくなる）。
- ・全教員・職員にかかる入試業務の負担是正を目指してほしい。特に2年後のセンターに替わる全学共通テストに向けて。
- ・暴言・声を荒げることで意見を通そうとする教員がいる。教育者と思えない。
- ・空き室があるなら予約なしでMロッジに宿泊できるようにしてほしいです。研究室の宿泊を禁止しているのだから。
- ・コマ数が多すぎる。少なくともST比を学部ごとに考慮すべきではないでしょうか。会議及び事務の多さもあいまって、研究は困難です。
- ・労働環境について：大学という組織の成り立ち上、人事異動がないので人間関係がうまくいかないと（馴れ合い過ぎたり、ギスギスしすぎたり）苦痛に感じる。
- ・人事について、学科にもよると思うが、昇任が厳しすぎることはないか。
- ・人事について、私自身の事ではないが、改善を求めたい
- ・大学運営について：DaitoVision等重要事項のすべてがトップダウンで決定されている。
- ・『大東文化大学紀要』の投稿枚数上限60枚は少なすぎる。



【改善を求めたい内容を具体的にお書きください】

＜事務職員自由記述＞

- ・ 育休中（特に時短制度利用者への配慮：具体的には利用者が利用できるような適切な部署への異動など）の制度の充実。
- ・ 昇給が機械的な部分があり、どんなに頑張っても、何もプラスがないので（早期昇給など）やる気が起きない。
- ・ 部署によって時間外勤務の開始時間が異なるのはおかしい。17：30 からであればすべての部署が同じにするべき。
- ・ 人事異動について、その時々々の役員による偏った人事配置がまかり通る現状に憤りを感じる。明らかに優遇されている人とそうでない人がいる。法人部局しか経験がない人、板橋校舎（または東松山校舎）しか経験のない人があってはならぬ。役員においては、とり巻きを好み人間で固めるのはいかがなものか！
- ・ 中途採用をするのは仕方ないが、入ってきた人たちの働きぶりが悪すぎる。給与もいきなりたくさん支給するのはおかしい。せめて全員6級からのスタート、その後働きぶりを見て昇給させるべき。
- ・ 若手社員が多く情報の得られる機会を増やし、所属意識を養成させていきたい。これ以上の給与削減をせずに成り立つ仕組み作りをしたい。
- ・ ドラフト人事異動や、異動がなぜ行われたのか、理由を開示して欲しい。
- ・ 学園の規則と異なる決定が多いので、是正されて欲しい。
- ・ 土曜勤務廃止または削減
- ・ センター入試時の土日連続勤務廃止
- ・ 雰囲気改善（閉鎖的で暗い印象あり）
- ・ ハラスメントへの対応が消極的
- ・ 異動の方針が不明瞭。若手は5年以内に一度は実施すべき。
- ・ 人事異動
- ・ 法人大学間の人事交流を活発にしてほしい。そのために、新卒～5級までにおける人事ローテーション制度の設計を望む。中堅職員の段階までにバランス感覚を身に付けておかないと、学園の全体像について理解できず、現場の苦勞に対する共感能力が欠如した人間に育ってしまうので。
- ・ 働き方改革の前提として土日の週休2日制を早急に導入すべき。

年次有給休暇・特別休暇の取得状況について

【昨年度年次有給休暇を取得しましたか】	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①1～4日	2	5.3	3	15.8
②5～9日	1	2.6	8	42.1
③10日以上	1	2.6	7	36.8
④取得していない	34	89.5	1	5.3
合計	38		19	

【特別休暇を取得したことがありますか】	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①ある	4	12.1	12	70.6
②ない	29	87.9	5	29.4
合計	33		17	

【休暇の取得についてお聞かせください】	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①希望通りに取得できている	5	21.7	7	38.9
②業務量が多く余裕がない	7	30.4	3	16.7
③取得しづらい雰囲気がある	6	26.1	6	33.3
④その他（ ）	5	21.7	2	11.1
合計	23		18	

【休暇の取得についてお聞かせください】

＜教員自由記述＞

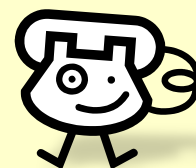
- ・ 有給休暇がどのくらいあるか知らない。
- ・ 取得できない。
- ・ 1年目で下の身分なので取りません。
- ・ 教員で自由裁量労働なので有休をとることによって得られる「休み」の定義が自分でもわかりにくい。自宅研究日にあてたら研究時間が減って困るし、会議日にあてたらその日にわざわざ休まなくてもと思われそう（思いそう）。
- ・ 特別休暇って何？
- ・ 助教の待遇について：責任コマ数を増やしても給与・諸手当を増額すべき。兼職に関する制限を他の専任教員と同等にすべき。

＜事務職員自由記述＞

- ・ (例) 40日間未取得が残っている場合、年間20日残し次年度にプラスする。休暇を残すのが良いとは思わない。
- ・ 会議が多いので休暇を取得しづらい。
- ・ ある程度。 ・ こんな休暇が取りやすい職場はなし

＜事務職員アンケートのみの設問＞ 現在の超過勤務の状況について

【超過勤務となる時期はどのような時ですか】	職員		
	全体	件数	割合
①季節・時期的に忙しい時	19	16	84.2
②突発的に業務が増えた時	19	9	47.4
③常態的に超過勤務をしている	19	3	15.8
④時間外の来客等	19	4	21.1



【超過勤務となる理由はどのようなことですか】	職 員		
	全体	件数	割合
①業務量が多い	17	7	41.2
②時期的な業務	17	9	52.9
③人員不足	17	5	29.4
④能力不足	17	1	5.9
⑤管理者のマネジメント不足	17	4	23.5
⑥業務フォローがされない	17	2	11.8
⑦超過勤務を収入としている	17	1	5.9
⑧不規則な依頼・相談	17	4	23.5
⑨その他	17	2	11.8

⑨その他

- ・業務が完全なる縦割り。「その人が休むと仕事が滞る」ということ。 ・窓口業務に左右される。
- ・一部の仕事を属人的要素で片づけている。同じ部署で面倒な仕事に全く関わらず異動する人がいる。そういう人も昇進・昇格は平等。その上、「女性枠」も入ってくるとやる気を失くす。表立って主張すると何でもセクハラと言われるし…

＜教員アンケートのみの設問＞ 研究について

【研究に関わる時間の確保状況をお聞かせください】	教 員	
	件数	割合
①十分である	0	0.0
②妥当である	12	29.3
③少し不足している	11	26.8
④不十分である	18	43.9
合計	41	

【不足している要因をお聞かせください】

- ・研究・授業以外の諸業務が多すぎる。
- ・仕事が多すぎて研究できない。一部の教員に負担がかたまる。 ・学内の業務が多いため ・校務が多すぎる
- ・学内業務の多さ、担当コマ数が6コマもあるため。
- ・業務に時間がとられる。 ・雑用の激増で研究時間が不足
- ・授業コマが多すぎる。(2)
- ・学生対応 ・学生の面倒を見ることで時間がとれない。
- ・入試業務の日程変更に加え、科研費の締め切りが早いため、まともに調査日程がとれない。
- ・何とか調整しているが学内業務は正に向けて努力してほしい。
- ・学科運営に時間がとられる。
- ・当番で回ってくる学科の仕事のため。
- ・授業の準備等、教育の負担 ・事務作業、会議、コマ数の多さのため ・大学の雑務のせい ・委員の仕事
- ・委員会、会議が多く研究の時間がない。まとまった時間が取れないので、研究・調査旅行に行けない。
- ・セメスター中は授業準備や学務で研究時間がほとんど取れない。休み中もこまごま会議などが入るし、フィールドワークに行くことができない。
- ・研究費執行(科研含む)における人仕事に多くの時間を割かれている。ルールの簡略化が必要。
- ・他大学では、研究に関するものは全て支払ってもらっていましたが、その分、研究や学生の教育などにも使用しました。大東大では、研究という言葉をよく耳にしますがどの程度の研究を望んでいるのか明らかではないのもう少し鮮明にして欲しいことと文系と理系では研究の取り組み方が違うので、その点からも線引きしてどちらともに研究し易い環境になると良いと思います。
 - 1、研究するスペースがない
 - 2、学部学生がいる場所がない。(学生と教員が同じ部屋にいる状況は好ましくないと考えます。現在、大東大ではハラスメントは起こっていないのかもしれませんが、ハラスメントを誘導する可能性や試験問題の作成・管理に関して安全性が確保できていないと考えられる。)

＜事務職員アンケートのみの設問＞
超過勤務の抑制や休暇の取得について

【業務量の改善や人員配置の見直して改善されると思えますか】	職 員	
	件数	割合
①大いに思う	7	35.0
②思う	6	30.0
③あまり思わない	4	20.0
④思わない	3	15.0
合計	20	

＜事務職員自由記述＞

【業務量の改善や人員配置の見直して改善される・されないと思う理由をお聞かせください】

- ①大いに思う
- ・時短制度利用者には、「自分のペースで仕事ができる部署」「通勤で更なる時間を奪われないよう校舎配慮」をして欲しいです。
 - ・時間内に終わらせるという意識がない。
 - ・そろそろ残業代欲しさに残業を好んで遣る人を、見抜く必要があるのではないか！与えられた時間内に業務をこなせないのは、能力がないからである。そんな人間に超過勤務手当を支給する必要はない。働き方改革を本気でやるのであれば、コソコソした分科会や集会は廃止すべきである。
 - ・人によって業務量が違うのはおかしい。また、職員の数が少ないのでは？定足数の見直しを期待する。
 - ・残業する人はどこに行っても残業する。残業代が生活費になっている。
 - ・事務局長が理解していない
 - ・教員の動向と、事務職員の勤務時間(原則 9 時から 17 時)は、相反関係にある。これを解消しないと、残業抑制や休暇取得の増加は無理。
 - ・人事課は増員され、残業の多い部署には増員がない。本当に部署ごとの業務量などの状況を見て人員配置しているのか疑問があります。部署別の残業時間などがなぜ明らかにならないのか分かりません。
- ②思う
- ・適正配置、人数の見直しで。
 - ・残業の多い人は、残業の少ない部署へ機械的に異動すれば均質化するはずである。
- ③あまり思わない
- ・仕組み改善に時間が割けていない。
 - ・現部署での働き方には満足している。

メンタルヘルス問題について

組合では、2017年度から「健康管理センター」の設置を早急に進めるよう求めており、ワーキンググループにおいて設置に向けて課題の整理、検討がされているところです。

【メンタルヘルスや健康管理について、どのような配慮や支援を求めますか】※自由記述

＜教員自由記述＞

- ・設置に向けて努力してほしい。
- ・専門家の配置
- ・プライバシーの確保ができる場所の確保
- ・個人情報管理
- ・必要以上に長い会議がストレスになっている人が多いと感じる。短時間で成果を上げる方法や、興味を持って参加できる方法を検討してもらえると助かる。
- ・ハラスメント委員会による年1回の研修などを行い予防が必要だと思います。
- ・費用対効果を充分検討すべき。
- ・職場環境はなかなか変わらない。変わらないしどこに支援を求めたらいいかわからない。
- ・担当者の守秘義務の徹底
- ・学生対応については教員で不十分です。学校保健・産業保健の充実を願います。
- ・仕事を減らして欲しい。
- ・普通に有料でカウンセリングをやってくれれば。
- ・ハラスメントの訴えに到らない（訴える勇気の出せない）悩みが多いと考えられます。このような空気間には改善が必要で、それがないためメンタルヘルスの問題を抱え込んでしまう人が多いのではないかと懸念しています。
- ・各学部教員（代表者）の情報共有は、必要と考えますが、専門のカウンセラーを毎日ではなくても、日時や予約制などで対応する必要があると思います。また、文部科学省等が協賛で教員等を対象とした研究会があるので学部代表の教員を義務的に参加させて他大学の教員との連携で相談にのってもらえます。教員と学生に対しては、カウンセラーは同じでも良いかもしれません。

＜事務職員自由記述＞

- ・人に仕事が付く→その人が休むと回らない→休みにくい→過労…となる。休みやすくするには仕事に対し人を複数つけるべき。
- ・必要な人がどのくらいいるのかわからない。
- ・ワーキンググループにメンタルの専門家がいらない。
- ・あまり意味がないと思う。
- ・相談件数の公表
- ・ヒアリングの実施
- ・積極的な対策
- ・もっと真剣に取り組んでほしい（事務局長）
- ・健康管理センターの個人情報保護体制を万全にしてほしい。事務職員にサバティカルのような制度を導入して欲しいが、休まれると困る人がいるので、導入したとしても、「業務に支障のない範囲」といった制度の内容を骨抜きした例外規定を設けることだろう。だから、事務職員サバティカル制度を導入したとしても、戦力外の職員ばかりがその制度を利用することになるかもしれない。

ガバナンス・情報の透明化について

組合では、2017年の春闘要求から、これまでの情報公開や議論の場について学園の民主的な運営を求めています。

【これまで行われてきた理事会や教学からの説明や情報開示のあり方、その決定方法についてどのようにお考えですか。ご意見やご要望をお聞かせください】※自由記述

＜教員自由記述＞

- ・パスワード等を利用したオンラインの公開
- ・希望時の議事録閲覧
- ・爆弾騒ぎが気になりました。
- ・完成年度などの節目に新学科の収支（当初計画からの変化を含む）を学内に公表すべき。
- ・情報開示が不透明なところがある。
- ・不十分。特に人件費の削減に根拠となる数値を示した資料の開示
- ・いつもありがとうございます!!
- ・教授会での議論が全く反映されていない。
- ・主任職にある教員が、学園の監査委員をしていたことがあります。このようなことは内部監査の妥当性・信頼性を損なうものであり、是正すべきです。
- ・学園祭の「自衛隊展示」問題など、不透明であり、危機的であると感じる。
- ・執行部が物事を進める時、もう少し時間をかけて議論してからやって欲しいと思う。執行部または周辺のWGからの提案に対して教授会が意見するも、先に置かれるだけになっていないか。対話が少ない。また、これまでの企画に対する検証も必要。特に様々な外部資金をとるべく大学執行部が努力しているが、補助金がとれても、その為に費やしたコストと見合っているか検証が必要だろう。
- 例) ブランディング事業は、大学側の裏負担を前提とした補助事業であり、裏負担の額を考慮しないとイケない。また、申請の際に作られた各種規定によって、教員・職員とも新たな事務が発生しないだろうか。これらを含めてどれだけ純粋な収入増があるのか考えるべきではないかと考える。
- ・議論を受け付けない状況に、誰もが気付いていると思います。公約の実現、達成度の開示が、新年度には必要です。

- ・表向き情報はきちんと公開されているように思っています。だが、学生をみていてどうなっているかなと思うことがありました（内容については不記載とさせていただきます。）学部で学生の成績評価や定年についてあまりはつきりわからないので、その点は明らかにしたいと思えます。
- ・事務組織がいつの間にか変更されている。学部長が学務局長の部下という位置づけになっている。教授会で審議した記憶がない。事務だけで決める内容ではない。

＜事務職員自由記述＞

- ・もっとオープンに
- ・決定事項での共有が多い。方針の時点で協議したほうが良いのではないか。
- ・給与改定の際にも何の情報もなく、すでに決定したこととして報告され、アンケートのようなものはあったが、理事長が一言「多くの理解ある回答があった」と述べるだけで、本当に賛同があったのかも非常にあやしい。一部の人間だけで極秘にそして当人には不利益の無い意思決定がされているという印象だ。
- ・これからの時代は「競業禁止」が重要。転職だけでなく、定年退職後出身大学の同窓会役員などに就任しても、情報交換等で本学園時代の機微情報の開示・漏洩もあり得る。拘束力はないが、退職時に何らかの誓約書（在職中に知り得た情報の開示・漏洩をしない旨）の提出を求めべきだ。

労働組合について 【組合発行機関紙『桐』をご覧になったことがありますか】

【組合発行機関紙『桐』をご覧になったことがありますか】	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①よく読んでいる	18	45.0	3	15.0
②たまに読んでいる	19	47.5	13	65.0
③読んだことがない	2	5.0	3	15.0
④どこにあるのか分からない	1	2.5	1	5
合計	40		20	



組合活動について 【組合の職場集会有れば参加しますか】

【組合の職場集会有れば参加しますか】	教員		職員	
	件数	割合	件数	割合
①参加する	5	13.5	1	5.9
②活動は分からないが会議には参加してみたい	19	51.4	7	41.2
③参加したくない	13	35.1	9	52.9
合計	37		17	

＜教員自由記述＞

- ・時間の余裕があれば、内容によっては参加する。
- ・わからないので参加したくない。
- ・時と場合によります。

＜事務職員自由記述＞

- ・全員参加の職場集会有れば参加してみたい。

【その他、何かお気づきの点や改善してほしいことがございましたら、ご記入ください。】

＜教員自由記述＞

- ・活動ありがとうございます。組合活動がない職場が長かったため、ありがたさを痛感します。
- ・ある学科主任がルールを守らない。学生にルールを守れというのなら、自分も守るべき。教員としての態度を考えてほしい。
- ・ベースアップをこれまで以上に強く要求すべきである。
- ・他大学に比べて教職員の給与などは良い方だと思います。一方、学生の指導は手厚いとは言えません。仕事の質を上げ、満足度を高められるのも QL として大事だと思います。
- ・組織率を高める方法（施策）を戦略的に考える必要があると考えます。当局と戦える体制を作らないと大学自体が弱体化していくことになる。
- ・組合の方はとてもよく活動して下さっています。ありがとうございます。
- ・組合の皆さんは忙しい中よくやって下さっていると日頃から感心しています。
- ・大学の学務を大東大でどのようにやっているのか違う職場の状況を聞いてみたい。

- ・大東大がどのような学生を育成して社会に貢献したいのかという目標がはっきりしていないように感じます。色々な活動を行うにしてもやはり、大学の目指すものは何かを明らかに打ち出した方が、色々な面で大学をよくすることになるのではないのでしょうか？
他教員の事は分かりませんが、教員と学生との関わり合いが少し希薄なように感じています。今の学生は、見かけと心の中で考えていることが異なり、非常に敏感に教職員をみて評価しています。
教職員の多いことで、いろいろな人間がいることは間違いありませんが、これはまずいよなと言う場面も見ることがありました。
そういう点も組合としてきちんと受け止めていかれると良いのではないのでしょうか。
- ・昇格について：私が所属する学科では、准教授や講師の割合が大きく、アンバランスです。講師から准教授、准教授から教授になることがこれほど難しいのは変です。心身を消耗するほどのレベルだと思いますし、このアンバランスさを外部から指摘される日も近いと思います。

＜教員自由記述 続き＞

- ・定年の年齢について：実際に勤めてみて思うことですが、ある期日以前に就職された先生の定年が70歳で、それ以後が65歳というのは、不公平な印象を受けます。前任校では定年が65歳、契約教授（俸給が70%）が73歳でした。73歳まで勤めると次に何かに取り組もうという意欲や体力がなく、大抵、大学教員を全うして退職されていました。一方、自身にやりたいことがある場合は、65歳の定年を待たずに早期退職されている方もいました。比較的平等な印象がありました。
本学の場合、本学のやり方しか知らない教授（つまり長らくいらっしゃる方）が、他の空気に触れることなく、一つの文化を作っているような印象があります。独自の文化があると解釈できますが、現在は多様性の時代です。この状況を是正するためには、定年の年齢を平等にすべきではないかと思えます。具体的にどのような方法がいいのかということについて、私見はありますが、ここでは省きます。
- ・いつもありがとうございます。あまり活動に参加できておらず申し訳ありません。組合の存在は本当に大切なので、これからもよろしくお願いします。私もできるだけ参加します。
- ・最近の新入の先生方の組合参加率が下がっているのではないかと心配。

- ・学園の財政について組合はどのように考えているのか。教員の研究費について財政を圧迫しているとは思わないか。実績に合った研究費について考えることはないのか。
- ・教員の研究費にメスをいれてほしい。財政がというならば、無駄に支出されているところからでしょ。
- ・全職員が加入するのであれば、組合加入に反対する人は少ないのではないのでしょうか？
- ・中堅・若手が大向こう受けするプロジェクト的な部門に関わりたがるようになってしまい、意識高い系の「アドミニストレーター」（しかも、明確な定義もない）気取りになってしまった。政策的な職務に従事しないと、自己の存在価値を見出すことができないのだろう。数年前、関西の某私立大学（元祖アドミニストレーターの大学）で、教職関係の部署でミスがあり、卒業生の教員免許が取り消しになった。目立たない、地道な仕事は中年世代に押し付けるのが、本学園の現状。
- ・アンケートをとっても改善されないのでは意味がない。
- ・学長室や IR のメンバーは、定期的に人の入れ替えをして欲しいと思う。一部の人の意見ばかり聞かないでほしい。現メンバーの人选基準を説明して欲しい。この人たちが課長候補なのか？ポスト不足になるようなので、今の段階で限定すべきではないと思う。
- ・来年、部課長が大量に定年退職のようだ。すぐに課長の補充をせず、部長に兼務してもらえないだろうか。年齢の近い人ばかりになると、将来は同じ時期に定年退職者が続出してしまふ。それに、このタイミングだと甘い基準で昇格する人がいると思うので不公平。あと、センターや図書館の中で、部長の有無の基準が分からない。東松山に課長がいると助かることもある。部署を置くより、その分東松山に課長を増やして欲しい。

＜事務職員自由記述＞

- ・受験生が減り、退学者が増える中、低所得層に手厚い制度を設け、奨学金や給付金を更に充実させるのは良いが、その財源はどこから持ってくるのか？基金を切り崩せばよいのか？抵抗できない事務職員の給与体系の改定が有無を言わずに実行されたが、先にもっとやるべきことがあったのではないかと。無駄遣いを辞め、大盤振る舞いを辞め、贅沢を辞め、それでも資金運営がままならなかったら致し方ないが、順番が逆ではないのか!! 東松山校舎の増改築経費は膨れ上がるばかりである。アクセスの悪いキャンパスに膨大な経費を一体いつまでかけ続けるのか？立派な建物が完成しても、学生がいなかったら滑稽である。



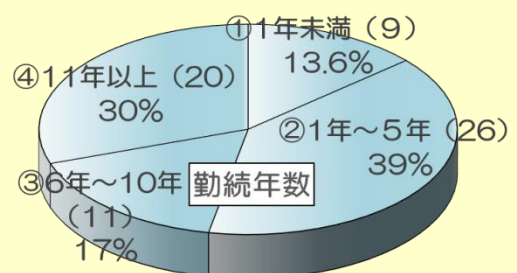
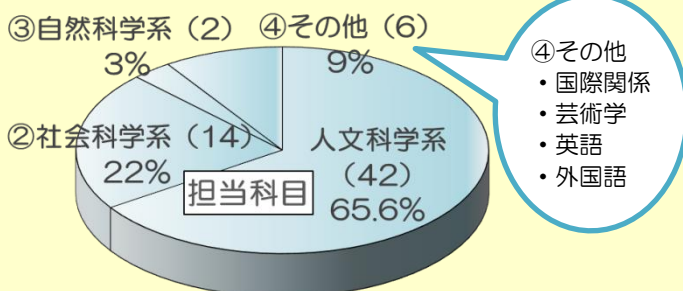
非常勤講師の待遇改善に関するアンケート

非常勤講師の待遇改善に関するアンケートは1月8日（火）から約480通を配布し、1月31日（木）を締め切りとした。最終的に3月26日に集約し、66通（回収率約13.8%）を回収した。

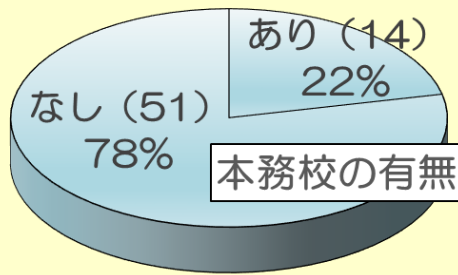
- ★集計について：一部の単一回答の設問に対し、複数回答をされた方があった。このうち、質問の内容が複数であっても成り立つものについては一回答とし、回答数に数えている。また、無回答であったものは有効回答からはずした。
- ★表について： 複数回答可のものは「全体」が有効回答数、「割合」は全体に対する回答のパーセンテージである。単一回答の設問は「合計」が有効回答数である。割合の高かった回答を網かけした。
- ★自由記述については、個人の特定される恐れのあるものは編集し記載している。同一内容の記述は（ ）に件数を表示した。

【担当科目・勤続年数を教えてください】

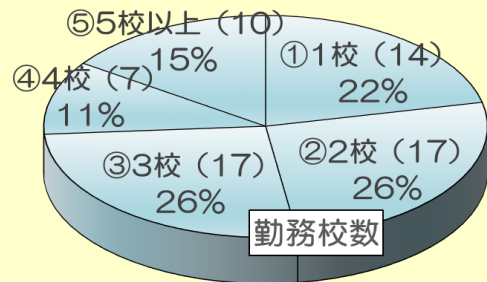
※（ ）内は回答数



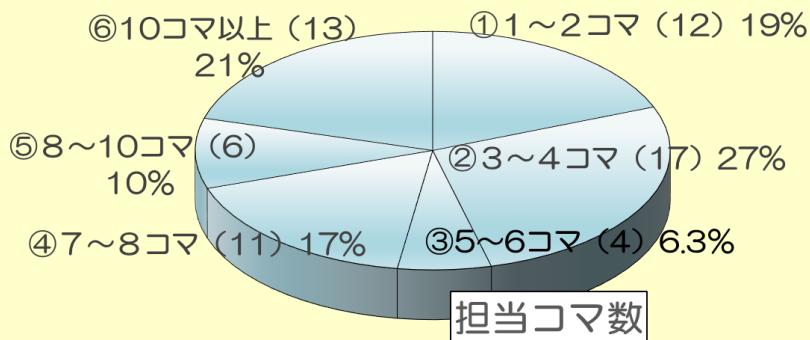
【本務校はありますか】



【現在、何校で教えていますか】



【担当コマ数を教えてください：通年。複数の大学の場合は合計】



労働条件について

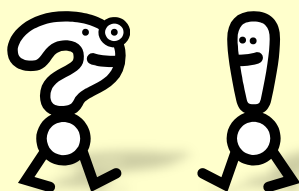
ご自分の労働条件通知書をよくご覧になったことがありますか	件数	割合
①ある	35	55.6
②ない	28	44.4
合計	63	

その内容について、問題を感じませんでしたか	件数	割合
①感じない	35	77.8
②感じた	10	22.2
合計	45	

【問題を感じた内容はどのようなところですか。具体的な事項があれば教えてください】

※自由記述

- 採用通知はいただきましたが、労働条件通知はいただいていないように記憶しています。1コマで月額〇〇円という文書をみた覚えがなく、給料明細で理解した、という記憶です。
- 4年上限の記述が削除された大学・追加された大学があり、雇い止めがやり易くなっている。
- そもそも契約書がないことに驚きを感じている。
- 学校によって差があるのは仕方ないと受け止めています。
- 2018年4月の時点では勝手に辞令が送られてきて、条件の詳細説明は受けたことがなかった、という点。
- 他大学だが、特任教員の労働契約について、明確な記載がなく、任期法についての説明もなかったため、無期転換を拒否された際の法的根拠が不明確であった。
- ①無期雇用への転換条件が「5年超」でないこと。②大学の紀要などに投稿できないこと。
- 年金・健康保険が含まれていないところ。
- 他の大学ですが、5年目以降の無期雇用転換権を阻止するための4年で雇い止めという条件
- 「世話人」と呼ばれる専任の先生からはほとんど具体的な授業の内容について説明はなかった。コース内での位置づけなどもなし。



実際に働いてみて、労働条件に反していると感じたことはありませんか	件数	割合
①ある	47	87.0
②ない	7	13.0
合計	54	

【あると感じた具体的な内容をお聞かせください】

- ・難しいですが、コマを減らされた点。
- ・他大学だが、通年3コマの授業をコマ減らしに関しては何の連絡もなく、半期1コマに減らされたことがある。

- ・交通費(クルマ)の額が非常に低い。
- ・有休取得について
- ・新学部の新設により、持っていた2試験対策クラスが1一般クラスに変えられコマが減った。
- ・現状の労働条件で仕事を受ける前提では、当たり前状況なので承知している。大学で教員を目指す人にとっては、非常勤という厳しい条件下でキャリアを積むのが当然のような風土であり、人件費を使わないで授業を行うことで成立している仕組みである。本業を持っていて余った時間で非常勤をしている人にとってはこれはボランティアみたいなものだと思ってやっている。
- ・カリキュラム変更の際に、従前担当していた科目が事前に何の相談や通知もないまま、変更(具体的には2つの別の科目を1つに統合し【この2教科は性質が異なるため、統合は困難】配当年次も変更になった。大東の場合、勤務地も大きく変わる)されたのを翌年度の担当依頼書で初めて知らされた。

賃金について：現在の1コマ月額をどのように感じますか	件数	割合
①妥当である	34	55.7
②不満がある	27	44.3
合計	61	

【不満に思う点は何ですか】

(例：単価が低い 月額〇〇円が相当 〇〇に関して手当があるべき等)

- ・単価の問題
- ・単価が安い。テスト業務、講義のための参考書の代金は手当がほしい。

- ・単価が低い(4)。
- ・他大学に比べ、少し低い。
- ・単価が低い。研究費があるべき。
- ・月額1コマ3万円は必要がとされます(現状2万8千円程度)。他校では3万2千円程度です。
- ・単価が低い。月額最低5万以上が相当。資料購入費として年5~10万程度の補助も必要。
- ・授業の準備、テキスト作成、出欠管理、試験採点、成績入力等を考えれば単価が異常に低い。同一労働同一賃金が実施できていない業界の代表的存在。社会人研修、講演と比較しても世間的報酬との差がありすぎる。1コマ月額最低5万円~10万円が妥当な線。
- ・1コマの授業の準備や事後の処理、成績付けの時間等々かなりの時間が必要である。その分を考えると、今の単価は低すぎます。月額にすると今の1.5~2倍は必要と考える。
- ・給与額について目安として同じコマ数ならば(専任2~3:非常勤1)の割合にするのが人道的かと考える。
- ・物価の上昇に対してベースアップして頂けたらありがたい。
- ・大学が遠いので、出講手当を別に出してほしい。
- ・同じ大学で同じ授業を教えているのに、ボーナスどころが一時金でさえないのは何故ですか？
- ・不満というよりは、高ければその分やる気もあがるだろうとは思う。
- ・準備、レポートやテストの採点は自宅の仕事になるのでもっと高くてもいいと思う。
- ・専門的に教える大学なのに(別の勤務先である)私立中・高より単価が低く、ボーナスも出ない、という点。
- ・貴大学に限ったことではないが、200人超の講義については、配布資料や試験の採点等大変なので、採点手当等があればと思うことはある。
- ・少人数クラスの授業と多人数クラスの授業が同一なのはおかしいと思います。
- ・かつて勤務していた大学では、出校手当が加算されていました。
- ・単価が安い。生活できません。1コマあたり40000円必要です。
- ・一大学で変えられる問題ではないが、常勤教員との差があまりにも大きい。通勤時間が1時間以上になる東松山キャンパスはそれなりに手当があることが妥当だと思う。
- ・相当前になりますが、講師給の改善の一貫として文科省が補助金を出す予算措置を講じたことが新聞の社説にありました。ただ残念ながら、私の体験では、どの学校もその申請をしていないようです。
- ・必要として頂けていることを思うと1コマ月額のことについては考えたことがない。
- ・常勤教員との差がありすぎる。一時金が必要。

【不満・不安に思うことは何ですか】

(例：保障に関して、休暇に関して、教育環境に関して等)

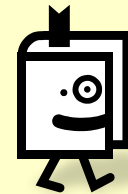
- ・教員控室と所属している所との連携サポート体制がしっかりしていて、やりやすいです。
- ・控え室の方々や事務の方が親切。

大東文化大学で働く上での労働条件についてどのように感じますか	件数	割合
①満足している	33	55.9
②不安・不満に思うことがある	26	44.1
合計	59	

- ・交通費が満額出ない ・保障・休暇に関して(2) ・雇用保険 ・保障に関して。
- ・社会保障に加入させてほしい。場所が不便なので、車での通勤に対する交通費を充実させてほしい。
- ・教材費を支給してほしい。 ・科研申請をしたい ・中文学科は雇い止めがある。(事実上、4年度までしかできない)
- ・月曜日の祝日が授業になってしまうこと。家族がいるので困る。社会保険に入れない事。
- ・一生懸命に修士課程、博士課程まで勉強してきましたし、著書まで出版いたしました。非常勤としてなんの保障(年金など)もない上、年々減コマされ続け、今後の人生には非常に不安に思っています。
- ・コマ数が減ったこと ・次年度の雇用があるかどうか、判明する時期が遅い。 ・来年も続くかどうか、考える。
- ・健康保険と年金(私学共済に入れないこと)
- ・無期転換に関する情報を教えてもらえない。どうなっているのか教えてほしい。
- ・学部再編との関連で10年程前までは7コマ(2日間)持っていたコマが2019年度は3コマのみとなることです。
- ・学生が自由に話し合えるような机・椅子などを教室にいれてほしい。
- ・賃金のみ ・満足とも思わないが、不満とも思わない。 ・補講時間や期間を確保して欲しい。
- ・授業終了後、すぐに控室が閉まるので、翌週の準備ができません(教材の印刷など)
- ・東松山のPCルームで授業を行っています。後期に出講したところ、机の天板が全て外されており、書き物等は不能になりました。設備の変更に関しては、その理由と共に告知して欲しいと思います。
- ・科目が事前に何の相談や通知もないまま、変更される。
- ・以前、6年まで勤務の縛りがあったことです。しかし6年以上勤務できるようになったのでとてもうれしく思いました。

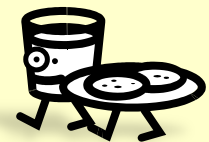
労働環境について

大東文化大学で働く中で困ったことはありませんか	件数	割合
①ある	45	80.4
②ない	11	19.6
合計	56	



【職場内の問題について詳しくお聞かせください】

- ・学科の専任教員と話をする機会がない。授業や学生に関する情報交換ができず、大変困る。
- ・教室が人数のわりに小さすぎて学生一人一人のそばに行き指導しにくいことがあった。
- ・PC常設の教室が十分ではない。
- ・教室・用具・教材の不備
- ・職場の雰囲気は大好きです。
- ・事務の担当者(教務、図書館、教員控室)がとても親切。
- ・同じ科の教員と交流がない。
- ・大学の紀要に投稿できないこと。
- ・以前は自由であった教育内容が最近では実用性や試験対策を求められるなど制約が増えてきました。
- ・体調が悪い時期があり、補講での対応になったが、学生への周知が遅くなった。
- ・非常勤講師もホームページの教員紹介に掲載してほしい。
- ・PCルームの管理が年々厳しくなっています。その理由もよく分かりますが、全ての飲みものの「持ち込み不可」までは無理があると思います。PCルームは大変乾燥しており、せき込む学生もいます。私もノドが弱く、飲みものなしでは厳しいです。廊下に持ち出して飲むことは許可して頂きたいと感じています。



現在の仕事について

仕事のやりがい：現在の仕事にやりがいを感じていますか	件数	割合
①感じる	44	67.7
②少し感じる	19	29.2
③あまり感じない	1	1.5
④感じない	1	1.5
合計	65	

【理由をお聞かせください】

- ・学生さんが大変意欲的なので、やりがいを感じます。
- ・学生の反応が薄い
- ・大東の学生は素直でやりがいを感じる。
- ・本務校での講座が1年のみで外され、高坂校舎のみ(1コマ)で契約せざるを得なかった。5名の教授に取り囲まれ、本務校の授業は体調を考えてやめるよう説得された。
- ・とても感じています。学生さんたちも性格が良い人が多いです。

労働組合について

組合についてどのようにお考えですか	件数	割合
①絶対必要	34	54.8
②あればよい	23	37.1
③分からない	4	6.5
④必要がない	1	1.6
合計	62	

本組合に加入できるのであれば加入されますか	件数	割合
①する	28	51.9
②しない	26	48.1
合計	54	

①加入する理由

- ・他大学では非常勤の雇い止めなどが問題になっているので雇用を守るためには絶対必要だと考えているからです。
- ・教員の身分保全 ・ 待遇改善を図るため
- ・必要であると考える為 ・ 必要である。
- ・加入はしたいが、現在首都圏大学非常勤講師組合員であり、連携してほしい。
- ・あまり熱心ではありませんが現在も首都圏ユニオンに加入しています。
- ・非常勤の立場があまりに不安定なので
- ・組合は必要なものだと思うから(2)
- ・非常勤講師は使い捨ての労働力だから。
- ・講師という不安定な立場を少しでも強くできると思うから。しかし、組合の会議があっても自宅から大学までがとても遠く、2時間半近く片道がかかる中で、授業以外では行くことは不可能です。
- ・雇い止めにくらくらいたくないため。
- ・情報やつながりが欲しい。
- ・非常勤から見た大学の内を知りたい
- ・本務校の有無に関わらず、労働環境の改善は直接的に研究環境の改善につながるから。
- ・労働者の当然の権利
- ・大東大を大変気に入っている。
- ・不当解雇などの場合相談できる場が欲しいと思う
- ・待遇改善を求めるには個人では困難だから
- ・労働条件など見直すことができると思う。

②加入しない理由

- ・組合役員の方のお考えが(システム上)分からないから。
- ・時間の確保が難しく、何も貢献できないため
- ・時間に余裕がないため
- ・今のところ必要性を感じない。
- ・本務校で加入しているから(2)
- ・年齢的に。また自宅が遠いので、若い方にお任せしたい。
- ・他大学の組合にも入っているの。
- ・他の組合にすでに加入していますから。
- ・本年度で退職するため(2)
- ・定年が近いので。
- ・今日で最後の授業です。お世話になりました。首都圏非常勤講師組合には、昨年3月まで他大で入っていました(定年退職まで)。
- ・日々の生活に追われているため。
- ・加入した場合、講義への影響が心配。
- ・組合費が高ければ無理。
- ・組合があるから待遇を改善せざるを得ないようなことではなく、経営として取り組むべきものである。
- ・良く分からないからです(2)
- ・非常勤講師の待遇は不安定でも仕方がないと考えています。
- ・週に1日、2コマだけの担当としては、あまり活動しにくいです。

組合の職場集会があれば参加しますか	件数	割合
①参加する	11	21.6
②活動は分からないが会議には参加してみたい	19	37.3
③参加したくない	21	41.2
合計	51	

【その他、何かお気づきの点や改善してほしいことがございましたら、ぜひご記入ください。】

- ・国の大学政策が学問の自由、大学の自治を侵そうとしているとき、大学の教職員は孤立するのではなく、学内、全国レベルで連帯することが、かつてなく重要だと思っています。組合にはぜひ頑張ってくださいと思います。
- ・無期雇用への転換、雇用止めの本題について改善をお願いしたい。
- ・ご苦労様です(2)。 ・ 早期の非常勤講師加入を希望します。
- ・いろんなことがありまして、非常勤講師組合に加入しています。やはり各々の大学でも非常勤講師に対して改善してくれる組合であって欲しいと思います。
- ・お仕事を一生懸命に頑張っていますが、勤務年数は25年目なのに減コマされた理由を知りたいと思います。なぜでしょう、納得できません。後輩よりコマ数が少ないことに!!! どんな基準でコマ数を決めたのですか?
- ・メールボックスへ情報を入れてくれるものはしっかりと読んでます。
- ・これからの若い方のために少しでも良い条件にしてください。

- ・無期転換になったことはとても喜ばしく、組合の尽力により大学の方針が想像以上に早く変わったことに驚きました。
- ・非常勤講師には、研究者番号がなく、科研費申請ができません。そうした取り組みをして、若い研究者を育ててください。
- ・無期雇用への転換へのご尽力に感謝します。
- ・今後の活動に注目したいと思います。
- ・大東文化大、〇〇大学では『紀要』に非常勤でも投稿できました。〇大では、投稿できませんでした。
- ・組合には頑張ってもらいたい。こういうアンケートもいいと思います。
- ・大学人においては、労働条件の中に研究環境も入ることをお忘れなく。特に研究紀要に採録されることは重要な条件の一つです。
- ・書類の提出等、なるべく講師室で行えるようにしてほしい。例えば、休講届などはわざわざ学務課に持っていかなくても講師室で対応できるはずだ。
- ・このようなアンケートを実施して頂いたことに感謝します。
- ・以前にもありましたがアンケートをしばしばとられるのはすばらしい活動だと思います。
- ・貴組合を応援しています。ガンバレ!!
- ・非常勤講師のことも考えていただき、ありがとうございます。

- ・組合報も控室に常時あり、しっかり拝読させていただいております。
- ・非常勤講師の待遇改善をぜひよろしくお願い致します。
- ・非常勤講師を使って授業が成立している現在の仕組みを維持しないと経営が成り立たないのならば、待遇を改善することは不可能。(将来大学で正教員を目指す人の通る道として修業のように我慢するしかない立場の存在とボランティア的な立ち位置で協力してくれている人で成り立っている仕組みである。)全職員が正規雇用者として採用できる力を大学が作るための企業努力が不足している。
- ・図書館の電子アーカイブの自宅での利用を可能にして欲しい。非常勤はだめと言われがっかりした。授業準備に利用したい。
- ・黒板消し(eraser)の数を増やしていただけるとありがたいです。
- ・Q9,Q10にも示しましたが、設備の運営・管理に関しては、非常勤を含めた問題点の報告・告知・ヒアリング・情報の共有をお願いしたいと思います。
- ・「非常勤講師」という言葉の語感が社会的に悪いものになっているので、大東文化大学が率先して変えて欲しい。名称を変えることで大学側の意識も変わるかもしれない。
- ・やはり雇用が安定的な状態になって欲しいということ、これに尽きます。

嘱託・臨時職員、アルバイト職員アンケート

嘱託・臨時職員、アルバイト職員アンケートは1月8日(火)から約120通を配布し、1月31日(木)を締め切りとした。最終的に3月26日に集約し、40通(回収率約33.3%)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。
- ★表について：複数回答可のものは「全体」が有効回答数、「割合」は全体に対する回答のパーセンテージである。単一回答の設問は「合計」が有効回答数である。割合の高かった回答を網かけした。
- ★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編集し記載している。同一内容の記述は()に件数を表示した。

雇用形態について	件数	割合
①嘱託職員	5	12.5
②臨時職員	6	15.0
③アルバイト職員	29	72.5
合計	40	

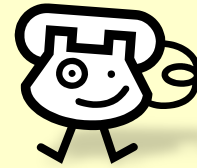
勤続年数	件数	割合
①1年～3年	11	28.2
②3年～5年	1	2.6
③5年～10年	11	28.2
④10年以上	16	41.0
合計	39	



【仕事の内容について：よろしければ日々の業務を具体的に教えてください】

- ・大学の授業に関する先生方からのリクエスト(専任・非常勤両方)→PC投影などに対応する。
全学部から依頼される試験、シラバス etc の先生方への取次、手伝い、部屋の管理、夕方の外部依頼業者への引継ぎ、指示など。書きされません。
- ・PC業務(消耗品発注、経理伝票作成、情報検索、資料のダウンロード、PCからの印刷、Word・Excelを使った入力作業、ラベル作成) 庶務業務(メールボックス確認、郵便物の受取・差出、学年便受取・差出、電話対応(内・外線)、コピー、資料作成・校正、資料チェック、来客お茶出し、室内整理、消耗品管理)など
- ・学科事務室において、先生・学生への対応。学科事務室の業務。 ・学科事務
- ・学科事務室にて先生方の補助、学生対応、授業準備
- ・窓口業務(学生対応)、文書受付・回付 ほか。
- ・学籍管理、授業補助、電話対応、証明書発行、IT 機器管理、成績処理、入試入力、データ処理
- ・責任ある仕事
- ・資料室での図書雑誌管理。学生サポート
- ・さくら通り商店街にあるコミュニティカフェグリーンの補助業務をしています。
- ・学科事務室での事務。学生さんのロッカー対応、電話応対

- ・職員室の美化。教員出勤簿管理等。
- ・事務室内の管理、印刷、事務雑事全般、その他依頼されたこと全般
- ・専任職員（役職なし）と同等内容
- ・体育の授業（特に実技）の準備、あとの洗濯等
- ・臨時職員と事務室との連絡。休講や教室変更などの連絡。
- ・電話の対応、書籍の管理、コピー、消耗品・教室等借用受付 etc
- ・窓口対応、電話対応、書類の整理など事務作業補助（2）
- ・学生の対応、図書館業務
- ・図書館業務全般補助 その他全学的応援業務
- ・教室、事務その他 PC 環境の整備
- ・教員控室にて教務事務室と先生方との用件伝達、受渡し他。先生方より依頼事の作業等、控室環境を整えるなど
- ・窓口受付各種業務 ・事務室待機
- ・専任職員のフォロー、証明書発行、伝票作成、パソコン入力、電話対応、窓口対応、雑務色々やっている。
- ・教員採用試験に向けての学習指導や相談、学校現場等への学生引率・派遣
- ・教育実習担当学生への指導



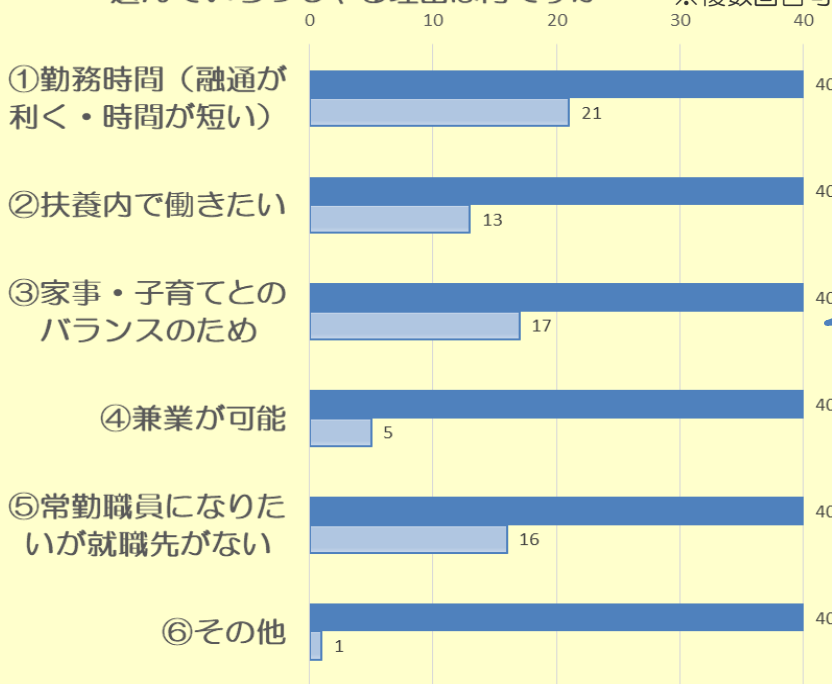
現在の仕事にやりがいを感じていますか	件数	割合
①感じる	11	28.9
②少し感じる	18	47.4
③あまり感じない	9	23.7
④感じない	0	0.0
合計	38	



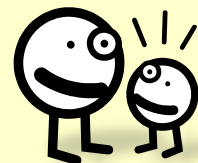
【その理由をお聞かせください】

- ・やりがいを感じるヒマがない。ふっつてくる業務が多すぎる。
- ・同じことの繰り返し。
- ・待ち時間が多い
- ・学生があまり資料室を利用しない。工夫するにも本を選ぶ権限がない。
- ・3年しばかりの中で、なかなかやりがいは見いだせないと思います。
- ・どんなに頑張ってもお仕事しても専任でないということで評価されないのが残念です。退職金も出ないのでモチベーションも上がらないです。
- ・やりがいを感じる部分は少しあるがその「少し」を埋めるために自分の時間で別のことにチャレンジしている（結果「少し」である）

嘱託・臨時職員、アルバイト職員という働き方を選んでいらっしゃる理由は何ですか ※複数回答可



③子育てではなく、介護（2）



⑥その他 近いので

労働条件について

ご自分の労働条件通知書をよくご覧になったことがありますか	件数	割合
①ある	33	84.6
②ない	6	15.4
合計	39	

その内容について、問題を感じませんでしたか	件数	割合
①感じない	10	27.8
②感じた	26	72.2
合計	36	

問題を感じた内容はどのようなところですか	全体	件数	割合
①雇用期間	26	18	69.2
②賃金	26	10	38.5
③休日	26	4	15.4
④その他	26	7	26.9

【具体的な事項があれば教えてください】

- ・賃金が安い。退職金がない。
- ・退職金がない
- ・自分のスキルからしたら妥当（ありがといほどいただいています）ですが…。同じアルバイトでも配属先によって仕事量の差が多きようなことを耳にすると少し不満に思うことがあります。
- ・雇用保険料は月給から引かれる。アルバイトは

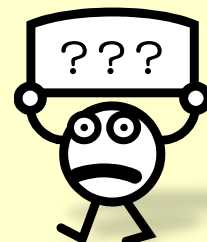
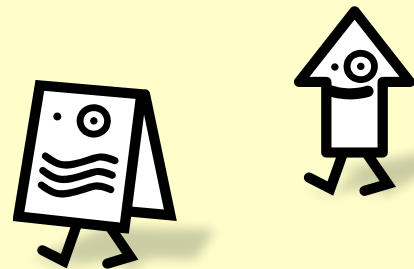
5ヵ月働いて、1ヵ月休ませられるし、前期・後期に毎回履歴書などを提出させられる。ということは、雇用保険料の支払い義務はない。むしろ、表向きは雇用保険料を支払うような契約にしているなら頻りに提出させられる書類は何なんだろう。

- ・半年単位になっているが、せめて1年単位にしてほしい。
- ・親族の不幸などで特休は取れるでしょうか？
- ・6ヵ月で雇用が切られてしまう。そのたびに履歴書を提出するのはおかしくないですか？このような職場は聞いたことがないです。改善してほしい。その理由が明確にされていない。
- ・もっと長く働ければありがたいです。（学生さんが4年間大学生活を過ごすので）慣れてきた頃に契約期間が終了しそう
- ・扶養内で働けることが希望でこれまでやってきたがこの度の扶養内で働くことの改制で年金と健康保険に加入したことで将来的には長所もあるだろうが短期間で加入有無の判断をしなればいけなかったのが戸惑いがあった。
- ・専任職員との仕事の役割
- ・短期（5ヵ月）の更新という働き方ではなく、継続して勤務したい。ずっとアルバイトではなく、希望によって嘱託職員や臨時職員になるチャンスがあればいいと思います。ステップアップの機会を与えて欲しい。
- ・雇用期間が5ヵ月で切れるため、有給休暇が少ない。無給の月がある。
- ・3年間で辞めなければならない事が残念に思う。せっかく色々覚え、自発的に仕事ができるようになったのに終わってしまうのが残念です。
- ・36ヵ月で満期となり契約延長ができない。
- ・通年にしてほしいです。
- ・夏休み、春休みは学生は授業はないが仕事はある。職員と同様に働きたい。学生が休みだからこそやらなければならない仕事はあると思う。
- ・雇用期間が長期のお休み中に切れてしまうのは改善して頂きたいと思います。更新はしていただけていますが、休み中は「無職」になるので、大変不安です。それに私はこれまでこの様な雇用形態を聞いたことがないです。
- ・採用当初の業務内容と大きく変わってしまいそうな今後の業務（断れない）
- ・何十年と勤務しても退職金がゼロであることの不満。
- ・労働条件通知書を確認した上で希望したので問題は感じておりません。
- ・労働条件全てが大まかで曖昧。就業規則も具体的ではないので後々分からないことが多いです。
- ・能力歩合がない。希望異動ができない。ある程度で賃金が上がらない。

実際に働いてみて、労働条件に反していると感じたことはありませんか	件数	割合
①ない	24	68.6
②ある	11	31.4
合計	35	

【あると感じた具体的な内容をお聞かせください】

- ・当初のものとは全く違った内容になっている。
- ・上司の一存で通常の仕事以外の事を半年もすることになった。上司の尻拭いとごますりのために働かされた。大した仕事ではないが、苦痛だった。はじめも終わりも一言の挨拶も無し。無責任だと思う。
- ・雇用通知書によると就業内容は業務全般補助となっているが、実際には業務を任せられメインとなって働くことも多い。
- ・労働条件というよりは、自分と合うか合わないかはある。
- ・そもそもの条件が曖昧。5ヵ月毎の更新、3年契約の意味は？
- ・なぜ残業が認められていないのか？
- ・賃金以上の労働をしていると思う。
- ・細かい事を言ったら、雇用通知書に書かれている業務以外もやっている。
- ・仕事内容でやや違和感を感じている。





現在の賃金をどのように感じますか	件数	割合
①妥当である	19	50.0
②不満がある	19	50.0
合計	38	

【不満に思う点は何ですか】

(例：賃金が低い、時給 00 円希望、昇給制度を採用してほしい等)

- ・賃金が低い。昇給制度を採用してほしい。機材の簡単な修理など、教室のために自分でネットなどで学習したり、かかるコストへの軽減などに努力していることに対するの技能給も考えて欲しい。
- ・常に東京都の最低賃金を見据えているようで最低ラインの評価でしかとらえられていない感じがする。
- ・時給 UP
- ・もう少し時給が UP してもいいんじゃないか。
- ・賃金が低い ・賃金が低い。嘱託と臨時の賃金差があるとと思う。
- ・職員になれないなら、扶養を外れられないので、金額はこのままが良い。我々は 5 ヶ月働いて、1 ヶ月休まなければならない。その稼ぎでは扶養を外れたら今より生活が厳しくなる。だから今の賃金が妥当と言わざるをえない。
- ・賃金が低い。昇給制度を採用してほしい。退職金がない。
- ・妥当な理由はそれ相応の仕事量である。
- ・引き上げていただいた額で妥当。
- ・仕事内容が専任とかわりなく退職金もないのに月々賃金、賞与などの差が大きすぎる。昇給制度希望します。
- ・本心として、仕事内容からするといつも忙しい時間ばかりでなく暇な時間もあるので、時給 1000 円はもらい過ぎにも思います。

- ・時給 1500 円を希望。昇給制度を採用して欲しいです。
- ・気持ちでいいのでボーナス・退職金等貰えたらやる気が出る。
- ・専任職員の数が減り、また業務の知識がある職員がいなくなったので嘱託・臨時職員の業務内容は専任職員とあまり変わらなくなっている。それを考えると専任職員との賃金の差が大きすぎる(昇給の有無、期末手当の差、退職金の有無。基本給の差など)
- ・専任職員と同じようにフルタイム勤務、センター試験監督の手伝いなど対応しているにも関わらず、賞与・賃金に大きな差があるのは不満です。
- ・何年仕事しても賃金が上がらず、ボーナスも格差がある。(各種行事も専任職員同様であるにも関わらず)
- ・高いに越したことはないが、業務上高くするのは仕事の分量的に難しく感じる。相対的に高くなって欲しい。
- ・職務内容に比べ賃金が見合わない(残業代や昇給があればまだ良いのですが…)
- ・不満はないのですが、一緒に働いている職員の方や臨職の方の待遇などの事を考えるとほぼ最低賃金なのはどうか？とは思います。
- ・仕事の内容や本人の仕事の成果を少しでも評価してもらい、昇給できる制度が良いと思う。人によって業務の内容が全く違うと思われるので評価した賃金が理想。
- ・働いている場所により責任が違いすぎる為。公平性が無い。

現在の労働条件についてどのように感じますか	件数	割合
①満足している	12	32.4
②不安・不満に思うことがある	25	67.6
合計	37	

【不満・不安に思うことは何ですか】

(例：有給休暇について、残業について、配属について、職務内容について等)

- ・有給休暇が少ない。
- ・有給休暇を増やしてほしい (3)
- ・専任と同等の仕事をつらられることがある。
- ・職務内容について、専任職員と同じ職務をしているが、賃金が低い。
- ・仕事内容に違和感を感じる。
- ・現在は、時給千円残業なし。組合の皆さんのおかげで有給休暇も頂けるので不満はありません。ありがとうございます。
- ・年度によって大学の都合(お盆休みなど)に高校も合わせられるのが不満である。
- ・3 年しぱり
- ・雇用期限を半年で切るのはやめてほしい。
- ・契約更新が無くなるかもしれないことへの不安
- ・契約期間の延長について。次の就職先。
- ・専門嘱託の配属先は持っている資格などの専門性を活かせる部署に限られると言われたが、最近では関係なく異動が行われているようで、その点が不安である。
- ・アルバイトでも配属先によって仕事量、内容にかなり差があるように思う。

- ・外部業者委託に関してなど説明されたことと違い、結局残業してこちらで処理したり、朝から振り回されたりしている。
- ・「必要に応じて」の雇用であるので、所属部署の事情によって打ち切りの可能性もあるということを少し不安に思うことがある(しかし、アルバイトはどこでも条件は同じだと理解している)。
- ・外部委託業者を取り入れることで居場所をなくされた気持ちが強い。
- ・仕事内容を一方的に変更(説明あり)され、断れない。断ると退職に追いやられそうで不安です。業務内容のハードルが上がるのがとても心配です。
- ・電車遅延の時、証明書があれば保証をしてほしい。
- ・センター入試、入試、定期試験、入学式、卒業式、walk など専任教職員と同じように仕事をしているが何年勤務しても退職金がないというのは格差がありすぎると思う。
- ・労働条件はいいに越したことはないが、現状は自分自身の兼ね合いで満足している。
- ・知りたいことがあっても権限がないので情報を得るのが難しい。
- ・残業については最も納得できない事項です。業務上致し方ない時が間々あるため、認められない理由がわかりません。
- ・慶弔休暇を別扱いの有休にしてください。

労働環境について

現在の職場内で困ったことはありますか	件数	割合
①ない	13	36.1
②ある	23	63.9
合計	36	

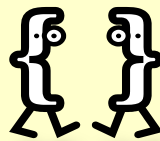
【職場内の問題について詳しくお聞かせください】

- 少ない人数でまわしている中、アルバイトさんたちの時給アップに対するために年末の忙しい時期に2ヵ月近く時間調整で休みを入れられてしまうので（仕方ないが）自分の休みがとれない。
- 専任職員からの高圧的な態度。

- 有休が取りにくい。
- 現在はありませんが、以前は困ったことがあっても上司が考えてくれなかった。
- 上司がけじめの無い人で困る。人事異動があっても、我々アルバイトには紹介がない。下々には紹介しなくて良いと思っているのか、いつの間にか知らない人がいる。
- 派遣がいつの間にか臨時職員になっている。その仕事なら私になりたかった。アルバイトより楽な臨時職員って…。
- 仕事をしない・できない・やる気もない職員も困る。学園でも有名。「困った。どうやるのかな～。この日お休みなんだ。」などと言われるのでアルバイト職員が仕事をしている。この人の退職金は代わりに仕事をして来た職員やアルバイトに払ってやるべき。
- 上司について困っているが、ある程度、少しずつ、解決しつつある。
- 同じ立場であっても力の内容に差がある。
- 現在は103万以内ですが、150万以内にしてほしい。もう少し多く働きたい。
- 定年制度があるようですが長年勤務できるのか不安な面があります。
- 中途半端な立場で、なかなか思ったように仕事がしにくい所はあると思う。
- アルバイトという立場を超えた業務をやることもある。それは構わないが、それを分かっていただき、何らかの評価が欲しいと思うことがある。
- 同じ部署に長く勤めることは良いことだと思いますが、その部署に一人だけき経験がないというのはあまり良くないと思いますので時々異動があっても良いのではと思います（これは組合に言うべきかどうかわかりませんが…）
- 専門的な知識のある専任職員がいなくなったことで業務の指示をしてもらえなくなった。
- 落ち着いて仕事できる室内空間作りがされない。部屋の隅に追いやられた感がある。
- 非常に態度や対応について問題があり、やめた人もいる職場である。
- 窓口業務のため、人の目が気になり、体調に支障が出る。が、個人の問題なので、そこまで労働環境を責めていない。
- 学部事務室との連絡がしづらい。
- 堅苦しい職場である。

労働組合について

組合についてどのようにお考えですか	件数	割合
①絶対必要	22	57.9
②あればよい	13	34.2
③分からない	3	7.9
④必要がない	0	0.0
合計	38	



組合の職場集会有れば参加しますか	件数	割合
①参加する	1	4.0
②活動は分からないが会議には参加してみたい	11	44.0
③参加したくない	13	52.0
合計	25	

【その他、何かお気づきの点や改善してほしいことがございましたら、ぜひご記入ください。】

- 職場集会有っても時間がなくて参加できません。いつもありがとうございます。
- 時間的に余裕がないので職場集會には参加できません。
- 就業時間外での集會参加は難しいです。
- アルバイトさんの時給が上がるとそのひずみの影響をもちに受ける部署があることもお知りおきください。乱筆乱文すみません（とにかく忙しいです）。
- 同じアルバイトでも、職務内容、配属先によっては緊張感や気持ちの負担の差が大きいと思う。他のアルバイトがどんな仕事をしているのか自分との差があるのか知るいい機会です。
- 土曜日勤務の時、30分でいいのでお昼休み（食事をとる時間）が欲しい（8:30～12:45の間で）。非常勤講師や事務臨時職員が3年で入れ替わる度に仕事を教えたりすることの負担が大きい。せっかく教えても3年で契約が終了し、又ーから教える繰り返しの労力がかかっている。ウイムスの入力ができるPCが1台しかないので増やすか個人PCで入力ができるようにしてほしい。

- 正直教職員組合様、何をしているのか分かりませんでした。アルバイト職員の待遇を良くして下さい、活動内容を理解することで組合の必要性を感じております。今後もよろしくお願いいたします。
- 3年しほりに関しては、時代に逆行していると思うし、頑張っても一生懸命仕事を覚えてもあまり意味がないと思い、やる気もうすれるかと思ひます。
- 3年の雇用期限を何とか修正して欲しいです。
- 採用時によって無期限（定年を除く）と期限があることは少々理解できないです。
- 何とかこのまま3年を過ぎても継続できますようにお願い申し上げます。
- 自己都合ではなく、定年退職する場合、退職金が少しでも支給されると良いと思ひます。
- 専任、嘱託・臨時の業務内容に明確な区別がない。急に専任職員がいなくなり、その業務を嘱託・臨時が受け持ったり、逆に嘱託・臨時がやっていた業務を専任がやったりすることもある。
- 昨年4月より無期雇用への転換が可能になったが、人事からそのための書類が渡されたのは10月であった。本来4月から手続可能なのだからもっと早く説明なりあってもよい。また書類を渡されたのみで一切説明がなかったが、有期と無期の条件の違いがないのか疑問も残った。
- 昨年、定年退職をした65歳を過ぎた元専任事務職員が専門嘱託として雇用されるという事例があった。そのようなことはあり得るのか。それならば65歳で退職したのちも誰でも再雇用の可能性があると考えていいのであろうか。
- アルバイト職員と学生アルバイトの時給は差をつけてほしい。学生と同じというのは失礼だと思う。
- 意見を述べる機会を与えて頂き、とても有難く感謝しております。ありがとうございます。
- 何年勤務しても退職金がないというのは不安である。人は城、人は石垣というように人同士が大切にすることによって大東の発展はあると思う。格差があまりにも大きいのは職員全体の不調にもつながると思う。
- 無期雇用の制度ができたが年数等によって常勤に近い労働条件に希望すればできるとよい。例えば金融会社のエリア勤務、全国勤務のような待遇があっても良いと思う
- 組合活動してまで改善するよりも仕事を変えたほうが早い。
- そもそもアルバイト職員の実際の職務内容について大学側がどこまで具体的に把握しているのか疑問です。より効率よく円滑に業務を遂行する為、大学側はもっと現場とのコミュニケーションをはかり、両者の温度差をなくして欲しい。それともアルバイトには単なる留守番的役割しか期待していないのか？何故部署によって1年毎のローテーションで異動するのか？やっとな慣れ始めた時の異動はマイナスだと思います。
- いつもアルバイトについてもご配慮いただき、感謝申し上げます。
- アルバイト職員についてもお考えいただき協議して下さい、まことに感謝致しております。
- 制度ができて以来ずっと願っていた「3年上限の雇用契約期間」が（条件付きとはいえ）外れたことがとても嬉しいです。心より御礼申し上げます。
- 時給や、有給休暇については、自分の仕事内容に照らせば、勿体ないくらいであり、これも有難いことです。（時給が上がると却ってプレッシャーに感じるほどの存在です）
- この度の「3年上限廃止」について、人事課や所属部署から正式な通知は未だに受けていません。自分は該当者ではないものの、労働条件（制度）に変更点があれば、お知らせは欲しいと思っています（時給変更や有休については頂戴いたしました）。
- 3年上限付きで入職した方の話では、「3年（36ヵ月）で具体的にいつまで（〇年〇月）の雇用予定、という提示はないと聞いています。今後は無用の内容ですが、伝えるべきことが伝わらない組織だと感じる場合があります。

全21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。
5月以降の春闘団交については順次「桐」にてご報告いたします。
桐は組合ホームページからもご覧になれます。（書記局）

次ページより組合のご案内を掲載いたします。
民主的で教職員の声反映された学園運営には、組合の力を大きくしていくことが必要です。明日の大東文化学園の為に、みなさまのご加入をお待ちしています。



組合のご案内

組合結成以来、私たちは一貫して労働条件の改善と学園民主化のために奮闘して参りました。給与水準を国公給に近いものにしたたり、「もち代」として始まった一時金の支給など、今日のような賃金・給与体系と様々な労働条件の改善を実現できたのは、本学園に勤務される教職員に支えられた組合の成果とも言えます。学園に働く教職員にとって楽しく、生きがいのある職場とするために交渉していくことが組合の役割であると考えます。

組合は理事会と対等の立場で交渉できるただひとつの組織です。

組合とは、働く人の集まりです。一人ではできないことでも、皆が力を合わせれば実現できることが沢山あります。働く仲間自身が働く人の立場で考え、行動するのが組合です。

基本は労働条件の改善、その他に不当な解雇や配置転換、ハラスメントなど、職場における使用者側からの不当な行為に対して、組合は使用者側と直接交渉（団体交渉）を行います。

使用者側は労働組合の正当な団体交渉には必ず応じなければならない義務があり、交渉権を持っているのは組合だけです。使用者側と対等な立場で協議や確認を行い、両者が合意に達したところで「労働協約」を締結して、より良い労働条件の実現・労働条件の改善が実現します。

組合は1人で悩んでいても解決しない問題に組織で取り組みます。

組合に加入すると…

いろいろな情報を知ることができます。

組合には学内・学外の私学を取り巻くいろいろな情報が入ってきます。学園の情報、労働法に関する知識など、組合独自の情報にアクセスすることができます。

職種や組織を超えて交流することができます。

組合行事などで普段はあまり接点のない人たちとも交流をもつ事ができます。職種の枠を超えて、同じ職場に働く者同士の対等な関係に立って、素直な意見を交換できるのが組合です。

研修や勉強会などの活動に参加することができます。

組合の関わる私大教連・私教連では研修や研究集会など、様々な活動が行われています。より知識を深めるチャンスに！

組合独自の福利厚生もあります。

慶事・弔事・病気などの時は組合から慶弔金を受け取れます。退職記念品（大学組合）、餞別金（高校組合）や文化鑑賞の補助もあります。

中央労働金庫のお得なプランを利用することができます。

労金は組合員に様々なプランを提供しています。住宅や教育など、低金利のローンや定期貯金などを利用することができます。ご相談は組合事務所でも行うことができます。

くみあいQ&A

Q 組合に入るとどのような活動をするのですか？

組合の仕事をやらなければならないのですか？

A 活動は改善要求などについての話し合いと組合員の交流会です。

毎年選ばれる執行委員が中心となってその年の組合活動を牽引しますが、あくまで立候補制ですので、「無理強い」をすることはありません。個人的な都合や家庭の都合がそれぞれあると思います。もし、都合がついて今年は役員として協力できるというときには、ぜひ協力してください。学内のこともいろいろわかりますし、他の部署の人とも知り合うことができ、交流の輪を広げることができます。

Q 組合は思想・信条が偏っているというイメージがあるのですが…

A 特定の政党や政治団体とは一切関係ありません。

あくまでも組合員の要求、意見に基づいて、勤労者としての利益を守るために活動しています。上部団体である私大教連・私教連も、連合や全労連といったナショナルセンターには加盟しない純中立の労働組合であり、特定の政党や政治団体とは関係がありません。加盟組合の自主性も尊重されています。

Q 組合員になると職場で不利になりませんか？

A そのようなことはありません。理事会側も、組合員だからと言って不当な扱いをしないことを了承しています。

組合員であることを理由に、不当な配置転換をしたり、差別的な処遇をすることは、明確な「不法行為」であり、使用者の方が罰せられます。もちろん、組合も全力で組合員を守ります。

組合年間カレンダー

～大東文化学園教職員組合連合 年間活動内容～

組合の活動は、給与や労働条件の向上を求める[春闘交渉]を軸として進められています。また、組合への加入・未加入に関わらず、教職員からの労働相談を随時受け付けています。活動内容は機関紙「桐」でタイムリーに、詳しくお伝えします。

1月 連合旗開き・新年の集い

—どなたでも自由に参加できる集まりです。お気軽にご参加ください！—

2月 春闘アンケート作成・配布

—春闘アンケートは組合員だけではなく、全教職員を対象としています—

3月 春闘アンケート集約・春闘要求書作成

4月 春闘要求書提出

—要求は教員・事務職員の待遇改善のほかに、教学案件、学園施設・設備の改善要求も—
高校組合行事（歓迎会）

5月 春闘交渉申入れ・団交開催

—説明団交に始まり数回行います—

6月 大学組合：私大助成署名運動

—奨学金制度の充実と文科省の私大助成金の拡充に向けて、署名活動を行います—

7月 連合夏行事（暑気払い）

—毎年企画します。参加費は格安です！—

8月 大学組合：教育研修集会（日本私大教連主催）

—組合員はどなたでもご参加いただけます。他大学との交流の場となります—

9月・10月 今期活動報告・新年度来期活動方針作成

11月 大学組合：定例総会・新執行委員選出

—一次年度執行委員の選挙が行われます—

12月 高校組合：定例総会・新執行委員選出

大東文化大学教職員組合

組合費の月額額は棒給月額額の0.6%です。毎月の給与からの控除（チェックオフ）となります。臨時職員・嘱託講師・嘱託教諭・嘱託職員・アルバイト職員の方は月額300円（毎月払い、3ヶ月払い、6ヶ月払い、年払いも可能）。組合室で手渡し、または郵便振込（用紙をお渡しします）とさせていただきます。

組合費の主な使い道は組合運営の事務経費、書記局職員の人件費、支部活動の補助費、教研集会などの参加費、総会や委員会の運営費、文化厚生企画などの実施などです。

他の大手私大の組合費は1.0%から1.5%のところが多く、他私大と比べると安く抑えてあります！

組合費について

大東文化大学第一高等学校教職員組合

組合費の月額額は棒給月額額の1.0%です。毎月の給与からの控除（チェックオフ）となります。

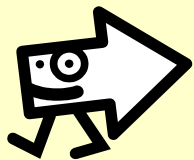


加入の手続き

組合にはいつでも加入することができます。加入申込書を提出し組合員資格を得ることができます。大東文化大学教職員組合は大学附属機関（幼稚園・研究所等）を含めた学園の教職員、大東文化大学第一高校教職員組合は高校教職員で組織されています。

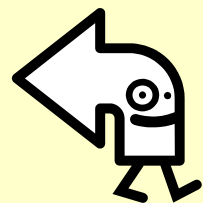
大学組合への加入申し込みは、このページ下部の加入申込書にご記入の上、組合事務室にご提出ください。組合案内と加入に関わる詳細、規約をお送りします。大学組合ホームページからダウンロード可能な加入申込書でもお申し込みいただけます。メールでの申し込みも受け付けています。高校組合の加入申し込み用紙については組合事務室にお問い合わせください。

組合に興味がおありでしたら、お気軽に近くの組合員（大学組合執行委員は大学組合ホームページに掲載）に声をかけていただくか、組合事務室（板橋校舎1号館地下1階）にお立ち寄りください。組合事務室前にはスタンドに連合機関紙「桐」の最新号、バックナンバー、文化厚生関係のお知らせがございます（組合開室日に設置）ので、ご自由にお持ち帰りください。



お問い合わせは

〒175-8571 東京都板橋区高島平1-9-1
大東文化大学1号館地下1階
電話・FAX：03-3935-9505
内線：4951



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

大東文化大学教職員組合まで!!

組合事務室の開室日は原則として月・火・水曜日の
9:30~17:30です（昼休み：11:30~12:30）。
会議等に変更もございますので、大学組合ホームページにてご確認ください。



切り取り

大東文化大学教職員組合加入申込書

年 月 日

大東文化大学教職員組合執行委員長殿

私儀、本学組合に加入を申込みいたします。

氏名	<input type="text"/>
所属	<input type="text"/>
メールアドレス	<input type="text"/>

⑩