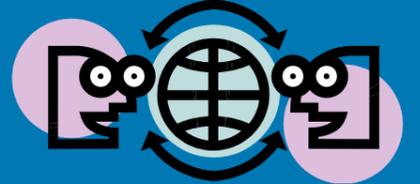




# 桐



大東文化学園教職員組合連合機関紙  
2019年 5月27日発行 第1131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

この号の内容

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



tel/fax. 03-3935-9505

## 第1回団体交渉報告

午後9時の終了まで  
理事長出席！  
2時間半にわたる交渉！

# 2019 春闘始まる

春闘要求書は大学組合  
ホームページに掲載中！  
QRコードはこちら！

交渉  
継続！

## 一次回答 ベースアップはゼロ回答 一時金は昨年並み 妥結は次回に持越しに

学園の回答は俸給表による昇給が民間の賃上げと同等だからとのことでした。組合のベースアップ要求（一律月額 1000 円）の根拠は増税と保険料の引き上げによる可処分所得（実質賃金）の減少です。この 20 年、ベースアップが行われない中、可処分所得は約 10%減っています。消費税引き上げがさらに拍車をかけていくことでしょう。学園は、役職関係なく教職員の頑張りから成り立っています。可処分所得の減少が続く中で待遇の改善がなければ、モチベーションは保てません。今年度の組合要求の「一律」のベースアップ、一時金の中の「一律金」の増額は全教職員に平等に配分を要求するものです。  
それに…

全教職員が平等に  
底上げされるべア  
を求めます！

裏面に続く

## 育児・介護支援制度の充実に関する要求 「重要視する」

組合の求める育児休業・育児時間の最長 3 歳までの取得、託児施設の用意や育児休業の勤続期間への算入、休業中の給与支給（10～13%）について、「ニーズが最もあるものを知りたい」との回答。同様に介護休業中の手当についても「意見交換したのち改めて検討する」回答。

## 専任事務職員の労働条件改善 メンタルヘルス問題

<要求>

- ・65 歳定年の早期実施
  - ・年次有給休暇の保存日数を最大 100 日に
  - ・研修制度の充実と重要事項の教員を含めた全体研修の実施
  - ・集団分析による職場環境の改善
  - ・「健康管理センター」の設置準備
  - ・産業医を学外から招聘すること
- <回答>

## 「引き続き検討課題とする」

## 第一高校要求 「高校側と検討する」

- ・クラブ指導等手当は「クラブ指導の在り方を働き方改革を含めた実態調査と高校管理職・WG、現場の声を聞いて検討を進める」
- ・専任教員の増員については「必要なところに必要な人員を配置する」
- ・非常勤講師の控室は「劣悪な状況」だが「直ちには解決策がない」？!
- ・事務局長の職員会議への出席は要望に応じる
  - ・宿泊引率出張の保険については「保険の種類」の調査が必要
  - ・国際交流歓迎会参加費支給は「予算化するように議論を行うもの。」
  - ・健康診断の期間延長要求に対しては「受診期間の拡充はむずかしいため、個人受診の補助で対応をしている」

## 「働き方改革の中で課題ととらえ、方向性を探っている」

助手・助教の給与引上げ要求には、具体的な数字の回答ではなかったものの、看護学科以外の助教について前向きに検討する方向であることが示されました。

昨年の春闘でアルバイト職員の 3 年雇用期限の見直しがされましたが、現在規則も「必要に応じて 3 年を超えて雇用」となって運用されています。組合はアンケートの回答や聞き取りから、今も規則改定を知らされていない方がいることを伝え、当事者への周知徹底を要求しました。

今年度はアルバイト職員の職務内容や本人の希望を聴収した昇給制度の導入と、嘱託・臨時職員の給与のベース

アップを求めています。これに対しては「運用も含め、慎重に検討を進める」という回答でした。また、有給休暇日数を増やす要求には、組合の見解を確認後「再度検討する」との回答がありました。5 ヶ月毎の更新手続の簡略化についても検討中であることを確認しました。

非常勤講師の内定書については対応を整えており、希望者に発行可能であることが確認されました。組合は採用状況に応じた証明書の発行時期についても柔軟な対応を要求しました。雇用契約書の発行については労働条件通知書で義務を果たしているとする学園の見解でした。

非専任教職員の  
待遇改善

裏面へ

一面の続き

それに… 組合から見る学園の財政はちがうのです。

<貸借対照表の分析>

2017年度末の貸借対照表によると、資産の合計は、1055億円で、その内訳は113億円の負債と942億円の自己資金(基本金の部合計-消費収支差額)でした。自己資金比率は89%でした。自己資金比率は、一般的に50%を超えていると優良であると言われます。負債の内容も主に退職金や年金の引当金で、借入金は前年度より減って、多くはありませんでした。

金融資産(現金資産+引当特定資産+有価証券)は前年度より3億円増えています。2016年度と2017年度の増減をみても、有形固定資産は5億円減っています。しかし、「特定資産」は9億4千万円増加しています。

その内訳は10億円の減価償却引当特定資産への積立が多くを占めています。退職給与や年金、学生の奨学金に使う引当金とは違い、自由に使用できる資金でもある減価償却引当特定資産を毎年10億円積立てるには、その具体的な計画を示す必要があるのではないのでしょうか。

<事業活動収支の分析>

2017年度末の基本金組入前収支差額は約1億円になりました。前年度から2700万円の増額です。学園の「決算の概要」では収入のほぼ全額を消費したとありますが、実際には、減価償却費を含めて支出が計上されているので年間の資金余剰額(事業活動収支差額+減価償却費)は約20億になります。これも前年度から1870万円増えています。減価償却費は会計上、施設や設備の価値の目減りに合わせて支出するだけで、実際に流出する資金ではありません。建物の実際の耐用年数や更新計画とも関係がありません。

この様に、学園の財政状況は健全な状態です。にもかかわらず、経費削減を進める現在の状況は、本来追及すべき教育・研究を委縮させています。一方で、唐突な施設計画によって巨額な資金を投じてきた学園の姿勢は、働く人間のやる気を削ぐものになってはいないのでしょうか。

<ベースアップの原資の計算>

組合要求の月額1000円のベースアップに19ヵ月(12ヵ月+賞与・手当等)を掛け合わせ、学園の教職員630人として計算すると年間で1197万円の人件費増になります。組合で試算した教職員のモデル年収で諸手当を含めた額での計算でも必要な原資は約1500万円です。

これは、2017年度末資金余剰金の0.75%、現金貯金の0.1%、金融資産のわずか0.02%です。

ベースアップが実現されれば、平均賃金は一人年額約23000円増加します。この20年ベースアップが行われない中、可処分所得は大きく減っています。組合要求の月額1000円のベースアップは、年収750万円のモデルケースで昨年度(2018年度)から減ってしまう可処分所得22479円を補うものでしかありません。20年前からの可処分所得は約70万円減っているという調査もあります。「民間の昇給率と同様の定昇がある」だけでは生活水準が保たれません。

また、この間に労働条件はどうなったでしょうか。様々な施策に対応するため、労働負担は急増する一方ですが、人員は増えず、人件費は抑制されています。教職員の賃金は労働実態や財政状況を勘案しつつ交渉によって決められるべきであるというのが組合の主張です。

20年間、多忙を極めながら教職員は献身的に働いてきました。今年は消費税の引き上げがあります。家計が苦しくなることは必至です。

それでもベアゼロ回答であるならば、その根拠となる具体的な数字を含む資料を提示すべきです。少子化の影響、施設整備や奨学金事業、いざという時のための積立もしなくてはならない財政状況はこれまでも説明を受けてきました。それでも組合はベースアップを重要視します。

首都圏の他私大では  
昨年度2大学でベアを実施!  
ベアの代替え措置としての  
特別一時金(6000円~10万円)  
が10校で支給され  
ました!

定昇で給料が上がるって言うけど、定昇を望めない人だっているんだよ。この人たちはどうなっちゃうの?教職員、上も下も関係なく丸になって頑張ろうなんて言っているなら、1円のベアもやらないなんてありえるの?

え〜っ!  
大東って  
20年以上  
ベースアップ  
ひてないの?!

学園の財政のあり方は、  
貯金に励みすぎるお金持ち  
そっくり( 皿 )!!

育休がもう少し  
長く取れると  
いいんだけど..

まず、待遇改善をする意思があることを何らかの形で表明してください。それとも可処分所得の減少も増税も政府の政策であって、学園に責任はないので何の改善も行うつもりはない、という回答なの?

「役員報酬・役職手当、高すぎない?」  
「学園の財政が厳しい状況にある現状は、まずもって経営責任がある学園執行部・常務会の責任で、次にその下の職位にある役職者の責任じゃない?」

はたらけど はたらけど 猶わが生活楽にならざり ぢっと手を見る  
って100年以上前の石川啄木の歌らしいけど、  
今の私たちも変わっていないんじゃない?それどころか、手を見てても  
PCカスマホを操作するついで、じっと見ている時間なんてないもんね!  
これってもしかして100年以上前に退化しているってこと?!  
私たち大丈夫?!

女性の管理職って、  
まだまだ少ない?  
“働き方改革”も  
大事だけど  
“働きがい”も大事!

36協定、知っていますか?  
って言われて、そんなの関係ねえ、俺は栄養ドリンク飲んで24時間闘うんだなんて言うてはいけないよ。時間外労働にはこの協定が必要で、月45時間・年360時間を超えてはいけないし、残業ばかりしては、ライフワークバランスが崩れてボロボロになっちゃうよ!!

東松山の新校舎を建てるのに、  
積立金を事前に積立でないで20億  
円ポンと出せたのに、何故ベアは  
やってくれないんだろうね。人は瘦  
せさせ、施設はメタボに巨大化して  
良いってわけ?

今年の  
4月から、法律で産業医  
の権限が強化されたんで  
すって?!でも産業医が学  
校関係者だと、利害関係  
とか大丈夫なのかな?  
ちょっと心配...

健康管理センター  
ができるっていう  
のは、ただの噂?

組合に寄せられた  
つぶやきも数々...  
多大な経費をかけて研修  
を実施しています。その場限り  
にならず、事件事故防止に成  
果を活用できているか研修の  
効果測定をすべきではないで  
しょうか。

生徒のためにクラブ指導は  
がんばるけど、せめてもう少し  
手当がほしい...

“働き方改革”で  
残業代が減って、  
ベースアップなしでは  
収入減( 泣 )!

「厳格であるべき人事制度に例外が多  
用されているのではないか。」  
一般職員の昇級停止も導入された  
ので、昇任資格審査には疑念を抱か  
れないように求めます。

「一般職員の昇級停止に反対!」  
職員の一体感を重視されるとのこと  
なので、見直しを求めます。

一高の校舎は  
古すぎ。  
何とかして...

次回団体交渉は6月3日(月)18:30~です

「数は力」です!  
ぜひご参加ください  
組合員は参加できます。

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

リアルな声を  
届けましょう!!