

2015年4月3日

学校法人 大東文化学園
理事長 市川 護 様

大東文化学園教職員組合連合
執行委員長 水谷 正大

2015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2015年5月11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

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 学園の収支実態の明確化

1 正味受験者数の調査

学園の収入、とくに学納金に関連して、第一高校および大東文化大学に対する実態受験者数（正味受験者数、複数受験あるいは併願を含まない）と合格発表者について2014年度（2015年実施）までの過去10年間（または調査可能な最大期間）について、学園内に適切な形で公開すること。

大学正味受験者数の調査では、指定校推薦、公募制推薦、一般入試に分けて、正味受験者数（複数学部・学科を併願している場合には第一志望の学部・学科の専願とみなす）と合格者数と4月入学者数（大学全体での結果）に加えて、学部・学科別の受験者数と合格者数と4月入学者数（学部学科ごとの結果）を一覧するものとする。

2 中途退学者についてその人数、原因と対策を明示する

大学中途退学に至るにはさまざまな経緯があり、学生と大学側双方に原因がある。教授会資料としても退学者数は配布されてきた。改めて、過去10年間（または調査可能な最大期間）について学部・学科を中途退学した学生数を学年次ごとに整理して、学園内に適切な形で公開すること。その際、中途退学理由を経済的理由以外に複数項目を設け、中途退学者に至るまでの学部学科の対応内容（学部学科における学生個別に対するモニタリングや学習指導の仕組みの整備状況、あるいは学生相談室などを利用したコンサルテーションなどによる丁寧なアドバイスの仕組みが機能したどうかを含む）について学園と

しての調査を行い、併せて学納金減収額を報告すること。加えて、学園としては学部・学科または学生支援センターなどに対してどんな具体的な指示を行ってきたのか（あるいは、行ってきたのか）、指導計画も含めて報告すること。

3 東松山キャンパス整備

東松山キャンパス整備期間内に 2011 年 3 月の東日本大震災が発生したが、再開発と称する計画の全容が教職員に事前にまたは事後に明確な形で明らかにされてきたとは言い難い。このための支出は学園の都心展開問題に大きな影響を与えている。東松山キャンパス整備について、その全計画期間を明示し、その期間にわたる支出額を年度別に報告すること。その際、整備計画の進行に際して、立案、変更に関する学園内の決定機構（意思決定に関わった組織）を明らかにすること。

II 教職員の給与・手当の改善

- 1) 現行の非専任職員の時給額を最低賃金より 50 円多い金額に引き上げ、日給額もそれに見合った額にすること。
- 2) 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、月 10,000 円を支給すること。
- 3) 高校専任教育職員にクラブ指導手当を指導 1 回あたり 500 円支給すること。
- 4) 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を支給すること。
- 5) 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 1000 円の手当を支給すること。
- 6) 専任教職員の給与について月 2000 円のベースアップをすること。
- 7) 上記 1) ～ 6) の実施に当たっては教育職員役職者手当の大幅な減額により財源を確保すること。

III 役職者制度の改革

1 役職者の位置づけ

役職者手当は監督もしくは管理の地位にある者がその責務を十分に果たしていることが組織内で了解されていることを前提とする報酬である。役職者には時間管理を行わないことが認められているとしても、しばしば指摘されるように、特に事務職においては、処遇のために職位乱設の傾向が生じやすく、人事の公平さを阻害する要因となる危うさがある。そもそも、「管理」する側が「管理」される側よりも多くなる状況は役職者の趣旨に反する。以下の点に対して、学園の考えを明確に示してもらいたい。

- (1) 学園は役職者が、その責務に応分な仕事をしてきたと評価しているのか。
- (2) 充職（役職者が各種委員会の長などを兼務すること）についている役職者はその職の本来の任を十分に果たしていると思わせるのか。兼務している仕事は事実上その担当部署または別の者によってなされているのではないか。それぞれの部署で役職者は如何なる改革をどのように前進させ、

何を取り残しているかといった、役職者による総括報告がない。兼務もこなしているとする役職者の本来の職責に十分な熟慮と時間を割いているとは到底言えないのではないか。

- (3) 学園が今日直面しているさまざまな、猶予もない深刻な事態は、不条理・予測不能な社会変化だけでなく、役職者達によって合意されてきた結果であり、役職にあった者には応分の責任が生じているはずである。そうでないとするならば、監督・管理する役職者にその職責に値しない手当を学園が支給することは「ご祝儀」の域を出ず、役職ポストは学内政治の道具に墮してしまっていないか。事実、職務が抱える如何なる課題がどのように解決され、積み残された課題が何であるか、役職者からの報告はない。
- (4) 役職者の判断遅れが学園運営の好機を逃し、誤った判断に責任を示すことなく繰り返してきた結果が今日の学園状況を招いている（理論的に学園を構成する全教職員の問題であるとしても、役職者の監督管理上の責任は明らかである）。（過去を含む）学園または役職者の責任に言及することなく、学園が今の教職員さらには学生に結果責任の負担を忍従させるだけでは、学園の危機打開にははるかに及ばない。

2 役職者手当の改善

- (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。
- 上記の(2),(3)の内容に沿った「給与規則」の改正を速やかに行い、2015 年度下半期から実施すること。

3 役職者の責務と目的意識の共有化

役職者はその任に就くにあたり、その職務の抱えている課題を指摘し、それらを発展的に解決するための展望および行動目標を自らの言葉で学園教職員に文書で公示し、その責務を明確化するとともに教職員とで目的意識を共有するように学園規則を改めることを提案要求する。また、各種委員会組織を簡素化し、権限を明確化した上で、役職者による充職（兼務）を極力排することを要求する。

IV 一時金

1 入学試験監督業務手当相当部分

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) 各種推薦入試において、一定倍率を越える学部学科教員へ手当を支給する。
- (3) 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。

2 期末・勤勉手当および一時金

- (1) 専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を 2009 年度以前（夏季 0.8 カ月、冬季 0.8 カ月）の方式で支給すること。その際、一時金の算定基礎に役職者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。

V 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実と学園の社会貢献

- (1) 学園内に託児所、保育園の常設を計画し、早急な開設を目指すこと。当初は応急的な運用を目指し、学園内の余った小さな小部屋からの出発も可とする。
- (2) 幼稚園等、幼児教育に関する学園のリソースを有効活用し、教職員だけでなく学生の育児も受け入れ、積極的に社会貢献する。仮に施設定員に達しない場合には、周辺住民からの受け入れを行う。
- (3) 育児休業制度の改善は上記の環境整備と連動して全体として互いに補完し合うように設計する。現行では 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（最長 3 年まで）取得ができるよう改正すること。
- (4) 育児休業制度の適用に当たり限定要件（勤続一年以上等）を設けないこと。

2 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員待遇の改善

嘱託・臨時職員およびアルバイト職員（以下、非正規職員という）は学園の実質的業務の遂行に欠かせない存在でありながら、雇用の空白など不安定な身分故の苦労が数多くある。また、雇用される側の事情は非正規職員であるためにさまざまあり、単に賃金を上げるだけでは改善しない問題も多い（厚生労働省の定める最低賃金に達しない状況は論外である）。学園として、多数にのぼる非正規職員の存在をどう認識し、現在の雇用形態の改善に向けてどのように展望していくのかについての基本的な考えを提示すること。

*実質的に年間を通じて雇用されているアルバイト職員に対して 1 日の勤務時間を部署の必要に応じて弾力的に 7 時間にできるようにすること。

*高校に勤務するアルバイト職員の雇用期間については、高校の授業日程に即して定めること。

*嘱託・臨時職員については、就業規則にあるように部署の必要に応じて年限にかかわらず再任を認めるようにすること。

*優秀な人材の確保の観点から、アルバイト職員から嘱託・臨時職員へ、嘱託・臨時職員から専任職員への身分変更の機会を設けること。

*数年間勤めている者については、契約を 5 カ月ではなく、1 年とすることを求める。

3 高校教員の教育活動支援

- (1) 教員がゆとりを持って授業準備・生徒指導に当たれるよう校務負担や会議運営を見直し、多忙解消へ少しでも近づけること。
- (2) 定年等で退職する専任教員の後任募集を速やかに開始すること。
- (3) 高校入試業務のための専任事務職員を配置すること。
- (4) 個人研究費を教育研究に関わる事項全般に支出可能とすること。
- (5) 教員採用計画について全体の年齢構成などを常に把握し、人事構成について協議し、適切な形で公開すること。

4 事務職員

- (1) 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。
- (2) 学園の各種委員会活動において、職員を正規委員として加え、教員と対等な立場で委員会運営に参画する仕組みに改めるよう提案要求する。
- (3) 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、学園が教職員参加の全体研修を主催すること。
- (4) 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、早急を実施すること。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。
- (5) 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。
- (6) 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 大学専任教員

- (1) 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、学園が教職員参加の全体研修を主催すること。
- (2) 超コマ手当については、法科大学院・学部および大学院において同額にすること。

以上