

2019年4月10日

学校法人 大東文化学園  
理事長 中込 秀樹 様

大東文化学園教職員組合連合  
執行委員長 北澤 恒人

## 2019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2019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

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、改めて見直す必要に迫られているものと思われる。また「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 教職員の給与・手当の改善

- (1) 教職員一律月額1000円のベースアップを求める。  
1999年春闘のベアゼロ回答から20年間ベアが実施されない状況は異常であると同時に、この間の可処分所得は減少の一途をたどっていることを学園は認識すべきである。今年、消費税増税が実施されれば、生活が一層厳しさを増すことは必至である。その上、昨年度から改正された人事制度により事務職員（一般職）の定期昇給幅の縮小、定期昇給年齢上限の引き下げによりモチベーションの低下が懸念されている。教職員全体の生活水準の向上のために、基本給の改善を要求する。
- (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・助教の給与に関しては20000円の引き上げを行うこと。
- (4) 高校専任教育職員と嘱託教職員、助手に平日のクラブ指導手当として練習1回あたり1000円を支給すること。

- (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として高校授業1コマ相当額(月額)を支給すること。
- (6) 学校説明会・オープンキャンパス等で日曜・祝日に出勤・出張した教職員に出勤日毎に一律2000円の手当を支給すること。
- (7) 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3000円をその都度支給すること。

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。

## II 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。

## III 役職手当の改定

- (1) 大学院研究科委員長および専攻主任、学部附置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。

## 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。
- (2) 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、金額だけではなく使途を含め、学園教職員にわかりやすく開示すること。

## V 一時金

- (1) 専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2018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103,300円、職員118,500円 冬期一教員173,200円、職員197,000円)を10%引き上げること。
- (3) 特任教員に対し、一時金(年間報酬の12分の1)を支給すること。
- (4) 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。
- (5) 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。

## VI 教育・研究・労働条件の改善

### 1 育児支援制度の充実

- (1) 育児休業を最長子どもが3歳まで取得できるよう規則を改正すること。
- (2) 育児時間を子どもが3歳まで取得できるようにすること。
- (3) 保育所に預けるのに難儀をする教職員・学生に配慮して、キャンパス内または周辺に託児施設を用意すること。
- (4) 大学教職員の産休を在職期間に含めること。
- (5) 育児休業期間についても、在職期間に含めること。
- (6) 生活支援として、育児休業中の給与支給（10～13%）を求める。

### 2 介護休業中の手当について

介護休業に関する手当は雇用保険から「介護休業給付金」が支払われるものの、事後申請であるため、生活支援を可及的速やかに行う意味でも、育児休業と同様に、給与支給（10～13%）を求める。

### 3 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。

### 4 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。

### 5 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員・非常勤講師・助手の待遇改善

- (1) 雇用形態に関する件  
嘱託・臨時職員およびアルバイト職員、高校非常勤講師・助手の雇用更新年限について、2018年7月24日の春闘追加回答「2011年度以降採用者の雇用上限を必要に応じて3年を超えて雇用するよう制度の見直しを行う」の通り、就業規則の改正を行うこと。
- (2) アルバイトの教育従事問題  
新学部設置に当たり設けられたアルバイトFは、アルバイト職員に教育業務を委ねているように見えるため、今後は助教と教育補助員を同時に採用できるようにすること。
- (3) 嘱託・臨時職員およびアルバイト職員の給与に関する件  
アルバイトの時給改定について、職務内容や本人の希望等を定期的な意見聴取により反映する昇給制度を導入すること。  
臨時・嘱託職員の給与の一律月額1000円のベースアップを求める。

(4) アルバイト職員の有給休暇に関する件

2017年度後期から5か月雇用後1ヵ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認めること。

(5) アルバイト職員の契約更新方法について

契約の更新毎に履歴書等を提出させることは労力的に無駄が多く、好ましいとはいえない。事実上継続して雇用する場合、書類の提出を省略すること。

## 6 非常勤講師の権利等について

(1) 非常勤講師の契約に際して、雇用契約書の作成をすること。

(2) 非常勤講師の採用の際に、希望者には内定書を発行すること。

## 7 高校教員の教育活動支援等

(1) 専任教員を増員すること。

(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) 事務局長が高校の職員会議に出席し、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。

(4) 宿泊引率出張の際に必要な保険については、学園が加入すること。

(5) 第一高校の国際交流委員が参加している歓迎会(カナダ、ニュージーランドからの短期語学研修団、姉妹校研修団の引率教員の歓迎会)の参加費を、入試広報室員や生徒指導部員が参加する他校との情報交換会と同様に支給すること。

(6) 第一高校の教職員が健康診断を受診しやすいように工夫すること。

現在3日間午前中の時間帯に実施されているが、時間割によっては授業を自習にしたり、研修日に受診せざるを得なくなっていたりするので、期間の延長(現在の3日間から5日間にする等)や受診方法等の工夫を検討してほしい。

## 8 校舎の老朽化等に伴う修繕・改築等

中長期修繕計画及び年次計画を開示し、進捗状況を明らかにすること。

(1) 大学校舎について

東松山校舎の老朽化は早急な改善が必要である。板橋校舎においてもだれでも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。

## (2) 高校校舎について

教育環境の充実に向けて、各教室にプロジェクターを設置することと、LED ライトへの切り替えを早急に行うよう求める。また、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の設置を求める。大学施設と比較して老朽化が目立つため、教室や多目的トイレの増設も含めて大学施設に近づけられるよう計画的な修繕を引き続き求めたい。

## 9 メンタルヘルス問題について

- (1) 「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。
- (2) 「健康管理センター」が設置されるよう、更なる準備を行うこと。
- (3) 産業医は学内から選出するのではなく、学外から招聘すること。

## 10 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) 36 協定を遵守し、サービス残業が生じないよう配慮して部署間の格差是正と超過勤務時間削減のための具体的施策計画を早急に実施すること。  
実態把握のために部署別月別超過勤務時間に関する資料を開示すること。
- (3) 事務職員の 65 歳定年制を可及的速やかに実施すること。
- (4) 専任職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）。

## 11 ガバナンス・情報の透明化に関する件

情報の透明化と物事を進める手順をふまえ、故意に守秘義務を課すことなく関係者に公平、平等に情報を公開すること。学園の民主的な運営を求める。

以 上