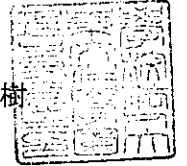


2021年5月17日

大東文化学園教職員組合連合
執行委員長 白井 春人 殿

学校法人 大東文化学園
理事長 中込 秀樹



2021年度春闘要求書に対する回答について

貴組合連合より提示された標記要求書について、別紙のとおり回答します。

以上

2021年4月6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 白井春人

2021年度春闘要求書

2020年度中、コロナ禍に見舞われた結果、教職員の働き方や、学生に対する必要な支援の性質が大きく変化した。大東文化学園教職員組合連合は組合アンケート結果に基づき、下記諸項目について2021年5月17日までに、全ての項目につい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。

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 給与・手当等の改善

1 教職員の給与の改善

- (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年以上ベアが実施されていない。また、2020年度は大学全体がコロナ対策に追われ、教職員が苦勞し疲弊した一年間であった。その苦勞に報いるためにも、教職員全体の基本給の改善を要求する。
- (2) 助教の給与に関しては月額20,000円の引き上げを行うこと。
- (3) 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) アルバイトの時給改定について、定期的な意見聴取により職務内容や本人の希望等を反映する昇給制度を導入すること。

回答：ベースアップの要求には応じかねます。近年、3学科設置、学費改定など学園財政の健全化に向け様々な取り組みと検討を行っていますが、現時点において学園財政の厳しい状況に変わりはありません。20年以上ベースアップが行われていないという点については学園としても真摯に受け止めますが、本学では俸給表によって民間春闘の賃上げ（ベア＋定昇）と同等の昇給は毎年維持されています。この点についてもご理解いただきたいと思います。また（4）については最低賃金との兼ね合いも含め必要な対応を検討します。（2）、（3）については課題として捉え引き続き検討してまいります。

2 教職員の手当等の改善

(1) 大学入学共通テスト（旧センター入試）監督業務手当等

① 大学入学共通テスト（旧センター入試）手当を業務担当者に支給すること。

回答：入試業務に関しては、大学入学共通テストだけでなく一般入試も含め、全体的なバランスを考慮し、教職員が均等に業務分担していただけるよう配慮していきます。

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、金額だけではなく用途を含め、学園教職員にわかりやすく開示すること。

回答：収入と支出との関連性については、前回も回答しましたとおり、収支の全体的な枠組みの中で予算を管理しているため、収入細目ごとにそれぞれの用途を決めているわけではありません。したがって、委託金も大学にある多くの収入科目の一部に過ぎず、そこだけを切り取って特定の用途を明示することはできません。

③ 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：今後も引き続き、M ロッジを有効活用していただきたいと思います。2019年度より申請手続きを工夫し、今回の入試においても1日目、2日目共に希望者全員が宿泊、両日共の若干余裕があった状況です。

(2) 一高入試（推薦・一般）、宿泊出張業務で昼食（代）を支給すること。

回答：昼食代の支給につきましては、一高内における予算配分上の問題と理解しておりますので、まずは一高内でご検討ください。

(3) 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。

回答：要望として承ります。

(4) 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。

回答：要望として承ります。なお、すでに現在も強化部を中心に外部コーチや非常勤講師との間で委託契約を結びコーチ料の支給を行っております。

(5) 高校の学校説明会・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。（入試業務以外の引率を伴わない出張も含む）

回答：日曜・祝日等の出勤・出張に関しては、振替休日の取得によってご対応願います。

(6) 高校教員の勤務状況に応じたスクールバスの増便を求める。

回答：実態及び要望を取り纏め管理課に相談ください。なお、朝練等に伴う部活動での対応におよぶ部分については以前より調整を進めている部活動の在り方も含めて検討願います。

- (7) 大人数を担当している大学教員については、専任・非常勤を問わず、特別手当を支払うこと。100人を超える受講生を抱えた場合、採点手当等として毎学期末に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：採点業務の負荷は必ずしも人数だけに起因するものではないため、支給は困難であると考えています。

3 一時金

- (1) 専任教職員に対し、夏期および冬期の一時金を2020年度と同様、夏期0.5か月、冬期0.6か月の方式で支給すること。
- (2) 一律金(夏期—教員103,300円、職員118,500円 冬期—教員175,700円、職員199,500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。

回答：団体交渉で協議させていただきたいと考えます。

4 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：役員報酬に関しては、理事会において適切に議論いたします。なお、役員を選任及び理事会運営等に関しては、ガバナンス・コード等を踏まえた適切な運営に努めます。

5 教員の役職手当の改定

- (1) 役職手当の現状を精査して見直すこと。

回答：現在のところ見直しを行う予定はありませんが、役職業務の実態を把握し減コマや手当額の妥当性を検討します。

II 教育・研究・労働条件の改善

1 育児支援制度の充実

いわゆる「小1の壁」※に対する対策を含め、育児をしながら柔軟に働くことのできる制度を設定する。その制度を性別に関わりなく利用できるよう周知・促進する。

- (1) 育児休業を最長子どもが3歳までの期間取得できるよう規則を改正すること。

回答：2018年11月より学園の規則では保育所等の入所に関係なく、2歳まで取得を選択できる制度化を行っています。これ以上の引き上げについては検討課題とします。

- (2) 育児を理由とする短時間勤務を、子どもが小学校三年生を終えるまでの期間取得できるようにすること。またその際の部署内における人員補充についても配慮すること。

回答：育児に関する勤務時間短縮措置については2021年4月より小学校就学始期まで延長するよう規則改正を実施しております。これを越える期間については引き続き検討

課題とします。なお、短時間勤務に対しては、人員補充だけでなく業務の外部委託や業務効率化など様々な施策によって取得しやすい環境を整えていきます。同時に、該当部署内での協力体制も欠かせないものと考えます。

- (3) 在宅勤務を認める事由の一つに、育児も含めること。現在の「事務職員等の在宅勤務に関する規程」の対象者に教育職員も含めること。

回答：「育児」については、すでに在宅勤務の目的のひとつとして位置づけており、現行のガイドライン上に記載しております。また、教育職員は、前提となる勤務の実情が事務職員と大きく異なるため、本規程の対象者とすることは適当でないと考えます。

- (4) 保育所に子どもを預けることに難儀する教職員や学生に配慮して、キャンパス内または周辺に大学と連携した託児施設を用意すること。

回答：ひとつの補助支援として、昨年度より学園に勤務する教職員（私学共済加入者）で希望者を対象に、ベビーシッター利用時の割引制度を導入しています。

- (5) 大学教職員の育児休業期間についても在職期間に含めること。また、育児休暇の取得を理由として昇進・昇格を遅らせるようなことが起こらないよう十分配慮すること。

- (6) 育児休業中の生活支援として、育児休業期間中の給与支給（10～13％）を求める。

回答：(5) (6) 利用者等の実情把握に努めながら、引き続き検討していきます。

2 介護休業中の手当について

- (1) 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。

回答：利用者等の実情把握に努めながら、引き続き検討していきます。

3 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。

回答：集団分析は実施しておりますが、活用方法について課題が多いため検討が必要であると認識しています。

- (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。

回答：課題として認識し、継続検討いたします。健康管理センターの設置には、センターの在り方や必要な人材、設置場所の確保、必要な予算も含めて準備をする必要があることから慎重に議論を進めます。

- (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。

回答：2020年6月から1名招聘（昨年度回答）、今年度も7月以降に1名招聘予定です。

- (4) カウンセリング・ルームが板橋・東松山共に人目の付きやすい所にあるため、移動等を考えること。

回答：学生相談室はカウンセリングだけではなく、何でも相談できる相談室として機能しているため、設置場所の適切性については、学生支援センターとも協議のうえ検討いたします。

4 専任教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：専任事務職員は研修制度に則り、学内外の研修の機会を与え人材育成に努めています。教員を含めた全体研修については組合のご意見をお聞かせください。教員向けに実施をする際には組合側からも教員への積極的参加への呼びかけをお願いします。

- (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。

回答：時間外勤務の削減については、働き方改革や大東スクラムとの連携を含め、引き続き必要な施策等の検討を進めます。

- (3) 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）。

回答：引き続き検討課題とします。

- (4) 年次有給休暇の取得に関しては、取得時季、申請方法、補勤（補講）などについて教職員の不利にならない運用を求める。

回答：年次有給休暇の取得に関しては、教職員の主体的な運用を前提として取り扱っているため、特段の不利益は生じないものと考えます。

- (5) コロナ対策で事務職員の業務負担が増えていると考えられるので（課長以上の管理職は土日でも出勤していることが少なくない）、その軽減化に努めること。

回答：コロナ対策では在宅勤務制度の導入やシフト勤務の活用など働き方の工夫によって業務軽減に繋げるよう進めています。

- (6) 専任教職員の定年退職後、70歳までの就業機会を確保すること。特に大学専任教員の定年年齢を70歳とすること。

回答：専任教育職員の定年65歳を超えての就業機会につきましては今後の課題として大学執行部とも協議のうえ検討いたします。

5 高校教員の教育活動支援等

- (1) 教育環境の改善のために教師一人当たりの生徒数を減らすこと。
回答：要望として承ります。
- (2) 専任教員を増員すること。
回答：昨年度、教員定数の見直しを理事会に提案、承認を得ています。
- (3) 教員控室が狭いこと、部屋数が不足していることから、空間的余裕がなく業務に支障をきたしている。速やかな改善を求める。
回答：要望として承ります。大学施設の利用についても柔軟に対応いたします。
- (4) 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。
回答：要望に応じ可能な限り出席いたします。

6 嘱託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) 有期雇用の教職員の雇用形態に関する件
嘱託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関する就業規則内容の周知徹底が部署ごとに差がないように行うこと。
回答：引き続き、十分な周知徹底を図るよういたします。
- (2) 非常勤講師の権利等について
非常勤講師の教育・研究条件の向上を図ること。特に非常勤講師は低賃金の中で教材作成をしていることを鑑み、教材作成の環境整備等を行うこと。また大学の非常勤講師でも科研申請ができるようにすること。
回答：非常勤講師の科研費申請については、学術振興会は、科学研究費助成制度の応募条件として、「当該研究機関の研究活動に実際に従事していること」を定め、科研費申請者の研究活動を大学として把握することを求めています。非常勤講師の研究活動については大学として実態を把握するのは難しく、研究費執行も含め研究活動の妥当性を判断することが困難です。また、教材準備の環境整備については、要望として承ります。

7. 学園のインフラ整備

現在のコロナ禍において必要な学園のインフラ整備に関して、短期・中期・長期ごとの年次計画を開示し、進捗状況を明らかにすること。

(1) ICT環境やネットワーク環境の整備

学園全体としてICT環境やネットワーク環境を引き続き改善し、特にWi-Fi環境をさらに整備拡充すること。

回答：昨年度はオンライン対応の為、板橋10301および多目的ホール、東松山は3号館と5号館にWi-Fi強化スポットを構築し、学生のWi-Fi利用に備えました。今年度予算では、Wi-Fi高速化に効果がある有線ネットワークの増強を行います。今後につきまし

て、学園全域のWi-Fi増強は費用対効果を考慮し、対応範囲の調整をはかりながら取り組んでまいります。

(2) 大学の「履修登録システム」の改善

現在、本学の学生の「履修登録システム」には、他大学で導入されているような履修抽選に必要な「定員管理機能」が備わっていない。このため教室収容人数を大幅に超過した履修者がいた場合も初回授業に教師が全員の学生を集めて、2回目からの授業の対応を周知させなければならない。コロナ禍のなか「3密」を招きかねず改善が求められる。したがって2021年度中に「履修登録システム」を改修し、「定員管理機能」を付けること。

回答：本件には、システムの機能に関する問題だけでなく運用上の課題が存在していることを確認しております。まずは、教学課題としてどのように取り扱うか、大学の中で議論が必要かと思われまます。

(3) 大学の「ハイブリット型授業対応教室」の整備

大学の全ての教室を、他大学において既に整備されている「ハイブリット授業対応教室」（「対面型」と「LIVE 遠隔配信型」の授業を同時に行える設備付きの教室）に、転換整備すること。

回答：すべての教室を「ハイブリット授業対応教室」にとありますが、大学全体の需要や、本学における今後のオンライン授業の位置づけなど、大学としての方針に基づき検討する必要がありますと考えます。

(4) 大学の 教員・学生のコンタクト用「サテライトオフィス」の設置

研究室があるキャンパスでない専任教員や非常勤講師が、授業前後に学生からの質問や相談を受けられる空間「サテライトオフィス」を、両キャンパスの講師控室の近くに設置すること。

回答：板橋校舎では、教員控室が1つありますが、大きさも狭くコロナ禍においては1号館地下1階の生協食堂跡地を臨時控室として使用している状況です。限られたキャンパス施設の中でできることを施設の再配置も含めてしっかりと検討する必要があります。

(5) 大学の「東松山校舎第2体育館建設計画」と「緑山キャンパス整備計画」の再開

2019年度末に設計が完了したのち中断している上記2計画については、大学の授業運営と課外体育活動を充実させるために立案されたものであるため、今後早急に計画の再開すること。

回答：コロナ禍の終息後、理事会で計画の方向性について検討します。

(6) 高校校舎の改修整備

教育環境の充実に向けて、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。

回答：LED化については、2019年度にすべての普通教室が完了し、2020年度には柔道場・剣道場および階段等を実施しています。今後は特別教室や職員室など順次計画を立てて実施してまいります。

障がいのある生徒への対応を進めるなかで、エレベーターを付ける場合には建物の構造的補強が必須であり、大規模な改修工事が必要となります。また、車いすに対応するためには、トイレや教室入口の広さなども考慮しなければならず、建物を根本的に見直さなければなりません。建替えるためには用地が小さく、難しい状況です。

学園の長中期修繕計画では、一高や青桐幼稚園も含めて計画しており、一高のみ修繕せず老朽化しているものではありません。今後も、板橋地区全体の修繕計画を見直しながら遂行していきます。

8 ガバナンス・情報の透明化に関する件

これまでの組合要求などの成果として、情報公開の状況が幾分改善しているとの評価もあるが、引き続き、情報公開や民主的な大学運営など点について、各部署間での情報伝達での「透明性」と意思決定の内容やプロセスでの「説明責任の遂行」について改善を求めていきたい。

今回の要求書では具体的には以下の点を挙げておきたい。

- (1) 学園の経営状況についての、全般的な状況とそれに対する学園執行部の評価と、なぜそのように評価したかの説明の開示。特に財政面での経営状況についての概要と学園としての現状 評価については、早急に開示されたい。

回答：学園の経営状況に関しては、できるかぎりの情報を開示し、教職員間での共有を図るよう努めます。

- (2) 様々な意思決定プロセスを策定する際に、部署間の垂直方向（上下の部署）と水平方向（同位置にある部署）そして、個々の教職員などへのコンセンサス・ビルディングや情報共有のために必要な時間（タイムスパン）を「コミュニケーション期間」として明示的に計画の一部として盛り込み、工程表を策定・開示すること。

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な周知等も含めて努めてまいります。

Ⅲ 学生・生徒に対する財政的支援および勉学条件の改善

少なくない学生が経済的に困窮しており、コロナ禍で問題はより一層深刻化している。それらの学生への生活支援は、かれらの学習環境を改善するために喫緊の課題である。また、学生・教職員を問わず、セクシュアル・マイノリティの人々、障害のある人々、外国にルーツをもつ人々など、多様な人々の人権が侵害されないキャンパスづくりを引き続き推進することが必要である。

(1) 経済的に困窮している学生への支援に取り組むことを求める

①学生 の生活環境を改善するための現物支給を実施することを求める

・コロナ禍があけてからは、板橋における朝ごはんプロジェクトを実施すること。一定額を支払えば期間中生協で飲食ができる「ご飯券」の発行を学園が出資して発行する等の方法を考えるべきである。

回答：板橋校舎での朝ごはんプロジェクトに関しては、過去に検討したものの、ニーズが無く導入を見送った経緯があります。コロナ禍が終息した後の取扱いに関しては、今後再検討いたします。

②図書館等における印刷枚数制限（500枚＋200枚）の緩和または撤廃をすること。

回答：学園総合情報センターと緩和の方向性について検討します。

③スクール（キャンパス）・ソーシャルワーカーを雇用し、経済的問題を抱える生徒、保護者、学生、保証人の相談窓口を設けること。

④以上を具体化すべく、学園執行部のみならず、組合関係者も含めた対策チーム（ワーキンググループ）を結成し、学生・生徒の生活実態を正確に把握し、何ができるか検討に着手すること。

回答：まずは学生支援センター運営委員会にて検討いたします。

(2) 多様な学生が人権を保障され、安心してキャンパスライフを送ることができるような環境整備を求める。

①多くの大学で既に実施されているように、「ジェンダー・セクシュアリティ・センター」のような専門的な部局を開設し、多様な性のあり方が尊重されるキャンパスづくりの一層の推進を図ると同時に、その姿勢を学内外に発信すること。

②障がいのある学生・生徒の支援を専門的に行うスタッフから成る部署を学園として開設すること。

③外国籍学生の受け入れ増加に伴い、多文化共生の方針に基づき、差別を撤廃するため個別事案に対してガイドラインを設け、学生・教職員への啓蒙活動や学びの場を確保すること。

回答：(2) ①②③、まずは学生支援センターにて課題認識し、検討いたします。

④キャンパス・ハラスメントを防止するために、学生・教職員に対してハラスメント問題に関する啓発プログラムを作成し、研修を実施すること。また、ハラスメントに関わる相談窓口をつくり、周知すること。

回答：ハラスメント防止は大学の重要な課題であるため、ハラスメント防止委員会、人事課及び学生支援センターを中心とした体制のもとで、しっかりと取り組んでまいります。なお、ハラスメントに関わる相談窓口は、ハラスメント問題調整等委員会（ハラスメント相談員）を従前より設けておりHP等で公開・周知しています。さらに2020年度からは外部相談窓口も設置しました。

以上