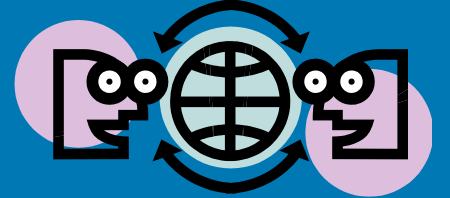




桐



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2021年 6月15日発行 第1150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

この号の内容

- ・2021年春闘団体交渉報告
- ・アルバイト職員のみなさまへ（お知らせ）



大学組合ホームページ
<https://daito-un.org>

速報

2021 春闘★団体交渉報告

妥結!

年間一時金は
昨年度同水準で支給!!

さらに

非専任教職員は 年額 1,000円 UP



<支給日>

夏期一時金
6月29日(火)
期末・勤勉手当は6/30

冬期一時金
12月15日(水)
期末・勤勉手当は12/10

非専任教職員に対し、扶養手当・住居手当の支給を検討!!

★ベースアップの要求の前に、優先課題として同一労働同一賃金の原則のもと、こちらを急ぐべきと発言。支給を約束!!

育児支援体制(短時間勤務措置等)の更なる拡充を約束!

★学園側は育児支援をととても重要な課題と認識し、しっかり向き合っていく、口約束では終わらせないと発言しました。



アルバイト職員のみなさまへ



～2022年度よりアルバイト職員の社会保険加入適用へ～

法律の改正により、非正規・短時間労働者への社会保険の適用拡大が段階的に進んでいます。例えば、配偶者の扶養の範囲内で働いていたアルバイト職員の場合、これまでは年収130万円を超えると保険料負担(国民年金・国民健康保険)が新たに発生するものの、保障内容はそのままでした。ところが新制度が適用されると、①月額賃金8.8万円(年収106万円)を超える、②週の所定労働時間が20時間以上、③2か月以上の雇用の見込みがあるといった条件を満たした場合、厚生年金保険、健康保険に加入し保険料を負担(労働者と雇用主が半額づつ)することになりますが、その分保障も充実します。

今回の団体交渉で、大東文化大学でも「2022年4月よりアルバイト職員の方に社会保険に加入していただく」という方針が明らかになりました。ただし、配偶者の扶養の範囲内で働きたいという希望、勤務がない月(つまり無収入)の社会保険料の支払いなど、さまざまな課題があります。組合としては、アルバイト職員の生活を守り、主体的に働き方を選択できる制度改革を要求して参ります。

この件についてお困りのことがあれば、組合書記局(1号館地階)にご相談下さい。

くわしくは・・・裏面へ

残念ながら・・・ベースアップは

ゼロ回答に



非専任教職員に!! 一時金 年額 1,000 円の増額!

一時金については、組合としては「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。」という要求を行いました。これに対して、1 回目の団体交渉においては、学園側からはゼロ回答でありました。

また、専任教職員一律金の増額要求もゼロ回答であったことを鑑み、組合側としては「弱い立場」にある非専任職員（教育職および事務職）の日頃からのご苦労に報いるためにも、少しでも増額を検討してほしいと、学園側に再考を促しました。

その結果、2 回目の交渉において「一時金 1,000 円の増額を冬に支給」を勝ち取ることができました。

これは「小さな一歩」かもしれませんが、我々としては学園側も非専任職員の待遇改善に乗り出す契機になればと考え、この提案を受け入れました。組合としては、今後もさらなる待遇改善を、学園側に求めていきたいと思っております。



**育児支援体制
(短時間勤務措置等)
の更なる拡充の実現を約束!**

育児支援体制に関して、3 歳まで選択取得できる育児休業制度、また対象年齢を小 3 終了時までとする短時間勤務など、より手厚い育児支援制度を要望したが、今回交では具体的回答は得ることはできませんでした。

学園は働き方改革の一環として短時間勤務に関わるワーキンググループを立ち上げ、子育て世代の職員を含むメンバーからの現場の声を吸い上げ、3 歳未満までであった短時間勤務を小学校就学時までに延長したと回答しました。しかし、これは政府が各事業主に課す短時間勤務に関する努力義務を満たしたに過ぎません。実際、春闘アンケートによれば、当該ワーキングは最低限小 1 まで短時間勤務を要望する旨を答申しています。

団交の場で組合は、まだまだ育児が女性に任される現状にあって、「小一の壁」のために仕事を家庭の両立が困難になり、いずれかの選択を迫られるという子育て世代からの切実な声があること、このことが有能な女性職員の継続的な育成を阻んでいることを訴えました。

学園は、業務の外部委託、業務の効率化、各部署内の協力体制の整備を含む様々な施策を通じ、育児支援体制の拡充に向け継続的に検討することを約束しました。



一時金は昨年同様!!

「一時金」については、春闘の最重要課題の一つととらえ、下記の四点の春闘要求を行いました。

- (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 ヶ月、冬期 0.6 ヶ月の方式で支給すること。
- (2) 一律金（夏期…教員 103,000 円、職員 118,500 円 冬期…教員 175,000 円 職員 199,000 円）を 10%引き上げること。
- (3) 特任教授に対し、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（居育色および事務職）に対し、支給総額を前年度よりも年 1 万円増額すること。

前述のとおり、(4) に関しては 1,000 円増額を勝ち取りました。

コロナ禍等を理由として、(1) (2) については、学園側から減額提案があるかと危惧していましたが、交渉の結果、現状維持を確保しました。学園側からは「執行部にもいろいろな意見があったが、ベアの見送りや、コロナ禍での教職員のご苦労を考えると、今年度と同様でお願いしたい」との回答を得ました。よって(2)についてはゼロ回答、(3)に関しては「年俸制」を理由に支給できないとの回答でした。組合としては、(2)に関してはコロナ禍の作業負担の増加に対して「少額でも引き上げを」と再度要求しましたが、受け入れられず専任教職員については昨年並みの支給額となりました。

今年度もベアは据え置き…

も、数量的データに基づいた交渉の実現

ベースアップは今年もゼロ回答でした。ただし、今年は口頭だけではなく、本学の会計収支の推移を示しつつ、赤字会計が続いている本学の近年の状況を説明しました。その上で、賃金水準を維持していること自体を大学の努力として理解してほしいという説明をしました。

ベアの据え置きがこの 20 年間続いている現状を踏まえると、大学の「努力」は認めにくいです。また、短期間のフロー収支だけで財政状況を語るのには難しく、必ずしも説得的な説明ではありません。とはいえ、抽象論に終始せず、不十分であれ、具体的なデータを示すようになったことは進歩です。

組合はこの説明を受け、2011 年度以降大学教員採用者の 70 歳から 65 歳への定年切り下げを取り上げ、現時点では 70 歳定年の構成員が多数派であるため、単年度のフロー収支ではその影響は見えづらいが、将来的には大幅な人件費のコストカットが見込まれるはずであると主張。その見込みを数量的に示し、ベアの実現可能性を示すよう要求しました。大学側もそれを約束しました。今年度はとりあえずベアは据え置きになりましたが、来年度以降はより精緻な数量的データに基づいて交渉します。

非専任教職員に!!

**扶養手当・住居手当の支給を
前向きに検討すると約束!**

暗中模索のコロナ対応の中、また外部評価に備えた各種事業計画の中で日々増え続ける、非専任教職員（嘱託職員・助教など）の役割について経営陣から一定の理解を得ることができました。今後も同一労働同一賃金の社会的要請を業務の中で注視していきたいと思っております。
質問・ご要望がございましたら、気軽におたずねください。

第一高校要求

一高入試での昼食代の要求について、「一高内における予算配分上の問題」と考えられるので、まずは一高内で検討することになりました。また、高校の学校説明会、オープンキャンパス等での休日出勤の手当の要求については、日曜、祝日の出勤については振替休日の取得によって対応して欲しいとの回答でした。

高校教員の勤務状況に応じたスクールバスの増便の要請については、実態や要望を取りまとめ、管理部と対応を検討することとなり、一歩前進しました。

まずは、何時の段階で出して欲しいか等の数字をもとに検討していくこととなっています。

教員控室の狭さや部屋数の不足、エレベーターの設置等施設の改修については、大規模な改修工事が必要となり、早急には難しい問題です。ですが、校舎の LED 化については、具体的な場所等は決まっていないが、来年度を予定しているとの回答でした。

私大助成の大幅増額を求める国会請願署名にご協力ください

異常に高い学費は補助金の少なさが原因!!

この署名は、私立大学生の学費負担を軽減し、大学進学を希望するだれもが等しく大学で学ぶ機会を保障するために、私大助成の大幅な増額を求めるものです。コロナ禍の今だからこそ、国会請願署名にご協力ください!

- 署名用紙は各部署にお配りさせていただいております。7 月末に回収に伺いますので、ご協力お願いいたします!
- また、組合事務室にも署名用紙をご用意しております。必要な方はご連絡下さい。

