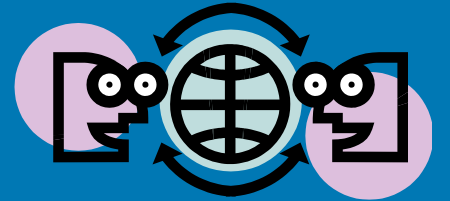




桐



大東文化学園教職員組合連合機関紙
2022年 6月9日発行 第1156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

・ 2022 年春闘団体交渉報告



大学組合ホームページ
<https://daito-un.org>

2022 春闘★団体交渉報告

速報



ベア獲得!

一律 500 円!

24 年

ぶり!!

ベースアップが行われたのはなんと

このほかにも、今年度はたくさんの回答を引き出しました!

- ★助教の給与、**月額一律 2,000 円**の引き上げ。
- ★嘱託職員の給与、**月額一律 1,000 円**の引き上げ。
- ★助教・特任助手・嘱託職員・一高嘱託講師に**扶養手当・住居手当**を支給。
- ★一時金については**昨年と同額**での支給。
- ★育児を理由とする短時間勤務を**小学 3 年生の終わり**までに延長。
- ★第一高校嘱託講師の一時金を**専任教育職員と同額**支給。
- ★私傷病や介護、看護で 7 日以上の休みが必要な場合に取得できる保存休暇を**7 日以上から 5 日以上**に条件緩和。
- ★勤続 5 年以上の教職員の傷病による休職期間を **12 ヶ月から 18 ヶ月**に延長。



・・・詳しい内容については裏面に・・・

教職員の俸給月額一律 500 円のベースアップ

「賃金の改善は未来への投資である」という考えのもと、組合は毎年の春闘でベースアップ要求を掲げてきました。しかし、1998 年 (0.6%のベア) を最後に 24 年間ベースアップは実施されていません。その間に消費税増税、消費者物価の上昇などにより、定期昇給があっても実質可処分所得は減少しています。一方で教職員の業務負担は質・量ともに増大しており、コロナ禍の影響で多忙化に拍車がかかっています。さらに今春からの物価高騰により、生活実態はますます苦しくなることが予想されます。

そこで今年の春闘でも組合はベースアップを求め、要求額は一律 1000 円としました。それに対する回答は「20 年以上ベースアップが行われていないという事実や昨今の物価上昇の状況、また、コロナ禍に対する教職員の献身的な取り組みに対しては学園としても真摯に受け止め」、200 円のベースアップに応じるというものでした。かなり控えめな要求額をさらに大きく下回る回答額は受け入れ難く、組合は団体交渉を継続し、最終的に月額一律 500 円のベースアップという再回答を引き出しました。要求額には至りませんでした。非専任教職員の給与月額の引き上げや諸手当の支給などとセットで妥結しました。

24 年ぶりのベースアップが実現した背景として、アンケートで届けていただいた皆様の切実な声や組合独自の財務分析によるデータなどを反映させた交渉ができたことも挙げられますが、何よりも大東文化学園のすべての教職員が学園のため、学生・生徒のために力を尽くしてきたことが、ベア・ゼロの壁を打ち破る原動力となったものと考えています。

- 助教・特任助手・嘱託職員・一高嘱託講師に
扶養手当・住居手当の支給！
- 助教の給与 **月額一律 2000 円** の引き上げ！
- 嘱託職員の給与 **月額 1000 円** の引き上げ！

組合は、専任教職員以外の様々な雇用形態で勤務する教職員の労働条件改善を重視し、近年はとりわけ「扶養手当・住居手当」の支給を要求してきました。昨年度の春闘交渉において「支給の方向で、できる限り早く検討する」という回答を得、本年度ついに「期中の支給に向けて調整する」との確約を得ました。具体的には本年の 10 月から支給される予定です。この改正は、手当として支給される額面以上の意義を持ちます。本学園において、専任教職員以外の教職員に対しても生活を支える労働条件の整備が必要であるという規範が強まるからです。

助教と嘱託職員の給与月額については、金額的には決して大幅な増加とは言えませんが、当初の回答では助教が一律 1000 円、嘱託職員が一律 500 円の増加であったところを、組合の粘り強い交渉によって上げ幅は倍増することとなりました。

今後も、組合は非正規職員のみなさまの労働条件を改善すべく取り組んでいきますのでご支援よろしくお祈りします。

第一高校の嘱託講師への一時金、専任教員と同等の支給に!!

第一高等学校の嘱託講師に対し、専任教職員と同等の一時金が支給されることになりました。これまで高校の嘱託講師の方々は、職務内容も仕事量も、専任高校教職員とほぼ同じ働き方をされているにも拘わらず、一時金支給については、6 月 36,000 円、12 月は基礎額 B×0.4 カ月+11,500 円、と専任教員と比べ著しく低い額となっていました。一時金面でのこの格差を、ようやく今回の春闘で解消することができました。

傷病による休職期間を 18 カ月に延長!! 専任教職員の保存休暇取得の条件緩和!!

専任教職員の労働条件の改善要求として、病欠休職の期限延長が認められたことが一定の成果でした。規則上、結核を理由とするものとそれ以外で期限が分かれています。通常の傷病による休職は保存休暇、病欠欠勤の後にカウントが始まります (本人希望による) が、これまで 12 カ月だったものに 24 ヶ月の期限延長を要求し、無給ではありますが 18 カ月に延長されることで、職場復帰の可能性を高めることができました。

また、昨年も要求していました未取得分有給休暇の保存日数を 50 日間から 100 日へ拡大することについては 7 日からの取得を 5 日から取得できるよう条件が緩和されました。引き続き、日数の拡大を交渉していきたいと考えています。



一時金支給

昨年の実績並みで支給!

一時金支給に関して (第一高校嘱託講師を除き)、学園側からの回答は「昨年の実績並みで支給します」という回答でした。今年度大学入試における定員割れに伴う収入減が見込まれる中で、昨年度並みの一時金支給を獲得できたことは、ベア獲得と同様、大変大きな成果です。支給日は、夏季が 6 月 29 日、冬季が 12 月 15 日です。

一方で、春闘要求に掲げた、特任教員への一時金支給 (年間報酬の 12 分の 1)、非専任職員への年間支給額の増額は、叶えることができませんでした。これらは今後私たちが継続して取り組むべき重要な課題の一つです。今後も、さらに力強く、要求を続けて参ります。

育児を理由とする短時間勤務を子どもが小学三年生の終わりまでの期間取得可能に!! 男性が育児休業を取りやすい働き方の推進を約束!!

組合は、育児と勤務の両立がしやすいように柔軟に働くことのできる制度を、働き手の性別に関わらず利用できるよう学園に要求してきました。育児に関する勤務時間の短縮措置については 2021 年の 4 月より小学校就学開始時期まで延長できていましたが、この度の交渉で小学校三年生の終わりまで延長できるように確約を得ました。具体的には、来年の 4 月から制度が整う予定です。

また、2022 年の 4 月より育児・介護休業法が改正されます。組合ではこの規則の改正に伴い、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、労働者に対する個別の周知・意向確認等を要求してきました。この度の交渉で、男性の育児休業を取得しやすい働き方を推進していくとの学園から回答を得ました。具体的な方策等についての回答は頂けませんでした。組合では引き続き、育児に関する労働条件・環境を改善すべく学園との交渉に取り組んでいきます。