桐

大東文化学園教職員組合連合機関紙
2025年10月2日発行　第 1171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

2025 春闘　団交報告号
1　2025 春闘についてのご報告
2　新執行委員募集のお知らせ

大学組合ホームページ
https://daito-un.org

◆◆ 組合員の皆様へ ◆◆

平素より当組合の活動にご賛同、ご支援をいただき、誠にありがとうございます。
前回の機関紙「桐」にて速報としてご報告させていただいた2025年春闘の結果を、今回は詳しく報告させていただきます。

5回にのぼる春闘の団体交渉、世の中の物価高騰を見据えた賃金交渉を中心として、粘り強く交渉してまいりました。結果は要求通りにはならなかった点も多かったものの、いくつか前進した回答を引き出すことができました。
組合執行部は、今後ともよりよい職場環境作りのため、学園側と継続して交渉していく所存です。
皆さまのご意見、ご要望を組合までお寄せくださいますようお願い申しあげます。

大東文化大学教職員組合連合

2025 年　春闘回答団交報告

1.　給与・手当等の改善

◆　教職員の俸給月額一律 1,100 円のベースアップ

教職員組合連合執行部は、諸物価高騰と地価の値上がりによる不動産価格および家賃の高騰のため、ベース・アップ一律 10,000 円、住宅手当増額の実現、および高校教員の教職調整手当に関する要求獲得を重点項目として、去る 8 月 21 日に 2025 年第 4 回団体交渉に臨みました。

冒頭、学園側は、前回同様“ない袖は振れない”として 10,000 円のベース・アップ要求に対して、前回回答に「気持ち」上乗せしたを同じ 1,100 円を提示してきました。

これに対して、“振る袖はあるはずである”と、経営分析の専門家である経営学部の山口由二氏の財務分析評[注1)]を、そして前回は大手企業のベース・アップ状況を資料として提示して交渉しましたが、「この大手民間企業と本学の収益・財務状況とは乖離がある」という学園側の見解を受けて、以下の図表[注2)]のような日本商工会議所の「中小企業の賃金改定に関する調査」の集計結果を資料として示して抵抗しましたが、学園側は住宅手当増額とも、譲歩することはありませんでした。
このため、これ以上交渉を長引かせると次年度の給与にベース・アップ分を反映させるのが遅れる可能性があること、また学園側が「ベアを毎年実現していきたい」という昨年の発言を保証するとしたことなどにより、しぶしぶではあるが、今年はこれをもって妥結することにしました。　（文責：T.S.）

注 1）
大学の財務状況は良好な状態です。
〇事業活動収支から
企業会計の当期純利益に当たる基本金組み入れ前当年度収支差額は 4 億 40 百万円で、これは昨年度 5 億 27 百万円に比べると(16.5%)減少しておりますが、事業収入の 2.5%に当たり良好といえます。人件費総額が 99.6 億円ですから 4.4%(基本金組入れ前当年度収支総額÷人件費総額×100)のベース・アップをしても基本金組入れ前当期収支差額が赤字にならない状況です。1 万円の定額ベース・アップは人件費の約 1%(専任教職員 600 人×18 か月分×1 万円？)に相当します。

〇損益計算書から
企業会計の当期純利益に当たる基本金組入れ前当年度収支差額は、当学園ではその多くはこれまで金融資産として蓄積されてきました。貸借対照表を見ると当大学の豊富な余剰資金(金融資産)がわかります。2025 年 3 月末時点で固定資産内の特定資産がとうとう 5 百億円を超えました(501 億円)。ほかに、その他の固定資産内の有価証券(51 億円)、流動資産内の有価証券(12 億円)に現金預金(102 億円)を合算すると 666 億円、さらに退職年金積立金が 23 億円を合わせると金融資産は 689 億円となります。はたしてこれが、大学の正しい姿でしょうか？未来に備えて資金をためるのは必要なことかもしれませんが、有形固定資産の2倍近い資金をため込む理由が見えません。資金運用収入(利息・配当金収入)を得ているというかもしれませんが、運用収入は 4 億 6 千万円(金融資産の約 0.7%)に過ぎません。物価高騰の中で、日銀は徐々に公定歩合引き上げに今後シフトした場合、インフレによる金融資産の目減りは避けられません。金融資産自体がリスクと考えるべき時が来ています。

注 2）

2．正社員の賃上げ　⑨
賃上げ額・率（加重平均）【全体、小規模企業】

○正社員の「賃上げ額（月給）」は加重平均で11,074円、「賃上げ率」は4.03%。昨年対比では、0.41ポイントの増加。
○20人以下の小規模企業では加重平均で9,568円、3.54%。昨年対比では、0.20ポイントの増加。
○全体で４%を超えるなど、中小企業も賃上げに最大限努力。他方、小規模企業は全体と比較し賃上げ額・率ともに低位となっていることから、より重点的な支援が求められる。

※2024年4月と2025年4月時点の毎月決まって支払う賃金（家族手当、時間外手当等は含まない）を比較し、加重平均で算出。
対象は両期間に在籍している正社員で、雇用形態や労働時間が変更となった方は除く。（□ページ参照）

【賃上げ額・率（正社員） 全体集計、小規模企業集計】

2025年度調査				2024年度調査		
正社員（月給）	賃上げ額（加重平均）	賃上げ率（加重平均）	昨年対比	正社員（月給）	賃上げ額（加重平均）	賃上げ率（加重平均）
全体 (n=2,389)	11,074円	4.03%	0.41ポイント	全体 (n=1,586)	9,662円	3.62%
小規模企業 (20人以下) (n=1,111)	9,568円	3.54%	0.20ポイント	小規模企業 (20人以下) (n=709)	8,801円	3.34%

◆ 助教と特任助手の給与　月額 1,000 円のベースアップ

組合からの要求額は 5,000 円だったため、満額の回答ではありませんでしたが、2 年連続でのアップを実現することができました。10 月からの給与改訂となります。

◆ アルバイト職員の時給　1,200 円から 1,250 円に増額

50 円の増額です。2025 年の東京都の最低賃金は 1,226 円で昨年度の 1,163 円からアップすることが決まっています(10 月から)。最低賃金の増額分を上回ったことは評価できますが、決して十分というわけではありません。昇給制度の導入とあわせて、来年度も増額要求を続けていきます。
なお、アルバイトの時給と連動している嘱託職員(事務嘱託、専門嘱託)や研究補助員は優位となるベースアップとなります。

◆ 一時金は昨年度と同様の支給

毎年の一時金は組合と学園側の交渉で支給額が決まります。今年度は昨年度と同様(下記の加算を除く)の支給となりました。今年度も大学特任教員は夏期・冬期それぞれ 25,000 円の支給となります。

＊＊＊ 第一高校が獲得した成果 ＊＊＊

◆ 一高の教職調整額を 5%に引き上げ

公立学校の教職員の待遇に合わせ、教職調整額を従来の 4%から 5%に引き上げることが決定しました。2026 年 1 月支給分からの適用になります。

◆ 一高教員の病気休職等に対応する代行について、1 回の代行につき 1,000 の支給

病気休職等に伴い授業の代行を行った教員に対して、1 回の代行につき、1,000 円を新たに支給されることになりました。

◆ 一高の高校入試に関わる外部相談会について、半日、1 日を問わず 3,000 円の支給

高校入試に関わる外部相談会への参加手当が、半日・1 日を問わず一律 2,000 円から 3,000 円に増額されます。多忙な入試業務への対価が改善されました。

変形労働制導入が検討され、引き続き第一高校の教員の勤務状況の改善を目指していきます。

2. 教育・研究・労働条件の改善

教育・研究・労働条件の改善要求の交渉については、大きな成果を得ることはできなかったものの、いくつかの点で前向きな回答を得られるものもありました。例えば、育児を理由とする時短勤務については、今年度から小4まで取得可能となったばかりということもあり、取得可能期間の更なる延長は実現できなかったものの、学園からは「方向性としては否定しない」という説明を受けました。今後、育児中の職員の方々の声を聴きながらより働きやすい環境作りに向けて改善を求めていきたいと思います。

また、要求として掲げたものの、交渉を通じて実現の難しさが浮き彫りになった案件もありました。その一つが、板橋校舎での教科書販売です。学園からは「実現の可能性を探っている」との回答を得たものの、大学での教科書販売は安定した利益につながらないことから書店も大学生協も敬遠する傾向にあるとのことでした。本件について今後の大学執行部の動きを注視したいところです。

教育・研究・労働条件の改善要求の中には、組合対学園という交渉というスタンスだけでなく、組合も含めた学園全体共同で考えるというスタンスで取り組むべき課題もあることに団体交渉の中で気付くこともありました。上記の教科書販売の他、ハラスメント対応、超過勤務、健康管理体制などもそれに含まれます。今後、例年の春闘アンケート結果や普段の業務の中から聞こえる現場の声にも耳を傾け、より働きやすい環境づくりのために様々なスタンスで交渉に臨みたいと思います。

3. 学生・生徒に対する財政的支援および勉学条件の改善

「学生・生徒に対する財政的支援および勉学条件の改善」に関わる諸要求について、大学執行部が実現を明言したものはありませんでした。とはいえ、その応答はより具体的になってきてはいます。キャンパスソーシャル・ワーカーの導入や、障害のある学生・生徒・教職員のための専門的知識をもった教職員の採用・養成についての要求に対しては、東松山学生支援課に社会福祉士資格をもつ専任事務職員を配置しているとの応答がなされています。これは組合の要求に正面から応答したものではありませんが、少なくとも、専門職員の配置は必要であるという認識を大学執行部が示したものとして解釈できます。ジェンダー平等や多文化共生のための取り組みについては、「今後検討をします」「関連部署と協議し検討します」といった応答であり、積極的な応答であるとはいえませんが、少なくとも議論の俎上に挙げることは明言しており、たとえば「検討は時期尚早である」といった回答ではありません。これらの課題を無視することはできないと学園も認識しており、あとはどれぐらいのスピード、どれぐらい本格的に行われるかを

めぐる問題となります。その際、学園の構成員の世論の盛り上がりが重要な意味を持ちます。学内世論の盛り上げも念頭におきながら、組合としても粘り強く交渉していきたいと思います。

✿✿✿ 教職員組合からのお知らせ ✿✿✿

◆大学組合新執行委員＆新代議員　大募集！◆

ただいま、大学組合では2026年度の新執行委員＆新代議員を募集しております。
お一人でも多くの執行委員・代議員をお迎えして、広く情報を集約し多様な考え方や立場のもとに充実した討論を重ねて、学園・大学執行部に核心をついた意見や要求を出すことのできる組合づくりを目指しています。今後の組合活動の活性化に是非、**お力をお貸しください。**
ご質問などありましたらお気軽に執行委員または組合事務室までご連絡ください。

組合書記局（　内線4951　・　✉アドレス　daito-un@boreas.dti.ne.jp　）まで。

応募締め切りは　10月20日(月)　とさせていただきます。

お待ちしております。新しい力を組合執行部へ！

2025/2026年度
文化鑑賞費の申請が始まりました！！

＊　申請の締切りは2026年8月末日です。

例年、締切ギリギリの方が多くなっております。どうぞお早目にご申請ください

◆◆　教職員組合の福利厚生事業です！是非、みなさんお気軽にご利用ください。　◆◆
ご不明点・ご質問は…教職員組合書記局（内線：4951）まで‼