

団体交渉における確認書

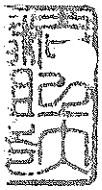
名古屋工業大学職員組合(以下、組合という)と国立大学法人名古屋工業大学(以下、大学という)は、平成18年度の給与改定について3月20日と22日に団体交渉を行った。大学は、この給与改定が職員にとって不利益変更を生じさせることを認め、不利益変更を緩和する措置について協議・交渉に応じることを認めた。「本学職員の給与水準は、国家公務員に比較して低い水準にあり、これを是正するために協議を継続する。」との確認(平成18年2月8日)に基づき、3月31日の団体交渉で、次の諸点の改善を具体的に進めることを双方で確認した。

なお、今回の給与改定は、平成18年度の給与改定であり、19年度以降については引き続き労使の交渉議題とし、誠実に協議・交渉を行うものとする。

1. 休日に行われるセンター入試、2次試験に関わった職員全員を対象として、入試業務手当を支払う。手当額については、今年度実績を考慮する。
2. 教育特別手当(II部担当に関わる手当)を存続する。
3. 超過勤務の実体に則して、超過勤務手当を支払う。
4. 主任および上位の級への昇格を、待遇改善の一環として、有資格者より早期に実施する。
5. 長期間勤務するパート職員を、常勤職員として登用する道を開く。平成18年度内には、経験や専門性に基づく選考制度を策定する。また、同年度内に選考実現を目指す。
6. 定時退庁日(ノー残業デー)を設ける。
7. パート職員の夏期特別休暇を増やし、常勤職員並にすることを目指す。
8. 創立記念日をリフレッシュ目的の有給の一斉休暇(パート職員ともに)にすることを目指す。行事に応じて取得日を変更できるようにする。
9. 国家公務員との待遇格差の是正を図るため、職員をより上位の級に昇格できるよう努力するとともに、事務系・技術系職員ともに現7級退職の道を開く。
10. 職員の流動性を図る観点から、多治見地区の地域給を御器所地区と早期に同一支給率とすることに向けて努力する。18年度の地域給支給率加算1%に続けて19年度も1%加算するよう鋭意努力する。
11. 超過勤務時間を縮減するため、労働時間の管理を適正に且つ効果的に行う。超過勤務時間を短縮するため、労使の協議を積極的に行う。
12. 勤務実績に基づく昇級制度の導入にあたっては、以下に重点をおき検討する。
 - ①. 公正で客観的な評価基準に基づき、恣意的な評価を排すため複数者による合議評価がなされること。
 - ②. 懲戒処分など特別な場合を除き、A、B、Cの成績に限定し、公正に運用すること。
 - ③. 評価への異議申し立て制度、苦情処理制度等を設けること。
 - ④. 評価基準については組合との交渉事項とすること。
13. 学長は、大学の自主性を重んじ自律的で発展的な運営を確保するため、十分な運営費交付金の確保に向けて国大協と共に一層努力する。
14. 中期計画にある人件費4%削減の年次計画の策定にあたり、組合員の労働条件に関連する事柄については、組合と誠実に協議・交渉する。

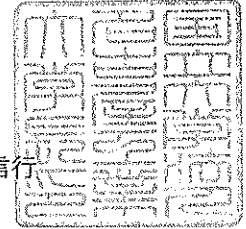
上記の確認書の締結を証するため本書 2 通を作成し、大学、組合それぞれ記名押印の上、各自一通を保有するものとする。

平成 18 年 3 月 31 日



国立大学法人名古屋工業大学長

松井 信行



名古屋工業大学職員組合執行委員長

坂本

