

2017年12月定期総会決議

2017年12月11日(月) 午後6:00

大学会館

2017年12月定期総会(12月11日)会次第

1. 議長選出
2. 書記任命
3. 開会挨拶
4. 第1号議案 2017年活動の中間報告および中間総括
5. 第2号議案 2017年度中間決算報告
6. 第3号議案 2017年活動内容の修正
7. 閉会挨拶
8. 議長・書記解任

名古屋工業大学職員組合

目 次

はじめに1

第1号議案

2017年活動の中間報告および中間総括2

全般的な問題

1) 職種別要求3

2) ブロック懇談会の報告7

3) 経過報告13

第2号議案

2017年度中間決算報告14

第3号議案

2017年活動内容の修正16

資料

職組ニュース 2017年11月21日 第二号

「11/16 団体交渉の報告パート職員の無期展開制度案について」

はじめに

この半年間で、組合が最も力を入れたのはパート職員の無期転換問題でした。重要かつ緊急な課題と考え、8月7日に行われた第一回の団体交渉でも、また毎月行われている人事課との意見交換会でも、もっとも多くの時間を費やしてやり取りをしました。そして、11月16日に行われた第二回の団体交渉で、「6年目の契約さらに無期転換を可能にする」との回答を大学側から得ることができました。団体交渉の詳細な内容は、計4回発行した「職組ニュース」で詳しく報告しました(この総会資料にも含まれています)。いくつかの要件は課されているものの、基本的には無期転換を積極的に進めていく方針が示された、と評価できます。

この組合にとって団体交渉は久しぶり(4年ぶり)、職組ニュースも近年はほとんど出していませんでした。組合としては、(ある程度)しっかり努力はした、と言っていると思います。ほとんどの国立大学で無期転換に向けた制度づくりが進んでいない中、名工大で先駆けて無期転換の制度ができたのは、組合の活動の成果だと考えていいでしょう。(これには、書記長大埜さんの経験と知識が大きくものを言っています。)

それ以外にも取り組むべき課題はいくつもありました。第一回の団体交渉では、休日勤務の振り替え、事務職員の早出・遅出、スタッフデベロップメントを取り上げました。早出・遅出の範囲拡大はすでに行われましたが、他の課題はこれから少し時間をかけて検討する必要があるようです。

一方で、組合が取り組むべきだった(かもしれない)にもかかわらず、取り組まなかった課題もあります。7月に、次期学長が教職員の意向投票を経ずに決定しました。組合はこの学長選考については何も活動を行いませんでしたが、そのことを批判する意見が組合員から寄せられました。組合員(あるいは全構成員)の意見を調査し、それに基づき見解を表明する、といったことは、やればできたでしょう。委員会において、そしておそらく組合員全般の中で、この件について積極的に動こうという意識はあまり強くなかったとは思いますが、何もしなかったことが適切な判断であったかどうか、私自身は自信が持てません。

私の委員長の任期はようやく半分終わりました。私はリーダーシップを発揮するのが嫌いな性格で、この委員長の職でも自分の意見で組合を動かす気はありません。組合というのは、本来、民主主義的な組織であるべきですので、これからも委員をはじめとして組合員のみなさまの意見、意識を探り、それに合わせて自分のできることを行っていきたいと思えます。ブロック懇談会等の場で、あるいはメールなどで、ぜひご意見をお寄せください、お待ちしております。

2017年度執行委員長 市村正也

■ 全般的な問題

2017年6月総会で決議された要求事項

- 労働契約法改正の趣旨を尊重し、パート職員・特任職員等の雇用を5年上限から無期転換へ早急に制度化し、該当者に明示・説明することを要求する。
- 任期付き助教について、特段に配慮し、雇用を保障することを要求する。
- 年俸制導入による業績評価の評価方法・評価基準の策定及び公開，不服申立てについて組合との協議を通じて、構成員に不利益を生じさせないようにすること。
- 大学入試センター試験，個別学力検査等の大学行事に従事する教職員に対し，事実上，取得が困難な週休日の振替だけでなく，教職員の業務に配慮した代休の取得，休日給の支給あるいは超過勤務手当の支給ができるようにすること。
- 組合員が持続的に働ける職場環境を整えるため，勤務時間の早出・遅出，時短の適用範囲拡大をすること。
フレックスタイム制やタイムシフトの実施にあたり，希望者の要望を聞くこと。
勤務時間，休暇等に関する規程のうち，第23条十（子の看護）について，小学校3年生までを認めること。
- 平成29年4月からの大学設置基準等の改正による「事務」の再定義及びSD（スタッフ・ディベロップメント）の義務化に対応し，効率的・効果的な研修を実施するとともに，職員の自発的な意欲を育むため，以下の措置を取ること。
 - ① 一貫性を持ち，業務の実状にあった長期的な研修制度の充実
 - ② 職員自身が，「大学職員」として必要と判断し，自発的に希望する資格取得，研修参加等への資金援助
 - ③ 大学職員の相助や能力向上を目的とした，学外団体への加盟・連携
- パート職員の待遇を常勤職員と同じとするよう要求する。
特に，病気休暇等に関しては有給休暇とし，また現状ではほぼ取得が不可能な育児休業も取得可能となるよう制度を改めることを要求する。
- 副課長の管理職手当を職務にふさわしい額に見直し，特に，係長職を兼務する副課長に対しては，管理職手当に加えて，超過勤務手当を支給すること。
- 超過勤務命令の明確化と超過勤務手当の完全支給をすること。
管理者は明確に超過勤務を命じること。
- 全ての職員（教員，事務・技術系職員）を65歳定年とすることを要求する。
ロードマップの提示を要求する。

中間報告および中間総括：

- パート職員の6年目の契約，無期転換については，11/16団体交渉において当局から回答があり，一定の前進であったと評価できる。ただし，特任職員は対象にされず，また，週20時間未満の職員も対象にされなかったことは，今後の課題である。また，無期転換制度について，早急に該当者に明示・説明することを求めていく。
- 任期付き助教，年俸制の問題点については，議論が深まっておらず，今後の課題である。
- 代休の取得，弾力的な勤務時間制度は，働きがいのある職場環境の実現のため，今後も粘り強く求めていく。
- 事務職員・技術職員が誇りを持って働くことのできるよう，効率的・効果的な研修，自主・自発的な研修参加等への支援について，意見交換会，団体交渉において訴えることが出来たのは，一定の成果であったと評価できる。

1) 職種別要求項目について

■ 教員関連

2017年6月総会で決議された要求事項

- 休日において大学行事に参加し、勤務日の振替えが困難な場合は、教員の希望に応じて休日給を支給すること。もしくは、一週間と期限を限らずに代休を取得することを可能にし、休日勤務に対する手当を支給すること。
- 学科・専攻事務室のあり方を再考し、本部事務と教員の双方の個々人の負担を減らし、学生にもきめ細かく対応すること。
- 年俸制導入による業績評価の評価方法・評価基準の策定及び不服申立てについて、構成員に不利益を生じさせないようにすること。
- 人事の停滞を避け、適正な新規採用と昇進を図ること。特に若い教員のモチベーションを下げないように、ひいては有能な人材の流出を防ぐために、待遇面においても配慮すること。
- 女性教員の働きやすい環境をつくり、女性教員の積極的登用を図るための方策を講ずること。
- 基礎研究が十分に行える基盤経費を配分するとともに、研究費の効率の良い利用のために、基盤経費を含めた研究費の年度繰り越しを可能にすること。

中間報告および中間総括：

多忙な1月に行われる大学入試センター試験の休日出勤について、同一週内に勤務日を振り替えて休むことは不可能だという声が教員の間では強い。(教員に限らず、1月に多忙な事務職員等にも同様の問題は生じている。)そこで、8月に行われた第一回の団体交渉で、「教職員の業務に配慮した代休の取得、休日給の支給あるいは超過勤務手当の支給」を要求事項としてあげ、また月例の人事課との意見交換会でも繰り返し議題に取り上げ議論した。しかし、現在の制度のもとで一週間と期限を限らずに代休取得を可能にすると、以下のような問題が生じる。

- 現状のように、同一週内で勤務日を振り替えるなら、週の労働時間は増えないので、割り増し給を支給する必要がない。
- 代休を他の週にとった場合、休日勤務をした週の労働時間は40時間を超えるので、40時間を超えた分については(単価の高い)割り増し給が支払われる。そのため、他の週に代休をとると(勤務時間の総数は差し引き変化がなくても)、割り増し給の増加分だけ余計に給料が支払われる。
- したがって、休日勤務の代わりに休みを同一週内にとった教員には追加の給料支払いはなく、離れた週にとった教員は追加の支払いを受けることになる。同じ入試業務を行ってこのような差が出るのは不合理である。

なお、現在は入試手当が支給されているが、その位置づけはあいまいである。ただ、代償の措置なく手当が廃止される事態は避けなければならない。以上のことを考慮しつつ、今後も引き続き合理的な代休取得および手当支給の制度を検討していく必要がある。

他の要求項目については、今期においては特段の活動は行わなかった。年俸制教員は、評価や待遇について不満、不安を抱えている。組合に何ができるか、何を目指すべきかを検討する必要がある。

■ 助教関連

2017年6月総会で決議された要求事項

- 学科改組に伴い、新旧カリキュラム間、或いは高度工学と創造工学の教育課程間で、同一の実験実習科目が並行して実施されている場合があり、今後学年進行により状況がさらに複雑・深刻になっていくことが懸念される。授業担当が助教に対し過剰な負担とならないよう配慮し、適切な措置を講ずること。また、助教に関わる学内の状況について、必要な情報を適宜助教にも伝えること。

- 助教職を，准教授および教授へ至るキャリアの第一段階として明確に位置づけ，職務に見合った処遇が適正に行なわれるように，学内規則・制度の整備・運用にすること。
- テニユアトラックのポストとした「特任教員（助教）」の運用にあたっては，これにより従来の助教の昇任に遅れを生じることがないように，適切な人事計画を立てること。
- 優秀な人材の登用や良好な職場環境を脅かす「新任助教に対する任期制」を廃止すること。

中間報告および中間総括：

本格的な年俸制の採用により，新任の助教はすべて年俸制である。今後，昇格しても，年俸制のままであるが，そのことによる良い点，不利益な点の認識があまり浸透していないと思われる。年俸制の教員も組合に入ることから，年俸制の勉強会などを開催することが必要と考えられる。

一部で助教の授業が可能となる制度が導入された。特に，助教は実験実習科目を担当することが多いが，学科改組に伴い，新旧カリキュラム間，或いは高度工学と創造工学の教育課程間で，同一科目が並行して実施されている場合がある。授業担当が助教に対し過剰な負担とならないように注視していく必要がある。

また，任期付き助教の評価制度や任期解除の手続きについて，今のところ大きな問題は聞こえてこないが，恣意的な運用がなされないように引き続き注視していく必要がある。

これらの取り組みを強化するためにも，組合員を増やす努力が必要である。新たに着任された助教に対し，勧誘を兼ねた昼食会を開催するなど，若手教員に対して組合を知ってもらう機会を設ける方策についても検討する必要がある。

■技術職員

2017年6月総会で決議された要求事項

- 処遇改善として，4級の昇格基準を国立高等専門学校機構と同等である48才・在級13年とし，技術専門員についても適切に発令すること。そのために，級別標準職務表を本学独自に定め，級と職務内容（職階）を明確に示すこと。
- 午前休・午後休を取りやすくするために，時間休を15分単位で取得できるようにすること。
- センター試験，前期・後期試験等について，実施日の3か月前までに試験要員を確定すること。
- 育児休業期間について，子が託児所等に入所した時点をもって育児休業期間を終了とするのではなく，保育園の運営実態に合わせた柔軟な仕組みに変更すること。
- 作業環境測定業務従事者への資格手当の支給および従事者の増員（+3名：現状3名）を行うこと。あるいは作業環境測定業務の一部または全て外部委託とすること。
- 保育園の始業時間や大学の授業に合わせた開始時間など働く人の視点に立ってより良い将来の展望を持ち得るようにフレックスタイム制の導入を強く求める。
- 技術部の業績評価を適正かつ公平な評価へ見直し・改善すること。
- センター試験要員の適正配置・要員数の見直し・各部署の負担率の見直しを行うこと。
- センター試験要員の答案整理業務の休憩時間を明確化し拘束時間を7時間45分以内にする，もしくは拘束時間に見合った手当を支払うこと。
- 職務上必要であるため，全技術職員にダイヤルインの電話番号を付与すること。
- 再雇用技術職員の給与について他機関と比較して適正に保つとともに，これに見合った職務内容とするよう働きかけること。

中間報告および中間総括：

技術専門職員の4級への昇格は（50歳代で）1件の実績があったと思われるものの、4級48才・在級13年での発令が遅れていると思われる。また技術専門員の職名が形骸化しており、適切に発令するよう要求を継続していく必要がある。

要求している時間休15分制および、フレックスタイム制の導入は実施されていない。技術職員に限らず大学職員は多様な働き方、職場環境にあるため、職場に応じたより柔軟な勤務形態の導入を要求していきたい。また、本年度8・9月に実施された早出遅出制度を利用した組合員からは今後の適用拡大を望む声があがった。これまで要求を行っていた育児休業期間の仕組みについては今後改善される見込みである。

数年にわたって作業環境測定業務への手当支給を要望しているが、一向に進展していない。2014年11月の法改正に伴い作業環境測定業務が増えたため、従事者の増員も要望しているが改善がない。また、本年度に入り要員が1人減り、当該業務での負担がさらに高まっている状況となった。組合として、作業環境測定の外注への切り替えの要望も視野に入れ、人員増・資格手当の付与の早急な対応を要求していく。

センター試験要員は誘導整理・試験室警備において、異臭騒動や2科目対応時に増加した要員数の見直しと共に、各時間の最低人数及び休憩時間の適切な配分がされるような時間配分案を入試課から配布するように、答案整理業務については休憩時間が明確となるように要求を行う。

■事務職員

2017年6月総会で決議された要求事項

- 平成29年4月からの大学設置基準等の改正による「事務」の再定義及びSD（スタッフ・ディベロップメント）の義務化を受け、効率的・効果的な研修を実施するとともに、事務職員の自発的な意欲を育むため、以下の措置を取ること。
 - ①一貫性を持ち、業務の実状にあった長期的な研修制度の充実
 - ②職員自身が、「大学職員」として必要と判断し、自発的に希望する資格取得、研修参加等への資金援助
 - ③大学職員の相助や能力向上を目的とした、学外団体への加盟・連携
- 副課長の管理職手当を職務にふさわしい額に見直し、特に、係長職を兼務する副課長に対しては、管理職手当に加えて、超過勤務手当を支給すること。
- 大学入試センター試験、個別学力検査等の大学行事に従事する教職員に対し、事実上、取得が困難な週休日の振替だけでなく、教職員の業務に配慮した代休の取得、休日給の支給あるいは超過勤務手当の支給ができるようにすること。
- フレックスタイム制やタイムシフトの導入を始めとした多様な勤務形態の労使協議による検討、制度設計をする。
- 超過勤務命令の適正な執行と適正な手当の支給

中間報告および中間総括：

8月7日（月）の団体交渉では、「大学入試センター試験等における代休取得、休日給等の支給」、「勤務時間の早出・遅出、時短等の範囲拡大」、「SD義務化にともなう研修制度の整備」が取り上げられた。「早出・遅出」関係以外、最終的に前向きな回答は得られなかったが、「学内研修」は現状で実施済みとの人事課に対し、事務局長より「本学を知り、好きになるような研修をしたらどうか」との意見もあり、今後につながると思われる。

5月、10月のブロック懇談会では、できる限り意見を出やすくするため、ワークショップ形式を取り入れたところ、詳細は「ブロック懇談会のまとめ」に記載しているが、組合員より多くの生の声を聞くことができた。

事務職員の要求事項については全体的に進展・改善は見られないが、一昨年から実施されていた「早出勤務（ゆう活）」の結果をふまえ、より柔軟な早出遅出勤務が、8月

1日（火）～9月29日（金）まで、試験的に実施された。

上記を踏まえて、要求事項の修正を行うとともに、今後も継続的に意見交換会で取り上げ、検討を求めている。

■図書館職員

2017年6月総会で決議された要求事項

職員のキャリアパスモデルを設定する際には、図書系や情報系など専門性の高い職員のキャリアパスについて、一般職員のそれとは別に配慮すること。

図書館職員の資格と専門性を考え、図書館専門職員としての立場を再確立すること。また、専門性が活かせる職場配置や、上位級への登用制度を配慮すること。

中間報告および中間総括：

キャリアパスについての大学の方針は不明であるため、継続して注視したい。

■パート職員

2017年6月総会で決議された要求事項

- 有期雇用5年のパート職員の雇用期限の廃止（プロジェクト任期は含まない）
- 継続を望むパート職員の仕事意識の低下の引き起こしにもなっている。
- 有期雇用アンケートの結果からもわかるように、教職員の仕事の負担にもなっている。
- パートは、様々な諸事情で短時間雇用を選んでいる人が多い、雇用期限があることでキャリアの継続ができにくくなっている。
- パート職員の時間外勤務についてはまだ、各部署の管理監督者や常勤職員の見解が統一されていないので周知してほしい。
- 過勤務は、分単位で取得できるようになっているが、管理監督者が理解していない。現場の側面および管理監督者への教育を繰り返してほしい。

超過勤務は、分単位で取得できるようになったとあるが、管理監督者が理解していない。からも周知がないので、その手続き方法も含め周知してほしい。

- 常勤職員と同様の「特別休暇」の適用を求める。
- 忌引・病気休暇
- 育児・介護支援制度の適用。（現状パートは女性が多く育児・介護の負担が大きい。）
- 有給休暇を採用時から付与する。
- 特任職員は含めない、パートの為の正規職員への登用の機会を定期的に行う。
- 経験年数による昇給又は賞与を付与。

中間報告および中間総括：

最重要課題であった、パート職員の6年目の契約、無期転換については、11/16 団体交渉において当局から回答があり、一定の前進であったと評価できる。ただし、週20時間未満の職員が対象にされなかったことは、今後の課題である。また、無期転換制度について、早急に該当者に明示・説明することを求めている。

時間外勤務の監督者の理解、常勤職員と同様の特別休暇制度について、今後も求めている。

2) ブロック懇談会のまとめと組合員からの要求の報告（要旨）

春に引き続き、組合員一人一人の生の声を聞くためにブロック懇談会を以下の日程、参加人数で開催した。ブロック委員の積極的な取り組みのおかげで、10月までに8ブロック中、すべてのブロックで懇談会を開催することが出来、47名の組合員が参加した。短時間の開催ではあるが、さまざまな意見を聞くことができています。ブロック懇談会で出された意見等は、組合内で共有するだけでなく、人事課との定例意見交換会を通して大学側に伝えている。

ブロック	開催日	参加者数	役員
A/B: 総務・人事・財務・経理・国際企画室・安全管理室・学務・学生生活・学術情報	10月10日 10月11日	6 4	1 0
C: パート職員	8月1日	3	2
D: 生命・応用化学	10月12日	7	1
E: 物理工学	9月29日	6	1
F: 電気・機械工学/情報工学	10月19日	4	1
G: 社会工学/基礎教育類等	10月26日	3	0
H: 技術部	10月4日	14	0
合計		47	6

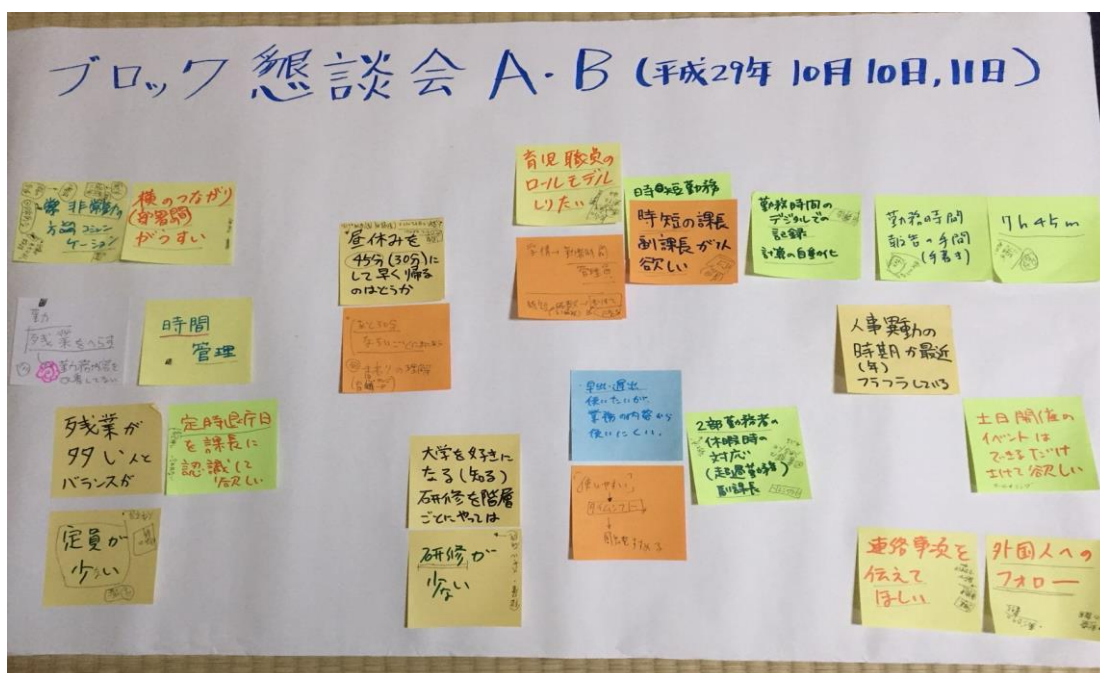
懇談会ではブロック委員により進行が行われ、職種別課題をベースに参加者と役員のフリートークが行われ、要求事項の問題点や今身近に抱えている問題などについて議論された。以下にブロックごとに出された意見を列記する。

A/Bブロック（総務・人事・財務・経理・国際企画・安全管理室・学務・学生生活・学術情報）

A・Bブロックのブロック懇談会を、平成29年10月10日（火）、11日（水）の昼休憩時間中に開催し、10名の参加があった。

懇談会当日は、今年度5月に引き続き、「今あなたの周りの課題はなんですか」をテーマに、問題抽出ワークを行った。

（ワークで完成した模造紙）



当日フセンに記入されたもの、その後の意見交換で出たものは以下のとおり（一部、修正・追記）。

(異動関連)

- 定期の人事異動の時期が最近フラフラしている。

(定員不足, 残業, 業務の実態について)

- 「残業が多いので減らせ」と言っているが、「業務内容の改善」とセットで考えていない気がする。
- 「業務内容の改善」は「時間管理」が重要ではないか。
- 残業の多い人と少ない人の差が多く、業務のバランスが悪い。
- 慢性的な人手不足感があり、定員が少ない。
- 定時退庁日の事を課長に認識して欲しい。部署では帰るようにとも言ってもいない。

(研修, 職員教育関連)

- 若手や中堅研修はやっているようだが、職員向け研修が減っているのではないか。以前は業務で使うソフトウェアやスキルの研修もあったと思うが。
- 大学を知り、名工大で働いてることをもっと好きになれる研修を、各階層でやってはどうか。

(職場の体制)

- 各会議の情報が上司から降りてこないため、今大学がどう動いているか分からない。連絡事項を伝えて欲しい。
- 部署間の横のつながりが薄く、他の部署が何をやっているか全然分からない。

(評価, 目標設定関連)

- 目標設定や評価時期の面談はあるが、それ以外でも、日常的に上司と面談等で話を聞いて貰える場が欲しい。

(勤務時間管理)

- 現在の手書きでは、勤務時間管理の負担が大きいいため、少しでも負担を減らすよう検討して欲しい。
- 裁量労働の教員はともかく、職員はデジタルでの記録やタイムカードの導入ができないか。
- 1日の勤務時間を7時45分にしているが、これも負担の原因となっている。他大学では8時間のままの所もあると聞いているがどうなのか。
- 土日開催のイベントはできるだけさけて欲しい。

(勤務時間帯の改善)

- 早出, 遅出は使いたい業務の内容から使いにくい。
- タイムシフトも選択肢があれば、使いやすい人が増えるのではないか。
- 休憩時間を短縮(60分→45分 or 30分)して早く帰ることは、人事院より通知も出ており、国家公務員で実際にやっている所がある。
- 労働基準法等, 法令に違反しないのであれば、選択肢として用意するのは良い
- 短縮を使えるのが育児と介護だけでは不満が出ることもあるため、それ以外でも取れるようにしたら良いのでは。
- あと30分早く帰れたら!という場合も多いので、選択肢としては良いのでは。
- 短縮勤務の場合、勤務時間の端数が切り捨てになってしまう。上手く調整してと言われても難しいこともあり、なんとか出来ないか。

(その他)

- 新しい時代を象徴する、時短勤務の課長や副課長が出て欲しい。
- 現在も問題なく業務は行っているが、非常勤職員の方と、より良いコミュニケーションの取り方を教えて欲しい。
- 外国人教員へ日常的フォローがもっと必要ではないか。一般的な事務手続等でも、大きな負担になっている。
- 2部勤務者の休暇時の対応を副課長がしているが、超過勤務になっている。

- 育児職員のロールモデルを知りたい。過去、育児休暇を取った先輩職員の話聞きどうやって仕事をこなしていたのか等、話を聞ける場があったらいいのに。

Cブロック（パート職員）

【大塲書記長による無期転換についての意見伺いについて】

- パート職員であっても常勤と同様の知識が必要である。
- 有期雇用の場合、雇用期限は3月末であることが多い。大学の繁忙期と重なることから、引継ぎを受ける者にとっては負担となる。
- 無期転換については、窓口に来る学生、教職員にとってもよい。
- 有期雇用者は、組織に所属するという帰属感において、一体感に欠ける
- 半年おいて復帰が可能であれば、無期転換にすればよいのではないか
- 継続の可能性があるのであれば、無期転換の設定をすればよい

【その他意見】

- 色んな職種があるため、業務全般としてパート職員へ求められる仕事のレベルが高くなってきている。
- 現在パート職員は有期雇用であるが、その方が抜けることによる業務への影響は大きい。
- パート職員へ求められる仕事の深さが増している（例：大学の規則を理解する事等）
- 特に困っていることはない。

Dブロック（生命・応用化学）

- 組合は、大学執行部に対し、大学運営についてもっと意見を言うべき（学長選、非常勤職員無期転換問題など）
- 休日出勤の振替休日をとるのが困難。手当支給、時期をずらした代休所得などを可能にすべき。
- 年俸制教員は年俸制の評価と通常の教員評価を二重に受けている。作業量削減のため一本化すべき。
- センター業務が教員評価に反映されない。
- プロジェクトで雇用されている教員は身分が不安定で、科研費申請ができないなど制限が多い。
- 事務職員が頻繁に配置換えされるので、知識経験が蓄積されない。

Eブロック（物理工学）

入試手当について

○職員組合から、入試等の休日対応で、振替が困難な場合の代休の取得、休日給を支給するように要求しているが、いかがでしょうか？

- 平日の入試業務に対して手当を出すのはおかしいとの当局の発言があったとのことだが、今後手当では出なくなるのか？
- センター入試手当として来ている予算はどのくらい当事者に支払われているか？入試手当の削減と休日の振替の話と一緒にするのは、論点が違うと言っている。センター入試手当は、本学では、ほぼ担当者の手当として支給されているのではないか。

年俸制について

- どのように管理されているのか不明瞭。本当に損をしていないのか疑問。
- 年俸制がこんなに広範囲に適用されるとは思わなかった。
- 助教クラスの実態を調べる必要があるのではないか。

学長再任手続きについて

○今回、学長再任の意向投票が実施されなかったが、どう思われるか？

- 学科に人事権がなくなり、学科、教員が大学を支えているという組織感がなくなってきたためか、強い関心もてない。

スペースチャージ関連

- 現状として、学科内で部屋の書類上の貸し借りが行なわれており、そのための学科内調整に余計な労力が費やされている。
- 多くの学生が所属する研究室で学生のスペースへの課金が過大であり、不公平感がある。学生のスペースを別枠にして算定しては？
- スペースチャージは応分の負担ということで始まったが、その負担金の使途が不明瞭な感がある。
- 今後増加する創造工学課程学生のスペース確保を。
- 学長再任の話題とも関連するが、各学科の教員がバラバラの建物に入っているで、一体感がなくなり、効率的に使われていない。

その他

- 若手採用に事実上課されている年齢制限（33歳以下）を撤廃してほしい。
大学全体の年齢バランスを考えて中間年齢層（40代）を補充しないと、将来大学運営が破綻するおそれあり。
- 若手イノベーターの発表会が授業時間中に行なわれるなど、教育研究活動への無配慮は問題。

Fブロック（電気・機械工学/情報工学）

- 1) 休日と重なる出張、試験監督などがあつた時、振替休日を取ろうにもなかなか取れない。それは翌週の平日には会議や講義があるためである。現在の仕組みに替えて、手当を付けるとか、翌週以外に振替休日を取りやすいような仕組みなど工夫してほしい。
- 2) 夏休みなどの取得についても、出勤簿の近くに掲示したり、職員ポータルでも広報するなど、これに関して分かりやすく説明してほしい。
- 3) オープンキャンパスやホームカミングデーなどで研究室の紹介を担当することは、来訪者に対して責任ある対応を必要としているはずである。それにも関わらず、担当する教員には手当も振替休日もなく、いわばボランティアに頼っているのが実態である。当初、このようなイベントが始まったころに比べて、広報的には重視されているのであれば、適切に対処されるべきである。
- 4) 教員採用について、大学全体としてのダイバーシティ目標の達成のために、以前よりも偏った人員構成となった部署も出ており、その部署におけるダイバーシティが図られていないことは問題である。できるだけダイバーシティ出来ていない部署においてこそ、それを達成しようとするべきであり、やりやすい所を集中的に偏らせるのは本来の趣旨から外れている。考え方を改めるべきである。
- 5) 課外活動に付き添う例として、東海地区国公立大会は、本学も関わるべき公式行事と認められているようで、この時には半日当や旅費が手当てされている。しかし、それ以外の試合などへの付き添いについては、ボランティアとして教員の善意に頼っているのが実態である。この改善を望む。
- 6) 海外出張の移動日も、振替休日の対象にならないだろうか。
- 7) 図書チェックはシンプルになり、とても良くなった。しかし、安全管理、教員評価などについては、記入項目も多く煩雑である。またこのような提出書類が多すぎる。なんらかの実績作りのために必要であるかもしれないが、もっと簡単に済ませるようにならないだろうか。
- 8) 本学として創造教育課程が目指す目標や内容について、高度教育課程の教員には十分に説明されているとは言えない。両者の学生間における相当の学力差がある現状で、両者が混ざって一緒に講義や実習を受ける場面も設定されている。このような場合には、可否や成績を一律に決しても良いものか疑問を感じている。たとえば、創造の学生はジェネラリストを目指しているため、彼らについては専門レベルを多少下げて判定すべきなのか全学的に合意したほうが良いのでないか。いずれにせよ、

議論も説明も不足していると思われる。

Gブロック（社会工学/基礎教育類等）

- 職種別要求項目については、項目が多すぎるので、組合員の実態を分析した上で、必要性の高い項目に絞り込んだ方がよい。
- 大学の事務には、もっと柔軟な事務処理を要望したい。特に、少額でもいいから研究費の年度繰り越しを可能にしてほしい。
また、学会参加費の食事代の算定方法が現実に合わない（例えば、夕食代は 3000 円と算定されるが、実際にはバンケットでなく普通の食事しか供されない場合も多い）。
- 海外出張時にパスポートの出入国スタンプのコピーを提出することになっているが、近年ではスタンプなしで出入国できるケースもあるのに、スタンプを押してもらうために長い行列に並ばなければならない。行程通りに旅行したことの確認は、搭乗券半券で十分できるはずである。
- 入試要員については、出願者数が判るまで確定できない事情があるかも知れないが、例年の実績から最大・最小数の予想は立つであろうから、「確実に当たる」、「当たるかも知れない」といった形での通知はもっと早い段階でできるはずである。

Hブロック（技術部）

- センター試験要員
センター試験に必要な要員が多すぎるのではないか（現行の人数が必要なのか？）
実働時間を 7 時間 45 分とするための分担案が、現場で要員が必要となる時間の
実態と合致しない場面があるため、入試課が現場の状況を踏まえた案を出してほ
しい。（特に試験室警備）
スケジュール等の確保のため、要員要請自体をできるだけ早い時期から出してほ
しい
課長級以上の管理職も要員となれば、少しでも技術部全体の負担を下げることが
できるのではないか
- 有給休暇
15 分単位への変更は就業規則の変更が必要となるため、難しいのではないか？
（公務員は 1 時間単位で取得できるのは 5 日分までと法律で決まっている？）
この要求が法律違反になるのであれば要求項目から削除し、可能であれば組合と
して人事と具体的に交渉するべきとの意見があげられた。
- 育児休暇
前回の懇談会では子供が託児所等に入園した段階で育休が終了していた。
しかし、変更時期が不明であるが今後は個人の事情にある程度沿って、出勤が可
能となるまで柔軟に育児休業を延長することができるようになるということであ
る。
要求内容が実施されるため、要求項目から削除する。
本件は年度内に人事課より学内掲示板に掲示される予定である。
- 作業環境測定
現状は 2 人（1 人減）で遂行しているが、仕事量自体は 3 人の時と変わっていな
い。
資格手当の支給と従事者の増員では、現場の声として増員を優先したいとのこと。
資格手当の支給と、従事者の増員または業務の外部委託を要求しているが、どち
らを優先するかは大学の判断に一任する。
- フレックスタイム制の導入
事務職員には適用されていないので実現は難しいのではないか

他大学ではフレックスタイム制の運用を始めている大学もある
早出・遅出制度を現状の 8・9 月から徐々に適用期間・適用時間を拡大し普及させ、その後にフレックスタイム制の導入を検討すればよいとの意見も挙げられた。

- 全技術職員へのダイヤルインの電話番号を付与
現状で、研究室所属の技術職員には電話番号が付与されている。
要求文言としては現状どおりを維持する。

以上の要望をまとめ、適宜、議案書に織り込むこととする。

3)経過報告

2017年

- 6月 15日 2017年6月定期総会開催
- 29日 第1回委員会
- 7月 4日 組合四役学長挨拶
- 8-9日 全大教第50回定期大会（東京）：大埜生雄
- 12日 定例意見交換会
- 13日 第2回委員会
- 15日 全大教非常勤職員部会（京都）：飯田浩美
- 27日 第3回委員会
- 8月 1日 Cブロック懇談会
- 7日 団体交渉
- 10日 第4回委員会
- 9月 4日 愛知国公第10回幹事会（市内）：大埜生雄
- 6日 定例意見交換会
- 7日 第5回委員会
- 9-10日 全大教非常勤職員交流会（京都）：飯田浩美 大埜生雄
- 21日 第6回委員会
- 29日 Eブロック懇談会
- 10月 2日 愛知国公第11回幹事会（市内）：大埜生雄
- 4日 Hブロック懇談会
- 4日 定例意見交換会
- 6日 第7回委員会
- 10日 ABブロック懇談会（1）
- 11日 ABブロック懇談会（2）
- 12日 Dブロック懇談会
- 16日 第8回委員会
- 19日 Fブロック懇談会
- 21日 愛知国公第59回定期大会（市内）：大埜生雄
- 21日 全大教技術職員交流会集会（東京）：服部崇哉 山本幸平 加藤嘉隆
- 26日 Gブロック懇談会
- 30日 第9回委員会
- 11月 4-5日 全大教地区別単組代表者会議（市内）：大埜生雄
- 8日 定例意見交換会
- 11日 全大教非常勤職員部委員会（東京）：飯田浩美
- 13日 第10回委員会
- 16日 団体交渉
- 27日 第11回委員会
- 12月 7日 定例意見交換会
- 11日 2017年12月定期総会

職組ニュース

- 2017年6月30日 第一号 「2017年6月定期総会報告」
- 2017年6月30日 号外第一号 「職員組合執行委員長就任のあいさつ」
- 2017年6月30日 号外第二号 「組合は団体交渉を行います」
- 2017年8月10日 号外第三号 「団体交渉報告パート職員無期転換の制度づくり遅れる」
- 2017年11月17日 号外第四号 「11/16(木)団体交渉『パート職員の6年更新を可能にし、無期転換する。』回答、引き出す！！」
- 2017年11月21日 第二号 「11/16 団体交渉の報告パート職員の無期展開制度案について」

2017年度 会計 中間決算報告

2017.6~2017.10

【収入の部】	【予算額】		【中間決算額】
繰越金	2,242,001		2,242,001
前年度組合費未収分	0		0
組合費	4,828,000	131人	1,988,150
旅費還元金	175,000		76,300
教職員共済団体事務手数料	77,000		0
預金利息	9,000		8,613
寄付金	204,000		85,000
雑入	0		0
合 計	7,535,001		4,400,064

【支出の部】			
全大教組合費	1,346,400	①	457,600 ㊦
愛知県公分担金	354,000	②	147,500 ㊧
総会会合費	500,000		23,527
組織強化費	300,000		59,172
情 宣 費	330,000		65,751
旅 費	500,000		194,410
事 務 費	420,000		48,945
光 熱 費	12,000		5,000
設 備 費	0		0
人件費（給与・保険料等）	2,424,000		934,667
人件費（事業主負担保険料）	400,000		165,610
謝 礼	50,000		0
銀行手数料	2,600		648
設備積立金	280,000	(コピー・印刷機代替準備)	0
退職積立金	0		0
非常活動積立金	0		0
予 備 費	616,001		0
合 計	7,535,001		2,102,830

10月末残額	2,297,234
--------	-----------

①	1100円*82人*2ヶ月 1100円*106人*10ヶ月	㊦	1100円*82人*2ヶ月 1100円*84人*3ヶ月
②	590円*50人*12ヶ月	㊧	590円*50人*5ヶ月

<1. 設備積立金>

	【予算額】	【中間決算額】
【収入の部】		
前年度繰越金	921,055	921,055
設備積立金	280,000	0
預金利子	129	14
(小計)	1,201,184	921,069
【支出の部】	0	0
10月末残額	1,201,184	921,069

<2. 退職積立金>

【収入の部】		
前年度繰越金	1,185,518	1,185,518
退職積立金	0	0
預金利子	184	14
(小計)	1,185,702	1,185,532
【支出の部】	0	0
10月末残額	1,185,702	1,185,532

<3. 非常活動積立金>

【収入の部】		
前年度繰越金	4,520,080	4,520,080
非常活動積立金	0	0
預金利子	451	0
(小計)	4,520,531	4,520,080
【支出の部】	0	0
10月末残額	4,520,531	4,520,080

<4. 労働金庫出資金>

前年度繰越金	150,000	150,000
10月末残額	150,000	150,000

2017年活動の方針として、当局に対して以下の要求を活動方針とすることを決議した。

■全般的な問題

- 退職金の削減は、不利益変更であることを認め、実施時期の変更、代償措置について職員組合と真摯に協議することを求める。
- パート職員の無期転換について、該当者への早急かつ丁寧な説明を求める。
- 週休日の振替ができない繁忙期における代休の取得制度、休憩時間の短縮等の弾力的な勤務制度の整備を求める。
- 事務部門における公平な人事評価の実施とともに、職員との十分なコミュニケーションを図るよう、監督者への適切な対応を求める。
- 超過勤務の縮減につながる業務改善を求める。一例として、煩雑な勤務時間管理のシステム導入を求める。
- センター試験をはじめとした学内行事の要員の適正配置・要員数の見直し・各部署の負担の見直しを求める。

■教員関連

数年間のうちに達成すべき項目

- 休日において大学行事に参加し、勤務日の振替えが困難な場合は、教員の希望に応じて休日給を支給すること。もしくは、一週間と期限を限らずに代休を取得することを可能にし、休日勤務に対する手当を支給すること。
- 年俸制導入による業績評価の評価方法・評価基準の策定及び不服申立てについて、構成員に不利益を生じさせないようにすること。また、給料等待遇が不利にならないように配慮すること。

継続的な要求項目

- 学科・専攻事務室のあり方を再考し、本部事務と教員の双方の個々人の負担を減らし、学生にもきめ細かく対応すること。
- 人事の停滞を避け、適正な新規採用と昇進を図ること。特に若い教員のモチベーションを下げないように、ひいては有能な人材の流出を防ぐために、待遇面においても配慮すること。
- 女性教員の働きやすい環境をつくり、女性教員の積極的登用を図るための方策を講ずること。
- 基礎研究が十分に行える基盤経費を配分するとともに、研究費の効率の良い利用のために、基盤経費を含めた研究費の年度繰り越しを可能にすること。

■助教関連

数年間のうちに達成すべき項目

- 学科改組・創造工学教育課程の新設に伴う科目増により、授業担当が助教に対し過剰な負担とならないよう適切な措置を講ずること。また、助教に関わる学内の状況について、必要な情報を適宜助教にも伝えること。

継続的な要求項目

- 助教職を、准教授および教授へ至るキャリアの第一段階として明確に位置づけ、職務に見合った処遇が適正に行なわれるように、学内規則・制度の整備・運用にすること。
- 優秀な人材の登用や良好な職場環境を脅かす「新任助教に対する任期制」を廃止すること。

■技術職員

数年間のうちに達成すべき項目

- 処遇改善として、4級の昇格基準を国立高等専門学校機構と同等である48才・在級13年とし、技術専門員についても適切に発令すること。そのために、級別標準職務表を本学独自に定め、級と職務内容（職階）を明確に示すこと。
- 作業環境測定業務従事者への従事者の増員（+3名：現状2名）および資格手当の支給を早急に行うこと。あるいは作業環境測定業務の一部または全て外部委託とすること。
- 保育園の始業時間や大学の授業に合わせて業務を開始できるようにするなど働く人の視点に立ってより良い将来の展望を持ち得るようにフレックスタイムの導入の前段階として早出・遅出制度の適用期間・適用時間を拡大すること。

継続的な要求項目

- センター試験、前期・後期試験等について、実施日の3か月前までに試験要員を確定すること。
- センター試験要員の適正配置・要員数の見直し・各部署の負担率の見直しを行うこと。
- フレックスタイム制の導入について検討・実施すること。
- 職務上必要であるため、全技術職員にダイヤルインの電話番号を付与すること。
- 再雇用技術職員の給与について他機関と比較して適正に保つとともに、これに見合った職務内容とするよう働きかけること。

■事務職員

数年間のうちに達成すべき項目

- 勤務時間管理において、手書きや7時間45分での計算等、負担の原因となっている方法を見直し、業務の軽減を行うこと。
- 平成29年4月からの大学設置基準等の改正による「事務」の再定義及びSD（スタッフ・ディベロップメント）の義務化を受け、効率的・効果的な研修を実施するとともに、事務職員の自発的な意欲を育むため、以下の措置を取ること。
 - ①工学系教育改革の時代に対応した人材を育成するため、「スキル（資格）取得」等、能力開発及び業務改善に即効性のある「短期的研修」と「本学を知り、好きになって貰う」等、働く意欲を向上させる「中・長期的な研修」等、狙いを明確にし、業務の実状にあった研修制度の充実
 - ②職員自身が「大学職員」として必要と判断し、自発的に希望する資格取得、研修参加等への資金援助
 - ③大学職員の相助や能力向上を目的とした、学外団体への加盟・連携
- 副課長の管理職手当を職務にふさわしい額に見直し、特に、係長職を兼務する副課長に対しては、管理職手当に加えて、超過勤務手当を支給すること。
- 大学入試センター試験、個別学力検査等の大学行事に従事する教職員に対し、事実上、取得が困難な週休日の振替だけでなく、教職員の業務に配慮した代休の取得、休日給の支給あるいは超過勤務手当の支給ができるようにすること。

継続的な要求項目

- フレックスタイム制やタイムシフト、休憩時間の短縮による早帰り制度の導入を始めとした多様な勤務形態の労使協議による検討、制度設計をする。
- 超過勤務命令の適正な執行と適正な手当の支給

■図書館職員

数年間のうちに達成すべき項目

- 職員のキャリアパスモデルを設定する際には、図書系など専門性の高い職員のキャリアパスについて、一般職員のそれとは別に配慮すること。

継続的な要求項目

- 図書館職員の資格と専門性を考え、図書館専門職員としての立場を再確立すること。また、専門性が活かせる職場配置や、上位級への登用制度を配慮すること。

■パート職員

数年間のうちに達成すべき項目

- 有期雇用5年のパート職員の雇用期限の廃止（プロジェクト任期は含まない）
- 常勤職員と同様の「特別休暇」の適用を求める。
- 特任職員は含めない、パートの為の正規職員への登用の機会を定期的に行う。
- 経験年数による昇給又は賞与を付与。

継続的な要求項目

- 最重要課題であった、パート職員の6年目の契約、無期転換については、11/16 団体交渉において当局から回答があり、一定の前進であったと評価できる。ただし、週20時間未満の職員が対象にされなかったことは、今後の課題である。
- 無期転換制度について、早急に該当者に明示・説明することを求めていく。
- 常勤職員と同様の「特別休暇」の適用を求める。
- 忌引・病気休暇
- 育児・介護支援制度の適用。（現状パートは女性が多く育児・介護の負担が大きい。）
- 有給休暇を採用時から付与する。
- 特任職員は含めない、パートの為の正規職員への登用の機会を定期的に行う。
- 経験年数による昇給又は賞与を付与。
- パート職員の時間外勤務についてはまだ、各部署の管理監督者や常勤職員の見解が統一されていないので周知してほしい。
- 超過勤務は、分単位で取得できるようになったとあるが、管理監督者が理解していない。人事からも周知がないので、その手続き方法も含め周知してほしい。現場の側面および管理監督者への教育を繰り返してほしい。

2017年度 第二号（職員組合員配布）

11/16 団体交渉の報告

「パート職員の無期転換制度案について」

全学配布ニュースでお知らせしましたように、2回の団体交渉（8/7、11/16）の結果、大学当局は、パート職員の6年目の雇用更新を認め、本人からの申し出による無期転換を可能とする制度案を示しました。詳細は、11/16団体交渉で大学当局が示した別添資料のとおりです。

要点としては、次のとおりです。

- 1 常勤職員（任期付教員、URA職員、特任教員、特任研究員、特任職員）は除き、パートタイマーのうち、非常勤講師、研究員等は除く。
- 2 次の4条件を満たし、監督者、所属長が推薦したときに、6年目の雇用更新を認める。
- 3 雇用6年目に、本人からの申し出により無期転換を認める。
- 4 雇用7年目の時給は、現行1,070円から1,110円となり、順次1,190円、1,230円、雇用10年目以降で1,280円据え置きとなる。（人事院勧告によるベースアップはある。）

2の4条件は、次のとおりです。

- ① 過去の勤務成績が良好であること
- ② 雇用財源の確保できること
- ③ 現在の業務が継続すること
- ④ 勤務時間が、週20時間以上であること

団体交渉の中で、職員組合からの質問に対し、当局からは、次の回答がありました。

- ・「学長が特に必要と認めた」の「特に」は、意味はない。推薦があったときには、認める。
- ・「過去の勤務成績」は、雇用更新により5年間の実績がある人は、当然「良好」と考えられる。
- ・本部棟、19号館等に勤務している、いわゆる本部雇いの職員（約50人）は、「財源確保」ができていると考えてよい。
- ・学科等の部局に勤務する職員（約30人）は、業務の継続性と財源を考慮して判断する。
- ・いわゆる教員雇いの職員等で、財源確保が難しい場合は、他部局への「あっせん」を考える。

このように、大学全体の経費で雇われ、週20時間以上勤務しているパート職員については、6年目の契約→無期転換を認めていく方針が示されました。

他の多くの国立大学では、無期転換の制度づくりは進んでいません。例外的に、都市部から離れて立地する小規模な大学が、人員確保の難しさから、無期転換を積極的に進めようとしています。大規模な大学では、名大で無期転換の制度が作られました。ただ、運用が学部任せられるため、どれだけ無期転換が行われるかは不透明なようです。

職員組合員の皆さんで、この制度案について、ご意見等ありましたら、ぜひ職員組合までお寄せください。

労働条件改善には、団体交渉が出来る職員組合の力が必要です。組合員を増やして、より良い大学を実現しましょう！！

2017年12月定期総会のお知らせ
日時：2017年12月11日（月）午後6時より
場所：大学会館

有期雇用職員の無期転換に係る規則等の制定及び一部改正について

1. 背景

労働契約法の一部を改正する法律が平成25年4月1日に施行され、有期労働契約が反復更新されて通算5年（研究者等にとっては通算10年）を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるようになった。

平成29年度末で、契約更新上限の5年目^{と満了}を迎える者が出てくるため、今回、本学における当該制度に係る対応方針を決めるとともに、関係規則等の改正を行う。

1

2. 方針案

契約更新上限については、原則として従来どおりとするが、例外として、パートタイマーのうち、事務補佐員、技術補佐員、臨時用務員及び非常勤医師等について、一定の要件を満たした場合に限り、6年目の契約更新を可能とする。

6年目の契約更新をした者及び平成17年度以前から雇用しているパートタイマーは、本人の申出により無期転換が可能。

2

3. 職種と対応方針

(1) 常勤職員

職名		現 状	対 応 方 針
任期付教員		任期5年(最大10年) (任期解除及び再任審査あり)	従来どおりとする。(任期解除が可能なため。)
URA職員		任期5年(最大10年) (任期解除及び再任審査あり)	従来どおりとする。(任期解除が可能なため。)
特任教員		契約更新上限あり(最大10年)	従来どおりとする。(特定のミッションまたはプロジェクトに従事しているため。)
特任研究員		契約更新上限あり(原則5年。最大10年)	
特任職員	特任専門員	契約更新上限あり(最大5年)	従来どおりとする。(特定のミッション等に従事しているため。)
	特任専門職員		
	特任職員		

3

(2) パートタイマー

職名		現 状	対 応 方 針
事務補佐員 技術補佐員 臨時用務員	平成17年度までに 雇用開始	契約更新上限なし	本人からの申出があれば、無期転換を可能とする。
	平成18年度以降に 雇用開始 <i>4.25.23</i>	契約更新上限あり(最大5年)	原則として従来どおり。ただし、 一定の要件を満たした場合のみ、無期転換を可能とする。
非常勤医師 非常勤臨床心理士・作業療法士 カウンセラー		契約更新上限あり(最大5年)	原則として従来どおり。ただし、 一定の要件を満たした場合のみ、無期転換を可能とする。
技術補佐員(研究支援推進員)		契約更新上限あり(最大5年)	従来どおりとする。(特定のプロジェクトに従事しているため)
非常勤講師		契約更新上限あり(最大10年)	従来どおりとする。(担当科目が永続する保証がないため)
研究員(プロジェクト研究員含む)		契約更新上限あり(原則5年。最大10年)	従来どおりとする。(特定のプロジェクトに従事しているため)
上記以外(研究支援員など)		契約更新上限あり(職名ごとに異なる)	従来どおりとする。

4

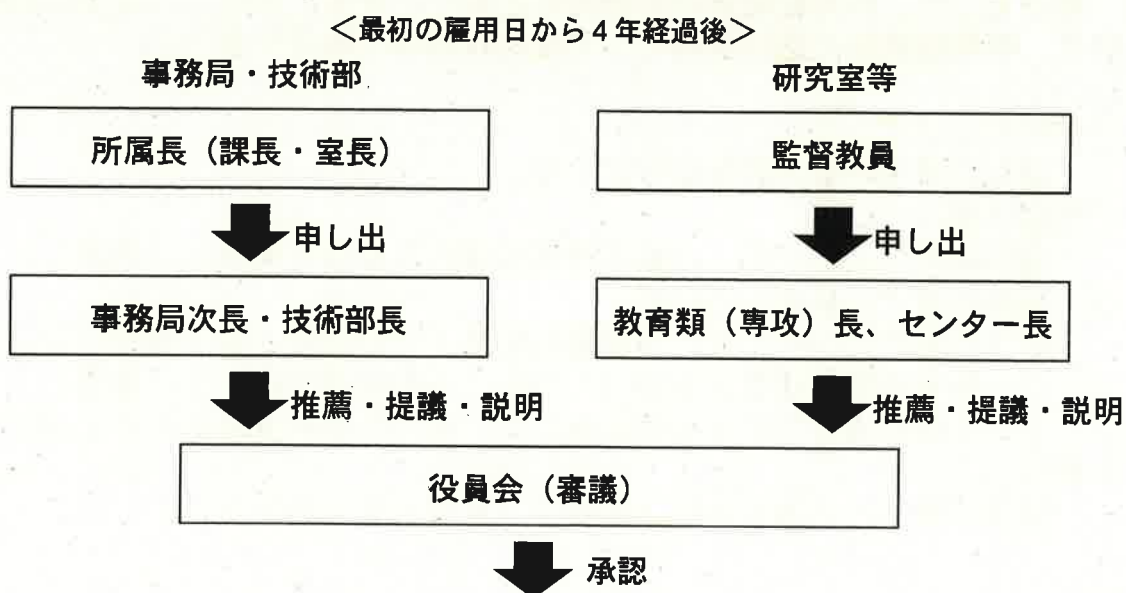
4. 6年目の雇用契約更新の要件

以下の事項を**全て**満たし、かつ、学長が特に必要と認めた場合に限る。

- ① 過去の勤務成績が良好であること
- ② 雇用財源の確保できること
- ③ 現在の業務が継続すること
- ④ 勤務時間が、週20時間以上であること

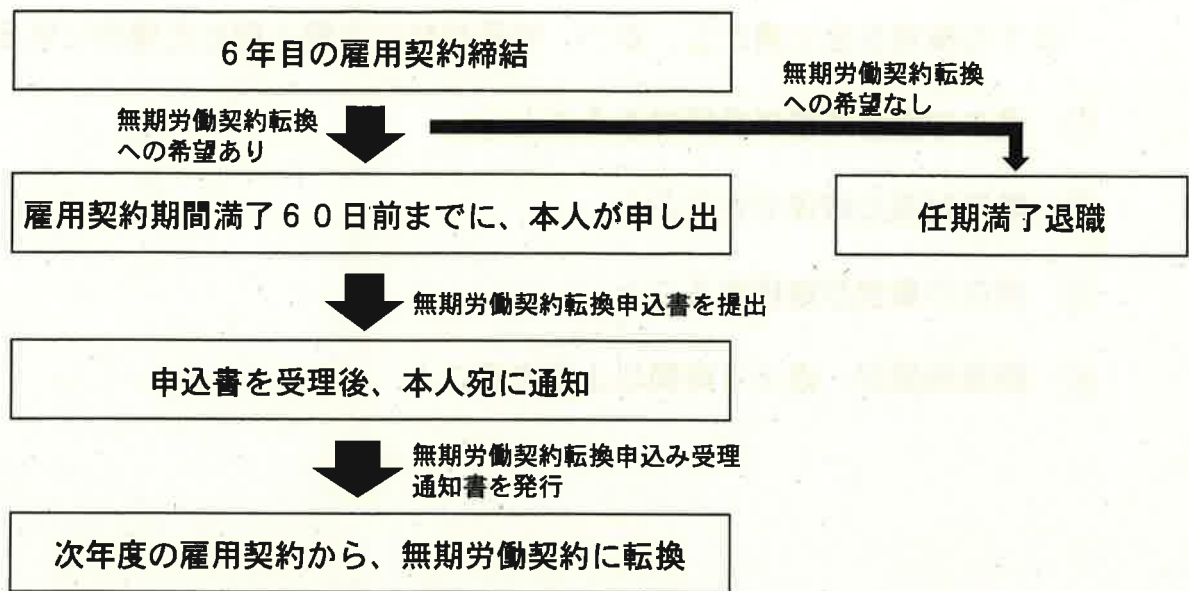
意味はない

5. 6年目の雇用契約更新手続きに係るフロー図



6年目の雇用契約締結（＝無期転換の申出が可能）

6. 無期労働契約への転換手続きに係るフロー図



7

7. 無期転換後の労働条件

原則として、無期転換前の労働条件と同一とする。ただし、以下の点について、無期転換後の追加要件として就業規則等に規定する。

- ①定年について
 - ・現在の雇用年齢上限を定年とする。
- ②勤務時間について
 - ・週20時間以上とする。（週20時間に満たなくなる場合は、退職。）
- ③労働契約終了の要件について
 - ・以下の場合についても、労働契約を終了する要件として追加する。
 - A. 特定業務に従事する者において、その業務が終了した場合
 - B. 外部資金で雇用する者において、その外部資金が終了した場合
- ④時給について
 - ・無期転換した年度を1期目として、4期目まで昇給を行う。

8

8. 改正等が必要な規則等

- ①国立大学法人名古屋工業大学パートタイマー就業規則（一部改正）
- ②国立大学法人名古屋工業大学パートタイマー等の給与の支給基準（一部改正）
- ③国立大学法人名古屋工業大学無期労働契約転換に関する要項（新設）

9. 今後のスケジュール

- | | |
|-----------|------------------------|
| 11月29日（水） | 教育類長等に事前説明 |
| 12月中旬 | 過半数代表者に説明 |
| 12月19日（火） | 運営会議（骨子案・報告） |
| 12月20日（水） | 教育研究評議会（審議）
役員会（審議） |