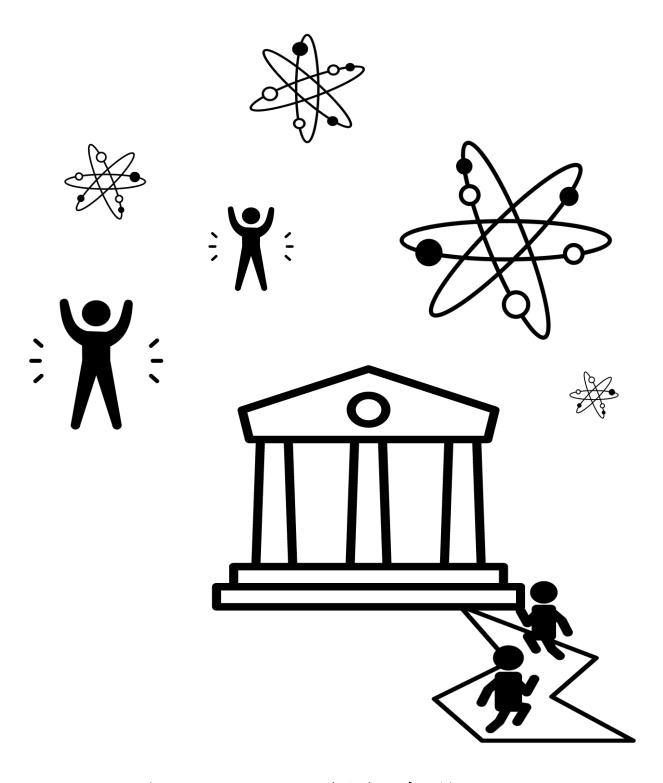
2018年6月定期総会決議



2018年6月28日(木) 午後6:00より大学会館名古屋工業大学職員組合

2018年6月定期総会(6月28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年総括および活動報告
- 5. 第2号議案 2017年度決算報告
- 6. 第3号議案 役員の選任および解任
- 7. 第 4 号議案 2018 年活動方針
- 8. 第 5 号議案 2018 年度予算
- 9. 閉会挨拶
- 10.議長・書記解任

目 次

はじめに1
第1号議案
2017年総括および活動報告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12
第2号議案
2017年度決算報告15
第3号議案
役員の選任および解任18
第4号議案
2018年活動方針19
第 5 号議案
2018 年度予算23
資料
○ 名古屋工業大学職員組合規約
○「時間外労働及び休日労働に関する協定書」(御器所) ○「聯号の時間外党働に関する協定書」(御器所)
○「職員の時間外労働に関する確認書」(御器所) ○「専門業務型裁量労働制に関する協定書」(御器所)
○ 「専門業務室裁重力働制に関する協定者」(岬番別) ○ 平成 13 年~平成 30 年組合員数の推移
○ 4成 13 中 中成 30 中間日貢獻の記得○ 組合加入・脱退状況平成 29 年 6 月~平成 30 年 6 月

団体交渉の結果,この春の年度が変わる時には、いくつかの条件を満たした場合には、6年目の契約さらに無期転換の手続きが可能になりました。今後も積極的にこの転換を進めていくことも確認いたしました。依然として、多くの国立大学では、この制度改革が進んでいないのが実態です。それに比べて本学でこの転換ができるようになったのは、粘り強く、組合が大学と交渉を続けた結果です。他大学の後を追うこともなく、自分たちにとって必要であると判断したことが実現できた点は、多くの弱い立場の方にとって選択の自由を増やすことになりました。

多くの教職員の方が、休日に行われるセンター入試の振り替えなどについて上司や上の先生に気を使って、振替にくいという声もたくさん伺いました。若い先生や事務職員、非常勤の職員などには、無理のないように振り替え休日を取り易い雰囲気や環境、できれば翌週で振り返るに限らないことも可能であるような制度にできると良いと思います。できるところから、少しでも改善できるように今後も大学とは意見交換の場などを通じて、見直していきたいと思います。

組合は、弱い立場の教職員の声を収集していくことに存在意義があります.一人一人の声は小さいかもしれませんが、集めれば、大きな力になります.大学には新しく「ご意見箱」ポータルサイトに設けられました.気づかずに過ごしてきたこと、気になっていたけども届ける先が分からなかったことなど多くの有益な意見が寄せられることでしょう.組合自体は、この「ご意見箱」のように機能できる気もします.幾つかの意見がきっかけになって、お互いの意見交換の結果、誤解が解けたり、優先して対処することなどが分かることもあるでしょう.

働き方改革も本質的なところが議論不十分に感じます。大切なことは、一人当たりの業務処理効率が向上する仕組みづくりであり、めりはりのある職場で気持ちよく働けるために、組合も仕事もしなくてはなりません。大学は学生や若い教員が成長するためのインキュベータです。彼らの彼女らの成長を支援する役割の教職員が、常に心身ともに健全を心がけることが必要です。名古屋工業大学を学びと究めにふさわしい闊達なキャンパスであり続けるためにも、普段の職場でつながっている関係以外の立場の違う事務方や教員が一緒に本学を良くしていこうと力を合わせる場のひとつとして、組合がさらに発展することを願っています。

最後に、組合の皆さま、そして執行部の方々、特にこの期を通じていつも大埜書記長と事務局服部様には組合運営や大学との交渉、全大教との意見交換なども実質リードしていただきましたこと、厚く御礼申し上げます.これからも、いざという時には組合の加入者が少しでも救われるように多くの方が参加されることを期待しております.

2017年度執行委員長代行 北村 憲彦

2017 年総括および活動報告

■ 全般的な問題

2017年12月総会で議決された要求事項

- 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.

最終報告および総括:

- 退職金の削減は、金額が比較的少額(平均約78万円)だったこともあり、学内教職員からの意思表示がほとんどなく、国家公務員においても運動が盛り上がらなかった。しかしながら、いくつかの大学では、「代償措置」を獲得しており、本組合の力量不足と言わざるを得ない。
- パート職員の無期転換については、職組ニュースでお知らせしたように一定の成果を上げたと評価できるが、教育・研究系職員については従来通りであり、また、組織整備を前提とした3年任期のパート事務職員が数名採用されており、今後に課題を残した.
- 週休日の振替については、人事課との意見交換会でもたびたび話題に載せてきたが、前向きな回答が得られていない.一方で、人事課も承知していなかった脱法的な取扱いも行われていたことが判明するなど、そもそも無理な運用がなされてきたことが判明した.
- 事務部門における人事評価の実施については、ある管理職員の驚くべき低レベルな運用が なされていたことが明らかになり、人事課も認めざるを得なかった.
- 業務改善については、数年来、組合としても求め続けているが、一向に目に見える形での 改善がない.
- 学内行事,特に入試時の要員派遣については,適正配置について入試時に検証するよう要望してきたが,単に「適正である」との回答が返ってきただけであり,今後も粘り強く改善を求める必要がある.
- 職組ニュースの号外で提起した, 学会での参加していないレセプション費用を私費負担することについては, その是非についてはともかく, 丁寧な回答がなされず, しかるべき委員会で検討がなされたかどうかについても回答がない.

1)職種別要求項目について

■ 教員関連

2017年12月総会で議決された要求事項

- 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てを支給すること.
- 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.
- 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。

最終報告および総括:

- センター入試の勤務日振替えの要求に関して、実現の上での問題点は 12 月定期総会の議案書に記載されている. その後の調査の結果、事務室では代休の取得を一週間の期限に限らず柔軟に対応してくれているが、人事課はそのことを把握していない(あるいは黙認している)という実情が明らかになった. このような、そのときどきの事務室担当者の采配に頼る状況は好ましくないので、適正な事務処理の下で柔軟な対応ができるよう要求していく必要がある. 全学一斉休日を設けるという案も検討の価値があると思われる.
- 年2回のブロック別懇談会を実施した. さまざまな見地から幅広い問題提起がなされ,組合活動の方針を決定する上でも貴重な場となっているが,参加者が少なくやや固定化されているきらいがある. 今後はより多くの組合員の参加を期待したい. 内容の詳細は別掲の議事録を参照.
- 組合員より、参加していない学会レセプションの費用を学会参加費支給額から減額されるのは理不尽であるとの提言があり、文科省が公表している「参加費とレセプション費が不可分の場合は科研費で参加費全額を支出できる」との基準にも合わないことから、職組ニュース(号外)を出して問題提起を行なった.
- その他の要求項目について,今期においては特段の活動は行なわなかったが,今後できる ところから可能性のある改善案を提起し実現要求をしていく必要がある.

■助教関連

2017年12月総会で議決された要求事項

- 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じること.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.
- 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。

最終報告および総括:

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ろう。

■技術職員

2017年12月総会で議決された要求事項

- 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.
- 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.
- 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。

最終報告および総括:

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,依然として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,極めて高度な技術を用いる業務において大学に高く貢献している技術専門職員について,技術部各課1名以上に発令するよう要求を継続して行う必要がある.

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. 2017 年度 8 月・9 月に実施された早出遅出制度について、組合員からは今後の適用拡大を望む声があがったため、要求項目への追加を行う. また、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、2017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. しかし、現状では大学としての方針が不明瞭のため、要求が絞りにくい状況であるため、一旦要求項目の削除を行う.

センター試験要員は誘導整理・試験室警備において、要員の配置及び人数が適正であるか

問い合わせを行ったが、現状では配置は適正、人数低減は難しいとの回答であった. 問い合わせ内容に関連した項目は一旦削除を行う. また、答案整理業務の拘束時間を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、休憩時間が明確となるようにするという2項目は要求を継続して行う.

個別学力試験において,集合時間(7:45)の集合直後に1時間の待機時間があり,無理をして定時より早く出勤する意味が感じられないとの意見があった.そのため,個別学力試験では定時より早い出勤を行う要員数を必要最小限にとどめ,定時(8:30)集合の枠と分けて要員を担当しやすいようにしてほしいとの意見があったため,来年度の要求項目に加える.

■事務職員

2017年12月総会で議決された要求事項

- 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.
- 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

最終報告および総括:

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.

「勤務時間管理の軽減」及び「休憩時間の短縮」は,2017年12月総会にて追加されたため, 今後,人事課との意見交換会で取り上げ、検討を求めていきたい.

「SD義務化にともなう研修制度の整備」は、従来の、「学内研修」は現状で実施済みとの 人事課の意見もあり、特に例年と変わらない内容となったが、平成30年4月付けで人事課 長の異動があったため、改めて見解を確認し、検討を求めて行きたい.

■図書館職員

2017年12月総会で議決された要求事項

- 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.

最終報告および総括:

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12月総会で議決された要求事項

- 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)
- 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.
- 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.現場の惻隠および管理監督者への教育を繰り返してほしい.

最終報告および総括:

最重要課題であった、パート職員の無期転換については、5月現在以下のようであった。 6年目の更新が認められた人 6人 (今年度中に無期転換を申し出可能)

無期転換者(平成17年度以前雇用) 1人

認められた人はあるが、申し出数は明らかではない.

昨年度まで雇用されているパート職員には,無期転換が可能であるが,今年度採用のパート職員は,3年までの有期雇用者となった.継続的な解決ではない.

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は,未だかつて進展はない.監督者が勤務時間の変更が可能であることも知らない監督者がいた.それが原因で,部署を出されたパート職員もいる.

2) ブロック懇談会のまとめと組合員からの要求報告(要旨)

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,5月までに8ブロック中,7のブロックで懇談会を開催することが出来,41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る.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.

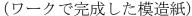
ブロック	開催日	参加者数	役員
A/B:総務・人事・財務・経理・国際企画室・	4月20日	5	0
学務・学生生活・学術情報	4月23日	6	0
C:パート職員	3月13日	3	2
D: 生命・応用化学	3月28日	4	2
E:物理工学	3月29日	4	1
F:電気・機械工学/情報工学		0	0
G: 社会工学/基礎教育類等	5月14日	6	1
H:技術部	3月30日	13	0
승 計	_	41	6

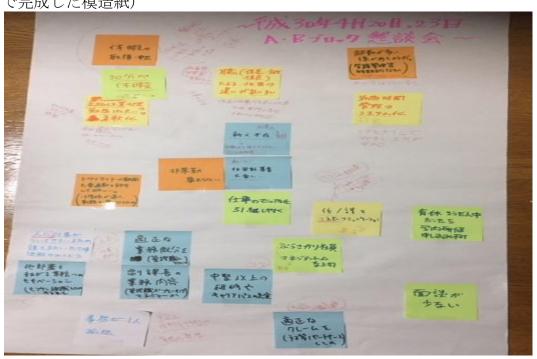
懇談会ではブロック委員により進行が行われ、職種別課題をベースに参加者と役員のフリートークが行われ、要求事項の問題点や今身近に抱えている問題などについて議論された. 以下にブロックごとに出された意見を列記する.

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)

 $A \cdot B$ ブロックのブロック懇談会を、平成 30 年 4 月 20 日(金), 23 日(月)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.





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). (定員不足,残業,業務の実態について)

- 新人職員が入ってこない.
- 非常勤職員を募集しても集まらない.派遣職員も同じ感じ.
- 超勤の多さが係によって差があるようだ. 時期的なものもあるが,業務配分のバランスが 取れていないのではないか.
- 管理職は適正な業務配分をして欲しい.人に寄って偏りがある.

(研修,職員教育関連)

- 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.
- 課や係を超えたコミュニケーションを取れる場が欲しい.
- 指示待ちのぶら下がり社員やマネジメントが苦手な上司が多いのは,一切教育の機会を作らず,いきなり仕事をさせているからではないか.特に,マネジメントは事前に学ばずに進めると,本人にも部下にも影響がある.
- 若手向けの研修等はしっかりやっているが、中堅以上には研修やキャリアパスの充実を図る機会はほとんどない.なんとかして欲しい.

(職場の体制)

- 職位による仕事の違いがあいまい.特定の担当に仕事が着いていて、その人以外は係長も 詳しく知らないこと等がある.
- ある特定の人に仕事がついているため、課をまたいだ仕事になっていることもあり決裁が 面倒.
- 複数部署にまたがる仕事へのモチベーションが低い. 組織としてのやる気を出して欲しい.
- 副課長の業務内容があいまいすぎる.管理職かプレーイングマネージャーか.

(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)

● 勤務時間管理をシステム化(IT化)して,負担を軽減して欲しい. そうすれば,個人の 勤務状況を上司がリアルタイムで把握できる.

(勤務時間帯の改善)

- 30分単位の年休取得が出来るようになって欲しい.
- 子供の長期休業(夏休み等)時は,通常時の学校とは違う日程になるため,それらに合わせて勤務時間を柔軟に設定できるようになって欲しい.

(その他)

- 休暇取得を周りに相談せずにする方が以前いた. どうやるか知らなかったかもしれないが, 業務を上手くまわし, まわりも気分良くできない.
- 車通勤の許可について、子供の送迎時に効率的等の理由をもとに許可して欲しい.
- 目標設定等を除き、上司との面談機会が少ない.

Cブロック (パート職員)

- 1. 各パート職員から自身の職場状況について
 - パワハラを受けながらもなんとか続けられる状況
 - 部署では、特に問題はないが有期雇用で今年度から6年目となる為、無期の希望を 出し了承を得ているとのこと。
- 2. 組合に入会された経緯について
 - 仕事について特に問題はないが、無期雇用に転換できる可能性が出てきたので、大埜 さんに相談したら組合に入るといいと言われ入会されたということだった.
- 3. 無期雇用について
 - ◆ 大埜書記長から無期転換についての説明と今年度の採用が3年有期となっていることの説明を受けた.
 - 有期雇用の2人は、今できる無期雇用への手続き等を進めて頂くことを話された.

4. その他

- 大埜書記長から、全大教への参加について、話された、
- 全大教非常勤職員の委員をしている飯田から、今年度の活動について説明があった. 又パートの活動についても一緒にできるように案内があった.

Dブロック (生命・応用化学)

入試業務

- 週内の休日振替は無理なので、もっと柔軟な振替を可能にしてほしい.
- 個別入試の昼休みが短すぎて昼食を食べることができない.延長してほしい
- 試験監督にあたっていない場合、通知が来ないので、自分があたっているかどうかがわからない.試験監督が決定した時点で、その旨を掲示板で連絡してほしい.(どこで名簿を見ることができるかも合わせて掲示してほしい)

研究費

- 学会のレセプション費用は、学生の参加費を研究費から支出するときも引かれていた.差 し引くことなく支出するようにしてほしい.
- 基盤経費を年度末にゼロにするのではなく、±いくらの範囲におさめる、というような柔軟な使い方を可能にしてほしい.

その他

● 女性研究者のランチミーティングの参加者が少ない.また,研究報告をしなければいけないのが負担である.

Eブロック (物理工学)

パート職員の無期転換に関して

● 現在3年任期の事務職員を募集中で,3年後に職を解かれる懸念があり,組合で動向を注視していくとの報告があった.

センター試験関連

- 試験監督従事者のフレキシブルな振替休日取得について交渉中だが、代休を週内に取得した場合とそれ以外に取得した場合との労賃差がネックとなり難しそうとの報告あり.
- ◆ 大半の教職員が動員されるため、振替に代わる一斉休日を制定してはどうか。
- 半日ずつ2回に分けて取得することは可能か?→規定により不可.
- 初日の地歴公民は大多数が1科目受験であり,実際の監督業務開始に合わせて集合時間の 見直しを検討してほしいとの意見あり.

事務室のあり方に関して

● 領域事務になってから,担当者の移動も多く,学科事務の詳細に精通した人がいないため, 事務室に相談できなくなった.事務員さんから学内情報を得る機会も減った.

スペースチャージ関連

- 新規採用教員が同じ学科の教員が集まっている建物から離れた場所に配置され、教育研究活動に支障が出ている。学科としてまとまったスペースが確保できる仕組みをつくるなど、スペース有効活用のあり方を改善してほしい。
- 現在,ドアの内側の修繕は使用者の研究費から支払う原則となっており,古い建物を使っている教員が不利益を被っている.スペースチャージに差額を設けるなどの配慮をしてほしい.

その他

東海大学連合に関して組合からのアクションはあるのか?→いまのところなし 学長は連合参加の考えがないことを代議委員会で表明(非公式) 本学にメリットはなさそう. ● 個別入試の出題負担が一部教員に集中しており、負担緩和のためのシステム作りが必要

Gブロック(社会工学/基礎教育類等)

Gブロック懇談会では、3月に職組ニュース号外で取り上げた学会参加費からの食事代控除の問題と組合員拡大の問題を中心に話し合われた.本学では、教職員が参加した学会で食事が供され、それが学会参加費に含まれている場合、朝食・昼食は1回1000円、夕食は1回3000円を学会参加費から控除した金額が支給されるが、これが実態を反映していない場合も多く、以前から教員の間で不満が出ていた。職組ニュースを受けて事務局内でも見直しの動きがあるようであるが、事務局長の説明によれば、出張中の食事代は旅費(日当と宿泊料)の中に含まれているため、学会参加費から食事代を控除しなければ二重払いになるとのことである。しかし、実際に食事代を控除していない大学もあり、控除していてもその金額は大学によって異なるようである。この点について、組合としても全大教メーリングリストなどを活用して、他大学の状況を把握すべきではないかとの意見が出された。

組合員拡大については、以前から繰り返し言われていることであるが、組合の活動による成果が組合員・非組合員の区別なく適用されるため、組合の必要性を認識している人でもなかなか加入に至らない、組合員であることのメリットを如何に感じられるようにするかという問題がある。またそれ以前に、組合の存在や意義、活動の内容について、多くの人に認知されていないという問題がある。結局は地道に加入を働きかけていくほかないということになるが、以前(法人化前後の時期)に行っていたように、加入対象者をリストアップして勧誘の状況を整理し、全員もれなく声かけをするようにすべきとの意見が出された。また、組合を身近に感じてもらう方策の一つとして、組合室をオープンにして誰でも気軽に出入りし休憩できるようにする、そのための茶菓子代程度は組合の経費から支出しても良いのではないかとの意見が出された。

Hブロック (技術部)

● 作業環境測定

大学としての方針が不明瞭のため、要求が絞りにくく、決定しにくいと感じている 外部委託を行うと多額の費用が必要となる

上述の理由から要求が絞りにくいため、一旦技術部の要求として文言を削除する

● 早出,遅出制度

申請が行いにくい、職場によっては申請が難しいと感じていると意見が出た 1日単位で申請が可能であるが、ポータルの予定表の変更及び管理監督者への連絡 都度必要となる手順がネックに感じるため、簡素化されれば申請しやすいと意見が出たまた、早出、遅出共に超勤が不可であると誤解が生じており(遅出は超勤可)この懇談会で正しい情報を共有することができた

昨年の制度利用者からは通年への拡大を求める声があり、非利用者からも制度としての拡大は支持する声があった

● 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.

ダイヤルインの番号を持つことで Skype を利用して個人の携帯電話で電話に応対することが可能である

要求文言としては現状どおりを維持する.

● 再雇用技術職員の待遇に関して

再雇用で副課長相当の待遇での雇用もあることが示された

技術職員の再雇用(常勤)の業務内容は再雇用前と同様である場合が多いと考えられるが、給与のみが減額となることが現状での問題点であるということが確認された要求文言としては現状どおりを維持する.

● センター試験及び前期・後期個別試験

組合を通じて入試課に人員の適正配置と要員数の見直しの確認を行ったところ,入試より 適切に行っていると回答があったことを報告→人員数の低減が難しいことを報告一度問 い合わせを行ったため,要求文言としては一旦削除する予定

本年度は技術部内での前期日程・後期日程の人員決定を例年よりも早く決定・通知を行ったと示された

技術部ではセンター試験後1週間以内に振替を行っているが,事務職員では4週間以内で振替を行っているという情報(実態?)があり,その実態の調査と技術部も同様に4週間以内の振替を行えるよう要求項目を追加する

前期・後期個別試験は集合時間が7:45となっている.要員になった人からは、早く集合しているにもかかわらず、集合後に実質1時間の待機時間がある実態が報告された. 集合時間が定時より早いため早出が難しい事情のある方もおられるが、個別試験の要員となった場合には、何らかの無理をして対応を行っていることは明白であり、改善が求められる.実態を踏まえ、早出が困難な人も要員を担当しやすくなるように7:45集合組と定時(8:30)集合組と枠を分けることを要求項目として追加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月定期総会開催
 - 25 日 第 12 回委員会

2018年

- 1月 9日 愛知国公第3回幹事会:大埜生雄
 - 10 日 定例意見交換会
 - 15 日 第 13 回委員会
 - 20 日 国公一般愛知第 11 回定期大会:大埜生雄
 - 29 日 第 14 回委員会

- 29 日 36 協定の臨時意見交換会
- 2月 5日 愛知国公第4回幹事会:大埜生雄
 - 7日 定例意見交換会
 - 19 日 第 15 回委員会
- 3月 3日 全大教合同地区別単組代表者会議(京都):大埜生雄
 - 5日 第16回委員会
 - 5日 愛知国公第5回幹事会:大埜生雄
 - 6日 組合昼食会
 - 7日 定例意見交換会
 - 13日 Cブロック懇談会
 - 19 日 第 17 回委員会
 - 28日 Dブロック懇談会
 - 29日 Eブロック懇談会
 - 30日 Hブロック懇談会
- 4月 2日 愛知国公第6回幹事会:大埜生雄
 - 3日 第1回選挙管理委員会
 - 11 日 定例意見交換会
 - 12 日 第 18 回委員会
 - 20 日 AB ブロック懇談会①
 - 23 日 AB ブロック懇談会②
 - 26 日 新任職員組合説明会
- 5月 7日 愛知国公第7回幹事会:大埜生雄
 - 9日 定例意見交換会
 - 10 日 第 19 回委員会
 - 14日 Gブロック懇談会
 - 15日 組合役員選挙第1次投票(17日まで)
 - 19日 全大教技術職員部委員会(東京):服部崇哉
 - 23日 組合役員決選投票(24日まで)
 - 24 日 第 20 回委員会
 - 28日 組合役員選挙第2次投票(30日まで)
- 6月 4日 愛知国公第8回幹事会:大埜生雄
 - 6日 定例意見交換会
 - 7日 第21回委員会
 - 10 日 愛知国公 2018 年平和行進:大埜生雄、山本幸平
 - 13 日 会計監査
 - 21 日 第 22 回 (新旧合同)委員会
 - 28 日 2018 年 6 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12月26日 第三号 「2017年12月定期総会報告」

2018年 3月20日 号外第五号「学会のレセプション費用は私費で支払わなければいけないのか?」

2017年度 会計決算報告

2017.6~2018.5

				$2017.6 \sim 2018.5$
【収入の部】	【予算額】		【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	4, 757, 250	127 人
旅費還元金	175,000		160, 440	
教職員共済団体事務手数料	77,000		78, 042	
預金利息	9,000		8, 623	
寄付金	204, 000		204, 000	
雑入	0		0	
合 計	7, 535, 001		7, 450, 356	
【支出の部】				
全大教組合費	1, 346, 400	1	1, 104, 400	\bigcirc
愛知国公分担金	354, 000	2	354, 000	\bigcirc
総会会合費	500,000		45, 264	
組織強化費	300, 000		130, 000	
情報宣伝費	330, 000		219, 656	
旅費	500,000		301, 050	
事務費	420,000		238, 066	
光 熱 費	12,000		12,000	
設備費	0		0	
人件費(給与・保険料等)	2, 424, 000		2, 223, 000	
人件費(事業主負担保険料)	400,000		398, 775	
謝礼	50,000		0	
銀行手数料	2,600		1, 404	
設備積立金	280, 000		280, 000	(コピー・印刷機代替準備)
退職積立金	0		0	
非常活動積立金	0		0	
予 備 費	616, 001		2, 142, 741	
合 計	7, 535, 001		7, 450, 356	
	1100 円* 82 人*	9 ヶ日	1100 🖽 א	: 82 人* 2 ヶ月
			\bigcirc	
	1100 円*106 人*	10 ケ月	[1100 円*	: 84 人* 10 ヶ月
2	590 円* 50 人*	12 ヶ月	♂ 590 円*	: 50 人* 12 ヶ月

2017年度 特別会計決算報告

<1. 設備積立金>			2017. 6~2018. 5
【収入の部】	【予算額】	【決算額】	
前年度繰越金	921, 055	921, 055	
設備積立金	280, 000	280, 000	(コピー・印刷機代替準備)
預金利子	129	90	
(小 計)	1, 201, 184	1, 201, 145	
【支出の部】		0	
次期繰越金		1, 201, 145	
<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	117	
(小 計)	1, 185, 702	1, 185, 635	
【支出の部】		0	
次期繰越金		1, 185, 635	
〈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	451	
(小 計)	4, 520, 531	4, 520, 531	
【支出の部】		0	
次期繰越金		4, 520, 531	
<4. 労働金庫出資金>			
前年度繰越金	150, 000	150, 000	
次期繰越金		150, 000	

第2号議案

2017年度 会計決算報告

2017. 6~2018. 5

				$2017.6 \sim 2018.5$
【収入の部】	【予算額】		【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	4, 757, 250	127 人
旅費還元金	175, 000		160, 440	
教職員共済団体事務手数料	77, 000		78, 042	
預金利息	9, 000		8, 623	
寄付金	204, 000		204, 000	
雑入	0		0	
승 計	7, 535, 001		7, 450, 356	
【支出の部】				
全大教組合費	1, 346, 400	1	1, 104, 400	Ø
愛知国公分担金	354, 000	2	354, 000	(1)
総会会合費	500, 000		45, 264	
組織強化費	300, 000		130, 000	
情報宣伝費	330, 000		219, 656	
旅 費	500, 000		301, 050	
事 務 費	420, 000		238, 066	
光 熱 費	12, 000		12, 000	
設 備 費	0		0	
人件費 (給与・保険料等)	2, 424, 000		2, 223, 000	
人件費(事業主負担保険料)	400, 000		398, 775	
謝礼	50, 000		0	
銀行手数料	2, 600		1, 404	
設備積立金	280, 000		280, 000	(コピー・印刷機代替準備)
退職積立金	0		0	
非常活動積立金	0		0	
予 備 費	616, 001		2, 142, 741	
合 計	7, 535, 001		7, 450, 356	
	1100 円* 82 人*	2ヶ目	1100円#	* 82 人* 2 ヶ月

1100円*82人*2ヶ月

② 1100円*82人*2ヶ月 1100円*84人*10ヶ月

② 590円* 50人*12ヶ月

④ 590円* 50人* 12ヶ月

上記のとおり相違ないってを認めます。

2018年 6月13日

石川茂甸

保浦屯子灣

第3号議案 役員の改選および解任

2018年度 職員組合役員選挙結果

〔敬称略・五十音順〕

2018年4月2日4月27日

選挙管理委員会発足

要領・日程の決定

役員選挙告示

(実施日程)

1. 立候補・推薦受付期間 4月27日~5月9日12時まで 受付場所:組合室選挙管理委員会

2. 第一次投票

5月15日~5月17日16時まで

3. 決選投票

5月23日~5月24日16時まで

4. 第二次投票

5月28日~5月30日16時まで

執行委員

	当選	次 点
執行委員長	大原 繁男	伊藤 孝紀
副執行委員長	大谷 肇	伊藤 李祁
書記長	山本 幸平	│ ・
書記次長	安井 孝志	甲羟口)
#1.7- T. F	長谷川はるみ	木下 浩子
執行委員	山口 裕史	高藤 八郎 山本 幸平

委 員

ブロック	区分	当 選	次 点
総務・人事・財務・経理・ 国際企画室・学務・学生生活・ 学術情報 パート職員	1	高藤 八郎	木下 浩子
生命・応用化学 物理工学 電気・機械工学 情報工学 社会工学 基礎教育類	2	伊藤 孝紀 内藤 隆	岩田 真
技術部	3	石川 敬直	祖父江孝之 平原 英樹

会計監査

当選	次 点
木下 浩子 菅田 愛美	土井 咲子

【参考】

過半数代表の信任投票

1 公 示 平成30年6月1日

 2
 立候補受付
 平成 30 年 6 月 1 日~ 6 月 5 日

 3
 立候補者
 職員組合執行委員長
 大原
 繁男

 4
 信任投票期間
 平成 30 年 6 月 6 日~ 6 月 1 8 日

5 投票結果 信任

2018 年活動方針

2018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

- 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てを支給すること.
- 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負担を減らし、学生にもきめ細かく対応すること.
- 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.
- 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.
- 勤務時間管理において、用紙の手書きや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、勤務管理システムの導入やエクセル管理への切り替え等を図ることで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の研修等を推奨する.
- 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.
- パート職員に、常勤職員と同様の「特別休暇」の適用を求める.
- パート職員の正規職員への登用の機会を定期的に行う.
- 5年未満の任期で採用されたパート職員への無期転換の検討・適用を求める. (追加方針)
- 以上の要求を掲げつつ、職員組合の組織強化の取組として、①「組合活動の見える化」、②「組織維持・拡大」、③「(負担が少ない)持続可能な組合活動」を進める。

職種別要求項目

■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てを支給すること.
- 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.

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な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じること.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技術部各課1名以上に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.
- 個別学力試験(前期・後期試験)における要員の定時前の出勤の負荷への配慮および集合 直後の待機時間を考慮し,集合時間を従来の7:45に加え8:30の枠を設定し,要員が担当 しやすいようにすること.
- センター試験における振替休日の取得を技術部では1週間以内に行っているが,事務職員では4週間以内で行っているとの情報があり,その実態の調査と共に,実態があれば技術部も同様に4週間以内の振替えを行えるようにすること.
- 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.

● 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、早出・遅出制度の適用期間の拡充及びその発展形としてフレックスタイム制の導入を強く求める.

継続的な要求項目

- 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。

■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、用紙の手書きや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、<u>勤務管理システムの導入やエクセル管理への切り替え等</u>を図ることで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
- 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の導入等、多様な勤務 形態に対応した労使協議による検討,制度設計をする.
- 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。

継続的な要求項目

- 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.
- 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

- 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.現場の惻隠および管理監督者への教育を繰り返してほしい.

2018年度会計予算

	•	2018. 6~2019. 5
【収入の部】	【予算額】	
繰越金	2, 142, 741	
前年度組合費未収分	0	
組合費	4,666,000	128 人
旅費還元金	160, 000	
教職員共済団体事務手数料	78, 000	
預金利息	8,000	
寄付金	204, 000	
雑 入	0	
合 計	7, 258, 741	
【支出の部】		
全大教組合費	1, 284, 800	<u>(1)</u>
愛知国公分担金	390, 000	2
総会会合費	500, 000	
組織強化費	300,000	
情報宣伝費	330, 000	
旅 費	500, 000	
事 務 費	420, 000	
光 熱 費	12,000	
設 備 費	0	
人件費(給与・交通費他)	2, 424, 000	
人件費(事業主負担保険料)	400, 000	
謝礼	50,000	
銀行手数料	2,600	
設備積立金	280, 000	(コピー・印刷機代替準備)
退職積立金	0	
非常活動積立金	0	
予備費	365, 341	
合 計	7, 258, 741	

(*0.9)

2018年度特別会計予算

2018.6~2019.5

<1. 設備積立金>	V → boke stope V	
【収入の部】	【予算額】	
前年度繰越金	1, 201, 145	
設備積立金	280, 000	(コピー・印刷機代替準備)
預 金 利 子	90	
(小 計)	1, 481, 235	
【支出の部】	0	
次期繰越金	1, 481, 235	
<2. 退職積立金>		
【収入の部】		
前年度繰越金	1, 185, 635	
退職積立金	0	
預金利子	117	
(小 計)	1, 185, 752	
	0	
【支出の部】	1 105 750	
次期繰越金	1, 185, 752	
〈3. 非常活動積立金〉		
【収入の部】		
前年度繰越金	4, 520, 531	
非常活動積立金	0	
預金利子	451	
(小 計)	4, 520, 982	
【支出の部】	0	
次期繰越金	4, 520, 982	
No feel A . Land . View &		
<4. 労働金庫出資金>		
前年度繰越金	150, 000	
次期繰越金	150, 000	

名古屋工業大学職員組合規約

第一章 総則

- 第1条 (名称) 本組合は名古屋工業大学職員組合と称する。
- 第2条 (設置) 本組合は、事務所を名古屋市昭和区御器所町、名古屋工業大学内に置く。
- 第3条 (目的) 本組合は組合員の労働条件の維持改善を図り、あわせて組合員の強い団結によって教育研究における民主主義的原則の徹底を期し、組合員の経済的、社会的地位の向上を図ることを目的とする。
- 第4条 (事業) 本組合は前条の目的を達成するために次の事業を行う。
 - 1、組合員の労働条件の維持改善
 - 2、組合員の福祉増進と文化的地位の向上
 - 3、労働協約の締結、改訂
 - 4、教育・研究の民主化
 - 5、同一の目的を有する諸団体との連携協力
 - 6、その他目的を達するために必要な事業

第二章 組合員

- 第5条 (組合員)組合は、国立大学法人名古屋工業大学の教職員ならびに組合が承認した者によって組織する。ただし、次の事項に該当する管理職員は除く。
 - 1、副学長
 - 2、その他組合が除外を適当と認めた者
 - 2については、別に定めるものとする。
- 第6条 (権利) 何人も、いかなる場合においても、人種、信条、性別、門地、身分により差別待遇を受け、あるいは組合員資格を奪われることはない。
 - 二 組合員は、この規約において平等に次の項目に掲げる権利を有する。
 - 1、この規約に基づき、すべての問題に参与し平等の取扱いを受ける権利
 - 2、規約の定めるところにより会議に出席し、自己の自由意志に基づき発言を行い、決議に参加する権利
 - 3、組合役員に選挙され、選挙する権利
 - 4、正当な査問手続きを経ずには制裁を受けない権利
- 第7条 (義務) 組合員は、この規約において平等に次の項目に掲げる義務を負う。
 - 1、規約及び大会の議決に服する義務
 - 2、組合費を納入する義務
 - 3、組合の秘密事項の守秘義務

第三章 機関

- 第8条(機関) 本組合に次の機関を設ける。
 - 1、総会
 - 2、委員会
 - 3、執行委員会
- 第9条(総会) 総会は本組合の最高議決機関であり、組合員全員により組織する。
- 第10条 (定期総会) 総会は6月と12月の年2回開催するものとし、執行委員長がこれを招集する。
- 第11条(総会告示)総会の日時、場所、議題等は開催の日から14日前に告示しなければならない。ただし緊急の場合はこのかぎりでない。
- 第12条(総会付議事項)総会の付議事項は、次の各号で定めるとおりとする。
 - 1、運動方針の決定と経過報告の承認
 - 2、予算の決定および決算の承認
 - 3、労働協約の締結、改正、期間の延長
 - 4、同盟罷業 (ストライキ) の開始および終結
 - 5、役員の選任および解任
 - 6、組合員の表彰および制裁
 - 7、他団体との連合または他団体への加入及び脱退
 - 8、本規約の変更
 - 9、本組合の解散
- 第13条 (総会開会定足数) 総会は全組合員の過半数が出席(委任状を含む)しなければ開会することができない。総会議長は役員を除いた 総会出席者(委任状を除く。以下同じ)により互選する。
- 第14条(議決)議事は出席者(委任状を含む)の過半数で決する。可否同数の時は議長の決による。
 - 二 第12条4号および9各号は全組合員が平等に参加できる直接かつ秘密の投票で全組合員の過半数の賛成により決する。
 - 三 第12条8号は、出席者および委任状(可否明記)の可の投票で全組合員の過半数の賛成により決する。
- 第15条(臨時総会)委員会の発意または組合員3分の1以上の要求があった場合、執行委員長は臨時総会を招集する。
- 第16条(委員会) 委員会は総会から次の総会までの間の決議機関であり、役員(会計監査を除く)により組織する。
- 第17条(委員会の招集)執行委員長は随時必要に応じて委員会を招集する。
- 第18条(委員会の告示)執行委員長は予め委員会の日時、場所を全組合員に告示する必要がある。委員会は役員(会計監査を除く)の過半数の出席により成立する。
- 第19条 (委員会への出席) 組合員は誰でも委員会に出席し発言することができる。 但し採決に加わることはできない。
- 第20条(執行委員会)執行委員会は総会および委員会において決定された事項および規約に定められた組合業務を執行し、役員(委員及び会計監査を除く)により組織する。

第四章 役員

- 第21条(役員)本組合に次の役員を置く。
 - 1、委員長
 - 2、副委員長
 - 3、書記長
 - 4、書記次長
 - 5、執行委員
 - 6、委員
 - 7、会計監査
 - 二 上記1および3の者は1名とする,その他の定数は、別に定める。
- 第22条(職務)役員の職務は次のとおりとする。
 - 1、執行委員長は本組合を代表して業務を執行し、委員会の議長となり業務を統括する
 - 2、副執行委員長は委員長を補佐し、委員長事故あるとき、その業務を代行する
 - 3、書記長は日常の業務を処理し、文書および記録の整理、保管にあたる
 - 4、書記次長は書記長を補佐し、書記長事故あるときはその業務を代行する
 - 5、執行委員は本組合の業務を分担処理する
 - 6、会計監査は会計経理、事業の執行を監査する
 - 7、委員は委員会の議決に参加する
- 第23条(任期)各役員の任期は、6月定期総会から次の6月定期総会までとし、再任を妨げない。
 - 二 欠員により就任した役員の任期は、前任者の在任期間とする。
- 第24条(解任)役員が任務を怠りまたは機関の決定に反する行為をした場合には、総会において出席者の3分の2以上の 賛成により解任することができる。
 - 二 前項による解任の総会への発議は、組合員の3分の1以上からの要求があったときになされるものとする。 その場合、当該役員に弁明の機会を保障し、事実の調査を行わせるため、調査委員会を設置する。

第五章 選挙

- 第25条(選挙管理委員会)役員の選挙は、選挙管理委員会が管理する。
- 第26条(選挙)委員を除くすべての役員は、組合員の直接無記名投票により選出する。
 - 二 委員については、委員会で定めたブロック毎に各ブロックに所属する組合員の直接無記名投票により選出 する。
- 第27条 選挙は、代理人および委任を認めない。

第六章 会計及び会計監査

- 第28条(経費)本組合の経費は組合費、寄附金及びその他の収入をもってこれにあてる。
- 第29条(組合費)本組合の組合費は別に定めるところによって納入しなければならない。
- 第30条(会計年度)本組合の会計年度は6月1日から翌年5月31日までとする。
- 第31条(会計報告)本組合のすべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合 員に委嘱された職業として会計監査をすることができる人による正確であることの証明書とともに、 6月の定期総会において、組合員に公表されるものである。
 - 二 組合は、組合員の要求があれば、いつでも会計帳簿を公開しなければならない。
- 第32条(旅費)組合活動に関わる旅費の支給については別に定める旅費規程による。

第七章 加入・脱退及び除名

- 第33条(加入) 本組合に加入しようとする者は、申込書を委員会に提出して承認を受ける。
- 第34条(脱退)本組合を脱退するときは、その理由を書いた願書を委員会に提出してその承認を受ける。
- 第35条(資格喪失)組合員は次の場合にその資格を失う。
 - 1、退職したとき
 - 2、解雇されたとき

ただし、組合が解雇を正当と認めていない被解雇者については、その資格を失わない

- 3、除名されたとき
- 4、脱退が認められたとき
- 5、第5条の1から2に該当したときただし、第5条の1から2の該当からはずれたとき、組合脱退の意志を表明しない限り自動的に組合員に復帰する
- 第36条(除名)本組合の規約に反し、又は本組合の名誉をけがした組合員は総会の決議によって除名することができる。
 - 二 前項による除名の決定は、本人に弁明の機会を保障し、事実の調査を行わせるため、調査委員会を設置し、 その報告に基づいて、総会に発議することにより、なされるものとする。

附則

- 1、本組合の事業を行うために必要な規程は別に設けることができる。
- 2、本規約は平成16年4月1日より実施する。
- 3、第23条第一号において定めた役員任期は、平成19年度に限り6月定期総会から12月定期総会までとする。
- 4、本規約は平成19年7月1日より実施する。
- 5、本規約は平成23年8月1日より実施する。
- 6、本規約は平成26年8月1日より実施する。
- 7、本規約は平成28年1月1日より実施する。
- 8、第23条第一号において定めた役員任期は、平成29年度に限り12月定期総会から6月定期総会までとする。
- 9、本規約は平成29年1月1日より実施する。

時間外労働及び休日労働に関する協定書

国立大学法人名古屋工業大学長(以下「甲」という。)と国立大学法人名古屋工業大学御器所地区事業場職員の過半数を代表する者(以下「乙」という。)は、労働基準法第36条の規定により、同法に定める法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える労働(以下「時間外労働」という。)、国立大学法人名古屋工業大学職員の勤務時間、休暇等に関する規程第8条に定める休日の労働(以下「休日労働」という。)に関し、次のとおり協定する。

(努力義務)

第1条 甲は、不要業務の見直し、仕事量にみあった適正な人員配置、監督者の責任による時間外労働の実施などによって、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせないように努めるものとする。 (配慮義務)

- 第2条 甲は、次の事由に配慮して、時間外労働及び休日労働を命ずるものとする。
 - 一 育児あるいは介護の必要により時間外・休日労働、深夜労働が困難な場合
 - 二 当該職員の健康状態から時間外・休日労働の実施が困難な場合
 - 三 その他これに準ずるもの
- 2 職員が時間外労働及び休日労働に従事することができない旨を申し出た場合は、甲はその職員と誠実に協議し決定するものとする。

(時間外労働時間)

第3条 甲は、就業規則の規定に基づき必要のある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

_ 00					
				延長すること	だができる時間
時間外労働をさせる	業務	職員数		1日	を超える一定期間
必要のある具体的事由	の種	(満18歳	18		(起算日)
22.000	類	以上の者)	- H	1 か月	1 年
				(毎月1日)	(4月1日)
1. 対外的事由により、法定労働時	事務	126 人	4 時間	45時間	360時間
間内にその業務の実施が不可能な	技術	44 人	30 分		
とき		-			
2. 事故,事件などの発生に対応す					
る必要があるとき		-			
3. 入試業務, 卒業事務, 就職, 留					
学等の学生支援・留学生支援業務が					
時期的に集中し、法定労働時間内の					
勤務では処理が困難なとき					
4. 国際業務や, 特に専門的な技術,					
知識,経験等を必要とする業務を行					
う必要があるとき					
5. 災害発生のおそれのある時な					
ど,緊急の作業を行う必要があると					
き					-
6. 各種システムの運用、操作等を					
行わなければならないとき					
7. 急を要する施設管理・補修のた					
めの業務を行う必要があるとき					
8. 休日を利用した設備の点検や修					
C I THE CONTROL OF THE CONTR					

		 		_
理等が必要となるとき				7
9. 月末, 期末等における研究支援				
業務や人事・労務・給与事務等が繁				
忙なとき				
12.0.00				
10. 決算に関する計算及び書類作				
成を行う必要があるとき並びに月				
末, 期末等の経理事務等が繁忙なと				
き				
	i			
11. 各種行事又は会議の資料作成				
及びその他行事・会議開催に係る業				
務を行うとき				
12. 累積した業務を速やかに処理				
する必要があるとき				

(割増賃金及び休日振替)

- 第4条 時間外勤務には、給与規程で定める超過勤務手当を支払うものとする。
- 2 休日労働については、原則として勤務を命ずる休日を含む1週間(1週間は土曜日から始まり金曜日に終わる。)に振替の休日を指定する。ただし、休日振替が不可能な休日労働については、超過勤務手当又は休日給を支給するものとする。
- 3 教員については、深夜まで教授研究の業務を超えて、大学の行事又は危機管理上への対応を学長が 命ずる場合に、給与規程で定める深夜割増賃金を支払うものとする。

(休日労働)

- 第5条 甲は、就業規則の規定に基づき必要のある場合には、次により休日労働を行わせることができる。
- 2 前項により、休日労働を命ずる場合の始業及び終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。ただし、業務の進捗状況等や命ずる業務により、あらかじめ指定してこの時間を変更することがある。
 - 一 始業時間 午前8時30分
 - 二 終業時間 午後5時15分
 - 三 休憩時間 午後0時00分から午後1時00分まで

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務 の種 類	職員数 (満18歳 以上の者)	労働させることのできる休日並びに始 業及び終業時間
1. 対外的事由により、法定労働時間内に その業務の実施が不可能なとき 2. 事故、事件などの発生に対応する必要 があるとき 3. 入試業務、卒業事務、就職、留学等の 学生支援・留学生支援業務が時期的に集中 し、法定労働時間内の勤務では処理が困難 なとき 4. 国際業務や、特に専門的な技術、知識、 経験等を必要とする業務を行う必要があるとき 5. 災害発生のおそれのある時など、緊急 の作業を行う必要があるとき 6. 各種システムの運用、操作等を行わな ければならないとき 7. 急を要する施設管理・補修のための業 務を行う必要があるとき	事務 技術	126 人 44 人	所定の休日のうち1か月を通じて2日

0 /1 H + 4 /1 H 2 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1			
8. 休日を利用した設備の点検や修理等が			
必要となるとき	-		
9. 月末, 期末等における研究支援業務や			
人事・労務・給与事務等が繁忙なとき			
10.決算に関する計算及び書類作成を行う			
必要があるとき並びに月末, 期末等の経理	-		
事務等が繁忙なとき			
11. 各種行事又は会議の資料作成及びその			
他行事・会議開催に係る業務を行うとき			
12. 累積した業務を速やかに処理する必要			
があるとき			
13. 学長が、教授研究の業務を超えて危機	教員	365 人	
管理上への対応を必要とするとき			
<u> </u>			

(特別な事情による時間外労働の延長)

- 第6条 第3条の規定にかかわらず次の各号に掲げる事由により特別の事情が生じたときは、労使の協議を経て、1か月につき80時間、1年間に480時間までこれを延長することができる。ただし、1か月に80時間まで延長できる回数は、年4回までとする。
 - 一 契約等により期限の限られた業務を実施する場合であって、作業を予定どおり進捗又は完了させるため不可欠なとき
 - 二 その他労使の協議によって必要と認めた事由
- 2 前項の規定により延長時間が1か月につき45時間を超えた場合または1年間に360時間を超えた場合の割増率は25%とする。

(通知)

- 第7条 甲又は管理監督者の地位にある者が、第3条、第5条及び前条により時間外労働又は休日労働をさせようとするときは、業務内容と必要性を明示して、あらかじめ本人に通知する。
- 2 前項の通知は、時間外労働については所定労働時間終了時刻の1時間前、休日労働については前日の正午までにこれを行う。ただし、緊急の業務については、この限りではない。
- 3 甲又は管理監督者の地位にある者が、本人の申告により第3条及び前条により時間外労働をさせようとするときは、業務内容と必要性並びに延長する時間を確認して、本人に通知する。

(資料の提出)

第8条 時間外労働又は休日労働の勤務状況について、乙から甲に対してその状況の説明及び資料の提示請求があった場合には、提出するものとする。

(有効期間)

第9条 この協定の有効期間は、平成30年4月1日から平成31年3月31日までとする。

平成30年 3月29日

国立大学法人名古屋工業大学長

鵜飼 裕之

国立大学法人名古屋工業大学

御器所地区事業場職員過半数代表者

橋本 芳宏 印

職員の時間外労働に関する確認書

国立大学法人名古屋工業大学長(以下「甲」という。)と国立大学法人名古屋工業大学御器所地 区事業場職員の過半数を代表する者(以下「乙」という。)とは、時間外労働及び休日労働に関す る協定書第6条に関し、次のとおり職員の時間外労働に関する確認書を取り交わすものとする。

- 1. 特別な事情により職員を月80時間,もしくは年間480時間まで時間外労働を延長させる場合には、必ず労使協議を経るものとし、この場合の労使協議の手続きは、甲よりの別紙「時間外労働及び休日労働に関する協定書第6条に基づく特別な事情により時間外労働を延長させる職員について」を乙への提出をもって労使間の協議に入るものとする。
- 2. 前項の協議を怠った場合には、該当職員について、協定書第6条は適用できないものとする。
- 3. 文部科学省行政実務研修生、独立行政法人日本学術振興会国際学術交流研修生として研修を行う職員については、第1項の事前協議は、甲から乙への事前の通知をもって行うこととする。

平成30年 3月29日

国立大学法人名古屋工業大学長

鵜飼 裕之

国立大学法人名古屋工業大学 御器所地区事業場職員過半数代表者

橋本 芳宏

国立大学法人名古屋工業大学 御器所地区事業場職員過半数代表者 〇〇 〇〇 殿

国立大学法人名古屋工業大学長 鵜 飼 裕 之

時間外労働及び休日労働に関する協定書第6条に基づく 特別な事情により時間外労働を延長させる職員について

このことについて、下記のとおり限度時間を延長したいので、お知らせします。

記

1. 月45時間の限度時間を延長させる者

所	属	氏	名	該当月	特別な事情	
		-				
				-	With the state of	

2. 年間360時間の限度時間を延長させる者

	所	属	氏 名	特別な事情
L				
L				
L				
L				
L				

*	*	* :	k :	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
	平	戎		4	F				月				Н																													
	Į.	受耳	里(U i	ŧ	し	た	0																																		
											細	99	ii.	Hih	IZ,	車	垩	坦	融	吕	温	业	粉	4	丰	耂											1	н.	γ.	.,,	D.	7. \

専門業務型裁量労働制に関する協定書

国立大学法人名古屋工業大学長(以下「甲」という。)と国立大学法人名古屋工業大学御器所地区事業場職員の過半数を代表する者(以下「乙」という。)は、労働基準法第38条の3の規定により、専門業務型裁量労働制に関し、次のとおり協定する。

(裁量労働制の原則)

第1条 甲は、専門業務型裁量労働制の適用対象者が遂行する教授研究の業務について、遂行 の手段及び時間配分の決定等に関して具体的な指示は行わず、適用対象者の裁量に委ねるも のとする。

(適用対象者)

第2条 本事業場において、専門業務型裁量労働制が適用される教員及び特定有期雇用職員は、 教授、准教授、助教、特任研究員、特任教員及び外国人教員の全員とする。

(該当する業務)

第3条 専門業務型裁量労働制の業務は、別紙「専門業務型裁量労働制に関する協定届」(以下「協定届」という。)のとおりとする。

(みなし労働時間)

- 第4条 適用対象者が所定労働日に勤務した場合は、7時間45分勤務したものとみなす。
- 2 適用対象者が育児短時間勤務を申し出た場合には、1週19時間25分から24時間35 分の間で定めた勤務時間をみなし労働時間とする。

(健康・福祉確保義務)

- 第5条 甲は、専門業務型裁量労働制の実施にあたり、適用対象者の健康と福祉を確保するための努力義務を負う。
- 2 前項の目的のため、甲は適用対象者の労働時間を把握するものとする。このため、適用対象者は、自らの労働時間管理を行うものとする。
- 3 第1項の目的のため、甲は定期的に健康診断を実施するとともに、必要に応じ個別の健康 診断又は産業医による健康相談を行うものとする。
- 4 甲は、みなし労働時間の適切な管理を行うため、適用対象者の業務負担及び実労働時間について定期的、又は必要に応じ調査するものとする。
- 5 適用対象者は、前項の調査に対し協力するものとする。

(苦情処理)

- 第6条 適用対象者は、専門業務型裁量労働制に関する苦情を申し立てることができる。
- 2 苦情を申し立てる窓口は、人事課を経由し教員の人事を担当する副学長とする。
- 3 前項の窓口は、乙を経由することもできる。

(協定の有効期間)

第7条 この協定の有効期間は、平成30年4月1日から平成31年3月31日までとする。

平成30年 3月29日

国立大学法人名古屋工業大学長

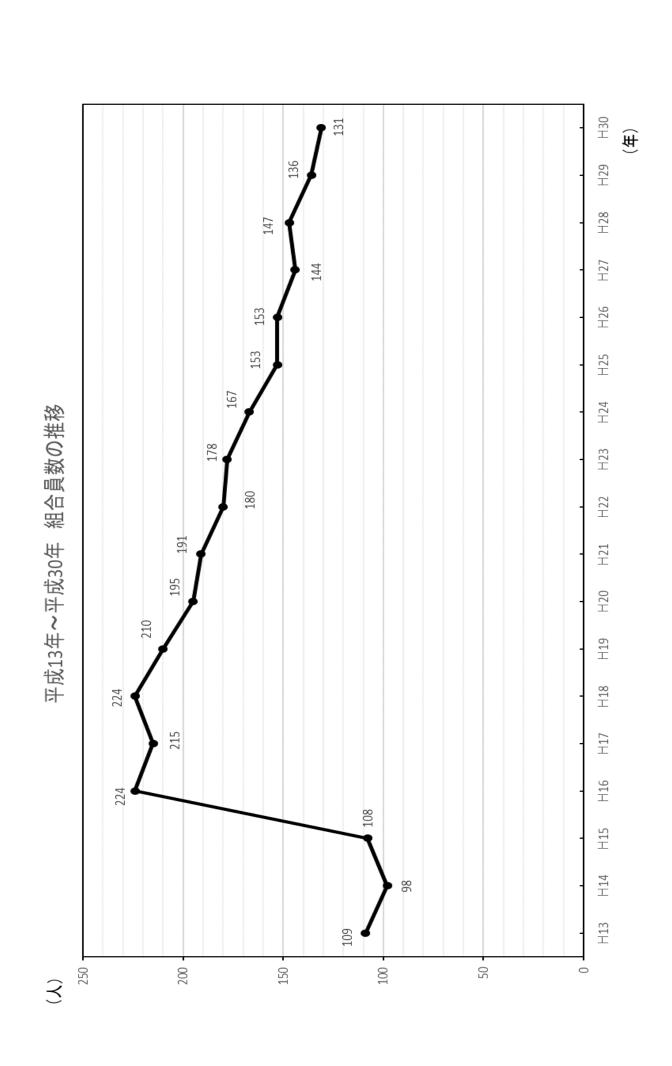
鵜飼 裕之



国立大学法人名古屋工業大学

御器所地区事業場職員過半数代表者 橋





組合加入·脱退状況 平成29年6月~平成30年6月

						-	
6月総会	87	21	Η	_	4	•	131
平成30年6月総会	松	女	華級	_\.	再雇用職員	再雇用教員	1111111
脱		T	T	0	0	0	ا -
加入	_	0	0	4	0	0	5
管理職で資格 停止	E-	0	0	0	0	0	E-
管理職からの 復帰	2	0	0	0	0	-	3
返職,暫出	9-	0	0	0	T	0	
12月総会	94	22	12	3	5	0	136
平成29年12月総会	松	技	華級	パート	再雇用職員	再雇用教員	-
脱過	0	T	0	7	0	0	-2
加入	-	0	-	0	0	0	2
3月総会	93	23	=	4	5	0	136
平成29年6月総会	松	技術	車級	__\	再雇用職員	再雇用教員	- -