

2019 年 6 月 定期総会決議

2019 年 6 月 28 日(金) 午後 6 : 00

大学会館

2019 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 2018 年総括および活動報告
5. 第 2 号議案 2018 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 2019 年活動方針
8. 第 5 号議案 2019 年度予算
9. 閉会挨拶
10. 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

2018 年総括および活動報告	2
全般的な問題	
1) 職種別要求	4
2) ブロック懇談会の報告	8
3) 経過報告	12

第 2 号議案

2018 年度決算報告	14
-------------------	----

第 3 号議案

役員の選任および解任	17
------------------	----

第 4 号議案

2019 年活動方針	18
------------------	----

第 5 号議案

2019 年度予算	22
-----------------	----

資料

- 名古屋工業大学職員組合規約
- 「時間外・休日労働に関する協定書及び職員の時間外労働に関する確認書」
(御器所)
- 「時間外・休日労働に関する協定書」(多治見)
- 「専門業務型裁量労働制に関する協定書」(御器所)
- 「専門業務型裁量労働制に関する協定書」(多治見)
- 「一斉休憩の適用除外に関する協定書」(御器所)
- 「一斉休憩の適用除外に関する協定書」(多治見)
- 2001 年～2019 年 組合員数の推移
- 組合加入・脱退状況 2018 年 6 月～2019 年 6 月

はじめに

1年間の組合活動を通して感じたこととして、ブロック懇談会の重要性があります。やはり組合員の声を聴くことが組合活動の方針を決める上で必要です。組合の組織率を高めるためにも、これからはブロック懇談会を組合員に限らず、参加したい方に集まってもらって意見交換するとよいと思います。

ブロック懇談会では、いろいろな制度について、使いたくても使えない、使える条件を緩和して欲しい、という声が多かったように思います。一つの例は育児です。育児については職場と自宅や託児所の位置関係、保育の時間などの質、土日に預かってもらえるか、祖父母の支援が受けられるか、急病への対応など、個々にことなる状況があります。中学生になれば子ども自身でできることが広がってきますから、休暇や時短の制度を中学就学前までに拡充することが一つの目標になることから、そのように団体交渉で要求しました。要求自体は拒絶されましたが、管理職に対して制度を使いやすくするよう徹底します、という言葉は事務局長からありました。

急速に問題化しているのは介護です。育児は子どもの成長とともに終わりが見えますが、介護はいつ始まりいつ終わるか、どの程度の負担か、見通しが立ちません。誰もが経験のないことに直面します。現在の制度では介護休暇は3回まで半年分の日数となっていますが、介護離職も出てくるなど、十分とは言えません。どのような要求をすればよいのか職員組合もまだ手探りです。

教員に関しては、代休が取れない、海外留学やサバティカルなどの制度も取りにくい、といった声がありました。代休については、土曜始まりだった暦を日曜始まりに変更することで、土曜の代休を前の週に、日曜の代休を次の週に分けて取れるようになりました。賛否はあるかとおもいますが、代休が取りやすいように緩和されたと言えます。その他の制度については職員組合というよりは学科などの組織を通して改善を図ってほしいと考えています。

教員で大きな出来事としては、勤務時間の提出が始まりました。これを期に二部に関して手当を支給するように団体交渉を行いました。大学執行部は、すでに労使で合意しているとの見解を示し、合意にはいたりませんでした。そんな折に島根大学が不払いとなっていた手当を支払ったニュースが流れました。大学における教員の裁量労働をどう考えるのか流動的になっています。これからも適切な手当が支払われるように活動していく必要があります。

2018年度執行委員長 大原 繁男

■ 全般的な問題

2018年12月総会で議決された要求事項

- 育休・産休等の制度が個人により異なる事情に幅広く対応できるようにするため、取得可能期間の拡大や取得できる制度を拡充(時短勤務・遅出勤務の適用範囲の拡大)すること。
- 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、教職員の希望に応じて休日給を支給すること。もしくは、代休を取得することができる期間を拡大し、休日勤務に対する手当を支給すること。
- パート職員の無期転換については無期転換を基本とすることとし、管理職に制度や規則を周知するとともに、無期転換の該当者がいる部署に人事課より通知を行うといった運用面での改善を行うこと。
- 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。
- 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、職種を問わず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。
- 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。
- 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。
- 育休・産休中など及び復帰時に、職場復帰をスムーズに行えるよう、所属部署の管理職等から職場の情報を得たり、復帰前に関係部署との話し合いを希望に応じて行えるようにすること。

最終報告および総括：

- 2部の授業等を担当している教職員の手当に関する問題、育児部分休業・育児短時間勤務・看護休暇の取得可能期間の拡大を求めて団体交渉を申し入れたが、いずれの要求項目も認められなかったため、今後も粘り強く要求を行っていく。
- 振替が困難な場合の勤務日の対応策として、1週間の開始日を土曜日から日曜日に変更し、土日共に休日出勤を行った場合の振替休日を前後各週1日ずつとなるようにしたことで、従来に比べ振替休日が取得しやすくなると考えられる。また、他大学で該当週外での弾力的な振替の取得を認めている実例もあり、振替取得の範囲拡大や休日給の支給は今後も粘り強く求めていく。
- パート職員について、分単位で超勤が申請できるにもかかわらず、勤務の実態と勤務時間管理表における勤務時間が一致していない部署があるとの意見があった。また、業務の都合により休憩時間の開始が遅れたにもかかわらず、管理者からの明確な指示がないため、休憩時間を短縮せざるを得ないとの意見があがった。管理職による差があるとの声もあり、管理職への周知徹底を求める。

- パート職員の無期転換については、一部無期転換が認められたが、制度や規則の周知徹底が不完全な部署がある。特に他大学から名工大に異動された管理職に対して、制度周知の徹底や、人事課からの該当者を当該管理職に通知する等の運用についての改善を求めているが、団体交渉でこの点について徹底していきたいとの回答を得ることができた。
- 特措法による祝日等の休日が増加したことにより、時間給の雇用者の給与に大きく減少することが予想される場合に、代替措置として有給の休暇付与等の措置を求めたが、認められなかった。
- 有給休暇の取得方法について、従来の1日単位、時間単位に加えて、半日単位が追加された。これにより、午後からの休暇取得を希望する場合に1時間多く時間給を取得することがなくなった。これまで訴えてきた要求項目が認められた成果と考える。

1) 職種別要求項目について

■ 教員関連

2018 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、代休を取得することができる期間を拡大し、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。
- 教員の退職によっても研究室の学生数がそれほど減らず部屋を手放すことが難しい場合もあるため、必要部屋数やスペースチャージについて柔軟に対応すること。
- 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。

最終報告および総括：

休日における大学行事に参加した際の勤務日の振替休日に関して、週の始まりを日曜日にするにより、土曜日の代休を前週に取得できるようになったが、さらなる振替取得の範囲拡大を今後も粘り強く求めていく必要がある。

また、4 月より、裁量労働制で勤務している教員の労務管理について勤務状況の提出が開始された。2 部の授業の担当教員は 1 部の学生に対する授業も兼任しており、裁量労働制のみなし勤務時間である 7 時間 45 分を大きく超える勤務時間となっている。また、社会通念上、夜 21 時 15 分までの労働に対して手当が支払われないことは認められるものではない。是正に向けて今後も交渉していく必要がある。

■ 助教関連

2018 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、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かえてこないが、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。

以上の取り組みには、助教の組合員を増やすことが効果的である。加えて、定年退職に伴う組合員の減少に対して、新たに着任された助教の組合加入率が低いことも、組織率の低下の問題を深刻にしている。勧誘を兼ねた昼食会や入会時の組合費免除期間（お試し期間）の制度化など、若手教員に対して組合を知ってもらう機会を増やす必要性が感じられる。

■技術職員

2018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へ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、取得しやすくするために4週間以内の振替を行えるようにすること。
- 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・遅出制度を通年で実施すること及びフレックスタイム制の導入や必要に応じて時短勤務を行えるようにすることを強く求める。
- 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。
- 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、もしくは実際の勤務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。

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いく必要がある。

センター試験における振替休日の取得については、休日出勤の振替の規程の変更により、センター試験で土日に勤務を行った場合に、センター試験後の月曜日から金曜日の範囲で2日の休日を取得することが難しかった状況は改正されたため、要求項目の削除を行う。

また、午前休・午後休を取りやすくするための時間休15分制の導入については、時間休15分制の導入は実施されていないが、年次有給休暇の取得単位に半日が追加されたことにより、午前休・午後休の取得が可能となったため、要求項目の削除を行う。

必要に応じて時短勤務を行えるようにすることについては、取得可能期間を子が小学校3年生が終わるまでに延ばしてほしいとの意見があった。また子の看護の特別休暇の取得可能期間についても小学校を卒業するまでに延ばしてほしいとの意見があったため、どちらも要求項目に加える。早出・遅出制度を通年で実施することについては、要求を継続して行う。技術部の業務については多様化し増加しているが、一方で技術職員の数は職員の定年等による退職後に新規職員の採用はここ数年ないため、現状では減少していくばかりである。これでは業務に支障をきたしてしまうため、業務を円滑に遂行していくためにも技術部の常勤職

員の数の一定数の確保を要求すべきとの意見があったため、要求項目に加える。

■事務職員

2018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、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、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
- **子育て世代に対する**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。
- 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

最終報告および総括：

- 子育て世代等に対し、育児休業・部分休暇など様々な制度体制が取られていることは評価できるが、部署によっては業務の都合上安易に取れない部署もある。今後も、時代に即した制度の導入を求める。
- 部署をまたぐ業務、特殊な業務や専門的な業務が一部の担当者だけに負担がかかっており、問題である。
- 勤務時間システムの導入などはまだ検討されていない模様であり、引き続き要求する。
- SDに関しては、研修の充実などの一定の対応は見られる。
- 副課長に対して、勤務時間の把握が行われるようになったことは、労務管理的には望ましいことである。引き続き適切な手当の支給を要求する。

■図書館職員

2018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

2018 年 12 月総会で議決された要求事項

- 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）
- 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。
- 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。
- 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。

最終報告および総括：

無期雇用について、5 年目の勤務中に 6 年目の契約を希望する申請を行い、6 年目（一年契約）の勤務中に無期転換への希望する申請を行い、7 年目より無期契約ということだった。

（有期雇用者は、3 月 31 日までの契約だとするとその間に申請し、4 月 1 日で無期雇用になるのではなく、一年間は契約期間でその間に再度の申請を行なったことにより、無期雇用となり、二度の申請が必要であった。）（法人化以前の雇用者は、申請は一度で翌年度からであった。）

本年 4 月は、以下のものであった。

6 年目に入った方、4 人

7 年目（無期転換者）に入った方 4 人

平成 29 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、平成 30 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。パート職員に対して、使えるか使えないというような扱いで、道具扱い（変わりはいくらでもいると言う）。

監督者は、「人を雇う」ということをどう思われているのだろうか？

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。ブロック委員および執行委員の積極的な取り組みのおかげで，全てのブロックで懇談会を開催することが出来，39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：総務・人事・財務・国際企画室・施設企画	4月12日	8	0
B：学務・学術情報・UR A			
C：パート職員	4月25日	4	5
D：生命・応用化学	5月17日	9	1
F：電気・機械工学/情報工学			
E：物理工学	5月9日	7	1
G：社会工学/基礎教育類等			
H：技術部	4月3日	11	0
合 計		39	7

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・国際企画・施設企画／学務・学術情報・UR A）

「今あなたの周りの課題は何ですか」をテーマとして話した。

- 職場復帰時の勤務緩和のためにも，育児休暇中の短時間勤務が可能となる制度を導入していただきたい。
- 勤務管理システムの導入を希望する。
- 職専免や超過勤務時などの勤務時間管理の方法が課・室によって異なっている。
- 半日の休暇を取得するのに，時間休暇でなく，半日休暇が取得できるようになったことはよかった。
- 人事・労務に係る制度変更があった際は，お知らせがあるとよい。
- 常勤職員から再雇用短時間職員（パート職員）への身分の切り替わりにより，就業上の制約が大きく変わった。
- 就業に関し新たなシステム（例：定時退庁状況表，出張予定表等）が決定されるが，持続するシステムであってほしい。
- 働き方改革を言われているが，業務を圧縮しても，新たな案件や，他部署との調整が必要な業務が増えており対応に苦慮している。適切な優先順位付けや業務整理を上司にお願いしたい。
- 副課長以上の勤務時間把握が行われるようになったことは，望ましいことである。

Cブロック（パート職員）

- 介護休暇等の適用について，常勤職員と同様の待遇を求めたい。
- 部署内での人間関係は良好である。
- 上司のケアがあり，有給も問題なく取れる。
- 部署内で常勤職員も減となり，人手が足りていない。休むと仕事が溜まるので休みづらい。
- 上司からパワハラ的な扱いを受けている。また，担当業務が明確に示されていない。
- 上司には，個々の事情を考慮した仕事の依頼をしてほしい。
- 超過勤務を30分単位で出せることを知らされていなかった。また，10分程度の超勤をしている日があり，蓄積している。

- 無期雇用転換のルールを上司がきちんと理解していなかった。きちんと全体に明示してほしい。
- 休憩時間に業務が食い込み、12時25分まで働いたが、13時には戻ったことがある。（契約期間延長に差し支える懸念などを考えると、スライド等を口に出しづらいが無給のままとなった。）
- 今年の10連休に伴う、補償が全くない。

D/Fブロック（生命・応用化学／電気・機械工学 情報工学）

○代休について

- 週の始まりを日曜日とすることにより、土曜日の代休を前週に取得できるようになった

○2部問題について

- 裁量労働制のみなし労働である7時間45分において、2部の講義等で拘束される時間は大きな問題となる。
時間把握とは別に、入出を人事で確認すべきである。（労基では来た時間と帰った時間を付けるようになっている）。

○新年俸制への移行について

- 年俸制だが、退職金は最後に支給される。退職金を一度に貰うと税金控除がある。

○サバティカルについて

誰も取得できていない → これは学科の問題か。

○介護休暇について

- 要介護認定が必要か？ → 規定にはない。
- 育児休暇についてもそうだが、個々の状況によりニーズが違う。範囲を広く使えるように。
- 細かい事情も分かったほうがよいが、介護については聞きにくい面もある（育児のようにHappyことなら聞きやすいが）。メンタル面での問題もある。

○無期転換について（5年の雇い止め）

- 無期転換の申し出について、管理職側でもルールを知らないことがある。他から来た方が管理職になられ、その年の転換で戸惑っていると、申し出ができない可能性がある。他の部署の人から聞いて無期転換の申し出ができた例もあり、改めて人事課から管理職への周知徹底をお願いしたい。

○過半数代表のサインについて

- 人事課からの申し出が遅れることがある。（忙しい様子に見える）

○入試手当について

- 「休日手当」は手当が優先なのだが、現状、払えないので休日で対応している（ただし、入試業務に1円も払わない大学はいくらでもある）。

○助教関連について

- 任期制は必ずしも悪とは言えないが、助教の雇用形態が複雑である。情報が少ない環境に置かれている場合もある。
- 学外に出る選択をする人もいる（この4月に2人）。教育に携わっていた実績は有利に働くかもしれない。
- 学科が計画的に雇用できない。毎年、現員で何とか凌いでいる状況である。
- 創造工学教育課程への助教の関わりについて大きな変更はない。

E/Gブロック（物理工学／社会工学 基礎教育類）

○代休について

- 現在、センター入試業務による代休が最も大きな問題となっている。
- 最近の組合交渉の成果として、土曜日出勤の代休を前の週に取得することができるようになった。
- ただし、これは2日連続で休みを取りたい人にはデメリットとなる。
- 今後、よりフレキシブルに代休が取れる制度に改革するよう交渉していくことが必要。

- 本来であれば休日手当での支給が必要であり、休日勤務に対する手当支給を目指す。

○勤務時間管理について、現在、第二部の担当が大きな問題である。（第二部の改革が進まないで、何らかの対応を検討すべき）

○組合の組織率について

- 定年退職による組合員の減少に対して、若手の加入が少ない。
- 特に教員職の中で最も弱者である助教の加入率が低い。（若手の意見を汲み上げられないのは問題）
- 企業で働いていた人は組合への理解が高く、加入率が高い。

○若手研究者の問題について

- 他大学へ移動する人が多い。（これは、名工大で業績を出せたと評価できることでもある）
- 業績を出すのに大きなプレッシャーを感じている人が多いと推察される。
- 個人個人の環境に大きな差異があると考えられるが、現行のメンター制度ではフォローが十分とは思えない。また、若手の組織率が低いので、組合員の枠を取り払った助教の懇談会を企画したい。
- 現在ポスト雇用された人の状況が把握できていない。
- 研究室に閉じこもり・孤立することを防止したい。

○組合活動への提案

- 組合員だけが得られるメリット（小さなものでよい）を団体交渉で出していく（組合加入の勧誘がしやすくなる）
- 新規加入者は1年間組合費を免除し、多くの非組合員にお試し期間として組合活動に参加してもらう。
- 組合員同士の交流の場を設ける。（孤立を防止し、また、組織率向上を期待）
- 組合員はいろいろな情報が入ってくることをアピールして、組合加入を促進する。

○その他、意見・要望・気が付いたこと

- 第二部の1コマ目と2コマ目の講義を1年ごとに入れ替えることによって、2コマ目担当者の負担を軽減できないか。
- 業績評価シート・教員評価シートを4月の段階で配布してもらえると作業がスムーズになる。
- 学務課窓口のAV機器の鍵が不足して困ったことがあった。

Hブロック（技術部）

○休日出勤の振替について

規程の一部改正により、センター試験等で土日連続して出勤する場合に休日勤務後の月曜日から金曜日の間に2日の休日を取得するのが難しかった状況は緩和される。しかし、2日の休日の取得しやすさという点で取得できる期間の拡大や2日連続取得できたほうがよいとの意見が出されたが、振替の定義では現状難しそうであるとの意見でまとまった。

○働き方について

規程の一部改正により、年休で半日の追加や育児休業等に関する改正がされたことについて以下のような意見が出された。

- 年休で半日が取得できることはよかった。
- 子の看護の特別休暇の取得可能期間を延ばしてほしい。現在は小学校就学の始期に達するまでだが、せめて小学校3年生が終わるまで、できれば小学校を卒業するまでにしてほしい。

い.

- 時短勤務の可能期間を延ばしてほしい. こちらも小学校3年生が終わるまでにはしてほしい.
- 早出・遅出制度を通年で実施してほしいという要求は継続していったほうがよい.

○技術職員の定数について

業務は増えていくのに対し, 技術職員は現状減少していく一方である. 業務を円滑に遂行していくためにも技術部の正規職員の構成員の一定数の確保を要求すべきとの意見が出された.

3)経過報告

2018 年

6 月	28 日	2018 年 6 月定期総会開催
	29 日	新任教員組合説明会
7 月	2 日	組合四役学長挨拶
	4 日	定例意見交換会
	7-8 日	全大教第 51 回定期大会（東京）：大埜生雄
	12 日	第 1 回委員会
	15 日	全大教非常勤職員部会（京都）：飯田浩美
8 月	24 日	第 2 回委員会
	7 日	第 3 回委員会
9 月	5 日	定例意見交換会
	11 日	第 4 回委員会
	14-16 日	全大教第 29 回教職員研究集会（岡山）： 飯田浩美 大埜生雄 服部崇哉 山本幸平
	25 日	第 5 回委員会
	3 日	定例意見交換会
10 月	9 日	D ブロック懇談会
	12 日	H ブロック懇談会
	18 日	第 6 回委員会
	20 日	愛知国公第 60 回定期大会（市内）：山本幸平，安井孝志
	26 日	AB ブロック懇談会
	30 日	E ブロック懇談会
	1 日	第 7 回委員会
	6 日	C ブロック懇談会
11 月	7 日	定例意見交換会
	8 日	F ブロック懇談会
	15 日	第 8 回委員会
	29 日	第 9 回委員会
12 月	11 日	2018 年 12 月定期総会開催
	20 日	第 10 回委員会
1 月	9 日	定例意見交換会
	10 日	第 11 回委員会
	24 日	第 12 回委員会
2 月	13 日	定例意見交換会
	14 日	第 13 回委員会
	28 日	第 14 回委員会
3 月	4 日	組合昼食会
	6 日	定例意見交換会
	14 日	第 15 回委員会
	28 日	第 16 回委員会
4 月	3 日	H ブロック懇談会
	8 日	第 1 回選挙管理委員会
	10 日	第 17 回委員会
	12 日	AB ブロック懇談会
	17 日	定例意見交換会
	24 日	第 18 回委員会
	25 日	新任職員説明会
	25 日	C ブロック懇談会

- 5 月 8 日 第 19 回委員会
 9 日 EG ブロック懇談会
 14 日 組合役員選挙第 1 次投票（16 日まで）
 15 日 定例意見交換会
 17 日 DF ブロック懇談会
 19 日 全大教非常勤職員部会（京都）：飯田浩美
 21 日 組合役員決選投票（22 日まで）
 22 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 1 日 全大教技術職員部委員会（東京）：服部崇哉
 3 日 組合役員決選投票（4 日まで）
 5 日 第 21 回（新旧合同）委員会
 6 日 会計監査
 14 日 団体交渉
 19 日 第 22 回委員会
 27 日 新任教員説明会
 28 日 2019 年 6 月定期総会

職組ニュース

- 2018 年 7 月 25 日 第一号 「2018 年 6 月定期総会報告」
 2018 年 12 月 27 日 第二号 「2018 年 12 月定期総会報告」

第2号議案

2018年度 会計決算報告

2018.6～2019.5

【収入の部】	【予算額】	【決算額】
繰越金	2,142,741	2,142,741
前年度組合費未収分	0	0
組 合 費	4,666,000 128 人	4,562,200 119 人
旅費還元金	160,000	201,480
教職員共済団体事務手数料	78,000	66,859
預金利息	8,000	8,584
寄付金	204,000	253,800
雑入	0	0
合 計	7,258,741	7,235,664
【支出の部】		
全大教組合費	1,284,800 ①	1,064,800 ㊦
愛知国公分担金	390,000 ②	390,000 ㊧
総会会合費	500,000	52,055
組織強化費	300,000	137,340
情報宣伝費	330,000	211,502
旅 費	500,000	212,620
事 務 費	420,000	141,138
光 熱 費	12,000	12,000
設 備 費	0	0
人件費（給与・保険料等）	2,424,000	2,070,333
人件費（事業主負担保険料）	400,000	394,896
謝 礼	50,000	0
銀行手数料	2,600	108
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	365,341	2,268,872
合 計	7,258,741	7,235,664

① 1100 円* 84 人* 2 ヶ月
1100 円*100 人*10 ヶ月

㊦ 1100 円* 84 人* 2 ヶ月
㊧ 1100 円* 80 人* 10 ヶ月

② 650 円* 50 人*12 ヶ月

㊩ 650 円* 50 人* 12 ヶ月

2018 年度 特別会計決算報告

2018. 6～2019. 5

<1. 設備積立金>

【収入の部】	【予算額】	【決算額】	
前年度繰越金	1, 201, 145	1, 201, 145	
設備積立金	280, 000	280, 000	(コピー・印刷機代替準備)
預金利子	117	117	
(小 計)	1, 481, 235	1, 481, 262	
【支出の部】		0	
次期繰越金	1, 481, 235	1, 481, 262	

<2. 退職積立金>

【収入の部】		
前年度繰越金	1, 185, 635	1, 185, 635
退職積立金	0	0
預金利子	117	117
(小 計)	1, 185, 752	1, 185, 752
【支出の部】	0	0
次期繰越金	1, 185, 752	1, 185, 752

<3. 非常活動積立金>

【収入の部】		
前年度繰越金	4, 520, 531	4, 520, 531
非常活動積立金	0	0
預金利子	451	451
(小 計)	4, 520, 982	4, 520, 982
【支出の部】	0	0
次期繰越金	4, 520, 982	4, 520, 982

<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

【収入の部】	【予算額】		【決算額】	
繰越金	2,142,741		2,142,741	
前年度組合費未収分	0		0	
組合費	4,666,000	128人	4,562,200	119人
旅費還元金	160,000		201,480	
教職員共済団体事務手数料	78,000		66,859	
預金利息	8,000		8,584	
寄付金	204,000		253,800	
雑入	0		0	
合 計	7,258,741		7,235,664	
【支出の部】				
全大教組合費	1,284,800	①	1,064,800	㊦
愛知国公分担金	390,000	②	390,000	㊧
総会会合費	500,000		52,055	
組織強化費	300,000		137,340	
情報宣伝費	330,000		211,502	
旅 費	500,000		212,620	
事 務 費	420,000		141,138	
光 熱 費	12,000		12,000	
設 備 費	0		0	
人件費（給与・保険料等）	2,424,000		2,070,333	
人件費（事業主負担保険料）	400,000		394,896	
謝 礼	50,000		0	
銀行手数料	2,600		108	
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	365,341		2,268,872	
合 計	7,258,741		7,235,664	

① 1100円*84人*2ヶ月
1100円*100人*10ヶ月

㊦ 1100円*84人*2ヶ月
㊧ 1100円*80人*10ヶ月

② 650円*50人*12ヶ月

㊩ 650円*50人*12ヶ月

上記のとおり 相違ないことを 認めます。

2019年6月6日

木下 浩子 (印)

菅田 愛美 (印)

第3号議案 役員の改選および解任

2019年度 職員組合役員選挙結果	[敬称略・五十音順]
-------------------	------------

2019年4月8日	選挙管理委員会発足	要領・日程の決定
4月24日	役員選挙告示	
(実施日程)	1. 立候補・推薦受付期間	4月24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14日～5月16日16時まで
	3. 決選投票	5月21日～5月22日16時まで
	4. 第二次投票	5月28日～5月30日16時まで
	5. 決選投票	6月3日～6月4日16時まで

執行委員

	当 選	次 点
執行委員長	日原 岳彦	—
副執行委員長	栗田 典明	
書記長	瀧 雅人	松浦 千佳子
書記次長	山本 靖	
執行委員	伊井 卓生 守屋 賢知	保浦 恵子 大西 明子

委 員

ブロック	区分	当 選	次 点
総務・人事・財務・国際企画室・ 施設企画学務・学務・学術情報・ URA・パート職員	①	執行委員と兼任のため選出せず	
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	岩本 政巳 牛島 達夫 浜口 孝司	米谷 昭彦
技 術 部	③	大曾根 康裕	加藤 嘉隆

会 計 監 査

当 選	次 点
岩坂 彩子 保浦 恵子	同票多数のため省略

【参考】

過半数代表の信任投票

- | | |
|----------|------------------|
| 1 公 示 | 平成31年6月10日 |
| 2 立候補受付 | 平成31年6月10日～6月12日 |
| 3 推薦候補者 | 職員組合執行委員長 日原 岳彦 |
| 4 信任投票期間 | 平成31年6月13日～6月27日 |
| 5 投票結果 | 信任 |

2019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

- 2部の授業を担当している教職員に対して、業務時間に応じた適切な手当を支給すること
- 育休・産休等の制度が個人により異なる事情に幅広く対応できるようにするため、取得可能期間の拡大や取得できる制度を拡充すること。特に、育児部分休業・育児短時間勤務・看護休暇の適用範囲を小学校卒業まで拡大すること。
- 働き方改革により、有給休暇の5日以上取得が義務となった（5日に含まれるのは1日または半日取得の場合のみ）。特にパート職員の方について、1日単位での取得日の増加は休暇取得の自由度を低下させる可能性があり、今後注視していく必要がある。
- 裁量労働制で勤務されている教員の労務管理について勤務状況の提出が開始され、多様な業務のうちどこまで勤務時間とみなすのか運用を注視する必要がある。特に助教やポストドクについて、過酷な勤務状態となっても把握されていない、声が上げにくい可能性があるため、正確な勤務実態が把握されるように求めていく。また、6月の島根大学の事例に関連して、今後労働時間の管理をどう行っていくのが良いかを考える必要がある。
- 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、教職員の希望に応じて休日給を支給すること。もしくは、代休を取得することができる期間を拡大し、休日勤務に対する手当を支給すること。
- パート職員の無期転換については無期転換を基本とすることとし、管理職に制度や規則を周知・徹底するとともに、無期転換の該当者がいる部署に人事課より通知を行うといった運用面での改善を行うこと。
- パート職員に、常勤職員と同様の「特別休暇・介護休暇」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こと。
- パート職員について、業務の都合による休憩時間の変更や、分単位での超勤が発生した場合に勤務管理において適切な対応を行うことを管理職に周知・徹底する。
- 本年度のように特措法による祝日等の休日が増加した場合において、時間給の雇用者の給与が大きく減少することが予想される場合に、有給の休暇付与等の措置を求める。
- 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。
- 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、職種を問わず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共に、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。
- 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。
- 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。
- 育休・産休中など及び復帰時に、職場復帰をスムーズに行えるよう、所属部署の管理職等から職場の情報を得たり、復帰前に関係部署との話し合いを希望に応じて行えるようにすること。

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、代休を取得することができる期間を拡大し、休日勤務に対する手当を支給すること。
- 2部の授業に従事する教員においては、最長で21時15分までの拘束時間及び授業準備等の業務時間が発生する。この労働に対して、適切な手当を支給することを求める。
- 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。
- 教員の退職によっても研究室の学生数がそれほど減らず部屋を手放すことが難しい場合もあるため、必要部屋数やスペースチャージについて柔軟に対応すること。

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。
- 子の介護休業に関して、個々人のさまざまな事情を理解し、適用できる条件の緩和を求める。そのひとつとして、取得可能期間を現在の小学校就学までから、小学校卒業までに緩和することを求める。
- 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

- 業務を円滑に遂行していくため技術部の構成員の常勤職員の数的一定数の確保を強く求める。
- 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。

- 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・遅出制度を通年で実施すること及びフレックスタイム制を導入すること。
- 必要に応じて時短勤務を行えるようにすること、取得可能期間を小学校3年生が終わるまでとすること、子の看護の特別休暇の取得可能期間については小学校卒業までとすることを強く求める。
- 個別学力試験（前期・後期試験）における要員の定時前のお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、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。

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、もしくは実際の勤務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、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。
- 個人により異なる事情に幅広く対応できる勤務制度を、労使協議により、検討、制度設計をすること。
- 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）の義務化を受け、事務職員の自発的な意欲を育むこと。
- 人事評価の能力評価において、新規案件が多い部署は積極性と調整力等を、着実な業務実施が求められる部署は確実性等を重点的に考慮するなど、部署の特性に応じた評価を検討すること。
- 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

- 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、キャリアアップを促す職場配置や、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）
- 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．
- 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．）
- 本年度から年休を5日間は，1日で取得することとなったが，家族の介護者は，1時間や2時間の年休で用事（相談員等との打合せを終わらせることや打合せ回数も非常に多くある為，年休が一時間単位で取ることが非常に有難い．育児についてもあることでもある．）30万円の罰則がある為，このような事情になったとあるが，その補足としても育児や介護者についての支援制度をパートにも付与してほしい．
- 有給休暇を採用時から付与する．

継続的な要求項目

- 経験年数による昇給又は賞与を付与．
- 各部署の管理監督者は，パート職員の超過勤務や年休についての扱い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．人事からも掲示板への周知がないので，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．

第 5 号議案

2019 年度会計予算

2019. 6～2020. 5

【収入の部】	【予算額】	
繰越金	2,268,872	
前年度組合費未収分	0	
組 合 費	4,734,400	130 人
旅費還元金	160,000	
教職員共済団体事務手数料	68,000	
預金利息	8,000	
寄付金	192,000	
雑入	0	
合 計	7,431,272	
【支出の部】		
全大教組合費	1,188,000	①
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	634,672	
合 計	7,431,272	

①	1100 円* 80 人* 2 ヶ月	(*0.9)
	1100 円* 92 人*10 ヶ月	
②	650 円* 50 人*12 ヶ月	

2019 年度特別会計予算

2019. 6～2020. 5

<1. 設備積立金>	
【収入の部】	【予算額】
前年度繰越金	1, 481, 262
設備積立金	280, 000
預 金 利 子	117
(小 計)	1, 761, 379
【支出の部】	0
次期繰越金	1, 761, 379
<2. 退職積立金>	
【収入の部】	
前年度繰越金	1, 185, 752
退職積立金	0
預金利子	117
(小 計)	1, 185, 869
【支出の部】	0
次期繰越金	1, 185, 869
<3. 非常活動積立金>	
【収入の部】	
前年度繰越金	4, 520, 982
非常活動積立金	0
預金利子	451
(小 計)	4, 521, 433
【支出の部】	0
次期繰越金	4, 521, 433
<4. 労働金庫出資金>	
前年度繰越金	150, 000
次期繰越金	150, 000

(コピー・印刷機代替準備)

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、すべての問題に参加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が決による。
- 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) 執行委員長は臨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。

時間外労働をさせる 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)	延長することができる時間		
			1日	1日を超える一定期間 (起算日)	
				1か月 (毎月1日)	1年 (4月1日)
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・留学生支援業務が定期的に集中し、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	事務 技術	135人 43人	4時間30分	45時間	360時間

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週間は日曜日から始まり土曜日に終わる。）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
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 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	事務 技術	169人 53人	1か月に2日
13. 学長が、教授研究の業務を超えて危機管理上への対応を必要とするとき	教員	372人	

(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60時間までの割増賃金率は25%、60時間を超えた場合の割増賃金率は50%、1年間に360時間を超えた場合の割増賃金率は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、2019年4月1日から2020年3月31日までとする。

2019年 3月 25日

国立大学法人名古屋工業大学長

鵜飼 裕之 印



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

大原 繁男 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。

2019年 3月 25日

国立大学法人名古屋工業大学長

鵜飼 裕之 印



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

大原 繁男 印



別紙

年 月 日

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 ○○ ○○ 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

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

年 月 日

受理しました。

御器所地区事業場職員過半数代表者 _____ (サインのみ)

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多治見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勤務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・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。

時間外労働をさせる 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)	延長することができる時間		
			1日	1日を超える一定期間 (起算日)	
				1か月 (毎月1日)	1年 (4月1日)
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・留学生支援業務が定期的に集中し、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理等が必要となるとき 9. 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 10. 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 11. 累積した業務を速やかに処理する必要があるとき	事務 技術	1人 1人	4時間30分	45時間	360時間



(割増賃金及び休日振替)

第4条 時間外勤務及び休日労働には、給与規程で定める超過勤務手当又は休日給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週間は日曜日から始まり土曜日に終わる。）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
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・留学生支援業務が定期的に集中し、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理等が必要となるとき 9. 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 10. 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 11. 累積した業務を速やかに処理する必要があるとき	事務 技術	1人 1人	1か月に2日
12. 学長が、教授研究の業務を超えて危機管理上への対応を必要とするとき	教員	4人	



(通知)

第6条 甲又は管理監督者の地位にある者が、第3条及び第5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7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は、提出するものとする。

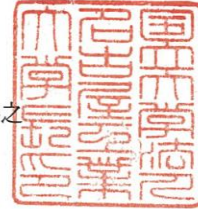
(有効期間)

第8条 この協定の有効期間は、2019年4月1日から2020年3月31日までとする。

2019年 3月 25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

多治見地区事業場職員過半数代表者

井田 隆



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、特任教員、特任研究員、外国人教員及び外国人研究員の全員とする。

（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の状況を把握するものとする。このため、適用対象者は、自ら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、適用対象者からの申出があった場合又は産業医が必要と認めた場合に産業医による面接指導を行うものとする。

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、教員の人事を担当する副学長に申し立てることができる。

2 前項の申し立ては人事課又は乙を経由して行うことができるものとする。

（協定の有効期間）

第7条 この協定の有効期間は、2019年4月1日から2020年3月31日までとする。

2019年 3月 25日

国立大学法人名古屋工業大学長

鵜飼 裕之 印



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

大原 繁男 印



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多治見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、特任教員、特任研究員、外国人教員及び外国人研究員の全員とする。

（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の状況を把握するものとする。このため、適用対象者は、自ら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、適用対象者からの申出があった場合又は産業医が必要と認めた場合に産業医による面接指導を行うものとする。

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、教員の人事を担当する副学長に申し立てることができる。

2 前項の申し立ては人事課又は乙を経由して行うことができるものとする。

（協定の有効期間）

第7条 この協定の有効期間は、2019年4月1日から2020年3月31日までとする。

2019年 3月 25日

国立大学法人名古屋工業大学長

国立大学法人名古屋工業大学

多治見地区事業場職員過半数代表者

鵜飼 裕之 印

井田 隆 印



一斉休憩の適用除外に関する協定書

国立大学法人名古屋工業大学長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は、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5条第1項、国立大学法人名古屋工業大学再雇用職員就業規則第14条及び国立大学法人名古屋工業大学パートタイマー就業規則第12条第3項に基づき、休憩時間に関し、次のとおり協定する。

(休憩時間の変更等)

第1条 就業規則で定められた休憩時間(12時から13時、17時30分から18時30分、18時30分から19時30分)に関し、以下の業務に従事する者については、時間を変更したパターンで休憩を与えることができるものとする。

職種	業務	パターン
職員 再雇用常勤職員	窓口業務 実験・実習担当業務	A 11:30~12:30
		B 12:30~13:30
		C 13:00~14:00
	第二部担当業務	D 18:00~19:00
		E 12:00~13:00
パートタイマー 再雇用短時間職員	窓口業務 実験・実習担当業務	A 11:30~12:30
		B 12:30~13:30
		C 16:00~17:00
		D 18:00~19:00
	附属図書館窓口業務	E 13:00~14:00
		F 17:30~18:30

- 2 1日6時間以下で従事する者に関して、本人同意の下、就業規則で定められた休憩時間を与えない場合がある。
- 3 入試業務を行う日に関して、当日業務に当たる者について、入試スケジュールに合わせて休憩時間を変更できるものとする。
- 4 防災に関する訓練を行う日に関して、当日訓練に参加する者について、訓練のスケジュールに合わせて休憩時間を変更できるものとする。
- 5 育児あるいは介護のために早出遅出勤務をする者に関しては、午前11時から午後2時までの間(11時から勤務する者は11時30分から午後2時までの間)で休憩時間を与えるものとする。
- 6 育児短時間勤務をする者に関しては、勤務時間の割り振りに合わせて休憩時間を与えることができるものとする。

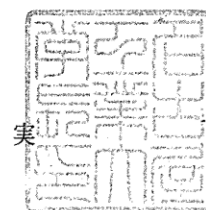
(有効期間)

第2条 この協定の有効期間は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までとする。ただし、有効期間満了の14日前までに、労使いずれからも申し出がないときは更に1年間延長するものとし、以後も同様とする。

平成26年3月25日

国立大学法人名古屋工業大学長

高 橋



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

多賀 圭次郎



一斉休憩の適用除外に関する協定書

国立大学法人名古屋工業大学長と国立大学法人名古屋工業大学多治見地区事業場職員の過半数を代表する者は、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5条第1項、国立大学法人名古屋工業大学再雇用職員就業規則第14条及び国立大学法人名古屋工業大学パートタイマー就業規則第12条第3項（以下「就業規則等」という。）に基づき、休憩時間に関し、次のとおり協定する。

（休憩時間等）

第1条 就業規則等で定められた休憩時間に関し、以下の業務に従事する者については、時間を変更したパターンで休憩を与えることができるものとする。

職種	業務	パターン
職員 再雇用常勤職員	窓口業務 実験・実習担当業務	A 11:30～12:30
		B 12:30～13:30
		C 13:00～14:00
パートタイマー 再雇用短時間職員	窓口業務 実験・実習担当業務	A 11:30～12:30
		B 12:30～13:30
		C 13:00～14:00

- 2 1日6時間以下に従事する者に関して、本人同意の下、就業規則等で定められた休憩時間を与えない場合がある。
- 3 入試業務を行う日に関して、当日業務に当たる者について、入試スケジュールに合わせて休憩時間を変更できるものとする。
- 4 防災に関する訓練を行う日に関して、当日訓練に参加する者について、訓練のスケジュールに合わせて休憩時間を変更できるものとする。
- 5 育児あるいは介護のために早出遅出勤務をする者に関しては、午前11時から午後2時までの間（11時から勤務する者は11時30分から午後2時までの間）で休憩時間を与えるものとする。
- 6 育児短時間勤務をする者に関しては、勤務時間の割り振りに合わせて休憩時間を与えることができるものとする。
- 7 御器所地区事業場～多治見地区事業場間の移動中に休憩時間が重なる場合は、到着時刻に合わせて休憩時間を変更できるものとする。

（有効期間）

第2条 この協定の有効期間は、平成27年4月1日から平成28年3月31日までとする。ただし、有効期間満了の14日前までに、労使いずれからも申し出がないときは更に1年間延長するものとし、以後も同様とする。

平成27年3月16日

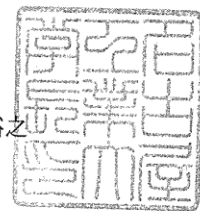
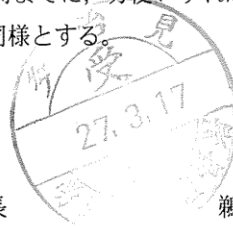
国立大学法人名古屋工業大学長

国立大学法人名古屋工業大学

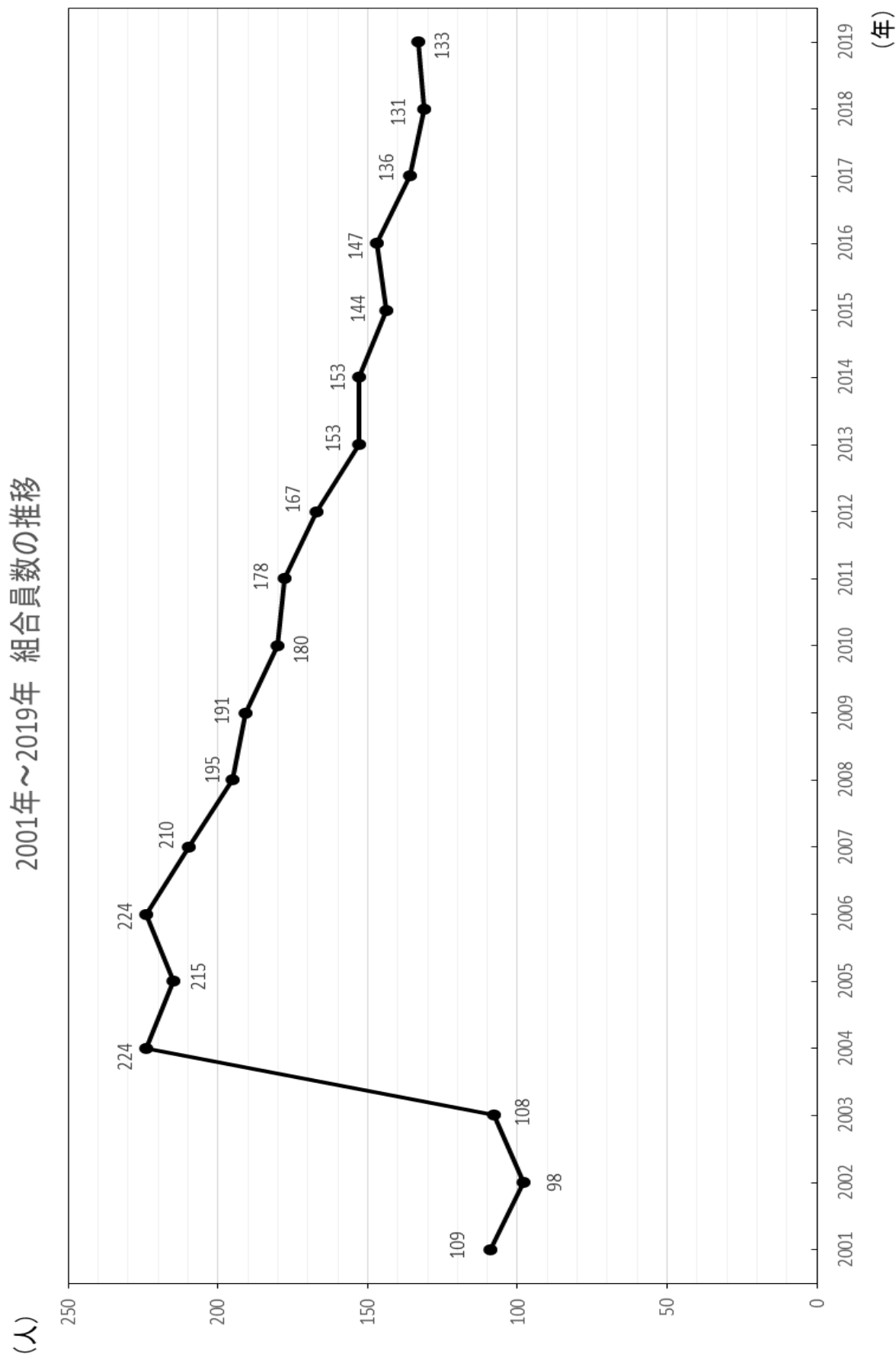
多治見地区事業場職員過半数代表者

鵜飼 裕之

藤 正 督



2001年～2019年 組合員数の推移



組合加入・脱退状況 2018年6月～2019年6月

2018年6月総会		加入		脱退	2018年12月総会		退職・転出	管理職からの復帰	管理職で資格停止	加入	脱退	2019年6月総会	
教員	87		1	0		88	-5	3	0	0	0	教員	86
技術	21		0	0		21	-1	0	0	0	0	技術	20
事務	11		2	-2		11	-2	0	0	0	0	事務	9
パート	7		1	0		8	0	0	0	1	0	パート	9
再雇用職員	4		0	0		4	-2	0	0	1	0	再雇用職員	3
再雇用教員	1		0	0		1	0	0	0	5	0	再雇用教員	6
計	131		4	-2		133	-10	3	0	7	0	計	133