

埼玉大学教職員組合

第 74 回定期大会議案

日 時 2017 年 1 月 30 日（月） 18 時から
場 所 経済学部 第一会議室

議 事

1. 資格審査及び開会宣言
2. 議長選出及び書記委任
3. 委員長挨拶
4. 2016 年度活動報告
5. 2016 年度決算報告
6. 2016 年度会計監査報告
7. 討論・承認
8. 2017 年度役員選挙結果報告
9. 2017 年度役員構成に関する提案と討論・承認
10. 新委員長挨拶
11. 2017 年度活動方針案提案（第 1 号議案）
12. 2017 年度予算案提案（第 2 号議案）
13. 討論・承認
14. 閉会宣言

議案書目次

委員長挨拶	1
I. 2016年度の活動と総括	
1. 大学・組合をめぐる情勢	2
2. 今期の執行委員会の活動	
(a) 給与問題に関わる活動	4
(b) 雇用問題に関わる活動	5
(c) パワハラ問題に関わる活動	5
(d) 学問と社会に関わる活動	5
(e) 組合拡大に関わる活動	6
(f) 過半数代表との連携	6
(g) 全大協との連携	7
3. 各専門部などの活動と総括	
(a) 広報部	8
(b) 教文部	8
(c) 技術職員部	8
(d) 女性部	8
(e) 非常勤職員部	8
(f) 財務部	9
(g) 教職員共済部	9
(h) 大会・代議員会・執行委員会	9
(i) 選挙管理委員会	9
4. 活動日誌	10
II. 2016年度決算報告	
(1) 一般会計	12
(2) 特別会計	13
III. 2016年度会計監査報告	13
IV. 2017年度選挙結果報告	
(1) 執行委員	14
(2) 特別執行委員	14
(3) 代議員	15
(4) 会計監査委員	15

V. 2016年度活動方針（案）（第1号議案）	16
VI. 2016年度予算（案）（第2号議案）	17

資料編

資料1 組合関係

・第73回定期大会議事録	19
・代議員会のお知らせ・議事録	21
・団体交渉	27
・照会・意見書	33
・UNION PRESS	35
・組合拡大	51
・行事・その他	53

資料2 学部・理工学研究科過半数代表者関係

・平成27年度活動報告	55
・平成28年度活動報告	58
・意見書	61
・労使協定書	67
・会議議事録	84
・過半数代表者規約	85

資料3 組合規約・慶弔規約	91
---------------	----

ご挨拶

執行委員長 馬場久志

年が改まり、大会を迎える頃となりました。平素、組合員・賛助会員の皆様には組合の活動にご協力くださり、ありがとうございます。

この数年の本学執行部は、お金がないの一点張りで教職員を牽制しています。運営費交付金の連続削減など政府の財政策によって大学が深刻な困窮状態に陥っていることは、今や報道などで広く国民の知るところとなり、そのためか来年度予算要求にわずかの動きがあるほどで、そうした事態の厳しさはどの構成員の現実認識にもあります。しかし一方で大学運営のさまざまな機能が経営側に集中し、多くの教職員は決定への十分な関与もないまま予算も人員も縮小する結論を受け入れざるを得ません。これは危機の共有とはいえ、学内であきらめの気分の生まれることが危惧されます。

そうしたとき、研究と教育と自らの生活のいずれをも大事にするという、極めて難しいけれども取り崩してはならない原則を堅持する組合の存在は、貴重なのだと思います。兵糧攻めのような大学政策の中でもぶれない、あきらめないという役割を学内で担い続けたいのですが、しかしそのために、大学のことや、仕事と生活のことを存分に語り合い、何が本当に大事なのかを見いだすことが欠かせません。また、大量情報が一方的に流れる最近の仕事環境で、対面性が欠けたことによる業務のすき間も、ときどき耳にするようになりました。そうした日常を考えると、話し合う場を大事にしたいと思います。

自己責任論と過度に競争的な環境が職場・学校その他社会のいたるところを侵しつつある今日、自由とゆとりと民主主義をどこよりも大事にする場として、大学の揺るぎない姿が存在価値をもつのだと思いますし、その有形無形の支えの一つが教職員組合であればと思います。

大学内外で目下、組合が取り組むべき課題はさまざまあります。労働に関しては、人事院勧告への対応、地域手当の正常な実現、期限付雇用や非正規雇用、そして派遣労働などの勤務形態の問題改善、超過時間勤務の問題などがあります。また民主的で透明性の高い大学運営への取り組みも欠かせません。さらに、各地の大学を侵食する軍事研究の問題には急激な動きが見られます。

そうした中、この一年間どれだけの課題に取り組めたかと振り返りますと、委員長として非力を痛感し、猛省しているところです。今後の活動で取り戻していただくことを切に願うものです。大きな問題も小さな問題も共有して力を合わせて歩いていくためには、この大会でもまた明日からも皆様の声とお力によるところが大きいです。どうかよろしくお願い申し上げます。

I. 2016年度の活動と総括

1. 大学・組合をめぐる情勢

日本社会で進行している諸問題が、大学でも後を追うように着実に進行しつつあると感じさせられる一年だった。人件費削減への圧力、不安定な雇用、そして政治からの干渉、等の問題である。

すでに法人化当初に比べて交付金が一割以上減額されている状況の中、多くの国立大学は給与の抑制に加え、本格的な人員の削減計画を打ち出すようになった。北大では5年間で約15%、教授200名相当の人件費削減の案が示されたという（8月）。そのほかの大学でも、第三期中期目標期間における、ポスト削減を含む大幅な人件費削減の計画が策定されている。本学も例外でなく、6月には9年間かけた教員定数削減計画（教授25名相当）が公表され、実施が期されている。同時に、職員のポスト削減（15名）、技術職員のポスト削減（5名）の計画も明らかにされた。職員数の減少に対応した仕事の効率化をねらって学部事務の一元化（学生センターの設置）が実施されたことは、本年度の職場環境における最も大きな変化であったと言えよう。現状でも既に人員が切り詰められている中、毎年のように企てられる新たな「改革」事業への対応で仕事の負担は十分に重い。今年度は四学期制の導入（二学期制との併存）、学生センター設置と、大きな変化が続き、事務方の負担は相当なものであったと思われる。技術職員も、すでに少ない人数で責任の重い業務をこなしており、さらなる削減は大きな不安要因である。第三期中期に進行するであろう労働環境の大きな変化を予感させる年になった。

不安定な雇用形態が増えていることも憂慮すべき状態にある。有期雇用職員の無期化の要求に対して、大学側は消極的姿勢をとり続けている。雇用調整の都合が優先される反面、業務の継続性や士気に対する配慮が軽んじられている現状には、異議をとねえ続けなければならない。また、派遣職員の雇用状況について今まで十分目配りできていなかった感があるが、短期のプロジェクトや繁忙期対応などの面ですでに派遣ポストの設置が避けがたくなっている現状が分かり（7月時点で10件、年度末の繁忙期に新たに3～4件を予定）、派遣労働者の労働環境と、大学経営の合理性如何の問題との両面から今後注視してゆく必要があると感じた。さらに、任期付教員の直面する問題が重いものになりつつあることを指摘しておきたい。将来の計画が立てられない不安、競争的空気のもたらすストレス等、思いのほか苦しい環境であることを聞き取り調査等を通じて知ることができた。新聞報道によれば、国立大において40歳未満の若手教員に占める任期付き教員の割合は、2016年度全国平均で63%に上ったそうだ（11月22日、朝日新聞）。本学では101人中56人で55.4%（12月時点）であり、全国平均よりは若干低いものの、任期付き雇用がかなり浸透していることを裏付けている。任期付き雇用の浸透については、時間のかかる基礎研究への影響を危惧する声がよく上がるが、教員個々人の労働環境や人生設計という面からも、考えねばならない点が多いと言えよ

う。

最後に、政治からの干渉についてだが、日の丸・君が代の問題と軍学共同の問題を通してそれが強まりつつあることが感じられた。日の丸・君が代はこれまで大学とは縁のないことと思われていたものの、卒業式で君が代斉唱をやらないと宣言した国立大学を文科大臣が名指しで非難するなど、にわかに緊張の種となりつつある（ちなみに本学では、国旗は掲げられているが君が代はなかった）。大学教育の精神面に時の政権が具体的に干渉するという事は、今までになかったことである。軍学共同問題は、2015年から防衛省（防衛装備庁）が大学等の研究機関を対象に研究公募を始めたことなどから関心が高まった。ついで、日本学術会議が軍事研究拒否の原則について見直しを検討すると報じられたことで、議論がさらに活発化したようである。研究者たちが慎重姿勢に傾いて2016年度の防衛省公募への応募件数は大きく減少したが、それとは逆に、公募の研究助成総額は（2015年度の3億円）2016年度の6億円から、2017年度、一気に110億円へと増額された。国策に研究を誘導、従属させようという国の強い意志を感じさせる。これらの問題は、ただちに労働条件に影響しないように見えるかもしれないが、「国立大学は税金に支えられているのだから」といった声を味方にしながら、大学の自由な研究・教育環境への政治的プレッシャーが強まってくるであろう予兆とも言えるものである。

翻って、埼玉大学教職員組合の現状と役割については何が言えるであろうか。一連の問題を前にして本来最も重要になってくるのは大学で働く者相互のコミュニケーションであり、連帯である。けれども、一般社会同様、雇用形態の多様化によって利害や意識が分断される傾向にあり、連帯意識が生まれにくくなっている。何より、多忙のため目先の問題以外に対して無関心（ないしあきらめ）の態度をとる人が増えている。特に教員（任期なしの）は、身分保証と学識を生かして現状に前向きに対峙してゆける立場にあるはずなのだが、多くはシニカルに、というより退嬰的に現状適応しようとしているように見える。この「空気」の中で組合の活動を進めていこうとすると、どうしても足取りが重くならざるを得ない。しかし裏を返せば、組合の重要な役割は退嬰的な空気に活気や緊張感を吹き込んでいくことにあると言える。取り組みの構想と実施にあたって、組合の存在感のアピール、教職員のコミュニケーションの促進が、以前にもまして重要なテーマとなっているのである。そして、言うまでもなく、「ガバナンス改革」を通して強い権限を主張しつつある大学執行部に対して対話と交渉を促し続けるという役割も、いよいよ意義を増している。

ただ、役割の大きさに比して、実際に組合にできることの範囲が大きく制約されていることは認めないわけにゆかない。第一に、組合員数の低迷と大学業務の「多忙」から、組合の体力に黄信号が灯っている。これは組合の根幹にかかわることであり、組織拡大は事実上、最重要の課題である。今年度は退職に伴う退会者が多く、加入者もいくらか獲得できたものの、差し引きすると残念ながら減少という結果であった。とはいえ悲観的材料ばかりというわけではない。5月に行った教職員交流会は思いのほか盛況で、非

組合員からの参加者も多かった。相互の交流を望んでいる人が実際は多いということが分かり、組合への賛同者を増やしてゆける可能性は十分にあるという感触を得た。それから、今年度はユニオンプレスを比較的まめに発行することができたかと思うが、(マンガの掲載もあってか) 楽しみにしている人もいと聞く。組合の存在感をアピールするための、工夫の可能性は案外広いのではないだろうか。

活動の限界に関わる第二の要因として、大学の労働問題を難しくしている根源が行政にあり、個別の大学の執行部との交渉でやれることが大きく限られているという問題がある。「交付金が減っているのだから仕方がない」という学長の言い分に対し、経営責任を追及してゆくべきは当然なのであるが、根源に迫ることのできない歯がゆさはどうしても禁じ得ない。学内の退嬰的な空気もこれと関係しているところが大きいのではないだろうか。この状況を前にしてどれだけ前向きの姿勢と問題意識を堅持できるかも大事なポイントとなる。それはつまり、本当にすべてが「仕方がない」のかどうか、疑い、チェックし、議論を喚起してゆくことが必要だということである。実際、学長選考会議の進め方や、ポスト削減・事務一元化の推進過程などに見られた通り、本学執行部の運営に不透明ないしは説明不足の部分があることは確かである。そうした部分を明らかにさせてゆくことで、「流されない」ことの重要性を実証し、訴えていくことは、私たちにできないことではない。今のところ学長は、対話が重要という建前は守ろうとしている。大いに対話を求めてゆくべきであろう。

以上をまとめると、組合の現状も課題も、教職員の士気への貢献度によって測られ、定まってくる、と言えそうである。現状は喜ばしいものではないが、いろいろな可能性も見えてきた一年であったと思う。

2. 今期の執行委員会の活動

(a) 給与問題に関わる活動

2015年度の人事院勧告、国家公務員の給与法改正を受けて、2016年2月、本学の給与規則改定をめぐる団体交渉が行われた(第1回団交)。大学側の提案は、(1)本給を国家公務員に準拠し、月額平均約0.4%増、2015年4月1日に遡って適用する、(2)地域手当を、2015年度は国家公務員同様、支給割合を13%から14%に変更し、遡及適用する、2016年度は14%に据え置く。これらの点が主であった。組合側は、大学側の努力を全体として高く評価し、今回の改正案には同意した上で、2016年度に関しても国家公務員と同じように15%にできるよう努力することを求めた。学長は、努力するとは回答したものの、非常に厳しいということを強調。2016年度の予算執行状況、人事院勧告等を踏まえて、年度の終わりに改めて提案するとのことであった。

2016年度の人事院勧告(8月)は月給平均708円増、ボーナス支給月数0.1か月引き上げという内容で、12月16日にそれに対応した改正給与法が成立した。これを踏まえた本学での給与の交渉を2017年初頭に行うことになる。地域手当もそこで再び議論

の対象となるはずである。

(b) 雇用問題に関わる活動

有期雇用職員の無期化に関しては、継続協議事項を当局との間で確認するのみで（第1回団交）、残念ながら前進させることはできなかった。有期雇用職員が任期切れで一斉にやめる時期が近付いており、この問題には改めて関心を高めてゆく必要がある。

任期付教員のかかえる問題について、何人かの教員から聞き取り調査を行った。任期なし教員のポストが削減された結果テニユア化のチャンスが減ったことともあいまって、将来の計画が立てられない不安や競争的空気のもたらすストレス等が増していることが分かった。とはいえ、不満を大学当局に伝えようとする当事者が特定されやすく、及び腰にならざるをえない。そういった立場の弱さのあることも分かり、難しい問題であると感じた。一般論の形で任期付き教員の苦境が重いことを伝え、使い捨てのような扱いを批判する論を張ってゆく必要があろう。今年度はUPで元・任期付き教員の声を紹介する以上のアピールはできなかったが、継続、拡大してゆきたいテーマである。

今年度一番大きな問題となったのは、6月に示された教員ポスト削減計画である。学長は各部局での説明会におもむき、収支見通しをふまえながら計画の必要性を強調したが、質疑応答に割かれた時間は不十分なものであった。組合では、計画に関して高度の必要性が示されたとは言えないという認識に立ち、団体交渉を申し入れた（第2回団体交渉）。趣旨は、人件費以外の経費節減の努力をどれだけやっているのか、職員、技術職員のポスト削減計画の詳細はどのようなものか、人員削減の影響をどう見積もったかなどについて、資料の提示と説明を求めるというものである。当局側は財務課職員を同席させるなどした上でそれなりに詳しい説明を行ったが、役員給与の抑制がこの程度でよいのか、計画の策定・実施にあたって十分に教職員（特に職員）の声を聞いているか、等、追及を続けてゆける部分があったように思われる（第2回団体交渉メモを参照）。

(c) パワハラ問題に関わる活動

パワハラに関する相談は、今年度は少なかったが、パワハラ問題の生じやすい素地について考えさせられる事案がいくつかあった。一つは、任期付き教員が主体性を軽んぜられるかのような扱いを受けやすいと分かったこと。もう一つは、学生センター設置に伴った配置転換に関し、事前の相談のないことから不安やショックを感じた非常勤職員がいたこと。後者の問題に関しては（過半数代表からの働きかけにより）人事課がアフターケアに動いてくれた。いずれにせよ、立場の弱い人の覚える不安に対して、権限をふるう側は鈍感になりやすいということ、多くの人が教訓としてふまえておく必要がある。

(d) 学問と社会に関わる活動

前述した通り、日の丸・君が代と軍学共同の問題が今年度は社会性を帯びた問題とし

で浮上した。君が代については、今回は組合としては様子を見るにとどめた。軍学共同については、過去に本学が米軍の資金提供を受けて研究を行った「実績」のあることが判明するなど気になる材料があったので、比較的関心をもって臨んだ。まず第1回団交で軍事研究に対する学長の見解を問うたところ、学長の答えは、「団交の場になじむ議論ではない、懇談会や懇親会などの場でなら意見を交わすこともやぶさかでない」というものであった。そこで、学内での議論を促すことを期して、本学における軍事研究に対する指針、チェック体制等について研究協力課に話を聞きに行った。分かったことは主に、(1)本学では軍事研究に言及のあるガイドラインの類はない。ただ、それに準ずるものとして「研究者等の行動規範」(教育研究評議会の決定)という規則の中に、「研究の成果が、研究者自身の意図に反して破壊的行為に悪用される可能性もあることを認識し、研究の実施、成果の公表にあたっては、社会に許容される適切な手段と方法を選択する」という条項がある。(2)軍事研究の実施をチェックする仕組みとしては、今のところ各教授会の判断以外にない。(3)(新聞報道にあった通り)本学で2002、03年に米軍の資金を受け入れて研究が行われたことがある。受け入れに際しては工学部教授会で審議がなされ、基礎研究であるので問題ないと判断された。以上である。端的に言って今まで本格的な議論はなかったに等しいということだ。とりあえずUPを通じて議論の必要性を訴えたが、それ以上の取り組みを行う余裕はなかった。今後、学習会のような形でもよいので継続してゆきたいところである。

(e) 組合拡大に関わる活動

今年度も新人研修の場所での加入チラシ配布、教職員交流会の主催などを通して組合員拡大に努めた。5月に松栄庵で行った交流会は盛況で、非組合員の参加も意外に多かった。退職者が多かったため、あいにく組合員数は減少したが、やり方次第で挽回してゆける可能性はありそうである。

また、建物の改修以来、組合事務室の入り口が少し分かりにくくなっているのを、建物外から見える位置に組合看板を設置したい旨人事課長に申し入れた(11月18日)。これはほどなく応諾を得た。組合の存在感を即物的にアピールしてゆけるチャンスであり、生かしたい。組合用掲示板が学内の目立たないところにしかないことから、学内メインストリートの掲示板を使用することについても許可を求めたが、こちらについては否の回答であった。

(f) 過半数代表との連携

特別執行委員が過半数代表に中心的にかかわり、活動を支えた。例年通りの活動として、学年歴についての交渉、36協定の締結があり、今年度の就業規則改正(過半数代表から意見書提出)としては、「労働安全衛生管理規則の改正」、「育児休業、介護休業等の規則改正」があった。詳しくは資料編の「平成28年度過半数代表活動報告」、「平成28年度過半数代表活動日誌」を参照。

特筆すべきこととしては、本部過半数代表と学部・研究科過半数代表の統合（学生センター設置にともない）があり、これがもっとも大変な取り組みとなった。新しい組織は規約上かなり分権化されており、民主的な意思決定を尊重したものとなっている。理念先行の感はあるが、民主主義・大学自治の理念を押し出すことで、過半数代表の活動の意義がはっきりするだろうことを期待している。

なお、「育児休業、介護休業等の規則改正」の案が作られた際、過半数代表だけに案が示されて組合には示されないということがあった。これに対しては、組合から、「就業に関する規則の変更は労働のあり方に関わるものであり、組合に知らされてしかるべき事案である」、「改定案について組合に何らの情報提供もなく進められたことは遺憾である」というメッセージを委員長名で人事課に伝えた（12月15日）。今後のためにも記しておく次第である。

(g) 全大協との連携

今期の全大教との連携は、以下の通りである。

合同地区別単組代表者会議、2月13日、台東一丁目区民館。高橋克也・出席

関東甲信越地区協議会、2月14日 台東一丁目区民館。山本良・出席

関東甲信越幹事会、3月16日 全大協会議室。山本良・出席

全大協大会、7月9-10日 南部労政会館。山本良・出席

関東甲信越地区協議会幹事会、11月5日 上野区民館。山本良・出席

3. 各専門部などの活動と総括

(a) 広報部

広報部では紙媒体の Union Press を発行し、メールで Union Letter を配信した。前者は非組合員も含めた全教職員を対象とし、後者は組合員のみを対象とした迅速かつ詳細な情報配信を行うものである。Union Press に関しては、毎月発行を目指し、8号発行し、団交などの労働条件改善に関わる組合活動を紹介・解説することはもちろん、本年度は特に、組合員の日頃からの大学、職場環境や社会への率直な思いを共有するためのコラム記事の充実を図ることに力を入れた。

(b) 教文部

教文部では、経済・社会の問題をめぐる啓蒙的な講演会を催したいと考えたが、残念ながら立案の時期が遅かったりなど、諸般の事情からして実現にいたらなかった。

(c) 技術職員部

学内で「技術職員の仕事は目にみえないから…」という言葉が、一部の教職員の間で使われている。これは、技術職員の業務がその特殊性から、教員や事務職員のように「実績を形に表す」ことが難しいことに起因するものである。例えば、研究のためにどんなに優れた装置の設計や製作を行っても、それは教員に対する研究実績の一部でしかない。このような「目にみえない」技術職員の仕事を理解してもらう必要がある。今年度発行された UNION PRESS NO.4 に「知っていますか？技術職員のお仕事」と題して掲載され、ご理解をいただけたと思うが、今後も技術職員の仕事内容について公開していきたい。

また、技術職員の年齢構成は退職者に対して新規採用が少なく、常勤37名のうち20、30歳代が3名と急速に高齢化が進んでいる。この問題についても今後検討していきたい。

(d) 女性部

今年度も活動は行わなかった。

(e) 非常勤職員部

非常勤職員部会では、経済学部鹿子木先生を講師に迎えて組合員の非常勤事務職員を対象に3月に計10回スキルアップの為のパソコン教室をお昼休みに開催した。

6月9日には3月末に定年されて引き続き再雇用になった元組合員を交えて非常勤部会を開いて意見交換した。

10月13日に2回目の非常勤部会を開き近況・意見交換をした。

「雇止めを止めて欲しい」とUP特集で非常勤の声として2回ほど載せたが、当の有期

雇用非常勤職員の無反応さと、組合への無関心さが身にしみた1年だった。

とはいうものの、非常勤職員の雇止めは大学の為にも雇用される側にもよいこととは思えず、引き続き組合の問題として取り上げたい。

(f) 財務部

今年度の組合会計は、収支のバランスの安定化を目指した運営を心がけ、特に支出面では設備の更新を次年度以降に繰り越すなど緊縮方針をとったことにより、年度予算内での支出にとどめるなど組合財政の健全化に努めた。

(g) 教職員共済部

教職員共済部では、チラシ配布、共済メルマガをULで配信した。退会・退職・異動に伴い人数が減り、本年度の加入者は下記の通りである。詳細は、教職員共済生活協同組合事務所ウェブサイト参照

<https://www.kyousyokuin.or.jp/>

加入者数 (2016.12.8)

総合 共済	自動車 共済	火災 共済	交通災害 共済	※年金 共済	※新・終 身共済	※終身 共済	特定疾病 共済	※トリブ ルガード	子ども 養育共済
12人	4人 (5台)	3人 (3件)	3人	5人	0人	0人	0人	14 人	0人

※団体生命共済・医療共済、新・終身共済、終身共済、年金共済は本人と配偶者加入を集計

(h) 大会・代議員会・執行委員会

第72回定期大会は、1月29日(金)に前執行部の活動として開催された。

代議員会は、4月12日(火)に第1回が開催され、活動状況が報告されたほか、選挙管理委員会の立ち上げが行われた。第2回は、10月4日(火)に開催され、次期役員選出の選挙日程の確認が行われた。

執行委員会ならびに(過半数代表を加えた)拡大執行委員会は、合計21回開催された。

(i) 選挙管理委員会

4月12日に選挙管理委員会を立ち上げ、4月19日から4月28日にかけて特別執行委員選出のための選挙を行った。結果は本議案書のIV選挙結果報告に記載されている。

10月4日に第3回選挙管理委員会を開催し、次期役員選挙日程を決定した。10月5日から12月12日にかけて執行委員、代議員、会計監査の選挙を行った。結果は本議案書のIV選挙結果報告に記載されている。

4. 活動日誌

2016 年度執行委員会の活動

2月

- ・ 2/03 (水) 第 1 回執行委員会 (拡大)
- ・ 2/12 (金) 第 3 回労使懇談会・人事課事前折衝・人事課へ三役挨拶
- ・ 2/17 (水) 第 2 回執行委員会 (拡大)・第 1 回団体交渉
- ・ 2/18 (木) 全大教合同地区単組代表者会議

3月

- ・ 3/01 (火) 第 3 回執行委員会 (拡大)
- ・ 3/02 (水) 非常勤 PC 講習会 (4・7・9・10・14・16・17・23・24・28 日)
- ・ 3/03 (木) 非常勤職員部会 (お別れ会ランチ)
- ・ 3/14 (月) UNION PRESS 1 号発行
- ・ 3/16 (水) 第 4 回執行委員会・全大教単組新旧懇親会
- ・ 3/29 (火) 勧誘チラシ配布

4月

- ・ 4/01 (金) 新人研修会にて組合勧誘ビラ配り
- ・ 4/06 (水) 第 5 回執行委員会
- ・ 4/12 (火) 第 1 回代議員会・第 1 回選挙管理委員会
- ・ 4/21 (木) 第 6 回執行委員会
- ・ 4/25 (月) UNION PRESS 2 号発行・交流会チラシ配布
- ・ 4/26 (火) ☆第 1 回過半数代表者会議
- ・ 4/28 (木) 第 2 回選挙管理委員会 (特別執行委員：開票)

5月

- ・ 5/12 (木) 第 7 回執行委員会・全大教アンケート配布
- ・ 5/20 (金) 教職員交流会 (松栄案)
- ・ 5/26 (木) 第 8 回執行委員会
- ・ 5/28 (土) 全大教監査
- ・ 5/31 (火) UNION PRESS 3 号発行

6月

- ・ 6/08 (水) 第 9 回執行委員会
- ・ 6/09 (木) 第 2 回非常勤部会
- ・ 6/23 (木) 第 10 回執行委員会 (拡大・相談者同席)
- ・ 6/25 (土) 関東甲信越幹事会
- ・ 6/28 (火) UNION PURESS 4 号発行
- ・ 6/29 (水) 第 11 回執行委員会・団体交渉申入れ

7月

- ・ 7/9・10 (土・日) 全大教第 49 回定期大会

	・ 7/14	(木)	第 12 回執行委員会 (拡大)
	・ 7/22	(金)	第 1 回労使懇談会・第 2 回団体交渉
	・ 7/28	(木)	第 13 回執行委員会
8 月			
	・ 8/02	(火)	人事課と懇談
	・ 8/03	(水)	UNION PRESS 5 号発行
9 月			
	・ 9/06	(火)	第 14 回執行委員会 (拡大)
	・ 9/10・11	(土・日)	全大教研修会
	・ 9/29	(木)	第 15 回執行委員会・UNION PRESS 6 号発行
10 月			
	・ 10/04	(火)	第 2 回代議員会・第 3 回選挙管理委員会
	・ 10/11	(火)	第 16 回執行委員会 (拡大)
	・ 10/13	(木)	第 3 回非常勤部会
	・ 10/26	(水)	第 17 回執行委員会
11 月			
	・ 11/05	(土)	関東甲信越地区協議会幹事会
	・ 11/08	(火)	第 4 回選挙管理委員会 (開票)
	・ 11/09	(水)	第 18 回執行委員会
	・ 11/16	(水)	☆第 2 回過半数代表者会議
	・ 11/18	(金)	人事課との懇談
	・ 11/28	(月)	第 19 回執行委員会
	・ 11/29	(火)	第 5 回選挙管理委員会 (開票)
12 月			
	・ 12/08	(木)	執行委員新旧顔合わせ
	・ 12/13	(火)	第 6 回選挙管理委員会 (開票)
	・ 12/14	(水)	第 20 回執行委員会・UNION PRESS 7 号発行
	・ 12/21	(水)	UNION PRESS 8 号発行
2017			
1 月			
	・ 1/04	(水)	仕事始め
	・ 1/10	(火)	第 21 回執行委員会
	・ 1/12	(木)	2016 年度会計監査
	・ 1/13	(金)	労使懇談会 (給与規則改定)
	・ 1/10	(火)	第 21 回執行委員会
	・ 1/30	(月)	第 74 回定期大会

注：☆印は過半数代表の活動

Ⅱ 2016年度決算報告書				
(1) 一般会計				
2016年1月より12月まで				
2016年12月30日				
(A) 収入の部		(円)		
項 目	2016年度予算	決 算	比較増減額	摘 要
前年度繰越金	732,586	732,586	0	
組合費	2,200,000	2,272,750	72,750	
賛助金	500,000	630,600	130,600	
雑収入(特別会計利息・配当金)	16,000	15,212	-788	
雑収入(ゆうちょ・利息)	71	52	-19	
雑収入(ろうきん1・2・)	15	12	-3	
雑収入(教職員共済)	30,000	83,495	53,495	教職員共済事務手数料
旅費(全大教より戻り)	20,000	21,200	1,200	会議出席分戻り
雑収入(イベント加償他)	6,000	6,349	349	交流会非組合員会費・他
合 計	3,504,672	3,762,256	257,584	
(B) 支出の部				
項 目	予 算	決 算	比較増減額	摘 要
外部負担金	630,000	582,948	47,052	全大教・県教組・書記の会
人件費(組合)	1,380,000	1,380,000	0	5時間/日・週3、4、
交通費	50,000	24,400	25,600	書記の交通費、事務所経費の交通費他
アルバイト雇用費	10,000	0	10,000	調査、議案書作成
印刷費	20,000	15,000	5,000	※コピーカード
通信費	60,000	51,072	8,928	電話代、書類送付他
事務消耗品費	150,000	77,750	72,250	ファイル・文房具・インク・マスター・カートリッジ 他
資料費	10,000	2,431	7,569	書籍
旅費	90,000	61,570	28,430	全大教他 会議・学習会出席
会議費	100,000	88,050	11,950	会議弁当他
専門部活動費	30,000	9,325	20,675	技術職員部・非常勤職員部
文化事業費	25,000	10,000	15,000	
慶弔費	150,000	118,117	31,883	退職者饗別・お見舞い・お祝い他・送別会
振替手数料	5,000	4,104	896	振替手数料他
大会費	60,000	47,284	12,716	議案書作成事務用品・弁当代他
顧問弁護士	110,000	105,000	5,000	年間契約費用
設備費	150,000	119,494	30,506	備品等、ガス代・パソコン・ネット・掃除・水道代
広報費	100,000	95,569	4,431	広報活動費・交流会・UPイラスト代
その他の支払	150,000	61,831	88,169	事務所経費・税・故障対応・その他
予備費	224,672	203,736	20,936	予備費
合 計	3,504,672	3,057,681	446,991	
(C) 収支決算		(円)		
項 目	金 額	備 考		
収入	3,762,256			
支出	3,057,681			
次年度繰越金	704,575			

(2) 特別会計				2016年1月より12月まで
(A) 収入の部	(円)			
項 目	予 算	決 算	比較増減額	摘 要
基本積立繰越金	4,609,346	4,609,346	0	
利子配当金	16,000	15,212	-788	
設備費積立金	0	0	0	
合 計	4,625,346	4,624,558	-788	
(B) 支出の部	(円)			
項 目	予 算	決 算		摘 要
一般会計へ				
利子配当金	16,000	15,212	788	一般会計へ
合 計	16,000	15,212	788	
(C) 収支決算	(円)			
項 目	金 額	備 考		
収入	4,624,558			
支出	-15,212	一般会計へ		
次年度繰越金	4,609,346			
基本積立繰越金明細				
労働金庫 出資証券	342,000			
労働金庫 スーパー定期	3,967,346			
郵貯銀行 定額預金	300,000	設備費積立金		
合 計	4,609,346			
2016年度会計監査報告				
Ⅲ				
埼玉大学教職員組合事務室において、2016年度決算報告を、監査手続きに従って必要と認められる監査を行いました。その結果、上記決算書を適正と認めます。				
2017年 1月12日				
会計監査委員	野中 進			
会計監査委員	大石 直樹			

IV. 2017年度選挙結果報告

(1) 執行委員

2016年11月16日～11月28日の間に行われた信任投票選挙結果に基づいて、以下の通りに決定した。(任期：2017年2月～2018年1月)

教養学部教員選挙区	山本 良
教育学部教員選挙区	川元 克秀 近藤 一史
経済学部教員選挙区	金房 広幸
理工学研究科教員・教育機構教員 ・技術職員・事務系職員選挙区	渡辺 大輔
パート・定員外職員選挙区	浅子 孝一

(2) 特別執行委員

2016年4月19日～4月27日の間に行われた信任投票選挙結果に基づいて、以下の通りに決定した。(任期：2016年5月～2017年4月)

教育学部教員選挙区	萩生田 伸子
経済学部教員選挙区	結城 剛志
理工学研究科教員・教育機構教員 ・技術職員・事務系職員選挙区	内山 豊美

(3) 代議員

2016年12月2日～12月12日の間に行われた信任投票選挙結果に基づいて、以下の通りに決定した。(任期：2017年2月～2018年1月)

教養学部教員選挙区 野村 奈央

教育学部教員選挙区 亀崎 美苗
北田 佳子
宗澤 忠雄

経済学部教員選挙区 渋谷 百代
丸茂 幸平

理工学研究科教員・教育機構教員
・技術職員・事務系職員選挙区 高橋 一成

パート・定員外職員選挙区 白石 千恵

(4) 会計監査委員

2016年11月16日～11月28日の間に行われた信任投票選挙結果に基づいて、以下の通りに決定した。(任期：2017年2月～2018年1月)

高橋 克也 2016年度書記長

金井 郁 2016年度執行副委員長

V. 2017 年度活動方針（案）（第 1 号議案）

1. 大学運営の適正化

国立大学法人を取り巻く環境がますます厳しく不安定なものになる中、教育研究機関としての埼玉大学が適正に運営されるよう大学執行部に働きかけていく。

- (1) 学長を初めとする大学執行部の一方的な意思決定を許さない、各部局教授会などさまざまな意思決定機関を尊重した大学自治の確保
- (2) 学内規則の改正および学内再編にあたっての部局・労働側の意思の尊重
- (3) 大学当局と組合の間の対話的労使関係の尊重と発展
- (4) 不適切な大学運営がないようチェックする役割を組合が積極的に遂行

2. 雇用・労働条件の適正化

- (1) 教職員の雇用・労働条件の改善
国家公務員に準じた給与水準確保の原則、地域手当の完全実施、不利益変更の場合の代償措置
- (2) 非常勤職員の待遇改善
非常勤職員雇い止めに関する改善要求の継続、非常勤職員の意思を尊重した雇用の無期化、非常勤職員相互間の格差・待遇差別の解消
- (3) 教員の研究教育活動の充実
- (4) 任期付き教員の身分・研究環境などへの責任ある対応
- (5) 働く者すべてが誇りと希望を持てる職場の実現、特に不安定な雇用状態にある者の希望の拡大
- (6) 職場におけるパワハラ、アカハラ、セクハラ等を許さない取組

3. 教職員組合の役割と活動

- (1) 大学の全構成員に対する教職員組合の意義の訴えかけと組織拡大
- (2) ユニオン・レター、ユニオン・プレスなどを通じた迅速な情報提供
- (3) 外国人教員が積極的に参加できる組合活動
- (4) 春期・秋期の懇親会などを通じた部局をこえての教職員の交流
- (5) 講演会などの文化的・啓蒙的企画の立案と実現
- (6) 地区協議会などを通じた首都圏の他大学との連携・情報交換

4. 国・社会に対して訴えかける組合

- (1) 高等教育の充実を見据えた上での、国立大学が社会に対して果たす役割の確認とさらなる発展：文部科学省の目先の方針を受け入れるのではなく、将来を見据えた日本の教育・研究の拠点としての大学を考える
- (2) 将来の日本と世界を支える学生たちの生活と権利の擁護への貢献
- (3) 軍事偏重、憲法軽視などの安倍政権の「暴走」に対し、平和と民主主義の意義を擁護・発展させるための活動

*2017 年度の活動方針であるが、慣例に従い 2016 年度の執行委員会が草案を作成し、新執行委員会の意見を踏まえた上で完成稿とした。

VI 2017年度予算(案) (第2号議案)			
1. 一般会計			2016/12/30現在
(A) 収入の部	(円)		
項目	2016年度決算	2017年度予算	摘要
前年度繰越金	732,586	704,575	出納帳の繰越金と同額になる
組合費	2,272,750	1,990,000	2016.12月時点での組合員による予算(0.75%)
賛助金	630,600	556,000	2015.12月時点での組合員による予算(0.75%)
雑収入(特別会計利息・配当金)	15,212	13,000	
雑収入(ゆうちょ・利息)	52	70	
雑収入(ろうきん1・2・)	12	10	
雑収入(教職員共済)	83,495	40,000	教職員共済事務手数料
旅費(全大教より戻り)	21,200	20,000	会議出席分戻り
雑収入(バツトカガ他)	6,349	0	
合 計	3,762,256	3,323,655	
(B) 支出の部	(円)		
項目	2016年度決算	2017年度予算	摘要
外部負担金	582,948	590,000	全大教・県教組・書記の会申請方法で毎年金額変更あり
人件費(組合)	1,380,000	1,380,000	5時間/日・週3、4、
交通費	24,400	25,000	書記の交通費、事務所経費の交通費他
アルバイト雇用費	0	10,000	調査、議案書作成
印刷費	15,000	15,000	※コピーカード
通信費	51,072	60,000	電話代、書類送付他
事務消耗品費	77,750	100,000	ファイル・文房具・インク・マスター・カートリッジ 他
資料費	2,431	10,000	書籍
旅費	61,570	90,000	全大教他 会議・学習会出席
会議費	88,050	90,000	会議弁当他
専門部活動費	9,325	30,000	技術職員部・非常勤職員部
文化事業費	10,000	25,000	イベント・勉強会
慶弔費	118,117	80,000	退職者餞別・お見舞い・お祝い他・送別会
振替手数料	4,104	5,000	振替手数料他
大会費	47,284	60,000	議案書作成事務用品・弁当他
顧問弁護士	105,000	110,000	年間契約費用
設備費	119,494	150,000	備品等、ガス代・パソコン・ネット・掃除・水道代・浄水カートリッジ
広報費	95,569	100,000	広報活動費・交流会・UPイラスト代
その他の支払	61,831	200,000	事務所経費・税・故障対応・その他
予備費	203,736	193,655	予備
合 計	3,057,681	3,323,655	
2. 特別会計			
(A) 収入の部	(円)		
項目	2016年度決算	2017年度予算	摘要
基本積立繰越金	4,609,346	4,609,346	
利子配当金	15,212	12,000	
合 計	4,624,558	4,621,346	
(B) 支出の部	(円)		
項目	2016年度決算	2017年度予算	摘要
利子、配当金	15,212	12,000	一般会計へ
次年度繰越金	4,609,346	4,609,346	
合 計	4,624,558	4,621,346	
基本積立繰越金明細			
労働金庫 出資証券	342,000		
労働金庫 スーパー定期	3,967,346		
郵貯銀行 定額預金	300,000		
合 計	4,609,346		

資料編

- ・資料 1

組合關係

- ・資料 2

学部・理工学研究科過半数代表者關係

- ・資料 3

組合規約

慶弔規約

資料 1

組合関係

- ・ 第 74 回定期大会議事録
- ・ 代議員会議事録
- ・ 団体交渉
- ・ UNION PRESS
- ・ 専門部
- ・ 組合拡大
- ・ 行事・その他

第 73 回定期大会議事録

- 日時：2016 年 1 月 29 日（金）18 時～19 時 30 分
- 場所：経済学部第一会議室

司会：野中進

1. 大会の成立及び開会宣言

出席者 22 名、委任状 25 名、当日組合員数 71 名の 2 分の 1（36 名以上）であり、埼玉大学教職員組合規約第 17 条第 1 項に基づき、大会が成立したことを確認し、第 73 回定期大会の開会が宣言された。

2. 議長選出及び書記委任

議長として内山豊美を選出し、書記を野中進人に委任した。

○以下 内山豊美議長の下で議事を進行した。

3. 委員長挨拶 島田玲子

4. 2014 年度活動と総括

- (1) 大学・組合をめぐる情勢 野中進
- (2) 今期の執行委員会の活動 野中進
- (3) 各専門部などの活動と総括
 - (a) 広報部 中川律
 - (b) 教文部 加藤有希子
 - (c) 技術職員部 佐藤清美
 - (d) 女性部 野中進
 - (e) 非常勤職員部 加藤有希子
 - (f) 財務 大石直樹
 - (g) 教職員共済部 寺田礼子
 - (h) 大会・代議員会・執行委員会 野中進
 - (i) 選挙管理委員会 島田玲子

5. 2014 年度決算報告 大石直樹
6. 2014 年度会計監査報告 宮崎雅人
7. 討論・承認
8. 2015 年度役員選挙結果報告 島田玲子
9. 2015 年度役員構成に関する提案と討論・承認 島田玲子
なお、この際、票数公表のルールについて、および役員負担の公平化を図るための教育学部および経済学部教員選挙区内規についての報告が併せて行われた。
10. 新委員長挨拶 馬場久志
11. 2015 年度活動方針案提案（第 1 号議案） 野中進
12. 2015 年度予算案提案（第 2 号議案） 大石直樹
13. 討論・承認
議事終了後、議長、書記解任が行われた。
14. 閉会宣言 島田玲子
第 73 回定期大会の閉会が宣言された。

以上

2016年度 第1回 代議員会のお知らせ

代議員各位

2016年3月29日
埼玉大学教職員組合
委員長 馬場 久志

春陽の候、代議員の皆様におかれましては益々ご健勝のこととお慶び申し上げます。
早速ですが、2016年度 第1回の代議員会を下記の要領で開催いたします。
万障御繰り合わせの上、ご参集いただきたくご案内申し上げます。

記

- 日時：4月12日（火）12:15～13:00
- 場所：組合事務室（第2生協1階 理容室の奥）
- 議題：①自己紹介
②活動報告-2月からの活動報告と今後の活動について(委員長)
③選挙管理委員会の立ち上げについて
④その他（・今回からの選挙の注意点：教育学部・経済学部の内規について
・組合員拡大について）

組合規約第21条により、代議員会の成立には、代議員の2分の1以上の出席が必要です。**やむを得ずご欠席の場合は、代理人に委任する旨の、委任状を必ず提出してください。**
尚、代理人氏名が書かれていない場合は、議長に一任したものとみなして取り扱いますので、その旨ご了承ください。

委任状はメール返信、ファックスでも受け付けております。

連絡先 組合：Tel(Fax) 853-5609
e-mail saikyoso@mail.saitama-u.ac.jp

委 任 状

私は 年 月 日開催の代議員会に於ける議事を
()に一任します。

2016年 月 日

部 局：

氏 名：

2016年度 第1回代議員会議事録

日時：4月12日（火）12:15～13:15

場所：組合事務室

【代議員名簿】

- ・教養学部—野中進・野村奈央
- ・教育学部—上野茂昭・高橋雅也・清水由紀
- ・経済学部—田中恭子・藤井まなみ
- ・教職員(理工・教育機構・技術・事務)—渡辺大輔
- ・非常勤職員—浅子孝一

【出席者】

(執行委員) 馬場久志(委員長)・寺田(書記)

(代議員) 野中進・野村奈央・上野茂昭・高橋雅也・渡辺大輔・田中恭子・藤井まなみ

(委任状：清水由紀・浅子孝一)

*代議員9名の2分の1以上の出席(委任状含む)がありましたので組合規約第21条により代議員会が成立しました。

議題

1. 自己紹介・・・各自、自己紹介をした。
2. 今年度の活動について・・・馬場委員長より報告があった。
 - ・第1回団体交渉 2月17日
給与規則改正…本給月額平均約0.4%増額・地域手当14%に増率(2015年度遡及)
 - ・情報・宣伝活動
UNION PRESS 第1号発行(3月3日) 加入案内作成
新任者研修会での宣伝(4月1日)
 - ・パソコン講習会
 - ・新年度交流会 5月20日(金)18時30分松栄庵にて予定
 - ・組合員の勧誘方法について・・・馬場委員長より報告があった。
3. 選挙管理委員会の立ち上げ・・・以下の内容を決めた。
 - a. (委員長)：高橋雅也 (副委員長)：上野茂昭
(選挙管理委員)：野村奈央・清水由紀・田中恭子・藤井まなみ・渡辺大輔・浅子孝一
 - b. 特別執行委員の信任投票選挙期間：4/19(火)～4/27(水)
信任選挙の開票：4/28(木)：お昼休み：組合事務室にて
(4月18日：全組合員にメールULで選挙連絡/同日お昼～17時：選挙関連書類渡し)
(4月28日：本人にはメールと書面にて連絡)
4. その他
 - (1) 執行委員選挙にかかる教育学部、経済学部選挙区の内規について説明があった。
 - (2) その他：第2回代議員会は、10月予定(内容：次期選挙について) 以上

2016年度 第2回代議員会のお知らせ

代議員各位

2016年9月14日
埼玉大学教職員組合委員長
馬場久志

清秋の候、代議員の皆様におかれましては益々ご健勝のこととお慶び申し上げます。
早速ですが、2016年度第2回代議員会を下記の要領で開催いたします。
万障御繰り合わせの上、ご参集いただきたくご案内申し上げます。

記

- 日時：10月4日（火）12：15～13：15
○場所：組合事務室：（第2生協1F）
○議題：①活動報告-前期の活動報告と今後の活動予定について(委員長)
②2017年度組合役員選挙のための選挙管理委員会開催について
③その他
-

折り返し、出欠についてお知らせください。
ささやかではありますが、お弁当の用意をさせていただきます。

お名前：（ ）
出欠： 出席 欠席

なお 組合規約第21条により代議員会の成立には、代議員の2分の1以上の出席が必要です。やむを得ずご欠席の場合は、議長（もしくは代理人）に委任する旨の、委任状を必ず提出してください。（委任状はメール返信をお願いします。）

連絡先 組合：e-mail: saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

委任状

私は10月4日の代議員会に出席できませんので、一切の議事を（ ）
に一任いたします。

2016年 月 日

※ご記入が無い場合は議長へ一任とさせていただきます。

部 局：（ ）
氏 名：（ ）

【代議員名簿】

教養学部一・野村奈央

教育学部一・高橋雅也 ・上野茂昭 ・清水由紀

経済学部一・田中恭子 ・藤井まなみ

理工・事務職員一・渡辺大輔

非常勤職員一・浅子孝一

合計8名

選挙管理委員長一・高橋雅也

選挙管理副委員長一・上野茂明

選挙管理委員一・野村奈央 ・田中恭子・藤井まなみ

・渡辺大輔 ・浅子孝一（・清水由紀）

合計8名

以上

2016年度 第2回代議員会議事録

日時：10月4日（火）12:15～13:15

場所：組合事務室

【代議員名簿】

- ・教養学部—野村奈央
- ・教育学部—上野茂昭・高橋雅也・清水由紀
- ・経済学部—田中恭子・藤井まなみ
- ・教職員(理工・教育機構・技術・事務)—渡辺大輔
- ・非常勤職員—浅子孝一

【出席者】（執行委員）馬場久志（委員長）・寺田（書記）

（代議員）野村奈央・上野茂昭・高橋雅也・渡辺大輔・田中恭子・藤井まなみ・浅子孝一

（委任状：清水由紀：海外）

*代議員9名の2分の1以上の出席（委任状含む）がありましたので組合規約第21条により代議員会が成立しました。

議題

1. 今期の活動について・・・馬場委員長より報告があった。

- ・校内の人事配置・削減・非常勤職員等の現状
- ・情報・宣伝活動： UNION PRESS 担当者変更
- ・文化事業：イベント考案中
- ・学生センター

2. 2017年度組合役員選挙について

- ・選挙日程の説明が馬場先生よりあり、下記の通り決定した。
- ・本年度から、教育学部と経済学部の選挙区の内規により、過去5年以内の執行委員経験者には「辞退する権利」が認められる。辞退者が出た場合は、次点者を繰り上げ選出する。

A、執行委員の選挙（第5条）

(1) 執行委員候補者投票 10月26日(水)～11月7日(月)

同上開票 11月8日(火) 12時15分～13時15分

(2) 全組合員による信任投票 11月16日(水)～11月28日(月)

同上開票 11月29日(火) 12時15分～13時15分

B、代議員の選挙(第6条)

(1) 代議員候補者投票 11月16日(水)～11月28日(月)

同上開票 11月29日(火) 12時15分～13時15分

(2) 全組合員により信任投票 12月2日(金)～12月12日(月)

同上開票 12月13日(火) 12時15分～13時15分

C、会計監査委員選挙(第7・8条)

(1) 全組合員による信任投票 11月16日(水)～11月28日(月)

同上開票 11月29日(火) 12時15分～13時15分

以上

2016年2月15日

国立大学法人埼玉大学

学長 山口 宏樹 殿

埼玉大学教職員組合

執行委員長 馬場久志

2016年度 第1回 団体交渉 申入書

労働組合法第6条及び労使関係の基本事項に関する協約に基づき、下記のとおり団体交渉を申し入れます。

記

1. 交渉日時：2016年2月17日（水）14時30分～15時30分（予定）

2. 交渉事項：
 - （1）給与規則の改正について
 - （2）その他
 - ①今後の継続協議事項について
 - ②研究と軍事の関わりをめぐって

以上

2016年2月15日

2016年度第1回 団体交渉 趣旨説明

各交渉事項の趣旨について、下記のとおり説明致します。

記

(1) 給与規則の改正について

一般職の職員の給与に関する法律の一部改正（平成28年1月26日公布）及び関連する人事院規則の一部改正（平成28年1月26日公布）に伴った、給与規則の一部改正について。特に地域手当について。

(2) その他

①今後の継続協議事項の確認。(i)2013年改正労働契約法をめぐる非常勤職員の有期雇用の取り扱いについて、(ii)退職金減額に対する代償措置を検討する件について。

②研究と軍事の関わりをめぐって。軍事部門とつながる研究が大学で行われることについて、本学の過去・現状をふまえた学長の考え方をうかがいたい。(参考資料として、2015年12月7日東京新聞の記事を添付。)

以上

2016年3月3日

埼玉大学 学長 山口宏樹

埼玉大学教職員組合 執行委員長 馬場久志

2016年度第1回団体交渉 概要

2016年2月17日に行われた団体交渉において以下のような交渉が行われたことを認めます。

記

(1) 給与規則の改正について

給与規則の改正案について大学当局側より説明がなされた。本給に関しては国家公務員に準拠し、本給月額平均約0.4%増、27年度4月1日に遡って適用する。地域手当に関しては、27年度は国家公務員同様、支給割合を13%から14%に変更し、遡及適用する。28年度は14%に据え置く。

組合側は、大学側の努力を全体として高く評価し、今回の改正案には同意した上で、28年度に関しても国家公務員通り15%にできるよう努力することを求めた。大学当局側は、厳しい財政状況で不確実な要因が多いが、努力する、と回答。

(2) その他

① 継続協議事項について

改正労働契約法（2013年施行）を受けた非常勤職員の有期雇用の扱いについて、および退職金減額の代償措置について、継続協議事項であることを確認したい旨、組合側から説明。大学当局側は、具体的に要望があるときに協議事項として上げてほしい、と返答。

② 研究と軍事の関わりをめぐって

「団体交渉趣旨説明」に沿って組合側が学長の意見を求めた。大学当局側（総務・財務担当理事、学長）は、団体交渉という場所になじむ議題ではないとの返答。また学長からは、団体交渉以外の、懇談会等の場で意見を述べることはやぶさかでないとの姿勢が表明された。

以上

2016年6月29日

国立大学法人埼玉大学
学長 山口 宏樹 殿

埼玉大学教職員組合
執行委員長 馬場久志

2016年度 第2回 団体交渉 申入書

労働組合法第6条及び労使関係の基本事項に関する協約に基づき、下記のとおり団体交渉を申し入れます。

記

3. 交渉日時：2016年7月5日（火）—15日（金）の間

4. 交渉事項：
 - (1) 教職員数の削減計画について
 - (2) 2016年度地域手当増率の早期実現について

以上

2016年7月1日

2016年度第2回 団体交渉 趣旨説明

各交渉事項の趣旨について、下記のとおり説明致します。

記

(1) 教職員数の削減計画について

現在、埼玉大学執行部におかれては、運営費交付金の漸減による赤字化とその拡大に対応する目的で、第3期中期目標期間から第4期のはじめにかけて教員定員を25人分削減する計画を策定し、実施を期しておられます。これに関し、学長より各部局教授会に向けた説明がなされたものの、計画の高度な必要性が依然として十分明らかになってはいない、と組合は考えております。教員数の削減は明らかに各個人における業務の負担増を帰結させるものであり、また教育機関としての機能の低下を危惧させるものでありますから、その判断には相当の根拠と慎重さ、ならびに責任ある展望が求められるものではないでしょうか。しかるに、これまで公にされた説明では、たとえば赤字回避に関して人件費削減以外の視点からどのような可能性が検討されたのかが明らかにされておりません。教員定員の削減が計画通り進められた場合の業務への影響がどう見積もられたかも不明です。また、当該計画に関係した支出見通し（学長より配布された資料）では事務職員・技術職員等、他の職種における人員削減が前提とされていますが、これらの削減の具体的な内容、高度な必要性、業務に対する影響についても、労働者側に十分な説明がなされてきたとは言えません。組合としては、一連の教職員数削減計画に関する以上のような認識に立ち、上記の諸点に関連する資料の提示と説明を求めるものであります。

[提示してほしい資料]

- ・直近の全学予算委員会でどのような支出削減が決定されたかが分かるもの。
- ・今後の予算計画における人件費外支出の内訳が分かるもの。
- ・役員報酬の節減に関する検討の有無、計画等が分かるもの。
- ・教員定員削減の影響をどう見積もったかが分かるもの。
- ・今回の教員定員削減計画と同時期に進められる他の職種の人員削減（計画）について、具体的内容、およびその影響をどう見積もったかが分かるもの。

(2) 2016年度地域手当増率の早期実現について

2016年度の地域手当が国家公務員に準拠して15%に増率されることをかねてより求めておりますが、このことが早期に実現されるよう、あらためてここに要求するものであります。

以上

2016年8月19日

埼玉大学 学長 山口宏樹
埼玉大学教職員組合 執行委員長 馬場久志

2016年度第2回団体交渉 概要

2016年7月22日に行われた団体交渉において以下のようなやりとりが行われたことを認めます。

記

(1) 教職員数の削減計画について

第3期中期目標期間から第4期のはじめにかけて予定されている教員定数削減計画と、同時期の職員数削減計画とに関連し、組合側から資料の提示と説明を求めている件。大学当局側からは次の2点の資料が提示された。

- ・「全学予算委員会（第2回）会議次第」（2016年3月17日開催。資料1～資料8及び参考資料）
- ・「第3期・第4期中期目標期間における収支見通し」（以下「収支見通し」と呼ぶ。）

これらの資料をふまえて、「直近の全学予算委員会でどのような支出削減が決定されたか」（資料4、資料5-1、資料6を参照）、「今後の予算計画における人件費外支出の内訳」（資料3、資料8、「収支見通し」を参照）、「役員報酬の節減に関する検討の有無、計画等」（口頭）、「教員定員削減の影響をどう見積もったか」（口頭）、「今回の教員定員削減計画と同時期に進められる他の職種の人員削減（計画）について、具体的内容、およびその影響をどう見積もったか」（口頭）の各点につき、学長および総務、財務担当者から説明が行われた。特に支出削減との関連では、全学予算委員会の立ち上げと部局予算の可視化をはかったことが強調され、また、学長裁量経費の縮減やサテライトキャンパスの見直し、部課長の内部登用などが努力の具体例として挙げられた。削減の影響の評価という点に関しては、部局長を交えた議論を行ってきたこと、職員の業務を考える財政再建アクションプラン検討プロジェクトチームで議論していることなどが主に述べられた。

組合側からは、学内構成員への十分な説明（特に学部・研究科教員以外の人たちに対する）が必要であること、そして事前に労働側の意向をもっと聞くのが筋であることが、要望として述べられた。加えて、設備改修関係の支出削減努力の有無、財務諸表に見られる剰余金の使途などについての質問がなされ、また、部課長の内部登用は早くから訴えてきたことなので高く評価する旨のコメントがなされた。

(2) 2016年度地域手当増率の早期実現について

難しい要因や流動的要因が多いので、現時点では判断を先延ばしするしかない旨、学長から回答があった。

以上

軍事関連の研究に関して一情報提供のお願い

2016年3月3日

埼玉大学教職員組合 書記長 高橋克也

関係各位

以下の点について埼玉大学教職員組合では現在関心をもって情報を集めています。ご存知の範囲のことをご教示いただければ幸いです。

- 1、本学において、軍事関連の研究を実施することについて言及のある「大学憲章」、「平和憲章」、教授会決議や、外部資金獲得にかかるガイドライン等があるか。
- 2、本学における外部資金応募のための「助成金情報」等に、軍事関連の研究と思われるような情報が掲載されていたのを見たことがあるか。
- 3、ガイドライン等の有無にかかわらず、本学における軍事関連の研究の実施をチェックできる組織運営の仕組み等があるか。
- 4、本学における、防衛省の「安全保障技術研究推進制度」への応募、米軍の資金の受け入れ等について、実態を把握しているか。

2016年7月12日

「夏の生活スタイル変革」案についての意見

埼玉大学教職員組合執行委員長

馬場久志

標記案について事前にお知らせいただきありがとうございます。

昨年の実施に際しても懸念として申したことですが、早時の退勤に至らず現実問題として時間外労働が生じてしまう危惧がぬぐえません。そうなれば、ワークライフバランスの実現という所期の目的に、むしろ逆行することになってしまいます。

今回、留意事項が追加されたのは、そうした事態があったためかと拝察しますが、現在教職員が抱えている過大な仕事量を考えると、早時労働時間の選択が結果として時間外労働を生む恐れをもっていることに引き続き懸念を表し、このことへの特段の配慮を要望します。

合わせて、ワークライフバランスの実現を掲げるのであれば、根本課題は超過勤務を要するような労働実態の改善であることを改めて指摘させていただきます。必要な人員が確保され、労働時間が健全化されるもとの、夏も冬も良質な生活スタイルに変革できることをどうかご認識願います。

★新執行委員会からのあいさつ★

新年度(2016年度)の新執行委員を紹介いたします。昨年度の執行委員会のご努力と成果を継承し、埼玉大学をより良い職場にしていきたいと考えております。また、末尾にて本年度第1回目の団体交渉の結果をご報告いたしますので、ご参照ください。

馬場久志(執行委員長・教育学部)

2016年度の執行委員長を務めることになりました馬場久志です。教育学部心理・教育実践学講座の教員です。10年ぶりの執行委員会ですが三役は初めてで、一からの出発になります。よろしくお願いいたします。大学を取り巻く経済・政治・行政からの圧力は本当にひどいもので、そのため「生き残るためにはしかたがない」という雰囲気になりつつあることを危惧しています。物を言っても、議論をしてもムダだと思わされるかたわらで、しわ寄せがどこかにきていることに気づいてもそれを問題にできない組織であれば、そこで働き学ぶ人たちも組織自体にとっても致命的です。組合は、そうならない大学の健康維持の守り手として、重要な役割を果たす存在であろうと考えています。

私たち教職員が生き生きと働き、また学生たちが存分に学ぶ場として本学が歩いていくために、一人一人の声を大切に、さらに声なき声をもっと大切にして活動を進めてまいりたい所存です。もとより頼りない執行委員長ですが、幸い素晴らしい執行委員会メンバーに恵まれました。合わせて、組合員の皆様をはじめ本学でともに働くすべての皆様のご協力をたまわりますよう、よろしくお願いいたします。

高橋克也(書記長・教養学部)

11年ぶりに執行委員をやることになりました。よろしくお願いいたします。多くの教職員が改革疲れで相互交流の余裕をなくしているように見える昨今、組合は交流のきっかけを提供できる重要な場所です。また、大学人の組合は、自分の給料のことはもとより労働全体の未来を考える場でもありうる点で、大事なのだと私は考えています。世間に跋扈するブラック企業に比べたら、大学人の環境はもちろんかなりいいでしょう。けれども、まだかなりいい方だからこそ社会全体の「ブラック」化を憂慮し、「労働の未来」のために知恵を割ける立場にある、そうも言えるのではないのでしょうか。今年は何かひとつでもそんな考えに沿ったことがやれたらと思っています。

金井 郁(副委員長・経済学部)

昨年2015年は、女性活躍推進法が成立、派遣労働法の改正も行われました。今年に入って、政府は非正規雇用の待遇を改善するため、正社員と同じ仕事なら同じ賃金水準にする「同一労働同一賃金」の実現に向け、経験豊かで生産性の高い派遣社員ら非正規社員の賃金を上がりやすくするといいます。こうした女性や非正規を「活用」するために処遇を改善していくといった耳あたりのいい言葉が並び一方で、実態としての女性や非正規の生活と労働環境は厳しさを増しています。特に女性や非正規社員が働きやすくなるような職場作りに少しでも貢献出来たらと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

高橋 哲(副委員長・教育学部)

国立大学を取り巻く環境はますます厳しくなりつつありますが、埼玉大学に働く教職員の方々の労働環境を少しでも維持・改善できるように貢献ができればと考えております。恒常的、かつ、健全な組合活動のためにも、組合員のみなさまのご理解、ご協力をお願い申し上げます。

佐藤清美（総合技術支援センター技術職員）

技術職員部とHP、PCを担当することになりました、総合技術支援センター技術職員の佐藤清美です。2013年6月に組合へ加入して、2度目の執行委員です。技術部がセンターとなって以降、毎年2、3名が定年を迎え続けていますが、その過半数は再雇用されており、見かけ上は人数の減少が無いように見えるため、定年者数に比べ新規採用が極端に少なく、技術継承の面からも新規採用を増やせるように頑張りたいと思います。HP、PC担当としては、昨年新たなサーバを借りて引っ越ししたHPもそろそろ定着してきたようですので、今後も組合の情報発信の場として今後も充実させていきます。

平泉春美（非常勤職員）

非常勤事務職員の平泉です。埼玉大学に勤務して20年近くが経ちましたが、組合員としては2年目です。私自身学ばせていただきながら、この一年執行委員を勤めさせて頂きますので宜しくお願い申し上げます。

寺田礼子（書記）

組合事務として3年目になります。皆さまに少しでも貢献できればと思います。どうぞ宜しくお願い致します。何かありましたらご相談下さい。交流会も色々な人達と話せて有意義で楽しいですよ。参加お待ちしております。

★速報！第1回団体交渉結果★

去る2月17日、おもに給与規則改正をめぐって組合は大学当局と団体交渉を行いました。

（1）給与規則改正——給与アップ獲得！——

今回の給与規則改正案は、(1)本給月額平均約0.4%の増額（平成27年度4月に遡って適用、28年3月に差額を追加支給）、(2)27年度の地域手当を13%から14%に増率（これも27年度4月に遡って適用）、(3)28年度の地域手当は14%に据え置く、というものでした。本給の増額と27年度の地域手当に関しては国家公務員給与に準拠したものであり、28年度地域手当は国家公務員の15%に及ばないものの、全体としては合理的な内容であり、組合として妥結致しました。

ただ、今後の展望に関する学長、理事（総務・財務担当）の発言は陰しいものでありました。28年度の地域手当については、新年度に入ってから各種状況をふまえていずれ再度検討することになるが、その際「減率」の可能性も視野に入る、とのこと。組合としては、ふたたび下げるなどは認められないと述べた上で、あらためて15%に向けた努力を強く求め、学長は「努力する」と約束しました。

（2）研究と軍事の関わりをめぐって

その他事項として、いくつかの継続協議事項（非常勤雇用問題、等）をめぐり意見交換したほか、研究と軍事の関わりについて学長の見解を問いました。これは、軍事部門とつながりのある研究を引き受ける傾向が日本の大学に現われ始めたこと、また少し古い話ですが本学でも米軍の資金を受けての研究がなされた「実績」があること等を踏まえてのテーマ設定です。学長および理事の答えは、団体交渉という場になじむテーマではない、とのことでした。私たち組合としても、この種の問題をどういう場で議論するかということについては手探りの段階です。学長からは「団交以外の、たとえば懇談会のような場で考えを述べることはやぶさかではない」という態度表明が得られましたので、今後も意見交換の場を積極的に求めていきたいと考えています。

（書記長・高橋克也）

埼玉大学教職員組合

〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 255

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

URL : <http://kumiai.client.jp>

TEL/FAX : 048-853-5609 内線 : 3160

組合事務室は第2生協1F 開室時間：月火水木 12時~17時



☆埼玉大学をとりまく問題を一緒に考えませんか? ☆

埼玉大学を取り巻く状況は劇的に変化しつつあります。ユニオンプレスでは、教職員の労働環境をめぐる重要課題を特集記事として掲載したいと考えております。第1回の本号では、喫緊の課題である非常勤職員をめぐる課題について特集を組みました。これを機に、多くの方々に組合へのご関心をお寄せいただければ幸いです。

特集 第1回 非常勤問題を考えるーある非常勤職員のつぶやきー

組合の存在意義とは?

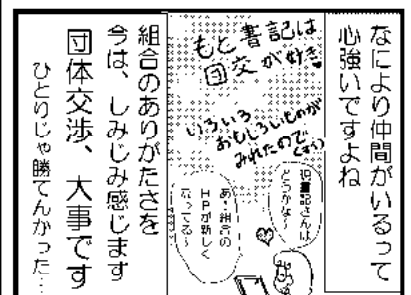
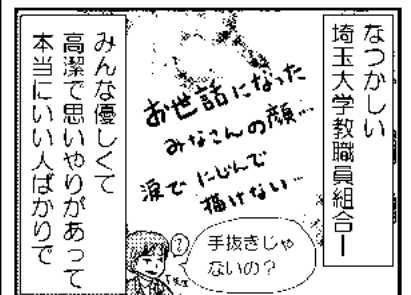
何年か前、祖母が逝去した際、有休休暇で帰省しました。間もなくパート職員にも忌引休暇が認められるようになりました。「ちょっとの差で取れなかったね・・・」と上司に言われましたが、その忌引き休暇はパート職員の待遇改善を願って組合の交渉のお陰で得られたものだとなりました。「職員との待遇の差」なんて就業規則を付け合わせたこともないし、大学自体民間より恵まれている点多々あるので気にとめない方も大勢だと思います。私もそうでした。しかし、よりよい環境を求めることは悪いことじゃないですよ。組合に入っていないのに恩恵だけを被ってよいのか・・・その時初めて考えました。組合なんてパート職員には無縁だと考えている方も大勢いると思いますが、埼玉大学の職員組合は教員もパート職員の垣根はありませんし、先生方は悩み相談に快く乗ってくださいます。

教職員全体を悩ませる「5年雇い止め」問題

近年、本学の非常勤職員は有期雇用が大半を占めるようになっており、3年でかなりの業務をこなせる方が、現状では最長5年で雇い止め・・・。埼玉大学に勤め続けたくても半年空けなければなりません。大学で働きたくても半年あけるくらいなら別の職探しをせざるを得ません。しかし雇用に不安を抱えていながらも業務をしっかりとこなしてくださる有期雇用パート職員が大勢います。5年間の経験、継続することで蓄積する知識により時間内にこなす量も増えているはず。当てにされている時期に新しい職場を探さなければならず、今の埼玉大学は安心して働ける職場とは言えなくなっています。そんな矛盾を抱えながらもきちんと仕事をこなす非常勤を一律に切ってしまう無駄を考えて直してほしいと思います。この4月、職員・有期雇用職員の同時異動・退職したことで、その部署の機能が相当落ちてしまったところもあるでしょう。しかし、職員も業務が停滞しても、学生を待たせても仕方ない・・・そんな状況に麻痺しているのではないかと感じています。非常勤しかいないような学科事務などは、特に前任者からの引継ぎもなく新たに来られる方が手探りで苦しい思いをしていると思います。どんなにスムーズに業務をこなせるようになっても強制的に離職です。採用される側も最初か

待望の4コマ復活!

もと書記さんの思う事



団体交渉できるのは組合だけ!
みなさん、是非ご加入ください!

ら任期付きを承知で採用されているから仕方ないと思っている方もいらっしゃるでしょうが、是非、非常勤職員自身のことを自分たちで改善していくために組合で一緒に考えていきませんか。意識が高くて慣れたパート職員がこなす業務をよく考えて頂ければ、一律の雇い止めが大学にとってもどんなに不利益なのかを、そして事情で6時間の枠でしか働けないという人に働き続けたければ大学独自採用の公募があるのだからそちらを受けろ、という対応以外を模索して頂くわけにはいかないものかと思うのです。

新たな試みとしての「パソコン教室」

3月には、非常勤職員のスキルアップのためのパソコン教室も教員を講師に迎え開催しました。(今回は組合員限定でした) 大好評で昼の時間だけでは足りない要望もあり、いろいろな部署にいる非常勤同士が日々仕事上の繋がりのみで顔しかわからないとか、業務関係以外にも知り合いができたらいいな! と考える組合員外の方達も大勢参加してもらえるような時間拡大した教室が開催出来たらどんなにいいだろうと思っているところです。今回、時期的に行けない日もあったり、そんな使い方もあったのかと感激したり、自分のスキルが未熟すぎて先生の話についていけない時もあったりしましたが、もっと学ぶ時間が欲しい!と思うくらい楽しい昼休みの45分でした。

★パソコン講習会：鹿子木先生よりメッセージをいただきました★

～ささやかなパソコン教室～

非常勤職員の組合員の何人かに「パソコンのことがよくわからない」「ファイルの圧縮、解凍って何?」「EXCELのマクロってどういうもの?」などの質問を受けました。一人一人にはそれぞれお話をさせていただきましたが、もうちょっと詳しく説明したほうがいいか、そして一人ずつ説明するより何人かまとまった時に説明したほうがいいかと考え、ささやかなパソコン教室を開催することにしました。

世話役の方にスケジュール調整をお願いして、次のようなお話をさせていただきました。

1. パソコンに関する基礎知識(ファイル形式、単位、ファイルの保存・圧縮・解凍など)
2. EXCELの知っている便利な機能(オートフィル、ピボットテーブルなど)
3. EXCELマクロの基礎知識と例題

私事で一時中断したこともあり、予定していた内容をやりきることはできませんでしたが、皆さん熱心に取り組まれていたので、それなりにこちらの意図は伝わったかと思えます。

業務に影響がない範囲でということで昼休み時間の30分程度しか時間が取れなかったため、十分な実習を行うことができず、こちらで伝える内容が十分ではなくお互いに消化不良の部分を残すことになりました。またやってほしいという要望もいただいたので、次回は大学職員教育の一環として業務時間内にできるよう執行部をお願いしたいとお思いました。

人文社会科学部 鹿子木範昭

組合主催の教職員交流会を開催します!!

日時：2016年5月20日(金) 18:30より

場所：松栄庵(埼大通り沿い、「大泉院通り」バス停すぐそば)

※新任教職員および組合員の方は参加費無料です。それ以外の方は会費1000円を徴収させていただきます。どなた様もお気軽にご参加ください(要事前申込:詳細は同時配布のチラシ参照)。

埼玉大学教職員組合

〒338-0825

さいたま市桜区下大久保 255

E-mail: saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

URL: <http://kumiai.client.jp>

TEL/FAX: 048-853-5609

内線: 3160

組合事務室は第2生協1F

開室時間: 月火水木 12時~17時



先号に続き、ユニオンプレスでは、教職員の労働環境、および、埼玉大学をめぐる重要課題について特集記事を組ませていただきます。第2回の本号では、社会的な関心を集めている「軍学共同」問題について考えます。これを機に、多くの方々に組合へのご関心をお寄せいただければ幸いです。

特集 第2回 軍学共同問題を考える

国立大なら「国益」のために研究すべし？

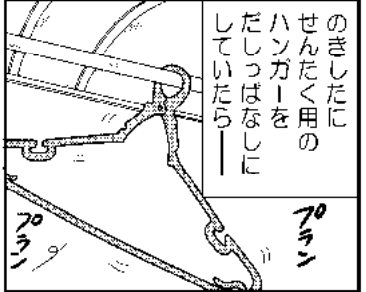
最近、益川敏英著『科学者は戦争で何をしたか』（集英社新書、2015年）という本を読んでショッキングな報告に行き当たりました。益川氏は人も知る通り、ノーベル賞を受賞した理論物理学者ですが、同時にまた平和運動に精力的にかかわり続けている人でもあります。その氏が所属する名古屋大学に「平和憲章」というものがあって、一切の軍学共同研究を行わないと宣言しているのですが、これが国会の文部科学委員会（2014年6月）で非難の対象となったというのです。日本維新の会（当時）の議員が質問の中で「憲章」をやり玉に挙げたもので、国立大学として国からの交付金を受けているのに国に協力しないと宣言をしているのはおかしいという趣旨の批判だそうです。少し前まで日本の大学は、軍事技術の研究とは一線を画すことを当然の規範と考えてやってきましたが、昨今その規範に対する外部からの懐疑が、いやそれどころか攻撃が強まっていることを知り、暗然とした次第です。

軍学共同を拒む大学側の姿勢にもゆらぎが生じ始めています。2015年から防衛省・防衛装備庁が外部の研究機関への研究公募を開始したところ、初年度には大学等からの応募が58件ありました（応募総数は109件）。また、「東大が軍事研究を解禁（容認）した」とする新聞報道を覚えている方も少なくないことでしょう（2015年1月6日産経新聞、1月7日東京新聞）。東大の情報理工学系研究科が研究のガイドラインを変更して、それまで「一切の例外なく軍事研究を禁止」としていたのを「軍事・平和利用の両義性を深く意識しながら個々の研究を進める」という方針に改めたという話です。こうした傾向をどう見るべきでしょうか。

討議の文化が必要

よく言われることですが、研究者にとって悩ましい問題は、技術の研究を軍事用・民生用ときっぱり分けることが難しく、両方にまたがる「デュアルユース」の可能性を無視できない点です。実際、軍事利用の可能性のある研究をすべて排除しようとしたら、甚だしく不自由なことになり、研究の活力も低下することでしょう。では、この際うるさいことは言わないで柔軟に対応していきましょう、という結論でいいのでしょうか。私は違うと思います。もちろん「両義性」を排除したら自由度が低下しますから、柔軟性は必要かもしれませんが、ただ、同時に、うるさくあらねば

元書記のつぶやき 第2回 元書記の戦争？



なりません。つまり、研究テーマに「両義性」があるからこそ、その分だけ学者は自分と社会の関わりについて専門を超えた問題意識を持ち続ける必要がある、と言いたいのです。研究に携わると同時に、学者は一個の知識人として、「防衛装備」（つまり兵器）を政治経済の重点部門とする政策がどういう社会と世界を作っていくことになるのかという問題に無関心であってはならないでしょう。

幸いなことに、と言うべきなのか、本学では軍学共同に対してどういう態度をとるかは、今のところ各教授会の自主的判断に委ねられています。つまりトップダウンではなく研究者の討議に委ねられているわけです。2002-03年に本学でも米軍の資金を受けた研究が行われていましたが、その際にも工学部教授会のしっかりとした見識に基づく討議があったに違いありません（「基礎的研究であるから」との判断であったと聞いています）。要は、この自主性ある環境を大事にして、討議の文化を広めることが重要になっているのだと思います。特に、専門分野を超えた議論がかつてなく求められています。

専門の研究に没頭するのは楽しいかもしれないが・・・

前述の益川氏は、恩師の教室に「二足のわらじがはけなきゃ一人前じゃねえ」という雰囲気があって、それに感化されて専門以外の社会的活動に携わってきたと語っておられます。確かにいろいろな形での「二足のわらじ」が、今こそ必要であると思います。専門に没頭していれば、それはそれで楽しいかもしれませんが、分野を超えて語り合うことも面白いのではないのでしょうか。今、自由があるうちに、大いに語り合うべきではないでしょうか。
(高橋克也・教養学部教授)

★教職員交流会を開催しました！！★

～2016年5月20日松栄庵にて～

さる5月20日、埼大通りヤマダ電機向かいの松栄庵にて、本年度1回目の教職員交流会を開催いたしました。当日は、28名もの方々にご参加いただき、近年まれにみる大盛況にて会を終えることができました。

部局や所属の違い、教員や職員の区分、あるいは、正規、非正規の枠を越えて、同じ埼玉大学に働く仲間同士が交流できる楽しい会となりました。

当日、馬場久志委員長（教育学部・教授）からも、「教職員組合は労働環境を改善することを使命としつつも、多くの方が交流できる楽しい場であってほしい」とのご挨拶をいただいた次第です。

今後もこのような教職員交流の場を多く持ちたいとかがえておりますので、是非組合の活動にご関心をいただければと思います。



写真：当日の一コマ

埼玉大学教職員組合

〒338-0825

さいたま市桜区下大久保 255

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

URL : <http://kumiai.client.jp>

TEL / FAX : 048-853-5609

内線 : 3160

組合事務室は第2生協1F

開室時間：月火水木 12時～17時



先号に続き、ユニオンプレスでは、教職員の労働環境、および、埼玉大学をめぐる重要課題について特集記事を組ませていただきます。第3回の本号では、学内全体にはまだ十分に知られていない技術職員さんの労働条件、働く環境をめぐる問題にせまります。これを機に、多くの方々に、技術職員の方々のお仕事や組合の役割にご関心をお寄せいただければ幸いです。

特集 第3回 知っていますか？技術職員のお仕事

技術職員は、組織化される以前には主に工学部の各研究室に技官として所属しており「教官」の教育・研究の補助を行っていました。平成5年に工学部、分析センター、廃液処理施設(現：科学分析支援センター)、総合情報処理センター(現：情報メディア基盤センター)、に所属する技術職員をもって組織化が行われ「工学部技術部」が発足、平成18年に「総合研究機構技術部」となり、平成24年には「研究機構総合技術支援センター」として再編され、学内全ての部署に対して技術的な支援を行う組織となりました。ここでは、現状の問題の一部を紹介します。

1. 遅れ出した昇級

技術部の発足と同時に「行政職(一)俸給表」から教育職俸給表に準じて新設された「技術職俸給表」となり、教員とほぼ同等な給与体系になりました。これは、技術職員の待遇改善や優秀な職員を採用することが目的で、全国でも珍しい取り組みとなりました。ただし、行政職(一)俸給表のときと同程度の生涯賃金を得るためには、50代の早い時期に3級に昇級しないといけない計算でした。しかし、今日ではその3級の昇級に遅れる職員が出てきています。また、昇級基準についても曖昧なため、とうとう2級のままで退職となる技術職員も出てきました。待遇改善が急務です。

2. 常態化した時間外勤務

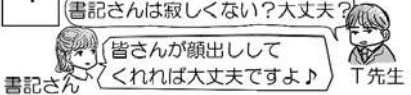
学内の重要なインフラ基盤となっているネットワークを管理している情報メディア基盤センターに所属している技術職員は、併任、再雇用を含めても6名しかおらず、24時間体制でネットワークを維持するために時間外勤務が常態化しており、月100時間以上となることもあります。これは、健康面を考えると非常に問題な状況にあり、改善が必要です。

3. 高齢化と構成人数

ここ数年、退職者に応じた新規採用が滞っているため、現在の技術職員における年齢構成は、常勤37名のうち50歳代が最も多く、次代を担う20歳代が1名、30歳代が3名という極端に若手が少ない構成となっていて、急速に高齢化が進んでいます(表1)。

元書記のつぶやき 第3回

職業病・・・？



また、定期的な採用がない（表 2）ため、技術職員の年齢構成だけではなく、専門分野別の構成人数にもアンバランスが生じています。単純な定員削減ではなく、将来の要員計画を立てることが必要だと思われます。

表1 平均年齢(*1)

	事務職員	技術職員
平成26年度	43.7歳	47.7歳
平成25年度	43.9歳	47.4歳
平成24年度	44.3歳	46.9歳
平成23年度	44.8歳	46.6歳
平成22年度	45.1歳	45.9歳

注1: http://www.saitama-u.ac.jp/guide/pdf/pay_level11.pdf~

表2 採用人数

	事務職員(*2)	技術職員
平成26年度	7名	2名
平成25年度	6名	0名
平成24年度	5名	1名
平成23年度	12名	0名
平成22年度	5名	0名
合計	35名	3名

注2: 事務職員採用情報 2016
(http://www.saitama-u.ac.jp/recruit_jinji/recruit/01.html)

4. 目にみえない仕事

学内で「技術職員の仕事は目にみえないから、・・・」という言葉が（一部の人からだと思いますが）使われています。これは、技術職員の持つ業務の特殊性から、教員や事務職員のように「実績を形に表す」ことが難しいことに起因するものです。例えば、研究のためにどんなに優れた装置の設計や製作を行っていても、それは教員の研究実績の一部でしかありえません。このような「目にみえない」技術職員の多くの仕事を、（直接携わっていない）教職員の方々に良く理解してもらう必要があります。（技術職員部）

★非常勤部会を開きました★

6月9日組合事務室にて非常勤職員部会を開き、ある非常勤職員からの相談を受けました。有期非常勤職員の誰にでも起こりうる問題で、そして組合員だからこそ労基法にも詳しい諸先生に相談出来た一件です。相談のたびに再三目にするのが平成25年の「改正労働契約法（無期労働契約への転換）への対応案」に記載されている非常勤職員の部分です。その対応案では読み取れない部分が、恣意的に運用されているのではないかとの疑問を持ちました。公募を頻繁にかけて人の入れ替えに労力を割くよりは、雇用を継続し「大学の為に働く！」意識を高めた方が大学の利益になるのではないのでしょうか！？定員職員は3、4年で異動しますし、異動先の業務に追われて異動元の引き継ぎもはっきりできない、非常勤も5年でいなくなる、いなくなる前の引き継ぎはただでさえ過剰業務気味の定員職員にのしかかります。「蓄積して今までやってきたこと」をすぐに後任が遂行するには時間がかかります。本人の自己都合で退職するなら仕方ありませんが、業務に慣れた職員が何故雇い止めされなくてはならないのか。教務関係が9月に学事センターとなりますが、事務移行に現場職員全員が不安視している中で、移行後に事務職員の削減も大幅に断行されてしまうと、学生にも対外的にも素早く対応・説明できる蓄積した知識をもつ事務職員はどこを探してもいなくなることでしょう。

たまたま手元にあった平成20年あたりからの組合のUPを見ますと、当時危惧していたことが現実におこっていることがわかります。「大学の基礎体力が毎年落ちていく」と当時書かれていましたが、どうでしょう。非常勤問題を重視して下さる先生方がいらっしゃいます。「強い情報力と交渉力」をもつ組合の意義は大きいのです。非常勤職員の方もUPは無視・破棄する前に必ず読んで下さい！！そして入りましょう♪

（非常勤職員部）

埼玉大学教職員組合

〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 255

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

URL : <http://kumiai.client.jp>

TEL/FAX : 048-853-5609 内線 : 3160

組合事務室は第2生協1F

開室時間 : 月火水木 12時~17時



先号までと同様に、ユニオンプレスでは、教職員の労働環境、および、埼玉大学をめぐる重要課題について特集記事を組ませていただきます。第4回の本号では、「任期付き」教員をめぐる問題について検討します。大学本部は大規模な定員削減計画を掲げていますが、この削減計画のなかで、任期付き教員の方々は、日々、不安な精神状況のなかで、教育研究活動にあたられています。同じ埼玉大学に働き、日々、学生や教職員のために一生懸命働かされている任期付き教員の方々のおかれている実態を少しでも認識し、大学の削減計画を考える一助としていただければと思います。また、末尾にて本年度第2回目の団体交渉の内容をご報告いたしますので、ご参照ください。

元書記のつばやき
第4回

特集 第4回 任期付き教員の不安

任期付き教員となった喜びと・・・

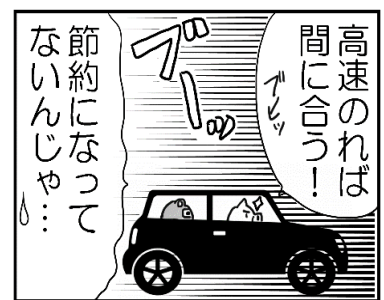
博士論文を執筆しながら、新米教員として非常勤の仕事を掛け持ちしていた時に、埼玉大学でも非常勤として教える機会をいただきました。素晴らしい学生と出会い、学ぶことが多い充実した時間を過ごしながらも、来年度の予定が分からず不安に思っていた2学期目の終わりの頃、幸運にも埼玉大学で4年間の任期付の職に就くことが決まりました。それまでは、社会保障もなく、翌年に仕事があるかどうか分からない不安定な非常勤講師という立場で、研究をするにも時間もお金もない状況でしたから、4年間とはいえ、経済的に安定した仕事を頂けたことには、とても感謝しています。その気持ちは、今でも変わりません。それでも、着任した4月1日に「4年後には任期を更新しない」というようなことが書かれた書類にサインをした時に、「4年後どうしよう・・・」と感じた不安は、今でもはっきりと覚えています。

常勤教員と変わらぬ多忙な日々

着任した年は、任期のことなど考える間もなく、ただ一生懸命に日々の仕事をこなしていました。授業以外にも、学生対応が必要な業務を担当していたので、忙しい時期になると毎週何時間も学生と面談をしていました。予想外だったことのひとつは、非常勤の時と比べてコマ数が減ったにもかかわらず、様々な業務に忙殺されて、自分の研究の時間が取れなかったこと。授業がない夏休み期間は、少しは研究に集中できましたが、それでも思うようにははかどりませんでした（人一倍、要領が悪いせいでもあります・・・）。

そうこうしているうちに、年末です。年があげると、センター試験。私が採用された時の条件は「入試業務はなし」でした。そうは言っても、人員不足。私にもセンター試験の業務がまわってきました。2年目以降には、採用された時には担当しないことになっていた業務（主に、入試関係や委員会）も増えてきました。人員不足ならば役に立ちたい、という気持ちもありまし

「正しい節約？」



たし、純粋に任期付の教員である私にも仕事を任せたいと思ってくださった(か、どうかは分かりませんが)ことは嬉しく思いましたので、お引き受けしました。同時に、任期付教員という不安定な立場上、断れない、というプレッシャーも、もちろんありました。

任期終了への不安

着任した時に「残念ながら任期付のポジションなので、ぜひ研究も頑張って、次につなげて下さい」と言われていましたので、教育だけではなく、研究も頑張らないと！と、気持ちだけは張り切っていました。仕事にも慣れてきた2年目からは、「次に繋がるものが何もない・・・ヤバい」と、思うぐらいの余裕は出てきました。が、心と時間の余裕は、結局あまり作ることができませんでした。そして、研究成果も出ていないのに、就職先あるかな・・・、なかったら、以前に非常勤をしていた大学に、もう一度お世話になれるかな・・・、また非常勤生活に戻ったら、どうやって研究するんだろう、奨学金返せるかな・・・?という不安を常に抱えていました。大学での仕事は概ね充実していましたが、ふとした時に、いつまでこの研究室を使えるのかな、とか、この学年が卒業する年には、私はどこにいるのかな、などと考えることもありました。

組合のもつ意味

私は4年間の任期を満了する前に、埼玉大学で任期なしの常勤職に就くことができました。これは、ひとえに私のことを支えてくださった同僚の先生方、特に組合の活動に積極的に参加している先生方の存在が大きかったのではないかと思います。要領の悪さは相変わらずですが、先の見えない任期付、あるいは非常勤という立場にいらっしゃる教職員のみなさんのお気持ちは理解しているつもりです。すべての教職員の労働環境が改善するように、微力ながら私も働きかけていきたいです。

(元任期付き教員)

★本年度第2回団体交渉を行いました★

7月22日(金)、今年度2回目の団体交渉を行いました。今回は、教員数・職員数の削減計画が議論の対象です。6月に教員定員の削減計画が公にされましたが、その際の学長の説明は十分でなかったと組合では考えています。人件費以外の支出削減でどう努力しているのか、事務職員・技術職員の削減計画の詳細はどういうものか等、なお明らかにされるべき点が多々あったと言わねばなりません。そこで、計画の全容と根拠に関し、さらなる資料と説明を求めて団交を申し入れた次第です。当日、学長は全学予算委員会の資料を提示しながら、各部局予算の「見える」化をはかったことを強調し、また、役員の昨年度期末手当の増額(0.1月分)を差し控えたこと、職員の仕事を考える業務改善プロジェクトチームを立ち上げたことなどを述べました。組合からは、財務諸表に見られる剰余金の使途などを問うたほか、何よりも学内構成員への十分な説明(特に学部・研究科教員以外の人たちに対する)が必要であること、そして事前に労働側の意向をもっと聞くのが筋であること、を訴えました。影響の大きな問題であり、今後も交渉やこの紙面で取り上げていく予定です。

埼玉大学教職員組合

〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 255

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp URL : <http://kumiai.client.jp>

TEL / FAX : 048-853-5609 内線 : 3160

組合事務室は第2生協1F 開室時間 : 月火水木 12時~17時



今号と次号では、2015年8月に成立し2016年4月に施行された女性活躍推進法の概要を説明して、法律改正によって、埼玉大学の取組を検討したい。

特集 第5回 近年の法改正と大学での働き方への影響

元書記のつばやき
第5回

女性活躍推進法と埼玉大学--part1

2015年8月に女性活躍推進法が成立し、国・地方公共団体、常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主（民間企業等）は女性の採用・登用等の状況を自ら把握し、課題を分析した上でその結果を踏まえて、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表することや女性の活躍状況に関する情報を公表することなどが義務付けられた。

まず状況把握

女性活躍推進法では、まず自社の女性活躍に関する状況について把握することが義務付けられた。その際、①女性採用比率、②勤続年数の男女差、③労働時間の状況、④女性管理職比率の4項目は、全ての事業主が状況把握することが求められている。その他21項目については「必要に応じて」把握するとされている。

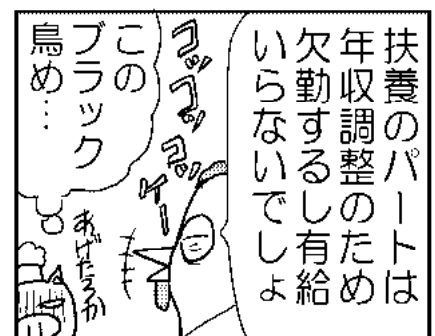
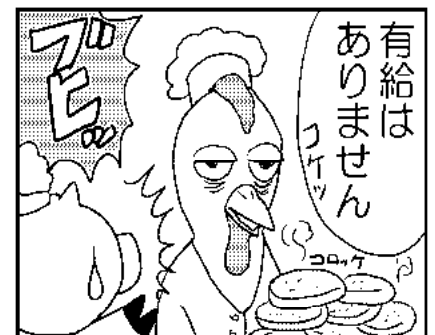
次に行動計画の策定と届け出

一般事業主はこれらの状況を把握し分析したうえで、その結果を勘案して行動計画を策定・届出・公表しなければならない。行動計画については、①計画期間、②女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標、③実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期を明記することが求められた。

情報公表の義務付けで女性活躍推進状況が他社比較可能に！

同法の特徴として、女性の活躍に関して自社内での実態把握や分析、改善計画策定にとどまらず、実態に関する情報公表を求めたことにある。1項目以上の情報公表が義務付けられた。情報公表は求職者の職業選択に資する情報を公表することで女性が活躍しやすい企業ほど優秀な人材が集まり競争力を高められるため、市場を通じた女性の活躍の推進を図る仕組みづくりであるとされている。何を公表して何を公表しないかという公表範囲そのものが企業の姿勢を表すものとして、求職者の職業選択の要素になる。

「主婦パート」



埼玉大学はいかに・・・？

2016年4月に施行されているので、当然埼玉大学でも「女性の採用・登用等の状況を自ら把握し、課題を分析した上でその結果を踏まえて、数値目標の設定を含めた行動計画を策定・公表」されている。

さて、その情報公表結果はいかに・・・？次号で、埼玉大学の状況と取組を詳しく取り上げよう。

★読書案内 (経済：金井郁) ★

渋谷龍一著『女性活躍「不可能」社会ニッポン—原点は「丸子警報器主婦パート事件にあった！」

本書は、主婦パートこそが日本の非正規問題の原型であることを主張する。

主婦パートは、「家族がいて税金や社会保険料がかからない範囲で軽度に働く人たち」というイメージで「労働者」とはみなされず、主婦パートが抱える労働問題を多くの正社員も労働組合も放置してきた。この考え方に心当たりある読者も多いのではないだろうか。労働問題として主婦パートの実態を検証し、待遇改善に取り組むことは大切、意義があるといってもなかなか理解されることが少ない。

主婦パートは夫の稼ぎがある気楽な働き方か？

主婦パートの待遇の低さの現実的な原因は、主婦パートは不平や不満があっても直接に企業にぶつけて改めさせることはないからだ(p49)と本書は指摘する。だからぜったいに許せないような事件があっても、ほとんどの主婦パートは企業を辞めることを選択する。そこで「夫の稼ぎをあてにできる人は辞められていいね」とレッテルが張られ先ほどのイメージにつながる。だから主婦パートという働き方には企業に居座って働くための条件や環境を改めさせるというシーンは通常ありえない。つまり「企業とたたかう主婦パートは存在しない」(p50)はずである。

主婦パートが裁判を起こした！

本書では、泣き寝入りせず、かといって企業も辞めたりせず、歯を食いしばって懸命に働きながら次々に待遇や環境を改めさせてきた主婦パートの経験を取り上げる。「ごく少数とはいえ、たたかえないはずの主婦パートがたたかう場合には、企業は本来の姿を現し、本当は蓋がされていたはずの実像が表に出る」(p48)からである。2つの事例が取り上げられる。一人目の坂喜代子さんは、名古屋銀行で約30年ものパート勤務をしており、1980年代、日本で異例のパートタイマーに対する労災認定をめぐるたたかいを始め、その後、90年代、2000年代を通じて勤務しながら労働条件向上の追及を続けてきた。2つ目の事例は、主婦パートが単独ではなく団結して会社とたたかい、裁判に踏み切って勝利した丸子警報器主婦パート事件である。(女性)パートに対して正社員の賃金の8割を払うよう会社に命じた裁判として有名な事例であるが、その一人ひとりの思いやどんな働き方をしていたのか、なぜ団結したのか、なぜ裁判に踏み切ったのかなどパートの実態、組合結成の経緯などは本書以外ではほとんど知られていなかったもので、本人たちのインタビューをもとに書かれて貴重な資料でもある。

たたかう主婦パートの経験、実態をみることで、主婦パートの労働問題はブラック企業に勤める若者や正社員などに比べてそれほど深刻ではない、という日本で多くの人に共有されている認識は覆る。

ぜひ、多くの人に「たたかう主婦パート」の軌跡を読んでもらいたい。(旬報社、2016年)

埼玉大学教職員組合

〒338-0825

さいたま市桜区下大久保 255

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

URL : http://kumiai.client.jp

TEL/FAX : 048-853-5609

内線 : 3160

組合事務室は第2生協1F

開室時間 : 月火水木 12時~17時



れば、これは貴重と言えるでしょう。そのためなら他の時期に授業負担が集中してもいい、と思う教員はいると思います。もう一つは、交換留学そのものはよいことなので、本当にその円滑化・効果の増大につながりうるならば新制度を見守ってもよい、という（あまり確信のもてない）期待です。グローバル人材育成のかけ声の下、随分と海外の協定校が増えましたが、これからは関係の維持と教育効果の面でかなり工夫を強いられることになるでしょう。その面で四学期制が生きてくるかどうか・・・。単に他の国立大学に右へならえで導入したというのでしかないとしたら、期待は薄いかもしれません。

仕事ごっこに忙殺される日本の学校

日本の教育と研究に関連したことで、2016年に報道された2つのデータが印象に残っています。一つは、東大がアジアの大学ランキングで1位から7位に順位を下げたこと。順位を発表したイギリスの教育雑誌は、背景として、日本の大学における資金の少なさと国際化の遅れをしておりました。国内的には、「せめて教員の雑用がもっと少なければ」という声が多く出ていたように思います。もう一つ印象的だったのが、日本の中学校教員の労働時間がOECD諸国の中でとびぬけて長いという報告です。しかも、授業に費やす時間は他国と同じくらいで、授業以外に関係した労働時間が異様に長いというのです。確かに、日本の学校の先生たちは、会議、書類作り、さらには部活動の顧問で忙しくて、じっくりと研究したり生徒と向き合ったりする時間がない、という指摘・悲鳴をよく耳にします。突出しているという調査結果もむべなるかな、です。大学の場合、仕事の内容は異なりますが、研究・教育という中心的な事柄以外のことで忙しいという現状は、中高の先生たちと共通していると言えるでしょう。この雑用による多忙はいったい、日本のカルチャーとでも言うべきものなのでしょうか？

カルト宗教の教団が信者のマインドコントロールに用いる一つの方法は、「忙しくさせて、考える暇を与えないこと」です。ビデオを見せる、説教を聞かせる、奉仕と称した労働をさせる、感想文、反省文を書いて提出させる、等々の束縛によって、わずかの眠る時間以外には自由に行動したり考えたりする時間を与えないようにすることです。そうすると、信者はだんだんと考えることが面倒になって、繰り返し聞かされる「教え」を受け入れるようになってしまうのだそうです。自由時間を与えるのをおそれるかのごとく、「改革」の立案・遂行を次から次へと強いてくる今の日本の教育行政は、どこかこれと似ていないでしょうか。私たちはもしかしてカルトの術中にはまっている？ いずれにしても、諸外国との比較で考えさせられるのは、一連の「改革」に伴う雑務の少なからぬ部分は、本当に必要なことではたぶんないということです。それらは、仕事というよりは「仕事ごっこ」にすぎません。「改革」で文科省にいい顔したいという考えは、もちろん大学存続のためには無意味と言えないでしょう。けれども、「ごっこ」に一生懸命になったために仕事の本当の質が低下してしまったとき、その責任をとらされるのは私たち埼玉大学です。学長以下、大学執行部の方々には、このダブルバインド的状况にあって、「したたか」な思考で舵取りされることを切に求めたいと思います。

★新年度役員が選出されました★

2017年度組合役員選挙の選挙が終わり、新しい執行委員、代議員、会計監査委員が選出されました。組合員みなさま、ご協力ありがとうございました。今年度執行部の任期も残り少なくなってきましたが、まだできるかぎり発信を続けたいと思います。みなさまよいお年を。

埼玉大学教職員組合

〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 255

E-mail : saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp URL : <http://kumiai.client.jp>

TEL / FAX : 048-853-5609 内線 : 3160

組合事務室は第2生協1F 開室時間 : 月火水木 12時~17時



前号では、2015年8月に成立し2016年4月に施行された女性活躍推進法の概要を説明した。今号では、法律改正によって、埼玉大学がどのような目標を立てているのか、それに向けた取組などを紹介する。

特集 近年の法改正と大学での働き方への影響

第1回 女性活躍推進法と埼玉大学—part 2

埼玉大学の行動計画

一般事業主は女性の活躍状況を把握し分析したうえで、その結果を勘案して行動計画を策定・届出・公表しなければならない。行動計画については、①計画期間、②女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標、③実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組みの内容及びその実施時期を明記することが求められた。

実際に、埼玉大学の行動計画を見てみよう。

元書記のつづやき
第8回：106万

1 行動期間 平成28年4月1日～平成33年3月31日

2 本学の課題 教職員のうち女性教員が少なく、管理職に占める女性の割合が少ない

3 目標 女性教員の採用比率を人文社会系部局においては40%、教員養成系部局においては30%、自然科学系部局においては20%以上に、また、女性事務職員の採用比率を50%とする。

4 取組みの内容

① 大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

- ・役員または副学長のうち1名を女性とする。

② 女性教職員採用の拡大

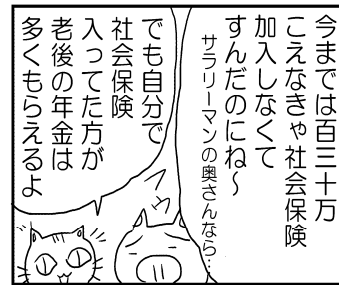
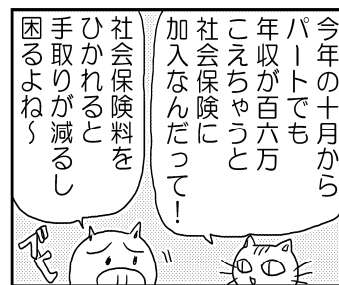
- ・教員の公募要領に本学が男女共同参画に賛同している旨を明記する。
- ・女性教員採用拡大の年次計画、数値目標（努力目標）を設定する。
- ・教員活動評価に当たって出産・育児・介護等に従事したことに配慮した評価をする。
- ・事務職員採用ホームページで女性事務職員の採用実績を公表するほか、女性事務職員が活躍している旨を広報する。
- ・理工系の研究や研究者の魅力を紹介するセミナー・フォーラム、キャリアガイダンス、ロールモデル提供を全学的に支援する。

③ 就業環境の整備・充実

- ・裁量労働制を選択する教員においても、休日や午後5時以降の打ち合わせや引継ぎなどの業務を最小限とする旨の周知を行う。
- ・育児・介護等との両立を支援するための就労・研究支援制度の整備・充実を図る。

④ 男女の固定的な性別役割分担意識の解消

- ・男女共同参画の推進に資するセミナーや講演会を実施する。
- ・性別役割分担意識や、社会的に流布しかつ本学教職員の間にも潜んでいる男女意識の変革に向けて周知・広報活動を実施する。
- ・男女共同参画に関する意識・実態調査を実施し、職場風土の改善を図る。



埼玉大学の目標は教員の女性採用比率の数値目標で、思い切った内容のものとなっている。しかし、それに向けた具体的取り組み内容が目標達成には弱く目標達成できるのか疑問が残る。全学・各学部レベルで目標を共有し、達成していくための具体的な仕組みを検討しなければならないと考える。また、役員、副学長については女性 1 名とするのではなく、少なくとも「1 名以上」と書くべきじゃないだろうか。

★読書案内★

杉田真衣『高卒女性の 12 年—不安定な労働、ゆるやかなつながり』大月書店、2015 年

1990 年代以降、非正規化が急速に進み、2015 年の総務省「労働力調査」によると、役員を除く雇用に占める非正規労働者の割合は 37.5%と 3 人に 1 人以上が非正規労働者となっている。特にこの間、非正規化は女性、若年層、低学歴層に偏って進んできた。

本書は、非正規化の影響が大きかった 3 つの属性をあわせ持つノンエリート（非大卒）の若年女性に焦点を絞り、学校卒業後、彼女たちがどのような労働に従事し、どういった人間関係を形成し、どのように生活しているのかを、高卒から 30 歳までの長期間にわたるインタビュー調査で得られた彼女たちの語りを通して明らかにする。

従来、若者の生活と労働の不安定化はしばしば男性をモデルにした枠組みで認識されてきた。そもそも非正規比率の高かった女性にとっては、非正規化という図式だけでは記述できないし、結婚の困難化は女性にとっては単身で生活していくための条件が整備されないまま、そうした環境変化に直面しなければならないことを意味する。さらに、社会の不安定化の影響は階層によっても異なる。派遣の事務職員に従事できる者とデスクワークに対応できない者とではそれによってもたらされる影響は大きく異なる。そこで、本書は近年の労働市場の不安定化が女性に与えた固有の意味を追求しながら、不安定化・個人化・階層化・ジェンダー化された社会を前提に生きるノンエリートの若年女性の労働と生活を探索的に記述する。

本書で明らかになったのは、ノンエリートの若年女性たちが主体的に自分自身の人生を作り上げようと、なんとか生活を営み自分自身を維持することをめぐる「航海」している、そのあり様である。経済的に苦しくゆっくりと心身を落ち着かせて生活する余裕のない、常に働き続けなければならない彼女たちにとって、心身の失調によって働けなくなることは回避すべき事態である。最初は収入を何より気にしていても、次第にそれだけではなく長期的に働くことのできる仕事を求めるようになる。彼女たちの周囲には彼女たちが「埋め込まれる」ことを可能にする労働は存在していないが、収入と労働強度、職場環境などを斟酌しながらよりましな仕事を選択しようとしている。

とはいえ、彼女たちの行動原理を経済的な困窮度という観点だけで捉えるのは一面的だと指摘する。彼女たちは生活費を稼ぐことを優先するだけでなく、自分自身を肯定できる生き方を求めており、そのことが経済的合理性以上に優先される場合がある。そのため、一時点だけで捉えると非合理に見える行動をしていても、長期的な履歴に即して解釈すれば、彼女たちなりの生活をつくりだすために必要なものがある。

本書を読むと、ノンエリートの若年女性たちの視点を通して、彼女たちの暮らしの一端が見えてくる。安定した労働と生活の場が彼女たちにとって非常に希少であり、そういった場を再構築することの必要性が理屈抜きに訴えかけられてくる一冊である。

組合事務室は第 2 生協 1 F 開室時間：月火水木 12 時~17 時

TEL/FAX：048-853-5609 内線：3160

E-mail：saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp URL：http://kumiai.client.jp

埼玉大学教職員組合 〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 255



埼玉大学に働く教職員の皆さんへ

笑顔で生き活きと働きたい！

新採用教職員のみなさま、埼玉大学へようこそ！私たちは、埼玉大学教職員組合です。みなさんは、これまでの職場で、戸惑いや不安、不満やストレスを感じたことはありませんか？職務にあたり、「ここを改善すべきだ」、「こうすればもっと良くなるのに」と思ったことはございませんか？「職場から笑顔が消えた」、「自由な雰囲気がない」と思ったことはありませんか？

埼玉大学教職員組合は、教職員一人ひとりの言葉やつぶやきに耳を傾けてその思いを大学執行部に伝える働きかけを続けています。すべての教職員が安心して、生き活きと笑顔で働ける職場をつくっていきたくと考えています。

国立大学を取り巻く状況は、財政面をはじめとして、ますます厳しくなっております。我々の生活も基本給の引き下げなどが行われており、困難をきわめつつあります。埼玉大学教職員組合では、給与や労働条件の改善を求めて大学本部との交渉を続け、多くの成果を獲得してきました。

埼玉大学教職員組合は、大学本部との団体交渉権を有する唯一の団体です。全ての正規雇用従業員が構成員となる過半数代表はあくまで意見・要望を伝える組織であり、大学に対する交渉権をもっていません。一方、組合に対して大学側は交渉に応じる義務があり、交渉で締結された協約は、組合員を対象として法的な拘束力をもつこととなります。このため、教職員の労働環境の改善は、組合の交渉なしに実現することが困難です。

また、教職員組合は埼玉大学で働く全ての教職員が、教員、職員の違いや、部局の違い、非正規・正規の枠を越えて交流できる唯一の学内組織です。組合活動をつうじて、部局を越えた人的交流ができることも組合の大切なメリットです。組合主催の交流会などもさかんに行われておりますので、組合に加入いただいた方々には、有意義、かつ、楽しい出会いが待っていることと思います。

この苦難の時、教職員が皆で手をたずさえ、組合を通じてさまざまな労働環境を改善しませんか？組合に関心のある方は下記までご連絡ください。あるいは組合事務室にお気軽にお立ち寄りください。お茶菓子をご用意してお待ちしております！

埼玉大学教職員組合

〒338-8570 さいたま市桜区下大久保 255 (第2生協1階)

TEL/FAX 048-853-5609 (直通) 内線 3160

E-mail saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

URL <http://kumiai.client.jp>



組合HPはこちらから

仲間のこえ

組合は教職員の労働環境を改善するための組織であると同時に、組合員が部局を越えて交流できる楽しい組織です。また、近年では様々な重要審議事項が教授会から大学執行部へ吸い上げられるなか、組合は大学に対等に意見を言える唯一の組織になりつつあるように思います。

はたらく環境の問題は、「自分自身の問題であると同時に、みんなに共通する問題」です。また、私たちの労働条件は、学生の教育条件に直結する問題です。埼玉大学を学生や教職員にとってより魅力ある大学にするために、是非、組合へのご加入をご検討下さい！（教育学部：教員）

これまで私たち非常勤は、①夏期休暇の有給化、②一斉休業の有給化、③新型インフルエンザの出勤停止時の給与補償④忌引休暇などの待遇改善を粘り強い交渉で大学当局に認めてもらうことに成功してきました。現在、有期雇用問題があります。働き続けたい、働き続けて欲しい人が働き続けることが出来ないという理不尽な状況がまかり通っています。組合は非常勤職員には無縁だと考えている方も「是非自分達のことを自分達で改善していくために組合と一緒に考えていきませんか？」3月は非常勤職員（組合員）の為に「パソコンスキルアップ教室」を開催しました！（非常勤職員）



労働組合とは、賃金労働者が自らの意思に基づいて組織した民主的な団体であり、その活動の目的は、労働者や生活の諸条件の維持や改善にあります。維持や改善の対象となる労働や生活は、労働組合を構成する組合員の要求に基づいて決まるため、「賃金の引き上げ」や「労働時間の短縮」が重視されたり、あるいは「仕事の質の向上」、あるいは「非正社員の待遇改善」が重視されるなど、時代や社会、さらには労働組合によって異なるものです。

だから、あなた自身の声が労働組合の活動目的の原点であり、原動力になります。…と、学問的な硬い紹介になってしまいましたが、私は組合活動こそ「楽しさ」が必要だと思っていますので、皆で楽しみながら活動できればと思っています。（経済学部：教員）

職場で不満や悩み事があっても誰にも言えなかったり、どうせ何も変わらないと思って我慢していませんか。働く者が人間らしい生活を求めて、個人では解決できない不満や労働条件の改善のために皆で互いに助け合ってくれる場所・組織があるといいと思いませんか。そのような組織として埼玉大学には「教職員組合」があります。私も組合員になって心のよりどころを得ることができました。皆さんも組合に加入して安心して働ける職場作りと一緒に頑張りませんか。（理工学研究科：教員）



以前は労働組合というと「賃金上げろ！」のシュプレヒコールの印象しかない私でした。しかし入職後、自分の雇用の問題を相談できる場所がないことに気づき、組合に入会しました。組合では、他学部の教職員と交流でき、いろいろな問題について話し合うことができました。むろん即解決に至るような簡単な問題は少ないですが、仲間と問題を共有できることはとても有意義なことだと思います。組合にはいざというときに契約している弁護士さんもいます。みなさんも是非入会してみたいはかがでしょうか。（全学教育機構・教員）



技術職員は、元の所属が工学部・理学部だったこともあり、他学部の先生方にお目にかかることも少なく、ましてや一緒に会話をすることなんて皆無に等しい状態です。そんな垣根を取り払って、他学部の先生と話せる環境は教職員組合しかありません。他学部の先生方と一緒にこれからの埼玉大学の職場環境や待遇など考えてみませんか？（技術職員）

組合加入申し込み方法

下記のいずれかの方法でお申し込みください。

1. 右の加入申込書に記入してFAXで送信する。
FAX：048-853-5609
2. E-mailで必要事項を記入して送信する。
saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

加入申込書

年 月 日

氏名：

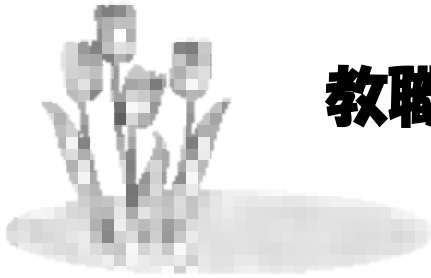
所属：

連絡先：内線／

外線／

E-mail／





教職員交流会のお知らせ

平成 28 年 4 月 27 日

拝啓、陽春の候、はなの色が美しい季節になりました。
皆さまにおかれましては、ますますご清栄のことと心よりお喜び申し上げます。

さて、下記の要領でささやかではありますが、教職員交流会を計画しております。異なる部局の人、異なる職種の人同士が親睦を深められる機会にしたいと思っております。

事務の統合、カリキュラムの目まぐるしい変化、さらには行政から大学へのいやます風当たり。大学で働く者にとって気になる問題は尽きません。ふだん話すことの少ない人同士、ちょっと一杯飲みながら情報交換し、意見を交わしてみませんか。

どうぞお気軽に、ご参加いただければ幸いです。

敬具

記

日時：2016年5月20日(金) 18:30~20:30
(18:00から会場は開いています)
場所：松栄庵(埼玉大通り沿い、「大泉院通り」バス停すぐそば)
TEL:048-854-9124
会費：新任教職員および組合員の方は参加費無料です。
それ以外の方は、会費1000円を徴収させていただきます。
どなた様もお気軽にご参加ください。

お問い合わせ先

埼玉大学教職員組合【委員長:馬場久志(教育)】

Mail: saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

内線: (3160) / 外線: (048-853-5609)

※参加ご希望の方は、5月16日(月)までに以下の出席票か、メール又は電話にてお知らせ下さい。当日参加もお待ちしています。



切り取り

2016年度教職員交流会 出席票



お名前 _____

ご所属 _____

組合ポスト(第2生協・理容室の奥)か、お近くの執行委員にお渡し下さい。

2016年度教職員交流会



日時：2016年5月20日(金) 18:30～20:30

(18:00から会場は開いています)

場所：松栄庵(埼玉大通り沿い、「大泉院通り」バス停すぐそば)

TEL:048-854-9124

会費：新任教職員および組合員の方は参加費無料です。

それ以外の方は、全費1000円を徴収させていただきます。
どなた様もお気軽にご参加ください。
当日参加もお待ちしています。

せっかく同じ大学の仲間じゃないか！
学部・正規・非常勤・教員・職員の枠を
超えて、いろんなこと話してみようよ！
いろんな情報交換も出来て楽しいよ～



お問い合わせ先

埼玉大学教職員組合 執行委員&事務局

Mall : salkyoso@gr.saitama-u.ac.jp

内線：(3160) / 外線：(048-853-5609)

資料 2

学部・理工学研究科過半数代表

- ・意見書
- ・協定書（3 6）
- ・会議議事録

平成 27 年度過半数代表活動報告

1. 学年暦

平成 28 年度学年暦について、当局より 7 月 18 日（海の日）、10 月 10 日（体育の日）、11 月 3 日（文化の日）を出勤日（開講日）とし、代わりに、5 月 2 日（月）、8 月 29 日（月）、12 月 27 日（火）を休業日としたい旨、提案があった。過半数代表としては、振替により休業日と指定された日の選定には違和感が残るものの、休日の変更日数が大学当局と教職員組合と間に交わされた「学年暦に関する確認書（平成 26 年 10 月 29 日）」を逸脱していないことから、当局提案を諒とした。

2. 給与規則等改正・制定

8 月の人事院勧告のうち、27 年度分を勧告どおり実施するとの提案がなされた。内容は、平成 27 年 4 月 1 日に遡って、本給 0.4% 増、地域手当 13%→14%、勤勉手当 0.10 月分増、本給の調整額の一部増、単身赴任手当増など。同時に、昇格時号給対応表を改定。給与の増額改定を 4 月 1 日に遡って適用したことは評価される。（減額改定の遡及適用は法律上できない）

28 年 4 月以降の地域手当を 15% とすることは、現時点では 28 年度の財務状況が見通せないとして、実施が見送られた。

年俸制を適用されている特定有期雇用教職員に対し住居手当、扶養手当等を 26 年 4 月に遡って支給、26 年 10 月以降に年度途中で年俸制に切り替わった教職員にそれまでの勤務期間分の期末・勤勉手当を支給、任期付助教の任期満了時の退職手当に調整額を加算などの規則改正及び関連規則の制定がなされた。

3. その他の規則改正・制定

教職員採用等規則の改正：「国立大学法人等職員採用試験」のほか、大学が「独自に実施する試験」によっても採用できるよう改正。同時に、雇用の期間を定めて教職員を採用するものとして「その他学長が必要と認めるとき」を追加したいとの提案がなされたが、恣意的な運用がなされた場合、無定見に有期雇用教職員が増えかねないとして、拒否した。

クロスアポイントメント規則の制定：特に問題点は見当たらなかった。

4. 36 協定

6 月に、人事課より、休日労働を必要とする具体的事由として「経済学部経済学科夜間主コース定期試験に関する業務」を追加したいとの提案がなされ、12 月の協定更新時に必要な改定を行った。

28 年 3 月、人事課より、協定更新にあたり、現協定書では、「時間外労働の限度を 1 日 4 時間 15 分、1 か月 45 時間、1 年間では 330 時間で、通告により 420 時間まで延長可能、また休日労働の限度を年間 8 日、ただし教務系は 12 日」としているところを「1 日 4 時間 45 分、1 か月 45 時間、1 年間では 360 時間で、通告により 450 時間まで延長可能、また休日労働の限

度を年間 8 日、ただし教務系は 17 日」としたい旨、申し入れがあった。各部署の事務職員に実態を照会したうえで、「1 日 4 時間 15 分、1 か月 45 時間、1 年間では 330 時間で、通告により 420 時間まで延長可能、また休日労働の限度を年間 8 日、ただし教務系は 16 日」として協定を締結した。教務系の休日労働の上限の大幅増は入試関連日程が休日に集中しているため 28 年度に限る約束で了承したもの。期限は 28 年 12 月 31 日。

5. 退職手当減額改定問題

代償措置（定年延長、再雇用）を交渉中。

6. 非常勤職員の待遇改善

上記 3 のとおり教職員採用等規則が改正され、大学独自採用による正規職員への道が開かれたが、現実には相当に狭き門であって、「改善された」と言うのは躊躇せざるを得ない。

当局と教職員組合の間で取り交わされた、非常勤職員の雇用期間に関する「確認書（2014 年 2 月 28 日）」により、5 年を超える期間の継続雇用が可能となっているが、これが適用された例の有無は今のところ不明（人事課に問い合わせ中）。業務の効率性、継続性等を考えれば、無期雇用の非常勤職員の必要性は明白であるから、より強く当局に働きかける必要がある。

7. その他

会議開催状況（理工学研究科代議員会：1 回、委員会：2 回、労使懇談会：3 回）

意見書作成 4 件

労使協定の締結 3 件

36 協定に基づく承認事項 3 件（休日労働 2 件、時間外労働延長 1 件）

平成 27 年度過半数代表活動日誌

1. 委員会

- 第 1 回：4 月 15 日（水） 26 年度活動報告、会長・副会長の選出、引き継ぎ
第 2 回：12 月 14 日（月） 36 協定

2. 労使懇談会

- 第 1 回：7 月 14 日（火） 28 年度学年暦、
年俸制給与規則改正、退職手当規則改正、採用等規則改正
第 2 回：28 年 1 月 13 日（水） 年俸制給与等規則改正・制定
第 3 回：28 年 2 月 12 日（金） 給与規則改正

3. 就業規則の改正・制定（意見書作成）

- 8 月 28 日 年俸制給与規則改正（9 月 24 日施行、26 年 4 月 1 日適用）
（特定有期雇用教職員にも住居手当、扶養手当等の諸手当を支給）
退職手当規則改正（9 月 24 日施行、4 月 1 日適用）
（任期付助教の任期満了時の退職手当に調整額を加算）
採用等規則改正（8 月 1 日施行）
（独自採用試験の実施など）
10 月 19 日 クロスアポイントメント規則制定（12 月 1 日施行）
28 年 1 月 18 日 年俸制給与等規則改正・制定（28 年 1 月 21 日施行、26 年 10 月 1 日適用）
（年度途中で年俸制に切り替わった教職員にそれまでの勤務期間分の期末・勤勉手当を支給）
28 年 2 月 26 日 給与規則改正（28 年 3 月 3 日施行、27 年 4 月 1 日適用）
（本給 0.4% ↑、地域手当 1% ↑、勤勉手当 0.1 月 ↑ など）

4. 労使協定の締結

- 12 月 25 日 時間外労働及び休日労働に関する労使協定書（28.1.1－28.3.31）
28 年 3 月 23 日 時間外労働及び休日労働に関する労使協定書（28.4.1－28.12.31）
専門業務型裁量労働制に関する労使協定書
（28.4.1－29.3.31、自動更新(3 年限度)）

5. 休日労働の承認

- ・経済学部経済学科夜間主コースの定期試験に関する業務（7 月 26 日（日））
- ・教職実践演習（教員免許取得用必修授業）実施に係る勤務（10 月～1 月の土曜日、全 12 日）

6. 時間外労働延長の承認

教育学部 1 件

平成 28 年度過半数代表活動報告

1. 学年歴問題

平成 29 年度学年歴について、大学より、7 月 17 日、10 月 9 日、11 月 3 日を出勤日とした旨の提案があった。労使懇談会の席上で、11 月 24 日の休日を 12 月 27 日に移動することが確認された。

2. 過半数代表の統合問題

本部過半数代表と学部・研究科過半数代表を統合することを決定し、新過半数代表の発足に向けて新規約を作成した。

3. 規則改正に係る労使の慣行についての確認

12 月 13 日付の意見書にて、規則改正に係る意見書作成を求める場合は、労使懇談会の開催を通じて意見交換を行い、十分な検討期間を確保しなければならないことを確認した。

平成 28 年度過半数代表活動日誌

1. 労使懇談会

第 1 回 7 月 22 日 29 年度学年歴、休日の移動、補講日の見直し、職員の異動について

2. 委員会

第 1 回 4 月 26 日 会長・副会長の選出、引継ぎ

第 2 回 11 月 16 日 国立大学法人埼玉大学大久保地区事業場過半数代表者規約（案）の検討

3. メール審議

7 月 「夏の生活スタイル変革」の実施について（メールでの意見の提出）

9 月 教職員労働安全衛生管理規則の改正について

8 月～12 月 国立大学法人埼玉大学大久保地区事業場過半数代表者規約（案）の検討、
本部過半数代表との数回の会合を含む

12 月 育児休業、介護休業等の規則改正について

4. 就業規則の改正（意見書作成）

9 月 21 日 労働安全衛生管理規則の改正について

12 月 13 日 育児休業、介護休業等の規則改正について（別紙参照）

5. 労使協定等の締結

12 月 時間外労働及び休日労働に関する労使協定書

（平成 29 年 1 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日）

12 月 13 日 育児休業及び介護休業に関する労使協定書

（平成 29 年 1 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日）

6. 休日労働の承認

なし

7. 時間外労働延長の承認

なし

育児・介護休業法の改正に伴う関係規則等の一部改正について

○趣 旨

育児・介護休業法（「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号））の一部改正（平成29年1月1日施行）を踏まえ、本学においても、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、男女ともに離職することなく働き続けることができるよう、仕事と家庭が両立できる環境整備を更に進めるため、関係規則等の一部について所要の改正を行うものである。

○概 要

1. 育児休業等に関する改正

育児休業等（育児に係る部分休業、時間外労働の制限、深夜業の制限、早出遅出労働及び休暇を含む。）の対象となる子の範囲の拡大

特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子及びその他これらの者に準ずる者として厚生労働省令で定める子を新たに育児休業等の対象とする。

◆教職員育児・介護休業等規則第2条、第3条、第7条及び第23条

◆教職員の労働時間、休暇等に関する規則第7条

◆教職員の労働時間、休暇等に関する細則第10条

◆非常勤教職員給与・労働時間等規則第18条

2. 介護休業等に関する改正

(1) 介護休業等（介護に係る部分休業、時間外労働の制限、深夜業の制限、早出遅出労働及び休暇を含む。）の対象家族の範囲の拡大

同居していない祖父母、孫及び兄弟姉妹を対象家族として追加する。

◆教職員育児・介護休業等規則第9条

(2) 期間を定めて雇用される教職員の介護休業の取得要件の緩和

期間を定めて雇用される教職員のうち、介護休業が取得できない者を「申出があった日から1年3か月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかな者」から「申出があった日から9か月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかな者」に改め、取得要件を緩和する。

◆教職員育児・介護休業等規則第10条

◆非常勤教職員給与・労働時間等規則第18条の3

(3) 介護休業の分割取得

介護休業の取得について、対象家族一人につき要介護状態に至るごとに、原則1回とされていたものを、3回を上限として分割して取得することを可能とする。

◆教職員育児・介護休業等規則第11条

(4) 介護を行う教職員の時間外労働の免除

育児を行う教職員を対象としている時間外労働免除の制度（対象となる教職員が申出た場合に時間外労働をさせない制度）を、介護を行う教職員にも適用を拡大する。

◆教職員育児・介護休業等規則第24条

◆非常勤教職員給与・労働時間等規則第18条の4

(5) 介護を行う教職員の早出遅出労働

育児を行う教職員を対象としている早出遅出労働の制度（対象となる教職員が申出た場合に1日の労働時間の長さを変えずに、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができる制度）を、介護を行う教職員にも適用を拡大する。

◆教職員育児・介護休業等規則第30条の2

◆非常勤教職員給与・労働時間等規則第18条の3

○施行日

平成29年1月1日

意見書

平成 28 年 2 月 26 日

国立大学法人埼玉大学長

山口 宏 樹 殿

平成28年2月12日付けをもって意見を求められた次の就業規則等について、下記のとおり意見を提出します。

- ① 国立大学法人埼玉大学教職員給与規則の一部を改正する規則（案）
- ② 国立大学法人埼玉大学教職員の初任給、昇格、昇給等基準の一部を改正する基準（案）

記

いずれの規則改正につきましても承知いたしますが、地域手当に関しましては公務員並みに15%を実現していただけますよう、引き続き一層の努力をお願い申しそえます。

以上

国立大学法人埼玉大学学部・大学院理工学研究科地区

過半数代表 山本 良



意見書

平成28年 9月21日

国立大学法人埼玉大学長

山口 宏 樹 殿

平成28年9月8日付けをもって意見を求められた次の就業規則等について、下記のとおり意見を提出します。

- ① 国立大学法人埼玉大学教職員労働安全衛生管理規則一部を改正する規則（案）

記

とくに意見はありません。

国立大学法人埼玉大学学部・大学院研究科地区

過半数代表 結 城 剛 志 ㊟

意見書

平成28年12月13日

国立大学法人埼玉大学長

山口宏樹 殿

平成28年12月9日付けをもって意見を求められた次の就業規則等について、下記のとおり意見を提出します。

- ①国立大学法人埼玉大学教職員育児・介護休業等規則の一部を改正する規則（案）
- ②国立大学法人埼玉大学教職員の労働時間、休暇等に関する規則の一部を改正する規則（案）
- ③国立大学法人埼玉大学教職員の労働時間、休暇等に関する細則の一部を改正する細則(案)
- ④国立大学法人埼玉大学非常勤教職員給与・労働時間等規則の一部を改正する規則(案)

記

現状では、育児休業・介護休業の取得者がいた場合、職員であれば代替者、教員であれば非常勤教員を採用することになるが、その採用は部局単位で実施しているため、いつも代替者を確保できるわけではない。その際には、部局内で業務の調整をすることになり、当該部局の職員の負担が増える。教員の場合には、非常勤講師がすぐに確保できなければ担当科目が開講されなくなる。このことは必修等の必ず開講しなければならない科目を担当している教員にとっては育児休業・介護休業の取得をためらわせるのに十分な理由となりうる。

また、事務職員の時間外労働が免除される場合には代替者の確保はできないため、部局内の職員の負担が増えることになる。学生センターの設置に伴い学務系の事務職員数が削減されたことも相俟って、日々の業務量が増大し有給が取得しづらい状況になっている。そのため、育児休業・介護休業の取得を希望したり、時間外勤務の免除を希望したりした場合であっても、当該職員は周囲に気をつかい、取得を躊躇することは想像に難くない。

各部局が抱える上述の問題を回避し、育児休業と介護休業を取得しやすくするという規則改正の意図を形骸化させないためにも、①から④の規則改正に併せて各部局にたいする具体的なサポート体制を構築することを強く求める。

なお、従来の慣行では、規則等の改正に際しては、労使懇談会を開催し、大学が当該規則

の趣旨説明を行った上で、過半数代表との意見交換を行うという手続きを踏んできた。にもかかわらず、今回の規則改正にあっては、従来の手続きが踏襲されず極めて遺憾である。規則改正が、法律に基づく善意の行為であったとしても、改正の内容が、過半数代表の意見を反映した適切なものになっているか否かについては慎重に精査されなければならない。

また、改正の趣旨説明と労使懇談会の開催について、大学が裁量的に判断してよいと理解しているのであれば、これまでの意見交換を通じて培われてきた慣行が反故にされたことを意味することになる。

もし今後も大学が規則改正に関わる手続きを省略し、かつ、意見聴取と意見書作成のために必要な時間を確保しないということが続くようであれば、過半数代表は必要な対抗措置を検討せざるをえない。

大学は、尚書きの内容を再確認し、学内の必要な手続きを簡略化することによって過半数代表の意見を軽視することがないように求める。

国立大学法人埼玉大学
学部・大学院研究科地区過半数代表 結 城 剛 志 ㊞

意見書

平成29年1月19日

国立大学法人埼玉大学長

山口宏樹 殿

平成29年1月13日付けをもって意見を求められた次の就業規則等について、下記のとおり意見を提出します。

- ①国立大学法人埼玉大学教職員給与規則の一部を改正する規則（案）
- ②国立大学法人埼玉大学教職員の初任給、昇格、昇給等の基準の一部を改正する基準（案）

記

頭書の給与規則等の改正に先立ち労使懇談会が開催され、意見書の提出期限についても一定の配慮が見られた点は評価したい。今後も規則改正に際しては同様の手続きを遵守して頂きたい。

また、人事院勧告にしたがって実施された、本給月額の前年比0.2%の増額改定を軸とする一連の改正についても不利益変更ではないという意味では評価できる。

とはいえ、今回の給与規則等の改正には以下の点で問題がある。

1. 2015年度の人事院勧告で地域手当は15%と決められたにも関わらず、地域手当の増額改定は留保されたままである。法人は、地域手当を速やかに本来の率に戻さなければならない。

2. 労使懇談会では、2015年度の勧告を実施しないままに、2016年度の勧告を一部実施した理由が十分に説明されたとはいえない。法人は、具体的な根拠資料を提示し、人事院勧告の実施を前後させた理由と勧告の完全実施に向けてどのような計画を立てているのかを説明する必要がある。

3. 管理職手当の増額改定が優先されるべきか否かについては再考の余地がある。むしろ、現在は管理職手当を受給していない、実質的に管理又は監督の地位にある者に対し、管理職

手当の支給を講ずるべきである。

4. 非常勤講師が削減されていく中で、教員1人当たりの担当授業数は増加する一方である。この現状を踏まえ、標準コマ数を超えて授業を担当する教員に対し、超過勤務手当を支払う等の代替措置が検討されるべきである。

5. 運営費交付金が減額されるなかで人件費に充当可能な資金が減少していくことは既定のことであり、この問題に有効な対策を講じることができなかつたことについて、法人は経営責任を自覚すべきである。

国立大学法人埼玉大学

学部・大学院研究科地区過半数代表

結 城 剛 志 ㊞

時間外労働及び休日労働に関する労使協定書

国立大学法人埼玉大学（以下「本学」という。）と国立大学法人埼玉大学学部・大学院研究科地区過半数代表（以下「教職員代表」という。）は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の規定に基づき、法定労働時間を超える労働（以下「時間外労働」という。）及び休日の労働（以下「休日労働」という。）について、次のとおり協定する。

（運用原則）

第1条 本学は、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、これを行わせるのは、臨時又は緊急の必要がある場合に限るものとする。

（健康等への配慮）

第2条 本学は、時間外労働又は休日労働を命ずるに際し、教職員の健康等に十分配慮する。また、当該教職員が時間外労働又は休日労働に従事することができない旨告知したときは、これを命じないこととする。

（時間外労働及び休日労働を必要とする具体的事由）

第3条 本学は、次の各号のいずれかに該当するときは、国立大学法人埼玉大学教職員の労働時間、休暇等に関する規則第7条（以下「教職員労働時間等規則」という。）、又は国立大学法人埼玉大学非常勤教職員給与・労働時間等規則第16条の規定に基づき、時間外労働又は休日労働を命ずることができる。

- (1) 入学試験に関する業務（オープンキャンパス業務を含む。）を行うとき
- (2) 経済学部経済学科夜間主コースにおける外国語科目、基盤科目並びに専門科目（入門）及び専門科目（基礎）の定期試験に関する業務を行うとき
- (3) 大学（全学）が主催する講演会、シンポジウム及び公開講座に関する業務を行うとき
- (4) 大学院理工学研究科が主催する「科学者の芽育成プログラム」、理学部が主催する「理学部デー」、工学部が主催する「工学部サイエンススクール」及び「工学部オープンラボ」に関する業務を行うとき
- (5) むつめ祭に関する業務を行うとき
- (6) 出張を命ずる必要がある業務を行うとき
- (7) 月始め、月末、年度始め、年度末等季節的に業務が集中し、法定労働時間内の勤務では処理が困難なとき
- (8) 災害又は災害の発生のおそれがあるときなど臨時に作業を行うとき
- (9) その他本学の業務運営上、急を要する業務処理のため時間外労働又は休日労働を必要とするとき

2 前項の規定にかかわらず、本学の業務運営上特に必要があると認める場合には、その都度、教職員代表に事前に同意を得た上で、事務職員及び技術職員に対して休日労働を命ずることができる。

3 教員については、第1項第1号及び第8号の業務以外時間外労働又は休日労働を命じないこととする。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは、当該教員が同意した場合に限り、休日労働を命ずることができる。

- (1) 当該教員の研究又は研修のため、休日労働が必要なとき
- (2) 当該教員の担当する学生の指導のため、休日労働が必要なとき

- (3) 大学院研究科の授業又は試験を行うため、土曜日における休日労働が必要なとき
 - (4) 経済学部経済学科夜間主コースにおける外国語科目、基盤科目並びに専門科目（入門）及び専門科目（基礎）の定期試験を行うため休日労働が必要なとき
 - (5) 大学が主催する講演会、シンポジウム及び公開講座のため、休日労働が必要なとき
 - (6) 大学院理工学研究科が主催する「科学者の芽育成プログラム」、理学部が主催する「理学部デー」、工学部が主催する「工学部サイエンススクール」及び「工学部オープンラボ」のため、休日労働が必要なとき
 - (7) むつめ祭のため、休日労働が必要なとき
- 4 前項の休日労働を命ずるに当たり、管理職は当該教員の同意を得る際、当該教員に対して休日に労働するよう強要しないものとする。
- 5 第3項ただし書きの規定にかかわらず、本学の業務運営に支障をきたす事態を回避するため特に必要があると認める場合には、その都度、教職員代表に事前に同意を得た上で、教員に対して休日労働を命ずることができる。

（時間外労働及び休日労働を必要とする業務の種類及び教職員数）

第4条 時間外労働及び休日労働を必要とする業務の種類及び教職員数は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 教育研究の業務 439人
- (2) 事務の業務 46人
- (3) 技術系業務 38人

（時間外労働時間数及び休日労働日数）

第5条 一の年度における時間外労働の限度及び休日労働の限度は、次のとおりとする。

(1) 時間外労働の限度

- 一 1日 4時間15分
- 二 1か月 45時間
- 三 1年 330時間

(2) 休日労働の限度

1年のうち8日（ただし、次項第2号の職員については16日）

2 前項の規定にかかわらず、通常予想される第3条に規定する業務が、突発的又は一時的に集中し、本学の業務運営に支障をきたすと認める場合で、第1号に該当する場合若しくは第2号、第3号又は第4号の職員についてはそれぞれ時間外労働の限度時間を延長することができる。

(1) 本学の入学試験及び大学入試センター試験の当日

- 1日 8時間

(2) 各支援室の教務系担当職員（第3号の職員を除く。）

（11月～5月までの期間）（1年のうち6ヶ月以内）

- 一 1日 6時間
- 二 1か月 60時間

(3) 学務部理工学研究科支援室大学院教育部係の職員

（2月～4月及び7月～9月までの期間）

- 一 1日 6時間
- 二 1か月 60時間

(4) 前2号以外の職員（教職員代表に通告）

一 1日 6時間

二 1か月 60時間（1年のうち6ヶ月以内）

ただし、教職員代表に通告し、1年420時間を限度に延長することができる。

3 前項の規定により、1か月45時間又は1年360時間を超えた延長時間の割増賃金率は次のとおりとする。

(1) 所定の勤務日に所定労働時間を超えて勤務した時間 25%

(2) 休日に勤務した全時間又は当該休日を振り替えた場合に所定労働時間を超えて勤務した時間 35%

(育児又は介護等個別事情の教職員への配慮)

第6条 満3歳に達するまでの子のある教職員が当該子を養育するために申出た場合には、業務の正常な運営を妨げない限り、前条の規定にかかわらず、時間外労働を命じない。

2 小学校就学の始期に達するまでの子のある教職員が当該子を養育するために申出た場合又は要介護者のある教職員が当該要介護者を介護するために申出た場合には業務の正常な運営を妨げない限り、前条の規定にかかわらず、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働を命じない。

3 小学校就学の始期に達するまでの子のある教職員が当該子を養育するために申出た場合には、業務の正常な運営を妨げない限り、22時から5時までの間（以下「深夜」という。）において労働を命じない。ただし、申出に係る子の親である配偶者が次の各号に掲げるいずれにも該当する場合は申出をすることができない。

(1) 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。）であること。

(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

(3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

4 妊産婦が請求した場合には、第1条の規定にかかわらず、時間外労働又は休日労働を命じない。

(時間外労働又は休日労働の告知)

第7条 第3条により、時間外労働を命ずる場合は、遅くとも当日の業務終了前までに、休日労働を命ずる場合は、遅くとも2日前までに教職員に通知するものとする。

(労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻等)

第8条 第3条により、休日労働を命ずる場合の、始業時刻、終業時刻及び休憩時間は次のとおりとする。ただし、業務の状況により、あらかじめ指定して、この時間を短縮又は変更することがある。

始業時刻： 8時30分 終業時刻：17時15分

休憩時間 12時15分から13時15分

(記録の管理と提出義務)

第9条 本学は、教職員の健康管理に資することとし、超過勤務手当の適正な支払いを確保するため、時間外労働及び休日労働について把握するものとする。

る。

- 2 本学は、教職員本人からの求めがあったときは、時間外労働又は休日労働の実施状況について、説明又は資料を提出しなければならない。
- 3 教職員代表が、教職員の適正な健康管理及び超過勤務手当の適正な支払いを確保するため、時間外労働又は休日労働の実施状況の説明又は資料の提出を求めたときは、本学は、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）に抵触しない範囲で、これに応じなければならない。

（協定の破棄）

第10条 本学又は教職員代表は、本協定に違反する恐れがあると認める場合は、本協定の有効期間中であっても、いずれか一方からの申し出により破棄することができる。ただし、破棄する時期は申し出があったときから1か月以内とする。

（有効期間）

第11条 本協定の有効期間は平成28年4月1日から平成28年12月31日までとする。

平成28年3月23日

国立大学法人埼玉大学学長 山口 宏 樹

国立大学法人埼玉大学
学部・大学院研究科地区過半数代表

山 本 良



専門業務型裁量労働制に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業所の所在地(電話番号)	
教育研究支援業		国立大学法人埼玉大学学部・大学院 研究科		さいたま市桜区下大久保255(048-858-3805)	
業務の種類	業務の内容	該当労働者数	1日の所定労働時間数	協定で定める時間	協定の有効期間
教育研究業務	別添協定書記載のとおり	439人	7時間45分	1日7時間45分	別紙協定書記載のとおり
時間外労働に関する協定の届出年月日		平成28年3月29日			

協定の成立年月日

平成28年3月23日

協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(選挙)

職名 国立大学法人埼玉大学学部・大学院研究科地区過半数代表

氏名 教授 山本 良

平成28年3月29日

使用者職名

国立大学法人埼玉大学

氏名

学長 山口 宏 樹

さいたま労働基準監督署長 殿



専門業務型裁量労働制に関する労使協定書

国立大学法人埼玉大学（以下「本学」という。）と国立大学法人埼玉大学学部・大学院研究科地区過半数代表（以下「教職員代表」という。）は、労働基準法（昭和22年法律第49条）第38条の3及び国立大学法人埼玉大学教職員の労働時間、休暇等に関する規則第15条に基づき、裁量労働制によるみなし労働時間制に関し、次のとおり協定する。

（適用対象労働者）

第1条 裁量労働の対象となる者の範囲は、次の各号に該当する者のうち裁量労働制の適用に同意した者とする。ただし、合理的理由により変更が必要な場合は、変形労働時間制への変更を認めるものとする。

- (1) 学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する教員（教授、准教授、講師及び助教）のうち主として研究に従事する者
- (2) 学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する助手のうち専ら人文社会科学又は自然科学に関する研究の業務に従事する者

（みなし労働時間）

第2条 前条に規定する者（以下「裁量労働従事者」という。）が業務を遂行する場合は、1日の労働時間については7時間45分勤務したものとみなす。

（裁量の範囲）

第3条 裁量労働従事者については、当該業務の性質上、業務遂行の手段及び時間配分の決定、勤務場所等については本人の裁量に委ねるものとし、その決定に関し、具体的指示を与えないものとする。ただし、講義等に要する時間についてはこの限りでない。

（裁量労働従事者の健康と福祉の確保）

第4条 所属長は、裁量労働従事者の健康と福祉を確保するため、次の措置を講ずるものとする。

- (1) 裁量労働従事者の健康状態を把握するために次の措置を実施する。
 - ① 所属長は、裁量労働従事者の自己申告に基づく「勤務状況等申告書」（様式1）により勤務状況を把握する。
 - ② 裁量労働従事者は、6月に1回、自己健康状態及び勤務の状況について所定の「健康チェックカード」（様式2）に記載の上、所属長に提出するものとする。
 - ③ 所属長は、②のカードを受領後、必要と認めたときは、当該教員について速やかに、健康状態、勤務状況等について面談し、事情聴取を行う。
- (2) 大学は、前号②のカードをとりまとめ、産業医に提出するとともに、産業医が必要と認めるときには、次の措置を実施する。
 - ① 産業医が個別に裁量労働従事者を指定して面談を行う。
 - ② 大学は、産業医の指導により必要に応じて次の措置を行う。

- (ア) 特別健康診断を実施する。
(イ) 病気休暇を付与する。
(3) 精神・身体両面にわたる健康相談については、保健センターにおいて行うものとする。

(災害補償)

第5条 国立大学法人埼玉大学教職員就業規則第51条に定める業務上又は通勤途上の災害補償については、原則時間にかかわらず適用する。

(裁量労働従事者の苦情の処理)

第6条 裁量労働従事者は、裁量労働制の運用に関する全般の事項について苦情等がある場合には、教職員代表に相談するものとする。

2 教職員代表は、当該裁量労働従事者の所属長と協議の上、誠意を持ってこれに対応し、解決策を労使双方に提案する。

3 教職員代表及び相談者の所属長は、当該相談者の秘密を厳守し、プライバシーの保護に努めなければならない。

(記録の保存)

第7条 第4条、第6条の規定をもとに講じた措置の内容を教職員ごとに記録し、当該記録を本協定の有効期間中及び有効期間満了後3年間保存するものとする。

(有効期間)

第8条 本協定の有効期間は、平成28年4月1日から1年間とする。ただし、有効期間満了の1ヶ月前までに、大学又は教職員代表のいずれからも申し出がないときには、1年ごとに更新し、3年を限度とするものとする。

平成28年3月23日

国立大学法人埼玉大学長 山口 宏 樹 印

国立大学法人埼玉大学
学部・大学院研究科地区過半数代表

山 本 良



勤務状況等申告書(年 月分)

所属部局名 _____

氏名 _____

この申告書は、労働基準法の規定に基づき、教員自身の健康と福祉の確保のため、また、学外研修及び年次休暇等の届け出のため、勤務の状況を申告するものです。

日	曜日	勤務状況及び場所	備考	日	曜日	勤務状況及び場所	備考
1日		時間 : ~ :		17日		時間 : ~ :	
2日		: ~ :		18日		: ~ :	
3日		: ~ :		19日		: ~ :	
4日		: ~ :		20日		: ~ :	
5日		: ~ :		21日		: ~ :	
6日		: ~ :		22日		: ~ :	
7日		: ~ :		23日		: ~ :	
8日		: ~ :		24日		: ~ :	
9日		: ~ :		25日		: ~ :	
10日		: ~ :		26日		: ~ :	
11日		: ~ :		27日		: ~ :	
12日		: ~ :		28日		: ~ :	
13日		: ~ :		29日		: ~ :	
14日		: ~ :		30日		: ~ :	
15日		: ~ :		31日		: ~ :	
16日		: ~ :					

年次休暇	月当初付与日数	取得日数 (日)
	日	残日数 (日)

【記入上の注意】

- 自己の判断により適宜勤務した状況を記入する。
- 出張、大学外での研修、時間外労働及び休日労働に関する労使協定書第3条に定める休日労働に係る休日の振り替え、年次休暇並びに国立大学法人教職員の労働時間、休暇等に関する細則第10条第1項第15号夏季休暇及び第16号による特別休暇(8月13日を起算日とする4日間)は、備考欄にそれぞれ出張、研修、振替(O/O)、年休、夏季休暇、特別休暇と記入する。なお、月の年休の取得日数等を年次休暇欄に記入する。
- 兼業により1日又は集中的に不在となる場合は、特に記入を要しない。

※ この申告書の個人情報等は、上段の目的のみに使用いたします。

健康チェックカード

所 属:
氏 名:
記入年月日: 年 月 日

1. 最近1ヶ月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目に、レでチェックしてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
4. ゆううつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
9. 工作中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
11. へとへとだ(運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)
13. 以前とくらべて、つかれやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0点)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1点)	<input type="checkbox"/> よくある(3点)

【自覚症状の評価】 各々の答えの()内の点数を総て加算してください。

I	0 ~ 3 点
II	4 ~ 7 点
III	8 ~ 14 点
IV	15 点以上

合計

	点
--	---

2. 最近1ヶ月間の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目に、レでチェックしてください。

1. 1ヶ月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当(0点)	<input type="checkbox"/> 多い(1点)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3点)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0点)	<input type="checkbox"/> 多い(1点)	
3. 出張に伴う負担(頻度・拘束時間・時差など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0点)	<input type="checkbox"/> 大きい(1点)	
4. 休憩の時間数・休憩できる施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0点)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1点)	
5. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0点)	<input type="checkbox"/> 大きい(1点)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3点)
6. 仕事についての身体的負担(★)	<input type="checkbox"/> 小さい(0点)	<input type="checkbox"/> 大きい(1点)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3点)

★肉体的作業や寒冷、暑熱作業などの身体的な面での負担

【勤務の状況の評価】 各々の答えの()内の点数を総て加算してください。

A	0 ~ 1 点
B	2 ~ 4 点
C	5 ~ 6 点
D	7 点以上

合計

	点
--	---

☆このカードは、疲労の蓄積を自覚症状と仕事の側面から評価し、その負担度をみています。

3. 総合判定

次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数(0~7)を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	I	0	0	2	4
	II	0	1	3	5
	III	0	2	4	6
	IV	1	3	5	7

※糖尿病や高血圧症等の疾病がある方は判定が正しく行われぬ可能性があります。

⇒ あなたの仕事による負担度の点数は: 点(0~7)

判定	点数	仕事による負担度
	0~1	低いと考えられる
	2~3	やや高いと考えられる
	4~5	高いと考えられる
	6~7	非常に高いと考えられる

4. 疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたでしょうか？ 本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2~7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2.に記載されている“勤務の状況”の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。労働時間の短縮は、仕事による負担を減らすと同時に、睡眠・休養を取りやすくするので、効果的な疲労蓄積の予防法のひとつと考えられています。あなたの時間外労働時間が月45時間を超えていれば、是非、労働時間の短縮を検討してください。

育児休業及び介護休業に関する労使協定書

国立大学法人埼玉大学（以下「本学」という。）と国立大学法人埼玉大学事務局等地區過半数代表（以下「教職員代表」という。）は、育児休業及び介護休業（以下「育児休業等」という。）に関し、次のとおり協定する。

（育児休業の申出をすることができない教職員）

第1条 申出があった日から起算して、1年以内に雇用関係が終了することが明らかな教職員は、国立大学法人埼玉大学教職員育児・介護休業等規則（以下「育児・介護休業等規則」という。）に規定する育児休業の申出をすることはできない。

（介護休業の申出をすることができない教職員）

第2条 申出があった日から起算して、93日以内に雇用関係が終了することが明らかな教職員（93日を経過する日から6月を経過する日までの間に任期が満了し、かつ、更新されないことが明らかである者を含む。）は、育児・介護休業等規則に規定する介護休業の申出をすることはできない。

（介護部分休業の申出をすることができない教職員）

第3条 第2条に掲げる教職員

（教職員への通知）

第4条 学長は、第1条から第3条のいずれかの規定に該当する教職員から申出があった場合は、申出をすることができない旨を当該申出をした教職員に通知するものとする。

（育児休業等の終了）

第5条 育児休業、育児部分休業、介護休業及び介護部分休業は、取得した教職員がその休業の内容に応じて第1条から第3条に掲げる事項に該当した場合には当該休業は終了するものとする。

2 教職員は、前項の事由が生じたときは、原則としてその事由が発生した日にその旨を学長に届け出なければならない。

（有効期間）

第6条 本協定の有効期間は、平成29年1月1日より平成29年3月31日までとする。ただし、有効期間満了の1ヶ月前までに、本学又は教職員代表のいずれからも申し出がないときには、1年ごとに更新するものとする。

平成28年12月13日

国立大学法人埼玉大学学長

山口 宏 樹 印

国立大学法人埼玉大学
学部・大学院研究科地区過半数代表

結 城 剛 志 印

様式第9号(第17条関係)

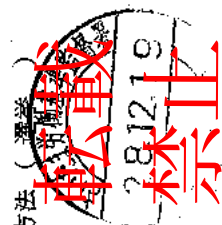
時間外労働・休日労働に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業場の所在地(電話番号)			
教育研究業	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	国立大学法人埼玉大学 学部・大学院研究科	業務の種類	労働者数 満18歳以上の者	所定労働時間	延長することができる期間 1日 1ヶ月 1年間 (毎月1日) (4月1日)	期間
	① 下記②に該当しない労働者	別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり	1週38時間45分 1日7時間45分	別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者						
	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 満18歳以上の者	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間
	別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり	別添協定書記載のとおり	毎週土・日曜日 その他の就業規則のとおり	別添協定書記載のとおり		別添協定書記載のとおり

協定の成立年月日

平成28年12月12日

協定の当事者である労働組合の名称または労働者の過半数を代表する者



協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法

国立大学法人埼玉大学学部・大学院研究科地区過半数代表

職名 准教授

氏名

結城 剛志

使用

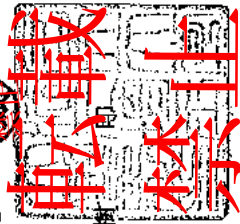
職名 学長

氏名

山口 宏

平成28年12月19日

さいたま労働基準監督署長 殿



時間外労働及び休日労働に関する労使協定書

国立大学法人埼玉大学（以下「本学」という。）と国立大学法人埼玉大学学部・大学院研究科地区過半数代表（以下「教職員代表」という。）は、労働基準法（昭和22年法律第49号）第36条第1項の規定に基づき、法定労働時間を超える労働（以下「時間外労働」という。）及び休日の労働（以下「休日労働」という。）について、次のとおり協定する。

（運用原則）

第1条 本学は、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、これを行わせるのは、臨時又は緊急の必要がある場合に限るものとする。

（健康等への配慮）

第2条 本学は、時間外労働又は休日労働を命ずるに際し、教職員の健康等に十分配慮する。また、当該教職員が時間外労働又は休日労働に従事することができない旨告知したときは、これを命じないこととする。

（時間外労働及び休日労働を必要とする具体的事由）

第3条 本学は、次の各号のいずれかに該当するときは、国立大学法人埼玉大学教職員の労働時間、休暇等に関する規則第7条（以下「教職員労働時間等規則」という。）、又は国立大学法人埼玉大学非常勤教職員給与・労働時間等規則第16条の規定に基づき、時間外労働又は休日労働を命ずることができる。

- (1) 入学試験に関する業務（オープンキャンパス業務を含む。）を行うとき
- (2) 経済学部経済学科夜間主コースにおける外国語科目、基盤科目並びに専門科目（入門）及び専門科目（基礎）の定期試験に関する業務を行うとき
- (3) 大学（全学）が主催する講演会、シンポジウム及び公開講座に関する業務を行うとき
- (4) 大学院理工学研究科が主催する「科学者の芽育成プログラム」、理学部が主催する「理学部デー」、工学部が主催する「工学部サイエンススクール」及び「工学部オープンラボ」に関する業務を行うとき
- (5) むつめ祭に関する業務を行うとき
- (6) 出張を命ずる必要がある業務を行うとき
- (7) 月始め、月末、年度始め、年度末等季節的に業務が集中し、法定労働時間内の勤務では処理が困難なとき
- (8) 災害又は災害の発生のおそれがあるときなど臨時に作業を行うとき
- (9) その他本学の業務運営上、急を要する業務処理のため時間外労働又は休日労働を必要とするとき

2 前項の規定にかかわらず、本学の業務運営上特に必要があると認める場合には、その都度、教職員代表に事前に同意を得た上で、事務職員及び技術職員に対して休日労働を命ずることができる。

3 教員については、第1項第1号及び第8号の業務以外時間外労働又は休日労働を命じないこととする。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは、当該教員が同意した場合に限り、休日労働を命ずることができる。

- (1) 当該教員の研究又は研修のため、休日労働が必要なとき
- (2) 当該教員の担当する学生の指導のため、休日労働が必要なとき

- (3) 大学院研究科の授業又は試験を行うため、土曜日における休日労働が必要などき
 - (4) 経済学部経済学科夜間主コースにおける外国語科目、基盤科目並びに専門科目（入門）及び専門科目（基礎）の定期試験を行うため休日労働が必要などき
 - (5) 大学が主催する講演会、シンポジウム及び公開講座のため、休日労働が必要などき
 - (6) 大学院理工学研究科が主催する「科学者の芽育成プログラム」、理学部が主催する「理学部デー」、工学部が主催する「工学部サイエンススクール」及び「工学部オープンラボ」のため、休日労働が必要などき
 - (7) むつめ祭のため、休日労働が必要などき
- 4 前項の休日労働を命ずるに当たり、管理職は当該教員の同意を得る際、当該教員に対して休日に労働するよう強要しないものとする。
- 5 第3項ただし書きの規定にかかわらず、本学の業務運営に支障をきたす事態を回避するため特に必要があると認める場合には、その都度、教職員代表に事前に同意を得た上で、教員に対して休日労働を命ずることができる。

（時間外労働及び休日労働を必要とする業務の種類及び教職員数）

第4条 時間外労働及び休日労働を必要とする業務の種類及び教職員数は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 教育研究の業務 439人
- (2) 事務の業務 46人
- (3) 技術系業務 38人

（時間外労働時間数及び休日労働日数）

第5条 一の年度における時間外労働の限度及び休日労働の限度は、次のとおりとする。

- (1) 時間外労働の限度
 - 一 1日 4時間15分
 - 二 1か月 45時間
 - 三 1年 330時間

- (2) 休日労働の限度
 - 1年のうち8日（ただし、次項第2号の職員については16日）

2 前項の規定にかかわらず、通常予想される第3条に規定する業務が、突発的又は一時的に集中し、本学の業務運営に支障をきたすと認める場合で、第1号に該当する場合若しくは第2号、第3号又は第4号の職員についてはそれぞれ時間外労働の限度時間を延長することができる。

- (1) 本学の入学試験及び大学入試センター試験の当日
 - 1日 8時間
- (2) 各支援室の教務系担当職員（第3号の職員を除く。）
 - （11月～5月までの期間）（1年のうち6ヶ月以内）
 - 一 1日 6時間
 - 二 1か月 60時間
- (3) 学務部理工学研究科支援室大学院教育部係の職員
 - （2月～4月及び7月～9月までの期間）
 - 一 1日 6時間
 - 二 1か月 60時間

(4) 前2号以外の職員（教職員代表に通告）

一 1日 6時間

二 1か月 60時間（1年のうち6ヶ月以内）

ただし、教職員代表に通告し、1年420時間を限度に延長することができる。

3 前項の規定により、1か月45時間又は1年360時間を超えた延長時間の割増賃金率は次のとおりとする。

(1) 所定の勤務日に所定労働時間を超えて勤務した時間 25%

(2) 休日に勤務した全時間又は当該休日を振り替えた場合に所定労働時間を超えて勤務した時間 35%

（育児又は介護等個別事情の教職員への配慮）

第6条 満3歳に達するまでの子のある教職員が当該子を養育するために申出た場合には、業務の正常な運営を妨げない限り、前条の規定にかかわらず、時間外労働を命じない。

2 小学校就学の始期に達するまでの子のある教職員が当該子を養育するために申出た場合又は要介護者のある教職員が当該要介護者を介護するために申出た場合には業務の正常な運営を妨げない限り、前条の規定にかかわらず、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働を命じない。

3 小学校就学の始期に達するまでの子のある教職員が当該子を養育するために申出た場合には、業務の正常な運営を妨げない限り、22時から5時までの間（以下「深夜」という。）において労働を命じない。ただし、申出に係る子の親である配偶者が次の各号に掲げるいずれにも該当する場合は申出をすることができない。

(1) 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1月について3日以下の者を含む。）であること。

(2) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により申出に係る子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

(3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

4 妊産婦が請求した場合には、第1条の規定にかかわらず、時間外労働又は休日労働を命じない。

（時間外労働又は休日労働の告知）

第7条 第3条により、時間外労働を命ずる場合は、遅くとも当日の業務終了前までに、休日労働を命ずる場合は、遅くとも2日前までに教職員に通知するものとする。

（労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻等）

第8条 第3条により、休日労働を命ずる場合の、始業時刻、終業時刻及び休憩時間は次のとおりとする。ただし、業務の状況により、あらかじめ指定して、この時間を短縮又は変更することがある。

始業時刻： 8時30分 終業時刻：17時15分

休憩時間 12時15分から13時15分

（記録の管理と提出義務）

第9条 本学は、教職員の健康管理に資することとし、超過勤務手当の適正な支払いを確保するため、時間外労働及び休日労働について把握するものとする。

- る。
- 2 本学は、教職員本人からの求めがあったときは、時間外労働又は休日労働の実施状況について、説明又は資料を提出しなければならない。
- 3 教職員代表が、教職員の適正な健康管理及び超過勤務手当の適正な支払いを確保するため、時間外労働又は休日労働の実施状況の説明又は資料の提出を求めたときは、本学は、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第59号）に抵触しない範囲で、これに応じなければならない。

（協定の破棄）

第10条 本学又は教職員代表は、本協定に違反する恐れがあると認める場合は、本協定の有効期間中であっても、いずれか一方からの申し出により破棄することができる。ただし、破棄する時期は申し出があったときから1か月以内とする。

（有効期間）

第11条 本協定の有効期間は平成29年1月1日から平成29年3月31日までとする。

平成28年12月12日

国立大学法人埼玉大学学長

山口 宏 樹

国立大学法人埼玉大学

学部・大学院研究科地区過半数代表

結城 剛志



平成 28(2016)年度埼玉大学学部・大学院研究科地区過半数代表委員会（第 1 回）

議事録

日時 2016年4月26日（火） 12時20分～12時50分
場所 教養学部棟 2F 第1小会議室
出席者 山本（教養）、佐野（教養）、結城（経済）、新井（経済）、
萩生田（教育）、佐藤（教育）、内山（理工）、坂田（理工）

開催にあたり、前年度会長（山本）より挨拶があり、過半数代表に関して簡単な説明がおこなわれた。そのあと、新委員の自己紹介がおこなわれた。

審議事項

1. 新会長および副会長の選出
会長に結城剛志（経済）、副会長に山本良（教養）が選出された。
2. その他
特になかった。

報告事項

昨年度からの引き継ぎ事項に関して、簡単な説明がおこなわれた。

以上

平成 28(2016)年度埼玉大学学部・大学院研究科地区過半数代表委員会（第 2 回）

議事録

日時 2016年11月16日（水） 12時15分～13時10分
場所 経済学部棟 2F 第1会議室
出席者 山本（教養）、佐野（教養）、結城（経済）、新井（経済）、
佐藤（教育）、内山（理工）、坂田（理工）
欠席者 萩生田（教育）

審議事項

1. 国立大学法人埼玉大学大久保地区事業場過半数代表者規約（案）の検討
文言を2カ所修正し、規約（案）が了承された。
2. その他
特になかった。

以上

国立大学法人埼玉大学大久保地区事業場過半数代表者規約（案）

（趣旨）

第1条 この規約は、国立大学法人埼玉大学大久保地区事業場（以下「大久保事業場」という。）における労働基準法（以下「労基法」という。）等に定める労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）に関し必要な事項を定める。

（組織代表者）

第2条 大久保事業場に、別表1に掲げる組織ごとに組織代表者を置く。

2 組織代表者は、各組織に所属する教職員の中から民主的な手続きによって選出するものとする。ただし、別表2に掲げる監督又は管理の地位にある者（国立大学法人埼玉大学教職員給与規則第16条第1項に規定する管理職手当の支給を受けている教職員）並びに学長室及び人事課に所属する職員は組織代表者となることはできない。

3 組織代表者の選出の手続きは、組織ごとに規定することとする。

4 組織代表者は、次の各号に掲げる事項を行う。

(1) 所属組織の教職員を代表し、第3条第2項に規定する過半数代表委員（以下「委員」という。）を選出すること。

(2) 委員から、第4条第1項に規定する協定の締結等に関する情報を受領し、代表する当該組織の教職員に対して周知すること。

(3) 第4条第1項に規定する協定の締結等に対する当該組織の教職員の意見を聴取し、委員へ報告すること。

（過半数代表委員会）

第3条 大久保事業場に過半数代表委員会（以下「委員会」という。）を置く。

2 委員会は、組織代表者の中から、別表1に掲げる区分ごとに、民主的な手続きによって選出された委員で構成する。

3 委員会は互選により委員長を選出し、委員長は、委員会を招集し、議事進行を司る。

4 委員会は、委員の中から、別表1に掲げる組織区分ごとに民主的な手続きによって過半数代表者を選出する。ただし、過半数代表者と委員長の兼務は妨げないものとする。

5 委員会は、第4条第1項に規定する協定の締結等について審議する。

6 委員会における審議の議決は、全委員の過半数の賛成によって決する。ただし、ひとつの組織区分の委員全員の反対があった事項については、委員会の議決とすることはできない。

（過半数代表者）

第4条 過半数代表者は、共同して次の各号に掲げる事項を行う。

(1) 労基法第24条第1項ただし書に定める協定（賃金控除に関する協定）の締結

(2) 労基法第34条第2項ただし書に定める協定（休憩時間の一斉付与原則の適用除外に関する協定）の締結

- (3) 労基法第36条第1項に定める協定（時間外労働・休日労働に関する協定）の締結
 - (4) 労基法第38条の3第1項に定める協定（専門業務型裁量労働制に関する協定）の締結
 - (5) 労基法第39条第4項に定める協定（年次有給休暇の時間単位取得に関する協定）の締結
 - (6) 労基法第90条に定める書面（就業規則作成及び改廃における意見聴取に対する書面）の提出
 - (7) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第6条第1項ただし書及び第12条第2項に定める協定（育児・介護休業の対象から除外する労働者の協定）の締結
 - (8) 労働安全衛生法第17条に定める安全委員会委員の推薦
 - (9) 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第40条の2第4項に定める派遣可能期間の延長に関する意見の提出
 - (10) その他関連諸法令において、労働者の過半数を代表する者の責務として規定されている事項
- 2 前項各号に定める事項に付随する協定書及び意見書等への署名に当たっては、全ての過半数代表者が共同代表として連署するものとする。
- 3 第1項各号に定める事項を遂行するに当たって、過半数代表者は、大久保事業場の教職員の意見を広く反映したものとなるよう、委員会の議決に基づいて大学当局と協議し、もって大久保事業場の労働条件及び労働環境の改善、向上を図らなければならない。

（過半数代表者等の任期）

第5条 過半数代表者、委員及び組織代表者（以下、併せて「過半数代表者等」という。）の任期は、大久保事業場内での異動に関わらず毎年4月1日を基準日として1年とし、再任を妨げない。ただし、過半数代表者等に欠員を生じた場合の補欠の過半数代表者等の任期は、前任者の残任期間とする。

（不利益取扱いの禁止）

第6条 過半数代表者等は、法令上、過半数代表者等になろうとしたこと又は過半数代表者等として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをなされないことが保障される。

附 則

この規約は、平成〇〇年〇月〇日から施行する。

別表1 大久保事業場組織

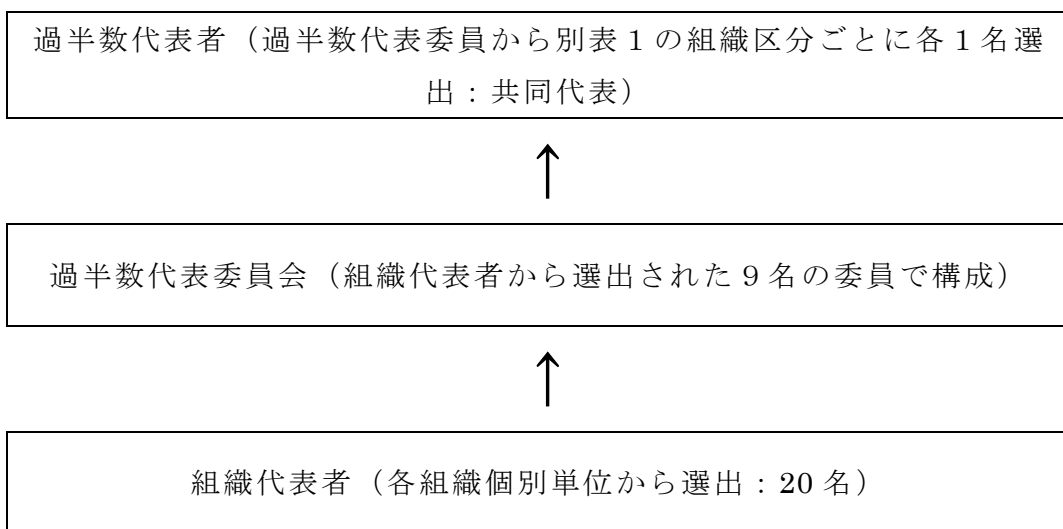
組織区分	組織	組織代表者	委員	過半数代表者
教員	人文社会科学研究科・学際系	2名	4名	1名
	人文社会科学研究科・経済系	2名		
	教育学部	2名		
	理工学研究科	2名		
	上記以外の組織	1名		
常勤職員 (再雇用職員を含む。)	総務部・監査室・学長室・広報渉外室・その他下記以外の組織	1名	2名	1名
	財務部(施設管理課技術職員を含む。)	1名		
	研究協力部	1名		
	学務部(各研究科・学部支援室を除く。) 国際室・保健センター	1名		
	学務部各研究科・学部支援室	1名		
	再雇用職員	1名		
	技術職員(施設管理課技術職員を除く。)	1名	1名	
非常勤職員	総務部・監査室・学長室・広報渉外室・その他下記以外の組織	1名	2名	1名
	財務部	1名		
	研究協力部	1名		
	学務部・国際室・保健センター	1名		

別表2 監督又は管理の地位にある者

副学長	科学分析支援センター長	総務課長
人文社会科学研究科長	総合技術支援センター長	人事課長
理工学研究科長	オープンイノベーションセンター長	業務改善推進室長
学部長	産学官連携推進部門長	研究協力課長
教育機構副機構長	知的財産部門長	図書情報課長
研究機構副機構長	先端産業国際ラボラトリー所長	情報基盤課長
人文社会科学研究科副研究科長	国際開発教育センター長	財務課長
理工学研究科副研究科長	附属教育実践総合センター長	経理課長
グリーン・環境領域長	人文社会科学研究科副研究部長	施設管理課長
ライフ・ナノバイオ領域長	人文社会科学研究科副教育部長	教育企画課長
感性認知支援領域長	人文社会科学研究科専攻長（博士前期・後期課程）	学生支援課長
評議員	理工学研究科副研究部長	入試課長
図書館長	理工学研究科副教育部長	国際室長
情報メディア基盤センター長	理工学研究科研究部門長	国際主幹
国際企画室長	理工学研究科専攻長（博士前期・後期課程）	監査室長
副学部長	メジャー長	広報渉外室長
英語教育開発センター長	事務局長	人文社会科学研究科支援室事務長
日本語教育センター長	総務部長	理工学研究科支援室事務長
社会調査研究センター長	研究協力部長	教育学部支援室事務長
保健センター長	財務部長	総括課長代理

脳末梢科学研究センター長	学務部長	総括室長代理
アンビエント・モビリティ・ インターフェイス研究センタ ー長	参事役	総括事務長代理
環境科学研究センター長	参事室主幹	
レジリエント社会研究センタ ー長	学長室長	

(参考) 大久保事業場過半数代表組織図



資料 3

組合規約

慶弔規約

埼玉大学教職員組合規約

第1章 総則

(名称)

第1条 本組合は、埼玉大学教職員組合（以下「組合」という）と称する。

(事務所)

第2条 組合は、事務所を埼玉県さいたま市桜区下大久保255 国立大学法人埼玉大学内に置く。

第2章 目的及び業務

(目的)

第3条 組合は、団結と相互扶助・友愛の精神により、組合員の労働条件を維持改善し経済的社会的地位の向上と研究生活の確立及び教育の民主化を図り、もって、学問の自由及び大学の自治の確保に寄与することを目的とする。

(事業)

第4条 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・改善に関すること。
- (2) 組合員の福祉・厚生増進及び文化的地位の向上に関すること。
- (3) 労働協約の締結、改廃に関すること。
- (4) 教育及び研究の活性化及び民主化に関すること。
- (5) 他の民主的団体と協力すること。
- (6) その他前条の目的の達成に必要なこと。

(分会)

第5条 分会を各部局等及び各附属学校園におくことができる。

2 組合員は、その所属する部局等又は附属学校園を管轄する分会がおかれている場合には、当該分会に所属するものとする。

3 分会は、この規約に抵触しない範囲内で分会の活動に必要な規約を定めものとし、それに基づき、組合の統制を乱さない範囲内で自主的に活動することができる。

(職場会)

第6条 各職種並びに分会がおかれていない各部局等及び各附属学校園における組合の活動を活性化し、組合員相互の意思疎通を図るため、それら各職種並びに各部局等及び各附属学校園に職場会をおくことができる。

2 職場会の組織及び運営に必要な事項は、本規約の細則で定める。

第3章 組合員

(組合員)

第7条 組合は、国立大学法人埼玉大学の教職員及び組合が承認した者によって組織する。ただし、次の各号に該当する者は除く。

- (1) 理事、監事の職にある者
- (2) 副学長、学部長、副学部長、教育研究評議員、学内共同利用教育研究施設の長、附属学校長、附属学校副校長、附属幼稚園長、附属幼稚園副園長
- (3) 課長（同等の職位）以上の職位にある者、総務課及び人事課の係長以上の者、各学部等の事務長、事務長補佐、秘書
- (4) その他組合が除外することを適当と認めた者

(権利)

第8条 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われない。

2 組合員は平等に次の権利を有する。

- (1) この規約に基づき、すべての問題に参加し均等の取り扱いを受ける権利
- (2) 組合役員その他の代表に選挙され、又は選挙する権利
- (3) この規約に基づき、自由に意見を表明し議決に参加する権利
- (4) 組合役員および機関の活動の報告を求め又は批判し、解任を請求する権利
- (5) 懲戒処分について弁明し得る権利

(義務)

第9条 組合員は、次の義務を負う。

- (1) 規約および大会の決議に従い、組織の統制に服する義務
- (2) 組合費および組織で決定したその他の賦課金を納める義務
- (3) 組合の機密をもらさない義務

2 組合員は、次の努力義務を負う。

- (1) 規約に基づく各会議に出席するよう努める義務
- (2) 組合の維持発展に協力するよう努める義務

(加入の手続)

第10条 組合員になろうとする者は、所定の加入申し込み書に必要事項を記入のうえ、執行委員長に提出し、執行委員会の承認を得るものとする。

(資格の喪失)

第11条 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7条のただし書に該当したとき。
- (6) 継続して2年以上組合費を滞納したとき。

(脱退の手続)

第12条 組合員は、組合を脱退するときは所定の脱退届に必要な事項を記入のうえ、執行委員長に提出し、執行委員会の承認を得るものとする。

2 組合員は、脱退後は組合に対する一切の権利を失い、その既納の金品は一切返却されない。

(賛助会員)

第13条 本組合の目的・趣旨に賛同し、定期的に任意に定額の賛助金を納入する者を賛助会員とする。

2 賛助会員は、第8条第2項各号に規定する権利は有しないが、第9条第1項第1号及び第3号に規定する義務及び同第2項第2号の努力義務を負う。

3 加入の手続、資格の喪失及び脱退の手続については、前3条の規定（第11条第5号を除く）を、また、除名の手続については第41条の規定を準用する。その際、組合員を賛助会員と読み替えるものとする。

第4章 機 関

(機関の種類)

第14条 本組合に次の機関を置く。

- (1) 大会
- (2) 代議員会
- (3) 執行委員会

第1節 大 会

(大会)

第15条 大会は、組合の最高意志決定機関であり、定期大会及び臨時大会の2種とし、全組合員で構成される。

2 定期大会は、年1回原則として1月に開くものとし、執行委員長がこれを召集する。

3 臨時大会は、次の各号の1に該当する場合は、すみやかに開催するものとし、執行委員長がこれを召集する。

- (1) 執行委員会が必要と認めた場合
- (2) 代議員会が必要と認めた場合
- (3) 組合員が総数の10分の1以上の賛成の署名を得て、その理由と議題を示して、執行委員長に大会の召集を要求した場合

4 大会の日時、場所、議題等は、開催の日から10日前までに告示しなければならない。ただし、緊急の場合はこの限りではない。

(大会の付議事項)

第16条 大会に付議する事項は、次の各号に定めるものとする。

- (1) 組合の解散に関する事項
- (2) 組合規約の改廃に関する事項
- (3) 本規約に基づく細則の制定変更に関する事項
- (4) 予算及び決算に関する事項
- (5) 事業方針に関する事項
- (6) 争議行為の開始およびその終結に関する事項
- (7) 上部組織への加盟又は脱退に関する事項
- (8) 役員を選任及び解任に関する事項
- (9) 執行委員会が必要を認めた事項

(大会の定足数)

第17条 大会は、全組合員の2分の1以上の出席をもって成立する。

2 やむを得ない理由のため大会に出席できない組合員は、他の組合員を代理人として表決を委任することができる。

3 前項の規定により表決した組合員は、前2条の適用については、大会に出席したものとみなす。

(大会の議決)

第18条 大会の議事は、この規約に別段の定めがある場合を除き、出席した組合員の過半数をもって決し、可否同数のときは議長が決するところによる。ただし、第16条第2号及び第5号に定める事項については、組合員の直接無記名による投票により、第2号については全組合員の過半数をもって、第5号については有効投票数の過半数をもって決定することを必要とする。

2 大会の議長は、大会に出席した組合員の中から選出する。

第2節 代議員会

(代議員会)

第19条 代議員会は大会に次ぐ意志決定機関であり、代議員により構成される。

2 代議員会は、執行委員会の議を経て執行委員長が半年に1回招集するものとする。ただし、次の各号の1に該当する場合は、執行委員会の議を経て執行委員長が臨時に招集することができる。

- (1) 執行委員会が必要と認めた場合。
- (2) 代議員の2分の1以上の署名による要求があった場合。

(代議員会の付議事項)

第20条 代議員会に付議する事項は、次の各号に定めるものとする。

- (1) 労働協約の締結・改廃に関する事項
- (2) 本規約に基づく細則の制定変更に関する事項

- (3) 特別執行委員の設置に関する事項
- (4) 役員解任に関する事項
- (5) 執行委員会が必要と認めた事項。

(代議員会の定足数)

第21条 代議員会は、構成員の2分の1以上の出席をもって成立する。

2 やむを得ない理由のため大会に出席できない代議員は、他の代議員を代理人として表決を委任することができる。

3 前項の規定により表決した組合員は、前2条の適用については、代議員会に出席したものとみなす。

(代議員会の議決)

第22条 代議員会の議事は、この規約に別段の定めがある場合を除き、出席した代議員の過半数をもって決し、可否同数のときは議長が決するところによる。

2 代議員会の議長は、代議員の互選により選出する。

第3節 執行委員会

(執行委員会)

第23条 執行委員会は、大会及び代議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する。

(構成と召集)

第24条 執行委員会は、正副執行委員長、書記長及び執行委員(第28条第2項の規定に基づき特別執行委員が選出された場合にはその者を含む。)をもって構成し、執行委員長がこれを召集し、定期的を開くことを原則とする。但し、必要ある時は、執行委員長が随時召集することができる。

(定足数と議決)

第25条 執行委員会は、構成員の過半数でもって成立する。

2 執行委員会の議事は、出席者の過半数で決定し、可否同数の場合は議長がこれを決する。

3 議長は、書記長が務め、議事録の作成を行う。

(専門部)

第26条 執行委員会のもとに次の専門部ならびに委員会をおく。

- (1) 女性部
- (2) 技術職員部
- (3) 非常勤職員部
- (4) その他大会の議決により設置を必要とされたもの

(書記局)

第27条 執行委員会に書記局をおき、書記長が執行委員長の統轄のもとにこれを運営する。

2 書記局には、書記をおくことができる。

3 書記の任免は、執行委員会の議を経て執行委員長が行う。

第5章 役員

(役員)

第28条 組合に次の役員を置く。

執行委員	若干名
うち、執行委員長	1名
副執行委員長	2名
書記長	1名

代議員 若干名

会計監査委員 2名

2 代議員会の決議に基づき、特別の任に当たらせるため、特別執行委員を若干名おくことができる。

(役員を選出)

第29条 役員を選挙は、組合員の直接無記名の投票によって行う。

2 選挙の実施に関する必要な事項は、本規約の細則で定めるところによる。

3 執行委員長、副執行委員長及び書記長は、執行委員の互選とする。

(選挙管理委員会)

第30条 役員選挙の公正を期するため、選挙管理委員会をおく。

2 代議員会は、執行委員の任期満了15日以前に選挙管理委員若干名を選出し、この選挙管理委員が選挙管理委員会を構成する。

3 選挙管理委員会は、本規約の細則で定めるところにより、選挙に関する職務を行う。

(職務)

第31条 役員職務は次のとおりとする。

- (1) 執行委員長 組合を代表し、組合業務を統轄し、執行の責任を負う。
- (2) 副執行委員長 執行委員長を補佐し、委員長事故ある時はその職務を代行する。
- (3) 書記長 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) 執行委員 組合の業務を分担する。
- (5) 特別執行委員 第28条第2項に規定する業務を担当する。
- (6) 代議員 代議員会に出席し第20条に規定する事項を審議する。
- (7) 会計監査委員 執行機関と独立して、本組合の資産及び会計業務を監査し、定期大会に報告する。

(任期)

第32条 役員の任期は、定期大会から次期定期大会までとする。ただし、役員の任に継続して当たることを希望する者については、継続して再選されることを妨げない。

2 役員中に欠員が生じたときは原則として補充選挙を行う。この場合、後任者の任期は前任者の残任期間とする。

(解任)

第33条 役員が任務を怠り又は組織の決定に反する行為をした場合は、大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。

2 前項による解任の決定は、組合員の3分の1以上からの要求があったときに、本人に弁明の機会を保障し、事実の調査を行わせるため、代議員会が3名の委員からなる調査委員会を設置し、その報告に基づいて、大会に発議することにより、なされるものとする。

第6章 会計及び会計監査

(経費)

第34条 組合の経費は、組合費、寄付金その他の収入による。

(組合費)

第35条 組合費の額は、大会での決定による。

2 大会で必要と認められたときは、臨時に組合費を徴収することができる。

(会計年度と会計監査)

第36条 組合の会計年度は、毎年1月1日に始まり、12月末日に終わる。

2 会計監査委員は会計監査の結果を大会で報告する。

3 組合は、組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人による会計業務が正確であることの証明書とともに、すべての財産及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の会計状況を示す会計報告を少なくとも毎年1回、組合員に対し公表する。

4 組合は、組合員の請求があれば、いつでも会計帳簿を公開しなければならない。

第7章 争議

(同盟罷業権の行使)

第37条 同盟罷業権の行使は、組合員の直接無記名投票の過半数による決定による

(労働条件改善交渉委員会)

第38条 執行委員会は、代議員会に諮り、必要に応じて労働条件改善交渉委員会をおくことができる。

第8章 賞罰

(表彰)

第39条 組合は、大会の決議により、組合発展のために功労があった組合員その他模範

となると認められる組合員を表彰することができる。

(制裁)

第40条 組合は、大会の決議により、組合員で次の各号に該当する者に対し、その情状により、制裁を加えることができる。

- (1) 組合の規約又は決議に違反した者
- (2) 組合の運営・活動を不当に妨害した者
- (3) 組合の名誉を毀損した者
- (4) 組合員の義務を怠った者
- (5) その他各号に準ずる不適当な行為のあった者

2 制裁の種類は、次の各号の定めるところとする。

- (1) 戒告
- (2) 権利停止
- (3) 除名

(制裁の手續)

第41条 前条の制裁は、戒告及び権利停止については大会出席者の過半数の賛成をもって、除名については3分の2以上の賛成をもって、決定する。

2 前項による制裁の決定については、決定に先立って、執行委員会は、本人に弁明の機会を保障し、事実の調査を行わせるため、3名の調査委員会を設置し、その報告に基づいて、大会に発議することにより、なされるものとする。

第9章 解 散

(解散)

第42条 組合の解散は、全組合員の直接無記名投票を行い、全組合員の4分の3以上の賛成をもって決定する。

第10章 組合規約の改廃

(規約の改廃)

第43条 本規約は、全組合員の直接無記名投票による過半数の賛成がなければ、改廃することができない。

第11章 雑則

(細則)

第44条 この規約の施行について必要な細則は、大会の議決を経て、執行委員長がこれを定める。

追 記

2004年7月1日「埼玉大学職員組合」から「埼玉大学教職員組合」へと名称変更。

付 則

本規約は、2004年7月1日より施行する。

役員選挙に関する細則

埼玉大学教職員組合規約第29条第2項、第30条第3項及び第44条に基づき、役員選挙に関する細則を次のとおり定める。

(適用範囲)

第1条 この細則は、執行委員、特別執行委員、代議員及び会計監査委員の選挙に適用する。

(選挙管理委員会)

第2条 代議員会は、執行委員の任期満了15日以前に選挙管理委員6名を選出し、選挙管理委員会を構成する。

2 委員長は、委員の互選とする。

3 選挙管理委員会は次の職務を行う

(1) 選挙の公示

(2) 立候補者の受付

(3) 投票及び開票の管理

(4) 当選の確認

(5) その他選挙管理に必要な事項

(選挙の公示)

第3条 選挙の公示は、選挙期日30日前までに行わなければならない。

(立候補)

第4条 執行委員候補、代議員候補、特別執行委員又は会計監査委員に立候補する者は、立候補届出書に所定事項を記入して選挙期日2週間前までに選挙管理委員会に届出なければならない。

(執行委員の選挙)

第5条 選挙管理委員会は、7日以上の一定期間を定めて、代議員の定めた選挙区(以下、「選挙区」という。)毎に組合員20人につき1人の割合で執行委員候補を選出させる。ただし、端数ある場合は更に1人の割合で執行委員候補を選出させることができる。

2 組合員が20人未満の選挙区においては、1人の執行委員候補を選出させることができる。

3 前各号の規定に基づき選出された執行委員候補について、全組合員による直接無記名による信任投票を行い、投票総数の過半数の支持を得た者をもって執行委員とする。

4 前項の規定により信任を得られなかった執行委員候補を選出した選挙区については、選挙管理委員会は別の執行委員候補を選出させる。その後の選挙手続については、前項の規定を準用する。

(代議員の選挙)

第6条 選挙管理委員会は、選挙区毎に組合員10名につき1人(端数は4捨5入)の割合で代議員候補を選出させる。

2 組合員が10名未満の選挙区においては、1人の代議員候補を選出させることができる。

3 前各号の規定に基づき選出された代議員候補について、組合員全員による直接無記名による信任投票を行い、投票総数の過半数の支持を得た者をもって代議員とする。

4 前項の規定により信任を得られなかった代議員候補を選出した選挙区については、選挙管理委員会は別の執行委員候補を選出させる。その後の選挙手続については、前項の規定を準用する。

(特別執行委員の選挙)

第7条 選挙は、組合員全員による直接無記名1人1票とする。

2 当選者は、組合員の投票総数の過半数を得た者から高点順に決定する。

3 得票同数の場合はその者について決戦投票を行なう。

4 第2項により定員に不足を生じた場合は、その不足の員数を落選者から得票順に選び、その者について信任投票を行なう。当選の決定については第2項の規定を準用する。

5 無競争の場合は信任投票を行なうこととし、その得票は組合員の投票総数の過半数の支持を得なければならない。

(会計監査委員の選挙)

第8条 選挙は、組合員全員による直接無記名1人1票とする。

2 当選者は、組合員の投票総数の過半数を得た者から高点順に決定する。

3 得票同数の場合はその者について決戦投票を行なう。

4 第2項により定員に不足を生じた場合は、その不足の員数を落選者から得票順に選び、その者について信任投票を行なう。当選の決定については第2項の規定を準用する。

5 無競争の場合は信任投票を行なうこととし、その得票は組合員の投票総数の過半数の支持を得なければならない。

付 則

この細則は、2004年7月1日より施行する。

役員選挙に関する教育学部教員選挙区内規

埼玉大学教職員組合は、役員選挙において得票多数の者を執行委員候補者とし、信任投票を経て執行委員を選出する。ただし、教育学部教員選挙区では、次の条件に該当する場合は、候補者選出を辞退する事ができる。辞退者が出た場合は、次点者を繰り上げ選出する。

1. 前回執行委員に選出されてから5年以内の者
2. 埼玉大学に着任して2年以内の者

本内規は、2016年1月5日より執行する。

<参考>

この内規は、より多くの組合員が組合活動に参加することにより、働きやすい職場の実現について考えてもらうと同時に、実務の公平分担を図るために設置するものである。

役員選挙に関する経済学部教員選挙区内規

埼玉大学教職員組合は、役員選挙において得票多数の者を執行委員候補とし、信任投票を経て執行委員を選出する。ただし、経済学部教員選挙区では次の条件に該当する場合は、本人の申し出によって選出を辞退する事が出来るものとする。

1. 前回執行委員に選出されてから5年以内の者
2. 埼玉大学に着任して2年以内の者

本内規は、2016年1月12日より執行する。

職場会の組織及び運営に関する細則

埼玉大学教職員組合同規約第6条第2項及び第44条に基づき、職場会の組織及び運営に関する細則を次のとおり定める。

（執行部）

第1条 職場会の執行部は、職場会のおかれた各部局の執行委員、代議員及び執行委員会が適宜任命した者によって構成される。

（組合員）

第2条 組合員は、その所属する部局又は職種に職場会がおかれている場合には、当該職場会に所属するものとする。

（活動）

第3条 職場会は、組合の事業方針に反しない範囲内で自主的に活動を行うことができる。

付 則

この細則は、2004年7月1日より施行する。

埼玉大学教職員組合慶弔規約

制定 1994 年 1 月 28 日

- 第 1 条 本規約は、埼玉大学教職員組合規約第 4 条第 2 号に列挙された、「組合員相互の親睦、福祉、厚生に関する事」という組合目的の達成のために制定される。
- 第 2 条 本規約は、埼玉大学教職員組合の組合員及び管理職就任等の理由で組合協力員となっている者（以下、両者を合わせて「組合員」という）とに限り適用する。
- 第 3 条 本規約の運用は組合執行委員会が行い、定期大会において他の支出と共に執行の報告を行うものとする。
- 第 4 条 第 2 条に所定の組合員に関して、次の各号に掲げる慶弔等の事由が生じた時には当該各号に掲げる金品を贈呈するものとする。

1. 本人の結婚	10,000 円
2. 本人の死亡	20,000 円および弔電ならびに第 5 号の 脱退に準じて算出された金額
3. 配偶者・本人の両親及び同居の義両親と子供の死亡	10,000 円および弔電
4. 病気見舞い（疾病により一ヶ月以上欠勤する場合）	10,000 円
5. 退職及び 転勤による脱退	
a. 組合員としての通算加入年数が 10 年以下の場合	加入年数×1,000 円に相当の金品 および花束
b. 組合員としての通算加入年数が 10 年を越える場合	10×1,000 円に（加入年数－10）×500 円を 合算した額に相当の金品および花束

- 第 5 条 前条の加入年数の算出に当たっては、組合費納入済み期間をもって算出年数とし、年に満たない月数については切り捨てとする。
- 第 6 条 組合員は、第 4 条により受けた金品に対して返礼は行わないものとする。
- 第 7 条 第 4 条の各号に該当する組合員がある場合は、本人、または所属部局執行委員もしくは代議員より、その旨を執行委員会に届け出るものとする。
- 第 8 条 本規約の制定、改廃は、大会または代議員会の議決によるものとする。
- 附則 本規約は、2002 年 1 月 30 日改正、2002 年 2 月 1 日より施行する。

2016 年度役員名簿

* 執行委員 *

委員長	馬場 久志	(教育学部 教員)	執行委員会総括
副委員長	金井 郁	(経済学部 教員)	財務・ユニオンプレス
副委員長	高橋 哲	(教育学部 教員)	ユニオンプレス・広報
書記長	高橋 克也	(教養学部 教員)	事務総括・教文
執行委員	佐藤 清美	(理工学：技術職員)	PC・HP・技術職員部
執行委員	平泉 春美	(非常勤職員)	非常勤職員部会

* 特別執行委員 *

過半数代表会長 (前期)	山本 良	(教養学部 教員)
過半数代表	内山 豊美	(理工学研究科 教員)
過半数代表	結城 剛志	(経済学部 教員)
過半数代表	清水 亮	(教育学部 教員)
過半数代表会長 (後期)	結城 剛志	(経済学部 教員)
過半数代表	内山 豊美	(理工学研究科 教員)
過半数代表	萩生田 伸子	(教育学部 教員)

* 代議員・選挙管理委員 *

代議員・選挙管理委員長	高橋 雅也	(教育学部 教員)
代議員・選挙管理副委員長	上野 茂昭	(教育学部 教員)
代議員・選挙管理委員	清水 由紀	(教育学部 教員)
代議員・選挙管理委員	野村 奈央	(教養学部 教員)
代議員・選挙管理委員	藤井 まなみ	(経済学部 教員)
代議員・選挙管理委員	田中 恭子	(経済学部 教員)
代議員・選挙管理委員	渡辺 大輔	(教育機構 教員)
代議員・選挙管理委員	浅子 孝一	(教育：非常勤職員)

◇埼玉大学教職員組合・第74回定期大会議案◇

2017年1月24日印刷・発行

印刷・発行	埼玉大学教職員組合
〒338-8570	埼玉県さいたま市桜区下大久保255
TEL / Fax	048 - 853 - 5609
E-mail	saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp