

# 埼玉大学教職員組合

## 第 75 回定期大会議案

日 時 2018 年 1 月 29 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. 2017 年度活動報告
5. 2017 年度決算報告
6. 2017 年度会計監査報告
7. 討論・承認
8. 2018 年度役員選挙結果報告
9. 2018 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. 2018 年度活動方針案提案 (第 1 号議案)
12. 2018 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
<b>I. 2017年度の活動と総括</b>	
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	3
(b) 任期付き教員に関わる活動	3
(c) 学長選に関わる活動	4
(d) 新規組合員の加入を勧誘するための活動	4
3. 各専門部などの活動と総括	
(a) 広報部	4
(b) 教文部	5
(c) 任期付き教員部	5
(d) 女性部	5
(e) 非常勤職員部	5
(f) 財務部	5
(g) 教職員共済部	5
(h) 大会・代議員会・執行委員会	5
(i) 選挙管理委員会	6
4. 活動日誌	7
<b>II. 2017年度決算報告書</b>	
(1) 一般会計	9
(2) 特別会計	10
<b>III. 2017年度会計監査報告</b>	10
<b>IV. 2018年度選挙結果報告</b>	
(1) 執行委員	11
(2) 特別執行委員	11
(3) 代議員	12
(4) 会計監査委員	12
<b>V. 2018年度活動方針（案）（第1号議案）</b>	13
<b>VI. 2018年度予算（案）（第2号議案）</b>	14

## 資料編

資料 1	組合関係	15
	・ 第 74 回定期大会議事録	
	・ 代議員会	
	・ 団体交渉	
	・ 要望書	
	・ 学長アンケート・演説会	
	・ 有期雇用教員アンケート・集計報告	
	・ 組合拡大	
	・ 行事・その他	
資料 2	国立大学法人埼玉大学大久保地区事業場過半数代表者関係	51
	・ 活動報告	
	・ 意見書	
	・ 協定書 (36)	
	・ 会議議事録	
	・ 過半数代表者規約	
資料 3	組合規約・慶弔規約	84

ご挨拶に代えて

埼玉大学教職員組合執行委員長 山本 良

今年も、教職員組合の定期大会を開催する時期となりました。平素より、組合活動を支えてくださっている組合員、参助会員の皆様、また「精神的支援」をお寄せくださっている多くの埼玉大学の皆さまに、深くお礼申し上げます。

組合に入っていることのメリットは何か？ これは、組合に対して繰り返し突きつけられる「永遠の課題」であるといってもよいかもしれません。私自身は、数年前の全大教大会で、ある単組の代議員が述べた以下の発言が耳に残っています。即ち、それは「組合に入っているから、直ちに具体的な、形のあるような利益が得られるとは思わないし、思うべきではない。しかし、何かあったときには一人では闘えないので、力を貸してくれる存在として組合があるのだ」というようなものでした。要するに、一種の「保険」として組合をとらえていくものといってもよいかもしれません。

しかし、最近このようなやや「受け身」の姿勢というか、理解は必ずしも正確ではないのではないかと考えるキッカケがありました。それは、労使懇談会において、ある理事が「組合が全教職員を代表しているかどうかはさておいて……」云々と述べたことです。その理事の真意は、もちろん「組合が全教職員を代表しているわけではない」ということにあると思います。ずいぶん失礼な話で、思わず「ムッ」としたことは否めません。

組合が取り組んでいる期末勤勉手当の公務員並み確保や地域手当の公務員並み支給は、いずれも全教職員に関わることです。組合員だけの増額を求めているわけではありません。また、任期付き教員の問題も、組合に入っている方々はむしろ少数です。にもかかわらず、組合がこうした課題に取り組むのは、自分からいうのはちょっと「照れるぜい！」というところもありますが、組合は「埼玉大における共通利益を擁護するための『自分自身により選任された保護者』(self-appointed guardian)」としての性格をもっているからに他なりません。それゆえ、組合ないし組合員だけに関わるのではないようなことにも熱心に取り組んでいるのです。大学を取り巻く「逆風」は依然としてかわらず、踏ん張っていなければ吹き飛ばされてしまうような状況ですが、組合はその先頭に立って、逆風を吹き飛ばそうとしているといたら自賛しすぎでしょうか。

もちろん、以上のように述べたからといって、今期執行委員の活動が賞賛に価するものであるということを主張しようとするものでは毛頭ありません。むしろ、「足りなかった」と批判される方が正確かもしれません。また、真っ先に御叱責を受けるべきなのは、私自身であることも重々認識しております。もっとも、そのことを胸に刻みつつ、ひとまずは次なる世代にリレーのたすきを渡し、今度は「選手」としてではなく、「伴走者」あるいは「執行委員会『準構成員』」として組合活動を支えていこうと思います。新しく執行委員に選出された方々が、今期執行委員会とは異なる(?)若くて柔軟な感受性で仕事に取り組んで頂けることは、大いに期待すべきことだからです。他の執行委員の方々も、思いは同じだと思います。ですので、今までお力をお貸し下さっている皆さまにもう一度お礼を申し上げると共に、今後も引きつづきかわらぬご支援とご鞭撻をお願いする次第です。

## I. 2017年度の活動と総括

### 1. 大学・組合をめぐる情勢

かつて大学は俗世間から遊離した「象牙の塔」といわれたことがあったが、無論、現代の日本において大学が実社会から隔絶した別世界でありうるわけではない。それどころか、そうした皮肉が「懐かしく」思えるほど、国立大学は政治の波に翻弄されているとあってよいだろう。こうした状況は、法人化以降も変わらない。ますます激化したともいえる。その最たるものが、運営費交付金の毎年の減額である。

経済的な支えが揺らぐことは、教職員の給与や個々の大学における新たな事業などへの取り組みに直接的に反映されることは言うまでもない。しかし、そうした直ちに目に見えることだけでなく、中長期的には大学全体の仕組や性格、ひいては日本社会全体を根本的にかえてしまうような影響を及ぼしかねないことを認識しておく必要がある。

例えば、経済的な制約があるため、人事に対して影響がでる。新規採用人事が、なかなか行えないのである。すると、本来補充すべき人が補充されないために、研究や教育が滞る。事務的な作業も、一人一人の職員が負担しうる仕事量はもはや限界を超えている。すると、すべてが円滑に進まなくなってしまう。研究や教育が先細れば、次なる世代に影響が現れる。つまり、学問が継承されず、よき人材も育たない。教員はたぶん必死にそれを挽回しようとするものの、従来事務職員にサポートしてもらっていた仕事までも自分でこなさなければならない。そのため、思うようには成果を上げることができないのである。

こうした事態を回避しようとして、大学執行部も手をこまねいているわけではない。執行部は人員の少なくなった部局を統合したり、学部事務の一元化を構想する。「改革してまずよ〜！」ということを外形的にアピールし、文科省の「歓心」を買おうとする。また、外部資金の獲得に躍起となり、「家畜」のごとく教員を叱咤して申請書を書かせようとする。申請書を書かない教員に対してはペナルティを科すことも辞さない。しかし、哀れ教員は気の進まない申請書をイヤイヤ書く結果、多大な労力と時間を費やし、僥倖により申請が採択されたとしても、「あめ玉」を手にした頃にはもはや研究に邁進するような気力と労力を失ってしまっている！ その結果、大学は、従来はそこに存在していたか、あるいは本来備えるべきであるような「地力」が徐々に落ちてしまっていることになかなか気づかない。気づいたときには「時すでに遅し」ということになりかねないのである。まさに高等教育の凋落である。

以上に描き出したような大学の姿は、やや過度に戯画化しているが、現代の日本における国立大学法人の姿である。ここまで悲観的な状況にはまだないかもしれないが、その一歩手前まで来ていることは間違いない。誠に由々しき状況である。

こうした状況において組合は如何にあるべきか！ また、いかなる役割を果たすことができるのか！ とくに、埼玉大の教職員組合のように、人材や力量にあふれているとはいえない組合としては、いかなる役割を果たすことができるのであろうか？ まじめな教職員であればあるほど、暗然とせざるを得ないであろう。

もっとも、悲憤慷慨してばかりいるというわけにもいかないのが、組合としては自らの非力と才能の欠如を認識しつつ、とりあえずは大学執行部に対して主張すべきことを主張し、要求すべきことを要求する。また、教職員の間風通しをよくし、働きやすく愛着が

もて、社会にも貢献できるような職場環境の構築に少しでも力を貸すこと以外に自らの存在理由はないと考えこれまで活動してきたとあってよい。普段、ここまで「意識的に」考えて行動しているわけではないが、整理すれば以上のとおりである。

## 2. 今期の執行委員の活動

### (a) 給与問題に関わる活動

2017年度の人事院勧告、国家公務員の給与法改正を受けて、労使懇談会及び団体交渉の事前折衝を大学執行部と持った(3月15日)。この際主な論点となったのは、地域手当本則通りの15%の実現についてであった。大学側の主張は従来通り、予算状況の逼迫により0.2%ずつ段階的にでない地域手当は支給できない(2017年度は14.2%の支給)であり、且つ、年度末の予算残額が判明しないと上乘せ支給できるか分からない、というものであった。

また、期末勤勉手当に関して「成績率を各期とも0.01ヶ月分(年間0.02ヶ月分)増額改定する」との案が大学執行部より示された。この案は(年間1.62ヶ月)形式的には増額改定であるが、公務員の場合が1.7ヶ月分とされているのでそれに比べると劣る内容であった。従来勤勉手当に関して人事院勧告に基づく「公務員並み」が保証されてきたが、今回はその原則が維持されなかった。組合としてはこうした変更に関し重大な懸念を持った。組合としては、人件費を年度当初から固定費として予算措置しておくことを再三要求したが、3月28日の団体交渉でも明瞭な確約を得るまでには、到底至らなかった。

そこで、組合として今年度は、大学側の「予算状況が逼迫している」という主張の根拠を、文書資料により提示することを要求して3月の労使懇談会後にこれを大学へ要求したが、実現したのは9月に入ってからとなった。更に、提示された根拠資料は、単年度の決算資料(文科省に提出された収支報告書)のみであり、予算逼迫の根拠を明瞭に判断できるものとは言い難かった。

なお、今年度はこのような状況も受けこれまでにない新たな取組みとして、予算編成段階での大学へのアプローチを試みた。これは、事前折衝による大学への要求として為したが、人件費に確実な予算措置を講じることについて、大学側から積極的な応答は未だ得られていない。このような状況が来年度も繰り返されることを回避するため、来年度予算の骨格ができる10月以降に川元書記長、金房副委員長、近藤副委員長が中心となって人事課との意見交換を数回行った。

さらに、退職金の減額改定に関して人事課から案が示された。そこで、12月25日に労使懇談会が開催され、組合としては反対の意向を伝えた。年が明けて2018年1月16日にも再び労使懇談会が開催され、組合としては地域手当の全額支給などの代償措置を求めたが、懇談会という性格もあり、労使の間のコンセンサスが形成されるまでには至らなかった。そのため、今後の進展によっては、団体交渉を行うことも予想され、その場合には成り行き上、旧執行委員が中心となって交渉を進めることが事実上了解された。

### (b) 任期付き教員に関わる活動

埼玉大学では、現在73名(2017年8月1日現在)の任期付きの教員が雇用されている。大学に対する研究・教育上の貢献ににもかかわらず、こうした教員の立場は不安定で、脆弱である。また、任期の延長の可否などに関しても詳細が不明で、組合としても実情を把握していない。そこで、岡山大学職組のアンケートなどを参考にして、10月に組合はアン

ケートを実施した。回収数 22 部、回収率 29.3%だった。ほぼすべての任期付き教員が延長と埼玉大学での雇用を希望しており、こうした点を大学執行部としては重く受けとめることが期待される。

### **(c) 学長選に関わる活動**

2017 年度で、現在の山口学長が任期を迎える。そのため、2017 年 12 月に、本来であれば学長選に関する意向聴取が行われる予定であった。ところが、結局山口学長以外の立候補者が現れなかったため、意向聴取自体が行われなくなった。しかし、その場合でも、山口学長に対して過去 4 年間の総括と今後 2 年間の抱負をただすべきと考え、12 月 11 日午後 6 時より 1 時間を予定に学長選立会演説会を行った。組合からはあらかじめ質問を送付したほか、全教職員に対して質問・意見を求めた（意見を寄せたのは、3 名。その他、学部学生からも匿名で意見が寄せられたため、当日山口学長に文書で手渡した）。また、当日はフロアからも質問がなされ、山口学長から回答がなされた。なお、当日の参加者は 40 名を越え、時間もやや超過するほどであった。

### **(d) 新規組合員の加入を勧誘するための活動**

今年度も、新人研修時での組合加入チラシ配布、教職員交流会（以下参照）の開催を通じて組合員拡大に努め、2 名の加入があった。

(i) 2017 年 5 月 29 日に、組合主催で「花の寄せ植え」が開催された。総勢 22 名が参加した。今期この取り組みが実現したのは、浅子執行委員の大きな貢献による。同執行委員抜きにはこの催しの開催は不可能であったので、ここに記して深く感謝申しあげる（なお、以下の「(e)非常勤部」の項目も参照）。

(ii) 2017 年 7 月 27 日に組合主催で「暑気払いが」バル・メリンの森で開催された。約 22 名が参加した。前半は内山特別執行委員のフルート演奏（豊岡名誉教授によるギターの伴奏付）、後半は近藤副委員長によるリコーダーの演奏、金房副委員長による効き酒（ワイン）の催しで一同大いに盛り上がった。

他方で、今年度は退職者が 3 名予定されており、このままではジリ貧になる可能性があるため今後、本腰を入れて組合への加入をすすめる取り組みが必要となると考える。

## **3. 各専門部などの活動と総括**

### **(a) 広報部**

広報部の重要な活動は、組合の広報誌 Union Press の発行であると考えています。そのため、着任当初は、できるだけ多くの Union Press を発行しようと意気込んでいました。しかし、残念ながら 12 月末の時点で今年の 8 号に 1 号少ない 7 号しか発行できず、申し訳ないと思っています。今年の広報部のように毎月発行を考えていましたが、いざ発行しようとする、色々な行事を載せようということになり、そのために発行が行事の後、また記事を依頼すると記事が届くまで、言い訳になりますなかなか難しいと感じました。

今期は、大学との交渉の他、寄せ植え、暑気払い（交流会）また、有期雇用問題、学長選などの特集を組み、どうにか 7 号を発行することができました。発行に際しては、執行部以外の組合の方にも記事を書いて頂きました。この場をかりてお礼申し上げます。

## (b) 教文部

教文部では、昨今の国家と大学、学問とのあり方を考えるためにその土台となる憲法をテーマとした講演会等の案も出されたが、実現できなかった。

## (c) 任期付き教員部

本年度10月に有期雇用教員を対象に任期や更新などの労働条件・環境についてのアンケートを行った。75部配布中、23部の回答があり、本学の貴重な財産であるはずの各研究者の不安定な労働のあり方を明らかにした。この結果をもとに、学長立ち会い演説会において、次期学長となる現学長にこの課題にも回答いただいた。ただし、任期再考等といった労働環境の安定化への積極的回答はなかった。

## (d) 女性部

今年度も活動は行わなかった。

## (e) 非常勤部

非常勤職員部では、今回、気軽に参加して、楽しめて、組合の宣伝ができる企画について3月と4月に非常勤部会を開催し意見交換をした。

イベントとしては、5月29日の夕方から全教職員を対象とした「花の寄せ植え教室」を開催し、22名の参加で盛り上がった。今までの勉強会とは違った、癒し系イベントの寄せ植えは、開催後も第2弾の希望者がでるほどだった。

また、検討されていた「組合の看板」にも花の寄せ植えが起用され、生協の正面玄関を飾り、現在も好評を得ている。しかし、色々と試みているが非常勤職員の新規加入者がなく、有期雇用の非常勤職員が居ない為、無期雇用化に関する問題に取り組みづらい。そのためにも、気軽に参加し、組合に加入してくれるような催しを検討していきたい。

## (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を心がけ、特に支出面における各種の節約を行ったことにより、年度予算内での支出にとどめることができ、組合財政の健全化を実現できた。

## (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、本年度の加入者は以下の通りである。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/>

※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。

共済名	加入者 (件)
総合共済	11人
火災共済	4人 (4件)
自動車共済	4人 (5台)
トリプルガード	13人※
交通災害共済	2名
新・終身共済	0人※
終身共済	0人※
年金共済	6人※
子ども養育共済	0人
特定疾病共済	0人

## (h) 大会・代議員会・執行委員会

第74回定期大会は、1月30日(月)に前執行部の活動として開催された。

代議員会は、4月5日(水)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3日(火)に開催され、次期役員を選出の選挙

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 24 回開催された。

#### **(i) 選挙管理委員会**

4 月 5 日に選挙管理委員会を立ち上げ、4 月 12 日から 4 月 21 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 3 日に第 2 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 18 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

### 2017 年度執行委員会の活動

2月

- ・ 2/07 (火) 第1回執行委員会 (拡大)
- ・ 2/14 (火) 第2回執行委員会 ・ 人事課へ三役挨拶
- ・ 2/24～25 (金～土) 全大教書記事務大会
- ・ 2/28 (火) 第3回執行委員会

3月

- ・ 3/01 (水) 第1回非常勤職員部会 ・ UNION PRESS 1号発行
- ・ 3/15 (水) 第1回労使懇談会
- ・ 3/23 (木) 第4回執行委員会
- ・ 3/24 (金) ★第1回過半数代表組織代表者会議★第1回過半数代表委員会
- ・ 3/28 (火) 第1回団体交渉 ・ 送別会ランチ

4月

- ・ 4/03 (月) 新人研修会にて組合勧誘ビラ配り
- ・ 4/05 (水) 第1回代議員会 ・ 第1回選挙管理委員会
- ・ 4/13 (木) 第5回執行委員会
- ・ 4/17 (月) 過半数代表との話し合い
- ・ 4/19 (水) 第2回非常勤職員部会
- ・ 4/20 (木) UNION PRESS 2号発行
- ・ 4/24 (月) 選挙管理委員会 (特別執行委員：開票)
- ・ 4/26 (水) 第6回執行委員会

5月

- ・ 5/11 (木) 第7回執行委員会
- ・ 5/25 (木) 第8回執行委員会
- ・ 5/29 (月) 花の寄せ植え開催 (非常勤部会主催)

6月

- ・ 6/08 (木) 第9回執行委員会
- ・ 6/12 (月) UNION PURESS 3号発行
- ・ 6/22 (木) 第10回執行委員会
- ・ 6/28 (水) 暑気払いチラシ配布

7月

- ・ 7/1 (土) 全大教関東甲信越地区会議
- ・ 7/4 (火) UNION PURESS 号外発行 (ボーナス)
- ・ 7/6 (木) 第11回執行委員会
- ・ 7/8・9 (金・土) 全大教第50回定期大会
- ・ 7/20 (木) 第12回執行委員会
- ・ 7/24 (月) 第2回労使懇談会

7月

- ・ 7/27 (木) 暑気払い&交流会 (メリンの森)

8月

	・ 8/03	(木)	第 13 回執行委員会	
	・ 8/30	(水)	第 14 回執行委員会	
	・ 8/31	(木)	第 3 回労使懇談会	
9 月				
	・ 9/12	(火)	第 15 回執行委員会	
	・ 9/20	(水)	UNION PRESS 4 号発行	
10 月				
	・ 10/03	(火)	第 2 回代議員会	・ 第 2 回選挙管理委員会
	・ 10/04	(水)	第 16 回執行委員会	・ 任期付き教員アンケート配布
	・ 10/05	(木)	2018 年度役員選挙公示	
	・ 10/10	(火)	第 3 回非常勤職員部会	
	・ 10/16	(月)	3 役&人事課との懇談	
	・ 10/04	(水)	第 17 回執行委員会	
	・ 10/19	(木)	UNION PRESS 5 号発行	
11 月				
	・ 11/01	(水)	第 18 回執行委員会	
	・ 11/08	(水)	選挙管理委員会 (開票)	
	・ 11/15	(水)	第 19 回執行委員会	
	・ 11/16	(木)	UNION PRESS 6 号発行	
	・ 11/22	(水)	第 20 回臨時執行委員会	
	・ 11/29	(水)	選挙管理委員会 (開票)	
	・ 11/30	(木)	第 21 回執行委員会	
12 月				
	・ 12/11	(月)	次期学長演説会 (現学長)	
	・ 12/14	(木)	第 22 回執行委員会	
	・ 12/18	(月)	選挙管理委員会 (最終開票)	
	・ 12/19	(火)	UNION PRESS 7 号発行	
	・ 12/20	(水)	第 23 回執行委員会 (新旧顔合わせ他)	
2018				
1 月				
	・ 1/10	(水)	第 24 回執行委員会	
	・ 1/16	(火)	2017 労使懇談会 (給与規則改定)	
	・ 1/17	(水)	2017 年度会計監査	
	・ 1/24	(水)	第 25 回執行委員会	
	・ 1/29	(月)	第 75 回定期大会	

注：★印は過半数代表の活動

## II. 2017年度決算報告

### (1) 一般会計

				2017年1月より12月まで 2017年12月30日
(A) 収入の部	(円)			
項目	2017年度予算	決算	比較増減額	摘要
前年度繰越金	704,575	704,575	0	
組合費	1,990,000	2,122,900	132,900	
賛助金	556,000	692,800	136,800	
雑収入(特別会計利息・配当金)	13,000	8,499	-4,501	
雑収入(ゆうちょ・利息)	70	2	-68	
雑収入(ろうきん1・2・)	10	4,165	4,155	
雑収入(教職員共済)	40,000	82,243	42,243	教職員共済事務手数料
旅費(全大教より戻り)	20,000	30,980	10,980	会議出席分戻り
雑収入(イベントほか)	0	22,000	22,000	交流会非組合員会費・他
合計	3,323,655	3,668,164	344,509	
(B) 支出の部				
項目	2017年度予算	決算	比較増減額	摘要
外部負担金	590,000	487,770	102,230	全大教・県教組・書記の会
人件費(組合)	1,380,000	1,349,961	30,039	5時間/日・週3、4、
交通費	25,000	24,000	1,000	書記の交通費、事務所経費の交通費他
アルバイト雇用費	10,000	0	10,000	調査、議案書作成
印刷費	15,000	20,000	-5,000	※コピーカード
通信費	60,000	51,527	8,473	電話代、書類送付他
事務消耗品費	100,000	91,915	8,085	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	0	10,000	書籍
旅費	90,000	54,640	35,360	全大教他 会議・学習会出席
会議費	90,000	83,545	6,455	会議弁当
専門部活動費	30,000	33,503	-3,503	技術職員部・非常勤職員部
文化事業費	25,000	0	25,000	
慶弔費	80,000	56,230	23,770	退職者餞別・お見舞い・お祝い他・送別会
振替手数料	5,000	3,672	1,328	振替手数料他
大会費	60,000	42,233	17,767	議案書作成事務用品・弁当
顧問弁護士	110,000	50,000	60,000	年間契約費用
設備費	150,000	109,633	40,367	備品等・ガス代・パソコン・ネット・掃除・水道代
広報費	100,000	90,584	9,416	広報活動費・交流会・UPイラスト代
その他の支払	200,000	204,060	-4,060	予備費
予備費	193,655	186,221	7,434	事務所経費・税・故障対応・その他
合計	3,323,655	2,939,494	384,161	
(C) 収支決算				
項目	(円)			
	金額	備考		
収入	3,668,164			
支出	2,939,494			
次年度繰越金	728,670			

## (2) 特別会計

				2017年1月より12月まで
(A) 収入の部		(円)		
項 目	2017年度予算	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	13,000	8,499	-4,501	2015-2115/2016-788
設備費積立金	0	0	0	
合 計	4,622,346	4,617,845	-4,501	
(B) 支出の部		(円)		
項 目	2017年度予算	決 算		摘 要
一般会計へ				
利子配当金	13,000	8,499	4,501	一般会計へ
合 計	13,000	8,499	4,501	
(C) 収支決算		(円)		
項 目	金 額	備 考		
収入	4,617,845			
支出	-8,499	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			
<b>2017年度会計監査報告</b>				
Ⅲ	<p>埼玉大学教職員組合事務室において、2017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。</p>			
2018年 1月17日				
会計監査委員		高 橋 克 也		
会計監査委員		金 井 郁		

## IV. 2018年度選挙結果報告

### (1) 執行委員

2017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：2018年2月～2019年1月)

教養学部教員選挙区	宮本 伊知郎
教育学部教員選挙区	田代 美江子 上野 茂昭
経済学部教員選挙区	高端 正幸
理工・技術・教育機構 他全教職員選挙区	高橋 一成
パート・定員外職員選挙区	平泉 春美

### (2) 特別執行委員

2017年4月12日～4月21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5月～2018年4月)

教員／人文社会科学研究科・学際系	高橋 克也
教員／教育学部	山中 冴子
教員／人文社会科学研究科・経済系	結城 剛志
教員／理工学研究科	内山 豊美
常勤職員／技術職員	佐藤 清美

### (3) 代議員

2017年12月5日～12月15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：2018年2月～2019年1月)

教養学部教員選挙区	小野寺 史郎
教育学部教員選挙区	荒木 祐二 磯田 三津子
経済学部教員選挙区	石 瑾
理工・技術・教育機構 他全教職員選挙区	千葉 健

### (4) 会計監査委員

2017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：2018年2月～2019年1月)

川元 克秀	2017年度書記長
金房 広幸	2017年度執行副委員長

## V. 2018 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) 任期付き教員の身分・研究環境などへの責任ある対応
- (3) 非常勤雇用職員の雇い止め等の阻止

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

- (4) 教員の研究教育活動の充実
- (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

\* 2018 年度の活動方針であるが、慣例に従い 2017 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. 2018年度予算(案)(第2号議案)

1. 一般会計			2017年12月30日現在
(A) 収入の部 (円)			
項目	2017年度決算	2018年度予算	摘要
前年度繰越金	704,575	728,670	出納帳の繰越金と同額になる
組合費	2,122,900	2,000,000	2017.12月時点での組合員による予算(0.75%)
賛助金	692,800	600,000	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)	8,499	6,000	
雑収入(ゆうちょ・利息)	2	2	
雑収入(ろうきん1・2・)	4,165	2,000	
雑収入(教職員共済)	82,243	60,000	教職員共済事務手数料
旅費(全大教より戻り)	30,980	20,000	会議出席分戻り
雑収入(ﾊﾞﾝﾄｶｼﾊﾞ 他)	22,000	0	
合 計	3,668,164	3,416,672	
(B) 支出の部			
項目	2017年度決算	2018年度予算	摘要
外部負担金	487,770	490,000	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)	1,349,961	1,400,000	5時間/日
交通費	24,000	24,000	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	20,000	40,000	※コピーカード
通信費	51,527	53,000	電話代、書類送付他
事務消耗品費	91,915	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	0	10,000	書籍
旅費	54,640	70,000	全大教他 会議・学習会出席
会議費	83,545	90,000	会議弁当
専門部活動費	33,503	50,000	技術職員部・非常勤職員部
文化事業費	0	30,000	イベント・勉強会
慶弔費	56,230	150,000	退職者饗別・お見舞い・お祝い他・送別会
振替手数料	3,672	5,000	振替手数料他
大会費	42,233	80,000	議案書作成事務用品・弁当代他
顧問弁護士	50,000	50,000	年間契約費用
設備費	109,633	240,000	印刷機・備品等ガス代・パソコン・ネット・掃除・水道カートリッジ 等
広報費	90,584	80,000	広報活動費・UPイラスト代
その他の支払	204,060	250,000	事務所経費・税・故障対応・その他
予備費	186,221	194,672	予備
合 計	2,939,494	3,416,672	
2. 特別会計			
(A) 収入の部 (円)			
項目	2017年度決算	2018年度予算	摘要
基本積立繰越金	4,609,346	4,609,346	
利子配当金	8,499	6,000	
合 計	4,617,845	4,615,346	
(B) 支出の部 (円)			
項目	2017年度決算	2018年度予算	摘要
利子、配当金	8,499	6,000	一般会計へ
次年度繰越金	4,609,346	4,609,346	
合 計	4,617,845	4,615,346	
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

組合関係

- ・資料 2

学部・大学院研究科地区過半数代表関係

- ・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
- ・ 要望書
- ・ 学長アンケート
- ・ 有期雇用教員アンケート
- ・ 組合拡大
- ・ 行事・その他

## 第74回定期大会議事録

日時：2017年1月30日（月） 18時～19時30分

場所：経済学部第一会議室

司会：高橋克也

### 1、大会の成立及び開会宣言

出席者15名、委任状24名。組合員数（63名(80名)）の過半数に達しており、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。第74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

議長として野村奈央を選出し、書記を高橋克也に委任した。

○以下 野村奈央議長の下で議事を進行した。

### 3、委員長挨拶 馬場久志

### 4、2016年度活動と総括

- (1) 大学・組合をめぐる情勢 高橋克也
- (2) 今期の執行委員会の活動 高橋克也
- (3) 各専門部などの活動と総括
  - (a) 広報部 金井郁
  - (b) 教文部 高橋克也
  - (c) 技術職員部 佐藤清美
  - (d) 女性部 馬場久志
  - (e) 非常勤職員部 佐藤清美
  - (f) 財務部 金井郁
  - (g) 教職員共済部 寺田礼子
  - (h) 大会・代議員会・執行委員会 馬場久志
  - (i) 選挙管理委員会 上野茂昭

### 5、2016年度決算報告 金井郁

### 6、2016年度会計監査報告 大石直樹

### 7、討論

・馬場委員長より、定期大会議案書のペーパーレス化に関する取組を試行中であることが報告された。

・任期付き教員に関して、(1)本学のどの部局・部署に配置されているのか、(2)任期なしのポストを任期付きポストに置き換えることで特定分野の漸次的廃止をはかるというようなことを当局が行いはしないか注視すべきである、という問題提起があり、情報交換と意見交換が行われた。

・今期の活動報告および決算報告が拍手で承認された。

8、2017年度役員選挙結果報告 上野茂昭

9、2017年度役員構成に関する提案と討論・承認 馬場久志

10、新委員長挨拶 山本良

11、2017年度活動方針案提案（第1号議案） 高橋克也

12、2017年度予算案提案（第2号議案） 金井郁

13、討論・承認

- ・組合の慶弔規約に関して若干の修正が馬場委員長より提案され、討議された。
- ・第1号議案、第2号議案、および慶弔規約の修正が拍手で承認された。議事終了後、議長、書記解任が行われた。

14、閉会宣言 高橋克也

第74回定期大会の閉会が宣言された。

## 2017年度 第1回 代議員会のお知らせ

代議員各位

2017年4月3日  
埼玉大学教職員組合  
委員長 山本 良

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、2017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5日（水）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（選挙管理委員長・副委員長選出）
- ④その他（今回からの特別執行委員信任選挙について：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) 048-853-5609  
E-mail [saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp](mailto:saikyoso@gr.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。

2017年 月 日

部 局：

氏 名：

## 第1回 代議員会議 議事録

日時：2017年4月5日（水）12:15～13:00

場所：埼玉大学教職員組合事務室

出席者：野村、亀崎、北田、丸茂、渋谷、白石、川元(文責)、寺田

欠席者：宗澤、高橋

### 【報告事項】

- (1) 山本委員長より2月からの活動報告と今後の活動について報告がなされた。

### 【協議事項】（以下、協議後の確認・確定事項）

- (1) 選挙管理委員会の体制は以下の通りとする。  
委員長：野村代議員、副委員長：北田代議員
- (2) 特別執行委員候補は、以下の分担にて過半数代表の組合員へ依頼し、内諾が取れた場合には、候補者になってもらう。  
・山本委員長→高橋克也組合員・内山組合員・佐藤清美組合員  
・金房副委員長→結城剛志組合員  
・川元→山中組合員
- (3) 選挙日程は以下の通りとする。  
・候補者への内諾連絡：4月7日（金）までを目処に  
・投票用紙等の受け渡し：4月12日（水）の昼以後  
・投票期間：4月12日（水）～4月21日（金）  
・開票日：4月24日（月）の12時15分～（於：組合事務室）  
※ 選挙管理委員により開票作業が行われる。

### 【代議員名簿】

教養学部一・野村奈央（選挙管理委員長）  
教育学部一・亀崎美苗　・北田佳子（選挙管理副委員長）　・宗澤忠雄  
経済学部一・渋谷百代　・丸茂幸平  
理工・全学・技術職員・事務系職員一・高椅一成  
パート・定員外職員一・白石千恵

合計8名

以上

## 2017年度 第2回代議員会のお知らせ (2枚)

代議員各位

2017年9月21日

埼玉大学教職員組合

委員長 山本 良

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、2017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3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)

②2018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でお願いします。)

連絡先 組合：e-mail: [saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp](mailto:saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp)

### 委 任 状

私は 10 月 3 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。

2017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： ( )

## 2017年度 第2回代議員会議事録

日時：10月3日（火）12:15～13:15

場所：組合事務室

出席者とメンバー確認

選挙管理委員長 ー・野村奈央  
選挙管理副委員長 ー・北田佳子

選挙管理委員：教養学部教員選挙区ー・野村奈央  
：教育学部教員選挙区ー・亀崎美苗 ・北田佳子 ・宗澤忠雄  
：経済学部教員選挙区ー・渋谷百代 ・丸茂幸平  
：理工・技術・教育機構・他全教職員選挙区ー・高椅一成  
：非常勤・定員外職員選挙区ー・白石千恵

出席者：代議員（選挙管理委員）他、執行委員長：山本良、書記：川元克秀、事務：寺田

\*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・・・山本委員長より報告があった。
2. 2018年度組合役員選挙について
  - ・選挙日程と現状の説明が山本委員長よりあり、下記の通り決定した。

#### 【 選挙日程 】

No	2017年度の予定	作業内容
1	10月4日（水）	★第2回代議員会☆第4回選挙管理委員会：（選挙について）
2	10月5日（木）	組合員全員へ選挙についてメール配信（組合事務室）
3	10月5日（木）	公示〈執行委員等信任投票の一ヶ月前まで〉（組合事務室）：立候補受付の開始
4	10月19日（木）	立候補受付締め切り 13:00。（執行委員等信任投票の2週間前まで）
5	10月25日（水）	★第5回選挙管理委員会（昼休み）：立候補者名通知・選挙書類受け渡し
6	10/26（木）～11/7（火）	執行委員候補者選挙（各選挙区）

7	11月8日(水)	★第6回選挙管理委員会(昼休み) : 執行委員候補者選挙開票作業、
8	11月15日(水)	★第7回選挙管理委員会(昼休み) : 選挙書類受け渡し 書類受け渡し
9	11/16(木)~11/28(火)	執行・会計監査委員信任投票(全員を対象)
10	11/16(木)~11/28(火)	代議員候補者選挙(各選挙区)
		*11/23 準備・24~25 むつめ祭・26 片付け
11	11月29日(水)	★第8回選挙管理委員会(昼休み) : 執行委員、会計監査委員信任選挙開票作業 : 代議員候補者選挙開票作業、結果の通知
12	12月4日(月)	★第9回選挙管理委員会(昼休み) : 選挙書類受け渡し
13	12/5(火)~12/15(金)	代議員信任投票(全員を対象)
14	12月18日(月)	★第10回選挙管理委員会(昼休み) : 代議員選挙信任投票開票作業、結果の通知

【 執行委員・代議員の選挙区と定数 】

1. 執行委員…〈20名→1名〉6名選出

- I : 教養学部教員選挙区 (組合員数 10名 →1名選出)
- 2 : 教育学部教員選挙区 (組合員数 28名 →2名選出)
- 3 : 経済学部教員選挙区 (組合員数 11名 →1名選出)
- 4 : 工・全学・技術職員・事務系職員選挙区 (組合員数 6名 →1名選出)
- 5 : 非常勤・定員外職員選挙区 (組合員数 3名 →1名選出)

2. 代議員…〈10名 → 1名〉8名→〈20名 → 1名〉5名選出

- I : 教養学部教員選挙区(組合員数 10名→1名選出)
- 2 : 教育学部教員選挙区(組合員数 29名→3名選出) → (組合員数 28名→2名選出)
- 3 : 経済学部教員選挙区(組合員数 11名→2名選出) → (組合員数 11名→1名選出)
- 4 : 工・全学・技術職員・事務系職員選挙区(組合員数 6名 →1名選出)
- 5 : パート・定員外職員選挙区(組合員数 3名→1名選出)→代議員は無しとする

以上

2017年3月23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 山本 良

## 2017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：2017年3月28日（火）9時30分～10時30分  
(予定)
2. 交渉事項：
  - (1) 給与規則の改正について
3. 法人からの提示と説明を求める資料
  - (1) 財務諸表ないし財務諸表に準ずる資料

以上

2017年3月23日

## 2017年度 第1回 団体交渉 概要説明書

交渉事項とその概要に関しまして、下記の通り説明申し上げます。

### 記

#### (1) 給与規則の改正について

##### (a) 勤勉手当について

3月15日に開催された労使懇談会では、「成績率を各期とも0.01ヶ月分（年間0.02ヶ月分）増額改定する」との案が示された。この案によれば、年間1.62ヶ月となり形式的には増額改定であるが、公務員の場合が1.7ヶ月分とされていると比較すると、大きく見劣りする額である。また、従来勤勉手当に関して人事院勧告に基づく「公務員並み」が保証されてきたにもかかわらず、今回はその原則が維持されなかった。組合としてはこうした変更に関し重大な懸念を持っており、従来通りの原則を維持すべきものとする。

##### (b) 地域手当について

同様に、地域手当に関して労使懇談会では「14%から14.2%に増額改定」との案が示された。この案も増額改定ではあるが、公務員が15%の支給を受けているのと比較すれば、低い率にとどめられたままである。地域手当は「生活給」としての性格をもつものであるがゆえに、職種や職位などに関わらず本来完全支給されるべきものとする。大学の経営状況のつけを地域手当の削減という形で埋め合わせるべきものではないとする。

##### (c) その他

これからも合理的な交渉を実現していくために、今後数年間の収支見通しに関する資料の提出を要請する。

以上

2018年 1月12日

埼玉大学長 山口 宏樹 殿

埼玉大学教職員組合 執行委員長 山本 良

### 「教職員退職手当規則」の改正に係る不利益緩和の経過措置に関する要望

標記の件、埼玉大学教職員組合は、労働契約法第10条に定められた4要件を満たす方法により、「教職員退職手当規則」を改正することを、ここに要望します。

つきましては、「教職員退職手当規則の改正（退職手当支給率の調整率を100分の87から100分の83.7に減額する）」の件について、地域手当や勤勉手当の完全支給と連動する形式での実施を念頭し、その連動性が確保されない場合には、「教職員退職手当規則」の改正に係る不利益について、その緩和を目的とする経過措置の実施を、ここに強く求めます。

#### 【要望事項】

(2) 「教職員退職手当規則の改正（退職手当支給率の調整率を100分の87から100分の83.7へ減額）」は、これまで労働者側と交渉過程で積み残されてきた課題（例えば、地域手当の本則通りの支給や勤勉手当の完全支給）を実現した上で実施すること。労働者にとって不利益変更となる「教職員退職手当規則の改正」のみを、単独で先行実施しないこと。

2. 「教職員退職手当規則」の改正に係る不利益について、その緩和を目的とする経過措置を講じること。具体的には、支給調整率の減額による退職金減が、急激なインパクトとならないように、段階的に緩和する措置として、減額分の補填を行うこと。

3. 緩和を目的とする減額分補償の経過措置は、少なくとも、地域手当の本則通りの支給等が実現するまで継続して実施すること。

以上

委員長 結城 剛志 殿

埼玉大学教職員組合

執行委員長 山本 良

## 申入書

大学執行部と過半数代表との間に締結される労使協定が労働条件に関する非常に重要な取極であることに鑑みて、今後労使協定を締結する際には、教職員組合の代表も大学執行部との協議に参加することに関してご高配を賜りますようお願い申し上げます。ご承諾いただけます場合、10月1日からの労使協定の締結に関する懇談の場に、組合代表もご招請くださるようお願い申し上げます。

以上

2017年6月 日

国立大学法人埼玉大学  
総務部人事課長 小林 浩二 殿

## 申入書

平成29年3月31日付で締結した専門業務型裁量労働制に関する労使協定書の第2条(見なし労働時間)及び第3条(裁量の範囲)、並びに時間外労働及び休日労働に関する労使協定書第2条第2項について、現在、人事課と過半数代表の間で打ち合わせが行われているところである。

労使協定書の締結については、交渉権を有する教職員組合の代表者を含めた、3者間で協議し、全学的な合意を形成していくことが望ましい。については、労使懇談会と同じように、大学、過半数代表、教職員組合の3者間での打ち合わせの場を設けるよう申し入れる。

埼玉大学教職員組合執行委員長

山本 良

国立大学法人埼玉大学大久保地区過半数代表

結城 剛志

佐藤 清美

並木 孝雄

# **緊急アピール！**

## **私たちのボーナスは公務員より低かった！**

### **<うれしいボーナス>**

みなさん、おかわりなくお過ごしでしょうか。去る6月30日は、みなさんお待ちかねのボーナス（正式には「勤勉手当」という名前です）が支給された日でした。期待していたよりもちょっぴり多く、ホッと安堵の胸をなで下ろした方♥ はたまた、期待の額には届かないので渋面を作りながら、それでもこみ上げてくる喜びに「笑いをかみ殺すのに必死」の方々。様々な計画を練って「虎の子」の使い道を考えている方々や、「しっかり貯蓄」という方々も多いかと思えます。

### **<嗚呼、私たちのボーナスはさっ引かれている〜！>**

ところが、私たちのボーナスは、実は公務員よりも少額です。この衝撃の事実をご存じでしたか？ 詳しく述べますと、去年の人事院勧告で、勤勉手当に関しては1.7ヶ月とされ、公務員の場合は満額支給されています。これに対し、埼玉大学の教職員は、ボーナスが1.62ヶ月分しか支給されていません。つまり、0.08%さっ引かれてしまっているのです。みなさん、もっと疑問や怒りをもってこの事実を受け止めなければなりません。では、誰がさっ引いているかということ、それはいうまでもなく大学の執行部です。0.08%は大した額ではないとうそぶく「独身貴族教職員」ももしかしたらいるかもしれませんが、「アリの穴から堤もくずれる」という俚諺もあります。放っておくと近い将来に本給までドンドンさっ引かれる可能性だって捨てきれないのです。

### **<大学執行部の呆れた言いぐさ>**

私たち組合はこの点を問題にし、3月末の団体交渉の際に問題提起いたしました。ところが、大学執行部の態度は、冷淡なものでした。すなわち、大学経営により予算に余剰分が出る時もあればそうでないときもあるので、やむを得ない云々。教職員の給与をあらかじめ確保したうえで大学経営を行うことなどは「できない」云々。要するに、大学経営の赤字を教職員の給与で埋め合わせするというやり方で、まさに呆れたものでした。しかし、もともとは立派な研究者や正義感あふれる官僚だった人も今は埼玉大学の経営に心血を注ぐ立場にあるのですから、経営の下手際のつけを教職員の給与で埋め合わせするような愚かなことは回避すべきなのではないでしょうか。経営が苦しければ、まずは教職員の上にたつ人々自らが「身を切る」ような努力を率先して行うのがしかるべきスジではないでしょうか。自分たちは安全な地で安んじて又ク又クとした待遇と飽食におぼれていながら、教職員に対してはキビシイ選択を飲むことを迫るというのでは、全学的な尊敬を勝ち取ることなどは「夢のまた夢」であることを悟るべきでしょう。

### **<全教職員の力を組合に結集しよう>**

大学経営が苦しいことは、組合とて知らないわけではありません。しかし、大学の経営には、まだ努力が足りないところもあるでしょう。また、予算的に削るべき点は他にもあると思いますので、組合は引きつづきこうした状況に挑んでいきます。さしあたり、近々公表される予定の昨年度の財務諸表を手がかりに、組合は監視を強めて参ります。そのためには、是非とも皆様の一層のご支援、ご協力が必要です。どうぞ宜しくお願い致します。

2017年11月30日

山口 宏樹 先生

埼玉大学教職員組合

## 学長候補者立会演説会の開催概要について

この度は、埼玉大学教職員組合が主催する立会演説会への出席をご快諾くださり、誠にありがとうございます。この会が、多くの教職員にとって埼玉大学の現状を見つめ直し、将来を真剣に考えていくためのひとつの大きなきっかけとなることを、心から願っております。

なお、立会演説会は下記の概要で開催させていただきたいと思いますので、ご多用中誠に恐縮ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

### 記

○開催日時：12月11日（月） 午後6時～午後7時

○会場：教育学部 C1 講義室

○開催形式：

①候補者による演説（組合に寄せられた質問に対する回答を含む）（30分程度）

\*自由なお話を10分程度、質問への回答を20分程度の目安でお願いできれば幸いです。

\*組合からの質問項目は、メールで11月28日にお知らせ致しました通りです。  
教職員から寄せられましたその他の質問は、可及的速やかにお送り致します。

\*質問項目およびそれに対する先生からのご回答は印刷し、当日会場で聴衆の方々に配布することを御了承ください。

②会場からの質問と候補者による回答（30分程度）

\*質問者の方には、発言の前に簡単にご所属を示していただくようにします。

（「教養学部3年」、「教育学部教員」、「職員、理学部学務係」など）

\*質問は、原則として一人一回と致します。

（ただし、関連質問の場合は、複数回の質問を認めることがあります）

○入場制限：特に行いません。教職員、学生、一般の方、どなたでも参加可能とさせていただきます。

以上

\*当日は、開始時間までに直接会場にお越しください。

2017年12月3日

山口 宏樹 先生

埼玉大学教職員組合

## 立会演説会における質問について

この度は、組合主催の立会演説会にご協力いただき、誠にありがとうございます。心よりお礼申しあげます。下記の質問・意見が、大学構成員より寄せられました。演説の時間の中で、これらについてもご回答いただければ幸いです。なお、質問が多岐に亘っておりますため予定の「30分内」でお答えできない場合は、「10分程度」適宜お答えの時間を延ばしていただいても構いません。また、この質問も印刷して、当日会場で聴衆の方に配布させていただきます。

なお、下記の質問は寄せられたものそのままではなく、趣旨を変えない程度で要約・編集作業を施したのものもあることを御了承ください。

---

### 質問①

次期2年の在任中に必ず達成したい事項を、具体的にご説明ください。

(「学長候補者アンケート」

問1 関連)

### 質問②

PT(プロジェクト・チーム)やWG(ワーキング・グループ)などにおける審議と結論が、大学の意思決定(全学運営会議、評議会、経営協議会など)にどのように反映されているのかお示し下さい。

(「学長候補者アンケート」問2~3 関連)

### 質問③

大学の自律性や教授会自治の尊重に関連して、教員個人の自立心を涵養することが大切と考えますが、如何お考えでしょうか。

(「学長候補者アンケート」問2~3 関連)

### 質問④

物品の発注に関して、業者のいいなりにシステムを作っているのではないか。その結

果、教員の教育研究の時間がワリを食っているのではないのか。 (「学長候補者アンケート」問 4 関連)

#### 質問⑤

埼玉大学が提唱する「グローバル人材」と「地域貢献人材」のイメージについて、具体的にお示し下さい。 (「学長候補者アンケート」問 5 関連)

#### 質問⑥

過半数代表の要請を受けて人事課が実施した教員の研究時間などの調査について、大学としてはどのように受けとめ、どのような対応を考えているのか。 (「学長候補者アンケート」

問 5 関連)

#### 質問⑦

予算執行の優先順位について、具体的にお示し下さい。 (「学長候補者アンケート」

問 7 関連)

#### 質問⑧

教員の採用という観点から見ると、欠員がでると新しい人を採用しているように見受けられる。しかし、外の人を採用するのであれば、今いる有期雇用を無期にすることがなぜできないのか。有期雇用職員は能力が劣っているから有期雇用になったのではなく、たまたま採用時の都合によって有期になったに過ぎない。5年先の人生設計も立てられず、精神的にも肉体的にも苦勞がかさんでいることを知ってほしい。働く人間は機械のピースではない。一般企業でも、労働者に対する処遇の良い企業が良質の成果を上げている。将来を見通すことが難しい時代だからこそ、私たちを信じて託してほしい。 (「学長候補者アンケート」問 8 関連)

#### 質問⑨

ポスターを作成し配布・講評することに関して、現代消費社会における「依存効果」(ガルブレイス)との関連でどのように考えているのか示して下さい。

以上

## 学長候補者アンケート・回答

### I 埼玉大学の運営をめぐる諸問題について

#### 問1 過去4年間の総括と今後の課題

山口先生は4年前に立会演説会において「学部の枠を越えた再編・連携による埼玉大学の改革・強化戦略」に言及されました。すなわち、国際的通用性の担保された質の高い教育の実践により、理工系・人社系の有為な人材を育成・排出するというのがその骨子であると考えます。この目標はいかなる形で、どの程度実現したと考えられるでしょうか。また、この目標自体の妥当性ということも含めて過去4年間を振り返り、ご自身による総括に基づいて自己採点をお願い致します。さらに、今後2年間で学長として果たすべき事は何かとお考えでしょうか。また、後継の体制作りによどのような形で関わることをお考えかお聞かせ下さい。

#### 【回答】

**過去4年間の総括** 4年前、大学改革補助金を獲得して、「学部の枠を超えた再編・連携による大学改革～ミッションの再定義に基づく研究力と人材育成の強化～」を掲げ、機能強化に取り組んできました。強みを有する研究分野への資源集中による研究力強化と、組織の再編や入学定員の大胆な見直しによる人材育成の量的・質的強化を図っています。

研究力強化では、2014年に3領域からなる戦略的研究部門とURA オフィスを設置し、人的・物的資源を集中させた結果、国際共著論文も含めた研究論文の質と量が着実に伸びるとともに、大型受託研究費等の外部研究資金の獲得額が大幅に増えています。そして、2017年には4番目の領域として、JAXA 宇宙科学研究所との連携を踏まえたX線・光赤外線宇宙物理領域を開設するなど、戦略的研究部門の存在感を高めています。

一方、人材育成力の強化では、国際通用性の担保された質の高い教育を実践し、有意な理工系・人社系人材を育成、力量ある教員を養成して社会・地域にしっかりと輩出することを目指しています。具体的な強化策として、理工学研究科修士定員増や6年一貫教育の導入、工学部の大括り化と入学定員増、経済学部の1学科4メジャー制への改組とグローバルタレントプログラムの導入、人文社会科学研究科への改組と大学院教育の国際化、教育学部の入学定員減や教職大学院設置による教員養成機能の高度化等、に取り組んできました。その結果、各学部や研究科の改革の情報が全学的に共有されたことは大きいですし、一例として、学部から大学院まで多様なグローバル教育プログラムが展開され、それを履修する学生数の増加等、一定程度の成果を挙げつつあると考えています。

もちろん、研究力、人材育成力ともに、強化による真の意味での成果は時間を掛けて見ていかななくてはなりません。良いスタートを切れたという意味で及第点を与えたく思いますが、今後もPDCAサイクルを回しつつ、機能強化を継続していく必要があります。

**今後2年間の課題** 埼玉大学は2016年から始まった第3期中期目標期間に、ビジョンと

して「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化」を掲げ、3つの戦略と11の取組から成るアクションプランを策定して機能強化を進めています。今後の2年間も、これを着実に進めることとなります。文系、理系、教員養成系の多様な学問が、日本人、外国人、社会人の多様な学生と教職員が1キャンパスに集まる埼玉大学です。これからも、研究と人材育成という普遍的な知の府としての基盤強化と、地域活性拠点として首都圏埼玉に根ざした埼玉大学の個性化を2軸に、さらなる機能強化を着実に進め、多様性と融合を具現化します。

また、この間に埼玉大学は創立70周年を迎えます。歴史を次の70年につなげるため、第4次産業革命をもたらす社会経済の大きな変化と18歳人口の著しい減少に対応した埼玉大学の将来像を形にすることも、学長の大きな使命になると考えています。この歴史をつなぐためには、さらには、国立大学にとって正念場となる第4期中期目標期間につないでいくためには後継の体制作りが大変重要となります。次の2年間では、次につなげるべく大学執行部体制を一新するとともに各部局長との連携を一層強化し、全学体制により大学経営・大学運営を行うことで、後継人材の育成に努めたく思います。

## 問2 大学の自律性について

埼玉大学に限った話ではありませんが、大学の政策は大学自身が決定するべきであるのに、文科省が主導するという傾向がますます強まっているようにおもいます。しかし、文科省の求めに唯々諾々と従うのでは大学の存在理由が問われると思います。文科省に対してもっと毅然とした態度は示せないのでしょうか。

### 【回答】

埼玉大学は、法人化されたとはいえ国立大学であり、国からの予算である運営費交付金に基盤を置きます。したがって、大学経営や大学運営が国の政策や施策に多少なりとも影響を受けることは避けられません。とは言え、決して「唯々諾々」ではあり得ません。国立大学協会は、国立大学総体としての要望や反論を国に対して積極的に働き掛けていますし、個々の国立大学も、文科省と協力しつつ、個性ある大学づくりのために独自の施策を実現すべく努力を重ねています。

最近、大学に対する批判が強く、大学改革を求める声が一層高まっています。未来投資会議や総合科学技術・イノベーション会議、人生100年時代構想会議、財政制度等審議会、地方大学の振興及び若者雇用等に関する有識者会議、等の国レベルの会議でのことで、政界や経済界からの発言が多く見られます。そこでの文科省の立ち位置は国立大学側に立ったものであり、国立大学の反論や要望、あるいは大学改革の好事例を踏まえた意見を述べてくれています。間にある「文科省が主導」や「文科省に対してもっと毅然とした態度」という理解は必ずしも適切でなく、国立大学は文科省と対峙するのではなく、一緒になってより良い大学政策を作り上げていく必要があると考えています。大学としては、財務省や経済界の大学批判に対して、エビデンスを基とした丁寧な説明を根気よくしていく必要がありますし、社会からの要望に配慮しつつも大学独自の政策を明

確に、説得力ある形で説明していかなければなりません。

なお、今後の少子化や大きな社会変革に対応した高等教育の将来構想が、文科省の下、中央教育審議会大学分科会将来構想部会で審議されています。また、国立大学協会でも高等教育における国立大学の将来像が議論されています。埼玉大学としては、そこでの議論を注視し、必要に応じて意見を発信するとともに、我が国の高等教育の中での国立大学、その一つである埼玉大学という構図の中で、独自の将来像を作り上げることが重要です。

### 問3 教授会自治の尊重について

以上の点と関連しますが、上井前学長時代には学長のリーダーシップとともに各部局の意思を尊重するという事が大切にされていたと思います。ところが、最近はこの「教授会自治」が揺らいできているように感じます。この点についてのお考えをお聞かせ下さい。

#### 【回答】

4年前にも同じ質問を頂きました。その際には、学長をはじめとした大学執行部が各部局の教授会に出向いて説明と意見交換を行い、大学としての意志決定を迅速に行うことの重要性に言及しています。また、改革を順調に進め、組織や学問の枠を越えた真の連携とシナジーをもたらすには、学長のリーダーシップの下、各部局教授会との連携をより密にして大学運営を行うべきであるとも述べています。

この4年間、その考え方は全く変わっていませんし、全学運営会議や経営協議会などの会議を実質化して部局長を介した各教授会と学長との連携に努めるとともに、運営費交付金の重点支援1（地域の拠点）を選択する際や、収支シミュレーションに基づく教員定員削減を提案する際など、大学としての重要な意志決定の際には、教授会に出向いて学長自ら説明し、意見交換を行ってきました。しかし、学長を筆頭とする執行部と各教授会や各現場との意思疎通が十分でなかったとの指摘があることも事実であり、この点は大いに反省し改善に努めなくてはならないと考えています。

さらなる難局が待ち構える次の2年間は、さらに全学一丸の態勢を整え、埼玉大学総体として最善の成果を目指し、努力していきたく思います。

### 問4 教育研究のために割くべき時間の減少

例えば、物品の発注の方式がコンピューターで自ら入力する方式に代わったことに示されるように、従来教員自らが携わる必要がなかったことを教員が処理することがますます求められるようになってきていると感じます。その結果、教員は教育や研究に割くべき時間を犠牲にして、こうした仕事を処理せざるを得ません。しかし、こうしたやり方は結局大学自体の「体力」の低下を招いてしまいように感じます。この点については如何お考えでしょうか。

#### 【回答】

この8月、人事課により「教員の業務実態に関するアンケート」が行われました。回答率は9.7%と高くはなかったものの、5年前と比較して「研究」の時間の割合の減少と「そ

の他職務」の時間割合の増大が明確になるとともに、貴重な意見も頂いています。

一方、この7月以降の全学運営会議にてほぼ毎回、埼玉大学の将来像について議論をしてきました。その際、教員の時間についても話題となり、教職協働をより実質化するための取組が必要であるとの共通認識を持つに至っています。

これらを受け、既に(研究力/人材育成力の強化に向けた)時間回復 PT を既に立ち上げています。このPTでは適切なWGを設置して、①事務職員が担いえる教員の業務、②効率化・簡素化・廃止が可能な教員が携わる大学運営業務・事務手続、③教員の業務負担の適正化(教育・研究・社会貢献・大学運営)について検討を進め、具体的な回復策を探って行きます。

## 問5 文理融合教育について

一時、工学部など理系を中心とした「文理融合教育」ということが盛んに主張されましたが、最近ではほとんど耳にしません。学際的・部局横断的な科目の開設ということのようでしたが、そもそも構想自体に無理があったのではないのでしょうか。この点に疑問を感じている人は少なくないので、ご説明をお願い致します。

### 【回答】

私の思いは、ビジョン「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化」にあります。埼玉大学の一つの利点として文系と理系の多様な学問が1キャンパスに共存していることがあり、そこで「融合」をもたらすことが埼玉大学の個性化につながるものと考えています。

「融合」の具体的な説明には、一例として社会イノベーションが相応しいと思います。我が国の重要課題としてイノベーションの創出が語られることが多くありますが、そこでいうイノベーションは単なる技術革新ではなく、それを社会実装し、価値観も含めた社会の変革をもたらす社会イノベーションであって、「文理融合」が必要不可欠です。また、小さな問題であっても現代的課題の解決には「文理融合」的考え方が必要になる場合が多くあり、その素養を身に付けてもらうことが「文理融合教育」の目指すところです。

「文理融合教育」のやり方は様々でしょうが、「学際的・部局横断的な科目の開設」だけでは決してなく、文と理の多様な学生を一緒にしたPBL型の教育が重要になってくると思います。学部でも一定程度はできるでしょう。2018年度の工学部改組に伴い導入されるイノベーション人材育成プログラムは文理融合型教育を目指していますし、全学的な課題解決型インターンシップ等も文理融合型教育として捉えることも可能かも知れません。ただ、個人的には、自分の専門性を一定程度身に付けた上での「融合」が意味を持ち、大学院レベルでの「文理融合教育+研究」がより良いように考えています。

いずれにしても、「文理融合教育+研究」については、現在進めている学士課程教育検討PTでの議論と関連させて、今後も継続して検討を進めていきたいと思います。

## 問6 学生センター設置について

昨年より学生センターが開設され、一定程度の定着を見ていることは確かです。もともと、学部によっては今までの学部事務が学生センターに統合されたことにより、不便を感じている教職員や学生も少なくないようです。また、従来の各部局の事務も全くなかったわけではなく、中途半端な印象を受けます。この点に関するご自身の評価をお願い致します。

### 【回答】

学生センターは、「財政再建に向けたアクション検討 PT」(2014.9~12)、「業務見直し検討 WG」(2014.9~12)、「学事センター検討 PT」(2015.1~3)、「学事センター設計 WG」(2015.1~3)、「業務改善推進 PT」(2015.4~10)、「業務改善検討 WG」(2015.4~10)において検討を重ね、設置しています。

第3期中期目標期間を見据えた埼玉大学の財政見通しによれば、人件費削減が余儀なくされることから、業務の大幅な見直しと改善、縮小と効率化が不可欠でした。これに対応するため、事務職員18人の定員削減を決定するとともに、全学講義棟1号館耐震改修工事を機に学生センターを設置して、学部等支援室を一元化し学生に関わる業務を扱う部署を集約することを決定したものです。なお、学生センターの設計に当たっては、随時、全学運営会議を通じて学内の意見の集約に努めています。

2016年10月に学生センターを設置した後は、業務改善推進室において学内の意見を聴きながら業務改善を図っているところです。当然のことながら、現在の学生センターの設置形態、組織、業務内容、業務のやり方が完成形ではなく、今後もPDCAサイクルを回しつつ、学内の意見を参考にしながら更なる改善を行い、より良い学生センターにしていきたいと思います。意見・要望を業務改善推進室に是非お寄せ頂きたいと思っております。

## II 教職員の勤務条件をめぐる諸問題について

### 問7 教職員の給与、勤務条件について

今年度の期末勤勉手当から、給与の「国家公務員準拠」の保障が維持されなくなりました。この点は、非常に衝撃的な事実で、多くの教職員が深く憂慮するところです。是非、こうした事態がすみやかに改められ、決して来年度も継続しないようにすることは教職員組合だけでなく多くの人々の切なる希望ですので、この点についてのお考えをお聞かせ下さい。

### 【回答】

埼玉大学の教職員給与は、基本的には、国家公務員・人事院勧告に準拠する方針であることに変わりはありません。ただ、人事院勧告による給与・手当アップ分が運営費交付金に加算されてこないという事実と、今後の収支見通しで示してきた埼玉大学の厳しい財政状況から、年度ごとに人事院勧告に対応する、年度ごとの完全準拠には至らない状況となっています。つまり、今後の複数年度を見据えた対応が必要となり、昨年度は、0.2%のべ

一スアップ分を除き、期末勤勉手当と地域手当について複数年にわたった計画的な対応を提案した次第です。

今年度の給与についても先日閣議決定され、今後給与法が改正される予定です。今年度も複数年にわたる人勧準拠に向けて検討をしていきますが、埼玉大学の財政状況は2018年度に最も厳しくなることから、全学予算委員会にて審議をした上で、教職員の皆さんにはご理解をお願いせざるを得ない状況となる見込みです。

なお、今後の人事院勧告準拠には埼玉大学の財政状況の大幅な改善が不可欠です。一つには全学予算委員会での支出削減の努力がありますが、それ以上に重要なのが運営費交付金以外の収入の大幅増への取組です。積極的な仕掛けをしていかななくてはなりません。

## 問8 有期雇用教員の無期化について

埼玉大学には約70余名の有期雇用教員が研究教育に携わっております。これらの方々には、任期無しの教員と同様に埼玉大学を構成し、重要な貢献をなされております。岡山大学を初めとして、こうした教員の方々の雇用の「無期化」は、全国的な趨勢であると言えます。この点について埼玉大学としていかなる姿勢で臨むのか、お考えをお聞かせ下さい。

### 【回答】

埼玉大学における有期雇用教員、すなわち任期付き教員は現在75人いますが、採用時の雇用形態・条件が種々異なるため、一律の検討は難しいです。

一つにはテニュアトラック教員制およびこれに準じた制度（卓越研究員制度や戦略的ポストサイクルシステム等）があります。この場合、将来の「任期なし教員ポスト」を用意した上での採用となるため、審査を通れば何年か後に任期なし教員に移行していきます。

二つ目は、2007年度から任期制とし、2013年度からは必要に応じて任期を定めないこととした助教ポストです。テニュアトラック制と異なり採用時に「任期なし教員ポスト」を用意しませんが、採用時の人事方針により違いはあるにせよ、多くの場合、助教時の業績によって准教授などの上位職・任期なし教員の道へと進むことを期待するものです。

三つ目は、埼玉大学の機能強化策のため、一時的な学内予算や学外からの各種補助金により採用する教員です。この場合、時限的な機能強化策および人件費予算を前提としているため、任期付きとせざるを得ません。したがって、機能強化策内での任期なし教員への移行は困難です。ただし、埼玉大学の任期なし教員の公募があった場合に、積極的な応募を期待しています。

財政状態が大変厳しく、教員の定員削減を計画的に行っている埼玉大学にあって、任期なし教員ポストの管理はとても重要になり、安易にその数を増やせるものではありません。このような状況下で、埼玉大学の研究・教育の活性化を図るためには、補助金の獲得や教員任期制の活用は大変重要ですし、公募の際の雇用条件や採用時の契約条件をより丁寧に説明していく必要があります。その上で、埼玉大学としては継続して、安定した教員ポスト管理のため、財政基盤の安定化につながる外部資金の獲得に努めるとともに、補助金人

件費の基幹経費化や適切な組織整備のための概算要求を通じて、(任期なし) 教員ポストの増を図っていきます。

### 問9 非常勤職員の「雇い止め」の廃止などの待遇改善について

同様に、埼玉大学における実際の仕事に関して大きな貢献をなしている非常勤職員の多くは、正規職員に比して不安定な雇用環境にさらされております。その最たるものが「雇い止め」ですが、文科省からは改正労契法の趣旨を踏まえた対応をするよう要請されているところでもあり、埼玉大学も早急に「無期転換制度の整備」を行う必要があると考えます。雇い止め問題への現在の対応状況、および既に検討を始められているのであればどのような無期転換制度を思い描いていらっしゃるのか、お考えをお聞かせ下さい。

#### 【回答】

2013年の労働契約法の改正の際、当時の上井学長と教職員組合との間で次のとおり確認書を交わし、この内容を過半数代表と確認しています。

「非常勤職員の雇用期間については、当該職員が特別な資格、免許、技能等を持ち、余人に代えがたい事情がある場合は、所属長の推薦を受け、学長が認めた場合に限り5年を超えて雇用することができるものとする。」

埼玉大学においては、この確認書に基づいて運用することとしていますが、2018年4月の時点で5年を超えて雇用する方については、無期労働契約への転換の申し込みができるよう、現在、規則改正案を作成中です。

なお、無期転換申請のできる非常勤職員は、法人化前から在職する非常勤職員、障害者雇用および上記の覚え書きを適用して5年を超えている方が対象となります。他の多くの方は、採用時の契約が最長5年の雇用期間であるため、無期転換の対象外となると理解しています。この「契約」の方法については、埼玉大学の財政上の問題と非常勤職員活用の観点を勘案しながら、継続して検討していくことになろうかと思えます。

### 問10 職員の再雇用に関する規則の透明化について

管理職手当を受給している職員の多くが常勤職員として再雇用され、実質的な定年の延長の恩恵を被っている一方で、それ以外の職員は非常勤パート職員としてしか雇用されていません。この点に関して、疑問を感じる職員の方々も少なくないようです。再雇用に関する規則の透明化について、お考えをお聞かせ下さい。

#### 【回答】

再雇用については、「国立大学法人埼玉大学教職員の再雇用に関する規則」に定められているとおり、常勤の職員とパート職員の2つの雇用形態があり、退職者のうち、管理職に登用され退職した職員は「豊富な経験や優れた知識を有する者」として、退職後も継続してその能力を発揮してもらうため、本人の希望も加味した上で常勤の職員としています。

(現在、常勤職員として再雇用されている方は6人、パート職員として再雇用されている方は28人とのことです。)この意味では一定程度の透明性は認められ、当面は、財政上の問題もあって、現行のルールで運用していくことになろうかと思えます。しかし、埼玉大学における、定員削減による新規採用職員の減と再雇用対象者の増という状況から、再雇用職員の活用と財政上の人件費比率抑制という、相反する課題を睨みつつ、また国レベルでの議論となっている定年年齢の延長も視野に入れて、現行ルールの見直しを行っていく必要があるように思います。

### Ⅲ その他

#### 問11 男女共同参画社会の実現について

男女共同参画社会の実現に関しては、いかなる進展があったのでしょうか。かけ声ばかりで、実態は少しも変わっていないように思いますが、この点に関してお考えを聞かせ下さい。

#### 【回答】

埼玉大学における男女共同参画の実現については、2016年度から男女共同参画担当の副学長を配置、埼玉大学初の女性副学長を堀田香織教授にお願いして、事業の充実に努めてきました。具体的には、男女共同参画室が中心となり、講演会の実施、男女共同参画室のウェブサイトにおける広報、「教職員のための育児・介護支援制度ハンドブック」の作成・配付・周知、教職員の意識調査、子育て・介護中の教員のための研究補助事業、ファミリー・サポート事業等を充実させています。

特筆すべきは、堀田副学長の尽力により、2017年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に埼玉大学の提案が採択されたことで、今後の大きな量的・質的成果が期待されます。この事業においては、○理工学研究科における、戦略的ポストサイクルシステムを用いた女性教員の採用促進、○自然科学系の女性教員を対象とした学長賞(みずき賞)、およびキャリアアップ支援制度の設立による女性研究者の研究意欲向上、上位職への登用促進、研究力強化、女性研究リーダーの育成、○彩の国女性研究者ネットワークの創設・活用と地域協働による、女性研究者の裾野拡大と研究力強化、○「ファミサポ@埼玉大学」をはじめとする子育て支援策の全学展開、教職員のライフイベントやワーク・ライフ・バランスに配慮した職場・研究活動の環境実現、を目指しています。埼玉大学では、2016年度から2030年度にかけて女性教員の採用比率を人文社会系部局で40%、教員養成系部局で30%、自然科学系部局で20%以上とすることを目標としていますが、補助金を基としたこれらの事業により目標に近づけたく思います。

以上

## 有期雇用教員の皆さま～アンケートご協力のお願い～

みなさん、こんにちは。埼玉大学教職員組合です。

現在、日本の大学を取り巻く環境は、悪化の一途をたどっております。給与、研究環境、そのほか数えだしたら十指にあまるくらいです。有期雇用教員の問題も、その一つです。埼玉大学を構成する同じ大学人として、日々研究や教育に貢献されているにも拘わらず、その地位や待遇には不安定さがつきまとっています。

教職員組合ではこの問題に取り組みたいと思いますが、前提としてなにぶん事実の把握が十分ではありません。いずれの部局にどのくらいの人数の有期雇用教員がいるのか、それすらも把握できていない状態だったのです。そこで、大変お手数ですが、少し時間をお割きいただき、アンケートにご協力くださるよう伏してお願い申し上げます。

ご回答くださったアンケートは、返信用封筒に入れ学内便で教職員組合宛にご送付ください。もちろん、組合事務所（第2食堂の理髪店の奥）に直接持参して下さっても構いませんし、お近くの執行委員に手渡していただいても構いません。

提出期間：10月16日（月）～10月27日（金）

提出方法：①返信用封筒に入れて学内便で送付（教職員組合宛て）

②組合事務所にご持参

③組合執行委員に手渡し

なお、アンケートには、個人情報に関わる項目も含まれておりますので、取扱は慎重に行います。また、アンケートに記載された情報は、目的以外には使用しないことをお誓い致します。どの方が有期雇用教員であるかはわかりませんので、この用紙が該当しない方に届いた場合には、どうぞくれぐれもご容赦ください。

それでは、どうぞ宜しくお願い申し上げます。

2017年10月

有期雇用教員アンケート

2017年10

月

埼玉大学教職員組合

Q1. あなたの所属部局・部署をお教えてください。

- ・( ) 学部
- ・その他センター等の名称 ( )

Q2. あなたの職名をお教えてください (チェックしてください)。

- 教授 准教授 講師 助教 助手 技術職員
- 特任教授 特任准教授 特任講師 特任助教 特任助手 研究員
- 非常勤研究員 その他 ( )

Q3. あなたの契約期間は何年ですか。契約終了時期と共にお教えてください。

( ) 年間であり、( ) 年 ( ) 月に終了予定。

Q4. あなたの今回の契約は更新可ですか、不可ですか？ (チェックしてください)

- 更新不可
- 更新可であるが更新後も任期付
- 更新可で更新後は任期無
- 財源が確保されれば更新可
- 更新可
- その他 ( )

Q5. Q4で「更新可」と回答した方にお伺いいたします。更新の上限回数は何回ですか？

- ( ) 回
- 上限回数なし

Q6. あなたは、契約の満期以降、契約の更新と引きつづき埼玉大学で勤務されることを希望しますか？ (チェックしてください)

- 希望する
- どちらかといえば希望する



- 20歳代
- 30歳代
- 40歳代
- 50歳代
- 60歳代

Q12. あなたは結婚されていますか？ 独身ですか？

- 既婚
- 独身

Q13. あなたが現在不安に思っていることをご自由にお書きください。

Q14. その他、組合に対する要望などありましたら、ご自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。深くお礼申し上げます。

## 有期雇用教員アンケート結果

埼玉大学の教職員が安心して働ける環境をもとめて、埼玉大学教職員組合ではこれまで給与や研究環境など、問題を把握し、その改善に努めてきました。有期雇用教員の問題も、その一つで、埼玉大学を構成する同じ大学人として、日々研究や教育に貢献されているにもかかわらず、その地位や待遇には不安定さがつきまっています。しかしこれまで、有期雇用教員をめぐる事実の把握が十分ではありませんでした。そこで、この度、埼玉大学の有期雇用教員のみなさまを対象にアンケートを実施いたしましたので、ここにその結果を報告いたします。まずは、ご協力いただきました有期雇用教員のみなさまに感謝申し上げます。また、この機会に、すべての教員が安定した環境の中で安心して教育、研究ができる環境の保障を、埼玉大学執行部に求めてまいります。

アンケート配布数：75部

回収数：23部（回収率：30.7%）

有効回答数：21部

理系学部：14人、センター等：6人、不明：1人

教授：4人、准教授：2人、助教：14人、その他：1人

30代：11人、40代：4人、50代：3人、60代：3人

既婚：16人、独身：5人

### 1. 任期と更新について

多くの人の任期は5年。最も短い人で2年。そのうち3分の1は更新なし。3分の1は1回のみ更新あり。テニュアトラック等、無期雇用への転換が見込まれるのは5分の1のみ。多くの人が5年から10年で埼玉大学を去らなければならない。

有期雇用教員の任期は、2～3年が3人、5年が17人、10年が1人で、多くの人が5年以内となっています。

また、更新可能性については、更新不可が7人、更新可能だが更新後も任期付が8人、テニュアトラック等で無期雇用への転換の可能性のあるのは3人でした。ただし、更新が可能であっても、ほとんどがその上限が1回で、更新回数に上限がないのは1人だけでした。また、雇用時は無期雇用への転換が可能とされていたが、「制度がきちんと決まっていない」ため、現在は更新が可能かどうか不明である、財源が確保できれば更新可能といった回答もありました。ちなみに無期雇用への転換が見込まれるのはすべて理系学部でした。同じ部署でも人によって更新後の再任期期間に違いがあることもわかりました。

早い人では今年度で任期が切れる人もおり、喫緊の課題であることが示されました。

### 2. 働き方について

ほとんどの人が無期雇用教員と同様の勤務時間で（裁量労働制含む）、本学での教育および研究に大きく貢献している。

無期雇用教員と同様の勤務時間（裁量労働制含む）で働いている人は 19 人で、週に 1 日から 4 日といった勤務体系の人は 2 人でした。

業務の内訳割合として、「教育」が最小で 10%、最大で 70%で、30%が 8 人と最も多くいました。「研究」は最小で 10%、最大で 85%、30~50%が 9 人、70%以上が 4 人でした。（「契約上の業務の中の研究教育以外の業務」100%の 1 人を除く。）理系学部の人には研究の割合が比較的多く、センター等に所属の場合は教育の割合が多いか、教育と研究がほぼ同じ割合でした。また、教育・研究よりもそれ以外の業務を多く担っている人も複数いました。他大学でも非常勤で働いている人は 8 人で、20%の労力を割いている人もいました。任期終了後のことを考えると、そういった働き方も必要となるでしょう。

所属から見ると、ほとんどの人が各自の専門性を活かした研究および、授業担当をしていると考えられます。

### 3. 今後の希望

契約の満期以降、契約の更新と引きつづき埼玉大学で勤務されることを、ほぼすべての人が希望している。

契約の満期以降、契約の更新と引きつづき埼玉大学で勤務されることを「希望する」が 14 人、「どちらかといえば希望する」が 6 人、「わからない」が 1 人で、「希望しない」人はいませんでした。ほとんどの人が埼玉大学で働き続けることを希望しています。

### 4. 現在不安に思っていること

多くの方が更新が可能かどうか、契約期間終了後に本学または他大学への再就職が可能かどうかといった不安をもった中で働いている。また、40 代以上では年齢による再就職の困難も不安材料となっている。さらに学内でのハラスメントを含め、これらの相談が困難な状況にある。

「現在不安に思っていること」については自由記述としましたが、13 人の方がその深刻な状況を書いてくれました。その多くが契約期間終了後の再就職、ポストの獲得ができるかどうかという不安でした。なかには今年度で契約が終了することで、2018 年 4 月からの職がないといった、緊急に対応しなければならない状況にある人もいました。また、40 代以上の場合、年齢によって再就職が困難になるといった現状から、不安を強くもつ声もありました。

それぞれに専門性を活かして研究活動にも尽力しているため、埼玉大学で積み上げてきた研究成果を、任期終了後に引き継ぐことができなかつたり、埼玉大学と他機関での共同プロジェクト等に関わっている場合、その継続も困難になつたりする可能性があることもわかりました。埼玉大学が目指す地域志向の継続的な研究・教育も、その展望をもつこと

すら難しい状況にあります。

さらに家族の扶養や、埼玉に住居を確定することすら困難であること、生活費、研究費を含む資金面の不安も挙げられていました。

有期雇用といった「弱い立場」により、さまざまなハラスメントにも声を上げられず、研究に集中できないといった深刻な状況があることもわかりました。

そして、埼玉大学での仕事も、学生にも愛着をもっているため、この埼玉大学でできる限り長く働きたいといった声もありました。

## 5. まとめ

有期雇用教員は若い世代に限らず各年齢層にいる。それぞれに従事している教育、研究の成果は埼玉大学の貴重な財産である。また、任期終了後に残された業務を無期雇用の教員が担うにはすでに限界がきているし、各教員の専門性にもとづく授業の担当は他の教員には不可能である。そのために非常勤講師等を雇用することは、この問題を根本的に解決するものではないし、大学の運営方針にも反する。教育・研究には長期的な展望のもと、丁寧な積み重ねが必要である。したがって、埼玉大学がもつ貴重な財産を失うことなく、各教員が貢献度をさらに高めるためには、無期雇用といった安定した労働環境が必要不可欠である。

## 埼玉大学ではたらく教職員の皆様へ！

### <組合とは何か？>

組合（正式名称は「埼玉大学教職員組合」）とは、「教職員の暮らしと職場を守るための組織」です。たとえば、教職員の給与は人事院勧告に基づいて「公務員並み」とすることが原則とされています。これが、大学の経営が苦しいからという理由で一方向的に切り下げられたとしたら、みなさんも困るでしょう。そういうときに組合はたたかいます。

### <暮らしや職場の環境を良くするために>

また、職場でいじめや不当な扱いがあって困っている人がいるときに、どうしたらよいでしょうか。こういうときにも組合は相談にのり、状況によっては大学当局とたたかいます。

### <組合と過半数代表>

国立大学が法人化されて以降、組合の存在意義は高まりました。組合と似たものとして過半数代表というものがありますが、組合だけが唯一大学当局との団体交渉権をもっているからです。

### <正式な団体としての組合>

組合はゴリゴリのイデオロギーにこり固まった人や、一部の「好事家」だけが集まっているような団体でもありません。組合は、法律上認められた正式な団体です。大学をよくするために同じ気持ちを持つ人が集まっている団体なのです。もちろん、組合に入っているからといって不利益を受けることはありません。

### <自由で開かれた交流の場>

大学は自由で開かれた場ですが、部局が異なると人々の交流も難しいのが現実です。しかし、組合に入っていれば、さまざまな交流の場がありますので、他部局の人ともすぐに友だちになることができます。

### <あなたの力を必要としています！>

もちろん、組合はすべての問題をたちどころに解決する「全能の神」ではありませんし、スーパーマンでもありません。でも、組合は大学当局が勝手な振る舞いをしないように監視するくらいの力はもっているのです！そして、組合がもっと力強くなるためには、あなたの力がぜひ必要なのです。

**組合に入ろう！組合はあなたの協力を求めている！**

### 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@grsaitama-u.ac.jp](mailto:saikyoso@grsaitama-u.ac.jp)

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



2017



世界で1つだけの寄せ植えを作いませんか

## 春の寄せ植え教室

みんなで楽しく華やかで可愛い寄せ植えを作ってみませんか。  
肥料や土の選び方、草花の植え方も学べます。  
組合員以外の誰でも参加可能です。但し先着20名様まで。  
初めての方もお気軽にご参加ください。

日 程 : 5月29日(月)17:30~18:30 (17:15~受付開始)

場 所 : 教育学部大久保農場講義室(裏麵の地図参照)

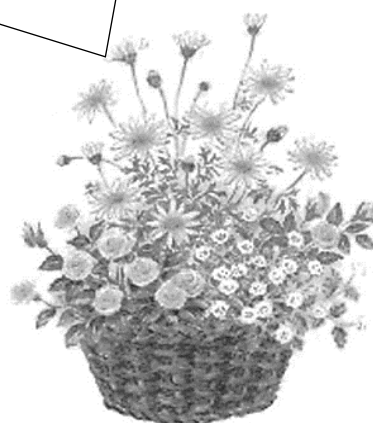
講 師 : 浅子孝一(教育学部:技能補佐員)

会 費 : 組合員500円 組合員以外1000円(当日お支払い下さい)

対象・参加者数 : 大学全教職員(非常勤・パート含む)先着20名

申込期間 : 5月8日(月)~5月19日(金) ※定員になり次第締切らせていただきます。

持ち物 : エプロン、手袋



### お申込み 問合せ

※5月8日(月)12時から電話・Eメール・裏面申込書で 埼玉大学教職員組合事務室へ

※連絡先は、電話 048-853-5609 (内線 3160) Email: saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

※メールでお申し込みの際は、お名前・学部・連絡先をご記入ください。



1. スケジュール（内容） ※当日会場にて参加費を徴収させていただきます

- ・ 17:30 ・内容・スケジュール説明
  - ・ 草花の説明、質問等
  - ・ 参加者が平鉢を持ち下記の種類の中から好きな草花を5鉢選ぶ
  - ・ 植え方の説明（植え替え前の手入れ方法、仮置き、質問）
  - ・ 植え付け
- ・ 18:20 ・内覧会（参加者皆さんの植え方を見る）
- ・ 18:25 ・植え付け後の管理方法、質問等、残った花壇苗の販売, 片付け
- ・ 18:30 ・終了

「当日の連絡事項」

- ・ 17時15分から会場の教室はあけてあります（受付開始・参加費徴収）

2. 草花の種類（各自5種好きなものを選んでください）

- ・ マリーゴールド（イエロー、オレンジ）
- ・ サルビア
- ・ ブルーサルビア
- ・ カスミソウ
- ・ ペチュニア（ピンク、シロ、アカ、ムラサキ）
- ・ ダリア
- ・ ニチニチソウ（ピンク、シロ、アカ、ムラサキ）
- ・ トレニア（ピンク、ブルー、シロ）
- ・ コリウス

・ 以上の草花を予定しております



..... 寄せ植え参加申込書 .....



氏名 \_\_\_\_\_ 学部 \_\_\_\_\_

連絡先（内線、他） \_\_\_\_\_





# 教職員組合「交流会」兼「暑気払い」のご案内

2017年6月28日

皆様におかれましては、ますますご清栄のことと心よりお慶び申し上げます。

教職員組合では下記の要領にて、組合員と未だ組合員ではない皆さんとの間の「交流会」を予定しています。今年度は、夏の時期と重なることもあり、交流機会を皆さんの暑気払いとして企画しました。

働きやすい職場とするため、組合員かどうかに関わらず、埼玉大学で働く皆で親睦を深め、楽しいひとときを過ごしませんか？ なお当日は、楽しいアトラクションも企画中です。

是非、お気軽にご参加ください。



日時：2017年 **7月27日(木) 18:00～**

場所：大学生協教職員食堂「**バル・メリンの森**」

正任教職員及び組合に新規加入の方は無料です。

\*上記以外の方は 1000 円のカンパへのご協力をお願いします。

お問合せ先：埼玉大学教職員組合《委員長：山本良（教養学部）》

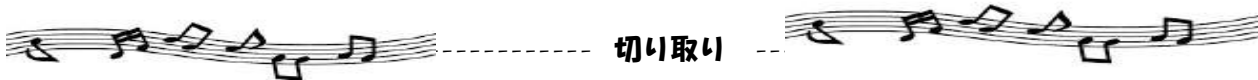
Mail：saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp（組合事務室）

内線（3160）外線 048-853-5609（組合事務室）

※参加ご希望の方は、7月21日までに以下の出席票か、メール  
又は電話にてお知らせください。当日参加もお待ちしています。  
※お酒の出る場になりますので、お子さまの同席はお控えくださ



い。



切り取り

2017年度「職員交流会」兼「暑気払い」出席票

お名前 \_\_\_\_\_ ご所属 \_\_\_\_\_

組合ポスト（第二食堂理容室奥）か、お近くの執行委員にお渡しください。

埼玉大学教職員組合主催

# 埼玉大学学長候補者 立会演説会

埼玉大学教職員組合では、下記の日程・内容で次期学長候補者との立会演説会を開催することとなりました。自由にお話しいただくとともに、会場からの質問にもお答えいただきます。いままで講義や業務で都合がつかなかった方も、ぜひこの直接お話できる機会をご利用ください。

立会演説会には、埼玉大学の将来に関心を持つ方(大学関係者、組合員以外の方、学生、地域の方)すべてが自由に参加できます。

**日時：12月11日(月)午後6時～7時予定**  
**場所：教育学部C1講義室**

- ・候補者から(組合に寄せられた質問への回答を含む)(30分程度)
- ・質疑応答 (30分程度)

\*質問の際には、ご所属をお願いいたします。

(「教養学部3年」、「教育学部教員」、「職員、理学部学務係」など)

\*候補者への質問は、原則一人一回に限定いたします。

(質問内容についての関連発言を認める場合があります)

**ふるってご参加ください!**



どうぞ!! 山口学長  
のお話を直接お聞き  
ください。

教員・事務・パート・

資料 2

国立大学法人埼玉大学大久保地区事業場過半数代表者

- ・ 意見書
- ・ 協定書（3 6）
- ・ 会議議事録

## 平成 29 年度過半数代表活動報告

作成者：結城剛志

### 1. 過半数代表の引き継ぎについて

2017年3月24日に第1回過半数代表組織代表者会議を開催し、引き継ぎを行った。引き継ぎ内容については別資料を参照してほしい。なお、年間の仕事量の目安が事前に示した方が委員の選出がしやすいようである。

組織代表者の中から互選により9名の委員を選出した。その後に、委員会を開催し、互選により過半数代表者3名を選出した。選出結果については、過半数代表組織表を作成し、構成員に周知した。周知文書は、本活動報告の附録とする。また、過半数代表の新しい規約の正式版も別資料とした。

### 2. 給与規則並びに再雇用に関する規約改正についての意見書の提出

平成29年3月31日に標記のことについての意見書を提出した。詳細は意見書を参照されたい。

### 3. 確認書の締結

平成29年4月26日に、過半数代表と大学との間で確認書を締結した。

### 4. 教職員組合からの申入について

2017年6月5日、教職員組合の山本委員長より申入書を受け取った。過半数代表でこれを協議し承認された。6月22日には、過半数代表は教職員組合と連名で大学への申入書を提出した。

### 5. 学年歴問題

平成29年7月24日に労使懇談会が開催され、来年度の学年歴案について協議した。大学（斎藤理事）は懇談会での回答を求めたがこれは不適切である。正式には、懇談会での提案を受けて、過半数代表は委員会等で審議する必要がある。今後の協議時に留意されたい。

### 6. 教員の業務実態に関するアンケート

裁量労働制の下で働く教員の勤務実態が適正なものになっているのか、確認書に基づいて確認するための調査を実施した。過半数代表は総労働時間の調査を求めたが叶わず、年間の総労働時間に対する業務負担割合等のアンケートとなった。今後は「時間回復プロジェクトチーム」が同様のアンケートを実施することになるので、過半数代表の求める内実となっているか否かを見極めていく必要がある。

### 7. 経済学部の場合員（教員）向けに作成した「2分で分かる労使協定」を資料に付けた。

【附録】「1の周知文書」（ひな形）

教員各位

最近の活動実績について報告します。

②が裁量労働制で働く先生に関わる内容になっています。

①「時間外労働及び休日労働に関する労使協定書」(36協定)の締結今年度の36協定が締結されました。

一部、継続審議中の内容があるため、有効期限が9月30日となっています。

とくに着目して頂きたい部分に黄色マーカーが引いてあります。

<協定の趣旨>

・4条

振替休日が取りにくい実態に合わせ、年間の振替休日の上限を8日としました。

これ以上の休日出勤に関しては割増賃金の支払いを求めることにより、休日労働の抑制を図ります。

・2条

休日労働の抑制を図るため、休日の勤務実態を大学が把握し、過半数代表に報告することを義務づけました。

②「専門業務型裁量労働制に関する労使協定書」の締結  
教員の裁量労働制についての労使協定を結びました。

現在、裁量労働制で働く教員の負担軽減のための具体的な措置を求めて大学と協議中です。さしあたり、負担軽減のための具体的な措置を実施する約束とその内容について協議を継続する約束を取り交わします。

そのために労使協定に有効期限(9月30日)を設けました。大学が負担軽減のための具体的な措置を講じなかった場合、労使協定が自動的に破棄されます。

参考資料として「合意書案」をご覧ください。

この「合意書案」の内容については、大学と合意できていません。過半数代表側で作った案です。

①②の正式版は「教職員のページ」で参照できます。

③給与規則の改正等に関する意見書

昨年度の過半数代表にて意見集約したものです。

④共同代表制について

3名連記の方法について今年度中の委員会の議題に取り上げる予定です。

ご意見等ございましたら結城([tyuki@mail.saitama-u.ac.jp](mailto:tyuki@mail.saitama-u.ac.jp))までご連絡ください。  
よろしくお願い申し上げます。

過半数代表  
結城剛志

2017年3月24日

第1回 過半数代表委員会 議事録案

過半数代表  
結城剛志

出席者：高橋克也、牛江一裕、内山豊美、結城剛志、岸隆一、佐藤清美、並木孝雄、中野陽子

欠席者：細井健司

審議事項

1. 過半数代表者の選出

互選により、結城剛志、佐藤清美、並木孝雄が過半数代表者に選出された。

2. 時間外労働及び休日労働に関する労使協定書等の検討

検討の結果、誤字を一文字修正したうえで、構成員に意見を求めることとした。締切は 27 日（月）12 時を締切である。

3. 国立大学法人埼玉大学教職員給与規則等の一部改正について議論した。

報告事項

1. 昨年度の引継事項について説明された。

2017年3月24日

第1回 教員組織区分組織代表者会議 議事録案

過半数代表

結城剛志

出席者：高橋克也、宮田伊知郎、今泉飛鳥、結城剛志、牛江一裕、井上悠子、内山豊美、  
ヒューズ・リアンダー・スティーブン

欠席者：山中冴子

審議事項

1. 委員の選出

互選により、高橋克也、結城剛志、山中冴子、内山豊美が委員に選出された。

報告事項

1. 昨年度の引継事項について説明された。

## 意見書

平成29年3月31日

国立大学法人埼玉大学長

山口宏樹 殿

平成29年3月28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再雇用に関する規則の一部を改正する基準（案）

### 記

①の規約改正について、埼玉大学では、長期に亘って毎年のように地域手当を含む諸待遇の引き下げが実施されてきた。他大学でこのような話を聞かないことを鑑みても、大学は財務改善の努力を怠っていると云わざるをえない状況にある。教職員の働く意欲を維持し、長期勤続への意欲を引き出すため、さらには外部からは国家公務員と同様に見られているという状況を踏まえても、これまでの労使の慣行の中で合意されてきた国家公務員と同率の地域手当が保障されなければならない。過半数代表は地域手当15%の速やかな実施を求める。今回の①の規約改正では、人件費削減の対象が勤勉手当に拡張されている点も直ちには首肯できない問題である。勤勉手当については、上と同様の理由から、国家公務員と同じ成績率の改定を求める。また、次年度以降の勤勉手当について予算が確保されている旨の説明がないことも問題である。そもそも、予算にとって、人件費は費用である。事前に費用を確保しないで予算を組み、年度末に人件費の値引き交渉を行うというのは健全な経営判断であるとはいえない。このような予算編成のあり方についても是正を求める。

②の規約改正は、大学に財源がないから人件費を削減するのだ、というこれまで大学による説明が根拠薄弱であることを示している。本学の職員でなかったもの、本学での勤続年数が短いものについての再雇用は必要最小限度に留められるべきである。また、再雇用職員の

-----  
待遇の均衡も図られるべきである。②の規約改正を真摯に見直すことで、①の財源が確保さ  
-----  
るのではないか。

-----  
②の規約改正に大学から誠実な説明がなかったことについて過半数代表はひどく失望して  
-----  
いる。

-----  
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 9月11日

国立大学法人埼玉大学長

山口 宏 樹 殿

平成29年9月5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年俸制業績評価実施要項（案）
- ②国立大学法人埼玉大学教職員年俸制給与規則の適用を受ける対象者について（案）
- ③国立大学法人埼玉大学教職員年俸制給与等規則の適用を受ける教職員の基本年俸及び業績給の決定等の基準（案）
- ④国立大学法人埼玉大学教職員育児・介護休業等規則
- ⑤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

## 記

①②③については、特に意見はありません。

④については、今後も、教職員の働きやすい環境作りに努力して頂きたい所存です。

⑤については、非常勤教職員の労働が規則通りに遂行されていることを確認し、大学が責任を持って管理していくことを求めます。

国立大学法人埼玉大学

大久保地区過半数代表

結 城 剛 志 ㊞

佐 藤 清 美 ㊞

並 木 孝 雄 ㊞

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	国立大学法人埼玉大学 大久保地区	さいたま市桜区下大久保255(048-858-3805)	1日	1ヶ月 (毎月1日)	1ヶ月を超え一定の期間(起算日) (4月1日)	1年間 (4月1日)	期間
時間外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	所定労働時間	延長することができる時間	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
① 下記②に該当しない労働者	別添協定書記載のとおり	1週38時間 1日7時間45分	1日7時間45分	1日	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	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
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	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29年9月29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大久保地区過半数代表

氏名 結城剛志

( 佐藤清美 )

( 並木孝雄 )

平成29年9月29日

さいたま労働基準監督署長 殿

職名 国立大学法人埼玉大学 学長

氏名 山口宏樹



## 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「大学」という。）と国立大学法人埼玉大学大久保地区過半数代表者（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、以下のとおり協定する。

### （運用原則）

- 第 1 条 大学は、時間外労働及び休日労働を可能な限り命じないように努め、これを命ずる場合は、業務が臨時又は緊急の必要がある場合及び入学者選抜試験等業務を休日又は時間外に実施しなくてはならない場合に限るものとする。
- 2 大学は、教職員が育児、介護、看護、疾病、妊娠、冠婚葬祭等により時間外労働及び休日労働に従事することができない旨告知した場合は、これを命ずることはできない。
- 3 時間外労働及び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 2 条 大学は、次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、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じることができる。
- (1) 教員及び職員が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) 教員及び職員が大学が主催する講演会、シンポジウム及び公開講座等に関する業務を行うとき
- (3) 教員及び職員がむつめ祭に関する業務を行うとき
- (4) 職員が職員採用試験に関する業務を行うとき
- (5) 教員及び職員が出張を命ずる必要がある業務を行うとき
- (6) 職員が月始め、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
- (7) 教員及び職員が研修のため休日労働が必要なとき
- (8) 教員が研究のため休日労働が必要なとき
- (9) 教員が担当する学生の指導のため、休日労働が必要なとき
- (10) 教員が休日に授業又は試験を行わなくてはならないとき
- (11) 教員及び職員が災害又は災害の発生のおそれがあるときなど未曾有の事態に臨時に作業を行うとき
- (12) その他、大学の業務運営上、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

- |                           |           |
|---------------------------|-----------|
| (1) 1日4時間45分を超えた者及びその勤務日数 | 翌月末日まで    |
| (2) 1ヶ月45時間を超えた者及びその時間数   | 翌月末日まで    |
| (3) 1年360時間を超えた者及びその時間数   | 次年度4月末日まで |
| (4) 休日労働を行った者及びその日数       | 翌月末日まで    |

4 第2項により1ヶ月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5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、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、前条の規定にかかわらず、1ヶ月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、22時から5時までの間において労働を命じない。

4 妊産婦が時間外労働及び休日労働の免除を申し出た場合には、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通知)

第6条 第2条の規定により、時間外労働を命ずる場合は、当日の業務終了前までに、休日労働を命ずる場合は、当該休日の直前の勤務日の業務終了時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7条 第2条の規定により、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8条 大学は、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。

- 2 前項第6号、第11号及び第12号の業務を休日に行う場合は、休日労働を命ずることとし、休日振替の措置を行うことはできない。
- 3 大学は、休日に第1項第1号から第5号及び第7号から第10号の業務を行うことを命令し休日振替の措置を行う場合は、当該業務従事者が休日振替日に勤務していないことを当該業務従事者の所属長等が確認し、勤務を命じた日、振替日及び勤務していないことを確認したことを書面により第4条第3項第4号の報告と同時に教職員代表に報告しなくてはならない。
- 4 第1項の規定にかかわらず、大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、教職員代表に事前の同意を得たうえで、時間外労働又は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3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) 教育研究に関する業務 | 454名 |
| (2) 事務の業務      | 192名 |
| (3) 技術系の業務     | 37名  |

(時間外労働時間数及び休日労働日数)

第4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45分

ただし、入学試験及び大学入試センター試験の当日が休日にあたる場合については、1日9時間15分を限度とし、当該日の勤務開始時刻は6時以降、勤務終了時刻は24時以前とする。

二 1ヶ月45時間

三 1年360時間

(2) 休日労働の限度

1年のうち15日

ただし、休日振替の措置は8日までとする。

- 2 前項第1号の規定にかかわらず、通常予想される第2条に規定する業務が突発的又は一時的に集中し、大学の業務運営に支障を来す場合は、所属長の判断により1日6時間、1ヶ月60時間、1年450時間を限度とすることができる。ただし1ヶ月60時間とすることは年6回までとする。
- 3 大学は、次に掲げる事項(入学試験及び大学入試センター試験当日分を除く。)について以下の期限までに教職員代表へ報告するものとする。

- 2 大学は、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、大学は、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9条 大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。

（有効期間）

第10条 本協定の有効期間は平成29年10月1日から平成30年3月31日までとする。

平成29年9月29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  
大久保地区過半数代表

結 城 剛 志



佐 藤 清 美



並 木 孝 雄



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大久保地区		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	444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29年9月29日					

協定の成立年月日

平成29年9月29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)

平成29年9月29日

職名  
氏名

国立大学法人埼玉大学大久保地区過半数代表

結城剛志

(佐藤清美)

(並木孝雄)



職名  
氏名

国立大学法人埼玉大学学長

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「大学」という。）と国立大学法人埼玉大学大久保地区過半数代表（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 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、毎年 8 月と 2 月の 2 回、自己の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、原則として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 大学は、第4条及び第6条の規定により講じた措置の内容について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29年10月1日から平成30年3月31日までとする。


平成29年9月29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  
大久保地区過半数代表

結 城 剛 志 

佐 藤 清 美 

並 木 孝 雄 

## 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】

- (1) 自己の判断により適宜勤務した状況を記入する。
- (2) 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2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。
- (3) 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、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ない可能性があります。

⇒ 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。

## 確 認 書

平成29年3月31日付けで締結した専門業務型裁量労働制に関する労使協定書の第2条（見なし労働時間）及び第3条（裁量の範囲）、並びに時間外労働及び休日労働に関する労使協定書第2条第2項について、協定期間が満了する平成29年9月30日までに改めて協議することとする。


なお、協議を行うにあたっては、人事課において専門業務型裁量労働の業務状況の実態を調査し、その調査結果を踏まえて行うものとする。

平成29年4月26日

国立大学法人埼玉大学  
大久保地区過半数代表

結 城 剛 志 

佐 藤 清 美 

並 木 孝 雄 

国立大学法人埼玉大学  
総務部人事課長

小 林 浩 二 

2017年6月5日

埼玉大学 過半数代表  
委員長 結城 剛志 殿

埼玉大学教職員組合  
執行委員長 山本 良

### 申入書

大学執行部と過半数代表との間に締結される労使協定が労働条件に関する非常に重要な取極であることに鑑みて、今後労使協定を締結する際には、教職員組合の代表も大学執行部との協議に参加することに関してご高配を賜りますようお願い申し上げます。ご承諾いただけます場合、10月1日からの労使協定の締結に関する懇談の場に、組合代表もご招請くださるようお願い申し上げます。

以上

2017年6月22日

国立大学法人埼玉大学  
総務部人事課長 小林 浩二 殿

## 申入書

平成29年3月31日付で締結した専門業務型裁量労働制に関する労使協定書の第2条(見なし労働時間)及び第3条(裁量の範囲)、並びに時間外労働及び休日労働に関する労使協定書第2条第2項について、現在、人事課と過半数代表の間で打ち合わせが行われているところである。

労使協定書の締結については、交渉権を有する教職員組合の代表者を含めた、3者間で協議し、全学的な合意を形成していくことが望ましい。ついでには、労使懇談会と同じように、大学、過半数代表、教職員組合の3者間での打ち合わせの場を設けるよう申し入れる。

埼玉大学教職員組合執行委員長

山本 良

国立大学法人埼玉大学大久保地区過半数代表

結城 剛志

佐藤 清美

並木 孝雄

## 教員の業務実態に関するアンケートの結果概要

### 1. 実施の趣旨等

- 大学と過半数代表者との間で、教員の業務時間の実態に関する意見が出されたため、教員の業務実態に関するアンケートを実施。
- 平成 29 年8月31日回答期限
- 5年前と現在における「研究」「教育」「社会貢献」「その他学務等」の業務時間の比率の調査及び自由記述欄。

### 2. 回答状況

#### ① 提出率・有効回答率

##### 【大学全体】

部 局 等 名	対象者数(A)	提出者数(B)	有効回答者数(C)	有効回答率(C/A)
大学全体	442	51	43	9.7%

##### 【部局別】

部 局 等 名	対象者数(A)	提出者数(B)	有効回答者数(C)	有効回答率(C/A)
人文社会科学研究科	94	11	10	10.6%
教育学部(教育実践総合センター含む)	101	14	12	11.9%
理工学研究科	215	23	18	8.4%
教育機構・研究機構	26	3	3	11.5%
情報メディア基盤センター・国際本部	6	0	0	0.0%

##### 【職名別】

職 名	対象者数(A)	提出者数(B)	有効回答者数(C)	有効回答率(C/A)
教授	198	18	16	8.1%
准教授	172	21	18	10.5%
講師	8	1	1	12.5%
助教	64	11	8	12.5%

#### ② 提出者内訳

部 局 名	教授	准教授	講師	助教	部局合計
人文社会科学研究科	5	6	0	0	11
教育学部(教育実践総合センター含む)	6	8	0	0	14
理工学研究科	7	6	0	10	23
教育機構・研究機構	0	1	1	1	3
情報メディア基盤センター・国際本部	0	0	0	0	0
合 計	18	21	1	11	51

③ 業務内容時間比率

【大学全体】

部 局 等 名		研究	教育	社会貢献	その他職務
大学全体（43名）	現在	31.3%	37.9%	9.4%	21.4%
	5年前	38.6%	37.7%	8.1%	15.6%
	5年前→現在	-7.3%	0.2%	1.3%	5.8%

【部局別】

部 局 等 名		研究	教育	社会貢献	その他職務
人文社会科学研究科（10名）	現在	31.5%	39.0%	7.2%	22.3%
	5年前	35.5%	38.0%	8.0%	18.5%
	5年前→現在	-4.0%	1.0%	-0.8%	3.8%

教育学部（12名）	現在	28.8%	36.8%	10.5%	23.9%
	5年前	35.0%	39.6%	10.7%	14.7%
	5年前→現在	-6.2%	-2.8%	-0.2%	9.2%

理工学研究科（18名）	現在	30.9%	37.3%	10.7%	21.1%
	5年前	41.7%	36.5%	7.1%	14.7%
	5年前→現在	-10.8%	0.8%	3.6%	6.4%

教育機構（1名）	現在	20.0%	70.0%	0.0%	10.0%
	5年前	30.0%	60.0%	0.0%	10.0%
	5年前→現在	-10.0%	10.0%	0.0%	0.0%

研究機構（2名）	現在	55.0%	27.5%	6.0%	11.5%
	5年前	52.5%	25.0%	6.0%	16.5%
	5年前→現在	2.5%	2.5%	0.0%	-5.0%

【職名別】

職 名		研究	教育	社会貢献	その他職務
教授（16名）	現在	31.3%	34.4%	10.6%	23.7%
	5年前	40.0%	36.6%	10.2%	13.2%
	5年前→現在	-8.7%	-2.2%	0.4%	10.5%

准教授（18名）	現在	29.5%	39.9%	9.9%	20.7%
	5年前	35.0%	38.2%	8.6%	18.2%
	5年前→現在	-5.5%	1.7%	1.3%	2.5%

助教（8名）	現在	34.4%	41.2%	5.6%	18.8%
	5年前	44.4%	40.0%	2.5%	13.1%
	5年前→現在	-10.0%	1.2%	3.1%	5.7%

### 3. 自由記述欄の主な意見

#### 【全体的な状況に基づく意見】

##### (教員数の減)

- 大学院生、留学生の増加で、より負担が高くなっているが、教員数は逆に減少している。
- 非常勤講師、専任教員の減少により、担当授業数が増加した。
- 教育負担増は非常勤講師削減によるもの。

##### (学内業務の増加)

- 学部・大学院に様々な新規プログラムが走り出し負担が増えているが教員数は増えていない。
- 教育・研究という本務に費やすことのできる時間が減り、「大学(学部)生き残りのため」と称して行われる雑用に割かれる時間が大幅に増加している。
- 業務が増えた時には「スクラップ・アンド・ビルド」で何かの業務を減らすことを検討してもらいたい。
- 学内の業務が激増した(会議、学生支援など)。
- 意識的に研究時間を確保するよう努めているので 5 年前と同程度に確保できている。授業の準備や論文指導に費やす時間も確保したいところだが、学内業務の負担増によって十分とれていないのが歯がゆい。
- 研究成果を出すために研究時間を確保するようにしている。クォーター制で授業負担が少ないタームには、学内業務がありつつも、数週間でも研究に取り組む時間を作りやすくなった。一方、授業については、タームの前に準備した内容について、授業の進展や学生の反応を見ながら修正していくことが難しいこともあり、ターム中は授業準備に時間をかけなくなった。決してよい変化とは思わないが、限られた時間をどう使うかの判断において、反応の薄い学生を前にすると授業にかける時間のプライオリティは下がってしまう。
- 割合としてその他業務が増え、研究が減っている。この状況で、研究もキープし、社会貢献なども行うために、全体の労働時間が長くなっている。
- 事務手続的な仕事にやや時間が割かれるようになった。
- その他業務が年齢なりに増えているが、それを上回る勢いで教育業務が増えている。
- 事務的な作業が増加した。
- その他職務に該当する委員会業務や事務作業、入試業務等にとられる時間が年々増加しているが、研究時間や授業準備の時間を確保するために労働時間が伸びる傾向にある。

##### (業務の効率化)

- 無駄な業務、非効率な業務の進め方をなくしていくために、学内人材の有効活用、業務の洗い出しと見直しの作業、勤怠の人事・労務管理を、全学的な観点から組織的に進めていくべきである。
- 非効率な組織(例えば、国際的な取り組みが各学部で『独立』して行われている現状。窓口の一本化・職員の共有が行われるべき。各学部の学務係では人員が足りず、結果的に教員の負担が増えている。)

(その他)

- 委員会活動については、量と時間が増えているのは自分だけではないが、終わってみれば意味不明・無駄だったものに多くの時間がとられることが増えた。評価判断が満足に出せない時間的サイクルで、十分に課題の吟味もないまま「改革」という名で制度をいじくりまкруることが最近続いているが、いい加減止めてほしいと感じている。
- 学内業務(入試業務、大学院説明会、停電対応など)、学外業務(大学入試センター、学会業務)どちらも、土日に仕事が入ることが多くなった。平日も、講義や研究室の運営、学生の指導に加えて、会議や雑務があるため、代休をとることが困難な状況が5年前よりもひどくなっている。入試業務や停電対応などを平日に実施することができないのなら、せめてカリキュラムや安全衛生、広報などの業務は大幅に軽減し、平日に代休を取れる環境を作ってほしい。
- 私学から移って3年目になるが、教育負担や学内業務の負担が増え、研究の環境は悪化しているというのが実感。
- 正確に比較できないが、教育と事務の負担が増えているというのが実感。
- 授業(卒論指導、修論指導を含め)と学内業務が多く、研究をする時間がない。私立大学では、①授業担当については標準コマ数を設定し、その設定を上回った場合は、超過勤務手当を支給(手当を出すことで教員のインセンティブにすると同時に、過剰な授業時間を持たないようにしている)、②学内業務については、業務の重み付けをし、講座主任レベル以上に、役職手当をつけ、その役職についているものは他の委員をさせない工夫をしている。また委員についても軽いものは兼務できるとしても、負担の重いものは他の委員会と兼務できないようしている。研究時間を確保できるよう、教育(授業時間)と学内業務の大幅な見直しを強く求める。さもないと、優秀な研究者が私立大学に移ってしまうだろうから、早急な対応が必要である。
- 5年程度のスパンで見ると、業務時間の構成に大きな変化はない。
- クォーター制を導入し教育と研究の分離を図ったが、授業がない時期でも、入試関連、オープンキャンパスなどの雑務があり、研究に集中できない。
- 小さな子どもの子育て中であり、十分な研究時間がとれない。子育て家庭への配慮も考えてほしい。
- 5年前は基本的には授業を前後期1コマずつ担当したくらいで、研究に専念する状態でした。最近、学科運営にも貢献させていただくと同時に、学会の仕事も多く担当することにそれに伴い相対的に研究に取り組む時間が減少している。少しでも研究に従事する時間を確保しようとする結果、絶対的な労働時間は増加している状況になっているのが正直なところである。

【学部ごとの状況に基づくと思われる意見】

(一部教員への集中)

- 教職員数の減少により、学部・講座内委員が重複し業務量の増加を感じる。
- 一部の常識的で有能な教員に負担が集中する不公平があると同時に、結果として教員が力を合わせて難局を乗り越えようという一体感が欠如しており、各教員が自分の目先の利益だけに捉われて行

動している印象を受ける。弱小の埼玉大学にあっては愚かなことである。

- 負担増の割に、昇格人事も少なく意欲がわかない。やる気のない、本来業務を怠っている教員に対する降格などの対処も考えるべき。このままでは有能な中堅・若手が転出してしまふのが心配。

#### (経済)

- 夜間学部、大学院も社会人が多いため、公式に出勤しなければならない土日の勤務が非常に多い。非公式にも、社会人を教育するに当たり、夜間や土日をあてているが、手当が出なくて負担感が半端ない。少なくとも公式行事としての土日出勤(論文審査や大学院入試)には休日出勤手当を出して、教員を土日に働かせることへのコスト意識を持ってほしい。あるいは、審査等のやり方を工夫する努力をすべきだ。土日は家族との時間のためには重要な休日であり、振替休日にすればいいという考え方はやめてほしい。特に、1・2月には、センター試験、入試、博士・修士の審査等でほとんど毎週末つぶれている。

#### (教育)

- 教育学部では、選挙で委員を決めているため、選ばれた一部の教員が複数の委員を兼務するという異常な選定方法をとっている。

#### (その他)

- 平日の残業および休日労働が相当量増えている。そのため、体調を壊して病院に定期的に通院が必要になった。労働環境としては劣悪と言わざるを得ない。また、労働時間が長すぎて困ると相談しても特に良い解決策が見いだせず、一個人としては対処のしようがない。

### 【社会貢献等に関わるもの】

#### (学会関連)

- 学会出席などの出張も週末に集中しており、休みがなく代休を取りたくてもとれない。
- 学会に関わる義務的な労働が増え、研究というよりほぼ社会貢献のための労働となっている。

#### (その他)

- 学部のためになる、との了解をいただいて2年前に公職に就いたため、現在はそちらの業務がかなり多い。業務には大きなやりがいを感じているものの、教員活動報告書に対する勤務評価を見ると、その膨大な仕事が少なくとも学部からは社会貢献としてほとんど評価されていないと知り、むなしさを拭えない。そうした兼業への理解の有無も志気に影響し、時間当たりの労働内容の充実に関わってくると実感する。
- 外部(主として市町村自治体)から出張講義依頼や附属小中学校の研究協議会、県内の研究会等での講師依頼も増加した。

2017年10月12日

2分で分かる労使協定

結城作成

- 前提
  - ・裁量労働制の教員の労働時間は7時間45分
  - ・裁量のある業務は研究である。講義と委員会には裁量がない。
  - ・研究が主（50%以上）でないと「裁量」労働制といえない
  
- 教員の雑務が多すぎる（3.875時間以上の場合）
  - ⇒ 残業をしている可能性がある
  
- 残業代は支払われていない（サービス残業）
  - ⇒ 労働基準法違反の可能性がある
  
- 実労働時間の調査を求める（確認書あり）
  - ⇒ 具体的な数字を調査し公表することはできない（大学回答）
  - ⇒ 比率調査を実施（研究時間の比率が30%台）
    - ⇒ 教員の労働に「裁量」がない可能性がある
    - ⇒ サービス残業をしている可能性がある
  
- 「専門業務型裁量労働制に関する労使協定書」の第2条（みなし労働時間）及び第3条（裁量の範囲）を見直し、残業代を支払えるようにする（確認書あり）
  - ⇒ みなし残業代を払う（全員一律）
  - ⇒ 個々に残業代を払う
  - ⇒ 残業代を払わなくて済むように仕事量を減らす
  
- 参考資料  
厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」  
（平成29年1月20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

(趣旨)

(3) 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

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29年4月1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	国際開発教育研究センター長	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	総括技術長
レジリエント社会研究センター長	学長室長	技術長

(参考) 大久保事業場過半数代表組織図

過半数代表者（過半数代表委員から別表 1 の組織区分ごとに各 1 名選出：共同代表）



過半数代表委員会（組織代表者から選出された 9 名の委員で構成）



組織代表者（各組織個別単位から選出：20 名）

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

(加入の手續)

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。

(脱退の手續)

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 加入の手續、資格の喪失及び脱退の手續については、前3条の規定(第11条第5号を除く)を、また、除名の手續については第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の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召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の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、定期的に関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 役員の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若干名を選出し、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号の退職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
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 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。  
本規約は、2017 年 1 月 30 日改正、2017 年 2 月 1 日より試行する。

## 2017 年度役員名簿

---

### \*執行委員\*

委員長	山本 良	(教養学部教員)	執行委員会総括
副委員長	金房 広幸	(経済学部教員)	財務
副委員長	近藤 一史	(教育学部教員)	ユニオンプレス・広報
書記長	川元 克秀	(教育学部教員)	事務総括
執行委員	渡辺 大輔	(基盤教育機構教員)	教文
執行委員	浅子 孝一	(教育技能補佐員)	非常勤職員部会

### \*特別執行委員\*

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	佐藤 清美	(理工学技術職員)
過半数代表	高橋 克也	(教養学部教員)
過半数代表	山中 冴子	(教育学部教員)
過半数代表会長 (前期)	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	野村 奈央	(教養学部教員)
代議員・選挙管理副委員長	北田 佳子	(教育学部教員)
代議員・選挙管理委員	宗澤 忠雄	(教育学部教員)
代議員・選挙管理委員	亀崎 美苗	(教育学部教員)
代議員・選挙管理委員	丸茂 幸平	(経済学部教員)
代議員・選挙管理委員	渋谷 百代	(経済学部教員)
代議員・選挙管理委員	高橋 一成	(理工学技術職員)
代議員・選挙管理委員	白石 千恵	(教育：非常勤職員)

---

◇埼玉大学教職員組合・第75回定期大会議案◇

2018年1月22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