

埼玉大学教職員組合

第 76 回定期大会議案

日 時 2019 年 1 月 31 日（木） 18 時から
場 所 経済学部 第一会議室

議 事

1. 開会宣言
2. 議長選出及び書記委任
3. 委員長挨拶
4. 2018 年度活動報告
5. 2018 年度決算報告
6. 2018 年度会計監査報告
7. 討論・承認
8. 2019 年度役員を選任について
9. 討論・承認
10. 新執行委員挨拶
11. 2019 年度活動方針案提案
12. 2019 年度予算案提案
13. 討論・承認
14. 閉会宣言

議案書目次

I. 2018 年度活動の報告と課題、総括（委員長挨拶にかえて）	1
II. 2018 年度執行委員会の活動	3
III. 2018 年度決算報告	4
IV. 2018 年度会計監査報告	5
V. 2019 年度選挙結果報告	
(1) 執行委員	6
(2) 特別執行委員	6
(3) 代議員	7
(4) 会計監査委員	7
VI. 2019 年度活動方針（案）	8
VII. 2019 年度予算（案）	9

資料編

資料 1 埼玉大学教職員組合関係	11
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	39
資料 3 埼玉大学教職員組合規約・慶弔規約	43

I 2018年度活動の報告と課題（委員長挨拶にかえて）

2018年度執行委員長 田代美江子

（1）大学をめぐる情勢と教職員組合の役割

2004年から強行に推し進められてきた「国立大学改革」は、そこで学ぶ若者たちの幸福な未来よりも、経済格差をますます拡大させる「経済発展」を最優先するものであり、結果、新自由主義的な競争を勝ち抜く「優秀な人材」育成を目指す機能が、大学に求められてきました。国立大学に限らず私立も含め、大学はこの厳しい競争に巻き込まれ、「改革すること」が自己目的化し、大学の構成員は疲弊させられています。政府・文科省による「平成30年度国立大学改革強化推進補助金（国立大学経営改革促進事業）」が、「スピード感のある経営改革」「さらなる改革の加速」といったことを目的に措置されていることから、競争がますます激化していることは明らかです。

2018年11月には、中央教育審議会による「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン（答申）」が出されました。この「グランドデザイン」の中でも、教育の「経済的効果」が重要視されており、「民間からの投資や社会からの寄附等の支援」を得るための競争が前提とされています。さらに、「学修者本位の教育への転換」といった文言がかかげられていますが、その意味するところは、「個々の教員の教育手法や研究を中心にシステムを構築する教育からの脱却」とあるように、まさに教育のコントロールと支配を目論むものであり、「権利としての教育」「教育の自由」を否定し、破壊するものだといわざるを得ません。

こうした中で疲弊させられている私たちが、そこで学ぶ学生たちとともに「権利としての教育」を実現することをあきらめず、その基盤となる自らの研究を充実させていくためにも、「労使」の分断を乗り越え、安心して働きたいと思える環境を求めていくことはきわめて重要なことです。教職員組合はその役割の一翼を担うものです。

（2）2018年度の活動の成果と課題

2018年度も組合は、大学当局と労使懇談会や団体交渉の機会をもち、労働環境をよりよいものにする努力を積み重ねてきました。その中で、多くの成果をあげることができたと思っておりますが、それは、大学当局との「闘い」の結果ではありません。上で述べた国立大学をめぐる厳しい状況の中だからこそ、「対話」することが重要になります。私たち執行委員と向かい合って座する学長をはじめ、大学当局側にいる職員の方々も、同じ職場で働く仲間だからです。今年度の成果は、この「対話」が成立したからこそ生み出された結果です。

具体的な成果について、以下、箇条書的にあげておきます。詳細は、ユニオンプレスをご覧ください。

- ①「退職手当の支給水準引き下げ」という不利益変更に対する代償措置として、全教職員に地域手当0.1%（14.4→14.5%）を2017年4月に遡って追加支給。
- ②地域手当の他、給与規則の改定により、勤勉手当の増額（0.02月分）、若手昇級の実現。
- ③非常勤教職員（有期労働契約者）雇い止めの撤廃、無期労働契約への転換が可能となる。
- ④非常勤教職員（有期労働契約者）にとって不利益とならないよう、「勤務評定に関する

る取扱事項」一部改正。

⑤給与規則の改定により、地域手当（15%）・勤勉手当（1.85月）の完全回復。

⑤の成果は、「平成30年度人事院勧告」に示された基準を満たすものです。しかし、国立大学は独立行政法人であり、必ずしも「人勧」に準じる必要はありません。このことを確認しておくことは極めて重要です。すでに2019年度予算が示されていますが、膨大な「借金」を抱えながら「バラマキ」が続けられているともいわれており、財政再建はかなわず、今後、深刻な財政危機を迎えることになるかもしれません。その時、そのしわ寄せが国立大学を含む教育にくることは、これまでの状況から考えても容易に想像できることです。その時、今回の「人勧」基準の実現が、「増やしたときも準拠したのだから、減らすときも準拠する」という論理で、大幅な給与引き下げに使われることがないよう、「対話」を重ねることが重要になります。

この他、組合・執行委員の仕事や役割に関して、⑥執行委員選挙の簡略化、⑦執行委員任期の変更、⑧総会資料の簡略化に取り組みました。⑥に関しては、これまでの懸案事項でしたが、規約等の改定が伴い、煩雑な作業があるため保留されてきたものです。代議員の方に多大な作業をしていただき、実現することができました。⑦に関しても、規約の改定、選挙時期の問題、そして今期の執行委員の任期が長くなることなど、いくつかの課題がありましたが、組合員のみなさまには直接投票にご協力いただき、変更することができました。⑥～⑧はいずれも、組合・執行委員の活動の負担軽減を目的に行ったものです。

（3）執行委員長の役割を終えるにあたって

（戦後民主主義の原点－GHQがつくった日本映画）というものがあります。敗戦後まもなくつくられた5本のシリーズ映画で、白黒で画像もかなり悪く、音声も雑音が時々入って聞きづらかったりしますが、私は、その中の「子ども会議」、「いとしき子らのために」（教育の地方自治と教育委員会の話）を、担当している教育学の授業で見せることがあります。

このシリーズの中に「働くものの権利」というタイトルのものがあります。この映画を見たとき、私たちは学校教育の中で、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法という「労働三法」を教えられ、試験のために覚えたかもしれないけれど、それらについて「働くものの権利」という文脈、つまり私たちの権利をどのように守ることができるのかということまで、きちんと教わったのだろうか…という疑問がわいたのを覚えています。埼玉大学に限らず、日本における組合組織率の低さは、私たちが、自分たちの人権や権利について、そしてそれらを実現する具体的方法について学ぶことができていない結果なのではないかと、教育学部に身を置く者として、それを「教育の課題」として引き取る必要を強く感じます。

それでも、今年度は、12人の新たなメンバーが加わっていただきました。こうした中で、埼玉大学教職員組合に加入し、共に活動して下さっている皆さんに、今年度の執行委員長として、心よりお礼を申し上げます。また、代議員、過半数代表のみなさまにもご協力いただき、感謝申し上げます。そしてなによりも、書記の寺田さん、執行委員の愉快的メンバーのみなさんの支えがなければ、こんなに楽しく、そして無事に（まだ少し任期は残っていますが）執行委員長をつとめることはできませんでした。ありがとうございました。特に、今年度の成果は、退職される年まで特別執行委員として残ってくださった内山豊美先生に寄るところが大きく、ここにあらためてお礼申し上げます。

II		2018年度執行委員会の活動											
執行委員会			代議員会(選挙委員会)		労使懇談会		団体交渉		イベント・他		UNION PURESS発行		
2月	2/5	No1	分担決めと引き継ぎ										
	2/15	No2	団交・送別会・勧誘文章・特別執行委員選出方法・UP1			2/23	非常勤教職員規則改定		2/15	2/15	三役挨拶		
	2/28	No3	労使懇談会・減給処置・UP1・送別会・過半数代表							2/20	過半数話し合い		
3月	3/16	No4	給与規則・非常勤教職員の無期雇用化・チラシ作成			3/16	教職員給与規則改定、教職員の初任給、昇格、昇給			3/5	送別会(メリンの森)		
	3/27	No5	労使懇談会・UP2・6月弁護士からの勉強会・チラシ配布			3/26	教職員退職手当規則の改正					3/28 No2	
4月	4/23	No6	非常勤無期雇用・6月勉強会・交流会・選挙規約		4/4	No1分担決め・特別執行委員選出見直しとメール選挙				4/3	新人研修会場にてチラシ配布		
5月	5/7	No7	6月勉強会・交流会・選挙規約・UP3										
	5/16	No8	特別執行委員選出方法・選挙規約・6月勉強会									5/21 No3	
	5/24	No9	6月勉強会・交流会・選挙規約										
6月	6/4	No10	6月勉強会・勤務評定表・交流会・UP4										
	6/13	No11	勤務評定表・非常勤無期雇用勉強会			6/19	兼業規則一部改正案、早期退職募集実施要項、夏の生活スタイル改革廃止			6/18	弁護士から非常勤無期雇用勉強会		
	6/25	No12	勤務評定表・交流会・規則一部改正案・夏スタイル改革										
7月	7/9	No13	確認書・勤務評定表・選挙の細則見直し		7/18	No2選挙細則の見直し							
	7/23	No14	確認書・勤務評定表・選挙の細則見直し										
8月	8/27	No15	過半数代表より年俸制・裁量労働制・36協定・交流会										
9月	9/12	No16	勤務評定改定案・交流会・UP5・秋の選挙				9/12	評定表の事前打合せ			9/20	非常勤部会	
10月	10/1	No17	人事に財務諸表要求・協定締結時に組合参加要求・UP5		10/10	No3選挙関係				10/19	交流会(松栄庵)新加入者顔合わせ		
	10/11	No18	財務諸表要求・交流会・選挙状況・寄植え・UP6		10/11	選挙公示・説明	10/30	事前打合せ			10/23	非常勤部会選挙/寄植え案	
11月	11/14	No19	労使懇談会・76回定期大会・秋の寄植え		11/1	選挙開始	11/5	学年暦、給与規則改定、勤務評定			10/25	全大教書記研修会	
	11/28	No20	労使懇談会・76回定期大会・秋の寄植え・UP7		11/29	2019年度執行委員会監査決定							
12月	12/12	No21	労使懇談会・76回定期大会・新役員引き継ぎ方法		12/11	2019年度代議員決定	12/14	給与規則改定、年俸制、授業料、任期制			12/6	秋の寄植え開催	
2019.1月	1/9	No22	新旧顔合わせ・分担決め・役員期間見直し(案)承認準備								12/18	非常勤部会	
	1/21	No23	定期大会打合せ/新役員分担決め								1/31	第76回定期大会懇親会(ヒーブラ)	

Ⅲ 2018年度決算報告				
1. 一般会計				
2018年1月より12月まで				
2019年1月31日				
(A) 収入の部		(円)		
項目	2018年度予算	決算	比較増減額	摘要
前年度繰越金	728,670	728,670	0	前年度繰越金
組合費	2,000,000	2,177,150	177,150	組合費
賛助金	600,000	780,400	180,400	賛助金
雑収入(特別会計利息・配当金)	6,000	8,499	2,499	雑収入(特別会計より)
雑収入(ゆうちょ・利息)	2	4	2	雑収入(一般利息)
雑収入(ろうきん1・2)	2,000	2,755	755	雑収入(ろうきん1,2)
雑収入(教職員共済)	60,000	81,565	21,565	雑収入(教職員共済)
旅費(全大教より戻り)	20,000	0	-20,000	旅費(全大教より戻り)
雑収入(イベントほか)	0	100,720	100,720	雑収入(イベントほか・その他)
合計	3,416,672	3,879,763	463,091	
(B) 支出の部		(円)		
項目	2018年度予算	決算	比較増減額	摘要
外部負担金	490,000	447,294	42,706	全大教・県教組教育のつどい・書記の会
人件費(組合)	1,400,000	1,363,729	36,271	5時間/日・週3, 4
交通費	24,000	24,000	0	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	40,000	15,179	24,821	※コピーカード
通信費	53,000	47,295	5,705	電話代、書類送付他
事務消耗品費	100,000	101,328	-1,328	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	70,000	9,320	60,680	全大教他 会議・学習会出席
会議費	90,000	63,164	26,836	会議弁当他
専門部活動費	50,000	36,935	13,065	技術職員部・非常勤職員部・寄植え講習会費用
文化事業費	30,000	40,008	-10,008	非常勤職員無期雇用勉強会
慶弔費	150,000	148,653	1,347	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	80,000	39,696	40,304	議案書作成事務用品・弁当代他
顧問弁護士	50,000	70,000	-20,000	年間契約費用・非常勤無期雇用勉強会講師料
設備費	240,000	45,367	194,633	備品等、ガス代・パソコン・ネット・掃除・水道代
広報費	80,000	80,000	0	広報活動費・交流会
その他の支払	250,000	152,762	97,238	事務所経費・税・故障対応・その他
予備費	194,672	8,207	186,465	その他
合計	3,416,672	2,696,609	720,063	
(C) 収支決算		(円)		
項目	金額	備考		
収入	3,879,763			
支出	2,696,609			
次年度繰越金	1,183,154			

2. 特別会計

2018年1月より12月まで

(A) 収入の部

(円)

項目	2018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	6,000	8,499	2,499	
設備費積立金	0	0	0	
合計	4,615,346	4,617,845	2,499	

(B) 支出の部

(円)

項目	2018年度予算	決算	比較増減額	摘要
一般会計へ				
利子配当金	6,000	8,499	-2,499	一般会計へ
合計	6,000	8,499	-2,499	

(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	
ゆうちょ銀行 定額預金	300,000	設備費積立金
合計	4,609,346	

IV 2018年度会計監査報告

埼玉大学教職員組合事務室において、2018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。

2019年 1月22日

会計監査委員

金房 広幸

会計監査委員

V. 2019 年度選挙結果報告

(1) 執行委員

2018 年 11 月 19 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：2019 年 4 月～2020 年 3 月)

教養学部教員選挙区	野村 奈央
教育学部教員選挙区	北田 佳子 飛田 明彦
経済学部教員選挙区	渋谷 百代
理工・技術・教育機構 他全教職員選挙区	七田 麻美子
パート・定員外職員選挙区	浅子 孝一

(2) 特別執行委員

2018 年 5 月 17 日～5 月 31 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。

教員／人文社会科学研究科・学際系	高橋 克也
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
教員／人文社会科学研究科・学際系	BROWN ROGER HOLLAND

(3) 代議員

2018年11月29日～12月10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：2019年4月～2020年3月)

教養学部教員選挙区 小野寺 史郎

教育学部教員選挙区 関 由 起 子
高 橋 雅 也

経済学部教員選挙区 大 津 唯

理工・技術・教育機構
他全教職員選挙区 加藤有希子

パート・定員外職員選挙区 平 泉 春 美

(4) 会計監査委員

2018年11月19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：2019年4月～2020年3月)

宮田伊知郎 2018年度書記長

高 端 正 幸 2018年度執行副委員長

VI. 2019年度活動方針（案）

埼玉大学教職員組合規約第3条に掲げる目的を達成するため、2019年度は下記の諸事項を中心に積極的に取り組んでいく。

1. 雇用・労働条件の適正化

- (1) 適正な給与水準の確保
- (2) 年俸制をめぐる動向の注視
- (3) 非常勤職員の待遇改善、非常勤職員相互間の格差・待遇差別の解消
- (4) 任期付き教員・非常勤教員の待遇・研究環境などの課題への対応
- (5) 職場におけるセクハラ、パワハラ、アカハラ等を許さない環境づくり

2. その他の諸活動

- (1) 埼玉大学の教育研究機関としての適正な運営を求める活動、とりわけ学長選に関連する活動
- (2) 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
- (3) 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
- (4) 外国人教職員の組合活動への参加の促進
- (5) 懇親会・学習会などを通じた部局をこえての教職員の交流
- (6) 雇用・労働に関する講演会などの企画の実施
- (7) 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

3. 社会的役割への認識

- (1) 将来を見据えた日本の教育・研究拠点としての国立大学法人のあり方を考える
- (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

※2019年度の活動方針であるが、慣例に従い2018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成案とした。

Ⅶ 2019年度予算(案)			
1. 一般会計			2018年12月31日現在 2019年1月31日
(A) 収入の部	(円)		
項目	2018年度決算	2019年度予算	摘要
前年度繰越金	728,670	1,183,154	出納帳の繰越金と同額になる
組合費	2,177,150	2,100,000	2018.12月時点での組合員による予算
賛助金	780,400	750,000	2018.12月時点での組合員による予算
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)	4	4	
雑収入(ろうきん1・2)	2,755	2,000	
雑収入(教職員共済)	81,565	75,000	教職員共済事務手数料
旅費(全大教より戻り)	0	0	会議出席戻り分
雑収入(イベント加が他)	100,720	0	
合計	3,879,763	4,116,158	
(B) 支出の部	(円)		
項目	2018年度決算	2019年度予算	摘要
外部負担金	447,294	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)	1,363,729	1,500,000	月～木12時～17時
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	15,179	40,000	※コピーカード
通信費	47,295	55,000	電話代、書類送付他
事務消耗品費	101,328	150,000	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	9,320	70,000	全大教・書記研修・共済研修・他会議・学習会出席
会議費	63,164	100,000	会議弁当他
専門部活動費	36,935	50,000	技術職員部・非常勤職員部
文化事業費	40,008	60,000	イベント・勉強会
慶弔費	148,653	200,000	退職者弔別・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	39,696	100,000	議案書作成事務用品・弁当代他
顧問弁護士	70,000	70,000	年間契約費用
設備費	45,367	700,000	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	80,000	100,000	広報活動費・UP・チラシ配布
その他の支払	152,762	160,000	事務所経費・税・故障対応・その他
予備費	8,207	222,158	予備費
合計	2,696,609	4,116,158	
2. 特別会計			
(A) 収入の部	(円)		
項目	2018年度決算	2019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	8,000	
合計	4,617,845	4,617,346	
(B) 支出の部	(円)		
項目	2018年度決算	2019年度予算	摘要
利子、配当金	8,499	8,000	一般会計へ
次年度繰越金	4,609,346	4,609,346	
合計	4,617,845	4,617,346	
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		
ゆうちょ銀行 定額預金	300,000		
合計	4,609,346		

メモ

資料 1

埼玉大学教職員組合関係

・ 活動報告

第75回定期大会議事録

日時：2018年1月29日（月） 18時～19時30分

場所：経済学部第一会議室

司会：川元克秀

1、大会の成立及び開会宣言

出席者 18 名、委任状 22 名。組合員数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 75 回定期大会の開会が宣言された。
（開会後の出席者 2 名で合計 20 名出席）

2、議長選出及び書記委任

議長として野村奈央を選出し、書記を近藤一史に委任した。

○以下 野村奈央議長の下で議事を進行した。

3、委員長挨拶 山本良

4、2017 年度活動と総括（議案書に基づき報告された）

(1) 大学・組合をめぐる情勢 山本良

(a) 給与問題 地域手当 14.2% (本来 15%)、期末手当 1.62 ヶ月 (本来 1.70 ヶ月)

(b) 任期付き 73 名 アンケート実施 雇用延長問題

(c) 学長選考 意向調査実施されず⇒ 立会演説会を実施

(d) 寄せ植え 22 名出席 暑気払い 22 名出席

(2) 今期の執行委員会の活動 山本良

(3) 各専門部などの活動と総括

(a) 広報部 近藤一史

(b) 教文部 渡辺大輔

(c) 技術職員部

(d) 女性部に関しては今年度活動無しとの説明があった。

(e) 非常勤職員部 浅子孝一

(f) 財務部 金房広幸

(g) 教職員共済部 寺田礼子

(h) 大会・代議員会・執行委員会 近藤一史

(i) 選挙管理委員会 金房広幸

* 過半数代表による報告 結城剛志

・組合との協力を確認

・労使協定書について P60 休日労働の限度 P63 時間外労働の説明、資料提出

P65 裁量の範囲 P71 P72 申入書 について説明

5、2018 年度決算報告 金房広幸

6、2018年度会計監査報告 高橋克也

7、討論

① 組合の執行委員、代議委員の選挙が2本立てになっていること。執行委員が過半数代表となること。についての意見が述べられ、討論を行った。

①については、執行委員と代議委員選挙を同時に行う案について次回提案してもらうこととなった。さらに、各部局での選出の後に行う信任投票の必要性、簡便化（ネットでの信任）などについて、契約している弁護士に相談することになった。

②については、様々な意見があり継続審議となり、過半数代表による組合と過半数代表が協力するという内容を再確認した。

8、2018年度役員選挙結果報告 金房広幸

9、2017年度役員構成に関する提案と討論・承認 川元克秀

委員長 田代 美江子、副委員長 上野 茂昭、高端 正幸、書記 宮田 伊知郎
が報告され承認された。

1 1、2017年度活動方針案提案（第1号議案） 川元克秀

退職金引き下げに関して、団交を行うことが追加提案された。

1 2、2017年度予算案提案（第2号議案） 金房広幸

1 3、討論・承認

第1号議案、追加提案、第2号議案に関して承認された。

*議長解任

1 4、閉会宣言 川元克秀

第75回定期大会の閉会が宣言された。

2018年2月8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 田代 美江子

2018年 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：2018年2月15日（木）15時00分～16時00分
（予定）
2. 交渉事項：退職手当の削減について
 - （1）退職手当の削減の妥当性・合理性について
 - （2）退職手当削減に関する全教職員への説明について
 - （3）退職手当削減に伴う代償措置について
3. 交渉にあたり法人からの提示を求める資料
 - ・平成29年度の最新の予算執行状況を明らかにした資料

以上

2018年2月7日

2018年 第1回団体交渉 概要説明書

交渉事項とその概要について、下記の通り説明申し上げます。

記

退職手当の削減について

(1) 退職手当の削減の妥当性・合理性について

労働法上、独立行政法人制度と同じ枠組みにある国立大学法人である埼玉大学においては、その労使関係においても自律性が重視されるべきであり、労働条件の変更は労働者との合意の上になされなければなりません。全大教による要望「国の退職手当引き下げ法を理由とした国立大学法人等に対する特殊要因運営費交付金減額措置を行わないことを求めます」に対する文科省回答は、「国立大学法人の教職員の給与等の労働条件は、各法人の自主性・自律性に基づいて労使自治によって決定されるもの。退職金相当額の運営費交付金は、国家公務員であると仮定した場合の退職手当の範囲内で措置することとなっている。退職手当法が1月1日付で改正されたので、退職金相当額の計算は1月1日以降においては改正された退職手当法により精算される。但し、これは精算の話であって、退職手当をどのような基準で支給するかは各法人で決定することになる」としています。

こうしたことを前提に、賃金である退職金減額を実施するための「教職員退職手当規則」改訂という不利益変更には、労働契約法に基づき、「高度の必要性に基づいた合理的な内容」をお示しいただく必要があります。その合理性を説明していただくために、平成29年度の最新の予算執行状況を明らかにした資料の提示を求めます。

なお、この「高度の必要性に基づいた合理的な内容」をお示しいただけない場合は、労働組合法にもとづく誠実交渉義務違反にあたりますことを申し添えます。

(2) 退職手当削減に関する全教職員への説明について

2017年度退職者に対する措置についてはご提案いただいておりますが、「教職員退職手当規則」改訂に伴う退職手当減額は、今年度退職する教職員だけの問題ではなく、全教職員の労働条件の変更であることから、全教職員に対する誠実な説明責任があります。

(3) 退職手当削減に伴う代償措置について

まずは、「教職員退職手当規則」改訂による退職手当減額措置が「不利益変更」であることの認識をお持ちかどうかについてお尋ねします。本措置が、「高度の必要性に基づいた合理的な内容」であることを示す資料を示していただいた上で、「やむを得ない措置」だとするならば、それに対する「代償措置」をどのようにお考えかお示し下さい。

以上

2018年2月16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 田代 美江子

退職手当減額改定に伴う代償措置に関する提案について

本日は、貴重なお時間をいただきましたこと、心より感謝申し上げます。団体交渉の場で継続交渉事項となりました代償措置について、下記の提案をさせていただきます。本来であれば、埼玉大学独自の経営方針と努力に基づき規程改定を避けていただきたいところですが、それが対外的にどうしても不可能という場合として求めるものです。

なお、以下の代償措置とは別に、「教職員退職手当規則」改定を実施する場合には、必ずその前に、すべての教職員に向けての誠実な説明がなされることを強く要望します。

〈代償措置案〉

- (1) 昇給ストップの廃止
- (2) 退職手当補填相当額を全教職員の地域手当として充当する

以上

平成 30 年 6 月 8 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 30 年 2 月 23 日に「労働契約法の改正に伴う非常勤教職員の雇用に関する取扱い及び関係規則等の一部改正について」の内容について、労使懇談会の機会をいただきました。その際、いくつかの疑問や要望を出させていただき、特に「勤務評定」の部分については、その具体的内容、方法によっては、被雇用者の大幅な不利益につながることに懸念があるため、なるべく早急に示していただき、確認させていただけるよう、懇談会の場で確認させていただきました。

ところが、「国立大学法人埼玉大学非常勤教職員（有期労働契約者）の勤務評定に関する取扱要項」（以下「要項」）が、大幅に遅れたうえに、「制定」という形で示されたことに、組合、過半数代表とも、非常に驚いています。こうした行為は、法的に問題がないとしても、労使の信頼関係を大幅に損なうものです。また、出された「要項」の内容についての疑問もあります。

以上のことから、平成 30 年 5 月 23 日付けで「制定」された「要項」の内容につきまして、意見交換の場を設けていただけますよう申し入れます。

埼玉大学教職員組合執行委員長

田代美江子

国立大学法人埼玉大学過半数代表

高橋克也

佐藤清美

並木孝雄

確 認 書

平成 30 年 6 月 19 日に教職員組合並びに大久保地区過半数代表と人事課との間で開催した意見交換会において、教職員組合より要望のあった件について、人事課と教職員組合は、下記のとおり確認する。

記

国立大学法人埼玉大学における就業規則において、別に定めることができる旨を規定している場合、当該規定に基づき実施要項等を制定または改正するにあたっては、原則、事前に協議することとする。

平成 30 年 9 月 12 日

埼玉大学総務部
人事課長 小林 浩二

埼玉大学教職員組合
執行委員長 田代 美江子

組合員各位

2019年1月10日
埼玉大学教職員組合執行委員長
田代美江子

埼玉大学教職員組合役員の任期変更について

埼玉大学教職員組合役員の任期変更について下記のとおり提案します。

なお、埼玉大学教職員組合規約第43条により、規約の改廃は全組合員の直接無記名投票による過半数の賛成を必要とします。そのため、提案および提案理由をご確認の上、ご投票ください。

記

〈提案〉

埼玉大学教職員組合役員の任期を「1月に開催される総会から次期総会まで」から「4月1日から3月31日」に変更するために、埼玉大学教職員組合規約第32条を次の通り改正する。

(現行)

- 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。

↓

(改定案)

- 第32条 役員の任期は、原則として4月1日から翌年3月31日までとする。
- 2 連続する2期以上にわたり役員を務めることは、本人がそれを希望する場合のみ可とする。
- 3 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。

※趣旨説明

- ・第1項： 任期を変更する
- ・第1項： 後段但し書きを削除する（文意がいまいち不明確であるため）

- ・第2項（新設）： 現行の第1項但し書きの趣旨を明確化（趣旨は不変）。
選挙による選出あるいは代議員会の指名があっても、
本人が希望しない場合は再任を拒否することができる、という趣旨。
- ・第3項： 第2項を新設したため現行の第2項を第3項に変更。

〈提案理由〉

12月～3月にかけての時期は、その年度の予算執行状況および次年度の予算計画が決定される重要な時期であり、重要な案件についての労使懇談会、団体交渉が開催される可能性が高い。こうした懇談会、団交にあたっては、それまでの議論の積み重ね、法人側の状況についての把握が極めて重要となってくる。

そのため、1月末総会をもっての新旧交代では、新役員の負担が大きく、法人側との交渉にあたってはそれまでの関係性と議論を十分に踏まえることに限界がある。これまでも、2月から3月の懇談会、団交にあたっては、引き継ぎも含めて旧役員が立ち会うことでこの課題をクリアしてきた。しかしながら、年度末までの法人側との交渉にあたっては、旧役員があたりその責任を果たすのが適当であると考えられる。

さらに、これまでは選挙および総会時期との関連でこの時期に新旧交代がなされていたが、選挙および総会の時期を変更せずに任期のみを変更することにより、特段の問題は生じないと考えられる。

以上の理由から、埼玉大学教職員組合役員の任期の変更を提案する。

※本提案が承認された場合、改正の施行は2月1日からとする。2019年1月～3月の職務にあたっては、現役員が行う。

以上

メモ

No. 1 (2018年3月6日)

第1回団体交渉結果をご報告いたします。また2018年度の新執行委員を紹介いたします。

地域手当0.1%追加支給の大きな成果!

組合は2月15日退職手当の削減について大学当局と団体交渉を、また2月28日に労使懇談会を行いました。その内容についてご報告致します。

(1) 退職手当削減に伴う代償措置について

国家公務員退職手当等の一部を改正する法律(平成29年法律第79号)により、退職手当の支給水準の引き下げが平成30年1月1日付にて施行されました。今年度退職者を含め、全教職員の退職手当が引き下げられることになりました。国家公務員の退職手当は基本額として退職日の俸給月額×勤続期間×退職理由別支給率×調整率で決定します。今回の引き下げは、調整率を100分の87から100分の83.7(3.3%減)に変更することに伴います。全国大学高専教職員組合試算では、35年勤続・定年退職教授で約100万円減額とされます。

埼玉大学教職員組合は、不利益変更である本引き下げに対し、代償措置を行うよう大学当局に求めました。その結果、退職金削減に伴う代償措置として、全教職員に地域手当0.1%を追加で支払うことを決めました。本支給は、本来の地域手当15%に年0.2%ずつ戻す措置に付加されるものです。また大学当局は、今年度予算の執行状況も勘案のうえで地域手当を0.2%増加し、最終的には3月末にて14.5%の地域手当を支払うことを約束しました。なお、今回の地域手当の増加は、平成29年4月に遡って適用し、平成30年3月に差額を追加支給する形となり、今年度退職者を含めた全教職員を対象としています。

今年度の団体交渉で、積み増しを実現できたことは大きな成果であり、我々の要求に応えた当局の姿勢も評価できるでしょう。しかし、平成26年度人事院勧告における埼玉大(さいたま市)地域手当15%には届いておりません。そのため、組合執行部は本当の意味での代償措置とは言えないと認識しております。学長および財務担当理事は、地域手当をもどすことを第一に努めたいと説明しています。今後の動向に期待しつつ、組合としては引き続き地域手当の全額回復を求めています。

(2) 退職手当の規則改正の説明

組合は当局に「教職員退職手当規則の一部改正」について、全教職員を対象とした事前説明を求めました。その結果、大学当局は規則改定前に全学運営委員会を通し書面等により説明を行うことを約束しました。

地域手当の追加支給額は、教職員1人あたり数千円から3万円程度となる見込みです。来年度以降の給与にも反映されるため、今回の地域手当増は埼玉大学の非常勤職員を含む全教職員に大きな利益をもたらします。さらに、有期雇用非常勤教職員の無期化が実現される見通しとなりました。このことも、かねてから教職員組合が団体交渉および労使懇談会を通じて、大学当局に働きかけてきたことが実現したものです。過半数代表は意見を集約し提出可能であるものの、交渉権を有するのは教職員組合のみです。以上のように目に見える成果をあげ、教職員に利益をもたらしている埼玉大学教職員組合にぜひご加入下さい。

教員等の配分予算は、使い切らないと損するわけではありません。余剰予算は、教育研究環境改善のほか、教職員の地域手当回復の原資ともなります。適正な予算執行にご協力下さい。(副委員長・上野茂昭)

新執行委員からのあいさつ

田代美江子（執行委員長・教育学部）

年齢&大学での勤務年数の順で執行委員長をつとめることになりました。執行委員は今回で2度目となります。前は2012年、臨時特例法に準じた8.5%の給与引き下げの問題で大変な時期でした。退職手当の減額問題は、今年度退職される教職員だけの問題ではなく、埼玉大学の教職員すべての問題です。この他にも、有期雇用問題や地域手当問題など、多くの課題が残されています。6年前の経験を活かしながら、すべての教職員が安心して働くことのできる埼玉大学の労働環境づくりに、少しでも貢献できればと思います。

宮田伊知郎（書記長・教養学部）

ソーシャルメディアが普及し、どんなに地位のある人も匿名の誰かによって罵倒されうる昨今——人はますますシニカルに、損得に厳しくなっているような印象を受けます。こうしたなか、組織率が低く、成果の「ただのり」を許す組合の活動に身を投じる人間など、嘲笑の的でしかないかもしれません。しかし人間としてこのどちらが魅力的かと問われれば、「世間離れ」したそんな人間だと思えます。いや、狂っているのはむしろ「世間」で、組合活動が切実に求められる時代が来ているのかもしれないかもしれません。超域的でグローバル、All in Oneを地で行く教職員組合。その業績と伝統に恥じぬよう、努力をしていく所存です。

高端正幸（副委員長・経済学部）

本学が4つ目の職場で、これまで様々な労働環境、労使関係を経験してまいりました。『週刊東洋経済』（2018年2月2日号）によれば、本学は、研究費当たり論文数のランキングで国立大学トップです。記事いわく「カネも時間もない中で奮闘する埼玉大学」。研究努力は称賛されるべきですが、労働環境が（国立大学の中では）厳しいことも間違いありません。学生あたり事務職員数が少なく、非正規雇用が多いことも周知のとおりです。「働き続けたい」と思える職場にすることが、私たち一人ひとりにとっても本学の今後にとっても重要であることに、異論の余地はないでしょう。微力ながら、その実現に向けた活動の一端をしっかりと担いたいと思います。

上野茂昭（副委員長・教育学部）

埼大組合は、2013年に賞与減額措置を行わないなどの目に見える成果をあげていました。このことがきっかけとなり、当組合に参加させて頂きました。小学校PTA会長要請を受ける他、各方面に顔をつっこんでおりますが、教職員や子どもたちにとって、活動しやすい場所を提供することに汗をかかせて頂ければと思います。

高橋一成（総合技術支援センター技術職員）

技術職員部とPC/HPを担当することになりました。もう3度目の執行委員となります。ここでの仕事は、単に円滑な組合活動に努めるだけでなく、組合で一緒にいる先生方、職員の皆様に技術職員の多岐にわたる業務を知ってもらい、組合に属さない方々にも理解を深めてもらうことと（勝手に）思っています。このような関係づくりを通して、技術職員の諸問題を訴えていきたいと思えます。

平泉春美（非常勤職員）

非常勤職員の待遇が段々によくなったのも非常勤職員組合員の諸先輩の働きかけがあったから・・・ということを知ること、恩恵だけを受けて良いのか？と思い組合に入りました。未だ不勉強なまま2度目の執行委員です。

寺田礼子（書記）

組合は大きな力を持つ使用者と交渉し要求を実現する唯一の団体です。非常勤雇用問題も早くから取り組みました。大学内で学部、年齢、職種の垣根を越えて楽しい交流ができるのも組合だけです。2018年は女性の執行委員長を筆頭に、中堅？教職員の若々しいメンバーに引き継がれました。いつでも来室お待ちしております。

埼玉大学教職員組合

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

TEL / FAX : 048-853-5609

組合事務室は第2生協1F

〒338-0825 さいたま市桜区下大久保 255

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

内線 : 3160

開室時間 : 月火水木 12時~17時



No. 2 (2018年3月28日)

組合は3月16, 26日に非常勤教職員の雇用無期化および給与規則について大学当局と労使懇談会を行いました。また3月5日に退職者歓送会について行いました。それぞれご報告致します。

非常勤教職員雇止め撤廃！！無期化転換を勝ち取る

(1) 非常勤職員雇止め撤廃について

改正労働法(2013年)において「有期雇用の労働者が通算5年超契約更新を行った場合、無期転換の申し込みができる」ことになりました。それにともない、2018年以降は会社によっては、労働期間が5年近くになると契約更新を拒否する「雇止め」が行われる可能性があり、「雇用の2018年問題」とされ、教育・研究機関においても問題となっています。日本最大の研究機関である理化学研究所には、5年以上働いて雇用の上限を迎える有期雇用の職員(パートや契約職員)が496名います。そのうち無期雇用の研究アシスタント試験に合格した121名とわずかな事務職員を除き、300人を超える職員が2018年3月末にて雇い止めとなり、理研を離れることとなりました。また東北大では5771名の非正規職員のうち、3243人を数年間で雇い止めにする方針で、非正規職員は雇用の継続を求め仙台地裁に労働審判を申し立てています。これらの雇い止め問題は、労働者の地位保全のみならず、研究支援を行ってきた有期雇用事務職員、研究室秘書、研究支援職員・研究補佐員(ラボテクニシャン)などの研究戦力の離脱を意味し、日本の科学研究の崩壊を危惧する者もいます。

埼玉大学教職員組合は、数年間に渡り雇い止め撤廃の申し入れを行い、団体交渉および労使懇談会を行ってきました。このたび、**非常勤教職員の雇い止め撤廃の画期的な回答**を勝ち取ることに成功しました。具体的には、公平な勤務評定をもとに審査を行い(8-9割残すと流動性が低下し組織が硬直化するため、6-7割が残るイメージとの説明)、勤続年数が5年を超える教職員に対し、雇用期間満了30日前までに、本人からの申し込み(無期転換申込書)に基づき無期労働契約に転換可能となりました(平成30年4月1日施行)。埼玉大学教職員組合は雇い止め撤廃を決定し、教育研究環境の保全を目指した当局の決断を高く評価します。ただし、勤務評定法についてはいまだに提示されていません。さらに、途中雇用されていない期間が6ヶ月以上ある場合には、勤続年数について合算が認められていないなど、課題が残ります。組合では引き続き公平な勤務評定を行う仕組みづくりについて、当該非常勤教職員の組合構成員のために交渉を行います。

～非常勤教職員の皆さまへ組合からのお願い～

埼玉大学教職員組合は、有期職員の方々の労働環境保全のために、昨年度ご協力いただいたアンケート結果も踏まえて、大学当局と交渉を行い、無期化転換化を実現しました。ただ非常勤教職員の組合参加率は非常に低い現状です。常勤教職員の組合費は本俸の0.75%であるのに対し、非常勤職員の方々は月500円定額です。今回の画期的な成果を機に、埼玉大学教職員労働組合へのご参加をお待ちしています。

～非常勤職員の有期雇用に関する情報交換会の予告～

6月に埼玉大学教職員組合主催にて、有期雇用に関する情報交換の集いを企画しています。みずからの労働環境・労働条件に不安、不満をお持ちの方は、情報を共有・問題解決のために是非ご参加下さい。

地域手当増、勤勉手当増、若手昇給が実現！！

(2) 給与規定規則の改正

前報にてお伝えした①地域手当について、14.5%に増額改定することが決定しました。前報にて3月付支給と記しましたが、3月29日付の改正にともない、4月次の給与に遡及支給されます。

また、②勤勉手当について夏冬ともに各0.01ヶ月分、年間0.02ヶ月分積み増しの増額改定となります。さらに、平成27年1月1日に抑制された昇給を回復することとし、③平成30年4月1日において37歳に満たない教職員の号給を、1号給上位に調整することにより、基本給の増額が実現されます。これらの給与規則の改正により、埼玉大学教職員の実質的な給料は増加します。

2017年8月の人事院総裁は「4年連続の給与の引き上げは、職務に精励している職員にとって、士気の一層の向上につながると思います」と述べています。ただし、埼玉大学では地域手当、勤勉手当については、人事院勧告の地域手当15%（さいたま市）が14.5%の0.5%不足、勤勉手当1.8月分のところ0.16ヶ月分不足しています。3年前の本給減額改定時に導入された現給保障制度が当初予定どおりこの3月で廃止されようとしているため、一部教職員の給与は減額となる恐れがあり、大きな問題です。埼玉大学教職員組合は今後も継続して、各種手当について人事院勧告に則った支給額への回復を要求していきます。

本報で述べた成果（無期化、手当増額、賞与増額等）は、かねてから教職員組合が団体交渉および労使懇談会を通じて、大学当局に働きかけてきたことが実現したものです。埼玉大学で賃金、労働環境について交渉権を有するのは教職員組合のみです。埼玉大学教職員組合にぜひご加入下さい。2018年度大学予算の見通しが説明され、教員研究費の増額が示されました。財政見通しを考慮しつつ教育・研究改善向上に尽力されている大学執行部に謝意を表するとともに、われわれ教職員も学生・地域への貢献に一層努めたいと思います。（副委員長・上野茂昭）

退職者歓送会

3月5日、バルメリンの森にて、経済学部伊藤孝教授、教育学部白石千恵職員の退職歓送会を行いました。経済学部、教養学部教員はもとより教育学部長等、多数の方々がお二人のご貢献を慰労しました。勤続年数は伊藤先生36年、白石さんは39年と埼玉大学の発展にご尽力頂きました。白石さんは日々雇用職員として、待遇改善にお力添え頂きました。お二方のご貢献に謝意を表し、組合から花束等を贈呈しました。



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



非常勤教職員の無期雇用化についての勉強会のお知らせ

委員長・田代美江子

2018年3月、非常勤教職員の雇い止め撤廃が埼玉大学でも実現することになりました。しかし、すでに有期雇用の契約を結んでいる職員が（無期転換が可能となる）6年目の雇用に入るための条件、クーリングオフ期間の扱い、無期雇用契約申請に対する審査（勤務評定）の問題など、課題はまだ山積みです。組合ではこうした課題解決に引き続き取り組んで行くために、今回、顧問弁護士の野本夏生さんをお迎えし、ランチ学習会を開催します。

勤務評定はだれがするのか？

給料は上がり続けるのかな？

公募なしの更新はないのかな？

短時間ではありますが、常勤教員の有期雇用についても合わせて議論できればと考えています。こうした問題は、非常勤職員だけの問題ではなく、働きやすい職場をつくるために重要な課題です。組合員以外の方々はもちろん、埼玉大学で働くみなさまのご参加を歓迎します。

- 日時：6月18日（月）12:20～13:10
- 場所：教育学部A棟 A112室
- 講師：埼玉大学教職員組合顧問弁護士 川口幸町法律事務所 野本夏生先生
- 内容：埼玉大学における非常勤職員の無期転換雇用の問題点と課題
- 参加費：無料（組合員・非組合員問わず、当日飛び込み参加も歓迎します）



6月12日（火）までに参加申し込みを頂いた方々には、軽食（サンドイッチ）をご用意致します。

問票は学内便でお送りいただくか、第2食堂となりの組合事務室ポストにご投函ください。組合事務室あてのEメールでも結構です。宛先 埼玉大学教職員組合（事務）宛 saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

メールにおける必要事項：氏名、所属組織、雇用形態、弁護士に相談したいこと、軽食の希望有無

— 一切り取り線 —

非常勤教職員の雇用に関する勉強会の質問票

氏名（無記名も可）： _____ 所属組織： _____ 雇用形態： _____
弁護士に相談したいこと： _____

軽食の要望。いずれかに丸をして下さい→

有り・無し



組合に入るメリットを改めて考える

(1) 団体交渉ができる

埼玉大学で働く教職員が職場で不利益を受けた際、受けることが想定される際、誰に相談したらいいのかわからない方が多いと思います。ハラスメントについては、窓口として大学人事課や各部局の相談員が対応してくれますが、労働環境や待遇に関して人事課は規定に則った対応しかしてくれません。実際に、不平・不満を持つ教員が、人事課等に問い合わせても「規定に則っている、規則だから」と門前払いを受けているようです。一方組合は、教職員の労働環境や待遇を改善するために、大学規定そのものの変更を目的として大学執行部と団体交渉を行うことができます。大学執行部は、団体交渉権を持つ組合の申し入れを拒むことができず、また交渉には誠実に臨まなければならないことが法律で定められています。教職員を代表し、人事課を含む大学執行部と団体交渉し、働きやすい環境・待遇を得るために規定の変更を要求できるのが組合なのです。組合員であれば問題があった場合、どなたでもわたしたちに解決の依頼をすることが可能です。不利益を受けている教職員が例え1名のみであっても、わたしたちは団体交渉を行います。

(2) 弁護士に相談できる

組合は労働問題に詳しい野本夏生（なつお）弁護士と顧問契約を結んでいます。野本弁護士は、1995年に埼玉弁護士会に登録され、2008年に埼玉弁護士会副会長、2009～2017年は埼玉労働局・埼玉紛争調整委員会委員、2012年からは埼玉地方労働審議会公益委員を歴任されるなど、労働、労災に関する事案を専門とする弁護士です。組合員であれば、組合を通して野本弁護士に無償で法的トラブルに関する相談等を行うことが可能です。

(3) 全国の大学の最新情報が得られる

組合員には、全国大学高専教職員組合（全大教）のメールマガジンが配信されます。メールマガジンでは、全国の大学等での労働問題に関する様々な取り組みが紹介されています。私達の働く環境がどのようなものか知る機会にもなるでしょう。組合費は、常勤教職員は本俸の0.75%、日々雇用は月1300円、パートは月500円です。組合の努力により給与規定改正にともなう一連の手当回復がありました。これによりもとは取れる計算になります。

(4) 他の部局に知り合いができる、勉強会・情報交換ができる

先述の通り、非常勤教職員の雇用に関して顧問弁護士を呼び勉強会を開催します。また、毎年さまざまなイベントを開催し、組合員同士の交流を深め、情報交換をする機会を提供します。1人で不安・不満を抱え込むのではなく、みんなで一緒に解決していきましょう。

任期付教員の処遇改善に取り組みます～みなさまの声をお聞かせ下さい～

埼玉大学教職員労働組合は任期付教員の処遇改善を次の課題として考えています。現在、任期付教員75名（2017年12月現在）のうち、組合に加入しているのは数名のみです。団体交渉においては、皆さんの声をもとに処遇改善の要望を大学執行部に提案致しますが、組織率が低すぎると説得力に欠けます。任期付き教員の総意として見なされないからです。発言力を強める確実な方法は、組合員数を増やすこと。そのためにも、組合への加入を是非お願いします。声をあげなければ何も変わりません。声をあげることにより、変わるかもしれません。他大学に負けない、よりよい埼玉大学の職場環境をみなで創っていきましょう。

埼玉大教職員組合宛 saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp（副委員長・上野茂昭）

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



No. 4 (2018年6月25日)

2018年6月18日昼休みに非常勤教職員の無期化に関する勉強会、19日9時より人事課と勤務評定の取扱について意見交換会を行いましたので報告します。

無期雇用化に関する勉強会を開催しました

6月18日梅雨空のもと、教育学部A棟A112教室にて、非常勤教職員の無期雇用に関する勉強会を行いました。当日は非組合員の非常勤教職員を中心に52名が参加した。昼休みの短い時間ながら、多くの方々が参加したことから、本課題の関心の高さが伺えた。他方、多くの非常勤教職員に対して、十分な説明責任を果たしてこなかった人事課には、説明会を開催するなど改善を促したい。

勉強会の概要

勉強会は非常勤教職員の無期化に関連する、改正労働基準法・訴訟事例に関する資料(野本弁護士作成)、非常勤教職員の無期労働契約への転換例(人事課作成)、非常勤教職員質問・回答集(組合、過半数代表、人事課作成)をもとに進められた。野本弁護士による講演では、今回の労働契約法18条の要点、埼玉大学の規定改定による問題点、また実際に野本弁護士が扱っている民間企業における有期従業員の訴訟を軸に説明がなされた。

転換時の注意点として、1)通算契約期間のカウントと休職、2)無期転換行使の時期、3)契約が無期化する時期、4)無期化した後の(契約期間以外の)労働条件、5)無期転換ルール適用を控えた企業の問題対応(無期転換権の放棄、無期転換の事後放棄)、6)無期転換阻止の雇い止め、などが挙げられた。

民間企業における雇い止め訴訟例

民間企業では、契約が無期化した従業員に対する待遇改善を目的として、従来の有期および無期の中間的な立場である「限定正社員制度」を導入するところもあるとのコメントがあった。限定正社員は、地域内の転勤もあり、より責任ある業務を遂行することが望まれるようである。企業における無期転換阻止の雇い止め例として、労働条件切り下げ型、上限設定型、不更新条項・不更新通告型、試験選抜・能力選抜型、クーリング期間悪用型などの存在が示された。

質疑 質疑では、今後公募対象となる職員から不安の声があがり、野本弁護士からは、部局の異なる非常勤教職員間で情報共有する必要性が説かれた。また雇用に関して常勤職員や上司等と話す際は、メモを取るこのアドバイスがあった。また、今回の参加した非常勤教職員の多くは、改定された規則等に目を通していなかったため、自分の労働環境・契約に関する規則などは見たほうがよいとのアドバイスがあった。



事前アンケートからの抜粋

質問	回答
無期転換後の時給等	時給単価は変わらない。従来通り人勧準拠のベースアップ適用
非常勤職員間の時給の違い	常勤教職員に準じ、学歴、経験年数を勘案
評定者	監督者、補助者の2名
法人化後採用者、契約期間満了	公募に通ると無期転換可能
法人化以前の採用者	無期労働契約転換申込書の提出必要
通算雇用期間の計算1	退職後6ヶ月未満の採用は前後通算して雇用期間に算入
通算雇用期間の計算2	産休育休は通算雇用期間に算入

人事課との意見交換会 勉強会においても懸念が示された勤務評定について、組合はまず当事者である非常勤教職員の声を聞いて制度設計を行うべきである点を指摘すると共に、今後要項の制定に際しては、規則制定時と同様、組合との協議を行うよう申し入れました。また、組合は評定要領の「評価者、補助者、本人での面談において、常勤教職員同様の自己評価をする機会を設ける点、勤務評定が3点満点×8項目24点満点のうち22点は厳しい点、評定着眼点の修正」等の改善意見を出しました。さらに、一度の勤務評定で雇用継続の可否が判断されることに対して疑義を呈しました。

組合より 野本弁護士のお話にもあったように、労使交渉次第で無期化以降の労働条件は大きく変わっていきます。組合としてはこの問題に真摯に取り組んでいく所存ですが、そのためには非常勤教職員の皆様の参加が不可欠です。構成員に非常勤職員がいるかどうかで、当局の態度は大きく変わります。アンケートへのご返答と、組合へのご加入をなにとぞよろしくお願い申し上げます。また秋には「交流会」を開催予定ですので、そこでお目にかかることができれば幸いです。（書記長 宮田伊知郎）

今回の勉強会を開催するにあたり、野本弁護士のみならず過半数代表および人事課にご協力頂いたことに謝意を表します。また非組合員向けの勉強会を、組合費から捻出することに対し、複数の組合員からお叱りを頂きましたが、今後は**組合員**を対象とした雇用、待遇改善のために、組合執行部は汗を流すことを約束し、今回の勉強会等についてはご理解下さい。非組合員各位の個別事案については、直接人事課に問い合わせを頂くとともに、ぜひとも関連する規則等を御一読下さい。（副委員長 上野茂昭）

関連する規則等（最近制定され、WEB未掲載のものもある）

埼玉大学規則一覧 URL : <http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/mokuji-n/index-0.html>

- ・ 国立大学法人埼玉大学非常勤教職員就業規則（平成30年3月15日改定）
<http://www.saitama-u.ac.jp/houki/houki-n/reg-n/7-34.pdf>
- ・ 国立大学法人埼玉大学人事考課要項および同取扱
- ・ 国立大学法人埼玉大学非常勤教職員（有期労働契約者）の勤務評定に関する取扱要項（平成30年5月23日制定）
- ・ 国立大学法人埼玉大学無期労働転換に関する取扱要項（平成30年3月15日学長裁定）

雇用や採用についての質問、相談の窓口

所属する部局の監督者 又は 人事課人事第一係（内）3132

なお、組合では、非常勤教職員のための勉強会や交流会を行っており、こちらも活用されたい。

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

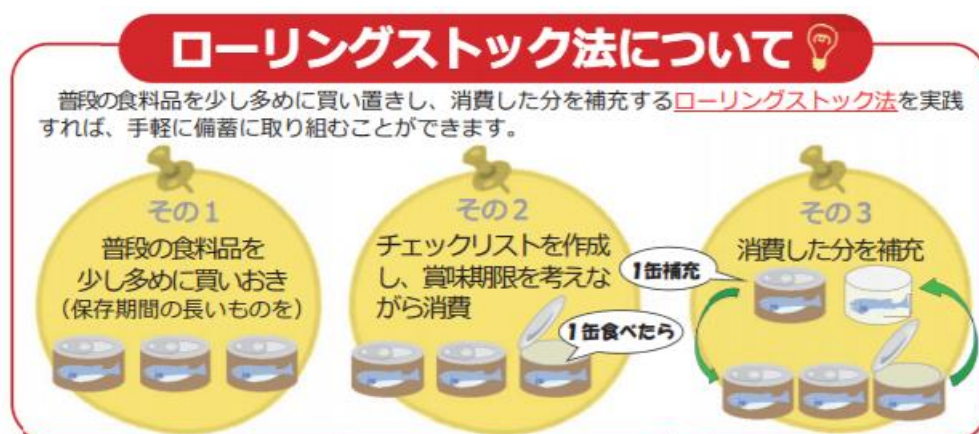
組合事務室は第2生協1F 開室時間：月火水木 12時~17時



備えあれば憂いなし

今年には地震、台風、豪雨などによる被害が甚大で、私たちが自然とどのように付き合ったらいいのか日々考えさせられ、災害に対する備えの重要性を再認識させられる年となっています。

農水省は災害に対する備えとして以下のことを推奨しています。主食（炭水化物）＋主菜（たんぱく質）の組み合わせで、最低でも3日分でできれば1週間分程度、水と熱源（カセットコンロ等）を1週間分（2L、ボンベ6本）確保する。また普段の食料品を多めに買い置きし、消費した分を補充するローリングストック法を実践する(1, 2)。災害時はライフラインの断絶など生活環境の変化によってストレスを受けやすいので、食べ慣れたもの食べるように心がけることにより、ストレスが軽減できるようです(2)。普段から備えておくことで災害に遭遇した際の生活の質がかわります。しっかりと準備しておきましょう。



- 1) 農林水産省「緊急時に備えた家庭用食料品の備蓄」
<http://www.maff.go.jp/j/zyukyu/ampo/gaido-kinkyu.html> (2018年10月1日)
- 2) 石川伸一：「必ず来る大震災を生き抜くための食事学」, 主婦の友社 (2012)。



国立大学法人埼玉大学非常勤教職員（有期労働契約者）の勤務評定に関する取扱要項

6月に行った「無期雇用化に関する勉強会」において、勤務評定に関して複数の非常勤教職員が不安を持っていることが分かりました。そこで、埼玉大学教職員組合では、非常勤教職員の勤務評定について人事課と懇談の機会を数回設けました。

具体的には、人事課の当初案では、勤務評定が「期末評価」の一発勝負であったり、勤務評定結果の通知方法が口頭のみであったり、非常勤教職員の不利益となりそうな項目が散見されました。そのため私たち教職員組合は、常勤教職員の勤務評定を参考に、「自己評価の実施、評定書の写しを交付する、評定の基準から能力に関する項目の削除、不服申立ておよび再評定の項目を追加する等」、非常勤教職員（有期労働契約者）の不利益とならないように、勤務評定に関する一部を改正する要項の提案を行いました。

現在、最終案の調整中ではありますが、私たち教職員組合の要望を大幅に組み入れた修正案になっており、複数名の非常勤教職員の方々に見て頂いたところ、現行案より一方的な勤務評定ではなくなったので、本修正案で問題はないのではないかとこの意見を頂いております。

2019年度の組合執行部および代議員の選出について

後期は次年度の組合執行部および代議員の選挙を行います。現執行部が2月に立ち上がり、まだまだ解決しなければならない課題が山積するなかで次年度執行部の選挙が始まるということに、少なからず戸惑いがあります。現執行部は一つでも多くの課題を解決して、次年度に引き継ごうと思っております。さて、10月10日代議員会・選挙管理委員会の立ち上げがあり、10月30日が立候補締め切りです。その後11月1日から執行委員候補者の選出が始まります（選挙スタート）。各部局において選出方法は若干異なるようですが、11月中旬が執行委員選出の開票日となります。選出された教職員には電話等で連絡がいくかと思いますが、選出された際はご快諾頂けますようお願い申し上げます。

クリスマス寄せ植え教室の予告

昨年度に引き続き、教育学部浅子先生（教育学部技能補佐員）を講師として、クリスマス寄せ植え教室を行う予定です。

当日は、ゴールドクレスト（クリスマスツリーぼい植物）を中心に、アリッサム、ガーデンシクラメン、パンジー、ビオラなどなどを使って、可愛いクリスマス寄せ植えを作ります。組合員以外も実費にてご参加頂けます。後日、詳細チラシを配布致します。お楽しみに！

注）イラストはイメージです。当日の鉢の大きさ、お花の種類は仕入れ状況に

より異なります。ご了承下さい。（当日、各自クリスマスオーナメントを持参すると雰囲気アップ！）



教職員歓迎会&交流会のお知らせ

日時：2018年10月19日（金）18：30～20：30（18時より受付開始）

場所：松栄庵 さいたま市桜区上大久保 650-1 埼大通り沿い、ヤマダ電機

のむかい）、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下さい。

問い合わせ先：埼玉大学教職員組合事務室、E-mail：saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp、

内線：3160、外線：048-853-5609

*参加ご希望の方は、10月10日（水）までに以下の出席票を組合事務室にお持ち頂くか、メールまたは電話で埼玉大学教職員組合事務室に提出下さい。（副委員長 上野茂昭）

切り取り



2018年度 教職員歓迎会&交流会 出席票

お名前 _____

ご所属 _____

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

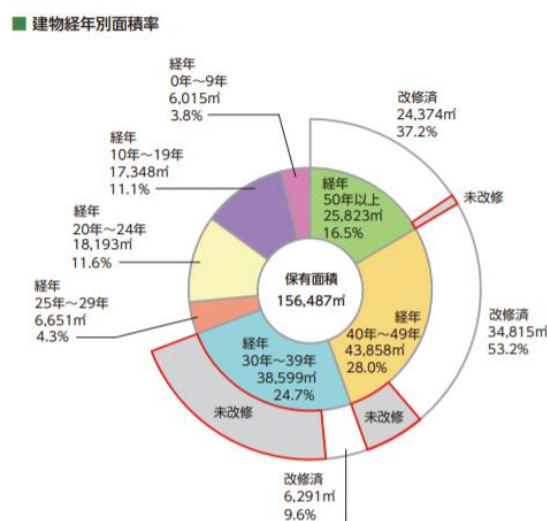
組合事務室は第2生協1F 開室時間：月火水木 12時～17時



No. 6 (2018年11月29日)

キャンパスの木々が赤やオレンジに衣替えを終え、冬の到来を日々感じるようになりました。落葉・落枝とともにキャンパス内の見通しがよくなりましたが、計画的な緑地管理によるものもあるようです。大学財政が年々厳しくなるなか、計画的で効率的な支出が、教職員には求められます。施設整備計画については、キャンパスマスタープランがその骨格となっています。

キャンパスマスタープラン 2017 キャンパス整備計画については、文科省による方針1-3と、本学独自の4-5があり、いずれの方針にも学生が学びやすく、教職員が働きやす



キャンパス整備の基本方針

- 整備方針 1: 安全安心な教育研究環境の基盤整備
- 整備方針 2: 社会の変化に対応した教育・研究機能の強化
- 整備方針 3: 戦略的マネジメントによるサステナブル・キャンパスの形成
- 整備方針 4: キャンパス環境の充実
- 整備方針 5: 地域活性化を目指したキャンパス

く、研究しやすい環境の整備が組み込まれています。

<http://www.saitama-u.ac.jp/guide/disclosure/CampusMasterPlan.pdf>

建物の老朽化や耐震補強については計画的に実行されており、地球温暖化対策としてのCO₂削減も順調に推移しています。また年度別エネルギー使用量を見ると、H24-H28年度は図書館増築にも関わらず、LED化、高効率空調への更新により、ほぼ横ばいの状況のようです。ここまで見ると、中期目標はおおよそ順調に進捗しており、計画策定および実行してきた教職員に謝意を表します。他方、人件費とりわけ人事院勧告による諸手当などの増加は、年初の予算支出計画には盛り込まれておらず、地域手当や勤勉手当の回復および増加分は、年度末の余剰金をもって充足する方針を掲げています。そのため、当組合が労使懇談会および団体交渉を行い、それらの回復を働きかけています。法人化後、賃金・労働時間・休暇といった労働条件の大部分は、使用者である大学と労働者である教職員との交渉で決まっています。教職員一人ひとりが大学と掛け合って労働条件を改善させることは困難であり、当組合がその窓口として機能しています。賃金の点も含め、11月5日に第一回労使懇談会を行いましたので概要をご報告します。

第一回労使懇談会 (1) 給与規定改定～地域手当・勤勉手当の回復～

従来から当組合は、次年度予算を決定する上では、人件費についても予め確保するように財務部に求めています。「人事院の国家公務員の諸手当の概要」において、地域手当は主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給し、千葉市や名古屋市とともに3級地に分類されるさいたま市では、地域手当支給割合が15/100(15%)と定められています。http://www.jinji.go.jp/kyuuyo/index_pdf/teate_gaiyo.pdf

(地域手当支給額 = (俸給 + 俸給の特別調整額 + 専門スタッフ職調整手当 + 扶養手当) の月額 × 支給割合) 支給割合は、東京都特別区(1級地)で20/100、大阪市および横浜市(2級地)で16/100です。昨年度

は労使交渉の結果、地域手当を0.3%回復し、**2018年11月現在の地域手当は14.5%**となっています。

地域手当は本来15%であり、このギャップを埋めるべく、労使間で確認書が取り交わされ、毎年0.2%ずつ地域手当をあげる努力をすることとなっています。本組合は早期の15%回復を要望しています。

今回の労使懇談会の席では、大学執行部は「地域手当および勤勉手当の引き上げについては、現時点では確約はできないが、**地域手当は0.2%（14.7%に）、勤勉手当は0.02ヶ月ずつ上げていきたい、という気持ちは変わらない**」との発言がありました。また「12月開催予定の予算委員会の報告を待って、今年度の予算執行状況と来年度の予算に応じて判断する」との発言もありました。なお、平成30年8月に発表された人事院勧告では「民間との較差（0.16%）を埋めるため、俸給表の水準を引き上げる」、「ボーナスを引き上げ（0.05月分）、民間の支給状況等を踏まえ勤勉手当に配分」としています（<http://www.jinji.go.jp/kankoku/h30/pdf/30point.pdf>）。

山口大学教職員組合によると、「平成30年度の勤勉手当は、人事院勧告通りに完全実施する方向で準備している」と学長名回答書を受領したようです。埼大組合は、労使懇談会および団体交渉を通じて、地域手当および勤勉手当の引き上げ（回復）を継続的に求めています。

第一回労使懇談会（2）年俸制 文部科学省は2019年度から国立大学教員の業績給を拡大する人事給与改革を実施し、在職期間が長いほど給与に有利な現行制度を見直します。各大学は独自の教員評価制度を構築することが求められており、文科省はこの取り組みを運営費交付金の配分に連動させる予定です。本学では、学内の意見を集約して決めていくとのこと。当組合は、執行部がどのような制度を設計していくのか、また文系理系実技系が共に高めあっている本学における業績評価などについて注視し、皆様の声を執行部に届けていきます。

第一回労使懇談会（3）学年暦 2019年度の学年暦の調整が行われています。これは平成26年に労使で取り交わされた「学年暦に関する確認書：勤務日とする祝日は、当面の間、3日までとする」を基礎とし、今上天皇のご退位に伴うものです。祝日を勤務日とする場合、特別休暇の親切、未就学児や小学生の一時保育や学童保育の措置などが行われています。今後、各部局で検討し今月中に決定する予定です。

教職員歓迎会&交流会の報告 本年度、常勤非常勤、様々な部局から10名の教職員が当組合に新たに加わりました。10月19日（金）松栄庵にて総勢30名で教職員組合交流会が行われました。普段交流する機会のない方々との会話に花が咲いていました。参加者からは「異なる部局の人と情報交換する機会が持ててありがたかった」、「今後も色々な機会交流できたらよい」などのご意見を頂きました。



複数の国立大が2019年度から学費を値上げすると発表がありました。東工大では、増収分は教育研究整備に充てると説明しています。運営費交付金が減るなかで、各大学は機能強化を求められ、経営陣は色々な判断を迫られています。学費値上げに否定的な意見には、経済的困窮者に対する危惧があげられます。本学では、2017年度学部生数6867名に対し、全額免除304名、半額549名を含め、14%の学生が何らかの経済的支援を受けています（2019大学案内）。

学生に提供する教育および研究の質を保つために何が必要か、経営陣のみならず全教職員が考え行動することが必要です。

資料（教員と職員—学生のための大学をつくる—右QRコード）

副委員長 上野茂昭



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



ベースアップ+0.16%, 地域手当+0.5%, 勤勉手当+0.21ヶ月の満額完全回復を勝ち取る!!
We Won The Biggest Pay Raise In Years!!

第二回労使懇談会（1）給与規定改定～地域手当・勤勉手当の完全回復へ～

第二回労使懇談会（12/14）についてご報告します。従来から当組合は、地域手当を本来の15%へ回復、勤勉手当0.16ヶ月分の回復、平成30年度人事院勧告「ベースアップ0.16%、勤勉手当0.05月分増」の実施を当局に重ねて要求してまいりました。先月の第一回労使懇談会における当局の回答「地域手当0.2%ずつ回復（14.7%に）、勤勉手当0.02月ずつ回復」に加え、今回の第二回労使懇談会では、さらに踏み込み地域手当15%へ、勤勉手当を1.85月へ（ボーナスとして年間4.45月）と満額の回答を勝ち取り、平成30年度人事院勧告も完全実施する方向となりました。これらの回復により、今まで低く抑えられていた給与がようやく公務員並みになります。

教職員への波及効果 今回の地域手当・勤勉手当の回復およびベースアップにより、**本学の教職員は数万円から多い人でおよそ20万円の支給が見込まれ、非常勤教職員の時給単価もアップします。** (All workers at Saitama University will get a raise. The amount of the increase varies according to the individual salaries. For example, you would get a raise of 90 thousands yen a year, when your monthly salary is about 250 thousands yen. If your monthly salary is about 400 thousands yen, you will get approximately 160 thousands yen. The long-time effort of the Saitama University Workers Union made this happen.)

本給月額25万円・40万円における試算では、遡及支給額（10ヶ月分）は約9万円・約16万円と見積もられ、(様々な前提のもと)人によって退職までの付加支給総額は約400万円以上が見込まれます(表1)。

表1 今回の完全回復による支給額の概算額

本給月額	今回の付加支給額（10ヶ月分）	今後の勤続年数例	退職までの付加支給総額
25万円	約9万円(月1万円)	30年	約360万円+退職金に上乗せ
40万円	約16万円(月1.8万円)	20年	約430万円+退職金に上乗せ

注：経営協議会・役員会で給与規則等改正の承認、4月に遡及して平成31年2月支給、支給継続等の前提

諸大学の状況 全国大学高専教職員組合によると、全国の大学では非常勤教職員雇い止めにより、熟練した技術補佐員、研究補助員や事務員が退職し、教育研究環境や事務組織が疲弊しているようです。また待遇悪化で優秀な教員の流出が生じているようです。国立大学の財政状況が厳しいなか、埼玉大学教職員のモチベーションを高め、労働環境・待遇を改善する決断をした学長の強いリーダーシップを高く評価します。また、**労働条件について交渉権を有する埼玉大学唯一の組織として**（過半数代表は交渉権ありません）、当局に粘り強く交渉を行ってきた、歴代の組合執行部に心より謝意を表します。

当該分野における埼玉大組合の特色・独創的な点 当組合は政治的宗教的な思想活動は皆無で、教職員の良好な労働環境・待遇改善のみを希求し、実現してきた組織です。政治的集会への参加はありません。

2013年冬、当組合は東日本大震災対応のボーナスカットの撤回を勝ち取り、教職員は冬ボーナス全額支給の恩恵を受けました。**埼玉大組合は今年度だけでも「非常勤教職員の雇い止め撤廃」、「地域手当完全回復」、「勤勉手当完全回復」、「人事院勧告に従った支給実施」など目覚ましい成果をあげています。**以上のように**埼玉大組合は、過去も現在も粘り強い交渉力により、経済的な恩恵を教職員にもたらすのみならず、労働環境・待遇改善を実現してきた特色**があります。また「カネも時間も無い中で奮闘する埼玉大学（週刊東洋経済2018年2月10日号）」という厳しい状況においても、「**一人ひとりの声を集めて届けることにより、埼玉大学は変わる**」ことを実践し、**教職員に示している点が独創的**です。

今年度の成果を踏まえた新規加入の提案 今後、2019年1月の経営協議会で給与規則改正変更の承認、続いて役員会承認となれば給与規則変更が正式決定し、最終的には、2018年4月に遡及して支払われる予定です。従来「どうせ何を言っても変わらない」と思っていたものの、今回「一人ひとりの声を集めて当局に届けることにより、埼玉大学は変わる」ことを実感した教職員も増えたと思います。教職員のみなさまに職場に対する不満や問題点を聞いてみると、全員が何らかの問題意識を持ち、現在の埼玉大の労働環境を変え、より良い埼玉大にしたいとお思いのようです。当組合の成果が多くの教職員に浸透したことにより、常勤・非常勤、所属・国籍問わず、5月以降12名が組合に新たに加入しました。

組合の粘り強い継続的な交渉によって、目に見えて懐があたたかくなる教職員のみなさま、saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp あてに「新加入の声」をお待ちしています。埼玉大をもっと働きやすい職場に、みんなで変えていきましょう！ No gains without a large membership. Join the Saitama University Workers Union, Now！ 組合費は常勤教職員で本給の0.75%、日々雇用は月1300円、パートは月500円で、今回の組合の交渉成果として教職員が享受する経済的恩恵と比較すると極僅かな額となっています。「組合がやってくれるからいい」ではなく、組合員になって主体的に支援・活動下さるようお願いいたします。新規加入希望の教職員のみなさま、本紙裏面の加入申込書をご利用下さい。

第一回労使懇談会（2）年俸制・授業料値上げ 年俸制問題については、年俸制ポスト数を拡大する予定は無く、複数大学で予定されている授業料値上げは考えていないとのことです。

季節の寄せ植え教室の報告 12月6日夕方、教育学部浅子先生を講師とし、季節の寄せ植え教室を行いました。組合員やご家族、非組合員など23名が参加しました。参加者たちは、ゴールドクレストを中心としてアリッサム、ガーデンシクラメン、葉牡丹、パンジーなど色とりどりの花々を選び、配置を様々に変え、思い思いの寄せ植えを作りました。完成した寄せ植えは、作成者の個性が光る世界にひとつだけの鉢となり、参加者のご家庭や第二食堂前にて冬に彩りを添えています。浅子先生には、寄せ植えの土の入れ方から自宅での管理方法まで、参加者からの質問に丁寧にご回答頂きました。準備をして下さった皆様に御礼申し上げます。



副委員長 上野茂昭

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



埼玉大学教職員組合 御中

教職員組合加入申込書

年 月 日

氏名		所属部	
内線		E-Mail	

(組合に対しての希望などお書き下さい)	
・新規組合員加入希望。 ・再加入希望	
組合費（常勤の教職員＝本俸の0.75%）のお支払い方法をお選び下さい。 ※非常勤職員は1ヶ月500円を組合事務室に持参・あるいは集金に伺います。	
<input type="checkbox"/> 給与引落	<input type="checkbox"/> 現金持参

今後も組合へのご協力を宜しくお願いいたします。

埼玉大学教職員組合

内線 (3160) 直通 (048-853-5609)

Saitama University Workers Union Membership Application

Personal Details:

Name: _____

Department: _____

Phone: _____

E-mail address: _____

Member Status:

- New Member
 Former Member (rejoin the union)

Union Fee Payment options:

- Payroll deduction
 Pay by cash

※ The fee is 0.75 percent of your monthly salary.

※ To calculate your fee, the union will get the information of your salary from the university.

Comments: _____

I confirm that the above information is correct and that I wish to join the Saitama University Workers Union. Furthermore, I agree to pay the fee that is determined by the amount of my monthly salary and hereby authorize Saitama University to deduct the fee from my salary.

Signature _____ Date _____

Saitama University Workers Union
Phone: 048-853-5609 Extension (3160)
saikyoso@gr.saitama-u.ac.jp

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

・ 活動報告

平成 30 年度過半数代表活動報告

2019 年 1 月 7 日

作成者：高橋克也

1. 前年度からの引継ぎ、新体制の発足。

2018 年 4 月 23 日に第 1 回過半数代表組織代表者会議を開催。前年度からの引継ぎ、ならびに過半数代表委員 9 名、過半数代表者 3 名の選出を行った。

組織代表者選出母体の区分について、実状にそぐわない点があるのではないかという指摘があった。再雇用職員が一律に「常勤職員」組織に入っているが、再雇用職員にもパートタイム勤務の人がおり、そうした人は「非常勤職員」組織に分類されるべきではないかという指摘。今年度中に結論を出し、必要に応じて規約を改正することとした（2019 年 1 月 8 日時点でまだ未決）。

2. 非常勤職員の勤務評定をめぐる問題。

「非常勤職員（有期労働契約者）の勤務評定に関する取扱要項」が人事課より提示された（5 月）ことを受け、(1)学内構成員への意見聴取（6 月 13 日取りまとめて提示）、(2)組合と連携しての労使の意見交換会（6 月 19 日）を行った。職員を対象とした案の説明が前もって行われるべきだった、評定の規準が厳しすぎるのではないか、等の意見を伝えた。その後、組合からの改善案、それを受けての新しい当局案が示されたことを受け、過半数代表としても再び意見聴取を行った（10 月初め）。新当局案で一定の決着を見た。

3. 「夏の生活スタイル変革」の試行実施の終了をめぐる。

27 年度－29 年度の 3 年間試行実施してきた「夏の生活スタイル変革」（「ゆう活」）を終了し、今年度は行わないという人事課提案を受け、職員への意見聴取を行った。試行終了を惜しむ声があったことをふまえ、「プラスの効果（反響）の検証もふまえた総合判断がなされることを望む」という意見を伝えた（6 月 28 日）。「ゆう活」の試行は予定通り終了となった。

4. 兼業に関する規則の改正

「国立大学法人埼玉大学兼業規則」および関連する要項に関する改正案が提示され（6 月）、学内構成員への意見聴取を経て意見書を作成。営利企業の役員等の兼業を行うにあたり、社外取締役役に就くことを可能にする内容。時流を踏まえたものであり、「労働条件に大きく関係する変更ではなく、特段の異議はない」という内容の意見書を提出した。

5. 労使協定の改定

7 月半ばより、「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」と「36 協定」の改定案が人事課より示され、教職員に意見聴取しながら過半数代表委員会としてメールによる意見交換を重ねた。9 月末に一定の決着を迎え、10 月 1 日付で改正。

「裁量労働制・・・」に関しては、わずかの語句の修正にとどまった。教員の雑用（教

員個人の教員の裁量に属さない労働)の多さが昨年度来、改善されるべき問題として労使間の重要課題となっているが、時間回復 PT の効果の検証を含め、引き続きこの問題の話し合いを続けることを確認した。みなし労働時間のあり方についても議論すべきところであったが(みなし残業手当の要求、子育てしている教員の便宜を考えた「終了時刻」の検討)、出来なかった。今後の課題である。

「36協定」については、休日労働に関する規程が問題となった。(1)休日振替できない(代休措置とすべき)休日労働事由から「月始め、月末、年度始め、年度末等」の繁忙期を外すという提案(第2条第2項)、(2)休日振替の上限8日という規程をはずして、その代わりに休日労働の上限を下げる(学務部とそれ以外とで差はあるが)という提案(第4条第1項(2))であった。さまざまな議論を経て、(1)については認め、(2)は先送りとした。

(1)を認めたのは、物理的に可能な場合に休日振替に関する選択の余地を広くとっておくことは、職員にとって必ずしも悪いことではない(当該週に休みが取れる、事前に休みを取ることができる)と判断したためである。

(2)には多くの問題が関係している。休日労働そのものの上限を下げるという当局提案はもちろん評価できるものではあったが、学務部の負担の多さを放置しておいてよいのか、また、規程上の上限を低くしたとして、その上限内での業務を現在の人員配置で遂行できるのか、といった問題が指摘された。他方、休日振替の上限8日という規程は教員についても当てはまるものであり、教員の非裁量労働の多さに対する代償の意味をこめて入れられた規程なのであるが、規程が導入された29年4月以降実際には運用されていない実態が判明した。教員に周知されていないということにもよるが、他方では、休日出勤した場合の教員の労働時間管理を行なえる仕組みに現在なっていないなど、運用面でクリアすべき課題が多いことも分かった(休日労働の場合、裁量労働制は適用されない)。これらの問題をふまえながら、休日振替のあり方については今年度引き続き研究・検討する予定である。

*縮結された労使協定書は「[埼玉大学 HP](#)」→「[教職員のページ](#)」→「[労使協定](#)」で閲覧できます。

6. 学年暦の問題。

来年度学年暦案に関して、意見を求められた(10月)。11月5日の第1回労使懇談会でも議題になる。その後の意見聴取の結果、年末に連休が設けられると業務に支障が出て困るという意見が寄せられ、人事課を介して当局にその旨伝えたが、特に反映されなかった。

7. 給与関係規則の改正について

給与規則の改定案が提示され(12月14日の労使懇談会を経てその後正式に提示)、1月7日現在意見聴取中。地域手当等かねてからの積み残し分も含めて国公準拠を実現したもので、大変よい内容であると評価できる。

資料 3

埼玉大学教職員組合規約

埼玉大学教職員組合慶弔規約

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るものとし、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出され、又は選出する権利
- (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、所定の加入申込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、次の各の一に該当する場合は、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) 組合同約の改廃に関する事項
- (3) 予算及び決算に関する事項
- (4) 事業方針に関する事項
- (5) 争議行為の開始およびその終結に関する事項
- (6) 上部組織への加盟又は脱退に関する事項
- (7) 役員を選任及び解任に関する事項
- (8) 執行委員会が必要と認めた事項

(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、次の各号の一に該当する場合は、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代議員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、構成員の過半数をもって成立する。

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前項に掲げられる役員のほか、執行委員会の要請に基づき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 役員選出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、役員選出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 執行委員を補佐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、原則として4月1日から翌年3月31日までとする。

2 連続する2期以上にわたり役員を務めることは、本人がそれを希望する場合のみ可とする。

3 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當な行為のあった者

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。

本規約は、2019年1月31日改正、2019年2月1日より施行する。

役員を選出に関する細則

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
の選出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、代議員、特別執行委員及び会計監査委員の選出に適用する。

(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。

(執行委員の選出)

第5条 選挙管理委員会は、7日以上の一定期間を定めて、代議員会の定めた選挙区（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の名簿を、電子メール等を通じて全組
合員に通知する。一定期間を経て疑義が提出されなかった場合、信任されたものとみなし、
執行委員とする。疑義が提出された場合は、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信任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。

(代議員の選出)

第6条 選挙管理委員会は、選挙区毎に組合員20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20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の名簿を、電子メール等を通じて全組合員に通知する。一定期間を経て疑義が提出されなかった場合、信任されたものとみなし、代議員とする。疑義が提出された場合は、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信任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代議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。

(特別執行委員の選出)

第7条 選挙管理委員会は執行委員会の要請に基づき、組合員の中より特別執行委員の候補を指名し、当人に立候補の意思を問う。立候補の意思のある場合、候補の名簿を、電子メール等を通じて全組合員に通知する。一定期間を経て疑義が提出されなかった場合、信任されたものとみなし、特別執行委員とする。疑義が提出された場合は、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信任を得た者をもって特別執行委員とする。

(会計監査委員の選出)

第8条 選挙管理委員会は組合員の中より会計監査委員の候補を指名し、当人に立候補の意思を問う。立候補の意思のある場合、候補の名簿を、電子メール等を通じて全組合員に通知する。一定期間を経て疑義が提出されなかった場合、信任されたものとみなし、会計監査委員とする。疑義が提出された場合は、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信任を得た者をもって会計監査委員とする。

(役員に欠員が生じた場合の措置)

第9条 執行委員・代議員に欠員が生じ、執行委員会が後任者を必要と認める場合、選挙管理委員会は、欠員が生じた選挙区に属する組合員の中より候補者を指名し、当人に立候補の意思を問う。立候補の意思のある場合、候補の名簿を、電子メール等を通じて全組合員に通知する。一定期間を経て疑義が提出されなかった場合、信任されたものとみなし、執行委員・代議員とする。疑義が提出された場合は、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信任を得た者をもって執行委員・代議員とする。この場合、後任者の任期は前任者の残任期間とする。

2 特別執行委員・会計監査委員に欠員が生じ、執行委員会が後任者を必要と認める場合、選挙管理委員会は組合員の中より候補者を指名し、当人に立候補の意思を問う。立候補の意思のある場合、候補者の名簿を電子メール等を通じて全組合員に通知する。一定期間を経て疑義が提出されなかった場合、信任されたものとみなし、特別執行委員・会計監査委員とする。疑義が提出された場合は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信任を得た者をもって特別執行委員・会計監査委員とする。この場合、後任者の任期は前任者の残任期間とする。

付 則

この細則は、2018年8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日より施行する。

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、「組合員の福祉・厚生を増進及び文化的地位の向上に関する事」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賛助会員となっている者（以下、両者を合わせて「組合員等」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 条に所定の組合員等に関して、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. 組合員等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. 組合員等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 組合員等は、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等がある場合は、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 日より施行する。

メモ

2018 年度役員名簿

* 執行委員 *

委員長	田代 美江子	(教育学部教員)	渉外・事務総括
副委員長	高端 正幸	(経済学部教員)	財務
副委員長	上野 茂昭	(教育学部教員)	ユニオンプレス・広報
書記長	宮田 伊知郎	(教養学部教員)	事務総括
執行委員	高橋 一成	(理工/技術)	PC/HP
執行委員	平泉 春美	(教育事務補佐員)	非常勤職員部会

* 特別執行委員 *

(後期)	高橋 克也	(教養学部教員)
	内山 豊美	(理工学研究科教員)
	結城 剛志	(経済学部教員)
	Brown Roger Holland	(教養学部教員)
(前期)	結城 剛志	(経済学部教員)
	内山 豊美	(理工学研究科教員)
	高橋 克也	(教養学部教員)
	佐藤 清美	(理工学技術職員)
	山中 冴子	(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	磯田 三津子	(教育学部教員)
代議員・選挙管理副委員長	小野寺 史郎	(教養学部教員)
代議員・選挙管理委員	荒木 祐二	(教育学部教員)
代議員・選挙管理委員	石 瑾	(経済学部教員)
代議員・選挙管理委員	千葉 健	(専門職員)

◇埼玉大学教職員組合・第76回定期大会議案◇

2019年1月28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

