

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2005年度（第107回）

定期大会議案書



16

みんなの智恵と力を結集し、働きやすい職場の実現を！

日時 2005年6月30日（木）16:00～18:00

場所 静岡大学共通教育A棟5階大会議室

-目 次-

【第1号議案】2004年度活動報告とその承認に関する件 3

【第2号議案】2004年度会計決算報告とその承認に関する件（その1） ... 18
2004年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）
2004年度会計監査報告

【第3号議案】2005年度活動方針（案）とその承認に関する件 6
一 私たちを取り巻く情勢
二 静岡大学教職員組合の重点課題
三 専門部の活動と職種別課題

【第4号議案】2005年度会計予算（案）とその承認に関する件 21

【第5号議案】人事委員の承認に関する件 14

<資料> 各支部の取り組み

05年度執行委員会	
執行委員長	谷 健二 (教育学部)
副執行委員長	松田 智 (工学部)
書記長	根本 猛 (人文学部)
執行委員	小西 潤子 (教育学部)
執行委員	藤原 文雄 (教育学部)
執行委員	水谷 洋一 (人文学部)
執行委員	大中 智男 (人文学部)
執行委員	深谷 充 (工学部)
執行委員	井川 充雄 (情報支部)
	久保 英雄 (人文学部)

会計監査委員	青山 昭吾 (理学部)
会計監査委員	小濱 進 (図書館)

【第1号議案】2004年度活動報告とその承認に関する件

1. 04年度活動の概括

静岡大学の法人化は労働時間を初め教職員の雇用・労働条件を大きく変えただけでなく、新たな諸問題を引起し、法人化そのものに重大な問題点が孕まれていたことを露呈した。と同時に法人化により、静岡大学教職員組合も単なる「職員団体」の地位から、労働組合法上の労働組合として名実共に労働基本権を行使しうる存在に転化した。04年4月23日には新生労働組合としての地位を確認する設立大会を開催し、新組合規約を制定するとともに、新たな労使関係のルール策定を目指して、3つの労働協約案（組合活動に関する労働協約案、組合員の人事に関する労働協約案、団体交渉に関する労働協約案）を承認した。

04年度の静岡大学教職員組合の活動は、法人化と労働法制の下での新たな労使関係・交渉に関する基本的なルール作りのためにエネルギーの大半を費やさざるを得なかった。労働協約の締結を目指し、大学側と交渉を開始した当初、大学側は法人化を口実に、従来の労使関係上の慣行を無視し、組合軽視の姿勢を見せた。それに対しては労働組合の存在意義から説き起こし、ねばり強い事務折衝と団体交渉を重ね、大学側に労働組合活動を尊重し、労使関係の基本に関するルールを遵守すべきことを理解させていった。

労働基本権に支えられた6度の団体交渉の成果は大きかったといえる。3本の労働協約の締結、また、個別課題においても、非常勤職員夏期特別休暇取得、事務組織再編05年4月実施阻止など重大な成果を上げることができた。しかしながら、財源削減を口実とした人員削減や事務組織再編など教職員の雇用労働条件に甚大な影響を及ぼす問題については効果的な反撃がなしえなかった。定削や事務組織再編など構造的な問題に対して、雇用と労働条件を守る立場から、いかに対応していくのかという大きな課題が残されている。職種別懇談会（非常勤職員、有期雇用職員）や、常勤職員と非常勤職員へのアンケートの実施による組合員の要求把握を行い団体交渉にも生かしていったが、十分に活用したとは言えない状況であった。組合員の拡大と支部・部会組織からの運動の積み上げなど、組合組織体制の強化と活性化というもう一つの難問も残されている。

2. 労使関係のルール作りと労働協約の締結

設立大会（4.23）で承認された労働協約3協約案（人事、組合活動、団体交渉）を掲げ、4回の団体交渉、10回以上の事務折衝を行った。大学側は労働基本権への無理解による旧来の官僚主義的な対応をする一方、従来の良好な労使関係に関する慣行を軽視する姿勢を見せ、交渉は当初から難航を極めた。特に、人事に関する労働協約案については、大学側は就業規則に書いてあるそのままの修正案を提示するなど、そもそも労働協約の意味すら理解していない、お粗末で頑なな対応をしてきた。そのため、組合は新たに静大三原則を柱とする「労使関係の基本に関する労働協約案」を作成し、大学側に労働組合活動の尊重と良好な労使関係のルールの遵守を要求した。その後、同協約案を土台に、組合活動に関する労働協約案、団体交渉に関する労働協約案の交渉を行っていった。大学側は組合事務所の使用について有償化を迫るなど攻勢をかけてきたが、これについては団体交渉で跳

ね返し、従来通りの無償利用を勝ち取った。その他、団体交渉に関する協約においても事前交渉の確保など大きな成果を収めた。そして、8月30日、執行委員長と学長により、労使関係の基本に関する協約・組合活動に関する協約・団体交渉に関する協約の三協約の調印が行われた。これにより、静大教職員組合の活動の基盤が確保され、大学との交渉のルールも確立された。しかし、人事に関する労働協約案については規定をめぐる具体的な交渉を一切行うことができず、積み残しの課題として残されている。

3. 個別課題における成果と残された課題

(1) 非常勤職員の夏期特別休暇―史上最大規模の署名と団体交渉の成果

常勤職員並みの仕事をこなしながら、劣悪な雇用労働条件に耐えてきた非常勤職員の長年の要求であった夏期特別休暇（二日）を獲得したことが、最大の成果の一つである。それは、休暇を取得できたという結果だけでなく、その過程においても大きな意義を有していた。非常勤職員を中心に、有期雇用職員など職員の組合員が精力的に署名活動に取組み、史上最高の800筆を超える署名を集め、団体交渉でも直接当事者の立場から学長、理事に対して非常勤職員の劣悪な雇用条件の改善を訴え、ついに第4回理事交渉（7.30）で夏期休暇を勝ち取るにいたったのである。これこそ労働組合の闘いの本来的在り方を示したものであったといえる。

(2) 再雇用における一般職（二）職員への差別的扱いの是正

04年度より新就業規則による再雇用制度が導入されたが、就業規則には職種による差別は設けられていないにもかかわらず、一般職（二）職員については再雇用を認めないとの対応が明らかになった。そこで、当事者とともに交渉に臨み、再雇用手続において一般職（二）を理由とした差別的取り扱いほしないとの確約が第3回団交（6.15）で行われた。しかし、これについては後に大学側は一方的に確約を反故にする差別的選考を強行した。

(3) 人事問題への本格的直面、事務組織再編との闘い

1) 組合人事委員会の組織と特昇交渉、昇格に向けた取組

従来常勤職員の特別昇給については労使代表の人事委員会により協議されてきたが、昨年大学側は法人化を理由に一方的に人事委員会の廃止を宣告、また、大学側は特昇のための明確な評価基準を策定していないにもかかわらず従来方式の変更を主張した。これに対して組合は労使代表の協議機関の設置を要求し、明確な評価基準を策定しないままの方式変更の取りやめを求めた。大学側の一方的な要求により交渉が難航し、特昇実施が大幅にずれ込む結果になったが、労使代表による協議の場を確保（し10.28特昇懇談会）、基本的には従来方式を踏襲した選考が実施されることとなった。

昇格についても、教室系事務職員や技術職員の問題を中心に交渉を行ったが、これについての抜本的改善は今後の課題として残されている。

2) 事務組織再編05年4月実施阻止に向けた闘い

大学側が突然発表した05年4月からの事務組織再編実施案に対して、第5回団交（理事交渉）で追及、各支部・部局での事務組織再編反対の取組を行い、また大学内部での意思統一の失敗もあり、04年4月実施を阻止することができた。しかし、定員削減および事務組織再編案についてはなお維持されており、これに対していかなる取組を行っていく

かが重大な課題として残されている。

3) 外国人教師雇用打ち切り問題への取組

外国人教師制度廃止を口実に、13年以上も静大に勤務し続けてきた情報学部のジュゴン先生に対して、大学側は雇用打ち切り方針を打ち出した。これに対してジュゴン先生は直ちに組合の援助をもとめ加入し、組合も全面的な支援体制を組み、団体交渉で大学側を追及した。その結果、大学側は一定譲歩し、05年度は外国人教師としての雇用契約を更新し、06年度以後は別途4年有期雇用教員として雇用（再雇用なし）する案を示すに至った。しかし、ジュゴン先生はあくまでも常勤教員としての雇用継続を求めており、それが法的にも正当なことであると組合は考えている。今後、組合全体の課題として全力でジュゴン先生の雇用継続を勝ち取ることが課題として残されている。

4) 再雇用問題

再雇用の選考において、団交での確約にもかかわらず、職種（教室系事務職員、一般職（二））を理由とした差別的扱いが行われていることが明らかとなった。これに対しても数度の事務折衝、団体交渉を行い、差別的再雇用拒否の撤回を要求したが定員削減計画上の不補充方針を死守すべく、大学側はあくまでも要求を拒絶した。定年延長措置としての再雇用制度についての大学自身の無理解を暴き、是正を迫れなかった点は苦い教訓として残された。

5) 超過勤務問題

超過勤務問題については04年度最後の代表委員会でようやく執行部方針を提案し、議論を行うことができたものの、組合方針を固めることが十分にできず、大学側との交渉は今後の課題として残された。

6) 非常勤職員の雇用と賃金問題

昨年度最後にだめ押しのごとく噴出したのが部局での財政悪化による非常勤職員の雇用止めや賃下げであり、さらに大学側から04年度新規雇用非常勤職員と従来から雇用されている非常勤職員との「格差」を口実とした06年度からの賃金引き下げ方針である。これに対しては、組合の全勢力をあげて断固阻止する闘いを新執行部に託すこととなった。

4. 組合体制と組織問題について

新組合規約により、大会に次ぐ第2の意思決定機関として、支部・部会代表による代表委員会を設置したことが昨年度の組合組織上の大きな変化である。これが執行部と支部・部会との連携を強化し、組合活動を活性化する一助となるものと期待されたが、執行部と支部部会代表との連絡体制の不十分、支部活動の低迷、部会組織の未整備なども影響し、十分にその力を発揮することができなかった。支部・部会体制の整備強化と執行部との連携強化が大きな課題として残されている。

組合専従書記局員（旧書記）が昨年度で定年退職となり、前年と執行部の協力により特別委員会を組織して新専従書記局員の選考を実施した。その過程で、「書記」依存の従来の執行部体制を反省し、自立的な執行部体制を確立する必要性を痛感した。そこで、執行部と書記局を支える特別委員会を活用することなどを引継ぎ事項とした。また、専従書記局員の雇用・労働条件の改善についても組合の重要課題の一つとして位置づける必要性を確認し

た。

5. 小括

6回の団体交渉、20回もの事務折衝を通じ3協約締結、非常勤職員夏期休暇取得など個別課題での一定の成果を上げたものの、執行部と支部部会組織との連携が不十分で、組合員への情宣も十分とは言い難く、団交・折衝での成果を直ちに組合員に還元することができなかったという反省点もある。団体交渉も執行部だけでは大学側の譲歩を迫ることは困難である。定削や事務再編など雇用労働条件に甚大な影響を及ぼす課題を抱えている現在、いかに組合員一人ひとりの力を結集し、大学の理不尽な攻撃と闘う体制を構築しうるかが大きな課題である。

【第3号議案】2005年度活動方針（案）とその承認に関する件

一、私たちを取り巻く情勢

（1）平和と民主主義をめぐる情勢

現在、日本国憲法や教育基本法を変えようとする動きが強まっています。また、イラクへの自衛隊の派遣が強行され、駐留が維持されています。さらに靖国神社参拝問題や歴史教科書の表現を主として日本の戦争責任の有無に対してアジアの国々から強い批判を日本は浴びています。私たち静岡大学教職員組合は、「日本国憲法下における民主化の促進を願ひ」、「学術研究および教育の民主化」に取り組むことを昨年「労働組合設立」大会で承認された組合規約で明記しました。戦後の日本の労働組合が平和勢力の中核部隊であり続けた伝統を継承し、憲法・教育基本法改悪反対、イラク問題等の平和的解決等の平和と民主主義擁護の取り組みを一層強めなければなりません。

（2）公務員賃金問題をめぐる動向

人事院は本年5月「給与構造の基本的見直しについて(措置案)」を提示しました。これは昨年11月の「素案」をさらに具体化したものです。

「措置案」の内容は、「俸給表構造の見直し」として、「現行の俸給水準は、官民給与の全国平均水準をベースに設定されている。地域の公務員給与がそれぞれの地域の民間賃金水準をより適切に反映したものとなるよう、民間賃金の低い地域と民間賃金の高い地域との賃金格差を踏まえ、俸給水準を5%程度引き下げる」とする。同時に、年功的な給与上昇を抑制し、職務・職責に応じた給与とするため、級構成、号俸構成及び水準カーブの改正を行う。」というものです。行政職俸給表(一)の俸給水準を全体として5%程度引き下げる、中身として現行4級以上の各級について、民間水準を上回る傾向が見られはじめる30歳代半ばの職員が適用されている号俸以上の号俸については、水準をさらに最高2%程度引き下げる、すなわち最高7%の引き下げが行われるというものです。

政府は、『骨太方針2004』で、市場原理の徹底と「財政構造改革」の名のもとに、国民にさらなる痛みをおしつけるとともに、公務員の総人件費抑制政策を一段と強めている

のです。この政府の総人件費抑制政策は、増税に向けた政治過程であるとも位置付けられます。公務員賃金が政治過程に位置付けられ、ここまで公務員は血を流した、財政はこんなにひどい、増税をお願いしたい。そういう露払いであり、日経連が全体の水準を国際競争力を保てる水準に適正化するという意図と、公務員労働者が全勤労者の中の賃金の社会的な連判の中での位置を意識し、そういう戦略として発動されているということを見ておく必要があります。

これらの内容は、国立大学法人職員の給与体系にも重大な影響を及ぼすことは必至であり、県国公とも連携した取り組みが必要とされています。

(3) 法人移行2年目を迎える国立大学をめぐる情勢

主として全大教の第35回臨時大会の議案から本情勢を述べます。

昨年4月の国立大学の法人化移行後1年が経ち、種々の問題が顕在化しつつあります。

①国会付帯決議にもかかわらず、2005年度の運営費交付金は、前年度比で約98億円減です。しかし、この数値は共同利用機関を含めたものであり、共同利用機関が対前年度比25億円増ですので、国立大学法人だけだと123億円の減少です。授業料値上げで81億円の補填が想定されますが、相当数の大学で対前年度比減になっていることは確かです。これは効率化係数(α)1%、付属病院がある国立大学では経営努力による経営改善係数(λ)2%が毎年マイナス要因として加えられるという算定ルールの変更と相まって自己収入増を誘導する仕組みが作られ、大学間・専門分野間格差が拡大することが強く危惧されます。②法人制度に移行したにもかかわらず、学生納付金標準額の引き上げ問題が突如として生じたことは、教育の機会均等、大学の自律性、財政にとって重大な問題です。③現場における基礎的基盤的研究教育経費の減額と重点的競争的資金の拡充、非常勤講師手当の減額、労働安全衛生対策費の不十分さ等教育研究環境の悪化の問題です。④任期制の無限定な拡大、サービス残業の常態化と労働基準監督署による立ち入り調査・是正指導、業績評価の導入等の様々な労働条件問題です。⑤学長選挙での意向投票への職員参加や運営組織のフィードバックシステム等自治機能が相対的に機能している大学がある反面、大学等の運営におけるトップダウン的手法が強まりつつある大学もあることなど様々な問題が生起しています。

同時に、制約があるとはいえ、大学自身の一定の自律性・裁量権を確保したことも確かです。また、自らの労働条件や大学等のあり方について、交渉・協議等を通じて大学との合意により解決しうる条件を獲得し、実績も上げつつあります。こうした条件を活かして大学・高等教育の再構築と教職員の待遇改善・地位確立に向けた創造的で粘り強い取り組みが求められています。

大学・高等教育の政策動向では、中教審大学分科会が昨年12月に「我が国の高等教育の将来像(中間報告)」を提起、関連して同分科会による「教員組織のあり方(中間まとめ)」の公表、認証評価機関の設置が行われました。

教員養成系大学・学部を軸とする大学の再編・統合問題も文部科学大臣の諮問機関である「これからの教育を語る懇談会」が、第1次まとめを出し、教員養成と教師の再学習を担う専門職大学院構想を提起したことにより、再編等に向けた新たな動きが予測されます。

(4) 組合の組織強化をめぐる動向

全大教では、この1年半で全国で約3千名を越える組合加入者があり、退職者等を除いても、2千名近くの純増となり、「過半数組合」も2桁となり、新たに2つの組合が加入しています。その要因として、法人化に対し、教職員が不安な状況にある中で、組合が交渉権等労働基本権を獲得し、交渉等を通じて実績を上げてきていること、組合自らが活動のあり方を見直し、大学の対等なパートナーとして、参加・交渉・協議・合意形成を目指す組合への脱皮をはかりつつあることを等を全大教は挙げています。

(5) 国立大学法人静岡大学の状況

1) 全般的な状況

基盤となる教育研究費が大幅にカットされ、学部長裁量経費（競争的配分）や科研費その他の学外資金を調達しなければ従来の研究、教育の水準を維持できないことになってきた。そのための種々の書類作成等の時間が大幅に必要となり、金と時間の大幅カットのダブルパンチを教員は被っている。さらに会計支援システムの混乱により年度末にはわけのわからない予算執行となった。その原因には種々の要因が考えられるが、まず学部の会計係が本部集中となり少数で超多忙となった財務企画係が各学部の個々の教員の要望に対応できなくなったことが1番であろう。この財務企画係もなぜか消滅してしまっただが。また、全学的に予算処理の統一性が図られてなく、システムがシステムとして稼働しなかったことがあげられる。業務に見合った人的配置と全体を見渡すシステム構築の不備が露見した形となっている。学部事務職員の減少により特に総務係を中心として業務が多忙化している。パート職員から派遣職員への代替も行われているが、パート職員の業務量の増加と共に学部事務におけるパート職員の必要性和重要性が一層増している。そのような中、パート職員の給与の引き下げが画策されている。もっともらしい理由をあげているが、要は人よりお金を大切にするという寂しい役員会の基本方針であろう。

2) 西部地区の状況

西部地区に限らず、また法人化以降特に顕在化したわけではないが、教職員の異常なまでの超過勤務が常態化している。繁忙期においては、朝8:30までに出勤し、夜は21:30から人によっては23時をすぎることもある。拘束時間12時間から13時間になる場合もしばしばある。

例えば、工学部夜間主コースの授業担当の教員は、建前上は「遅番」でよく、昼から出勤すればよいことになっているが、大部分の教員は朝から出勤している。また、深夜や週末にも研究室に籠もりきるケースが多々見られる。そうしないと仕事が溜ってどうにもならなくなるからである。特に法人化以降は、事務的な書類作成業務を教員が行うケースが増えており、業務量増加の大きな要因となっている。

また事務系においても、ある係では静岡からの通勤者が3人おり、通勤時間3時間プラス12時間から13時間と労働に係る時間に費やされている。睡眠時間も人によっては3時間半という人もいる。

労働基準法に基づき当局との間で、「時間外労働及び休日労働に関する協定」を結んでいるが、この協定はほとんど有名無実で守られておらず、教職員の「自主超過勤務」が日常

的に行われている。このような状況を抜本的に解決する方策を当局に強く求める必要がある。

教職員の業務見直し・人員の適正配置に関しても、問題が山積している。例えば、最近情報関連業務が増えており、総合情報処理センターの業務量は増加の一途であるが、それに見合った人員増は行われていない。また、教育・研究を技術を通じて支援する技術職員の業務システムが、部局によってはうまく機能していないケースが見られる。このような問題に対して、組合としても、適正な人員配置や業務システムについて、単なる批判追及ではなく、積極的に建設的な提案をおこなうべきであろう。

やや個別的な事項であるが、例えば高圧ガスの製造業務は、非常に危険な業務である。技術職員で「高圧ガス保安法」の資格をもち、「高圧ガスの製造業務」に携わっている場合でも、現状では「特殊勤務手当」などが支給されていない。その他にも大学には危険な業務があり、民間企業ならば「特殊勤務手当」の対象となるべき業務があると思われる。組合で実態を調査し、該当する業務に従事している教職員へは「特殊勤務手当」を支払うよう、当局に働きかける必要がある。

二、静岡大学教職員組合の重点課題

1. 全体的方針

(1) 組合の役割・組合への期待

従来の評議会による意志決定に代わり、学長・役員会に権限が集中するなか、大学の自治を守り、教育機関としての静岡大学が過ちなきよう導く担い手として組合の役割は、ますます重要であり、組合への期待も大きなものがあります。「職場の安全保障は教職員組合で」を静岡大学の合言葉にしましょう。

(2) 団体交渉ができる・労働協約が締結できる労働組合

勤務条件が法定されていた公務員時代に比べて、労働条件の維持・改善についての組合の役割は大きくなりました。また、団体交渉ができる・労働協約が締結できる労働組合（最後の手段としてストライキもできる）として、力を発揮する場も格段に広くなりました。

過半数組合の実現という高い目標を掲げ、当面は、過半数代表と緊密に連携しながら、私たちの労働条件がより良いものとなるよう、団体交渉などを通じて要求の実現に努めます。特に、過半数代表の意向を無視しては、静岡大学は1日たりとも機能しないことは、私たちが肝に銘ずべき重要なポイントです。

重要事項については、組合への事前の情報提供とそれに基づく団体交渉を要求します。また、団体交渉、事務折衝、人事・労務課との定期的な情報交換の場を持つことなどを通して、一步ずつ、より高い目標に進みます。

組合員の要求を実現し労働条件の改善を勝ち取るには、組合の主体的力量の強化が不可欠です。とりわけ、過半数組合の実現は、大学側との対等な交渉を実質化する前提条件です。前述のとおり、労働基準法の適用下に入った現在、過半数組合との合意や意見書添付が必要であり、大学側は過半数組合との良好な関係を築くこと以外に選択の余地はありま

せん。

2. 個別の課題

(1) 時間外労働問題

教職員の過剰な削減に伴い時間外労働問題は、大学にとっての緊急の課題となっています。異常な時間外労働が原因と思われる退職者が出たり事務系職員を中心に過度のストレスがたまっている現状は、近い将来、静岡大学でも「過労死」という言葉が現実のものとなるという危惧を抱くものです。

時間外労働はイレギュラーなものであり、本来は人員の配置替えや業務の見直しによって対応すべきです。この認識は当局も否定していませんし、いくつかの削減策を挙げています。その具体化と実施状況の確認を求めることが、時間外労働削減への第一歩です。

また、実績に見合った手当支給と労使協定の遵守状況の確認も、同様に組合として取り組むべき事柄です。ともに、適宜、実態調査と情報提供を要求します。

さらに、昨年度有名無実化しつつあった休日振替については、その弾力化により、本当の意味での「休日」を獲得します。

(2) 雇用・賃金などの労働条件

非常勤職員など常勤ではない、弱い立場の人たちの雇用と労働条件を守ることが組合の重要な課題です。

雇用継続を重視し「生首」は切らせないというスタンスを基本に、待遇改善を目指します。常勤職員と非常勤職員に同等の待遇をすることが国際的認識となっていることが、問題解決の出発点です。具体的には、賃金の引き上げや休暇の拡大、健康診断の平等な実施などを目指します。大学側が再三示唆する、パート職員の賃金「引き下げ」による格差是正には絶対反対します。

また、外国人教師の雇用継続についても、日本で引き続き働きたいという本人の意向を基本に、交渉を進めていきます。前年度問題となった、行(二)職員不補充政策に係わる再雇用拒否問題も、繰り返されることがないように、注意深く監視する必要があります。

もうひとつの重要な課題は、いわゆる「公務員給与5%削減問題」です。全大教・県国公や事務折衝などを通して、その趣旨や具体的内容の確認しながら、適宜対応策を検討していきます。巷間伝えられるように、公務員給与の全体的な引き下げや格差拡大につながるならば、反対の立場から阻止のための取り組みを強化しなければなりません。

また、この問題の非常勤職員などとの関わりも忘れてはなりません。現在でも、低い水準におかれた賃金が、これ以上引き下げられることがないように、厳重に注意を払っていく必要があります。

(3) 事務再編

組合としては、労働強化につながる人減らしには基本的に反対します。

現在、計画されている「事務再編」については、適宜情報提供を求めるとともに、事務系職員を中心に望ましい事務再編のあり方を探るべく懇談会などを開催して意見の集約を

はかります。同時に、実施にあたっては、当局に対して、当事者の意見に十分に耳を傾け尊重すること、具体的には、説明会の開催などを要求します。

(4) 事務系職員の定年延長・再雇用について

公的年金の支給開始年齢が段階的に65歳に引き上げられようとしています。このこととの関連においても、働く意欲を持っている者の雇用の場が確保されることは重要な課題です。

高齢者雇用安定法に基づく法的義務化は来春に迫っています。事務当局に対して、早急に具体策を示し組合側と話し合いに入るよう求めます。具体化をあたって、少なくとも差別的取扱いがされないよう、また、本人の選択が最大限尊重されるような制度設計を、団体交渉などを通じて求めます。

なお、こうした年金の支給開始年齢と定年延長などの課題については、組合員に十分な理解が得られるよう、組合からも必要な情報を提供することが求められています。

(5) その他

組合の将来像、特に組合員と組合費のあり方については、組織・財政検討委員会を設置し、検討を依頼します。

人事委員会の開催をはじめ公正な人事評価基準の確立と運用を求めます。

実態把握のためのアンケート調査などを実施します。

セクシャルハラスメントや男女差別のない職場の実現に取り組みます。

(6) 情宣の強化と組合員拡大

組合員を拡大するためには、目に見える組合とその活動が不可欠です。そのために、少なくとも月1回の不二速報発行とホームページ再建を実行します。

加入の呼びかけについても、月1回「加入呼びかけの日」(仮称)を実施するなどして、組合員の拡大をはかります。また、支部に依頼し着任時に声かけを徹底し、新入教職員の組合員獲得に努めます。

三、専門部の活動と職種別課題

1. 組織法制部

法人化により、職員の雇用形態が常勤・有期雇用・非常勤の3つに大きく整理された。これにより、有期雇用職員については休暇が常勤職員と同等となる等、一定の改善はみられたものの、常勤職員と非常勤職員との労働条件の格差はなお大きく、また従来から雇用されている非常勤職員と新規の非常勤職員との賃金格差も大きい。このような現状にかん

がみ、組織法制部としては、各種職種・雇用形態ごとの教職員の要求実現・問題解決に取り組んでいく。

<教室系技術職員>

教室系技術職員には、教育研究の高度化、科学技術の急激な進歩、法人化後の動向の中で、主体性と問題意識を持って固有の技術領域を形成し、大学独自の技術の蓄積・発展・継承をさせていく役割を求められている。

先ごろ学長裁定で規定された「技術専門員」の選考基準は、教員研究者の評価ととれる学位・特許・論文数・学会賞や本来の技術職務に該当しないこと、現行組織との整合性がないことなども選考項目に上げられており、正当に技術を評価する上で大きな問題をはらむものであった。今後の学内選考の段階では、技術を介しての教育・研究への貢献度の評価が中心となるよう、大学当局に要求していく。また、技術研修の機会を保障し、異分野への研修参加など、財政面も含め本人の積極性を尊重するの必要性についても訴えていく。

待遇面では、1998年4月1日の文部省訓令33号により「技術専門官（課長・補佐級）」「技術専門職員（係長級）」の2つの専門職が設定され、昇格も改善されつつあったが、独法化後の人件費抑制のもとで昇格も抑えられ、現状では他の国立大学法人と比較しても昇格が低位水準となっている。当面は、昇格基準の見直しも含め、他大学並みの昇格改善を大学当局に要求していく。

最後に、全大教中部ブロック技術職員交流集会在静岡大学教職員組合の担当で8月に開催を予定しており、執行委員会および技術職員の皆様のご協力を得て成功させたい。

<非常勤職員>

法人化後、新規に雇用された非常勤職員の賃金水準は、従来から雇用されている非常勤職員のそれより大きく切り下げられている。大学当局は、従来から雇用されている非常勤職員についても賃金切り下げを検討している模様であるが、これは絶対に阻止するとともに、さらに働きに見合ったボーナスの支給を要求していく。

2. 人事給与部

人事給与部の課題は、「私たちを取り巻く情勢」でも述べているが、法人化2年目に入り、厳しさを増す教職員の賃金問題である。いかに、迅速に対応していくかが重要である。給与規則は、就業規則の一部であるので、これを変更するには就業規則の変更手続きによることになるが、最終的に決定するのは国立大学法人（役員会）である。「教職員給与は国家公務員準拠」という考え方の国立大学法人（大学当局）に対して、教職組合として給与制度の変更に関する団体交渉を行っていく。同様に、非常勤職員の賃金格差についても、「引き下げで是正する方向」という大学当局に、絶対に容認出来ない。

次に、職員の特別昇給等の問題である。これまで、人事委員会で労使間の協議を行ってきたが、昨年度はかなり難航し、「来年度の実施方式については、組合側と改めて協議の場を設けること。」となっている。人事委員を中心に、公平、適正な実施を確保することをめ

ざす。

静岡大学に働く人々が、安心して働ける職場であるよう当事者の声を十分に聞いて、活動を行っていききたい。(以上)

3. 教育文化部

教職員が働きやすい環境づくりを目指して、学習・教育活動や文化・平和活動に取り組む。具体的には、学内での教職員研究集会を秋に開催し、大学をとりまく現在の情勢と課題について検討する。同集会には多くの組合員の参加を得て議論を深め、今後の取り組みの方向性を探り、展望を開いていきたい。そのため、事前の広報活動に努めるとともに、事前学習会の開催にも取り組む。また、9月30日(金)～10月2日(日)に予定されている全国教研集会(名古屋)へも参加者を派遣し、全国的な視野の中で現在の問題をとらえたい。

学内の個別課題としては、特に以下のものがある。

- ①独立行政法人化に伴う新しい労使関係や労働条件・労働組合に関する学習
- ②大学・学部改革に関する情勢と課題の学習。法人化の構成員自治に関する研究
- ③大学評価、教員業績評価、事務組織一元化、会計事務支援システム等に関する研究。
- ④セクシャル・ハラスメントの防止と救済システムの確立に向けた学習
- ⑤キャンパスのバリアフリー化など、労働・教育・研究環境の整備をめざす取り組み。
- ⑥「反核平和の集い」、「平和大行進」など、関係諸団体とも結んだ平和学習・行動

4. 調査情宣部

(1) 調査活動

本年度も、職場の実態をふまえた組合活動を行うために、時間外労働・多忙化などの職場の労働条件や就業規則の徹底状況の把握のための各種の調査を行う。また、組合員の声にもとづいた組合活動を展開するため、適宜、組合員に対するアンケートなどを行う。

(2) 情宣活動

『不二速報』については少なくとも月1回の発行により、定期的に大学の現状を組合員に知らせる。また、ホームページを活用することで、迅速な情報提供に努める。これらをつうじて、現在、大学がおかれている情勢に関する情報提供を行うとともに、組合活動の内容を紹介し、各種活動への参加を呼びかける。こうしたことにより、「目にわかる組合とその活動」をめざす。

5. 厚生部

(1) 販売関係

おいしくて安全に飲める無農薬茶を組合員に紹介し、健康への関心を高めてもらう。また、その販売を通じて組合財政にも貢献する。

(2) レクリエーション関係

一時休止していた冬休みのスキーを復活する。また、誰もが気楽に参加できる身近な話

題をとりあげたランチタイム・チャットを適宜設ける。取り上げてほしい話題があればお寄せいただきたい。

(3) 福利厚生関係

昨年度と同様の取り組みを継続していく予定である。

- ・教職員共済、全労済、労金の宣伝や勧誘に努め、加入者の拡大を図る。なお、加入状況に応じて加入促進費が還元されるため、その用途についてアイデアがあればお寄せいただきたい。
- ・住宅資金の借り入れを考えている組合員に労金の利用を勧める。
- ・県互助組合の医療費自動給付の可能性を引き続き探っていく。
- ・育児休暇、介護休暇、有給休暇を取得しやすい労働環境の整備に取り組む。
- ・退職予定者を対象に、専門家による年金、退職金の給付手続きおよび活用法について、懇親会を兼ねた説明会の開催を企画する。

【第5号議案】人事委員の承認に関する件

人事委員

滝下 正敏 (本部)
山本 孝 (図書館)
関根 理香 (理学部)
中西 光広 (農学部)
遠山 弘徳 (人文学部)
丹沢 哲郎 (教育学部)
増田 健二 (工学部)
高柳 正勝 (情報学部)
谷 健二 (執行委員長)
根本 猛 (書記長)

各 支 部 の 取 組 み

■教育学部支部

支部総会を2回開催した。

1回目は6月末の定期大会に向けて、その議案を検討するとともに、その年度の活動方針について主に執行部より説明を受け、質疑を行なうものであった。総会の開催にあたっては一昨年より昼休みから午後の授業時間を利用した2部制にし、特に前半を教員対象、後半を事務職員対象として、出席がしやすい条件を整備した。加えて、従来どおり昼食を用意し参加の条件を整えた。

1回目は、臨時支部総会として11月に行なった。これは、大学当局が事務組織の再編（主に一元化）を十分な議論・検討を踏まえないままに進めていることに対する緊急対応として開催したものである。この支部総会で出された種々の意見は集約され、学部および当局へ意見書として提出された。これらの動きを受けてか事務再編問題が一時的ではあるものの猶予されたことは周知の通りである。流動的な情勢に対応して、支部としての活動が実現したことはひとつの成果であった。

組合員の拡充については、大きな反省と課題を残す一年であった。年度当初こそ、新たな組合員が加入したが、年度末に決して少なくない人数の退会があった。退会の理由については不明であるが、その多くは事務の非常勤職員の方たちであった。教育学部支部が少なくともこららの方々の期待に適う活動を提供もしくは実践してこなかったと考えざるを得ない。今後の支部活動における課題を残したといえる。

これからの方向性としては、各組合員が組合と自分との関係、いいかえれば静岡大学と労働者である自分の関係について改めて考える必要があるだろう。すべての組合員が自身のこととして組合を認識すること、そしてそのための機会や情報を支部・執行部一体となって提供していくことが求められるであろう。一層、多様な取り組みが期待されるとともに、組合員の主体性の発揮こそが必須である。

■工学部支部

法人化から2年目を迎えましたが、工学部支部に係わる工学部、電子工学研究所などにおいても業務の多忙化がいつそう進んでいます。

さて、4月28日に本部で開催された今年度第1回の団体交渉において、大学当局は、組合の意見を全く聞くことなく役員会で改定した「事務組織再編に関する基本的枠組について」を提示してきました。これは、教職員の労働条件などに関わる重大な問題であり、組合が追求したところ、学長は「組合の意見を聞く必要はない」と答えました。このような大学当局の姿勢は、先に107人もの死亡者を出したJR西日本の体質に非常によく似

ていると思いませんか？職場から声が出ないのは、言いたいことがないからではなく、言っても当事者が聞く耳を持たないために、「言ってもしょうがない」という状況になっているからではないでしょうか？

静岡大学が、そのようにならないためには組合が頑張る必要があります。

教職員の待遇を改善し、働きがいのある職場、働きやすい職場にすることと国民の望む大学をめざすことは、車の両輪の関係ではないでしょうか。

工学部支部は、月並みではありますが、組合員の要求をよく聞いて、その実現をめざします。そのためには、これまでと異なり、労働基準法や労働安全衛生法などのもとの組合活動の進め方などを組合役員が学習するとともに、組合員にも学ぶ機会を提供しようと考えています。

また、組合の活動スタイルとしては、提案型の組合活動に取り組む必要があります。

さらに、重要な課題として仲間を増やす活動があります。現在、工学部支部の組織率は約30パーセントという状況にありますので、何とか組合員を増やすために頑張りたいと思います。

最後に、執行委員会への要望ですが、法人化のもとでは、大学当局との交渉が非常に重要となりますので、ぜひ強力な取組みをお願いいたします。この点では、工学部支部としても執行委員会に全面的に協力し、要求の実現をめざしていきたいと思います。

■人文学部支部

人文支部では、組合員数の拡大に努めながら、教育・研究・労働条件の向上、充実を目指して運動を行った。

2004年度は、とりわけ、事務一元化問題への取組みを重点課題とし、事務職員の方とのランチミーティングを行って、事務一元化が教育サービスや労働条件に与える問題点について、職員の方の声を拾い上げることに努力した。また、例年通り、ビアパーティを人文学部芙蓉会と共済し、組合員相互の親睦を深める機会を作った。

雇用、労働条件は、ますます厳しさを増しており、より一層の支部活動の充実化を図っていく必要があると考えているが、そのためには、何より組合員数の拡大が第一の課題となる。本年度も、法人化に伴い、組合に加入することの意義がこれまで以上に高まっていることをアピールするなどして、組合員数の拡大に重点的に取り組むとともに、雇用、労働条件および教育・研究環境をめぐる個々の課題に適宜、対応していきたい。

■農学部支部

農学部支部では、当初、①過半数加入者を目標に組合員を勧誘する、②法人化後に定員削減や新会計システム、パート職員の雇用など諸々の問題を抱えている職場環境・労働環境について、情報交換や問題改善に向けての取組みする、という2つの方針を掲げていたが、実質的にはあまり活動ができなかった。

新規組合員については、個々に勧誘活動はなされたものの、退職による減少分する回復

できていない状況である。ただ、過半数代表者の選出に際し、無関心層に意識の芽生えも見受けられたので、今年度は積極的な勧誘活動を進めていきたい。

3月には、定年退職なさる教員を囲んで昼食会を開き、歓談したが、ここ何年も支部内で交流会が開かれていないため、フィールド・センター等を利用して、全教職員の交流を兼ねたイベントを企画中である。

今後は、全教職員に見えるような組合活動の展開に心がけたい。

本年度支部委員会は、組織強化活動の一環として職場説明会や支部だより等を通じて、法人化に伴う問題点を洗い出し未組合員を含めた教職員の意識を高め、過半数組合の必要性を訴えながら組合員の拡大に努めていきます。

就業規則については、労働者側（過半数代表者）は意見を述べるにとどまり、これは修正することはほとんどできませんでした。これからの我々の運動としては、労働時間・休暇制度などは労基法より進んでいる人事院規則の保障しているところを守り、また人事院規則では不十分であった残業規制やその他健康・安全・福祉などに関する事項は労基法の良い点を取り入れるため、より有利な条件で合意した労働協約の締結、就業規則の改善に向けた運動を展開していかなければなりません。

法人化してこの数ヶ月の間にも、シフト時間制やサービス残業の問題などが明らかになり、これに対して、「工学部技術部職員へのシフト時間制に関する工学部長・事務長への申し入れ」を行い、さらにサービス残業、特に休日手当の不払い問題の改善を要求しています。これに関連して、支部だより第1号を未組合員にも配布しました。情宣の活発化が目に見える支部活動に繋がり、組合員拡大の具体的運動になると考えます。そして一人一人の知恵と力を結集して、雇用を守り研究・教育・労働条件を充実させていきましょう。

■情報学部支部

以下の3点を今年度の支部活動の柱とする。

1) 組合員の拡大

当然の前提のようなことですが、これがなかなか大変。いうまでもなく減少をくいとめるのもこの一環。決壊を止め、堤防を強化したい。

2) 職場の雰囲気をよくする

これも当たり前のことですが、どうしたらいいのかは難しい。しかし組合の立場からもおおいにやることがあるにちがいない。いえ組合の立場からしかできないことがあるにちがいないのです。

3) 雇用・雇用条件での当局への抵抗競争的環境になると弱い部分から切り捨てられがちであったり、しわ寄せがそこにいたりします。しかし、弱い部分イコール不必要な部分ではけっしてありません。

【第2号議案】2004年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2004年度 一般会計報告 (2004.4.1-2005.3.31)

[収入]

項目	04 予算額	執行額	差引	備考
A経常収入	19,950,000	19,931,497	18,503	
組合費	18,000,000	18,070,820	-70,820	1か月約150万円
雑収入	1,950,000	1,860,677	89,323	無農葉茶39,910、教共済1,215,807、労金390,906、全労済197,463他預金利息
B経常外収入	2,890,716	2,349,276	541,440	
還元金	900,000	358,560	541,440	全大教より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,990,716	1,990,716	0	前年度より繰越
合計	22,840,716	22,280,773	559,943	

[支出]

項目	04 予算額	執行額	差引	備考
A会議費	280,000	264,944	15,056	
大会費	140,000	135,949	4,051	設立大会・定期大会交通費、軽食代
委員会費	140,000	128,995	11,005	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	1,040,000	999,739	40,261	
行動費	650,000	571,108	78,892	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーテ-弁当代等
組織法制部	100,000	146,182	-46,182	ランニング弁当、技術職員部総会弁当・集会交通宿泊費・アンケート切手など
人事給与部	20,000	31,525	-11,525	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	100,000	207,263	-107,263	学内教研集会、全国教研(神戸)交通・宿泊費
調査情宣部	80,000	42,761	37,239	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	30,000	0	30,000	
青年・女性部	50,000	900	49,100	県評女性の集い交通費補助
附属学校活動費	10,000	0	10,000	
C書記局費	1,200,000	1,211,625	-11,625	
事務経費	700,000	631,632	68,368	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	50,000	85,772	-35,772	三役支部総会・非常勤職員懇談会交通費、書記局お茶代
通信費	250,000	303,401	-53,401	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	200,000	190,770	9,230	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	14,400,000	12,408,547	1,991,453	
給与手当	11,200,000	10,082,709	1,117,291	書記2名給与手当、
保険	1,200,000	1,325,838	-125,838	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	2,000,000	1,000,000	1,000,000	書記2名分
E外部負担金	5,667,880	5,656,720	11,160	
全大教	4,866,400	4,866,400	0	1,100円×386×4月 1,100円×360人×8月
県国公	734,400	734,400	0	360 × 180×12
静岡地区国公	35,280	52,920	-17,640	30 × 147×12
浜松地区国公	28,800	0	28,800	
憲法会議	3,000	3,000	3,000	年額
F予備費(1)	152,836	349,491	-196,655	退職者記念品、福祉活動拠出金、母親大会広告料、浜松地区国公パーティ補助
予備費(2)	100,000	100,000	100,000	備品積立金
合計	22,840,716	20,991,066	1,849,650	
残高	0	1,289,707	-1,289,707	次年度繰越

2004年度会計決算報告（その2）

出資証券

1,労働金庫	339,000	1,労生協	5,600
2,労働金庫(浜松)	248,000		

2003年度特別会計

備品会計

収 入			
前年度繰越金	2,994,377		
今年度積立金	100,000		
預金利息	468		
合 計	3,094,845	次年度繰越	3,094,845

退職積立金

収 入		支 出	
前年度繰越金	28,497,019	退職1名	22,662,744
今年度積立金	1,000,000	(6-15、59.28ヵ月分)	
預金利息	10,001	次年度繰越	6,844,276
合 計	29,507,020	合 計	29,507,020

備品一覧（2004年度）

1, 事務机	2	10, 電話/FAX (静岡)	1	18, カメラ	1
2, 回転椅子	1	電話/FAX (浜松)	1	19, デジタルカメラ	1
3, テーブル	4	11, 内線電話	1	20, ビジネスキッチン	1
4, 折たたみ椅子	26	12, 電動リフト	1	21, 囲碁セット	1
5, 雑誌架	1	13, 断裁機	1	22, 将棋セット	1
6, キャビネット	1	14, 組合旗	2	23, アコーデオン	1
7, 戸棚 (浜松)	1	15, 青婦部旗	1	24, ストブ (静岡・浜松)	2
8, 書類棚	1	16, 幟旗	3	25, エアコン (浜松)	1
9, パソコン (静岡・浜松)	3	17, ハンドマイク	2		

新規購入： 電話/FAX (浜松)

廃 棄： パソコン (静岡)

電話/FAX (浜松)

茶棚 (浜松)

【第4号議案】2005年度会計予算（案）とその承認に関する件

2005年度 一般会計予算（案）

[収入]

2005.4.1-2006.3.31)

項目	04執行額	05予算額	差 引	備 考
A経常収入	19,931,497	19,250,000	681,497	
組合費	18,070,820	17,400,000	670,820	1か月約145万円
雑収入	1,860,677	1,850,000	10,677	無農薬茶販売収益、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利
B経常外収入	2,349,276	1,649,707	699,569	
還元金	358,560	360,000	-1,440	全大教より会議交通費 宿泊等
繰越金	1,990,716	1,289,707	701,009	前年度より繰越
合 計	22,280,773	20,899,707	1,381,066	

[支出]

項目	04執行額	05予算額	差 引	備 考
A会議費	264,944	270,000	-5,056	
大会費	135,949	120,000	15,949	定期大会交通費、軽食代
委員会費	128,995	150,000	-21,005	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	999,739	1,470,000	-470,261	
行動費	571,108	650,000	-78,892	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーテ-弁当代等
組織法制部	146,182	250,000	-103,818	組合員拡大資料、技術職員部、非常勤職員、有期雇用職員
人事給与部	31,525	40,000	-8,475	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	207,263	250,000	-42,737	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	42,761	80,000	-37,239	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	0	150,000	-150,000	レクレーション補助経費
青年・女性部	900	50,000	-49,100	全大教 県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,211,625	1,385,000	-173,375	
事務経費	631,632	650,000	-18,368	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	85,772	235,000	-149,228	三役支部総会、書記局お茶代、書記局光熱水費
通信費	303,401	300,000	3,401	切手、宅配便、電話料、フタバ印紙料
書籍費	190,770	200,000	-9,230	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	12,408,547	8,850,000	3,558,547	
給与手当	10,082,709	7,200,000	2,882,709	書記2名給与手当、一般職2-7、3-10*6/8
保険	1,325,838	650,000	675,838	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	1,000,000	1,000,000	0	書記2名分
E外部負担金	5,656,720	5,419,120	237,600	
全大教	4,866,400	4,628,800	237,600	1,100円×360人×4月 1,100円×346人×8月
県国公	734,400	734,400	0	360 × 180 × 12
静岡地区国	52,920	52,920	0	30 × 147 × 12
憲法会議	3,000	3,000	0	年額
F予備費 ①	349,491	205,587	143,904	浜松地区国公分担金、退職者記念品、福祉活動拠出金、母親大会
予備費 ②	100,000	100,000	0	備品積立金
予備費 ③	0	3,200,000	-3,200,000	組合活動準備金
合 計	20,991,066	20,899,707	91,359	
残 高	1,289,707	0	1,289,707	

