

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2006年度（第108回）

定期大会議案書



みんなの智慧と力を結集し、働きやすい職場の実現を！

日時 2006年6月29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】2005年度活動報告とその承認に関する件 3

【第2号議案】2005年度会計決算報告とその承認に関する件（その1） ... 19
2005年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）
2005年度会計監査報告

【第3号議案】2006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】組合費徴収細則改正案とその承認に関する件 16

【第5号議案】2006年度会計予算（案）とその承認に関する件 22

【第6号議案】人事委員の承認に関する件 16

【第7号議案】専従書記局員就業規則改正案とその承認に関する件 16

<資料> 各支部の取り組み

06年度執行委員会		
執行委員長	梅澤	収 (教育学部)
副執行委員長	早川	泰弘 (工学部)
書記長	松永	泰弘 (人文学部)
執行委員	香野	毅 (教育学部)
執行委員	郷式	徹 (教育学部)
執行委員	板倉美奈子	(人文学部)
執行委員	鈴木	久男 (工学部)
執行委員	林	道生 (情報学部)
執行委員	滝下	正敏 (本部・図書館)

会計監査委員 高柳 正勝 (情報学部)
会計監査委員 山本 孝 (本部・図書館)

【第1号議案】2005年度活動報告とその承認に関する件

1. 05年度活動の概括

05年度も、我々は、静岡大学での組合の大きな役割を前提に、豊かな活動の可能性を展開すべく、様々な課題に取り組んできた。

前年度には及ばなかったが5回の団体交渉と数多くの事務折衝を行い、年度末には学長との間に確認文書を取り交わした意義は大きい。内容においても、確認文書には、いくつか意味のある前進があった。組合は、名実ともに「労働組合」への確かな第二步を記したと言える。ただ、遺憾なことに、最大の課題と位置付けた大幅賃金引き下げ問題の本体では、労使の主張は平行線に終わり、賃金は大幅に引き下げられることになった。

率直に言えば、現在の組合の力量は、大学側が無理を通そうとしてきたときに、言わば「死に物狂い」で抵抗してそれを跳ね返すことはできるが、それ以上を積極的に勝ち取るころまでは難しいというレベルにあると感じる。もちろん、現状でもその存在意義は小さくはないが、もっと組合員から信頼される本当の「労働組合」に進化しなければならない。

何とんでも、組合の組織拡大が不可欠である（後述）。また、執行委員会や各支部の活動の強化が必要である。本来の業務が忙しくなるなかで簡単なことではないが、工学部支部のような良きお手本を参考に、活動をさらに活性化することが望まれる。

なお、浜松キャンパスでの団体交渉については、西部の両支部や組合員の意向を踏まえ実現を働きかけた。05年度は開催にまでは至らなかったが、毎年最低1回の浜松での開催の確約を取り付けた。

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るが、これについては、残念ながら、05年度は大きな前進はなかった。大学側もこの問題があることは認識し、それなりの対応は考えているようだが、夏以降、労使とも他の重要課題に忙殺され、関心と取り組みが手薄になった感は否めない。

入試業務にかかわる振替休日の弾力化については一定の前進があった（後述）。

（2）雇用・賃金などの労働条件

05年度執行部が、最も精力を注いだ課題が、当然のことだが雇用・労働条件の問題だった。いくつかの意味のある成果もあったが、最重要の大幅賃金引き下げに関して目立った成果を勝ち取れなかったことは、組合員にお詫びしなければならない。

大幅賃金引き下げ問題については、夏の人事院勧告でこの問題が明らかになって以降、3回の団体交渉などの場で交渉の主要課題となった。組合は、公務員身分を離れた静岡大学教職員に人事院勧告を当てはめることの不当性、さらにその内容の不当性を強調したが、大学側は、将来的な財政状況への懸念などから、「人事院勧告は最重要指標」との考え方を繰り返すばかりで、「給与構造の見直し」の正当性を具体的に説明することもなく、労使の

主張は平行線のままだった。この結果、組合の理解を得ぬまま労働条件の不利益変更が強行されるという大きな問題を残した。

調整手当の東西格差是正については、同じ職場で同じ仕事をしながら3%もの賃金格差はおかしいという組合の主張に大学側も一定の理解を示し、学長との確認文書のなかに、「東西格差は好ましいものではなく、将来において……解消することが望ましい」との文言が盛り込まれた意義は大きい。また、団体交渉での「この問題は優先順位が高い」という理事発言も重要である。ただ、「給与構造の見直し」による大幅賃金引き下げにより、2億円以上の支出が節約になるから、直ちに一步でも半歩でも足を踏み出すべきだとの組合の理ある主張に、将来的な財政状況の不透明さなどを理由に応じなかったのは残念である。今後は、今回の確認内容を一步ずつ実りあるものにするのが求められる。

大幅賃金引き下げの強行に関連して、いわゆる現給保障措置がとられることになったが、それでも高位号給与者を中心に、10年間も賃金が据え置きになる場合があることが分かった。これはその本人にとっても職場にとってもマイナスだから、そのようなことがないよう努力せよとの組合の主張に、「趣旨は理解できるのでインセンティブがわく仕組みを工夫する必要はある」旨の事務局長発言があった。年限を切つての約束までは勝ち取れなかったが、今後、この局長発言を具体化すべく、職員の昇格に関する定期的な労使協議の場を設けるなどして、職員の昇格改善につなげたい。

入試手当については、センター試験に限って1,000円（昼食の支給）の改善が約束された。今後も実働に見合った手当の増額を要求すべきである。また、振替休日がきちんと取れるようにという組合側の主張に、大学側も理解を示し、その具体化を検討することになった。その実現が待たれる。

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は組合の重要な課題である。これについては、いくつかの成果があった。

まず、団体交渉で、大学として非常勤職員の雇い止めは好ましくないと考える、また、各部局・学部にもそのように注意を促すという理事の発言を引き出した。そして、就業規則にはない年齢を理由とする教育学部非常勤職員の雇い止めを大学側は企てたが、事務折衝などを通じて粘り強く働きかけた結果、大学側もこれを断念するに至った。今後も注意深く見守り、理事発言に反する事態がないよう監視する必要がある。

懸念されていた非常勤職員の賃金（時給単価）引き下げについても、法人化以降採用職員との賃金格差是正を理由とするものも正規職員の大幅賃金引き下げを理由とするものも、団体交渉や事務折衝などを通じて粘り強く交渉した結果、阻止することができた。ただ、改善を勝ち取るには力不足であった。今後の課題となろう。

夏季休暇については、週4日以上勤務者について1日の上積みを実現できた。これに満足することなく正規職員なみの休暇の付与を求めるべきである。

しかし、外国人教師の雇用については、団体交渉や事務折衝を通じて粘り強く交渉したが、大学側の当初提案を前進させることはできなかった。

（3）事務再編

学長の肝入りでスタートした事務再編だが、実際は総じて名称変更や小さな手直しに終

わったとみられる。

こうしたことから、西部では、この問題に関する組合側の緊急集会が開かれるなどして盛り上がりを見せたが、組合全体としての取り組みは、他の重要課題の後回しになった感が否めない。

働きやすい職場の事務体制のあり方については、注意深く見守っていく必要がある。

(4) 事務系職員の定年延長・再雇用について

事務系職員の定年延長・再雇用については、団体交渉や事務折衝を通じて様々なやりとりがあったが、2月になって、大学側は、この問題についての就業規則案を突如提示してきた。この経過も問題だが、内容にも問題があった。原則希望者全員の雇用という点では、組合側の主張に配慮した内容とも言えるが、週30時間勤務としそれに見合って賃金も引き下げるといった内容だった。実際にこの規則が動き出すのはまだ先のことなので、労働条件の改善が望まれる。

(5) その他一組合の将来像、職員の昇格・特別昇給など

その他の課題については、残念ながら取り組みが十分であったとは言い難い。

辛うじて、職員の昇格・特別昇給については、前年度なみに大学側との協議の場を設定し、組合側として言うべきことは言い、一定の成果もあったと思う。今年度から新しい制度になるが、従来の良い慣行の継続が望まれる。

組合の将来像については、組織・財政検討委員会の設置まで手が回らず申し訳なく思う。組合の組織・財政の現状と将来に関する簡単なメモを作成し、今期執行部に本格的な検討を委ねることとなった。

(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ある。

懸案であったホームページの再建を、担当執行委員の尽力により、実現できた。また、「不二速報」を年間11回発行し、組合活動の状況を組合員に知ってもらえたと思う。これらの点では、一応合格点ではないかと自負している。

組合員拡大では全大教の取り組みに合わせて、秋以降、静岡大学独自のパンフレット・ポスターを作成して取り組んだ。年度末までに7名の組合加入があり、前年度末・始との比較では辛うじてプラスとなり、全大教の最低限の目標をクリアしたが、「成果がありました」と胸を張れる状況ではないだろう。個別に電話したり足を運ぶといった地道な活動が必要である。

なお、新入教職員には、研修時に組合勧誘のパンフレットを手渡し、各支部を通じて加入を働きかけた。

【第3号議案】2006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

日本は、イラクへの自衛隊派遣の継続、在日米軍の再編問題（普天間基地移設、沖縄・海兵隊のグアム移転費用負担<103億ドル>）など、米国への従属的外交を続行している一方で、アジアにおいて靖国神社参拝問題や歴史教科書の表現等を巡ってアジアの国々から強い批判を受けています。特に、韓国とは竹島問題（韓国）、中国では尖閣諸島と油田開発問題等を巡って大きな摩擦が生じており、また拉致問題や6カ国協議も進展せず、東アジアの平和に不安感を残しています。

日本の内政では、昨年9月郵政民営化を争点とした「劇場型選挙」で大勝した小泉・自民党は、公明党と与党政権を担当しており、5年間の長期政権の終焉を今年9月末に控えています。小泉政権は、「改革なくして前進なし」をスローガンにして、「小さな政府」をめざして市場原理の徹底的導入を実施してきましたが、無制限な規制緩和は、「耐震強度偽装事件」「ライブドア事件」に象徴される事態をもたらし、頻発する防衛施設庁等の談合事件に対する対応を真剣に行わないで、行革推進法案や組織犯罪処罰法案（共謀罪の創設）のほか、教育基本法「改正」案や国民投票法案などを強行採決しようとしています（行革推進法可決成立。他は継続審議の様相6/1現在）。このような中で日本の経済格差は一層拡大し、多くの国民が暮らしと将来に対する不安感を増大させています。

（1）平和と民主主義をめぐる情勢

さて、私たち静岡大学教職員組合は、04年4月の法人化を機に、「労働組合設立」大会を開催し、「組合規約」を承認して新たな活動を展開してきました。同規約には、「日本国憲法下における民主化の促進を願い」、「学術研究および教育の民主化」に取り組むことを記しています。先のような国内外の状況において、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、今後も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

国立大学・高専等の法人化から3年目ですが、わが組合も、それを機にして団体交渉権とストライキ権をもつ労働組合として、労働条件改善と教育研究環境の改善をはかる運動、それらを保障する強固な組合組織づくりの課題に取り組んできました。

しかし今日、国立大学法人・高専機構においては、法人化の意味自体が問われるような事態を迎えています。

第1に、人事院勧告に準拠する「給与構造見直し」が各大学・高専で進展しています。全大教・各単組は、給与改定における労使交渉を軸として、人勧準拠・追随への反論・運動を展開してきました。しかし、小泉政権による国策としての公務員バッシングと「行政改革」の激しい流れのなかで、国大協を含め国立大学法人等は自律性を放棄して、横並びで萎縮した「自主規制」に陥ったのがこの間の事態です。このため、国家公務員・私立大学よりも低い教職員の賃金水準を放置して、公務員準拠に安易に依存し、「大学・高専にふさわしい人事・養成システムと処遇のあり方」を検討し実施することを、事実上放棄して

います。

第2に、国家公務員5%削減の閣議決定「行政改革の重要方針」に対してもまた、国大協を含め国立大学法人等は批判的意見がありながらも、横並びで政府の圧力に屈服しています。

こうした問題の背景には、小泉構造改革路線、国立大学法人制度等のもつ問題性、国大協・国立大学法人等の自律性の客観的・主体的基盤の弱さ等の要因が複雑に絡んでいます。私たち組合は、静岡大学に労働条件に関わる以上のような重大な点について説明責任を果たさせると共に、全大教と連携協力して、政府・文部科学省に国立大学法人・高専機構等に対する財政責任を果たさせ、教育研究水準の維持向上をはかるとともに、その基盤となる教職員の労働条件改善を徹底して追求します。

(3) 法人移行3年目を迎える国立大学をめぐる情勢

大学・高等教育の政策動向では、中教審大学分科会が05年1月に「大学の教員組織の在り方について<審議のまとめ>」を公表し、その後、中教審は、05年2月「我が国の高等教育の将来像(答申)」、同年9月「新時代の大学院教育―国際的に魅力ある大学院教育の構築に向けて(答申)」を相次いで公表しました。既に05年に「准教授・助教」制を導入する学校教育法58条は「改正」され07年4月から実施予定ですが、大学設置基準の「学科目制・講座制」規定の削除が検討されています。また、06年度中には、専門職大学院としての「教職大学院」構想や、「教員免許更新制」の導入など、教員養成系大学・学部に重大な影響を与える政策がより具体化することが予想されます。

国立大学の法人化移行後2年が経ち、種々の問題が顕在化しつつあります。

第1に、06年度の国立大学法人への運営費交付金は、約1兆2215億円で、効率化による179億円減に特別教育研究経費の14億円増、退職金等の特殊要因増を加えて、合計で約102億円の減となりました。依然として、効率化係数(α)1%、付属病院をもつ国立大学では経営改善係数(λ)2%がマイナス要因として加えられています。

第2に、先述した、行政改革推進法を先取りして、中期計画の変更により4~5%の人件費削減計画を各国立大学法人が実施する方向となっています。

その中で、来年07年4月から「准教授・助教」制度が実施されるのを機に、講座制を廃止し、筑波大学方式の「学系制」に移行する大学が出てきました。福島大学は、理系の教育研究組織をつくり出すために「学系制」を04年から導入していますが、岩手大では、「学部に教員が所属して教育研究を行う縦割りの『講座制』を廃止、教員は学部横断的に専門分野に応じ全学の一元的教員組織である『学系』に所属し、従来の学部の枠を超えて学生の教育に当たる(07年度実施予定)」ことになりました。岩手大の理事は、「学部間の垣根を払い、教員を全学的に活用できる。学部優先から大学への帰属意識を高め、自立した法人として立ち向かえる」と強調しますが、推察するに、実情は05年度には国立大学法人にも公務員と同じ5%の人件費削減策が示され、同大でも今後5年間で約40人の教職員削減計画の検討が必要となったための「苦肉の策」という側面が大きいと思います。(岩手日報06.3.3)。

現在「大学設置基準」の学科目制・講座制(7~9条)に関する規定を削除し、「各大学が、教員の適切な役割分担と相互の連携体制を確保し、教育研究上の責任体制が明確にな

るよう教員組織を編制するものとする」とだけ規定することが検討されていますが、わが組合としても、教育研究条件と勤務・労働条件に重大な影響を与える可能性があることを認識し、この問題に対応していきます。

第3に、法人化以降、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が起こっています。静岡大学でも、再雇用問題や非常勤・パート職員の賃金・労働条件の問題に対応することが求められています。

第4に、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。その中で、新潟大では法人化後初めての学長選挙を巡って裁判にまでなっています。

(4) 組合の組織強化をめぐる動向

全大教に結集している大学単組の状況を見ると、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。

わが組合が全国組織として結集している「全大教」では、この2年半で全国で約18,600名を越える組合加入者があり、退職者等を除いても、800名近くの純増となり、「過半数組合」も11単組（うち国立大学法人3単組）となり、全体で106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挙げてきていること、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等が考えられます。

全大教や全国の大学・高専単組の動向と活動に学びながら、今後も静岡大学教職員組合の活動を積極的に展開していきます。

(5) 国立大学法人静岡大学の状況

1) 全般的な状況

静岡大学は、3月の就業規則「改正」で、人事院勧告をベースにした公務員準拠の「賃下げ」を実施しました。さらに、新たな俸給表を4月に実施し、教職員の格付けを行いました。しかし、これら一連の事情について、学長・役員会の説明会を開催することもなく、教職員に対して十分な説明を行なって「理解と合意を得る」というプロセスが取られていません。こんなに大きな給与改定でありながら、働く教職員はその変更点がどんなものであるのか、正しく移行されたのかを客観的に確認することもできないのです。また、これからの昇級・昇格の在り方や基準等についても、未だにその基本方針すら明確にされていませんし、中期計画を変更して4%人件費削減を盛り込みましたが、これについても、教職員に対する情報提供や説明を行っていません。

一方、教職員の多忙化も一層進行しています。教員は、科研費研究等の提出書類、会計支援システム等をはじめとする諸事務に関する処理に忙殺されていますし、事務職員の

方々は、残業が日常化しています。そんな中で、静岡大学でも、第10次定員削減の完全実施に加えて、4%の人件費削減計画が予定されているのです。

このような「ぞんざいな扱い」をされている教職員の状況では、国立大学という「知の共同体」に働く者としてのアイデンティティが確保されません。

静岡大学教職員組合は、先のような働く職場の環境を改善するために、これまでの組合活動の蓄積と実績を踏まえて、積極的に1年間取り組みます。

なお、今年度は、法人化後の初めての学長選挙が実施されますが、旧学長選挙時に取り組んだ「学長候補者へのアンケート」の実施を行います。

2) 西部地区の状況

国立大学の法人化に伴い教職員の身分が国家公務員ではなくなったにも関わらず、法人当局は社会情勢適合原則や「国家公務員給与準拠を要請する」閣議決定を根拠に人事院勧告に基づく給与改訂案を実施しました。現在、団体交渉や部局長交渉を通じて、賃金引下げの給与改訂案を撤回するよう強く要求していますが、まだ撤回されておりません。今回新たな賃金表が決定されたことに伴い、今後昇給や昇格などがどのような基準で行われるのか、法人当局と交渉します。

2005年度の人事院勧告により、地域調整手当に関して静岡市6パーセント、浜松市3パーセントという勧告が行われました。静岡市と浜松市の格差をなくすために、「地域調整手当の全教職員同率支給」を要求しています。

法人当局は、2005年10月に本部事務局を「チーム制、スタッフ制」とする事務組織の見直しを実施しましたが、部局の事務局については全く手が付けられていません。特に、静岡キャンパスと浜松キャンパスの事務サービス体制の格差については放置されたままであり、早急な改善が必要です。

工学部技術部の組織見直しが行われ、2006年4月1日から新たな体制でスタートしました。今後、教員及び事務組織との円滑な業務運営が期待されています。

2006年4月1日に「創造科学技術大学院」が発足しました。新大学院では専任教員が極めて少ない研究部門が存在することや、専任教員の管理運営業務の増大と兼任教員の学部教育の負担増の問題等があります。創造科学技術大学院の事務は、電子科学研究科の「大学院係」の人員を増員することで対応しておりますが、電子科学研究科と創造科学技術大学院の両方の事務を担当しており、今後ますます事務量の増大が予想されます。

中央教育審議会で大学の教員組織の在り方が検討され、助教の職制が新設されました。助教は授業を担当し、学生の研究指導教員になります。一方、助手は教育研究の補助の役割を担います。組合として、この教員組織について至急検討します。

工学部支部〔工学部、電子工学研究所、電子科学研究科、総合情報処理センター、イノベーション共同研究センター、附属図書館浜松分館〕と情報学部支部の仲間を増やす活動に取り組みます。

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思決定に代わり、学長・役員会に権限が集中するなか、教育・研究、経営の諸問題に横断的に交渉しうる権限を持った唯一の組織であり、大学の自治、学問の自由を守り、民主的運営に対する監視の役割が飛躍的に増しています。雇用の保障や労働条件の維持・改善を図る唯一の交渉団体、教職員を守る唯一の防波堤として、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、力量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。

(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。

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を確認しながら、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

労働強化につながる人減らしには絶対に反対します。

本学の事務系職員の人減らし計画は、第10次定員削減の残り分（事務系4人、教室系技術1人、技能・労務2人）が平成17年度中に実施され、新たに平成18年度から21年度にかけて15人（事務系・教室系技術から13人、技能・労務2人）の削減が予定されています。

このまま削減計画が実施されれば、学部の学務系事務職員（係）の本部集中化（事務再編）が再燃してきます。経理部門の本部集中化がもたらした特に教員に与えた影響は計り知れないものがありますが、学務系の本部集中化は、教員だけではなく学生に与える影響も非常に大きいため、これ以上の人減らしを絶対に許すことはできません。

(4) 事務系職員の定年延長・再雇用について

共済年金の定額部分の受給開始年齢は2001年（平成13年）から段階的に引き上げられておりますが、「年金の空白期間」を解消するために、2004年6月に高年齢者雇用安定法が改正され、各企業等に対しては今年の4月から65歳までの段階的雇用を義務づけました。

具体的には、「①定年を65歳まで引き上げる②60歳で定年を迎えた後、65歳までの継続雇用制度を導入③定年制の廃止」のいずれかを選択をしなければなりません。本学は②を選択し、この3月には、2004年4月に制定した再雇用規程（週40時間のフルタイム制）を改悪し、新たな「再雇用規程（週30時間のパート職に）」を過半数代表者に押しつけてきました。

大学の場合は、来年3月に定年を迎える人たちが事実上最初の対象者となるため、組合としては、この一年を掛けて、改悪「再雇用規程」の見直しを当局に求めていると思います。特に、2013年（平成25年）からは報酬比例部分の支給開始年齢も段階的に引き上げられます。具体的には、1953年（昭和28年）4月2日以降生まれの人は1年間の空

白（共済年金無支給）期間が、1955年（昭和30年）4月2日以降生まれの人は2年間の空白期間が、1961年（昭和36年）4月2日以降生まれの人は65歳に達するまで、共済年金は全く支給されません。このため、定年年齢の引き上げを視野に入れた「再雇用規程」の見直しが求めています。

なお、本年4月から施行された「再雇用規程」については、組合に対して事前の説明が全く行われませんでしたので、見直しの要求は当然の権利と言えます。

（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。

学長選挙においては、大学の自治、学問の自由を守り、民主的運営を行い、雇用の保障や労働条件の維持・改善に努める学長が選ばれるよう、組合として積極的な役割を果たします。

特昇(旧)に関する懇談会を開催し、公正な人事評価基準の確立と運用を求めます。

実態把握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、立て看板の設置とホームページの充実を実行します。

未加入の教職員に加入の呼びかけ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つとなり、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、昨年度来、一定の改善が見られました。しかし、賃金カットや東西キャンパス間での給与格差などに対する進展はなく、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ままです。さらに、来年度からは、教員の職階制度が変更される予定であり、「教授、准教授、助教、助手」になることが決まっています。この変更は、特に助手層には大きな影響を与えるものであり、任期制の導入なども懸念されます。

このような現状にかんがみ、組織法制部では、特に職階別懇談会などの開催を通じて各

種職種・雇用形態や地域ごとの教職員の要求を十分に把握し、要求実現・問題解決に取り組んでいきます。

<教室系技術職員>

教室系技術職員は、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ます。

学長裁定で規定された「技術専門員」の選考基準では、教員研究者の評価ともとれる、学位・特許・論文数・学会賞などの選考項目に上げられ、本来の技術職務が該当しないことや、現行組織との整合性がないことなど、正当に技術を評価する上で問題となっています。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求めています。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ことが必要です。

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りましたが、独法化後の人件費抑制のもとで昇格も抑えられ、現状では国家公務員に比較して、低位水準（H16年度、国100に対して本学84）となっています。さらに、人事院勧告準拠のみを理由に多大な不利益を被る（40代は10年以上昇級停止になる）給与改定を強行されました。

当面の活動は、昇格基準を早期に見直しもしくは作成も含め、今回の給与改定に伴う不利益変更を是正に重点をおいた昇格改善を要求していきます。

<非常勤職員>

非常勤職員が大学の運営に欠かせない存在であることはいうまでもありませんが、大学当局は、法人化後に新規雇用された非常勤職員の賃金水準を、従来から雇用されている非常勤職員よりも大幅に切り下げ、雇用契約期間も3年を限度としました。加えて、従来から雇用されている非常勤職員についても、法人化後に新規に雇用された非常勤職員の賃金水準に切り下げを画策しています。これを絶対に許すことができません。

非常勤職員の大半は、週30時間以下の時間雇用のパート職員です。法人化以降、日々雇用職員は3年ではあるが有期雇用契約が導入され、休暇等の制度的保障も常勤職員なみに改善されましたが、パート職員の労働条件は大学の教職員の中で最も低い状態に置かれています。

組合は、多くのパート職員からの生の声を集約するとともに、当面は法人化後に新規雇用された非常勤職員の賃金水準を、従来から雇用されている非常勤職員並みに引き上げさせるとともに、3年の雇用契約期間の撤廃を求めて闘います。併せて、従来から雇用されている非常勤職員についての賃金切り下げ計画を阻止し、労働条件改善のための取り組みも強めて闘います。

2. 人事給与部

国家公務員に準拠した今回の給与法改正では、50年ぶりの「給与構造の基本的見直し」

が行われました。俸給表については、最も民間賃金の低い地域にあわせて俸給表の水準を平均で4.8%引き下げ、民間賃金水準の高い地域では「地域手当」を支給するという内容ですが、本学でも、地域間に給与格差（静岡6%、藤枝・浜松3%）をつけました。

各国立大学法人職員の給与等は、各法人が組合とも協議をして自主的に決めるものです。については、藤枝、浜松の「地域調整手当」を6%に引き上げさせる闘いを、引き続き強めていかなければなりません。

また、今回の給与改訂では、特別昇給と普通昇給を統合し、特別昇給にかかわる1号俸を4分割して、勤務成績が反映される昇給制度が導入されました。いわゆる、職員を「勤務評価」する昇給制度が導入されましたが、この評価の仕組みがどのような内容になっているかを明らかにさせる必要があります。

新しい給与表では、各職員層毎に4段階の成績判定区分（昇給幅）を設定しましたが、人事院の段階表を準拠することになれば、「極めて良好」、「特に良好」、「良好」、「やや良好」、「良好でない」に区分されて、「やや良好」と評価されると、普通昇給の半額の昇給に止まると言われています。このランクに評価された人はマイナス評価となるわけですが、これは従来の評価と変わるものではないと言い切れるのか、また、このような評価を受ける職員の士気に与える影響を当局はどのように考えているのか、明らかにさせる必要があります。今年度の実施にあたっては、公平、適正な実施を求め、改めて協議の場を設けるよう人事委員会を中心に、当局との交渉を強めていきます。

併せて、昇任・昇格基準の公開を求めて闘いを強めていきます。

給与規則は、就業規則の一部です。これを変更するには就業規則の変更手続きによることとなりますが、最終的に決定するのは国立大学法人（役員会）です。「教職員の給与は国家公務員準拠」という考え方の大学当局（役員会）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きます。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。

静岡大学に働く人々が安心して働き続けることができるよう、構成員の声を十分に聞きながら、引き続き活動を強めていきます。

3. 教育文化部

「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。

また、全国教研集会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国立大学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。
- ③憲法改憲、教育基本法改正などに関する学習
- ④公務員人件費削減にともなう大学教職員の給与問題に関する学習
- 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、関係諸団体と連携した平和学習・行動

4. 調査情宣部

(1) 調査活動

厳しさを増している職場の労働環境を改善するための組合活動の前提は時間外労働・多忙化などの職場の労働条件等の客観的な把握や組合員の意思・希望の把握である。そのため、各種の状況調査やアンケートを行っていく。

(2) 情宣活動

『不二速報』については年間10回の発行を目標とし、定期的に大学の現状を組合員に知らせていく。また、ホームページの活用によって大学がおかれている情勢や組合活動に関する情報提供を行っていくとともに、立て看板の設置なども積極的に行い、各種活動への参加を呼びかける。こうしたことにより組合員のみならず多くの人にとっての「組合活動」への接触頻度を高めていきたい。

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

昨年度開催した冬休みのスキーを今年度も開催する予定である。国公労連全国レクへの参加も予定している。その他、取り上げてほしい企画や話題があればお寄せいただきたい。

【第4号議案】組合費徴収細則改正案とその承認に関する件

静岡大学教職員組合組合費徴収細則（改正部分のみ抜粋）

（頭打ち）

第5条 組合費の額は、左の号俸をもって頭打ちとする。

一 教（一）	<u>3-22</u>	<u>4-17</u>	<u>5-9</u>
	↓		
一 教（一）	3-81	4-53	5-13

付則

本細則は、2006年6月1日から施行される。

【第6号議案】人事委員の承認に関する件

人事委員

山本 孝（図書館）
樽松 安江（理学部）
中西 光広（農学部）
重近 啓樹（人文学部）
熊倉 啓之（教育学部）
増田 健二（工学部）
高柳 正勝（情報学部）
梅澤 収（執行委員長）
松永 泰弘（書記長）

【第7号議案】専従書記局員就業規則改正案とその承認に関する件

専従書記局員就業規則（改正部分のみ抜粋）

第4条 書記局員の勤務時間は午前9時より午後5時30分までとする。休憩時間は午前12時30分より午後1時20分とする。

↓

午後5時**50分**

第12条 本規則は2006年 月 日より実施する。

各支部の取組み

■教育学部支部

教育学部支部では、組合員の声を大学当局、あるいは書記局に届け、その要求の実現を図ることを基本に活動を進めてきた。17年度は、非常勤職員の雇い止めの問題が発生し、職員とのランチミーティングや個別の聞き取り、事務長への申し入れを実施した。問題が学部にとどまらない性質のものであったため、その後、執行委員会に大学と交渉してもらい、18年度の採用を勝ち得ることができた。

また、教育学部支部では16年度末に組合をやめる方が多くあったため、新組合員の加入を強く働きかけてきた。その結果何名かの新規加入者を得ることができたが、移動等でやめられる方もおり、後退はしなかったものの前進を勝ち得ることができなかった。

組合員相互の交流を図る企画としては、納涼会（新組合員の歓迎会を兼ねる）や退職者送別会などを開催した。

17年度は、支部ニュースの発行回数を増やすことができず、学部長交渉も実現できなかった。これらは大きな反省点である。今後、支部長会議や代表者会議等も活用しながら、執行部との連携を強め、加入者がその意義を実感できるような支部活動のあり方を検討し、実施していく必要がある。

■工学部支部

法人化から3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。工学部教務係、教養教育教務係では、大幅な人事異動や定員補充ができないなどで円滑な運営ができない問題が生じました。また、時間外労働に関して、36協定と異なることが行われ、事後承認するなどの問題も発生しました。

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、職種別懇談会などで組合員の要求を取り入れて、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で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。今年は学長との団体交渉が浜

松で開催されますので、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きたいと思います。

■理学部支部

組合員個人としての活動や行事参加は有ったが、支部としての活動が殆ど無かった。支部活動の形作りが必要と思われる。

1 8年度理学部支部活動計画

1) 組合員に対する職場相談室を設けます。仕事に関する問題。アカハラ、セクハラ、パワハラなどの職場環境問題、改善要望などを受け付けます。内容により、理学部長、学長、本部事務局に要望を出します（十分対処できない場合も有りますので御了承下さい。）。

2) 良い仕事環境作り。

建物の廊下の壁、室内の美化、修繕要望を出します。教室、キャンパス周りの美化要望を出します。

3) 職場環境を良くする。安心して仕事ができる環境を作って行く。相互に協力する。学生への教育を充実させる。

3-1) 教員研究者：価値ある成果を出して行く。よりよい教育をめざす。自己評価をする。

3-2) 事務職員：仕事環境を良くする。サービス残業は無くす。

3-3) 技術職員：仕事環境を良くする。サービス残業は無くす。

3-4) 男女雇用均等。女性の働きやすい環境を作る。

3-5) 規則、ルールの明白化。分かりやすい仕事内容。

■情報学部支部

昨年度に引き続き、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。抛っておくと、自然に減っていく一方です。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つたりします。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。

また法人当局も法人化に慣れていないせいか、おおいに迷走もありえます。そこで異見が重要になるわけですが、いま大学に多元的民主主義のごときものがあるとすれば、組合ぬきにはありえません。ご存知のように、教授会がほとんどそういう機能を果たしえなくなっております故。

■人文学部支部

人文学部支部では、未組合員の組合への加入を重点的な課題として運動を行った。また、現組合員については組合員同士の連帯を深めることに努めた。後者については人文学部芙蓉会とビアパーティを共催し、組合員の親睦を深める機会を提供した。しかし、前者については際立った成果をあげることができなかった。支部役員会の力量不足を痛感した1年であった。法人化以後、ますます多忙化する職場環境の中で支部役員自身が組合活動に専念することが難しくなってきたことも一因である。また、支部の宣伝活動、未組合員に対するアピール活動が足りなかったことも要因としてあげられるであろう。さらに、多忙化する職場環境の中で組合活動に対する負担感、忌避間感が強くなっていることも無視できない要因であろう。

組合員の拡大にあたっては、今後、多忙化する職場環境を改善していくことがますます重要な課題となるであろう。また同時に組合への加入のメリットが目に見える形にしていくことも重要である。人文支部では、こうした課題に応えるため、働きやすい職場環境を作ることを目的として運動を進めて行くと同時に宣伝活動に力を入れていきたい。また、組会加入の障壁を少しでも低くするために支部費の減額等、目に見える方策をとって行きたい。執行部においても、今後、労働協約の締結等、組会加入のメリットを目に見える形にするよう努力していただきたい。

■農学部支部

農学部支部では、昨年に引き続き、①過半数加入者を目標に組合員を勧誘する、②定員削減やパート職員の雇用など様々な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取り組む、という2つの方針を掲げていたが、実質的にはほとんど活動ができなかった。

新規組合員については、久々に1名の加入があったが、近年の退職による減少分を回復できていない状況である。ただ、ここ数年、新しく着任された教員が増えているため、今年度は積極的な勧誘活動を進めていきたい。

3月には、退職される職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したい。

今後は、全教職員に見えるような組合活動の展開を心がけたい。

【第2号議案】2005年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2005年度 一般会計決算報告

【収入】

(2005.4.1～2006.3.31)

項目	05予算額	執行額	差引	備考
A経常収入	19,250,000	19,496,087	246,087	
組合費	17,400,000	17,623,890	223,890	1か月約145万円
雑収入	1,850,000	1,872,197	22,197	無農薬茶販売収益、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息
B経常外収入	1,649,707	1,580,047	-69,660	
還元金	360,000	290,340	-69,660	全大教より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,289,707	1,289,707	0	前年度より繰越
合計	20,899,707	21,076,134	176,427	

【支出】

項目	05予算額	執行額	差引	備考
A会議費	270,000	305,236	-35,236	
大会費	120,000	44,547	75,453	定期大会交通費、軽食代
委員会費	150,000	260,689	-110,689	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	1,470,000	956,027	513,973	
行動費	650,000	551,745	98,255	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーデー弁当代等
組織法制部	250,000	145,722	104,278	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	40,000	14,700	25,300	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	250,000	141,539	108,461	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	80,000	71,526	8,474	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	150,000	26,115	123,885	レクリエーション補助経費
青年・女性部	50,000	4,680	45,320	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,385,000	1,111,774	273,226	
事務経費	650,000	624,133	25,867	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	235,000	144,850	90,150	三役支部総会、書記局お茶代、書記局光熱水費
通信費	300,000	200,431	99,569	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	200,000	142,360	57,640	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	8,850,000	8,929,018	-79,018	
給与手当	7,200,000	7,004,917	195,083	書記2名給与手当、一般職2-7、3-10*6/8
保険	650,000	924,101	-274,101	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	5,419,120	5,427,920	-8,800	
全大教	4,628,800	4,637,600	-8,800	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
静岡地区国公	52,920	52,920	0	30×147×12
憲法会議	3,000	3,000	0	年額
F予備費(1)	205,587	455,606	-250,019	浜松地区国公、退職者記念品、福祉活動拠出金、大畑さん給与等
予備費(2)	100,000	100,000	0	備品積立金
予備費(3)	3,200,000	0	3,200,000	
合計	20,899,707	17,285,581	3,614,126	
残高	0	3,790,553		次年度繰越

2005年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

出資証券

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

2005年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	3,094,845	
退職積立定期から繰入 ※1	1,801,482	
今年度積立金	100,000	
シュレッダー(2台)		121,800
預金利息 ※2	299	
合 計	4,996,626	121,800
次年度繰越		4,874,826

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	6,844,276	
備品積立定期へ繰入 ※1		1,801,482
今年度積立金	1,000,000	
預金利息 ※3	187	
合 計	7,844,463	1,801,482
次年度繰越		6,042,981

※1 退職金積立定期 1,801,338円+利息 144円

※2 備品会計定期+備品会計普通預金利息

※3 退職積立普通預金利息 43円+備品積立繰入定期利息 144円

備品一覧（2005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, 電動ホッチキス	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, フォン	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	26, シュレッダー (静岡・浜松)	2

新規購入： シュレッダー (静岡・浜松)

2005 年度会計監査報告書

静岡大学教職員組合規約第 20 条 1 項に基づき、2005 年度会計について監査を実施しました。

監査日時 2006 年 5 月 24 日 12:00～13:00


監査対象期間 2005 年 4 月 1 日～2006 年 3 月 31 日

監査の方法 決算書、出納帳、元帳、伝票、領収証、預金通帳、出資証券等の書類について実施した。

監査の結果 静岡大学教職員組合規約第 22 条に従い、会計処理および手続きは、すべて適正に行われていることを認めます。

2006 年 5 月 24 日

会計監査委員

小濱 進 
青山 昭 

【第5号議案】2006年度会計予算（案）とその承認に関する件

2006年度 一般会計予算(案)

【収入】

(2006.4.1～2007.3.31)

項目	05執行額	06予算額	差引	備考
A経常収入	19,496,087	18,690,000	-806,087	
組合費	17,623,890	17,040,000	-583,890	1か月約142万円
雑収入	1,872,197	1,650,000	-222,197	無農薬茶販売収益、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息
B経常外収入	1,580,047	4,070,553	2,490,506	
還元金	290,340	280,000	-10,340	全大教より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,289,707	3,790,553	2,500,846	前年度より繰越
合計	21,076,134	22,760,553	1,684,419	

【支出】

項目	執行額	06予算額	差引	備考
A会議費	305,236	380,000	74,764	
大会費	44,547	130,000	85,453	定期大会交通費、軽食代
委員会費	260,689	250,000	-10,689	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	956,027	1,720,000	763,973	
行動費	551,745	650,000	98,255	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、ミーティング弁当代等
組織法制部	145,722	550,000	404,278	組合員拡大資料、技術職員部・非常勤職員・有期雇用職員等職種別懇談会弁当代等
人事給与部	14,700	60,000	45,300	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	141,539	200,000	58,461	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	71,526	100,000	28,474	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	26,115	110,000	83,885	レクリエーション補助経費
青年・女性部	4,680	50,000	45,320	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,111,774	1,360,000	248,226	
事務経費	624,133	650,000	25,867	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	144,850	210,000	65,150	三役支部総会出席、書記局お茶代、書記局光熱水費
通信費	200,431	300,000	99,569	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	142,360	200,000	57,640	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	8,929,018	10,180,000	1,250,982	
給与手当	7,004,917	7,220,000	215,083	書記2名給与手当 一般職 2-45*6/8、1-49(9ヶ月) 2-47*6/8、1-51(3ヶ月)
保険	924,101	960,000	35,899	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	1,000,000	2,000,000	1,000,000	書記2名分
E外部負担金	5,427,920	5,371,920	-56,000	
全大教	4,637,600	4,571,600	-66,000	1,100円×347人×4月 1,100円×346人×8月
県国公	734,400	734,400	0	360円×180人×12月
地区国公	52,920	62,920	10,000	静岡 30円×147人×12月、浜松 10,000円(年額)
憲法会議	3,000	3,000	0	年額
F予備費(1)	455,606	448,633	-6,973	退職者記念品、福祉活動拠出金、母親大会広告料、組合費課徴収分返却、反核平和のタペ
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	
合計	17,285,581	22,760,553	5,474,972	
残高	3,790,553	0		

備品積立で西部書記局のパソコンを購入予定。