

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2008年度（第110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 2008年6月26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】2007年度活動報告とその承認に関する件 3

【第2号議案】2007年度会計決算報告とその承認に関する件（その1） ... 27
2007年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）
2007年度会計監査報告

【第3号議案】2008年度活動方針（案）とその承認に関する件 8
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】2008年度会計予算（案）とその承認に関する件 31

【第5号議案】人事委員の承認に関する件 20

<資料> 各支部の取り組み
2007年度活動日誌

08年度執行委員会

執行委員長	布川日佐史	(人文学部)
副執行委員長	中山 顯	(工学部)
書記長	丹沢 哲郎	(教育学部)
執行委員	恒川 隆生	(人文学部)
執行委員	篠原 和大	(人文学部)
執行委員	飛驒 健一	(教育学部)
執行委員	西野 肇	(教育学部)
執行委員	増田 健二	(工学部)
執行委員	池津 國樹	(情報学部)

会計監査委員 永田 守男 (人文学部)
会計監査委員 野里女延恵 (情報学部)

【第1号議案】2007年度活動報告とその承認に関する件

1. 2007年度活動の概括

2007年度の組合活動は、法人化後2代目となる学長を中心とする新経営陣との関係を模索するところから始まりました。4月初の役員交代挨拶では「ともによりよい、より働きがいのある静岡大学にしていきたい気持ちは同じ」といった前向きな思いが伝えられましたが、その後の対応は残念ながら、従来の枠からほとんど出ることのないものに終始しました。法人化後、法的にも労働基本権に基づく「あたりまえ」の労働組合、労使関係になったにもかかわらず、経営側の労働に対する考え方は公務員時代の残滓をいまだ引きずったままになっています。(12月に申し入れた団体交渉に2月末まで応じず、結果的に3回予定していた団交が2回しか行えなかったこともその一つの表れかもしれません。)

07年度、組合は「2つの運動の方向」を基本方針としました。ひとつは、日々の具体的な労働条件を改善させていくための運動で、もうひとつの運動の方向は、わたしたちの待遇の安定した基盤となる財政的な裏づけを維持・拡大させるためのものです。

07年春に緊急かつ大きな課題として取り組まなければならなかったのは、後者の運動、「運営費交付金の競争的配分」問題でした。国立大学法人の基盤的な運営経費となっている運営費交付金を科研費などの資金獲得実績に応じて「競争的に」配分するという考え方が政府の予算編成方針となる「骨太の方針」に盛り込まれる可能性が急浮上しました。仮にこうした配分が行われると一部の旧帝大をのぞき静岡大学を含むほとんどの国立大学法人に財政的に壊滅的な打撃を与えることが明らかになりました。執行委では5月に学長懇談を行い、国大協における反対の積極的な態度表明と関係機関への働きかけを申し入れました。(組合から渡した静岡大学の地域に与える経済効果を分析した資料は学長から文科省に提出されました。)同時に、組合員一人当たり最低5名を目標とする署名活動を展開し、地方国立大学が直面している苦境を国民各層に広く周知することに努めました。しかしながら、ひとりで数十名の署名を集めた組合員がいた一方で、多くの組合員からは署名用紙が戻されることすらなく、結果的には1069名の署名集約にとどまりました。また、この問題に対する地方(とくに自治体)の反応も他の地方と比較すると鈍いものと言わざるをえず、組合としても地域の労働団体等を通じて賛同署名や情宣を行ったものの十分な結果は得られませんでした。全国的には、三重県津市長の反対の表明が三重県、近畿知事会を動かし、最後は全国知事会でも反対の表明がなされ、結果的に08年度予算編成において運営費交付金を競争的に配分するという暴挙は見送られました。その意味では、この課題における闘争は暫定的な勝利と言えるのですが、残念ながら組合としては今後の地域と大学の間関係を考えていく上で様々な課題が残りました。なお、運営費交付金を何らかの形で「競争的に」配分しようとする圧力は今後も繰り返し登場することが予想されます。

5月のメーデー、5月と2月の団体交渉、6月末の定期大会、7月の青空の下でPeace(反核・平和のタペ)、9月の全国教研への参加、学内教研の開催、12月のスキーツアー等の例年の活動を展開してきました。さらに11月に西部キャンパスの支部が中心となって「日本の青空」の上映会を成功させました。また、12月には、全大教が実施した全国一斉の事務系職員アンケートにあわせて静大独自のアンケートを実施し、非組合員を含めた事務系(正規)職員の労働実態と意識を明らかにしました。

07年度も06年度に引き続き、「法人化後採用の非常勤職員3年一律雇い止め問題」に大きな力を注ぎました。しかしながらこの課題では雇用継続に実際につながるような具体的前進を勝ち取ることはできませんでした。前年度、前学長との協議において約束された「非常勤職員の雇用問題は重大な問題であり、そのように新学長へ引き継ぐ」ことは形式的には実行されたものの新学長から前向きな解決策は示されず、第1回目の団体交渉で「競争的資金等運営費交付金とは別の財源での長期雇用の道の検討」が示唆されたものの、雇い止め撤廃の具体化にはつながりませんでした。組合としては法人化後4年目に突入するなかで、各部局で該当者が生じるごとに、各支部における折衝、各部局から継続雇用の要望を人事労務へ提出、執行委を中心とした人事折衝、さらには団体交渉と、さまざまな場で交渉を重ねましたが、経営側が盾とする「法の壁」（解釈の相違？）を打ち破ることができませんでした。その後、08年4月から、単年度更新で4回、最長5年まで更新可能な「学術研究員」制度が設けられましたが、経営側はこちらには「期待権」の発生確率が低い、という新たな論理を持ち出してきています。第2回団体交渉の席上でも「（5年プロジェクトのように）期待権が発生しないということであれば経営側としても柔軟に対応する。」と発言していましたが、同じ期限の研究プロジェクトに就いていながら一方は5年雇用で、事務補助として有期雇用されている場合には「3年一律雇い止め」の機械的適用が行われるというおかしなことが行われようとしています。この問題の根底には、経営に責任を負う役員たちが実際の職場（とくに各部局の学務系など）で有期雇用職員がどのような職務を担っているのか理解していないことがあると思われまます。決して「補助」的な業務を担っているのではなく、3年で一律雇い止めにすることがいかに業務の効率性を落としているのかを実感させ、一定の条件を満たす場合には雇用の継続を認めることが経営的にもプラスになることを理解させる必要があります。この問題は今後も毎年発生する問題です。非常勤職員に業務の多くを依存せざるをえない状況の下で、この問題の解決は優秀な人材の確保、ほかの雇用・労働条件の改善のためにも大きな意味を持ちまますので、今後の取り組みに期待したいと思ひます。

10月末、西部キャンパスに浜松労働基準監督署の立ち入り調査が行われいくつかの改善勧告が行われました。この立ち入り調査と改善勧告が実施されたこと自体がわたしたちの職場が、もはや公務労働ではなく「ふつう」の職場になったことを意味するものですが、組合としてはそこで露見してきたサービス残業や偽装的な振替休日取得の問題に特に注視し、07年度後半はその改善を再三求めてきました。公務労働では悪しき慣例として、事前に予算で定められた枠内での残業手当の支払いにあわせた残業時間の申告が半ば公然と行われてきました。違法なサービス残業が告発され改善されようとする世の中の流れのなかで、静大においてそうした違法な行為の放置が許されるはずもありません。団体交渉の席上、経営側は「サービス残業や偽装振替休日取得などが無いよう周知徹底をしたい」と発言しましたが、言葉の端々から公務労働時代の仕事の意識から抜け出せない（＝サービス残業あたりまえ、実際の残業時間分そのまま申告されたら予算が持たない、残業するのは能力が低いからで全部つけられたらたまらない、etc…）感がうかがわれます。組合は今後も勤務の実態に見合った適正な時間外手当支給の履行と36協定等の遵守をきびしく監視していく必要があります。

2. 個別の課題

(1) 地域調整手当の問題

5月初の団体交渉の後、前年度経営役員の判断で「凍結」されていた人勧準拠の地域手当1%増（東部：4%→5%、西部：1%→2%）の実施がなされました。組合は、6月の定期大会で「同一労働同一賃金の原則にたった東西同率6%の支給、まずは西部の支給率改善をめざす」ことを方針として確認、以降、団交など交渉の場で再三、東西格差の是正を行うことを求めてきました。前学長は05年に組合との確認文書のなかで、「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」との認識を明らかにしていましたが、新役員は「(地域手当は)地域ごとの民間賃金の支給実績に賃金を合わせるとするのが本来の趣旨なので、その意味では東西で同率でなければいけないというものではない。同一労働同一賃金の原則は基本給の部分で守られていると考える。」として東西格差の存在を肯定しています。さらに、毎年剰余金が出ているにも関わらず、08年度における支給率改善を拒否しています。しかし一方では、組合からの「とりあえず西部だけでも支給率の改善を」との要求にたいして、団交の場で「組合から具体的な提案を」との発言をしていますので、今後、組合としても段階的な引き上げの是非を含め、具体的な方針を検討する必要があると思われます。（この点については、労使双方が「人事院勧告準拠」に依拠することの是非も再検討する必要があるかもしれません。）

(2) 評価システムの導入問題

静岡大学では中期目標で「教職員の人事の適正化に関する目標」を掲げ、中期計画の中に「人事評価システムの整備・活用」が明記されています。それに従って、経営側は職員人事評価制度検討ワーキンググループをつくり、07年度に職員人事評価の第1次試行（07年7月1日～12月31日）を実施しました。対象となったのは本部・人文学部・工学部・電子工学研究所の事務職員（一部）と工学部の技術職員全員と電研の技術職員半数でした。「試行期間中の評価結果は、処遇に反映しない。」としていますが、人事院勧告の人事評価制度の概要に基づけば処遇に関する権限は非常に拡大したものとなっています。組合としては、人事評価に論点を絞り、中部ブロック技術職員交流会（9月8日～9日）、学内（技術）職種別懇談会（9月20日）、全国教研（9月22日～24日）において議論を行ってきました。なかでも、9月26日に開催した学内教研では、大学の財政問題とともに主要テーマとして取り上げ、他大学の状況や試行で明らかになった問題点などを共有しました。今後の本格的な導入にむけて組合から「透明性・公平性・客観性」が確保されるよう、積極的に問題点の指摘と改善を経営側に要求していく必要があります。さらに07年度から新たな昇給区分とそれに対応した評価基準がすべての教職員を対象として実施されましたが、詳細な評価基準と具体的な評価の実施方法はいまだ明らかにされていません。こうしたさまざまな問題があるにも関わらず、06年度に引き続き07年度も人事委員会等の協議の場を持つことができませんでした。まずは、人事委員会の再開によって建設的な協議の場を回復、保障させることが重要と思われます。

(3) 男女共同参画、次世代育成支援について

男女共同参画への取り組みを強化し、具体化することを重点課題として要求してきまし

た。経営側も担当副学長の設置、男女共同参画戦略WGによるアンケートやシンポジウムの実施、「推進室」設置と実施体制の構築を進め、この問題への改善意欲を示してきてはいます。組合はWG実施アンケートへ「声」を反映するよう呼びかけを行い、また12月の独自の事務系アンケートで保育・託児施設のニーズを調べ、経営側に伝えました。大学は07年度の中期計画に「女性教職員、外国人、および障害者の採用・登用を積極に進める」と明記していますが、その結果の検証まではできませんでした。今後も実効ある方策がとられるよう、組合としても継続的に注視していく必要があります。

(4) 事務系職員、非常勤職員の課題への取り組み

07年度は委員長の卓越した人脈、人柄を生かし、限定的にせよ、さまざまな事務系職場の生の声を直接、執行委に集約することができましたが、執行委メンバーに事務系職員がおらず、春闘アンケートや職場の実態調査アンケートが中断されてきた状況ではなかなか事務系の職場実態が把握できていません。結果として、組合員拡大の働きかけもままならず、事務系職員の組織率の低下に歯止めがかけられない状況にあります。07年12月に実施した非組合員を含めた事務系職員アンケートは回収数は決して多くはありません(48名)でしたが、そうした点からも重要な意味を持つものになりました。今後も定期的にこうした調査を行うことが必要と思われれます。

また、組織法制部が中心となって東西両キャンパスで、非常勤職員を対象とする職種別懇談会を07年度も継続して計6回実施しました。職種別懇談会は職種ごとに抱えている様々な問題を浮き彫りにし、生の声を集約する点からも有効です。今後は、より参加しやすいようにキャンパス内でも分散して開催するなどの工夫が考えられます。

(5) その他—組合員の拡大など

07年度は10月～11月を「組合員拡大特別推進月間」と位置付け、紹介者の組合員に報奨的な意味から組合費を還元(2000or10000円相当の商品券など)する試みを行いました。結果的には当該期間の組合加入は1名にとどまり、有効な拡大策とはなりません。全大教の全国的な運動と呼応し、各支部から対象者をリストアップしてもらい声をかける対象者を決めてあたる、といった行動提起も進め、実際にかかなりの非組合員に声をかけてきましたが十分な成果は得られませんでした。結果、07年度末までに6名の組合加入があり、06年度末との比較では-38名となってしまう、定年退職による脱退分を07年度もまた回復することができませんでした。組合員拡大の取り組みとしては、実施は08年度に入ってしまいましたが、4月の新任教員研修の昼食時を利用したオリエンテーション(弁当付)を初めて企画しました。08年度新執行委の協力を得て、一度に10余名の加入を達成できました。新任教員への早い段階での組織的なアプローチがある程度有効であることが示されたと思いますが、加入新組合員への支部や職場でのフォローが大切です。目標とする過半数組合への道はなかなか険しいものがありますが、組合が大きくなれば職場が良くなることをアピールすることで地道に拡大を進めていく必要があります。

07年度方針として、執行委からの情宣強化を謳っていました。速報性のあるものはなるべくメールによるニュースレターで配信するようにし、年間で60通以上の配信を行いました。また、まとまった情報の伝達には従来通り「不二速報」を発行、昨年度を上回る13

回の発行を行いました。発行のタイミングが遅れたり、年度の後半に偏ったりした点が反省点です。さらに、組合の存在と活動を広く知ってもらうために、東西キャンパスともに立て看板の設置を切らさないことを目標とし、内容はともかく、これはなんとか達成できたと思います。一方で、ホームページの更新は大幅に遅れ、07年度の情報がタイムリーに更新できるようになったのは2008年になってからで、この点では組合員をはじめHPを参照しようと思ったすべてみなさまにこの場をお借りしてお詫び申し上げる次第です。

07年3月末、静岡県立大学が法人化されたのを機に、県立大と同短期大学部の教員を中心に静岡県公立大学教職員組合が結成されました。結成にあたって、近隣であり同じように法人化された大学の職組ということで、静大教職組も書記局を中心に規約や労働協約の結び方など、その立ち上げを微力ながら支援をしてきました。その後も、さまざまな情報の交換や相談など友好的な交流を継続しています。今後とも、同じ静岡にある法人化された大学の組合として、協力関係を構築していければ、と思います。

組合員拡大といいながら実質的には減少に歯止めがかかっていません。このままでは過半数組合など夢物語でしかありません。拡大を本気で考えるなら組合自らも反省し変わっていく必要があります。組合の問題点を明らかにするために組合を辞めた人たちにその理由を尋ねました。「組合の活動内容がよくわからない」「組合の成果が見えない」という意見に対しては看板を設置するなどして活動をPRしました。しかし最も大きなものは「役員の仕事が大変なのでやりたくない」というものです。「役員がまわってくるならやめる」とか「役員をやらなくて済むなら加入しても良い」という声はよく耳にすることです。すなわち役員の負担が大きいということでこれを解決しない限り拡大は考えられません。役員の負担を減らす、一定期間免除する、負担に応じて謝礼をするなどの検討を行いました。具体的な対策をとるところまで議論を深めることができませんでした。これは非常に重要なことで次期役員だけでなく全組合員に真剣に考えて戴きたいことです。

【第3号議案】2008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. 静岡大学をとりまく情勢

国立大学が法人化して5年目になります。04年度から09年度までの第1期中期目標期間に続く10年度に始まる第2期の交付金の算定・配分の新しいルールが決められようとしています。国立大学全体に配分される運営費交付金は総額1兆3000億円にのぼりますが、国立大学の使命に照らして適切な額なのか、その配分や使途は適切なのか、検討が必要です。目に見える「成果」を研究や教育に求める声が高まっていますが、大学という仕組みそのもの、とりわけ教育という営みには継続性・安定性が重要です。研究についても、競争的資金の比重が増していますが、教育と一体となった基盤的な研究費は安定的な配分が必要です。

運営費交付金の配分ルールについては、昨年2月に経済財政諮問会議の民間議員が競争原理の全面的導入を提案しました。これに対し、地方国立大学の学長は、国立大学の破綻を招き地域経済へも多大な損害を与えるものだとの声明を出し、与党や知事会なども巻き込んだ運動を展開しました。その結果、「骨太の方針07」では、「各大学の努力と成果を踏まえたものとなるよう、07年度内をめぐり新たな配分のあり方への見直しの方向性を明らかにする」とトーンを弱めることになりました。

現在、08年の「骨太の方針」に向けた議論が進んでいます。財政制度等審議会において、運営費交付金の配分ルールを大胆に見直すべきとして、①成果や実績、競争原理に基づく配分、②教育・研究等の機能分化、再編・集約化、③一律横並びの授業料の見直しが提起されています。具体的には、機関評価だけでなく、学部・研究科ごとの評価をもとに運営費交付金を配分することや、設置基準を超える教員費を削減することによってできた新たな財源を大学の教育研究の高度化等に投資すべきという提案がされています。

地方国立大学が実際に果たしている役割は大きなものがあります。運営費交付金の配分はその実態を踏まえたものでなければなりません。静岡大学教職員組合としては、学長へも働きかけ、地元自治体と連携して大きな動きを作り出すことが課題となっています。

2. 静岡大学における人件費削減の実態

法人化により国立大学の財務、管理、運営のあり方も変化し、教職員の勤務条件は大きな影響を受けてきました。

国立大学法人会計においては、余剰は人件費交付額を浮かせた分から生じるシステムになっており、他方で、減価償却や修繕のための積み立てはできないことになっています。静岡大学は人件費の余剰分を、主に老朽化した大学の設備の修繕・改修に充ててきました。

運営費交付金の逡減や2006年度から開始された人件費5%削減計画により、人件費の大幅な削減が大学の必須課題となっています。そうした中で、財務の側面だけしか考えない形で、残業代予算の削減や、正規職員の非常勤・派遣への置き換えが進んできました。

(1) 残業代の削減と残業時間の「減少」

この3年間の静岡大学における残業代（時間外手当目標額）の削減は著しいものがあります。表1のように残業時間は3年間で80%の水準に減少しています。昨年度に各部局で支払われた残業代は表2のとおりです。

残業時間は実際に減少しているのでしょうか？ 全学的に「正規職員の残業代は年150時間まで」という慣習が残っていますし、ある部局では目標予算額にあわせるために職員の残業時間が公然と「値切られ」ています。また、パート職員の場合、残業しても残業代が出ていないケースもあります。不払い労働（サービス残業）は法律違反です。不払い残業をなくすことと、そもそも残業時間を減らすことが求められています。

部局ごと、職場ごとに、残業の実態を把握することが、静岡大学におけるワーク・ライフ・バランス実現の第一歩です。

表1 時間外労働数(平成17年度～19年度)

単位:時間

所属	17年度	18年度	19年度
事務局	29,459	26,007	26,085
人文学部	2,322	2,201	1,773
教育学部	5,484	4,818	4,110
情報学部	1,650	1,150	939
理学部	1,494	1,349	795
工学部	10,337	9,261	9,197
農学部	3,698	3,237	2,141
電子工学研究所	2,159	1,745	1,190
計	56,603	49,768	46,230

出所:平成20年度第1回学長交渉(2008年5月23日)大学側資料

表2 平成19年度時間外労働時間手当目標額

単位:千円

所属	配分目標額	支給額
事務局	69,632	64,478
人文学部	4,346	4,346
教育学部	10,382	10,367
情報学部	3,291	2,379
理学部	2,955	2,107
工学部	25,410	25,149
農学部	7,691	5,741
電子工学研究所	6,850	3,247
計	130,557	117,814

備考 支給額は、19・5～20・4までの額

出所: 同 上

(2) パート職員と派遣職員の急増

職員の非正規化が急速に進んでいます。職員構成の非正規パート化・派遣化の実態は表3のとおりです。正規職員が約330人ですから、非正規パート職員・派遣職員の比率が急激に高まっていることがわかります。なお、パート職員は、法人化前からのパート（継続可能なパート）職員と、法人化後の雇い入れパート（3年で雇い止め）職員に別れており、表4から明らかなように、法人化前からのパート職員が急速に減少しています。

パート職員や派遣スタッフは正規職員と変わらない重要な仕事をして大学を支えているのに、処遇には大きな格差があります。法人化後のパート職員の時給は、890円で頭打ちです。世間で「ワーキングプア」といわれる年収200万円以下の収入です。

せっかく仕事に習熟しても、法人化後に雇い入れられたパート職員は3年で雇い止めとなります。再応募さえしてはならないとされています。経験を積み一定条件を満たした人でさえ、静岡大学はその人が働き続けることを拒絶しているのです。非正規職員の均衡処遇・雇用継続・正社員化という世の中の流れに全く逆行しています。

表3 非正規雇用職員(有期雇用職員、非常勤職員、派遣職員)

単位： 人

職名		2006年度	2007年度	2008年度
有 期 雇 用	事務補佐員	9	8	8
	技術補佐員	1	1	0
	医療補佐員	2	2	2
	小計	12	11	10
非 常 勤	パート事務職員	98	94	90
	パート技術職員	40	20	35
	パート教務職員	3	3	5
	パート医療職員	0	0	0
	パート労務職員	58	52	46
	パート技能職員	13	11	9
	小計	212	180	185
有期雇用学術研究員		14	8	15
非常勤学術研究員		37	47	42
合計		275	246	252
人件費(百万円)		434	398	384

派遣職員	2006年度	2007年度	2008年度
人数(人)	80	109	155
人件費(百万円)	57	91	138

備考 1 人件費は、財務諸表に基づく数字

2 人件費には、科研費、21世紀COE経費及び受託研究等で雇用した者の分は除外。

(注) 「学術研究員」という呼び名は2008年度から

出所： 同上

表4 「事務系」非常勤職員の内訳

単位：人(男性:女性)

	2006年度	2007年度	2008年度
○有期雇用職員 合計	12	11	10
法人化前	9(0:9)	8(0:8)	8(0:8)
法人化後	3(1:2)	3(1:2)	2(0:2)
○パート職員 合計	212	180	185
法人化前	124(17:107)	114(14:100)	92(9:83)
法人化後	88(36: 52)	66(15: 51)	93(33:60)

出所：人事・労務 T

(3) 更なる人件費削減は何をもたらすか？

5月21日の評議会において「人件費削減計画及び教員の戦略的配置」が決定されました。これから教職員の一層の削減が進むこととなります。新たなビジョンが提起されていますが、それを担う教職員の足腰は今でさえ弱っており、ビジョンの具体化にかかる業務量の増加に耐えられるのか疑問です。

人件費削減の影響がどのように出ているのか、職場がどうなっているのか、まずは現状をしっかりと見つめましょう。

二. 静岡大学教職員組合の重点課題

1. 2つの運動の方向

2007 年度活動報告にあるように、組合は「2つの運動の方向」を基本方針としました。すなわち、一つは、日々の労働条件を改善させていくための運動で、その相手はおもに静岡大学の経営当局となります。もう一つは、私たちの待遇の基盤を安定させる財政的な裏づけを維持・拡大させるための運動で、この相手はおもに政府や広く社会となります。私たちは、「パイの切り方」（すなわち大学予算の執行のあり方）だけでなく、同時に「パイそのものを大きくする」（すなわち大学財政を強化する）運動を展開する必要があります。後者に関しては、全大協を通して運動を展開することが重要ではありますが、ときに大学当局と足並みをそろえて要求実現を図る取り組みも必要になるでしょう。

私たちは、本年度もこの2つの方向を活動の基本とし、運動を進めていきます。

2. 全体の課題

(1) 組合員拡大の緊急性

法人化後4年が経過し、適用される諸制度や労使関係が一般企業とほぼ同様なものとなってきているにも関わらず、教職員と経営側が、公務員時代と同様の考えに囚われた対応をしている事例が多く見られます。労働組合の存在は健全な法人経営の前提であり、法人化に対応した新たな労使関係を構築する必要がありますが、労使双方ともに意識変革が十分に進んでいません。

このような中、法人化後の私たちを取り巻く状況と、組合が存在することの意義と具体的利益を教職員に広く伝えることで、私たちは一人でも多くの仲間を増やし、できるだけ早く過半数組合を組織する必要があります。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。そしてそのことが、組合を無視できない存在へと成長させ、経営側の意識を変えることにつながります。

組合員拡大について全国的な状況を見ると、今年の5月末時点で、昨年をすでに上回る組合員数を達成しています。しかしながら、拡大の中心は、劣悪な労働条件が問題視されている看護職員の加入によるところが大きく、全国の約半数の大学で昨年度を下回っています。静岡大学教職員組合も、退職者数の急増によりここ数年組合員数を減らし続けています。上記の理念達成のために、緊急に組合員拡大に取り組まなければなりません。

(2) 地域とともに歩む大学

現在の地方国立大学の窮状を抜本的に改善するには、小さな（それも年々小さくなる）パイの切り方を変えさせるだけではなく、パイそのものを大きくすることが不可欠です。OECD加盟国の教育予算は、対GTP比で約5%というのが平均値とされていますが、日本は3.5%とその差を大きく広げられています。国立大学法人への公的財政支出もOECD平均なみに引き上げさせることが必要です。しかし、現在の国の財政事情ならびに政治状況等を鑑みると、その道は容易ではありません。地道に地方国立大学としての存在価値を高め、多くの国民（＝納税者）に窮状を理解してもらい、広範な世論を形成していかなければなりません。そのためには、法人としての大学だけではなく、組合もまた組合の立場で、積

極的に地域や住民と協力関係を構築し、一方で他の労働団体や教職員団体等と協力を進めていく必要があります。さらに、地元選出の国会議員や地方自治体との懇談の機会を作り、請願活動等を行う必要があります。

3. 個別の課題

(1) 運営費交付金をめぐる問題

経済財政諮問会議、教育再生会議をはじめとする政府の審議会等では、国立大学法人の運営費交付金に競争的配分を導入する案が急浮上しています。運営費交付金等は大学の基礎的な教育・研究を支え実行するための最低限の基盤経費です。そこに競争的配分を無原則に適用することは、結果的には旧帝大などわずかな大規模大学にさらに資金を集中投入し、単科大学や地方大学の足腰を一気に弱体化させることにつながります。さらに、研究成果が短期には現れにくい領域や基礎研究、教育などへの予算が大幅に削減されることで、大学の知的基盤が根本から崩れる恐れがあります。今年度は地方自治体の反対も強く導入は見送られましたが、予断を許さない状況にあります。

また、これまで運営費交付金が毎年1%ずつ削減されてきたことによって、大学の財政基盤は悪化し、我々の労働条件の改善もままならない状況にあります。したがって、次期中期目標の策定においては、国にこの交付金削減を止めさせ、さらに交付金算定ルールとしての効率化係数・経営改善係数の撤廃を求めることが重要です。

以上の取り組みを進めるために、組合は大学当局や文部科学省と共通の問題認識に立って、情報交換をし、具体的要求を行い、また地元選出の国会議員や地方自治体とも共同し、さらに全大協と共同歩調を取って運動を進めていきます。

(2) 雇用と労働を守る運動

組合がさまざまな職種の組合員から構成されていることは言うまでもありません。それぞれの職種のさまざまな要求にこたえるのが組合の使命であることも論をまたないところです。しかし、毎年、人件費等の基礎となる運営費交付金が減額される中で、組合が掲げるすべての要求項目を同時に実現させていくことは困難なのが現実です。

そこで、組合が当面取り組むべき特に緊急性の高い問題として以下の諸点を提案し、その解決に取り組めます。

- 1) 昨年度の定期大会で議決されたように、静岡と浜松における地域調整手当の東西格差をなくすことを求めています。具体的には、現在静岡 5%浜松 2%と、法人化前の格差 3%は固定されたままになっており、当面浜松を 3%とすることを強く要求していきます。第1回学長交渉において経営側より示された昨年度の人件費残額は5億8千万円にのぼり、浜松1%分の4千万円弱の要求は決して無理な要求であると考えていません。国からの人件費削減の要求に厳しく応えるためには、今後状況がますます厳しくなると経営側は言いますが、5月の経営評議会です承された「人件費削減計画及び教員の戦略的配置について」によると、平成22年度から静岡・浜松両キャンパスの1%上乘せが予定されており、その矛盾を強く突いていきたいと思えます。
- 2) 事務職員の間で深刻化しているサービス残業の根絶を求めます。国家公務員時代の因習に囚われ、勤務時間を過ぎた労働について、教職員も経営側も未だ当然のごとく捉え

ている傾向が強く残っています。法人化後は「働いた分だけ賃金を払う」というきわめて当たり前の原則が厳しく適用されるのであり、5月に行われた学長交渉においても学長自身がその点を確認しました。そこで私たちは、単に勤務実態の統計的なデータを取るだけでなく、個別的に勤務実態を記録し、違法性がある場合にはそれを告発し、強く改善を求めていく必要があります。学長交渉において提出された資料によると、職員の時間外労働時間数と手当の額は毎年減っており、これがいかに実態に反するものであるかということと、職員の健康を蝕んでいるかを告発していきます。

- 3) 1年契約・契約更新2回まで(3年雇い止め)のパート職員(法人化後のパート職員)に対し、本人が希望し、かつ職場が必要とする場合には、「雇い止め」を一律適用しないことを求めます。長期契約を認めている他大学の事例や就業規則を経営側に示しつつ、法律の解釈の問題も訴えながら、当局側の主張する「期待権の発生」論を打ち破ります。

3年雇い止めを一律に適用するのを止めさせることによって、優秀な人材の外部からの獲得や、3年間積み上げてきたキャリアの流出阻止、新規採用職員への教育負担の軽減など多くの現実的メリットが得られます。また何よりも、改正パート労働法の趣旨にあるように、社会は同一内容の仕事をしている職員の同一待遇を目指しており、教育をその重要な使命とする大学が、長期にわたって職員を育てるという視点を欠いているという現状には、憤りさえ感じます。この点で、法人化前後のパート職員の給与格差の改善にも取り組まなければなりません。

- 4) 浜松キャンパスにいる任期付助教の待遇について、その改善を要求します。彼らの待遇は助手時代の給与体系をそのまま適用しており、助教という職に見合った待遇改善を求めます。
- 5) 事務系職員の定年延長と再雇用について、退職年齢の引き上げを視野に入れつつも、再雇用が本人の希望に添って民主的に行われるよう見守り、違法性があつた場合には改善を要求します。
- 6) 個人評価システムの来年度からの本格運用にあたって、その結果を教職員の処遇に反映させないことを確認させます。
- 7) 大学の夏期休業の実施に当たって、パート職員は年給を充てることが決められていますが、「大学の都合」による休業に個人の権利としての「年休」を充てるとはそもそも理不尽であり、来年度に向けてその撤廃を要求していきます。具体的には、「非常勤雇用教職員休暇等規程」に定める「特別休暇」に大学休業の一項を入れることを要求します。
- 8) 授業回数の半期16回という提案に対して強くその撤廃を求めていきます。授業期間が延びることによる外部組織への協力の困難さや、最も暑い時期に授業を行うことの理不尽さ等、学内に強くある反対論を押して、今この措置を執ることのメリットは何であるのかを問い正していきます。

(3) 男女共同参画、次世代育成支援について

平成20年度科学技術振興調整費申請において、本学の「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」が「女性研究者支援モデル育成」事業の一つとして採択されました。このような男女共同参画事業や次世代育成支援事業の推進を、組合としても強くバックアップ

します。また、学内への保育所・託児所の設置要望を調査し、調査結果に即した要求を出していきます。

(4) 情宣の強化と組合員拡大

まず、組合執行部が今何に取り組んでいるのかを、ニュースレターや電子メールにて常に広報します。これは即時性を重視するためです。逆に、各組合員からも随時、メール等で職場の状況やおかしいと思ったことなど、さまざまな情報を書記局に寄せていただきます。さらに、支部長会議や代表委員会の機会も利用しながら、機動力の高い組合作りを進めていきます。

まとまった情報の伝達には従来どおり、「不二速報」を発行します。また、組合の活動を広く知ってもらうために、立て看板の設置とホームページの充実をすすめます。

組合員数が減少傾向にある静岡大学にあっては、その克服のための具体的な手だてが求められています。たとえば、職種別ランチミーティングの開催による労働実態の把握と要求のくみ上げや、非組合員も含めた全教職員宛ニュースの発行、組合員無料体験キャンペーンの実施、組合主催の新規組合員歓迎会など、アイデアを駆使した取り組みを行っていきます。しかし何よりも、労働組合に入ることの意義やメリットを分かりやすく伝える努力を繰り返すとともに、支部や職種別を中心に「声かけ」を積極的に行うといった地道な努力が重要であると考えます。

三、専門部の活動と職種別課題

1. 組織法制部

現在、静岡大学も、多くの国立大学と同様、運営費交付金の縮減に対応して人件費 5%削減が大学運営の「至上命題」とされ、業務の集約化・合理化の必要が叫ばれています。しかし、それにより、ヒトとカネを切りつめつつ行わざるを得ない日常業務は、残業を常態化する一方で、財政不足から手当の支払いに制約がかけられることになり、職員の勤務実態に大きな矛盾が集中することとなっています。こうした実態は、大学における研究及びその支援や、学生に対する教育及びその周辺サービスの提供などをいっそう低水準なものにしつつあるといえるでしょう。もちろん、教員・職員の過労や処遇の悪化は避けられず、最悪の場合、健康不安の問題が高まってくることも否定できません。

また、個別的課題として、東西キャンパスの地域手当格差を少しでも早く解消することが求められるとともに、法人化前後での採用時の違いから生ずる賃金格差・有期雇用の更新の可否の問題も重要です。今日、大学の業務は教職員は常勤、有期雇用、非常勤の職員、及び派遣職員によって実施されていますが、賃金及び業務の在り方、かつ業務の内容や質において現状を見直していくことが急務です。同時に、賃金と雇用の安定を改善していくことが、大学の全ての職員にとって譲ることのできない目的であることを自覚しつつ、それぞれの職場の声を基に、組合として改善を図っていきたいと思います。

そのためにも、一人でも多くの組合員を増やしていきます。多くの職員の方々の声を受け止め、組合からも働きかけを強めていく予定です。

〈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。これから団塊の世代が大量退職することに対応して、技術の継承のための新たな採用を促進するとともに、再雇用職員の技術部所属を加味した組織構築の検討を進めます。

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（H17年度、国100に対して本学84.2）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たため、さらなる給与水準の低下を招いています。

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までもありませんが、大学当局は、法人化以降に採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引き下げ、雇用期間も3年を限度としました。加えて、従来から雇用さ

れている有期雇用職員・非常勤職員についても、正当な待遇とは程遠い内容であり、正規職員化の方策が課題となっていますが、人件費抑制の中で糸口が見えない状況となっています。

事業主（学長）に努力義務が求められる改正パート労働法においては、「事業主は、パート労働者の就業の実態、通常の労働者との均衡などを考慮して、適切な労働条件の確保および教育訓練の実施、福利厚生の充実その他雇用管理の改善を図るため必要な措置を講じること（第3条）。」「通常の労働者と職務内容及び配置の変更が同一のパート労働者に対する差別的取扱いを禁止すること（第8条）」「通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、その賃金を決定すること（第9条）。」としています。

時代は、非常勤職員の常勤化の方向に向かっており、長期間にわたる労働経験の中で職員の能力を高めるといのが職場の実態となっています。経験豊富で働く意欲のある職員を静岡大学に確保するという観点から以下を要求します。

- ① 常勤職員の削減（定員削減）に伴い、その職務を行う非常勤職員の役割と経験等に配慮し、法人化以降の3年雇い止めを廃止すること。
- ② 非常勤職員の経験を考慮し、時間給の引き上げ、期末・勤勉手当の支給、夏期休暇の改善など福利厚生の実施を行うこと。
- ③ 有期雇用職員、非常勤職員を問わず、試験等によって正規職員に採用される機会の制度化など希望が持てるような職場環境整備を行うこと。

2. 人事給与部

人事院勧告準拠のみを理由に多大な不利益を被る給与改定（基本給ベースで平均 4.8%の賃下げ）が2006年度に強行されました。文部科学省が公表している2005年度のデータによれば国家公務員の給与水準を100としたラスパイレス指数は国立大学職員（全体）が86.6、静大職員が83.6というものでした。国立大学法人法（第63条3(5)）においては、「職員の給与等は国家公務員の給与水準を十分考慮する」となっていますが、静大の職員の給与水準をまったく考慮されない改定となっています。

この間、組合は以下の具体的な賃金要求を行ってきました。

1. 大幅賃金引き下げを実施するならば、約10年間も賃金が据え置きという職員が出ないよう昇格の仕組みを改善し、働きがいのある制度とすること。
2. 同じ大学に勤務する教職員が勤務地のみを理由に地域手当に格差を設けることは差別待遇であり、静岡と浜松における地域調整手当の東西格差をなくすことを求めていきます。当面は浜松を3%とすることを強く要求していきます。
3. 組合の人事委員会において、新たな昇給区分とそれに対応した評価基準と具体的な評価の実施方法の開示、説明を求め、「透明性・公平性・客観性」を確保すること。

今年度も引き続き上記の重点課題の実現を目指し、教職員の給与面での改善をさせるとともに、公正な人事評価を実現させることをおもな任務とします。

3. 教育文化部

働きやすい職場環境、充実した教育・研究条件等、大学に身を置くものとして、理想的なことをいえばきりはありませんが、しかし現実はどうかといえば、運営費交付金1%削

減、人件費は06年から5年間で5%削減等々の施策に追われて、それら理想はどんどん遠のいていくばかりです。理想が遠のいていく社会、この傾向は決して一大学内にとどまるものではありません。今や、日本の社会全体を覆うものとなってきています。それを象徴する「貧困」あるいは「格差社会」といった言葉を、新聞、テレビ等の報道を通じて、見たり聞いたりしない日はないのが今日この頃です。

いったい、この国はどうなっているのか。また、この先どうなっていくのか。高等教育機関である大学の一員としては、自分のすぐ身の回りだけでなく、もっと視点を高くとって、今の大学内における一種閉塞感ともいうべきものがどこから来ているのか、その大本に思いをいたすことも必要ではないかと思われまます。

今年度、教育文化部としては、そのような現状の再認識を促すような学習機会を提供すべく、各分野の教職員・諸団体と協力・連携しながら学習・教育活動、文化・平和活動に取り組んで生きたいと考えています。具体的には、夏休み明けの9月に「教職員研究集会」を開き、現在の大学を取り巻く状況、教職員の労働実態、パートタイマーや派遣社員等の非正規雇用者をめぐる問題などについて、情報や意見を交換し、考えてみたいと思っています。この教研集会は、全国情勢を知り、また各職種の皆さんが問題を提供し、情報交換する貴重な機会であり、今年も重点的に取り組むつもりですので、是非ご協力をお願いします。これと関連して全国教研集会にも参加者を派遣し、全国的な動向や対応策についても認識を深めたいと思っています。

4. 調査情宣部

(1) 調査活動

厳しさを増す職場の労働環境を、組合活動を通じて改善するためには、職場の労働条件などの客観的な把握と、組合員の意向や希望の把握が必要です。このために各種の状況調査やアンケート調査を行います。また組合員からの電子メールなどによる情報提供を促し、個別の具体的な例からも職場状況の問題点を取り上げていきます。

(2) 情宣活動

『不二速報』を年間10回程度発行して、定期的に大学の現状を組合員に伝えます。新しく重要な動きなどがある場合は、随時電子メールのニュースレターで情報を積極的に発信します。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ます。これらを含め、大学がおかれている情勢や組合活動に関する広範な情報を、組合のホームページを通じて、組合員はもとより静岡大学で働く人々全員に提供し、組合活動への理解を得ていきます。

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います。また、その販売を通じて組合財政にも貢献します。

(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す。その他、取り上げてほしい企画や話題がある場合にはお寄せ下さい。

【第5号議案】人事委員の承認に関する件

人事委員

松村 成夫 (本部・図書館)
樽松 安江 (理学部)
八木 昭仁 (農学部)
桑島 道夫 (人文学部)
藤原 文雄 (教育学部)
友田 和一 (工学部)
高柳 正勝 (情報学部)
布川日佐史 (執行委員長)
丹沢 哲郎 (書記長)

各支部の取組み

■教育学部支部

教育学部支部では、19年度は、以下の活動に取り組んできた。

- (1) 本部執行部と連携しながら、様々な活動に取り組んだ。具体的には、団体交渉、組合定期大会、教研集会、署名活動等への参加・協力を行った。
- (2) 昨年度に引き続き、新組合員の加入を働きかけたが、19年度新規採用の方からの加入者は1名にとどまった。組合員拡大については、組合の意義についてねばり強く理解を求めるしかないが、これと言って決め手がなく、なかなか浸透しない歯がゆさがある。
- (3) 各期末に親睦会を開催して、組合員相互の交流を図った。ともに参加者は大人数とまでは行かなかったが、情報交換や親睦を深めることができた。
- (4) 支部委員会・総会は、実質的に執行部サイドからの必要性に応じて開催するにとどまった。支部ニュースの発行も、連絡のためだけに行うという形になった。多忙化が進むなか、やむを得ない面もあるが、支部委員会の在り方については、一部現実の支部員の構成にそぐわない面も出てきており、何か抜本的な工夫の必要性も感じられて来ている。

■工学部支部

効率的な運営と活動を進めるために、昨年度改革した組織に従い、「支部だより」発行、立て看板作成ならびに工学部支部ウェブサイト管理の責任者をそれぞれ1名ずつ選出し、実務については全員で協働して行う形態により運営している。このような形を採ることにより、負担の一極集中が無くなるとともに各活動への注力が大幅にアップする。

活動の具体的な内容は、下記の通りである。

支部の具体的な活動

1) 広報・宣伝活動（情報発信）

- ・「支部だより」の発行（紙媒体）とともに、ウェブサイトを通じて支部からの情報発信を行う。コンテンツ内容としては、支部だよりを中心に、よりきめ細かな各種案内や報告、各種選挙におけるアンケート結果、全大教などからの重要情報の要約・解説などを考えている。組合員専用ページや、意見集約の一環としての掲示板の開設も検討している。
- ・キャンパス内に立て看板を増やして、組合の存在をアピールするとともに、組合からのメッセージを未組合員の目にも触れやすくする。

2) 各種会合・イベントの開催

- ・支部定期大会、職種別懇談会、歓送迎会（新人／退職者）、平和と文化の集い、部局長交

渉など従来通りのイベントであるが、内容についてはより実効的なものにしたいと考えている。

3) 労働組合としての直接的行動（随時）

- ・団体交渉への参加、各種要求と申し入れ、署名への協力、メーデーなどの地域連携など、項目としては従来通りである。団体交渉については、昨年同様、当局側と実質的交渉のできるほとんど唯一の重要な場と位置づけ、少なくとも年1回は浜松で開催することを要求するとともに、組合員の意見を広く集約し、未組合員にもこの団体交渉の重要性と組合の役割をアピールする。

■情報学部支部

情報学部支部としては、今年度、次の3点を支部活動の柱とする。

1) 組合員の高齢化を食い止める

今日の日本社会の現状をそっくり反映するように、情報支部でも、組合員の高齢化が着実に進行している。この傾向を食い止めるためには、当然、新たに若い組合員を加入させるということになるが、これがなかなか大変で、難渋しているというのが実情である。今後、団塊世代の大量退職という大波に押し流されることのないよう、新組合員の獲得に取り組んでいく。

2) 地域調整手当の地域間格差解消に向けた機運をさらに盛り上げる

今般、これまでの組合の要求運動が一部実を結んだ結果、地域調整手当が一律1%引き上げられることになった。しかし依然として、静岡、藤枝、浜松間の格差は残ったままである。今回の一部改善を機に、今後、教授会等も巻き込んで、この格差解消に向けた機運をさらに盛り上げていく。

3) 雇用環境・雇用条件を改善させる

今年の学長交渉でも当局との間で大きな争点となったが、必要に迫られて雇用されたパート職員が、その業務が無くなったわけでもないのに、3年経ったからという理由だけで解雇されるという実例が現実に出てきている。これは組合にとって、まさに組織自体の存在理由さえ揺るがしかねない事態といわなければならない。

採用された職員が、ようやくその業務になれてきた時点で、その意に反して辞めなければならないということは、大学として、学生については「人材育成」を、教職員については「ファカルティ・ディヴェロップメント」を謳っておきながら、一部の職員についてはそれとは正反対の扱いをしているということになる。何より現実には職場では支障を来しているのである。

情報支部としては、このような理不尽ともいえるべき職場環境を、一刻も早く改善し、働く意志と能力のある人なら、誰でも働きがいを持って仕事ができる職場の実現に向けて、雇用環境・雇用条件の改善を図っていく。

■人文学部支部

人文学部では、まず第1に、昨年度に引き続き、非常勤職員「3年雇い止め」に関わる問題やサービス残業の実態把握とその改善に向けた取り組みを行ってきた。人文学部所属の中執メンバーとともに、2度にわたる学部長との懇談会を実施し、3年経過後も本人の希望と現場の要請があれば継続雇用に向けたより一層の努力をいただこうと要請を行った。また、パート用務員の場合、定年退職後にもご本人の希望等により、継続雇用をしていただけるよう要請を行った。その場合、ハローワークで新職員が採用できないときには、引き続いて雇用することもあり得るという回答だったが、実際ハローワークで新職員が採用できず、事実上、雇用延長されることとなった。なお、サービス残業については、引き続き実態調査を進める予定である。

第2には、慣例により芙蓉会との共催で、組合員、非組合員を問わず夏のビアパーティを開催し、学部内教職員の交流を図った。多くの参加者があり、大盛況であった。今後とも、引き続き、交流を活発化していくことが求められている。

第3に、今年度は多くの組合員が定年退職や転職などで職場を去られることとなったが、新しく赴任された複数の教員が新規組合に加入されることとなり、組織拡大にも微力ながら貢献することができた。今後とも、過半数組合をめざした取り組みを行っていききたい。

■農学部支部

農学部支部では、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。

これらに関連してアンケートを農学部職員に対して行った。回収率が低かったものの、いくつか示唆が得られた。”組合の必要”の回答はわからないが6割と必要な意見の倍となった。また、組合費の額は半数が高い、4割が判断できないとの結果である。これらから組合の活動が伝わらない、効果／費用が極端に小さいと多くの人は判断していると思受けられる。またごく一部の人は政治的な偏りがあるとみていた。これらの事を踏まえて、農学部職員に回答した。次年度では啓蒙活動をより推進する。

■理学部支部

1) 組合員が少なく、定年で減って行く状況であるので、若手の組合員獲得が重要な課題である。地道な活動で組合活動の重要性を知ってもらう必要が有る。これまでに、組合組織が無い為に教職員間でトラブルが有ったと思う。今後も、安心・安全の職場の為の注意が必要。教職員間の協力や相手の仕事の理解も必要と思う。

2) 組織としての活動はなかなか良くできなかったが、理学部の職場環境は徐々に良くなっていると思う。学部長への要望などで、改善が見られる。今年度、A棟改修工事が有り、

仕事環境が良くなることを期待している。理学部周りの清掃や修繕も進んで来た。

3) 教育活動に対するF D活動が不十分であり、協力しあった良い教育を行っていく必要があると思う。理学部の活性化の為に自己評価が必要である。遅れぎみの学生の成績モニターも必要である。

4) 理学部におけるマスターキー問題：正確には言えないが、何十年も前、各学科事務室に保管されていたマスターキーが、教員の手によってコピーされ、教員が勝手に使う状況となった。朝来るとタバコの匂いが残っていたり、文房具が壊されていたり、教員の部屋を深夜・早朝に物色することに使われたのでは無いかと推測する。施設チームより、「教員がマスターキーを勝手に所持することは脱法行為」であることが確認され、理学部の学科長会にて、マスターキーの自主回収が決定された。そして、6 個くらい？のキーが改修された。しかし、依然、各学科にはマスターキーが保管されており、その保管は不十分であり、悪用の可能性がある。安心して仕事ができるとは言えない。理学部長は、「問題は解決した。」と誤った言動をしている。引き続きの取り組みが必要。協力を要請する。

他の報告：ボランティア分科会、職場環境分科会活動も報告できたらと思います。そして、活動者を募集します。

ボランティア分科会では、ユニセフ募金を行い、理学部と書記局に募金箱を置いてもらっています。アフガニスタンの医療・教育支援と関連して、カレーズの会の募金を呼びかけています。サイクロン、大地震など世界の人々や学生の被害に対してより一層の援助活動が必要と思います。

職場環境分科会では、特に、共通棟周りの美化活動を行っています。きれいなキャンパスで安心して教育が受けられ、また、外来者にも大学の環境を知ってもらう為にも、美化活動は必要と思います。数年前より格段にきれいになったと思います。一方、粗大ゴミの不法投棄防止の活動、交通事故や事故防止の活動も行っています。

「職場での協力」が必要と思います。

【第2号議案】2007年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2007年度一般会計

2008/3/31

【収入】

(2007.4.1~2008.3.31)

項目	予算額	執行額	差引	備考
A経常収入	17,250,000	17,168,963	-81,037	
組合費	15,600,000	15,718,720	118,720	1ヶ月約130万円(06年度は1ヶ月142万で算定)
雑収入	1,650,000	1,450,243	-199,757	無農薬茶販売、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息
B経常外収入	1,992,644	1,964,424	-28,220	
還元金	240,000	211,780	-28,220	全大教より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,752,644	1,752,644	0	前年度より繰越
合計	19,242,644	19,133,387	-109,257	

【支出】

項目	予算額	執行額	差引	備考
A会議費	310,000	342,817	-32,817	
大会費	100,000	96,379	3,621	定期大会交通費、軽食代
委員会費	210,000	246,438	-36,438	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	1,380,000	691,414	688,586	
行動費	500,000	276,947	223,053	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、三役支部総会交通費
組織法制部	350,000	165,504	184,496	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	40,000	0	40,000	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	250,000	150,650	99,350	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	68,708	11,292	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	110,000	25,425	84,575	レクリエーション補助経費
青年・女性部	50,000	4,180	45,820	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,510,000	1,168,194	341,806	
事務経費	630,000	609,726	20,274	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	450,000	207,034	242,966	書記研修等交通費、書記局お茶代
通信費	250,000	192,094	57,906	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	180,000	159,340	20,660	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	9,700,000	9,569,220	130,780	
給与手当	7,700,000	7,548,875	151,125	書記2名給与手当 一般職 2-47*6/8、1-51(8ヶ月) 2-50*6/8、1-54(3ヶ月)
保険	1,000,000	1,020,345	-20,345	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	5,024,320	5,033,200	-8,880	
全大教	4,224,000	4,232,800	-8,800	1,100円×346人×4月 1,100円×307人×8月
県国公	734,400	734,400	0	360円×180人×12月
地区国公	62,920	62,920	0	静岡 30円×147人×12月、浜松 10,000円(年額)
憲法会議	3,000	3,080	-80	年額
F予備費(1)	1,318,324	279,101	1,039,223	退職者記念品、福祉活動拠出金、母親大会広告料、青空の下でPeace分担金
予備費(2)	0	0	0	備品積立金
予備費(3)	0	0	0	
合計	19,242,644	17,083,946	2,158,698	
残高	0	2,049,441		

2007年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2007年度会計決算報告(その2)

出資証券

1,労働金庫	339,000
2,労働金庫(浜松)	248,000

2007年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	4,747,138	
今年度積立金	0	
普通預金利息	1,343	
定期預金利息	5,334	
合 計	4,753,815	0
次年度繰越		4,753,815

労金口座	08.3.31	
3250186	830,621	普通預金
0271073	3,923,194	定期預金
合計	4,753,815	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	8,045,966	
今年度積立金	1,000,000	
普通預金利息	12,775	
合 計	9,058,741	0
次年度繰越		9,058,741

労金口座	08.3.31	
3116433	9,058,741	普通預金
合計	9,058,741	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,500,000	
今年度積立金	0	
定期預金利息	7,020	
合 計	2,507,020	0
次年度繰越		2,507,020

労金口座	08.3.31	
1729305	2,507,020	定期預金
合計	2,507,020	

備品一覧（2007年度）

静岡	組合旗	1	浜松	組合旗	1
	幟旗	2		青婦部旗	1
	事務机	2		パソコン	1
	回転椅子	1		レーザープリンタ	1
	テーブル	4		印刷機	1
	折たたみ椅子	26		コピー機	1
	雑誌架	1		エアコン	1
	キャビネット	1		シュレッダー	1
	書類棚	1			
	パソコン	1			
	インクジェットプリンタ	1			
	シュレッダー	1			
	断裁機	1			

備品一覧から外すもの

静岡	電話機／FAX	1	浜松	戸棚	
	内線電話	1		茶棚	
	電動ホッチキス	1		ガスストーブ	2
	掃除機	1		電話機／FAX	1
	ハンドマイク	2			
	カメラ	1			
	デジタルカメラ	1			
	ビジネスキッチン	1			
	囲碁セット	1			
	将棋セット	1			
	ガスストーブ	1			
	アコーディオン	1			

備品一覧から削除

パソコン（静岡）	1	廃棄（2008.3）
幟旗	1	不明
パソコン（浜松）	1	廃棄（2008.3）
ディスプレイ	1	廃棄（2008.3）
プリンタ	1	廃棄（2008.3）

2007 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、2007 年度中間会計監査を実施しました。

監査日時 2008 年 1 月 30 日 12:30～13:30

監査対象期間 2007 年 4 月 1 日～2007 年 9 月 30 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。

2008 年 1 月 30 日

会計監査委員

中尾健 靖

小濱進 靖

2007 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、2007 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2008 年 5 月 29 日 12:30～13:20

監査対象期間 2007 年 4 月 1 日～2008 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。

2008 年 5 月 29 日

会計監査委員

中尾健 靖

小濱進 靖

【第4号議案】2008年度会計予算（案）とその承認に関する件

2008年度 一般会計予算(案)

[収入]

(2008.4.1～2009.3.31)

項目	07執行額	08予算額	差引	備考
A經常収入	17,168,963	15,540,000	-1,628,963	
組合費	15,718,720	14,640,000	-1,078,720	1ヶ月約122万円(07年度は1ヶ月130万で算定)
雑収入	1,450,243	900,000	-550,243	無農薬茶販売、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息
B經常外収入	1,964,424	2,259,441	295,017	
還元金	211,780	210,000	-1,780	全大教より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,752,644	2,049,441	296,797	前年度より繰越
合計	19,133,387	17,799,441	-1,333,946	

[支出]

項目	07執行額	08予算額	差引	備考
A会議費	342,817	350,000	7,183	
大会費	96,379	100,000	3,621	定期大会交通費、軽食代
委員会費	246,438	250,000	3,562	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	691,414	1,110,000	418,586	
行動費	276,947	400,000	123,053	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、三役支部総会交
組織法制部	165,504	300,000	134,496	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
人事給与部	0	30,000	30,000	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	150,650	200,000	49,350	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	68,708	70,000	1,292	速報・ピラ印刷用紙、インク代
厚生部	25,425	80,000	54,575	レクリエーション補助経費
青年・女性部	4,180	30,000	25,820	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,168,194	980,000	-188,194	
事務経費	609,726	300,000	-309,726	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	207,034	310,000	102,966	書記研修等交通費、書記局お茶代
通信費	192,094	200,000	7,906	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	159,340	170,000	10,660	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	9,569,220	9,815,000	245,780	
給与手当	7,548,875	7,750,000	201,125	書記2名給与手当 一般職 2-50*6/8、1-54(8ヶ月) 2-53*6/8、1-57(3ヶ月)
保険	1,020,345	1,065,000	44,655	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	5,033,200	4,760,320	-272,880	
全大教	4,232,800	3,960,000	-272,800	1,100円×308人×4月 1,100円×296人×8月
県国公	734,400	734,400	0	360円×180人×12月
地区国公	62,920	62,920	0	静岡 30円×147人×12月、浜松 10,000円(年額)
憲法会議	3,080	3,000	-80	年額
F予備費(1)	279,101	784,121	505,020	退職者記念品、福祉活動拠出金、母親大会広告料、青空の下でPeace分担金
予備費(2)	0	0	0	備品積立金
予備費(3)	0	0	0	
合計	17,083,946	17,799,441	715,495	
残高	2,049,441	0		