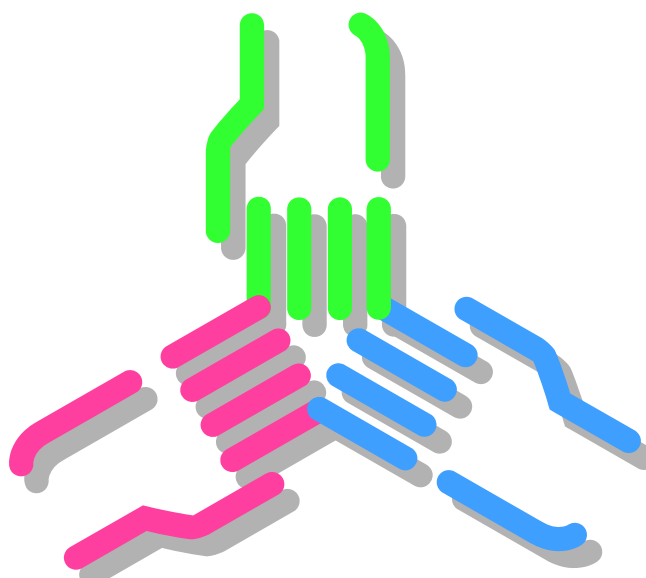


国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2012年度（第114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 2012年6月21日（木） 15:30～17:30

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】2011年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】2011年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	9
2011年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	
2011年度会計監査報告	
【第3号議案】2012年度活動方針（案）とその承認に関する件	12
Ⅰ 私たちを取り巻く情勢	
Ⅱ 静岡大学教職員組合の重点課題	
Ⅲ 専門部の活動と職種別課題	
【第4号議案】2012年度会計予算（案）とその承認に関する件	24
【第5号議案】人事委員の承認に関する件	23
【第6号議案】組合規約および組合費徴収細則の改正	25

<資料> 各支部の取り組み
2011年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

12年度執行委員会

執行委員長	桐谷 仁（人文社会科学部）
副執行委員長	増田 健二（工学部）
書記長	香野 毅（教育学部）
執行委員	堂囿 俊彦（人文社会科学部）
執行委員	太田 隆之（人文社会科学部）
執行委員	小南 陽亮（教育学部）
執行委員	加藤 弘通（教育学部）
執行委員	早川 泰弘（工学部）
執行委員	高柳 正勝（情報学部）

会計監査委員 小倉将志郎（人文社会科学部）
会計監査委員 田村 敏広（情報学部）

環境に配慮し、ホチキスどめを省略させていただきました。
ばらばらにならないようお気を付け下さい。

【第1号議案】2011年度活動報告とその承認に関する件

1. 基本方針

東日本大震災を境にして、2011年度は我々の生活基盤、全てにおいて再考を求められた年度でした。こうした中、2011年6月に政府が「国家公務員給与臨時特例法案」を国会に提出して以来、これまでの「運営費交付金の漸減や人件費の削減は、業務の過重負担や研究・教育環境が悪化する」という目に見える「脅威」に加えて、学長団体交渉の全てが、この目に見えない特例法案の影におびえた状態で進められたと言えるでしょう。すなわち、誰もが確定した情報を持ち得ない状況であり、それは2012年度にまたがって継続している問題でもあります。しかしながら、我々をとりまく状況を鑑みつつも、静岡大学で働くすべての人びとが仕事に対する使命感・やり甲斐をもち、そして健康的に働ける職場を得られるように、私たちが一丸となって大学役員会に働きかけていくことは、継続されなければなりません。そのための具体的な手法として2011年度は、問題を抱えた「現場」の組合員複数の方々から、直接、学長に語りかけることを基本として、交渉を進めてきました。

2. 活動の概要

(1) 学長団体交渉

2011年度は計6回の学長団体交渉（5月：静岡、7月：静岡、12月：静岡、2月：浜松、3月：静岡で2回）を行いました。またこれらの団体交渉においては、人事・労務課と事前折衝や個別折衝を常に行い、より具体的な改善内容を実現するように調整を重ねた上で、実施してきました。

第1回団体交渉では、新役員会の基本方針を確認し、また昨年度からの継続課題などについて質疑を行いました。特に今年度は、問題が生じている「現場」の組合員の方々に、直接学長に対して発言してもらうことを原則とする旨を伝えました。

第2回の団体交渉では、非常勤職員の賃金や休暇について、非常勤職員の方々から学長に直接、発言をしていただきました。これについては、昨年からの継続課題に対して、少しずつではあるが改善の努力を図っており、出来ることをさらに考えて行きたいという回答を得ることができ、次への交渉に期待がもたれました。

第3回の団体交渉では、任期付き教員、中でも大学教育センターの教員に多数参加をいただき、学長に直接、発言をしていただきました。その結果、任期付き教員の見直しを検討するさいには、「それなりの場を設ける」という学長の発言を引き出すことができました。また、昨年度からの懸案事項であった、法人化後採用非常勤職員のクーリングオフ期間を設ける問題については、人事・労務課との事前折衝において「撤廃」という回答を得ていたにも関わらず、前日にその回答への「撤回」があったため、それについても議論がなされましたが、結局のところ、学長から「非常勤の方を含めて、働きやすい職場」にしていこうという回答で3回目を終えました。

第4回の団体交渉は浜松開催ということもあり、特に「技術職員の待遇改善」について、集中的な議論を行いました。最終的には学長から「一般公募で採用する技術職員の待遇の改善については、今後検討したい」という回答にて終えることとなりました。また、非常勤職員（パート職員）の労働条件の改善として、夏季休暇の日数を非常勤職員の所定労

働日数に応じて増やすという回答を得ることができました。また入試手当については、入試問題出題関係者の手当については、従事期間・重責・労務量等を考慮して24年1月1日から改正するという回答を得ることができました。

第5回および第6回の団体交渉は、3月末の人事院勧告実施を巡って、短期間に集中して交渉が行われました。最終的には、現給保障の平成26年3月31日廃止案については削除するという回答を得ることができました。

(2) 平和活動・学習活動・レクリエーション活動など

例年の通り、平和運動として「青空の下で peace」（7月・静岡）と「平和と文化の集い（おでんと焼き鳥 de 集う浜松キャンパス忘年会）」（12月・浜松）を行いました。

学習活動としては、学内教研集会（9月）を開催しました。本年度の教研集会は、東日本大震災という年でもあり、地震防災に焦点をあてて開催致しました。「来るべき東海地震に対する静岡県および静岡大学の備えと課題について」と題して、静岡県地震防災センターアドバイザーで静岡大学の特任教授も務めておられる小澤邦雄先生と静岡大学防災総合センター地域連携・ボランティア支援部長の静岡大学理学部教授里村幹夫先生をお招きしご講演いただきました。

恒例の昼食を交えたランチミーティング/ランチ de トークに関しては、西部地区非常勤職員懇談会（7月浜松）、任期付き助教懇談会（9月静岡）、女性部懇談会（11月浜松）、人文支部事務系職員懇談会（12月静岡）などを行いました。

レクリエーションとしては、「組合スキーと温泉の集い」（12月）を長野県の志賀高原スキー場で開催しました。

3. 個別の課題の現状

ここでは、組合の要求を具体的にあげ、その要求に対して法人はどう対応したかを確認することによって、今年の組合の活動と本学の状況と確認することにします。

(1) 入試業務手当の改善

<要求>

大学入試センター試験をはじめ、各種入学試験等の入試業務に対し、他の国立大学法人と比べても、本学の手当額は低い現状の改善、

①具体的には土日の入試業務を現在の振替休日による実質的無給から、休日出勤として扱い実質的な手当を要求、

②また各種手当の引き上げを要求しました。

<法人の対応>

①入試業務の従事手当に関しては、今後他大学と比較して著しい差が生じるようであれば再検討するとのこと。なお、休日振替ができない場合には、休日出勤として扱うとのこと。

②入試問題出題手当に関しては、一般入試の国・数・理・英の出題責任者が30,000円から60,000円、それ以外の出題責任者が20,000円から25,000円、国・数・理・英の出題者が15,000円から40,000円、独・仏・中・小論文・総合問題の出題者が10,000円から15,000円という改善が実現しましたが、それ以外は現行のままです。

（２）技術職員の待遇改善

<要求>

技術部の再編の行程を明示するとともに、再編に合わせて、以下の事項を要求する。

①40代で長年にわたり昇給停止となっている現在の昇級カーブを抜本的に改善するとともに、②6級定数の複数確保を図ること、③専門員の増員と退職時に5級とすること、④技術職員の採用に関して、一般公募の方の格付けをめぐる問題の改善と待遇の改善を要求しました。

<法人の対応>

①に関して、技術職員固有の問題ではないので、現時点ではやむをえない、②に関して当面1名を確保し、一定の改善と自己評価しているが、複数確保に関しては退職手当の財源問題があり、今すぐの対応はできない、③に関して、国の昇格基準を適用している以上、困難、④の要求の格付け問題の改善に関しては、格付けの仕方を再考する問題として捉え、既に採用された方は、技術部の再編にあわせて検討し、待遇の改善については今後検討したいとのことです。

（３）非常勤職員の労働、応募条件の改善

<要求>

非常勤職員の犠牲の上に大学が運営、経営されることがあっては、ならないとの観点から、

①応募条件の改善に関して、従前、雇用期間満了・退職後に、再度応募する条件としてクーリングオフ期間が置かれていましたが、他大学ではクーリングオフ期間を置かず新採用として応募可能となっている現状に鑑み、また経験あるパート職員の活用という方針のもと、本学でも同様の対応を要求、

労働条件の改善に関して、②夏季休暇5日、③年末年始における年次休暇の実現、大学の夏季一斉休業の実施に当たってパート職員が年休を充てるという制度の撤廃④人事院事務総長通知（08.8.26）に基づく一時金支給の早期実施、⑤時給単価の改善、を要求します。

<法人の対応>

①クーリングオフ期間の撤廃の要求に関しては、昨年度の2回更新「最長5年」という学長特別措置として一定の改善がなされ、今年度は、5年雇い止めの根拠となっているクーリングオフ期間を撤廃して、実質的継続雇用の実現を重要課題としてあげていました。そして、条件付きでクーリングオフ期間の撤廃が実務段階で合意されましたが、団交前日、このクーリングオフ期間の撤廃の合意が学長側から撤回されるという異常事態が生じました。第3団交で、委員長を初めとする組合側の批判をうけ、「（非常勤職員の）重要性を認めて対応する。非常勤を含めて、働きやすい職場にしていく」との態度表明をしました。しかし、第4回団交において、学長は、実務者段階でのクーリングオフ期間の条件付き撤廃の合意に関して「自分がひっくりかえしたわけではない。このことに関しては、人事労務担当の学長補佐や労務士とも相談して、静岡大学のやり方を検討してきた」と断言し、結局、「現時点ではクーリングオフ制度の撤廃はできないというのが結論」となりました。この一連の経過は大学人として

の質（倫理）が問われた結末になりました。

②の夏季休暇5日に関しては、全面的に妥結しました。「常勤職員が5日の夏季休暇を付与されている状況、非常勤・常勤との労働日のバランス、健康の維持・増進の観点から、夏期休暇の日数を非常勤職員の所定日数に応じて増やすことにしたい」として所定労働日数が5日の人は5日となりました。要求受け入れの観点は、今後の非常勤職員の待遇改善に大きな根拠となると思われます。

③大学指定の休業に対して年休を充てる制度の撤廃に関して、「他の大学などを参考にしながら設定してきているという経緯を考えれば、これから他大学の動向を注視しつつ検討していきたい」と表明しており、この制度の不合理性を考えれば改善の可能性があるということになります。

④一時金、⑤時間単価の改善に関しては、正規職員の賃下げが問題となっているなかで、「この時点で、改定するということは今すぐ言及できない」と表明しています。

（４）教員任期制の抜本的見直し

<要求>

不安定な任期付雇用制度によるマイナス面を検証し、特定の研究テーマで採用された特任教員を除き、大学として継続的に必要な研究・教育業務にあたる教員については原則的に任期なしで雇用することを要求し、任期制の抜本的な見直しを要求、特に大学教育センター任期付き教員の撤廃を要求します。

<法人の対応>

大学センター任期付き教員による現状の問題点の指摘を受け、「センターの役割は変わってきており、組織のあり方を見直しの必要は感じているが、この場（団体交渉）はその議論にふさわしくない」としながら、「見直しの際には、それなりの場を設けるつもり」、「任期制をなくすとは言わないが、検討する」と表明しました。

（５）工学部再編による人員計画の見通しと現状について

<要求>

工学部関連の任期付教員に関しては、工学再編後、工学部へのポストの大幅移籍が想定され、昇任がますます困難な状況になることが予測されるので、こうした問題への対応も含んだ工学部再編のビジョンを早期に提示することを要求します。

<法人の対応>

「今改組に伴って（工学部の教員のみ）削減するという話はしていない」「教員の定数削減があったとしても、大学全体の削減割合と同じであると」との学長の表明より、工学部側の組合員は納得したようであります。

（６）東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善（当面、静岡5%、浜松5%に）

<要求>

昨年度の人事院勧告の取扱の際、代償措置として浜松地区の地域調整手当率が1%UPしましたが、同じ大学に勤務する者は同じ率の適応を要求します。さらに、第4回団交においては、静岡、浜松ともに6%を要求します。

<法人の対応>

「昨年 1%上げたばかりだから議論しなくて良いというわけではなく、今後も考えなくてはならないという課題である。しかし、特例法案の先行きが不透明な現時点においては、今年はこれまで通りでお願いしたい」と表明しましたが、この場合の特例法の本学への適用の仕方に地域調整手当の活用があると思われます。

(7) 労務職員（派遣職員を含む）への安全教育講習の全学的実施

<要求>

使用者には安全配慮義務が課せられています。草刈り業務、脚立を使用しての高所での枝払いや蛍光灯取り替え業務等、労務作業には危険が伴うものが多くあります。そのため、大学による派遣職員も含めた採用時の講習を要求します。

<法人の対応>

法人は、組合の要求に」応じて、「安全教育については、これからも定期的に行うことを予定している。現場の声を反映する機会を、定期的にもつことを調整したい。」と表明しました。

(8) ワーク・ライフ・バランス（男女共同参画）の推進

<要求>

①保育スペースの設置を踏まえて、利用しやすい環境の充実を要求する。②女性・男性共に育児・介護にかかわる休業をとりやすいインフラ作りの整備の推進を要求する

<法人の対応>

①について、まず現状認識について、「保育スペースは、実績で述べれば平成 23 年 4 月から 24 年 1 月で月平均 3 人ちょっとの利用しかない。条件整備の要求もある。条件改善については WG を設置し、検討中である。」とし、「ニーズの調査の結果、静岡では一時保育、浜松では学童保育の要望が高かったので、現在行っている。」とし、そして、「浜松では学童保育、静岡では「たけのこ」設置。今後、男女共同参画推進室を中心に利用状況や要望に配慮しながら検討していきたい。」と表明しています。

②については、「育児休業等の制度は比較的充実していると考えている。あるだけでなく活用してもらうよう、周知すること、発信することはいっそう働きかけが必要だと考えている。産前休暇を 8 週間にすることは、男女共同参画室を通して調査を行うなどして検討したい。」と表明しました。

(9) 再雇用制度の改善について

<要求>

現在、本学の定年後の再雇用条件は、平成 16 年 4 月 1 日に試行された「静岡大学教職員再雇用規程」によって定められています。同規定にしたがい、再雇用職員が責任ある業務に従事しています。今後、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられていきます。そうした現状に対応すべく、再雇用職員の待遇改善を要求します。

(1) フルタイム再雇用の促進について

(2) 再雇用上限年齢の改定について

<法人の対応>

「現状が変化したら、検討する。」と表明しました。

(10) 「国家公務員給与臨時特例法案」への静岡大学の対応について

<要求>

法人側の現状認識を説明してほしい。

<法人の対応>

「国家公務員給与臨時特例法案」への対応については国会で審議中であり、本学としては現時点で方針を示すことはできない。」としつつ、「本案が成立した場合にどのような方針で挑むのかということについては、他大学の方針も決まっていはいない。情報収集をして検討はしているものの、現時点では確たる方針は立てていない。仮に削減が決定した場合、どのような財源で削減するのかについて、その方法については現時点では明確に答えることはできない。根っこはどれだけ人件費を削減するかということなので、ある時点で検証されるはずである。そのときにこのような形で対応したということの説明をしなければいけないと思う。そういうことも含めて、これから対応していきたい。」そして、本特例法の成立後、3月の経営協議会には提案されていません。今年どの団交の最重要課題となっています。

(11) 人事院勧告について

<要求>

本学は、独立した国立大学法人であり、自ら法人として責任をもって判断すべきであり、人事院勧告に従うべきでない。

<法人の対応>

「静岡大学の賃金は、今まで人事院勧告にしたがって設定してきた。それは今後も変わらない。手当に関しては、去年の地域調整手当のように、必要があれば検討していく。」という基本的立場から、賃下げに関連するものとして、①俸給月額引き下げ、②現給補償額0、49%の引き下げ、③現給保障制度を平成26年3月末で廃止する就業規則の改正を、経営協議会に提案し、決定しました。ただし、④平成24年度6月に支給する期末手当の減額調整、⑤給与の臨時特例による減額に関しては、④については実施せず、⑤については本学の方針が決定され次第提案されとのことでした。

これらの提案、決定を受けて、法人側は、給与削減の就業規則改正にかかる説明をするために第5回団交（3月27日）を提案しました。この第5回団交において、組合は、特に③の現給保障制度の廃止の就業規則の変更は、就業規則の不利益変更であり、不利益変更の就業規則改正は、原則として、不利益を受ける労働者の合意を要件としており（労働契約法9条）、合意がない場合には、不利益変更に合理性がなければ就業規則の改正はできず、その合理性の判断は、①労働者の受ける不利益の程度、②不利益変更の必要性、③不利益変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等の交渉の状況その他の就業規則の変更にかかる事情に照らして、判断されます（労働契約法10条）。不利益変更の就業規則改正は、使用者側が一方的に

はできないことになっているのです。そこで、組合側は、不利益変更の合理性の判断要素である、①の労働者のうける不利益の程度（内容）が具体的にどのようなものであるかの説明を求めました。不利益変更の最も基本的なことが説明できないのです。これでは合理性が担保できません。そこで、『給与削減の就業規則改正についての第6回団体交渉の開催が決定』ということになるのです。そして、第6回団交（3月30日）において、労働者の不利益の程度が担当理事により、現給保障制度の廃止で「教員は84名で平均月額15,948円、教員以外の職員で13名、平均6,231円となる。」と説明しました。その説明のあと、現給保障制度の廃止の就業規則改正の「4月1日の実施は見送る。」と表明する。これが『大学側、現給保障廃止の撤廃を表明』の経緯である。ここで、注意すべきは、平成26年4月以降も現給保障を維持すると表明したわけではないことです。当面、現給保障制度の廃止の平成26年度4月からの実施が未決定だということです。



【第2号議案】2011年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2011年度一般会計

[収入]

(2011.4.1～2012.3.31)

項 目	11予算額	11執行額	差 引	備 考
A經常収入	15,050,000	15,553,811	503,811	
組合費	14,400,000	13,835,570	-564,430	1ヶ月120万円(10年度は1ヶ月123万で算定)
雑収入	650,000	1,718,241	1,068,241	無農薬茶販売、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息、他団体印刷機使用料、労金特別利用配当金(967,580円)(但し同額を「地域役立て資金」「生きがい・仲間づくり資金」として支出項目で支出)
B經常外収入	1,912,588	2,005,828	93,240	
還元金	200,000	293,240	93,240	全大教・教共済より会議交通費・宿泊費等
繰越金	1,154,408	1,154,408	0	前年度より繰越
特別会計繰入	558,180	558,180	0	特別会計・備品会計から558,180円繰入
合 計	16,962,588	17,559,639	597,051	

[支出]

項 目	11予算額	11執行額	差 引	備 考
A会議費	280,000	235,731	44,269	
大会費	100,000	58,963	41,037	定期大会交通費、軽食代
委員会費	180,000	176,768	3,232	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	1,120,000	724,948	395,052	
行動費	300,000	220,087	79,913	全大教等会議交通費・宿泊費、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	400,000	305,996	94,004	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、退職者記念品
人事給与部	30,000	0	30,000	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	220,000	86,367	133,633	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代、青空の下でPeace分担金
調査広報部	70,000	37,572	32,428	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	70,000	71,926	-1,926	リクリエーション補助経費、教職員共済退職者説明会、福祉活動拠出金、
青年・女性部	30,000	3,000	27,000	母親大会広告料
C書記局費	1,300,000	1,136,237	163,763	
事務経費	700,000	679,721	20,279	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	200,000	93,850	106,150	書記研修等交通費、書記局お茶代
通信費	200,000	165,186	34,814	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	200,000	197,480	2,520	各法規集追録、国公労調査時報、労働と経済など
D人件費	9,928,000	8,822,639	1,105,361	
給与手当	7,778,000	7,730,372	47,628	書記2名給与手当 一般職 2-56*6/8、1-64(8ヶ月)、2-58*6/8、1-68(3ヶ月)
保険	1,150,000	1,092,267	57,733	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	1,000,000	0	1,000,000	書記2名分(11年度は未執行)
E外部負担金	4,042,600	4,014,680	27,920	
全大教	3,630,000	3,634,400	-4,400	1,100円×286人×4月 1,100円×270人×8月
県国公	367,200	367,200	0	340円×90人×12月
地区国公	42,400	10,000	32,400	静岡 30円×90人×12月(静岡地区国公が現在休眠状態のため、11年度は未執行)、浜松 10,000円(年額)
憲法会議	3,000	3,080	-80	年額
F予備費(1)	108,388	1,033,550	-925,162	全大教東日本大震災加盟単組・組合員あて義援金(無農薬新茶販売収益分)、「地域役立て資金」「生きがい・仲間づくり資金」拠出(967,580円)、慶弔費
予備費(2)	0	0	0	備品積立金
予備費(3)	183,600	183,600	0	特別基金積立金 10年度県国公登録人数減員分(183,600円)の返戻
合 計	16,962,588	16,151,385	811,203	
残 高	0	1,408,254		

【第2号議案】2011年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2011年度会計決算報告

出資証券

1.労働金庫	880,000
2.労働金庫(浜松)	625,000

2011年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	4,087,717	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		558,180
普通預金利息	27	
定期預金利息	1,310	
合 計	4,089,054	558,180
次年度繰越		3,530,874

労金口座	12.3.31	
3250186	192,290	普通預金
0271073	3,338,584	定期預金
合計	3,530,874	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	12,073,256	
今年度積立金	0	
普通預金利息	1,921	
定期預金利息	0	
合 計	12,075,177	0
次年度繰越		12,075,177

労金口座	12.3.31	
5241556	75,177	普通預金
0106427	12,000,000	定期預金
合計	12,075,177	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,020,221	
今年度積立金	0	
一般会計から繰入	183,600	
定期預金利息	486	
合 計	2,204,307	0
次年度繰越		2,204,307

労金口座	12.3.31	
1729305	2,204,307	定期預金
合計	2,204,307	

備品一覧（2011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		印刷機	1
	テーブル	4		コピー機	1
	折たたみ椅子	26		エアコン	1
	雑誌架	1		シュレッダー	1
	キャビネット	1		冷蔵庫	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			

2011 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、2011 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2012 年 5 月 23 日 14:30～16:30

監査対象期間 2011 年 4 月 1 日～2012 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 20 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。

2012 年 5 月 23 日

会計監査委員

芳賀直哉 

山田耕史 

【第3号議案】2012年度活動方針（案）とその承認に関する件

I 私たちを取り巻く情勢

1. 内外情勢——経済危機と教育危機

（1）世界不況——ソブリン危機

2008年のリーマンショック以来の世界不況は、一部の大手銀行・証券等の破綻をもたらした金融危機を経て、昨今では、ギリシャ等の南欧諸国の政府債務問題にみられるような財政危機や、それにもなうユーロ問題に代表される通貨危機など、「ソブリン危機」と呼ばれるものを引き起こしています。とくに、このソブリン危機では、政府債務や対外債務や通貨や為替にかかわる問題など、政府支出とりわけ公共部門が焦点として浮上していることが大きな特徴のひとつになっています。

（2）公共部門の縮減——緊縮財政——社会保障・教育支出・公務員の削減

こうしたなかで、アメリカでは政府債務削減をめぐるオバマ大統領と議会とのあいだの厳しい対立があり、イギリスでは大学への政府補助金の大幅削減と学費大幅値上げに反対する大学生の大規模なデモが起こったことは記憶に新しいところです。また、現在、ユーロ危機との関連で緊縮財政を迫られたギリシャでは、年金削減や公務員削減に対する公共労働者のストライキ、先日の総選挙では、財政緊縮を唱えた与党が惨敗を喫しています。フランス大統領選挙でも、財政規律を重視する現職のサルコジ大統領も敗退しました。このように社会保障・教育支出・公務員の削減等の緊縮財政による公共部門の縮減は、勤労者・国民の生活にしわ寄せを強いるものとして世界各地で大きな問題となっています。要するに、公共部門がターゲットになっており、「公共性」が問われているといえます。

（3）増税と歳出削減——3. 11以後

日本では、そうした世界情勢に加えて、昨年あの「3. 11」から1年余、震災と原発問題からの復興・再生として、政府の財政出動が要請されました。ところが、本年に入って、争点は、復興・再生に向けての政府支出の問題から、国民生活を直撃する増税問題へと転換し、さらには「身を切る改革」の名の下に公共部門の削減、なかでも公務員および独立法人等への人件費削減へと論点が移動しつつあります。

（4）高等教育・研究の危機

この人件費削減の波は、国立大学法人という教育・研究機関に、今大きくまた激しく押し寄せています。こうした政府の教育支出の削減が、未来を担う者の教育や、将来に向けた研究の一端を担っている大学等にまで及ぶことが、はたして、次世代の人々に対する責任ある態度といえるのでしょうか。答えは明確に否といわざるを得ません。

＊

われわれ労組は、昨年度の活動方針にもありますように、「すべての人の高等教育を受ける権利を保障すること」や「豊かな高等教育と研究を実現すること」を標榜してきました。本年度は、それに加えて、高等教育・研究機関に携わる勤労者の待遇の改善こそ、「公共性」をもった教育・研究の「質の向上」につながることを訴えていきたいと思います。

2. 静岡大学をとりまく情勢

(1) 法人化以降の人件費削減

2004年度(平成16年度)から国立大学は法人化され、国立大学法人となりました。そして経常収入としては、文部科学省からの運営費交付金と、授業料や受験料などの自己収入と、外部資金等の臨時的収入があります。運営費交付金は、前年度交付額に一定の効率化係数(前年度比マイナス1%等)を掛けるなどして支給されます。

支出面は、大きく人件費と物件費に分かれています。昨年度の定期大会議案書にもありますが、静岡大学の年度計画では「人件費管理計画の策定を通じて、概ね1%の人件費を削減する」ということで、運営交付金の年率1%削減が人件費の削減にほぼ反映されたかたちになっています。『財務指標等』によれば、2004年度から2009年度(平成21年度)の第一中期計画のあいだに、静岡大学では、人件費比率は、77%から68%へと大幅に減少しています。

このような人件費削減が、一方における正規教職員の賃金引き下げや雇用者数の減少につながり、また他方においてパート職員や派遣労働者など非正規職員への大学業務の依存をもたらしています。こうして前者の正規教職員は、給与が引き下げられているのに、多忙化し疲労感を増大させ、後者の非正規労働者は、その不安定就労や雇用不安に怯えるというような不幸な職場実態が現われています。われわれ労組としては、こうした「疲弊と不安」の職場からの脱却を目ざしていかなくてはなりません。より具体的な方針については、個別議案等の審議に委ねるとして、ここではわれわれを取り巻く課題の論点だけ以下簡単に素描しておきます。

(2) 臨時特例法案——大幅な賃金切り下げ

先日の新聞報道等にもありますように、先に述べた人件費削減に加えて、さらに今大きな賃金引き下げが提起されています。このことは、重大なる不利益変更の問題でもあります。それ以上に職場の士気の低下に拍車をかけることになり、われわれとしてはそうした事態を断じて許してはならないと考えています。

(3) 所得格差の問題

この問題は、後にみるように、たとえば、「現給保障制度」の維持など、新旧の給与体系の格差是正と不利益変更への対応であり、また「技術職員の問題」がその典型例のひとつですが職種間賃金格差の是正という問題もあります。このことは昨年度と同様にわれわれを取り巻く大きな課題です。

(4) 様々な雇用格差——不安定就労の問題

先にもふれましたが、雇用形態の流動化は、「パート職員」や「派遣労働者」など、同一の職場に異質な雇用形態が併存し、そのことが「疲弊と不安」の職場をもたらしています。とくに非正規職員等の待遇の改善が大きな課題であることはいうまでもありません。

3. 働きがいのある職場への改善

静岡大学では「自由啓発・未来創成」という理念のもとで、「自由な風土で自律的な学びの姿勢」が尊重され、それが全教職員に共有されるべきものとなっています。その理念の実現のためには、そこで働く人々が、自由に創意工夫を生かせるような安定した差別のない余裕のある職場環境が必要です。われわれ労組は、そうした理念の具体的担い手たる全

教職員にとって「働きがいのある明るい職場」であることを目指して、昨年度と同様に、執行委員はもちろんのこと、全組合員、さらには全教職員の力を結集していきたいと考えています。

Ⅱ 静岡大学教職員組合の重点課題

1. 組合の目指す方向

(1) 賃金・労働条件の改善と働きやすい環境づくり

教職員組合の本来の役割は、教職員の賃金・労働条件の改善と働きやすい職場環境づくりにあります。大学が法人化され、各大学の自由裁量権が拡充されると多くの教職員の皆さんが期待されたようですが、静岡大学では、財政および大学運営は益々硬直化しています。その一因となっているのは、何と言っても人件費の抑制政策にあり、その結果、教育・研究予算の減少、人員削減及び賃金削減が続き、逆に教職員の業務量が増大するという形で現れています。運営費交付金にもとづく人件費は、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、これを境に7億円以上の巨額の剰余金が生み出されています。この剰余金の8割が人件費によるものであり、国の人件費削減計画達成や欠員等による人件費未使用といった要因はあるものの、我々の給与を抑制しつつ巨額の目的積立金が生み出される仕組みとなっています。

教職員組合は、大学を構成する教員、事務職員、図書館職員、技術職員、非常勤職員など、すべての教職員の賃金・労働条件の改善及び働きやすい職場環境を実現するために、学内で唯一の交渉団体として、すべての構成員の要求をとりまとめ、大学当局に要求し、その実現を目指します。具体的には、人件費抑制に伴う剰余金といった資金の非常勤職員を含めた全教職員の給与改善や地域調整手当の改善に使用するように運動を強めていくことが重要となっています。また、このような教職員組合の活動を、すべての教職員に広く知っていただき、教職員組合の存在意義を広く理解していただくよう運動を進めます。

(2) 過半数組合を目指す

現在の労働法のもとでは、労働者の過半数を組織する事が大変重要です。労働者を代表して、対等な交渉権を確立し、労働協約を締結することが出来れば、賃金をはじめとする労働条件改善の大きな力になります。

しかしながら、静岡大学の現状は、組織率約30パーセントという状況にあります。ここ数年は退職者数の急増により、組合員数を減らし続けています。緊急に組合員拡大に取り組まなければなりません。そのために、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、静岡大学の教職員の当事者意識を喚起していきます。過半数組合実現の目標を高く掲げ、大学で働くすべての皆さんが主人公であるという意識を高めていく必要があります。

(3) 地域とともに歩む大学

法人化も地域社会の核となる高等教育機関としての国立大学の役割は変わりません。静岡大学は、地域とともにこの責務を果たすため、大学が直面している窮状を地域社会の皆

さんに大学の事を広く知っていただく活動を通じて、広範な世論形成をしていかなければなりません。静岡大学教職員組合は、従来から地域の労働組合や諸団体とともに、様々な運動を協力して進めてきました。今後とも、従来の方針を堅持し、組合の立場から、よりいっそう地域の労働組合や諸団体との協力・共同を発展させていきます。

2. 今年度の課題

1. 「国家公務員給与臨時特例法案」への静岡大学の対応について

現実に運営費交付金が削減されていない現時点で、臨時特例部分の賃金平均7.8%減額は認められません。国家公務員ではない我々の賃金は労使交渉で決めるのが大原則であり、大学法人は、国民のために質の高い教育を保障する責任において、現場の教職員と真摯に向き合わねばなりません。今後の大学側からの提案に対して妥当性を厳しく問うものであります。

これまで団体交渉において国立大学法人側が持ち出す根拠は、独立行政法人通則法第63条3項の「給与及び退職手当の支給の基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない。」との規定です。人勧は官民格差を計算し是正を勧告したものであるから、人勧に沿った給与改正が「社会一般の情勢」に適合するものであるとの論理です。

これまで教職員組合は人勧に沿った給与減額に反対し、人勧を参考にする必然性がないこと、給与を減額すると静岡大学に人件費差額分が残ること（運営費交付金は単年度の渡しきり予算なので使わなければ剰余金となること）、労働契約法の不利益変更であること等を主張し、差額分の教職員への還元を要求してきました。

ところが今回の臨時特例法は、人勧による官民格差の計算とは無関係ですから、「社会一般の情勢」への適合という論理は成り立ちません。それどころか、そもそも国立大学法人職員の給与は国家公務員よりも安い（ラスパイレス指数、国立大学平均87%、静岡大学84%）のですから、「社会一般の情勢」という視点からすれば、8%も引き下げると官民格差の拡大につながり、通則法の規定に反することになります。

2. 現給保障について

平成24年度第6回団体交渉において、大学側から平成26年4月からの現給保障の廃止を見送るという回答を得ると、同時に、今後も協議を継続したいという意向が示されました。不利益処分に関わる就業規則の改正であることから、大学側からの説明の手続きやその内容の合理性について慎重に見極めていく必要があります。

先の説明の中で、現給保障額の廃止によって生じる原資については、若手・中堅層に配分するとしていますが、大学には人件費削減から生じた多額の剰余金があります。それを原資として、昇格改善等により若手・中堅層の給与水準を向上すべきです。

また人事院は現給保障額を廃止する理由として高齢層職員の給与が民間より高いことを挙げていますが、確かに、公務員の給与は50才代では民間を上回っているものの、40才代までは民間を下回るという構造になっています。現在50才代の職員は40才代まで民間を下回る給与を受け続けてきた職員です。過去について手当をすることなく、現在の給与だけを問題にすることには道理がありません。

さらに、静岡大職員の給与はラスパイレス指数が 84%と国家公務員に比べて安い給与を受け続けているのですから、国家公務員の高年齢階層の給与が民間より高いこと理由に静岡大職員の現給保障額の廃止することはまったく道理に合わないことです。

3. 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善について

昨年度の人事院勧告の取り扱いの際、代償措置として浜松地区の地域調整手当が 1 %アップしたことは評価できるが、本来同じ大学に勤務し、同等の職務を果たしているにも関わらず、教職員の間に格差があることは認められません。また両地区の都市規模にも格差があるとは考えられません。恒久的に同率 6 %での支給を要求します。

この課題については、すべての団体交渉の事項として取り上げ、ねばり強く要求してきました。組合の基本的なスタンスは、同じ静岡大学に働く労働者として同一賃金を求めるというきわめて当たり前の立ち位置です。具体的には、静岡キャンパス 5 %、浜松キャンパス 4 %となっている現在の地域調整手当の格差を是正することを求めます。

4. 技術職員の待遇改善

静岡大学では、定年退職に伴う新規採用を長年の間不補充としていたため、50 才代が全体の 60%を占めています。そのため（4 級以上の）上位級の定数不足が深刻となっており、事務職員との昇格格差も生じてきています。そこで、40 代で（2006 年度の給与引き下げ以来）長年にわたり昇給停止となっている現在の昇級カーブを抜本的に改善するとともに、技術専門員を増員して 5 級昇格の道を広げることを要求します。さらに、これから多くの技術職員が退職されますが、財政難を理由とした不補充政策には反対していきます。

さらに、一般公募の技術職員の採用に関して、格付けをめぐる公募の際の給与提示の不明確さの改善および技術部再編に伴う昇任（推薦）基準の明確化を要求します。

5. 通勤手当について

本学には、静岡と浜松にキャンパスがあり、職員のなかには異動を命じられ、一方を居住地としながらも一方のキャンパスに通勤をしている者がいる。ところが、その際の通勤手当が十分支給されているとは言い難く、毎月、かなりの自己負担額を支出している場合がある。通勤手当額の算出にあたっては、東西のふたつのキャンパスを有している静岡大学の特性に応じて、独自の基準を設けるよう要求します。

例えば、静岡から浜松キャンパスに新幹線通勤した場合（新幹線 3 ヶ月定期、遠州鉄道バス 6 ヶ月定期）月平均 15,000 円程度の赤字となります。さらに、地域調整手当も 5%から 4%と 1%下げられます。片道 1 時間 30 分程度の通勤を強いた上に毎月 2 万円近い自己負担（減給）を強いるのは問題です。

<事例> 静岡駅徒歩、静岡－浜松（新幹線）、浜松駅－静岡大（バス）の場合、年間 660,580 円の通勤手当になります。新幹線（静岡－浜松 3 ヶ月定期）191,680 円、遠州鉄道バス（浜松駅－静岡大学 6 ヶ月定期）39,100 円ですので、新幹線とバスの年間定期代は $191,680 \text{ 円} \times 4 + 39,100 \text{ 円} \times 2 = 844,920 \text{ 円}$ となります。自己負担は、

844,920 円－660,580 円＝184,340 円となり、月平均 15,362 円となります。

6. 非常勤職員（パート職員）の時間給の改善等労働条件について

本学の直接雇用職員のうち、いわゆる常勤職員は半数以下となり、非常勤職員が大幅に増えてきています。大学運営、経営において、非常勤職員が現実の職員構成員であることを踏まえて、非常勤職員への正当な評価とそれに基づく待遇改善は不可欠であります。非常勤職員の犠牲の上に大学が運営、経営されることがあってはなりません。

① 時間単価の改善

非常勤職員の時間給については、法人化時に定額固定されたままで、どれだけ経験を積もうが、昇給しない仕組みです。法人化時点で頭打ち額に達していなかった者は、その額で固定されたままです。経験に応じて昇給させる制度を求めます。正規職員の労働時間が 7 時間 45 分に短縮された際、非常勤職員は、昼休み時間が延びただけで、むしろ拘束時間が 10 分長くなりました。正規職員の時間単価が引き上げられたにもかかわらず、非常勤職員についてはそのままです。正規職員と同等の改善を求めます。

とくに、浜松地区における時間給設定も「静岡地区との地域手当格差」相当分が低くなっており、これの改善を求めます。

② 人事院事務総長通知（08.8.26）に基づく一時金支給の早期実施

③ 夏季一斉休業の実施にあたって年休を充てるという制度の撤廃

7. 入試業務手当および負担の改善について

大学入試センター試験をはじめ、各種入学試験等の入試業務は、少子化の中で大学にとって重要な業務となっています。このような入試業務を正當に評価し相当な手当を出すべきです。しかし、本学の手当額は、私立大学は言うにおよばず、他の国立大学法人と比べても低い現状にあります。大学における入試業務の重要性の評価を前提に、土日の入試業務は、事実、休日出勤しているわけですから、入試業務手当の改善を要求します。

また近年の大学入試センター試験の複雑化に伴い、監督等を担当する教員の負担は増すばかりであります。そのような中、静岡大学が関係するいくつかの会場においてミスが起きていることは由々しき事態であります。これは入試業務の過剰負担がもたらしたともいえます。よって入試業務の見直しを要求します。

8. 再雇用制度の改善について

現在、本学の定年後の再雇用条件は、平成 16 年 4 月 1 日に試行された「静岡大学教職員再雇用規程」によって定められています。同規定にしたがい、再雇用職員が責任ある業務に従事しています。今後、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられていきます。そうした現状に対応すべく、再雇用職員の待遇改善を要求します。

具体的には再雇用を希望する者が選択できる制度の実現を要求します。

① フルタイム再雇用の促進について

本学の規程は、勤務時間の上限を 1 週間で 30 時間、1 日で 8 時間以内と定めています。

この規程に対して、勤務時間の上限を 1 週間で 40 時間とするフルタイムの再雇用の促進を要求します。要求理由としては、フルタイムの再雇用とそれ以外の再雇用の間に、とりわけ保障の点で大きな違いが生じることが挙げられます。40 時間雇用の場合、在職中の場合と同様に共済組合に加入することが可能になります。また、期末手当の支給等も保障されます。対して、30 時間雇用の場合には、それらが保障されずに不利な条件となります。本規程は、年金支給開始年齢が 60 歳であるという前提で定められたものであり、現状に応じた改善を要求します。

② 再雇用上限年齢の改定について

本学の規程では、再雇用上限年齢が満 65 歳に定められています。それらの規程に対して、状況に応じて上限年齢を速やかに改定することの約束を要求します。要求理由としては、これまで以上の年金支給開始年齢の引き上げが、今後も予想されることが挙げられます。現在は最高で 65 歳以降となっておりますが、いつ引き上げられるかわかりません。したがって、今すぐ再雇用上限年齢を改定しないまでも、引き上げの施行が決定した時点で速やかに上限年齢を引き上げることの約束を要求します。

9. ワーク・ライフ・バランスの推進について

① 働きやすい環境整備について

現在、東西のキャンパスにおいて一時預かりや学童保育が実施されていますが、現実には十分に活用されているとはいえません。現在の利用状況についての説明を要求します。あわせて利用する子育て世代の教職員のニーズの把握を求めます。

また、女性・男性共に育児・介護にかかわる休業を取りやすくするため、情報の周知や環境整備とともに産前休暇 8 週間の実現を要求します。

② 多忙化について

教職員の多忙化が止まりません。人員削減による業務の負担増加、公務の拡充など多くの要因があげられますが、その大きなひとつに平成 23 年度に行われた授業実施回数の変更があります。従来半期 15 回（試験を含む）の授業実施回数が 16 回へと変更され、研究活動へのしわ寄せや休暇期間の短縮等が生じました。また事務職員においても入試業務等へのしわ寄せ、休暇期間の短縮等が同じく生じていることは明らかです。当時の大学側からの説明では、大学設置基準の解釈によるものとありましたが、他の国立大学法人を見回すと 15 回の授業実施回数を維持している大学が大半です。授業実施回数の見直しを含む多忙化への対処を要求します。

③ 浜松キャンパスの事務職員不足について

浜松キャンパスの学部等においては、大学院学生・留学生の増加や就職担当業務の増加などに伴い、事務職員および教員等への負担が増加しています。加えて、人件費の抑制により職員の非正規化がますます進み、労働条件が悪化して中堅やベテランに更に負担が増加するという悪循環に陥っています。こうして、正規職員も非正規職員も、現状に不満を抱えながら働かざるを得なくなり、事務負担の転嫁として教員にも影響を及ぼすに至っています。浜松キャンパスの事務組織の弱体化を改善するため、静岡キャンパスとの定員の見直しを要求します。

10. 非常勤職員の応募条件の運用見直しについて

雇用期間満了・退職後に、再度応募する条件として、いわゆるクーリングオフ期間が置かれているが、この条件の撤廃について、これまでも職員課や事務局長との折衝をこれまで何度も重ねてきた。すでにいくつもの機関等でクーリングオフ期間を置かずに新採用として応募可能となっていること、また経験あるパート職員を活用することの有用性について考えるならば、クーリングオフ期間の制度の見直しは自明のことである。よって今一度、この条件の撤廃について要求します。

11. 防災対策の充実について

すべて静岡大学の教職員にとって、職場の基本的な安全性が守られることは、安心して働くための第一条件といえます。しかしながら東日本大震災以降に求められている防災、減災についての新しい具体策が大学から提示されているとはいえません。全学的に一貫した防災対策を早急に確立し、非常時における連絡系統や担当業務と担当部署を明確にし、学生や教職員の安全を最大限確保していただくよう要求します。

Ⅲ 専門部の活動と職種別課題

1. 組織法制部

運営費交付金の減少とそれに伴う教員の基盤的研究費の減少、職員の残業の常態化や団塊の世代の大量退職による技術職員問題、非常勤職員の雇い止めなど多くの切実な課題が、東日本大震災と平成 25 年度からの大幅な改組の影響でさらに顕著となりつつあります。そこで、教員、事務系職員、技術職員や非常勤職員など各職種別に懇談会を開催し、雇用の継続や将来の身分保障などに関する現実的かつ切実な問題に対する多くの意見と要望をくみ上げ、学長交渉や事務交渉に反映させていきます。

また、東西キャンパスの地域調整手当格差の是正については、恒久的な同率 6 % 支給の実現に向けて要求していきます。基盤的研究経費の減少については、特に実験系学部で切実な問題であることは昨年までと同じであり、早急に改善を求めています。さらに、東日本大震災に伴う国家公務員給与の平均 7.8%削減を反映した独立行政法人及び国立大学法人の運営費交付金削減と給与削減に強く反対し、労働者の基本的権利の確保を要求していきます。

これらの要求の実現には組合機能の維持・発展が不可欠であり、組合員数の拡大とともに組合活動を収入面でも安定化する必要があります。そのため組合の取り組みを未組合員にも積極的に広報することに努めます。

<教室系技術職員>

平成 10 年に訓令で技術専門官制度が規定され、55 才の者はほぼ全員が専門官に任用されたため、当初 3 名だった専門官も 5 年後には倍以上の 7 名になりましたが、法人化以降この定数は 7 名に固定され、定数を満たさない年度もあった。上記の推薦基準を満たす専門員の資格者（50 才以上の者）は、44 名で全技術職員の 6 割であり、専門員は 7 名と大変狭き門となっていた。これは退職者に比べて極めて少ない割合でしか補充をし

て来なかったため、他大学に比べても特に多い。そのため専門員になれる機会も少なくなり、年齢構成が高いならそれ相応の昇級定数の確保を要求してきた。静岡大学側は技術部の再編によって昇格改善を行うとしてきましたが、結果として、専門員は 10 名となりましたが、技術系職員の待遇はほとんど改善されないものとなっています。

当面の活動として、昇格基準の改善や選考基準の見直しを含めた以下の 3 点について要求します。

- ① 法人化以前と同様に 5 級昇格をするため技術専門員（現状定数 10 名）の大幅増員を行うとともに、40 代で長年にわたり昇給停止となっている現状を改善するため、技術専門職員の昇格基準を高専機構の基準まで引き下げを行うこと（4 級昇格では、高専が 3 級在級 13 年に対して 16 年と 3 年の遅れがある）。
- ② 若手（30 代）の低給与水準を改善するため、技術専門職員の選考基準（2 級 33 号給以上）は、平成 10 年に定めた基準を振る替えたものであるため、現在の年齢と号給に合わせた（昇級号俸が標準 4 号俸から 3 号俸に切り下げられた実態に見合った）見直しを行うこと。
- ③ 技術職員の採用に関して、一般公募の技術職員の初任給格付け及び在職者で著しく低い格付けの職員の見直しを行うこと。また、職務内容によっては、技術専門職員（初任給 2 級）での採用（公募）も可能にすること。

< 有期雇用職員 >

「常勤職員化」という最大の課題について、本学の取り組みはあまりにも遅すぎたと言わざるを得ず、それが有期雇用職員の高齢化をもたらし、常勤職員化の意欲を削いできました。組合として取り組むべき待遇改善の要求としては、「給与の頭打ち廃止」と「常勤化」です。

したがって有期雇用職員にとって現実的に取り組むべき課題は、非常勤職員と連携して、法人化以降の非常勤職員の時間単価を引き上げることです。有期雇用職員が定年後再雇用される場合は非常勤職員とみなされるため、賃金水準も法人化後の非常勤職員に準じることになりますが、全国的に見ても低賃金と思われるので強く改善を求めています。

< 非常勤職員 >

非常勤職員は法人化後に急増し、すでに本学の直接雇用職員の半数以上を占めています。すなわち、事務体制の維持と運営には必要不可欠の存在となっているにもかかわらず、雇用期間については最長 5 年までしか認められていません。また、賃金水準も大幅に引き下げられています。「雇い止め」の問題は改善されつつありますが、低賃金で厳しい労働条件を課していることとなります。他大学では、「雇い止め」の問題については一律適用の廃止や期間延長などの措置により、労働条件の改善が図られています。本学の対応は、全国的にも大幅に遅れていると判断されますので、非常勤職員の大学に対する貢献を適正に評価し、労働条件や待遇の改善を要求していきます。

2. 人事給与部

人事給与部では、役員会に対して、非常勤職員も含めた全教職員の給与改善や地域調整手当の改善を求めることを任務と致します。6年前の給与表の抜本改悪による大幅賃下げが強行され、この賃下げ分の差額と計画的な大幅な欠員による剰余金が、毎年7億円以上の巨額な目的積立金を生んでいる実態が明らかになっています。

今日まで組合は、賃下げ分の代償措置等も含め、以下の具体的な賃金に関わる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、約10年間も賃金が据え置きという職員が出ないように昇格の仕組みを改善し、昇格基準の見直しを行うこと。現給保障の撤廃など、さらなる不利益変更を行わないこと。
- (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調整手当に格差を設けることは差別待遇であり、浜松キャンパス（藤枝・島田なども含む）の地域調整手当を静岡キャンパス並みに引き上げること。
- (3) 2011年度人事院勧告の「若手・中堅層を中心に、給与構造改革期間中に抑制されてきた昇給を回復。具体的には、平成24年4月において42歳未満の職員を最大2号俸上位に調整することなど。
- (4) 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。

今年度も我々は、引き続き上記の重点課題を念頭に置き、教職員の給与面での改善及び公正な人事評価を実現させるように努めてまいります。

3. 教育文化部

大学設置基準の改正により、カリキュラムの自由化とともに、教育や研究の自己評価・点検が努力義務化されました。また、2004年の国立大学の法人化に伴い、国からの運営費交付金はさらに減少し、定員補充が十分にできない状況となっています。正規教職員が減らされ、パート職員や派遣職員が増加しています。また、教員のポストが減る中、任期付き教員やテニユアトラック教員が増えています。教職員の中で、同じ職階であるにもかかわらず、権利が異なる状況が作り出されているのです。教員は外部資金の導入に奔走し、自己評価・外部評価資料の作成に追われ、組織改編の作業に対応するなど多忙化に拍車がかかっています。大学から「ゆとり」が無くなり、学生とじっくりコミュニケーションする環境も失われているのが現状です。

教育文化部の具体的活動の一つ目は、7月ごろ東部地区で開催予定の「青空の下でPEACE」（旧「反核平和の夕べ」）を学内諸団体と共同で開催することです。反核・平和の願いを込めたイベントであり、講演会や討論会、映画上映会などを通じて教職員と学生が平和をテーマに交流します。二つ目は9月頃に「教職員研究集会」を開きます。具体的なテーマとして、男女共同参画（静岡大学における取組状況と課題）や大学と社会（入試改革、教育システムの国際化、人材育成）などを検討しています。この教研集会は、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もありますので、是非ご協力をお願いします。

4. 調査広報部

(1) 調査活動・報告

1) 労働環境の問題点調査

労働環境改善のためにはまず問題点を把握する必要があり、そのための調査を行います。必要に応じてアンケート調査を実施したり、組合員からの電子メールによる情報提供を呼びかけます。また他大学の現状や取り組みについても情報を把握し、本学での調査に役立てたり、その結果と比較検討します。

2) 調査結果の報告

現状の問題点について、調査の結果に基づき、組合員に分かりやすいよう報告をまとめ、(2)の広報活動（特にホームページと不二速報）を通じて、周知に努めます。

(2) 広報活動

ホームページや不二速報、立て看板を通して、組合活動やその成果、(1)の調査結果報告や各種行事のアナウンスなど、情報の周知に努めます。

1) ホームページの充実

ホームページを充実し、情報の迅速な発信を行います。またホームページの存在について、組合員の認知度を高めるよう努力します。

2) 不二速報の発行

年10回程度発行し、定期的にある程度まとまった形で情報を発信します。

3) 立て看板の設置

立て看板の設置によって各種活動への参加を呼びかけると共に、労働環境に関する情報を提供し、組合活動への理解を高めます。

5. 厚生部

(1) 例年どおり、お茶の物販を継続するほか、冬には恒例の「組合スキー」を計画します。

(2) 支部代表者会議には、できるかぎりお弁当を提供します。

(3) その他、組合活動が楽しくなるような企画を募集します。

6. 女性部

2009年度から「科学技術振興調整費」の助成による、「女性研究者と家族が輝くオンデマンド支援」など静岡大学においても女性研究者支援事業が始まっています。また一昨年度からは「女性研究者」のみならず、「男性研究者」についても支援の枠を拡大するなどの広がりが見られるようになり、静岡では一時保育所が、浜松では学童保育が行われています。

教職員組合としても、静大におけるこのような男女共同参画推進をバックアップしていくとともに、使いやすい、実効性のあるものとなるように働きかけていきたいと思えます。また他大学ではすでに実現している、産前休暇の拡大（8週へ。現行は6週）などについても実現を大学側に働きかけていきたいと思えます。

また静岡大学では多くの非常勤職員が働いていますが、大学の推進する男女共同参画が必ずしも非常勤職員や、事務職員、技術職員を含むものとはなっていないと思われることから、全ての職種を対象とした男女共同参画施策を実行するように働きかけを強めていきたいと思います。そのためには女性部として、非常勤職員の雇用継続問題や正規職員化問題、また法人前から勤務している非常勤職員の待遇改善(賃金上昇、一時金支給など)についても連携して取り組んでいきます。また女性職員の昇進昇格が遅れていることについても、諸データの公表を引き続き大学側に求めるとともに、雇用機会均等法等の趣旨にかなった、積極的差別是正策を講じることを要求していきます。

これらの実現のために、まずは集会や職場ミーティングなどを開催し、組合における女性部の活動の組織化および活性化を課題としていきたいと思います。

【第5号議案】人事委員の承認に関する件

人事委員

真中 進 (本部・図書館)
天野 和代 (人文社会科学部)
藤井 基貴 (教育学部)
樽松 安江 (理学部)
中西 光広 (農学部)
江藤 昭弘 (工学部)
安原 裕子 (情報学部)
桐谷 仁 (執行委員長)
増田 健二 (副執行委員長)
香野 毅 (書記長)



【第4号議案】2012年度会計予算（案）とその承認に関する件

2012年度 一般会計予算（案）

〔収入〕

(2012.4.1～2013.3.31)

項 目	11執行額	12予算額	差 引	備 考
A経常収入	15,553,811	13,430,000	-2,123,811	
組合費	13,835,570	12,780,000	-1,055,570	1ヶ月106.5万円で算定（11年度は1ヶ月120万で算定）
雑収入	1,718,241	650,000	-1,068,241	無農薬茶販売、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息、他団体印刷機使用料 11年度執行額には、労金特別利用配当金（967,580円）を含む。（但し同額を「地域役立て資金」「生きがい・仲間づくり資金」として支出項目で支出）
B経常外収入	2,005,828	2,166,434	160,606	
還元金	293,240	200,000	-93,240	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,154,408	1,408,254	253,846	前年度より繰越
特別会計繰入	558,180	558,180	0	特別会計 備品会計から558,180円繰入
合 計	17,559,639	15,596,434	-1,963,205	

〔支出〕

項 目	11執行額	12予算額	差 引	備 考
A会議費	235,731	280,000	44,269	
大会費	58,963	100,000	41,037	定期大会交通費、軽食代
委員会費	176,768	180,000	3,232	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	724,948	1,000,000	275,052	
行動費	220,087	300,000	79,913	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	305,996	350,000	44,004	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、退職者記念品、顧問弁護士料
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	86,367	150,000	63,633	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代、青空の下でPeace分担金
調査広報部	37,572	70,000	32,428	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	71,926	70,000	-1,926	リクリエーション補助経費、福祉活動拠出金
青年・女性部	3,000	30,000	27,000	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助、母親大会広告料
C書記局費	1,136,237	1,140,000	3,763	
事務経費	679,721	700,000	20,279	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	93,850	180,000	86,150	書記研修等交通費、書記局お茶代
通信費	165,186	180,000	14,814	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	197,480	80,000	-117,480	各法規集追録、国公労調査時報、労働と経済など
D人件費	8,822,639	8,930,000	107,361	
給与手当	7,730,372	7,760,000	29,628	書記2名給与手当 一般職 2-56*6/8、1-64（8ヶ月）、2-58*6/8、1-68（3ヶ月）
保険	1,092,267	1,170,000	77,733	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	0	0	0	書記2名分
E外部負担金	4,014,680	3,888,680	-126,000	
全大教	3,634,400	3,476,000	-158,400	1,100円×270人×4月 1,100円×260人×8月（昨年度は1,100円×286人×4月 1,100円×270人×8月）
県国公	367,200	367,200	0	340円×90人×12月
地区国公	10,000	42,400	32,400	静岡 30円×90人×12月（静岡地区国公が現在休眠状態のため、11年度は未執行）、浜松 10,000円（年額）
憲法会議	3,080	3,080	0	年額
F予備費（1）	1,033,550	357,754	-675,796	11年度執行額には、全大教東日本大震災加盟単組・組合員あて義援金（無農薬新茶収益）、「地域役立て資金」「生きがい・仲間づくり資金」拠出（967,580円）を含む。
予備費（2）	0	0	0	備品積立金
予備費（3）	183,600	0	-183,600	特別基金積立金 11年度執行額は、10年度県国公登録人数減員分（183,600円）の返戻
合 計	16,151,385	15,596,434	-554,951	
残 高	1,408,254	0		

【第6号議案】組合規約および組合費徴収細則の改正

静岡大学教職員組合規約 抜粋

現在	改正案
(組合員) 第2条 組合は、静岡大学の教職員あるいは組合が認める者であって、組合の趣旨に賛同し、自ら組合に加入することを選び、静岡大学教職員組合規約（以下「規約」という）に従う者をもって組織する。 2 以下に掲げる者は、組合員になることができない。 ① 学長、副学長 ② 理事、監事 ③ 学部長、電子工学研究所長、電子科学研究科長、理工学研究科長、附属図書館長、附属図書館分館長、附属学校園長、施設等の長。ただし、施設等の長の範囲については大会によって決定する。 ④ 事務局長、部長、課長、室長、主幹、人事・総務担当の課長補佐、事務長。 (施行) 第31条 この規約は、2008年6月26日から施行する。	(組合員) 第2条 組合は、静岡大学の教職員あるいは組合が認める者であって、組合の趣旨に賛同し、自ら組合に加入することを選び、静岡大学教職員組合規約（以下「規約」という）に従う者をもって組織する。 2 以下に掲げる者は、組合員になることができない。 ① 学長、副学長 ② 理事、監事 ③ 学部長、研究科長等、部局の長。ただし、部局の長の範囲については大会によって決定する ④ 事務局長、部長、課長、人事・総務・職員担当の副課長、事務長。 (施行) 第31条 この規約は、2008年6月26日から施行する。 この規約は、2012年6月21日から施行する。

静岡大学教職員組合 組合費徴収細則 抜粋

現在	改正案
(計算方法) 第3条 組合費（A）の額は、左の計算方法によって算定する。 一 給与20万円未満の場合 $(\text{本給} + \text{地域調整手当}) \times 8 / 1000 + 400$ 二 給与20万円以上の場合 $(\text{本給} + \text{地域調整手当}) \times 8 / 1000 + 500$ 第4条 組合費（B）の額は、左の計算方法による。 一 給与20万円未満の場合 $\text{本給} \times 8 / 1000 + 400$ 二 給与20万円以上の場合 $\text{本給} \times 8 / 1000 + 500$ (有期雇用職員の特例) 第6条 有期雇用職員については、本給額を一号俸下げて徴収する。 付則 本細則は、2004年5月1日から施行される。 本細則は、2005年12月19日から施行される。 本細則は、2006年6月1日から施行される。	(計算方法) 第3条 組合費（A）の額は、左の計算方法によって算定する。 一 給与20万円未満の場合 $(\text{基本給} + \text{地域調整手当}) \times 8 / 1000 + 400$ 二 給与20万円以上の場合 $(\text{基本給} + \text{地域調整手当}) \times 8 / 1000 + 500$ 第4条 組合費（B）の額は、左の計算方法による。 一 給与20万円未満の場合 $\text{基本給} \times 8 / 1000 + 400$ 二 給与20万円以上の場合 $\text{基本給} \times 8 / 1000 + 500$ (有期雇用職員の特例) 第6条 有期雇用職員については、本給額を四号給下げて徴収する。 付則 本細則は、2004年5月1日から施行される。 本細則は、2005年12月19日から施行される。 本細則は、2006年6月1日から施行される。 本細則は、2012年6月21日から施行される。

各 支 部 の 取 組 み

■人文学部支部

2011年度、人文学部支部では、下記のような活動に取り組んだ・

1. ビア・パーティ

7月14日（木）ホテルセンチュリー静岡「ラフルール」

※芙蓉会との共催

参加費1500円（一人3000円程度を主催者から補助）

参加者：44人

◎恒例の行事であるが、前年度より参加者が多く、参加者からの評判も上々であった。

2. 事務職員ランチミーティング

＜正規職員対象＞

12月22日

参加者：5人＋支部委員2人＋本部4人

＜非常勤・パート職員・派遣職員対象＞

12月26日

参加者：6人＋支部委員3人＋本部2人

◎勤務実態や要望事項等につき事務職員からの生の声を聞くことができ、いくつかも問題点が明らかになった。今後の組合活動にも大いに参考になった。

3. 学部長・事務長との懇談会

◎上記の事務職員ランチミーティングでの議論を踏まえて、支部長が学部長・事務長と懇談。事務職員の勤務実態や要望事項等につき認識を共有し、学部レベルで対処できる事項等についての意見交換を行った。

4. 新規採用教員との懇談会

5月24日

出席：新規採用教員3人＋支部委員4人＋中執等2人

◎組合の役割や活動、当面の課題等について中央執行委員長から情報提供をしていただいた後、懇談を行った。

◎なお、参加いただいた新規採用教員3人とも組合に加入していただいた。

■教育学部支部

本年度の活動について

・現況

本部執行部と連携しつつ、団体交渉、メーデーへの参加を行った。

・今後の予定

6月に支部総会、7月に新組合員の歓迎会が開催される予定である。

・新組合員加入状況

5月現在において、新たに3名の方が組合に加入された。今後も引き続き、加入へ

の働きかけを行っていく。

- ・その他

労働・研究環境に関連する問題について、組合員間での情報共有を図り、改善に向けた取り組みを続けていきたいと考えている。

■工学部支部

復興財源の捻出のために国立大学への運営費交付金が削減されようとしています。社会的責任を果たすといった観点から、これらの措置は避けて通れないかもしれませんが、それがそのまま給与の削減に結びつかないよう、教職員が一致団結して我々の生活を守り、働きがいのある職場とする必要があります。この厳しい状況は、教職員組合の存在意義をアピールするチャンスであり、「支部だより」の発行、行事案内等の立て看板の作成・設置ならびに工学部支部ウェブサイトによる情報発信などを通じて、教職員組合の組織強化につなげていきたいと思えます。また、組合の活動が支部委員の過度な負担とならないよう、活動の簡素化を図り、効率的な活動を目指します。

活動の具体的な内容は下記の通りです。

1) 広報・宣伝活動（情報発信）

- ・「支部だより」（紙媒体）を発行するとともに、工学部支部ウェブサイトを利用して、各種案内・報告、アンケート、全大教からの重要情報などの情報発信を充実させる。
- ・キャンパス内の人通りの多いところに立て看板を設置し、団体交渉などの行事について教職員組合からのメッセージを発信する。

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、部局長交渉などのイベントを開催する。
- ・団体交渉の前に教職員集会を開催し、キャンパス内に勤務する教職員（組合への加入・未加入を問わず）からの就労環境に対する意見を広くあつめ、今後の組合活動への参考とするための行事を行う。
- ・組合員サービスとして、労金や共済の案内や定年退職者に対する説明会を行う。

3) 労働組合としての直接的行動

- ・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を積極的に行う。団体交渉については、当局側との実質的交渉のできる唯一の重要な場と位置付け、少なくとも年に1回は浜松キャンパスで開催することを要求する。

4) 組織整備

- ・広報・宣伝活動を通して、組合未加入者への組合の存在のアピールを行い、教職員組合の重要性を認識してもらい加入者の増加をはかる。
- ・技術職員部統合にともなう組合組織（選出母体など）の見直しを検討する。

■情報学部支部

昨年は組合員有志の粘り強い勧誘活動のお蔭で新任教員が組合に加入した結果、若干組合員数が増えた。現在、情報学部支部でその数は 32 名となっているが、中長期的に見れば、数年後 10 名近くの組合員が退職され、その後も退職により組合員数が減少し続けることになる。そのために、その減少に歯止めをかけ、組合員数を増やすことが情報学部支部の焦眉の課題となる。今年は特に組合加入者のみならず、未加入者にも教職員組合の存在意義を実感していただけるのではないかと考えている。組合活動の成果をより広く周知させ、組合員にはより積極的かつ継続的に組合活動に参加していただけるように、また、未加入者には組合加入者となっていただけのように活動したいと考えている。今年の情報学部支部の取組みは以下の通りである。

- 1) 組合への加入活動を促進する。
- 2) 静岡大学で働く職員の雇用環境・雇用条件を改善するために情報交換を行う。
- 3) 親睦を深めるために各種会合・イベントを開催する。

■理学部支部

◎組合資料の配布や掲示で、手当の改善などの PR をしている。
◎職場環境のボトムアップな改善の為、組合活動の重要性を PR している。
◎しかし、組合員数は増えず、低調な活動の状況である。今後とも、教職員にボトムアップ活動の重要性を示す必要が有る。

■農学部支部

農学部支部では、昨年度に 1 名の新規加入を得て、久しぶりに明るい話題となったが、長期漸減傾向は続いている。今後 5, 6 年の間に半数の方が退職される予定であり、引き続き組合員の拡大は最重要の課題となっている。

その一方で、最近では、テニユアトラック教員を含めて、新任教員や、技術職員の採用など、農学部内の教職員の世代交代が着実に進んでいるのは確かである。そのため、特に新規採用の教職員を対象に、組合員の拡大に取り組んでいくことが必要であろう。

定員削減に伴う非常勤職員の雇用や事務作業量の増加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、学部内での情報収集・情報交換やそれらの問題の改善に向けて引き続き取り組みたい。

以上、本年度もこれまでと同様に、

- ①過半数加入者を目標に組合員を勧誘する、
 - ②職場環境・労働環境について、学部内での情報交換やそれらの問題改善に向けて取り組む、
 - ③組合員相互の交流と親睦を深める、
- を支部の取り組みに掲げる。



[2 0 1 1 年度活動日誌]

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
11	3月			
	31 木	新旧役員引き継ぎ、第1回執行委員会		
	4月			
	4 月			新任時安全衛生教育過半数代表者説明
	5 火	新任教員向け組合ガイダンス		
	7 木	第1回団体交渉申入れ 人事・労務課担当との顔合わせ		
	14 木			新旧工学部支部委員会引き継ぎ
	21 木	第2回執行委員会		工学部支部新人歓迎会
	25 月			工学部支部だよりNo.1発行 立て看板設置(メーデー2枚)
	26 火	第1回団体交渉交渉事項・提案理由提出 不二速報1号(執行部紹介号)発行 立て看板(メーデー)作成		不二速報1号(執行部紹介号)発行
	28 木			第2回工学部支部委員会
	5月			
	1 日	メーデー(駿府公園東御門前広場)	メーデー	メーデー(浜松城公園)
	2 月			立て看板設置(教職員集会2枚)
	9 月	シニア会		
	10 火	事務折衝	県国公幹事会	
	12 木	無農薬新茶申込〆切 青空の下でPeace実行委員会(以下毎木曜12:00~)		無農薬新茶申込〆切
	15 日		静岡県母親大会(磐田農業高等学校)	
	19 木	第1回代表委員会(テレビ会議) 第3回執行委員会(テレビ会議)	11年原水禁国民平和の行進(〜31日)	第1回代表委員会(テレビ会議) 第3回執行委員会(テレビ会議) 教職員集会(団体交渉に向けて意見収集) 支部役員補充選挙開票
	20 金			
	23 月			第1回団体交渉(テレビ会議)
	24 火	第1回団体交渉(テレビ会議)		
	25 水	2010年度会計監査		
	27 金			支部だよりNo.2発行
	6月			
	1 水			第3回工学部支部委員会
	2 木	第4回執行委員会		
	3 金			立て看板設置(中執・支部定期大会)
	4 土	全大教中部地区単組代表者会議(名古屋)〔新保〕	全大教中部地区単組代表者会議(名古屋) 全大教技術職員交流会議(東京)	
	9 木	定期大会議案書〆切・決定	全大教会計監査委員会〔鳥畑與一〕	
	12 日			議案書製本作業
	13 月			
	14 火	定期大会議案書印刷・製本(静岡) 立て看板(定期大会)作成 労働保険更新説明会〔山口〕		
	15 水			情報学部支部総会、工学部支部委員会
	16 木			不二速報2号(第1回団体交渉報告号)発行
	21 火	不二速報2号(第1回団体交渉報告号)発行		
	22 水	人文学部支部総会		
	23 木	教育学部支部総会 第5回執行委員会(テレビ会議)		第4回工学部支部定期大会 第5回執行委員会(テレビ会議)
	27 月	農学部支部総会		
	30 木	第113回定期大会、特別決議採択		
	7月			
	1 金		全大教国立大学法人等の充実をめざすプロジェクト会議(佐藤誠二)	立て看板設置(剰余金・給与削減10%)
	3 日			
	7 木	第6回執行委員会(テレビ会議)		第6回執行委員会(テレビ会議) 第5回工学部支部委員会
	12 火	第2回団体交渉交渉事項・提案理由提出 事務折衝〔新保、阿波連〕		
	14 木	特別決議ちらし作成(全教職員配布) 立て看板(第2回団体交渉)作成		特別決議ちらし作成(全教職員配布) 技術職員部会
	15 金	第1回教研推進委員会(テレビ会議) 青空の下でPeace		第1回教研推進委員会(テレビ会議)
	19 火	不二速報3号(定期大会報告号)発行		不二速報3号(定期大会報告号)発行 ランチdeトーク(非常勤職員集会)
	21 木	第2回代表委員会(テレビ会議) 第7回執行委員会(テレビ会議)		第2回代表委員会(テレビ会議) 第7回執行委員会(テレビ会議)
	22 金	第2回団体交渉(テレビ会議)		第2回団体交渉(テレビ会議)
	23 土		浜岡原発の永久停止・廃炉を求める静岡県大集会	
	25 月		県国公幹事会	
	28 木	不二速報4号(第2回団体交渉報告号)発行		不二速報4号(第2回団体交渉報告号)発行 第6回工学部支部委員会
	30 土			
	31 日	30・31(土・日)全大教第43回定期大会〔新保〕	30・31(土・日)全大教第43回定期大会、第57回日本母親大会(広島)	

8月				
4	木	労金「地域役立資金」説明〔新保、阿波連〕		工学部支部だよりNo.4発行 立て看板設置（団体交渉報告・学内教研などお知らせ） 工学部支部委員会
17	水			
24	水			
25	木	事務折衝 第2回団体交渉協議事項回答申し入れ 事務職員登用試験の実施に関する申し入れ		
29	月			ホンネdeトーク（教員）
9月				
9	金		9（金）～11（日）全大教第23回教職員研究集会（東京農工大学府中キャンパス）	
10	土			
11	日			
15	木			第8回工学部支部委員会
16	金	第2回教研推進委員会（テレビ会議）		第2回教研推進委員会（テレビ会議）
20	火	第8回執行委員会（西部書記局）		第8回執行委員会
				労金財形貯蓄相談会
28	水	学内教職員研究集会		学内教職員研究集会
29	木	任期付き助教懇談会（大学教育センター）		第9回工学部支部委員会
10月				
5	水			新任者安全衛生教育（過半数代表者）
13	木			第10回工学部支部委員会
				工学部支部だよりNo.5発行
				脱原発声明発表
19	水	第9回執行委員会（テレビ会議） パート労務職員懇談会（事務局・学務部）	静岡県国公定期大会	第9回執行委員会（テレビ会議）
22	土	静岡県国公定期大会〔勝野、阿波連、花方〕		
24	月	事務折衝		
27	木		国家公務員給与最大10%減額と国立大学等教職員への波及反対・高等教育充実のための国会行動（全大教ほか） しずおかパートの元気の出る集会	第11回工学部支部委員会
30	日			
11月				
5	土	5・6（土・日）全大教合同地区別単組代表者会議（名古屋）〔阿波連〕	5・6（土・日）全大教合同地区別単組代表者会議（名古屋）、全大教青年部総会、学習会（福島）	
6	日			
7	月			平和と文化の集い実行委員会
8	火	不二速報5号（学内教職員研究集会報告号）発行		不二速報5号（学内教職員研究集会報告号）発行
14	月	第10回執行委員会（テレビ会議）		第10回執行委員会（テレビ会議）
16	水			第12回工学部支部委員会
				浜松地区国公定期大会
17	木	年末調整説明会〔山口〕	県国公幹事会	
18	金	第3回団体交渉交渉事項・提案理由提出 事務折衝〔新保、阿波連、中井〕		
22	火	立て看板（第3回団体交渉）作成	国公・静岡9条の会「憲法とメディアの役割」	女性部懇談会（ランチミーティング）
24	木	第3回代表委員会（テレビ会議）		第3回代表委員会（テレビ会議） 立て看板設置（団体交渉・集い）
26	土		11.26ひまわり集会in浜岡	
30	水			第13回工学部支部委員会
12月				
2	金	第3回団体交渉（テレビ会議）	2・3（金・土）全大教中部・近畿ブロック書記研修会（金沢）	第3回団体交渉（テレビ会議）
3	土		3（土）事務登用試験一次試験	2・3（金・土）全大教中部・近畿ブロック書記研修会（金沢）〔吉村〕
7	水			平和と文化の集い実行委員会
14	水			平和と文化の集い～おでんと焼き鳥deトーク～
15	木			第14回工学部支部委員会
18	日		全大教会計監査委員会〔鳥畑興一〕	
19	月	不二速報6号（第3回団体交渉報告号）発行		不二速報6号（第3回団体交渉報告号）発行
20	火	第11回執行委員会（テレビ会議）		第11回執行委員会（テレビ会議）
22	木	人文学部支部事務系職員懇談会		
23	金	22～25（木～日）組合スキーと温泉の集い		22～25（木～日）組合スキーと温泉の集い
24	土			
25	日			
26	月	人文学部支部パート職員懇談会		



12	1月			
11	水			第15回工学部支部委員会
13	金		県国公合同代表者会議、県国公旗開き	
14	土	教職員共済生協加入拡大会議〔吉村、山口〕	教職員共済生協加入拡大会議	
17	火	事務折衝〔新保、阿波連〕		過半数代表選出について連絡調整会議
18	水	第12回執行委員会（テレビ会議）		第12回執行委員会（テレビ会議）
19	木	不二速報7号（スキーと温泉の集い報告号）発行		不二速報7号（スキーと温泉の集い報告号）発行
23	月			労金「次世代システム」会員説明会〔吉村〕
25	水			第16回工学部支部委員会
				工学部支部選挙管理委員会
26	木	第1回選挙管理委員会（テレビ会議）		第1回選挙管理委員会（テレビ会議）
31	火			立て看板設置(団体交渉)
	2月			
2	木	組合役員選挙立候補届期間（～23日）		組合役員選挙立候補届期間（～23日）
		立て看板（第4回団体交渉）作成		工学部支部選挙公示
3	金	第4回団体交渉交渉事項・提案理由提出		
8	水	不二速報8号（2011懇談会報告号）発行		不二速報8号（2011懇談会報告号）発行
				全労済書記研修会〔吉村〕
9	木			支部だよりカー版(工・情支部)発行
10	金	第4回団体交渉（浜松開催/テレビ会議）		第17回工学部支部委員会
11	土	11・12（土・日）全大教合同地区別単	11・12（土・日）全大教合同地区別単	第4回団体交渉（浜松開催/テレビ会議）
12	日	組代表者会議（京都）〔阿波連〕	組代表者会議（京都）	
13	月		浜松地区国公春闘討論集会	
20	月	第13回執行委員会（テレビ会議）		第13回執行委員会（テレビ会議）
21	火			教職員共済・労金退職者説明会
22	水			第18回工学部支部委員会
24	金	不二速報9号（第4回団体交渉報告号）発行		不二速報9号（第4回団体交渉報告号）発行
		組合役員選挙立候補者の発表		組合役員選挙立候補者の発表
				工学部支部選挙公示(候補者・補充)
	3月			
1	木	組合役員選挙投票期間（～16日12：00）	3.1ビギニデー	役員選挙投票期間（～16日12：00）
3	土		3・4（土・日）全大教中部ブロック	3・4（土・日）全大教中部ブロック
4	日		技術職員交流会（福井）	技術職員交流会（福井）〔水野〕
5	月			防災対策に関して工学部長に申し入れ
7	水			第19回工学部支部委員会
8	木			過半数代表選出代議員集会、就業規則改正説明
9	金	事務折衝（就業規則改正説明）〔新保、阿波連〕		
13	火	過半数代表選出代議員集会、就業規則改正説明		
15	木	就業規則改正事項についての申し入れ		就業規則改正事項についての申し入れ
16	金	組合役員選挙開票・公示		組合役員選挙開票・公示
				工学部支部選挙開票・結果公示
19	月	静岡キャンパス女性部昼食会		工学部支部退職者送別昼食会
		教育学部支部退職者送別会		情報学部支部総会
25	日		しずおかパートの春のつどい	
27	火	第5回団体交渉（テレビ会議）		第5回団体交渉（テレビ会議）
29	木			女性部懇談会(送別会情支部と共催)
30	金	第6回団体交渉（テレビ会議）		第6回団体交渉（テレビ会議）
				第20回工学部支部委員会(新旧引き継ぎ)
	4月			
3	火	執行委員会新旧役員引き継ぎ		
4	水			
5	木	新任教員向け組合ガイダンス		
6	金			



静岡大学教職員組合規則集

目 次

学長が組合に確約した三原則	3 2
静岡大学教職員組合規約	3 3
静岡大学教職員組合役員選挙規程	3 8
静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規	3 9
静岡大学教職員組合旅費細則	3 9
静岡大学教職員組合組合費徴収細則	4 0

学長が組合に確約した三原則

1971年12月 3日

1. 学長は、今後とも、静岡大学教職員組合の活動に対し、弾圧、干渉をしないことを確約する。
2. 学長は、今後とも、組合活動はいうまでもなく、教職員の学内における諸活動に対しては、監視など基本的人権の侵害にわたる行為をしないことを確約する。
3. 学長は、権力による大学の自治の侵害に反対し、大学の民主的運営をはかることを確約する。

静岡大学教職員組合規約

(前文)

われわれは、日本国憲法下における民主化の促進を願い、労働者の利益と地位の向上を目指して、ここに団結し、理想的組合を作ろうとするものである。

第一章 総則

(名称)

第1条 この組合は静岡大学教職員組合（以下「組合」とする）という。

(組合員)

第2条 組合は、静岡大学の教職員あるいは組合が認める者であって、組合の趣旨に賛同し、自ら組合に加入することを選び、静岡大学教職員組合規約（以下「規約」という）に従う者をもって組織する。

2 以下に掲げる者は、組合員になることができない。

- ① 学長、副学長
- ② 理事、監事
- ③ 学部長、電子工学研究所長、電子科学研究科長、理工学研究科長、附属図書館長、附属図書館分館長、附属学校園長、施設等の長。ただし、施設等の長の範囲については大会によって決定する。
- ④ 事務局長、部長、課長、室長、主幹、人事・総務担当の課長補佐、事務長。

(事務所)

第3条 組合は事務所を静岡市駿河区大谷836静岡大学内におき、西部書記局を浜松市中区城北3-5-1静岡大学内におく。

(支部)

第4条 組合は大会の承認によって支部をおくことができる。

2 各支部は、この規約の趣旨に基づき、この規約の範囲内で、それぞれの規約を定めることができる。

(部会・委員会等)

第5条 組合は、執行委員会のもとに、専門部・特別委員会・連絡会をおくことができる。

第二章 目的および事業

(目的)

第6条 組合は、組合員の団結および相互扶助により、労働条件を維持改善し、経済的、社会的および文化的地位の向上を図り、あわせて学術研究および教育の民主化の徹底を期することを目的とする。

(事業)

第7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 組合員の賃金、労働時間、身分待遇、その他の労働条件の改善に関すること。
- ② 学術研究および教育の民主化に関すること。
- ③ 組合員の相互扶助および福利厚生に関すること。
- ④ 機関紙発行に関すること。
- ⑤ 他の諸団体との連絡提携に関すること。
- ⑥ 職員の意に反する不利益処分に関して使用者等に対し交渉すること。
- ⑦ その他組合の目的達成に必要なこと。

第三章 組合員

(加入および脱退)

第8条 組合に加入しようとする者は、執行委員会に加入申込書を提出し、組合員名簿に登録されなけ

ればならない。

- 2 組合を脱退しようとする者は、その理由を明らかにし、執行委員会に届け出なければならない。

（組合員の権利および義務）

第9条 組合員は、労働組合のすべての活動に参加する権利、および均等の取り扱いを受ける権利を有する。

- 2 組合員は次の権利を有する。

- ① 役員に選挙され、役員を選挙しまたは解任すること。
- ② 組合のすべての活動に参加し、組合の利益を受けること。
- ③ 組合のすべての問題に意見を述べ、決議に参加すること。
- ④ 会計書類を閲覧し、会計監査の公表を求めること。
- ⑤ いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地または身分によってその資格を奪われないこと。
- ⑥ 組合活動によって不利益を受けたときは、救援を受けること。
- ⑦ 身分待遇や労働条件に関する不当な処分・処遇に対して、執行委員会に対応を求めること。

- 3 組合員は次の義務を負う。

- ① 組合の規約を遵守すること。
- ② 組合の決定に従うこと。
- ③ 組合費、その他の賦課金を納入すること。

（制裁）

第10条 組合員であって、組合の規約に違反し、または組合の統括を乱しもしくは組合の名誉を汚した者は、大会の決議により、その権利を停止し、またはこれを除名することができる。

- 2 役員であって不適任と認められる者は、大会の決議によって解任される。
- 3 制裁はすべて、大会または大会の指定する審問委員会において提案者に制裁勧告書を提出させ、かつそれに対する本人および本人の希望する弁護人の弁明を聴取した後でなければ、これを決議することができない。
- 4 第1、第2項の制裁を受けた者が決定に不服のある場合は、1ヶ月以内に大会に抗告を行うことができる。
- 5 組合員であって3ヶ月以上組合費を滞納した者は、組合員としての権利を停止される。滞納組合費を完納したときは権利を回復する。

第四章 機関

（機関）

第11条 組合に次の機関をおく。

大会、代表委員会、執行委員会、会計監査委員会、選挙管理委員会

（大会）

第12条 大会は、組合の最高決議機関であって、代議員をもって構成する。

- 2 代議員は、各支部より組合員10名につき1名（端数は1名）の割合で選出しなければならない。
- 3 定期大会は、執行委員長の招集により、毎年1回6月に開催する。ただし、次の場合には、臨時に開催しなければならない。
 - ① 執行委員会が必要と認めたとき。
 - ② 代表委員会の決議があったとき。
 - ③ 会計監査委員会が組合財産の状況について要求したとき。
 - ④ 組合員の5分の1以上が付議事項を示して要求したとき。
- 4 大会の議長および副議長は、出席代議員の互選によって選出する。
- 5 大会には執行委員が出席し、議案について説明し、必要な報告を行い、質問に答弁しなければならない。

ない。ただし、執行委員は決議には参加することができない。

（大会の審議事項）

第13条 大会は次の事項について審議決定する。

- ① 規約の決定および改正。
- ② 予算の議決、決算の承認。
- ③ 運動方針の決定および事業報告の承認。
- ④ 他団体への加入および脱退。
- ⑤ 組合員の制裁および役員の解任並びにそれらの回復。
- ⑥ 組合基金の流用および重要な組合資産の処分。
- ⑦ 支部・部会等の設置および廃止。
- ⑧ 代表委員会への委任事項。
- ⑨ 同盟罷業の開始の決定。
- ⑩ その他組合の目的達成にとって必要で重大な事項。

（代表委員会）

第14条 代表委員会は大会に次ぐ決定機関であって、代表委員をもって構成する。

- 2 代表委員は、各支部より2名、各部会より1名を選出しなければならない。
- 3 代表委員会は、執行委員長が次の場合に招集し、最低年3回以上開催する。
 - ① 執行委員会が必要と認めたとき。
 - ② 代表委員の5分の1以上が、付議事項を示して要求したとき。
- 4 代表委員会の議長等は、代表委員の互選によって選出する。
- 5 代表委員会には執行委員が出席し、議案について説明し、必要な報告を行い、質問に答弁しなければならない。ただし、執行委員は決議には参加することができない。

（代表委員会の審議事項）

第15条 代表委員会は次の事項について審議決定する。

- ① 運動方針の具体化。
- ② 規定および細則の決定と改正
- ③ 大会の決議により委任された事項。
- ④ 労働協約の締結に関する事項。
- ⑤ 争議行為の開始に関する事項。
- ⑥ 同盟罷業に関する事項。
- ⑦ その他執行委員会が審議することを必要と認めた事項。

（執行委員会）

第16条 執行委員会は、組合の中央執行機関であって、執行委員長、副執行委員長、書記長、執行委員をもって構成する。

- 2 執行委員会は必要の都度執行委員長が招集する。ただし、執行委員は付議事項を示して執行委員会の招集を要求することができる。
- 3 執行委員会は、大会と代表委員会の決議を執行し、また、その他の緊急の事項を処理してこれに関し大会および代表委員会に責を負う。

（執行委員会の審議事項・権限）

第17条 執行委員会は次の事項について審議決定する。

- ① 大会および代表委員会の決議に基づく事項の執行。
- ② 大会および代表委員会に提出する事項。
- ③ 組合の業務執行に関する各種原案の企画立案。

- ④ その他組合の事業遂行上必要な事項の処理。

(執行委員会のもとにおく組織)

第18条 執行委員会には、書記局および必要ある場合には専門委員会を設ける。

2 書記局は、書記長および書記局員をもって構成し、次の事務を行う。

- ① 組合経費の予算の編成、予算の執行、決算書の作成、その他会計経理に関すること。
- ② 組合員名簿に関すること。
- ③ 用度の調達、物品の管理、払い出しおよび事務所の管理、その他庶務に関すること。
- ④ 各種の会議の準備および議事録の作成に関すること。
- ⑤ その他書記局事務に関すること。

(会議の成立)

第19条 会議はすべて、構成員の3分の2以上の出席によって成立する。

2 会議の議事の決定は、出席者の過半数によって決し、可否同数であるときは議長がこれを決定する。

3 前項の規定にかかわらず、第13条第5号に関しては、全組合員が平等に参加する機会を与えられた直接無記名投票によって、過半数の同意を得なければならない。また、第13条第1号および第10号に関しては、出席代議員の4分の3以上の賛成を必要とする。

(会計監査委員会)

第20条 会計監査委員会は、次の業務を行う。

- ① 組合の資産および会計を年1回以上監査し、執行委員会から決算の報告を受け、その結果を大会に報告する。
- ② 組合財産の状況について、執行委員会に対し、臨時に大会の招集を要求することができる。

(選挙管理委員会)

第21条 選挙管理委員会は、次の業務を行う。

- ① 選挙の公示に関すること。
- ② 立候補の受理審査および候補者氏名の発表に関すること。
- ③ 投票および開票の管理ならびに立会人の指定に関すること。
- ④ 投票の有効無効の判定および当選者の発表に関すること。
- ⑤ その他選挙管理に必要な事項。

第五章 役員

(役員)

第22条 組合に次の役員をおく。

執行委員長	1名	副執行委員長	1名
書記長	1名	執行委員	7名
会計監査委員	2名		

- 2 執行委員長は、組合を代表し、組合の業務を統轄し、大会、代表委員会、執行委員会を招集する。
- 3 副執行委員長は、執行委員長を補佐し、執行委員長事故あるときはその職務を代行する。
- 4 書記長は執行委員長を補佐し、書記局の長として組合の事務を司る。
- 5 執行委員は、執行委員会の業務を分掌する。
- 6 会計監査委員は、会計監査委員会の業務を分掌する。

(役員の選挙)

第23条 執行委員長、副執行委員長、書記長、執行委員、および会計監査委員の選出は、全組合員が平等に参加する機会を与えられた直接無記名投票による。

2 前項の選挙は選挙管理委員会が管理する。選挙に関する必要な規定は、代表委員会において別に定める。

(役員の任期および兼任)

第24条 役員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

2 補充選挙によって就任した役員の任期は、前任者の残任期間とする。

3 役員は、任期満了後も、後任者が就任するまではその職務を行うものとする。

4 役員は他の役員および代議員を兼ねることができない。

(役員の解任)

第25条 役員であって、大会において不適当と認められた者は、大会の決議によってこれを解任することができる。

第六章 会計

(経費)

第26条 組合の経費は、組合費、寄附金、その他の収入をもってこれにあてる。組合費については細則で定める。

第27条 組合の会計年度は、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わる。

第28条 執行委員会は、組合のすべての財源およびその使途、寄附者の氏名ならびに現在の経理状況を示す会計報告を、会計監査委員の監査報告とともに大会に報告しなければならない。

2 会計報告については、公認会計士（職業的資格のある会計監査人）の証明書を添付しなければならない。

第七章 解散

(解散)

第29条 組合を解散しようとする場合は、すべての組合員が平等に参加する機会を与えられた直接無記名投票による、全組合員の過半数の同意によらなければならない。

第八章 附則

(規約の改正)

第30条 規約を改正しようとする場合は、その改正案を大会の15日前までに書記局に提出しなければならない。

2 改正の発議は、執行委員会、あるいは組合員の20分の1以上の連署によって行うことができる。

(施行)

第31条 この規約は、2008年6月26日から施行する。

静岡大学教職員組合役員選挙規程

第一章 総則

- 第1条 静岡大学教職員組合規約第23条に基づきこの規程を定める。
- 第2条 この規程は、執行委員長、副執行委員長、書記長、執行委員、会計監査委員の選挙に適用する。
- 第3条 前項に掲げる選挙は毎年3月に行う。ただし欠員を生じた場合はその都度行う。

第二章 選挙管理委員会

- 第4条 選挙を行う時はこの事務を処理するために選挙管理委員会を設ける。
- 第5条 選挙管理委員会は各支部1名の代表をもって構成し、任期は満1年とし再選を妨げない。ただし立候補者は選挙管理委員会の構成員にはなれない。
- 第6条 選挙管理委員会に1名の選挙管理委員長をおく。委員長は委員の互選とする。
- 第7条 選挙管理委員会は選挙管理委員長が招集する。
- 第8条 選挙管理委員会は次の事を行う。
1. 選挙公示
 2. 立候補者の受付と発表
 3. 候補者の資格審査
 4. 投票および開票の管理
 5. 立会人の指名
 6. 当選の確認と発表
 7. その他選挙管理に必要な事項
- 第9条 定期選挙の公示は選挙期日20日前までに支部に通知する。
- 第10条 立候補者の発表は選挙期日4日前までに行う。
- 第11条 当選の公示は選挙期日より2日以内に行う。

第三章 候補者

- 第12条 組合員はすべて役員に立候補する権利を有する。
- 第13条 選挙に立候補する組合員は定められた立候補届に所定の事項を記入して、選挙期日5日前までに選挙管理委員会に届出なければならない。
- 第14条 候補者を推薦するときは本人および所属支部の承認を得て、定められた立候補届に所定事項を記入して選挙期日5日前までに選挙管理委員会に届出なければならない。

第四章 選挙

- 第15条 選挙は全組合員によって行われる。
- 第16条 選挙は定員1名のものは単記、定員2名以上のものについては完全連記としいずれも直接無記名1人1票とする。
- 第17条 当選者は有効投票数の多数を得た者から順次決定する。得票同数のため当選者を定めたい場合はその者について決選投票する。
- 第18条 組合員数の2分の1以上の有効得票がない者は当選できない。
- 第19条 前条により不足を生じた場合は、その不足の定員数に1名を加えた数を落選者のうちから得票順に選んで決選投票を行う。
- 第20条 候補者が定員を超えないときは信任投票を行う。

第五章 附則

- 第21条 この規程の改廃は執行委員会で決め、大会の承認を得なければならない。
- 第22条 この規程の実施に必要なことは別に細則で定める。
- 第23条 この規程は昭和25年2月14日より実施する。
- (昭和31年2月、昭和35年7月、平成19年7月 一部改正)

静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規

- 1、 組合員本人で次の各項に該当するものについては、所定の金額または記念品を贈るものとする。
 - (1) 弔慰 死去したとき 金 10、000 円
 - (2) 病気 1ヵ月以上入院療養したとき 金 5、000 円
 - (3) 退職 記念品を贈る(5、000 円相当)
- 2、 その他組合員または組合員以外のもので、慶弔の意を表すことが適当と認められる場合は、三役が協議する。
- 3、 組合はこれらの慶弔に対し、一切の返礼を辞退する。

静岡大学教職員組合旅費細則

第1条 静岡大学教職員組合の用務で、執行委員会の決定および要請により出張する場合は、所属支部所在地から目的地までの公共交通運賃(往復)を支給する。

- ① JRを利用する場合で、移動距離が概ね 80 kmを超える(静岡―浜松を含む)時は往復特急料金(ただし、新幹線利用の場合は回数券相当)を支給する。
- ② 県国公、地区国公などの会合・集会に出席するときで、要請団体からの旅費の支給がない場合は所属支部所在地から目的地までの公共交通運賃(往復)を支給する。
- ③ 公共交通機関を利用しない場合は、実状に即して実費を支給する。

第2条 日当の支給については次の基準による。

- ① 移動時間を含め用務にかかる時間が概ね 8 時間(1 日と数える)を超える時また用務先までの距離が概ね 80 kmを超える場合 1 日あたり 1、500 円、そうでない場合は 1 日あたり 1、000 円、半日当たり 500 円を支給する。
- ② 但し、定期大会、執行委員会等組合主催の会合出席については日当の支給は行わない。

第3条 宿泊費は参加要請する団体の負担でない場合は、宿泊費実費(上限 10、000 円)および参加費、懇親会費等の実費を支給する。

第4条 緊急または合理的な理由があるときには、執行委員会は上記の規程にかかわらず旅費等の支給を行うことができる。

第5条 この細則の改正は定期大会の議決によって行う。

付則 この細則は 1995 年 7 月 1 日から施行する。

静岡大学教職員組合組合費徴収細則

（目的）

第1条 静岡大学教職員組合規約第9条第3項第3号にもとづき、組合費徴収に関する細則を以下の通り定める。

（組合費の種類）

第2条 本細則に定める組合費は、組合費（A）と組合費（B）とがある。

- 2 組合費（A）は地域調整手当支給者を対象に徴収する。
- 3 組合費（B）は地域調整手当未支給者を対象に徴収する。

（計算方法）

第3条 組合費（A）の額は、左の計算方法によって算定する。

- 一 給与20万円未満の場合
 $(\text{本給} + \text{地域調整手当}) \times 8 / 1000 + 400$
- 二 給与20万円以上の場合
 $(\text{本給} + \text{地域調整手当}) \times 8 / 1000 + 500$

第4条 組合費（B）の額は、左の計算方法による。

- 一 給与20万円未満の場合
 $\text{本給} \times 8 / 1000 + 400$
- 二 給与20万円以上の場合
 $\text{本給} \times 8 / 1000 + 500$

（頭打ち）

第5条 組合費の額は、左の号俵をもって頭打ちとする。

- 一 教（一） 3－81 4－53 5－13

（有期雇用職員の特例）

第6条 有期雇用職員については、本給額を一号俵下げて徴収する。

（非常勤職員の特例）

第7条 非常勤職員については、組合費を一律200円とする。

第8条 任期制または年俸制など、本細則の各規定に抛り難い組合員の組合費は、執行委員会でこれを定める。

付則

本細則は、2004年5月1日から施行される。

本細則は、2005年12月19日から施行される。

本細則は、2006年6月1日から施行される。