

国立大学法人静岡大学

# 静岡大学教職員組合

2007年度（第109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 2007年6月28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】2006年度活動報告とその承認に関する件 ..... 3

【第2号議案】2006年度会計決算報告とその承認に関する件（その1） ... 23  
2006年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）  
2006年度会計監査報告

【第3号議案】2007年度活動方針（案）とその承認に関する件 ..... 7  
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】静岡大学教職員組合役員選挙規程改正案とその承認に関する件... 14

【第5号議案】2007年度会計予算（案）とその承認に関する件 ..... 26

【第6号議案】人事委員の承認に関する件 ..... 15

<資料> 各支部の取り組み  
06年度活動日誌

07年度執行委員会

執行委員長	久保 英雄	(人文学部)
副執行委員長	嘉嶋 康彦	(工学部)
書記長	伊東 暁人	(人文学部)
執行委員	重近 啓樹	(人文学部)
執行委員	吉川 真理	(人文学部)
執行委員	磯山 恭子	(教育学部)
執行委員	祝原 豊	(教育学部)
執行委員	栗野 春之	(工学部)
執行委員	厨子 光政	(情報学部)

会計監査委員 中尾 健二 (情報学部)  
会計監査委員 小濱 進 (本部・図書館)

## 【第1号議案】2006年度活動報告とその承認に関する件

### 1. 06年度活動の概括

学長・役員会に権限が集中するなか、静岡大学教職員組合は、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期待されています。とりわけ、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、その役割はますます重要であり、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！」を合言葉としてきました。

本年度の組合活動は、執行部発足が1ヶ月ほど遅れたのに伴い、団体交渉も1ヶ月遅れて6月に行われ、6月末の定期総会開催でやっと通常のスケジュールに至りました。夏頃には、助手・助教問題のアンケート調査、集約と意見書の提出を中心に活動をしました。9月の全国教研の参加、学内教研の開催、冬のスキー行事等の例年の活動を展開してきました。本年度は法人化後最初の学長選考があり、学長候補者アンケートを実施しました。

とりわけ本年度後半の組合活動は、「法人化後採用の非常勤職員3年一律雇い止め問題」に注がれました。この問題は、法人化後3年目で該当者が生じるために、緊急かつ切実な問題として精力的に取り組みました。当局は6月の第1回の団体交渉において、この問題に対する前年度の「前向き発言」（「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）を否定したので、厳しい状況を認識しその打開の取り組みを展開しましたが、学長選による現役学長の落選という結果が出た11月頃から、役員会を中心とする大学当局が機能せず不誠実な対応の中で、取り組まざるをえませんでした。

第1回団体交渉後に、非常勤職員の方々とのお会合を持ちその意見・要望を聴取しました。そして、人事課長交渉などを通じて、その「一律雇い止め」を機械的に適用することは、労働現場の実態を理解しない対応であり職場に悪影響を及ぼすこと、従って、本人の雇用継続意思と職場等の継続要望等の一定の条件を満たす場合は、雇用の継続を認めることを強く要望しました。人事課長交渉レベルではよりよい工夫を模索する姿勢が示されましたが、11月末の浜松で行った第2回団体交渉において経営責任者である理事等は、「一律雇い止め」を既定方針として示すのみでした。理事等の経営責任者として、「法律の壁」を盾にするだけで、労働実態への悪影響を真摯に受け止め、労使双方が協議してよりよき解決策を見出そうとする姿勢が全く見られませんでした。ただし、12月末には「3年有期雇用職員」の方の雇用継続については、その専門的特殊性を根拠として可とする確認書を取り交わしました。

そこで、組合執行部としては、静岡大学で働く者を対象にしてこの問題の「緊急署名」活動を展開し、12月から年明け1月の約2ヶ月間に52%を超える者の署名を得ました。署名を2月に直接に学長に届けた「話し合い」では、学長は、「非常勤職員の問題を重要な問題と認識しており、その解決策を考えたい」趣旨の発言を行い、その後に持たれた理事と事務局長による団体交渉では一定の前進を期待しましたが、既定通りの「一律雇い止め」を通告するための場であり、団体交渉とは言えないものでした。思うに、学長の意向と理事等の対応が大きく異なっており、その不誠実な対応は、大学当局への不信感・不満

へとつながりました。さらに、学長をはじめとする大学の経営責任者は、「年度末で総入れ替えとなり、4月からは新学長の下で新執行部の体制となる」ことを理由として、「新執行部に関する4月以降に関わることを、現執行部は一切拘束するようなことはできない(しない)」という、責任放棄の発言を行いました。このことから、「人勧準拠」で予定されていた「地域調整手当1%支給増」は凍結されること、また、この観点から非常勤職員の雇用継続は不可能であるというのです。これは責任ある現執行部の対応とはどうてい言えないことを厳しく指摘して、特に雇用継続の問題は3月末というタイムリミットのある事柄なので、現執行部は「事の緊急性」を認識し、これらの問題について組合とのこれまで交渉内容と経緯を説明し、新執行部の責任者(学長)に伝えて協議した上で、共同で責任ある対応すべき事を要望しました。また、同時に、別に直接に新学長予定者にこの問題に関する要望を行いました。

結局は、最後の旧学長との協議において、「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」ことを約束したものの、「3年一律雇い止め」の機械的適用を阻止することはできませんでした。しかし、この問題は今後毎年発生する問題であり、そのまま放置すればするほど労働現場には重大なる悪影響が増大してくることは明らかです。今回の粘り強い取り組みは、目に見える成果としては結実しませんでした。非常勤職員の雇用・労働条件を今後改善していくために必要な一過程であると位置付けて、今後の取り組みに期待したいと思います。

今回の取り組みで痛切に感じたことは、学長をはじめとする経営責任者の無責任な対応です。それは、人事課長・副課長等の事務レベルとの温度差として現れ、組合の取り組みが翻弄されて徒労感が増します。まずは、経営責任者が交渉のテーブルに着くことを原則とするべきだと思います。この点は、過半数代表者に対する説明会、署名式等でも同じであり、団体交渉権を持つ労働組合としての自覚、経営責任者としての自覚をそれぞれが構築していく必要があると考えます。

## 2. 個別の課題

### (1) 学長候補者選考

今回は法人化後初めての学長候補者選考が行われ、組合としてはこれまでのように学長候補者に対するアンケートを行い、意向投票のための参考資料を提供しました。

しかし、今回の学長候補者選考において、いくつかの問題点も明らかになりました。まず、これまで投票権のあった「有期雇用職員」が投票権者から除外されていたことです。また、3名の候補者を選出することとなっているが、実際には2名の推薦候補者しかおらず、1名を選考会議が指名したがその理由等は公的に示されることはありませんでした。さらに、学長候補者の決定について、投票総数第2位の者が第1位の者を斥けて選出されるという事態が発生したが、その公式な説明もなされていません。組合としては、今後の改善すべき事項を、当局に申し入れました。

### (2) 助手・助教問題

07年4月から、助手・助教と准教授の職制が導入されることとなり、静岡大学でどのような形でこれを導入するのが問題となりました。特に、これまでの助手を、新職種の

「助手」と「助教」とにどのように再配置するのか、任期制を導入するのかどうか、また、その待遇はどうなるのかという問題があり、10月くらいまでの重要な課題でした。組合は、当時の助手にアンケート調査を実施し、この問題に対する意見・要望を集約し公表するとともに、アンケート調査の結果とともに当局に要望書を提出しました。静大当局は、「各部局の対応を基本的に尊重する」ことを基本方針として、各部局に具体的制度設計を一任し、それが基本的に承認されました。一方、全大教が文科省と交渉した結果、任期制の一律導入の趣旨ではないこと、現助手の雇用条件を引き下げるものとなってしまうこと等が確認されたために、現在のところ全国的な動向も憂慮すべき事態とはなっていませんが、今後も注視していく必要があります。

### (3) 地域調整手当の問題

地域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、静岡4%（将来6%）、浜松1%（将来3%）となっており、組合は、このような3%もの賃金格差はおかしいと主張してきました。前年度において大学側は一定の理解を示し、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ましたが、07年度に予定されていた人勧準拠の1%増の実施が凍結され、新役員会のもとで改めて判断することとされました。組合に対しては「できるだけ早い機会に十分な説明と理解を得ること」を確約したが、6月現在では、まったく説明もなされずに実施されることが伝わっています（7月に4月に遡って実施の予定）。地域調整手当1%増の実施自体は歓迎すべき事であるが、組合に対しての説明、さらに過半数代表をはじめとする職員に対する説明が必要と思われます。

### (4) 人事評価の導入問題

今年度は、部長以上の事務職員と教授を対象とする新しい人事評価制度が導入されました。しかしながら、評価の基準・方法や、本人開示や異議申し立ての機会の保障などの手続き等の問題が明示されないままに実施されています。また、本年度は、その状態のまま全教職員を対象にこの新しい人事評価制度を導入しようとしています。

また、06年度は人勧準拠によって大幅賃金引き下げが実施され、当面の措置として「現給保障」がとられたが、実際には現給保障を超えるまで何年間も賃金が据え置きになるのが現実です。「インセンティブがわく仕組みを工夫する必要がある」旨の事務局長発言が団体交渉の折にありましたが、組合と協議して労使双方の合意のできる制度設計を行っていくことが求められています。しかしながら、人事委員会等の協議の場も一回も持たれず、従来の良い労使慣行を拒否する態度であり、労使の信頼関係を大きく損なうものでした。別言すれば、大学当局が、この問題について建設的な協議や制度設計を進めていくだけの能力と気概が欠如していたと言えます。

### (5) 事務再編

ほとんど進展がありませんでした。しかし、働きやすい職場の事務体制のあり方の観点から注意深く見守っていく必要があります。

## (6) 事務系職員の定年延長・再雇用について

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、それに見合っただ賃金も引き下げるといった内容です。07 年度は実際にこの規則が動き出しているが、その実態を明らかにして、労働条件の改善につなげていくことが望まれます。

## (7) その他—組合員の拡大など

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です。

組合の将来像については、前年度からその検討を課題として引き継いでいたが、対応できなかったため、今期執行部に検討を委ねます。

また、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。

ホームページの維持を、担当執行委員の尽力により、実現することができました。また、「不二速報」を年間 10 回発行し、組合活動の状況を組合員に知らせるとともに、特に静岡キャンパスでは「立て看」を頻繁に出すことができました。これらの点では、一応合格点ではないかと自負しています。

さらに、組合員拡大では全大教の取り組みに合わせて、秋以降取り組みました。特に、「静大を愛せない方はご遠慮下さい」という標語のインパクトは大きかったのですが、組合員の加入を引き出すまでには至らなかったかもしれません。年度末までに 17 名の組合加入があり、前年度末・始との比較では -29 名となりました。この点は、「成果がありました」と胸を張れる状況ではありません。今後個別に電話したり足を運ぶといった地道な活動や、特に新入教職員に早い機会にアプローチすることが必要です。

## 【第3号議案】2007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

世界史上、最も民主的な憲法を骨抜きにし、戦後体制からの脱却を謳って、国民の拍手喝采を受け、権力の座に就いた人がいた。およそ80年前のことである。民主的な憲法とはヴァイマル憲法、戦後体制とはベルサイユ体制、そして、勿論、その人の名はヒトラー。

ヒトラーは独ソ不可侵条約を結ぶはるか以前から、スターリンの協力を得て、戦争のできる普通の国への国づくりを着々と進めていた。

安倍政権は国民投票法案、教育基本法の改正等を通じて着々と世界史上、最も平和的な憲法とサンフランシスコ体制とを侵蝕してゆく準備を整えている。

日本は集団的自衛権を持ってはいるが、行使はできない。これが内閣法制局のこれまでの一貫した見解であった。それを見直すべく「有識者」による検討が進められている。「有識者」懇談会の結論は見えている。行使もできる、ということである。とかく評判の悪い「有識者懇談会」ではあるが、有識者の一人は鋭く現実を突いている。つまり、かつて沖縄の基地から米軍がベトナムに飛び、いまイラクで航空自衛隊が輸送作戦に参画し、インド洋沖ではアフガン制圧作戦を展開している米軍に燃料を補給している。これはすでに立派な集団的自衛権の行使である、国際的にはそれ以外には見られようがない、すでに充分行使しているものを行使できないというのは世間＝国際社会では通らない、と。卓見である。

その時々々の戦後体制は、多かれ少なかれその直前の戦争で勝った側の押しつけである。それを克服するというのは、行きつくところもう一度戦争をやり直しましょう、という決意の表明ととられても仕方がない。ブッシュ政府が安倍政権にどことなく冷淡なのはそのことと関わっている。私たちを取り巻く情勢、というのはそこまできている。

### 二 大学の置かれている現状

法人化後4年目を迎えるが、その間、毎年、1パーセント運営費交付金が減額されてきた。この状態が続けば数年後経営破綻を迎える大学が出てくると予想されている。それに加えて、今年の2月、経済財政諮問会議はこの最もベーシックな基盤的資金にも成果主義・競争原理を採り入れようとの提言を出してきた。これには文科省も国大協も揃って反対の意を表明している。運営費交付金に競争原理が導入された場合、文科省の試算では47大学が潰れるそうである。短期的な成果の挙げられない大学、競争のしようもない教員養成学部はこの47大学のうちに入っている。夕張は人ごとではない。この点を巡る攻防のヤマはこの夏になろうかと思われる。

## 二、静岡大学教職員組合の重点課題

### 1. 2つの運動の方向

わたしたちの要求を実現させていくためには、大きく2つの方向で運動を構築する必要があります。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、この方向の相手はおもに静岡大学の経営当局となります。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、この相手はおもに政府・社会となります。わたしたちは、「パイの切り方」(＝当面の待遇改善)だけではなく、同時に「パイそのものを大きくする」(＝大学財政を強化する)運動を同時に展開する必要があります。

### 2. 全体の課題

#### (1) 働く仲間の意識を変え過半数を組織する組合をつくり、経営側の意識を変えさせる

法人化後3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、多くの教職員は労働者としての当事者意識を持たず、経営側もまた公務員時代と同様の旧態依然とした対応に終始しています。労働組合の存在が健全な法人経営を実現する前提であることは明らかであり、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まだできていないのが現状です。わたしたちは法人化後に私たちが置かれている状況と組合が存在することによって得られる具体的利益を広く伝えることで意識を変え、一人でも多くの仲間を増やし、できるだけ早く過半数を組織する組合をつくる必要があります。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。まずは、「労働協約」(就業規則や個別の労働契約に優先する労使間の取り決めであり、少数組合であっても可能)の締結などによって、組合員であることのメリットを具体的に示していきます。

#### (2) 地域に愛され地域とともに歩み、地域に応援してもらえらる大学のために

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。すなわち、国立大学法人への公財政支出をせめて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する必要があります。(この点は、後述の運営費交付金の競争的配分を阻止し、地方国立大学を守るためにも重要となります。)

### 3. 個別の課題

#### (1) 運営費交付金の競争配分化問題



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となる経費です。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を切捨てることにつながりかねません。さらに、研究成果が短期には現れにくい研究領域や基礎研究、教育への予算が大幅に削減されることで、これらの大学の活動を軽視させ、大学の教育や研究を根底から崩す恐れがあります。この点においては、組合は大学当局、文部科学省とも共通の問題認識を持ち、情報を交換しながら、運営費交付金の競争的配分を阻止し、その減額に反対し、高等教育予算の抜本的な拡充をもとめていきます。

## (2) 雇用・賃金などの労働条件—獲得目標・守るべきことの優先順位付けを

組合はさまざまな職種の組合員から構成されていることはいまさら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なかで、組合が掲げてい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、今期は下記の重点課題にある程度の優先順位をつけて取り組みます。(順不同)

- ・組合員の雇用は常勤、非常勤に関わらず守る。「生首」は切らせない。
- ・3年2回更新のパート職員に対し、現場が必要とし本人が希望する場合には、「雇い止め」をしないで契約を更新できる道を探る。長期契約を行っている他大学の事例や就業規則を参考にしつつ、当局側の主張する「期待権の発生」論を打ち破る。
- ・常勤職員と非常勤職員の休暇日数、健康診断など諸待遇における格差を是正させる。
- ・地域調整手当を地域差なく6%支給するよう求めていく。当面、就業規則で定められている支給率の早期完全実施を要求する。
- ・限度を超えた残業・サービス残業をなくす。そのために、勤務の実態に見合った手当支給と36協定等の遵守状況の実態調査と情報提供を要求する。
- ・文部科学省が集約している各国立大学法人の理事報酬、教職員給与、教職員数などの諸データをもとに、静岡大学教職員の待遇の位置づけを比較検証し、不当な格差についてはその是正を求めていく。
- ・パートタイム労働法の改正など各種労働法制の改定に注視し、必要な対応を求める。
- ・事務系職員の定年延長、再雇用規定について、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く。
- ・評価システムの運用にあたって「透明性・公平性・客観性」が確保されるよう、組織的なしくみづくりを求めていく。

## (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、具体化するよう要求します。他大学と比較しても立ち遅れている次世代育成支援対策推進法にもとづく実効ある取り組みを早期に計画、実施するよう要求します。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。また、大学の平成19年度計画にある「女性教職員、外国人、およ

び障害者の採用・登用を積極的に進める」がきちんと実行されるよう働きかけ、結果を検証します。

#### **(4) 情宣の強化と組合員拡大**

まず、組合員のみなさんに今何に取り組んでいるのか、を常に広報します。そのために書記局からニュースレターを随時、電子メールにて発送します。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くことを推進します。そうすることで、必要な事態にはすぐに動ける組合の即応能力を高めていきます。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も立て看板の設置とホームページの充実をすすめます。

全国的に若年層の組合離れがすすみ、平均年齢が高齢化しています。労働組合が何かを知らない世代に労働組合に入ることのメリットをわ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」の担当者を配置し仲間を増やすことに努めます。

### 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・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様となる等、ここ数年、一定の改善が見られました。しかし、今年7月より地域調整手当が1%引き上げられることになったとはいえ、東西キャンパス間の給料格差問題の進展はなく、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改善が見られません。さらに、本年度から教員の職階制度が「教授、准教授、助教、助手」に改められ、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、特に職階別懇談会の開催を通じて各種職種・雇用形態や地域毎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。さらに、組合員の拡大に向け、これまでの組合の問題点を明らかにしていくと同時に、改善策を模索していきたいと考えています。

#### 〈教室技術系職員〉

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、極めて少ない任用枠を定めたことなど、正当な技術評価の点で問題となっています。

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、法人化後に新規採用された非常勤職員の賃金種順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。

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、日々雇用職員には3年の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並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たままです。

組織法制部は、従来から非常勤職員を対象とする懇談会を年数回（昨年度の場合、西部地区では3回、東部地区では2回）実施してきましたが、今年度も非常勤職員を対象とする懇談会を開催し、多くのパート職員から生の声を集約すると同時に、パート職員の横の連携を強化していきたいと考えています。また、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年の雇い止め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に闘います。

さらに、非常勤職員の正職員化を目指して、有期雇用職員、パート職員を問わず、試験によって正規職員に採用される機会を与えるよう大学当局に要求し、若い非常勤職員が希望を持てるような環境を作りたいと思っています。

## 2. 人事給与部

昨年度の給与改定により、基本給ベースで平均4.8%の賃下げが強行され、同時に就業規則で静岡6%、浜松・藤枝3%の地域調整手当支給が決まりました。手当の支給率は当初の静岡4%、浜松・藤枝1%から、本年度は各1%の引き上げが実現し、静岡5%、浜松・藤枝2%となりましたが、依然として就業規則で約束されているレベルでさえ完全に実施されていません。まず、第一に就業規則で規定された調整手当支給を速やかに行うよう働きかけていきます。さらに、静岡とそれ以外の地域において手当支給に格差をつけることは労働や生活の実態からみて合理的な根拠がありません。引き続き、地域差なく6%の地域調整手当を支給するよう求めていきます。

文部科学省が公表しているデータによると、2005年度における静岡大学の給与水準は、他の国立大学法人平均との比較で、事務・技術職員で97.9%、教育職員で98.7%とやや低い状態にあります。今後も継続的に各国立大学法人の理事報酬、教職員給与、教職員数などの諸データをもとに、本学の教職員の待遇の全体的な位置づけを比較検証し、不当な格差についてはその是正を求めていきます。

今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す。今年度の詳細な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」が確保されるようなしくみの構築を求めていきます。

## 3. 教育文化部

働きやすい職場環境、教育・研究条件の改善、現在問題になっている「憲法」「歴史認識」などをはじめ、諸問題を検討するため、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・平和活動に取り組みます。具体的には7月に生協学生委、日本科学者会議等の諸団体とともに「青空の下でPEACE」を開き、「憲法」「平和」の問題について考えると共に、交流を図ります。秋には「教職員研究集会」を開き、現在の大学の状況、労働条件、評価システム、パートタイマー等の非典型雇用者をめぐる問題などを検討したいと考えています。この教研集会は全国の情勢を知り、また各職種の方が問題を提供し、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、全国的な動向と対応をとらえたい、とおもっています。

学内の個別活動としては、以下のような内容を考えています。

- ① 法人化後、益々劣悪化する労働条件・教育・研究環境、これに対する労働組合の意義・役割に関する学習
- ② 大学・学部改革に関する情勢と課題の学習
- ③ 憲法、教育基本法をめぐる学習
- ④ 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、託児所、保育委託など、労働、研究・教育環境の整備をめざす取り組み
- ⑥ 「青空の下で PEACE」、「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

厳しさを増す職場の労働環境を改善するための組合活動の前提は、刻々と変化する職場の労働条件などの客観的な把握と組合員の意思・希望の把握と考えます。そのため、各種の状況調査やアンケートを行っていきます。

##### (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ます。こうした活動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。国公労連全国レクへの参加も予定しています。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4号議案】 静岡大学教職員組合役員選挙規程改正案とその承認に関する件

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 (~~20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、書記次長、~~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 (~~10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 (~~15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 (~~15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)

### 【第 6 号議案】人事委員の承認に関する件

#### 人事委員

滝下 正敏 (本部)

樽松 安江 (理学部)

池田 晴美 (農学部)

川瀬 憲子 (人文学部)

丸山 修 (教育学部)

増田 健二 (工学部)

高柳 正勝 (情報学部)

久保 英雄 (執行委員長)

伊東 暁人 (書記長)

## 各支部の取り組み

### ■教育学部支部

教育学部支部では、18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、新組合員の加入を強く働きかけた。その結果、18年度新規採用の方の中から、4名の新規加入者を得ることができた。しかし、それ以前の採用者からの新規加入者を得ることはできなかった。組合員拡大の方法について、今後検討し、組合の拡大を図っていく必要がある。
- (3) 新組合員歓迎会や退職者送別会などを開催して、組合員相互の交流を図った。ともに20名前後の参加者を得て、活発な情報交換や親睦を深めることができた。
- (4) 支部ニュースは、5回発行することができ、活動内容について組合員にある程度知ってもらえることができた。しかし、その内容は情報伝達にとどまったと言える。組合活動の意義や成果、課題などについて、組合員の考えを相互に交換し、組合活動への理解を得られるようなニュースの作り方について、今後検討していく必要があるといえる。

### ■工学部支部

断固として過半数組合をめざす立場に変わりはありませんが、組織率30%弱という現実の状況を踏まえ、より効率的な運営と活動を進めるため、今年度から支部委員会の組織構成を変更し、活動内容にもメリハリをつけることにしました。支部委員会の組織や支部活動の形態が大きく変ることになるので、6月21日の支部定期大会に提案し討議の議題としました。具体的な内容は、下記の通りです。

#### 1 支部委員会の組織改革

従来、支部委員会の任務分担は、組織法制部・情報宣伝部(情宣部)・人事給与部・教文福利厚生部の4部制で行われてきたが、長年の間に形骸化し、支部活動の実態に合わなくなってきた。支部委員も全8名となっており、現実問題としてもこの4部制で役割分担を果たすことは難しくなっている。そこで、この際、支部の活動内容を重要なものに限定し、やるべきことを明確化し効率化を図るべきではないかと考えた。

#### 2 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)と共に、工学部支部のサイトを起ち上げて、支部からの情報発信の拠点とする。中執のサイトから枝分かれさせる形にして、サイト



のメンテナンスは中執(書記局)にお願いし、コンテンツの提供を支部の役割とする(→注)。

コンテンツの内容としては、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、全大教等からの重要情報の紹介(できれば解説つき)などが考えられる(そのために下記4)が必要)。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、将来的には検討に値する。

注：中執から、支部HPを起ち上げることについての了解は既に得られている。

- ・キャンパス内に立て看を増やして、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にも目に触れやすくする(今年度、中執メンバーのご協力も得て、すでに積極的に推進されつつある)。
- 2) 各種会合(イベント)の開催：各々、各種の手配・段取りが必要という点で共通
- ・支部定期大会：形式的な長文の資料作成はやめる。必要最小限の資料で、実質的な議論を行う場とすることを心がける。
  - ・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(or 懇談会化? ・ ・ 交渉事の多くは、西部地区部局内では解決できない内容が増えたため、交渉というよりは情報・意見交換の場と捉えるのが現実的)
- 3) 労働組合としての直接的行動(随時)：イベントと同様、基本的には従来通り。
- ・団体交渉への参加：現在、当局側側とのほとんど唯一の実質的交渉の場となっている団体交渉の重要性に鑑み、少なくとも年に1回は浜松での開催を要求するとともに、組合員の意見を広く集め、未組合員にもこの団体交渉の重要性と組合の役割を強調してアピールしたい。
  - ・各種要求と申し入れ
  - ・署名への協力
  - ・メーデー等、地域との連携
- 4) 情報の収集・整理：交渉力・情報発信力の基盤
- ・人給関連の資料作りと点検(交渉用の基礎資料)
  - ・社会的状況把握に役立つ情報整理：大学・組合・労働条件等をめぐる重要な情報を収集・分析する(例：全大教から送られてくる「メールマガジン」の全部は、多くの組合員にとって読み切れない。データを整理して示したり、何が重要ポイントなのかを分りやすく解説して示したい)。
  - ・各種アンケートの実施、集計・分析

### 3 支部委員会における役割分担の考え方：

上記のうち、2)と3)はその時々に応じて支部委員全員で対処する。一方、1)と4)は、責任者+支援者でグループ化する。今年度の支部委員会では、既に役割分担が決定しており、実際的な活動にとりかかっている。また、各年度の役割分担の継続がスムーズに進むように、業務マニュアルの作成も今年度の課題とする。

## ■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、注意が必要。教職員間の交流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。理学部講義棟にエアコンが入り、夏や冬でも安心して講義を行えるようになった。以前は真夏に学生がばてていた。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FD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。また、研究、教育、社会貢献に関する自己評価について、5年間何も行っておらず、異常である。理学部の活性化の為に自己評価が必要である。

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、有る教員から大量の外国コインを頂きました。理学部と書記局にb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。募金箱を書記局に置いてもらっています。三島在住のアフガニスタン人医師が呼びかけて、静岡を中心に活動をしています。

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。この間、学長、施設課、生協のご協力を得ることができました。一方、粗大ゴミの不法投棄防止の活動、学内交通事故や転落事故防止の施設改善要望を「安全衛生委員会」の席上で出し、改善をして頂きました。

## ■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、昨年度はおもに2つの点に重点的に取り組んできた。1つは労働条件の改善、特に今大きな問題になっている、パートタイム労働者など、不安定な立場に置かれている方々の条件改善である。これは国内のみならず国際的潮流で、今後とも正当な待遇改善が求められるが、本来、世論をリードすべき大学が率先して知恵を出すべき問題であろう。結論的には大きな成果をあげたとは言えないが、これらの方々との信頼関係は築けたと感じている。

もう1つは、学部内の学科、職種をこえた相互対話、理解の場を作ることである。従来から芙蓉会との共催で、未組・組合員を問わず、夏にビアパーティを開き、昨年度も盛会であった。また人文支部ニュースを発行し、様々な方の意見や、組合活動の紹介をすることができた。今後ともこうしたフランクな対話の場を通じて、相互の理解や信頼が深まり、それが共同研究の進展や、組合の存在意義を高めることにつながることを期待したい。

昨年度は、これまで組合活動を支えてこられた、多くの経験豊富な方が、定年・転職された。従って人文支部では特に組合員の拡大が非常に重要な課題になる。これまでも支部費の減額等、組合加入の障壁を低くする努力が行われてきたが、組合の存在意義・メリットについて、宣伝・広報活動を引き続き強化する必要がある。

## ■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。

1人退職、1人転職で2名減ったが、2人農学部に移動した。差し引き17名のままである。

3月には、退職・転職される職員を囲んで昼食会を開き、歓談したが、その折り、上記問題の意見交換をしたが、決め手がない。今年は、上記①が単にお題目ではなく、かつ高望みをしないで、何ができるかを真剣に討議をする。

[ 2006年度活動日誌 ]

	執行部	西部	支部	全大教その他	書記局
10月					
12木			工学部支部委員会		
13金	第10回執行委員会				
16月	不二速報No.4発行				
18水				浜松地区国公幹事会	
19木				静岡地区労連定期大会	
21土				静岡県国公定期大会	
24火			工学部支部委員会		
25水	事務折衝			浜松地区国公幹事会	
27金	第11回執行委員会				
11月					
3木				全大教労働セミナー	
4金				全大教単組代表者会議	
6月			工学部長選アンケート		
7火				静岡地区国公定期大会	
8水	第12回執行委員会		第12回支部委員会	浜松地区国公定期大会	
10金	第1回代表委員会 (TV会議)		支部だより発行		
11土				県国女女性協定期大会	
13月	学長選アンケート結果配布				
14火	静大フォーラム実行委				
16木		平和と文化の集い打ち合わせ			
17金	学長適任者抱負発表会				
17-18金土					全大教中部書記研修会
20月	団体交渉 (浜松開催)	団体交渉			
21火					年末調整説明会
22水	学長選考に関するの申し入れ		工学部支部委員会		
24金	シニア会				
28火	パート職員・代表委員緊急集会 (TV会議)				
28火	第13回執行委員会			学長意向投票	
12月					
4月	不二速報No.5、No.6発行	非常勤職員雇用継続署名	工学部支部だより発行		
7水				12.7国会請願	
11月	第14回執行委員会				
12火		平和と文化の集い実行委員会			
13水			工学部支部委員会		全労済研修 (浜松)
15金	学長面会				
19火	静大・憲法フォーラム	平和と文化の集い			
20水		パート職員雇用継続について申し入れ			
22金	第15回執行委員会				
23土				県国公春闘討論集会	
26火	団体交渉 (有期雇用職員継続問題)				
2007 1月					
2-5火	スキーの集い				
9火	署名集め (大学会館)	電研所長選アンケート			
11木			工学部支部委員会		
12金	第16回執行委員会			県国公単組地区等合同会議・旗開き	
15月	全大教新聞取材 (書記長)	過半数代表について打ち合わせ			
15月			工学部支部だより発行		
16火	不二速報No.7発行				
17水					全労済研修 (浜松)
23火	選挙管理委員会 (TV)				
24水	事務折衝				
25木			工学部支部選挙管理委員会		
25木			工学部支部委員会		
26金	第17回執行委員会				
27-28土日				全大教単組代表者会議	
29月	中執役員選挙公示	過半数代表選出代議員会	工学部支部役員選挙公示		
30火					
31水	過半数代表者選出代議員会				
2月					
2-3金土					全大教全国書記研修会
5月	学長面会・署名持込 (非常勤職員雇用継続)				
7水			工学部支部委員会		
8木	学長へ申し入れ	半期会計監査 (浜松)			半期会計監査 (浜松)
9金	不二速報No.8発行				
13火	過半数代表者会議				全労済研修 (浜松)
14水					
15木	不二速報No.9発行・半期会計監査				
17土				県評「新春のつどい」	
20火	第2回代表委員会 (TV)				
22木	第18回執行委員会 (TV)				
22木	団体交渉 (非常勤職員継続問題)				
27火	学長面会 (非常勤職員継続問題)		工学部支部委員会		
28水				浜松地区国公春闘討論集会	
3月					
1木	不二速報No.10発行			ビギナー集会	
2金				「日本の青空」上映実行委員会 (浜松)	
6火	シニア会				
7-16水金	次期役員選挙 (投票)		工学部支部役員選挙 (投票)		
9金	第19回執行委員会			全大教単組代表者会議	
10土				教職員共済協議会	
11日					
13火	事務折衝		工学部支部委員会		
15木	就業規則の改定提示 (過半数代表)				
16金		就業規則の改定提示	教育学部支部送別会		
16金			支部役員選挙 (開票)		
20火	過半数代表意見交換会 (TV)		工学部支部退職者送別会		
22木			情報学部支部総会		
23金	過半数代表意見交換会 (TV)				教職員共済事務担当者会議
26月	第20回執行委員会				
27火			工学部支部委員会		「日本の青空」試写会 (静岡)
28水	過半数代表労使協定説明会 (TV)				
30金	労使協定締結	労使協定締結			
4月					
4水	新旧執行委員会引き継ぎ				

## 2006年度一般会計決算報告

2007/3/31現在

## [収入]

(2006.4.1~2007.3.31)

項目	06予算額	06執行額	差引	備考
A経常収入	18,690,000	18,847,977	157,977	
組合費	17,040,000	17,171,290	131,290	1か月約142万円
雑収入	1,650,000	1,676,687	26,687	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 (内 教職員共済883,650円)
B経常外収入	4,070,553	4,035,553	35,000	
還元金	280,000	245,000	-35,000	全大教より会議交通費・宿泊等、(内 教職員共済26,720円)
繰越金	3,790,553	3,790,553	0	前年度より繰越
合計	22,760,553	22,883,530	122,977	

## [支出]

項目	06予算額	06執行額	差引	備考
A会議費	380,000	272,442	107,558	
大会費	130,000	82,311	47,689	定期大会交通費、軽食代
委員会費	250,000	190,131	59,869	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	1,720,000	932,845	787,155	
行動費	650,000	469,086	180,914	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メデー弁当代等 (内 教職員共済40,780円)
組織法制部	550,000	56,858	493,142	組合同員拡大資料、技術職員部・非常勤職員・有期雇用職員等職別懇談会弁当代等
人事給与部	60,000	0	60,000	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	200,000	277,286	-77,286	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	100,000	42,645	57,355	速報・ビラ印刷用紙、インク代、(内 教職員共済5,000円)
厚生部	110,000	76,490	33,510	レクリエーション補助経費
青年・女性部	50,000	10,480	39,520	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,360,000	1,052,188	307,812	
事務経費	650,000	609,109	40,891	事務機リース料、コピー料、事務用品、(内 教職員共済65,000円)
書記局費	210,000	94,632	115,368	三役支部総会出席、書記局お茶代
通信費	300,000	203,007	96,993	切手、宅電変更、電話料、プロバイダ料
書籍費	200,000	145,440	54,560	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	10,180,000	10,342,489	-162,489	
給与手当	7,220,000	7,359,516	-139,516	書記2名給与手当 一般職 2-45*6/8、1-49(9ヶ月) 2-48*6/8、1-50(3ヶ月)、 (内 教職員共済800,000円)
保険	960,000	982,973	-22,973	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	2,000,000	2,000,000	0	書記2名分
E外部負担金	5,371,920	5,371,920	0	
全大教	4,571,600	4,571,600	0	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	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	3,000	0	年額
F予備費(1)	448,633	558,552	-109,919	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、反核平和のタバ
予備費(2)	100,000	100,000	0	備品積立金
予備費(3)	3,200,000	2,500,000	700,000	
合計	22,760,553	21,130,436	1,630,117	
残高	0	1,753,094		

【第2号議案】2006年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2006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
3.労生協	5,600

2006年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	4,874,826	
今年度積立金	100,000	
インクジェットプリンタ(静岡)		19,800
パソコン(浜松)		116,705
レーザープリンタ(浜松)		93,450
普通預金利息	475	
定期預金利息	1,792	
合 計	4,977,093	229,955
次年度繰越		4,747,138

労金口座	07.3.31	
3250186	829,278	普通預金
0271073	3,917,860	定期預金
合計	4,747,138	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	6,042,981	
今年度積立金	2,000,000	
普通預金利息	2,985	
合 計	8,045,966	0
次年度繰越		8,045,966

労金口座	07.3.31	
3116433	8,045,966	普通預金
合計	8,045,966	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	0	
今年度積立金	2,500,000	
普通預金利息	0	
合 計	2,500,000	0
次年度繰越		2,500,000

労金口座	07.3.31	
1729305	2,500,000	定期預金
合計	2,500,000	

## 2006年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2007年度 一般会計予算(案)

[収入]

(2007.4.1~2008.3.31)

項目	06執行額	07予算額	差引	備考
A経常収入	18,847,527	17,250,000	-1,597,527	
組合費	17,170,840	15,600,000	-1,570,840	1ヶ月約130万円(06年度は1ヶ月142万で算定)
雑収入	1,676,687	1,650,000	-26,687	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	4,035,553	1,992,644	-2,042,909	
還元金	245,000	240,000	-5,000	全大教より会議交通費・宿泊等
繰越金	3,790,553	1,752,644	-2,037,909	前年度より繰越
合計	22,883,080	19,242,644	-3,640,436	

[支出]

項目	06執行額	06予算額	差引	備考
A会議費	272,442	310,000	37,558	
大会費	82,311	100,000	17,689	定期大会交通費、軽食代
委員会費	190,131	210,000	19,869	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	932,845	1,380,000	447,155	
行動費	469,086	500,000	30,914	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メテ-弁当代等、三役支部総会交通費
組織法制部	56,858	350,000	293,142	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	0	40,000	40,000	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	277,286	250,000	-27,286	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	42,645	80,000	37,355	速報・ピラ印刷用紙、インク代
厚生部	76,490	110,000	33,510	レクレーション補助経費
青年・女性部	10,480	50,000	39,520	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,052,188	1,510,000	457,812	
事務経費	609,109	630,000	20,891	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	94,632	450,000	355,368	書記研修等交通費、書記局お茶代、書記局光熱水費(06年度未徴収分を含む)
通信費	203,007	250,000	46,993	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	145,440	180,000	34,560	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	10,342,489	9,700,000	-642,489	
給与手当	7,359,516	7,700,000	340,484	書記2名給与手当 一般職 2-47*6/8、1-51(8ヶ月) 2-50*6/8、1-53(3ヶ月)
保険	982,973	1,000,000	17,027	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	2,000,000	1,000,000	-1,000,000	書記2名分
E外部負担金	5,371,920	5,024,320	-347,600	
全大教	4,571,600	4,224,000	-347,600	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	3,000	0	年額
F予備費(1)	558,552	1,318,324	759,772	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	0	-100,000	備品積立金
予備費(3)	2,500,000	0	-2,500,000	
合計	21,130,436	19,242,644	-1,887,792	
残高	1,752,644	0		

### 備品一覧（2006年度）

1, 事務机	2	11, 内線電話	1	22, 将棋セット	1
2, 回転椅子	1	12, 電動ホッチキス	1	23, アコーデオン	1
3, テーブル	4	13, 断裁機	1	24, ストーブ	2
4, 折りたたみ椅子	26	14, 組合旗	2	25, エアコン	1
5, 雑誌架	1	15, 青婦部旗	1	26, シュレッダー	2
6, キャビネット	1	16, 幟旗	3	27, インクジェットプリンタ(新規)	1
7, 戸棚	1	17, ハンドマイク	2	28, レーザープリンタ(新規)	1
8, 書類棚	1	18, カメラ	1	29, コピー機	1
9, パソコン(うち新規1)	4	19, デジタルカメラ	1	30, 印刷機	1
10, 電話/FAX	1	20, ビジネスキッチン	1		
電話/FAX	1	21, 囲碁セット	1		



## 2006 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、2006 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2007 年 5 月 24 日 12:30～13:20


監査対象期間 2006 年 4 月 1 日～2007 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。

2007 年 5 月 24 日

会計監査委員

高柳正勝 

山本孝 

【第5号議案】2007年度会計予算（案）とその承認に関する件

2007年度 一般会計予算(案)

[収入]

(2007.4.1~2008.3.31)

項目	06執行額	07予算額	差引	備考
A経常収入	18,847,527	17,250,000	-1,597,527	
組合費	17,170,840	15,600,000	-1,570,840	1ヶ月約130万円(06年度は1ヶ月142万で算定)
雑収入	1,676,687	1,650,000	-26,687	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	4,035,553	1,992,644	-2,042,909	
還元金	245,000	240,000	-5,000	全大教より会議交通費・宿泊等
繰越金	3,790,553	1,752,644	-2,037,909	前年度より繰越
合計	22,883,080	19,242,644	-3,640,436	

[支出]

項目	06執行額	06予算額	差引	備考
A会議費	272,442	310,000	37,558	
大会費	82,311	100,000	17,689	定期大会交通費、軽食代
委員会費	190,131	210,000	19,869	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	932,845	1,380,000	447,155	
行動費	469,086	500,000	30,914	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーター弁当代等、三役支部総会交通費
組織法制部	56,858	350,000	293,142	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	0	40,000	40,000	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	277,286	250,000	-27,286	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	42,645	80,000	37,355	速報・ピラ印刷用紙、インク代
厚生部	76,490	110,000	33,510	レクリエーション補助経費
青年・女性部	10,480	50,000	39,520	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,052,188	1,510,000	457,812	
事務経費	609,109	630,000	20,891	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	94,632	450,000	355,368	書記研修等交通費、書記局お茶代、書記局光熱水費(06年度未徴収分を含む)
通信費	203,007	250,000	46,993	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	145,440	180,000	34,560	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	10,342,489	9,700,000	-642,489	
給与手当	7,359,516	7,700,000	340,484	書記2名給与手当 一般職 2-47*6/8、1-51(8ヶ月) 2-50*6/8、1-53(3ヶ月)
保険	982,973	1,000,000	17,027	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	2,000,000	1,000,000	-1,000,000	書記2名分
E外部負担金	5,371,920	5,024,320	-347,600	
全大教	4,571,600	4,224,000	-347,600	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	3,000	0	年額
F予備費(1)	558,552	1,318,324	759,772	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	0	-100,000	備品積立金
予備費(3)	2,500,000	0	-2,500,000	
合計	21,130,436	19,242,644	-1,887,792	
残高	1,752,644	0		