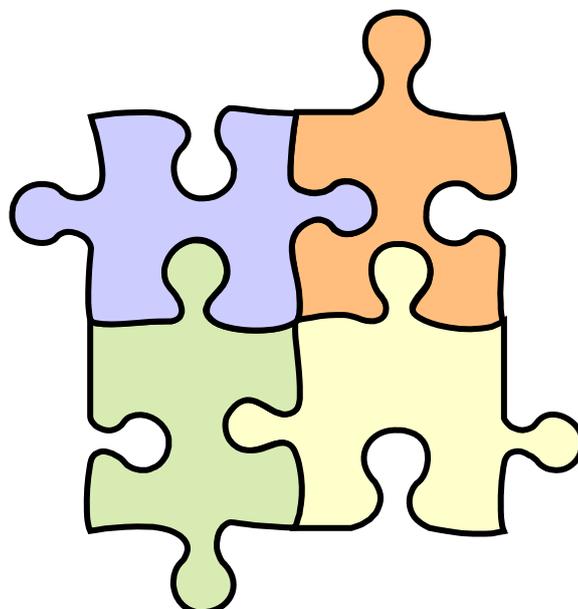


国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2009年度（第111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 2009年6月25日（木）15:00～17:00

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】2008年度活動報告とその承認に関する件 2

【第2号議案】2008年度会計決算報告とその承認に関する件（その1） ... 25
2008年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）
2008年度会計監査報告

【第3号議案】2009年度活動方針（案）とその承認に関する件 6
一 私たちを取り巻く情勢
二 静岡大学教職員組合の重点課題
三 専門部の活動と職種別課題

【第4号議案】2009年度会計予算（案）とその承認に関する件 29

【第5号議案】人事委員の承認に関する件 17

【第6号議案】専従書記局員就業規則改正案とその承認に関する件 17

<資料> 各支部の取り組み
2008年度活動日誌

09年度執行委員会

執行委員長	村山 功	(教育学部)
副執行委員長	立岡 浩一	(工学部)
書記長	田中 伸司	(人文学部)
執行委員	桑島 道夫	(人文学部)
執行委員	小倉将志郎	(人文学部)
執行委員	志民 一成	(教育学部)
執行委員	渋江かさね	(教育学部)
執行委員	吉田 始	(工学部)
執行委員	吉田 寛	(情報学部)

会計監査委員 大和田智義 (教育学部)
会計監査委員 野里女延恵 (情報学部)

【第1号議案】2008年度活動報告とその承認に関する件

1. 2008年度活動の概括

2007年度より、組合員の労働条件改善と大学財政のあり方の追求という「2つの運動の方向」を基本方針として掲げ、昨年度も引き続きこれに取り組んできました。しかしながら、国の運営費交付金削減（年1%削減）や総人件費改革（平成22年度までに17年度を基準に5%削減）など逆風が吹き荒れる中、運動の成果をあげることが非常に難しい1年間でした。

このような状況ではありましたが、いくつかの課題については着実な前進を見ることもできました。ここでは、活動の1年間を簡単に振り返り、のちに個別課題についての取り組みとその成果を報告したいと思います。

（1）団体交渉を軸にした交渉

2008年度は、年3回団体交渉の場を持つことができました（5月：静岡、12月：浜松、3月：静岡）。また同時に、団体交渉に向けての個別折衝として人事・労務課との交渉機会も数多く設定できました。これらの交渉を通して組合の要求実現を図ってきました。

3回の団体交渉を通じて、地域調整手当の支給率改善と、パート職員の処遇改善・雇用継続を一貫して求めてきましたが、経営側はこれらの問題の重要性を認識するものの、具体的な改善策を示しませんでした。そして、これらに加え私たちが問題にしたのは、①事務職員のサービス残業の実態と、②非正規雇用職員の増大、そして③目的積立金の推移と使用内訳でした。

①に関しては「サービス残業はなくす、手当は適正に支給する」という当然の原則を学長との間で改めて確認し、人事・労務課折衝でも、各部局に提示された残業手当の目安を越えて残業が行われた場合、追加で手当とするという確認も取りました。今後サービス残業の問題は、支部単位での監視と情報収集が重要になってきます。決して野放しにはおけません。

続いて、社会的にも大きな問題となっている②については、非正規雇用職員が全職員の過半を占めている実態が明らかになりました。特に派遣職員の急増は顕著であり、これに対して、たとえば現業職のパート職員が派遣職員に切り替わっている実態を示し、改善を求めました。2009年度の第1回団体交渉においては、現業職員として派遣職員を採用するように指示していることはなく、部局の判断だという見解が当局より示されました。部局でも最近こういった指示はなくなったと聞いています。これは私たちの運動の成果です。

最後に③の目的積立金の推移についてですが、平成16年度から19年度の4年間に23億6千万円が積み立てられ、平成20年度までに21億3千万円が使用されたことが明らかになりました。特に平成20年度には12億7千万円の使用予定が示され、第1期中期目標・中期計画の終了を目前に、駆け込み的に使用されたのではないかと追究をしました。これらの資金の大半は人件費からきており、その観点からも計画的な財政運営を求めていく必要があります。

（2）平和運動と学習活動、レクリエーション活動

これについては5月のメーデーへの参加、学内平和諸団体との共催による7月の「青空の下でPeace」の開催（映画「靖国」の上映は好評でした）、9月の全国教研へのレポート

提出と参加、湯浅誠氏を招いての9月の学内教研の開催、12月のスキーツアー等、例年行われてきた活動を充実・展開してきました。特に学内教研に関しては、事務職員の昼休み中に湯浅氏による講演が終わらないため、労働協約第1条三項に定める「協議により正当な組合活動と認められたもの」に学内教研を含め、「就業時間中の組合活動」として位置づけることで合意し、職員が有給で講演に参加することができました。

（3）全大教の運動に連動した活動

2008年度は、地区別の単組代表者会議が2回、労働セミナーを兼ねた全国会議が2回、さらには定期大会と、計5回の会合が全大教主催で催され、すべての会合に出席しました。これらの会合では、各大学における取り組みと現状に関して活発な情報交換が行われ、また全大教の活動方針と計画が伝えられました。これらの情報は組合活動を行う上で非常に有益であり、こういった会合には積極的に参加する必要性を実感しました。会合では、静岡大学における取り組みも発信し、さらに全大教ニュースや季刊誌に原稿も寄せました。

一方、2008年7月末に、従来の運営費交付金1%削減にさらに2%を上乗せし、削減幅を3%とする方針が閣議決定されました。これに対して全大教は政党や国会議員、地方自治体への働きかけを強化し、静岡大学教職員組合も8月の学長との懇談会で申し入れを行い、「緊急声明」を発表するなどの活動を展開しました。その結果、運営費交付金の3%削減は撤回されることとなりましたが、依然として大学にとって厳しい状況は続いています。

この他にも、2007年度の「事務職員アンケート」に引き続いて行われた全大教による2008年「教員アンケート」の実施と集約に協力したり、全国書記研修会の開催（浜松）を担ったりするなど、全大教の運動と連動する形での活動も展開してきました。大学が独立法人化して独自色を強める中、横のつながりを重視しつつ、全国的な視野の中に私たちの組合活動を位置づけていくことが求められています。

（4）労働実態の把握のための活動

昨年度は、標記情報収集のため、主に職種別のランチミーティングを開催し、また、パート職員の労働実態を把握するための独自のアンケート調査を行いました。

前者に関しては、いくつかの部局におけるパート職員対象ランチミーティング、浜松の助教対象のランチミーティングなどを開催しました。これらの会合には非組合員の方も少なからず出席いただき、その場では、日頃組合に伝えられない切実な声が多く寄せられました。これらの声は団体交渉等を通じて経営側に伝え、具体的な事実をもとにした交渉の大きな力となりました。ここでは、組合員から寄せられる声を受け身で待つのではなく、「集めに行く」姿勢が求められているのだと思います。なお、ランチミーティングに参加したある非組合員の方が、組合活動のためにと帰りがけに寄付を置いていってくれたことがありました。私たちの活動に大きな期待を寄せてくれている人がいることに勇気づけられました。

次にパート職員の勤務実態に関する緊急アンケートについてです。昨年8月に人事院より「常勤職員と類似する職務に従事する非常勤職員で、相当長期にわたって勤務するものには、期末手当に相当する給与を支給するよう努めること」という努力義務が通知されました。これを受けて第2回団体交渉で、このような非常勤職員の有無について見解を求めたところ、経営側は「聞いていない」とその存在を認めませんでした。そこで組合独自にパート職員の勤務実態についてアンケート調査を行い、その結果を次の団体交渉で示し

ました。結論として、常勤職員に類似した業務を行っているパート職員が40%を越えていることが明らかとなりました。経営側もこれらのデータに関心を示しましたが、個別的にこのような事例があるにせよ、本来パート職員は定型的な業務に限定されるべきものという従来の見解を改めることはありませんでした。今後、「べき論」を「現実」でどうやって論破していくかが課題となります。

最後に、以上の活動に加え、技術職員の昇任問題についての交渉や、有期雇用職員（法人化前の日々雇用職員）の学長選意向投票への参加の申し入れ、組合員の個別的な相談への対応、学外諸団体と協力して行った活動など、ここで言及しきれない事例が数多くあったことを報告いたします。

2. 個別の課題

(1) 地域調整手当の東西間格差是正

この課題については、年間3回の団体交渉すべてにおいて交渉事項として取り上げ、ねばり強く交渉を続けてきました。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2%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てきました。ただし、静岡の支給率を下げた同一割合とすることは認めず、浜松の支給率改善を優先することを要求してきました。原資としては、余剰金として毎年6億円前後の人件費が残されており、それを活用できるのではないかと指摘しました。

これに対する経営側の回答は、経営協議会でもこの課題は話題にあがっており、改善の必要性は理解できるとの返答でした。しかしながら、現在人件費の剰余が生じているのは、欠員があるなど流動的な要素によってそうなっているだけであり、今後剰余が生じるかどうかは保障できないこと、そのような中で地域調整手当を上げると恒常的な後年度負担が生じることなどを理由に、少なくともH21年度まではあげられないとの回答に終始しました。

一方当局から示された「人件費削減計画及び教員の戦略的配置」によると、H22年度に静岡6%、浜松3%とすることが計画されていることから、組合としてもその財源を前提に具体的な数値要求をすべきであるという声が高まり、第3回団体交渉においては、具体的に静岡5%、浜松4%とすることを要求しました。

これに対して当局は、地域調整手当を上げられる状況になったときには、組合の要求も判断基準にすると回答しましたが、人件費の削減計画がさらに1年延長されることとなり、また第2期中期目標・中期計画が始まるH22年度以降の運営費交付金算定ルールが決まらない中、調整手当の引き上げ自体が現在のところ難しい状況にあるとの認識を示しました。

当局の論理は、常に大学の財政状況の厳しさに基づくものであり、ここをどうやって打ち破っていくのが今後の課題であると言えます。大学の財政に無駄はないのか、人を減らすのであれば仕事量そのものを減らさないと意味はないのではないかと、といった点を追究するとともに、調整手当引き上げの時期を迎えたときには組合が前面に打って出る必要があります。

(2) パート職員の処遇改善

パート職員問題の中身は多様で、昨年度も多くの要求事項を掲げてきました。具体的には、法人化後採用パート職員の3年任期一律適用の撤回、夏期特別休暇の日数を常勤職員並みに、時給単価の改善、そして一時金支給などです。

特に3年任期付職員の雇用継続問題は、京都大学の事例がマスコミでも広く取り上げられることとなり、社会的に広く認知された問題となりました。組合としては、任期付職員全員を例外なく継続雇用することを求めているのではなく、大学の人的資源として引き続き雇用することがむしろ有利と考えられる一定のスキルと知識を身につけた職員を、積極的に継続雇用するよう求めてきました。これが「3年任期一律適用の撤回」の意味です。

それに対して経営側は、これを拒否する理由を数多く述べましたが、最終的には「期待権の発生」を恐れていることが私たちの目に明らかとなりました。つまり社会的に今問題となっている雇用の調整弁としてパート職員や派遣職員が捉えられているのです。全国的には、任期を撤廃した大学、任期を延長した大学などが数多く見られるようになり、この問題については当局がいずれ譲歩すべき時期が来ると予想しています。そこに向けていっそう力強い交渉を続けていかなければなりません。このような中、非常勤職員の中から常勤職員を採用する制度を当局が新たに設けたことは、私たちの運動の成果であり、評価してよいことであると受け止めています。

一方、夏と冬の一時金支給問題については、前述したように「常勤職員に類似した業務を担う非常勤職員」が相当数いることを私たちのアンケート結果は示していました。しかし、そのような職員がいてはいけないという「べき論」とともに、ここでも財政上の厳しさを理由に挙げて、私たちの要求を拒んでいます。しかしながら、たとえばパート職員の1週間分を一時金として支給した場合、負担増大分は年間わずか1千万円余りにしか過ぎません。たったこれだけの予算をどうして用意できないのか、私たちには理解できませんでした。何よりも、静岡大学において、今やなくてはならない存在のパート職員たちが置かれた劣悪な処遇を改善すること、これは経営者として当然の責務であると考えます。任期の問題とともに、これについても本年引き続き交渉を継続することが重要です。

(3) 組合員拡大

定年退職や昇任などにより組合員数が32名減るという厳しい状況の中、私たちは2008年4月を迎えました。しかし、伊東前書記長の尽力により、新任教員オリエンテーションの際に、組合の歴史上初めての昼休みを活用した組合オリエンテーションが計画され、この機会だけで10名が加入するという快挙を成し遂げました。昨年度の私たち役員はこれに大いに勇気づけられ、支部にも呼びかけて拡大活動に力を入れてきました。特に教育学部は計画的に勧誘活動を展開し、昨年度だけで10名以上の拡大を果たしました。

結果として35名の加入者を迎え入れることができましたが、同時に8名の減もあり、差し引き27名の拡大にとどまりました。しかし、ここ数年二ケタ規模の減少を続けてきた中、減少に一定の歯止めをかけることはできたと自負しています。今後の課題は、さらに拡大努力を続けるとともに、今いる組合員の要求を汲み上げて、組合を魅力あるものとする事によって、組合を辞める人を食い止めることです。

【第3号議案】2009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

1) 不透明な予算の見通し

運営費交付金

「骨太方針 2006」に基づいて、平成 23 年度まで 5 年間に渡って運営費交付金が毎年 1%ずつ削減されています。国立大学法人は、一部の大学を除いて、経費削減の努力はどこも限界に近づいています。今後も、専任教員の給与費相当額等を除く一般経費に対しては、効率化係数による毎年度一定の交付金削減は継続される予定です（「第 2 期中期目標期間における国立大学法人運営費交付金の配分ルールについて（案）」）。しかし、効率化係数の値はまだ明らかにされていませんし、「一律に設定した上で、各法人の規模や人件費比率等により補正する。」とされています。

人件費

運営費交付金の大半を占める人件費に関しては、いわゆる「行政改革推進法」により、平成 23 年度までに総人件費を 5%削減するという方針が決まっています。各大学では、その目標を達成するために不補充や非正規職員化によって対応しており、教育や事務に支障をきたすまでになっています。平成 23 年度以降についてはまだ未定であり、さらに削減が続くことが予想されていますが、どの程度削減が求められるかは、まだ決まっていません。

評価の反映

このように、第二期中期計画の策定時期であるにも関わらず、予算の見通しがもてないまま、各大学では 6 年間の計画を提出することが求められています。そして、6 年後にはそれに基づいて評価されることとなります。しかも、この成果によって、運営費交付金の金額が更に削除されることも考えられます。全大教との会見（2009 年 5 月 19 日）において、文部科学省は評価を運営費交付金の配分に活用するというのは基本方針である、と回答しているのです。

運営費交付金以外でも、前述の「配分ルール」案には、従来の特別教育研究経費を廃止し、新たに特別経費を設けることが記されています。特別経費の 5 区分のうち、第 1 は評価反映分とされ、国立大学法人評価委員会の評価結果の全部の内容を反映させることになっています。

2) 大学間格差の拡大

機能別分化

この第二期中期計画においては、国立大学法人評価委員会より「国立大学法人の組織及び業務全般の見直しに関する視点」が提出され、大学の機能別分化が進められます。また、業務運営の改善と称して、学長のリーダーシップの強化や、経営協議会等における学外者の意見の重視を求めています。

- (1) 世界的研究・教育拠点 (2) 高度専門職業人養成 (3) 幅広い職業人養成
 (4) 総合的教養教育 (5) 特定の専門的分野（芸術、体育等）の教育・研究
 (6) 地域の生涯学習機会の拠点 (7) 社会貢献機能（地域貢献、産学官連携、国際交流等）

機能の間の比重の置き方の違い（大学の選択に基づく個性・特色の表れ）に基づいて、緩やかに機能別に分化していくものと考えられる。（「視点」より）

自主的選択の欺瞞

研究費に関しては、競争的経費の割合が大きくなっていくことが予想されます。しかし、競争的経費に挑戦するにも、多くの大学ではすでに基盤的経費の額は最低限となっており、旧帝大等の大学と同じスタートラインに立つことができなくなっています。こうして、実際にはほとんどの大学に選択の余地がないまま、「大学の選択に基づ」いた機能別分化が進められていくのは、欺瞞だといわざるをえません。

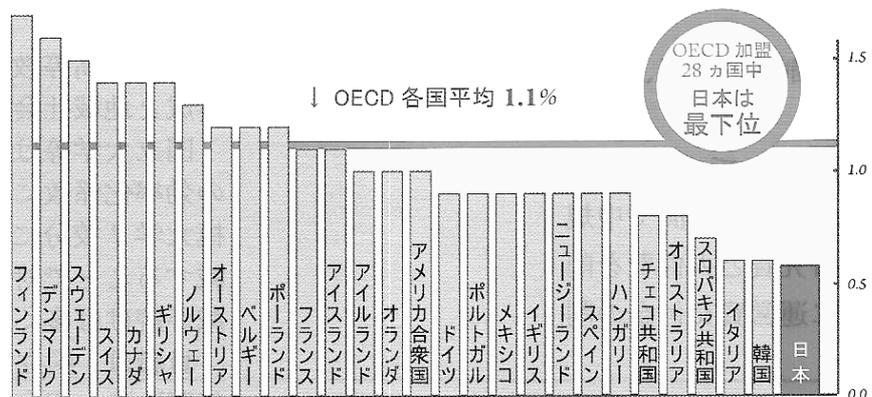
また、教員養成学部をターゲットにした大学間の再編成も再び進められようとしており、現実には大学の自主性・主体性などないに等しい状況です。

国立大学法人の自助努力はほぼ限界に達しており、現状を根本的に変えていく方法は、運営費交付金の増額以外にはありません。そもそも、日本の高等教育予算は OECD 加盟国中でも最低であり、これをさらに削減するというのは、高等教育を破壊する暴挙でしかありません。

高等教育への公的支出（対 GDP 比）日本は世界最低レベル！

文科省の2005年中央教育審議会答申「我が国の高等教育の将来像」でも「欧米並みの公的支出に近づける努力が必要である」と提言されています。

日本は公的支出が極めて少ないため、大学財政は学生の授業料など自己収入に依存するところが大きく、それによって高学費一家計負担の増大を招いています。OECD（経済協力開発機構）の統計は「世界で最も信頼できる比較可能な統計、経済・社会データ」とされています。



（「図表で見る教育」OECD インディケータ 2008 年版）

この現状を変えていくために、我々は学外の人々の理解を得る必要があります。

3) 急造制度の破綻

制度による雇用の歪み

各国立大学では、法人化に向けて、様々な制度が作られました。しかし、その中には、十分な検討がなされていないものもあります。法人化後の姿が描けないまま駆け込みで作られた様々な制度が実態に合っていないことは、今や誰の目にも明らかになってきました。

特にそれがはっきりと現れているのが、雇用に関する制度です。3年雇い止めにより、様々な歪みが出てきています。優秀な人材でも3年で解雇せざるを得ないこと。そのために非雇用者は3年目には次の職場を探さなければならず、業務に身が入りにくいこと。仕事にも職場にも愛着が持てないこと。正規職員も、長くても3年ごとには新人に訓練を行わなければならないこと。学生に対するサービスも、そのたびに低下してしまうこと。

国立大学法人の厳しい労働環境の実態が知られていくにつれ、正規職員を目指す求職者も減少してきています。業務は荷重になるばかりで、負担の偏りから優秀な人材が休職や退職に追い込まれ、残った職員への負担がさらに増えるという悪循環が見られます。

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えません。また、事務作業の増大と事務組織の弱体化は、事務負担の増大として教員にも影響を及ぼすに至っています。

改善の取り組み

こうした現状に対して、多くの大学では改善に向けた取り組みが始まっています。雇い止めの期間を5年に延長した大学や、雇い止め自体を廃止した大学もあります。また、非正規職員の正規化に取り組んでいる大学もあります。法人化直後から取り組んできた大学の中には、希望者のほとんどが正規化したところもあります。静岡大学でも、ようやく本年度から非正規職員を対象とした採用が始まります。しかし、先行大学の一部で見られたように採用方法によっては別の問題が生じかねませんし、採用数自体もまだまだ少ないものとなっています。こうした制度を育てていくことも、組合の大切な使命ではないでしょうか。

制度の見直しを

人事院勧告に端を発した期末手当0.2ヶ月の凍結問題により、静岡大学の就業規則に問題があることがわかってきました。給与に関しては、

第4章 賞与

(期末手当)

第29条

2 期末手当の額は、それぞれ基準日現在（退職し、若しくは解雇され、又は死亡した教職員にあっては、退職し、若しくは解雇され、又は死亡した日現在）において教職員が受けるべき基本給、大学院調整手当、特別支援学校教員調整手当（以下「基本給の月額」という。）及び扶養手当の月額並びにこれらに対する地域調整手当及び広域異動手当の月額の合計を基礎として、役員会が定める。

と定められています。こんな一方的で非常識な規則でも、法人化に向けての混乱のなかでまかり通ってしまいました。我々は、就業規則をはじめとした様々な制度について、一つずつ点検していかなければなりません。

二. 静岡大学教職員組合の重点課題

1. 2つの運動の方向

「2つの運動の方向」を基本方針とします。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。私たちは大学予算の執行のあり方だけでなく、同時に、運営費交付金に対する継続的な削減という政府方針に反対する運動を展開する必要があります。後者に関しては、全大教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はか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

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。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。しかし現実には、静岡大学教職員組合は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。緊急に組合員拡大に取り組み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。また、未加入者に組合を知ってもらうための賛助組合員制度等を検討していきます。

(2) 地域とともに歩む大学

地域社会にとって存在感のある大学として成長すると同時に、静岡大学が直面している窮状を地域社会の人びとに理解してもらい、そして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、教職員組合もまた組合の立場で地域や住民と協力関係を構築し、また他の労働団体等と協力を進めていく必要があります。たとえば署名・請願活動等は、静岡大学が置かれている状況を知ってもらうために、積極的に行っていきます。

3. 個別の課題

(1) 運営費交付金をめぐる問題

次期中期目標・中期計画をめぐっては、国に運営費交付金削減方針を止めさせ、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。

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。そこに効率性や受益者負担という原則を一律に適用することは、高等教育機関としての大学の機能を著しく損なうこととなります。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。

とりわけ、静岡大学のような財政基盤の弱い地方国立大学法人は厳しい状況に陥ってい

ます。研究面では、度重なる研究費の減額により、競争的な予算にチャレンジする基盤すら失われてきています。また、教育面においても学生に対する教育費が年々減らされており、このままでは高等教育機関としての責務を果たすことができなくなってしまいます。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、静岡大学の有している知的基盤が根本から崩れつつあります。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の求職者・退職者が増加し、更に負担が増加するという悪循環に陥っています。このような状況は、我々教職員の努力だけではもはや解消できないものとなっており、広く学外に向けて現状を訴え、改善を要求していく必要があります。第一回学長交渉においても、運営費交付金の抑制・削減が継続されるならば、高等教育機関としての危機であるという認識が学長により示されています。教職員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、また地域の人びとに訴えるとともに、地方自治体とも共同し、全大教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) 静岡と浜松における地域調整手当の格差をなくすことを求めていきます。

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います。地域調整手当支給率の改善（当面、静岡 5%、浜松 4% に）を強く要求していきます。第 1 回学長交渉において、経営側が危惧していることが、平成 23 年度以降の国からの人件費削減の要求にあることが明らかになりました。現在、人件費の余剰分とされているものが、人件費の削減を定めた骨太の方針への対応および各部局での欠員分によるものであり、この欠員分をすべて埋め、かつ国の方針転換がなければ、人件費の目標ラインを達成できないということです。教職員組合としては、もちろん地域調整手当支給率の改善に早急に着手するよう求めるとともに、同時に地域調整手当改善の完全な達成のためにも、現在の運営費交付金の削減という方針の見直しを、強く地域の人びとにも、国会に向けて働きかけていく必要があります。

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。

教職員組合として、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。時間外労働への手当額の減少とサービス残業の増加が、いかに職員の健康を蝕んでいるかを告発していきます。職員の期末手当の凍結により実質的に生まれる余剰金については、職員の時間外労働のための手当として支給するように、訴えていきます。

3) 職員の昇給・昇格の問題について透明性を求めます。

技術職員の昇格にかかわるプロセスの明確化を求めます。特に、浜松キャンパスに

における技術専門職員から技術専門員への昇格問題については、昇格の人数の決定および静岡・浜松のアンバランスについて、どのように誰が決定しているのかを、明らかにするように求めています。

4) 非常勤職員の労働条件の改善を求めています。(順不同)

- ・非常勤職員の職務内容について経営側に実際にそくした認識をさせる
- ・法人化後採用の非常勤職員の3年雇い止め一律適用の撤廃
- ・非常勤職員の待遇改善(一時金支給、夏期休暇5日、時給単価の改善)
- ・大学の夏期休業の実施に当たって、パート職員が年給を充てるという制度の撤廃(「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)

5) 雇い止めの問題について

現在、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、雇い止めに「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。

また、初修外国語教員の雇い止めについては、関係する部局・組織と連絡をとりつつ、実質的な結果を得るように運動していきます。

6) 非常勤職員の正規職員への登用試験について

教職員組合が取り組んできた「登用試験」が実施されることについては、大学側の努力について一定の評価をするものです。ただし、採用人数がごく少数にとどまる見込みであることをはじめとして、注視すべきことが多くあります。試験内容および選考方法については、不二速報を通じて、受験対象者の有期雇用職員・非常勤雇用職員の方はもちろん、常勤の事務職員の方々、教員の方々、および今回は対象とならなかった派遣職員の方々の意見を広く集め、大学当局に要望を提出しています。今回の登用試験の実施結果を受けて、みなさんの意見を集め、さらに改善要求を行っていきます。

7) 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。

8) 個人評価システムの運用にあたって、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。

9) 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。現在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。

(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、教職員組合としても強くバックアップします。2007年12月にすべての常勤事務職員を対象としたアンケート調査での保育・託児にかんする要望を踏まえて、勤務形態等にかかわる要求を展開していきます。

(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応じて人件費削減が進み、業務の集約化・合理化の必要性が叫ばれています。そのことにより職員の勤務実態は、残業が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など、大きな矛盾が生じています。さらに、大学における教育・研究・待遇条件の悪化や学生サービスの低下、にも関わらず成果ばかりが求められる現状——。教員・職員の過労や健康への悪影響が現実のものとなっています。

また、一昨年度から精力的に取り組まれ、多数の署名が集まった東西キャンパスの地域手当格差の是正を早急に実現することが求められています。一方、法人化以降の非常勤職員の3年雇い止め及び派遣職員の増加という不安定な雇用に対する賃金改善及び雇用の確保等が組合の急務の課題となっています。賃金と雇用の安定を改善していくことが、大学で働くすべての職員にとって譲ることのできない一線であるといえるでしょう。

組合がますます必要とされる現状を踏まえて、組織法制部では、各職種・雇用形態や地域ごとの教職員の要求を十分に把握し、その実現と問題解決に取り組んでいきます。さらに、教育文化部・調査情宣部等、他の専門部と連携しながら、組合員の拡大に向けて有効な手立てを講じていきたいと考えています。

〈教室系技術職員〉

教室系技術職員は、教育研究の高度化、科学技術の急激な進歩、法人化後の動向の中で、主体性と問題意識を持って固有の技術領域を形成し、大学独自の技術の蓄積・発展・継承をさせていく役割を求められています。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中堅以降の給与は据え置かれ、若手の給与も低位水準となっています。このように、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。

また、昇格改善の方策であった訓令に基づく「技術専門員」「技術専門職員」への昇任も、定数や年齢の制限によって意味をなさないものとなっています。

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。

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。これを境に毎年6億とか7億といった巨額の剰余金が生み出され、積み立てられている実態が明らかになりました。そこで組合からは、この目的積立金が生じてきたのか説明を求めたところ、その8割が人件費からであるとの

回答がありました。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ず仕組みとなっています。こういった資金を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に使用するよう、運動を強めていくことが重要となっています。

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、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、昇格基準の見直しをすること。
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・島田などを含む）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. 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

法人化以降の運営費交付金毎年1%削減が私たちに様々な弊害をもたらしていることはご存じのとおりです。正規教職員の削減、基盤的研究費のカット、外部資金獲得のための競争、職務負担の大幅増加など、挙げればキリがありませんが、一つ言えるのは、そうした事態の下で同じく静岡大学を職場とする私たちは、多かれ少なかれ不安や焦り、不信感などを感じながら日々の勤務を行わざるを得なくなっているということです。競争と激務に追われ、心の余裕も失われた状況では私たちが視野狭窄になるのは必定で、そうした中で、心を落ちつける時間を見つけたり、社会との係わりを持ったり、文化的な生活を送ったりするという、本来の最低限の人間的生活を送ることもますます難しくなっています。

そうした状況を踏まえて今年度教育文化部は、組合員の教育文化活動を改めて重要視しています。具体的活動としては、二つの柱を置いています。一つ目は、7月に東部地区で開催予定の「青空の下でPEACE」（旧「反核平和の夕べ」）の学内諸団体との共同開催です。このイベントは年に一度、本学の構成員全員で平和の大切さについて考えることを主目的としており、例年、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。今年度もぜひ多くの組合員の皆さんにご参加いただきたいと思います。

二つ目は、静岡大学における全国教研集会の開催です。今年度、静岡大学（東部キャンパス）では、9月4日（金）から9月6日（日）にかけて、全大教第21回教職員研究集会が開かれることになりました。全国の大学での教育研究条件、大学評価、自治をめぐる諸課題、賃金・労働条件改善、組織拡大など諸問題とそれに対する各大学の取り組みの報告、そして意見交換があります。また、今年度は策定されつつある国立大学法人第二期（2010～2015年）中期目標・中期計画についても、事態はまだ流動的であり、しかも今後の影響を考えると有用な情報交換がぜひとも必要でしょう。国立大学をめぐる情勢を広く知る最良の機会ですので、ぜひ積極的にご参加いただきたいと思います。また大会の運営にあたっては、組合の皆様には開催校としてご協力をお願いすることがあると思います。よろしくお願ひします。今年度は本学で全国大会を開催するため、静岡大学独自の教職員研究集会は開催

しません。全国大会をもってこれに代えたいと思います。

最後になりましたが、今年度は、東アジア諸国との関係についても、国内の職場環境についても、目が離せない状況であると認識しています。教育文化部では、今年度は教研集会の全国大会を中心にして情報提供や情報公開を行い、これらの問題についての理解を深めていき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

三橋 陽一（本部・図書館）
樽松 安江（理学部）
池田 正行（農学部）
根本 猛（人文学部）
加藤 弘通（教育学部）
友田 和一（工学部）
高柳 正勝（情報学部）
村山 功（執行委員長）
田中 伸司（書記長）

【第6号議案】専従書記局員就業規則改正案とその承認に関する件

専従書記局員就業規則（改正部分のみ抜粋）

第4条 書記局員の勤務時間は午前9時より午後5時50分までとする。休憩時間は午後12時30分より午後1時20分とする。ただし、短時間雇用書記局員の勤務時間は午前9時40分から午後4時30分まで、うち、休憩時間は午後12時30分より午後1時20分とする。

↓

第4条 書記局員の勤務時間は午前9時より午後5時45分までとする。休憩時間は午後12時30分より午後1時30分とする。ただし、短時間雇用書記局員の勤務時間は午前9時40分から午後4時30分まで、うち、休憩時間は午後12時30分より午後1時30分とする。

第12条 本規則は2006年 6月29日より実施する。

↓

第12条 本規則は2008年 4月1日より実施する。

各支部の取組み

■教育学部支部

教育学部支部では、以下のような活動に取り組んでいる。

- (1) 本部執行部と連携しながら、様々な活動に取り組んでいる。具体的には団体交渉、メーデーへの参加、組合定期大会に向けての支部総会の開催、署名活動への協力を行った。
- (2) 例年通り、新組合員の加入への働きかけを行った。その結果、本年度は5月現在において新たに7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ききたい。
- (3) 親睦会などを通して、組合員相互の交流を図っている。今年度は、6月に新組合員の歓迎会を予定しており、新会員と組合員との相互の情報交換、および親睦をさらに深めていききたい。
- (4) 支部委員としては、労働・研究環境の整備、育児支援の充実といった課題について、さらに議論していききたいと考えている。

■工学部支部

効率的な運営と活動を進めるために、「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、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。
 - ・キャンパス内に立て看板を通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を開催する。
- 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。団体交渉を当局側と実質的交渉のできる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。同時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

情報学部支部の昨年度の取り組みとしては、メーリングリストを通じた情報交換・情報提供や、支部総会の開催（6月19日）、執行部との連携のもとで行った団体交渉、教研集会、組合定期大会への参加などを挙げられる。また浜松キャンパスで開催された「平和と文化の夕べ」にも協力した。今年度、特に力を入れたのは、地域調整手当の東西格差解消のための署名活動であり、学長交渉の際には工学部支部と共に署名を提出している。

今年度は以下の活動に取り組みたい。

1) 組合への加入の働きかけ

情報学部支部では、旧教養部時代からの組合員の退職が相次いでいるにもかかわらず、全学での人事政策のあおりを受け、なかなか後任の新任教員が着任しないという事態が続いている。現在は、学部での過半数代表に、何とか組合からの選出者を送り出しているものの、このままでは組合員比率の減少が危惧され、労働組合としての発言権が低下することにもなりかねない。このような状況認識の下、情報新規着任者および未加入者に対し、組合が存在していることの意味と、加入の意義を訴え、組合員拡大に取り組みでいきたい。特に昨今増加している非常勤職員の人たちに対して積極的な情報提供を行うと共に、組合加入を訴えていきたい。

2) 地域調整手当の東西格差の解消

これまでの組合の要求運動が一部実を結び、浜松にも地域調整手当が付くことにはなったものの、依然として、静岡、藤枝、浜松間の格差は残されたままである。昨年度も署名を始め、地域調整手当の東西格差の解消に取り組んできたが、今年度もこの格差解消に向けた機運をさらに盛り上げていきたい。

3) 雇用環境・雇用条件の改善

学長交渉のたびに大きな争点となっている、法人後採用されたパート職員の3年雇用問題に取り組み、非組合員を含めた非常勤職員の人たちの組織化に取り組むと共に、事務職員、技術職員、教員それぞれが抱えている個々の問題に真摯に耳を傾け、職場の課題として取り組んでいける体制づくりを行いたい。

4) 各種会合・イベントの開催

多忙化や「自己評価」などストレス要因が増えているので、支部総会や支部集会、また平和と文化の集いなどで組合員の交流を図り、それぞれの日ごろの悩みや不満などを語り合う場を提供したり、ストレス解消を図ったりしたいと考えている。新しい取り組みは難しいが、教授会前の食事つき総会や集会などできることから始めたい。

■人文学部支部

人文学部では、一昨年来の課題としてあったサービス残業の実態把握を目的として、布川委員長とともに学務係職員から聞き取りを行った。現場の意見を汲み取れたことは前進と言える。予想以上にひどい実態を把握しながらしかし、年度末に常勤職員の中途退職者が出てしまったことは痛恨事である。また、聞き取りの際、まわりの目を意識して言い難そうに苦情を訴えたり、さきの職員の退職時に物言いたげな目を向けてきたりする同僚職員の自己規制的な態度が印象に残っているが、職場環境の厳しさを物語っているように思われた。と同時に、職員がいつでも相談しやすい環境を組合として作る必要性を感じた。あるいはそういう肌理の細かさに徹してこそ組合拡大のチャンスがあるのだろうが、今後の課題として新年度支部に引き継いでいただければ、と願っている。

毎年恒例の夏のビアパーティ（芙蓉会と共催で、組合員、非組合員を問わない）は、昨年度も盛況だった。

組合員数の増減について言えば、昨年度は定年退職や転職などで職場を去られた方が6名、一方で新規に加入された方が6名（この4月時点の新規加入は+2名）。組合がますます必要とされるいま、過半数組合をめざした具体的な取り組みを行っていかねばならない。

■農学部支部

農学部支部では、組合員が昨年度末1人退職して現在わずか17名であるが、昨年引き続き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、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、の2点を本年度も支部の取り組みに掲げる。

教員人事では厳しい大学財政の面から厳しい定員管理のもとで定年退職教員の後任人事が起こせずやむなく退職教員が非常勤職員として採用されたり、また学長管理のテニユアトラックで採用されている研究者が数年後には学部の助教や準教授として採用されることになる早取り人事などは、今後の学部運営にとっては大きなことである。

また以前に比べ農学部の教員平均年齢が若返っていることは大変結構であるが、採用された若い教員に教育や研究面で結局負担増をさせている。このような問題はどの学部でも起こっており、労働・教育・研究環境が変化している。したがってこの状況下にある農学部ではなおさら教職員は組合員となって、教職員組合からの情報誌やメール配信および組合活動を通じて、他学科・他学部のメンバーともっと交流して欲しいと願っている。

■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。若手へ勧誘しているが入会までにいたっていない。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。安心・安全の職場の為、教職員間の協力や相手の仕事の理解ためにも組合は必要と思う。アドバイス求む。

2) 組織としての活動はなかなかできなかったが、理学部の職場環境は徐々に良くなっていると思う。昨年度、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美化も進んで来た。しかし、電気代など省エネ対策が急務。

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。

4) 4年生と大学院学生への指導費が大幅に減少している(8年前の1/3)。4年生指導費は1万円を切り、修士学生は5万円以下であり、まともな指導ができない。学生の授業料53万円に見合う指導が必要です。学生が伸びる機会に、よい勉学環境を与えることが大学の使命と思う。

他の報告：ボランティア分科会活動の報告。活動者を募集します。

ボランティア分科会では、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。花壇の整理やゴミ拾い、ベンチの修理で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。大学周りを掃除してくれるボランティアの方もおります。「**職場での協力**」が必要と思います。



[2008年度活動日誌]

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
4月				
1	火	学長・理事（事務局長） ・総務部長等への挨拶と面談		
2	水			07年度第20回工学部支部委員会
3	木			過半数代表説明（新任安全衛生教育）
4	金	組合説明会（新任教員研修会）		
10	木	第1回執行委員会		第1回工学部支部委員会
11	金			
14	月	団体交渉申し入れ 人事課長・副課長との懇談		
15	火	労働保険申請説明会		第2回工学部支部委員会
17	木			
21	月	労働法学習会（執行委員会）		
23	水			浜松地区国公幹事会
24	木	第2回執行委員会、メーデー立て看板作成		
25	金	静大9条の会設立総会、シニア会		立て看板設置（メーデー）
5月				
1	月	メーデー	メーデー	メーデー（浜松城公園）
1	月			第3回工学部支部委員会
2	火			工学部支部だよりNo.1発行
7	水	団体交渉事務折衝		
8	木	無農薬新茶幹旋注文〆切		工学部支部新人歓迎昼食会
9	金	代表委員会（テレビ会議） 第3回執行委員会（テレビ会議）		代表委員会（テレビ会議）
10	土	シニア会総会		
11	日		静岡県母親大会	
12	月	学長交渉宣伝の立て看作成（～13日）		
13	火			立て看板設置（団体交渉）
14	水			
15	木			第4回工学部支部委員会
16	金	労働保険書類提出		立て看板設置（平和行進）
19	月			浜松地区国公幹事会
20	火	団体交渉事務折衝		非常勤職員懇談会
21	水			浜松地区国公早朝宣伝行動
22	木	団体交渉、新旧役員懇親会		
23	金		静岡県互助組合評議委員会	
24.3	土日		全大教単組代表者会議	
27	火			会計監査
28	水			第5回工学部支部委員会
29	木	第4回執行委員会・会計監査		
30	金			平和行進
31	土			平和行進 平和行進
6月				
5	木			立て看板設置（定期大会） 立て看板設置（団体交渉報告）
6	金	定期大会議案書印刷製本		
9	月			中執議案書印刷製本
12	木	農学部支部総会 「青空の下でPeace」第1回実行委員会		第6回工学部支部委員会
13	金			工学部支部議案書印刷製本
14	土		全大教全国職員フォーラム ・全大教事務職員交流会議（～15日）	
16	月	教育学部支部総会、静岡定期大会看板作成		
17	火	人文学部支部総会		
18	水			浜松地区国公幹事会
19	木	「青空の下でPeace」実行委員会		工学部支部定期大会 情報学部支部総会
20	金	第5回執行委員会		
25	水		県国公幹事会	
26	木	組合定期大会		

7月						
3木	「青空の下でPeace」実行委員会	県国女女性協交流集会 「元気が出る！！夏まつり」	第7回工学部支部委員会			
5土						
7月				共通教育と本部事務への 組合各種チラシの配布		
10木						
14月				教研推進委員会(テレビ会議)	教研推進委員会(テレビ会議)	
16水				「青空の下でPeace」実行委員会	浜松地区国公幹事会	
17木				第6回執行委員会		
18金				青空の下でPeace		
24木					第8回工学部支部委員会	
25金				シニア会		
26.3土日					全大教定期大会	
26.3土日					日本母親大会in愛知	
31木					県国公幹事会	
8月						
2土	運営費3%削減をめぐる問題について 学長との意見交換	教職員共済大学支部第15回運営委員会	浜松地区国公ボーリング大会 書記局閉局(～19日)			
8金						
11月				人事院勧告		
20水					浜松地区国公幹事会	
27水						
30.3土日					全大教全国青年交流会(新潟)	
9月						
5金	第7回執行委員会	全大教中部ブロック技術職員交流会(伊勢)	教研推進委員会(テレビ会議)			
6.7土日					第9回工学部支部委員会	
9火				教研推進委員会(テレビ会議)	浜松地区国公幹事会	
11木						
13-15土-月					全大教全国教研集会 国公・静岡九条の会との共同憲法学習会	浜松地区国公幹事会
17水						
18木				人事労務との懇談 人事委員会(テレビ会議)	9.23久保山愛吉焼津行動	人事委員会(テレビ会議)
23火						第10回工学部支部委員会
25木						
26金				静岡地区国公幹事会		
29月	学内教研集会(TV会議)		学内教研集会(TV会議)			
10月						
3金	第8回執行委員会	静岡県国公定期大会	過半数代表説明(新任者安全衛生教育)			
7金					第11回工学部支部委員会	
9木					浜松地区国公幹事会	
22水				静岡地区国公幹事会	第12回工学部支部委員会	
23木						
25土						
28火				第9回執行委員会		平和と文化の集い(おでんと焼き鳥de 集う)実行委員会
30木						
11月						
1-2土日	第10回執行委員会	全大教労働セクター・単組代表者会議(熱海)	浜松地区国公幹事会			
5水					第13回工学部支部委員会	
6木						
9日				静岡パートの元気の出る集会(浜松科学館)		
14金				静岡地区国公定期大会		
15土					静岡県国女女性協定期大会	
18火				代表委員会(テレビ会議) 組合HPレクチャー		代表委員会(テレビ会議)
19水						浜松地区国公定期大会
20木				年末調整説明会		第14回工学部支部委員会
21金				中執中間会計監査(西部書記局で)		中執中間会計監査(西部書記局で)
27木				第11回執行委員会		
29土		全大教青年部総会(～30日)				

12月			
1月	団体交渉		団体交渉(浜松で開催) 助手・助教ランチミーティング
2火		全大教運営費交付金3%削減問題国会要請行動	
4木			第15回工学部支部委員会
5.6金土		全大教中部書記研修会(清水)	
12金	第12回執行委員会		
13土		全大教中部ブロック財政問題学習会及び単組交流会	
17水			おでんと焼き鳥de集う(浜松キャンパス忘年会)
18木			第16回工学部支部委員会
25木	不二速報(団体交渉報告)の本部配布		
26-29金-月	スキーと温泉のつどい		
09 1月			
9金			浜松地区国公旗開き
15木			第17回工学部支部委員会
16金	第13回執行委員会	教職員共済事務担当者会議 県国公単組等合同会議、旗開き	
22木			労金講習会
24土		県評女性部初春の集い	
27火			工学部支部選挙管理委員会
29木			第18回工学部支部委員会
30金	選挙管理委員会(テレビ会議) 人事・労務課交渉		選挙管理委員会(テレビ会議)
31-2/1土日		全大教近畿中部ブロック単組代表者会	
2月			
3火	第14回執行委員会		
4水	2009年度役員選挙公示		2009年度工学部支部役員選挙公示
6金	学長選考における有期雇用職員の意向投票に関して申入れ		
8日		県評青年部・高教組青年部「半熟フォーラム2009」	
12木			第19回工学部支部委員会
14土		全大教技術職員交流会議(東京)	
18水			浜松地区国公春闘討論集会
20-21金土		全大教全国書記研修会(浜名湖)	
4~25	立候補届出期間		立候補届出期間
26木			第20回工学部支部委員会
27金	立候補者の発表		立候補者の発表
3月			
1日		3.1ビキニデー	
2月	第15回執行委員会		
4~16	役員選挙投票期間		工学部支部役員選挙投票期間
7土		全大教単組代表者会議(東京)	
8日			県西部春闘総決起集会
10火	就業規則改正過半数代表者説明会(静岡)		就業規則改正過半数代表者説明会(浜松)
12木			パート職員ランチタイムミーティング
16火	役員選挙開票		工学部支部役員選挙開票
18水	代表委員会(テレビ会議) 第16回執行委員会 過半数代表団意見交換会(静岡)		代表委員会(テレビ会議)
19木	有期雇用職員ランチミーティング		第21回工学部支部委員会
24火			工学部支部退職者送別昼食会
25水	農学部久保井先生退職送別会		
28土		教職員共済大学支部運営委員会	
30月	団体交渉		
4月			
2木	新任教員研修(組合説明会)		
6月			工学部支部委員会引き継ぎ
7火	執行委員会引き継ぎ		安全衛生新任研修(過半数代表説明)
16木	全大教役員来静(全国教研についてほか)		

【第2号議案】2008年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2008年度一般会計

2009/3/31

〔収入〕

(2008.4.1~2009.3.31)

項目	08予算額	08執行額	差引	備考
A経常収入	15,540,000	15,925,909	385,909	
組合費	14,640,000	15,105,710	465,710	1ヶ月約122万円(07年度は1ヶ月130万で算定)
雑収入	900,000	820,199	-79,801	無農薬茶販売、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息(内 教職員共済 395,080円)
B経常外収入	2,259,441	2,238,381	-21,060	
還元金	210,000	188,940	-21,060	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	2,049,441	2,049,441	0	前年度より繰越
合計	17,799,441	18,164,290	364,849	

〔支出〕

項目	08予算額	08執行額	差引	備考
A会議費	350,000	256,374	93,626	
大会費	100,000	46,668	53,332	定期大会交通費、軽食代
委員会費	250,000	209,706	40,294	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	1,110,000	787,577	322,423	
行動費	400,000	291,330	108,670	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	300,000	222,442	77,558	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	30,000	16,784	13,216	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	200,000	125,342	74,658	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	70,000	51,419	18,581	速報・ビラ印刷用紙、インク代(内 教職員共済 5,000円)
厚生部	80,000	70,100	9,900	レクレーション補助経費
青年・女性部	30,000	10,160	19,840	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	980,000	1,028,193	-48,193	
事務経費	300,000	440,544	-140,544	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	310,000	184,863	125,137	書記研修等交通費、書記局お茶代(内 教職員共済 25,080円)
通信費	200,000	203,627	-3,627	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	170,000	199,159	-29,159	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	9,815,000	9,563,789	251,211	
給与手当	7,750,000	7,507,854	242,146	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) (内 教職員共済 300,000円)
保険	1,065,000	1,055,935	9,065	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	4,760,320	4,723,920	36,400	
全大教	3,960,000	3,933,600	26,400	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	52,920	10,000	静岡 30円×147人×12月、浜松 10,000円(年額)
憲法会議	3,000	3,000	0	年額
F予備費(1)	784,121	226,627	557,494	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	17,799,441	16,586,480	1,212,961	
残高	0	1,577,810		

2008年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2008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

2008年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	4,753,815	
今年度積立金	0	
静岡書記局パソコン		88,715
普通預金利息	1,035	
定期預金利息	6,871	
合 計	4,761,721	88,715
次年度繰越		4,673,006

労金口座	09.3.31	
3250186	742,941	普通預金
0271073	3,930,065	定期預金
合計	4,673,006	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	9,058,741	
今年度積立金	1,000,000	
普通預金利息	11,122	
合 計	10,069,863	0
次年度繰越		10,069,863

労金口座	09.3.31	
5241556	10,069,863	普通預金
合計	10,069,863	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,507,020	
今年度積立金	0	
定期預金利息	7,020	
合 計	2,514,040	0
次年度繰越		2,514,040

労金口座	09.3.31	
1729305	2,514,040	定期預金
合計	2,514,040	

備品一覧（2008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			
	書類棚	1			
	パソコン	1			
	インクジェットプリンタ	1			
	レーザープリンタ	1			
	シュレッダー	1			
	断裁機	1			



2008 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、2008 年度中間会計監査を実施しました。

監査日時 2008 年 11 月 21 日 13:00～14:00

監査対象期間 2008 年 4 月 1 日～2008 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 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。

2008 年 11 月 21 日

会計監査委員 水田 守男 
野里 延彦 

2008 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、2008 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2009 年 5 月 29 日 12:00～13:00

監査対象期間 2008 年 4 月 1 日～2009 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。

2009 年 5 月 29 日

会計監査委員 水田 守男 
野里 延彦 

【第4号議案】2009年度会計予算（案）とその承認に関する件

2009年度 一般会計予算(案)

[収入]

(2009.4.1~2010.3.31)

項目	08執行額	09予算額	差引	備考
A経常収入	15,926,989	15,270,000	-656,989	
組合費	15,105,710	14,520,000	-585,710	1ヶ月約121万円(08年度は1ヶ月122万で算定)
雑収入	821,279	750,000	-71,279	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
B経常外収入	2,238,381	1,777,810	-460,571	
還元金	188,940	200,000	11,060	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	2,049,441	1,577,810	-471,631	前年度より繰越
合計	18,165,370	17,047,810	-1,117,560	

[支出]

項目	08執行額	09予算額	差引	備考
A会議費	256,374	330,000	73,626	
大会費	46,668	100,000	53,332	定期大会交通費、軽食代
委員会費	209,706	230,000	20,294	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	765,237	1,105,000	339,763	
行動費	294,490	400,000	105,510	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	207,542	260,000	52,458	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	6,184	30,000	23,816	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	125,342	250,000	124,658	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査情宣部	51,419	65,000	13,581	速報・ピラ印刷用紙、インク代
厚生部	70,100	70,000	-100	レクレーション補助経費
青年・女性部	10,160	30,000	19,840	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,051,613	1,060,000	8,387	
事務経費	441,624	450,000	8,376	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	207,203	230,000	22,797	書記研修等交通費、書記局お茶代
通信費	203,627	200,000	-3,627	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	199,159	180,000	-19,159	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	9,563,789	9,660,000	96,211	
給与手当	7,507,854	7,600,000	92,146	書記2名給与手当 一般職 2-53*6/8、1-57(8ヶ月) 2-56*6/8、1-60(3ヶ月)
保険	1,055,935	1,060,000	4,065	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	4,723,920	4,607,520	-116,400	
全大教	3,933,600	3,797,200	-136,400	1,100円×293人×4月 1,100円×285人×8月(昨年度は1,100円×308人×4月 1,100円×293人×8月)
県国公	734,400	734,400	0	360円×180人×12月
地区国公	52,920	72,920	20,000	静岡 30円×147人×12月、浜松 10,000円(年額)×2年分
憲法会議	3,000	3,000	0	年額
F予備費(1)	226,627	285,290	58,663	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	16,587,560	17,047,810	460,250	
残高	1,577,810			