

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2011年度（第113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 2011年6月30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】 2010年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】 2010年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	6
2010年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	
2010年度会計監査報告	
【第3号議案】 2011年度活動方針（案）とその承認に関する件	9
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】 2011年度会計予算（案）とその承認に関する件	20
【第5号議案】 人事委員の承認に関する件	21

- <資料> 各支部の取り組み
2010年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

11年度執行委員会

執行委員長	新保 淳 (教育学部)
副執行委員長	勝野 廣宣 (工学部)
書記長	阿波連正一 (人文学部)
執行委員	南山 浩二 (人文学部)
執行委員	花方 寿行 (人文学部)
執行委員	小川 裕子 (教育学部)
執行委員	伊藤 宏二 (教育学部)
執行委員	鈴木 久男 (工学部)
執行委員	中 正樹 (情報学部)

会計監査委員 芳賀 直哉 (本部・図書館)
会計監査委員 山田 耕史 (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】2010年度活動報告とその承認に関する件

1. 基本方針

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・教育環境の悪化という目に見えるかたちで私たちの職場を日々脅かしています。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、私たちは一丸となって大学役員会に働きかけていかなければなりません。

第一に、大学役員会に労働条件の改善や適正な予算執行を求めていくとともに、全大教を通して他の組合との情報交換を行いながら、私たち教職員の待遇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を展開していくことが必要です。その一方で、組合活動の意義を未組合員の方々に対しても理解を求めながら、組合員拡大を図り、静岡大学の明るい将来について広く意見を聴取する取り組みも大切となってくるでしょう。

2010年度は、これらの点を活動の基本とし、運動を進めてまいりました。

2. 活動の概要

(1) 学長団体交渉

2010年度は計4回の学長団体交渉（5月：静岡、11月：浜松および静岡、2月：静岡）を行いました。また、これらの団体交渉に向けての事前折衝や個別折衝を人事・労務課と行い、より具体的な改善内容を実現するように調整を重ねていきました。

ところで、4月から学長をはじめとして役員会の人事が一新されました。そこで、5月に行った第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。とりわけ、センセーショナルかつタイムリーだったのは、大学運営の責任体制のあいまいさについてです。「指静脈認証システムの導入」を巡って、役員会による確固たる合意のないままマスコミに先行発表がなされたのです。

第2回の団体交渉（浜松）では、以前から提案していたTV会議方式を採用しました。この交渉では、人事院勧告への対応、法人化後採用非常勤職員の3年雇止め問題、非常勤職員の待遇改善（時間給・一時金、休暇取得）、技術職員の待遇改善、過半数代表者と組合への大学側の対応のあり方などが話し合われました。

しかしながら、学長からの回答はあいまいな点が多く、これでは組合の要求する具体的な改善要求につながらないという点で、急きょ第3回の交渉を申し入れました。とくに、法人化後採用非常勤職員の3年雇止め問題については、雇用期限（退職）が迫られている関係もあり、一刻も早い誠意ある大学側の回答が必要でした。

こうした緊急事態を踏まえ、第4回の交渉では、法人化後採用非常勤職員の3年雇止めについて交渉内容を絞りこむことにしました。年が明けて早々、該当する組合員とも懇談を重ね、ご本人の意思と希望を尊重し、第4回交渉に臨みました。もちろん、完全に納得できる内容ではないのですが、それでも一定の成果を導くことができました。

(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。テーマは「学生の貧困化、就職活動の早期化・長期化と大学の対応策」とし、講師に早稲田大学キャリアセンター長の毛利慎二氏をお招きして、「大学生の就職活動の現状、動向」や「大学としてどのような支援ができるか」などを講演していただきました。

また、労働条件や本学の課題を話し合うために、2010年2月に開催した「学長懇談会」（静岡）に続き「第2回学長との懇談会」（8月浜松）を行いました。さらに、第2回団体交渉でも取り上げた「技術職員と碓氷理事との懇談会」（12月浜松）も行いました。

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（9月浜松）、技術職員懇談会（9月浜松）、教育支部懇談会（9月静岡）、人文支部懇談会（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）を長野県の野沢温泉で開催しました。報告によれば、29名という空前（絶後？、笑）の参加で楽しく行えました。また、新企画として、組合シニア会（退職されたOBの皆さま）と交流を図る目的で「浜岡原発」の見学ツアーを行いました。

ところで、2011年3月11日に東日本大震災が起きました。15日には若手教員ランチミーティングを開催する予定でしたが、延期にすることにいたしました。組合としては、今回の地震・津波・原発事故で亡くなった方々、生活する場所や職場を失った方々のことを心に刻み、私たちができる支援について考えようという趣旨で3月23日に現地報告会をもちました。

3. 個別の課題

(1) 人事院勧告への対応

人勧準拠の実施時期について、静岡大学に勤務する全教職員（非常勤職員を除く）に対し、平均約0.19%の削減が2010年12月から実施されることになりました。従って、残念ながら12月支給のボーナスにもそのことが反映されました。さらに、一般職6級および教育職5級で55歳以上の者については、上記に加え1.5%の大幅削減が追加で実施されました。けれども、団体交渉を経て、その分の実施に関しては、1か月遅れの2011年1月からの実施になりました。

なお、学長及び理事の役員（指定職）においては、2010年4月にまで遡及するとは言え、平均約0.19%の削減方針は変えられませんでした。

(2) 法人化後採用非常勤職員の3年雇止め問題

この問題については、数度の学長交渉を通じて一定の成果がありました。「一定の」というのは、2011年度からは、従来1年ごとの契約更新が最長2年まで可能となったものの、「2回の更新」は変わらないからです。「新基準」では条件付きながら特例扱いで2回更新最長5年まで勤務することが可能となりました。

しかしながら、「旧基準」のもとで平成20年度及び平成21年度に採用された者（現在働いておられる職員）については「最長5年」の対象とされていないという大きな問題があります。組合は2011年2月1日に第4回目の団体交渉をもち、上記採用者への特別経過措置も求めましたが、組合が要求した「新基準」の準用は認められませんでした。

けれども、学長からは「平成 20 年度に採用された方については、学長特別措置として平成 24 年 3 月末までの 1 年間雇用延長（再々更新：3 回目の更新）を以下の条件で認める」旨の回答がありました。

- ①部局が雇い止め猶予（雇用契約の更新）を必要とする事由
- ②部局として経費確保をしていること
- ③当該パート職員の成績・能力が優れていること
- ④後任補充人事が起こされていないこと
- ⑤本人の希望があること
- ⑥1 年の更新の確約であること
- ⑦これに加えて、組合は本事案で再交渉をしない旨の「確約書」を交わすこと

これに対し、組合はあくまで「新基準」を準用して、経験あるパート職員の雇用継続を部局の判断で最長 2 年まで延長することを主張しましたが、残念ながらすれ違いに終わりました。したがって、回答には大いに不満が残るものですが、時期的に見て、もはややむなしと考え、交渉を終了しました。

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。この職員構成の現実からみても、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と考えます。仕事に習熟し倫理感が高いにもかかわらず、とても安価な賃金で働いてくださっている非常勤職員の方は現実的に多数おられます。その方々を、経営上の都合で安易に数年雇止めにするわけにはいきません。退職が近づくにつれてのやる気の持続性問題や、人が替わることに伴う仕事の引継問題などからみても、雇止めによる損失は限界にきています。他大学では、雇止め廃止あるいは期間延長という対応が進んでおり、本学は少数派に転落しているようです。健全で機能的な事務体制を維持するためにも、雇止め一律適用撤廃の要求を続けなければなりません。

(3) 法人化後採用非常勤職員における昇給問題について

この件について、現行では 4 月のみが昇給月になっています。4 月採用だと問題はありませんが、年度途中の採用者、たとえば 5 月採用だと、次年度 4 月ではなく、次々年度の 4 月にならないと昇給ができない仕組みになっています（1 年未満の勤務では昇給不可）。この場合、1 年 11 か月も勤務しなければ昇給にならず、とても不合理なことと言わざるを得ません。そこで、組合としては、この問題を是正するよう大学側に求めていましたが、その点が改善されました。

◆2011 年（平成 23 年）4 月 1 日改定の時間給は・・・

平成 20 年度中途採用の方	：従来は 20 円 UP ⇒ 40 円 UP
平成 21 年度	：従来は 20 円 UP ⇒ 40 円 UP
平成 22 年度	：従来は昇給なし ⇒ 20 円 UP

(4) 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善

基本的に静岡と浜松の同率支給（究極的には静岡・浜松とも 6%の支給）を掲げ、当面の目標として静岡、浜松とも 5%を求めて交渉しました。結果として 2011 年 1 月から浜松・島田・藤枝地区勤務者の地域調整手当率が 1%上がることになりました（3%→4%）。

(5) 技術職員の待遇改善：公募採用問題への対処、技術専門員定数の改善

技術職員の採用に関して、一般公募の方の初任給格付け及び在職者で著しく低い方の格付けの見直し、そして昇級を要求しました（公募の際の給与提示の不明確さ、格付け基準の就業規則への明記、共通試験の受験による改善の可能性）。また、40代で長年にわたり昇給停止となる現状を改善するため、技術専門員の定数（現状7定数）を増やすよう求めました。技術職員と確氷理事（研究・情報担当）との懇談会も行いました。

(6) 組合員拡大について

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。しかし現実には、退職者数の急増、定員削減、人件費管理に基づく新規採用者の不補充等により、静岡大学の組合員数はここ数年減り続けており、組合員の拡大に緊急に取り組まなければなりません。近年の組合員拡大は任期付き教職員ならびに有期雇用職員や非常勤職員の皆さんの加入によるところが大きいのですが、常勤教職員の方々についても取り組みを強化する必要があります。

常勤の方の多くは、多忙化のあまり自分の部署内の仕事をこなすだけで精一杯の状況に追い込まれ、そのゆえ大学全体のことや、あるいは自分の部署外で働いている個々の人に対する関心や配慮が薄くなっていくのかもしれない。自分の知らないところで、大学全体はどう動こうとしているのか、また、その流れが自分の部署や自分の仕事にどう影響しているのかをしっかりと認識してもらうためにも、教職員組合の意義をあらためて問いかけていかなければならないと感じています。たとえば「組合は何のために存在しているのか?」、「組合に入ると何かメリットはあるのか?」などという素朴な疑問が寄せられます。このことは、私たち組合から発信する情報提供のあり方に問題を投げかけているかもしれません。案内文やメールによる一方向的な勧誘だけではなく、お互いの顔が見えるかたちでの双方向型（face-to-face）による勧誘活動の重要性を強く感じる次第です。

①2010年度に行った活動

- ・ 新任研修オリエンテーションでの組合説明会
- ・ メールニュース配信、速報発行等の広報
- ・ 学長との懇談会（正式な交渉の場ではなくて、気軽に話し合える意見交換の場）
- ・ 職種別懇談会（ランチミーティング/ランチ de トーク）

②今後の課題

- ・ 気軽に話し合いができる懇談会（お弁当等を交えて）をより多く開催する。
- ・ 執行委員会が中心となり、定期的に各部署に出向き、組合の相談窓口を設ける。
- ・ 広報誌に加入申込書を同封する。
- ・ 広報誌をできるだけ手渡しで行い、その際、ひとこと声をかける。
- ・ 組合ホームページでの広報内容を充実する。
- ・ 未加入者の名簿を作り、役員間で情報を共有する。
- ・ 各支部ならではのイベント（たとえば、農学支部による園芸教室・ミカン狩り等）を企画してもらい、それを活用して勧誘活動を行う。

【第2号議案】2010年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2010年度一般会計

[収入]

(2010.4.1～2011.3.31)

項目	10予算額	10執行額	差引	備考
A経常収入	15,410,000	17,501,440	2,091,440	
組合費	14,760,000	14,398,950	-361,050	1ヶ月約123万円(09年度は1ヶ月121万で算定)
雑収入	650,000	3,102,490	2,452,490	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増資予定分・地域役立資金予定分(2,114,081円)
B経常外収入	2,195,498	2,208,178	12,680	
還元金	200,000	212,680	12,680	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	937,318	937,318	0	前年度より繰越
特別会計繰入	1,058,180	1,058,180	0	
合計	17,605,498	19,709,618	2,104,120	

[支出]

項目	10予算額	10執行額	差引	備考
A会議費	330,000	212,423	117,577	
大会費	100,000	82,023	17,977	定期大会交通費、軽食代
委員会費	230,000	130,400	99,600	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	1,060,000	699,966	360,034	
行動費	400,000	238,102	161,898	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メテ-弁当等、三役支部総会交通費
組織法制部	260,000	179,819	80,181	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等
人事給与部	30,000	0	30,000	人事委員会交通費・弁当
教育文化部	200,000	198,358	1,642	学内教研集会、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査広報部	70,000	60,585	9,415	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	70,000	21,102	48,898	リクリエーション補助経費
青年・女性部	30,000	2,000	28,000	全大教・県国公女性の集いなど交通費補助
C書記局費	1,290,000	1,270,445	19,555	
事務経費	680,000	709,874	-29,874	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	210,000	172,587	37,413	書記研修等交通費、書記局お茶代
通信費	200,000	185,824	14,176	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	200,000	202,160	-2,160	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	9,760,000	9,754,144	5,856	
給与手当	7,720,000	7,632,262	87,738	書記2名給与手当 一般職 2-54*6/8、1-60(8ヶ月)、2-56*6/8、1-64(3ヶ月)
保険	1,040,000	1,121,882	-81,882	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	4,571,120	4,387,600	183,520	
全大教	3,770,800	3,770,800	0	1,100円×285人×4月 1,100円×286人×8月(昨年度は1,100円×293人×4月1,100円×285人×8月)
県国公	734,400	550,800	183,600	340円×180人×6月 340円×90人×6月
地区国公	62,920	62,920	0	静岡 30円×147人×12月、浜松 10,000円(年額)
憲法会議	3,000	3,080	-80	年額
F予備費(1)	594,378	2,230,632	-1,636,254	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、労金出資金増資分・地域役立資金拠出(2,112,912円)、全大教中部ブロック立替有(8,400円)
予備費(2)	0	0	0	備品積立金
予備費(3)	0	0	0	
合計	17,605,498	18,555,210	-949,712	
残高	0	1,154,408		

【第2号議案】2010年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2010年度会計決算報告

出資証券

- 1.労働金庫 880,000（2010年度増資 541,000円）
- 2.労働金庫（浜松） 625,000（2010年度増資 377,000円）

2010年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	4,638,181	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		558,180
普通預金利息	50	
定期預金利息	7,666	
合 計	4,645,897	558,180
次年度繰越		4,087,717

労金口座	11.3.31	
3250186	143,203	普通預金
0271073	3,944,514	定期預金
合計	4,087,717	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	11,071,495	
今年度積立金	1,000,000	
普通預金利息	1,761	
合 計	12,073,256	0
次年度繰越		12,073,256

労金口座	11.3.31	
5241556	12,073,256	普通預金
合計	12,073,256	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,519,069	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		500,000
定期預金利息	1,152	
合 計	2,520,221	500,000
次年度繰越		2,020,221

労金口座	11.3.31	
1729305	2,020,221	定期預金
合計	2,020,221	

備品一覧（2010年度）

	静 岡		浜 松	静 岡	
	品名	数量		品名	数量
	組合旗	1		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			

2010 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、2010 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2011 年 5 月 25 日 15:00～17:00

監査対象期間 2010 年 4 月 1 日～2011 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。

2011 年 5 月 25 日

会計監査委員

近藤 享 

樽松 守江 

【第3号議案】2011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. 東日本大震災を契機とした大学の方向性

3月11日に東日本を襲った巨大地震と津波は、多くの人々の尊い命を奪い、数十万人の人々の生活基盤を根底から覆しました。さらに、この地震と津波が引き起こした東京電力福島第一原子力発電所での放射線漏れ事故は、周辺住民はもとより国民全体を深刻な不安に陥れ、今もなお事態のさらなる深刻化が懸念されています。

今は、こうした未曾有の災害に対して、被災者の救援と被災地の復興のために、我々がもつ学問と技術を十二分に発揮すべき重要な「とき」であると考えられます。

我々は、これまで「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」をアピールしてきました。こうした方向性は、今日の優先的課題である東日本大震災に対しても有効であると言えます。それは、社会的弱者が取り残されたり、社会的排除が拡大再生産されたりすることがないように、それぞれの学問研究の視点でもって見守ることであり、また政府・自治体に対して地域住民の生命と暮らしを最優先に救援・復興策を策定・実施するよう求めて行くための、理論的方向性を提出し続けねばならないからに他なりません。また基本的人権と民主主義の視点から政府・自治体の活動を見守っていくと同時に、ローカルな視点においては、被災地に居住する教職員・学生や被災地出身の学生にとって必要な支援を明らかにし、国・自治体・大学に適切な実施を求める必要があるでしょう。

2. 静岡大学をとりまく情勢

(1) 「公務員給与削減」が先行する一方的な給与削減攻勢への抵抗

政府は、国家公務員の月給を役職に応じて5～10%、ボーナスを一律10%削減する方針です。これに加えて財務省は、警察官や教員も含めた地方公務員給与についても国に準じた削減を求めています。こうした状況からするならば、政府が給与削減法案を国会に提出する場合、あるいは閣議決定の中で、国立大学法人に対しても人件費削減を強く要請することが想定され、それを根拠に国立大学法人もまた、他の公務員と同様に給与を引き下げることが予測されます。しかしながら国家公務員の賃金削減の目的を「復興財源の確保」とすることは、国の財政の仕組みから説明できても、国立大学法人では賃金削減分を国庫に返納する仕組みでないため、「復興財源の確保」は賃金引き下げの理由とはなりません。

現状を見渡す時、若い教職員の採用が増加するなか、これから生活基盤を構築しようとする静岡大学教職員にとって給与削減は、日々の生活そのものを脅かすものです。また教員にとって給与と研究費の削減とが同時進行するならば、学会等への出張や研究関係の資料収集等への影響は多大であり、そのことが研究業績へと直結することは、誰の眼からしても明白なことです。

(2) 人件費管理計画の策定にともなう、教育・事務への影響の検証

運営費交付金が年々削減され、静岡大学の財政基盤も厳しい状況にあります。静岡大学

が文部科学大臣へ届出た「平成23年度 年度計画（平成23年3月31日）」によれば、「① 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」とあります。このように運営費交付金の減額＝人件費削減という図式は、静岡大学に働く教職員に対して、あたかも「仕方のないこと」という意識を醸成させるものであり、その意識が日々の勤労意欲低下に直結すると言っても過言ではありません。

まず認識すべきこととしてあげられるのが、人的削減や教育・研究費の削減は、まさに静岡大学が担う社会的責務としての教育と研究の質的低下に直結するものであるということです。またこのことは、静岡大学の教職員の働く意欲を削ぐことに他なりません。静岡大学の将来計画は、教員・職員の日々の実践によって現実化されるものであるということをお忘れてはならないでしょう。そのためにも、様々な「削減」が、静岡大学の日常業務にどのような影響を与えているのかについて、量的・質的の両側面から検証することが必要であると考えられます。

（3）「自由啓発・未来創成」という理念の実現に向けて

伊東学長は、静岡大学 HP 上の「あいさつ」の中で「いつの時代も自由と未来がある大学を」と題して、以下のように述べています。

本学が未来への指針として掲げているのが「自由啓発・未来創成」という理念です。

「自由啓発」とは、（中略）自由な風土の中で自律的に学問を追究していくという、学びの姿勢が示されています。その考えを発展的に継承し、未来への想いを込めたのが「自由啓発・未来創成」という理念です。この理念は学生だけでなく教員や職員にも共有され、静岡大学の教育や研究の取り組みの中にさまざまな形で生きています。

（後略）

「『自由啓発・未来創成』という理念」は、「学生だけでなく教員や職員にも共有され、静岡大学の教育や研究の取り組みの中にさまざまな形で生きています」と断言されています。この理念に向けて日々実践し、理念を現実のものとすることの必要性は、静岡大学を構成する教職員全員の願いでもあります。そのためにも、一部の教職員を上を引き上げれば全体があがるという、いわゆる「蚊帳吊り方式」のような方法では、格差を生むだけであつたという日本社会の現状を踏まえ、どの大学も成しえていない新たな方法について英知を結集すべき「とき」が、「いま」の静岡大学を取り巻く情勢であると思われます。

3. 働きがいのある職場への改善

以上の観点から、今年度は、入試業務手当の改善、技術職員および非常勤職員の待遇改善、教員任期制の抜本的見直し等々の問題に取り組むことによって、「働きがいのある職場」こそが静岡大学の根底を支えるという意味統一のもと、執行委員の力を結集させ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、従来より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。その原因は、何と云っても法人化後毎年減額される運営費交付金と人件費の抑制にあり、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。

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。また、全大教に結集し、高等教育機関の充実、国民の高等教育を受ける権利を守るなどの課題について全国の大学と協力し、運動を進めていきます。

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。

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

法人化後、特に大学の社会貢献が益々重要になってきています。なかでも、地域になくしてはならない大学として、地域の皆さんに大学の事を広く知っていただく活動が大切です。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) 教職員の待遇改善、働きやすい労働条件に向けて

1) 入試業務手当の改善

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当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。入試業務手当が低額となっているのは、休日振替として、入試業務自体の手当として正当に評価されていないからです。教員の裁量労働制の下では、休日振替は、制度的にはなじまないと考えます。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、休日出勤として扱い、入試業務手当の改善を要求します。職員については、同一職場の、同一業務の観点から休日出勤として扱うが、職員の選択により休日振替も認める方向で要求します。

また、入試業務に関わる各種手当も正当に評価し相当な手当額に引き上げを要求します。

2) 技術職員の待遇改善

現在、技術部の再編が進行していますが、その行程を明示するとともに、再編に合わせて、以下の事項を要求します。

40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、6級定数の複数確保を図ることを要求します。

専門員を増員して退職時に5級とすることを要求します。部局長会議の決めた配置基準のため、工学部は資格者22名に対して2名、他部局は3名で1名の専門員と部局格差が生じています。この格差の是正を求めることは当然ですが、この格差の結果、59歳～60歳の者12名の内専門員は3名で、このままでは9名は4級で退職となります。そこで、全員を専門員にして5級で退職を迎えることができるよう要求します。

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を要求します。

3) 非常勤職員の労働、応募条件の改善

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。

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します。

労働条件の改善に関して、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及び時給単価の改善、夏季休暇5日あるいは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った制度の撤廃を要求します。

4) 教員任期制の抜本の見直し

教員の任期制が教員の流動性の確保と教育研究の向上を目的として導入されてきました。しかし任期付で雇用された教員は、任期満了後の次の職場探しや、それが決まらないことからくる不安など、任期期間中から様々な精神的苦痛にさらされます。

したがって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します。

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。

5) 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）

昨年度の人事院勧告の取扱いの際、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。

6) 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

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。

7) ワーク・ライフ・バランス（男女共同参画）の推進

すべての教職員が充実感をもって仕事に専念できる職場環境を求めていくことは、組合の役割です。女性・男性共に、妊娠、出産、育児、介護、子の看護に伴う教職員の休暇・休業や時間短縮を実質的なものとし、ワーク・ライフ・バランスのとれた職場にするインフラ整備の推進を要求します。子育て支援・保育施設として、静岡キャンパスでは「たけのこ」が設置されましたが、その利用にあたっては、料金が民間に比べて高すぎる、利用申請手続きが煩雑などの問題点がありますので、実質的に利用できるよう改善することを要求します。

8) 振替休日の実質的な確保

大学の教職員は、一般に、忙しい時期が大学行事によって左右される傾向にあります。このような教職員の実態を踏まえると、現行の振替制度では、定められた期間内に振替休日を取らなければならない、これでは事実上振替るべき日がなくなってしまいます。そのため、この制度を見直して実質的に振替休日が確保できる制度に

あらためることを要求します。

(2) 大学運営の基本方針について

1) 東日本大震災による復興予算捻出に係る、平成 23 年度途中での運営費交付金減額補正等、東日本震災に伴う人件費縮減の方向にありますが、国立大学法人として静岡大学の独自の責任において資源配分をするように求めています。

2) 教員の基盤的教育研究経費の確保について

各部局の人件費管理について、従前のように部局単位で削減していくという方針では、①全学教育の担当資源の減少、②専門教育カリキュラムの縮小、が今後ますます進行していく恐れがありますが、組織再編計画に伴うこの問題についての学長の見解を求めています。

事務再編計画案に関して、機能的・一元的な各部局の再編の説明がされています。この間の定員削減の進行により事務組織には相当の無理がきている現状を踏まえながらも、学部自治の理念に基づく事務体制の原則は堅持すべきと考えますが、事務編成について学長としてどのような現状認識、またどのような理念で再編計画を構想しているか明らかにしていくよう求めています。

3) 「自由啓発・未来創成」の大学の理念の観点から、「人事評価システム」の運用については慎重に扱うよう要求するとともに、「就業力育成支援事業」の強制的運用には反対します。

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、教員とりわけ助教、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、基本的に同率支給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公務員の 10%給与削減案に強く反対し、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、組合の取り組みを未組合員にも積極的に広報して組合員拡大に努めます。

<教室系技術職員>

1980 年に 14,000 人以上いた技術職員が、今では 7,000 人とこの 30 年で半分以下と定員削減を上回る率で減らされています。この傾向と同様に、静岡大学では退職者がいても新規職員が不補充という時期が続き、50 才代が全体の 60%を占めています。これからは、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。

また、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りました。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、工学部には 22 名いますが、専門員は 2 名と大変狭き門となっています。結果として、技術系職員の待遇は十分なものになっていません。

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。

- ①40 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、技術専門員（現状定数 7 名）の大幅増員を行うとともに、技術専門職員の 4 級昇格改善を行うこと。
- 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を昇級号俸が標準 4 号俸から 3 号俸に切り下げられた実態に見合った改善を行うこと。
- 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。大卒資格の公募採用者の初任給が、東海地区国公立大学法人採用試験（大卒者）により採用された職員より低く格付けされている現状の是正を早急に行うために規則改正等を行うこと。

<教員の任期制について>

現在、教員（主に助教）には以下のような様々な雇用形態が異なる教員がいます。

- ①法人化前の任期がない助教
- ②法人化後の任期付き助教
- ③法人化後のテニュアトラック助教（准教授）振興調整費分を含む。
- ④創造科学技術大学院・専任助教（准教授、及び教授）
- ⑤センターなどの教員

これらの教員は、同じ職階であるにもかかわらずその権利が異なります。例えば、助教の場合には、①の法人化前の任期がない助教と②の任期付き助教では、同じ職場にいて同じ仕事をしているにもかかわらず、任期付きの助教は5年ごとに再任の審査を受けなければなりません。初年度に提出した業務目標をどの程度達成しているかによって、再任されるかどうかが決まることになっています。この点は、③のテニュアトラック助教と同じですが、テニュアトラック助教の場合は5年後に基準を満たしていれば講師以上の昇格が前提でとなっています。また、テニュアトラック教員の場合も、振興調整費で雇用されている場合とそうでない場合には待遇が異なります。すなわち学部業務に関して、振興調整費のテニュアトラック助教の場合は大幅に、学部のテニュアトラック助教の場合もある程度免除されています。一方、②の任期付き助教の場合は、再任は1回認められますが最初の業務実績がたとえ非常に優れていても、昇格は約束されていません。また、④の大学院専任助教の場合、平成25年度予定の改組では所属先でどの様な取り扱いとなるか決まっています。⑤のセンターなどに所属する教員の場合も、昇格や再任などの詳細は不明です。

以上の様に、所属や雇用の形態の違いにより、特に平成25年度予定の改組後には工学研究科に所属する教員の場合、再任は可能と思われませんが昇格の見通しが立っていません。これは、電子工学研究所や大学院専任教員及びテニュアトラック教員のほとんどが工学研究科（仮称）所属となることに原因があると思われれます。中でも、現電気電子工学科系に所属することとなる教員が最も不利益を被ることになり、次に現物質工学科に所属することとなる教員であると思われれます。

この様な状況から判断して、任期制自体に大きな問題があると言わざるを得ません。致命的な欠陥がある教員任期制について、任期制の廃止を柱とする教員の人事評価の抜本的改革を要求していきます。

<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。

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、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を求めるのを任務としています。

平成21年10月1日から「人事評価システム」（「教員の処遇（昇級・勤勉手当）の決定に係る指針」）が実施、運用されてきていますが、具体的数値を含め、実際にどのように運用されてきたかを事務局に確認し、その問題点を明らかにしていきます。

地域調整手当については、静岡5%、浜松4%ですが、浜松を5%に引き上げるように要求していきます。

3. 教育文化部

東日本大震災の発生が、我々を取り巻く今日の状況を大きく変え、今後とも変えていくであろうことは、誰もが実感していることでしょう。それだけでなく、昨今の近隣諸国関係の緊迫化は、戦後我が国が歩んできた道や我々自身の意識の変革を否応なく迫るものであるかもしれません。このように、我々を取り巻く環境は決して楽観視できるものではなく、それが社会全体に影を落として時代を暗く見せているかのように感じられます。

しかし悲観的なことばかりでもありません。極限の状況下で被災地の方々が見せてくれた前向きさは世界中から称賛され、その世界から寄せられた思いやりの声が、我々を元気づけてくれました。いまや我々日本国民の一人一人が、復興のために、或いは、明るい日本を取り戻すために、何かをしたい、しなければならない、と強く望むようになったといえるでしょう。それを現実の力にかえていくためには、教育や研究が果たすべき役割は当然大きなものとなるでしょう。我々静岡大学の教職員組合としても、国立大学法人としてその使命を担っていきたくと望んでいます。

そこで今年度、教育文化部の具体的な活動としては、二つ考えています。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学生と教職員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

参加頂きたいと思います。

二つ目は、9月頃に「教職員研究集会」を開くための準備に取り組んでおります。具体的なテーマとして、今年度は、講師を招いて静岡県での防災の現状や課題を知り、皆さんとともに、地域を守り、未来を創るための今後のあり方を考えていけるような会にしていきたいと考えています。この教研集会は、各職種の皆さんが問題を提供し、情報を交換する貴重な機会でもあり、今年も重点的に取り組む予定ですので、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手掛けられるようになりました。また昨年度からは「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、今年の春休みは浜松では学童保育の試行が行われ、静岡では一時保育所が設置されるなどの取り組みが始められています。

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、これらがきちんと継続されていくように当局に働きかけていきたいと考えています。また静岡大学では多くの非常勤職員が働いていることから、これらの事業の対象として非常勤職員も含むべきであり、そのための働きかけを強めていきたいと考えています。もちろん、未だに存在している「女性差別」を撤廃するための働きかけも行っていきます。

現在の特に大きな問題として、女性職員の昇進昇格が遅れているという問題があげられます。そのため、まずは昇進昇格についての男女の差を検証するための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。また非常勤職員の雇用継続問題や正規職員化問題は、非常勤職員問題であると同時に女性差別問題でもあることから、非常勤職員連絡会と連携しつつ、雇用継続の実現などにも取り組んでいきます。

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ます。



【第4号議案】2011年度会計予算(案)とその承認に関する件

2011年度 一般会計予算(案)

[収入]

(2011.4.1~2012.3.31)

項目	10執行額	11予算額	差引	備考
A經常収入	17,505,188	15,050,000	-2,455,188	
組合費	14,398,950	14,400,000	1,050	1ヶ月120万円(10年度は1ヶ月123万で算定)
雑収入	3,106,238	650,000	-2,456,238	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 10年度執行額には労金特別利用配当金(2,114,081円)を含む(但しほぼ同額出資金などとして支出項目で支出)
B經常外収入	2,208,178	1,912,588	-295,590	
還元金	212,680	200,000	-12,680	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	937,318	1,154,408	217,090	前年度より繰越
特別会計繰入	1,058,180	558,180	-500,000	特別会計・備品会計から558,180円繰入
合計	19,713,366	16,962,588	-2,750,778	

[支出]

項目	10執行額	11予算額	差引	備考
A会議費	212,423	280,000	67,577	
大会費	82,023	100,000	17,977	定期大会交通費、軽食代
委員会費	130,400	180,000	49,600	執行委員会・代表委員会・会計監査等交通費
B活動費	703,714	1,120,000	416,286	
行動費	238,102	300,000	61,898	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーテ-弁当代等、三役支部総会交通費
組織法制部	179,819	400,000	220,181	組員拡大資料、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	198,358	220,000	21,642	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	60,585	70,000	9,415	速報・ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	24,850	70,000	45,150	リクリエ-ション補助経費、福祉活動拠出金
青年・女性部	2,000	30,000	28,000	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	1,270,445	1,300,000	29,555	
事務経費	709,874	700,000	-9,874	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	172,587	200,000	27,413	書記研修等交通費、書記局お茶代
通信費	185,824	200,000	14,176	切手、宅配便、電話料、プロバイダ-料
書籍費	202,160	200,000	-2,160	各法規集追録、人事院月報など
D人件費	9,754,144	9,928,000	173,856	
給与手当	7,632,262	7,778,000	145,738	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	1,121,882	1,150,000	28,118	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	4,387,600	4,042,600	-345,000	
全大教	3,770,800	3,630,000	-140,800	1,100円×285人×4月 1,100円×270人×8月(昨年度は1,100円×285人×4月 1,100円×286人×8月)
県国公	550,800	367,200	-183,600	340円×90人×12月
地区国公	62,920	42,400	-20,520	静岡 30円×90人×12月、浜松 10,000円(年額)
憲法会議	3,080	3,000	-80	年額
F予備費(1)	2,230,632	108,388	-2,122,244	10年度執行額は労金出資金増資・地域役立資金拠出(2,112,912円)、全大教中部ブロック立替(8,400円)、退職者記念品、福祉活動拠出金、青空の下でPeace分担金などを含む
予備費(2)	0	0	0	備品積立金
予備費(3)	0	183,600	183,600	特別会計積立金 10年度県国公登録人数減員分を特別会計・特別基金積立金へ返戻(183,600円)
合計	18,558,958	16,962,588	-1,596,370	
残高	1,154,408	0		

【第5号議案】人事委員の承認に関する件

人事委員

天野 和代（本部・図書館）

水谷 洋一（人文学部）

黒田 裕樹（教育学部）

樽松 安江（理学部）

中西 光広（農学部）

増田 健二（工学部）

高柳 正勝（情報学部）

新保 淳（執行委員長）

阿波連正一（書記長）



各支部の取組み

■人文学部支部

2010年度、人文学部支部では、以下のような活動に取り組んだ。

1. 例年どおり、人文学部芙蓉会と共催で、ビアパーティーを開催した（7月22日）。参加者は39人で、例年よりも盛況であり、開催した店の評判も非常に良かった。
2. 人文学部の学務系職員との懇談会を開催した（12月17日）。忙しいなか8人の職員が参加してくれて、執行委員2人及び支部長、支部委員と懇談した。現場の事務職員の生の声を聴くことができ、今後の組合活動にとって大変参考になった。
3. 人文支部として、労働・研究環境の整備・改善、育児支援の充実といった課題について、さらに議論し、取り組んでいきたいと考えている。

■教育学部支部

2011年度 教育学部支部の取組

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) 昨年度は、附属学校の教職員の勤務形態(特に超過勤務の有無)について調査を行った。その結果、確かに現場教員同士の自発的な啓発活動の上で行われる場合があることが判明した。それはリーダーシップを発揮できる教員育成に必要な側面もあるため、現時点においては、過剰にならないよう把握していくことが望ましいと判断した。今後、附属学校に勤める教職員の待遇面での改善も含め、運動を続けていく予定である。
- (2) 昨年度は、非常勤職員の雇い止めの問題について積極的に運動を行った。3年が4もしくは5年となるという成果をおさめた中で一定の役割を果たすことができたと考えている。ただ、依然として平成20年度雇用者については4年までという制限があるので、これを解除できるかどうかを今年度の課題として捉えている。
- (3) 例年通り、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。
- (4) 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4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。

- (5) 例年通り、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、7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たい。
- (6) 恒久的な使命として、支部委員は、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たいと考えている。

■工学部支部

本年度の具体的活動

「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管理を継続して活動として行っていきます。「支部だより」については、支部委員持ち回りで担当し年数回発行します。立て看板については支部委員が協力して作成・設置を行います。工学部支部ウェブサイト管理については、責任者1名を選出し、管理・運営の指揮をとる体制で運営していきます。その他の行事・実務については、負担の一極集中を避けるため、支部委員会全体で協働し、各活動への注力度を向上させていきます。

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」の発行（紙媒体）とともに、工学部支部ウェブサイトによる情報発信を充実させる。その内容としては、各種案内・報告、アンケート、全大教からの重要情報などを考えている。

・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の発信とともに、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。

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。

・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多く行う。例えば、団体交渉の前に交渉事項に対する質問や意見を集約するための教職員集会などを開催する。

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。

■情報学部支部

2011 年度 情報学部支部の取り組み

1) 情報学部支部組合員数の拡大

現在、情報学部支部の組合員数は 31 人で、今後、旧教養部時代からの組合員が続けて退職されるので、教職組合への加入活動を積極的に行う。

2) 地域調整手当の東西格差の解消

現在、静岡 5 %、浜松 4 %なので、東西格差を解消するように訴えていく。

3) 雇用環境・雇用条件の改善

技術職員、非常勤職員、教員それぞれが抱える問題点などをまとめ、情報を共有し職場の課題として取り組んでいく体制を充実させていく。

4) 各種会合・イベントの開催

支部総会、支部集会、平和と文化の集いなどで組合員の親睦・交流を図る。

■理学部支部

1) 過半数代表からの連絡、安全衛生の確保においてはおおむね良い状態といえる。しかし、人件費の大幅削減や教育・研究費の削減により、理学部の教育・研究に大きな障害が発生している。大学教育 100 年の計に沿って正常な教育・研究が行えるよう、要望を出して行く必要がある。また、仕事における無駄を無くし、効率化を図る必要もある。

2) 理学部における光熱費が運営費のかかなりの割合を占めており、教育費用が失われている現実がある。特に、今年は電気使用を減らす必要がある。学部内での省エネ・節電が必要であり、昨年比 10%削減計画を作る必要がある。

3) 残念ながら組合員が少なく、定年で減って行く状況である。教職員の中に組合の重要性の意識が薄いと思われる。安心・安全の職場の為、教職員間の協力のためにも組合は必要と思う。学生を巻き込んで不信な状況を生むのではなく、協力環境で良い教育・研究ができる環境を作って行く必要があると思う。組合への吸引力を作って行く取り組みを願いたい。

支部長

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で数年前より格段にきれいになったと思います。

一方、大学周辺の美化活動、三保海岸の美化活動（ゴミ撤去）も行っております。ほどよい運動になりますので、分科会会員を募集しています。

■農学部支部

農学部支部の組合員数は、長期漸減傾向が続いており、現在わずか13名である。さらに、今後5、6年の間に半数の方が退職される予定であり、農学部支部では、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、新規教員や、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。そこで、組合加入の勧誘文書を全研究室等に配布して入会を呼びかけたこともあったが、資料の配布だけでは、組合の意義と加入のメリットについて十分に伝えられなかったと思われる。経験豊かな組合員を中心に、直接対話を通じて、粘り強く、組合員の拡大に取り組んでいくことが必要であろう。

このような状況の中、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点に加えて、
- 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。



[2010年度活動日誌]

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
10 4月			
1 木	新任教員組合説明会 新旧役員引き継ぎ 第1回団体交渉申入れ 人事・労務課担当との顔合わせ 第2回執行委員会、不二速報第1号発行 第1回「青空の下でPeace」実行委（以下木12:00～） シニア会	県国公「なんでも相談会」	安全衛生新任研修(過半数代表説明)
2 金			工学部支部委員会引継(第1回支部委)
7 火			工学部支部新人歓迎昼食会(組合説明会)
9 木			工学部支部委員会
19 月			工学部支部だよりNo.1発行
21 水			立て看板(メーデー)設置
22 木			
22 木			
23 金			
29 木			
30 金			
5月			
1 土	メーデー(駿府公園東御門前広場) 無農薬新茶申込〆切 第1回代表委員会 第3回執行委員会 立て看板(団体交渉)設置 シニア会総会・懇親会 2009年度会計監査 第1回団体交渉、第4回執行委員会	メーデー 憲法施行63周年記念市民の集い 静岡県母親大会(県立三島北高校) 県国公幹事会 全大教中部ブロック単組代表者会議(名古屋) 静岡県母親大会(小笠高等学校)	メーデー(浜松城公園)
3 月			立て看板(あなたも組合の仲間に)設置
10 月			無農薬新茶申込〆切
11 火			第1回代表委員会
13 木			第3回執行委員会
14 金			立て看板(団体交渉)設置
15 土			
16 日			
21 金			工学部支部・情報学部支部 「団体交渉に向けて教職員集会」
22 土			
24 月			平和行進
25 火			平和行進
27 木			工学部支部だよりNo.2発行
29 土			第1回団体交渉
30 日	平和行進		
31 月	平和行進		
6月			
2 水	定期大会議案書決定 定期大会議案書印刷・製本 不二速報第2号発行 立て看板(定期大会)設置 シニア会 労働保険 更新説明会 人文学部支部総会 農学部支部総会 教育学部支部総会 第5回執行委員会 第112回定期大会 事務折衝		工学部支部委員会・会計監査
3 木			議案書製本、立て看板設置(定期大会)
7 月			工学部支部委員会
8 火			工学部支部定期大会
11 金			情報学部支部総会
14 月			第5回執行委員会
16 水			工学部支部だよりNo.3発行
17 木			工学部支部委員会
18 金			
24 木			
25 金			
28 月			
30 水			
7月			
1 木	不二速報第3号発行 シニア会 青空の下でPeace 第6回執行委員会 教研推進委員会 教育学部支部長交渉	24・25(土日)全大教定期大会 浜松地区国公ボウリング大会	人事委員/技術職員部 昇格資料作成
7 水			立て看板作製(あなたも組合の仲間に)
8 木			ランチdeトーク(技術職員集会)
12 月			工学部支部委員会
14 水			
16 金			立て看板設置(学長懇談会・組合の仲間に)
21 水			第6回執行委員会
22 木			教研推進委員会
23 金			
24 土			
25 日			
29 木			
30 金			
8月			
2 月	事務折衝 学長との懇談会(浜松にて) 教研推進委員会 シニア会 三役会議		工学部支部委員会
4 水			技術職員部会
5 木			学長との懇談会
6 金			教研推進委員会
10 火			立て看板(非常勤職員集会)設置
18 水			
19 木			
30 月			工学部支部委員会

9月			
1	水	第7回執行委員会（浜松にて）	第7回執行委員会 ランチdeトーク（非常勤職員集会）
4	土		
5	日		4・5（土日）全大教全国青年交流集会
6	月		
7	火		工学部支部だよりNo.4発行
9	木		県国公幹事会
10	金	シニア会	技術職員部会
14	火	教育学部支部職員ランチミーティング	技術職員部会
15	水	立て看板（学内教研集会）設置	労金財形貯蓄相談会
16	木		工学部支部委員会
17	金		立て看板（学内教研集会）設置
18	土		18・19（土日）全大教教職員研究集会
19	日		横浜市立大学 全大教労働セミナー・単組代表者会議
21	火	教研推進委員会	教研推進委員会
22	水		ランチdeトーク（技術職員集会）
25	土	シニア会との合同企画（浜岡原発見学）	
28	火	第2回団体交渉申入れ、事務折衝 学内教研集会、第8回執行委員会	第8回執行委員会 学内教研集会 工学部支部委員会 アソダシ上映実行委来局
29	水		
30	木		
10月			
1	金		就業規則改定説明会（過半数代表者）
4	月		
6	水		新任時安全衛生教育（過半数代表説明・組合パンフレット配布）
13	水		工学部支部委員会 立て看板（助教集会）設置
14	木	不二速報第4、5号発行	
16	土		16・17（土日）全大教中部ブロック技術職員交流会（三ケ日）
17	日		県国公会計監査〔前書記長〕
22	金		
27	水	第9回執行委員会 立て看板（団体交渉）設置	第9回執行委員会、工学部支部委員会 立て看板（団体交渉）設置
28	木		浜松地区国公幹事会
30	土	事務職員登用試験一次試験	県国公幹事会 県国公定期大会 事務職員登用試験一次試験
31	日		30・31（土日）全大教合同地区別単組代表者会議（名古屋）
11月			
1	月	人勸署名実施～11月末	人勸署名実施～11月末
4	木	第2回代表委員会	第2回代表委員会
8	月	事務折衝	工学部支部だよりNo.5発行
9	火		
10	水		平和と文化の集い実行委員会
11	木	第10回執行委員会	工学部支部委員会
12	金	第2回団体交渉（浜松にて）	第10回執行委員会
17	水		第2回団体交渉
18	木	年末調整説明会	
19	金	事務職員登用試験一次発表	事務職員登用試験一次発表
21	日		
24	水	不二速報第6号発行	
25	木	第3回団体交渉	工学部支部委員会、支部だより（号外）発行
28	日		
12月			
1	水	不二速報第7号発行	平和と文化の集い実行委員会
2	木		技術職員部会
3	金	不二速報本部棟配布	立て看板（平和と文化の集い）設置
6	月		就業規則改正説明会
7	火	技術職員と確氷理事との懇談会（浜松にて）	技術職員と確氷理事との懇談会
8	水	静岡地区国公定期大会	工学部支部委員会
10	金		
11	土		10・11（金土）全大教中部・近畿ブロック書記研修会（奈良）
15	水		
16	木		平和と文化の集い（おでんと焼き鳥deトーク） 保育支援施設に関する意見交換会
17	金	人文学部ランチミーティング	
22	水	事務折衝（法人化後パート職員雇止め）	工学部臨時拡大支部委員会
24	金	第11回執行委員会	第11回執行委員会
25	土		
26	日		
27	月	25～28（土～火）組合スキーと温泉の集い	25～28（土～火）組合スキーと温泉の集い
28	火		

11	1月			
	6木	事務折衝		
	7金	3年雇い止め問題懇談(該当組合員)		
	12水	教育学部支部役員懇談(3年雇い止め問題)		工学部支部委員会
	13木	不二速報8号発行		三部局長との懇談会
	14金	3年雇い止め問題懇談(該当組合員)		
	26水	第4回団体交渉申入れ	県国公単組代表者会議、旗開き	工学部支部委員会
	27木	第1回選挙管理委員会		工学部支部選挙管理委員会 第1回選挙管理委員会
	2月			
	1火	第4回団体交渉		第17回工学部支部委員会
	3木	組合役員選挙立候補届出期間(～24日)		過半数代表選出について連絡調整会議 選挙公示(中執・工学部支部)
	8火			工学部支部だより号外2発行
	9水			立て看板設置(団体交渉報告)
	10木	事務折衝(3年雇い止め問題)		第19回工学部支部委員会
	14月	事務折衝(技術職員)		支部だよりNo.6(カラー版)発行
	15火	第12回執行委員会		情報学部支部だより(カラー版)発行
	16水	不二速報9号発行	浜松地区国公春闘討論集会	第12回執行委員会
	23水			工学部支部委員会
	24木	不二速報本部棟配布		
	25金	組合役員選挙立候補者発表		工学部支部選挙公示(候補者・補充)
	3月			
	1火		3.1ピクニデー	
	3木	教育学部支部退職者送別会		
	4金	組合役員選挙投票期間(～17日)		組合役員選挙投票期間(～17日)
	8火			過半数代表選出・就業規則改正説明
	9水			工学部支部委員会
	10木	過半数代表選出・就業規則改正説明		
	11金		11・12(金土) 全大教全国書記研修会	
	12土			
	15火	若手教員ランチミーティング→延期		
	16水		シニア会	
	17木	組合役員選挙開票・公示		工学部支部退職者送別昼食会 選挙開票・公示
	19土			情報学部支部総会
	23水	東北地方太平洋沖地震報告会 支部長会議		東北地方太平洋沖地震報告会 支部長会議
	24木		シニア会	
	31木	第13回執行委員会 新旧役員引き継ぎ		



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 0
静岡大学教職員組合規約	3 1
静岡大学教職員組合役員選挙規程	3 6
静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規	3 7
静岡大学教職員組合旅費細則	3 7
静岡大学教職員組合組合費徴収細則	3 8

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つて、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。

(役員任期および兼任)

第24条 役員任期は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。

(役員解任)

第25条 役員であって、大会において不相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用途、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) 病氣 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 80km 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 80km 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、半日あたり 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、左の号俸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、本給額を一号俸下げて徴収する。

(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。