国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2013年度（第115回）

定期大会議案書

みんなの智恵と力を結集し、働きやすい職場の実現を！

日時　2013年6月20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】２０１２年度活動報告とその承認に関する件 ・・・・・・・・・・・・・・・・ ２

【第２号議案】２０１２年度会計決算報告とその承認に関する件（その１） ・・・ ６
２０１２年度会計決算報告とその承認に関する件（その２）
２０１２年度会計監査報告

【第３号議案】２０１３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】２０１３年度会計予算（案）とその承認に関する件 ・・・・・・・・・ ２３

【第５号議案】人事委員の承認に関する件 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ２４

【第６号議案】財政問題検討ワーキンググループの設置に関する件 ・・・・・・・・・ ２４

【第７号議案】県国公からの脱退について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ２４

＜資料＞　各支部の取り組み
２０１２年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

１３年度執行委員会

執行委員長	原田　唯司	（教育学部）
副執行委員長	水野　　隆	（工学部）
書記長	荻野　達史	（人文社会科学部）
執行委員	鈴木　実佳	（人文社会科学部）
執行委員	狩野美知子	（人文社会科学部）
執行委員	川原﨑知洋	（教育学部）
執行委員	奥村　基生	（教育学部）
執行委員	宮崎　倫子	（工学部）
執行委員	赤尾　晃一	（情報学部）

会計監査委員　香野　　毅（教育学部）
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】２０１２年度活動報告とその承認に関する件

１．基本方針

リーマンショック以降の長引く不況やソブリン危機といったグローバルな背景のなか、国内においては政権の不安定さもあいまって、国立大学法人の置かれた状況は厳しいムードに包まれていました。そして東日本大震災の震災復興費用の捻出を名目に「国家公務員給与臨時特例法案」がいよいよ実施される年となり、これまで続いてきた給与の抑制、教育研究環境の困窮から、さらに給与が直接減額される事態に推移することになりました。さらには年度途中に、拙速な進め方で退職手当の削減が強行され我々の生活を脅かすこととなりました。このようななか今年度の活動は「賃金」や「給与」といったことに焦点化されることとなりました。「大学と教職員が応分に痛みを分かち合うこと・ともに社会的責任を果たすこと」を基本的な要求として交渉を進めてきました。

２．活動の概要

（１）学長団体交渉

2012 年度は計 6 回の学長団体交渉（5 月、6 月 2 回、12 月、2 月、3 月）を行いました。これらの団体交渉の前後には事務方と個別の折衝を行い、調整を重ねてきました。第 1 回から第 6 回まで、大枠としては臨時特例法への対応が主な交渉事項となりました。さらに第 4 回からは退職金手当の減額が加わり、第 6 回には改正労働契約法への対応についても加わることになりました。このほかにも、技術職員の待遇改善や静岡～浜松間の通勤手当改善など、継続して交渉を重ねた事項があります。今年度の特徴としては、給与など教職員の生活に直結する事項を中心的に扱ったことを確認することができます。

個々の事項については、後に交渉内容などの詳細を述べることとします。

（２）学習活動・レクレーション活動など

学習活動としては、「静岡大学における男女共同参画の取り組み状況と今後の課題」というテーマで学内教研集会を開催しました（10 月）。静岡大学副学長男女共同参画担当（人文学部）の舩橋先生からは「静岡大学における男女共同参画取り組み状況」について、情報学部の笹原先生からは「男女共同参画の取り組み活動の課題」についてご講演いただきました。

昼食を交えたランチミーティングやランチ de トークは、人文社会科学部支部新任教員・事務系職員懇談会（5 月）、教職員集会（西部キャンパス、5 月）、人文社会科学部事務系職員懇談会（12 月）、ランチとケーキ de トーク（西部女性部、12 月）、人文社会科学部パート職員懇談会（12 月）、教育学部支部懇談会（12 月）、ランチとケーキ de トーク（西部若手技術、2 月）、退職者説明会（西部、2 月）、女性部懇談会（西部、3 月）で行いました。

情宣活動としては、不二速報を年 10 号、メールニュースを年 15 号、その他チラシなどを発行し、情報提供に努めました。

レクレーションとしては、「組合スキーの集い」を１月に長野県の木島平で開催しました。

３．個別の課題

ここでは主に今年度取り上げた要求事項をあげ、組合側がどのように要求し、大学法人側がどのように対応したのかについて確認し、昨年の活動についてご報告します。

（１）臨時特例法

ここでは時系列に沿って確認します。

第１回の団体交渉：組合からはこの削減はそもそも合理性がないこと、約７億円といわれる削減額の算出根拠が不明なこと、給与削減相当額をすべて給与で賄おうとする姿勢などについて追求しました。さらに、剰余金の活用などの経営努力によって削減率の圧縮や代償措置を求めました。

大学側の回答は、国家公務員給与臨時特例法に依拠することを基本として、就業規則を改定して給与の減額支給措置をとりたいと考えていると回答がなされ、次の点が添えられました。①特例期間は、平成 24 年 7 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日、②特例期間中、地域調整手当を１％上乗せして支給する。③附属学校の教員は対象としない。④非常勤職員、特任教職員､再効用職員も対象としない｡また今後の継続的な交渉を行うことが確認された。

第２回の団体交渉：組合からは「復興支援の名目のもと大学と教職員が応分の負担をすべきである」と主張するとともに、削減率を圧縮するなどの措置を行っている他大学の状況などを根拠として教職員負担の軽減を求めました。

大学側からは「特例期間中、減給支給対象となる教職員に対して、期末手当を約 10%上乗せして支給する。但し、役員は上乗せ支給しない」との追加の代償措置が提案されました。また平成 24 年度については大学側の負担は約 4 億円。内訳は、4～6 月月例給と夏季勤勉手当分、地域調整手当 1%上乗せ分、期末手当約 10%上乗せ分、附属教員を減額しない分、平成 25 年度については大学側の負担は約 2 億 5 千万円。内訳は、地域調整手当 1%上乗せ分、期末手当約 10%上乗せ分、附属教員を減額しない分、と説明がなされた。

第３回の団体交渉：大学からの第２回団体交渉での提案を受け、24 年度と 25 年度では教職員と大学の負担額が大きく異なることについて、改善を求めました。

大学側の対応としては、歩み寄ることのできる提示はまったくありませんでした。ただ 24 年度の就業規則の改定の際に、25 年度については切り離し、別個に交渉を重ねることについてのみこちらの要求が通る形となりました。

第４回の団体交渉:第３回に引き続き､25 年度の負担額について改善を要求しましたが、協議は進展しませんでした。

第 5 回の団体交渉：第 2 回の団体交渉で大学側から示された大学と教職員の負担額が、実際の負担額と異なる点を指摘し改善を求めました。特に「期末手当を約 10%上乗せして支給する」の計算上の扱いについて、当然のこととして期末手当×1.1 で産出されるべきところ、大学側は期末手当の支給割合 1.375（ヶ月）に 0.11 を加えるという誤った計算式を用い（上乗せは約 8%)、実際には予定額を大きく下回る負担しか行っていないことを指摘しました。交渉では、この点を厳しく追及し、本来の約束である 10%の上乗せを要求しました。

大学側は、計算方法の誤りと試算の甘さを認めておきながら、「もともと加算のつもりだった」と説明し、不誠実な対応にとどまった。

第 6 回の団体交渉：第 5 回同様、期末手当の支給額について約束を守る約 10%の上乗せを要求したが、大学からは前回同様の回答が繰り返されるのみであった。

（2）国家公務員の退職手当削減への静岡大学の対応

内閣は、国家公務員の退職手当を段階的に引き下げ、2014 年 7 月には現行の 84%（調整率 104/100→87/100）にすることとし、国立大学についてもこれに準じて必要な措置を講ずるよう要請等を行うこととしました。これに対し組合からは、大幅な不利益変更は認められないこと、大学教職員は国家公務員にくらべ給与水準が低く、民間との間には給与格差がないことなど大学側に性急に実施しないよう求めました。しかしながら、大学は多くの教職員の反対にもかかわらず 1 月 1 日付で強硬実施することとなり、このことに対しても強く抗議を行いました。また学長に対し国大協を通じて文部科学省に抗議するよう求め、学長が国大協に声明文を提出することとなりました。

（3）改正労働契約法への対応

本来、この改正労働契約法は安定した雇用を創出するための改正であり、雇用期間を定めて無期雇用への転換を妨げようとする大学側の姿勢には反対の立場を組合は表明しました。そのうえで、ＲＡやＴＡ、非常勤講師、非常勤職員など個別に問題点を提起し、この法改正が有期雇用職員の不利益変更とならないように、大学側に対応を求めました。この点については、大学側と問題について共通認識を持っていることは確認されましたが、今後の推移や対応を慎重に監視することが求められます。

（4）技術職員の待遇改善

この問題については、以下の点などを挙げながら前年度に続き、交渉を重ねてきました。

① 昇格基準の改善、② 技術専門員の増員、③ 技術専門職員の推薦基準の改善（号給要件の引き下げ)、」⑤ 公募（選考）採用者の初任給格付け改善。

その結果、第 5 回団体交渉において、技術職員の昇格基準改正案が説明され、統括技術長の 6 級昇格、技術専門員の 5 級昇格（在級年数の短縮など)、技術専門職員の 4 級の昇格基準を緩和（3 年短縮)、退職年度の技術専門員歴 1 年撤廃など、組合の要望に沿ったかたちで改正がなされました。しかしながら 3 月 18 日の技術部長との懇談会では、「今年度も技術専門員の昇任に関して，推薦基準のルールに従わない不透明な推薦が行われたことに対して抗議し、技術部運営委員会において、推薦、選考基準に基づく適切な運用がなされることを求めました。これに対して、技術部長から、「明確な選出基準を示し技術部全体の合意を形成していきたい。」とうい回答がありました。

（5）通勤手当について

本学には、静岡と浜松にキャンパスがあり職員のなかには異動を命じられ、この間を通勤している方がおり、その際の通勤手当が十分支給されてなく、かなりの自己負担額を支出している場合がありました。そこで通勤手当額の算出にあたっては、静岡大学の特性に応じて、独自の基準を設けるよう要求しました。交渉を重ねた結果、文部科学省に準じた

従来の基準ではなく、静岡大学独自に算出基準を設け、手当額の一定の増額を果たすことができました。

（６）東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善について

今年度、臨時特例法の代償措置として両キャンパスともに１％アップし、静岡６％、浜松５％となっています。しかし本来同じ大学に勤務し、同等の職務を果たしていることや、両地区の都市規模に差があるとは考えられないことから、恒久的に同率６％での支給を要求してきました。

（７）人事院勧告の 50 歳代の昇給・昇格制度の改正への対応について

50 歳代後半層における官民の給与差を解消するとして、「55 歳を超える職員の昇格抑制と高位号俸からの昇格対応号俸引き下げ」が閣議決定されました。しかし国立大学の職員の昇格水準が低く抑えられることや、給与水準が低いことなどを考慮すれば到底認められません。55 歳での一括的な取り扱いについては乱暴と言わざるを得ません。これまでの杓子定規な人勧遵守の立場ではなく、静岡大学の実情や実態にあった制度となるよう要求してきました。大学側からは、他大学等の対応の推移を見守るとの発言がなされました。

（８）今年度、交渉事項をしてあげた事項について項目を挙げておきます。

・非常勤職員（パート職員）の時間給の改善等労働条件について
・入試業務手当および負担の改善について
・再雇用制度の改善について
・ワーク・ライフ・バランスの推進について
・非常勤職員の応募条件の運用見直しについて
・防災対策の充実について

【第２号議案】２０１２年度会計決算報告とその承認に関する件（その１）

2012年度　一般会計決算案

［収入］　（2012.4.1～2013.3.31）

項　目	12予算額	12執行額	差　引	備　考
A経常収入	13,430,000	14,172,591	742,591	
組合費	12,780,000	12,624,530	−155,470	1ヶ月106.5万円で算定
雑収入	650,000	1,548,061	898,061	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（835,276円）（但し同額を「地域役立て資金」「生きがい・仲間づくり資金」として支出項目で支出）
B経常外収入	2,166,434	2,164,934	−1,500	
還元金	200,000	198,500	−1,500	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,408,254	1,408,254	0	前年度より繰越
特別会計繰入	558,180	558,180	0	（特別会計 備品会計から558,180円繰入）
合　計	15,596,434	16,337,525	741,091	

［支出］

項　目	12予算額	12執行額	差　引	備　考
A会議費	280,000	152,955	127,045	
大会費	100,000	48,999	51,001	定期大会交通費、軽食代
委員会費	180,000	103,956	76,044	執行委員会･代表委員会、会計監査等交通費
B活動費	1,000,000	675,515	324,485	
行動費	300,000	227,910	72,090	全大教等会議交通費･宿泊代、団体交渉交通費、ﾒｰﾃﾞｰ交通費補助等、三役支部総会交通費
組織法制部	350,000	235,720	114,280	組合員拡大資料、新任教員組合ガイダンス昼食代、技術職員部・非常勤職員・有期雇用職員等職種別懇談会弁当代等、退職者記念品
人事給与部	30,000	0	30,000	人事委員会交通費･弁当代
教育文化部	150,000	129,240	20,760	学内教研集会参加費、全国教研交通･宿泊費、資料代
調査広報部	70,000	64,970	5,030	速報･ビラ印刷用紙、インク代
厚生部	70,000	14,675	55,325	福祉活動拠出金、リクリエーション残金、教職員共済退職者説明会昼食代
青年･女性部	30,000	3,000	27,000	母親大会広告料
C書記局費	1,140,000	1,072,268	67,732	
事務経費	700,000	734,366	−34,366	事務機ﾘｰｽ料、ｺﾋﾟｰ料、事務用品
書記局費	180,000	91,833	88,167	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	180,000	191,954	−11,954	切手、宅配便、電話料、ﾌﾟﾛﾊﾞｲﾀﾞｰ料
書籍費	80,000	54,115	25,885	各法規集追録、国公労調査時報など　法規集追録については6月に解約
D人件費	8,930,000	8,798,129	131,871	
給与手当	7,760,000	7,610,938	149,062	書記2名給与手当　一般職　2-58*6/8、1-68（8ヶ月）、2-60*6/8、1-72（3ヶ月）
保険	1,170,000	1,187,191	−17,191	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	0	0	0	※書記2名分
E外部負担金	3,888,680	3,819,880	68,800	
全大教	3,476,000	3,449,600	26,400	1,100円×270人×4月　1,100円×257人×8月
県国公	367,200	367,200	0	8月分まで納入　340円×90人×5月
地区国公	42,400	0	42,400	静岡　地区国公が現在休眠状態のため、未執行　30円×90人（月）　浜松　10,000円（年額）
憲法会議	3,080	3,080	0	（年額）
F予備費（1）	357,754	872,276	−514,522	シニア会懇親会費、慶弔費、「地域役立て資金」「生きがい・仲間づくり資金」拠出（835,276円）
予備費（2）	0	0	0	※備品積立金
予備費（3）	0	0	0	※特別基金積立金
合　計	15,596,434	15,391,023	205,411	
残　高	0	946,502		

【第２号議案】２０１２年度会計決算報告とその承認に関する件（その２）

2012年度会計決算報告（案）

出資証券

1,労働金庫	880,000
2,労働金庫（浜松）	625,000

2012年度特別会計

備品会計

	収　入	支　出
前年度繰越金	3,530,874	
今年度積立金	0	
書記局冷蔵庫購入（静岡）		39,105
一般会計繰入		558,180
普通預金利息	78	
定期預金利息	1,808	
合　　計	3,532,760	597,285
次年度繰越		**2,935,475**

労金口座	13.3.31	
3250186	1,408,370	普通預金
0271073	1,527,105	定期預金
合計	**2,935,475**	

退職積立金

	収　入	支　出
前年度繰越金	12,075,177	
今年度積立金	0	
普通預金利息	1,498	
定期預金利息	1,396	
合　　計	12,078,071	0
次年度繰越		**12,078,071**

労金口座	13.3.31	
5241556	76,675	普通預金
0106427	12,001,396	定期預金
合計	**12,078,071**	

特別基金積立金

	収　入	支　出
前年度繰越金	2,204,307	
今年度積立金	0	
定期預金利息	448	
合　　計	2,204,755	0
次年度繰越		**2,204,755**

労金口座	13.3.31	
1729305	2,204,755	定期預金
合計	**2,204,755**	

備品一覧　（2012年度）

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

2012 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、2012 年度会計監査を実施しました。

監査日時　　2013 年 5 月 28 日 10:30～12:30

監査対象期間　2012 年 4 月 1 日～2013 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。

2013 年　5 月 28 日

会計監査委員　小倉将志郎

田村敏広

【第３号議案】２０１３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．アベノミクス・原発・憲法―新政権の特徴

デフレ不況打開のためにも所得増をとの声が大きな世論となり、一部で賃上げや一時金増額を行う企業が出始めています。しかしながら、アベノミクスの名のもとに進められつつある現政権の経済財政戦略（「3 本の矢」－“大胆な金融政策”、“機動的な財政政策”及び“民間投資を喚起する成長戦略”－）は、我々の願いとは正反対に、所得と消費を減らし、国民生活と日本経済に混乱と危機をもたらす危険性を含んでいます。アベノミクスで何となく景気がよくなりそうとのイメージが先行していますが、国民の生活と景気の実態は引き続き深刻な状況であり、その上、来年 4 月には消費税の増税が控え、社会保障の改悪も俎上に上るなど、国民生活への大きな打撃となる負担増がさらに待ち構えています。

デフレ不況から抜け出すためには、国民の所得が増え、消費と需要が伸び、実体経済の景気回復の中で緩やかに物価が上昇して行くことが望まれますが、アベノミクスが進めようとしている“大胆な金融政策”は、かえって「投機とバブル」経済の呼び水となりかねません。「次元の違う金融緩和」の結果供給された巨額の資金が実体経済の回復に向かう保証はなく、日本経済の不安定要因になる可能性も有しています。5 月を迎え、株価の暴落と乱高下、長期金利の上昇、円安による輸入物価の高騰など、アベノミクスがかえって経済を混乱に陥れていることが明らかになっています。

“機動的な財政政策”と言いながらその中身は公共事業に 10 年間で 200 兆円を注ぎ込むなどかつて日本の財政を危機的状況に陥れたバラマキ型財政の復活であり、不要不急の大型開発やもっぱら大企業を対象とした大型減税を進めようとしている点で、国民生活の改善に直結するとは言えません。さらに、“成長戦略”の方向は、もっぱら雇用のルールを弱体化させる労働法制の規制緩和に向かい、政府の「規制改革会議」などでは、派遣労働の拡大、正社員の解雇規制の緩和や「限定正社員制度」の導入などの検討が進められるなど、国民にとっては“成長戦略”どころか雇用不安を広げ、賃下げの圧力を強化する生活不安の一層の拡大につながりかねないでしょう。

アベノミクスや三本の矢といったタームからどこか今までにない新しい経済財政政策が実施されるのではないかという期待が広がってはいますが、その実際はイメージ先行型であり、「投機とバブル」、「大型開発」、労働法制の規制緩和や消費税増税など家計を温め、所得と需要を増やして実体経済の回復を目指す方向とは対立せざるを得ません。

他方、福島第１原発事故に関しては、地下水の流入による放射能汚染水の増加が懸念され、事態が収束に向かうどころか危機的状況の一歩手前にあることが明らかとなりました。そうした中、5 月 3 日夜（日本時間）、トルコが建設を計画している原子力発電所について、日本とフランスの企業連合に「排他的交渉権」を与えることで日本－トルコ政府が合意、正式に受注が決まれば一昨年 3 月の東京電力福島第１原発事故後初の原発輸出となります。さらに 5 月 29 日には日印首脳会談が行われ、両国政府は原子力協定の交渉再開の再開と加速により早期締結を取りまとめることで一致、同協定が締結されれば、日本の原発施設と技術がインドに輸出できるようになります。これらに対しては、「東京電力福島第１原発事

故の原因究明も総括も待たず、さらに教訓さえ無視した拙速な方針と言わざるを得ない。国のエネルギー政策がなお確立しないまま、原発輸出に踏み切る判断は受け入れがたい。強く見直しを求めたい。」(『愛媛新聞』2013 年 05 月 06 日付社説、http://www.ehime-np.co.jp/rensai/shasetsu/ren017201305068475.html)といった批判がなされ、事故の原因解明も、莫大な放射能を持つ使用済み核燃料の処理方法も、除染と賠償、復興対策も未だ道半ばであるにもかかわらず、原発再稼働・推進の方向に舵をとった政府の姿勢には大いに問題を感じます。

また、これまでは９条を中心とした憲法改正のねらいが、現政権下では憲法改正の発議要件を衆参各院の「３分の２以上」と定めた 96 条に向けられていることが特徴的です。賛否両論が並立する９条改定を直接に目指すのではなく、手続きを緩やかにすることでときの政権の意向に応じて自在に憲法を変えることができる仕組みづくりをまずねらいとする、いささか安易とも姑息とも言える手法であるといえましょう。その一方で、4 月の現職閣僚の靖国神社参拝や、それに対する韓国や中国からの批判に対して、「わが閣僚においては、どんな脅かしにも屈しない。」とする首相発言（2013 年 4 月 24 日参院予算委員会）に見られるように、現政権が持つ復古的な国家像は周辺諸国や米国からの批判や懸念を招いています。米議会調査局は日米関係に関する報告書を 5 月 8 日に発表し、その中で「安倍晋三首相の歴史認識やそれに関連する発言は「東アジアの国際関係を混乱させ、米国の国益を損なう可能性があるとの懸念を生じさせてきた」とする見解を掲載しました。また、首相を「強固なナショナリストとして知られている」とも指摘し、第２次世界大戦中の従軍慰安婦や歴史教科書、靖国神社参拝に関する首相の言動は、韓国や中国だけでなく、米国からも「常に監視されている」と記し」ています（産経ニュース国際版、2013 年 5 月 9 日付、http://sankei.jp.msn.com/world/news/130509/amr13050910470003-n1.htm）。

以上のように、経済財政政策、原発への対応や歴史・時代認識などの点で現政権は我々国民の願いと対立する側面が少なからず認められるとともに、いわゆる「安全運転」はこの夏の参院選までとする見方も出されていることから、今後の政権運営を注意深く見守っていく必要があります。

２．高等教育をめぐる情勢

高等教育をめぐる情勢に関しては、この間いくつかの特徴的動きが見られます。中教審は「第２期教育振興基本計画」を4月25日に提出し、その中で大学の課題が「課題探求能力」や「社会的・職業的自立に向けた力」の育成を通して、新たな価値を創造する人材やグローバル人材養成を果たすことにあることを明記しました。全体として国家の成長のための人材育成を前面に押し出したものであり、日本の教育全体の今後を方向づける基本計画としてふさわしいかどうか疑問が残ります。

5月2日には国立大学協会が「国立大学の機能強化－国立大学の自主的・自立的な機能強化を目指して－」とする文書を公表し、昨年６月に文部科学省が公表した「大学改革実行プラン」のもとで策定された「大学ビジョン」、「国立大学改革方針」、「国立大学改革プラン」等に基づいて展開されつつある国立大学改革の推進に対して、「短絡的な役割分担論は、国立大学総体の縮小を招き、結果として国立大学全体が有する多様性を失わせるだけである」としつつ、国立大学の自主性を堅持し、社会から求められる機能強化を自立

的・戦略的に進めるための基本的姿勢を示しています。

また、全国務大臣が委員となる「日本経済再生本部」下に設置された「産業競争力会議」では、4月23日開催の第７回会議で文部科学大臣が「人材力強化のための教育改革プラン」を報告し、「産業競争力強化のための国立大学改革」を官主導によりすすめる決意を表明しました。この夏に「国立大学改革プラン」をまとめた上で、2013年度から2015年度の第２期中期計画後半を「改革加速期間」と位置づけて、①各大学における教員ポスト、施設・スペース等の学内資源の大胆な再配分や、人事給与システムの抜本的な改革を「国立大学改革強化推進補助金」により推進、②国立大学法人評価委員会当の体制を強化し、国立大学改革の進捗状況をきめ細かくチェック、③予算や人員配置など学内の資源配分の可視化促進、などをすすめるとしています。さらに5月22日開催の同会議の第９回目では、文部科学大臣が「教育再生実行会議」に提出された「これからの大学教育等の在り方について（第三次提言素案）」を説明しました。この提言素案には、「グローバル化に対応した教育環境づくり」、「社会を牽引するイノベーション創出のための教育・研究環境づくり」、「学生を鍛え上げ社会に送り出す教育機能の強化」や「大学のガバナンス改革、財政基盤の確立による経営基盤強化」などの文言が並び立てられ、国家目標に従属化する大学像を政府として明確に位置づけようとする姿勢が鮮明に示されました。

その一方で、国立大学法人をめぐっては、運営費交付金の１％減とそれに伴う定員職員数の減少・非正規労働への依存度の拡大や、「国立大学改革強化推進事業」など各国立大学法人を競り合わせる補助金行政の浸透などは引き続き強化・徹底され、疲弊感や閉塞感に国立大学法人全体が包み込まれている基調に何ら変わるところはありません。文部科学省自身も、国立大学の法人化以降、①教育改革や学生サービスは進捗している一方、教員数の減等に伴う教育負担が増、②競争的資金の獲得額や科学研究費補助金の獲得額等は大幅増ながら、研究時間や学術研究論文の数は減少。教員の負担増や基礎研究への影響、大学間格差の拡大、というように教育・研究面で懸念される事態が存在していることを認めています（「国立大学法人化後の現状と課題について（中間まとめ）」平成24年3月30日最終改訂版より）。

そうした中で中央教育審議会大学分科会大学教育部会による審議のまとめ（『予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ』2012.03.26）では、「経済を中心とするグローバル化や少子高齢化、情報化といった急激な社会の変化の中、労働市場や産業・就業構造の流動化などによって将来予測が困難になっている・・・時代を生きる若者や学生にとって、大学での学修が次代を生き抜く基盤となるかどうかは切実な問題である。」（p1）とし、大学が機能別分化を進めつつ学士課程教育の質をどう高めていくかが高等教育政策の中心課題として位置づけられています。学士課程の教育の質は、「答えのない問題」を発見してその原因について考え、最善解を導くために必要な専門的知識及び汎用的能力や、実習や体験活動などを通して身に付けるべき知的な基礎に裏付けられた技術や技能を習得する機会を大学がどれだけ効果的にまた着実に提供できるかによって試されることになります。こうした「学士力」育成のために、大学による能力目標の設定やそれを保証するカリキュラムや授業内容・方法の改善・整備、教員の持続的な教授能力向上のための措置の導入など、より体系化された大学教育システムを構築し、広く社会的に発信し、透明性の確保や説明責任を果たすことが従来以上に大学に求められます。

こうした社会的要請自体は今日の大学の存在意義と価値の証明にとって必要かつ不可欠ではあるでしょうが、問題はこうした喫緊の課題を達成するために必要な基盤的条件としての人的資源が、教職員の定員減や退職者の後補充が得られないことなどによって確保できないことであり、そのために教職員の実務上の負担増と、特例法実施による給与削減や退職金の減額などによって根底から切り崩されている点にあります。教職員それぞれの業務遂行にかかる負担はもはや個々人の意志的努力を超えた水準にまで到達していると考えられ、その意味からも教職員の心身の健康被害を未然に防止する取り組みが必要な段階に達しているといわざるを得ません。

高等教育に関するこのような情勢の中で、ますます教職員組合に期待される役割は従来にも増して重要になりつつあると言っても過言ではありません。

Ⅱ　静岡大学教職員組合の重点課題

１．組合の目指す方向

（１）賃金･労働条件の改善と働きやすい環境づくり

教職員組合の本来の役割は､教職員の賃金･労働条件の改善と働きやすい職場環境づくりにあります。大学が法人化され、各大学の自由裁量権が拡充されると多くの教職員の皆さんが期待されたようですが､静岡大学では､財政および大学運営は益々硬直化しています。

その一因となっているのは、何と言っても人件費の抑制政策にあり、その結果、教育･研究予算の減少、人員削減及び賃金削減が続き、逆に教職員の業務量が増大するという形で現れています。運営費交付金にもとづく人件費は、人事院勧告準拠のみを理由に多大な不利益を被る給与改定（基本給ベースで平均4.8%の賃下げ）が2006年度に強行され、これを境に7億円以上の巨額の剰余金が生み出されています。この剰余金の8割が人件費によるものであり、国の人件費削減計画の達成や欠員等による人件費未使用といった要因はあるものの、我々の給与を抑制しつつ巨額の目的積立金が生み出される仕組みとなっています。

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

（２）改正労働契約法への適正な対応を求めていく

2013年4月1日より施行された改正労働契約法は､「有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めに対する不安を解消し」､労働者が「安心して働き続けることができるようにするため」のものであると､厚生労働省がその主旨を謳っています｡主要なポイントとして､有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときには、労働者の申込により、無期労働契約に転換できることがあります。

しかし、大学側からは問題についての認識があることは示されつつ、対応策についてはなんら回答がありません。このままでは、結果として、契約法改正の理念に反し、5 年の有期雇用の後は雇い止めになる可能性が非常に高くなります。また、たとえば、5 年より少ない年数での非常勤雇用の後に、同一法人での 5 年任期のポストに就任することができなくなるといったことが生じます。こうしたことは、現在有期契約である教職員の身分をより不安定にするものであり、また大学院に在籍し、TA,RA を務める若手研究者の未来を著しく狭めるものです。これらの事態は必ず回避されなければなりません。

この認識に基づき、組合は、改正労働契約法の主旨に従った労働契約が結ばれていくことを要求します。有期労働契約が 5 年に至る前の「雇い止め」を排し、労働者が希望すれば無期契約に転換できることを求めていきます。また、加えて、TA,RA の契約については、有期雇用年数に含めないことが法令的に認められないということであれば、改正法の理念に基づき、決して不利益な変更にならない対応策を講じていくことを求めます。

（3）過半数組合を目指す

労働組合が使用者側と交渉権を持つことは法的にも当然のことではありますが、実際に要求を貫徹していく交渉力は、まず何よりも組織率に大きく左右されることは論を待ちません。また、現在の労働関係法規のもとでは、労働者の過半数を組織することが大変重要です。たとえば、労働基準法第 90 条において、使用者は、就業規則を作成・変更するにあたっては、「当該事業場に、労働者の過半数で組織される労働組合がある場合においてはその労働組合」の意見を聴き、その結果を書面にして、所轄の労働基準監督署長に届け出ることが義務づけられています。

しかしながら、静岡大学の現状は、組織率約 30 パーセントという状況にあります。ここ数年は退職者数の急増により、組合員数を減らし続けています。より強力な交渉力を法的にも実際的にも獲得することを通して、種々の労働条件を改善していくために、まずは過半数労働組合となることを目指す必要があります。また、様々な要求を組合が汲み上げ、大学全体の労働条件の底上げを図っていくためにも、あらゆる職種の方々を糾合していく必要があります。

緊急に組合員拡大に取り組まなければなりません。そのために、法人化後の私たちを取り巻く状況と、組合が存在することの意義と具体的利益を教職員に広く伝え、静岡大学の教職員の当事者意識を喚起していきます。過半数組合実現の目標を高く掲げ、大学で働くすべての皆さんが主人公であるという意識を高めていく必要があります。

（4）地域とともに歩む大学

法人化も地域社会の核となる高等教育機関としての国立大学の役割は変わりません。静岡大学は、地域とともにこの責務を果たすため、大学が直面している窮状を地域社会の皆さんに大学の事を広く知っていただく活動を通じて、広範な世論形成をしていかなければなりません。静岡大学教職員組合は、従来から地域の労働組合や諸団体とともに、様々な運動を協力して進めてきました。今後とも、従来の方針を堅持し、組合の立場から、よりいっそう地域の諸団体との協力･共同を発展させていきます。

２．今年度の課題

１．「国家公務員給与臨時特例法案」への静岡大学の対応について

国家公務員の給与引き下げにあわせて、独立行政法人である国立大学の教職員の給与を減らしたのは違法だとして、幾つかの大学に所属する組合員を原告とする訴訟が既に複数行われています。静岡大学教職員組合としても、この点に大いなる疑念を抱きつつも、震災復興に対して静岡大学が応分の負担をすることには賛意を示し、組織としての大学と教職員が負担を分かち合うべきであるとの主張を行ってきました。この点、大学側が、地域調整手当 1%の上乗せ、期末手当 10%の上乗せなどを含めて、大学負担額／教職員負担額の比率を、昨年 2012 年度については、ほぼ 1:1 にすることを提案したことには一定の評価をしてきました。

しかし、2012 年度についても、その実施の過程で、大学負担予定額より実績値が下回り、差額分についての還付ないしは 2013 年度負担割合への繰り越しがなされないままとなっています。このことは、大学の教職員に対する信義にもとる行為であり、労使間の信頼を大きく傷つけるものです。組合として、この問題について誠意ある対応がなされることを要求していきます。

また、2013 年度分として、昨年度第 5 回団体交渉時に、大学側より提示された大学／教職員負担額は、大学側 2.17 億円、教職員側 4.83 億円であり、教職員側の負担が圧倒的に大きなものとなっています。このこともまた、組合として決して受け入れることができません。そもそも、そもそも国立大学法人職員の給与は国家公務員よりも低い（ラスパイレス指数、国立大学平均 87%、静岡大学 84%）ことも考慮すれば、やはり大学側が応分の負担を背負うことをもって、教職員の生活への負担をより少ないものとする措置を講じることが求められます。組合は、こうした視点から、臨時特例法案への対応について、大学が少なくとも教職員と同等の負担を担うことを求めていきます。

２．「人事院勧告の 50 歳代の昇給・昇格制度の改正」について

2011 年 1 月より、55 歳以上の「特定職員」（一般職基本給 6 級以上、教育職基本給 4 級以上）に対しては減給支給が実施されています。これに加えて、「55 歳を越える職員の昇級停止・抑制」が平成 26 年 1 月より実施される予定です。組合はこれに反対します。

この勧告の根拠は、官民格差の是正とされます。しかし、大学教職員の給与は国家公務員や民間と比較すると低いことは明らかです。ラスパイレス指数についてみると、国家公務員に対する静岡大学職員給与は 84%です。また、教員においては入職年齢も高いこと、さらに私立大学教員に比べて給与水準が低いことなどが考慮されるべきです。杓子定規に人事院勧告を遵守する合理的根拠はなく、静岡大学の実情や実態に即した制度設計がなされるべきことを要求していきます。

３．退職手当の大幅な引き下げについて

昨年、「教職員退職手当規定」が改変され、2013 年 1 月 1 日より施行されました。内容的には、従来に比して 15%程度（2015 年度退職者以降）の減額という大幅な引き下げとなりました（たとえば一般職（一）4 級 70 号給 勤続 40 年で退職の場合、360 万以上

の減額)。この改変は、教職員の将来設計、そして退職後の生活に多大な影響を及ぼすにも関わらず、組合との合意もなく、また過半数代表者の意見を聞くこともなく強行されました。

既に法人である静岡大学が、国家公務員を対象とした法的改変に完全に従う根拠はなく、またその法的改変の根拠とされる官民格差は、静岡大学の給与水準が国家公務員より相当に低いことを鑑みれば、妥当なものとはいえません。退職手当は、長年の労働の対価（賃金の後払い）です。これまで度重なる給与削減が実施されており、さらに退職手当まで減らすことは、教職員の組織への貢献意欲を著しく低下させるものです。組合は、この改変によって生じた差額分を大学が負担することを要求します。

４．現給保障について

2011 年度第 5 回団体交渉(2012 年 3 月)において、学長より 2014 年 3 月で現給保障の制度そのものを廃止するとの提案がなされました。しかし、不利益処分に関わる就業規則の改正提案であるにも関わらず、大学側から必要なデータの提示もなく、合理的な根拠も示されてはいないと、組合はこれに反対しました。その結果、継続審議となりましたが、2012 年度第 1 回団体交渉の場においても、大学は「他大学の状況も勘案しつつ、継続して話し合いたい」とだけ述べ、現在に至っています。

2011 年度第 5 回団交時の説明の中で、大学は、現給保障額の廃止によって生じる原資については、若手・中堅層に配分するとしていますが、大学には人件費削減から生じた多額の剰余金があります。それを原資として。昇格改善等により若手・中堅層の給与水準を向上すべきです。

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

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

５．東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善について

組合の継続的な交渉により、2009 年、そして 2011 年に浜松地区の地域調整手当が段階的に引き上げられ、昨年度、臨時特例法の代償措置も加えることで 5%となった。しかし、静岡地区の手当は 6%であり、いまだ同率になっていません。

両地区の都市規模にも顕著な格差があるとはいえません。なにより、本来同じ大学に勤務し、同等の職務を果たしているにも関わらず、教職員の間に格差があることは認められません。実際、人事院勧告の地域手当が異なるキャンパスを有する、名古屋大学・名古屋工業大学・富山大学・福井大学・岡山大学・信州大学・群馬大学・神戸大学・茨城大学（9 大学）では国立大学法人化以降（2008 年度以降）地域手当の同率支給を実施しています。同率支給を実施していない大学は、静岡大学を含めて北海道

大学と広島大学の 3 大学だけになっています。人件費相当分の余剰金が毎年生じる仕組みになっていることも鑑み、恒久的に両地区、同率 6%での支給を要求していきます。

６．技術職員の待遇改善について

静岡大学では、定年退職に伴う新規採用を長年の間不補充としていたため、50 才代が全体の 60%を占めています。そのため（4 級以上の）上位級の定数不足が深刻となっており、事務職員との昇格格差も生じてきています。また、技術専門員の昇任において、浜松キャンパスでは候補者 17 名に対して定数は 2 名と大変狭き門となっており、技術専門員を増員して５級昇格の道を広げることを要求します。

長年の組合が要求してきた技術職員の昇格基準改正が実施され、待遇改善につながる期待できる一定の成果が得られました。しかしながら、技術専門員等の昇任人事の透明性や年齢を重視した推薦基準の見直しについては、技術職員からの意見を聴取しないなど、全く不適切な審議で不透明な形のままとなっています。これからも、職務実態に基づき年齢も考慮した推薦基準の見直しや昇任人事の透明性、さらなる待遇改善に向けての取り組みを行います。

７．通勤手当について

昨年度第 6 回交渉時に一定の進展が認められたことは評価できます。しかし、大学の職務命令により、たとえば静岡―浜松間の通勤を余儀なくされている教職員について考えれば、通勤手当をより新幹線通勤の実費に近づけ、自己負担分（月、1 万円程度）をなくす、独自の基準を設けるよう要求していきます。

８．非常勤職員（パート職員）の時間給の改善等労働条件について

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

① 時間単価の改善

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

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

② 人事院事務総長通知（2008.8.26）に基づく一時金支給の早期実施を求めます。

③ 夏季一斉休業の実施にあたって年休を充てるという制度の撤廃を求めます。

９.再雇用制度の改善について

現在、本学の定年後の再雇用条件は、2004 年 4 月 1 日に施行された「静岡大学教職員再雇用規程」によって定められています。同規定にしたがい、再雇用職員が責任ある業務に従事しています。今後、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられていくことが予測されますが、そうした現状に対応すべく、再雇用職員の待遇改善を要求します。具体的には再雇用を希望する者が、自らの望む雇用形態を選択できる制度の実現を要求します。

① フルタイム再雇用の促進について

パートタイムとフルタイムでは、稼得賃金の差があることはもちろん、種々の身分保障上の差も存在します（例えば、共済組合への加入の可否など)。現行制度は、年金支給開始年齢が 60 歳であるという前提で定められたものであることも考慮されるべきです。そのため、フルタイムでの再雇用の促進を要求します。

② 再雇用上限年齢の改定について

本学の規程では、再雇用上限年齢が満 65 歳に定められています。それらの規程に対して、状況に応じて上限年齢を速やかに改定することの約束を要求します。年金支給開始年齢の引き上げが、今後も予想される以上、事態の進展に合わせた規定の改定がなされることが求められます。

１０．ワーク・ライフ・バランスの推進について

① 働きやすい環境整備ついて

現在、東西のキャンパスにおいて一時預かりや学童保育が実施されていますが、現実には十分に活用されているとはいえません。利用料金の改定を含む、利用促進策の作成・実施を大学に求めていきます。また、女性・男性共に育児・介護にかかわる休業を取りやすくするため、情報の周知や環境整備とともに産前休暇 8 週間の実現を要求します。

②多忙化について

教職員の多忙化が止まりません。人員削減による業務の負担増加、公務の拡充、授業実施回数の 16 回化など多くの要因があげられます。その一方で、大学は、たとえば半期に一度、「活動状況報告書」への記入・提出を求め、給与に反映させるなど、短期間で成果を上げるよう圧力を強めています。大学は、やみくもに課業を積み上げるのをやめ、教職員に課している職務を点検し、多忙化を抑制する方策を講じるよう要求します。

③ 浜松キャンパスの事務職員不足について

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

善することを要求します。

１１．入試業務手当および負担の改善について

大学入試センター試験をはじめ、各種入学試験等の入試業務は、少子化の中で大学にとって重要な業務となっています。このような入試業務を正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。そもそも、形式的に振り替え休日日を申告することにはなっていますが、土日の入試業務は、あくまでも休日出勤であることも考慮されるべきです。これらを踏まえ、入試業務手当の改善を要求します。

また近年の大学入試センター試験の複雑化に伴い、監督等を担当する教員の負担は増すばかりです。業務自体の見直しが求められます。また、センター入試監督への出動が、静岡大学においては、ほぼ毎年２日間となっています。これは、他の国公立大学に比べても、きわめて頻繁です。県内の大学・高校と連携し、静岡大学教職員の負担が軽減されるよう大学が努めることを要求します。

１２．防災対策の充実について

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

Ⅲ　専門部の活動と職種別課題

１．組織法制部

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

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

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

＜技術職員＞

専門員の選考については、技術部の発足に伴って部局からの推薦ではなく、技術部運営委員会で決めるということになりました。これまで、技術部の再編によって昇格改善を行うとしてきましたが、専門員の資格者（50 才以上の者）は、34 名で全技術職員の 5 割程度であり、結果として、専門員は 3 名増えて 10 名となりましたが、技術職員の待遇はほとんど改善されないものとなっています。現在専門員で 5 級に昇格するのは 57 歳以上となっており、このような現状では、56 歳以上の方を技術専門員にして 5 級に昇格させて改善を図るということを、ここ 5～10 年くらいは取らざるを得ないことから，職務実態に基づき年齢も考慮した推薦基準の見直しを要求しています。また、先の技術部長懇談会において、専門員の昇任人事が不透明であることに抗議し、「明確な選出基準の見直しを行い、技術部全体の合意を形成すること」が合意されました。これからも、昇任人事の透明性を申し入れていきます。

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

① 法人化以前と同様に 5 級昇格をするため技術専門員（現状定数 10 名）の大幅増員を行うとともに推薦基準の見直しを行うこと。

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（2 級 33 号給以上）は、平成 10 年に定めた基準を振る替えたものであるため、現在の年齢と号給に合わせた（昇級号俸が標準４号俸から３号俸に切り下げられた実態に見合った）見直しを行うこと。

③ 技術職員の採用に関して、一般公募の技術職員の初任給格付け及び在職者で著しく

低い格付けの職員の見直しを行うこと。また、職務内容によっては、技術専門職員（初任給２級）での採用（公募）も可能にすること。

＜有期雇用職員＞

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

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

＜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になります。他大学では、「雇い止め」の問題については一律適用の廃止や期間延長などの措置により、労働条件の改善が図られています。本学の対応は、全国的にも大幅に遅れていると判断されますので、非常勤職員の大学に対する貢献を適正に評価し、労働条件や待遇の改善を要求していきます。

２．人事給与部

人事給与部では、役員会に対して非常勤職員も含めた全教職員の給与改善や、地域調整手当の改善を強く要求します。また毎年剰余金が計上され、巨額な目的別積立金となっていることも踏まえ、以下の項目を実現させるように努めてまいります。

①「国家公務員給与臨時特例法」への対応に伴う給与の臨時特例に関する規定の延長に強く抗議し、昨年度より大きくなった教職員の負担を解消できる代償措置を要求する。

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、静岡市以外の地域調整手当を静岡市と同等にすること。

③人事院勧告において示されている「若手・中堅層の教職員に係る号級の調整の実施」において静岡大学で実施されていない部分を調整すること。

④人事評価システムにおいて評価基準と具体的な評価実施方法の開示・説明を求め、「透明性・公平性・客観性」を確保すること。

３．教育文化部

大学設置基準の改正により、カリキュラムの自由化とともに、煩瑣な書類作成などを課される教育や研究の自己評価・点検が努力義務化されました。また、国立大学の法人

化を契機に、国からの運営費交付金は減少し続け、定員補充が十分にできない状況となっています。正規教職員が減らされ、現員それぞれに過重な負担がかかり、また、パート職員や派遣職員への依存度が増しています。大学が組織として安定して優秀な人材を確保することから離れていく一方で、教員個人は、教育と研究という本来行うべき仕事以外の業務に追われ，職員は種々の関連業務が山積となり、多忙化に拍車がかかっています。大学からじっくりとコミュニケーションをもつ環境が失われ、教職員と学生が共に作っていくべきアカデミックな共同体は危機に直面しています。

教育文化部の具体的活動は「教職員研究集会」の開催です。テーマとして、男女共同参画（静岡大学における取組状況と課題）や大学と社会の在り方（入試改革、教育シ ステムの国際化、人材育成）などを検討しています。この教研集会は、各職種の皆さんが問題を提供し、情報交換する貴重な機会でもありますので、是非ご参加・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たりします。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、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

静岡大学においても女性研究者支援事業が始まっており、静岡では一時保育所が、浜松では学童保育が行われていますが、経費の問題などもあり必ずしも使い勝手がいい制度とはなっていないことから、教職員組合としても、静大における男女共同参画を推進していくとともに、大学の制度が、より使いやすい、実効性のあるものとなるように働きかけていきたいと思います。また他大学ではすでに実現している、産前休暇の拡大（8週へ。現行は6週）などについても引き続き、実現を大学側に働きかけていきます。

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

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

【第４号議案】２０１３年度会計予算（案）とその承認に関する件

2013年度　一般会計予算（案）

［収入］　（2013.4.1～2014.3.31）

項　目	12執行額	13予算額 5/24	差　引	備　考
A経常収入	14,172,591	12,410,000	−1,762,591	
組合費	12,624,530	11,760,000	−864,530	1ヶ月98万円で算定（12年度は1ヶ月106.5万で算定）
雑収入	1,548,061	650,000	−898,061	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 12年度執行額には、労金特別利用配当金（835,276円）を含む。（但し同額を「地域役立て資金」「生きがい・仲間づくり資金」として支出項目で支出）
B経常外収入	2,164,934	2,391,339	226,405	
還元金	198,500	377,859	179,359	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等、予算額には12年度全大教書記給与支援金（177,859円）を含む。
繰越金	1,408,254	946,692	−461,562	前年度より繰越
特別会計繰入	558,180	1,066,788	508,608	特別会計 備品会計から1,066,788円繰入
合　計	16,337,525	14,801,339	−1,536,186	

［支出］

項　目	12執行額	13予算額 5/24	差　引	備　考
A会議費	134,085	200,000	65,915	
大会費	48,999	70,000	21,001	定期大会交通費、軽食代
委員会費	103,956	130,000	26,044	執行委員会･代表委員会、会計監査等交通費
B活動費	694,385	850,000	155,615	
行動費	227,910	290,000	62,090	全大教等会議交通費･宿泊代、団体交渉交通費、ﾒｰﾃﾞｰ交通費補助等、三役支部総会交通費
組織法制部	235,720	290,000	54,280	組合員拡大資料、新任教員組合ガイダンス昼食代、技術職員部・非常勤職員・有期雇用職員等職種別懇談会弁当代等、退職者記念品
人事給与部	0	20,000	20,000	人事委員会交通費･弁当代
教育文化部	129,240	140,000	10,760	学内教研集会参加費、全国教研交通･宿泊費、資料代
調査広報部	64,970	70,000	5,030	速報･ビラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター
厚生部	14,675	30,000	15,325	福祉活動拠出金、リクリエーション補助、教職員共済退職者説明会昼食代
青年･女性部	3,000	10,000	7,000	母親大会広告料、母親大会参加費
C書記局費	1,072,268	990,000	−82,268	
事務経費	734,366	650,000	−84,366	事務機ﾘｰｽ料､ｺﾋﾟｰ料、事務用品
書記局費	91,833	130,000	38,167	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	191,954	190,000	−1,954	切手、宅配便、電話料､ﾌﾟﾛﾊﾞｲﾀﾞｰ料
書籍費	54,115	20,000	−34,115	国公労調査時報など
D人件費	8,798,129	8,997,505	199,376	
給与手当	7,610,938	7,797,505	186,567	書記2名給与手当　一般職　2-60*6/8、1-72（8ヶ月）、2-62*6/8、1-76（3ヶ月）、予算額には12年度全大教書記給与支援金（177,859円）を含む。
保険	1,187,191	1,200,000	12,809	書記2名社会保険料､労働保険
退職積立金	0		0	※書記2名分
E外部負担金	3,819,880	3,708,280	−111,600	
全大教	3,449,600	3,295,600	−154,000	1,100円×257人×4月　1,100円×246人×8月
県国公	367,200	367,200	0	340円×90人×12月
地区国公	0	42,400	42,400	静岡　地区国公が現在休眠状態のため、12年度は未執行　30円×90人（月） 浜松　10,000円（年額）
憲法会議	3,080	3,080	0	（年額）
F予備費（1）	872,276	55,554	−816,722	シニア会懇親会費、慶弔費、12年度執行額には「地域役立て資金」「生きがい・仲間づくり資金」拠出（835,276円）を含む。
予備費（2）	0		0	※備品積立金
予備費（3）	0		0	※特別基金積立金
合　計	15,391,023	14,801,339	−589,684	
残　高	946,502	0		

【第５号議案】人事委員の承認に関する件

人事委員

真中　　進（本部・図書館）
天野　和代（人文社会科学部）
飛騨　健一（教育学部）
榑松　安江（理学部）
中西　光広（農学部）
江藤　昭弘（工学部）
安原　裕子（情報学部）
原田　唯司（執行委員長）
水野　　隆（副執行委員長）
荻野　達史（書記長）

【第６号議案】財政問題検討ワーキンググループの設置に関する件

ここ数年来教職員の定数削減が進み、それを主たる原因として組合員の数も減少傾向が続いています。ここ２年ほどは特別積立金の一部を取り崩すなど緊急避難的対応を繰り返すことによって収支のバランスを維持して来ましたが，言うまでもなくこうした対策は一時しのぎであるにしか過ぎません。組合財政の健全化と安定化を図るための抜本的な計画を策定することが喫緊の課題です。

そこで、「静岡大学教職員組合財政問題検討ワーキンググループ」を下記のように設置することとします。

１．体制　各支部から１～２名及び執行委員会から委員長と書記長をメンバーとする。
２．検討期間　本年９月末日までに検討結果を報告する。

【第７号議案】県国公からの脱退について

各 支 部 の 取 組 み

■人文学部支部

１．　ビア・パーティー

恒例となっているビア・パーティーを７月 12 日にホテルセンチュリー静岡「ラフルール」にて開催。(学部の互助会芙蓉会との共催)。
参加費 1500 円（一人につき 3000 円程度を主催者から補助）
参加者：46 名。

＊教授会終了後、教職員共に和やかにビュッフェスタイルでの食事を楽しんだ。

２．　事務職員ランチミーティング

〈正規職員対象〉
12 月 12 日　12：40～13：20
参加者：職員 5 名、支部長、執行委員長、組合書記

〈非常勤・パート職員・派遣職員対象〉
12 月 26 日　12：40～13：20
参加者：職員５名、支部長、書記長、組合書記

＊職員より、勤務実態や職場の問題点について意見を伺った。カリキュラムの大きく異なる４学科への対応が煩雑を極めることに加え、夜間主コース対応もあって負担が重くなりがちで、振替休日も取りづらい現状が明らかになった。

３．　組合員数現況

2012 年度新規採用教員３名が組合に加入。
退会者３名（うち転出者２名、学部長就任１名)。現組合員数 73 名。

■教育学部支部

2012 年度の活動について

・一年間を通じて、本部執行部と連携し、団体交渉等の活動に積極的に出席・参加した。
・6 月 14 日に、支部総会を開催し、方針および問題意識の共有を図った。
・ 7 月 12 日に新任教員歓迎会・懇親会をグリルにて開催した。
・12 月 20 日に職種別懇談会を開催し、参加者と教育学部の研究および労働条件について意見交換を行った
・3 月 14 日に退職者送別会をかねた親睦会を開催した。

2013 年度の活動について

・現況

本部執行部と連携しつつ、団体交渉、メーデーへの参加を行った。

・今後の予定

6 月に支部総会、7 月に新組合員の歓迎会が開催される予定である。

・新組合員加入状況

5 月現在において、新たに 5 名の方が組合に加入された。今後も引き続き、加入への働きかけを行っていく。

・その他

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

■工学部支部

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

活動の具体的な内容は下記の通りです。

１）広報・宣伝活動（情報発信）

・支部だより（紙媒体）を発行し、各種案内・報告・アンケート、全大教（全国大学高専教職員組合）からの情報などから重要な情報発信を行う。

・立て看を活用し、団体交渉などの行事について教職員組合からのメッセージを発信する。

２）各種会合・イベントの開催

・支部定期大会、職種別懇談会、歓送迎会（新人・退職者）、平和と文化の集い、部局長交渉などを開催する。

・団体交渉の前に教職員集会を開催し、キャンパス内に勤務する教職員（組合への加入・未加入を問わず）からの就労環境に対する意見を広くあつめ、今後の組合活動への参考とするための活動を行う。

・組合員サービスとして、労金や共済の案内や定年退職者に対する説明会を行う。

３）労働組合としての直接的活動

・団体交渉への参加、各種要求と申し入れ、署名の協力、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

して、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します。
４）組織整備
歓迎昼食会（新人）を開催し、組合への勧誘活動を行い、新組合員の増加を目指します。

■情報学部支部

現在、情報学部支部の組合員数は 32 名となっているが、中長期的に見れば、数年後 10 名近くの組合員が退職され、新規の加入がなければ、その後も退職により組合員数が減少し続けることになる。そのために、新任の教職員をはじめ、未加入の教職員にもはたらきかけ、組合員数を増やすことが情報学部支部の焦眉の課題となる。職場を取り巻く状況や組合活動の成果を組合員で共有すると共に学部構成員に広く周知し、組合員にはより積極的かつ継続的に組合活動に参加していただけるように、また、未加入者には組合加入者となっていただけるように活動したいと考えている。今年の情報学部支部の取組みは以下の通りである。

１）ひきつづき、情提供と組合への加入活動を促進する。
２）静岡大学で働く教職員の雇用環境・雇用条件に関わる情報交換を行う。
３）親睦を深めるために各種会合・イベントを開催する。

■理学部支部

１）残念ながら理学部では組合員の高齢化と新組合員が入らない状態になっている。引き続き呼びかけを行って行く。
２）安心して仕事ができる環境、協力し合う環境作りを今後も行う必要がある。
理学部周囲の美化活動を行っている。雨の日用に「貸し傘」設置と行っている。
３）より良い職場への取り組みとして、以下の検討事項がある。
◎育児施設「たけのこ」への公的援助。神奈川県では９０％以上の育児施設で援助が出ているらしい。負担軽減のため、静岡市からの援助が必要。
◎給料削減を早急に解消する呼びかけが必要では無いか？入試関連の休日業務に対しては、振替休日ではなく休日手当を出してもらうよう働きかけが必要ではないか？
◎大学前バス停に透明パネルを設置し、雨や冬期の風対策を要望して行く。設置費用がかなりかかるとバス会社から回答をもらっている。
◎大学周囲の環境改善。ゴミ放置の改善、清掃活動、雑草とりなどのボランティア活動をグループで取り組む。

■農学部支部

農学部支部では、24 年度に引き続き１名の新規加入を得て久しぶりに明るい話題となったが、退職にともなう長期漸減傾向は続いており今年度 は 10 名を数えるに至っている。今後５、６年の間に半数の方が退職される予定であり、引き続き組合員の拡大は最重要の

課題となっている。その一方で、最近では、テニュ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。そのため、特に新規採用の教職員を対象に、組合員の拡大に取り組んでいくことが必要と感じている。

定員削減に伴う非常勤職員の雇用や事務作業量の増加など様々な問題を抱えている職場環境・労働環境について、学部内での情報収集・情報交換 やそれらの問題の改善に向けて引き続き取り組みたい。

［2012年度活動日誌］

			中執・静岡	全大教・他団体など	西部
	3月30	金			工学部支部委員会新旧引き継ぎ
12	4月				
	3	火	執行委員会新旧引き継ぎ		
	4	水			新任時安全衛生教育過半数代表者説明
	5	木	新任教員研修(組合ガイダンス)		
	6	金			第1回工学部支部委員会
	13	金	職員課との顔合わせ〔二役〕		
	17	火			工学部支部だよりNo.1発行
	19	木	第2回執行委員会		
	20	金			工学部支部新人歓迎会
	20	金			工学部支部委員会打ち合わせ
	23	月	不二速報No.1発行		
	27	金		書記の会幹事会〔吉村〕	
	5月				
	1	火	メーデー	メーデー	メーデー(浜松城公園)
	7	月			工学部教員給与委員会
	11	金	事務折衝		
	13	日		静岡県母親大会(市立沼津高校)	
	14	月			立て看板(教職員集会)設置
	15	火	第3回執行委員会(テレビ会議)		第3回執行委員会(テレビ会議)
	17	木	第1回代表委員会(テレビ会議)		第1回代表委員会(テレビ会議)
	18	金			教職員集会
	20	日		全大教中部単組代表者会・シニア会総会	
	21	月	立て看板設置(団体交渉)		第2回工学部支部委員会
	22	火	二役会議		
	23	水	会計監査委員会		立て看板設置(団体交渉)
	24	木	人文社会科学部支部新任教員及事務系職員懇談会		工学部支部会計監査委員会
	25	金	三役会議		
	31	木	第1回団体交渉(テレビ会議)		第1回団体交渉(テレビ会議)

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
7月				
2	月			第4回工学部支部委員会
3	火			工学部支部だよりNo.2発行
6	金			工学部支部だよりNo.3発行
10	火			立て看板(給与削減団体交渉成果2枚)設置
11	水	教研推進委員会(テレビ会議)		教研推進委員会(テレビ会議)
14.15	土日		全大教定期大会	
18	水			情報学部支部だより発行
19	木	第6回執行委員会		
20	金		シニア会	
23	月	「給与削減でこう変わる！」発行		
23	月	～全大教教員アンケート実施		
8月				
6	月	不二速報No.4発行		第5回工学部支部委員会
28	火		シニア会	
9月				
11	火			第6回工学部支部委員会
18	火	第7回執行委員会(テレビ会議)		第7回執行委員会(テレビ会議)
21-23	金-日		全大教全国教職員研究集会	
24	月			立て看板設置(学内教研)
25	火	立て看板設置(学内教研)		
10月				
3	水	学内教研集会		学内教研集会(テレビ会議)
3	水			新任者安全衛生教育(過半数代表者)
11	木	第4回団体交渉申入れ		
12	金	第8回執行委員会(テレビ会議)		第8回執行委員会(テレビ会議)
18	木			全労済制度説明学習会
22	月			第7回工学部支部委員会
28	日		全大教全国単組代表者会議	

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
11月				
3	土		全大教合同地区別単組代表者会議	
7	水			平和と文化の集い実行委員会
9	金	事務折衝		
15	木	第9回執行委員会(テレビ会議)		第9回執行委員会(テレビ会議)
15	木	年末調整説明会		第9回執行委員会(テレビ会議)
19	月			第8回工学部支部委員会
22	木	不二速報№5発行		
22	木	学長選アンケート結果配布		学長選アンケート結果配布
23	金		県国公定期大会	
28	水	第2回代表委員会(テレビ会議)		第2回代表委員会(テレビ会議)
30	金			立て看板設置(集い)
30	金			支部だより№4(工学研究科長選ｱﾝｹｰﾄ)発行
12月				
5	水	不二速報№6発行		
5	水			ランチとケーキdeトーク(女性部)
6	木	第4回団体交渉申し入れ		
7.8	金土		近畿・中部ﾌﾞﾛｯｸ書記研修会	
10	月			第9回工学部支部委員会
12	水	人文社会科学部事務職員懇談会		平和と文化の集い
14	金	第4回団体交渉		第4回団体交渉(テレビ会議)
15	土		全大教会計監査委員会〔鳥畑〕	
16	日		全大教研究会と教文部会の合同研究会〔佐藤〕	
18	月	人文社会科学部パート職員懇談会		工学部支部だより№5発行
20	木	事務折衝		
20	木	教育学部支部懇談会		
25	火	不二速報No.7発行		
25	火	不二速報No.8発行		
13 1月				
3-6	木-日	スキーのつどい		
10	木			工学部支部だより№6発行
11	金		県国公代表者会議・旗開き	
13	日		全大教退職金切り下げに対抗するための緊急全国単代	
21	月			第10回工学部支部委員会
28	月	不二速報No.9発行		立て看板設置(退職金引下げ強行)
30	水	第5回団体交渉申し入れ		
31	木	第10回執行委員会(テレビ会議)		第10回執行委員会(テレビ会議)
31	木	選挙管理委員会(テレビ会議)		選挙管理委員会(テレビ会議)

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2月				
1.2	金土		全大教全国書記研修会	
4	月	選挙公示		工学部支部選挙公示
13	水			全労済研修会
14	木	事務折衝	シニア会	
15	金			技術職員打ち合わせ
16.17	金土		合同地区別単組代表者会議	
19	火	第3回代表委員会(テレビ会議)		第3回代表委員会(テレビ会議)
20	水			立て看板設置(団体交渉)
21	木			ランチとケーキでトーク(若手技術職員)
26	火			工学部支部委員会
26	火			技術職員打ち合わせ
27	水	第5回団体交渉(テレビ会議)		第5回団体交渉(テレビ会議)
27	水			退職者説明会(教職員共済・労金)
28	木	第11回執行委員会(テレビ会議)		第11回執行委員会(テレビ会議)
28	木	役員選挙立候補締め切り		役員選挙立候補締め切り
3月				
4	月	役員選挙日程変更公示		役員選挙日程変更公示
4	月			工学部・情報学部支部だより発行
6	水			立て看板設置(団体交渉速報)
11	月		シニア会	
12	火		県国公幹事会	
13	水	役員選挙投票期間(～22日)		役員選挙投票期間(～22日)
14	木	第6回団体交渉(テレビ会議)		団体交渉(テレビ会議)
18	月			過半数代表選出代議員集会
18	月			理事との懇談会(技術職員)
19	火			情報学部支部総会
22	金	就業規則改正に関する事務折衝		
22	金	選挙開票・結果公示		選挙開票・結果公示
25	月	不二速報No.10発行		
26	火		県国公幹事会	工学部支部退職者送別会・支部委員会
28	木			女性部懇談会(送別会)
4月				
				新任時安全衛生教育過半数代表者説明
3	水	執行委員会(新旧引き継ぎ)		
5	木	新任教員研修(組合ガイダンス)		

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	３３
静岡大学教職員組合規約	３４
静岡大学教職員組合役員選挙規程	３９
静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規	４０
静岡大学教職員組合旅費細則	４０
静岡大学教職員組合組合費徴収細則	４１

学長が組合に確約した三原則

１９７１年１２月　３日

１．学長は、今後とも、静岡大学教職員組合の活動に対し、弾圧、干渉をしないことを確約する。

２．学長は、今後とも、組合活動はいうまでもなく、教職員の学内における諸活動に対しては、監視など基本的人権の侵害にわたる行為をしないことを確約する。

３．学長は、権力による大学の自治の侵害に反対し、大学の民主的運営をはかることを確約する。

静岡大学教職員組合規約

（前文）

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

第一章　総則

（名称）

第１条　この組合は静岡大学教職員組合（以下「組合」とする）という。

（組合員）

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

２　以下に掲げる者は、組合員になることができない。

①　学長、副学長

②　理事、監事

③　学部長、研究科長等、部局の長。ただし、部局の長の範囲については大会によって決定する。

④　事務局長、部長、課長、人事・総務・職員担当の副課長、事務長。

（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。ただし、執行委員は決議には参加することができない。

（大会の審議事項）

第１３条　大会は次の事項について審議決定する。
① 規約の決定および改正。
② 予算の議決、決算の承認。
③ 運動方針の決定および事業報告の承認。
④ 他団体への加入および脱退。
⑤ 組合員の制裁および役員の解任並びにそれらの回復。
⑥ 組合基金の流用および重要な組合資産の処分。
⑦ 支部・部会等の設置および廃止。
⑧ 代表委員会への委任事項。
⑨ 同盟罷業の開始の決定。
⑩ その他組合の目的達成にとって必要で重大な事項。

（代表委員会）

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

２　代表委員は、各支部より 2 名、各部会より 1 名を選出しなければならない。

３　代表委員会は、執行委員長が次の場合に招集し、最低年 3 回以上開催する。
① 執行委員会が必要と認めたとき。
② 代表委員の 5 分の 1 以上が、付議事項を示して要求したとき。

４　代表委員会の議長等は、代表委員の互選によって選出する。

５　代表委員会には執行委員が出席し、議案について説明し、必要な報告を行い、質問に答弁しなければならない。ただし、執行委員は決議には参加することができない。

（代表委員会の審議事項）

第１５条　代表委員会は次の事項について審議決定する。
① 運動方針の具体化。
② 規定および細則の決定と改正
③ 大会の決議により委任された事項。
④ 労働協約の締結に関する事項。
⑤ 争議行為の開始に関する事項。
⑥ 同盟罷業に関する事項。
⑦ その他執行委員会が審議することを必要と認めた事項。

（執行委員会）

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

２　執行委員会は必要の都度執行委員長が招集する。ただし、執行委員は付議事項を示して執行委員会

の招集を要求することができる。
３　執行委員会は、大会と代表委員会の決議を執行し、また、その他の緊急の事項を処理してこれに関し大会および代表委員会に責を負う。

（執行委員会の審議事項・権限）
第１７条　執行委員会は次の事項について審議決定する。
①　大会および代表委員会の決議に基づく事項の執行。
②　大会および代表委員会に提出する事項。
③　組合の業務執行に関する各種原案の企画立案。
④　その他組合の事業遂行上必要な事項の処理。

（執行委員会のもとにおく組織）
第１８条　執行委員会には、書記局および必要ある場合には専門委員会を設ける。
２　書記局は、書記長および書記局員をもって構成し、次の事務を行う。
①　組合経費の予算の編成、予算の執行、決算書の作成、その他会計経理に関すること。
②　組合員名簿に関すること。
③　用度の調達、物品の管理、払い出しおよび事務所の管理、その他庶務に関すること。
④　各種の会議の準備および議事録の作成に関すること。
⑤　その他書記局事務に関すること。

（会議の成立）
第１９条　会議はすべて、構成員の 3 分の 2 以上の出席によって成立する。
２　会議の議事の決定は、出席者の過半数によって決し、可否同数であるときは議長がこれを決定する。
３　前項の規定にかかわらず、第１３条第５号に関しては、全組合員が平等に参加する機会を与えられた直接無記名投票によって、過半数の同意を得なければならない。また、第１３条第１号および第１０号に関しては、出席代議員の 4 分の 3 以上の賛成を必要とする。

（会計監査委員会）
第２０条　会計監査委員会は、次の業務を行う。
①　組合の資産および会計を年 1 回以上監査し、執行委員会から決算の報告を受け、その結果を大会に報告する。
②　組合財産の状況について、執行委員会に対し、臨時に大会の招集を要求することができる。
（選挙管理委員会）
第２１条　選挙管理委員会は、次の業務を行う。
①　選挙の公示に関すること。
②　立候補の受理審査および候補者氏名の発表に関すること。
③　投票および開票の管理ならびに立会人の指定に関すること。
④　投票の有効無効の判定および当選者の発表に関すること。
⑤　その他選挙管理に必要な事項。

第五章　役員

（役員）
第２２条　組合に次の役員をおく。

執行委員長	1 名	副執行委員長	1 名
書記長	1 名	執行委員	7 名

会計監査委員　2名

２　執行委員長は、組合を代表し、組合の業務を統轄し、大会、代表委員会、執行委員会を招集する。

３　副執行委員長は、執行委員長を補佐し、執行委員長事故あるときはその職務を代行する。

４　書記長は執行委員長を補佐し、書記局の長として組合の事務を司る。

５　執行委員は、執行委員会の業務を分掌する。

６　会計監査委員は、会計監査委員会の業務を分掌する。

（役員の選挙）

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

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

（役員の任期および兼任）

第２４条　役員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

２　補充選挙によって就任した役員の任期は、前任者の残任期間とする。

３　役員は、任期満了後も、後任者が就任するまではその職務を行うものとする。

４　役員は他の役員および代議員を兼ねることができない。

（役員の解任）

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

第六章　会計

（経費）

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

第２７条　組合の会計年度は、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わる。

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

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

第七章　解散

（解散）

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

第八章　附則

（規約の改正）

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

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

（施行）

第３１条　この規約は、2008 年 6 月 26 日から施行する。
　　この規約は、2012 年 6 月 21 日から施行する。

静岡大学教職員組合役員選挙規程

第一章　総則

第１条　静岡大学教職員組合規約第２３条に基づきこの規程を定める。

第２条　この規程は、執行委員長、副執行委員長、書記長、執行委員、会計監査委員の選挙に適用する。

第３条　前項に掲げる選挙は毎年３月に行う。ただし欠員を生じた場合はその都度行う。

第二章　選挙管理委員会

第４条　選挙を行う時はこの事務を処理するために選挙管理委員会を設ける。

第５条　選挙管理委員会は各支部１名の代表をもって構成し、任期は満１年とし再選を妨げない。ただし立候補者は選挙管理委員会の構成員にはなれない。

第６条　選挙管理委員会に１名の選挙管理委員長をおく。委員長は委員の互選とする。

第７条　選挙管理委員会は選挙管理委員長が招集する。

第８条　選挙管理委員会は次の事を行う。

１．選挙公示
２．立候補者の受付と発表
３．候補者の資格審査
４．投票および開票の管理
５．立会人の指名
６．当選の確認と発表
７．その他選挙管理に必要な事項

第９条　定期選挙の公示は選挙期日２０日前までに支部に通知する。

第１０条　立候補者の発表は選挙期日４日前までに行う。

第１１条　当選の公示は選挙期日より２日以内に行う。

第三章　候補者

第１２条　組合員はすべて役員に立候補する権利を有する。

第１３条　選挙に立候補する組合員は定められた立候補届に所定の事項を記入して、選挙期日５日前までに選挙管理委員会に届出なければならない。

第１４条　候補者を推薦するときは本人および所属支部の承認を得て、定められた立候補届に所定事項を記入して選挙期日５日前までに選挙管理委員会に届出なければならない。

第四章　選挙

第１５条　選挙は全組合員によって行われる。

第１６条　選挙は定員１名のものは単記、定員２名以上のものについては完全連記としいずれも直接無記名１人１票とする。

第１７条　当選者は有効投票数の多数を得た者から順次決定する。得票同数のため当選者を定めたい場合はその者について決選投票する。

第１８条　組合員数の２分の１以上の有効得票がない者は当選できない。

第１９条　前条により不足を生じた場合は、その不足の定員数に１名を加えた数を落選者のうちから得票順に選んで決選投票を行う。

第２０条　候補者が定員を超えないときは信任投票を行う。

第五章　附則

第２１条　この規程の改廃は執行委員会で決め、大会の承認を得なければならない。

第２２条　この規程の実施に必要なことは別に細則で定める。

第２３条　この規程は昭和２５年２月１４日より実施する。

（昭和３１年２月、昭和３５年７月、平成１９年７月　一部改正）

静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規

１、　組合員本人で次の各項に該当するものについては、所定の金額または記念品を贈るものとする。

（１）弔慰　死去したとき　　金　10,000 円

（２）病気　１ヵ月以上入院療養したとき　金　5,000 円

（３）退職　記念品を贈る(5,000 円相当)

２、　その他組合員または組合員以外のもので、慶弔の意を表すことが適当と認められる場合は、三役が協議する。

３、　組合はこれらの慶弔に対し、一切の返礼を辞退する。

静岡大学教職員組合旅費細則

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

①　ＪＲを利用する場合で、移動距離が概ね 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 日当たり 1,000 円、半日当たり 500 円を支給する。

②　但し、定期大会、執行委員会等組合主催の会合出席については日当の支給は行わない。

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

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

第5条　この細則の改正は定期大会の議決によって行う。

付則　この細則は 1995 年 7 月 1 日から施行する。

静岡大学教職員組合組合費徴収細則

（目的）

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

（組合費の種類）

第２条　本細則に定める組合費は、組合費（Ａ）と組合費（Ｂ）とがある。

２　組合費（Ａ）は地域調整手当支給者を対象に徴収する。

３　組合費（Ｂ）は地域調整手当未支給者を対象に徴収する。

（計算方法）

第３条　組合費（Ａ）の額は、左の計算方法によって算定する。

一　給与２０万円未満の場合

（基本給＋地域調整手当）×８／１０００＋４００

二　給与２０万円以上の場合

（基本給＋地域調整手当）×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

基本給×８／１０００＋４００

二　給与２０万円以上の場合

基本給×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、本給額を四号級下げて徴収する。

（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、本細則の各規定に拠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。

本細則は、２０１２年６月２１日から施行される。