

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2014年度（第116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 2014年6月19日（木）16:00～18:00

場所 静岡：共通教育A棟5F大会議室

浜松：情報学部2号館3階中・大会議室

- 目 次 -

【第1号議案】2013年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】2013年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	9
2013年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	10
2013年度会計監査報告	
【第3号議案】2014年度活動方針（案）とその承認に関する件	12
Ⅰ 静岡大学教職員組合の重点課題	
- 静大教職員組合に魅力がないのはなぜか	
組合の現状と課題および解決の方向性 -	
Ⅱ 今年度の課題	
Ⅲ 専門部の活動と職種別課題	
【第4号議案】2014年度会計予算（案）とその承認に関する件	24
【第5号議案】組合規約改正に関する件	25
【第6号議案】書記局規程改正に関する件	25

<資料> 各支部の取り組み
2013年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

2014 年度執行委員会

執行委員長	田島 慶吾（人文社会科学部支部）
副執行委員長	藤間 信久（工学部支部）
書記長	色川 卓男（教育学部支部）
執行委員	石尾 賢二（人文社会科学部支部）
執行委員	小町 将之（人文社会科学部支部）
執行委員	鄭 基浩（教育学部支部）
執行委員	ヤマモト・ルシア・エミコ （教育学部支部）
執行委員	中村 篤志（工学部支部）
執行委員	笹原 恵（情報学部支部）

会計監査委員 小倉将志郎（人文社会科学部支部）
会計監査委員 八柳良次郎（情報学部支部）

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】2013年度活動報告とその承認に関する件

1. 基本方針

経済情勢も背景に国立大学に対する政治的圧力が一層強まってきました。東日本大震災の復興費用の捻出を名目とした「国家公務員給与臨時特例法」が前年度に本学にも適用され、2013年度はこの給与削減が継続されることから始まりました。従前より大学との交渉を通じて改善していくべき事柄は、改正労働契約法に対する本学の対応など数多くありました。しかし、とりわけ人事院勧告に基づく50歳代の昇給・昇格制度の改定案および現給保障制度廃止案という形で、恒久的な給与削減を大学が強行しようとする動きが明確となり、2013年度もまた「賃金」や「給与」が中心的な問題となりました。組合として、教職員の生活を守り、働く者の労働に対するモチベーションを維持すべく、大学に対して、経営体としての自覚と熟慮を求めて交渉を進めてきました。

2. 活動の概要

(1) 学長団体交渉

2013年度は団体交渉を12回行いました(5/24, 6/7, 10/8, 18, 24, 11/15, 12/4, 17, 26, 3/6, 18, 28)。第1回～2回は主に国家公務員臨時特例法に伴う給与削減が、第3回～5回は主に附属学校園教員の給与削減に関わる就業規則の改定案が、そして第6回～12回は主に人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改定案および現給保障制度廃止案が協議事項となりました。そうした協議事項とは独立に、あるいは関連させる形で、後述する改正労働契約法に関わる諸問題、技術職員の待遇改善、非常勤職員の待遇改善、地域調整手当の東西格差問題、再雇用制度問題なども、4回の事務折衝も含め、継続的に協議されました。

2012年度に引き続き、2013年度も基本的には教職員の給与削減をめぐって大学側と交渉を重ねることとなりました。個々の事項と交渉内容については3. で説明します。

(2) 学習活動・レクレーション活動など

①学習活動としては、7/19に財政問題レクチャーを人文社会科学部の佐藤誠二さんをお願いし、目的積立金や人件費に関する静岡大学の問題、とりわけその計画性の欠如や財政に関わる決定過程の不透明性について認識を新たにしました。9/24には、学内教研「静大をブラック企業にしないために」と題して人文社会科学部の橋本誠一さんに講義いただきました。とくに事務職員の労働時間に関する法的規制のあり方について学ぶ機会となりました。その他、4/5に新任教員組合ガイダンスを、6/4に女性部懇談会(浜松)が開かれました。

②情宣活動としては、不二速報を9号発行し、メールニュースは26号配信されました。その他チラシなどを発行し、情報提供に努めました。

③レクレーションとしては、「組合スキーの集い」が12/20～23の日程で、志賀高原スキー場で開催され、20名の参加が得られました。

3. 個別の課題

ここでは主に2013年度に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ていきます。

（１）国家公務員給与臨時特例法に伴う給与削減について

臨時特例法は前年度 2012 年度の 7 月より導入・施行されました。この事項について、2013 年度では主として二つの要求が組合より提起されました（とくに第 1 回～2 回の団体交渉において）。①大学は、前年度の団体交渉の結果、代償措置として、地域調整手当 1%上乘せ、期末手当 10%上乘せをすると明言しました。しかし、期末手当への 10%上乘せが計算式上の問題（支給予定総額×1.1 ではなく、0.1 ヶ月分上乘せ）から正確になされず減額された形で支給されました。これに対して、減額分を支給すること、修正された計算式を本年度は適用することを求めました。②特例法により交付金より削減された額（7 億円程度）を、大学と教職員とで負担を分け合うこととなりました。しかし、とくに特例法施行 2 年目については大学側が 2 億 2 千万円程度で、残りはすべて教職員の給与でなされることが大学側より提案されていました（前年度第 5 回団交時）。これに対して、組合は前年度第 2 回団交時よりも大学側負担が減額されていること（3 千万円以上）も指摘しつつ、そもそも教職員側に負担が偏り過ぎているとし、この偏りが是正されることを要求しました。

①に対して、大学側からは、10%程度の上乗せと説明していたなど、組合側の納得のいく説明がありませんでした。そして②に対して、地域調整手当と期末手当に上乘せすることで、他大学以上の対応をしており、これ以上の譲歩はできないと主張しました。これに対して、組合側は、第 2 回交渉時には、例えば北海道大学で負担割合が大学側に比較的多くなされたことなどを示しながら、組合として負担格差の是正を求め、具体的には期末手当での調整をさらに求めました。この要求は年度末期末手当の決定時期まで団交時に繰り返すこととなりました。しかし、大学側から①および②について、修正がなされることはありませんでした。

（２）附属学校園教員給与削減

国家公務員に対する臨時特例法の適用後、地方公務員に対しても震災対策を名目とした給与削減が求められ、2013 年に入って静岡県・市での削減対応がなされるのと合わせるとの理由で、11 月より附属学校園教員の給与削減案が大学より提示されました。9 月 12 日は浜松キャンパスで過半数代表者への説明会が開かれましたが、組合への説明はなされず、事務折衝を経て 10 月 8 日の第 3 回団体交渉で、この件についての協議が始まりました。臨時特例法に関する 2012 年度の団体交渉では附属学校園教員についての適用は保留すると協議した経緯もあり、今回の変更について組合への説明が著しく遅れたことを、まず組合として抗議しました。

その上で組合側は、附属学校園の教員給与は県の水準に達していないこと、また労働負担が極めて高いことから、この措置が労働意欲を大きく減じさせるものであることを指摘し、撤回を求めました。同時に、附属学校園教員への説明がなされておらず、また教育学部関係者への意見聴取もなされていないことは、意思決定の手続きとして妥当性を著しく欠くものであり、相応の対応が早急になされることを要請しました。また、執行部として、この問題に対する当事者による発言力を高めるために、附属学校園教員への組合加入の呼びかけも並行して行いました。

第4～5回交渉時にも、組合側は、もとより県等の公務員である教員に対して、附属学校園の業務に従事する際には国立大学法人に所属するとの理由で県の水準より下回る給与体系を当てはめつつ、今回の措置については県等職員と同様に対応すべしという大学の論理は著しく一貫性を欠くものであることを厳しく追及しました。結果として、大学側は給与削減の施行を一月遅らせるとの譲歩案を提案し、組合側はこれを認めました。

なお、今回の附属学校園に関する交渉を通して、大学側の交渉姿勢に大きな問題があることを改めて認識し、これらの点を大学と確認し合うための文書「附属学校園教員の給与減額措置に関する団体交渉の確認書」の交換を申し入れました。内容としては、以下の3項目から成ります。①就業規則の不利益変更を意図する場合、大学は組合との協議を早々に行うこと。今回の経緯は、平成16年8月30日付けの「団体交渉に関する労働協約」第5条（大学は、大学運営に関して組合員の雇用・労働条件に甚大な影響を及ぼす事項については、あらかじめ組合との団体交渉等に努めるものとする。）への配慮に欠けたものであると文中で指摘。②就業規則の不利益変更を意図する場合、大学は関係者へのより早い段階での説明および意見聴取に努めること。③大学は附属学校園教職員の労働条件の改善に努めること。この文書について、組合側は組合委員長と大学学長が押印しての交換を要望しましたが、大学は「内容的にはもっともな点もあるので、今後十分に配慮して進めたいが、文書を取り交わすまでの必要は認めない。議事録で残すということで対応していただきたい」といった回答をしました。後日、組合側の作成した文書について、今回の経緯と一部文言に微細な修正を入れた文書が組合側に返信され、書記局でこれを保管することとしました。

（3）人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改定案および現給保障制度廃止案について
大学は2013年11月中旬になって、人事院勧告に従い、就業規則を改定し、2014年1月1日より、55歳以上の教職員については昇給を停止・抑制（人事評価の4段階の上位2段階についてはそれ以前の年齢までの半分の昇給幅、下位2段階は昇給停止）する予定であり、そのために組合と協議を持ちたいと申し入れてきました。これにより第6回団体交渉が開催され、12月末までに4回（第6～9回）、翌年3月に3回（第10～12回）、合計7回の団体交渉で、主としてこの事項について協議することとなりました。

まず問題になったのは、この件についての大学による教職員への説明態度です。11/15の交渉時の最後に、学内説明会を行うとの大学からの発言があり、日時を確認したところ、週末を抜けば実質上一日の周知期間しか設けていないことが分かり、これに強く抗議しました。この結果、浜松キャンパス、島田（附属学校園）、静岡キャンパスでの説明会まで一週間程度の周知期間が設定されましたが、時間設定も授業時間内であり、多くの教職員の参加を得ての十分な説明を行うことは到底できず、大学側の不誠実な態度をその後の交渉においても批判しました。

第7回～9回の交渉で組合側は、とりわけ給与に関する就業規則の不利益変更を行う合理的な根拠が存在しないと主張し、大学に改定案の撤回を求めました。組合側が示した主な論点は以下のようになります。①そもそも国立大学法人の教職員は非公務員であり、人事院勧告に準拠しなければならない法的な根拠がないこと。②人事院勧告は民間と公務員の給与格差を論拠として給与削減を求めているが、ラスパイレス指数に基づけば、静岡大

学の給与水準は国家公務員の 84%程度であること。加えて教員については入職年齢が遅いことも考慮すれば、官民格差を理由とすることはできないこと。③55 歳を区切りとして、それ以上の年齢に不利益変更を課す根拠がなく、年齢差別といいうること。④こうした給与削減をしなければならないだけの、経営体としての財政状況・見通しが十分な数値を示した資料や説得力のあるシミュレーションによって示されていないこと。これらの理由により、労働者の受ける不利益は極めて大きいものであるにもかかわらず、その「高度な必要性」を大学側は説明できていないと、組合側は主張しました。また、④も根拠に、現給保障制度の廃止についてもその撤回を求めました。

第 9 回交渉では、組合側の主張に対する大学側の回答を文書で求め、その回答に対する組合側の見解を示した文書を持って交渉に臨みました。これまでの数度の交渉と同様、大学と組合との見解は平行線を辿りましたが、最後に大学側より 2014 年 1 月 1 日の改定就業規則の施行は見送るとの発言がありました。合わせて、なんらかの代償措置が必要とは認識しており、可能な措置について組合とも協議していきたいとの発言もありました。この施行見送りは、交渉を重ねた一つの成果であったと考えています。

しかし、年明け以降、大学側の対応は進まず、1 月末に組合より事務折衝を申し入れました。他大学でも見られる昇給停止・抑制年齢の引き上げや他の点での代償措置について十分な検討をし、交渉時には大学側提案の根拠を説明する十分な財政シミュレーションを示すことを求めました。2 月末に再度の事務折衝を経て、3 月に入って団体交渉の再開が実現し、年度内 3 回の協議では、大学側が示したシミュレーションと代償措置めぐって議論がなされました。大学側提示の代償措置は、入試手当の上乗せ、独法化後採用非常勤職員の時間給 30 円の引き上げというもので、3 月後半に入って 55 歳以上の教職員に年間 5 日間の特別休暇を与えるという措置が加えられました。

非常勤職員の労働条件改善は、組合として一貫して主張してきたことであり、この点は一定の評価もできるものではありましたが、今回の昇給停止・抑制によって不利益を被る層への措置ではなく、入試手当の数千円の増額では到底合意できるものではありませんでした。そのため組合としては、昇給停止・抑制年齢の引き上げを求め、教員 58 歳・職員 56 歳といった設定でのシミュレーションを行うことも要請しました。ですが、大学が提示してきたシミュレーションには多く問題があり、とくに人件費部分が今後 10 年、当初は増額していく、その後組合からの批判を受けつつも一定であるとの数値を示しました。しかし、年齢構成が確実に若い方へとシフトしていくことを考えれば、これは明らかに不適切な設定です。また、たとえば年齢引き上げのシミュレーションをしながら入試手当増分が人件費増加要因として付加されていること、あるいは施設管理費が常に 3 億以上求められることなど、他にも十分な検討をしたとは言いがたい点が見出されました。また、なにより経営に責任をもつはずの大学が、人件費の減額幅にはほぼ関係なく、10 年後には経営破綻を来しているシミュレーションを平然と示していることも、組合側からの強い批判点となりました。そこには、なんら収入増を図ろうとする姿勢が見られません。

結局、3 月 28 日の第 12 回交渉まで、実質的な代償措置という面では、組合として納得のできる提案は大学よりなされず、大学は 1 月 1 日施行の見送り、非常勤職員の給与見直し、入試手当の上乗せ、特別休暇 5 日という措置以上のことはできず、国の基準に合わせて 55 歳での昇給停止・抑制の「改正」を行いたいと回答しました。

（４）改正労働契約法への大学対応について

組合は、第１回団体交渉より、大学に対して、改正労働契約法の理念に従い、有期雇用者への５年での雇い止めといった不利益変更につながることを求めました。その上で、非常勤講師への対応方針について、そしてTA, RAでの雇用が雇用年数に算入されることで、同一法人での雇用年数がさらに短期化されることは若手研究者の身分をさらに不安定化させるものであることを指摘し、この問題への大学の対応方針について回答を求めてきました。

事務折衝も含め、大学側は文科省と厚労省との調整を待つとの態度を示し、大学独自の判断は聞かれませんでした。結果としては、2014年２月の事務折衝時に下記の説明を受けることになりました。ともに「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」（平成25年法律第99号）に関わります。TA, RAに関する問題については、同改正法の留意事項6に従い、「学生として大学に在学している間に、TA, RA等として大学等を設置する者等との間で有期労働契約を締結していた場合には、当該大学に在学している期間は通算契約期間に参入しないこと」。非常勤講師については、「研究開発力強化法の特例により、労働契約法の特例として大学等に勤務する教員等の無期労働契約に転換するための期間が５年から10年に延長されたことを受け、本学においても個々のケースについて対象となるかどうかについて、精査・検討を行う予定である」という回答になります。

（５）通勤手当について

前年度より引き続き、第１回交渉時にも、業務命令により、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対して、通勤手当をより新幹線通勤の実費に近づけ、自己負担分を無くしていく独自の基準を設けるよう要求しました。大学は対応を検討すると回答し、10月１日施行で就業規則の改正を行い、通勤手当における特急料金等相当額算出基準の緩和として、それまで算出基準「2分の1相当額、かつ上限20,000円（一箇月当たり）」とされていたものを、「上限20,000円（一箇月当たり）」としました。

（６）ワークライフバランスの推進について

前年度より要請し、既に産前休暇を６週から８週にすることについては大学より検討中であるとの回答がなされていきました（2012年度第6回団交時）。2013年度の第１回団体交渉でも早期実施を求めたところ、10月１日施行の就業規則改定に盛り込まれることとなりました。

（７）非常勤職員の待遇改善について

組合は第１回団体交渉以降、幾つかの点について改善を求めてきました。①経験に応じた昇給を可能にする時間給の改善。②人事院事務総長通知(2008(H20)年８月)に基づく一時支給の早期実施。③時間給についての東西キャンパス間格差の是正（独法化以前採用の職員に関することで、地域調整手当の差が反映したもの）。

これらの要求について、大学側は（３）の55歳昇給停止・抑制の代償措置として①につ

いてのみ一部改善の提案をしたに止まりました。

（８）退職手当の大幅な引き下げについて

第１回団体交渉時、組合は、2013年１月１日より強行された退職手当の大幅削減について、なんら学内的な協議も行わなかったことを指摘しつつ、法的・合理的根拠も乏しいこの削減に反対し、削減分を大学が負担していくことを求めた。これに対して大学は、大学財政の現状のなかで解決策が見出せないと回答しました。

（９）技術職員の待遇改善

第１回団体交渉時、組合は、前年度団交を通じて技術職員の昇格基準改正案が示されこの点は評価できたが、その後、技術専門員等の昇任人事の透明性の点、また年齢を重視した推薦基準の見直しについて技術職員からの意見聴取をしないなど、不適切な状況が生じていることを指摘し、適切な形で新基準が運用されることを求めました。これに対して大学は、状況を一部把握していない段階であり、関係者から状況説明を受けた上で、技術部組織のなかで活性化を図り、評価のあり方を確かなものにしていければと回答しました。

（１０）東西キャンパスの地域調整手当支給率の改善について

第１回交渉時にも地域調整手当率の東西格差の改善を要求した。第２回時には、他大学で複数キャンパス間の調整手当率を均等化した例も示し、繰り返し要求した。これに対する大学側回答としては、既に6%:3%を5%:4%にしてきたことで一定の改善がなされていると考えており、とりわけ高い方に合わせる改変は、浜松キャンパスに勤務する教職員数が大きく財源を大きく圧迫するため対応は困難であるというものでした。この回答は、2014年１月の事務折衝でも同様でした。

（１１）浜松キャンパスの事務体制問題

浜松キャンパスには本部機能が存在せず、事務員の人数も明らかに不足しているとし、組合はこの改善を第１回団体交渉時に求めました。大学は、5/1付で就職支援担当職員１名を配置しました。併せて学生支援の窓口を１本化して、ワンストップサービスの形ができれば、うまく組織の機能強化を図っていけるものと考えていると回答しました。

（１２）再雇用制度の改善について

第１回交渉時、組合は、①年金支給年齢が規則設定時よりも上げられている現在、フルタイムでの再雇用を促進する必要があること、②再雇用年齢の上限も満65歳と定められているが、状況に応じてこの上限を改定していく必要もあることを訴え、要求しました。これに対して大学は、国レベルでの検討が中座しているが、問題は認識していると回答しました。

４．財政問題検討ワーキングについて

組合の財政状況が逼迫してなかで、対応策を検討することが求められていました。2013年６月の定期大会において、この財政問題の検討・見直しに着手することが議決し、７月

には執行委員会が検討ワーキンググループ（以下、WG）を立ち上げました。座長を人文社会科学部支部の橋本誠一さんとし、他7名は現執行委員および執行委員経験組合員から構成されました。7月から9月にかけて3回の会議を開催し、10月1日付けで橋本座長より報告書「財政問題検討ワーキンググループの検討結果について（報告）」が執行委員長に提出されています。以下、上述の報告書に即して議論されたことを記しておきます。

まず収入面について述べます。財政上の収支バランスがとれていた2008年度を基準とすると単年度金額ベースで1,500万円程度の収入が必要です。しかし、2012年度の収入は約240万円（平均的組費で計算すると65名分程度）の減少が生じています。この減少は、なにより退職者による組合員の減少によるところが大きく、これを補うだけの新規加入者が必要なところ です。2005年度からの推移を見ますと、定年退職者による組合退出者数は161名で、新規加入者数は176名ですが、退職者層は納入費が相対的に大きい ため、組合収入としては減少せざるをえません。また、年度途中の脱退者が例年10名程度存在し、2005年からの累計で85名に達します。この点も踏まえてい えば、「魅力ある組合（加入してよかったと思える組合）をつくりあげる活動」とセットにして、新規加入者を拡大する取り組みを行うことが喫緊の課題といえます。

次に支出面についてです。過去数年、支出削減の努力が積み重ねられており、組合が一定の活動を維持する以上、これ以上の支出見直しは困難であるとWGは判断しました。そうしたなかで、当面、唯一削減を検討すべき項目として挙げることができるのは「外部負担金」となります。全大教、県国公、地区国公などに納付する外部負担金は執行額ベースで支出全体の23.4%を占めています。関係団体との協議により負担額を減少させることも可能な費目であり、その可能性を検討・実行していくことが求められます。たとえば、全大教部分は外部負担金の約90%であり、組合員拡大による組合収入の増大を達成するまでの一時的措置として負担金減額への理解を求める必要があります。

また、財政問題とも関連し、西部書記局体制の見直しも検討課題となりました。2013年度末で西部書記局の吉村由貴子さんが定年退職を予定されていました。これに際して、浜松キャンパスにおける書記局機能を維持する必要性が大きいと、再雇用が同キャンパス組合員より要請されました。執行部もその必要性を認識し、吉村さんも週20時間勤務ということで応諾されました。このため、勤務時間数の減少に伴う事務の合理化を図る必要があり、東部書記局に移管できる所掌事務と支部委員等の協力で処理できるものとの仕分けを行うこととなりました。

以上がWGでの議論となります。この議論を受け、10月以降、執行部では、まず50名を目標とした組合員の拡大を図る施策を検討し始めました。組合の必要性を説得的に訴える論理を今一度構築しつつ、各支部に対して拡大のための取り組み強化を依頼すること、また組合員が少ない支部とは執行部と特別に相談・協力しての取り組みも必要なことなどが、執行委員会等で議論されました。しかし、上述のとおり、10月以降、附属学校園教員の給与削減問題から間断なく55歳昇給停止・抑制問題への対応へと追われるなかで、財政問題そして組合員拡大取り組みについては十分な展開を図ることができないまま年度を終えることとなりました。

【第2号議案】2013年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2013年度 一般会計決算案

〔収入〕				(2013.4.1～2014.3.31)
項 目	13予算額	13執行額	差 引	備 考
A経常収入	12,410,000	12,433,115	23,115	
組合費	11,760,000	11,852,880	92,880	1ヶ月98万円で算定
雑収入	650,000	580,235	-69,765	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	2,391,339	2,644,339	253,000	
還元金	377,859	630,859	253,000	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)、決算額には12、13年度全大教書記給与支援金(456,559円)を含む。(ただし同額を給与手当で支出)
繰越金	946,692	946,692	0	前年度より繰越
特別会計繰入	1,066,788	1,066,788	0	特別会計 備品会計から1,066,788円繰入
合 計	14,801,339	15,077,454	276,115	

〔支出〕				
項 目	13予算額	13執行額	差 引	備 考
A会議費	200,000	96,570	103,430	
大会費	70,000	47,370	22,630	定期大会交通費、軽食代
委員会費	130,000	49,200	80,800	執行委員会・代表委員会、会計監査等交通費
B活動費	850,000	510,435	339,565	
行動費	290,000	130,060	159,940	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、ミーティング交通費補助等、三役支部総会交通費
組織法制部	290,000	162,953	127,047	組合員拡大資料、新任教員組合ガイダンス昼食代、職種別懇談会昼食代、退職者記念品
人事給与部	20,000	0	20,000	人事委員会交通費・弁当代
教育文化部	140,000	141,008	-1,008	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	40,769	29,231	速報・ビラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター
厚生部	30,000	28,645	1,355	福祉活動拠出金、リクレーション残金、教職員共済退職者説明会昼食代
青年・女性部	10,000	7,000	3,000	母親大会広告料、母親大会参加費 決算額には、14年度母親大会広告料(3,000円)を含む。
C書記局費	990,000	895,748	94,252	
事務経費	650,000	589,956	60,044	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	130,000	110,437	19,563	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	190,000	183,195	6,805	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	20,000	12,160	7,840	国公労調査時報など
D人件費	8,997,505	9,321,776	-324,271	
給与手当	7,797,505	8,052,203	-254,698	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) 決算額には12、13年度全大教書記給与支援金(456,559円)を含む。
保険	1,200,000	1,269,573	-69,573	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	3,708,280	3,482,280	226,000	
全大教	3,295,600	3,295,600	0	1,100円×257人×4月 1,100円×246人×8月
県国公	367,200	183,600	183,600	執行額は340円×90人×6月
地区国公	42,400	0	42,400	静岡 30円×90人(月) 13年度は未執行 浜松 10,000円(年額) 13年度は未執行
憲法会議	3,080	3,080	0	(年額)
F予備費(1)	55,554	19,000	36,554	シニア会懇親会費、慶弔費
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	14,801,339	14,325,809	475,530	
残 高	0	751,645		

【第2号議案】2013年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2013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

2013年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,935,475	
今年度積立金	0	
書記局印刷機購入(浜松)		210,840
一般会計繰入		1,066,788
普通預金利息	101	
定期預金利息	255	
合 計	2,935,831	1,277,628
次年度繰越		1,658,203

労金口座	14.3.31	
3250186	130,843	普通預金
0271073	1,527,360	定期預金
合計	1,658,203	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	12,078,071	
今年度積立金	0	
普通預金利息	1,407	
定期預金利息	1,396	
合 計	12,080,874	0
次年度繰越		12,080,874

労金口座	14.3.31	
5241556	78,082	普通預金
0106427	12,002,792	定期預金
合計	12,080,874	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,204,755	
今年度積立金	0	
定期預金利息	440	
合 計	2,205,195	0
次年度繰越		2,205,195

労金口座	14.3.31	
1729305	2,205,195	定期預金
合計	2,205,195	

備品一覧（2013年度）

静岡	組合旗	1	浜松	組合旗	1	廃棄 購入
	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	4	
	テーブル	4		印刷機 0	1	
	折たたみ椅子	26		コピー機	1	
	雑誌架	1		エアコン	1	
	キャビネット	1		シュレッダー	1	
	書類棚	1		冷蔵庫	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				

2013 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、2013 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2014 年 5 月 27 日 14 : 00～16 : 00

監査対象期間 2013 年 4 月 1 日～2014 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。

2014 年 5 月 27 日

会計監査委員

香野 毅 
山田 耕史 

【第3号議案】2014年度活動方針（案）とその承認に関する件

I 静岡大学教職員組合の重点課題-静大教職員組合に魅力がないのはなぜか 組合の現状と課題および解決の方向性-

1. 組合の現状-減り続ける組合員と組合の魅力のなさ

添付された過去10年間の静岡大学教職員組合（以下、組合）の組織率、組合費、年度別予算・決算の推移を見れば分かることだが、組合員数は2004年度を100とした場合、2013年度は65、つまり、35ポイントの減少であり（これには組合員の退職による減も含まれているが）、これに応じて、組合費も35ポイント減少している。しかもこれは単調減少という由々しき事態である。このために、組合は2010年度以降毎年赤字となり、これを特別会計からの繰入で補っているが、実際は積立金の切り崩しである。組合を実務的に支える書記の退職金積み立ても2011年度以降は中止されている。また、静岡大学全教職員に対する組合組織率は2013年度時点で約30%であり、過半数を大きく割り込んでいる。結論を言えば一誰も驚かないであろうが一静大教職組は長期衰退傾向にあるということである。組織率、組合員数、組合費の全てにおいて衰退傾向にあり、このままこのトレンドが続けば、教職員組合は10年以内に10%台の組織率にまで落ちることが予測できる。これが組合の「現状」である。多くの教職員が組合に加入せず、その活動に無関心であり、組合の減衰が続く。これはなぜか？ この衰退の原因は組合加入、または組合員であることに「魅力」がないということができよう。

2. 組合の「魅力のなさ」の理由は組合に入っても利益がないからである。

上述のように、2013年現在の組合の組織率は約30%である。残りの70%は非組合員であり、組合加入を望んでいない人たちである。なぜ、加入しないのかの理由は、組合に魅力がない、組合活動に関わると不利益を招く、組合加入のメリットがない等の理由が挙げられるだろう。この組織率の低迷を打破せんとして、組合の理念の正しさ、組合加入による利益（物質的なもののみならず、相互扶助、労働者の連帯といった精神的なものも含む）を組合は説くのであるが、組織率は向上せず、資金不足となり、大学執行部に対し有効な勢力となり得ていない（発言力の低さ）。組合は常に資金不足、人不足であり、これがために、新規加入の増加を毎年の「必須の課題」としている。

組合の魅力のなさを生む原因は何であろうか。この魅力のなさを引きおこす主要な、唯一とは言わないが、原因は組合加入の「メリット」がないことにある。つまり、組合に入ることが当人に何のメリットももたらさないことが組合の魅力のなさの主要な理由であると考えられる。だがこの場合「メリットのなさ」は抽象的、一般的、日常的な意味で把握されてはならない。

3. 組合組織率30%は合理的選択の結果である。

組合組織率が30%であるのは、経済合理的な理由がある。「組合に入ることが当人に何のメリットももたらさない」とはどのような意味か。それは経済学では周知の「フリーライド」である。フリーライド（ただのり）とは「費用を負担せずに、便益を受ける」ことを

言う。運賃を支払わずに(費用を負担せずに)、列車にのって目的地まで行く(便益を受ける)ことがフリーライドである。

現在の組合はこのフリーライドを生んでいる。組合員は毎月組合費を徴収される、つまり、費用を払う。更に執行役員ともなれば、組合活動に自分の時間と労働とを費やす、つまり更に時間と労働という費用を払う。しかし非組合員は当然、費用負担はない。

費用(1年あたり)

執行役員の費用＝費用①(組合費)＋費用②(組合活動に費やされる時間と労働)

組合員＝費用①(組合費)

非組合員＝費用負担せず

便益(1年あたり)

執行役員、組合員の費用①、②負担によって、組合活動の「成果」として、例えば、入試手当の「増額」がもたらされたとする。ここでは簡単に教職員1人あたり1年2万円の増があったとする。これが「便益」である。この便益は費用を負担する組合員ばかりでなく、非組合員も含めた「全員」が受ける。

純利益(1年あたり)＝便益－費用

純利益は利益＝便益－費用と定義される。組合費は金銭なので、便益である2万円からひくのは簡単だが、「組合活動に費やされる時間と労働」とは貨幣単位ではないので、直接2万円から引きことはできない。普通は、「組合活動に費やされる時間と労働」とを「組合活動」に使わず、何か別のことに使うことによって得られる金銭的利益を推測し、これを便益から引くのであるが、ここではそれは行わずに、直感的に「時間と労働」とは「費用」であるとしておく。すると

執行役員の利益＝2万(便益)－(組合費＋「組合活動に費やされる時間と労働」)

組合員の利益＝2万－組合費

非組合員の利益＝2万－0円(費用無し)

となり、その純利益は非組合員>組合員>執行役員となる。

経済学の間行動に関する基本的想定は、効用最大化、またはある行為の選択において、より多くの利益をもたらす行動を選択する、というものであり、この行動を選択する限り、その人の選択行動は合理的である。更に、利益が最大となるのは、費用を負担せずに便益を受けるときである。従って、費用を負担しないで便益を受けること、つまり、フリーライドすることは合理的なのである(経済合理性は規範・倫理とは独立に定義される)。現状の組合活動の場合においては、組合に加入しないことが、その人の利益を最大化する。従って、組合に未加入の70%の教職員は経済学的には合理的な行為選択を行っている。

4. 組合に加入しないことが利益となるのはフリーライドを許しているからである。

ある集団で、その成員の「一部」が全費用を負担し、その行動の結果生じた便益を「全員」に分配するとき、常にフリーライドが生じる。教職員組合の組織率の低さは、極論すれば、組合が「成果」を挙げれば挙げるほど、加入者は少なくなるというフリーライド理論に由来する。教職員組合の非組織率70%は人の合理的選択の結果であり、組合の魅力のなさといった漠然とした言葉で語る必要はない。組合の魅力のなさを生む原因はフリーライドが存在し、組合に参加しないことが最も利益になることを多くの人が感じていることにある。

組合の「魅力」を説き、活動を頑張り、成果を上げても、教職員組合が教職員「全員」のための成果を求めている限り、フリーライドは発生し、このとき、組合に加入しないことが「合理的」なのである。このフリーライド問題は組合が費用を負担しない非組合員の利益をも実現するという「運動方針」から必然的に帰着する。従って、一部の組合員がどれほど頑張っても、成果を上げても組織率は上がらない。

フリーライドが存在する場合、組織率が向上しないもしくは減少するのは、組合に魅力がない、組合活動に関わると不利益を招く、組合に関心がない、という理由によるよりも、組合に加入しないことが利益になるからである。解決の仕方は簡単である。フリーライドをなくすこと、つまり、組合は組合員の便益のみを実現し、費用を負担しない非組合員が便益を受けることを排除することである。これが組合の現状に関する回答である。

5. だがしかし、組合加入の30%の教職員は「非合理的」か？と言うことはできない。

上記の説明を続ければ、フリーライドが存在する場合、組合は組織率を高めることができず、全員がフリーライダーとなり、このときには便益そのものが消滅する。つまり、組合員はゼロとなるというのが経済学的予測である。しかし、現実には組織率は30%あり、ゼロではない。これはなぜか？ このフリーライダーの存在を許しながらも存在する組合員の説明は、組合員は利益として金銭的、物質的な利益のみを求めているのではない、組合の理念である相互扶助、弱者救済、連帯といった「理念」的な利益の実現を求めているということにある。つまり、上記の経済学的な行動選択の原理である自己利益最大化とは異なった行動選択の原理があり、これを「規範」意識と呼ぼう。行動の選択原理に効用最大化と規範との双方を考慮する経済学を社会経済学と言うが、今なお存在する組合員は(惰性により加入を続けている人もいようが)、この理念的利益をもとめていると思われる。従って、組合の「魅力」とはこの「理念」の力強さ、美しさと説得性でなければならない。組織率を向上させる第2の方法は「非組合員に組合の意義、理念を説き、納得させること」にあり、この方法が従来の方法である。本年度の組合が活動方針の一つとして宣伝活動(ホームページの開設等)を重視するのはこの理念を重視しているからである。

6. フリーライドをなくすことが解決の方向性である。

以上を認めた上で、フリーライドをなくすために、組合活動の成果は組合員のみ還元すべきであり、組合は費用を負担していない非組合員の利益を考慮する必要はない、ということが原則として確認されるべきであり、大学執行部にもこの方針(「組合は組合員の利益のみを考える」)を伝えるべきであると思う。この問題の解決がない限り、経済合理性の

冷徹な手から組合を救う方法はない。

以上の方針が極論に過ぎると思われる組合員もおられるであろう。私は物質的利害と理念の2つが人間行動の指導原理であると考え、この理念重視からして、組合員に限らず、同じ職場で働く同僚、仲間として、教職員「全員」の利益を実現するべく、これからも運動を続け、非組合員に組合の意義、理念を説き、納得させ、組合に勧誘し、組織率を高め、収入を増やすという方針も可能である。だが、ウェーバーが言っているように、理念は時として利害関心の敷いた鉄道の軌道を変える転轍機として働くが、この軌道から脱線させることはできない。本年度の組合は第一の方向の解決を目指す、つまり、組合は組合員の利益を実現することを目標とし、この実現のために努力する。これが本年の重点課題である。

II 今年度の課題

1. 「人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度の改正」及び現給保障廃止について

昨年度、大学執行部が組合との12回に渡る団体交渉過程および議論を一方向的に打ち切り、55歳昇給停止を盛り込んだ教職員給与規則改正が今年4月に強行されました。また現給保障の廃止も強行されています。これらは労働者にとって、大きな不利益変更にあたります。不利益変更に関しては、労働基準法によりますと、「合理的な理由」（＝高度の必要性）がある場合にのみ、労働者は拘束されます。つまりこの「高度の必要性」について、大学側が組合に対して誠実交渉義務の原則に則り、丁寧に説明する必要があります。

これに対して、大学側は、人事院勧告に対する対応と財政問題を「合理的な必要性」の根拠として提示しています。しかし、この2つは不十分な理解に基づく対応であるということです。まず、国家公務員準拠を理由として、組合と合意することなく強行実施することは、就業規則の一方向の不利益変更として労働契約法に違反します。そもそも国立大学法人の給与の基準は、国家公務員の給与に準拠しなければならない法律的な根拠はなく、独立行政法人通則法第63条において「業務の実績」と「社会一般の情勢に適合」とだけ規定されています。つまり各国立大学法人には裁量権があります。だからこそ、人勧をふまえた対応は各大学で異なっており、例えば九州大学では60歳の昇給停止、金沢大学や埼玉大学では58歳昇給停止と独自判断に基づいた対応をしているわけです。

つぎに財政問題ですが、大学側は、財務シミュレーションを示して厳しい状態にあるということを述べましたが、そのシミュレーション自体が誤った前提による内容でした。組合が訂正を求めたのにもかかわらず、訂正せず、説明を尽くしておりません。

これら問題に対しては、今後も粘り強く納得のいく説明を大学側に求めます。また、不利益緩和措置として、入試手当の増額や非常勤職員時給の30円アップが実施されており、また特別休暇5日間が提示されていますが、これだけではとうてい緩和措置になっていないと考えます。このように不利益緩和措置についても、さらに要求していきます。

2. 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才代が技術職員全体の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であり、事務職員との昇格格差が生じてきています。現在の昇級カーブ（ラスパイレス指

数 84%)を抜本的に改善する昇格基準の見直しを行うとともに、55 歳以上の団塊世代に対応して暫定定数として技術専門員の増員など 5 級昇格の道を広げることを要求します。

また、一般公募で採用される技術職員は、大学院卒等、専門的能力の相当高い者もあり、古色然とした現行の給与格付けはその実態に即していません。一般公募で採用されたか否かだけで給与格差が生じる現在の状態は、勤務に対するモチベーションの低下や優秀な技術職員を採用できない等、静岡大学全体としての不利益につながるものであり、採用時の給与体系を実態に即したものとすること、ならびに現職にある職員の格差是正を要求します。

3. 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%にすべきである）

組合側要求によって、現在 5:4 にはなっていますが、同じ大学で差があるのは問題です。人件費相当分の余剰金が毎年生じる仕組みになっており、恒久的に同率 6%での支給を要求します。

4. 通勤手当について

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相当する額になるよう、自己負担分をなくす独自の基準を設けるよう要求します。

5. 浜松キャンパスの「学務関係の事務の一元化」に伴う事務機能・事務職員の適正配置について

浜松キャンパスにおける事務・図書館棟の新改築に伴う、学務部（浜松での本部機能）の具体的な業務内容と事務機能改善への効果についての説明を要求します。また、新たな本部付き業務を担当する職員については、浜松キャンパス関連部局からの吸い上げではなく、「色付き」定員の移動等、適正な事務員配置を要求します。

浜松キャンパスにおいては、ある事務部局で（激務のために）立て続けに体調不良者が出る等、事務職員が適切に配置されているとは必ずしもいえるものではありません。各部局における勤務内容・作業量等をきちんと把握し、学務関係に限らず事務職員が正しく配置されることを求めます。

6. 非常勤職員（パート職員）の待遇等について

①非常勤職員への正当な評価と待遇改善は、大学運営の観点から見ても不可欠です。そのために、経験に応じた昇給を可能にする制度の構築（時間単価の改善）を要求します。

② 時間給については、東西キャンパス間（法人化前 旧給与表 2-4 浜松時給 1063 円、静岡時給 1095 円）で差があり、この差の是正を求めます。本来、同一労働同一賃金の原則に従えば、常勤職員との賃金格差自体が是正されるべきであることを踏まえ、総合的な時間給の引き上げも求めます。また非常勤職員については、制度的に複雑な問題を含んでいるので、組合内にワーキンググループを設けて、秋までに検討を進めます。

7. 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(H16)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る。今後、年金支給開始年齢が段階的に引き上げられています。そうした現状に対応すべく、再雇用職員の待遇改善を要求する。具体的には再雇用を希望する者が選択できる制度の実現を要求します。① フルタイム再雇用の促進について

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。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。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。

4. その他

① 組合員拡大のために、ホームページを抜本的に改修するとともに、立ち看板の在り方についても検討します。

教職員組合のホームページは、しばらく更新されていないこともあって、誰もみない無用の長物となっております。そこで本年度は、ホームページの抜本的な改修を行い、組合員の皆さんにとって役に立つ、また組合員以外の学内関係者にとっても参考になるサイト構築を目指します。

また、立て看板は、大学の改修工事によって、これまでのところにおける状況が続いています。組合の存在を学内に知らせるためにも、立て看板の設置場所及び立て看板の在り方について、検討します。

②些細なことも真剣に検討して、大学当局に問いただしていきます。

第1回団体交渉において、入試関連業務中でのミスにより組合員に「処分」が科される可能性のある場合には、本人の希望があれば、保佐人をたてることを確認しました。また、浜松分館をめぐる基金活動に対するメール内容について問題とし、組合としては今後このような募金行為においては、「これは決して強制ではなく、あくまでの個人の善意によるものである」との文言を入れ、かつ、職階ごとの金額指定は削除することを要求しました。このような些細なことに対しても、当該教職員にとっては大きな問題である場合もありますので、検討の上、大学側に問いただしていきたいと考えます。

③組合幹部及び書記局の在り方について、検討します。

これまで個人的に有能な教職員によって、委員長、副委員長、書記長及び中執が担われてきました。そのため普段はあまり組合運動に関わっていない組合員が幹部になる場

合には、多くの時間をさいて一から学ぶ必要があります。しかし学内の労働強化、それに基づく地域貢献の要請などにより、学内外の仕事量が膨大になっている現在、このような学ぶ時間の確保も難しく、幹部になるというのは、たいへん大きな負担になっています。

組合の重要性はいうまでもありませんが、今のままですと、将来、組合員はいても、組合幹部のなり手がいない、あるいは組合の幹部になりたくないから、組合には入らないという考え方も出てくることが予想されます。そこで今後の組合業務の在り方について、書記局の在り方も含めて検討するワーキングを設置します。そこでは具体的にどのような業務があり、どのように進めることが効率的なのか、また、仕事の分担も含めて、どのようにすれば幹部の負担軽減になるのかを検討したいと思います。

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、事務係職員、技能職員や非常勤職員など各職種別に懇談会を開催し、雇用の継続や改善、将来の身分保障などに関する問題に対する意見と要望を汲み上げ、学長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%支給の現実に向けて要求していきます。基本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、国立大学法人の運営交付金削減及び人事院勧告の50歳代の昇給・昇格制度廃止、現給保障廃止について強く反対し、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の実現には組合機能の維持・発展は不可欠であり、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>

大学職員の給与水準はラスパイレス指数が84%であるにもかかわらず、55歳以上の国家公務員の給与は民間に比べて高いことを理由に昇給停止するという勧告を受け、静岡大学が勧告をそのまま実施したことが現在の給与問題の根源である。具体的には、技術職員は53～54歳で4級に昇格して給与が上がる（現給保障額を上回る）が、昇給停止措置により55歳で給与が上がらなくなる。また、技術職員の年齢構成は非常に高く、55歳以上の者が20数名おり、半分以上が専門員になることができないまま、4級で退職している。標準定数として10名と考え、55歳以上の団塊世代に対応して暫定定数として技術専門員の増員などの方策を要求していく。

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点について要求する。

- 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ます。

<非常勤職員>

非常勤職員は法人化以後急増し、既に大学の直接雇用職員の半数以上を占めています。この非常勤職員の労働がなければ、全学の事務体制の維持・運営は不可能であることは明らかです。つまり、非常勤職員が事実上、静岡大学の事務運営体制を支える必要不可欠な「職員」となっているにもかかわらず、以下のような不利益が設定されています。1. 最長 5 年間の雇用期間 2. 再雇用上限年齢の 65 歳設定 3. パートタイム雇用とフルタイム雇用の賃金格差 4. 雇止め

全ての教員職員が理解していることですが、事務体制の管理、運営には高度の知識と熟練とが必要とされており、大学の運営が非常勤職員に肩に掛かっていると言っても過言ではありません。このような大学運営の要ともなっている非常勤職員の待遇差別、不安定な雇用、それに伴う労働意欲の減退、これらのものを改善すべく大学執行部に働きかけを行っていきます。

2. 人事給与部

昨年度の 12 回にわたる団体交渉の結果判明したのですが、教職員の昇給、地域調整手当の平準化、技術職員の待遇改善等の給与の上昇が近い将来引き起こすであろうと大学執行部が主張する「大学の財政破綻危機」と、その主張を支えるべく数度に渡り組合に提出された「大学の財政悪化のシミュレーション」は極めて恣意的な想定を行った上に、数字の間違い、数値の意図的な歪曲、情報の隠蔽等を行っており、全く信用できないもので

した。他方で大学執行部は毎年多額の「剰余金」を計上していますが、これらは本来ならば全て組合員の給与になるべきものでした。つまり、これら剰余金は教職員の給与から篡奪されたものです。本年度大学執行部は以上の大学側の不誠実な態度に対し、引き続き、55歳以上教職員の昇給抑制、静岡と浜松との地域調整手当の同率化、人事院勧告において示されている「若手・中堅層の教職員に掛かる号級の調整の実施」において本学で実施されていない部分の調整、技術職員の待遇改善等を求めます。

さらにまた、今後実施される可能性のある年俸制や任期制についてもその問題点を指摘し、財政健全化の美称を掲げながら教職員、組合員の生活破壊を進める大学執行部に對抗します。

3. 教育文化部

大学設置基準の改正により、カリキュラムの自由化とともに、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

今年度は下記の点について重点的に調査を行います。

- ・立て続けに体調不良者が出る等、労働環境に問題がある部署について、当事者から直接話を伺い、問題点を把握するとともに改善を求めています。
- ・浜松キャンパス事務図書館棟の新改築にともなう、学務部の一元化について、一元化後の業務内容と事務組織を把握し、事務機能の改善状況や適切な人員配置が行われているかどうかの調査を行います。

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) ホームページの刷新

組合の「顔」となるホームページをリニューアルし、情報を迅速かつわかりやすい形で発信していきます。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) 新たな立て看板の設置

これまでの老朽化した立て看板をリニューアルし、洗練され見やすくなった立て看板を設置します。この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。
- (4) 教職員共済生協（「教職員共済」）活動・加入への取り組み

教職員強制生協の「総合共済」は普通の火災・災害、休業、介護、退職等の保障に加えて「教職員賠償」、つまり教職員の職務中に生じた様々な損害を賠償する保険を提供しています。近年、教育遂行業務（入試業務、海外への学生引率、相談業務等々）において、大学執行部は末端の教職員に責任の全てを負わせようとする姿勢を取っています。このような執行部の姿勢に対して自己防衛策としてこの保険は有効です。保険には損害賠償金、訴訟対応費用（弁護士費用）、被害者対応費用等もカバーしたのになっています。本年 5 月 22 日に教職員組合担当者から説明をうけ、共済への加入が組合員の利益となると判断し、組合執行部は加入取り組みを強化します。

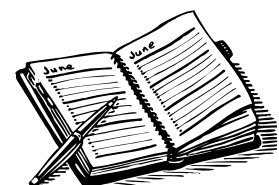
6. 女性部

静岡大学の男女共同参画施策の一環として、現在、静岡では一時保育所が、浜松では民間に委託した形で春、夏期の学童保育が行われています。しかし、利用料が安くないこともあり、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。また組合が要求してきた産前休暇の拡大（6 週から 8 週）が実現したことは大変喜ばしいことです。この産前休暇の取得を実効性あるものとするとともに、育児休暇や介護休暇を利用しやすい職場づくりにも力を入れていきたいと思います。

また静岡大学では多数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)、技術職員の待遇改善問題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は、データの公表を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。



組合員の推移

2014/4/1現在

	2004/4/1	2005/4/1	2006/4/1	2007/4/1	2008/4/1	2009/4/1	2010/4/1	2011/4/1	2012/4/1	2013/4/1	2014/4/1
静岡	263	250	249	226	207	210	212	203	192	184	179
浜松	167	153	154	146	130	128	127	124	108	101	96
合 計	430	403	403	372	337	338	339	327	300	285	275
	100	93.7	93.7	86.5	78.4	78.6	78.8	76.0	69.8	66.3	64.0

組合費の推移

2014/4/1現在

	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
組合費	18,070,820	17,623,890	17,171,290	15,718,720	15,105,710	14,692,120	14,398,950	13,835,570	12,624,530	11,841,940
	100.0	97.5	95.0	87.0	83.6	81.3	79.7	76.6	69.9	65.5

一般会計執行額の推移

〔収入〕

項 目	04執行額	05執行額	06執行額	07執行額	08執行額	09執行額	10執行額	11執行額	12執行額	13予算額
組合費	18,070,820	17,623,890	17,171,290	15,718,720	15,105,710	14,692,120	14,398,950	13,835,570	12,624,530	11,760,000
組合費以外の収入 (※)	4,209,953	3,452,244	5,712,240	3,414,667	3,059,660	2,677,133	4,256,236	3,165,889	3,154,815	1,974,551
特別会計繰入(※ ※)							1,058,180	558,180	558,180	1,066,788
合 計	22,280,773	21,076,134	22,883,530	19,133,387	18,165,370	17,369,253	19,713,366	17,559,639	16,337,525	14,801,339

〔支出〕

項 目	04執行額	05執行額	06執行額	07執行額	08執行額	09執行額	10執行額	11執行額	12執行額	13予算額
会議費、活動費等以下 の項目以外の支出(※)	2,825,799	2,828,643	5,316,027	2,481,526	2,299,851	2,196,431	4,417,214	3,314,066	2,772,824	2,095,554
人件費	12,408,547	8,929,018	10,342,489	9,569,220	9,563,789	9,637,984	9,754,144	8,822,639	8,798,129	8,997,505
人件費のうち 退職積立	1,000,000	1,000,000	2,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	0	0	0
外部負担金(全大教 ほか)	5,656,720	5,427,920	5,371,920	5,033,200	4,723,920	4,597,520	4,387,600	4,014,680	3,819,880	3,708,280
予備費(備品会計積 立)	100,000	100,000	100,000	0	0	0	0	0	0	0
合 計	20,991,066	17,285,581	21,130,436	17,083,946	16,587,560	16,431,935	18,558,958	16,151,385	15,390,833	14,801,339
残 高	1,289,707	3,790,553	1,753,094	2,049,441	1,577,810	937,318	1,154,408	1,408,254	946,692	0

※ 10～12年度の「組合費以外の収入」には、労金特別利用配当金増資予定分・地域役立資金予定分を含む。これは同額を「会議費、活動費等・・・の支出」の項目で支出
10年度の額は2,114,081円、11年度の額は967,580円、12年度の額は835,276円

※※ 特別会計備品会計より繰り入れ

【第4号議案】2014年度会計予算（案）とその承認に関する件

2014年度 一般会計予算（案）

執行委員会 2014/5/15
(2014.4.1～2015.3.31)

〔収入〕

項 目	13執行額	14予算額	差 引	備 考
A経常収入	12,433,115	12,280,000	-153,115	
組合費	11,852,880	11,700,000	-152,880	1ヶ月97.5万円で算定(13年度は1ヶ月98万で算定)
雑収入	580,235	580,000	-235	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	2,644,339	931,645	-1,712,694	
還元金	630,859	180,000	-450,859	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等、13年度執行額には12、13年度全大教書記給与支援金(456,559円)を含む。(ただし同額を書記手当で支出)
繰越金	946,692	751,645	-195,047	前年度より繰越
特別会計繰入	1,066,788		-1,066,788	
合 計	15,077,454	13,211,645	-1,865,809	

〔支出〕

項 目	13執行額	14予算額	差 引	備 考
A会議費	96,570	200,000	103,430	
大会費	47,370	70,000	22,630	定期大会交通費、軽食代
委員会費	49,200	130,000	80,800	執行委員会・代表委員会、会計監査等交通費
B活動費	510,435	1,140,565	630,130	
行動費	130,060	290,000	159,940	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、ミーティング交通費補助等、三役支部総会交通費
組織法制部	162,953	290,000	127,047	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	141,008	140,000	-1,008	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	40,769	360,565	319,796	速報・ピラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター、組合HP作成
厚生部	28,645	30,000	1,355	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	7,000	10,000	3,000	母親大会広告料
C書記局費	895,748	990,000	94,252	
事務経費	589,956	650,000	60,044	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	110,437	130,000	19,563	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	183,195	190,000	6,805	切手、宅配便、電話料、フロッピーダー料
書籍費	12,160	20,000	7,840	国公労調査時報など
D人件費	9,321,776	7,660,000	-1,661,776	
給与手当	8,052,203	5,800,000	-2,252,203	書記2名給与手当 一般職 1-76(9ヶ月)・1-80(3ヶ月)、再雇用20時間(12ヶ月) 13年度執行額には12、13年度全大教書記給与支援金(456,559円)を含む。
保険	1,269,573	860,000	-409,573	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	0	1,000,000	1,000,000	※書記1名分
E外部負担金	3,482,280	3,171,080	-311,200	
全大教	3,295,600	3,168,000	-127,600	1,100円×246人×4月 1,100円×237人×8月
県国公	183,600	0	-183,600	2013年度執行額は340円×90人×6月
地区国公	0	0	0	静岡 地区国公が現在休眠状態のため、13年度は未執行 30円×90人(月) 浜松 10,000円(年額) 13年度は未執行
憲法会議	3,080	3,080	0	(年額)
F予備費(1)	19,000	50,000	31,000	シニア会懇親会費、慶弔費
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	14,325,809	13,211,645	-1,114,164	
残 高	751,645	0		

特別会計 退職積立金より、西部書記局吉村由貴子さんの退職手当を支給予定

【第5号議案】組合規約改正に関する件

静岡大学教職員組合規約 抜粋

現在	改正案
(組合員) 第2条 組合は、静岡大学の教職員あるいは組合が認める者であって、組合の趣旨に賛同し、自ら組合に加入することを選び、静岡大学教職員組合規約（以下「規約」という）に従う者をもって組織する。 2 以下に掲げる者は、組合員になることができない。 ① 学長、副学長 ② 理事、監事 ③ 学部長、研究科長等、部局の長。ただし、部局の長の範囲については大会によって決定する ④ 事務局長、部長、課長、人事・総務・職員担当の副課長、事務長。 (施行) 第31条 この規約は、2008年6月26日から施行する。 この規約は、2012年6月21日から施行する。	(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、課長級、人事・総務・職員担当の副課長、事務長。 (施行) 第31条 この規約は、2008年6月26日から施行する。 この規約は、2012年6月21日から施行する。 この規約は、2014年6月19日から施行する。

【第6号議案】専従書記局員就業規則改正に関する件

専従書記局員就業規則 抜粋

現在	改正案
第5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2009年4月1日より実施する。	第5条 書記局員の勤務時間は9時より17時45分までとする。休憩時間は12時30分より13時30分までとする。ただし、短時間雇用書記局員の勤務時間は9時～17時までの間で7時間45分を超えない範囲、週労働時間の範囲で曜日ごとに設定する。休憩時間は12時30分より13時30分までとする。 第12条 本規則は2014年4月1日より実施する。

各 支 部 の 取 組 み

■人文社会科学部支部

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11日にグランドホテル中島屋にて開催。
(学部の互助会芙蓉会との共催)。

参加費 1500 円 (扶助会から 5 万円、組合支部から 7 万 3 千 200 円補助)

参加者：45 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みました。

尚、恒例の事務職員ランチミーティング（正規職員対象、非常勤・パート職員・派遣職員対象）は、人文棟の全面改装のために開催されませんでした。

2. 組合員数現況

2013 年度新規採用教員 4 名が組合に加入。

退会者 9 名（うち年度途中退職、脱退等 5 名、年度末退職 4 名）。現組合員数 68 名。

■教育学部支部

2013 年度の取り組みについて

・主な取り組み

昨年度教育支部にとって最大の課題は附属学校園教職員給与減額問題であった。

本学の教職員については、他の国立大学法人同様に、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」を口実として給与引き下げが強行されたが、附属学校園教員の給与については、そもそも県費教職員と比してかなり低いものに止まっていたことなどから、引き下げが見送られていた。にもかかわらず、昨年、静岡県職員給与引き下げがおこなわれたことからそれに合わせて本学附属学校園教員給与の引き下げを行おうとした。県の教員給与引き下げにより、本学附属学校園教員給与との格差が縮まっただけであるから、本来は引き続き据え置くべきものであった。さらに、本件給与減額案（就業規則改訂案）については、当事者である附属学校園副校長等には一切説明がなく、教育学部長にも周知されていないという手続的な不備があった。

そこで、本件給与削減を阻止すべく執行部とともに学長・理事らとの団体交渉や、教育学部長らとの支部交渉に取り組んだ。

支部交渉においては、教育学部長から手続的な疑問があること、附属学校園教員給与が県に比して低い水準に止まることなどの問題について確認し、給与だけでなく労働条件についての点検等を求めた。また、大学当局に対して給与削減を行わないことを要望するように求めた。

この支部交渉を踏まえ、本部での団体交渉によって、大学側に手続的な不備を認めさせ、給与減額に関する就業規則改正案について附属学校園への丁寧な説明を行うことを確約させた。削減阻止を勝ち取ることはできなかったが、削減時期を1ヶ月遅らせ、引き下げ額を大幅に縮小させることに成功した。

- ・その他の取り組み

例年通り支部総会の他、2度の懇親会を開催し、支部組合員の親睦を深めた。支部活動の主たる柱は、なんでも声を上げやすい、相談しやすい雰囲気をつくることである。それによって初めて、職場の問題を掘り起こし、連帯を強め、同じ職場で働くなかまたちの権利を守る闘いを行うこともできるようになる。

2014年度の活動について

- ・現況

本部執行部と連携し、代表委員会に参加した。団体交渉等の活動にも積極的に参加予定である。支部ニュースをメール配信し、支部委員の紹介を行った。

- ・今後の予定

6月に支部総会、7月に新組合員の歓迎会、3月に退職者送別会をかねた親睦会を開催予定である。

- ・今後の取り組み

あたらしく赴任された方を中心に、組合への加入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。

■情報学部支部

情報学部支部では1名の新規加入を得て、組合員数は33名に増加した。久しぶりの組合員数の増加は明るい話題ではあるが、中長期的に見ればこれからの数年で10名近くの組合員が退職を予定しており、さらなる新規加入がなければ組合員数の減少傾向は続くものと予想される。したがって、これからも組合員数の増加は情報学部支部の焦眉の課題である。

今年度は昨年度と同様に、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、それらを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けるように活動したいと考えている。今年度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、情報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。

■工学部支部

本年度の具体的活動

昨年度は、組合員組織率の上げ止まりが見えない中、55 歳昇給停止の開始時期の延期、附属教員給与減額の延期、技術職員の待遇改善、産前休暇の拡大、通勤手当の改善、入試業務手当の改善や非常勤職員の時間単価の改善等を実現することができました。今年度も、組合員が一致団結してより一層働きがいのある職場とする必要があります。また、組織率のアップを目指すため、「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、教職員組合の存在意義をアピールし、組織強化につなげていきたいと思います。組合の活動が支部委員の過度な負担とならないよう、効率的な活動を目指します。

活動の具体的な内容は下記の通りです。

1) 広報・宣伝活動（情報発信）

- ・支部だより（紙媒体）を発行すると共に、メールニュースも積極的に活用し、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。
- ・立て看板を活用し、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) 女性懇談会の活性化

- ・各種イベントを通じて、情報交換や新規組合員加入者の勧誘の場を多く持つ。
- ・具体的には、イベント（夏休みや秋など、組合員の要望に応じて）、昼食懇談会あるいはお茶会、平和と文化のつどいへの懇談会としての参加など。

3) 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。
- ・組合員相互のネットワークを生かし、組合への勧誘などを進めやすくするため、情報交換の場としての組合員懇談会（職場別、職層別など）を開催する。

4) 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する。

■農学部支部

農学部支部の組合員は、昨年度に引き続き 10 名を維持しているが、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が最重要の課題となっている。今後、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くのは確かである。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。このため、懇談会を開催するなどして、農学部内の教職員間での意思疎通をはかり組合活動をアピールしたいと考えている。



[2013年度活動日誌]

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2013	4月			
	3水	執行委員会(新旧引き継ぎ)		新任時安全衛生教育過半数代表者説明
	4木			工学部支部委員会新旧引き継ぎ
	5木	新任教員研修(組合ガイダンス)		立て看板設置(あなたも組合の仲間に)
	12金			工学部支部だよりNo.1発行
	17水	二役会議		
	18木	職員課との顔合わせ(三役)		
	18木	第2回執行委員会		
	23月	不二速報No.1発行		
	25木			工学部支部委員会
	25木			工学部支部新人歓迎会
	5月			
	1水	メーデー(駿府城公園)	メーデー	メーデー(浜松城公園)
	7火	二役会議		
	7火	シニア会(書記局使用)		
	9木			工学部教員給与委員会
	12日		静岡県母親大会	
	13月			立て看板(団体交渉・教職員集会)設置
	14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)
	16木			教職員集会
	17金	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土		労金代表者会議・祝賀会(浜松)	
	18土		教職員共済事務委託団体業務担当者会議	
	19日		シニア会総会	
	21火	事務折衝(二役)		工学部支部委員会
	23木			工学部支部委員会
	24金	団体交渉(テレビ会議)		団体交渉(テレビ会議)
	29水			会計監査
	31金			立て看板設置(定期大会・支部大会)
	6月			
	6木			工学部支部委員会
	7金	団体交渉(テレビ会議)		団体交渉(テレビ会議)
	13木			工学部支部定期大会
	13木			情報学部支部総会
	14金			女性部懇談会
	14金	執行委員会(テレビ会議)		執行委員会(テレビ会議)
	15土		全大教技術職員交流集会	
	15土		全大教中部ブロック単組代表者会議	
	15土		全大教会計監査委員会〔鳥畑〕	
	18火			就業規則改正過半数代表説明
	20木	定期大会		
	25火			火曜日お昼の会
	7月			
	4木			財政問題検討ワーキング 打ち合わせ
	4木	財政問題検討ワーキング(テレビ会議)		財政問題検討ワーキング(テレビ会議)
	10水			工学部支部だよりNo.2発行
	16火			労金「次世代システム」説明会
	18木			工学部支部委員会
	19金	大学の財務に関するレクチャー		
	19金	青空の下でピース		
	23火			火曜日お昼の会
	29月	財政問題検討ワーキング(テレビ会議)		財政問題検討ワーキング(テレビ会議)

8月				
1 27	木 火	教研推進委員会（テレビ会議）		教研推進委員会（テレビ会議） 夕方カフェ
9月				
9 10 12 12 13 13 17 17 17 21-23 24 24 26	月 火 木 木 金 金 火 火 火 土-月 火 火 木	財政問題検討ワーキング（テレビ会議） 執行委員会（テレビ会議） 教研推進委員会（テレビ会議） 学内教職員研究集会（テレビ会議） 事務折衝	全大教全国教職員研究集会	立て看板作製設置（教研集会） 立て看板作製設置（教研集会） 工学部支部委員会 就業規則改定過半数代表者説明 財政問題検討ワーキング（テレビ会議） 執行委員会（テレビ会議） 教研推進委員会（テレビ会議） 労金財形貯蓄相談窓口 技術職員の昇給の遅れについて懇談 学内教職員研究集会（テレビ会議） 火曜日カフェ
10月				
4 8 8 10 18 18 24 24 29 31 31	金 火 火 木 金 金 木 木 火 木 木	執行委員会（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） 執行委員会（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） 		執行委員会（テレビ会議） 新任者安全衛生教育（過半数代表者） 団体交渉（テレビ会議） 工学部支部委員会 執行委員会（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） 平和と文化の集い実行委員会 教職員共済役員との懇談 立て看板設置（組合の活動紹介） 火曜日カフェ（ハロウィン）
11月				
1-2 2-3 8 8 15 19 19 21 26	1-2 2-3 金 金 金 火 火 木 火	執行委員会（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） 55歳昇給停止について大学側説明会	全大教中部ブロック書記研修会 全大教合同地区別単組代表者会議	執行委員会（テレビ会議） 工学部支部委員会 団体交渉（テレビ会議） 工・情支部だより号外発行 労金新システム研修会 55歳昇給停止について大学側説明会
12月				
3 4 5 5 5 11 13 13 17 20-23 24 26	火 水 木 木 木 火 金 金 火 土-月 火 木	不二速報No.6発行 団体交渉（テレビ会議） 不二速報No.7発行 代表委員会・教職員集会（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） スキーと温泉の集い 不二速報No.8発行 団体交渉（テレビ会議）		団体交渉（テレビ会議） 平和と文化の集い実行委員会 工学部支部委員会 立て看板設置（平和と文化の集い） 代表委員会・教職員集会（テレビ会議） 平和と文化の集い 団体交渉（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議）

14	1月			
	9木			工学部支部委員会
	16木			支部だより（工No.3、情）発行
	17金			過半数代表選出について連絡調整会議
	21火	執行委員会		
	24金	不二速報No. 9発行		
	30木	事務折衝		
	2月			
	3月	執行委員会（テレビ会議）		選挙管理委員会（テレビ会議）
	3月	選挙管理委員会（テレビ会議）		全労済研修会
	4火			工学部支部選挙公示
	5水	選挙公示		工学部支部委員会
	12水		合同地区別単組代表者会議	
15, 16	土日			
28	金	役員選挙立候補締め切り		役員選挙立候補締め切り
	3月			
	3月			工学部支部委員会
	4火	代表委員会・教職員集会		代表委員会・教職員集会
	6木			退職者説明会
	6木	団体交渉（テレビ会議）		団体交渉（テレビ会議）
	7金	役員選挙投票期間～24日		工学部支部役員選挙投票期間～24日
	11火			立て看板設置（交渉速報）
	14金			過半数代表選出代議員会
	18火	団体交渉（テレビ会議）		団体交渉（テレビ会議）
	20金			情報学部支部総会
	24月	選挙開票・結果公示		選挙開票・結果公示
	25火	事務折衝		工学部支部退職者送別会・支部委員会
	28金	団体交渉（テレビ会議）		団体交渉（テレビ会議）
	4月			
	1火	執行委員会（新旧引き継ぎ）		新任時安衛教育過半数代表説明・組合説明会
	4金			
	7月	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	3 3
静岡大学教職員組合規約	3 4
静岡大学教職員組合役員選挙規程	3 9
静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規	3 9
静岡大学教職員組合旅費細則	4 0
静岡大学教職員組合組合費徴収細則	4 1

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 8 3 6 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 当選者是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

$(\text{基本給} + \text{地域調整手当}) \times 8 / 1000 + 400$

二 給与20万円以上の場合

$(\text{基本給} + \text{地域調整手当}) \times 8 / 1000 + 500$

第4条 組合費(B)の額は、左の計算方法による。

一 給与20万円未満の場合

$\text{基本給} \times 8 / 1000 + 400$

二 給与20万円以上の場合

$\text{基本給} \times 8 / 1000 + 500$

(頭打ち)

第5条 組合費の額は、左の号俵をもって頭打ちとする。

一 教(一) 3-81 4-53 5-13

(有期雇用職員の特例)

第6条 有期雇用職員については、本給額を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。