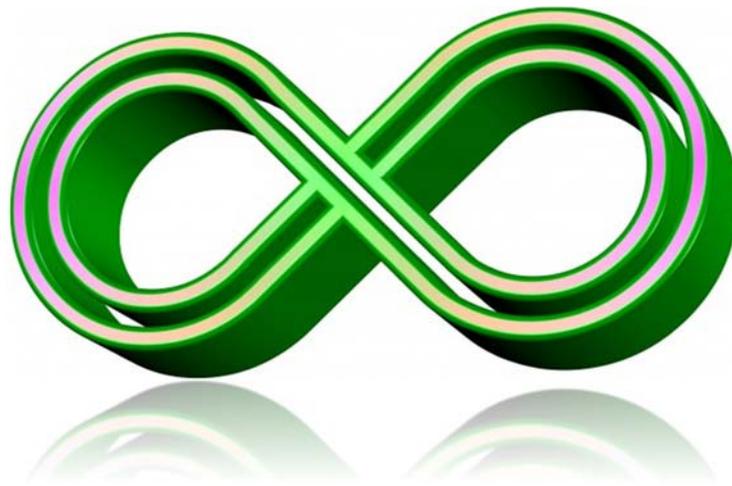


国立大学法人静岡大学

# 静岡大学教職員組合

2015年度（第117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 2015年6月25日（木）16:00～18:00

場所 静岡：共通教育A棟303会議室

浜松：創造科学技術大学院棟 2F会議室

- 目 次 -

【第1号議案】 2014年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】 2014年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	7
2014年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	8
2014年度会計監査報告	
【第3号議案】 2015年度活動方針（案）とその承認に関する件	10
I 静岡大学教職員組合の重点課題	
II 今年度の重点課題と基本方針の具体化に向けて	
III 専門部の活動と職種別課題	
【第4号議案】 2015年度会計予算（案）とその承認に関する件	25
【第5号議案】 配置転換・出向・転籍に関する労働協約案	26
【第6号議案】 県国公へのオブザーバー参加について	26
【第7号議案】 顧問弁護士契約について	27

- <資料> 各支部の取り組み  
2014年度活動日誌  
静岡大学教職員組合規則集

2015年度執行委員会

執行委員長	藤井 道彦	(教育学部支部)
副執行委員長	近藤 淳	(工学部支部)
書記長	鳥畑 与一	(人文社会科学部支部)
執行委員	吉田 崇	(人文社会科学部支部)
執行委員	坂井 敬子	(本部・図書館支部)
執行委員	丸山 修	(教育学部支部)
執行委員	長谷川慶岳	(教育学部支部)
執行委員	清水 昌幸	(工学部支部)
執行委員	金 明美	(情報学部支部)

会計監査委員	鄭 基浩	(教育学部支部)
会計監査委員	杉山 茂	(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】2014年度活動報告とその承認に関する件

### 1. 基本方針

2014年度は、大学との交渉を通じて、組合員の待遇改善等を求めていく活動とともに、組合の財政を立て直すための活動を行いました。大学側との交渉経過は、以下に記載しますが、大学の労働環境に対する、大学側の認識の甘さなどが見られ、根本的な理解から問いただきました。組合財政の立て直しについては、たいへん厳しい状態が続いており、それを解消すべく、できることを着実に進めました。以上のように、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、経営体としての自覚と熟慮を求めて交渉するとともに、それら活動が可能となるための組合組織の基盤整備を進めてきました。

### 2. 活動の概要

#### (1) 団体交渉等

2014年度は団体交渉を2回(5/20、3/20)、事務折衝を3回(7/24、10/16、11/27)行いました。2回の団体交渉、3回の手務折衝では、組合員の待遇改善等に関わる問題について、交渉しました。具体的には「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は組合としては反対であること、技術職員の待遇改善、地域調整手当の東西格差問題、静岡ー浜松間の通勤手当、単身赴任手当問題、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問題、非常勤職員(パート職員)の待遇等労働条件問題、再雇用制度の改善問題等についてです。2012年度より引き続き、2014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・レクリエーション活動など

①学習活動としては、1/22に学内教研を実施しました。全大教中央執行副委員長である金沢大学の村井淳志さんをお招きし、「団体交渉の成果!～金沢大学の場合～」と題して、金沢大学における過去数年間における団体交渉の実情を細かくお話しいただきました。昨今の組織率の低下と求心力の低下にあえぐ組合にとって、どのように状況を打開すればよいか、そのヒントを伺えたように思います。特に、毎年、執行部役員の総入れ替えに伴う団体交渉は、対大学という観点から連続性を保ちづらいため、継続的に団体交渉に関わる「見付役」が必要であるという認識を、関係者で共有しました。

②情宣活動としては、不二速報を4号発行し、組合員向けのメールニュースは8号、全教職員向けのメールニュースは2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レクリエーションとしては、「組合スキーの集い」が12/27～29の日程で、志賀高原スキー場で開催され、29名の参加が得られました。

### 3. 個別の課題

ここでは主に2014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) 「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

一昨年度に大学側が提示した代償措置は、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 歳超の教職員に年間 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。

結局、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」を強行されたこととなります。

今年度も引き続きこの問題について取り上げ、大学執行部が前年度組合との 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 歳超昇給停止を盛り込んだ教職員給与規則を改正したことに対して、明らかに「労使関係の基本に関する労働協約」に反しているとおもわれるので、無効であると述べました。

具体的な問題点として、55 歳超の A (きわめて優秀な方) が、昇給 2 号棒なのに対して、55 歳未満の D (少し問題があると考えられる方) も同様の 2 号給昇給するということは、この 2 人を同等だと評価するのか等、内容についての疑念や金沢大学や北海道大学、埼玉大学、九州大学等のように、55 歳超ではなく、昇給停止年齢を引き上げた形で対応しているところの事例や代替措置に関する具体的な提案も示し、今のようなやり方だと、教職員のモチベーションがどんどん下がってしまうと述べました。さらに、大学側が盛んに述べる人事院勧告等「準拠」の法的根拠について問いました。

大学側は、この改正根拠として、財政的厳しさをあげたり、そうではなくて、国の方針に従っていかないとたいへんなことになる述べたり、組織として一貫性のない説明に終始しており、とても納得できるものではありませんでした。しかし、今年度は平行線に終わり、具体的な進展がほとんどありませんでした。

### (2) 技術職員の待遇改善

組合は、以前から待遇改善を求めてきており、大学側もそれに対応して、2012 年度には組織化して、役職を設置し、技術長には管理職手当を支給対象とし、統括技術長は課長相当職として 6 級を確保するなど、改正をしています。

しかし、現実の運用には課題があります。例えば技術職員の年齢構成が高く、昇級が遅いため、4 級で退職する人が膨大に出ています。また、若い人が専門員になって年齢の高い人にまわらないということもあります。いちばん問題なのは、技術長まで専門員の昇格基準で運用されていることですが、就業規則を見ると、技術長は課長、事務長のところに位置づけられているので、こういうひとは課長、事務長の昇格基準にして、専門員のポストを食わないようにしてほしいと要求しました。この点について大学側は、今後も検討していきたいということでした。

### (3) 通勤手当について

本年度より引き続き、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。2013年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。しかしこれでも実態にあわず、これでも通勤手当に足が出ている教職員がいるのも事実ですので、早急に実態に合った対応を考えてほしいと要求しました。大学側は将来的に考えていきたいと回答しました。

#### （4）非常勤職員の待遇改善について

本案件も引き続き、取り上げました。組合は、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事で、地域調整手当の差が反映したもの）。③個別に生じている不公平案件に対する対応。これらの要求について、大学側は（1）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。但し、その後、大学側は非常勤職員の待遇改善については、本年4月から検討の俎上に載せたいとし、その給与も全体の中で、県などの状況（時給1000円以上）も踏まえながら、考えていかなければならないと回答しています。

#### （5）東西キャンパスの地域調整手当支給率の改善について

本案件も引き続き、地域調整手当率の東西格差の改善を要求しました。東西キャンパス地域調整手当の支給率の改善については、現状の6:3をぎりぎり5:4にしていますが、それ以上は考えていないという回答でした。

#### （6）浜松キャンパスの事務体制問題

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した。また新たな本部付き業務を担当する職員についても、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した。

これに対して、大学側は、事務協議会のワーキングを設置して、本部学生支援室ということで、事務内容を精査して、職員体制をどのようにもっていくか検討中しており、疲弊しているセクションに対する対応をとともに、色付き定員とか動かせる定員があるかどうかと思うので、ぜひそういうところをしっかりとっていききたいと回答しました。

#### （7）再雇用制度の改善について

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。これに対して大学側は、全員をフルタイムにするのは財源的に厳しいが、特任職員として改正して、本学を辞められている方を特別な業務については特任職員として範囲を広げて採用するという対応を行ったと回答しました。

(8)「平成26年12月1日付け就業規則改正について」「3.平成26年度人事院勧告等に伴う対応等について」「平成27年4月1日付け就業規則改正について」

昨年度に出てきた問題です。大学側による説明に対して、改訂文面の詳細な点についての確認及び資料不備の指摘、年俸制の具体的な内容等を確認しました。(1)同様、「準拠」の根拠についても問いただきました。またこのような改正を続けると、教職員のモチベーションがどんどん下がってしまうので、そうならない工夫が必要であると述べましたが、平行線に終わりました。

#### 4. 非常勤職員に対するワーキングについて

昨年度は、非常勤職員ワーキング(笹沼座長、橋本先生、丹沢先生、笹原先生)を立ち上げました。非常勤職員は、静岡大学職員全体のうち4割を超える割合を占めており、大学組織を支える重要な役割を果たしているのが現状です。これまでも組合で取り組んできた重要な問題でしたが、ここでいったん問題点を整理し、今後、どのように運動を進めるべきかを検討しました。

詳しくは、笹沼座長による報告がありますので、そちらをごらんいただきたいと思います。

#### 5. 組織の基盤整備

##### (1) 全大教の会費負担を一時的に半額に

2013年度に立ち上げられた財政問題検討ワーキングから指摘があったように、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した。そこで2014年度は、一時的な負担減額に対する申請書を全大教本部に提出しました。その後、7月10日に来静された全大教書記長との交渉の結果、半額負担が認められ、130万円の負担減を実現しました。但し、これは一時的措置ですので、毎年、申請の必要があります。

##### (2) 国公労からの脱退

以前から課題となっていたことですが、2014年度は委員長の尽力により、ようやく国公労からの脱退を果たしました。これによって、38万円の負担減を実現しました。(1)と(2)によって、過去4年続いていた書記退職積立金の停止を解除し、かつ、財政は「黒字」となりました。

##### (3) シニア会への寄付依頼。HP作成費用を捻出し、ホームページの改修。

2014年度は、財政状況の厳しさを以前組合員であったシニアの皆さんにもお話しして、寄付を募らせていただきました。有志の皆さんからご寄付をいただきました。この寄付金によって、懸案であった組合ホームページの抜本的な改修を実施しました。

##### (4) 静岡キャンパスでの広報場所の再確保

以前から図書館下組合掲示板と立て看板設置を行っておりましたが、一昨年度、図書館下の改修もあって、近年はまったく利用していない状況にありました。そこで2014年度は、

改めて大学と交渉し、図書館下組合掲示板の改修と立て看板を設置させるように要求しました。その結果、掲示板の改修をさせて、利用できる状況にするとともに、立て看板の設置を了承させました。しかしこれらが年度末に実現したため、今年度は実際に利用する活動にまで至りませんでした。

#### (5) おわりに

以下の田島前委員長見解にもあるとおり、大学側との交渉ではまことに残念ながら、譲歩や撤回などを勝ち取ることが出来ませんでした。そこで今後の交渉力強化に向けて、数年にわたって、団体交渉等に継続的に関わっていただく特別顧問制度及び常時、相談に乗っていただく顧問弁護士との契約、過半数代表者等との連携強化という3点が必要であると考えております。次年度の中央執行委員会でこの点の議論も進めていただければ幸いです。

#### 参考 田島前委員長見解

##### 1. 組合の「力」不足

労働組合の「力」は① 労働者の過半数を組織していること（組織力） ② 過半数を組織しておらず、相対的に少数（少数比率）であっても行動力・実行力（例えば、ストライキ等を行う）があること（団結力）にあると考える。

しかし、静岡大学教職員組合は上記の①、②とも欠けている。この欠如は十分に認識されており、組合加入率を高める努力をしているが、結果は芳しくない。

よって、組合は①および②に基づく交渉力を持たず、結果、大学執行部は組合要求への譲歩の意味を見いださない。残るは事務局長の「個性」であるが、このような要因に期待して組合要求への妥協、譲歩を期待することはできない。

##### 2. 解決の方策① 過半数代表者との連携

上記の状況の中で、数度の事務折衝、団交に望み、唯一執行部側が「慌てた」のは、就業規則の改正に関して、過半数代表者の意見書が提出されないかもしれない（年俸制導入に関する改正）と事務折衝の席上、口頭で伝えた時であった。この時の「慌てよう」が、前田事務局長の、人事院勧告内容に「準拠」して、静大教職員の給与水準の決定に関する理由付けとして、「3つの理由」（ばかげた理由）が文章で提出された背景である。

この事例が物語るは、執行部は組合の力はほとんど認めていないが、過半数代表者の意見書が「提出されないこと」には重大な関心があるということである。就業規則の改正に関して、過半数代表者が「反対の意見書」を提出しても、改正の手続き上、「過半数代表者への説明、意見の提出（賛成であれ、反対であれ）」で瑕疵がないものとなり、改正が行われる。従って、組合は過半数代表者と密接に連携し、就業規則の改正に関する意見書の不提出も含めて、協力体制を作るべきである。

##### 3. 解決の方策② 外部への協力依頼

組合の力不足のため、組合は交渉力をほとんど持たない。今後は、弁護士（西ヶ谷氏）、労働基準監督署、労働委員会へ調停依頼を積極的に行う必要がある。

## 【第2号議案】2014年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

### 2014年度 一般会計決算案

#### [収入]

(2014.4.1～2015.3.31)

項目	14予算額	14執行額	差引	備考
A経常収入	12,280,000	12,160,913	-119,087	
組合費	11,700,000	11,636,590	-63,410	1ヶ月97.5万円で算定
雑収入	580,000	524,323	-55,677	無農薬茶販売売上、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	931,645	1,054,745	123,100	
還元金	180,000	303,100	123,100	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等 執行額には、全大教中部ブロック協議会よりの2011年11月から2013年11月までの中部ブロック 関連会議等への旅費還元額(158800円)を含む。
繰越金	751,645	751,645	0	前年度より繰越
特別会計繰入			0	
合計	13,211,645	13,215,658	4,013	

#### [支出]

項目	14予算額	14執行額	差引	備考
A会議費	200,000	42,802	157,198	
大会費	70,000	4,442	65,558	定期大会軽食代
委員会費	130,000	38,360	91,640	執行委員会・代表委員会、会計監査等交通費
B活動費	1,140,565	674,740	465,825	
行動費	290,000	94,540	195,460	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーデー交通費補助等、三役支部総会交通費
組織法制部	290,000	191,648	98,352	組合員拡大資料、組合クリアホルダ作成代、新任教員組合ガイダンス屋食代、職種別懇談会 弁当代等、退職者記念品
人事給与部	20,000	0	20,000	
教育文化部	140,000	74,740	65,260	学内教研集会屋食代、学内教研講師交通費等
調査広報部	360,565	282,680	77,885	速報・ピラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター、組合HP作成費用
厚生部	30,000	26,972	3,028	福祉活動拠出金、リクレーション補助、教職員共済退職者説明会屋食代
青年・女性部	10,000	4,160	5,840	母親大会等交通費
C書記局費	990,000	843,027	146,973	
事務経費	650,000	512,656	137,344	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	130,000	122,697	7,303	書記局物品、書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	190,000	195,594	-5,594	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	20,000	12,080	7,920	国公労調査時報
D人件費	7,660,000	7,911,570	-251,570	
給与手当	5,800,000	5,946,754	-146,754	書記2名給与手当 一般職 1-76(9ヶ月)・1-79(3ヶ月)、再雇用20時間(12ヶ月)
保険	860,000	964,816	-104,816	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1名分
E外部負担金	3,171,080	2,587,880	583,200	
全大教	3,168,000	2,217,600	950,400	1,100円×246人×4月 1,100円×129人×8月
県国公	0	367,200	-367,200	340円×90人×12月(2013年10月～2014年9月分)
地区国公	0	0	0	静岡 未執行 30円×90人(月) 浜松 未執行 10,000円(年額)
憲法会議	3,080	3,080	0	(年額)
F予備費(1)	50,000	4,000	46,000	シニア会懇親会費
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	13,211,645	12,064,019	1,147,626	
残高	0	1,151,639		

## 【第2号議案】2014年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2014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

2014年度特別会計

### 備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	1,658,203	
今年度積立金	0	
書記局PC購入(静岡)		142,096
一般会計繰入		0
普通預金利息	53	
定期預金利息	605	
合 計	1,658,861	142,096
次年度繰越		1,516,765

労金口座	15.331	
3250186	516,765	普通預金
0271073	1,000,000	定期預金
合計	1,516,765	

### 退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	12,080,874	
退職金支払[吉村]		6,076,803
今年度積立金	1,000,000	
普通預金利息	108	
定期預金利息	3,282	
合 計	13,084,264	6,076,803
次年度繰越		7,007,461

労金口座	15.331	
5241556	2,004,273	普通預金
0106427	5,003,188	定期預金
合計	7,007,461	

### 特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,205,195	
今年度積立金	0	
定期預金利息	440	
合 計	2,205,635	0
次年度繰越		2,205,635

労金口座	15.331	
1729305	2,205,635	定期預金
合計	2,205,635	

### 振替口座(シニア会寄付口座)

	収 入	支 出
前年度繰越金	0	
口座開設時入金	5,000	
寄付入金	140,000	
振込手数料		2,772
合 計	145,000	2,772
次年度繰越		142,228

ゆうちょ口座	15.331	
152705	142,228	
合計	142,228	

備品一覧(2014年度)

品名	数量	備注	品名	数量
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	2			
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			

静岡書記局のパソコン1台は、2015年度に廃棄予定

## 2014 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、2014 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2015 年 6 月 3 日 10 : 30 ~ 12 : 30

監査対象期間 2014 年 4 月 1 日 ~ 2015 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。

2015 年 6 月 3 日

会計監査委員

柳 良次郎   
小倉 将志郎 

## 【第3号議案】2015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

#### 1. 大学を取り巻く情勢

現在、大学では文部科学省の方針の下、学長への権限集中化が進みつつある。また、大学における日の丸・国歌斉唱の要請にみられるように、大学への国家の介入が進みつつある。大学の教育研究においては、政治に影響されない学問の自由が大変重要であり、様々な考え方の多様性が認められるべきである。多様な考え方を認める自由があってこそ、学問の発展につながり、ひいては、人材の養成による日本の国際競争力の強化にもつながると考える。

その意味で、大学が自主的に判断すべきことであって、国の方針に従うように要請されるべきものではない。儀式の際の形式的なことで、たいしたことはないのとらえ方もあるかもしれないが、一事が万事であり、このような介入を許していけば、大学における教育研究の内容にまで介入されるようになる可能性があると考えられる。

#### 2. 静岡大学における情勢の変化

静岡大学においては、本年度から組織が大幅に改編され、「領域」「大学院」「学部」の複雑な三層構造となっている。また、来年度からの学部改組が予定されている。

雇用の面では、学長への権限集中化の一環として、就業規則が改定され、大学教員の「配置換え並びに出向及び転籍」と「降格及び解雇」について、これまでは「評議会の審査の結果によるのでなければ」「その意に反して命ぜられることはない」とされていたものが、「評議会の議を経る」だけで、本人の同意を得ずに、学長が命ずることができるように改正されている。

給与の面では、非公務員型の国立大学法人であるにもかかわらず、人事院勧告に基づき、この4月から国家公務員に準じて基本給が最大3.3%も引き下げられ、また、55歳以上の定期昇給も停止されている。基本給の引き下げは、激変緩和措置として、3年間は現給補償がなされているが、その後は補償されず、また、基本給に基づく退職金はすでに削減されている。

このような大きな変革の時代にこそ、働く者の権利を自分たちで守るため、より一層、教職員組合の意義・存在価値が重要になっている。

#### 3. 静岡大学教職員組合の組合員数の現状と課題

静岡大学教職員組合の組合員数について見てみると、残念ながら、現在、組合員数は減少してきている。昨年1年間でみると、あらたに18名のあたらしい仲間を迎えることができた一方、離退職者25名、管理職（今年度は学部長1名、副学長3名、附属学校園長3名）就任に伴い組合への加入資格を失ったことによる脱退7名などにより、組合員数は20名の減少となっており、組合員数の減少は大変大きな課題である。

組合員から多くの方が管理職に就任されていることは、ある意味、大学の中心として活躍する人材を組合が供給している証でもあり、組合の貢献とも言えると思うが、組合員数

の減少を食いとめ、維持し、さらに増やし、組合員数を回復していくためには、離退職者数に加え、管理職就任に伴う脱退数を補い、さらに上回るだけの新規加入が求められる。とくに、静岡大学に來られて間もない多くの若手の教職員に組合に入らせていただくことが、組合を活性化させ、これからの組合の将来を担ってっていく人材を育成し、希望のある未来をつくっていくために、重要であると考えている。

大学全体でみた組織率は、今年度は約20%にまで落ち込んでしまっており、残念ながら、理想である組織率5割の過半数組合は雲の彼方といった状況である。このため、大学当局との交渉においては、これまで必ずしも連携がとれていなかった、静岡・浜松各事業所の過半数代表との連携を図り、情報を共有して、共同で交渉を進めていく予定である。

組合員数を増やすことは、組合の財政や組織率の面だけではなく、組合活動の活性化のためにも重要である。本年度の組合では、数値目標を設定し、各支部において、最近あたらしく大学に來られた方を中心に勧誘し、組合員数の回復をはかりたいと考えている。

#### **4. 組合員数を増やすための方策**

本年度の組合では、各支部で職場懇談会を開催して、組合員の声を聞く機会を積極的に設け、組合員の要望をくみあげ、要望に応えるよう尽力することにより、「組合に入っていてよかった」「組合に入りたい」と思っていただけのような組合になるよう努力することが、新規加入者の獲得や組合員数の増加、ひいては組合の活性化につながると思っている。是非、ご意見、ご要望など、積極的にお寄せいただきたい。

また、本年度の組合では、新規加入者を獲得して組合員数を増やすためには、現在組合に加入している組合員はもちろんのこと、非組合員も含めた全教職員対象に職場実態アンケートを実施したり、職場の問題についての要望を聞く機会を設けたりすることにより、組合の活動をPRすることが、組合の認知度や存在意義を高め、非組合員から組合への加入者を増やすことにつながると思っている。

組合の活動内容や情報を、より広くまた素早く周知・広報するため、昨年度、組合のOB・OG会であるシニア会に特別にお願いし、多くの有志の方々から多くの寄付をいただいた。寄せていただいた寄付を基に、不足分は組合予算から支出して、本年度、組合のホームページを、わかりやすく利用しやすいものに一新した。是非、ご覧いただきたい。

#### **5. 本年度の組合の6つの基本方針**

本年度の組合の基本方針としては、昨年までの課題にとともに、あたらしい動きにとともなう課題を考慮し、以下の内容に重点を置いて活動していくつもりである。もちろん、ここに記載のない内容についても、従来からの課題については継続して取り上げて活動していく。

1. 組合員の新規加入に努力する
2. 組合員と意見交換する場を積極的に設け、組合員の要望に応えるよう尽力する
3. 非常勤職員の待遇改善を要求する
4. 静岡・浜松キャンパス間での待遇格差是正
5. 学部改組等に伴う教職員の過重労働を阻止する
6. 学長への権限集中化に伴うチェック機能を果たす

## II 今年度の重点課題と基本方針の具体化に向けて

### 1. 過半数代表組合を目指して組合員の新規加入の働きかけ

2005年の国立大学の非公務員型法人化と、その下での教育・研究・事務などの業務量増大の一方での人員削減と効率的運営の追求で、多忙化と労働条件の低下が進んで来た。本来であれば、教職員組合の出番であったはずであるが、2005年の法人化時400名台であった組合員数は今や200名台であり、加入率は全静岡大学教職員の20%を切ろうとしている。

このまま推移すれば、早晩、現在の書記局体制が維持できなくなり、教職員組合の組織的基盤が崩壊することになる。まずは減少傾向にストップをかけるだけでなく、過半数代表を目指して組合員数増加への転換を図らなければならない。そのためにも、まずは全組合員が現在の組織的危機状況を認識し、組合員数増加への目的意識を共有しなければならない。そして教職員組合員拡大の中期計画と年度計画を立案することで、各年度の目標を具体化することが必要である。

#### (1) 中長期計画

現在の組合加入対象者数は大学全体で1280名であり、大学全体での過半数組合達成には640名以上の組合員数が必要である。過半数組合が無い場合に選出される過半数代表は各事業所ごとであり、組合組織を事業所単位に変更すれば、静岡事業所と浜松事業所での過半数組合のハードルは当然低くなる。その場合は、現在の組合組織の再編成が必要となり、それが具体的課題になった時に検討する必要がある。

大学全体としての過半数代表組合を目指す場合、何年で達成できるかは、各年度の増加率で決まる。毎年10%の増加で10年後に過半数代表となる。毎年20%ならば5年目での達成となる。これを目安にして、毎年の目標率を決め、その達成に向けて具体的な計画と取組みを行うこととしたい。

#### (2) 短期計画

本年度は、( )%の組合員拡大を目標とする。そのために、①就業規則改訂に対応した新たな勧誘宣伝物の作成、②各支部での目標に合わせた勧誘計画の具体化、③毎年一回は声をかけることを基本として「対象者台帳」作成とそれへの情報集積、④各支部での職場懇談会の定期開催を行うこととして、支部長会議等で意思統一を図ることとする。

### 2. 労働協約の締結を目指して

学校教育法改訂に合わせた就業規則等の改訂が進む中で、教職員の「配置転換・出向・転籍」ならびに「降格・解雇」に関して、従来の「本人の意向に反することなく」という文言が削除され、かつ教育研究評議会の審議ではなく「議を経て」学長が決定できるように変更された。学長の決定権を明確にした変更とされるが、教職員組合に対しては3月の第2回団体交渉直前に示され、十分な説明と意見聴取も行われぬまま就業規則での変更が実行された。

この変更は、大学の教員組織と教育研究組織の分離が行われ、より柔軟なトップダウン式の組織変更が行われると予想される中、教職員の重大な不利益を生み出すことになる変更となる。このような不利益変更がほぼ一方的に行われたことに対して教職員組合として

は抗議する一方で、教職員組合の利益を守るために労働協約という形で従来の規定の復活を目指すこととする。労使間で合意される労働協約は、法には劣後するが就業規則には優先されて組合員に適用されるものである。

教職員組合としては、労働協約の締結によって組合員の意志を無視した「配置転換・出向・転籍」が行われないことを目指しつつ、労働協約締結前であってもこのような事態が発生した場合は、団体交渉等を通じて交渉していくこととする。

### 3. 教職員組合等の交渉力強化を目指して

現在、過半数組合がない静岡大学では、各事業所で選出される過半数代表が「36協定」や裁量労働制などに関する労使協定の締結ならびに就業規則改訂等への意見提出を行っている。教職員組合としては、過半数代表と連携しつつ組合としての交渉力を強化する方針をとり、過半数代表については委員長と副委員長が選出される慣習となってきた。

しかし、年度途中で選出される過半数代表の任期が年度方式となっているため、①「36協定」等の締結は前年度過半数代表が行ってしまい、②就業規則改訂等への意見聴取は任期発効前の新年度過半数代表が提出する形になっているなど、複数の過半数代表が併存して大学側とのやり取りをする結果となり、教職員組合と過半数代表との連携を弱める形になっている。また例え、元委員長・副委員長とは言え、一旦組合の役職を離れれば日々教育研究に忙殺する日々となり、過半数代表としての職務意識が希薄化することで、教職員組合との連携が弱まる事態も発生している。

法的には、過半数組合がない場合は、事業所ごとに過半数代表を民主的に選出することと定められているだけであり、具体的な選出方法は各事業所に委ねられている。経営者等が過半数代表を兼ねてはならないこと等が、法の趣旨から労基署等で指導されることはあっても、選出方法やルールについては選出主体に委ねられているのが現状である。このルール等について大学側が実質的に決めている静大の現状は何ら法的根拠がないことは確認しなければならない。

教職員組合としては、過半数代表の分散を回避し組合との連携を強化するために、過半数代表の任期を年度方式ではなく、過半数代表として選出された時点で発効するものとするよう過半数代表選出代議員に提案することとする。またその選出をスムーズに行うように大学側と事務折衝等を通じて確認することとする。

この変更によって、現職の委員長または副委員長が過半数代表として「36協定」の締結交渉にあたれることになる。また就業規則の改訂等への意見提出についても正当な任期に基づいて行うことができることとなる。

### 4. より良い職場の実現を目指して

「仕事だけどんどん増えて給料は下がっていく」「深夜に業務メールを出したらすぐに返ってきた!」。5月の工学部の職場懇談会で寄せられた意見である。教員は裁量労働制の下で労働時間の概念なく山積する業務の処理に追われている。職員も多様化複雑化する業務を少ない人員と経験でこなすため長時間労働が常態化している。この春には「36協定」への違反事例も報告されている。国は、労働基準法改悪で裁量労働制の一般化を通じて残業

手当なしの雇用形態への意向を狙っている。私たちの健康と暮らしを守ること、そして教育と研究を充実させることがますます困難になってきている。

長時間過密労働そしてサービス残業当たり前の感覚が常態化しているならば、もう一度その異常さを見つめ直すことが教職員組合の役割である。まずは、組合員のみならず教職員全体はどういう労働環境と教育研究条件のなかで苦闘しているのかの実態調査をアンケートで行った。5月末に回収された80数通のアンケートを見ると、①就業規則の改訂などの説明が極めて不十分である。②事務職員等での長時間労働のなかで「36協定」の上限を超えた事例も含めて長時間労働が常態化する一方で、サービス残業が増えている、③教員では教育・事務労働の負担が増えているなかで土日に業務をこなさざるをえず、実質的な休日労働が常態化しているなどの深刻な実態が浮かび上がってきた。そのなかで教職員組合の重要性が認識される一方で、交渉力が弱く役割を果たしていないという厳しい声も寄せられている。また期待はするが自分が入るまでもないという、いわゆる「フリーライダー」的な意識が存在する一方で、教職員組合の活動を十分知る機会がない、具体的な加入の仕方が分からないという声もある。加入を検討中との声もあった。役割を果たしていないという評価者からすれば、教職員組合は「乗り物」としても評価されていないことになる。また勧誘があれば加入する可能性の高い層に声をかけられていない実態も浮かび上がってきた。「フリーライダー」的な意識層が存在するのは事実としても一部であり、まずは教職員組合の力量を高め、確実にその成果を教職員に届け、加入を働きかけて行くことの重要性が今回のアンケートで明らかになったと言える。そのためにも、より良い職場の実現のための問題と課題を浮き彫りにして、それを要求項目として整理して、大学との事務折衝並びに団体交渉を通じて改善を要求していくことが重要である。

## 5. 個別の要求課題について

### (1) 「人事院勧告の55歳の昇給・昇格制度の改正」と人事院勧告に基づく給与引下げについて

昨年度、大学執行部は、昨年春の55歳昇給停止を盛り込んだ教職員給与規則改訂の強行に続き、人事院勧告に基づく給与の引下げを強行した。これらは労働者にとって大きな不利益変更にあたり、経営側は労働者に対して「合理的な理由」（＝高度の必要性）を、誠実交渉義務の原則に則り、丁寧に説明する必要がある。しかし昨年二回にわたる団体交渉において、正当な理由を大学側は示すことができなかったと言える。

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る。しかし、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、就業規則の一方的不利益変更として労働契約法に違反する。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る。つまり各国立大学法人には裁量権がある。だからこそ、人勸をふまえた対応は各大学で異なったおり、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ある。財政問題についても、今年度は、大学側は給与引下げの客観的な理由を示さなかった。

これら問題に対しては、教職員組合は、定昇停止年齢の引上げを今後も粘り強く要求し、

納得のいく説明を大学側に求める。また人事院勧告における給与引下げ時の機械的追従を止め、大学の財政状況に応じた客観的で、かつ教職員の労働意欲を維持するような裁量的判断を行うよう求めて行く。

## (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%を占めている。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る。現在の昇級カーブ(ラスパイレス指数83%)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する。

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ない。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する。

## (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にはなっているが、同じ大学で差があるのは問題である。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%での支給を要求する。地域調整手当は、法人化前採用の非常勤職員時間給にも適用され格差を生んでいるので、この点の改善を求めて行く。

## (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する。単身赴任手当も消費税増税分に見合った支給がされていない。社会経済状況に合わせて、早急に支給額をあげるよう要請していく。

## (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する。とくに、学生係の廃止については一切連絡などがなかった。このため、どこに連絡すべきかなどの混乱が生じている。また、情報学部事務の事務・図書館棟への移動なども行われる。事務組織の変更を行う場合には、教職員への説明を事前に行うことを要求する。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する。

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ない。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る。このため、本部機能の一部を浜松へ移転することを求める。

#### (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ある。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）を要求する。
- 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る。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る。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る。

#### (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る。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くが、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する。

##### 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する。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ある。フルタイムでの再雇用の促進を要求する。

##### 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歳に定められている。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する。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る。

#### (8) 「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」他の改善について

5月末に、3年期間の上記労使協定が3月末に期限切れとなっていたことが明らかになった。しかも、大学側は、その事実を教職員組合に通知しないまま、過半数代表者に対して4月1日時点で締結したかのような協定書を作成するよう一片の文書で依頼したのである。また過半数代表者にすら、失効の事実の通知がなされなかったばかりか、協定関係の資料が提供されず、改訂に向けた協議の機会も与えられていなかったことが判明した。裁量労働制という教員の労働条件にかかわる最も基本的な労使協定に対するこのような極めて杜撰な扱いに対して、教職員組合は、組合の労働条件改

善の交渉権を奪う行為として即座に抗議を行い団体交渉の申し入れを行い、交渉を行っているところである。

この過程で裁量労働制に関する改善すべき多くの不備が明らかになった。厚生労働省のガイドラインにも反して苦情処理体制が具体的に示されていない上に、労使協定に反して入試等の休日業務が機械的に振替休日扱いとされてきたのである。

教職員組合としては、労使協定の内容についても過半数代表と協同して、大学側と交渉することで、労働条件の改善に交渉力を発揮していく方針である。

## 6. 組合幹部及び書記局の在り方について

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る。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る。

組合の重要性はいうまでもないが、今のままだと、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る。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する。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。

## 7. その他

① 昨年シニア会から寄付金で抜本的に改修された教職員組合のホームページの改善と充実に取り組む。過半数代表コーナーやシニア会コーナーなどを新設するほか、カウンターの設置やフェイスブックや工学部支部HPとのリンクなどの充実や掲載記事の頻度や内容の充実に取り組む。

② 教職員組合事務所の看板改修や新規設置

現在の組合の看板の字がはげ落ち、外部からは確認しにくい状況となっている。外からもわかり易く、親しみやすい組合の存在をアピールできるように改善する。

③ 立ち看板の在り方について

既存の大型の看板の廃止に伴い、大学の組合用の掲示板の活用を積極的に行うと同時に、大型ポスター形式の看板設置に取り組む。

④ 県国公との協力関係の確立

昨年度、静岡大学の非公務員型法人化や財政的事情を主な理由に県国公を脱退した。しかしながら、人事院勧告と連動した給与改定に見るように、事実上国家公務員の給与条件に従っているのが現実である。国家公務員全体の労働条件の改善なくして静岡大学教職員の労働条件の改善があり得ない現実を踏まえると、県国公との連携や協力関係が

望ましい。とはいえ、財政的困難がフル会員としての復帰を許さないのも現実である。そこで財政的負担を伴わない協力関係の在り方について検討し協議していくものとする。

⑤ 常葉大学短期大学部を「不当解雇」された教員の支援要請について

補助金の不正受給の内部告発を理由として、本年3月に常葉大学を解雇された元教員はその地位保全を求めて裁判所に仮処分決定の審議を求めている。審議結果を踏まえて、具体的な支援要請があった場合は、大学自治とその民主的運営の擁護の観点から前向きに対応していくものとする。

⑥ 浜岡原発再稼働の問題について

地震活動の活発化そして何よりも活断層上に建設されている浜岡原発の再稼働は、静岡県に所在する静岡大学の存立基盤そのものを脅かす危険性を内包するものである。日本のエネルギー状況等を踏まえた場合、その再稼働は絶対必要なものとは思われない。再稼働反対を求める運動に対して協力していくものとする。

⑦ 大学行事における国歌斉唱の強制の問題について

入学式や卒業式等の行事は、同時に大学の教育活動の一環である。それに対して予算誘導を背景にした文科省等による国歌斉唱の要請は、大学の学問の自由を守るための大学の自治の在り方へ乱暴な干渉である。教職員組合は、執行部声明を6月に発表した。今後とも事態の推移を見守りつつ、適切な対応を行っていく予定である。

表 過半数組合増加目標 目標640名！

	2015年度初	2015年度末	2016年度末	2017年度末	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末	2024年度末
	0年目	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	9年目	10年目
毎年10%増	258	284	312	343	378	416	457	503	553	608	<b>669</b>
毎年15%増	258	297	341	392	451	519	597	<b>686</b>			
毎年20%増	258	310	372	446	535	<b>642</b>					



### Ⅲ 専門部の活動と職種別課題

#### 1. 組織法制部

昨年に引き続き、運営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、さらに就業規則の改正に伴う給与の引き下げ（3年間は現給補償されるが）、55歳以上の定期昇給廃止、教職員の配置転換、出向、転籍、降格、解雇に関する本人の同意規定の削除など、多くの切実な課題が平成25年からの大幅な改組の影響で顕著となりつつある。

そこで昨年同様、教員、事務職員、技術職員や非常勤職員など各職種別に懇談会を積極的に開催し、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、学長との団体交渉に反映させていく。

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行く。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様であり、早急に改善を求めるとともに労働者の基本的権利の確保を要求していく。

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、組合員の拡大とともに組合活動を収入面でも安定化させる必要がある。そのため組合の取り組みを非組合員にも積極的に広報することに務める。

#### <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」である。

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ある。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るが、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る。

## <非常勤職員>

### 【問題状況】

本学においては、定員削減が続けられる中、常勤職員の非常勤職員への転換が進められており、もはや非常勤職員の存在なくして、本学の教育研究機能を維持することが不可能であることは周知の事実である。しかしながら、その結果、非常勤職員については、その勤務内容が従来の正規職員と大きく異ならないにも関わらず、賃金が低く抑えられている実態がある。また、法人化後雇用された非常勤職員については、なお不合理な雇止めが断行されている。こうした事態が、非常勤職員に対して過度の負担を強いる結果となっている。

法人化後、当初は3年間の雇止めが行われていたが、2010年度に雇止め対象者自身の参加によって支部レベルからの交渉や団体交渉を重ね、5年までの延長を勝ち取った。しかしながら、労働契約法改正によって、1度以上契約を更新し、5年を超えて雇用されている有期労働契約については労働者の申し込みにより無期契約に転換するものと定められた。

そもそも、5年もの長期にわたって雇用し続ける必要のある職務は本来無期雇用で対処すべきものである。また、その職務を5年間問題なく勤め上げることができている労働者が職務に適性と十分な資質があることは明らかであって、法の趣旨通りに無期雇用契約に転換することが大学にとっても有利であることは火を見るよりも明らかである。

そこで、組合は昨年大会において非常勤職員WGを設置し、非常勤職員の賃金等雇用条件の問題について検討し、抜本的改善を求めることとした。

### 【賃金格差とその是正】

非常勤職員については、現在6つの職種等に区別されており、給与についても複雑な状況にある。法人化前には非常勤職員の賃金も常勤職員と同様に給与表により経験勤続年数等を考慮して賃金が決められていたが、法人化後は経験等を考慮せず、職種ごとに一律の時間給が適用されることとなった。法人化前に雇用されていた非常勤職員については2003年時点の時給が保証されたが（但し後に一部削減）、法人化後の時間単価より低い者については法人化後の単価が適用された。

そのため、10年以上の長期間にわたって勤務していながら、まったく賃上げされず、不当に低い水準に止められている非常勤職員が存在する。職務に長期にわたって従事し、熟練しているにも関わらず、賃金が一銭も上げられないというのは、極めて不当なことであ

り、重大な差別であるといわざるを得ない。そこで組合では、支部レベルから交渉を重ね、団体交渉において賃金差別の抜本的な改善を求めた。しかしながら、大学側は重大な賃金差別の事実があることを知り、何等かの対策が必要であることを認めながら、改善措置をとろうとしていない。

そもそも、非常勤職員の職務は事務補助等とされていながら、単独で責任ある職務を委されている場合があるにも関わらず、常勤職員に比して不当に低い賃金に止められているという格差が存在する。第1に問題とすべきはこの格差であり、法人化前後雇用を問わず非常勤職員全体の賃金体系の抜本的な改善が必要である。

### 【雇止めの見直しと無期転換の促進】

本学においては法人化前後の雇用に関わりなく、非常勤職員については1年期間等の雇用契約が結ばれている。前述した通り、改正労働契約法18条によって1度以上契約を更新され5年を超える期間雇用されている有期雇用労働者については、無期転換の申し込みを行えば自動的に無期雇用契約に転換されることとなった（下記参照）。

その改正の趣旨について、厚労省は次のように説明している。

「有期労働契約（期間の定めのある労働契約をいいます。以下同じ。）については、契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されずに終了する場合がある一方で、労働契約が反復更新され、長期間にわたり雇用が継続する場合も少なくありません。こうした中で、有期契約労働者（有期労働契約を締結している労働者をいいます。以下同じ。）については、雇止め（使用者が有期労働契約の更新を拒否することをいいます。以下同じ。）の不安があることによって、年次有給休暇の取得など労働者としての正当な権利行使が抑制されるなどの問題が指摘されています。

こうした有期労働契約の現状を踏まえ、法第18条において、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（以下「無期労働契約」といいます。）に転換させる仕組み（以下「無期転換ルール」といいます。）を設けることにより、有期労働契約の濫用的な利用を抑制し労働者の雇用の安定を図ることとしたものです。」

つまり、労働者の正当な権利を守り、雇止めの不安それ自体を解消することが改正の目的である。そもそも、5年もの期間継続してその職務を務める適性があり、熟練した職員を継続して雇用することは経営上も有益であるのは明白である。

改正法18条自体は、2013年4月1日からの施行であるため、無期転換の申し込みは2018年4月以後であるが、大学は安易な雇止め政策を直ちに切りやめ、非常勤職員について積極的に無期雇用契約への転換をはかっていくべきである。

---

### 【労働契約法抜粋】

（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換）

第十八条 同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約（契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。）の契約期間を通算した期間（次項において「通算契約期間」という。）が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結してい

る有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除く。）について別段の定めがある部分を除く。）とする。

## 2. 人事給与部

大学執行部は毎年多額の「剰余金」を計上していると推定されるが、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ある。つまり、これら剰余金は教職員の給与から奪われたものである。本年度の執行部は、以上の大学側の不誠実な態度に対し、引き続き、給与の改善を要求し、3年間の現給保証はされているものの非公務員型国立大学法人であるにもかかわらず人事院勧告に準拠した基本給改定に伴う最大3.3%もの給与削減、55歳以上の教職員の昇給抑制、静岡と浜松との地域調整手当の同率化、静岡・浜松間通勤における新幹線特急料金の全額支給、非常勤職員の経験に応じた時間給の引き上げ、技術職員の待遇改善等の問題に対し、給与の改善を求める。

さらに、現在導入されつつ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対抗する。

## 3. 教育文化部

大学設置基準の改正以降、煩瑣な書類作成などが課される教育や研究の自己評価・点検が努力義務化されてきた。

また、正規教職員の減少とパート職員や派遣職員への依存度の増加など、組織運営を支える環境も大きく変化してきた。

現在、大学の新たな組織改革が進行する中で、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、多忙化により拍車がかかっている。そして、大学で学び働く者同士の意思疎通がきちんと図られているとはいえない状況も続いている。教育文化部では、こうした状況を打破し、時代変化に即したアカデミックな共同体としての大学の成立に必要なコミュニケーションのあり方を考えるため、「教職員研究集会」などを開催し、また学内団体と協力して「青空のもとでピース」などの企画を開催しながら、各職種の皆さんと情報交換を図っていきたいと思う。是非ご協力のほどよろしくお願い致します。

## 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う。

- ・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く。
- ・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う。

#### 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、周知に努める。

### (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、情報の周知に努める。

#### 1) ホームページの刷新

組合の「顔」となるホームページを利用し、情報を迅速かつわかりやすい形で発信していく。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ていく。

#### 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する。

#### 3) 新たな立て看板の設置および掲示板の利用

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する。また静岡では、大学の組合用の掲示板の利活用を積極的に行い、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る。

## 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」を計画する。

また、みかん狩りなどの催しについても検討する。

### (2) 支部代表者会議にはお弁当を提供する。

### (3) その他、組合活動が楽しくなるような企画を募集する。

### (4) 教職員共済生協(「教職員共済」)、全労済加入と労金利用への取り組み

教職員共済生協の「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る。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ある。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

ものになっている。組合では共済への加入が組合員の利益となると判断し、昨年引き続き、加入取り組みを強化する。また、労金、全労済についても、利用配当金や事務手数料が組合に還元されるため、利用および加入の取り組みを強化する。

## 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る。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。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ある。女性部としても産前休暇の拡大を始めとする静大の労働条件についての広報に努め、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。

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ある。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。そのためには女性部はこれまでも、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(賃上げ、一時金支給、東西格差是正など)などに取り組んできたが、今後も引き続き、これらの問題や技術職員の待遇改善問題について取り組んでいく。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く。

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く。



## 【第4号議案】2015年度会計予算（案）とその承認に関する件

2015年度 一般会計予算(案)

執行委員会 2015/5/28  
(2015.4.1～2016.3.31)

[収入]

項目	14執行額	15予算額	差引	備考
A経常収入	12,160,913	11,040,000	-1,120,913	
組合費	11,636,590	10,440,000	-1,196,590	1ヶ月87万円で算定(14年度は1ヶ月97.5万で算定)
雑収入	524,323	600,000	75,677	無農薬茶販売売上、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	1,054,745	1,301,639	246,894	
還元金	303,100	150,000	-153,100	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	751,645	1,151,639	399,994	前年度より繰越
特別会計繰入			0	
合計	13,215,658	12,341,639	-874,019	

[支出]

項目	14執行額	15予算額	差引	備考
A会議費	42,802	120,000	77,198	
大会費	4,442	20,000	15,558	定期大会交通費、軽食代
委員会費	38,360	100,000	61,640	執行委員会・代表委員会、会計監査等交通費
B活動費	674,740	800,000	125,260	
行動費	94,540	200,000	105,460	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーデー交通費補助等、三役支部総会交通費
組織法制部	191,648	240,000	48,352	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	74,740	100,000	25,260	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	282,680	110,000	-172,680	速報・ピラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター、組合HP修正等費用
厚生部	26,972	120,000	93,028	福祉活動拠出金、リクリエーション補助
青年・女性部	4,160	10,000	5,840	母親大会広告料
C書記局費	843,027	890,000	46,973	
事務経費	512,656	520,000	7,344	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	122,697	130,000	7,303	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	195,594	220,000	24,406	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料、組合HPサーバ管理費
書籍費	12,080	20,000	7,920	国公労調査時報など
D人件費	7,911,570	8,000,000	88,430	
給与手当	5,946,754	6,000,000	53,246	書記2名給与手当 一般職 1-79(9ヶ月)・1-83(3ヶ月)、再雇用20時間(12ヶ月)
保険	964,816	1,000,000	35,184	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1名分
E外部負担金	2,587,880	2,471,480	-116,400	
全大教	2,217,600	2,468,400	250,800	1,100円×129人×4月 1,100円×216人×8月
県国公	367,200	0	-367,200	
地区国公	0	0	0	
憲法会議	3,080	3,080	0	(年額)
F予備費(1)	4,000	60,159	56,159	シニア会懇親会費、慶弔費、顧問弁護士料
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	12,064,019	12,341,639	277,620	
残高	1,151,639	0		

## 【第5号議案】配置転換・出向・転籍に関する労働協約案

### 組合員教員の「配置転換・出向・転籍」「降格・解雇」 に関する労働協約

国立大学法人静岡大学（以下「甲」という。）と静岡大学教職員組合（以下「乙」という。）は、静岡大学で働く、乙所属の教員の「配置転換・出向・転籍」ならびに「降格・解雇」のため、以下について締結する。

第1条 今年度の就業規則改訂において、学校教育法の改訂に厳格に対応させるため、教員について従来の「評議会の審査の結果によるのでなければ、その意に反して配置転換並びに出向及び転籍を命じられることはない」が、単に「評議会の議を経る」だけで決定できるものとされた。同様の改訂が「降格・解雇」についても行われた。しかしながら、過去の労使間の慣行を尊重するとともに、教員の研究教育の特性を無視した「配置転換・出向・転籍」の実施や「大学の自治」を阻害する「降格・解雇」が行われないようにするものとする。

第2条 組合員である教員の「配置転換・出向・転籍」並びに「降格・解雇」に関しては、本人の意向確認とその尊重を最大限行うものとする。本人の意向に反する「配置転換・出向・転籍」「降格・解雇」の案件が発生した場合は、事前に教職員組合との協議を行うものとする。

平成27年 月 日

国立大学法人静岡大学 学長

静岡大学教職員組合 執行委員長

## 【第6号議案】県国公へのオブザーバー参加について

## 【第7号議案】顧問弁護士契約について

### 法 律 顧 問 契 約

静岡大学教職員組合（以下「甲」という）と静岡第一法律事務所（以下「乙」という）は、次のとおり法律顧問契約を締結する。

第1条 乙は甲の依頼にもとづき次の業務を行う。

- (1) 甲の運営・活動等に関する法律上の助言
- (2) 甲から委任を受けた事件の処理
- (3) 甲の組合員またはその紹介する者の一般事件の法律相談および事件処理

第2条 甲が乙に支払う顧問料は年額5万円（消費税別）とし、毎年6月末日までに当年4月から翌年3月までの1年分を次の口座に送金して支払う。

【口座番号】

第3条 第1条記載の業務のうち、(1)の法律上の助言及び(3)の法律相談は無料とし、(2)の事件処理及び(3)の事件処理を行う場合の着手金及び報酬金は、乙の報酬規程に基づき双方協議のうえ決定するものとする。

第4条 本契約は有効期間を1年とし、甲または乙の申出がないときは、以降も1年ごとに更新されるものとする。

第5条 本契約に明記されていない事項及び本契約の適用が実態に合わない状況が生じた場合には、双方誠意をもって協議し決定する。

2015年 月 日

(甲) 静岡県静岡市駿河区大谷836  
静岡大学教職員組合 執行委員長 藤井 道彦

(乙)

## 各 支 部 の 取 組 み

### ■人文社会科学部支部

2014 年度

#### 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10日にホテルセンチュリーにて開催。(学部の互助会芙蓉会との共催)。

参加費 1800 円 (非組 2000 円) (扶助会から 5 万円、組合支部から 8 万 1 千 40 円補助)

参加者 : 51 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。

#### 2. 組合員数現況

2014 年度新規採用教員 1 名が組合に加入。異動加入 1 名。

退会者 5 名 (うち年度途中脱退等 3 名、年度末退職 2 名)。現組合員数 65 名。

### ■教育学部支部

2014 年度の取り組みについて

例年通り、6月に教員と職員別の支部総会を開くとともに、支部組合員の親睦を深めるため、7月の新人歓迎会と3月の送別会の二回、懇親会を開催した。組合活動の基本は、普段から話しやすい相談しやすい環境作りだと考える。同じ学部にも所属していても、分野や職種が異なると、普段なかなかじっくりと交流する機会が少ない。その意味で、組合活動を通して交流する場を提供し、職場の問題について意見交換することは、とても重要である。

昨年度に取り組んだ主要課題として、非常勤職員の待遇改善がある。法人化前に採用され、長期にわたり雇用されて、責任ある仕事を担当されているにもかかわらず、時給が低く抑えられていることに対して、7月に教育支部交渉を行い、中執による本部との交渉とともに、11月に委員長、書記長、前支部長とともに、職員課との交渉をおこない、職務内容にあった待遇改善を要求した。現在のところ、残念ながら、目に見える成果を勝ち取ることはできていないが、引き続き、粘り強く交渉していく予定である。

2015 年度の活動について

#### ・現況

本部執行部と連携し、5/1のメーデーに参加した。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

昨年度は退職者が出たことにより、情報学部支部の組合員数は33名から31名へと減少した。中長期的に見ればこれからの数年でさらに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。

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ただけるように活動したいと考えている。とりわけ本学部では、来年度の新学科設立にともない新任教員が増加している。この機会を生かして、今年度は組合員数の増加に力を入れていきたい。

今年度の情報学部支部の取組みの具体的な内容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。

## ■農学部支部

農学部支部では退職にともなう長期漸減傾向が続いており、今年度は9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組合員の拡大は最重要の課題となっている。一方、新規の教員と技術系職員の採用により、教職員の世代交代は着実に進んでいる。そのため、特に新規採用の教職員を対象に、組合員の拡大を目指した積極的な取り組みが必要であることを痛感している。組合支部は、学部教職員を対象にした懇談会の開催など、交流活動を通して活動を活性化させたいと考えている。また、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た取り組みを実施したいと考えている。

## ■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、組合員相互の理解を深め、組合活動を活性化するため、支部委員選出母体ごとに、職場懇談会を開催し意見を集約しました。また、各種学習会の開催、組合活動のアピール等、組合員相互の連携及び未組合員への組合活動の広報に努力しました。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、労働環境の実態調査を中心とした全教職員向けのアンケートの実施、「支部だより」の発行、団体交渉・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っております。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）

- ・労働環境の実態調査を中心とした全教職員向けのアンケートの実施、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、アンケート結果や、支部・中執定期大会、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

- ・職場懇談会、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。

## 【2014年度活動日誌】

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
4月			
1火	執行委員会(新旧引き継ぎ)		
3木			工学部支部新旧引継ぎ
4金			雇入時安全衛生教育組合ガイダンス
7月	新任教員研修(組合ガイダンス)		
10木			工学部支部委員会
11金			立看「交渉決裂!55歳昇給停止・現給保障廃止強行実施!
17木	新旧三役引き継ぎ、職員課顔合わせ		
21月			工学部支部だよりNo.1発行
24木	第2回執行委員会(テレビ会議)		職場懇談会(工学1号館、総合棟、CCE)
24木			工学部教員給与委員会
25金	雇入れ時安全衛生教育過半数代表説明会、組合ガイダンス		職場懇談会(工学2.3.4.6号館)
25金			職場懇談会(電研、創造棟)
28月			工学部支部委員会
5月			
1水	メーデー(駿府城公園)	メーデー	メーデー
9木			
11日		静岡県母親大会(県立湖西高等学校)	
12月	不二速報1号発行		工学部支部委員会
13火	第1回代表委員会(テレビ会議)		代表委員会(テレビ会議)
13火			ポスター(団体交渉)
15木	第3回執行委員会(テレビ会議)		執行委員会(テレビ会議)
			職場懇談会(工学5号館)
16金	教共済事務委託団体業務担当者向け基礎研修〔山口〕	教共済事務委託団体業務担当者向け基礎研修	
17土	シニア会総会、懇親会〔田島〕	シニア会総会、懇親会	
19日			
20火	第1回団体交渉(テレビ会議)		第1回団体交渉(テレビ会議)
21水			女性部懇談会
22木	教共済大学事業所事務局長との懇談会〔田島、色川〕		職場懇談会(工学7号館・事務・図書館)
28水			工学部支部委員会
30金			工学部支部会計監査
30金			工学部支部だよりNo.2発行
6月			
3火	定期大会議案書確定		
5木	教育学部支部パート職員懇談会		議案書製本作業(中執・支部)
6金	不二速報2号発行		立看・ポスター設置(定期大会・支部総会)
9月	全大教組合費納入人員協議書提出		
12木	人文社会科学部支部総会		工学部支部定期大会、情報学部支部総会
12木	第4回執行委員会(テレビ会議)		執行委員会(テレビ会議)
16月	教育学部支部総会、農学部支部総会		
19木	定期大会		定期大会(テレビ会議)
25水		労金通常総会	
27金			工学部支部委員会
7月			
3木	組合HP打ち合わせ		
10木	全大教組合費についての協議	全大教組合費についての協議	
10木	第5回執行委員会(テレビ会議)		執行委員会(テレビ会議)
12-13土	全大教第46回定期大会〔田島〕	全大教第46回定期大会	
14月	シニア会世話人会		工学部支部委員会
17木	不二速報3号発行		工学部支部だよりNo.3発行
18金	青空の下でピース		
24木	事務折衝〔田島、色川〕		



4/7 新任教員組合ガイダンス



5/20 第1回団体交渉

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
8月			
1木	教共済事務委託団体役員・実務担当者会議〔小町、山口〕	教共済事務委託団体役員・実務担当者会議	
4月	HP作成者との打ち合わせ		
5火	財政関係事務折衝		
5火	第6回執行委員会（テレビ会議）		執行委員会（流会）
21木	シニア会世話人会（シニア不二23号同封にて寄付お願い送付）		
25月	第1回非常勤職員WG		
9月			
2火			工学部支部委員会
11木		全大教全国教職員研究集会	労金財形貯蓄相談窓口開設
12-14金-日			学習会「アジアブリッジプログラム」
17水			工学部支部委員会
18木			労金財形貯蓄相談窓口開設
26金	二役会議		
10月			
2木			雇入れ時安全衛生教育過組合ガイダンス
2木			もし組合がなかったら第1弾発行
4-5土日	全大教第47回臨時大会 全国単組代表者会議〔藤間〕	全大教第47回臨時大会 全国単組代表者会議	
9木			工学部支部委員会
16木	事務折衝〔田島、色川〕		工学部支部委員会
27月		県国公会計監査〔荻野〕	執行委員会（テレビ会議）
30木	第7回執行委員会（テレビ会議）		
11月			
4火			工学部支部だよりNo.4発行
5水			立て看板設置（学習会）
6木		県国公定期大会（脱退承認）	全労済研修会（吉村）
8土			就業規則改定組合への説明会
10月	学長選考にあたっての公開質問状の送付		12/1付就業規則改正過半数代表説明会
12水			学習会「事務組織」
13木	12/1付就業規則改正過半数代表説明会		平和と文化の集い実行委員会
13木			
15金			工学部支部委員会
17月		全大教青年部 全国青年交流集会	
22-23土日			学長候補者抱負発表会
25火	学長選考適任候補者アンケート発行		工学部支部だよりNo.5発行
27木	事務折衝〔田島、色川〕		
12月			
5金			中野副学長を囲む女性教職員懇談会
8月	全教職員向け不二速報外メール配信		非常勤職員問題WG（テレビ会議）
12金	第2回非常勤WG		
12-13金土	全大教中部・近畿ブロック書記研〔吉村〕	全大教中部・近畿ブロック書記研 全大教非常勤職員交流集会	
13土			平和と文化の集い
17木			スキーと温泉の集い
27-29			



浜松キャンパス立て看板



6/19 第116回定期大会

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
1月			
13火 15木 19月 21水	年俸制説明会		過半数代表選出について連絡調整会議  年俸制説明会 工学部支部委員会 中執役員選出について連絡調整会議
20火 22木	不二速報4号発行 学内教研		学内教研集会（テレビ会議）
2月			
3火 5木 5木 6金 6金 7-8土日 12水 20-21金土	全教職員向け不二速報号外メール配信 執行委員会（テレビ会議） 選挙管理委員会（テレビ会議） 選挙公示  全大教合同地区別単組代表者会議〔石尾〕  全大教全国書記研〔山口〕	全大教合同地区別単組代表者会議  全大教全国書記研	執行委員会（テレビ会議） 選挙管理委員会（テレビ会議） 工学部支部役員選挙公示 工学部支部委員会
3月			
4水 5木 6金 13金 16月 18水 20金 24火 24火	役員選挙再公示  役員選挙投票期間～24日 過半数代表選出代議員集会・就業規則改定説明 第3回非常勤職員WG 団体交渉（テレビ会議） 選挙開票・結果公示		情報学部支部総会 退職後の生活設計セミナー（教職員共済） 工学部支部選挙公示 過半数代表選出代議員会・就業規則改定説明 工学部支部選挙投票期間～24日  非常勤職員問題WG（テレビ会議） 団体交渉（テレビ会議） 工学部支部選挙開票・公示 工学部支部委員会
4月			
3金 6月 6月 7火	執行委員会（新旧引き継ぎ）  新任教員研修（組合ガイダンス）		工学部支部新旧引き継ぎ（二役） 雇入時安全衛生教育組合ガイダンス

1/22 学内教研



5/22 職場懇談会（工学7号館事務棟グループ）



3/5 退職後の生活設計セミナー

## 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	34
労使関係の基本に関する労働協約	35
組合活動に関する労働協約	36
団体交渉に関する労働協約	38
静岡大学教職員組合規約	40
静岡大学教職員組合役員選挙規程	45
静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規	46
静岡大学教職員組合旅費細則	46
静岡大学教職員組合組合費徴収細則	47

## 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。

## 労使関係の基本に関する労働協約

国立大学法人静岡大学(以下「甲」という。)と静岡大学教職員組合(以下「乙」という。)は、労働組合活動の権利の保障、労使慣行の尊重等労使関係の基本事項について、次のとおり締結する。

(目的)

第1条 甲と乙は、永年にわたり築いてきた良好な労使関係を引き続き維持する。

(良好な労使関係の基本原則)

第2条 甲は、昭和46年12月3日学長が乙に確約した次の三原則の趣旨を、今後も引き続き尊重する。

一 学長は、乙の活動に対し、弾圧、干渉しないことを確約する。

二 学長は、乙の組合活動は言うまでもなく、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。

三 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図ることを確約する。

2 前項に基づき、甲は、乙の組合活動の自由を保障するとともに、その組合員が組合活動を行ったことを理由に不利益な取扱いを行ってはならない。

3 甲と乙は、労働組合法及び労働基準法(以下「労基法」という。)の精神に基づき、労使対等の原則により、交渉等を通じて労働条件、労使関係に関わる諸問題を話し合い、適切な労働条件を構築すべく努力する責務を負う。

4 甲と乙は、労基法第1条第2項の規定により、労基法の基準を理由として労働条件を低下させてはならない。

5 甲と乙は、労基法第2条第2項の規定により、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実にその義務を履行しなければならない。

6 甲は、労使間の慣行を尊重するものとする。

(協約の優先)

第3条 甲と乙が締結した労働協約は、就業規則に優先する。

附 則

第1条 本協約各条項の実施に当たり必要な事項については、甲と乙の協議に基づき、別に覚書きを締結する。

第2条 本協約及び覚書きを変更する場合は、甲と乙との協議によるものとする。

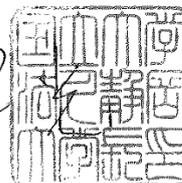
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

2 本協約の有効期間終了時に、いずれか一方から労働協約改定の申立がない場合は、本協約は自動的に1年更新する。

平成16年8月30日

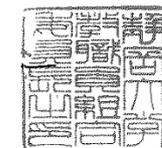
国立大学法人静岡大学 学 長

天岸祥



静岡大学教職員組合 執行委員長

鳥畑 稔



## 組合活動に関する労働協約

国立大学法人静岡大学(以下「甲」という。)と静岡大学教職員組合(以下「乙」という。)は、乙の組合活動について、次のとおり締結する。

(就業時間中の有給の組合活動)

第1条 甲は、次の各号のいずれかに該当する場合には、就業時間中の乙の組合活動を認める。

- 一 団体交渉、その他甲と乙との間で行う全ての協議に出席するとき。
- 二 組合規約に定める大会、代表委員会、執行委員会、会計監査委員会及び選挙管理委員会に出席するとき。
- 三 その他、甲と乙との間の協議により正当な組合活動と認められたもの。

(チェック・オフ)

第2条 甲は、組合員の毎月の賃金から組合費を控除し、当月17日までに乙に渡す。

2 乙は、組合費を徴収すべき組合員に変更があったときは、毎月5日までに甲に通知する。

3 第1項の実施に要する費用は、甲が負担する。ただし、組合費振込手数料は、乙が負担する。

(便宜供与)

第3条 甲は乙に対し、次の各号に定める便宜を供与する。

- 一 甲は、乙の申し出により、適当な場所を組合事務所として無償で貸与する。
- 二 甲は、乙の申し出により、乙専用の掲示板を適当な場所に貸与する。
- 三 甲は、乙の申し出により、甲の正常な業務に支障がない限り、組合活動のため甲の施設を使用することを認める。

(組合専従者)

第4条 甲は、乙が組合員300名あたり1名の割合で組合専従者を置くことを認める。

2 専従期間は、原則として1年以内とする。ただし、やむを得ないと認められる事情がある場合には、2年を超えない期間で更新することがある。

3 専従期間については、甲と乙があらかじめ協議する。

(組合専従者の取扱い)

第5条 組合専従者に対する甲の取扱いは次によるものとし、甲は専従者であったことを理由に不利益な取扱いをしてはならない。

- 一 専従期間は休職扱いとするが、勤続年数には通算する。
- 二 専従期間中、賃金その他の給与は支払わない。ただし、退職金については一般組合員と同様とする。
- 三 専従期間中、昇給及び昇格は行わない。ただし、専従期間中に一般組合員に昇給が行われたときは、復帰後組合員の平均額を基準として臨時に昇給を行う。

- 四 福利厚生施設の利用については、一般組合員と同様とする。
- 五 社会保険の事業主負担分については、甲は負担しない。ただし、事務手続は申し出があれば甲がこれを代行する。
- 六 就業規則その他学内諸規則の適用については、専従者であることにより適用できない部分を除き、一般組合員と同様とする。
- 七 専従を辞めたときは現職に復帰させる。ただし、業務の運営上やむを得ない場合は、甲が乙と協議のうえ、現職と同等の職に就かせる。

(文書配布の自由)

第6条 乙は大学構内及び施設内において組合活動に必要なパンフレット、新聞、情報誌等を配布することができる。

(政治活動等の自由)

第7条 乙は、組合員の生活と権利を保障するために必要な程度において政治活動を行うことができる。ただし、正当かつ合理的な理由がない限り、当該政治活動を行うことによって甲の正常な業務を妨害してはならない。

2 乙は、社会公共の利益に資することを目的に、組合活動以外の社会活動を行うことができる。ただし、正当かつ合理的な理由がない限り、当該社会活動を行うことによって甲の正常な業務を妨害してはならない。

#### 附 則

第1条 本協約各条項の実施に当たり必要な事項については、甲と乙の協議に基づき、別に覚書きを締結する。

第2条 本協約及び覚書きを変更する場合は、甲と乙との協議によるものとする。

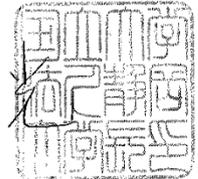
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

2 本協約の有効期間終了時に、いずれか一方から労働協約改定の申立がない場合は、本協約は自動的に1年更新する。

平成16年8月30日

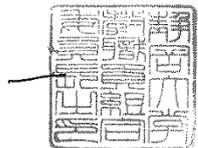
国立大学法人静岡大学 学 長

天行祥



静岡大学教職員組合 執行委員長

鳥畑 眞



## 団体交渉に関する労働協約

国立大学法人静岡大学(以下「甲」という。)と静岡大学教職員組合(以下「乙」という。)は、団体交渉に関する事項について、次のとおり締結する。

(交渉委員)

- 第1条 団体交渉の交渉委員は、甲及び乙が任意に選出して、事前にそれぞれ相手方に通知する。交渉の途中において変更するときも同様とする。
- 2 甲の交渉委員は、学長を含む役員及び課長相当以上の役職者とする。
  - 3 乙の交渉委員は、執行委員長を含む組合役員及び組合の代表者又は組合の委任を受けた者とする。
  - 4 乙は、部局固有の問題で部局長に処理権限が委ねられている事項に関し、支部交渉を行うことができる。部局における甲の交渉委員は、部局の長及び事務長相当以上の役職者とし、部局における乙の交渉委員は、前項の役員又は支部長を含む支部役員及び乙の委任を受けた者とする。

(交渉事項)

第2条 団体交渉の対象となる事項は、組合員の雇用と労働条件に関する一切の事項とする。

(交渉手続)

第3条 団体交渉の手続は、次の各号による。

- 一 団体交渉の申入れは、その都度文書をもって、事前に議題、日時及び場所を相手方に通告して行う。
- 二 団体交渉において協約として締結する事項は、書面を2通作成し、甲及び乙の協約締結権限を有する者が記名押印の上、甲乙が各1通を保管する。
- 三 団体交渉は、原則として公開で行い、傍聴を認める。ただし、傍聴者の人数については、合理的な範囲内でその都度甲乙で協議する。
- 四 甲又は乙は、当事者のいずれか一方から団体交渉開催の申入れがあった場合は、正当な理由なくこれを拒むことができない。交渉に際しては、双方誠意と秩序をもって解決にあたるよう努力する。

(情報提供)

- 第4条 甲は、労働条件に関する諸規則の制定改廃をした場合は、文書をもって乙に情報提供するものとする。
- 2 乙は、次の各号のいずれかに該当する場合は、文書をもって甲に情報提供するものとする。
    - 一 規約を制定改廃した場合
    - 二 組合役員の氏名
    - 三 上部、外部団体に加入、脱退した場合

四 組合員が上部、外部団体の役職に就任、退任した場合

五 組合より除名し、又は脱退した者の氏名

第5条 甲は、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、あらかじめ乙との団体交渉等に努めるものとする。

附 則

第1条 本協約各条項の実施に当たり必要な事項については、甲と乙の協議に基づき別に覚書を締結する。

第2条 本協約及び覚書を変更する場合は、甲と乙との協議によるものとする。

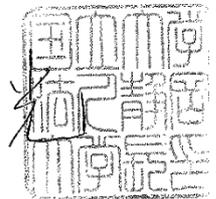
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

2 本協約の有効期間終了時に、いずれか一方から労働協約改定の申立がない場合は、本協約は自動的に1年更新する。

平成16年8月30日

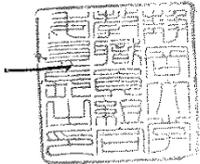
国立大学法人静岡大学 学 長

天岸祥



静岡大学教職員組合 執行委員長

鳥畑真



# 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、課長級、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 執行委員会が必要な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。  
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。

## 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

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

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。