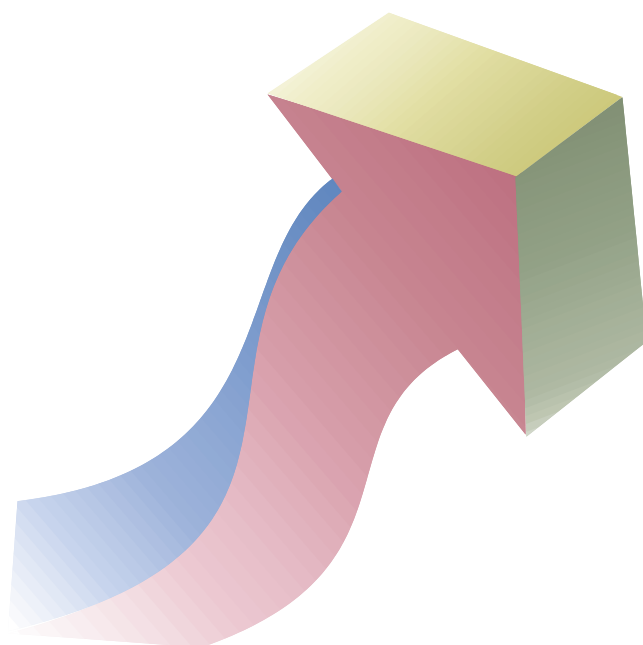


国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2016年度（第118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 2016年6月30日（木）15:00～17:00

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】	2015年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】	2015年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	9
	2015年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	10
	2015年度会計監査報告	
【第3号議案】	2016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	
	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】	2016年度会計予算（案）とその承認に関する件	29
【第5号議案】	配置転換・出向・転籍に関する労働協約案	30
【第6号議案】	役職者の組合資格の変更について	31

<資料> 各支部の取り組み
2015年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

2016年度執行委員会

執行委員長	鳥畑 与一	(人文社会科学部支部)
副執行委員長	早川 泰弘	(工学部支部)
書記長	赤田 信一	(教育学部支部)
執行委員	朱 曄	(人文社会科学部支部)
執行委員	貴田 潔	(人文社会科学部支部)
執行委員	中條 暁仁	(教育学部支部)
執行委員	塩田 真吾	(教育学部支部)
執行委員	鈴木 久男	(工学部支部)
執行委員	原田伸一郎	(情報学部支部)

会計監査委員	篠原 和大	(人文社会科学部支部)
会計監査委員	赤尾 晃一	(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】2015年度活動報告とその承認に関する件

1. 昨年度の組合の6つの基本方針

昨年度は、組合の基本方針として、

- (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を行う。
- (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。

の6つの基本方針に基づいて活動を行って来た。以下、具体的に述べるが、昨年度は、組合員の長期減少傾向に歯止めをかけ、組合アンケートや職場懇談会で寄せられた組合員の切実で具体的な要求をもとに団体交渉と事務折衝を行い、一部非常勤職員の賃金改善を実現し、東西キャンパス間の新幹線料金の実費支給を実現することで東西間の格差是正に一定の貢献をしたほか、振替休日問題や入試手当問題そして長時間労働の是正に向けて、粘り強く交渉を重ねた一年であった。

2. 6つの基本方針の具体的な取組みについて

2-1 組合員の拡大について

法人化以降の組合員は、各年度の執行委員会の努力にもかかわらず長期的な減少傾向に歯止めがかかって来なかった。その原因として「フリーライダー」の傾向も指摘されたが、退職・転出のほか組合員の管理職就任に伴う退会、そして組合活動の意義を見出せなくなったことによる退会が、新たな入会者を例年上回ってきたことが主要な要因である。

この結果、大学全体でみた組織率は約20%にまで落ち込み、目標である組織率5割の過半数組合から遠のく一方という現状となっている。このことは、単に組合の交渉力を弱めるだけではなく、組合の財政的基盤を弱め、このまま放置すれば書記局体制の維持さえ困難になるリスクを高めている。

昨年度は、過半数組合達成を展望しつつ、年間での数値目標を設定し、支部長会議、職場懇談会の開催や勧誘パンフの全面改訂のほか、「組合員拡大キャンペーン期間」の設定や「お試し加入制度」の新設等を通じて粘り強く拡大に取り組んだ。また、大学の新人教職員の各種研修会と連動する形で組合紹介ガイダンスを開催するなどの取組みを行った。さらに組合ニュースの全教職員対象の配布回数を増やし、組合ホームページでの活動紹介を行うなどして組合活動への認知度を高める努力を継続して行った。

この結果、昨年の大会以降の新規加入は11名であり、退職・転出・退会者が14名に留まったが、3名の減となっている。不二速報を読んで自ら入会を申し込んでくれた方や職場懇談会に参加して加入してくれた方など地道な努力が確実に成果となると実感できた一年でもあった。

2-2 組合員の要求を汲み上げた活動について

昨年度は、「職場実態アンケート」（昨年5月）と振替休日問題での「緊急アンケート」

(本年2月)を実施したほか、工学部、教育学部、人文社会科学部、大学教育センターの各支部で職場懇談会(ランチミーティング)を開催して、職種ごとの切実な問題点について組合員の要求を聞く取り組みを行った。アンケートについては非組合員からの回答も多く、リアルで切実な職場の問題や要請は、団体交渉等で大きな力となった。

2-3 非常勤職員ほかの待遇改善の取組みについて

静岡大学の職場では、いまや6割近くが非正規職員であり、その存在無くして各事務は機能できない状況であり、長時間・過密労働の是正のためにもその能力の発揮は欠かせない。しかし、職場懇談会等で寄せられたように、正規職員とほぼ同じ労働時間そして仕事内容をこなしながら、その待遇には大きな格差が放置され、その労働意欲と能力発揮を大きく阻害する状況となっている。

組合は、例年、その待遇改善を最優先の課題として取り組んできたが、昨年度は法人化前雇用のパート職員の賃金改善を実現することが出来た。まだまだ不十分な賃金水準であるとはいえ、貴重な成果であった。このほか、非常勤職員の待遇改善については、5年での雇止めの撤廃や一時金の支給などの待遇改善を団体交渉で求めたが、財政難を理由に改善を勝ち取ることが出来なかった。

2-4 東西キャンパス間の格差是正の取組みについて

同じ大学で働きながら、静岡キャンパスと浜松キャンパスのどちらに勤務するかで、地域調整手当の支給率や通勤費の負担など大きな待遇の違いが生まれ、それが浜松キャンパスでの適正な人員配置の障害となってきた。

昨年度は、人事異動で静岡・浜松間を通勤することになった場合の県内新幹線通勤費に対しては実費支給することを実現した。該当者も多く、大きな成果であった。また浜松キャンパスでの第4回団体交渉では、地域調整手当の東西格差是正に対して重点的に交渉を行った。同一大学内でキャンパスが地理的に離れている場合、人事院勧告の地域調整手当支給率が異なっている、学内では同一の支給率を実施している大学が圧倒的多数であり、静岡大学のように同じ大学で働きながら、異なる地域調整手当支給率を実施しているのは正常ではないと追求したが、財政難を理由に進展しなかった。

2-5 教職員の過重労働の改善の取組みについて

「深夜に業務メールを出したらすぐに返ってきた！」という昨年5月の職場懇談会で寄せられた意見に象徴される長時間過密労働の深刻さは相変わらずである。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、職員も多様化複雑化する業務を少ない人員でこなすため長時間労働が常態化している。昨年は、「36協定」に違反する事例が繰り返され、労働基準監督署の立入検査でその「隠ぺい」が告発される事態まで発生している。労基署が告発した事例については、組合はおろか過半数代表にも協議と報告がされないという悪質な対応であった。

組合は、「職場実態アンケート」を行うことで、裁量労働制の教員においても週40時間を大きく超える長時間労働が常態化していること、職員においても長時間労働が常態化

する中でサービス残業や「36協定」に違反する実態が存在していることを明らかにし、不二速報等で報告するとともに、団体交渉と事務折衝等で具体的な是正策を求めてきた。

大学としては、各部局事務長への通達や人員派遣などの対応を講じているとされるが、それにもかかわらず「36協定」違反の事例が繰り返されている。

2-6 学内でのチェック機能の発揮

昨年は、新学校教育法が施行され学長への権限集中が進む一方で、文科省による大学の入学式・卒業式における日の丸・国歌斉唱の要請や、文系学部の廃止を含めた再編計画指示など大学への国家の介入が露骨化した一年であった。また日本国憲法9条の解釈を180度転換する安保法制関連の強行採決など大学の学問の在り方にも大きな影響を及ぼす事態が進んだ。このような中で防衛省の研究募集に静大から応募があったが、日本学術会議の「軍事目的の研究禁止」決議に象徴される軍事研究への非協力を原則としてきた大学の教育研究が大きな岐路に直面した一年であった。

このような中で、組合は「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つてこそ、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」という見地からチェック機能を果たすべく、以下のような積極的な意見表明を行って来た。

- ① 卒業式における「国歌斉唱」については、学内での十分な議論と民主的手続きを踏まえて、あくまで自主的に慎重に対応することを求める声明（6月2日）を出した。
- ② 文科省の人文社会科学系・教員養成系の学部組織の廃止と転換を求めた通知に対して反対する声明を出した（6月24日）
- ③ 安保法制の強行採決に対しても、安全保障のあり方に対する見解の違いにかかわらず、日本国憲法の安易な解釈改憲による強行を行うのではなく、あくまでも民主的な議論と手続きを行うことを求める声明を出した（7月21日）。
- ④ 「軍事目的の研究協力」についても、日本学術会議の決議や他大学のガイドライン等を参考にして、静岡大学でも明確なガイドラインを作成することを、団体交渉等を通じて求めた。
- ⑤ 講義回数確保のための土日講義開講の計画に対して、子育て家庭などへの対策をした上で慎重に進めるべきとの要請文（11月5日）を提出した。

また、昨年度の人事計画の混乱についても団体交渉でその原因と学長の責任を問うた。このように昨年度は、大学の教育研究にかかわる諸問題に対して、積極的な意見表明を行い、学内の民主的議論活性化に貢献しようとしたが、一方で組合員からは「政治的な問題」に対して発言すべきではないという意見も寄せられた。

2-7 その他の重要な諸問題について

(1) 「裁量労働制に関する労使協定」の改善について

教員の労働条件に関する最も重要な労使協定である「裁量労働制に関する労使協定」が

昨年3月に期限切れとなっているにも関わらず放置されるという事態が発生した。しかも謝罪もなく過半数代表に対して、あたかも3月末までに労使協定を更新したかのように署名するように一方的に労使協定等に関する書類を送付してくるという対応であった。組合に対しては一切の情報提供もなかった。

過半数代表からの情報提供を受けて、組合は速やかに事務折衝を行うと同時に緊急の団体交渉を行うことで、大学側の責任を追及した。裁量労働制が失効したもとは、教員においても所定労働時間を超えた超過勤務が発生している場合は残業手当を支給される権利が生じているからである。この交渉の過程で、裁量労働制に関する労使協定が3年更新のため、過半数代表とも協議を行うことなく機械的に更新することが慣行化していたこと、また協定の内容において、所定労働時間外の土日等の大学の命令による勤務に対する時間外手当の取り扱いの不備など多くの問題が顕在化し、その是正を組合として交渉した。協定の更新期間を1年単位に改善するとともに、みなし労働の対象となる勤務内容を明確化し、みなし労働の対象となるのは所定労働日に限られることを明文化した。本来、裁量労働制の対象外である土日等での勤務の時間外手当支給の改善については交渉を継続中である。

(2) 雇用の安定性確保の取組みについて

昨年度、学校教育法改正に合わせた就業規則等の改正が行われ、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。この点について、本学においては大きな変化は生まれていないが、他大学においては、評議会の議を経ることなく学長選任の委員会で処分決定がなされる事例や抽象的恣意的とも思われる理由による解雇処分の事例が発生している。昨年度の定期大会では、組合員の解雇や出向等に対しては組合との協議を求める労働協約案を提案し、団体交渉で大学側に提示した。しかし、その後は他の緊急的な案件を優先したため、具体的な交渉を行うに至っていない。

(3) 55歳以上の教職員の待遇改善問題について

現在、55歳以上の定期昇給が停止されたほか、再雇用時において給与の引下げや勤務時間の短縮など、豊富な経験とノウハウを有している世代の活用を大きく損なう待遇となっている。昨年度の団体交渉では、国家公務員においては人事院勧告や閣議決定に基づいてフルタイムでの再雇用が原則となっており、かつ他大学ではフルタイムでの再雇用を行えるように就業規則を改定した事例が現れているなかで、例年、国に準拠を繰り返す本学においてはパートタイムでの再雇用のままとされていることの問題点を追及した。

(4) 過半数代表との連携強化について

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」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、組合執行部経験者から過半数代表の推薦を行って来たが、十分な協力が行えない傾向もあった。

昨年度は、静岡事業所と浜松事業所の過半数代表と緊密な連携を取ることで、「裁量労働制に関する労使協定」の期限切れ問題や、「36協定」違反となる長時間労働に対する労基署の立入調査と是正勧告問題への対応などにおいて機敏な取り組みを行うことが出来た。また、労使協定においても組合との団体交渉・事務折衝を行うこととさせた。さらに、過半数代表の任期が明確な根拠もなく年度方式となっていたため起きていた問題に対して、過半数代表が選出された時点で任期が生じる形への変更を実現した。

(5) 技術職員の待遇改善について

技術職員の待遇改善については、浜松キャンパスで開催した第4回団体交渉の重点課題として5級昇格の道を広げること、給与格付けの改善などの交渉を行った。また、技術職員の高齢化が進む中で、退職後の再雇用におけるフルタイムでの再雇用を実現することを求めた。

3. 組合の組織活動について

(1) 団体交渉など

昨年は、上記の要求課題について、4回の団体交渉と10回を超える事務折衝を通じて交渉等を行って来た。事務折衝については、組合側からは委員長と書記長が出席し、大学側は人事課長他が対応するのが基本であったが、団体交渉を効果的に行う上で事務折衝は重要な役割を果たしたと言える。

団体交渉については、例年とは異なり、職場実態アンケートの実施と分析、定期大会等での課題の議論を踏まえて団体交渉を行う方式に切り替え、実質的な交渉を行えるようにした。また、事前の準備等も十分行い、抽象的な空中戦にならないように努めた。問題は、団体交渉への参加者が、特に静岡キャンパスにおいては執行委員中心で、支部等からの参加が少なかった点である。

(2) 執行委員会の活動

年々、学内組織が複雑化し会議が増えてきたため、執行委員会の開催時間の確保調整が難しくなっているが、昨年は原則月1回の開催を追求し、新旧引継ぎ会議を含めれば9回の執行委員会を開催した。会議成立には3分の2以上の出席が必要であるが、各執行委員の努力のおかげで、全ての執行委員会を定足数満たして開催することが出来た。

限られた時間の中で効率的に会議を運営するために、昨年度は、三役会議で執行委員会の議題を整理して、事前に執行委員には会議資料等を送付することで、各参加者が事前準備できるように配慮した。また、浜松キャンパスでの執行委員会も一度開催して、その機会に執行委員会での懇親会も行った。

(3) 不二速報等を通じた情宣活動について

昨年は、不二速報を8号発行し、全教職員対象の配布も6回行った。内容も各号充実し、ある号では、「こういう重要な情報が！」ということで、評議会等で紹介されたこともあり、非組合員からも組合提供の情報が期待されている。

(4) 執行委員会のあり方の検討について

組合員の減少と多忙化の中で組合役員の負担感が高まり、安定的な組合執行委員会などの継続への困難が高まっている。執行委員の経験のない組合員が三役となる事態など未経験な役員で執行委員会が構成されることも多くなっている。一昨年度は、顧問制度の導入も議論され、昨年度は一定の具体的な対応策を検討することとされた。執行委員の2年任期で半数ずつ入れ替わる方式も意見として出されたが、その場合は一層執行委員の担い手がなくなるのではないかという懸念で具体化できていない。本年度は、書記長が委員長として継続することで、この問題に対応することとなった。

(5) ホームページの活用について

一昨年シニア会からの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活用が積極的に取り組まれた。組合活動の紹介や不二速報の掲示、そして各種組合の決議など積極的な情報発信を行った。昨年後半は更新が滞ってしまったが、本年度の継続的な活用が期待される。

(6) 静岡キャンパスの教職員組合事務所の看板改修や新規設置

昨年、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ため、改善しようとしたが、実行できなかった。

(7) 県国公との協力関係の確立

一昨年度、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が、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て、財政的負担等を伴わない県国公との連携を図ることとされた。この結果、県国公役員との協議によって、会費納入負担を伴わない一方で、ニュース等の情報を受け取ることが出来る特別会員として復帰することとなった。

(8) 静岡第一法律事務所との法律顧問契約の締結

大学側が、学内労働法専門家を学長特別顧問とし、また社労士と契約して労務管理面での専門的アドバイスを得ている中で、組合としても労働問題での専門的アドバイスを得ることが不可欠であり、昨年金額5万円で上記法律事務所と顧問契約を締結した。組合への法律上の助言のほか、組合員の法律相談も無料で行うことが出来る条件である。

その後、振替休日問題や裁量労働制の問題など大学との団体交渉に当たって事前に相談を行い、アドバイスを得ることが大きな力となった。

4. より良き職場と平和を守る活動について

(1) 学内教育研究集会

昨年は、11月19日に「職場環境・風土とワークライフバランス」をテーマにして、澤渡千枝男女共同参画担当副学長と須藤智氏（大学教育センター）の講演・報告で開催し、働きすぎを是正する教職員の意識改革や大学側の制度整備の重要性、そして実践体験からの具体的な問題提起について議論が行われた。非常に充実し、組合としても取り

組むべき課題が浮き彫りになった集会であった。より多くの職員の参加を実現するため、大学側にも協力要請を行ったが、残念ながら参加者は少なかった。

(2) 「青空のもとでピース」の開催

例年、日本科学者会議静岡支部他学内団体と共催している平和企画であるが、昨年度は7月17日に「9条を抱きしめて」（アレンネルソン主演）の映画上映会と討論会という形で開催され、10数名の参加があった。

(3) レクリエーション活動について

昨年は、12月27日～29日の日程で赤倉観光リゾートでの「組合スキーと温泉の集い」を開催した。暖冬の影響で雪が直前まで降らず、また参加者が少なく赤字になるなどの問題があったが、不二速報に掲載されているように組合員間の親睦を大いに深める機会となった。

(4) 常葉大学を「不当解雇」された教員の支援要請について

昨年3月に補助金の不正受給の内部告発を発端にして常葉大学を解雇された教員から支援要請があった。これを受けて、静岡県立大学と静岡英和学院大学の各教職員組合との支援に関する協議が行われた。その結果、本年2月には、静岡地裁の仮処分決定を順守して、解雇された教員の教育研究への完全復帰を保証することなどを求めた三大学教職員組合委員長の共同声明を、記者会見を通じて発表した。

現在、解雇については東京高裁で争われているが、三大学教職員組合としては解雇撤回を求めた支援を引き続き行うものとして協議を継続し、本年6月26日に全大教委員長を招いての支援シンポジウムを行った。

(5) 「教育のつどい2016イン静岡」実行委員会への参加

昨年度、全日本教職員組合等が毎年開催している教育研究集会の静岡での開催について、組合に協力要請があり、現地実行委員会に参加することとなった。現地実行委員会委員長には鳥畑が就任し、現地実行委員会に参加するなどして成功に向けて協力を行ってきた。

【第2号議案】2015年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2015年度 一般会計決算報告(案)

[収入]

(2015.4.1～2016.3.31)

項目	15予算額	15執行額	差引	備考
A経常収入	11,040,000	11,145,093	105,093	
組合費	10,440,000	10,586,130	146,130	
雑収入	600,000	558,963	-41,037	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	1,301,639	1,312,919	11,280	
還元金	150,000	161,280	11,280	全大教会議交通費・宿泊等、教職員共済会議費
繰越金	1,151,639	1,151,639	0	前年度より繰越
特別会計繰入			0	
合計	12,341,639	12,458,012	116,373	

[支出]

項目	15予算額	15執行額	差引	備考
A会議費	120,000	68,803	51,197	
大会費	20,000	4,493	15,507	定期大会お茶代
委員会費	100,000	64,310	35,690	執行委員会交通費、支部長会議交通費
B活動費	800,000	646,582	153,418	
行動費	200,000	147,602	52,398	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーデー昼食代、メーデー交通費補助等、支部総会交通費
組織法制部	240,000	256,830	-16,830	組合員拡大資料、新任教員組合ガイダンス昼食代、安全衛生教育昼食代、各支部ランチミーティング昼食代、退職者記念品
人事給与部	20,000	0	20,000	
教育文化部	100,000	76,588	23,412	学内教研集会講師謝礼、学内教研軽食、全国教研参加費、全国教研交通・宿泊費
調査広報部	110,000	73,048	36,952	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	120,000	92,514	27,486	福祉活動拠出金、リクリエーション補助
青年・女性部	10,000	0	10,000	
C書記局費	890,000	875,236	14,764	
事務経費	520,000	554,756	-34,756	事務機リース料、コピー料、事務用品
書記局費	130,000	127,414	2,586	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	220,000	180,906	39,094	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	20,000	12,160	7,840	KOKKO(旧国公労調査時報)など
D人件費	8,000,000	7,979,667	20,333	
給与手当	6,000,000	6,016,068	-16,068	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	1,000,000	963,599	36,401	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	
E外部負担金	2,471,480	1,609,080	862,400	
全大教	2,468,400	1,606,000	862,400	1,100円×129人×4月 1,100円×118人×8月
県国公	0	0	0	
地区国公	0	0	0	
憲法会議	3,080	3,080	0	(年額)
F予備費(1)	60,159	61,756	-1,597	シニア会懇親会費、顧問弁護士料、3.1ピキニデー支援金
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	12,341,639	11,241,124	1,100,515	
残高	0	1,216,888		

【第2号議案】2015年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2015年度会計決算報告(案)

出資証券

1.労働金庫(静岡)	880,000
2.労働金庫(浜松)	625,000

2015年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	1,516,765	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		0
普通預金利息	102	
定期預金利息	212	
合 計	1,517,079	0
次年度繰越		1,517,079

労金口座	16.3.31	
3250186	516,867	普通預金
0271073	1,000,212	定期預金
合計	1,517,079	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	7,007,461	
今年度積立金	1,000,000	
普通預金利息	310	
定期預金利息	892	
合 計	8,008,663	0
次年度繰越		8,008,663

労金口座	16.3.31	
5241556	3,005,475	普通預金
0106427	5,003,188	定期預金
合計	8,008,663	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,205,635	
今年度積立金	0	
定期預金利息	466	
合 計	2,206,101	0
次年度繰越		2,206,101

労金口座	16.3.31	
1729305	2,206,101	定期預金
合計	2,206,101	

振替口座(シニア会寄付口座)

	収 入	支 出
前年度繰越金	140,308	
今年度入金	0	
合 計	140,308	0
次年度繰越		140,308

ゆうちょ口座	16.3.31	
152705	140,308	
合計	140,308	

備品一覧(2015年度)

	静岡		浜松	静岡	
	品名	数量		品名	数量
	組合旗	1		組合旗	1
	幟旗	2		青婦部旗	1
	事務机	2		パソコン	1
	回転椅子	1		印刷機	1
	テーブル	4		コピー機	1
	折たたみ椅子	26		エアコン	1
	雑誌架	1		シュレッダー	1
	キャビネット	1		冷蔵庫	1
	書類棚	1			
	パソコン	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			

2015 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、2015 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2016 年 6 月 2 日 16 : 00 ~ 17 : 30

監査対象期間 2015 年 4 月 1 日 ~ 2016 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。

2016 年 6 月 2 日

会計監査委員

杉山 茂

鄭基啓

【第3号議案】2016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

法人化以降、第3期中期計画期間を控える国立大学を巡る環境は厳しさを増している。大学のミッション明確化とその達成度などに基づく評価による競争的経費配分の強まりのなかで、各大学は、それぞれの目標達成に向けての大学改革に追い立てられる中で、急ごしらえの教育研究プロジェクトの立案と実行や、屋上屋を重ねるような教育組織再編で、逆に疲弊の度合いを高めている。それは、教員の研究時間を減少させ、法人化以降の日本の大学の教育研究力の国際的評価の低下という形で顕在化している。

とりわけ昨年度は、文科省による人文社会科学系や教員養成系の学部の廃止や転換を視野に入れた再編推進の通達（6月）が大きな衝撃を与えた。これに対して、日本学術会議が「人文社会系の軽視は、大学教育を底の浅いものにしかねない」という声明（7月）を出したが、主要マスコミはもとより経済団体も含めて人文社会科学系学問の重要性を強調し、文科省の方針への批判が社会的にも大きく高まった。表向きには「誤解」ということで釈明が行われたが、第3期中期計画の具体的な作成の過程では、文系から理系への人的資源の移動を前提にした改革が進行した。一方で、財務省は、大学予算における運営費交付金と自主財源の比率を同率にする財政計画を文科省に迫っている。学生定員が制限されているもとで自主財源をこの水準に引き上げようとするれば学費を100万円程度に引き上げざるを得ず、これも大きな批判を浴びた。

今後、第3期中期計画中の運営費交付金削減による大学運営の基盤的経費脆弱化のもとで、自主財源の拡大と評価に基づく傾斜的配分の確保への外的・内的圧力はますます高まらざるを得ない。「付加価値を生み出さない」研究領域への評価は厳しくなり、人文・社会科学系の教育研究はもとより、理系においても基礎的な研究領域の教育研究への逆風は強まるものと考えられる。

このようななかで、「国から財政的支援を受けている」のだからと、国立大学への思想的政策的な統制と介入が強まりつつある。昨年は、国立大学における「国旗掲揚・国歌斉唱」の実施状況の調査結果が公表され、岐阜大学の事例にみるように「国から予算をもらっているのに国歌斉唱を行わないのは恥ずかしい」という文科省大臣の発言さえ行われた。また「軍事目的の研究を行わない」という戦後の大学の平和原則を形骸化させる動きも強まっている。防衛省が募集する研究課題への応募が国立大学でも広がっているが、日本学術会議自身も「安全保障のための研究」という名目で「軍事目的の研究」への道を開きかねない検討を開始した。国が求める大学のミッションにとどまらず、真の意味での大学のミッションとは何かを改めて問い直す必要性が高まっていると言える。

2. 静岡大学における情勢

静岡大学が直面する課題を象徴的に示したのが、昨年「突然」の人事計画凍結による大混乱であった。予定されていた新規採用はもとより昇進人事もストップという事態は、

学長・役員会に権限が集中する組織再編が行われる一方で、財政管理も含めた学長・役員会のガバナンス能力が追い付いていないという問題点を露呈するものであった。

財政的裏付けのないポイント配分での人事計画の欠陥は、新ポイント制への移行で対応が進んでいるが、そのもとで各部局での教員の人的削減がドラスティックに進められようとしている。本年度は退職教員の半数が不補充とされ、さらに将来的には配分されたポイントもまた削減されていく計画である。

教員スタッフの削減がこのまま進めば、各学部での教育カリキュラムの維持や研究体制の維持が困難になっていく。この間の職員の削減で事務系の労働環境の劣悪さは限界点に達しているが、教員の労働環境も劣悪さを増していくことになる。さらには、給与も含めた労働条件の切り下げの危機も高まっていくものと思われる。

静岡大学では、昨年度、「領域」「大学院」「学部」と教育と研究の組織的分離が行われ、屋上屋を重ねるような重層的構造に教員組織が改変された。また地域学環プログラムやアジアブリッジカリキュラムなどの教育組織再編で業務内容が複雑化し、教職員の負担を過重なものになっている。

本年度は、学長選考の年であり、来年度以降の第3期中期計画を担う新役員体制を確立する年でもある。静岡大学を、正確で民主的なリーダーシップで運営する学長選出の重要性が極めて重要でもある。

3. 静岡大学教職員組合の現状と課題

非公務員型の法人化以降、静岡大学教職員は労働基準法が適用される民間労働者と同じ立場になった。一方で、人事院勧告も含めて国家公務員の労働条件に準拠するという運営が行われてきた。このことは、一方で「親方日の丸」的意識を温存することで、独立行政法人の枠組みの下で国家公務員以下の労働条件の切下げを余儀なくされるという状況を「甘受」という事態を生み出している。

法人化以降、組合員は約400名から250名へと大きく減少し、組合の財政収入もほぼ半減するに至っている。このため、各種予算の節減に努めるだけでは対応できず、全大教への納付金の大幅削減や県国公からの一時的脱会を余儀なくされている。この減少傾向を放置するならば、現在の組合運営を支える書記局体制の維持さえ困難になることが予想される事態となっている。

組合組織の弱体化は、もちろん法人化以降の多忙化による組合活動に割く家計的・時間的余裕の減少や、そのような中での「ただ乗り意識」（入らなくても困らないし、組合の成果は享受できる）が一定の役割を果たしていると思われる。しかし、最大の原因で、組合が主体的に解決できる問題は、組合自身が教職員にとって必要不可欠な存在として役割を発揮できているかという点である。昨年職場実態アンケートでも、「期待する役割をはたしていないので加入する必要性は感じない」という趣旨の声が寄せられた。

組合活動の大きな問題は、執行委員会メンバーが本職との兼ね合いで、1年交代で全員入れ替わるという慣行（伝統）が維持されている点にもある。かつて組合員が多く、支部役員－執行委員－三役と段階を経て経験を重ね「卒業」というシステムが機能していたが、現在は、いきなり執行委員、いきなり3役というケースが増大している。法人化以降、複雑化する大学の労働問題について、一年ごとに「素人集団」で対応という伝統は、

その年度の三役を中心とする執行委員の献身的な努力で支えられてきたとも言えるが、最大の支えは書記局体制の存在である。経験豊富な書記局員の存在で組合活動が支えられてきたとはいえ、複雑な諸問題に取り組むためには執行委員会自身の力量アップが求められることは言うまでもない。

このような組合が直面する問題を乗り越えるには、何としても組合員数の減少にストップを掛けて増加傾向に転換する必要がある。昨年度は、過半数組合を目指して年間の拡大計画を策定したが、本年度も年間の拡大計画を策定して、「組合員拡大キャンペーン期間」や「組合加入お試し制度」などを活用して、年間を通じた組合員拡大に取り組む。

また組合活動を担う人材の育成を意識した取り組みを行うとともに、執行委員会での経験の継承を保証するような仕組みの導入を行い、執行委員会の力量形成に努めるものとする。

4. 本年度の組合の「6つ+アルファ」の基本方針

昨年度に引き続き、下記の基本方針を堅持し追求していくものとする。

1. 組合員の新規加入に努力する。

「存在感のある組合」づくりを通じて退会者の減少に努めるとともに、かつての組合員の復帰の働きかけを行う。またあらゆる機会を活かして新規加入を進めていく。

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に尽力する。

各種アンケートの実施やあらゆる職場・職種でのランチミーティングの開催を通じて汲み上げた要求等を、団体交渉や事務折衝に反映させ、不二速報等を通じてフィードバックしていくことで、「頼りになる見える組合」を推進していく。

3. 非常勤職員の待遇改善を要求する。

約6割に迫る非常勤職員の給与改善、一時金の支給、雇用期間の延長などの待遇改善を通じて、その意欲を引き出し能力が発揮できる職場を実転していく。

4. 静岡・浜松キャンパス間での待遇格差是正

東西間の適正な人員配置によって、東西間・職場間での労働負担の格差是正に努める。そのためにも地域調整手当支給率の均等化など東西どちらで勤務しても不均等な負担が生じないように交渉していく。

5. 学部改組等に伴う教職員の過重労働を阻止する。

裁量労働制や振替休日の適正な運用を通じて時間外手当の正当な支給を通じて土日も含めた長時間労働に歯止めを掛ける。また「36協定」の実効性を高める対策を具体的に進めさせる。

6. 学長への権限集中化に伴うチェック機能を果たす。

学内での民主的なボトムアップ型決定を促進するために、学内諸問題に対して積極的にオピニオンリーダーとして情報発信を行っていく。とりわけ財政難を理由にした教職員の削減計画に対して、その問題点を提起していく。

また上記のほか、静岡大学のより良き職場環境の改善にかかわる課題、教員の教育・研究条件の改善、そして学問の平和的発展に貢献する様々な課題や、学生の学ぶ権利の擁護の課題などに柔軟に取り組んで行く。

II 今年度の重要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、組合員増加を継続する。

昨年は、10年で過半数を達成しようと年間計画では10%増加の目標を提案した。この目標に向かって既述したように年間を通して様々な努力を継続してきた。退会の減少もあって組合員微増で大会を迎えることができたが、目標は達成できなかった。しかし、目標が達成できなかったとは言え、目標を明確にして、その実現のために知恵を絞り努力することが重要である。今年も組合員10%増加の目標を掲げて取り組む。

目標達成に向けて、新規加入を増大させることは当然であるが、退会者の減少の取組みも重要である。そのためには1人1人の組合員にとって加入していることの価値を実感できるような取組みを進めることが重要である。また役職等を理由にした退会については、附属学校園長など「外部組織」の管理職など、組合の交渉相手とならない役職については条件を緩和することとする。さらに過去、様々な理由があって退会された教職員に対して改めて再加入の働きかけを行う。新規加入については、引き続き、「組合員拡大キャンペーン」(図書券のお礼付き)や「組合加入お試し制度」(一定期間の組合費免除)を実施するとともに、支部長会議を通じた支部レベルの取組み強化、ランチミーティング等を通じた加入の働きかけを行うとともに、大学の新規職員の研修会等のあらゆる機会を利用して組合の宣伝に努めることとする。

2. 組合員のメリットを高める労働協約の締結を目指して

過半数代表でない組合は、「36協定」、「裁量労働制に関する労使協定」などの締結権を持たない。また就業規則は当然であるが労使協定も、全教職員が適用対象である。さらに組合が実現した要求事項は、組合の加入の有無にかかわらず全教職員に適用される。このため、組合運営の負担をしていなくても組合の成果を享受できるという「フリーライダー」問題が不可避免的に発生するが、これは組合活動の宿命とも言える問題でもある。

労使間で締結が認められている労働協約は、組合員だけに適用され、就業規則よりも法的拘束力が高いものである。現在、「組合活動に関する労働協約」など3本の労働協約を大学と締結しているが、この結果、就業時間中であっても団体交渉を含めて正当な組合活動を行うことが権利として認められている。この点は、他大学にはない財産となっている。

昨年、学校教育法に合わせた就業規則改定によって、教職員の「配置転換・出向・転籍」ならびに「降格・解雇」については、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、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なったのに伴い、新しい労働協約の提案を行った。実際、現在の就業規則上は、組織の統廃合を理由にした解雇や抽象的な理由での解雇が可能な条項が盛り込まれている。他大学では、恣意的とも言える解雇処分事例が発生している。教職員の雇用保障を強める観点からも、引き続き労働協約の締結を提案することとする。また組合加入のメリットを高めるような様々な労働協約について検討し提案していくこととする。

3. より良い職場の実現を目指して

組織改組の変化が早く、また複雑化しており、教職員の負担は増すばかりである。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でこなすため長時間労働が常態化している。心の病での求職者の増大がさらなる将棋倒しを産み出すという悪循環が生まれている。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。

今年度も昨年に引き続き5月末から6月はじめにかけて、教職員がどのような労働環境と教育研究条件のなかで苦闘しているのか把握するため実態調査アンケートを行なった。アンケートを解析し、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する。技術職員の待遇改善、非正規職員の待遇改善、地域調整手当の東西格差の是正、再雇用問題などより良き職場に貢献するあらゆる課題に引き続き取り組んでいく。

4. 「第3期中期目標期間の人件費削減の方針について」への対応

5月25日の役員会で決定された「人件費削減の方針について」は、予算ベースでの人件費見込み額が平成28年度70.2億円から平成33年度には66.4億円に約3.7億円減少するという想定のもと、定年退職者のポストの半分を不補充とする一方、各部局に配分されたポイントの毎年0.5%削減などを提案している。この結果、各部局では大きなポスト削減を迫られている。

昨年度の人事計画の大混乱を再び繰り返さず、かつ学部等での教育研究に必要なポストを確保し、教育研究条件の劣悪化を招かない観点から見たとき、この提案を大きな問題を孕んでいると言える。端的に言えば、客観的で正確な財政ガバナンスに基づかない「教育組織の改組、全学横断教育プログラムの実施、新規事業の実施に伴う新たな人材確保」を優先させた負担を事後的に各部局の人件費削減で帳尻を合わせている可能性が高いからである。このようなガバナンスが放置されている限り、様々な改革プログラムの実施の結果、「歯止めなき」人件費削減が続く危険性が高い。

組合としては、財政分析WGを立ち上げて、静岡大学の財政分析に基づいて「人件費削減の方針について」の分析を行う必要がある。その上で、人事計画のガバナンスの在り方について建設的な問題提起を行っていくこととする。

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」など「年齢差別」の撤廃に向けて

現在、55歳昇給停止はもとより、年齢を理由にした機械的な賃金待遇の切下げが行われている。また昇給に関する評価基準も年齢で差別的に適用されている。しかし同一業務を行い、同じような成績を上げているにも関わらず異なる昇給等を適用することは年齢差別であり不当である。

5月13日には東京地裁は、定年後の再雇用で定年前と同じ業務なのに給与を引き下げるのは違法だという判決を下している。そのポイントは「有期雇用であることを理由にした賃金格差が労働契約法20条違反であり、正社員と同じ賃金を支払うべきだとしたこと」（朝日新聞5.14日付け）とされる。現在、政府は「同一労働同一賃金」の原則の適用強化を進めているが、この原則は正規・非正規の違いのみならず、年齢の違いの場合も同様に適用すべきものである。

組合としては、定年後の再雇用についてはフルタイム雇用の実現を追求するとともに、年齢を理由にした差別的昇給制度の撤廃を求める。少なくとも当面昇給停止年齢を段階的に引き上げることを要求するものとする。また年齢を理由にした時間単価の引き下げなど労働条件の切下げの是正を求めていくほか、あらゆる年齢による差別の是正に努めるものとする。

(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。

さらに技術職員が定年後に、その経験と技能をフルに活用できるようにフルタイムでの再雇用を行うことを求める。

(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。静岡が3%であるのに対し、浜松が0%であることの格差は、非常に大きな問題であるので、この点についても改善を求めて行く。

(4) 通勤手当について

2015年には、「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は、通勤手当をより新幹線通勤の実費に相当する額にするよう要求」し、その実現を図ることができた。

しかしながら、「新規採用教職員」に対しての通勤手当については、静岡―浜松間の新幹線利用相当額の支給は見送られてしまった。事務折衝において大学側は、「そもそも新規勤務地が浜松であるので、支給に該当しない」という内容の考え方を示したが、この問題について、実情に見合った通勤手当の支給となるよう、今後も要請していく。

(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た。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た。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

非常勤職員の意欲と能力を活かすことが大学事務の効率的な運営においてもますます不可欠となっているが、同じような業務と責任を負いながら大きな待遇格差が存在していることが、その能力活用を妨げ、そして正規職員の過重労働を招くという悪循環を引き起こしている。

非常勤職員の待遇改善について、①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、総体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、昨年を引き続き、その是正に向けた提案を含めて大学側に働きかけていく。③時間単価の改善にとどまらず、有給休暇の拡大、一時金の支給など同一労働・同一待遇の実現に向けて要求していく。④現在の契約更新 2 回で上限 5 年での雇止めは、非常勤職員の経験を活かすうえで大きな障害となっているので延長を求めていく。

平成 24 年 8 月公布の改定労働契約法では、有期労働契約が同一雇用主のもとで反復更新され通算 5 年を超えた時は、無期労働契約に転換できる権利が発生するとした。本

来は雇止め是正を意図したものであるが、無期雇用への転換を阻止するために5年での雇止めを促進する結果となっている。静大では組合の要求の結果、2回更新で上限5年までへの延長を実現してきたが、新たな労働契約法を保証された無期雇用への転換権は保証されるべきである。

パート職員が正規職員としての採用を目指す際に受験することとなる、いわゆる「登用試験」について、これまで問題の適正化など、いくつかの改善策が講じられてきたが、それに加え、試験方法や内容の大きな変更（試験要項の変更）が予定される場合は、その変更を早めに受験希望者に伝えるなどの更なる配慮を求める。

（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

2015年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、交渉を行った。交渉の結果、改善点として、1年ごとの更新のほか、土日等の祝日の勤務が時間外手当支給の対象であることを認めさせたが、この確認が実際に機能していくよう働きかけるものである。

なお、昨年度のこの交渉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。例えば、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こと等である。これらの問題は、別途要求の重点課題として取り上げていくが、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。

(9) 振替休日の適正な運用について

昨年の裁量労働制に関する土日勤務の取り扱いの交渉の過程で、大学側の振替休日の処理が極めて不適切になされていることが判明した。土日勤務の場合の振替休日は、前日までに1週間以内の振替日を特定して決定した場合においては、休日時間外手当の支給は必要ない。しかし、事前に特定できずに事後的に休日を決定した場合は「代休」となり、休日の割増賃金の支払いが必要になる。また事前に休日を特定した場合でも、1週間を超えた場合は週40時間の法定時間を超えるために時間外の割増賃金を支払うことが必要になる。ところが、大学側は、代休に該当する場合でも機械的に振替休日として処理し、休日時間外手当の支給を怠ってきた。

一部の部局では、書面で前日までに1週間以内の振替日を特定して提出することを求めてきたが、その場合に現実的に休みが取れなく場合でも書類上休んだことにした処理が行われてきたため、長時間労働を促進する結果となってきた。また別の部局では、事前に書面による1週間内での振替日特定ができないために、事後的に振替日を確認する形で処理されてきた。この結果、代休日振替休日として虚偽の処理が横行してきた。

組合としては、教職員がしっかりと休養を確保することが必要という見地から、①無理矢理に1週間内での振替日決定を強制するような事務処理を行わないこと。②1週間を超えた振替日で十分な休養確保を保証する一方で、その場合に対する時間外手当の支給を適切に行うことを求める。

(10) 入試業務の負担軽減と適正な手当の支給について

不二速報2号でも明らかにされたように、静岡大学教職員の大学入試センターの負担は重い一方で、必ずしもその負担に見合った報酬が与えられていない。受け入れ受験生や担当する受験会場の再整理を通じて、他大学に比べての過重な負担の是正を求めていく。また大学入試センター業務にかかわる収支のデータの公開を求めて、大学入試センターからの収入が適切に入試従事者に還元されているかのチェックを行うこととする。

(11) 特任教員や年俸制など新しい働き方の増大における問題について

近年、特任教員などの任期付き教員の増大など教員の働き方も多様化している。また年俸制の拡大など報酬システムについても多様化している。さらにさまざまなプロジェクトに伴う任期付き雇用で、プロジェクトの終了に伴う雇止めなど様々な新しい問題が顕在化してきている。とりわけ特任教員・事務職員の任期は、「最初の契約から通算して5年を超えないものとする」とされており、任期切れに伴う雇用不安が現実的な問題として顕在化している。

平成24年改定の労働契約法では、有期契約の反復更新で5年を超えた場合は無期雇用への転換権が生まれるとされたが、「大学の教員等の任期に関する法律」改定では反復

更新で10年という特例が定められた。無期雇用転換権の発生が5年から10年に延期されたこと事態にも問題があるが、少なくとも5年を上限にした雇止めは撤廃されるべきであり、「特任事務職員等に関する規定」の5条の5年を10年に変更することを求める。早稲田大学では、非常勤講師に対する上限5年での雇止めは撤廃されており（無期雇用への転換と10年上限への二種類）、非常勤講師も含めて労働契約法の趣旨を踏まえた無期雇用への転換を保証するように求めていく。

組合としては、特任教員問題や年俸制問題についての分析を行い、その問題点を整理することで、教員に不利益が発生しないように取り組むこととする。

（12）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、2015年3月に常葉大学を解雇された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た。その後、2015年7月には、仮処分として、「本件懲戒解雇は、処分として重きに過ぎるものと言わざるを得ない・・・本件懲戒解雇は無効であると一応認められる。」と認定された。しかしながら、常葉大学はこの7月の仮処分決定に対して、その取消しを申し立ており、教員の回復しがたい著しい損害は一層深刻なものになってきている。

当人の要求を踏まえ、大学自治とその民主的運営の擁護の観点から、当人の完全な地位保全に向けて、可能な支援を行うものとする。その一環として、県内の大学の教職員組合（静岡大学、静岡県立大学、英和学院大学）との共同で、大学教員の身分保障に関するシンポジウムを2016年6月26日に開催する。なお、このシンポジウムの後援は、全国大学高専教職員組合、全国公立大学教職員組合連合会、全国大学人ユニオン、静岡県労働組合評議会、日本科学者会議静岡支部となっている。

6. その他

（1）2014年のシニア会からの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設備の充実や看板等の改修

教職員組合事務所の設備の充実や看板等の改修を行い、親しみやすい組合の存在をアピールできるようにする。

（3）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。

(4) 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2015年6月に発表したが、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。

(5) 「教育のつどい2016イン静岡」成功への協力

本年8月に開催される予定の教育研究集会について、現地実行委員会参加団体として成功に向けて尽力する。



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努める。

<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、これまでの技術職員は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数名下り、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、昇格基準の改善や新規採用や再雇用制度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選考方法の公平化・明確化を行うこと。
- ② 本年度より定年退職に伴い、再雇用を希望した場合、新規採用を行わない制度に変更された。この場合、パートの再雇用職員がこれまでと同じ仕事量を行うことになり、フルタイムでの再雇用ができる制度への見直しを行うこと。
- 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（初任級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く。

<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。特に法人化以前からの非常勤職員についてはその時給がそのままに据え置かれている現実がある。スキルアップを遂げ、円滑な教育研究のための仕事をしてもらっていることを考えるなら、これは著しく不当であり、時給をあげる必要がある。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。

【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ねら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取りやめ、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、大学で学び働く者間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。

- ・事務については残業や休日業務など、教員については複数の兼任などの労働環境に問題がある部署について、職種別懇談会などを通じて情報を収集して問題点を把握するとともに、改善を求めて行く。

- ・浜松キャンパスでは事務一元化にともなう業務の多忙化と複雑化が生じている。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、あるいは学長の組織改革に対するグランドデザインが適切であ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、学長選での論点にすることも含めて調査に基づき組合員のみならず全教職員に分かり易くまとめ、(2)の広報活動(ホームページや不二速報)などを通じて広く学内に周知するよう努力する。

(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の情報の周知に努める。

1) ホームページの管理と周知

・組合の「顔」となるホームページの存在とホームページを利用した情報の発信を迅速かつ分かり易く教職員に周知して行く。また、教職員全体へのメーリングリストを活用した情報の共有を図り、組合の存在をアピールする。

2) 不二速報の発行

・年10回程度発行し、定期的に教職員全体に情報とトピックスを提供する。今年は静大の将来にとって非常に重要な学長選があるので、その他の情報とともにスポットライトを当てて行きたい。

3) 掲示板及びインターネットを活用した情報の発信

・静岡では組合用の掲示板を積極的に活用するとともに、メーリングリストを用いて各種活動への呼びかけ・労働環境改善に関する情報や学長選の情報などを全教職員に広報し、組合活動への理解を深める。

5. 厚生部

(1) 例年どおり、無農薬新茶の斡旋を継続するほか、冬には恒例の「組合スキーと温泉の集い」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) その他、組合活動が楽しくなるような企画を募集する。

(3) 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る。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、昨年に引き続き、加入取り組みを強化する。また全労済についても、地域に密着し、対応の早い自動車共済、火災共済を中心に加入の取り組みをすすめる。労金についても、組合員の福利厚生の大きな柱として、組合員の利益になるような情報を提供し、利用の取り組みをすすめる。加入者・利用者が増えることにより、利用配当金や事務手数料も増えることになり、結果的には組合員に還元されることになる。

組合員からの要望の多い「退職後の生活設計セミナー」も教職員共済や労金の手続きなどの説明を中心に可能な限り開催する。

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。

また特にセンター入試や教授会など土曜日や日曜、祝日などが勤務日にあたっている場合は自己負担を求めるのではなく、大学側が負担するなどの措置が必要であり、これについても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】2016年度会計予算（案）とその承認に関する件

2016年度 一般会計予算(案)

[収入]

(2016.4.1～2017.3.31)

項目	15執行額	16予算額	差引	備考
A經常収入	11,145,093	10,990,000	-155,093	
組合費	10,586,130	10,440,000	-146,130	1ヶ月87万円で算定(15年度は1ヶ月87万で算定)
雑収入	558,963	550,000	-8,963	無農薬茶販売上、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經常外収入	1,312,919	1,366,888	53,969	
還元金	161,280	150,000	-11,280	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,151,639	1,216,888	65,249	前年度より繰越
特別会計繰入			0	
合計	12,458,012	12,356,888	-101,124	

[支出]

項目	15執行額	16予算額	差引	備考
A会議費	68,803	120,000	51,197	
大会費	4,493	30,000	25,507	定期大会お茶代
委員会費	64,310	90,000	25,690	執行委員会・代表委員会・支部長会議、会計監査等交通費
B活動費	646,582	1,130,000	483,418	
行動費	147,602	250,000	102,398	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、支部総会交通費
組織法制部	256,830	400,000	143,170	組合員拡大資料、新任教員組合ガイダンス昼食代、安全衛生教育昼食代、各支部ランチミーティング等昼食代、職種別懇談会昼食代等、退職者記念品、顧問弁護士料
人事給与部	0	20,000	20,000	人事委員会交通費・昼食代
教育文化部	76,588	150,000	73,412	学内教研集会昼食代・講師謝金、全国教研交通・宿泊費、資料代
調査広報部	73,048	150,000	76,952	速報・ピラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター、組合HPサーバ利用費、HP修正費
厚生部	92,514	150,000	57,486	福祉活動拠出金、リクリエーション補助
青年・女性部	0	10,000	10,000	母親大会参加費・交通費・広告料
C書記局費	875,236	960,000	84,764	
事務経費	554,756	580,000	25,244	事務機リース代、コピー代、事務用品
書記局費	127,414	140,000	12,586	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	180,906	220,000	39,094	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	12,160	20,000	7,840	KOKKO(旧国公労調査時報)など
D人件費	7,979,667	8,400,000	420,333	
給与手当	6,016,068	6,300,000	283,932	書記2名給与手当 一般職 2-37(9ヶ月)・2-41(3ヶ月)、再雇用20時間(12ヶ月)
保険	963,599	1,100,000	136,401	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	1,609,080	1,507,880	-101,200	
全大教	1,606,000	1,504,800	-101,200	1,100円×118人×4月 1,100円×112人×8月
県国公	0	0	0	
地区国公	0	0	0	
憲法会議	3,080	3,080	0	(年額)
F予備費(1)	61,756	139,008	77,252	シニア会懇親会費、慶弔費、常葉大学巻口氏支援金、大学財政検討WG講師謝金等
予備費(2)	0	100,000	100,000	※備品積立金
予備費(3)	0	0	0	※特別基金積立金
合計	11,241,124	12,356,888	1,115,764	
残高	1,216,888	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28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】役職者の組合員資格の変更について

【組合規約抜粋】

第一章 総則

(組合員)

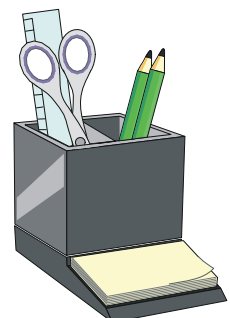
第2条 組合は、静岡大学の教職員あるいは組合が認める者であって、組合の趣旨に賛同し、自ら組合に加入することを選び、静岡大学教職員組合規約（以下「規約」という）に従う者をもって組織する。

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。

提案：附属学校園長については、組合員資格を認めるものとする。

理由：第2条2の趣旨は、労使関係において使用者側に立つ教職員の加入を阻止する点にある。附属学校園長は、現在教職員組合の団体交渉等の交渉相手にはなっておらず、組合員資格を認めても支障がないものとする。



各支部の取組み

■人文社会科学部支部

2015年度は6月22日に支部総会、7月31日に引継ぎ会議を開催し、活動を開始しました。例年7月に開催している親睦ビア・パーティーは予算の繰越金不足のため開催を見送りました。11月に支部委員会を開催し、12月からの過半数代表者選出、1月の事務職員ランチミーティング、2月からの役員選挙などに対応しました。ランチミーティングは、1月5日（火）に事務系職員の方々、7日に教室付き職員の方々と委員長、書記長、書記局とともに開催しました。多忙化や職員の適切配置などの職場環境の問題や非常勤職員の「雇い止め」の問題などかなり深刻な問題をお聞きしました。

結局ビア・パーティーの代替えの親睦会等は開催できませんでしたが、財政状況は回復しましたので、2016年度からは夏のビア・パーティー等の親睦会を再開する予定です。しかしながら、現行では長期的に支部活動を継続していくために不都合が生じるので、支部費徴収方法を見直して、ルールを改訂します。また、ランチミーティングなどの結果を踏まえて支部交渉を実施する予定でしたが、2015年度には実現せず、これも2016年度への課題となりました。

組合員の減少が続いていますが、2015年度は4名の加入があり、転出等により3名が退会されました。その結果人文支部の組合員数は現在61名です。2016年度も引き続き加入を呼び掛けていく予定です。

■教育学部支部

2015年度の取組みについて

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、3月に懇親会を開催した。組合活動の基本は、普段から話しやすく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。このような状況を少しでも改善するためにも、組合活動を通しての交流の場を準備し、職場の問題についての意見交換を活発にしていくことは、とても重要であると考えている。

一昨年度に取り組んだ主要課題としての、非常勤職員の待遇問題（長期にわたり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の問題）については、その年度の本部との交渉や教育支部交渉を踏まえ、本年度になって多少の改善が実現できたことは幸いなことであった。しかしながら、非常勤職員の雇用・賃金引上げの問題については、今後も引き続き改善を働きかけることが重要であると考えている。

また、組合加入の働きかけについては、10月、3月を重点月間と定め、あたらしく赴任された方を中心に、支部委員総出で積極的に行っていった。

加えて、教育学部長ならびに事務長の出席のもとでの教育支部交渉の場（4月）においては、学部内の夜間の安全管理や衛生管理等に関する改善要求等を行った。教職員の安全や健康に関することでもあり、今後、目に見える成果として、それらの要求が実現されることを期待している。

2016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月に退職者の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31名から27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ただけのように活動したいと考えている。とりわけ本学部では、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。

■工学部支部

本年度の具体的活動

組合員組織率低下は、ここ数年来の大きな問題です。工学部支部においても毎年、「脱退者人数>加入者人数」という状態です。定年退職以外の脱退者を減らすため、そして非組合員の加入率を上げるための組織だった取り組みが必要不可欠です。昨年度の組合執行部が提案し、4月から実施している「お試し期間」に加入を増やし、期間終了後にも継続して組合員になっていただくためには、組合活動によって得た成果を積極的にアピールする必要があります。立て看や「支部だより」だけでなく、直接伝える機会をも組合活動の成果を、非組合員を含めてアピールする必要があります。職場懇談会、職種懇談会、女性懇談会などを積極的に実施していきます。

現在の工学部支部役員は、支部長と書記各1名および所属母体から選出される支部委員から構成されます。組合員数減少・教職員の多忙化に伴い、役員ローテーションが早くなっています。このため、役員制度の見直しが必要です。そこで、「1. 役員選挙の廃止、2. 規約の改定」を提案します。支部役員選挙は、現在では工学部支部のみ実施されています。この選挙の廃止を提案します。具体的には、各選出母体から選ばれた役員名簿を公表し、異議がなければ信任されたと見なすことにします。また、支部長や書記長は支部委員

を兼ねることとしました。この結果、中執の役員を除けば、支持母体から選出される役員は1名ということになります。組合活動が組合員の過度な負担となることは本末転倒です。効率的な活動を目指すためにも改革が必要と考えます。

活動の具体的な内容は、例年通り、下記の通り行います。

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います。
- ・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します。

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ちます。
- ・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を考えています。

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します。
- ・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います。
- ・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います。
- ・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）を開催します。

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います。団体交渉については、当局側との実質的交渉のできる唯一の重要な場として、少なくとも年に1回は、浜松キャンパスで開催することを要求します。

■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、今年度の組合員は9名となった。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。このため農学部支部は、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。

【2015年度活動日誌】

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2015 4月			
3金	執行委員会(新旧引き継ぎ)		
6月			工支部役員新旧引き継ぎ 雇入時安衛教育過半数代表・組合ガイダンス
6月			
7火	新任教員研修(組合ガイダンス)		
9木	職員課あいさつ・顔合わせ(二役)		工学部支部委員会
14火	就業規則についての質問と要求提出		
14火	就業規則改訂過半数代表説明		
15水			就業規則改定説明
17金			立看板設置(成果と組合加入)
20木			就業規則改訂過半数代表説明
20木			ポスター(成果と組合加入・メーデー)
21金			工学部支部だよりNo.1発行
30木	第1回執行委員会		執行委員会(テレビ会議)
30木			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(浜松城公園)
14木			職場懇談会(2.3.4.6号館)
14木			職場懇談会(S-port.7号館)
16土	シニア会総会(藤井委員長)		
18月	不二速報1号発行		
18月	職場実態アンケート配布		
21木			職場懇談会(5号館)
28木			工学部支部委員会
28木	第2回執行委員会		執行委員会(テレビ会議)
29金	「裁量労働制に関する労使協定」の失効状態が発覚。大学に団体交渉要求		
30.31		全大教中部技術職員交流会	
6月			
2火	事務折衝		会計監査
3水	会計監査		
9火			職場懇談会(工学1号館・総合棟)
9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)
11木			議案書製本作業・支部委員打合せ
12金			立て看板設置(定期大会)
15月	教育学部支部総会		
16火	事務折衝		職場懇談会(電研棟・創造棟)
16火	農学部支部総会		
18木			工学部支部定期大会
18木		静岡県母親大会	情報学部支部総会
21日			
22月	人文学部支部総会		
24水	事務折衝		
25木	第117回定期大会(テレビ会議)		第117回定期大会(テレビ会議)



6/25 第117回定期大会



	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2015 7月			
2 木	三役会議		工学部支部委員会 ポスター貼付（団体交渉）
2 木			
3 金	第2回団体交渉の要求事項と理由書を提出		
4 土	常葉大学巻口先生支援集会		
10 金	第2回団体交渉（テレビ会議）		第2回団体交渉（テレビ会議）
11.12		全大教定期大会（藤井）	
15 水			宣伝行動（安保法案）
17 金	青空のもとでピース開催		
21 火	不二速報2号発行		
21 火	執行委員会声明「「安全保障関連法案」の採決の強行に抗議します。」発表		
22 水	シニア会世話人会		
23 木	第3回執行委員会		第3回執行委員会
23 木	不二速報3号発行		
30 木			工学部支部委員会
8月			
3 月	不二速報4号発行		
4 火	不二速報事務局棟等配布		
31 月			支部だよりNo.2発行
9月			
4 金		教職員共済ブロック会議	財形貯蓄相談窓口
10 木			
11-13		全大教全国教研（金沢大）	財形貯蓄相談窓口
17 木			
18 金	労基署指導に関する職員課との意見交換		
24 木			工学部支部委員会
25 金	第5回執行委員会		第5回執行委員会
29 火			女性部懇談会
10月			
6 火			雇入時安全衛生教育組合ガイダンス
7 水	シニア会世話人会		
19 月	不二速報5号発行		
22 木			工学部支部委員会
27 火	支部長会議（人文、農学）		支部長会議（西部）
28 水			ポスター貼付（学内教研集会）
29 木			
30 金	事務折衝・団体交渉申入れ		
30 金	支部長会議（教育）		
30 金	不二速報事務局棟等配布		
30 金	二役打ち合わせ		
31.1		全大教地区別単組代表者会議	
11月			
5 木	来年度の行事日程における休日振替問題での大学申入れ		執行委員会（テレビ会議）
9 月	教職員研究集会への協力についての大学申入れ		
11 水	シニア会世話人会		
18 水			平和と文化の集い実行委員会
19 木	学内教研集会（テレビ会議）		学内教研集会（テレビ会議）
19 木	年末調整説明会		
20 金	団体交渉に向けて二役会議		
24 火	第3回団体交渉（学長出席）		第3回団体交渉（学長出席）
24 火			立て看板設置（平和と文化に集い）
26 木			工学部支部委員会
27 金	三役会議（テレビ会議）		三役会議（テレビ会議）

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2015	1 2月		
	3 木 5 土 8 火 10 木 11-12 15 火 17 木 18 金 27-29	第6回執行委員会 (テレビ会議) 不二速報6、7号発行 静岡県県評との協議 (巻口氏支援の要請) 教職員共済との協議 (森田事務局長来訪) スキーと温泉の集い	全大教技術職員交流会 全大教中部書記研修会 工学部支部委員会 スキーと温泉の集い
2016	1月		
	5 火 7 木 7 木 12 火 12 火 21 木 21 木 22 金 25 月 29 金	人文社会科学部支部ランチミーティング① 人文社会科学部支部ランチミーティング② 事務折衝 巻口氏支援問題で県大・英和の教職員組合との協議 県国公へのオブザーバー参加についての協議 (県国公副議長ほか) 不二速報8号発行 三役会議 (テレビ会議) 不二速報8号配布 第7回執行委員会 (浜松)	工学部支部委員会 支部だよりNo.3発行 中執三役会 (テレビ会議) 第7回執行委員会
	2月		
	5 金 12 金 15 月 17 水 18 木 18 木 19 金 20.21 23 火 26 金 26 金	事務折衝 組合アンケート配布 巻口問題での三大学教職員組合共同記者会見 選挙管理委員会 (テレビ会議) 就業規則改訂について過半数代表へ説明 中執三役会 (テレビ会議)	就業規則改訂について過半数代表へ説明 過半数代表選出について連絡調整 選挙管理委員会 (テレビ会議) 工学部支部選挙公示 過半数代表選出について打ち合わせ 工学部支部委員会 中執三役会 (テレビ会議)
	3月		
	2 水 7 月 7 月 9 水 10 木 11 金 14 月 15 火 16 水 18 金 23 水 24 木 24 木 29 火 31 木	第8回執行委員会 (テレビ会議) 第4回団体交渉 (浜松) 教育学部支部ランチミーティング 過半数代表選出代議員集会 大学教育センターランチミーティング 役員選挙開票 過半数代表就業規則改正説明 新旧引き継ぎ	第8回執行委員会 (テレビ会議) 退職後の生活設計セミナー (教職員共済) 第4回団体交渉・選挙公示 (延長) 過半数代表選出代議員会 工学部支部選挙公示 (候補者) 工学部支部投票開始 工学部支部委員会 選挙開票 (中執・工学部支部) 工学部支部選挙公示 (開票結果) 過半数代表説明 工学部支部退職者を囲む会



1/5 人文社会科学部支部事務系職員
ランチミーティング



12/27-29 組合スキー

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	38
労使関係の基本に関する労働協約	39
組合活動に関する労働協約	40
団体交渉に関する労働協約	42
静岡大学教職員組合規約	44
静岡大学教職員組合役員選挙規程	49
静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規	50
静岡大学教職員組合旅費細則	50
静岡大学教職員組合組合費徴収細則	51

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。

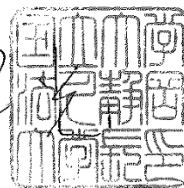
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

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

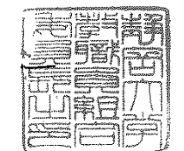
国立大学法人静岡大学 学 長

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。

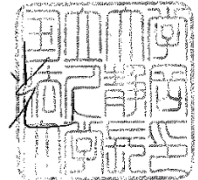
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

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

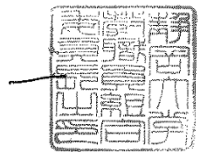
国立大学法人静岡大学 学 長

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。

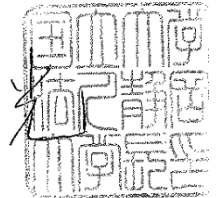
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

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

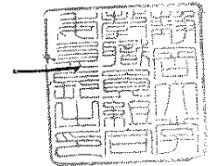
国立大学法人静岡大学 学 長

天岸祥



静岡大学教職員組合 執行委員長

鳥畑 眞



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 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解任並びにそれらの回復。
- ⑥ 組合基金の流用および重要な組合資産の処分。
- ⑦ 支部・部会等の設置および廃止。
- ⑧ 代表委員会への委任事項。
- ⑨ 同盟罷業の開始の決定。
- ⑩ その他組合の目的達成にとって必要で重大な事項。

(代表委員会)

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

- 2 代表委員は、各支部より2名、各部会より1名を選出しなければならない。
- 3 代表委員会は、執行委員長が次の場合に招集し、最低年3回以上開催する。
 - ① 執行委員会が必要と認めたとき。
 - ② 代表委員の5分の1以上が、付議事項を示して要求したとき。
- 4 代表委員会の議長等は、代表委員の互選によって選出する。
- 5 代表委員会には執行委員が出席し、議案について説明し、必要な報告を行い、質問に答弁しなければならない。ただし、執行委員は決議には参加することができない。

(代表委員会の審議事項)

第15条 代表委員会は次の事項について審議決定する。

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

(執行委員会)

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

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

の招集を要求することができる。

- 3 執行委員会は、大会と代表委員会の決議を執行し、また、その他の緊急の事項を処理してこれに関し大会および代表委員会に責を負う。

(執行委員会の審議事項・権限)

第17条 執行委員会は次の事項について審議決定する。

- ① 大会および代表委員会の決議に基づく事項の執行。
- ② 大会および代表委員会に提出する事項。
- ③ 組合の業務執行に関する各種原案の企画立案。
- ④ その他組合の事業遂行上必要な事項の処理。

(執行委員会のもとにおく組織)

第18条 執行委員会には、書記局および必要ある場合には専門委員会を設ける。

2 書記局は、書記長および書記局員をもって構成し、次の事務を行う。

- ① 組合経費の予算の編成、予算の執行、決算書の作成、その他会計経理に関すること。
- ② 組合員名簿に関すること。
- ③ 用度の調達、物品の管理、払い出しおよび事務所の管理、その他庶務に関すること。
- ④ 各種の会議の準備および議事録の作成に関すること。
- ⑤ その他書記局事務に関すること。

(会議の成立)

第19条 会議はすべて、構成員の3分の2以上の出席によって成立する。

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

(会計監査委員会)

第20条 会計監査委員会は、次の業務を行う。

- ① 組合の資産および会計を年1回以上監査し、執行委員会から決算の報告を受け、その結果を大会に報告する。
- ② 組合財産の状況について、執行委員会に対し、臨時に大会の招集を要求することができる。

(選挙管理委員会)

第21条 選挙管理委員会は、次の業務を行う。

- ① 選挙の公示に関すること。
- ② 立候補の受理審査および候補者氏名の発表に関すること。
- ③ 投票および開票の管理ならびに立会人の指定に関すること。
- ④ 投票の有効無効の判定および当選者の発表に関すること。
- ⑤ その他選挙管理に必要な事項。

第五章 役員

(役員)

第22条 組合に次の役員をおく。

執行委員長	1名	副執行委員長	1名
書記長	1名	執行委員	7名

会計監査委員 2名

- 2 執行委員長は、組合を代表し、組合の業務を統轄し、大会、代表委員会、執行委員会を招集する。
- 3 副執行委員長は、執行委員長を補佐し、執行委員長事故あるときはその職務を代行する。
- 4 書記長は執行委員長を補佐し、書記局の長として組合の事務を司る。
- 5 執行委員は、執行委員会の業務を分掌する。
- 6 会計監査委員は、会計監査委員会の業務を分掌する。

(役員選挙)

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

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

(役員任期および兼任)

第24条 役員任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 補充選挙によって就任した役員任期は、前任者の残任期間とする。
- 3 役員は、任期満了後も、後任者が就任するまではその職務を行うものとする。
- 4 役員は他の役員および代議員を兼ねることができない。

(役員解任)

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

第六章 会計

(経費)

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

第27条 組合の会計年度は、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わる。

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

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

第七章 解散

(解散)

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

第八章 附則

(規約の改正)

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

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

(施行)

- 第31条 この規約は、2008年6月26日から施行する。
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名のものは単記、定員2名以上のものについては完全連記とし、いずれも直接無記名1人1票とする。
第17条 当選者は有効投票数の多数を得た者から順次決定する。得票同数のため当選者を定めたい場合はその者について決選投票する。
第18条 組合員数の2分の1以上の有効得票がない者は当選できない。
第19条 前条により不足を生じた場合は、その不足の定員数に1名を加えた数を落選者のうちから得票順に選んで決選投票を行う。
第20条 候補者が定員を超えないときは信任投票を行う。

第五章 附則

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

第22条 この規程の実施に必要なことは別に細則で定める。

第23条 この規程は昭和25年2月14日より実施する。

(昭和31年2月、昭和35年7月、平成19年7月 一部改正)

静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規

- 1、 組合員本人で次の各項に該当するものについては、所定の金額または記念品を贈るものとする。
 - (1) 弔慰 死去したとき 金 10,000円
 - (2) 病氣 1ヵ月以上入院療養したとき 金 5,000円
 - (3) 退職 記念品を贈る(5,000円相当)
- 2、 その他組合員または組合員以外のもので、慶弔の意を表すことが適当と認められる場合は、三役が協議する。
- 3、 組合はこれらの慶弔に対し、一切の返礼を辞退する。

静岡大学教職員組合旅費細則

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

- ① JRを利用する場合で、移動距離が概ね80kmを超える(静岡—浜松を含む)時は往復特急料金(ただし、新幹線利用の場合は回数券相当)を支給する。
- ② 県国公、地区国公などの会合・集会に出席するときで、要請団体からの旅費の支給がない場合は所属支部所在地から目的地までの公共交通運賃(往復)を支給する。
- ③ 公共交通機関を利用しない場合は、実状に即して実費を支給する。

第2条 日当の支給については次の基準による。

- ① 移動時間を含め用務にかかる時間が概ね8時間(1日と数える)を超える時また用務先までの距離が概ね80kmを超える場合1日あたり1,500円、そうでない場合は1日当たり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。