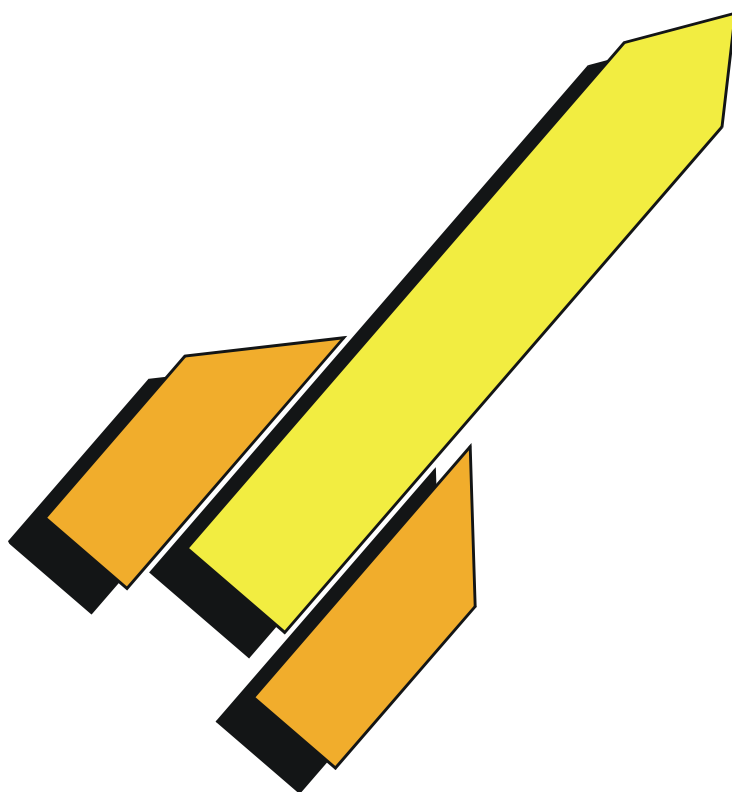


国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2017年度（第119回）

定期大会議案書



みんなの智慧と力を結集し、働きやすい職場の実現を！

日時 2017年6月29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】2016年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】2016年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	10
2016年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	11
2016年度会計監査報告	
【第3号議案】2017年度活動方針（案）とその承認に関する件	13
Ⅰ 国立大学を取り巻く情勢について	
Ⅱ 静岡大学の学内状況について	
Ⅲ 今年度教職員組合の重点課題と個別要求について	
Ⅳ 専門部の活動と職種別課題	
【第4号議案】2017年度会計予算（案）とその承認に関する件	30
【第5号議案】組合旗について	29

＜資料＞ 各支部の取り組み
2016年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

2017 年度執行委員会

執行委員長	赤田	信一（教育学部支部）
副執行委員長	福田	充宏（工学部支部）
書記長	橋本	誠一（人文社会科学部支部）
執行委員	鳥畑	与一（人文社会科学部支部）
執行委員	戸部	健（人文社会科学部支部）
執行委員	塩田	真吾（教育学部支部）
執行委員	加藤	英明（教育学部支部）
執行委員	大八木	智一（工学部支部）
執行委員	中澤	高師（情報学部支部）

会計監査委員	石原	剛志（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】2016年度活動報告とその承認に関する件

I 昨年度の組合の「6つ+アルファ」の基本方針

昨年度は、一昨年の基本方針を発展的に継承し、下記の方針を掲げた。

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現していく。

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。

上記に加えて、組合員のメリットを高める労働協約の締結を提起した。これはいわゆる「フリーライダー論」を克服するために、既存の3本の労働協約に加えて、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、組合との協議を行うことを求める労働協約など、組合員だけに適用される労働協約を増やすことで組合員であることのメリットを高めようという提起であった。

上記の方針実現に向けて、2回の団体交渉と付随した事務折衝を行うとともに、論拠を示しての交渉力を高めるために、静岡大学の財政分析を外部専門家に委託して行う一方、他大学の事例分析も踏まえて、客観的論拠に基づく団体交渉に心がけた。また非常勤職員の雇用期限延長に関する職員アンケートを実施するなど教職員の「生の声」を踏まえた団体交渉に取り組んだ。その結果、①人事院勧告に準拠した給与引き上げを実現、②非常勤職員の5年を超えた雇用継続と無期雇用への転換、③職員のフルタイム再雇用、④特任教員等の雇用期限の5年から10年への延長などを実現することができた。

さらに次期学長選においては、例年通り、学長候補者へのアンケートを実施し、その回答を全教職員に配布したほか、静岡キャンパスと浜松キャンパスにおいて学長候補者による討論会を開催した。また学長選考会議に対しては学内意向投票を尊重した選考を行う要請を行い、次期学長の民主的選出に向けて取組みを行った。

しかし、新たな労働協約案については具体的な交渉を行うことができなかった。その他多くの不十分な取組みもあり、積み残した課題も多いが、着実な成果を挙げ、組合の存在感を発揮した一年であったと考える。

Ⅱ 昨年度の基本方針の具体的な取組みについて

Ⅱ－１．過半数代表組合を目指して、組合員増加を継続する。

本年も昨年に続いて、過半数組合を目指して年間計画としては１０％増の目標を掲げた。しかし、この目標を各支部の目標として具体化し、支部の組合員拡大の取組みとして計画化することが不十分であった。また再加入の働きかけについても、意識的・計画的に取り組むことができなかった。

退会者の減少の取組みについては、不必要な役職等を理由にした退会を減少させるために、付属高校校長など「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退会規定を緩和する規則改正を行った。

新規加入については、昨年に引き続き、①「組合員拡大キャンペーン」（図書券のお礼付き）、②「組合加入お試し制度」（一定期間の組合費免除）を実施した。またランチミーティングの開催（８月３０日 学務部事務職員・パート職員）や大学の新規職員の研修会（４月７日静岡新任教員研修会、雇入時安全教育：浜松４月８日、静岡４月２５日）や安全衛生講習会等のあらゆる機会を利用して組合の宣伝と勧誘を行った。さらに不二速報の全教職員配布版では「組合加入欄」を設けるなどの工夫も行った。

この結果、昨年の大会以降の新規加入は 名であったが、退職・転出・退会者が 名であったため、全体としては 名の減少となった。なお「組合加入お試し制度」で加入してくれた 名中、 名が正式に組合員に加入して貰えた。いったんお試し加入された方への継続への働きかけが重要であるとともに、なぜ継続してもらえなかったのかを丁寧分析して組合活動に反映させていくことが重要である。

Ⅱ－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）と非常勤職員の雇い止めとフルタイム再雇用問題の「緊急アンケート」（１０月）を実施し、職場の実態を分析するとともに、組合の要求に対する教職員の声を聴く取組みを行った。後者については、回収数が少なかったが、職場における非常勤職員の果たす役割の重要性や雇用継続を訴える声が寄せられた。ランチミーティングについては、開催できたのは 支部のみであったが、組合に寄せられた個別相談についても丁寧に対応し、そこで指摘された問題を事務折衝で改善を求めるなど、組合員の声や要請に基づいた取組みを一定行うことができた。今後は、アンケートの回収率の向上に向けて、答えやすい質問項目や回収方法などについて工夫する必要がある。

ところでランチミーティングでの組合員の要求から改善を実現できたのが、特任教員の雇用期限の延長の問題であった。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。しかし、本学では特任教員に対しても職員の基準が適用されたままで放置されていた。

これについても東工大など多くの大学で、非常勤教員については有期契約の上限が10年とされている事例を具体的に示して改善を要求した結果、10年への延長を実現することができた。今後は、10年を超えた場合の無期雇用への転換の実現が必要である。

Ⅱ－3. 非常勤職員の待遇改善の取組みについて

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）、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）の差の是正などを従来要求してきたが、昨年度は、有期雇用の5年上限の撤廃と無期雇用転換の道を開くことを最優先課題として取り組んだ。団体交渉でも、その道理と他大学での取り組み状況の実例を示し、静大の対応が遅れていることを明らかにした。また雇止め問題をテーマにした学内教育研究社会や緊急アンケートの実施を通じて学内世論の喚起に努めた。

この結果、様々な制約があるとはいえ、5年を超えた有期雇用の継続の道を可能にするとともに、無期雇用転換に関する就業規則の改定を実現することができた。

Ⅱ－4. 東西両キャンパス地域調整手当支給率の改善

過去の交渉の成果で現在5:4にはなっているが、団体交渉では当面5:5の比率に改善することを求めた。また同一大学内でキャンパスが地域的に離れている場合の地域調整手当の事例を調査することで、多くの大学が、人事院が定めた地域調整手当のキャンパス間の格差を学内措置で一定の改善を行っている事例を示して、同じ大学内で地域調整手当に差があるのは問題であると指摘した。

しかし、十分な交渉時間が割けなかったため、大学側の財政上の困難という理由を乗り越えて是正することができなかった。

Ⅱ－5. 過重労働の是正について

「職場実態アンケート」を通じた長時間過重労働の実態把握に努めるとともに、「36協定」に基づく労使協議においても組合に対する説明を求め、改善を要請するなどの取り組みを行って来た。昨年は年度末や年度初めにおいて業務の繁忙を理由とした時間外労働が月45時間を超えるケースが複数発生したが、その原因は過重労働による職員の病気や、引継ぎや研修不足による非常勤職員の早期退職などが重なり合って起きたものであり、本質的には余裕のない人員配置が原因となっているものである。財政難を理由とした人件費削減は、業務の複雑化と増大の下では限界であり、業務の効率化だけではなしに十分な人員配置が必要である。

Ⅱ－６． 学長権限のチェック機能の発揮

昨年度は、伊東学長に代わる新学長選出の学長選考が行われたが、例年よりも日程が短縮された。組合は十分な準備のもとで「学長適任候補者アンケート」を作成し、速やかに回答を作成してもらえよう準備を行い、公示後に迅速に教職員に回答を配布することができた。また浜松キャンパス（１０月３日）、静岡キャンパス（４日）に選考会議主催の抱負等発表会に引き続いて組合主催の公開討論会を開催し、多くの参加者を得て、抱負会ではなされない視角からの議論が活発に行われた。また学内意向投票の結果を尊重するよう要請文を選考会議議長宛に届けるなど次期学長の民主的な選考に一定の貢献を行うことができた。

Ⅱ－７ その他の重要な取組みについて

（１）技術職員の待遇改善について

本年度も、技術職員と事務職員間での昇格格差の是正、具体的には昇格基準の見直しと 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がを要求した。一方で、技術職員の高齢化に伴うフルタイムでの再雇用実現が切実な要求課題となっていること重視して取り組んだ。この結果、昇格格差の是正については改善できなかったが、フルタイムでの再雇用を実現することができた。

（２）静岡・浜松キャンパス間の交通費支給の改善

一昨年は、東西キャンパスの転勤に伴う新幹線通勤の実費支給を実現することができたが、その後、「新規採用教職員」に対しては対象外であることが組合員の相談で判明した。事務折衝において改善を求めたが、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」という回答であった。団体交渉でも要求項目に掲げたが、該当組合員がいなくなったこともあって具体的に交渉することができなかったが、今後、様々な形で該当者が発生する不備であり、改善の取組みを継続する必要がある。

（３）再雇用制度の改善について

職員のフルタイム再雇用については、優先的に団体交渉を行い、年金支給年齢の引き上げに伴うフルタイム再雇用を原則とすべしとの人事院勧告や閣議決定、さらには他大学の取組みに比しても静大の現状が立ち遅れていることを明らかにし、改善を求めた。団体交渉では検討中との回答で終わったが、その後、フルタイム再雇用を可能とする就業規則改定が行われた。

しかし、再雇用上限年齢の 65 歳上限を引き上げる改定については、フルタイム再雇用を優先したため、具体的な交渉等を行うことができなかった。

（４）振替休日の適正な運用について

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。

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てきたが、その運用については一定の改善が見られた。

（５）入試業務の負担軽減と適正な手当の支給について

不二速報でも明らかにしたように、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た。また大学入試センター業務にかかわる収支のデーターの公開を求めて、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を明らかにすることを求めたが、十分な情報提供や説明がえられないままであった。

（６）過半数代表との連携について

過半数代表からの適宜情報提供を受けながら、組合として大学側と事務折衝等を行った。また、本年も組合役員経験者が静岡と浜松の事業所の過半数代表に選出されるように取り組んだ。静岡事業所の過半数代表は、執行委員として残ることで例年以上に過半数代表と組合の連携が強化されるようにした。

（７）常葉大学の不当解雇問題の支援について

常葉大学短期大学部を「不当解雇」されたM教員の支援を、県立大学と英和学院大学の教職員組合並びに県労働組合評議会等と協力して行った。

6月26日には、県内大学の教職員組合（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「大学もブラック企業化？」を全大教委員長の基調講演のもと開催した。それに先立って6月21日には記者会見を行った。10月18日には東京高裁の仮処分決定を受けて不当解雇撤回を求める三大学共同声明を出した。また本年1月20日に懲戒解雇に対する静岡地裁の勝利判決が出たことで報告集会を開催した。このような支援を受けて、マスコミの注目や報道も徐々に広がり、静岡テレビ朝日が特集を放送するなどの関心の高まりを見せた。またジャーナリスト北健一氏の取材記事「公益通報者の教員解雇」が社会新報に掲載され（3月1日）大きな反響を広げた。

M教員に対する懲戒解雇の裁判は、5月16日に東京高裁で結審となり秋の判決を待つばかりとなっているが、その勝利に向けての世論喚起が必要である。

（８）その他

① 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床のカーペットの張替と看板等の改修を行い、清潔で親しみやすい組合の存在をアピールできるようにした。

② 組合シニア会（静岡大学教職員組合退職者の会）

5月21日の総会には委員長が出席し、日頃からの支援に感謝の意を伝えた。

③他団体との協働関係

静岡県国交労連にはオブザーバ参加で復帰し、適宜情報提供を受けている。メーデーなどへの参加し、他の労働組合との連帯交流も行って来た。

また日本科学者会議静岡支部開催の市民向け講座のチラシ配布などの協力や、全大教他の署名要請についても、執行員会で確認の上協力を行って来た。

④教職員共済組合重点委託団体としての取組み

全国教職員共済から、一定数以上の組合員を有する団体で加入率が低い組合での加入促進強化の要請を受けて重点委託団体となった。この重点委託団体の交流会議が9月30日に東京で開催され、委員長と書記が参加をし、静大教職員組合としての取組み方針について報告を行った。執行委員会や定期大会時に全国教職員共済の説明会を開催するなど、その魅力についての周知を行って来た。

⑤全日本教職員組合（全教）「教育のつどい2016 in 静岡」（8月19～21日）の現地実行委員会への参加と協力

全教よりの要請に基づいて組合として現地実行委員会に参加した。また現地実行委員会委員長に組合委員長が選任され、成功に向けた準備協力や会場提供や実行委員長挨拶などを行った。

Ⅲ. 組合の組織活動について

Ⅲ－１. 団体交渉と事務折衝について

団体交渉は、9月11日と12月12日の2回開催した。また事務折衝については適宜5回（4月14日、5月12日、10月14日、2月9日、2月23日）行い、団体交渉に向けての下交渉やその他の諸問題についての折衝を行った。

団体交渉については、総覧的な要求項目について第1回目で示しつつ、時間的制約の中で成果を挙げるために優先順位を明確にして交渉を行うようにした。また「空中戦」にならないように、各交渉項目については十分な調査と分析に基づいて、「議題と関連資料」等の客観的根拠と道理を示すように心がけた。とりわけ、この間の交渉において「財政的に困難である」という抽象的な説明が繰り返されて来たことを踏まえて、組合側において大学の財政の分析を行うために、明治大学野中研究室に分析依頼を行い、「静岡大学の財政分析」というレポートを得ることができた。公開されている決算書類を見る限り大学財政には「ゆとり」があるはずであるが、国立大学会計の複雑さや行政上の縛り等で自由に使えない状態であることも推察される結果となった。時間等の制約もあり、この財政分析を団体交渉等で有効に活用することが十分できなかったが、財政分析を継続し客観的な根拠に基づいた交渉力を付けること必要である。

また労働条件の根幹である給与について従来団体交渉が行われることが無かったことを踏まえて、人事院勧告に準拠した給与改善についても団体交渉の議題として、「人事院

勧告に準拠した給与引き上げの完全実施を求めます」という要請文を学長宛に出すとともに事務折衝を行うなどした。給与改善については組合に了解を求めることなく決定として通知を行っている現状は、給与水準は労使交渉に基づいて決定されるべきという原則に反したものであり、その改善が必要である。

Ⅲ－２．執行委員会と代表者会議等の活動について

執行委員会は、引継ぎ会議も含めると１２回開催し、月一回開催の原則を基本的に維持した。東西をテレビ中継でつないでの開催であり、機具の不調等のトラブルもあったが、執行委員３分の２以上の参加を得て、全ての会議を成立させることができた。

会議の開催については、原則的には事前に三役会議を開催して議題の整理を行い、レジメ原案も一週間前には配信するなど、充実した討議に向けた準備を行うように心がけた。

昨年の大きな反省点は、規約上年三回以上開催することが定められていた代表者会議を１回しか開催できなかったことである。代表者会議は、団体交渉に向けての重要議題を討議し組合の方針を確認する上での重要な役割を果たすものであるが、その準備の負担等の余裕がないため開催することができなかった。年三回以上開催すべしという義務付けは再考する必要がある。

Ⅲ－３．不二速報等の情宣活動について

不二速報は、下記内容で８号まで発行し、内容に応じて全教職員への配布を行った。また不二速報メール版も一回配信を行った。今年は、単なる組合の活動報告にとどまらず、学内の様々な問題についての組合の調査レポートの発信を通じてオピニオンリーダーとしての機能発揮を意図したが、ニュース作成の負担集中や年間計画策定による計画的準備が不十分であったため、「新シリーズ」も第２弾で終わるなど系統的・持続的な情報発信ができなかった。速報性の必要な情報については不二速報メール版で発信するようにした。各職場では知り得ない有益な情報を発信する組合ニュースを待っている教職員も多く、しっかりとした準備に基づく紙面づくりと速報性を系統的に組み合わせた発行計画の策定が必要と言える。

- | | |
|-------------|---|
| 第１号（５月２３日） | 新執行部の紹介 |
| 第２号（５月２３日） | 新シリーズより良き静岡大学と職場を目指して：組合はこう考える 第１弾「大学入試センターの負担と手当は適切か？」 |
| 第３号（７月１９日） | 正しい振替休日の取り方 |
| 第４号（１０月３日） | 新シリーズより良き静岡大学と職場を目指して：組合はこう考える 第２弾「浮き彫りになった財政ひっ迫の原因 |
| 第５号（１１月２９日） | 特集：第２回団体交渉に向けて |
| 第６号（１月２５日） | 年頭の挨拶／組合レク報告／西部キャンパス平和企画報告 |
| 第７号（２月２０日） | 第２回団体交渉報告 |
| 第８号（３月２７日） | 就業規則の改定の解説 |

なお、昨年度は、ホームページを通じた情報発信が十分にできなかった。コンテンツの充実やアクセスの改善などの対応を行ったが、誰もがいつでもアクセスできるホームページの活用促進が必要であった。

Ⅳ. より良き職場と平和を守る活動について

Ⅳ―１. 学内教育研究集会

16年度の学内教育研究集会は、「パート職員の雇用期限延長実現を目指して学ぼう」ということで、和田肇名大教授（労働法）を講師にお招きして「非常勤職員の待遇改善について」というテーマで開催した。前年のように授業開始後では参加が困難ではないかということで9月29日（木）の開催（12時半より14時半）としたが、静岡キャンパス 名、浜松キャンパス 名の参加にとどまった。当事者である非常勤職員の多くの参加を期待して、大学側には研修会として参加を認めるように要請を行い、「業務に支障がない場合は、参加して差し支え無し」との回答を得たが、周知が不徹底であり、非常勤職員の参加は少なかった。

Ⅳ―２ 「青空のもとでピース」の開催

7月15日に「日本の青空」の上映会を行った。

Ⅳ―３ レクリエーション活動について

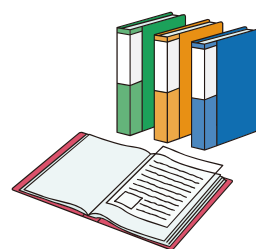
「組合スキーと温泉の集い」が1月7日に乗鞍そのーリゾートで二泊三日の日程で開催され、天候と参加人数にも恵まれ、赤字を出すことなく成功裏に終えることができた。

Ⅳ―４. 学術の民主的平和的发展の取組み

組合は、軍事研究への協力を行わない見地から一昨年は団体交渉において防衛省の研究費募集に対するガイドラインの内容について、単に軍事研究でないことが明確でないという要件にとどまらず、防衛省が募集する研究費の応募禁止を要請した。

このガイドラインの有効性については、次期学長選での公開質問状でも質し、公開討論会でも各候補者に見解を質した。そのやり取りのなかで、実際の応募があったケースで、大学側から防衛省に対して「軍事研究でないことが証明できるか」と確認することでガイドラインの有効性が担保されていることが確認された。

また日本科学者会議静岡支部の呼びかけに応じてシンポジウム「日本の大学に未来はあるか？」を12月10日に開催した。田原博人元宇都宮大学長の基調報告のほか、静大の財政状況や学生の経済状況などのレポート報告が行われ、大学の危機の現状とその打開の方向性についての意見交換を行った。



【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）

2016年度 一般会計決算案

〔収入〕

(2016.4.1～2017.3.31)

項 目	16予算額	16執行額	差引	備 考
A経常収入	10,990,000	10,841,159	-148,841	
組合費	10,440,000	10,232,000	-208,000	1ヶ月87万円で算定(15年度は1ヶ月87万で算定)
雑収入	550,000	609,159	59,159	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	1,366,888	1,517,308	150,420	
還元金	150,000	300,420	150,420	全大教、教職員共済より会議交通費・宿泊費等 執行額には、全大教中部ブロック協議会よりの2014年12月から2015年12月までの中部ブロック関連会議等への旅費還元額(111,300円)を含む。
繰越金	1,216,888	1,216,888	0	前年度より繰越
特別会計繰入	0	0	0	
合 計	12,356,888	12,358,467	1,579	

〔支出〕

項 目	16予算額	16執行額	差引	備 考
A会議費	120,000	30,645	89,355	
大会費	30,000	4,565	25,435	定期大会お茶代
委員会費	90,000	26,080	63,920	執行委員会・会計監査等交通費
B活動費	1,130,000	754,054	375,946	
行動費	250,000	154,120	95,880	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費、メーデー参加費等、支部総会交通費
組織法制部	400,000	404,286	-4,286	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	20,000	0	20,000	人事委員会交通費・昼食代
教育文化部	150,000	125,562	24,438	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	150,000	60,335	89,665	速報・ちらし印刷用紙、インク代、印刷機マスター、看板作成費
厚生部	150,000	-1,249	151,249	福祉活動拠出金、リクリエーション次回準備金
青年・女性部	10,000	11,000	-1,000	母親大会広告料、母親大会カレンダー代
C書記局費	960,000	995,225	-35,225	
事務経費	580,000	583,440	-3,440	事務機リース代、コピー代、事務用品
書記局費	140,000	212,153	-72,153	書記局お茶代、書記局用品、書記研修等交通費・宿泊費 執行額には2016年11月実施の書記研修会会場費・講師謝金立替分(29,240円)を含む。 (2017年5月に全大教中部地区協議会より返金)
通信費	220,000	187,472	32,528	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	20,000	12,160	7,840	KOKKO(旧国公労調査時報)など
D人件費	8,400,000	7,913,018	486,982	
給与手当	6,300,000	6,391,014	-91,014	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	1,100,000	1,022,004	77,996	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	1,000,000	500,000	500,000	※書記1名分
E外部負担金	1,507,880	1,507,880	0	
全大教	1,504,800	1,504,800	0	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)	139,008	66,906	72,102	シニア会懇親会費、財務分析謝金、全大教熊本地震救援金
予備費(2)	100,000	0	100,000	※備品積立金
予備費(3)	0	0	0	※特別基金積立金
合 計	12,356,888	11,267,728	1,089,160	
残 高	0	1,090,739		

【第2号議案】2016年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2016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

2016年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	1,517,079	
静岡書記局カーペット等		54,958
静岡書記局看板作成費		17,393
今年度積立金	0	
一般会計繰入		0
普通預金利息	16	
定期預金利息	170	
合 計	1,517,265	72,351
次年度繰越		1,444,914

労金口座	17.3.31	
3250186	444,532	普通預金
0271073	1,000,382	定期預金
合計	1,444,914	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	8,008,663	
今年度積立金	500,000	
普通預金利息	72	
定期預金利息	890	
合 計	8,509,625	0
次年度繰越		8,509,625

労金口座	17.3.31	
5241556	3,506,437	普通預金
0106427	5,003,188	定期預金
合計	8,509,625	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,206,101	
今年度積立金	0	
定期預金利息	382	
合 計	2,206,483	0
次年度繰越		2,206,483

労金口座	17.3.31	
1729305	2,206,483	定期預金
合計	2,206,483	

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	17.3.31	
152705	140,308	
合計	140,308	

備品一覧（2016年度）

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

2016 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、2016 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2017 年 6 月 5 日 15 : 00 ~ 17 : 00

監査対象期間 2016 年 4 月 1 日 ~ 2017 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。

2017 年 6 月 5 日

会計監査委員

赤尾晃一 

篠原和久 

【第3号議案】2017年度活動方針（案）とその承認に関する件

I 国立大学を取り巻く情勢について

1 運営費交付金の削減

周知のように、国立大等の運営費交付金は2004年度の法人化以降、2013年度まで毎年度減額されてきた。

それまで例年1%前後の削減率であったが、2013年度は、国家公務員の「給与改定臨時特例法」（東日本大震災の復興財源を確保するための臨時的措置、措置期間：2012年4月～2014年3月末）等を踏まえ、前年度比“5.1%減”という過去最大の削減率となった。

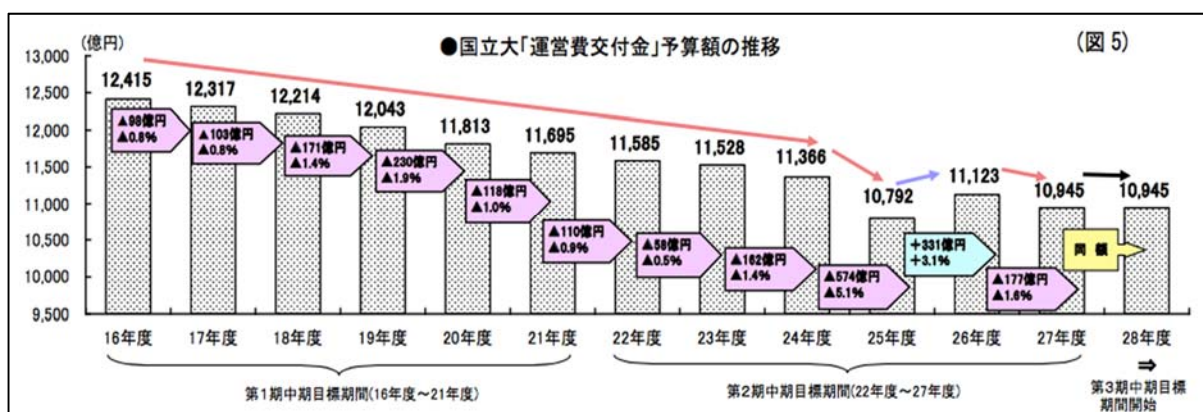
2014年度は、「給与改定臨時特例法」終了に伴う義務的経費増などで、2013年度より331億円(3.1%)増となり、法人化後初めて前年度を上回った。

2015年度は、大規模先端研究プロジェクトに関する“補助金”の創設に伴う「運営費交付金」60億円減などによって、再び前年度より177億円(1.6%)減の1兆945億円(名目ベース)となった。なお、この「補助金」60億円を加えた2015年度「交付金等」（実質ベース）の予算額は、前年度より117億円(1.1%)減の1兆1,006億円であった。

第3期中期目標期間が始まった2016年度は、新たに各大学の機能強化の方向性に応じた取組を支援するために予算上の「重点支援」枠を設けるなど、配分方法を見直すとともに、法人化以降初めて交付総額を前年度と“同額”にした。かくして、法人化以降の13年間で運営費交付金は1,470億円削減された（図表1参照）。

しかし、2017年度は、国立大学法人機能強化促進費45億円（新規）を含む、1兆970億円が運営費交付金として配分された。前年度に比べ、微増（25億円）である。10年余に及ぶ運営費交付金削減方針は転換されたのか、それとも今後再び減少傾向を辿ることになるのか、今後の国の財政運営を注意深く観察する必要がある。

図表 1



注) 旺文社 教育情報センター「28年度 国立大学法人運営費交付金」より引用。

2 運営費交付金の重点支援

第3期中期目標期間における運営費交付金については、予算上、3つの枠組み（①地域のニーズに応える人材育成・研究を推進 [55 大学]、②分野毎の優れた教育研究拠点やネ

ットワークの形成を推進〔15 大学〕、③世界トップ大学と伍して卓越した教育研究を推進〔16 大学〕）を設けて重点支援を行うこととし、各国立大学法人はそれぞれの機能強化の方向性などを踏まえていずれかの枠組みを選択することとなった（静岡大学は①を選択）。

重点支援は、各大学からの拠出金（①～③の枠組みを踏まえて決定される「機能強化促進係数」に基づく金額を運営費交付金から拠出する）を財源として確保した上で、当該経費を評価に基づき再配分することによって行われる。

平成 29 年度、各大学による実際の取組み状況・進捗状況をもとにする評価・配分が初めて行われた。運営費交付金の重点支援に当たっては、各国立大学法人から提案のあった取組構想について、「国立大学法人の運営費交付金及び国立大学改革強化推進補助金に関する検討会」の有識者意見を踏まえて評価を行い、予算が配分された。2017 年 1 月に公表された評価結果によれば、静岡大学の配分率は 90.8%であった。

3 「総合科学技術・イノベーション会議」と第 5 期科学技術基本計画

近年の高等教育政策に見られる新しい特徴は、第 2 次安倍内閣成立以降、内閣府主導で重要な政策決定が行われるようになってきたことである。とくに内閣府に置かれた総合科学技術・イノベーション会議（議長は内閣総理大臣）の存在が重要である。

総合科学技術・イノベーション会議（以下、「イノベ会議」という。）は、内閣総理大臣のリーダーシップの下、「科学技術・イノベーション政策の推進のための司令塔」として、日本の科学技術に関する総合的・基本的政策の企画・立案・総合調整を行う機関である。イノベ会議の重要任務の一つは、科学技術基本計画（5 年計画）の策定である。2016 年 1 月、安倍内閣は、イノベ会議答申（2015 年 12 月）を承け、「第 5 期科学技術基本計画」を閣議決定した。

それは大学等を科学技術イノベーション活動の主要な実行主体と位置づけ、その抜本的な改革と機能強化を図ることを宣言する。そして、初めて「国家安全保障上の諸課題への対応」という項を設け、「国家安全保障上の諸課題に対し、関係府省・産学官連携の下、適切な国際的連携体制の構築も含め必要な技術の研究開発を推進する」ことを謳った。大学を軍事研究に動員しようというのである（2015 年創設の防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」は、この方針の先取りである）。それに合わせ、「研究成果のうち、国家安全保障等に係るデータ、商業目的で収集されたデータなどは公開適用対象外とする」という方針を明確に示した。

イノベ会議の構成員でもある日本学術会議会長・大西隆氏は、2016 年 4 月の学術会議総会において、軍事研究に反対する学術会議声明（1950、1967 年）を否定し、「個別的自衛権の目的にかなう基礎的な研究開発は許容されるべき」と発言した。そこで学術会議は検討委員会を設け、軍事研究をめぐる議論を開始した。その成果は、2017 年 3 月、日本学術会議幹事会「軍事的安全保障研究に関する声明」としてとりまとめられた。声明は、「安全保障技術研究推進制度」の問題点を明確に指摘し、かつての声明を継承する立場を鮮明にした。しかし、その一方で大学等に対して《軍事的安全保障研究について、その適切性を審査する制度を設けろ》というにとどまり、安全保障技術研究推進制度に応募すること自体を否定しなかった。

Ⅱ 静岡大学の学内状況について

2016 年に実施された静岡大学長選挙における各候補者の所信を見れば、第 3 期中期目標・計画期間（2016-2021）に入り、静岡大学の教育・研究がますます困難の度を強め、将来展望を描きにくい状況にあることが共通に認識されていたように思う（候補者間に認識の深浅、対応策等の相違は明確に存在したが）。

その主要な要因が、運営費交付金の削減にあることは周知のとおりである。法人化移行後で、運営費交付金は 14 億円（13%）削減された（表 1）。教員人件費でいえば、約 140 人の教授ポストが削減されたことになる。なお、総収入は 5%の減少にとどまっている。

表 1 静岡大学運営費交付金増減（各年度決算額）

費目 \ 年度	2004	2015	増減
運営費交付金	108 億 0,100 万円	94 億 0,400 万円	▼13 億 9,700 万円
自己収入	61 億 5,300 万円	62 億 0,200 万円	4,900 万円
総収入	198 億 1,900 万円	188 億 4,000 万円	▼9 億 7,900 万円

【出典】「決算報告書」http://okpc20.adb.in.shizuoka.ac.jp/nzaimu/n_zaimu1/kessan.html

静岡大学の運営費交付金削減への主な対応策は、他の国立大学と同様、常勤教職員を削減し（人件費削減）、業務量の増大には非常勤職員の採用で対応するというものであった。直近では、2016 年 5 月 25 日役員会決定「人件費削減の方針について」が、定年退職者の半分を不補充とするとともに、各部局に配分されたポイントを毎年 0.5%削減するなど機械的な人件費削減方針が示されたのは周知の通りである。

その結果、教職員の構成は大きく変化した。08 年度と比較すると、15 年現在で職員数は 26%増加したが、その内訳は常勤職員 3.5%減、非常勤職員 58%増であった（表 2）。

表 2 職員数の変化（単位：人）

年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
常勤	339	341	332	324	323	322	328	327
非常勤	311	312	318	382	414	424	481	490
合計	650	653	650	706	737	746	809	817

【出典】「財務レポート」http://okpc20.adb.in.shizuoka.ac.jp/nzaimu/n_zaimu1/kessan.html

15 年現在、職員の 60%を非常勤職員が占めるに至った。それだけに、非常勤職員の待遇改善と地位向上は、静岡大学を働きやすい職場にしていこううえでますます必須の課題となっている。なお、非常勤職員の増加は、雇用形態の複雑化、業務部門の細分化、それによる 1 人職場や 2 人職場の増加を伴っていることにも留意する必要がある。

教員についても、同様の傾向が認められる。08 年度から 15 年度にかけて、常勤は 15 人減少したが、非常勤は 143 人増え、合計で 128 人増加した（表 3）。この間、各部局の常勤ポストは吸い上げられ、既存のカリキュラムを維持することさえ困難になってきた。他方、

学長は、吸い上げたポストを原資に、新規プロジェクト等に非常勤中心に配分してきた。その結果、教員の身分と配置先（職場）はきわめて多様で複雑になった。

表3 教員数の変化（単位：人）

年度	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
常勤	837	821	812	811	799	805	809	822
非常勤	302	326	347	349	360	402	434	445
合計	1,139	1,147	1,159	1,160	1,159	1,207	1,243	1,267

【出典】「財務レポート」 http://okpc20.adb.in.shizuoka.ac.jp/nzaimu/n_zaimu1/kessan.html

問題は、このような人事管理政策がいつまで続くのか、である。常勤教職員を削減し、非常勤教職員で代替することを持続すれば、最終的にすべての教職員は非常勤になる。大学の教育研究体制を守ろうとすれば、いずれある時点で現在の人事管理政策を中止せざるを得ない。それははたして何時か？——大学執行部はそれを判断する責任を負っている。

しかし、その前にもう一つ考えるべき問題がある。現在の人事管理政策（常勤教職員の削減）自体はたして妥当なものなのか。運営費交付金が削減され、総収入が減少しているのは確かであるが、だからといって、人件費削減のため常勤教職員を機械的に削減する必然性は必ずしも存在しない。前年度組合執行部の依頼によって作成された明治大学・野中研究室レポート「静岡大学の財政分析」（2016年9月30日付）によれば、人件費等の節約によって約15億円（教員ポスト約150人分）の余剰が生み出されている。この指摘が妥当であれば、現在の人事管理政策を維持する必要は、少なくとも財政的には存在しない。運営費交付金や授業料収入などを配分する際、人件費などが過度に削減されている可能性があるのではないか。

ところで、2015年、防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」が創設されたことなどを契機に、大学と軍事研究（いわゆる軍学共同）の問題が社会的に大きな注目を集めるようになった。そして、17年3月、日本学術会議幹事会は「軍事的安全保障研究に関する声明」を発表した。

日本学術会議の声明は、①50年と67年の「軍事目的のための科学研究を行わない声明」を継承する、②軍事的安全保障研究では、研究の方向性や秘密性の保持をめぐる、「政府による研究者の活動への介入が強まる」、③防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」は、「外部の専門家でなく同庁内部の職員が研究中の進捗管理を行うなど、政府による研究への介入が著しい」、④「研究成果は、時に科学者の意図を離れて軍事目的に転用され、攻撃的な目的のためにも使用されうる」としたうえで、「まずは研究の入り口で研究資金の出所等に関する慎重な判断が求められる」と、各大学・研究所での真摯な議論を呼びかけた。

静岡大学は、15年9月、役員会決定として「静岡大学における防衛省等との研究協力に関するガイドライン」を作成・公表した（なお、工学部は1983年に「軍事研究を行わない」旨を内規で定めている）。それは「軍事目的でないということが明確に判断されるもののみを受入れ対象とする」「研究成果は公開する」という方針を示しつつも、研究協力の受入れ自体は否定していない。

静岡大学のガイドラインに対するマスコミ等の評価は一様でなかった。大学の軍事研究に関する基本的な考えを示すという点で、ガイドラインになお不十分で曖昧な点があるのは確かである。その意味で、静岡大学でも、学術会議声明の呼びかけに応え、真摯な議論を積み重ねていく必要があるだろう。

Ⅲ 今年度教職員組合の重点課題と個別要求について

1 今年度の重点課題について

1-1 団体交渉に関する労働協約第2条にいう「交渉事項」について

2017年4月14日付文科省高等教育局国立大学法人支援課「国立大学法人の業務運営に関するFAQ」は、文科省の眼から見ても、国立大学法人の自主性・自律性が国立大学法人自身によって狭められている現状があることを示している。

そこで指摘されている事項の一つに、次のようなものがある。「旧国立学校の取り扱いとは異なり、国立大学法人の役員の報酬及び職員の給与は、各大学が自主的・自律的に決定すべきものであり、各大学に委ねられるものです」。このような文科省の指摘を踏まえ、静岡大学に対し、以下の点について確認を求める。

04年8月30日、国立大学法人静岡大学と静岡大学教職員組合との間で締結された「団体交渉に関する労働協約」第2条は、両者の団体交渉の対象となる事項を「雇用と労働条件に関する一切の事項」と定めている。これは、使用者たる静岡大学に処理権限のある事項はすべて交渉対象となることを意味している。文科省の指摘を待つまでもなく、教職員給与や財政に関する事項も当然そこに含まれる。それは、単に団体交渉に応じるというだけでなく、団体交渉前の下折衝において組合が要求する十分な説明や資料を提供することも含まれることに留意すべきである。

1-2 静岡大学「人件費削減の方針」への対応について

前述のように、われわれは、静岡大学の財政について、とくにその予算分配のあり方について重大な疑念を抱いている。国立大学法人の財政は企業会計を採用しているというものの、その実態はきわめて複雑で、的確かつ正確な財務管理を行うことがひじょうに難しい仕組みになっている。2015年度に人事計画が混乱したことの要因の一つはそこにある。

的確かつ正確な財務管理が行われていないのに、人件費削減だけが機械的かつ一律に強行されているのではないか、というわれわれの疑問に対して、大学側に必要な財政資料の提供と説明を要求する。そして、その資料をもとに組合の総力を活かして財政分析を行い、そして建設的な問題提起を行っていく。

1-3 組合員を増やす活動について

法人化以降直後に比べ、現在の組合員数は半分近くまで減少している。このまま減少傾向が続けば、現在の活動水準を維持することができなくなる。それだけに、今年度は組合員を増やす活動に全力を傾注し、早急にこの1年間の減少分を回復させる。その目標達成後は、引き続いて一昨年度以来の方針である10%増加を目指す。

上記の目標を達成するため、「組合加入お試し制度」（組合費の半年免除）を柔軟に活用

して幅広く加入を呼びかけるとともに、支部レベルの取り組みを強化し支部単位のランチミーティングなどで直接加入を働きかける。

新規採用教職員に対する研修会やガイダンスなどの機会を利用して、また不二速報（組合加入申込書を添付）を活用して、積極的に組合活動の宣伝を行う。また、組合退会者に対し、個別に再加入の呼びかけを行う。

2 今年度の個別要求事項について

(1) 日本学術会議幹事会「軍事的安全保障研究に関する声明」に対する静岡大学の見解について説明を求めます

前述のように、静岡大学のガイドラインは、「軍事研究でないということが明確に判断され」、「研究成果が公開」されるという条件が満たされれば、防衛省等との研究協力の受け入れるという立場をとっている。現在、静岡大学は、このガイドラインに則り、防衛省等に対して「軍事研究でない」ことなどの確認を求め、その確認がとれなければ申請を認めないという態度をとっている。

しかし、防衛装備庁が、今後、「軍事研究ではない」と回答することも十分考えられる。なにしろ、防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」は「民生技術についての基礎研究を公募する」（「平成 29 年度公募要領」）と謳っているのだから。

それだけに、防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」の内容に踏み込んだ議論も必要であろう。研究課題が採択されると、防衛装備庁と国立大学法人静岡大学との間で委託契約が締結される。そして、この契約に基づいて、防衛装備庁職員（プログラムディレクターとプログラムオフィサー）が研究課題の進捗状況を日常的に管理することになる。研究課題の実施者は、とくにプログラムオフィサーと密接な連携をはかることが求められている（前掲「公募要領」）。静岡大学が防衛装備庁との間で委託契約を結ぶというのは、このような外部機関が日常的に大学に立ち入り、教員の研究内容や進捗状況を管理するという行為——それが研究内容への介入という危険性を伴うことは「公募要領」が自認している——を容認することを意味する。この点は、日本学術会議声明が指摘する通りである。大学としてこのような委託契約を結ぶことが妥当でないない判断するならば、少なくとも防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」については一律に申請を認めないという方針をとるべきではないか。

(2) 再雇用制度におけるフルタイム雇用の実現を要求します

今後、60 歳から 65 歳になるまでの間、生年月日に応じて老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が以下のように段階的に引き上げられる。そのため、それに対応すべく、再雇用制度の充実が早急に求められる。

該当年齢	年金の支給部分	
	老齢厚生年金報酬比例部分	老齢厚生年金定額部分
1958（昭和 33）年 4 月 1 日までに出生	60 歳	65 歳
1960（昭和 35）年 4 月 1 日までに出生	61 歳	65 歳

1962（昭和 37）年 4 月 1 日までに出生	62 歳	65 歳
1964（昭和 39）年 4 月 1 日までに出生	63 歳	65 歳
1966（昭和 41）年 4 月 1 日までに出生	64 歳	65 歳
1966（昭和 41）年 4 月 2 日以後に出生	65 歳	

教職員再雇用規程第 8 条第 1 項は再雇用職員の勤務時間を 1 週間 30 時間と定めているが、同条第 3 項が新たにいわゆる第 1 号職員（常勤職員定年退職者など）について「業務の特殊性及び専門性」を条件にフルタイム勤務を認めた（今年度から施行）。この点は、再雇用者のフルタイム化という点で一歩前進と評価することができる。

しかし、それも「業務の特殊性及び専門性」という条件付きであることから、第 1 号職員の希望者全員がフルタイム化を認められるわけではない。老齢厚生年金支給開始年齢引き上げに対応する措置として義務づけられていることから、定年を延長するの でなければ、希望者全員をフルタイム化すべきである。同時に、そして同様の理由から、第 2 号職員（有期雇用職員定年退職者）、第 3 号職員（非常勤職員定年退職者）についてもフルタイム化を強く推進することを要求する。

現在の静岡大学の現状を見るにつけ、再雇用者は職場の重要な戦力として欠かせない存在となっている。それだけに、本人が希望する場合は、勤務時間の上限を 38 時間 45 分まで拡大することが望ましい。

（3）非常勤職員の雇用期間（5 年で雇い止め）の延長を要求します

就業規則によれば、非常勤教職員は雇用期間 5 年を超えると、6 年目の契約期間満了日の翌日から無期労働契約に転換することを学長に申し込むことができる（非常勤雇用教職員就業規則第 5 条の 2）。しかし、学長裁定「非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準」（平成 23 年 1 月 28 日）により、契約更新は 2 回以内、通算期間の上限は 5 年（1 年－2 年〔1 回目更新〕－2 年〔2 回目更新〕のケース）とされ、それらの条件を満たすと雇い止めになる。つまり、最長 5 年の期間満了で退職を強いられるため、無期労働契約への転換条件（「5 年を超える」）を満たすことができない。

たしかに「非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準」は上記雇用期間の例外を設け、①障害者雇用促進法の対象者、または②所定の要件（専門的資格等、部局長が特に必要と認めた業務、部局予算の確保、本人の希望、勤務成績優秀、部局長等の推薦）を満たし学長が認めた者については、5 年を超えて雇用することができるとしている。しかし、②の要件はおもに調理師免許や社労士などの国家資格から簿記検定、秘書検定などを想定するもので、極めてはばが狭い。そのため、ほとんどの非常勤職員にとって 5 年を超える雇用は事実上困難なものになっている。

大学業務の水準と一貫性を維持するうえで、非常勤職員の雇い止めは極力回避すべきである。そこで、可能な限り、5 年を超えて雇用を継続し、無期雇用への転換を図るべきである。非常勤職員の雇用を安定させることは、静岡大学の経営にとって大きなメリットとなる。それはまた労働契約法改正（2012 年法律第 56 号）の立法趣旨でもある。現行の雇い止めについての見直し（雇用期間の延長）を強く求める。

(4) 大学入試センター試験業務の負担軽減と手当の引き上げを要求します

静岡大学が負っている大学入試センター試験の負担は、全国でもっとも高いものである。教職員の数に比して受け持つ受験生の数はきわめて多い。そのためほとんどの教職員が毎年出勤せざるを得ないという状態である。加えて、大学入試センター業務に対する手当が不十分であるという不満が教職員の間に根強い。

長年の要求にもかかわらず、大学側はこれまで明確な対応をとらなかった。改めて試験業務の負担軽減と入試手当の引き上げを要求する。

とくに大学入試センター試験外国語ヒアリングは、他の科目に比べて入試業務の負担が加重（余分に事前説明会への出席が義務づけられている、監督事項が多いなど）であることから、手当の面で特段の配慮をするべきである。

(5) 時間外労働（長時間労働）の是正を要求します

時間外労働（長時間労働）は、労働安全衛生上の問題であり、給与・手当の問題でもある。大学が作成した資料によれば、常勤職員の 2016 年度時間外労働の合計時間数は、15 年度に比べ 90.7%に減少したという。しかし、時間外労働の年間総時間数別の人数分布（下表）を見れば、事態はいぜん深刻である。

年度	0～100 時間	～200 時間	～300 時間	～360 時間	361 時間～	合計
28 年度	108 人	81 人	59 人	24 人	8 人	280 人
	38.6%	28.9%	21.1%	8.6%	2.9%	100%
27 年度	84 人	100 人	55 人	37 人	8 人	284 人
	29.6%	35.2%	19.4%	13.0%	2.8%	100%

この表によれば、厚生労働省の定める時間外労働限度基準（平成 10. 12. 28 労告 154）および静岡大学三六協定の定める限度時間（年間 360 時間）を超える者が約 3%もいる。三六協定の特別条項により違法性は排除されるものの、労働安全衛生上早急に是正すべき事態であることに変わりはない。

他方、大学は、非常勤職員の時間外労働について実態把握を行っていないようである。しかし、われわれが知るだけでも、非常勤職員による時間外労働は行われている。大学にはその実態を把握する責任がある。また、仄聞するところでは、非常勤職員の時間外労働に対して手当（残業手当）の支給が行われていないケースがある。そのなかには管理職が残業代を申請しないよう暗黙の圧力をかけるという悪質なケースも存在する。

静岡大学は、職員の労働時間を適切に把握・管理し、長時間労働を是正するための具体的方策をとる必要がある。また、時間外労働に対して適切に時間外労働手当を支給するよう各職場管理職に対して指導を徹底するべきである。

(6) 55 歳昇給停止と減額支給の見直しを要求します

静岡大学の教職員は、年齢が 55 歳に達すると、①事実上の昇給停止（教職員給与規程第 11 条第 4 項）と、②基本給等 1.5%の減額支給（平成 22 年 11 月 26 日規程附則）を強いら

れる。とくに②は、当初、東日本大震災対応として「当分の間」の措置として行われた者である（2015年に「平成30年3月31日までの間」に改められた。平成27年3月27日規程第305号附則5）。

もっぱら年齢のみを理由として、適切かつ公平な業績評価と昇給を行わず、減額支給という不利益のみを押しつけることに何の合理的理由も認められない。抜本的な見直しを強く求める。とくに附則に定める減額支給は早急に撤廃することを要求する。

(7) 浜松市等の地域調整手当を静岡市並みに引き上げを要求します

現在、地域調整手当の支給割合は、「地域調整手当支給細則」により、静岡市6%、浜松市・島田市・藤枝市4%（3%に特別加算率1%を加えた割合）と定められている。しかし、静岡市と浜松市等で支給割合に差を設けることについて、合理的根拠はどこにもない。あるのは国家公務員の支給割合に準拠したいという思いだけであろう。

国家公務員の地域手当は、各地域の物価水準などを反映して支給されると言われているが、けっしてそれは地域の消費者物価水準を正確に反映しているわけではない。たとえば3級地・名古屋市の支給割合15%に対し、静岡市は6級地・6%である。しかし、物価は静岡市の方が名古屋市よりも高い（2014年3月28日総務省統計局「平成25年(2013年)平均消費者物価地域差指数の概況」）。

静岡大学は、2012年に「静岡大学教職員の給与の臨時特例に関する規程」を定め、一時的に浜松市等の支給割合を5%に引き上げたことがある。これは、地域調整手当が経営判断によって変更可能であることを大学が自認したことを意味する。また、現在、特別加算率1%が加えられている。これは静岡大学自体が地域調整手当の格差を是正すべきことを認めていることにほかならない。

同じ静岡大学の業務に携わりながら、業務地が異なるだけで手当が違うことに何の合理性も公平性も認められない以上、ただちにこれを是正し、一律静岡市並みの支給割合を実現すべきである。

(8) 非常勤職員の時間給見直し（時間単価の引き上げ、60歳超の時給引き下げ撤廃、東西格差の撤廃など）を要求します

①法人化前に採用された非常勤職員の待遇改善要求として、昨年度に引き続き、時間単価（時間給）の引き上げを要求する。2004年度の法人化以後、当該非常勤職員の時間単価は固定化され、まったく引き上げられていない。

②法人化前に採用された非常勤職員の時間給には、東西キャンパス間で「法人化前旧給与表2-4 浜松時給1,063円、静岡時給1,095円」という格差が存在する。その差は地域調整手当と同じく3%（地域手当浜松0%、静岡3%）である。このような地域間格差に合理的根拠が認められない以上、早急に是正し、一律静岡並みの時給を実現すべきである。

③法人化前に採用された非常勤職員は定年においても不当に差別されている。非常勤雇用教職員就業規則は、2011年改正でパート技術職員、パート教務職員、パート事務職員等の雇用年齢の上限を65歳に引き上げた。しかし、その附則で「平成16年4月1日から引き続き雇用されているパート技術職員、パート教務職員及びパート事務職員」（法人化前に採用されたパート職員）を適用除外とし、従前と同じ「満60歳」に据え置いた。そのため、

当該非常勤職員が 60 歳「定年」後に「再雇用」され、従前と同様の業務を継続する場合、給与水準は大幅に切り下げられる（2014 年度以降、事務一般職の採用時時間単価は学部学生並みの 880 円！）。65 歳「定年」の場合と比較すれば、著しい経済的不利益を蒙るのは明らかである。単に採用年次が異なるというだけで、かかる不合理を正当化することはできない。ただちに是正すべきである。

④法人化後に採用された非常勤職員の場合、雇用契約の更新毎に昇給が行われるが、時間給の水準自体があまりに低く抑えられている。事務一般職の採用時の時間給は、学部学生のそれと同じ額である。

区分	事務・技術		労務	医療	教務	技能
	一般	要資格				
採用時	880	980	830	1,180	1,130	930
更新 1 回目	910	1,010	860	1,210	1,160	960
更新 2 回目	940	1,040	890	1,240	1,190	990

静岡大学は、増大する業務量のかなりの部分をこれら非常勤職員に担わせておきながら、給与など待遇面での改善努力を怠っているといわざるをえない。早急に時間給を引き上げることを要求する。

(9) 新規採用者への静岡・浜松間新幹線通勤代の支給を要求します

①2015 年の団体交渉の結果、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た教職員については新幹線通勤代を支給することが認められた。しかし、新規採用者については、その適用が見送られた。すなわち、たとえば新規採用者がたまたま静岡市内在住で、浜松勤務の辞令を受けたものの、家族等の諸事情で浜松に転居することができないという場合、それは「自己都合」によるものとして新幹線通勤代を支給されない（そのため、自己負担を避けるため在来線を使用せざるを得ない）。

この点に関し、教職員給与規程第 19 条第 4 項は、「転勤等により通勤の事情に変更」を生じた場合、「別に定める基準」に照らし、新幹線通勤が「通勤事情の改善に相当程度資する」と認められるときは、新幹線通勤代を支給すると規定する。この文言を読む限り、採用後の通勤事情の変更だけを念頭に置いていることから、新規採用者への適用を予定していないように読める。

しかし、それは給与規程の文言上の不備というべきで、新規採用者について第 19 条第 4 項の適用を排除する合理的理由は何ら見出されない。①（さきほどの例でいえば）浜松勤務の辞令を交付したのは大学側の都合であり、転勤の場合と同様に、静岡居住は自己都合にあたらぬ。②第 19 条第 4 項の趣旨は、新幹線通勤によって教職員の「通勤事情の改善に相当程度資する」ことになれば新幹線通勤代を支給するというものである。この趣旨に照らせば、通勤事情を相当程度改善すると認められれば、新規採用者についても当然に新幹線通勤代を支給すべきである。静岡・浜松間の人事異動が頻繁に行われている現在、新規採用者にのみかかる不利益を強いる合理的理由は存在しないだろう。

②上記新規採用者の不利益は通勤代にとどまらない。出張旅費は、勤務地（浜松）から

の出発とされるため、出張先によっては宿泊費や新幹線代を自己負担せざるをえないケースが出てくる。この点についても、改善を強く要求する。

(10) 浜松の事務一元化の進捗状況と事務組織改編の検討状況について説明を求めます

①浜松キャンパスにおける学務部設置などの事務一元化が現在どのような進捗状況にあり、職員の労働条件についてどのような改善が行われているのかという点について、資料に即した説明を要求する。

②大学全体の事務組織改編の検討が進められていると聞いている。現在の検討状況について、これも資料に即した説明を要求する。

(11) 「不慮の事故」防止のために静岡キャンパス内の正門、道路、階段、掲示板等の施設改善・改修を要求します

環境整備については、これまでも様々な改善が図られてきたが、さらに一步進んだ取り組みが、教職員・学生・来校者の安全と健康を守るために必要である。怪我の発生を防止するとともに、学内が安全で美しくなることは大学の広報としても価値が高い。このような意味において、正門、道路、階段、掲示板等、安全上問題があると思われる箇所の改善・改修の実施を要求する。

(12) 常葉学園不当解雇訴訟を支援します

前年度に引き続き、常葉大学短期大学部で補助金不正受給問題を告発したことを理由に懲戒解雇された教員の地位保全を求める闘いを支援する。なお、本件は、2017年1月20日、静岡地裁が「懲戒解雇の事由に該当しない」として大学側に対して解雇処分の無効と未払い賃金の支払いを命じる判決を言い渡した。そして、常葉短大側が控訴し、東京高裁で争っているところである。

(13) その他

①これまでも組合は、「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」の運用改善について、大学に対して具体的な要求を行ってきたが、今回は新たな問題点について指摘したい。現行の労使協定は、教授、准教授、講師と助教とを同一に扱い、研究業務に従事する時間が5割以上（教授の業務は5割未満）という要件を満たせば裁量労働制を適用できるとしている。

しかし、2007（平成19）年4月2日基監発0402001号によれば、助教は、教授・准教授・講師と異なり、教授の業務を行う時間が所定労働時間の1割程度以下で、他の時間はもっぱら研究の業務に従事する者のみが裁量労働制の適用対象とされている。また、研究業務を行っている場合でも、数人でプロジェクトチームを組んで行い、チームリーダーの管理下で研究業務が遂行され、時間配分が行われていれば、裁量労働制の適用対象にならない（昭和63年3月14日基発150号、平成12年1月1日基発1号）。

現行の労使協定には、こうした厚生労働省通達の内容がまったく反映されていないのはなぜか。その理由について説明を求めたい。

②次年度以降の西部書記局体制の在り方について、工学部支部、情報学部支部と密接に

連携・協議しながら、一定の方針案を策定する。

IV 専門部の活動と職種別課題

1. 組織法制部

(1) 各種労働条件の改善の取組み

① 非常勤職員の雇い止め問題と賃金改善について

昨年は、非常勤職員（パート職員）の5年を超えた雇用を可能にする「基準改訂」を実現し、5年を超えて勤務する非常勤職員の無期雇用転換に関する就業規則の改訂を実現した。しかし、これは「5年を超える期間は、雇用契約は更新しない」ことを原則としつつ、以下の条件を満たした場合に「5年を超えて雇用することができる」という制約つきのものであった。すなわち①「業務の特殊性・継続性の見地から、専門的資格等が必要であり、部局長が特に必要と認めた業務で、部局の予算により退職までの雇用財源が確保できる」、②「専門的知識を有するもので、本人が契約更新を希望し、過去5年間の勤務成績が優秀で部局長等から推薦があった者」という二条件を満たしたうえで、学長が例外と認めたというものである。

大学の業務はそれぞれに独自の専門的知識が必要であり、かつ一時的・補助的業務にとどまらない職務を担っている本学非常勤職員の実態を踏まえれば、当然上記の条件を満たし、5年を超えた雇用継続を当然のものと要求していくべきであるが、「専門的資格等が必要」そして部局での財源の確保というのは、実態に合わない不合理な要件であると言える。このような要件でいたずらに雇止めがされないように組合としては取り組まなければならない。そのために、組織法制部としては、①労働契約法に基づく雇止めの中止と無期雇用転換に関する理論的な整理、②他大学における5年を超えた雇用延長の実態調査、③本学が勧めようとしている職務制度の改革についての情報収集と分析を進めるものとする。

【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。

② フルタイムの再雇用問題について

昨年は、教職員の再雇用についても「1週間38時間45分、1日7時間45分」のフルタイム勤務が実現した。しかし、ここでも「業務の特殊性及び専門性により・・・する

ことができる」という条件つきである。本来、フルタイムでの再雇用は、年金支給年限の延長に対する代替措置として、定年の延長か再雇用での対応が義務付けられたものであり、国家公務員では閣議決定でフルタイムでの再雇用を原則と定められているものである。あくまで退職者の希望に応じて、フルタイムかパートタイムでの再雇用を選択できるものとするべきである。この点についても、組織法制部としては、①他大学でのフルタイム再雇用制度の導入状況やその運用実態についての調査を進め、②本学が具体的にどのような運用を行うのかの情報収集と分析を進めることとする。

③ 有期雇用の教員の労働条件の改善について

昨年は、特任教員の雇用上限の5年から10年への延長を実現した。この結果、10年後の雇用問題への対応が求められることになる。10年を超えて雇用継続の道を可能にすると同時に、無期雇用転換に関する就業規則の改訂も求めていくべきである。また特任教員に限らず、本学の有期雇用教員の労働実態についても調査検討を行って行くことが必要である。

④ 教員の教育研究条件と労働条件の問題について

運営交付金減少とそれに伴う教員の基盤的研究費の減少や人件費削減に伴う教員数の削減が、教育カリキュラムの維持や教育研究の質維持の上で深刻な影響を与えつつある。裁量労働制の下で、教育研究負担の増加はそれぞれの教員の裁量の名のもとでの長時間・過密労働で何とか維持できる状態が広がりつつある。その一方で55歳以上の定期昇給廃止や適正な手当がないままの教育負担の増大で教員の労働条件は劣悪化し、私学への人材流出を招いている。また年俸制の採用を採用時に条件付ける動きが広がる中で、教員の労働条件の多様化も進んでいる。

組織法制部としては、①教員の教育研究労働の実態分析を進めるとともに、②他大学での実態と比較しながら、本学での改善されるべき問題点を明らかにしていくこととする。

⑤ 職員の労働条件の問題について

「臨界点に達している」とも言われる職員数の削減が第3期中期計画でも予定されているが、この間、職員の長時間労働が深刻化し、「36協定」違反の事例や、労使協議による時間外労働の延長の事例が相次いでいる。この結果、心身を害し、中途・早期退職を選択する職員も増えており、職場での一部職員への仕事の集中などが発生している。これに対して、事務一元化による業務の効率化などの対応が行われ、浜松キャンパスに続いて静岡キャンパスでの実施が予定されている。

組織法制部としては、①長時間過密労働に関する実態分析、②浜松における事務一元化の効果と問題点の分析を進めるとともに、③組合としての業務の効率化や長時間労働是正のための提言作りに取り組むこととする。

⑥ 技術職員と職員の労働条件較差是正の問題について

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。この結果、職員との間で格差が生じている。

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。

（2）組合員拡大を通じた組織強化について

組合員減少による組合組織の弱体化は、支部活動の停滞と財政基盤の弱体化という形で顕在化している。まずは組合員の減少傾向に歯止めをかけ、継続的な増勢に転じるために、組織法制部としては以下のことに取り組む。

① 年間を通じた組合員拡大のサイクルを作る

教員、事務職員、技術職員や非常勤職員など各職種別・部局別に懇談会（ランチミーティング）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HPやニュース等で組合員による「組合の意義」の肉声での発信、支部ごとのニュースの掲載、支部を超えた交流企画の開催：スキーの他にもう一つ企画を）、移動組合相談室の開催などに取り組み。

また組合員拡大に向けて、「組合員声掛けリスト」の作成に基づいて、実際の声掛け運動などを進めることとする。

2. 人事給与部

前述のように、教職員組合の財政分析によれば、教職員の給与改善に充てるべき原資は十分に存在する。そのような認識を前提に、人事給与部では以下の要求を大学側に提起し、その実現に取り組むつもりである。

- ①非常勤職員の時給を見直し、時間単価を引き上げ、東西格差を撤廃すること
- ②浜松市等の地域調整手当を静岡市並みに引き上げること
- ③大学入試センター試験手当を引き上げること
- ④55歳昇給停止と1.5%減額支給を直ちに撤廃すること
- ⑤新規採用者に静岡・浜松間新幹線通勤代を支給すること
- ⑥その他

これらを大学側に要求するうえで、大学財政についての正確な分析が欠かせない。そこで大学に対し、関係資料の提供と説明を求める。

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迫られ、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、大学で学び働く者の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に、また組合活動の意義を再確認するため「教職員研究集会」などを開催し、加えて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、「業務環境に関するアンケート」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、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、「業務環境に関するアンケート」）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。

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。

4) 「業務環境に関するアンケート」を利用した広報活動

- ・「業務環境に関するアンケート」のフォーマットに、これまでの調査を通して得られた

様々な問題点や、それに対する教職員組合の取り組みを掲載することで、職場の現状への関心を喚起する。

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。
- (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かなきな柱として、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ので、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。

またセンター入試や教授会など土日、祝日などが勤務日になる場合、出勤するために保育施設や介護施設などの利用を余儀なくされる場合が少なくない。昨年度からセンター入試の際、保育施設を利用する教職員に実費支給がなされるようになったことは喜ばしいが、他の入試や教授会をはじめとする公務にあたっても、また介護施設等、幅広い対応を大学側に働きかけていきたい。

この間、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が、女性部としてはこの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、この産前休暇の拡大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、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5号議案】組合旗について

今年度、組合旗を新調することを執行委員会において検討する。

現在の組合旗をそのまま新調するときは、今年度予算をもってこれを行う。

デザインを一新するときは、次期定期大会に新組合旗のデザインを提案し、その承認を得る。



【第4号議案】2017年度会計予算（案）とその承認に関する件

2017年度 一般会計予算

〔収入〕

(2017.4.1～2018.3.31)

項 目	16執行額	17予算額	差 引	備 考
A経常収入	10,841,159	10,390,000	-451,159	
組合費	10,232,000	9,840,000	-392,000	1ヶ月82万円で算定(16年度は1ヶ月87万で算定)
雑収入	609,159	550,000	-59,159	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	1,517,308	1,290,739	-226,569	
還元金	300,420	200,000	-100,420	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,216,888	1,090,739	-126,149	前年度より繰越
特別会計繰入	0	0	0	
合 計	12,358,467	11,680,739	-677,728	

〔支出〕

項 目	16執行額	17予算額	差 引	備 考
A会議費	30,645	80,000	49,355	
大会費	4,565	30,000	25,435	定期大会お茶代等
委員会費	26,080	50,000	23,920	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	754,054	1,030,000	275,946	
行動費	154,120	250,000	95,880	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、支部総会交通費
組織法制部	404,286	350,000	-54,286	組員拡大資料、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
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	125,562	150,000	24,438	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	60,335	100,000	39,665	速報・ピラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター
厚生部	-1,249	150,000	151,249	福祉活動拠出金、リクリエーション補助
青年・女性部	11,000	10,000	-1,000	母親大会参加費・交通費・広告料
C書記局費	995,225	935,000	-60,225	
事務経費	583,440	580,000	-3,440	事務機リース代、コピー代、事務用品
書記局費	212,153	140,000	-72,153	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	187,472	200,000	12,528	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	12,160	15,000	2,840	KOKKO(旧国公労調査時報)など
D人件費	7,913,018	8,000,000	86,982	
給与手当	6,391,014	6,500,000	108,986	書記2名給与手当 一般職 2-41(9ヶ月)・2-45(3ヶ月)、再雇用20時間(12ヶ月)
保険	1,022,004	1,100,000	77,996	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	500,000	400,000	-100,000	※書記1名分
E外部負担金等	1,507,880	1,501,036	-6,844	
全大教	1,504,800	1,443,200	-61,600	1,100円×112人×4月 1,100円×108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)
顧問弁護士料		54,756	54,756	(年額)
Fその他	0	20,000	20,000	シニア会懇親会費、慶弔費
G予備費(1)	66,906	114,703	47,797	
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	11,267,728	11,680,739	413,011	
残 高	1,090,739	0		

各 支 部 の 取 組 み

■人文社会科学部支部

昨年度支部総会で支部委員として選出されたものの、当初の意気込みに反し、ほとんど組合活動らしいことはできなかった。わずかに 2016 年 7 月に 2 年ぶりのビアパーティを開催した程度であった。本来であれば以下のような活動に取り組むつもりであった。反省の意味も込めて書き記しておきたい。

- ①職場アンケートの実施やランチ・ミーティングの開催などを通して、人文で働く皆さんのさまざまな要求を把握する。
- ②部局レベルで解決できる問題については、学部長・事務長との交渉の場を設け、改善を要求する。部局で対応できないものについては執行委員会に対応を依頼する。
- ③支部のさまざまな要求活動とその結果について、支部ニュースを作成・発行し支部組合員に広報する。
- ④職場のすべての人に「支部長の手紙」を送り、組合への加入をお誘いする。
- ⑤毎月 1 回支部会議を開催し、その月の活動計画を相談する。

できなかったことばかり列挙するのはなかなか辛いものがあるが、改めて組合活動の基本を確認することで、今年度の反省を次に活かしていきたいと思う。(橋本誠一)

■教育学部支部

2016 年度の取り組みについて

○主な活動は以下の通りである。

- ・ 4 月上旬、旧支部員と新支部員との引き継ぎ会を行った。
- ・ 6 月 20 日（月）に教員と職員の支部総会を開催した。鳥畑委員長をお招きし、昼食をとりながら大学や職場環境に関する課題について議論する場を設けた。
- ・ 6 月 30 日（木）に定期大会が開催され、教育支部からは 6 名の支部員が参加した。
- ・ 12 月 5 日（月）に代表委員会が開催され、教育支部からは 2 名の支部員が参加した。
- ・ 1 月中旬～3 月にかけて、次期中央執行役員、及び次期支部員の選出を行った。
- ・ 2 月上旬～3 月にかけて、選挙関連の対応を行った。
- ・ 3 月 30 日（金）に新規加入の組合員を交えた歓迎会を開催し、支部員の親睦を深めた。

○その他

- ・ 発行された不二速の文書配布。
- ・ 新規加入組合員への対応。

2016 年度の取り組みから導き出された課題

- (1) 教育支部では「支部員の選出」と「文書配布」について、支部組合員を 6 つのグループ体制で運営している。ただし、退職や脱退に伴い、グループ内的人数構成が年々変化しており、グループ体制の見直しが課題である。
- (2) 組合員が減少している状況において、組合活動の負担軽減案の一つとして、中央執行役員が支部員を兼務することは可能か。
- (3) 次期執行役員、及び次期支部員の選出の際の公平な選出方法の整備。

学部改組の中、教員間の連携強化がこれからの時代を乗り越える一つの手段であると考え

る。様々な分野や職種が混在する教育学部だからこそ、多様性を維持していきながら大学改革をめぐる課題解決に取り組んでいきたい。

■情報学部支部

昨年度末に退職者が1名いたが、今年度は新組合員が1名加入した。今年度は元組合員の学部長が任期満了に伴い復帰し、組合員が新学部長に就任して退会したので、情報学部支部の組合員数は前年度同じ31名のままである。この数は一昨年より2名少なく、今年度いっぱい定年退職を迎える組合員が2名いる。一昨年の組合員数は33名なので、情報支部の組合員数は漸減傾向にある。中長期的に見れば、これからの数年でさらに数名の組合員が定年退職を迎え、教員の欠員補充が大学予算の関係で不十分なので、さらなる新規加入がなければ組合員数の減少傾向は今後も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られる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目標は前年度に続き以下の通りである。

- 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。

また、情報支部の活動方針は昨年度の活動方針を承継して、次のように強化した。

- 1) 公正な賃金体系を目指して、同一労働同一賃金の推進を求めると共に、推進にあたっては成果主義の弊害が生じないように配慮することを求める。
- 2) 事務職員の時間外労働を抑制するために、事務職員の適正な配置を求め、事務系職員の正規雇用の比率を拡大することを求めると共に、勤務時間枠に応じた多様な正規雇用の形態を実施することを求める。
- 3) 全教員にサバティカル研修の機会を保障することを求める。
- 4) 開講授業数と委員会等の管理組織数を全学規模で定期的に調査し、なおかつ縮小して、教員の研究時間を拡大することを求める。

■工学部支部

本年度の具体的活動

長年の問題である組合組織率低下対策として、一昨年度の組合執行部が提案し、昨年4月から実施している「お試し加入制度」によって、数名の加入者を獲得できた。昼食を摂りながら行う「懇談会」での未組合員の話などによると、組合に対する潜在的な関心と期待度は、組織率に比較すると相当に高いことが推測できる。従って、今後は組合活動の成果をより活発にアピールし、組合の存在感を高める努力を続けるならば、組織率の向上は期待できる。

その際、常に問題となるのは、組合が団体交渉などの努力で勝ち取った成果のほとんど

全てが、全教職員に適用され、特に組合員でなくてもその恩恵に与れる点である。つまり、組合費を払わず、支部委員等の役職なども何ら負うことなく、組合の努力の成果を享受できるのである。完全な「良いとこ取り」である。団体交渉の成果を組合員限定とすることは、現状の組織率下では現実的でなく、今のところ、この問題に対する特効薬的方策は思い浮かばない。地道に、組合の意義と成果、それを得るための努力についての理解を求めて、アピールを続けて行くほかはない。立て看や「支部だより」、各種懇談会などを積極的に実施して、組合をより身近な存在として行く努力を続けたい。

昨年度、本支部は、長年続けてきた役員制度を見直し、支部役員選挙を廃止して、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みなすこと、また、支部長・書記長は支部委員を兼ねることとした。その結果、中執役員を除き、選出母体から選ばれる役員は1名ずつに抑えられることとなった。しかし現状、5つある選出母体のうち1ヶ所からは役員が選出されておらず、支部役員は4名で運営しており、選出を催促しても返事すら来ない状況にある。今回の規則改定では、特段の罰則規定等はないため、このままでは、この種の「ゴリ押し」が通用してしまう危険性があり、何らかの対策を講じる必要があるが、後にシコリを残さないためにも、できるだけ円満な解決策を模索して行きたい。

同時に、支部役員を務めた人には、何らかの報償等のインセンティブがあっても良いはずなので、新たな「役員手当」の支給、あるいは任期中の組合費の減免などの措置も考慮すべきではないだろうか？中執での活発な御議論を期待したい。

本支部での活動の具体的な内容は、例年通り、下記の通り。

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を考える。

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したい。

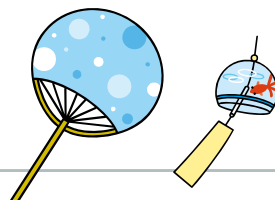
■農学部支部

農学部支部では退職にともなう組合員の減少が続いており、今年度は6名となった。組合員の拡大は、農学部支部の維持に関わる最重要課題である。新規の教員と技術系職員はここ数年ゼロ採用ではないが、組合員の増加に結びつかない状態が続いている。組合員拡大に繋がる積極的な取り組みが必要であるが、人数が少なく活動もままならない。そこで、非組合員をプラスした懇談会などの交流活動を活性化させ、組合員増を目指したいと考えている。それとともに、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。



【2016年度活動日誌】

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
3月			
31 木	新旧役員引き継ぎ		新旧役員引き継ぎ
4月			
4 月			工学部支部役員引き継ぎ
7 木	新任教員研修（組合ガイダンス）		雇入時安衛教育過半数代表・組合ガイダンス
8 金			執行委員長副委員長打ち合わせ
8 金			通勤手当について面談
8 金			工学部支部委員会
14 木	新規採用職員の通勤手当に関する職員課説明		立て看板（組合の仲間に・お試し加入）
15 金			ポスター（組合の仲間に・お試し加入）
15 金			ポスター（メーデー）
18 月			
19 火	西ヶ谷弁護士訪問		
25 月	雇入時安衛教育過半数代表・組合ガイダンス		工学部支部補充選挙公示
28 木	第1回執行委員会		第1回執行委員会
5月			
1 水	メーデー（常盤公園）	メーデー	メーデー（浜松城公園）
9 木	二役会議		
12 木	「36協定」違反事案についての職員課からの説明		
13 金	二役会議		工学部支部補充選挙開票
16 月	二役会議		
17 火			情報学部支部委員会
18 水		巻口氏支援三大学・静岡県評打ち合わせ	工学部支部職場懇談会（S-port、7.8号館）
19 木	第2回執行委員会		第2回執行委員会
20 金		教職員共済事務委託団体実務担当者向け研修	
21 土	シニア会総会		
23 月	不二速報1号、2号発行		
24 火	不二速報、職場実態アンケート配布（本部）		不二速報、職場実態アンケート配布（S-port）
25 水	第1回団体交渉申し入れ		
26 木	教育学部支部ニュース1号、2号発行		工学部支部委員会
26 木			工学部支部だよりNo.1発行
31 火			立て看板設置（お試し加入）
6月			
2 木	会計監査		工学部支部職場懇談会（電研・創造）
3 金		巻口支援三大学職組&県評の協議	
8 水			工学部支部職場懇談会（工学2.3.4.6号館）
9 火			議案書製本作業・支部委員打合せ
14 火			女性部懇談会
15 水			第3回執行委員会
16 木	第3回執行委員会		ポスター（支部大会・支部総会）
16 木			
20 月	教育学部支部総会		
21 火		常葉大巻口先生記者会見	
22 水	人文学部支部総会		
22 水	農学部支部総会		
23 木			工学部支部定期大会
23 木		常葉大巻口先生シンポジウム	情報学部支部総会
26 日			
30 木	第118回定期大会（テレビ会議）		第118回定期大会（テレビ会議）
7月			
9-10		全大教定期大会〔鳥畑〕	
11 月	第1回団体交渉（テレビ会議）		第1回団体交渉（テレビ会議）
14 木			工学部支部委員会
15 金	青空のもとでピース開催		
19 火	不二速報3号発行		
22 金			S-port不二速報No.3配布
25 月	不二速報メール版配信		
28 木			工学部支部だよりNo.2発行
29 金			立て看板設置（団体交渉速報）



		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
8 月				
3 水	第 4 回執行委員会			第 4 回執行委員会
19-21 月			全教教育のつどい分科会会場	
29 月				イノベーション社会連携機構との懇談会
30 火	学務部事務職員・パート職員の懇談会			
9 月				
9 金				財形貯蓄相談窓口
9-11 月			全大教全国教研（宇都宮大）〔鳥畑〕	
13 火				ポスター（学内教研集会）
14 水	次期静岡大学学長適任候補者へ公開質問状の送付			
14 水	学内教研について大学へ協力の依頼文提出			
15 木	学内教職員研究集会案内配布			学内教研チラシ配布
16 金				工学部支部委員会
20 火	三役会議			中執三役会（テレビ会議）
23 金				財形貯蓄相談窓口
26 月	事務局棟・学務部棟学内教研ちらし配布			
27 火	第 5 回執行委員会			第 5 回執行委員会
27 火				ポスター（学長選公開討論会）
29 木	学内教職員研究集会			学内教職員研究集会
29 木				学長選アンケート全学配布
30 金	学長適任候補者アンケート配布	教職員共済重点事務委託団体役員・事務担当者交流会議		
30 金	財務に関する検討会（明治大）			
10 月				
3 月	不二速報 4 号発行			次期静岡大学学長適任候補者討論会
4 火	次期静岡大学学長適任候補者討論会			雇入時安全衛生教育組合ガイダンス
14 金	事務折衝			
14 金	第 2 回団体交渉申し入れ			
17 月	雇入時安全衛生教育組合ガイダンス			
17 月	組合HP改訂作業			
18 火		常葉大学巻口氏三大学共同声明記者会見		
20 木	三役会議			三役会議
20 木				工学部支部委員会
21 金				ポスター（組合の仲間に・お試し加入）
27 木	第 6 回執行委員会			第 6 回執行委員会
11 月				
1 木				ポスター（団体交渉）
2 水				工学部長選候補者アンケート実施
5-6 月		全大教秋季合同地区別単組代表者会議〔赤田〕		
9 水				工学部支部だより No.3 発行
10 木				工学部支部委員会
11 金				平和と文化の集い実行委員会
11 金				ポスター（写真で見る組合活動）
12-13 月				テクノフェスタ in 浜松カフェ共催
14 月	「有期雇用と再雇用に関する職員アンケート」配布			
17 木	年末調整説明会			
18-19 月		全大教中部・近畿ブロック書記研集会		
25 金	第 7 回執行委員会			第 7 回執行委員会
29 火	不二速報 5 号発行			
12 月				
1 木				ポスター（団体交渉）
5 月	第 1 回代表委員会			第 1 回代表委員会
8 木				ポスター（平和と文化の集い）
10-11 月		全大教中部技術職員交流会		
12 月	第 2 回団体交渉			第 2 回団体交渉
14 木		常葉大巻口氏支援打ち合わせ		
15 金				工学部支部委員会
21 水				平和と文化の集い
26 月	第 8 回執行委員会			第 8 回執行委員会



	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
1 月			
6 金	第 2 回団体交渉報告メールニュース配信		
6 金	過半数代表選出についての依頼文支部送付		
7-9	スキーと温泉の集い		
20 金		巻口先生懲戒解雇事件静岡地裁判決報告集会	
25 水	不二速報 6 号発行		
26 木			工学部支部委員会
2 月			
3 金	第 9 回執行委員会		第 9 回執行委員会
8 水	第 1 回選挙管理委員会		第 1 回選挙管理委員会
9 木	事務折衝		労金相談窓口(退職者)
10 金			工支部二役・中執懇談
16 木			工学部支部だより No.4. 情報支部だより発行
17 金	組合役員選挙公示		中執選挙公示
18-19		全大教合同地区別単組代表者会議〔鳥畑〕	
20 月	不二速報 7 号発行		
23 木	事務折衝		工学部支部委員会
24-25		全大教全国書記研	
3 月			
6 月	組合役員選挙公示 (候補者)		
7 火			工学部支部退職者送別会
9 木	第10回執行委員会		第10回執行委員会
16 木	過半数代表選出代議員集会		
17 金			過半数代表選出代議員集会
19 日			情報学部支部総会
22 水	役員選挙開票・結果公示		役員選挙開票・結果公示
29 水	理学部支部長との協議		工学部支部委員会
30 木	新旧引き継ぎ		
31 金	教育学部支部送別会		
4 月			
7 金	新任教員組合ガイダンス		新任教員研修会
10 月			新任時安衛教育過半数代表説明・組合説明会

1/7-9 組合スキー Mt. 乗鞍スノーリゾート



6/30 第 118 回定期大会

10/3、4 組合主催学長適任候補者公開討論会

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。

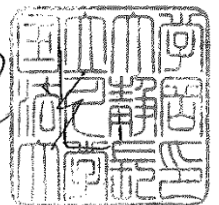
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

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

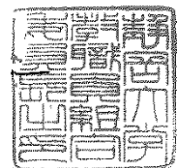
国立大学法人静岡大学 学 長

天岸祥



静岡大学教職員組合 執行委員長

鳥畑 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ついては、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。

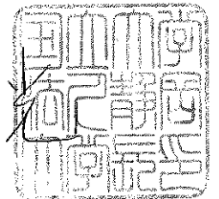
2 本協約の有効期間終了時に、いずれか一方から労働協約改定の申立がない場合は、本協約は自動的に1年更新する。

平成16年8月30日

国立大学法人静岡大学

学 長

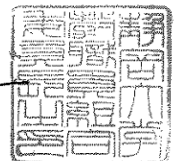
天 行 祥



静岡大学教職員組合

執行委員長

鳥 畑 奥



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。

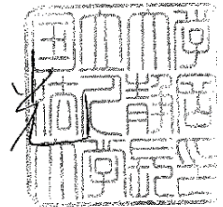
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

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

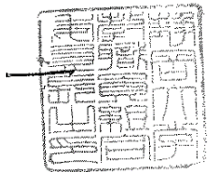
国立大学法人静岡大学 学 長

天岸祥



静岡大学教職員組合 執行委員長

鳥畑 典一



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

(代表委員会)

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

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

(代表委員会の審議事項)

第15条 代表委員会は次の事項について審議決定する。

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

(執行委員会)

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

- 2 執行委員会に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。

(役員の選挙)

- 第23条 執行委員長、副執行委員長、書記長、執行委員、および会計監査委員の選出は、全組合員が平等に参加する機会を与えられた直接無記名投票による。
- 2 前項の選挙は選挙管理委員会が管理する。選挙に関する必要な規定は、代表委員会において別に定める。

(役員の任期および兼任)

- 第24条 役員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。
- 2 補充選挙によって就任した役員の任期は、前任者の残任期間とする。
 - 3 役員は、任期満了後も、後任者が就任するまではその職務を行うものとする。
 - 4 役員は他の役員および代議員を兼ねることができない。

(役員の解任)

- 第25条 役員であって、大会において不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使途、寄附者の氏名ならびに現在の経理状況を示す会計報告を、会計監査委員の監査報告とともに大会に報告しなければならない。
- 2 会計報告については、公認会計士（職業的資格のある会計監査人）の証明書を添付しなければならない。

第七章 解散

(解散)

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

第八章 附則

(規約の改正)

- 第30条 規約を改正しようとする場合は、その改正案を大会の15日前までに書記局に提出しなければならない。
- 2 改正の発議は、執行委員会、あるいは組合員の20分の1以上の連署によって行うことができる。

(施行)

- 第31条 この規約は、2008年6月26日から施行する。
この規約は、2012年6月21日から施行する。
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 80 km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 80 km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。