

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2018年度（第120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 2018年6月28日（木）16:00～18:00

場所 静岡：共通教育A棟303会議室

浜松：創造科学技術大学院棟 2F会議室

- 目 次 -

【第1号議案】2017年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】2017年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	8
2017年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	
2017年度会計監査報告	
【第3号議案】2018年度活動方針（案）とその承認に関する件	11
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】2018年度会計予算（案）とその承認に関する件	25
【第5号議案】組合規約ほかの改正に関する件	26
【第6号議案】書記局規程ほかの改正に関する件	27

<資料> 各支部の取り組み
2017年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

2018 年度執行委員会

執行委員長	根本 猛	(人文社会科学部支部)
副執行委員長	松田 智	(工学部支部)
書記長	石原 剛志	(教育学部支部)
執行委員	川瀬 憲子	(人文社会科学部支部)
執行委員	大原 志麻	(人文社会科学部支部)
執行委員	赤田 信一	(教育学部支部)
執行委員	米原 優	(教育学部支部)
執行委員	佐藤 正志	(教育学部支部)
執行委員	村上 健司	(工学部支部)
執行委員	杉山 茂	(情報学部支部)

会計監査委員 黄 愛珍 (教育学部支部)
会計監査委員 吉田 寛 (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】2017年度活動報告とその承認に関する件

〔1〕前年度の重点課題と個別要求事項について

前年度定期大会で承認された重点課題と個別要求事項について、この1年間、執行委員会は以下のような活動を行った。

1 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

教職員給与や財政に関する事項について、単に団体交渉に応じるだけでなく、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などを要求した。とくに前年度は、2017年度人事院勧告に対し大学としてどのように対応するのか、その検討状況について文書で回答することを要求した。

しかし、12月26日事務折衝でも文書回答はなされず、わずかに退職金見直し（減額）について（学内周知後だが）説明を受けただけであった。その後、人事院勧告に対応する給与改定について、正式発表前の2018年2月16日に人事課から組合に資料提供と説明が行われた。

1-2 静岡大学「人件費削減の方針」への対応について

大学側に必要な財政資料の提供と説明を要求するとともに、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という方針を提起した。しかし、残念ながら必要な財政資料を得られなかったことから、具体的な取り組みをすることができなかった。

1-3 組合員を増やす活動について

前年度は組合員を増やす活動に全力を傾注し、早急に過去1年間の減少分を回復させるとともに、さらに引き続いて一昨々年度以来の10%増加を目指すという方針を掲げた。赤田委員長を先頭に積極的に加入を呼びかけ、お試し加入者を含め多くの方に組合に入っていただくことができた。しかし、残念ながら、この間の減少分を埋めるには至らなかった。結果的に、この1年間の新規加入者は20名、退会者（退職・転出者等を含む）は36名、差引16名の減少となった（2018年4月1日現在。ただし、お試し加入者は除く）。

2 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

第1回団体交渉で学長から静岡大学の見解について説明を受けた。それによれば、防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」につき学内から申請があった場合は、大学として防衛装備庁に「軍事目的の研究でないこと」の証明をとるというやり方をとっていることから、実質的に静岡大学教員は防衛施設庁の軍事研究に参加できないものと理解し、その説明を了とした。

(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

教職員再雇用規程第8条第3項の第1号職員（常勤職員定年退職者など）などについて希望者全員のフルタイム化を要求し、以下のような取り組みを行った。

2017年8月までに今年度定年退職予定者（組合員）を把握し、再雇用希望の有無およびフルタイム希望の有無を確認し、9月中にフルタイム再雇用希望者のリスト（業務の特殊性および専門性を記述）を提出し、大学側に団体交渉を要求することとした。

しかし、今年度退職予定者について希望者を把握することができなかった。

(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

非常勤職員の雇い止めを回避し、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ことを要求した。その要求実現のため、以下のような取り組みを行った。

①非常勤職員からの労働契約更新希望申出期間を設定し（8月末まで）、希望者の申し出を受け付け、面談を実施した（9.15 浜松・非組合員1人、9.20 静岡・組合員1人）。

②全大教の非常勤職員交流集会に参加（9月9～10日）。

③事務折衝（10月10日）：雇用継続の希望を申し出た組合員の名で大学に規則に則って雇用継続を要求し、団体交渉での回答を求める。

④非常勤職員対象の職場懇談会を開催

- ・10月12日（木） 浜松 パート職員11名（内1名静岡勤務）、特任職員3名、特任教員1名、役員など10名、計25名。
- ・10月17日（火） 浜松 特任教員1名、役員など8名、計9名。
- ・11月20日（月） 静岡（人文） 非常勤職員5名参加。

⑤第2回団体交渉（11月16日）：大学側、11月15日付学長通知「『非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準』の運用について」の発出を通知。

⑥各部局長宛に依頼文書（11月30日付）を送付し、11月15日付学長通知を積極的に活用し雇止めを行わないよう訴えた。

⑦12月末日までの各部局からの申請件数（ただし「基準」-4-(2)に該当する者のみ）

- ・年度末に雇用期間の上限を迎える非常勤職員の総数：14名
- ・申請件数：1件
- ・雇用期間の例外を認めた件数：1件（学務部（教育連携室））

⑧静岡労働局への申し入れ・記者会見（2月2日）：静岡大学の人事管理は非常勤職員を原則として5年満期雇止めとし、例外的に5年を超えて雇用継続する場合は「専門的資格」を要求するなどきわめて厳しい条件を設けていることから、その人事管理は改正労働契約法の趣旨にそぐわないとして、静岡大学への啓発指導を求める申し入れを行った。

⑨静岡新聞（2月3日付）、朝日新聞（3月18日付）、静岡新聞（3月21日付）に本件に関する記事掲載。

⑩第3回団体交渉（3月30日）：学長から学長通知「『非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準』の運用について」を見直し、改めて規則化するという方針が表明された。

(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

第1回団体交渉で要求したが、とくに前進は見られなかった。

(5) 時間外労働（長時間労働）の是正を要求します

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こと、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ことなどを要求した。

これに対し大学側は、長時間労働の是正に積極的に取り組む意欲を示すこともなく、ましてや具体的な改善提案をとりまとめることもなかった。わずかに管理職対象に労働安全衛生に関する講習会が12月22日に開催された程度である。ただ、第3回団体交渉で大学として大学全体の業務の見直しを行うなかで長時間労働の是正に取り組むという意欲が示されたことから、今後の推移に注目したいと思う。

(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（2010年11月26日規程附則、当初の「当分の間」は2015年に「平成30年3月31日までの間」に改められた）の見直し、早急な撤廃を要求した。その結果、②は既定方針通り2018年3月31日をもって撤廃されたが、①については何も成果は得られなかった。

(7) 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を要求します

第1回団体交渉で、同じ静岡大学の業務に携わりながら、業務地が違うだけで地域調整手当の支給額が異なることに合理性も公平性も認められないことから、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ることを要求した。

地域調整手当はもともと国家公務員時代の地域手当に由来するが、それは「物価等も踏まえつつ、主に民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給するもの」とされている。組合としては物価水準等を基準に東西両キャンパスの支給額に差を設けることに合理的根拠はないと主張しているが、石井学長はそれには一定の合理性があると発言した。

(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について、時間単価（時間給）の引き上げと東西格差の是正を要求した。

②法人化前に採用された非常勤職員のうち「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」について、定年が「満60歳」に据え置かれていることの是正を求めた。

③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、時間給の水準があまりに低く抑えられていることから、その引き上げを要求した。

①～③のいずれも第1回団体交渉で要求したが、残念ながら成果は得られなかった。

(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

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場合、家族等の諸事情で浜松に転居できなければ、静岡からの通勤は「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（そのため在来線を使用せざるを得ない）。出張旅費も、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。このような取り扱いは不公平であることから、第1回団体交渉で是正を求めた。

その後、当該新規採用者について、大学側は勤務地を静岡に変更するという対応をとったが、制度的不備を是正するには至っていない。

(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

浜松キャンパスにおける学務部設置など事務一元化によって職員の労働条件にどのような改善が行われたのか、資料に基づいて説明するよう要求した。しかし、明確な説明は得られなかった（大学側も実態や問題点を把握していない模様）。

(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

職場の安全衛生を確保するという観点から、第1回団体交渉以後、学内施設の改善に向けて具体的な提案をくりかえし行った。そのうち可能なものについては大学による整備が実現した。

このような取り組みの重要性を示すかのように、2月2日深夜、正門門扉が倒壊し職員1名が負傷するという事故が発生した。この事故によって大学側の対応にいろいろ不備があることが明らかになった。たとえば今回の事故がはじめてではなかった（大学が再発防止の努力を怠っていた）こと、大学側から職員への正式謝罪が事故後1ヶ月後であったこと、労災申請は行われたものの労災でカバーされない損害についての補償について大学側が十分に理解していなかったことなどである。

組合は当該職員から相談を受け、3月14日組合顧問弁護士と相談の上、補償問題の支援を行う方針を確認するとともに、具体的な施設改善案を大学側に示した。

(12) 常葉学園不当解雇訴訟を支援する

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した。なお、本件は、2017年1月、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。二審の東京高裁も一審判決を支持し（2017年7月）、最終的に最高裁で勝訴が確定した（2018年2月）。

(13) その他

①第1回団体交渉で「専門業務型裁量労働制に関する労使協定」について以下の問題点を指摘し大学側に回答を求めたが、いまに至るも明確な回答は得られていない。すなわち、2007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。

②裁量労働制の運用をめぐることは、たとえば教授・准教授・講師の場合、研究時間が週所定労働時間の半分以上でなければならないが、実際には会議などその他の業務が増大し研究を削られている教員が少なくないなど、改善すべき問題点が少なくない。しかし、今年度はこれら問題点を整理し、改善に向けた提言を大学側に示すまでには至らなかった。

【Ⅱ】組合の組織活動について

1 団体交渉と事務折衝

団体交渉（学長・事務局長との交渉）は、第1回（6月16日、約1時間）、第2回（11月16日、約1時間）、第3回（3月30日、約30分）の計3回行った。

事務折衝（人事課・職員課との協議）は、第1回（10月10日）、第2回（10月20日）、第3回（12月26日）、第4回（2月16日）の計4回行った。

2 執行委員会

執行委員会は、引き継ぎの新旧顔合わせを含め計12回開催した（4月11日、5月9日、6月6日、7月4日、8月1日、9月27日、10月31日、12月4日、1月15日、2月23日、3月26日、4月3日）。ただし、うち1回は定足数を満たさなかったため意見交換を行った。

なお、団体交渉に向けて重要議題を討議し組合の方針を確認するため、代表者会議の開催が年3回以上義務づけられている。しかし、前年度はまったく開催できなかった（前々年度は1回開催）。

3 組織法制部の活動

新任・新採用者を対象に、以下のような日程で組合加入の勧誘を行った。

- ・4月5日（水）新採用職員向け組合ガイダンス
- ・4月7日（金）新任教員向けガイダンス
- ・4月10日（月）西部キャンパス雇入れ時安全衛生教育・組合ガイダンス
- ・4月24日（月）東部キャンパス雇入れ時安全衛生教育・組合ガイダンス
- ・10月3日（火）西部キャンパス雇入れ時安全衛生教育・組合ガイダンス
- ・10月17日（火）東部キャンパス雇入れ時安全衛生教育・組合ガイダンス

このほか委員長が率先して組合加入の勧誘を行うとともに、労働相談を受けたときや職場懇談会を開催したときに積極的に組合加入を勧誘した。なお、組合加入を勧めるに当たり、お試し加入制度を年間を通して積極的に活用した。

浜松では、支部と協力して職場ごとの懇談会を4回、職種別の懇談会を2回開催した。組織法制部の予算でお弁当を提供した。

4 調査広報部の活動

今年度、不二速報を第7号まで発行した。全教職員対象に発行したものは、静岡キャンパスでは執行委員が一斉に事務棟（本部棟、共通棟）を回って配付した。また、浜松キャンパスでも執行委員と支部委員が協力して Sport での配布を行った。

不二速報だけでなく、メールニュースの配信、HP による情報発信も行った。

「職場環境に関するアンケート」を実施し、静岡 45 部、浜松 28 部を回収・分析し（7 月 4 日現在）、その結果を不二速報で広報した。

浜松キャンパスでは、支部と協力して、立て看板を 3 回（「あなたも組合の仲間に」、「職場懇談会・シンポジウムの案内」、「教研集会・平和と文化の集い案内」）設置した。

4 教育文化部の活動

12 月 21 日昼休みの 1 時間、学内講師 3 名により学内教育研究集会を開催した。

5 福利厚生活動

1 月 6～8 日妙高杉ノ原スキー場で組合スキーと温泉の集いを実施し、27 名が参加した。

無農薬新茶の斡旋、教職員共済・全労済・労金など組合員の利益になる情報提供（メールやチラシで案内）を行った。



【第2号議案】2017年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2017年度 一般会計執行状況

2018.5.23執行委員会

[収入]

(2017.4.1～2018.3.31)

項 目	17予算額	17執行額	差 引	備 考
A経常収入	10,390,000	10,347,118	-42,882	
組合費	9,840,000	9,900,570	60,570	1ヶ月82万円で算定
雑収入	550,000	446,548	-103,452	労金配当金、無農薬茶販売手数料、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息
B経常外収入	1,290,739	1,384,219	93,480	
還元金	200,000	293,480	93,480	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,090,739	1,090,739	0	前年度より繰越
特別会計繰入	0	0	0	
合 計	11,680,739	11,731,337	50,598	

[支出]

項 目	17予算額	17執行額	差 引	備 考
A会議費	80,000	18,141	61,859	
大会費	30,000	13,041	16,959	定期大会交通費、定期大会お茶代
委員会費	50,000	5,100	44,900	会計監査等交通費
B活動費	1,030,000	608,659	421,341	
行動費	250,000	216,300	33,700	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	350,000	268,092	81,908	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
人事給与部	20,000	0	20,000	
教育文化部	150,000	23,872	126,128	学内教研昼食、お茶
調査広報部	100,000	93,620	6,380	速報・ピラ印刷用紙、印刷機マスター、インク
厚生部	150,000	1,775	148,225	福祉活動拠出金、リクリエーション(スキー)次回準備金
青年・女性部	10,000	5,000	5,000	母親大会カレンダー代
C書記局費	935,000	915,780	19,220	
事務経費	580,000	561,096	18,904	事務機リース代、コピー代、事務用品
書記局費	140,000	125,195	14,805	書記会議・研修交通費・宿泊費、書記定期健康診断、書記局物品、書記局お茶
通信費	200,000	217,329	-17,329	切手、宅配便、電話料、プロバイダー料
書籍費	15,000	12,160	2,840	KOKKO購読料
D人件費	8,000,000	7,421,305	578,695	
給与手当	6,500,000	6,354,658	145,342	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	1,100,000	966,647	133,353	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	400,000	100,000	300,000	※書記1名分
E外部負担金等	1,501,036	1,501,036	0	
全大教	1,443,200	1,443,200	0	1,100円×112人×4月 1,100円×108人×1月(8月分まで執行)
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	0	(年額)
Fその他	20,000	18,860	1,140	シニア会懇親会費、弔慰金、西ヶ谷弁護士訪問手土産代
G予備費(1)	114,703	0	114,703	
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	11,680,739	10,483,781	1,196,958	
残 高	0	1,247,556		

【第2号議案】2017年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2017年度会計決算報告(案)

2018.5.23執行委員会

出資証券

1,労働金庫(静岡)	880,000
2,労働金庫(浜松)	625,000

2017年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	1,444,914	
浜松書記局パソコン		106,800
振込手数料		756
今年度積立金	0	
一般会計繰入		0
普通預金利息	3	
定期預金利息	85	
合 計	1,445,002	107,556
次年度繰越		1,337,446

労金口座	18.3.31	
3250186	336,979	普通預金
0271073	1,000,467	定期預金
合計	1,337,446	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	8,509,625	
今年度積立金	100,000	
普通預金利息	29	
定期預金利息	2,035	
合 計	8,611,689	0
次年度繰越		8,611,689

労金口座	18.3.31	
5241556	3,606,466	普通預金
0106427	5,005,223	定期預金
合計	8,611,689	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,206,483	
今年度積立金	0	
定期預金利息	188	
合 計	2,206,671	0
次年度繰越		2,206,671

労金口座	18.3.31	
1729305	2,206,671	定期預金
合計	2,206,671	

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	18.3.31	
152705	140,308	
合計	140,308	

備品一覧 (2017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			

2017 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、2017 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2018 年 6 月 5 日 9:15～10:15
 2018 年 6 月 6 日 15:00～16:00

監査対象期間 2017 年 4 月 1 日～2018 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。

2018 年 6 月 5 日

会計監査委員

杉山 茂

2018 年 6 月 6 日

会計監査委員

石原 剛志

【第3号議案】2018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 運営費交付金の大学間競争資金化と指定国立大学法人

2018年度国立大学法人運営費交付金等は、昨年度と同額1兆971億円が配分された。ただし、2018年度には新規に国立大学経営改革促進事業として40億円予算化された。これは、第4期中期目標期間にむけて大学の経営改革をすすめるため、学長のリーダーシップの強化や外部人材を取り入れた経営を推進するものである。メニュー1として地域ニーズを踏まえた人材育成や地域イノベーションの創出等に取り組む大学、メニュー2として世界最高水準の教育研究を目指す大学、メニュー3として世界最高水準の教育研究の展開が見込まれる指定国立大学法人に、それぞれ数大学を選び配分するという。予算が増額されたとはいえ、あくまで大学間の競争的資金による配分である。

また、2017年6月に、世界最高水準の教育研究活動の展開が見込まれる大学として指定国立大学法人が指定され（東北大学、東京大学、京都大学）、東京工業大学、一橋大学、名古屋大学、大阪大学については審査にむけた再審査がおこなわれることになっていた。2018年3月には、このうち東京工業大学と名古屋大学が追加指定を受けることとなった。この制度は、これまで国立大学法人ではできなかった出資事業を拡大できるなど規制緩和を可とし、国からの補助金を柱とするもので、大学間の競争をすすめるための制度である。

2 運営費交付金の重点支援

2017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、2017年度、静岡大学の配分率は90.8%であった。

2018年3月28日、さらに文部科学省は、に、「平成30年度国立大学法人運営費交付金の重点支援の評価結果について」を公表し、静岡大学の配分率はさらに減少となり、2018年度は89.3%とされた。

Ⅱ 静岡大学の学内状況について

1 人件費の抑制

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、人件費削減によって対応するというものである。2016年5月25日役員会決定「人件費削減の方針について」では、定年退職者の半分の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。

(表1) 静岡大学 常勤・非常勤別教職員数

	教員	常勤	非常勤	職員	常勤	非常勤 ※
2016年度	1,253	828	425	809	318	491 (60.7%)
2015年度	1,267	822	445	817	327	490 (60.0%)
2014年度	1,243	809	434	809	328	481 (59.5%)
2013年度	1,207	805	402	746	322	424 (56.8%)
2012年度	1,159	799	360	737	323	414 (56.2%)
2011年度	1,160	811	349	706	324	382 (54.1%)
2010年度	1,159	812	347	650	332	318 (48.9%)
2009年度	1,147	821	326	653	341	312 (47.8%)
2008年度	1,139	837	302	650	339	311 (47.8%)

※ () 内は、職員中非常勤職員の比率。

国立大学法人静岡大学『事業報告書』(平成20事業年度から平成28事業年度まで)より作成。

国立大学法人静岡大学の各事業年度における「事業報告書」によれば、職員中非常勤比率は、2011年度まででは50%未満であったが、2012年度には54.1%に上昇、以後も上昇し続け、2015年度と2016年度には60%を超えるまでになっている(表1)。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。

教員については、退職教員のポストの不補充は常態化し、准教授から教授等への昇任はますます抑制されるようになってきている。任期付の教員ポストのみならず、

国際連携推進機構などで「特任」で採用されている教職員については、年度ごとの雇用契約、5年を上限とする再契約など極めて不安定な身分で雇用されている状況も、見逃すことのできない状況である。

2 静岡大学と浜松医科大学の法人統合にむけた協議会設置、教職員によるSNSでの投稿への「依頼」の問題

静岡大と浜松医科大との一法人複数大学化にむけ、両国立大学法人による協議会が設置されるとの方針が、学内での会議報告のみならず、5月24日に静岡キャンパスで開かれた説明会の席上、学長から表明された。資料として示されたポンチ絵には、静岡大学の分割をも含んだ構想案が示されたばかりか、静岡キャンパスを中心に構想された大学(案)は

「食品、文化、サービス等」を担うとする案も示されている。農・理・教育・人文社会科学に関する学部や研究科として発展させてきた研究・教育の蓄積を、発展させるものとは考えられないものである。

おそらく、こうしたプランにも関連して、同日（5月24日）、教職員に対し「ソーシャルメディアへの発言、投稿等」においても「本学における業務上の不平不満などは厳に慎む等を求める「依頼」が、保有個人情報総括保護管理者である理事（総務・財務・施設担当）と情報化統括責任者（CIO）である理事（企画戦略・情報・人事担当）より発信された。こうした依頼は、教職員の表現の自由を萎縮させる効果を持ち、表現の自由との関連で問題をはらむ可能性があるものである。

3 「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」について

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って、「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、国立大学法人静岡大学に対し、以下の点についてあらためて確認を求める。2004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」への対応などのための財務分析について

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。

あらためて組合としても静岡大学の財務分析を行い、建設的な問題提起を行うことができるよう、大学側に必要な財政資料の提供と説明を要求する。

1-3 組合員を増やす活動、不安定な立場に置かれている教職員の要求を受けとめ大学に要求する活動

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、今年度も、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、引き続いて数年来の方針である10%増加を目指す。

上記の目標を達成するため、あらためて「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。

また、国際連携推進機構など「特任」で採用されている不安定な雇用のもとにおかれている教職員の声・要求を受けとめ、組合への加入を呼びかける。

2 今年度の個別要求事項について

(1) あらためて、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。

防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」では、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。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。

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とは判断するならば、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について、その充実を要求します。

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（2017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。いわゆるサービス残業など、大学として把握している以上に、事態は深刻であると思われる。こうした実態を大学に訴え、改善を求めるためにも、組合としてもその実態を把握する努力をすすめるとともに、静岡大学に対しては、職員の労働時間を適切に把握・管理し、サービス残業や長時間労働を是正するための具体的方策をとることを求める。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。

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ることを要求します。

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。

2005 年度に当時の天岸学長と谷執行委員長の間で「地域手当の東西格差は好ましいものではなく（中略）条件が整備されれば解消することが望ましい」との確認書が締結されている。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い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 of 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。

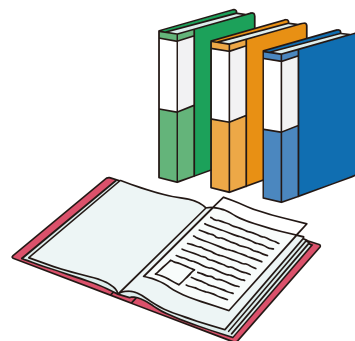
②大学全体の事務組織改編の検討が進められていると聞いている。現在の検討状況について、これも資料に即した説明を要求する。

(11) 国際連携推進機構における特任教職員の雇用問題の把握につとめ、雇用継続を要求します。

アジアブリッジプログラムを担う国際連携推進機構などでは、ほとんどの教職員が特任として採用されている。大学における役割や任務の大きいものであるにもかかわらず、特任教職員は、年度ごとの雇用契約、5年を上限とする再契約が定められ、極めて不安定な身分で雇用されている。さらに、アジアブリッジプログラムは来年度以降も継続されるにもかかわらず、複数の特任教職員が、今年度いっぱいでの雇い止めされかねない状況にある。大学は、一方で特任教職員の雇い止めにむけて準備をすすめながら、他方で新規の特任教員の公募をすすめている。雇用継続を希望する特任教職員の雇用継続を求めるとともに、その雇い止めの不当性について静岡労働局や弁護士などでの相談などを含め、明らかにしていく。

(12) 静岡大学と浜松医科大学の法人統合や大学改組問題について、問題把握につとめ、大学への説明を求め、交渉事項としていきます。

本年5月、静岡大と浜松医科大との一法人複数大学化にむけ、両国立大学法人による協議会が設置されるとの方針が、学長から表明された。その問題点や懸念については、先述のとおりである。団体交渉などを通して、その状況把握につとめ、組合員からの要求を組織し、交渉事項としていく。また、全大教を通して、全国的な状況把握につとめるとともに、一国立大学法人複数大学を可能とする法改正についても調査検討していく。



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 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の維持の上で深刻な影響を与えつつある。また、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下での長時間・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加で教員の労働条件は劣悪化し、他学・研究機関への人材流失を招いている。加えて、年俸制の採用を採用時の条件の一部に組み入れる動きが広がる中で、教員の労働条件の多用化も進んでいる。

このような状況を踏まえて、昨年度、組合は「裁量労働制のもとで働く教員の正確な勤務状況の把握」を大学に求めた。大学側も、また、労働者側も、本来の意味における「裁量労働制」の勤務形態の働き方を、誤って解釈しているのではないかという課題意識からである。本年度、その要求を踏まえた勤務実態調査が行われている。組合としては、その調査結果を踏まえ、分析を進めるとともに、他大学での実態と比較しながら、本学で改善されるべき問題点を明らかにしていく。

本件については、組織法制部としても特に力を入れて取り組み、組合員の皆様のお力添えをいただきながら、労働者としての実利を掴んでいきたいと考えている。

② 非常勤職員の雇い止め問題と賃金改善について

5 年を超えて勤務する非常勤職員（パート職員）の「無期雇用転換に関する就業規則」の改訂は行われたが、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、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、部局長が特に必要であると認めた業務で、部局の予算により退職まで雇用財源が確保できること、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、という極めて高いハードル（条件）を満たした上で、学長が例外として認める・・・という内実となる。

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、本人の希望があれば、「無期雇用への転換」がスムーズに進むことは、本人にも大学側にも有益なことであると思われるが、上記のような「専門的資格」、「財源確保」等の条件が課されることは不合理であると言える。同時に、結果的に「5 年で雇止め」が常態化すれば、当人の 5 年で培われた貴重なキャリアが 5 年以降は大学に還元されなくなり、新規非常勤職員への引継ぎ期間やその業務に不慣れな期間において、正規職員の多忙化に拍車がかかることも予想される。

昨年度に、数人の無期雇用転換が実現したことは、組合の成果のひとつでもあり喜ばしい事であるが、今後も、「実質、5 年で雇止め」的な状況の改善を、非常勤職員の方々との協力体制のもと求めていきたい。

同時に、非常勤職員の方々賃金の改善についても、非常勤職員の方々との協力体制のもと大学側に求めている。現行の賃金体制は、たとえば静岡市役所等の公的な機関の非常勤職員の賃金体系と比較した場合、静岡大学の条件が良いとは決して言えない。もちろん、単なる時給の高低で労働条件の全てを比較できるものではないが、どのような形での賃金の改善が望ましいのか検討を進め、団体交渉等の場において大学側に要求していきたい。そのためにも、非常勤職員の多くの方々に組合に加入していただけるよう呼び掛けを行い、現場からの貴重な意見を大切に回収していきたい。

③ フルタイムの再雇用問題について

教職員の再雇用については「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ているが、条件として「業務の特殊性及び専門性」が求められている状況でもある。この条件の重みが増すことは、退職者の再雇用に際しての不利益となりかねない。この条件の運用の程度については、昨年度に引き続いて対象教職員の方々との連携のもとに確認・分析を進める。また、退職者の希望に応じて、フルタイムかパートタイムかの選択ができる状況が維持されているかどうかについても確認していく。

④ 有期雇用の教員の労働条件の改善について

特任教員の雇用上限が 10 年へ延長されたことを踏まえ、その後の雇用継続もスムーズに展開されていくための制度設計について、特任教員の方々との議論のなかで検討していく。

⑤ 職員の労働条件の問題について

職員の長時間労働が深刻化するなかで、心身を害し、中途・早期退職を選択する職員も少なくない。また、職場での一部職員への仕事の集中化による弊害も発生している。

浜松キャンパスで先行実施された「事務の一元化」の成果と課題の検証や、組合アンケート調査の分析を進めながら、「効率化すべきことは全て効率化した。次は、人員を増やすか、業務量（内容）を削減するかだ」と言われて久しい状況に対して、組合として、職員の労働条件の改善にむけて、その方策の検討を進める。

⑥ 技術職員の労働条件の問題について

技術職員の昇給や再雇用また採用等について、昨年度変更された制度の課題を洗い出し、技術職員の労働条件の改善にむけて、その方策の検討を進める。

⑦ ケガの発生時における賠償請求の方法について

昨年度、静岡キャンパスの正門の開き戸が経年劣化で倒れ、大きなケガが発生した件については、大学側としても労災としての対応を進めていただいたものの、その他の賠償（医療費以外のもの）については、十分な対応の準備が出来ていないことが明らかになった。

本件については、昨年度のケガ発生時より、組合としても被害者に対する最良の形での対応を大学に求めており、大学側も一定の理解を示してくれている。

今後、このような事故が起こらないことを願うが、同じようなことが発生したときに、

被害者（ご家族様）の痛みや不安等を最小限に止めるためにも、ケガの発生時における賠償請求の方法・あり方について検討し、大学側と協議を進める。

⑧ 執行部への協力・助言体制の構築について

執行部だけでは抱えきれない問題、また、解決のためには専門的な知識や経験が必要な問題については、執行部以外の組合員の方々お知恵・お力をお貸しいただける体制を整える。そのためにも、「現在、何が問題なのか。何を解決したいのか。」をしっかりと組合員の方々に周知するよう努める。

⑨ 執行部の組合費について

これまでの実情に照らすと、職責の大きさ・負担を考慮し、3 役・執行委員の組合費の減免について検討を進める。

（2）組合員拡大を通じた組織強化ならびに執行部職名の変更の提案について

組合員拡大を目指し、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、不二速報等で組合員による「組合の意義」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（スキーツアー等）、移動組合相談室の開催などにも取り組む。加えて、積極的に未加入者への声掛けを行うとともに、お試し加入をいただいている方々に、組合に対する意見・要望について積極的に聞き取りを行う。

また、執行部職名について、現在の「書記長」を「事務局長」へと名称を改めることについて、その是非を問う。

2. 人事給与部

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。

- 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、組合員の要求を汲んで検討する。

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。「評価疲れ」ともいわれるような状況が続いている。また、教職員の非正規化が進行しており、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、多忙化に拍車がかかっている。さらに、職場のゆとりが減少し、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、こうした状況を改善し、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、各職種の皆さんと情報交換を図っていきたいと考えている。

なお、「教育研究集会」については、2018年12月21日（金）に前川喜平氏（元文部科学省事務次官）を講師にお招きして、講演会を開催する予定である。

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

教職員に対する「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、問題点を把握する。また、こうした現状の問題点については、ホームページや不二速報などを通じて、組合員のみならず全教職員に提供する。

（2）広報活動

ホームページや不二速報を通して、組合活動やその成果、（1）の調査結果報告や各種行事予定などの情報の発信に努める。なお、不二速報については、年10回程度の発行を予定している。また、静岡では組合用の掲示板も積極的に活用する。さらには、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などを全教職員に提供する。

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」を開催する（1月12日～14日、妙高杉ノ原スキー場）。

（2）それ以外に組合活動が楽しくなるような企画を少なくともひとつは企画する。

（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、昨年度に引き続き、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たな柱として、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。

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。数年前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校務にあたっても、また保育に限らず介護施設等の利用についても、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。

現在、静岡大学では、男女共同参画行動計画に基づき、女性教員の拡大に向けての取り組みを進めようとしているが、全学的な多忙化の中で、とりわけ出産、子育てと仕事の両立が大きな課題となっている。採用加速のみならず、安心して仕事と家庭を両立している環境整備を働きかけていきたい。

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4号議案】2018年度会計予算（案）とその承認に関する件

2018年度 一般会計予算

[収入]

(2018.4.1～2019.3.31)

項 目	17執行額	18予算額	差 引	備 考
A経常収入	10,347,118	9,690,000	-657,118	
組合費	9,900,570	9,240,000	-660,570	1ヶ月77万円で算定(17年度は1ヶ月82万で算定)
雑収入	446,548	450,000	3,452	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	1,384,219	1,447,556	63,337	
還元金	293,480	200,000	-93,480	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,090,739	1,247,556	156,817	前年度より繰越
特別会計繰入	0	0	0	
合 計	11,731,337	11,137,556	-593,781	

[支出]

項 目	17執行額	18予算額	差 引	備 考
A会議費	18,141	50,000	31,859	
大会費	13,041	20,000	6,959	定期大会お茶代等
委員会費	5,100	30,000	24,900	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	592,079	870,000	277,921	
行動費	199,720	250,000	50,280	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	268,092	300,000	31,908	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
人事給与部	0	10,000	10,000	人事委員会交通費・昼食代
教育文化部	23,872	100,000	76,128	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	93,620	100,000	6,380	速報・ピラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター
厚生部	1,775	100,000	98,225	福祉活動拠出金、リクリエーション補助、2016・2017年度リクリエーション準備金を含む
青年・女性部	5,000	10,000	5,000	母親大会参加費・交通費・広告料
C書記局費	932,360	935,000	2,640	
事務経費	561,096	580,000	18,904	事務機リース代、コピー代、事務用品
書記局費	141,775	140,000	-1,775	書記局お茶代、書記研修等交通費
通信費	217,329	200,000	-17,329	切手、宅配便、電話料、プロハイダー料
書籍費	12,160	15,000	2,840	KOKKO(旧国公労調査時報)など
D人件費	7,421,305	7,800,000	378,695	
給与手当	6,354,658	6,500,000	145,342	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	966,647	1,000,000	33,353	書記2名社会保険料、労働保険
退職積立金	100,000	300,000	200,000	※書記1名分
E外部負担金等	1,446,280	1,386,636	-59,644	
全大教	1,443,200	1,328,800	-114,400	1,100円×108人×4月 1,100円×97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	0	(年額)
Fその他	18,860	20,000	1,140	シニア会懇親会費、慶弔費
G予備費(1)	0	75,920	75,920	
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	10,483,781	11,137,556	653,775	
残 高	1,247,556	0		

【第5号議案】組合規約ほかの改正に関する件

静岡大学教職員組合規約 抜粋

現行	改正案
第一章 総則 (事務所) 第3条 組合は事務所を静岡市駿河区大谷836 静岡大学内におき、西部書記局を浜松市中区城北3-5-1 静岡大学内におく。 第四章 機関 (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。 (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。 (中略) ⑤ その他書記局事務に関すること。 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 (中略) 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。 (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。 (施行) 第31条 この規約は、2008年6月26日から施行する。 この規約は、2012年6月21日から施行する。 この規約は、2014年6月19日から施行する。	第一章 総則 (事務所) 第3条 組合は事務所を静岡市駿河区大谷836 静岡大学内におき、西部<u>事務局</u>を浜松市中区城北3-5-1 静岡大学内におく。 第四章 機関 (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、<u>事務局</u>長、執行委員をもって構成する。 (執行委員会のもとにおく組織) 第18条 執行委員会には、<u>事務局</u>および必要ある場合には専門委員会を設ける。 2 <u>事務局</u>は、<u>事務局長</u>および<u>事務局</u>員をもって構成し、次の事務を行う。 (中略) ⑤ その他<u>事務局</u>事務に関すること。 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 <u>事務局長</u> 1名 執行委員 7名 会計監査委員 2名 (中略) 4 <u>事務局長</u>は執行委員長を補佐し、<u>事務局</u>の長として組合の事務を司る。 (役員の選挙) 第23条 執行委員長、副執行委員長、<u>事務局長</u>、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。 (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。 <u>この規約は、2018年6月28日から施行する。</u>

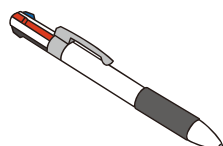
静岡大学教職員組合役員選挙規程 抜粋

現行	改正案
第一章 総則 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。 第五章 附則 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)	第一章 総則 第2条 この規程は、執行委員長、副執行委員長、<u>事務局</u>長、執行委員、会計監査委員の選挙に適用する。 第五章 附則 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、<u>平成30年6月</u> 一部改正)

【第6号議案】書記局規程ほかの改正に関する件

書記局規程 抜粋

現行	改正案
書記局規程 第2条 書記局は書記長、書記局員および専従書記局員をもって構成する。 第3条 書記局は大会の決議あるいは執行委員会の指示にもとづき、執行委員会の業務の処理および一般事務を司る。 第4条 書記局の運営は書記長が統括する。 第5条 書記長は書記局会議を定期的に行う。 第6条 専従書記局員の就業規則及び給与は別に定める。 (中略) 第8条 本規程は2004年 6月 24日より実施する。	<u>事務局</u>規程 第2条 <u>事務局</u>は<u>事務局</u>長、<u>事務局</u>員および専従<u>事務局</u>員をもって構成する。 第3条 <u>事務局</u>は大会の決議あるいは執行委員会の指示にもとづき、執行委員会の業務の処理および一般事務を司る。 第4条 <u>事務局</u>の運営は<u>事務局</u>長が統括する。 第5条 <u>事務局</u>長は<u>事務局</u>会議を定期的に行う。 第6条 専従<u>事務局</u>員の就業規則及び給与は別に定める。 (中略) 第8条 本規程は<u>2018年6月28日</u>より実施する。



専従書記局員就業規則 抜粋

現行	改正案
専従書記局員就業規則 第1条 この規約は静岡大学教職員組合規約第18条2項にもとづく専従書記局員（以下書記局員とする）に適用し、専従書記局規程第6条にもとづいて定める。 第2条 書記局員はこの規則の適用にあたって思想、信条、性別によりなんらの差別もされない。 第3条 書記局員の任免は執行委員会が決定し、大会が承認する。 第4条 書記局員が次の各号のいずれかに該当する場合、執行委員会はその職を免ずること等の措置を講ずることができる。 (中略) 2. 書記局員が前項に定める処分を受ける場合、執行委員会において十分な弁明の機会を与えなければならない。 第5条 書記局員の勤務時間は9時より17時45分までとする。休憩時間は12時30分より13時30分とする。ただし、短時間雇用書記局員の勤務時間は9時～17時までの間で7時間45分を超えない範囲、週労働時間の範囲で曜日ごとに設定する。休憩時間は12時30分より13時30分までとする。 第7条 書記局員の休日、休暇および休業は国立大学法人静岡大学法人関係規程を準用する。 第8条 書記局員は休暇を受けようとするときは、書記長に届けなければならない。 第9条 書記長がとくに認めたときは、労働時間外労働または休日出勤を命ずることができる。ただし、休日労働した場合は振替休日を与えなければならない。 第12条 本規則は2014年4月1日より実施する。	専従<u>事務</u>局員就業規則 第1条 この規約は静岡大学教職員組合規約第18条2項にもとづく専従<u>事務</u>局員（以下<u>事務</u>局員とする）に適用し、<u>事務</u>局規程第6条にもとづいて定める。 第2条 <u>事務</u>局員はこの規則の適用にあたって思想、信条、性別によりなんらの差別もされない。 第3条 <u>事務</u>局員の任免は執行委員会が決定し、大会が承認する。 第4条 <u>事務</u>局員が次の各号のいずれかに該当する場合、執行委員会はその職を免ずること等の措置を講ずることができる。 (中略) 2. <u>事務</u>局員が前項に定める処分を受ける場合、執行委員会において十分な弁明の機会を与えなければならない。 第5条 <u>事務</u>局員の勤務時間は9時より17時45分までとする。休憩時間は12時30分より13時30分とする。ただし、短時間雇用<u>事務</u>局員の勤務時間は9時～17時までの間で7時間45分を超えない範囲、週労働時間の範囲で曜日ごとに設定する。休憩時間は12時30分より13時30分までとする。 第7条 <u>事務</u>局員の休日、休暇および休業は国立大学法人静岡大学法人関係規程を準用する。 第8条 <u>事務</u>局員は休暇を<u>取得し</u>ようとするときは、<u>事務局</u>長に届けなければならない。 第9条 <u>事務局</u>長がとくに認めたときは、労働時間外労働または休日出勤を命ずることができる。ただし、休日労働した場合は振替休日を与えなければならない。 第12条 本規則は <u>2018年6月28日</u>より実施する。

専従書記局員給与規則 抜粋

現行	改正案
専従書記局員給与規則 第1条 この規程は静岡大学教職員組合書記局規程第6条にもとづき専従書記局員の給与および退職手当について定める。 第2条 給与は国立大学法人静岡大学教職員給与規定一般職基本給表（一）を準用し、短時間雇用専従書記局員は労働時間に応じ同比率とする。諸手当ならびに賞与は国立大学法人静岡大学教職員給与規定一般職（一）を準用する。 第4条 組合は専従書記局員が退職した場合に、国立大学法人静岡大学教職員退職手当規程を準用して退職手当を支払う。 第7条 本規程は2004年 6月24日より実施する。	専従<u>事務</u>局員給与規則 第1条 この規程は静岡大学教職員組合<u>事務</u>局規程第6条にもとづき専従<u>事務</u>局員の給与および退職手当について定める。 第2条 給与は国立大学法人静岡大学教職員給与規定一般職基本給表（一）を準用し、短時間雇用専従<u>事務</u>局員は労働時間に応じ同比率とする。諸手当ならびに賞与は国立大学法人静岡大学教職員給与規定一般職（一）を準用する。 第4条 組合は専従<u>事務</u>局員が退職した場合に、国立大学法人静岡大学教職員退職手当規程を準用して退職手当を支払う。 第7条 本規程は <u>2018年6月28日</u>より実施する。



各 支 部 の 取 組 み

■人文社会科学部支部

ほぼ例年どおり、以下のような活動をした。

- ① 7月13日(木) 人文学部芙蓉会とともに、ビアパーティーを開催した。参加者 38 名
- ② 11月20日(月) 組合本部とともに、非常勤職員を対象とした職場懇談会を開催した。
橋本書記長に取り組みの状況を説明してもらい、非常勤職員の声を聞いた。参加者 13 名(非常勤職員 5 名、本部役員 5 名、支部委員 3 名)
- ③ 12月2日(土) さった峠ウォーキングを開催した。興津駅からさった峠を通り由比駅まで歩いた。参加者 4 名

■教育学部支部

2017 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 月下旬、旧支部員と新支部員との引き継ぎ会を行った。
- ・ 6 月 22 日(木)に教員と職員の支部総会を開催した。橋本書記長をお招きし、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 29 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。
- ・ 10 月 26 日(木)に後期採用教員歓迎会を開催し、支部員の親睦を深めた。
- ・ 12 月 25 日(月)に非常勤職員の任期について部局内団体交渉を実施した。
- ・ 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を円滑に実施した。

2017 年度の取り組みから導き出された課題

2016 年度からの継続課題として、支部委員の選出と文章配布に対する見直しがある。特に支部委員の選出については、選出する人数と方法に課題があり、抜本的な見直しを検討し改革していかなければならない。

- (1) 選出する人数について、現状の 6 名体制を 3 名＋中央執行役員とする体制を検証したい。2018 年度は試行的に中央執行役員と支部委員の兼担を引き受けていただいた方がいらっしゃるため、この負担感を伺いながら人数や人員構成を検討する。
- (2) 選出する方法について、教育学部内の各種委員会等で利用される群テーブルに基づくローテーションを支部内で議論したい。組合員が減少している状況において、組合活動の継続性の確保は急務であり、公平な選出方法の確立が望まれている。
- (3) 文章配布について、メール配信の移行を組合本部との調整の上で目指していく必要がある。メールアドレスを持たない職員等には、組合広報スペースを周知して掲示することで対応は可能であると考えられる。
- (4) 2017 年度の工学支部での取り組み報告にあったように、少なくとも支部役員に対するインセンティブは何らかの形で要望していく必要がある。これは負担感の減少や、新たな組合員獲得に向けた活力にもつながると考える。

教育学部を取り巻く状況は日々変化しており、様々な課題にその都度対応する教職員は疲弊の一途である。まずは支部委員が結束し、組合活動の意義を共有することが組織率向上に向けた最初の取り組みになると考える。個々の取り組みには限界があるため、協働して課題に立ち向かい、組合活動の活性を果たしていきたい。

■情報学部支部

定年退職者が出たことにより、組合員数は微減となっている。逆に、新規に採用された教職員への加入勧誘活動は必ずしも活性化しているとはいえない。中長期的に見れば、今後の数年間でさらに数名の組合員が定年退職を迎えるため、組合員数の減少傾向が続くことが予想される。

今年度は前年度と同様に、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ともに、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したい。また、未加入者には組合加入者となっていただけるように活動したいと考えている。

とりわけ本学部では、新学科設立もてつだって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より一層の力を注いでいきたい。その際には「お試し加入制度」（すでに1名の制度利用者がいる）のような仕組みをアピールしていくことも重要と考えている。

今年度の情報学部支部の取り組み目標は前年度に引き続き以下の通りである。

- 1) 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前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ともに、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ともに、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) 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。

同じキャンパスに存在する工学部支部との連携も踏まえて、今年度は「行動する情報支部」を目指していきたい。

■工学部支部

本年度の具体的活動

組合組織率低下を防ぐ対策として2016年度から実施している「お試し加入制度」によって組合へのかかわりは容易になってきているのではないかと推測しており、実際に加入してくださる方もおられる。しかし、組合に対してなかなか踏み込めない方がいることも事

実であり、いろいろな機会をとらえて話を持つことも大事なのであろう。お試しで加わっていただいても、そこから正式な加入にしてもらうにはいろいろなケアが必要な場合もあると考えている。また、昼食をとりながら行う「懇談会」も未組合員からの話を聞く大きな機会にもなっており、組合に対する潜在的な関心と期待は決して小さいものではないととらえている。従って、組合活動の成果を活発にアピールし、存在感を高める努力を続けることは組織率の向上につながるのだろう。

そこで問題となるのは、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すべてが全教職員に適用されるため、特に組合員として努力しなくても成果を享受できることにあり、組合に限らず各方面で「フリーライド」というキーワードにより議論されている。その解決案として団体交渉の結果を組合員限定の協約として結ぶことは不可能ではないものの、その方策に現実性があるかどうかは時間をかけなければならないものと思われ、それよりは組合の意義や成果、それを得るための努力について理解を求めてアピールを続けることが重要であろう。そのためには、立て看板や支部だより、各種懇談会などを積極的に実施して、組合をより身近なものとしていく努力を続けたい。

本支部は、2017 年度より支部役員選挙を廃止して各選出母体より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にした。また、支部長・書記長は支部委員を兼ねることを可能にして選出母体の負担を軽減することにも配慮した。しかし現状は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、選出を促すように連絡を取っているもののうまく事は運んでいない。年度開始時点では支部長不在ということで活動を始めたが、このように欠員を生じているのは正常な状態ではなく、いずれ組合の活動に多大な影響を与えることになると思われ。選出しないことを恒常化させないために何らかの対策が必要ではあるが、できるだけ円満な解決策を模索していきたい。

一つの考えとして、支部役員を務めた人には何らかのインセンティブがあってもよいのではないかと。任期中の組合費の減免などの措置、あるいは新たに「役員手当」の支給についても中執において活発な議論を期待したい。

本支部での活動の具体的な内容は下記の通り。

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

農学部支部では新規加入による組合員数の増加が退職による組合員の減少を上回ることなく、一桁の組合員数となって久しい。例年、組合員の拡大を最重要課題として上げ、日常の勧誘だけでなく、非組合員を含めた懇談会や懇親会などの交流活動も行ってきた。組合員数の維持すらままならないものの、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の活性化にはわずかなりとも寄与したかもしれない。まずは組合員数の二桁回復を目標に組合員増を目指した活動を倦まずに続けていきたいと考えている。



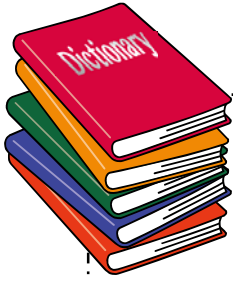
【2017年度活動日誌】

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2017	3月			
	29 水			工学部支部委員会
	30 木	新旧引き継ぎ執行委員会		
2017	4月			
	5 水	新採職員研修（組合ガイダンス）		
	7 金	新任教員研修（組合ガイダンス）		
	10 月			新任時安衛教育過半数代表説明・組合説明会
	11 火	第1回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
	13 木			工学部支部委員会
	14 金			支部だより2016No.5発行
	17 月	不二速報1号発行		
	24 月	新任時安衛教育過半数代表説明・組合説明会		
	5月			
	1 日	メーデー	メーデー	メーデー（浜松城公園）
	8 月			立て看板設置（あなたも組合の仲間に）
	9 火	第2回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
	11 木			職場懇談会（電研・創造）
	14 日		全大教女性部常任委員会	
	16 火			工学部支部委員会
	20 土		シニア会総会	
	22 月			職場懇談会（2.3.6号館）
	23 火			職場懇談会（S-port.7.8号館）
	25 木			職場懇談会（1号館）
	6月			
	5 月			工学部支部会計監査
	6 火	第3回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
	6 火	不二速報2号発行		
	6 火	事務局棟配布（不二速報2号、アンケート）		S-port配布（アンケート・不二速報）
	9 金		教職員共済事務委託団体事務担当者会議	
	12 月			議案書印刷・配布
	13 火			工学部支部委員会
	16 金	団体交渉		団体交渉（テレビ会議）
	20 火	人文社会科学部支部総会		
	21 水	農学部支部総会		
	22 木	教育学部支部総会		工学部支部大会
	22 木			情報学部支部総会
	29 木	定期大会		定期大会（テレビ会議）
	30 金	全大教との協議（組合費）		
	7月			
	4 火	第4回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
	8 土		全大教定期大会	
	9 日			
	13 木			工学部支部委員会
	24 月	不二速報3号発行		支部だより（工・情）発行
	27 木			支部だよりSport配布、不二速報発行
	28 金			不二速報Sport配布

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
8月			
1火	第5回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
1火	事務局棟配布（不二速報3号）		
9月			
9土		全大教非常勤職員交流集会	
10日			
12火			工学部支部委員会
14木			労金財形貯蓄相談窓口
15金			無期雇用転換について面談（中執書記長）
20水	無期雇用転換について面談		
20水	事務折衝申入れ		
21木			労金財形貯蓄相談窓口
25月			立て看板設置（職場懇談会・シンポジウム）
27水	第6回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
10月			
3火			雇入時安全衛生教育組合ガイダンス
10火	事務折衝		工学部支部委員会・Sport配布（不二速報）
12木			職場懇談会（任期付き職員）
13金		教職員共済加入重点委託団体の交流会議	
17火	雇入時安全衛生教育組合ガイダンス		職場懇談会（任期付き教員）
20金	事務局棟配布（不二速報4号）		
21土		全大教技術職員交流会議	
26木	日本科学者会議静岡支部主催シンポジウム		シンポジウム（テレビ会議）
31火	第7回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
31火			無期雇用転換について関係者と面談（支部長）
11月			
4土		全大教秋季合同地区別単組代表者会議	
5日			
7火			平和と文化の集い実行委員会
7火			工学部支部委員会
11土		県国公定期大会（オプ加盟のため出席はなし）	
14火			Sport配布（団体交渉ちらし）
16木	団体交渉		団体交渉（テレビ会議）
16木	事務折衝申入れ		
20月	非常勤職員職場懇談会（人文支部）		
30木	部局長あて「『非常勤職員（パート職員）の労働条件等に関する基準』の運用について（通知）」の運用について（お願い）を送付		



		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
	1 2 月			
	2 土	さった峠ハイク（人文支部）		
	4 月	第8回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
	7 木			立て看板設置（平和と文化・学内教研）
	8 金			Sport配布（平和と文化・教研ちらし）
	11 月	非常勤職員問題で県評に支援要請		
	12 火			工学部支部委員会
	14 木			ちらし（非常勤職員への呼びかけ）配布
15-16			全大教中部書記研	
	19 火			工学部支部打ち合わせ（過半数代表）
	21 木	学内教職員研究集会		学内教研集会（テレビ会議）
	22 金	共産党（島津幸広前衆院議員）応対		平和と文化の集い
	25 月	教育学部特任職員面談		
	26 火	事務折衝		
2018	1 月			
	6-8	スキーと温泉の集い		スキーと温泉の集い
	15 月	第9回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
	16 火	統括技術長との面談		工学部支部委員会
	25 木			工学部過半数代表選出代議員選出集会
	29		常葉大巻口氏最高裁判決記者会見	
	2 月			
	2 金	静岡労働局への申し入れ・記者会見		
	5 月	第1回選挙管理委員会		選挙管理委員会（テレビ会議）
	9 金	附属静岡小学校非常勤講師・支援員との面談		
	13 火			工学部支部委員会
	16 金	就業規則改正に係る人事課説明		
	19 月	選挙公示（立候補受付・日程）		中執選挙公示（立候補受付・日程）
	23 金	第10回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
	3 月			
	2 金	団体交渉申し入れ		中執選挙公示（候補者）
	8 木	選挙公示（候補者）		
	14 水	法律相談（組合員）		
	15 木	過半数代表選出代議員会 説明会		過半数代表選出代議員会 説明会
	20 火			工学部支部委員会
	20 火			情報学部支部総会
	26 月	選挙開票		中執選挙開票
	26 月	第11回執行委員会		執行委員会（テレビ会議）
	30 金	第3回団体交渉		
	4 月			
	3 火	新採職員組合ガイダンス		
	3 火	新旧役員引き継ぎ		新旧役員引き継ぎ（テレビ会議）
	5 木	新任教員組合ガイダンス		
	9 月			雇入時安衛教育過半数代表説明・組合説明会



静岡大学教職員組合規則集

学長が組合に確約した三原則

労使関係の基本に関する労働協約

組合活動に関する労働協約

団体交渉に関する労働協約

静岡大学教職員組合規約

静岡大学教職員組合役員選挙規程

静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規

静岡大学教職員組合旅費細則

静岡大学教職員組合組合費徴収細則

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。

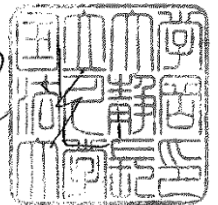
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

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

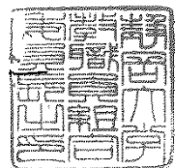
国立大学法人静岡大学 学 長

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。

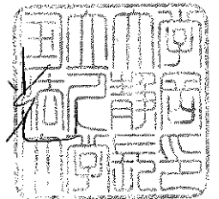
2 本協約の有効期間終了時に、いずれか一方から労働協約改定の申立がない場合は、本協約は自動的に1年更新する。

平成16年8月30日

国立大学法人静岡大学

学 長

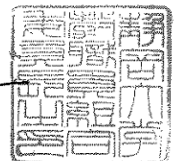
天 行 祥



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。

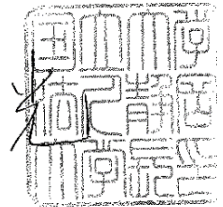
第3条 本協約の有効期間は、平成16年8月30日から平成17年8月29日までとする。

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

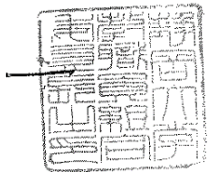
国立大学法人静岡大学 学 長

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

の招集を要求することができる。

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

(執行委員会の審議事項・権限)

第17条 執行委員会は次の事項について審議決定する。

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

(執行委員会のもとにおく組織)

第18条 執行委員会には、書記局および必要ある場合には専門委員会を設ける。

2 書記局は、書記長および書記局員をもって構成し、次の事務を行う。

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

(会議の成立)

第19条 会議はすべて、構成員の3分の2以上の出席によって成立する。

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

(会計監査委員会)

第20条 会計監査委員会は、次の業務を行う。

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

(選挙管理委員会)

第21条 選挙管理委員会は、次の業務を行う。

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

第五章 役員

(役員)

第22条 組合に次の役員をおく。

執行委員長	1名	副執行委員長	1名
書記長	1名	執行委員	7名

会計監査委員 2名

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

(役員の選挙)

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

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

(役員の任期および兼任)

第24条 役員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

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

(役員の解任)

第25条 役員であって、大会において不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、左の号俵をもって頭打ちとする。

一 教（一） 3－81 4－53 5－13

（有期雇用職員の特例）

第6条 有期雇用職員については、本給額を四号級下げて徴収する。

（非常勤職員の特例）

第7条 非常勤職員については、組合費を一律200円とする。

第8条 任期制または年俸制など、本細則の各規定に拠り難い組合員の組合費は、執行委員会でこれを定める。

付則

本細則は、2004年5月1日から施行される。

本細則は、2005年12月19日から施行される。

本細則は、2006年6月1日から施行される。

本細則は、2012年6月21日から施行される。