国立大学法人静岡大学

# 静岡大学教職員組合

2019年度（第121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　2019年6月27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】２０１８年度活動報告とその承認に関する件 ・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
【第２号議案】２０１８年度会計決算報告とその承認に関する件（その１） ・・・ 9
２０１８年度会計決算報告とその承認に関する件（その２）
２０１８年度会計監査報告
【第３号議案】２０１９年度活動方針（案）とその承認に関する件 ・・・・・・・・・・・ 12
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】２０１９年度会計予算（案）とその承認に関する件 ・・・・・・・・・・・ 29

＜資料＞　各支部の取り組み
２０１８年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

2019 年度執行委員会

| | | |
|---|---|---|
| 執行委員長 | 石原　剛志 | （教育学部支部） |
| 副執行委員長 | 立岡　浩一 | （工学部支部） |
| 事務局長 | 花方　寿行 | （人文社会科学部支部） |
| 執行委員 | 上藤　一郎 | （人文社会科学部支部） |
| 執行委員 | 吉川　真理 | （人文社会科学部支部） |
| 執行委員 | 石川　文子 | （人文社会科学部支部） |
| 執行委員 | 冬木　春子 | （教育学部支部） |
| 執行委員 | 室伏　春樹 | （教育学部支部） |
| 執行委員 | 平田　　寿 | （工学部支部） |
| 執行委員 | 赤尾　晃一 | （情報学部支部） |

会計監査委員　渋江かさね（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】２０１８年度活動報告とその承認に関する件

### 〔Ⅰ〕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、特に前年度は、国際連携推進機構における特任教員の雇い止めを行なわないよう団体交渉で求めてきた。しかし、国際連携推進機構における特任教員の雇い止めを行なわないよう求める団体交渉が 2 度にわたって大学当局からの「準備ができない」という理由にならない理由で延期がされた。不当労働行為にあたるという指摘もしながら再度交渉を要求してきた。ようやく他の交渉項目とともに 12 月 11 日に行なわれた団体交渉の場で、この件について学長と事務局長から謝罪があった。

前年度は、2018 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。人事院勧告に対応する給与改定について、正式発表前の 2019 年 2 月 12 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。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ず、昨年度末にも多くの退会者がでて、今年度および今後の財政は危機的な状況にある。

結果的に、この 1 年間の新規加入者は 15 名、退会者（退職・転出者等を含む）は 36 名、差引 21 名の減少となった（2019 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

#### ⑴ 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

一昨年度の第 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。昨年度については、具体的な要求は行なわなかったが、日本科学者会議との共催で、11 月 1 日、浜松キャンパスＳ−ｐｏｒｔ３Ｆ大会議室（静岡キャンパスは理学部Ｄ棟３ＦＴＶ会議室で中継）を会場に、池内了氏を招き「大学の研究は、軍事研究とどう向き合うべきか？」を開催した。

**⑵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 年度より施行)。

組合としては、希望者を把握することができず、十分な活動を行なうことができなかった。

**⑶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**

一昨年度 2018 年 2 月 2 日、静岡大学教職員組合は、静岡大学では非常勤職員を原則 5 年満期で雇い止めとし例外的に 5 年をこえて継続雇用する場合に「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について、無期雇用への転換を定めた労働契約法の趣旨に反するものである旨、静岡労働局に申し入れた。

2018 年度に実施された団体交渉（4 月 23 日、12 月 11 日）においても、あらためて無期雇用への転換について労働契約法の趣旨にもとづく基準の明文改正、運用の改善を要求した。特に、文部科学省大臣官房人事課「各国立大学法人及び大学共同利用機関法人における無期転換ルールへの対応状況に関する調査　結果概要(平成 29 年度)」によれば、「契約更新に上限を設けない」とした法人が８（東京大学、秋田大学、埼玉大学、浜松医科大学、愛知教育大学、三重大学、京都教育大学、長崎大学）あることを指摘し、これらの大学の取り組みから学び、静岡大学でも、労働契約法の趣旨にもとづく基準の明文改正、運用の改善にむけて検討をすすめていくことを求めた。

しかし、この要求に対する改善を具体的に実現することはできなかった。

また、2018 年 3 月 30 日に開かれた（2017 年度）第 3 回団体交渉の場で、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」をあらためて規則化していくとした学長の表明があったことについて確認を求めた。しかし、大学側からの回答は、従来どおり学長通知で同様の効果があるとの回答にとどまった。

**⑷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**

この要求項目について団体交渉では、他の要求項目を優先したため、具体的に要求を行なうことができなかった。

**⑸時間外労働（長時間労働）の是正を要求します**

2017 年度における第 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。

2018 年度、組合としては大学側に、団体交渉で、静岡大学として現在把握している時間外労働に関する状況等について資料の提示とともにその説明、また、時間外労働の短縮の

ための取り組みについて説明を求めた。また、いわゆるサービス残業について、それを発生させないための取り組みを求めた。

大学側からは、労使で一緒に改善していきたいとのことであったので、組合からは、アンケートの結果をふまえ、サービス残業の実態などについて、再度交渉を求めていくこととした。

**(6)55 歳昇給停止と減額支給の見直しを要求します**

この要求項目について団体交渉では、他の要求項目を優先したため、具体的に要求を行なうことができなかった。

**(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**

この要求項目について団体交渉では、他の要求項目を優先したため、具体的に要求を行なうことができなかった。

**(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**

12 月 11 日に行なわれた団体交渉で、「人事院勧告を尊重し、最低でも勧告分の給与改善分について増額すること。それに連動して、非常勤職員の給与を増額すること」を要求した。非常勤職員の給与増額については、成果が得られなかった。

**(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**

この要求項目について団体交渉では、他の要求項目を優先したため、具体的に要求を行なうことができなかった。

**(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**

この要求項目について団体交渉では、他の要求項目を優先したため、具体的に要求を行なうことができなかった。

**(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。**

静岡大学における特任教員は、大学教員任期制法に基づくものではなく、１年の雇用契約によるものであり、その更新による雇用期間も５年を上限までという極めて不安定な雇用によるものである。アジア・ブリッジ・プログラムを支える教職員の大半が不安定な雇用のもとにあり、働く教員にとってのみならず、このプログラムの運営にとっても、問題が多い。

組合としては、2018 年度末に雇い止め・契約更新なしと申し渡された特任教員の相談をうけ、国際連携推進機構の特任職員・特任教員が、雇用の更新・継続、無期転換について期待することは、次のような点から合理的なものであると考え、団体交渉の申し入れを行った。

第１に、アジア・ブリッジ・プログラムは、2019 年度以降も継続されること。

第2に、特任教職員は、アジア・ブリッジ・プログラムに関連する業務のみならず、恒常的な業務をも担っていること。

第3に、特任教職員と大学との労働契約は、何度も更新されてきたこと。特に、「以後更新なし」と通知されながら、翌年、更新されたケースもあること。

第4に、雇用継続や別のポストでの雇用について期待を生じさせるような発言を聞いている教職員がいること。

したがって大学が、当該特任教職員を雇止めにすることは「客観的に合理的な理由を欠」くものであり、この雇止めが無期転換申込権の行使を回避するために行われようとするのであれば、労働契約法第19条の趣旨に反するものとして団体交渉を行った。国際連携推進機構の教職員の雇用に関わる要求にしぼった団体交渉を要求するなど、特任職員・特任教員の無期転換を求める活動を重点課題として要求し、団体交渉を行ってきた。

しかし、6月29日に行った申し入れについて、「準備ができない」という理由にならない理由で延期され、再度8月に交渉日程の調整を申し入れたが再度、同様の理由で延期されるなど、不当労働行為に該当する状況にまでなった。他の項目とあわせた団体交渉をあらためて11月19日に申し入れ、12月11日にようやく団体交渉となった。

2度にわたる団体交渉の延期について、この12月11日の交渉の場で、大学側からは「率直にお詫びしたい」との謝罪があったものの、国際連携推進機構の教職員の雇用に関わる交渉事項について大学側の回答は「雇用契約の期間は最大5年として公募した。それが雇止めの理由である」とゼロ回答で残念なものでした。

なお、この団体交渉の後、12月27日・28日に国際連携推進機構の特任教員3名（最長5年の雇用、2月末締切）の公募が、大学公式サイトやJRECINで発表された。あらためて雇止めされる教員と同じような業務を担う教員を公募することは、今回の雇止めの不当性を示すものである。

**(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。**

団体交渉において、平成30年度国立大学改革強化推進補助金に、静岡大学と浜松医科大で申請した事業「地域の知の拠点としての機能強化のための静岡県の国立大学将来構想」が、審査の結果、不採択となり、「〇再編統合による効果的・効率的な展開が可能であるが、そのことに関する取組が示されていない。〇浜松地区の連携による効果が明らかであるのに対して、静岡地区の統合メリットが見えない構想となっている。」と指摘されたことについて、大学執行部としての認識を問うた。また、これまでの構想案について一度立ちどまり、教職員からの意見や教職員の協力を求めながら構想を柔軟に構想していくべきであることを求めた。

大学側からは、平成30年度国立大学改革強化推進補助金が不採択となった理由は、審査にあたって募集後に合併による効率化を示すことが求められたが、静大と浜医大の統合ではそれを根拠なく示すことをしなかったためと考えているとのことであった。

なお、「静岡大学と浜松医科大学の法人が統合される際、給与水準などについて両法人の低い水準に合わせることにならないよう求めます。」に対してはそのようにしたいとの回答があったのは、数少ない成果であった。

**(13)人事院勧告を尊重し、最低でも勧告分の給与改善分について増額すること。それに連動して、非常勤職員の給与を増額すること**

前年度定期大会で承認された個別要求事項となっていなかったが、組合では、12 月 11 日に第 2 回団体交渉を行い、人事院勧告の完全実施を要求してきました。2 月 12 日に大学から、就業規則改正について、以下のとおり説明を受けました。

就業規則は 2019 年 3 月 1 日施行、給与改定は 2018 年 4 月 1 日に遡り適用、期末・勤勉手当改定は 2018 年 12 月 1 日に適用された。

このように、人事院勧告については、正規教職員については完全実施となり、これは団体交渉の成果であった。ただし、非常勤職員については(8)に前述のとおり。

**(14) 裁量労働制が適用される教員に対する静岡大学情報基盤を活用した出退勤管理の方法について、当該教員の自己申告を認めること**

前年度定期大会の時点では問題として浮上していなかった、裁量労働制が適用される教員に対する静岡大学情報基盤（ガルーン）による出退勤管理の導入問題については、これを重視し、2 度の団体交渉（12 月 11 日、3 月 27 日）を行った。

大学側が当初、自己申告の余地のない案を示していたことに対して、組合としては、労働安全衛生規則（52 条の 7 の 3）が「法第六十六条の八の三の厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法とする」としていることを示し、「客観的な方法」ではない自己申告による方法は、法的にも認められていることを確認させました。特に、裁量労働制のもとで働く教員については、学外における調査研究活動、学外での打ち合わせ、各種委員・講師・助言者など地域での活動などもあり、自己申告による適切な方法の採用を求めてきました。

こうした交渉の結果、ガルーンにおける「出社」や「退社」の「打刻」による労働時間の把握については導入が決められてしまったものの、「打刻」以外の方法として備考欄に書き込むことが認められたことは組合としての要求が一部ではあれ認められた成果と考えることができる。

なお、事務職員などについては、シンクライアントへのログインやログアウトによる客観的な記録を基礎として労働時間を把握することは、より実労働時間に近い時間を把握するために一定の効果があるのではないかと考え、その適切な運用を求めました。

## 〔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（4月23日）、第2回（12 月11日）、第3回（3月27日）の計3回行った。

なお、第2回の実施までには2回の延期を求められたこともあり、関連して、事務折衝（人事課・職員課・国際交流課との協議）を、第1回（7月24日）、第2回（９月２６日）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23日、6月20日、7月25日、9月19日、10月18日、11月15日、12月6日、1月17日、2月14日、3月8日、4月3日）。

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。

### 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3日(火) 新採用職員向け組合ガイダンス
・4月5日(木) 新任教員向けガイダンス
・4月9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
・10月2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15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

このほか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3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6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63部、浜松26部を回収・分析した。

浜松キャンパスでは、支部と協力して、立て看板を2回（「11/1 池内了講演会の案内」、「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

学内教職員研究集会として、12月21日（金）に、元文部科学省事務次官前川喜平氏をお迎えし、「政治と教育―モリ・カケ問題に触れつつ―」と題した講演会を開催した。学内、

学外から、静岡 82 名、静岡 30 名の参加者があった。

## ５　福利厚生活動

12 月 2 日、粟ヶ岳ハイキングを行いました。参加者は 5 人（東部から 1 名、西部から 4 名)。幸い、さわやかな晴天にも恵まれ、親睦を深めながら、往復２時間半の山道を歩いてきました。終了後は、ビールをいただきながら歓談しました。

1 月 12～14 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、17 名が参加した。家族で参加された方もありました。天候にも恵まれ、ゲレンデコンディションも良く、スキーを楽しむことができました。スキーのあとには、美味しい食事、ゆったりとした談話など、充実した 3 日間でした。

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）を行ないました。

# 【第２号議案】２０１８年度会計決算報告とその承認に関する件（その１）

2018年度　一般会計決算案　　2019.5.23執行委員会

［収入］　（2018.4.1～2019.3.31）

| 項　目 | 18予算額 | 18執行額 | 差　引 | 備　考 |
|---|---|---|---|---|
| A経常収入 | 9,690,000 | 9,725,496 | 35,496 | |
| 組合費 | 9,240,000 | 9,190,090 | −49,910 | 予算額は1ヶ月82万円で算定（16年度は1ヶ月87万で算定） |
| 雑収入 | 450,000 | 535,406 | 85,406 | 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、印刷機使用料 |
| B経常外収入 | 1,447,556 | 1,520,796 | 73,240 | |
| 還元金 | 200,000 | 273,240 | 73,240 | 全大教･教共済より会議交通費･宿泊等 |
| 繰越金 | 1,247,556 | 1,247,556 | 0 | 前年度より繰越 |
| 特別会計繰入 | 0 | 0 | 0 | |
| 合　計 | 11,137,556 | 11,246,292 | 108,736 | |

［支出］

| 項　目 | 18予算額 | 18執行額 | 差　引 | 備　考 |
|---|---|---|---|---|
| A会議費 | 50,000 | 30,992 | 19,008 | |
| 大会費 | 20,000 | 5,332 | 14,668 | 定期大会お茶代、来賓交通費 |
| 委員会費 | 30,000 | 25,660 | 4,340 | 執行委員会交通費、会計監査等交通費 |
| B活動費 | 870,000 | 779,202 | 90,798 | |
| 行動費 | 250,000 | 159,460 | 90,540 | 全大教等会議交通費･宿泊代、ﾒｰﾃﾞｰ交通費補助、職種別懇談会交通費 |
| 組織法制部 | 300,000 | 193,113 | 106,887 | 新任教員組合ガイダンス昼食代、新採職員組合ガイダンス昼食代、職種別懇談会昼食代、退職記念品 |
| 人事給与部 | 10,000 | 0 | 10,000 | |
| 教育文化部 | 100,000 | 339,756 | −239,756 | 学内教研（講師謝金、打合せ昼食）全大教全国教研（参加費、交通費、岡山大学エクスカーション参加費）（全国教研交通費については、全大教組合費10月分、11月分にて126,120円還元相殺） |
| 調査広報部 | 100,000 | 29,392 | 70,608 | 速報･ちらし印刷用紙 |
| 厚生部 | 100,000 | 39,481 | 60,519 | 福祉活動拠出金、レクリエーション（スキー）補助 |
| 青年･女性部 | 10,000 | 18,000 | −8,000 | 静岡県母親大会広告料、カレンダー代、日本母親大会しおり広告料 |
| C書記局費 | 935,000 | 814,256 | 120,744 | |
| 事務経費 | 580,000 | 548,172 | 31,828 | 事務機リース代、コピー代、事務用品 |
| 書記局費 | 140,000 | 82,251 | 57,749 | 事務局使用お茶･文房具類、事務局員定期健診、事務局員研修交通費･宿泊費等 |
| 通信費 | 200,000 | 183,833 | 16,167 | 切手、宅配便、電話料、プロバイダ料 |
| 書籍費 | 15,000 | 0 | 15,000 | |
| D人件費 | 7,800,000 | 7,513,691 | 286,309 | |
| 給与手当 | 6,500,000 | 6,452,999 | 47,001 | 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 | 1,000,000 | 1,030,692 | −30,692 | 書記2名社会保険料、労働保険 |
| 退職積立金 | 300,000 | 30,000 | 270,000 | ※書記1名分 |
| E外部負担金等 | 1,386,636 | 1,386,744 | −108 | |
| 全大教 | 1,328,800 | 1,328,800 | 0 | 1,100円×108人×4月　1,100円×97人×2月（9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 | 54,864 | −108 | （年額）　顧問弁護士料、振込手数料 |
| Fその他 | 20,000 | 580 | 19,420 | シニア会交通費 |
| G予備費（1） | 75,920 | 0 | 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 | 11,137,556 | 10,525,465 | 612,091 | |
| 残　高 | 0 | 720,827 | | |

## 【第２号議案】２０１８年度会計決算報告とその承認に関する件（その２）

2018年度会計決算報告（案）　　2019.5.23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 |

2018年度特別会計

**備品会計**

| | 収　入 | 支　出 |
|---|---|---|
| 前年度繰越金 | 1,337,446 | |
| 今年度積立金 | 0 | |
| 一般会計繰入 | | 0 |
| 普通預金利息 | 2 | |
| 定期預金利息 | 85 | |
| 合　　計 | 1,337,533 | 0 |
| **次年度繰越** | | **1,337,533** |

| 労金口座 | 19.3.31 | |
|---|---|---|
| 3250186 | 336,981 | 普通預金 |
| 0271073 | 1,000,552 | 定期預金 |
| | | |
| 合計 | **1,337,533** | |

**退職積立金**

| | 収　入 | 支　出 |
|---|---|---|
| 前年度繰越金 | 8,611,689 | |
| 今年度積立金 | 30,000 | |
| 普通預金利息 | 454 | |
| 定期預金利息 | 0 | |
| 合　　計 | 8,642,143 | 0 |
| **次年度繰越** | | **8,642,143** |

| 労金口座 | 19.3.31 | |
|---|---|---|
| 5241556 | 3,636,920 | 普通預金 |
| 0106427 | 5,005,223 | 定期預金 |
| 合計 | **8,642,143** | |

**特別基金積立金**

| | 収　入 | 支　出 |
|---|---|---|
| 前年度繰越金 | 2,206,671 | |
| 今年度積立金 | 0 | |
| 定期預金利息 | 188 | |
| 合　　計 | 2,206,859 | 0 |
| **次年度繰越** | | **2,206,859** |

| 労金口座 | 19.3.31 | |
|---|---|---|
| 1729305 | 2,206,859 | 定期預金 |
| 合計 | **2,206,859** | |

**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 | 19.3.31 |
|---|---|
| 152705 | 140,308 |
| 合計 | **140,308** |

備品一覧 （2018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 | | | |

## 2018 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、2018 年度会計監査を実施しました。

監査日時　2019 年 6 月 7 日　14：00～16：00

監査対象期間　2018 年 4 月 1 日～2019 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。

2019年　6月　7日

会計監査委員　黄愛珍

吉田竟

## 【第３号議案】２０１９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

2019 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、前年同額の固定配分ではなく評価に基づく配分の対象額がこのうち半分強の 1 兆円にまで拡大された。このうちには教員一人当たり外部資金獲得実績に応じての配分額 230 億円、運営費交付金等コスト当たりトップ 10%論文数に応じての配分額 100 億円など、研究者間の競争を強化する予算に加え、2018 年度に引き続き国立大学経営改革促進事業（40 億円）が含まれている。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。またこのうちには 2019 年度新規に、内閣府から 20 億円程度の拠出を得て、「民間資金獲得のためのインセンティブ」という費目が立てられ、産学連携など民間の経済活動と大学の運営の結びつきを強化することが進められている。2018 年度において予算が増額されたとはいえ、大学間の競争的資金による配分率は年々高められており、大学ごとに見るならば安定した予算配置とはなっていない。

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た（東北大学、東京大学、京都大学)。この時審査にむけた再審査がおこなわれることになっていた東京工業大学、一橋大学、名古屋大学、大阪大学も追加指定を受け、2018 年 10 月の時点で指定国立大学法人となっている。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、「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。

（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）。この状況には改善の兆しがなく、現在では教職員共に非常勤職員の比率はさらに高くなっていると思われる。

職員に関しては、これによりまず非常勤職員の待遇改善と地位向上が、静岡大学を働きやすい職場にしていくうえでますます必須の課題となっている。また非常勤職員のポストも、従来のパート職員に加え、再雇用など異なる待遇の枠組みが導入され、抱える問題も複雑化している。それぞれの待遇やニーズに即した対応が大学には求められている。

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、見過ごすことのできない状況である。

また常勤教職員の減少は、短期間での退職に伴う引継の煩雑化、非常勤職員の出動を要求できない土日や遅い時間の業務など、少なくなった常勤教職員の業務量・時間の増加に直結しており、対応が必要である。

## ２　静岡大学と浜松医科大学の法人統合・再編に関わる一連の問題

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、2018 年 5 月に学長から表明された。しかし執行部が示す方針は、両大学の単純な法人統合ではなく、浜松キャンパスを静岡大学から切り離し、浜松医科大学と統合して新大学を設立するというものであり、しかも 2021 年度には法人統合、2022 年度には新大学としての学生受け入れを目指すというスケジュールありきであった。これに対しては議論が不十分であり問題であるとの指摘が相次ぎ、6 部局長から慎重な議論を求める要望書が出された他、学内教職員有志による署名活動、同じく有志による記者会見での要望、退職教員有志からの申し入れなど様々な方面から進め方への批判が寄せられた。にもかかわらず執行部は、19 年 3 月 19 日の教育研究評議会での学長を含む 27 名の委員による投票で、14 対 13 という僅か 1 票の差で「過半数」の支持が得られたとして、経営評議会の審議を経て、3 月 29 日には正式に浜松医科大学との合意書を締結した。この間執行部からは、この分割再編案以外をなぜ検討しないのか、なぜ単純な法人統合などの他の案に比べてこの案が優れていると判断するのかなどについて、納得のゆく説明はなく、情報提供も極めて限られていた。現在に至るまで、マスメディア・インターネット・SNS などを通じて様々な意見が表明されているが、執行部は根拠を十分説明することのないままに、分離再編案に固執し続けている。一方 6 月 4 日の田辺静岡市長の定例会見では、石井学長が 3 月 27 日の経営評議会で市長からも分離再編案への支持が得られているとした発言について、市長からそのような発言はしていないとの抗議が行われており、執行部の進め方への疑義はますます深まっている。

また分割再編案への批判に関連して、2018 年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。さらに 2019 年 3 月 29 日の合意書発行以降は、分離再編は合意済みの決定事項であるとして、情報基盤センターが管理する WWP を利用して分離再編問題について情報を発信しようとする試みに対しては、WWP 利用が認められないという状況になっている。こうした執行部の対応は、教職員の表現の自由を制限し、オープンな議論を妨害する、学問の府にあるまじき対応である。

## 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。2019 年度には組合費が前年度比で 84 万円も減少し、従来の活動水準を維持することが完全に不可能な状態に陥った。支出の削減にも限界があり、今後は今まで以上に緊急に組合員を増やす活動に取り組み、早急に組合員を増やさなければならない。特に組織率の極端に低い理学部・農学部の組合員増加への取り組みは、喫緊の課題である。

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) 静岡大学と浜松医科大学の法人統合や大学再編問題について、より具体的で丁寧な情報開示と説明を求めます。

静岡大と浜松医科大との一法人複数大学化およびそれに伴う執行部の静岡大学分離再編案の問題点や懸念については、先述のとおりである。大学間の連携や教育組織の再編は本来経営に関わる事項であり、組合が扱うのに相応しくないという考え方もあるが、今回のように静岡大学そのものを分割し、他大学と合併の上別大学を立てるというレベルの再編の場合、給与水準や労働条件の統一・不統一、静岡キャンパスと浜松キャンパスの移動可能性を前提としていた職員の配置が今後どうなるのかなど、組合が所轄する労働条件面にも大きな影響が予想される。また部局長クラスからの要望にすら応えず、執行部のみの判断で重大な問題を決定し強行する現執行部の進め方は、労働者の意見を下から吸い上げ反映させることを求める組合活動にとっても、極めて憂慮すべきものと思われる。よって意思決定プロセスなどに関する情報開示を要求すると共に、組合員からの懸念・要求をまとめて、団体交渉での交渉事項としていく。

### (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勤務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勤務を認められるわけではない。2013 年に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たのが 65 歳までの再雇用であることに鑑みても、定年を延長するのでなければ、希望者全員にフルタイム勤務を認めるべきである。同じく同様の理由から、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、希望者全員のフルタイム雇用を推進することを強く要求する。

現在の静岡大学では、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 年を超えるとき、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 年ー2 年〔1 回目更新〕ー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。また現在法人統合を進めている相手先である浜松医科大学では、契約更新の回数・期間は既に上限を設けられていない。したがって現行の雇い止めについて、見直し（雇用期間の延長および上限の撤廃）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動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、シンクライアントなどを用いて職員の労働時間を適切に把握・管理することに加えて、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よう、各職場管理職に対して指導を徹底することを求める。また、やむを得ず行われている時間外労働に対しては適切に時間外労働手当を支給するべきである。

**(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ない。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。

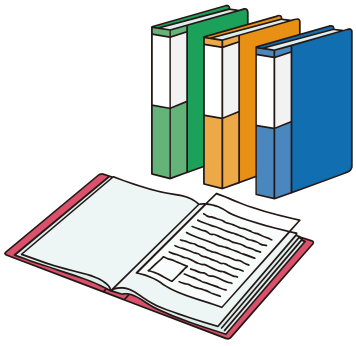
**(11) あらためて、日本学術会議幹事会「軍事的安全保障研究に関する声明」に対する静岡大学の見解について説明を求めます。**

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。

**(12) 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。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。



## 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、一昨年度、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。昨年度、組合は、その要求を踏まえた勤務実態調査を行ったが、特に、雇止めによる業務への影響や、繁亡期の長時間労働について大きな課題を残していることが明らかとなった。組合としては、その調査結果を踏まえ、さらに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。

一昨年度に、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、昨年度実施した組合のアンケート結果によると、回答者の四分の三が、

雇止めによる業務への影響があったと回答しており、依然として深刻な問題を抱えている実態が明らかとなった。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きたい。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。組合が昨年度実施したアンケートでも、特に、最繁忙期における職員の時間外労働が深刻化している実態が明らかとなった。

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、「効率化する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。

さらに、シンクライアントによる勤務時間管理が有効に活用されるかについても大学に要求していく。

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

一昨年、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、一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　アスベスト除去等の工事の安全衛生管理および教職員・学生への周知について

今年の２月から３月にかけ共通教育棟や教育学部において行われたアスベスト除去等の工事について、教職員から、その工事の場所周辺の研究室や教室を利用する教職員や学生・院生に対する周知や啓発が十分に行われたのか、工事に安全衛生管理上の問題はなかったのか、という不安の声が上がっている。既に行われた工事においては法令に違反することはなかったようであるが、組合として、今後、アスベスト除去等の工事においては、周辺への周知をより徹底するよう、大学側に要請を行っていく。

⑨　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。

（２）組合員拡大を通じた組織強化

特に、組合加入率が低い農学部・理学部を重点に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。

＜技術職員＞

技術専門職（技術専門官－技術専門職員）制度は、全国大学教職員組合（全大教）が文部省と協議を行い、文部省訓令３３号（平成９年 11 月 17 日）に規定されたものである。技術専門職制度で規定される以前の職名は、「教室系技術職員」という単一職名（退職まで同じ職名）でほとんどの技術職員は、行政職（一）6 級（現在の一般職 4 級）で（係長級で）

退職していた。技術専門官（員）に昇任することで行政職 7-8 級（一般職 5-6 級）副課長-課長級に昇格できるようになった。文人給 178 号に定めるように、大学からの推薦基準には、**年齢（５６歳になる年度）が最優先の基準**となっていた。国立大学法人（非国家公務員）になった段階で、静岡大学では学内規則「静岡大学における技術専門員及び技術専門職員に関する規程（平成 16 年 9 月 15 日）」を定め、第 4 条において、「　技術専門員及び技術専門職員の選考は、技術部長から推薦された者の中から、学長が行う。」と定め、学長に委任された技術部長会議が基準を定め、**調書をもとに、年齢を尊重して総合的な判断**が行われている。そのため、技術専門員で 5 級に昇格できるのは、ほとんどが５６歳以上の者であった。

技術専門職制度が規定されて、組合は人事課との昇格改善の協議を行った。これまでの昇格基準では、36 歳で３級に昇格し、3 級在級 16 年で 4 級（53 歳）に昇格していた。現行では、技術専門職員（34 歳）に昇任して、技術専門職歴 13 年で 4 級（47 歳）に昇格して 6 歳も短縮（改善）された。（大多数の大学は、現在も在級１６年５３歳の基準のままである。）

今回、4 級に昇格したばかりの４０代の者 4 名（47 歳 1 名、48 歳 2 名、49 歳 1 名）が技術専門員に選考された。今年度退職する 3 名のうち技術専門員は 1 名であり、50 代後半（59 歳 2 名、58 歳 1 名、57 歳 1 名）の方々は技術専門職員（係長級）で退職することになる。一般職 4 級から 5 級に昇格すれば、給与が 1 万 3 千円位上がり、それに伴ってボーナス・退職金も上がるはずであるが、このような理不尽な不利益を被むることになった。組合の努力で、47 歳で 4 級に昇格できるようになりましたが、5 級に昇格できるのは在級 4 年という決まりがあり、51 歳にならないと 5 級には昇格できません。なぜ、2～3 年の間に退職する先輩方に技術専門員のポストを譲らないのか怒りを感じる。

組合は、技術職員全員が昇格改善できるように技術専門職員制度を作りました。年功序列を優先すれば、すべての技術職員が技術専門員になれて 5 級で退職できる。なぜ、5 級ポストを有効に活用しないのか、自分さえよければ良いというやからが多くなれば、技術職員全体しいては大学全体に不信感が広がっていく。

これまで、文部省（訓令）の選考においても、56 才になった年度に大学から文部省に推薦される。学内規則に基づく技術部運営委員会（技術部長会議）の選考においても、「調書に基づき年齢を尊重して総合的に判断する。」と決められている。今回管理職が推薦した 6 名の内、3 名が 40 代、2 名が 50 代前半であり、選考方針に反するものである。管理職の推薦方針では「調書だけでなく、人格も重要視して総合的に判断した。」と言っているが、技術部次長が推薦した 6 名が技術部運営委員会で承認される方式は、運営委員会のメンバーの技術部長（木村理事）、部局長等、次長による調書を基にした選考制度を形骸化させている。このことは、就業規則（遵守事項）第 11 条 1 項「法令、この規則及び附属する諸規程並びに本学諸規則等を遵守すること。」に反する選考が行われたことになる。なお、実質的な技術部管理職による選考は、技術専門職制度の適用を受けていても技術部以外の職員にとっては、推薦資格要件を満たしていても、選考除外される可能性が生じる。

## 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追われ、職員は種々の関連業務が山積となり、多忙化に拍車がかかっている。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。

近年、国立大学の一法人複数大学制いわゆる「アンブレラ方式」による静岡大学と浜松医科大学との統合をめぐる問題に関してその急速な進展に伴いそれに対する反対意見や議論の必要性を訴える声が益々大きくなっている。そこで、今年度は「大学再編を考えるシンポジウム実行委員会」主催による「第二回大学再編を考えるシンポジウム」（7 月 14 日開催予定）の後援を行うことになっている。また、同委員会との共催で講演会（シンポジウム）の開催を計画している。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、内容の精選を図るととも

に働き方改革への対応として、年6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）無農薬新茶販売の斡旋を行なう。

（2）例年どおり、冬に「組合スキーと温泉の集い」を開催する(１月 11 日～13 日、妙高杉ノ原スキー場)。

（2）組合員の交流のため、ハイキングなどを企画する。

（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大きな柱として、組合員の利益になるような情報を提供し、利用の取り組みをすすめる。加入者・利用者が増えることにより、利用配当金や事務手数料も増えることになり、結果的には組合員に還元されることになる。

## ６．女性部

昨年度に引き続き、次のような働きかけをしていきたい。

1. 静岡キャンパスの一時保育所や浜松キャンパスで長期休暇時に開催される学童について、利用料を含め、職員が利用しやすいように整備することを働きかける。
2. 土日祝日の勤務や、時間外勤務の際の保育施設や介護施設の利用に対する大学のサポート体制の要求を行う。センター入試については、保育施設利用の補助はあるが、介護施設の利用についても要求を行っていく。
3. 非常勤職員の雇用継続問題や正規職員化問題について、また法人化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）などについて働きかける。
4. 静岡大学における男女共同参画施策の偏りをなくし、全ての職種を対象とした実行を働きかける。

静岡大学で働く女性職員および教員が、全学的な多忙化の中で、出産、育児、介護、仕事それぞれを安心して、また意欲をもって進めることができる環境整備が急がれる。その実現にあたり、ランチミーティングや懇談会を定期的に開催し、女性教職員の声を広く集め話しあえる場を作り女性教職員の拠り所となれるような女性部にしていきたい。

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】２０１９年度会計予算（案）とその承認に関する件

2019年度　一般会計予算案

［収入］　（2019.4.1～2020.3.31）

| 項　目 | 18執行額 | 19予算額 | 差　引 | 備　考 |
|---|---|---|---|---|
| A経常収入 | 9,725,496 | 8,930,000 | −795,496 | |
| 組合費 | 9,190,090 | 8,400,000 | −790,090 | 1ヶ月70万円で算定（18年度は1ヶ月77万で算定） |
| 雑収入 | 535,406 | 530,000 | −5,406 | 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 | 1,520,796 | 1,612,827 | 92,031 | |
| 還元金 | 273,240 | 200,000 | −73,240 | 全大教･教共済より会議交通費･宿泊等 |
| 繰越金 | 1,247,556 | 720,827 | −526,729 | 前年度より繰越 |
| 特別会計繰入 | 0 | 692,000 | 692,000 | 特別会計 備品会計から233,020円繰入 特別会計 特別基金積立金から458,980円繰入<br>【備品会計については、静岡の印刷機等リース代18036円×12月、浜松の印刷機等リース代16588円×1年で算出】 |
| 合　　計 | 11,246,292 | 10,542,827 | −703,465 | |

［支出］

| 項　目 | 18執行額 | 19予算額 | 差　引 | 備　考 |
|---|---|---|---|---|
| A会議費 | 30,992 | 30,000 | −992 | |
| 大会費 | 5,332 | 10,000 | 4,668 | 定期大会お茶代、来賓交通費 |
| 委員会費 | 25,660 | 20,000 | −5,660 | 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 | 779,202 | 530,000 | −249,202 | |
| 行動費 | 159,460 | 160,000 | 540 | 全大教等会議交通費･宿泊代、団体交渉交通費､ﾒｰﾃﾞｰ交通費補助等、支部総会交通費 |
| 組織法制部 | 193,113 | 180,000 | −13,113 | 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 | 0 | 0 | 人事委員会交通費･昼食代 |
| 教育文化部 | 339,756 | 100,000 | −239,756 | 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 | 29,392 | 40,000 | 10,608 | 速報･ビラ印刷用紙、インク代、印刷機マスター |
| 厚生部 | 39,481 | 40,000 | 519 | 福祉活動拠出金、リクリエーション補助 |
| 青年･女性部 | 18,000 | 10,000 | −8,000 | 母親大会参加費･交通費･広告料 |
| C書記局費 | 814,256 | 855,000 | 40,744 | |
| 事務経費 | 548,172 | 560,000 | 11,828 | 事務機リース代、コピー代、事務用品 |
| 事務局費 | 82,251 | 90,000 | 7,749 | 事務局使用お茶･文房具類、事務局員定期健診、事務局員研修交通費･宿泊費等 |
| 通信費 | 183,833 | 190,000 | 6,167 | 切手、宅配便、電話料、プロバイダ料 |
| 書籍費 | 0 | 15,000 | 15,000 | KOKKO（旧国公労調査時報）など |
| D人件費 | 7,513,691 | 7,560,000 | 46,309 | |
| 給与手当 | 6,452,999 | 6,750,000 | 297,001 | 事務局員2名給与手当　一般職2−49（9ヶ月）･2−53（3ヶ月）、一般職1−77（9ヶ月）･1−81（3ヶ月）15時間 |
| 保険 | 1,030,692 | 800,000 | −230,692 | 事務職員社会保険料1名、雇用保険1名、 |
| 退職積立金 | 30,000 | 10,000 | −20,000 | ※事務局員2名分 |
| E外部負担金等 | 1,386,744 | 669,544 | −717,200 | |
| 全大教 | 1,328,800 | 611,600 | −717,200 | 1,100円×97人×4月、1,100円×21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 | 54,864 | 54,864 | 0 | （年額） |
| Fその他 | 580 | 20,000 | 19,420 | シニア会懇親会費、慶弔費 |
| G予備費（1） | 0 | 161,303 | 161,303 | 事務局補助謝金 |
| 予備費（2） | 0 | 0 | 0 | ※備品積立金 |
| 予備費（3） | 0 | 0 | 0 | ※特別基金積立金 |
| H次年度繰越金 | | 716,980 | 716,980 | |
| 合　　計 | 10,525,465 | 10,542,827 | 17,362 | |
| 残　　高 | 720,827 | 0 | | |

# 各 支 部 の 取 組 み

## ■人文社会科学部支部

### ◆ 2018 年度の取組み

7 月 12 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 32 名

### ◆ 課題

これまではビアパーティーのほかに、懇談会・レクリエーション企画などを実施し、組合員間の問題意識の共有や交流を図ってきていたが、2018 年度はそうした取り組みを行うことができなかった。

人文社会科学部支部は人文社会科学部の教職員に加えて、旧法科大学院（法務研究科）・地域法実務実践センターの教職員も構成員となっているが、とりわけ教員レベルでは所属領域自体も異なることもあり、組合員間の交流が年々希薄化している。

そうであるからこそ、支部として今後より意識的に組合員間の交流、それを通じた問題意識の共有を図っていくことが必要であると思われる。

## ■教育学部支部

### 2018 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 21 日（木）に教員と職員の支部総会を開催した。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 28 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。
- 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 28 日（木）に転出される組合員と新規加入の組合員を交えた懇親会を開催し、支部員の親睦を深めた。

◯その他

(1) 発行された不二速の文書配布を円滑に実施した。

(2) 全大協新聞および不二速のメール配信の移行を行った。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した。

### 2018 年度の取り組みから導き出された課題

(1)2017 年度からの継続課題である支部委員の選出については、選出人数と方法に抜本的な見直しを検討する必要性がある。具体的には、選出人数について、現状の 6 名体制を 3~４名＋中央執行役員とする体制も一つの選択肢である。また選出方法については、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とその編成の見直しを含めて支部内で議論する必要がある。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。

(2) 文章配布についてメール配信の移行を行ったが、引き続き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していくことが望まれる。

(3) 教育学部において組合員数は減少していることから、職場の雇用環境に係る情報交換を活発に行うことや組合活動の成果を共有することが必要となるであろう。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。

**■理学部支部**

＊ 組合員の高年齢化が有り、若い教職員の加入を PR している。パート職員の加入など、徐々に人を増やす取り組みを行なっている。「不偏不党」、個人の信条、宗教を大切にしながら、「安全・安心」な職場を作って行く事が大事でしょう。

＊ 大学の良い環境を維持するため、学内美化活動を行っている。今年、理学部や共通棟周りに花が増えた。また、危険箇所について、施設課なんでも相談室に連絡し、改善をお願いしている。

＊ ＜意見＞大学変化の年、静岡大学が岐路に立っている。大学運営に関して、より良い方向に進むよう、組合の取り組みも重要である。東部では、静岡大学７０年の歴史を継承し、 4-5 年先の短期だけでなく、「教育 100 年の計」を基に、高等教育を進めて行くべきと思う。「静岡大学」の下に、協力し合いながら、成果を出して行きましょう。ブランド力ももっとつけよう！

**■情報学部支部**

定年退職者・退会者が出たことにより、組合員数は危機的な状況を迎えている。情報学部は三学科で構成されているのだが、二学科に関しては、組合員は一名ずつしか存在しない状況である。

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、画期的な方法を考案しつつ、活動していきたいと考えている。その際には「お試し加入制度」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組み目標は以下の通りである。

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、情報学部支部の活動方針は前年度の活動方針を承継して、かつ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、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。

1） 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**

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は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ます。産前産後休暇、育児休暇、未就学児の労働時間短縮制度などでは女性部の宣伝効果もあり、組合の成果としてかなり理解されています。しかし、全大教が文部省と協議して定めた技術専門職制度（文部省訓令 33 号）によって技術職員の昇格が抜本的に改善されたのは組合の成果にも関わらず、技術職員には、組合の成果としてほとんど認知されていない現実があります。手始めに技術職員全員に技術専門職制度と学内規則や技術専門職の推薦基準などをまとめて周知しました。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り、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。

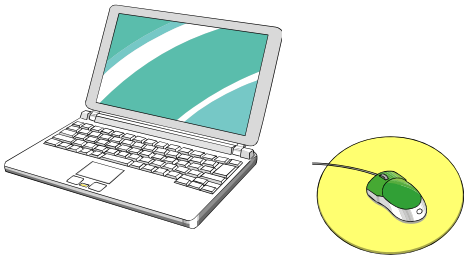
３）各種会合・イベントの開催

・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、部局長懇談会などを開催する。

・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。



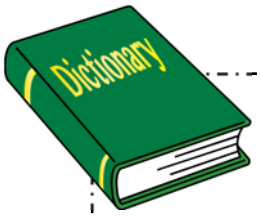
## 【２０１８年度活動日誌】

| | | | 中執・静岡 | 全大教・他団体など | 西部 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2018 | ４月 | | | | |
| | 3 | 火 | 新採職員組合ガイダンス | | |
| | 3 | 火 | 執行委員会新旧引継ぎ | | 執行委員会新旧引継ぎ（テレビ会議） |
| | 5 | 木 | 新任教員組合ガイダンス | | |
| | 6 | 金 | 雇入時安全衛生教育 | | 工学部支部委員会新旧引継ぎ |
| | 9 | 月 | | | 新任時安衛教育過半数代表説明･組合説明会 |
| | 11 | 水 | 第1回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| | | | | | Sport配布（不二速報） |
| | 17 | 火 | | | 工学部支部委員会 |
| | 17 | 火 | | | 特任教員（国際連携推進機構）懇談 |
| | 21 | 土 | | シニア会総会 | |
| | 23 | 月 | 団体交渉 | | 団体交渉（テレビ会議） |
| | ５月 | | | | |
| | 1 | 日 | メーデー | メーデー | メーデー(浜松城公園) |
| | 10 | 木 | | | 工学部支部会計監査 |
| | 12 | 土 | | 全大教女性部委員会〔笹原〕 | |
| | 18 | 金 | | | 職場懇談会（Sport） |
| | 22 | 火 | | | 職場懇談会（2・3・4・6号館） |
| | 23 | 水 | 第2回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| | | | | | 工学部支部だよりNo.1発行 |
| | 29 | 火 | | | 工学部支部委員会 |
| | 31 | 木 | | | 職場懇談会（1号館） |
| | ６月 | | | | |
| | 4 | 月 | 教職員雇い止め問題についての静岡労働局への相談 | | |
| | 5 | 火 | 会計監査（浜松で実施） | | 会計監査（中執） |
| | 6 | 水 | 会計監査（静岡で実施） | | |
| | 8 | 金 | | | 労金打ち合わせ（大会について） |
| | 11 | 月 | | | 職場懇談会（5号館） |
| | 12 | 火 | | | 議案書製本・配布 |
| | 12 | 火 | | | 工学部支部委員会 |
| | 13 | 水 | | | 特任教員懇談会 |
| | 20 | 水 | 第3回執行委員会 | | 執行委員会 |
| | 21 | 木 | 人文社会科学部支部総会 | | 工学部支部大会 |
| | 21 | 木 | 教育学部支部総会 | | 情報学部支部総会 |
| | 25 | 月 | 静岡県公立大学教職員組合定期大会への出席 | | |
| | 28 | 木 | 定期大会 | | 定期大会（テレビ会議） |
| | 29 | 金 | 第2回団体交渉申し入れ | | |
| | 30 | | 不二速報1号発行 | | |
| | ７月 | | | | |
| | 7-8 | | | 全大教定期大会 | |
| | 13 | 金 | 不二速報1号事務局棟・学務部棟配布 | | Sport配布（不二速報） |
| | 19 | 木 | 事務折衝 | | |
| | 20 | 金 | 静大平和の夕べ | | |
| | 25 | 水 | 第4回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| | 31 | 火 | | | 工学部支部委員会 |

| | | 中執・静岡 | 全大教・他団体など | 西部 |
|---|---|---|---|---|
| ８月 | | | | |
| 6 | 月 | | | 工学部支部だよりNo.2発行 |
| 19 | 日 | | 全大教女性部委員会〔笹原〕 | |
| 31 | 金 | 教職員共済実務担当者研修<br>教職員共済強化委託団体実務担当者会議 | | 女性部懇談（特任問題） |
| ９月 | | | | |
| 14-16 | | 全大教全国教研に静岡から3名参加 | 全大教全国教研（岡山大） | 全大教全国教研に浜松から3名参加 |
| 19 | 水 | 第5回執行委員会・懇親会 | | |
| 26 | 水 | 国際連携特任教員雇止め問題について大学側説明 | | |
| １０月 | | | | |
| 2 | 火 | | | 雇入時安全衛生教育組合ガイダンス |
| 2 | 火 | | | 工学部支部委員会 |
| 5 | 金 | | | 非常勤職員懇談会 |
| 9 | 火 | | | 立て看板設置（11/1講演会） |
| 15 | 月 | 雇入れ時安全衛生教育組合ガイダンス | | |
| 18 | 木 | 第6回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| 18 | 木 | | | Sport配布（11/1池内了講演会ちらし） |
| 20 | 土 | | 全大教中部・近畿単組代表者会議 | |
| 23 | 火 | | | 平和と文化の集い実行委員会 |
| 23 | 火 | | | 工学部支部委員会 |
| １１月 | | | | |
| 1 | 木 | 池内了講演会（テレビ会議） | | 池内了講演会 |
| 15 | 木 | 第7回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| 19 | 月 | | | 工学部支部だよりNo.3発行 |
| 20 | 火 | 第2回団体交渉申し入れ | | |
| 21 | 水 | 不二速報2号発行 | | |
| 22 | 木 | 不二速報2号事務局棟・学務部棟配布 | | Sport配布（支部だより・教研） |
| 27 | 火 | 西部事務局員選考委員会（テレビ会議） | | 西部事務局員選考委員会 |
| １２月 | | | | |
| 2 | 日 | リクリエーション企画「栗ヶ岳ハイキング」 | | リクリエーション企画「栗ヶ岳ハイキング」 |
| 3 | 月 | | | 工学部支部だよりNo.4発行 |
| 3 | 月 | | | 立て看板設置（教研・平和と文化） |
| 4 | 火 | | | Sport配布（支部だより・教研） |
| 6 | 木 | 第8回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| 7-8 | | | 全大教中部近畿書記研 | |
| 11 | 火 | 団体交渉 | | 団体交渉（テレビ会議）浜松12名参加 |
| 11 | 火 | 不二速報3号発行 | | |
| 14 | 金 | 不二速報3号、アンケート事務局棟・学務部棟配布 | | Sport配布（不二速報・アンケート） |
| 21 | 金 | 学内教職員研究集会　静岡82名 | | 学内教研集会（テレビ会議）浜松30名 |
| 21 | 金 | 教職員共済説明会 | | 平和と文化の集い |

| | | | 中執・静岡 | 全大教・他団体など | 西部 |
|---|---|---|---|---|---|
| 2019 | 1月 | | | | |
| | 8 | 火 | 国際連携特任教員雇止め問題について顧問弁護士相談 | | |
| | 12-14 | | 組合スキーと温泉の集い | | スキーと温泉の集い |
| | 17 | 木 | 第9回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| | 22 | 火 | | | 工学部支部委員会 |
| | 30 | 水 | 不二速報4号発行 | | |
| | 2月 | | | | |
| | 4 | 月 | | | Sport配布（不二速報） |
| | 5 | 火 | 第1回選挙管理委員会 | | 選挙管理委員会（テレビ会議） |
| | | | 組合役員・過半数代表・人文社会科学部有志懇談会 | | |
| | 12 | 火 | 3月1日付就業規則改正組合説明 | | |
| | 12 | 火 | 不二速報5号発行 | | |
| | 13 | 水 | 事務局員選考面接・選考委員会（浜松にて） | | 事務局員選考面接・選考委員会 |
| | 14 | 木 | 第10回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| | 18 | 月 | | | Sport配布（不二速報）・中執選挙公示 |
| | 19 | 火 | | | 工学部支部委員会 |
| | 19 | 火 | | | 情報学部支部/工学部支部だよりNo.5発行 |
| | 22 | 金 | | | Sport配布（支部だより） |
| | 27 | 水 | | | 女性部ランチ会 |
| | 3月 | | | | |
| | 1-2 | 金土 | | 全大教書記研修会（横浜） | |
| | 4 | 月 | | シニア会世話人会 | |
| | 6 | 水 | | | 中執立候補締め切り |
| | 7 | 木 | 役員選挙公示 | | 中執選挙公示（候補者） |
| | 8 | 金 | 第11回執行委員会 | | 執行委員会（テレビ会議） |
| | 11 | 月 | 役員選挙投票期間～25日 | | 中執選挙投票期間～25日 |
| | 11 | 月 | 不二速報6号発行 | | |
| | 13 | 水 | 過半数代表選出代議員集会　説明会 | | |
| | 14 | 木 | | | 過半数代表選出代議員会　説明会 |
| | 14 | 木 | | | 工学部支部退職者送別昼食会 |
| | 15 | 金 | 不二速報4～6号事務局棟・学務部棟配布 | | |
| | 18 | 月 | 組合役員と過半数代表の協議 | | |
| | 19 | 火 | | | 情報学部支部総会 |
| | 19 | 火 | | | 工学部支部委員会 |
| | 22 | 金 | 第3回団体交渉申し入れ | | |
| | 25 | 月 | 役員選挙開票 | | 中執選挙開票 |
| | 27 | 水 | 第3回団体交渉 | | |
| | 4月 | | | | |
| | 3 | 水 | 新任職員研修会 | | |
| | 5 | 金 | 新任教員研修会 | | |
| | 8 | 月 | 雇入時安衛教育過半数代表説明組合資料配布 | | 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　　鳥畑與

# 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。

（チエック・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。

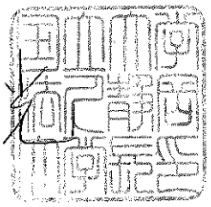
第2条　本協約及び覚書を変更する場合は、甲と乙との協議によるものとする。

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。

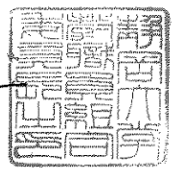
2　本協約の有効期間終了時に、いずれか一方から労働協約改定の申立がない場合は、本協約は自動的に1年更新する。

平成16年8月30日

国立大学法人静岡大学　　学　　長　天羽祥



静岡大学教職員組合　　執行委員長　鳥畑與一



# 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

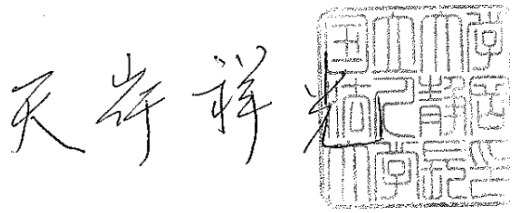
第1条　本協約各条項の実施に当たり必要な事項については、甲と乙の協議に基づき別に覚書きを締結する。

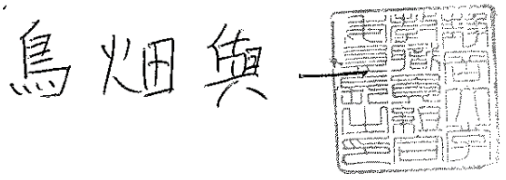
第2条　本協約及び覚書を変更する場合は、甲と乙との協議によるものとする。

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　　 

静岡大学教職員組合　　執行委員長　　 

# 静岡大学教職員組合規約

（前文）

われわれは、日本国憲法下における民主化の促進を願い、労働者の利益と地位の向上を目指して、ここに団結し、理想的組合を作ろうとするものである。

## 第一章　総則

（名称）

第１条　この組合は静岡大学教職員組合（以下「組合」とする）という。

（組合員）

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

２　以下に掲げる者は、組合員になることができない。

①　学長、副学長

②　理事、監事

③　学部長、研究科長等、部局の長。ただし、部局の長の範囲については大会によって決定する。

④　事務局長、部長、課長級、人事・総務・職員担当の副課長、事務長。

（事務所）

第３条　組合は事務所を静岡市駿河区大谷８３６静岡大学内におき、西部事務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、事務局長、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、事務局および必要ある場合には専門委員会を設ける。
２　事務局は、事務局長および事務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　その他事務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 |
| 事務局長 | 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　事務局長は執行委員長を補佐し、事務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、事務局長、執行委員、および会計監査委員の選出は、全組合員が平等に参加する機会を与えられた直接無記名投票による。

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

（役員の任期および兼任）

第２４条　役員の任期は1年とする。ただし、再任を妨げない。

２　補充選挙によって就任した役員の任期は、前任者の残任期間とする。

３　役員は、任期満了後も、後任者が就任するまではその職務を行うものとする。

４　役員は他の役員および代議員を兼ねることができない。

（役員の解任）

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

## 第六章　会計

（経費）

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

第２７条　組合の会計年度は、4月1日に始まり、翌年3月31日に終わる。

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

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

## 第七章　解散

（解散）

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

## 第八章　附則

（規約の改正）

第３０条　規約を改正しようとする場合は、その改正案を大会の 15 日前までに事務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。
この規約は、2018 年 6 月 28 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、事務局長、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、平成３０年６月　一部改正）

## 静岡大学教職員組合慶弔等に関する内規

１、　組合員本人で次の各項に該当するものについては、所定の金額または記念品を贈るものとする。

（１）弔慰　死去したとき　　金　10,000 円

（２）病気　１ヵ月以上入院療養したとき　金　5,000 円

（３）退職　記念品を贈る(5,000 円相当)

２、　その他組合員または組合員以外のもので、慶弔の意を表すことが適当と認められる場合は、三役が協議する。

３、　組合はこれらの慶弔に対し、一切の返礼を辞退する。

## 静岡大学教職員組合旅費細則

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

①　ＪＲを利用する場合で、移動距離が概ね 80ｋｍを超える(静岡―浜松を含む)時は往復特急料金(ただし、新幹線利用の場合は回数券相当)を支給する。

②　県国公、地区国公などの会合・集会に出席するときで、要請団体からの旅費の支給がない場合は所属支部所在地から目的地までの公共交通運賃(往復)を支給する。

③　公共交通機関を利用しない場合は、実状に即して実費を支給する。

第2条　日当の支給については次の基準による。

①　移動時間を含め用務にかかる時間が概ね 8 時間(1 日と数える)を超える時また用務先までの距離が概ね 80ｋｍを超える場合 1 日あたり 1,500 円、そうでない場合は 1 日当たり 1,000 円、半日当たり 500 円を支給する。

②　但し、定期大会、執行委員会等組合主催の会合出席については日当の支給は行わない。

第3条　宿泊費は参加要請する団体の負担でない場合は、宿泊費実費（上限 10,000 円）および参加費、懇親会費等の実費を支給する。

第4条　緊急または合理的な理由があるときには、執行委員会は上記の規程にかかわらず旅費等の支給を行うことができる。

第5条　この細則の改正は定期大会の議決によって行う。

付則　この細則は 1995 年 7 月 1 日から施行する。

# 静岡大学教職員組合組合費徴収細則

（目的）

第１条　静岡大学教職員組合規約第９条第３項第３号にもとづき、組合費徴収に関する細則を以下の通り定める。

（組合費の種類）

第２条　本細則に定める組合費は、組合費（Ａ）と組合費（Ｂ）とがある。

２　組合費（Ａ）は地域調整手当支給者を対象に徴収する。

３　組合費（Ｂ）は地域調整手当未支給者を対象に徴収する。

（計算方法）

第３条　組合費（Ａ）の額は、左の計算方法によって算定する。

一　給与２０万円未満の場合

（基本給＋地域調整手当）×８／１０００＋４００

二　給与２０万円以上の場合

（基本給＋地域調整手当）×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

基本給×８／１０００＋４００

二　給与２０万円以上の場合

基本給×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。