

国立大学法人静岡大学

# 静岡大学教職員組合

2020年度（第122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！

新型コロナウイルス感染症対策のため

2020年6月25日（木）代議員によるメール審議

- 目 次 -

【第1号議案】	2019年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】	2019年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	5
	2019年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	
	2019年度会計監査報告	
【第3号議案】	2020年度活動方針（案）とその承認に関する件	9
	I 今年度教職員組合の重点課題について	
	II 今年度教職員組合の個別要求について	
【第4号議案】	2020年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）	15
	2020年度会計予算（案）とその承認に関する件（その2）	

<資料> 各支部の取り組み

2019年度活動日誌

静岡大学教職員組合規則集

【付記】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

2020年度執行委員会

執行委員長	花方 寿行	(人文社会科学部支部)
副執行委員長	下村 勝	(工学部支部)
事務局長	赤田 信一	(教育学部支部)
執行委員	岩井 淳	(人文社会科学部支部)
執行委員	水谷 洋一	(人文社会科学部支部)
執行委員	本多 和仁	(教育学部支部)
執行委員	村井 大介	(教育学部支部)
執行委員	立元 雄治	(工学部支部)
執行委員	吉田 寛	(情報学部支部)

会計監査委員	橋本 誠一	(人文社会科学部支部)
会計監査委員	中澤 高師	(情報学部支部)

## 【第1号議案】2019年度活動報告とその承認に関する件

### 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

2018年度においては国際連携推進機構の雇止め問題をめぐり団体交渉が理由にならない理由で延期される事態があり、大学との厳しいやりとりがあった。それが功を奏してか、前年度においては理解可能な事情により団交の日時が後倒しになることはあったが、交渉事項や資料提供をめぐって大きな問題は生じなかった。

##### 1-2 静岡大学「人件費削減の方針」への対応について

前年度は執行委員に財務分析に詳しい人材がいなかったこともあり、大枠としての財務分析のための資料は要求せず、組合独自の財務分析も行わなかった。人件費削減をめぐっては、個別要求事項に含まれるような具体的な要求を行いつつ、問題として取り上げた。

##### 1-3 組合員を増やす活動について

前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り、前年度総会で承認された特別会計・特別基金積立金からの繰入で辛くも乗り切ることができた。全大教において負担金の減額を認めていただいたこと、新型コロナウイルス感染症対策の関係で前期における旅費等の出費減少が見込まれることもあり、今年度は特別会計の取り崩しは行わなくとも済む状態にはなっているが、依然会計がぎりぎりの状態が続いていることには変わらない。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、「組合加入お試し制度」（組合費の半年免除）を利用した加入呼びかけ、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）を活用しての組合活動の宣伝を行ってきたが、残念ながら成果が上がったとは言えない。不安定な雇用のもとにおかれている「特任」や「任期付」「再雇用」教職員の声・要求を受けとめては来ているつもりだが、組合への加入率増加にそれをどうつなげていくかは、今後の課題とせざるを得ない。

#### 2 前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る。

この問題については、前年度3回行われた「大学再編を考えるシンポジウム」を共催し、現職教職員だけではなく学生や元教職員、組合シニア会、さらには一般市民の方に広く問

題を共有してもらうことに成功した。また団体交渉においても情報開示や今後の大学の方針について取り上げ、確認することができた。

**(2) 再雇用制度におけるフルタイム雇用について、その充実を要求する。**

残念ながらこの項目については、成果が得られなかった。

**(3) 非常勤職員の雇用期間（5年で雇い止め）の延長を要求する。**

この項目についても大きな成果は得られなかったが、法人統合相手である浜松医科大学では既に契約更新の回数・期間の上限が撤廃されていることについては、法人統合・再編後はある程度考慮する必要があるだろうとの見解を引き出すことはできた。

**(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する。**

この項目については、手当の引き上げについては残念ながら全く成果が得られなかったものの、周辺大学と交渉し負担が静岡大学に偏らないよう諮ることについては、引き続き静岡大学として取り組んでゆくとの回答を得られた。

**(5) 時間外労働（長時間労働）の是正を要求する。**

この項目については、シンクライアントやガールーンを用いた労働時間管理を健康管理の面から進めること、またやむを得ず時間外労働や休日出勤をし、振替の余地がない場合には、適切に必要な手当を支給することが確認された。

**(6) 55歳昇給停止と減額支給の見直しを要求する。**

**(7) 浜松市等の地域調整手当を静岡市並みに引き上げを要求する。**

この2項目については、残念ながら成果を上げる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）を要求する。**

この項目については、前年度中に最低賃金の増額が決定したことを受け、それを下回る分の時間単価については引き上げが行われた。大学はそれ以外の単価引き上げには対応しなかったが、周辺の自治体の時給と比べても低い単価では優れた人材を集められないので、作業効率などを考え経営的に判断して欲しいとの要求に対しては、総合的に検討するとの回答を得られた。それ以外の要求については、成果を上げることができなかった。

**(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する。**

この項目については、残念ながら成果を上げる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る。**

この項目については、事務一元化が実質的に終了していること、浜松医科大学との統合・再編の展開によって大きく状況が変化することが考えられることから説明要求はせず、統合・再編問題に絞って説明を要求した。成果は(1)に記した通りである。

(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る。

この問題については、団体交渉の時間の都合もあり、前年度は取り上げられずに終わった。

(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、雇用継続を要求する。

国際連携推進機構の雇止め問題については、2018年度段階で当事者となっていた特任教員の方々のほとんどが他大学に転出されたことにより、前年度には個別の要求ではなく、実際には継続して必要な業務に当たる教職員を人件費削減目的のために特任や任期付の形で雇用することがないよう要求する形で行われた。大学からは人件費削減目的でそのような雇用を行ってはいない、また現在こうした形態で雇用されている教職員は時限的な業務に従事しているとの回答があったが、それが実態に即しているかについては、今後も慎重に情報を集めて検討する必要がある。

また国際連携推進機構の特任教員で、一人だけ別部局に再雇用される形で静岡大学に残られた方については、常勤への切り替えが可能かどうかに関して弁護士との相談を仲介し、個別に対応を行った。この問題は現在組合の手を離れ、この方が訴訟を起こすか否かの判断をする段階にいたっている。

## 【第2号議案】2019年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2019年度 一般会計決算案

[収入]

(2019.4.1～2020.3.31)

項目	19予算額	19執行額	差引	備考
A經常収入	8,930,000	9,063,925	133,925	
組合費	8,400,000	8,349,350	-50,650	1ヶ月70万円で算定(18年度は1ヶ月77万で算定)
雑収入	530,000	714,575	184,575	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經常外収入	1,612,827	1,541,807	-71,020	
還元金	200,000	128,980	-71,020	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	720,827	720,827	0	前年度より繰越
特別会計繰入	692,000	692,000	0	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 【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	10,542,827	10,605,732	62,905	

[支出]

項目	19予算額	19執行額	差引	備考
A会議費	30,000	11,203	18,797	
大会費	10,000	6,103	3,897	定期大会お茶代、来賓交通費
委員会費	20,000	5,100	14,900	会計監査等交通費
B活動費	530,000	203,339	326,661	
行動費	160,000	81,080	78,920	全大教等会議交通費・宿泊代、メーデー交通費補助等
組織法制部	180,000	86,424	93,576	組合員拡大資料、新任教員組合ガイダンス昼食代、安全衛生教育お茶代、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
人事給与部	0	0	0	
教育文化部	100,000	0	100,000	
調査広報部	40,000	13,630	26,370	速報・ちらし印刷用紙、インク代、印刷機マスター
厚生部	40,000	18,405	21,595	福祉活動拠出金、リクレーション補助
青年・女性部	10,000	3,800	6,200	母親大会カレンダー代
C書記局費	855,000	713,046	141,954	
事務経費	560,000	458,972	101,028	事務機リース代、コピー代、事務用品
書記局費	90,000	63,545	26,455	事務局使用お茶・文房具類、事務局員研修交通費・宿泊費等
通信費	190,000	178,379	11,621	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	15,000	12,150	2,850	KOKKO(旧国公労調査時報)
D人件費	7,560,000	7,581,437	-21,437	
給与手当	6,750,000	6,678,642	71,358	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	800,000	892,795	-92,795	事務職員社会保険料1名(13ヶ月)、雇用保険1名、
退職積立金	10,000	10,000	0	事務局員2名
E外部負担金等	669,544	669,616	-72	
全大教	611,600	611,600	0	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	3,152	-72	(年額)
顧問弁護士料	54,864	54,864	0	(年額)
Fその他	20,000	3,580	16,420	シニア会懇親会費
G予備費(1)	161,303	98,678	62,625	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	1,324,833	607,853	
合計	10,542,827	10,605,732	-62,905	
残高	0	0	0	

## 【第2号議案】2019年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2019年度会計決算報告(案)

出資証券

1.労働金庫(静岡)	880,000
2.労働金庫(浜松)	625,000

2019年度特別会計

### 備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	1,337,533	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		233,020
シュレッダー(浜松)		21,384
普通預金利息	1	
定期預金利息	85	
合 計	1,337,619	254,404
次年度繰越		1,083,215

労金口座	20,331	
3250186	82,578	普通預金
0271073	1,000,637	定期預金
合計	1,083,215	

### 退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	8,642,143	
今年度積立金	10,000	
普通預金利息	457	
定期預金利息	0	
合 計	8,652,600	0
次年度繰越		8,652,600

労金口座	20,331	
5241556	3,647,377	普通預金
0106427	5,005,223	定期預金
合計	8,652,600	

### 特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	2,206,859	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		458,980
定期預金利息	21	
合 計	2,206,880	458,980
次年度繰越		1,747,900

労金口座	20,331	
1729305	1,747,900	定期預金
合計	1,747,900	

### 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	20,331	
152705	140,308	
合計	140,308	

### 備品一覧(2019年度)

品名	数量	備注	品名	数量
組合旗	1	静岡 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			

## 2019年度会計監査報告

### 2019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 2020年6月5日 10:00～12:00

監査対象期間 2019年4月1日～2020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。

2020年 6 月 5 日

会計監査委員

淡江 かしね



## 2019 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 2020 年 6 月 11 日 13 : 00 ~ 15 : 00

監査対象期間 2019 年 4 月 1 日 ~ 2020 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。

2020 年 6 月 11 日

会計監査委員

杉山 茂

## 【第3号議案】2020年度活動方針（案）とその承認に関する件

### I 今年度教職員組合の重点課題について

#### (1) 新型コロナウイルス感染症対策に関連する活動

2020年最大の社会的問題とも言える新型コロナウイルス感染症対策に関連して、①学内及び通勤・通学における新型コロナウイルス感染防止を徹底すると共に、そのための制度設計や予算配置を適切に行う、②オンライン授業の実施に伴う負担増も含め、各種対応にかかわる教職員の業務時間・業務負担を適切に管理し、適切に手当を支給する、③新型コロナウイルス感染症対策の結果生じた経済的困窮に苦しむ学生に対して、独自の支援策を打ち出し強化する、④これらの対応について、迅速に情報発信をすることにより、教職員や学生の不安解消に努める、以上の4点を柱に大学と協議を行い、静岡大学の新型コロナウイルス感染症対策がより充実し不備のないものになるよう、積極的に活動する。

#### (2) 組合員を増やす活動

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難しい状態に陥った。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。そのうえで、組合財政の健全化を図っていく。

静岡大学における組合活動の価値・意義、組合が存在することにより我々教職員が得られるメリット等について再確認しながら、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が、今年度は新型コロナウイルス感染症対策において失われてしまったところではあるが、今後は不二速報（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、未加入者に対しては、個別に加入の呼びかけを行う。

#### (3) 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

国際連携推進機構などで「特任」で採用されている教員や、任期付き・再雇用など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、労働問題上の改善を大学側に求めていく。

#### (4) 静岡大学における教職員組合活動の価値・意義について、すべての教職員が再確認できる機会を提供する取り組み

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。一言でいえば、「働きにくい職場」に陥っている。

こうした状況を改善し、個々の教職員が持ち得ている能力が十分に発揮されていくような職場環境の実現を目指して、民主的な形で大学側に要求できる教職員組合の潜在能力を、すべての教職員が再確認できる意義は大きいと考える。同時に、時代変化に即したアカデミックな大学の在り方を構想する時に役立つ他大学の実態を知る情報網を教職員組合は保持しており、このことをすべての教職員に理解してもらう意義も大きいと考える。

このような「組合活動の価値・意義」についての情報発信、広報活動を今年度はさらに推進していきたい。

その具体のひとつとして、組合のホームページを刷新していく。

また、労働問題に関する日常的な相談受付の実施、「不二速報」の配布、「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きたいと考える。

#### **(5) 静岡大学と浜松医科大学の法人統合や大学再編問題への対応**

静岡大学と浜松医科大学の統合・再編をめぐることは、前年度中に静岡市に協議会が設置され、今年度にかけて第2回までが開催されているが、依然大学側が当初予定していたおりの形とスケジュールで実現できるのか、最終的にどのような組織になるのかなど、不確定・不明の点が多い。引き続き情報提供を求めてゆく。

また令和2年度第2回企画戦略会議（5月20日）の会議資料に含まれている、第17回静岡大学・浜松医科大学連携協議会議事要旨（3月30日）によれば、前年度「経営力を強化する新たな法人経営の実践のための業務執行及びその体制の効率化に向けた支援業務」を落札したコンサルタントからの提案を受け、両大学が合意した項目として、浜松地区新大学の業務体制構築のために、浜松医科大学および静岡大学浜松キャンパスの事務職員だけでなく、静岡キャンパスからの人材も加えるというものが含まれている。現在静岡キャンパスの事務組織でも人員は余裕があるどころかかつかつで業務に携わっており、適切な増員を図らずに人員を移動させれば、業務破綻につながりかねない。適切な人員配置を強く要求してゆく。

**(6) 学長選考に向けた「意向投票」が実施される前に、各立候補者の大学運営に関する所見等を説明・公開できる「(仮称)学長立候補者と大学教職員との語る会」を計画・開催する。**

来る学長選に際し、立候補者が将来の大学運営等に関する所見・ビジョン等について大学教職員に直接説明・公開（質疑応答含む）できる会の実施を目指す。すべての教職員が静岡大学の今後の進むべき姿をイメージしやすくなるような機会を設ける。

そのためにも、まずは、「意向投票」が実現されるように、関係組織・関係者との調整を図っていき、同時に「意向投票の結果」が尊重されることを求めていく。

## II 今年度教職員組合の個別要求について

### (1) 新型コロナウイルス感染症対策の充実を求める。

新型コロナウイルス感染症対策に関連しては、静岡大学は他大学と比較すると、時々刻々と変化する感染状況や関連情報に対応して、最良とは言えないまでも、かなり堅実な対応を取っている方である。とはいえ問題点や新たに対応すべき点、修正すべき点など、当然ながら組合の立場から指摘し改善を要求するべき点は多々ある。

「重点課題」に記したように、組合としては①学内及び通勤・通学における新型コロナウイルス感染防止を徹底すると共に、そのための制度設計や予算配置を適切に行う、②オンライン授業の実施に伴う負担増も含め、各種対応にかかわる教職員の業務時間・業務負担を適切に管理し、適切に手当を支給する、③新型コロナウイルス感染症対策の結果生じた経済的困窮に苦しむ学生に対して、独自の支援策を打ち出し強化する、④これらの対応について、迅速に情報発信をすることにより、教職員や学生の不安解消に努める、以上の4点を基本的な方向性として大学に確認を取ることを出発点に、引き続き非生産的な批判・非難に終わることのないよう注意しながら大学と協議を行い、あくまでも静岡大学の新型コロナウイルス感染症対策がより充実し不備のないものになることをめざして、必要な措置を執るよう要求していく。またこの対策に係る財務的なやり取りについては、しっかりとした情報公開を行っていくことを求める。

### (2) 静岡大学と浜松医科大学の統合・再編に関して、引き続き情報の開示を求めると共に、業務負担の増加に対する適切な措置を求める。

静岡大学と浜松医科大学の統合・再編は、基本的には経営にかかわる問題とはいえ、雇用されている教職員の業務量や勤務形態に大きく影響を及ぼすものであり、前年度に引き続き適切な情報開示を求めてゆく。また統合・再編に伴う人員の配置換えなどによって、一部に過剰な負担がかかることがないように、適切な人員配置および必要に応じた教職員の増員を要求してゆく。

### (3) 再雇用制度におけるフルタイム雇用について、その充実を要求する。

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あれば、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。

#### **(4) 非常勤職員の雇用期間（5 年で雇い止め）の延長を要求する。**

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。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。

#### **(5) 大学入学共通テスト業務の負担軽減と手当の引き上げを要求する。**

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で根強い。

大学入試センター試験に代わり今年度より新しく大学入学共通テストが実施されるが、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。特に静岡大学の負担軽減策として、静岡県内の「他大学等での試験の実施」を関係機関に強く求めていくよう働きかけを行っていくことを求める。

#### **(6) 時間外労働（長時間労働）の是正を要求する。**

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。特に今年度は、新型コロナウイルス感染症への対応に関して、時間外労働等の問

題の発生も懸念される。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。加えて新型コロナウイルス感染症の対応のために作成したオンライン講義等の資産について、教員の時間外労働の軽減のために効果的に利用する方法について、大学として丁寧に議論するべきである。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。

#### (7) 55歳昇給停止と減額支給の見直しを要求する。

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。

#### (8) 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する。

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。公平性を期すために、一律静岡市並みの割合での支給の実現を求める。

#### (9) 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）を要求する。

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。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。

区分	事務・技術		労務	医療	教務	技能
	一般	要資格				
採用時	895	980	885	1,180	1,130	930
更新1回目	910	1,010	895	1,210	1,160	960
更新2回目	940	1,040	910	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。

#### (10) 新規採用者への静岡・浜松間新幹線通勤代の支給を要求する。

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。

## 【第4号議案】2020年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）

2020年度 一般会計予算（案）

[収入]

(2020.4.1～2021.3.31)

項目	19執行額	20予算額	差引	備考
A経常収入	9,063,925	8,300,000	-763,925	
組合費	8,349,350	7,800,000	-549,350	1ヶ月65万円で算定(2019年度は1ヶ月70万で算定)
雑収入	714,575	500,000	-214,575	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	1,541,807	1,384,833	-156,974	
還元金	128,980	60,000	-68,980	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	720,827	1,324,833	604,006	前年度より繰越
特別会計繰入	692,000	0	-692,000	
合計	10,605,732	9,684,833	-920,899	

[支出]

項目	19執行額	20予算額	差引	備考
A会議費	11,203	20,000	8,797	
大会費	6,103	5,000	-1,103	定期大会雑費
委員会費	5,100	15,000	9,900	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	203,339	228,000	24,661	
行動費	81,080	70,000	-11,080	全大教等会議交通費・宿泊代、団体交渉交通費ほか
組織法制部	86,424	80,000	-6,424	組合員拡大資料、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、退職者記念品ほか
人事給与部	0	0	0	
教育文化部	0	30,000	30,000	学内教研集会講師謝金、資料代ほか
調査広報部	13,630	20,000	6,370	速報・ちらし印刷用紙、インク代、印刷機マスターほか
厚生部	18,405	20,000	1,595	福祉活動拠出金ほか
青年・女性部	3,800	8,000	4,200	母親大会カレンダー代ほか
C事務局費	713,046	765,000	51,954	
事務経費	458,972	500,000	41,028	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	63,545	70,000	6,455	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・宿泊費等ほか
通信費	178,379	180,000	1,621	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	12,150	15,000	2,850	KOKKO(旧国公労調査時報)ほか
D人件費	7,581,437	7,660,000	78,563	
給与手当	6,678,642	6,800,000	121,358	事務局員2名給与手当 一般職2-53(9ヶ月)・2-57(3ヶ月)、一般職1-81(9ヶ月)・1-85(3ヶ月)15時間
保険	892,795	850,000	-42,795	事務職員社会保険料1名、雇用保険1名、
退職積立金	10,000	10,000	0	※事務局員2名分
E外部負担金等	669,616	335,232	-334,384	
全大教	611,600	277,200	-334,400	1,100円×21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	3,152	3,152	0	(年額)
顧問弁護士料	54,864	54,880	16	(年額)
Fその他	3,580	10,000	6,420	シニア会懇親会費、慶弔費ほか
G予備費(1)	98,678	10,000	-88,678	
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	1,324,833	656,601	-668,232	
合計	10,605,732	9,684,833	-920,899	
残高	0	0		



**【第4号議案】2020年度会計予算（案）とその承認に関する件（その2）**

2020年度 一般会計予算(案)

**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	
組合HP改修・改訂見積額		106,370
合 計	140,308	106,370
次年度繰越		<b>33,938</b>

特別会計振替口座（シニア会寄付口座）を利用し、現在の組合HPをできるだけ更新しやすく、スマートフォンでも閲覧可能なデザインへの改修・改定を予定している。

## ◆その他の取り組み

### ◇厚生関係

- (1) 無農薬新茶販売の斡旋を行なう。
- (2) 組合員の交流会を企画する。
- (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かなき柱として、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。

## ◆各支部の取り組み

### ◇人文社会科学部支部

#### ◆ 2019 年度の取組み

7月11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28名

#### ◆ 課題

以前はビアパーティーの他に、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たが、前年度とともに2019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、物理的に研究棟・事務棟が離れていることや、人文社会科学部と地域法実務実践センターの両方の教職員から構成されていることから、組合員間の交流が年々希薄化している。とりわけ教員レベルでは、人文社会科学部と地域法実務実践センターの所属領域自体が異なることもあり、これに拍車をかけている。

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

○主な活動は以下の通りである。

- ・ 4月下旬、旧支部委員と新支部委員との引き継ぎ会を行った。
- ・ 6月20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27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。
- ・ 8月7日（水）に懇親会を開催し、支部員の親睦を深めた。
- ・ 1月中旬～3月にかけて、次期中央執行役員、及び次期支部委員の選出を行った。
- ・ 2月上旬～3月にかけて、選挙関連の対応を行った。

#### ○その他

- (1) 発行された不二速報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報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。
- (3) 支部ニュースを4回発行し、特に大学統合・再編に関する学内の情報を周知し、組合の発信力を高めた。
- (4) 負担軽減策として、支部委員の構成を6人体制から4人体制へと移行した。また、支部委員と中央執行委員を兼ねる割合を増やした。

#### 課題について

(1) 組合員の退職・転職やその後の新規採用が行われない状況において、教育学部の組合員数は結果的に減少しているが、毎年数名の新規加入者もあり、これからも組合の存在意義を周知しつつ、また労働問題に関する課題解決の努力をしながら、地道に広報活動を進めていきたい。

#### ◇理学部支部

\* 組合員の高年齢化が有る為、若い教職員の加入。パート職員の加入を試みている。徐々に組合員を増や事が是非必要を思う。「不偏不党」、「個人の信条、宗教」を大切にしながら、「安全・安心」な職場を作っていく事が大事である。

\* 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。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。

今回、新型コロナウイルス（COVIC-19）対策で、廊下に消毒液、ワイパーを設置したり、学生配布用マスクを作成したりしている。未着用の学生にマスクを配った。

（巷では、「コロナ」対策と言っているが。「コロナ」は太陽の周りの輝く部分、王冠を意味し、誤解を招きやすい。「コロナ」を使って会社や製品がたくさんある。よって「コロナ」対策ではなく、「(新型) ウイルス対策」と報道して欲しい。

\* <意見> 全国の大学改革が始まったが、種々の問題点が浮き彫りになってきている。一度立ち止まって、大学（研究・教育）の役割について議論する事が必要ではないかと思う。スローガンだけでは、研究・教育の改善は進まないのではないかと思う。静岡大学運営に関して、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、意見交換しながら、成果を出して行きましょう。ブランド力をもっと付けよう！

## ◇情報学部支部

他大学への異動による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が、二学科については一名ずつしか組合員がいない状況である。

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ただけのように、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、前年度の方針を承継しつつ同じキャンパスに存在する工学部支部との連携も見据えて次のように強化したい。

- 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比率の向上を求めるとともに、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) 教員の研究時間を確保するために、開講授業数と委員会等の管理組織数を調査し、授業と運營業務の負担軽減を求める。
- 4) 新型コロナウイルス感染症の拡大を理由とする雇用・労働・健康上の不利益が教職員に及ばないように配慮することを求める。

## ◇工学部支部

### 本年度の具体的活動

新型コロナウイルス感染症の影響で、社会生活や職場で大きな制約を強いられているが、皆で協力しながらこの難局を乗り切ることが重要と考える。政府の重要政策のひとつである「働き方改革」では多様な働き方を可能とする社会を目指しているが、コロナ渦により、否応なく在宅勤務やオンライン教育がスタートした。

この難局を一致団結するには、昨今の組合組織率低下状態では厳しく対策として 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、実際に加入して下さる方もおられる。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。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考えられるが、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で

ある。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る。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る。また、国立大学法人静岡国立大学機構設立及び大学再編に関する静岡大学と浜松医科大学の進捗については今後の職場環境や待遇にも大きく影響されることであろう。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

- ・今年度は、新しい生活様式を鑑み、一部活動の停止や縮小して実施する。
- ・支部定期大会（電子メール）、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。

# 【2019年度活動日誌】

## [2019年度活動日誌]

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2019	4月			
	2 火			Sport配布、立て看板設置
	3 水	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）
	3 水	新採職員組合ガイダンス		
	5 金	新任教員組合ガイダンス		
	8 月	雇入時安全衛生教育		新任時安衛教育過半数代表説明・組合説明会
	9 火			工学部支部委員会
	24 水	第1回執行委員会		第1回執行委員会（テレビ会議）
	5月			
	1 水	メーデー	メーデー	メーデー（浜松城公園）
	11 土		シニア会総会	
	12 日		第1回大学再編を考えるシンポジウム	
	14 火			工学部支部委員会
	19 日		静岡県母親大会	
	23 木	第2回執行委員会		第2回執行委員会（テレビ会議）
	6月			
	4 火			女性部懇談会
	7 金	2018年度会計監査		会計監査（中執）
	9 日	初夏レク「小國神社散策」		初夏レク「小國神社散策」
	18 火			工学部支部委員会
	20 木	不二速報1号発行		
	20 木	人文社会科学部支部総会		工学部支部大会
	20 木	教育学部支部総会		情報学部支部総会
	21 金	専門業務型裁量労働制の適用をうける教員の「休日又は深夜に労働する場合の手続きについて」（素案）に対する意見提出		
	24 月		静岡県公立大学教職員組合定期大会	
	25 火	不二速報号外発行		
	27 木	第121回定期大会 不二速報事務局棟・学務部棟配布		定期大会（テレビ会議）
	7月			
	2 火			職場懇談会（Sport、工学7号館）
	5 金	教共済事務委託団体実務担当者研修、共済加入強化事務委託団体実務担当者会議		
	11 木			職場懇談会（工学2.3.5.6号館）
	13 日		全大教定期大会	
	17 水	第3回執行委員会		第3回執行委員会（テレビ会議）
	18 木			職場懇談会（工学1号館、総合棟、CEE）
	23 火			工学部支部委員会
	26 金			吉村さん慰労会、大庭さん歓迎会
	31 水	不二速報2号発行 第1回団体交渉申し入れ		
	8月			
	9月			
	3 火	第1回団体交渉		第1回団体交渉（テレビ会議）
	24 火			工学部支部委員会
	30 月	第4回執行委員会		第4回執行委員会（テレビ会議）

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
10月			
7月			雇入時安全衛生教育組合ガイダンス
15月	雇入れ時安全衛生教育組合ガイダンス		
24木			工学部支部委員会
29火	不二速報3号発行		
30水	不二速報事務局棟・学務部棟配布		
31木	全大教授業料免除関係アンケート学生配布		
31木	ブラックバイト学習会		
11月			
2土		秋・冬季の合同地区別単組代表者会議	
11月	雇用問題相談西ヶ谷弁護士訪問		
14木		中部・近畿ブロック書記研修会	工学部支部委員会
15-16			
27水	第5回執行委員会		第5回執行委員会（テレビ会議）
30		全大教技術職員交流会議	
12月			
5木	学内教職員研究集会 第2回団体交渉申し入れ		学内教研集会（テレビ会議）
14木			工学部支部委員会
16月	雇用問題相談西ヶ谷弁護士訪問		平和と文化の集い
17火			女性部ランチ会
27金	過半数代表と組合との協議		
2020 1月			
8水	過半数代表と組合との協議		
11-13	組合スキーと温泉の集い		スキーと温泉の集い
15水	第2回団体交渉		第2回団体交渉（テレビ会議）
15水	第6回執行委員会		第6回執行委員会（テレビ会議）
23木			工学部支部委員会
27月	新年俸制組合向け説明会		新年俸制組合向け説明会（テレビ会議）
28火	静岡事務局コピー機・印刷機更新		
30木	雇用問題相談西ヶ谷弁護士訪問		
2月			
5水	第1回選挙管理委員会		選挙管理委員会（テレビ会議）
7金	過半数代表と組合との協議		
12水	不二速報4号発行		
14金	第7回執行委員会		第7回執行委員会（テレビ会議）
14金	3月1日付就業規則改正組合説明		
17月	役員選挙公示		
21金	不二速報事務局棟・学務部棟配布		
22土		合同地区別単組代表者会議	
27木	4月1日付就業規則改正組合説明		
3月			
5木	役員選挙公示（日程の変更）		
18水	4月1日付就業規則改正組合説明		
24火			退職者昼食会
25水	役員選挙候補者発表		
25水	第3回団体交渉		第3回団体交渉（テレビ会議）
30月	役員選挙投票		
	授業料納付猶予に関する緊急要請		
31火	雇用問題相談西ヶ谷弁護士訪問		
4月			
3金	新任職員研修会（規模縮小）		
10金	役員選挙開票		
17金	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）



## 静岡大学教職員組合規則 一覧

～ 各規程の詳細は組合 HP に掲載されています ～

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

### 【付記】 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ている。

『 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。』