

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2021年度（第123回）

定期大会議案書

組合は「One for all, All for one」。

健康的で安全な職場、多様性を認め合い、
男女共同参画の働きやすい快適な職場を実現させましょう。

新型コロナウイルス感染症対策のため
2021年6月30日（水）代議員によるメール審議

- 目 次 -

【第1号議案】 2020年度活動報告とその承認に関する件 2

【第2号議案】 2020年度会計決算報告とその承認に関する件（その1） ... 4
2020年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）
2020年度会計監査報告

【第3号議案】 2021年度活動方針（案）とその承認に関する件 7
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】 2021年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1） ... 14
2021年度会計予算（案）とその承認に関する件（その2）

【第5号議案】 静岡大学教職員組合規約改正に関する件 16

【第6号議案】 静岡大学教職員組合組合費徴収細則改正に関する件 16

<資料> 各支部の取り組み
2020年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

2021 年度執行委員会

執行委員長 赤田 信一（教育学部支部）
副執行委員長 早川 邦夫（工学部支部）
事務局長 板倉美奈子（人文社会科学部支部）
執行委員 山岡 拓也（人文社会科学部支部）
執行委員 横田 宏樹（人文社会科学部支部）
執行委員 西野 肇（教育学部支部）
執行委員 祝原 豊（教育学部支部）
執行委員 増田 健二（理学部支部）
執行委員 袴田 麻里（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 渋江かなえ（教育学部支部）
会計監査委員 杉山 茂（情報学部支部）

【第1号議案】2020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) 新型コロナウイルス感染症対策に関連する活動

新型コロナウイルス感染症対策は2020年度静岡大学にかかわらず日本全体にとっての大きな課題であった。組合として要求したものの中では、感染防止対策の徹底や迅速な情報発信については、大学からの適切な対応を引き出せたと考えている。経済的に困窮した学生に対しても、従来の枠組みを利用しながらだが対応するとの回答を得ている。また必要な休日や時間外労働については適切に手当を払うことや、当初の大学からの案では金額に上限のあった感染した受験生に対応した教職員がPCR検査を受けるに際しての検査費用補助の上限撤廃に向けた検討を行うことについて、団体交渉において確認が行えたのも成果であった。

一方人事院勧告に伴う期末手当の減額については、12月実施を行わない、減額分を感染対策に充てるなどの対応をしている他大学の例を引きながら2回にわたり団体交渉で取り上げたにもかかわらず、コロナ対応に伴う業務負担増についての認識を欠いた何の配慮も伴わない「人事院勧告に従う」の一本槍で押し切られ、極めて残念な結果に終わった。

(2) 組合員を増やす活動

(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

残念ながら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、新型コロナウイルス感染症対策において失われた影響もあり、組合員数増加は達成できなかった。しかし年度中にHPの刷新を行い、より組合内外に見てもらいやすい形で情報発信を行えるようにしたことで、今後の新規加入の増加および組合活動の価値・意義の発信強化につながれたのは成果であった。

(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

(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。

組合としては団体交渉や申し入れ書の提出を通して、情報発信の強化を要求すると共に、「意向投票」の実施と学長選考会議による結果尊重を申し入れ、またコロナ対策の関係から人を集めての会合は開催できなかったが、学長候補者の所見を問う公開質問状の申し入れと学内での公開を行ってきた。情報発信については学長選後も滞りが指摘され続けたが、「意向投票」の実施とその結果の尊重については組合の要求が認められ、学内民主主義の確立に大きく寄与できたと考えている。

(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
非常勤雇用や任期付雇用の教職員の待遇改善については、残念ながら大きな進捗が見られなかった。

II 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。

I (1) に記したとおり。また

(6) 時間外労働（長時間労働）の是正を要求する。

についても、コロナ対策・オンライン授業対応に関わるものとして適切な対応をとることを確認した。

(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。

I (5) (6) に記したとおり。

(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。

(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。

(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。

(7) 55歳昇給停止と減額支給の見直しを要求する。

(8) 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。

(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。

(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。

残念ながら以上については、コロナ禍が年度末まで続き、感染防止の観点から団体交渉の規模や時間、回数を限定せざるを得なかったこともあり、昨年度は団体交渉で要求することを断念した。

【第2号議案】2020年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2020年度 一般会計決算案

[収入]

(2020.4.1～2021.3.31)

項目	20予算額	20執行額	差引	備考
A経常収入	8,300,000	8,186,466	-113,534	
組合費	7,800,000	7,799,300	-700	1ヶ月65万円で算定
雑収入	500,000	387,166	-112,834	無農薬茶販売上、教共済・労金・全労済事務手数料、他預金利息、他団体印刷機使用料
B経常外収入	1,384,833	1,364,853	-19,980	
還元金	60,000	40,020	-19,980	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,324,833	1,324,833	0	前年度より繰越
特別会計繰入	0	0	0	
合計	9,684,833	9,551,319	-133,514	

[支出]

項目	20予算額	20執行額	差引	備考
A会議費	20,000	5,200	14,800	
大会費	5,000	0	5,000	
委員会費	15,000	5,200	9,800	会計監査等交通費
B活動費	228,000	46,723	181,277	
行動費	70,000	5,200	64,800	会議交通費
組織法制部	80,000	5,665	74,335	退職記念品(1名分 ほかは事務局残で対応)
人事給与部	0	0	0	
教育文化部	30,000	5,200	24,800	学内教研交通費
調査広報部	20,000	16,798	3,202	速報・ちらし印刷用紙
厚生部	20,000	10,060	9,940	福祉活動拠出金
青年・女性部	8,000	3,800	4,200	母親大会カレンダー代
C書記局費	765,000	749,998	15,002	
事務経費	500,000	502,669	-2,669	事務機リース代、コピー代、事務用品
書記局費	70,000	40,072	29,928	事務局使用お茶・文房具類、事務局PCウイルスソフト更新料
通信費	180,000	195,105	-15,105	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料、HPサーババージョンアップ料
書籍費	15,000	12,152	2,848	KOKKO(旧国公労調査時報)ほか
D人件費	7,660,000	7,686,736	-26,736	
給与手当	6,800,000	6,846,940	-46,940	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1-80(9ヶ月)・1-84(3ヶ月)15時間
保険	850,000	829,796	20,204	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	335,232	319,832	15,400	
全大教	277,200	261,800	15,400	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	54,880	54,880	0	(年額)
Fその他	10,000	0	10,000	
G予備費(1)	10,000	0	10,000	
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	656,601	742,830	86,229	
合計	9,684,833	9,551,319	-133,514	
残高	0	0		

【第2号議案】2020年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2020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

2020年度特別会計

備品会計

	収入	支出
前年度繰越金	1,083,215	
今年度積立金	0	
普通預金利息	0	
定期預金利息	85	
合計	1,083,300	0
次年度繰越		1,083,300

労金口座	21.3.31	
3250186	82,578	普通預金
0271073	1,000,722	定期預金
合計	1,083,300	

退職積立金

	収入	支出
前年度繰越金	8,652,600	
今年度積立金	10,000	
普通預金利息	32	
定期預金利息	1,062	
合計	8,663,694	0
次年度繰越		8,663,694

労金口座	21.3.31	
5241556	3,657,409	普通預金
0106427	5,006,285	定期預金
合計	8,663,694	

特別基金積立金

	収入	支出
前年度繰越金	1,747,900	
今年度積立金	0	
定期預金利息	149	
合計	1,748,049	0
次年度繰越		1,748,049

労金口座	21.3.31	
1729305	1,748,049	定期預金
合計	1,748,049	

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	21.3.31
152705	140,308
合計	140,308

備品一覧(2020年度)

静岡	数量	品名	数量	品名
	1	組合旗	1	組合旗
	2	幟旗	1	青婦部旗
	2	事務机	1	パソコン
	1	回転椅子	1	印刷機
	4	テーブル	1	コピー機
	26	折たたみ椅子	1	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		
	2	パソコン		
	1	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		

2020年度会計監査報告

2020年度会計監査報告書

静岡大学教職員組合同規約第20条1項に基づき、2020年度会計監査を実施しました。

監査日時 2021年6月3日 15:00～17:00

監査対象期間 2020年4月1日～2021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同規約第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。

2021年 6月 3日

会計監査委員

橋本誠一 

※ 2021年3月末日で会計監査委員1名が他大学へ転出したため、会計監査は1名のみで実施した。

【第3号議案】2021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

(1) 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。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とともに、全学的な労働に関する課題の把握とその課題解決に向けてのバランスの取れた意見集約・議論が困難になる。そのような状況を回避するためにも、今後は組合員を増やす活動を全力で取り組み、組合員を増やすことが求められる。すべての学部・本部等における組織率を少しずつでも高めていき、埋もれがちな労働問題をいち早く発見し、多方面からの議論を進めることで、その問題解決に向けたアイデアを大学側に提示・団体交渉をしていきたい。

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を再確認しながら、あらためて「組合加入お試し制度」（組合費の3か月免除）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する。支部単位のランチミーティングなどで直接加入を呼びかけることを大切にしていきたい。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。未加入者に対しては、個別に加入の呼びかけを行いたい。

今年度の4月は、短い時間ではあったが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に組合活動の紹介をすることができ、数名の新規加入の申し込みを得た。

(2) 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。

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い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。なお、この取り組みは上記（1）にもつながる重要な取り組みである。

具体的な方法論についてであるが、昨年度から取組みであった「組合のホームページの更新」がこの5月に完了し、今後はその「静岡大学教職員組合HP」を最大限に活用していきたい。同時に、ネットだけに依らない書面による広報も続けながら、「フェイス to フェイス」の交流の価値も大切にしていく。

また、「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る。

(3) 日常的な相談受付の実施（信頼される組合、頼りにされる組合を目指す）

静岡大学は、多くの方々のご尽力ご貢献により、一定の自治が保たれている大学でもあり、多くの教職員が生活の糧を得ることが出来ている「良い職場」であるという認識を持ちつつも、業務の中においては、「ひとつひとつの改善を図っていかなければ、職場の足元が揺らいでしまう可能性のある無視できない労働問題」は、やはり存在している。これまでも複数の方々から様々なご相談が寄せられている。そのお悩みを真摯に伺いながら、問題解決に向けての方策を、教職員組合の組織とネットワークのなかで見付けだしていくことは、組合の大切な機能のひとつであると考え。相談者に寄り添い、一緒に悩み・考え、ご本人の承諾を踏まえながらその問題に詳しい方に相談に加わっていただいたり、直接その部署と話し合いの機会を設けたり、組合の顧問弁護士にもお世話になったりしながら、最善の解決策を見つけ出していきたいと考える。そのためにも、日常的な相談受付を充実させていく。

当然のこと、必要に応じながら、寄せられた相談内容に関しての団体交渉を行っていく。

(4) 学長側と教職員側が率直な意見交換や情報共有ができる場（機会）の創出・実現

静岡大学の内実や大学に寄せられる外圧についての情報、また今後に進もうとする進路の先にある利益やリスクに関する情報等が労使間で共有されていくことは、とても重要なことであると考え。「新聞記事ではじめて、大学の実情や進路について知った・・・」というようなことは、あってはならない。労使間の情報共有とそれをもとにした熟議によって出されるアイデアこそ、実現可能性のある大学運営の基礎・骨組みになるものと信じている。そのためにも、静岡大学の現在と未来を大切に思う私たち労働者の気持ちが、最適なかたちで学長に届けられていく交流の場・熟議の場（機会）の創出・実現を目指していく。

(5) 執行委員会（執行委員）の業務等の負担の軽減

現在、三役3名と委員7名が支部（学部等）から選出される形において執行委員会が運営されているが（組約規約第五章第22条）、この委員7名を2名減の「5人体制」とする規約改正を行い、執行委員選出等に関する負担を軽減していくことを目指す。また、三役の役回り順や次年度への引継ぎ・継承について、どのような形が全体的な負担軽減につながるかについて模索・検討を進めていく。加えて、執行委員会委員の組合費について、月額1割分を任期中は減額し、その労に報いる形での規約改正を目指す。なお、会計監査委

員には、月額1割減を一月分のみを講じていきたいと考えている。

(6) 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・再編をめぐっては、当初の日程でその計画を進めることは困難となり、両大学内会議及び静岡大学・浜松医科大学連携協議会の承認を経て、延期が決定された。今後の動向を注視しつつ、本件に関しての積極的な情報提供を求めていくとともに、本件に関する教職員の意見の収集やボトムアップの議論・合意形成の重要性について訴えていく。

II 今年度教職員組合の個別要求について

(1) 不安定な立場に置かれている「有期雇用（任期付き雇用）の教員」の雇用問題を明確に把握し、ご当人の希望を踏まえ、雇用継続（無期雇用への転換）を要求する。

(2) 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。国立大学職員のラスパイレス指数は84%であり、国家公務員と比べると給与水準がかなり低い。さらに、技術職員の多くは53歳で一般職4級（係長級）に昇格し55歳で昇給停止となり退職を迎えている。給与が低い者まで55歳で昇給停止にすることは退職金も低く抑えることになり大きな不利益を被っている。そもそも大学教員の着任の年齢は一般の国家公務員よりも高くなる傾向（就労が遅くなる傾向）があり、昇給停止を一般の国家公務員に合わせる合理性は乏しい。この問題の抜本的な見直しを強く求める。

(3) 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。特に昨年度に引き続き今年度も、新型コロナウイルスへの対応に関して、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、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スムーズに支給し

ていくことを求める。

(4) 新型コロナウイルス感染症から教職員・学生・大学関係者を守るための対策の拡充、後遺症の発生時の対応、また、いわゆる在宅勤務等の適切な運用に向けた制度づくりを要求する。

いわゆる「コロナ対策室」の関係者様のご尽力ご献身、また、教職員・学生の方々のお一人お一人のご配慮により、これまで十分に機能し、持ちこたえることが出来ている静岡大学の感染症対策ではあるが、隣県の緊急事態宣言、変異ウイルスの発生等に対応するための、新たな準備も求められているものと思われる。他大学では、人員配置と設備の更新をしたうえでの各種の検査やワクチン接種を、キャンパス内で実施をはじめた所もある。静岡大学が現在保持している感染症対策に関する能力に、どのような設備投資(予算配置)があれば、感染防止の機能強化につながるのかについての議論の活性化と、実効性の高い対策の実施(後遺症の発生時の対応も含む)を求める。

同時に、現在のコロナ対応、また将来の自然災害時に対応するための、リモートワークや在宅勤務の適切な運用に向けた制度づくりに関する議論の活性化も求める。

(5) 公認の部活動やサークル活動の顧問の立場にある教職員への手当の充実を要求する。

公認の部活動やサークル活動は、学生の主体的な活動の場であるが、その指導・監督を行う顧問(教職員)の責任の大きさ・関係する業務の量は決して小さくない。顧問に対する相応の評価な支援があつてしかるべきであると考え。例えば、引率時の費用の一部手当の充実等を求める。

(6) 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がを要求する。

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5%、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。同じ業務を行いながら地域調整手当により給与に格差が出ることへの不満は解消すべきであり、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。

(7) 大学入学共通テスト試験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共通テスト試験業務の負担は、全国でもっとも高いレベルのものである。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、大学入学共通テスト試験の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根強い。

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。

(8) 定年退職の教員があったときの後補充の新規採用人事の滞りの解消を要求する。

定年退職の教員があったときの後補充の新規採用人事の滞りは、いわゆる「退職者数の1/2の数だけの新規採用者数のルール」によるところが大きい。現在のようなマンパワー低下が続けば、労働環境の悪化をもたらすとともに、静岡大学の教育・研究の維持・発展にも悪影響を与えることは明らかであろう。将来を見据えたなかでの新規採用人事（採用者数）について、その改善を求める。

(9) コロナ禍にあって学業の維持に困難が生じている学生に対する支援策の拡充を要求する。

コロナ禍にあって学業の維持に困難を抱えている学生に対しては、国からも様々な支援策が実施されているところではあるが、静岡大学においても学生の実態を踏まえつつ、必要に応じた更なる支援を講じていくことを求める。

(10) けがや事故の防止（労働災害発生の未然防止）、衛生環境の向上を目指し古い施設や危険箇所・不衛生な箇所の改善・改修を要求する。

施設の老朽化等によりけがの発生が懸念される危険な場所や不衛生な場所が散見される状況において、労働災害発生の未然防止の観点により、その場所の改善・改修を求める。

(11) 労務職員の安全な作業をサポートするための環境整備（必要な備品や作業着等の更新）を要求する。

大学の施設・環境の美化・清掃等にご尽力いただいている労務職員の方々の作業の安全性の更なる向上を目指し、必要となる作業資材、作業機材・道具、作業着等の適切な更新を求める。

(12) 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。なお、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おらず、全職種で5年雇止めを撤廃した。

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。

(13) 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（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 895 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、かかる不合理的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。

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。

(14) 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も見出されない。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】2021年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）

2021年度 一般会計予算（案）

[収入]

(2021.4.1~2022.3.31)

項目	20執行額	21予算額	差引	備考
A経常収入	8,186,466	7,350,000	-836,466	
組合費	7,799,300	7,000,000	-799,300	1ヶ月58万円で算定(2020年度は1ヶ月65万で算定)
雑収入	387,166	350,000	-37,166	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	1,364,853	1,752,830	387,977	
還元金	40,020	10,000	-30,020	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	1,324,833	742,830	-582,003	前年度より繰越
特別会計繰入	0	1,000,000	1,000,000	特別会計 備品会計から322080円繰入 特別会計 特別基金積立金から677920円繰入 【備品会計については、静岡の印刷機等リース代17600円×12月、浜松の印刷機等リース代9240円×12月で算出】
合計	9,551,319	9,102,830	-448,489	

[支出]

項目	20執行額	21予算額	差引	備考
A会議費	5,200	15,000	9,800	
大会費	0	5,000	5,000	定期大会雑費
委員会費	5,200	10,000	4,800	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	46,723	163,000	116,277	
行動費	5,200	20,000	14,800	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	5,665	80,000	74,335	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	5,200	20,000	14,800	学内教研集会講師謝金、資料代ほか
調査広報部	16,798	20,000	3,202	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	10,060	15,000	4,940	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	749,998	762,152	12,154	
事務経費	502,669	515,000	12,331	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	40,072	35,000	-5,072	事務局使用お茶・文房具類、事務局員定期健診ほか
通信費	195,105	200,000	4,895	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	12,152	12,152	0	KOKKO(旧国公労調査時報)ほか
D人件費	7,686,736	7,774,000	87,264	
給与手当	6,846,940	6,924,000	77,060	事務局員2名給与手当 一般職2-57(9ヶ月)・2-61(3ヶ月)、一般職1-84(9ヶ月)・1-88(3ヶ月)15時間
保険	829,796	840,000	10,204	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	319,832	292,232	-27,600	
全大教	261,800	233,200	-28,600	1,100円×19人×4月、1,100円×17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	54,880	55,880	1,000	(年額)
Fその他	0	10,000	10,000	シニア会懇親会費、慶弔費ほか
G予備費(1)	0	0	0	
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	742,830	86,446	-656,384	
合計	9,551,319	9,102,830	-448,489	
残高	0	0		

【第4号議案】2021年度会計予算（案）とその承認に関する件（その2）

2021年度 特別会計予算(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		33,938

組合 HP が 2020 年度末に完成したため、納品および支払いは 2021 年度に実施予定。
そのため再度予算として計上させていただきました。

【第5号議案】静岡大学教職員組合規約改正に関する件

静岡大学教職員組合規約 抜粋

現行	改正案
<p>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 (以下略)</p> <p>(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。</p>	<p>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 <u>5名</u> 会計監査委員 2名 (以下略)</p> <p>(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。 <u>この規約は、2021年6月30日から施行する。</u></p>

【第6号議案】静岡大学教職員組合組合費徴収細則改正に関する件

静岡大学教職員組合組合費徴収細則 抜粋

現行	改正案
<p>(新設)</p> <p>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。</p>	<p><u>(役員の特例)</u> <u>第9条 役員については、組合費を1年10%免除する。</u> <u>2 役員のうち会計監査委員については、組合費を1月10%免除する。</u></p> <p>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。 <u>本規則は、2022年4月1日から施行される。</u></p>

◆そのほかの取り組み

◇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任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

◇人文社会科学支部

◇2020年度の取り組み

2020年度は、支部総会が対面形式でできず（メール審議）、恒例のビアパーティも実現できなかったため、実質的な活動が行われなかった。そのためもあってか、執行委員選出や支部役員の交替という課題がより深刻な形で出来し、改めて、組合の在り方を見直す良い機会となった。

◇2021年度支部総会の実施

オンライン形式などの実施形態も可能であることから、6月7日に2021年度の支部総会を実施し17名の参加を得た。執行委員の選出方法、組合の存在意義、所属支部と領域のズレから来る情報格差など、重要な議題が議論された。その他、予決算、代議員、支部役員など新たな体制が承認された。

◇今後の展開

今後も継続して、上記の課題を話し合っていく場として、負担にならないような形での機会をセッティングしていく方向である。

◇教育学部支部

教育学部支部の取り組み

- ① 情報共有の重要性を踏まえ、発行された全大協新聞および不二速報の文書配布を円滑に実施した。
- ② 支部ニュースを2回発行し、団体交渉の交渉内容や大学統合・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。
- ③ 負担軽減策として、支部委員の構成を6人体制から4人体制とした。また、支部委員と中央執行委員を兼ねる割合を増やした。
- ④ コロナ禍にあり、多人数の会議は開催しにくい状況ではあったが、ロビー活動的な交流を積極的に進めることで意思疎通を図っていった。

課題について

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がいることはありがたいことでもある。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。今年度1名入会、1名お試しと新人が入ってくれた。徐々に組合員を増やす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、物理的のみならず精神的にも安心な職場環境が必要である。安全なネット利用。監視の気にならない職場を。

今回、新型コロナウイルス（COVIC-19）対策で、廊下に消毒液、除菌ワイパーを設置したり、無料マスク（同窓会の支援による）を置いている。

* <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、旧制静岡高校設立100周年を迎えようとしており、将来を担う若者教育の活動指針が問われている。「教育100年の計」を基に、静岡大学の総合大学の強みを生かして、協力大勢の下活動して行くべきと思う。「静岡大学」の校旗下に、成果を出して行きましょう。ブランド力ももっと付けよう！

◇工学部支部

2021年度活動方針

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。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。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。また、静岡大学と浜松医科大学の大学再編に関する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。

2) 女性懇談会の活性化

- ・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

- ・今年度も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。

◇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

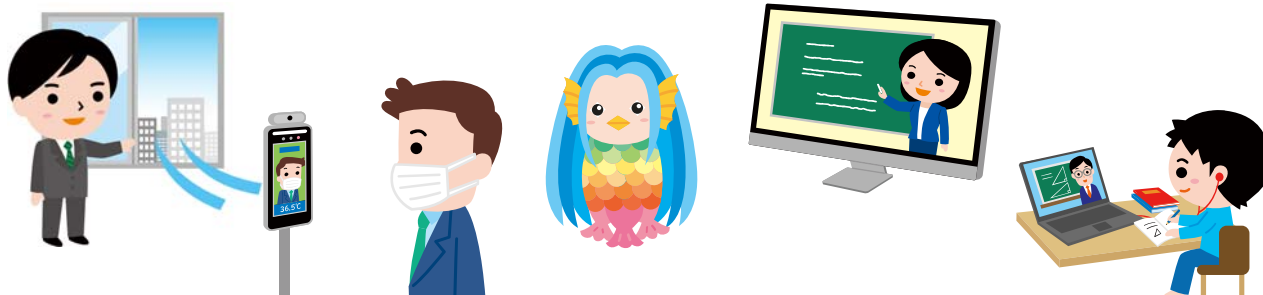
また、情報学部支部の活動方針は前年度の活動方針を承継して、かつ同じキャンパスに存在する工学部支部との連携も踏まえて、次のように強化した。

- 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。

【2020年度活動日誌】

[2020年度活動日誌]

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2020	4月			
	10金			工学部支部委員会新旧引継ぎ
	17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）
	9火			
	5月			
	1水	メーデー（中止・駿府城公園）	メーデー（コロナ禍により中止）	メーデー（中止・浜松城公園）
	7水			工学部支部委員会（メール審議）
	18月	今年度定期大会について支部長への要請		
	21木			工学部支部会計監査
	29火	第2回執行委員会（Zoom会議）		第2回執行委員会（Zoom会議）
	6月			
	3水			工学部支部だよりNo.1発行
	3水			工学部支部委員会（メール審議）
	5金	組合財政会計監査（静岡会計監査委員）		
	9火	2020年度学長選考における学長適任候補者意向投票の実施と結果の尊重に関する申し入れ		
	11木	組合財政会計監査（浜松会計監査委員）		
	15月	2020年度定期大会議案書公開		
	16火			情報学部総会（～22日 メール審議）
	18木			工学部支部大会（～22日 メール審議）
	20木			情報学部支部総会
	24水	第1回団体交渉申し入れ		
	25木	第122回定期大会（メール審議にて実施）		第122回定期大会（メール審議にて実施）
	26金	第3回執行委員会（メール審議）		第3回執行委員会（メール審議）
	7月			
	20月	第1回団体交渉		第1回団体交渉
	27月	不二速報1号発行		不二速報1号発行
	8月			
	7金	第4回執行委員会（Zoom会議）		第4回執行委員会（Zoom会議）
	9月			
	24木			工学部支部委員会（メール審議）



	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
10月			
7水			Sport配布（学長候補者質問状回答）
8木	「学長適任候補者公開質問状回答」事務局棟・学務部棟配布		
13火	日本学術会議会員任命拒否に対する声明発表		
24土		全大教定期大会（Webにより開催）	
30金	第5回執行委員会（Zoom会議）		第5回執行委員会（Zoom会議）
11月			
4水			支部委員会（メール審議）
14土		全大教秋・冬季の合同地区別単組代表者会議（Webにより開催）	支部だよりNo.2 発行
17火			Sport配布（支部だより）
14木			工学部支部委員会
12月			
1火	第2回団体交渉申し入れ		
11金			支部委員会（メール審議）
21月	学内教研「日詰次期学長との対話」		
22火	第2回団体交渉		第2回団体交渉（テレビ会議）
22火	学内教研「日詰次期学長との対話」オンデマンド配信（～1/31）		静大OB有志フードバンク 相談・打ち合わせ
2021 1月			
4月	職場環境Webアンケート実施（～31日）		職場環境Webアンケート実施（～31日）
12火			
20水	不二速報2号発行		
23土			（後援）静大OB有志 フードバンク開催
26火			Sport配布（不二速報）
2月			
4木	不二速報2号事務局棟・学務部棟配布		
18木	組合役員選挙について選挙管理委員へ通知		
	第3回団体交渉申し入れ		
22月	組合役員選挙公示		組合役員選挙公示
3月			
7日		全大教2021年春・新歓期合同地区別単組代表者会議（Webにて開催）	
11木			情報支部 退職者送別会
12金	組合役員選挙公示（日程の変更）		組合役員選挙公示（日程の変更）
18木	第3回団体交渉		第3回団体交渉（テレビ会議）
24火	組合役員選挙公示（候補者の発表）		組合役員選挙公示（候補者の発表）
4月			
1木	新採職員組合ガイダンス（規模縮小）		
2金	新任教員組合ガイダンス（規模縮小）		
12金	役員選挙開票		役員選挙開票
16金	第1回執行委員会新旧引継ぎ		第1回執行委員会新旧引継ぎ

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。』