

国立大学法人静岡大学

# 静岡大学教職員組合

2022年度（第124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  
2022年7月29日（金）代議員によるメール審議

- 目 次 -

【第1号議案】 2021年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】 2021年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	3
2021年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	
2021年度会計監査報告	
【第3号議案】 2022年度活動方針（案）とその承認に関する件	8
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】 2022年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）	15
【第5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  
2021年度活動日誌  
静岡大学教職員組合規則集

2022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 菊地 光嗣（工学部支部）  
事務局長 篠原 和大（人文社会科学部支部）  
執行委員 板倉美奈子（人文社会科学部支部）  
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 藤岡 伸明（情報学部支部）

会計監査委員 熊谷 滋子（人文社会科学部支部）

会計監査委員 杉山 茂（情報学部支部）

## 【第1号議案】2021年度活動報告とその承認に関する件

### 前年度の重点課題及び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及び個別要求事項は以下の通りである。

#### <重点課題>

- (1) 組合員を増やす活動
- (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
- (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）
- (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
- (5) 執行委員会（執行委員）の業務等の負担の軽減
- (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

#### <個別要求事項>

- (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。
- (3) 時間外労働（長時間労働）の是正を要求する。
- (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。
- (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。
- (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を要求する。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。
- (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。

上記の事項についての取り組みを進めていった。課題解決に向けての歩みは緩やかなものではあったが、次年度以降においても継続的な問題提起や要望を行い続けることによって、その課題解決の歩みがさらに前進し実を結ぶことを期待するところである。

（個別の成果の一部については、以下の「第3号議案：2022年度活動方針（案）」との関連において記載させていただく。）

## 【第2号議案】2021年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2021年度 一般会計決算案

[収入]

(2021.4.1～2022.3.31)

項目	21予算額	21執行額	差引	備考
A経常収入	7,350,000	7,452,463	102,463	
組合費	7,000,000	6,985,590	-14,410	1ヶ月58万円で算定(2020年度は1ヶ月65万で算定)
雑収入	350,000	466,873	116,873	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、西部事務局中執預り金静岡へ上納(100,000円)
B経常外収入	1,752,830	1,746,830	-6,000	
還元金	10,000	4,000	-6,000	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	742,830	742,830	0	前年度より繰越
特別会計繰入	1,000,000	1,000,000	0	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	9,102,830	9,199,293	96,463	

[支出]

項目	21予算額	21執行額	差引	備考
A会議費	15,000	0	15,000	
大会費	5,000	0	5,000	
委員会費	10,000	0	10,000	
B活動費	163,000	103,857	59,143	
行動費	20,000	0	20,000	
組織法制部	80,000	73,242	6,758	退職者記念品
人事給与部	0	0	0	
教育文化部	20,000	0	20,000	学内教研集会講師謝金、資料代ほか
調査広報部	20,000	9,365	10,635	速報・ちらし印刷用紙、組合HP作成費、サーバアップデート料、HP作成費として振替口座から140,308円移算
厚生部	15,000	11,350	3,650	福祉活動拠出金
青年・女性部	8,000	9,900	-1,900	静岡県母親大会広告料(2021年度、2022年度)、母親大会カレンダー代
C書記局費	762,152	679,581	82,571	
事務経費	515,000	478,545	36,455	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	35,000	27,779	7,221	事務局使用お茶・文房具類、事務局用品
通信費	200,000	161,105	38,895	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料、メールサーバ料
書籍費	12,152	12,152	0	KOKKO(旧国公労調査時報)ほか
D人件費	7,774,000	7,782,900	-8,900	
給与手当	6,924,000	6,938,326	-14,326	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	840,000	834,574	5,426	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	292,232	289,080	3,152	
全大教	233,200	233,200	0	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	0	3,152	(年額)
顧問弁護士料	55,880	55,880	0	(年額)
Fその他	10,000	0	10,000	
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	86,446	343,875	257,429	
合計	9,102,830	9,199,293	96,463	
残高	0	0		

【第2号議案】2021年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2021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	1,083,300	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		322,080
普通預金利息	0	
定期預金利息	2	
合 計	1,083,302	322,080
次年度繰越		761,222

労金口座	22,331	
3250186	82,578	普通預金
0271073	678,644	定期預金
合計	761,222	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	8,663,694	
今年度積立金	10,000	
普通預金利息	32	
定期預金利息	424	
合 計	8,674,150	0
次年度繰越		8,674,150

労金口座	22,331	
5241556	3,667,865	普通預金
0106427	5,006,285	定期預金
合計	8,674,150	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	1,748,049	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		677,920
定期預金利息	149	
合 計	1,748,198	677,920
次年度繰越		1,070,278

労金口座	22,331	
1729305	1,070,278	定期預金
合計	1,070,278	

【第2号議案】2021年度会計決算報告とその承認に関する件（その3）

2021年度 特別会計決算(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	
組合新HP作成費		106,370
振込手数料		880
一般会計繰入		33,058
合 計	140,308	140,308
次年度繰越		0

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

備品一覧 (2021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	2021/9廃棄		
	シュレッダー	1			
	断裁機	1			
	冷蔵庫	1			

## 2021年度会計監査報告（その1）

### 2021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、2021年度会計監査を実施しました。

監査日時 2022年6月22日 12:00～13:00

監査対象期間 2021年4月1日～2022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。

2022年 6月 22日

会計監査委員

杉山茂

## 2021年度会計監査報告（その2）

### 2021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、2021年度会計監査を実施しました。

監査日時 2022年6月24日 14:00～15:00

監査対象期間 2021年4月1日～2022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。

2022年 6 月 24 日

会計監査委員

波江かさね



## 【第3号議案】2022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) 組合員のご意見を日常的に収集、それを組合執行部で集約し、個別的・全体的な労働問題の解決や働きやすい職場環境づくりにつなげていく基本的な組合活動の重視

(2) 教職員の一人でも多くの方に組合に加入いただくための勧誘の活動

法人化以降直後に比べ、現在の組合員数は1/3程度まで減少している。このまま減少傾向が続くと、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、今年度も昨年度に引き続き、組合員を増やす活動を全力で取り組んでいきたい。

静岡大学における組合活動の価値・意義や、組合が存在することによって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したい。また、不二速報（組合加入申込書を添付）を活用して、配布物を通しての積極的な組合活動の宣伝を行う。未加入者に対しては、個別の呼びかけも行いたい。

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でも組合活動の紹介をすることができた。そこでも数名の新規加入（お試し加入も含む）の申し込みを得ることができた。

なお、当項目の昨年度の実態については、退職等に伴う退会者が「16名」、新規入会等者が「8名」となっており、この状況を踏まえ、本年度においてはその増員を目指したいところである。

その上で、今年度は財政上の問題の解決に寄与する方法のひとつとして、組合事務局職員の勤務時間を、当該職員の下承を踏まえて、週当たり8時間45分減じ30時間とし、人件費を削減する措置を取る。

(3) 多くの教職員の方々に静岡大学における教職員組合の活動の価値・意義について理解・再確認していただけるための取り組み

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、「評価疲れ」ともいわれるような状況が続いている。また、大学改革に伴う事務量も増加の一途をたどっており、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る教員も少なくない。加えて、職員の非正規化が進行しており、パート職員や派遣職員への業務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いる。同時に、年度末や年度始め、繁忙期においては、職員は種々の関連業務に追われ、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、大学で働く者の間の日常的な意思疎通もままなら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、民主的な形でその改善策を大学側に要求できる教職員組合の潜在能力を、あらためてすべての教職員に再確認されていく意義はとて大きいと考える。

具体的には、たとえば、昨年度の事務折衝・団体交渉において、「長時間労働の解消」と「残業時間分はきちんと記録を取り残業手当を支給する」ことを大学執行部に求めつづけたところ、特に後者については、その取り組みが各課において少しずつ浸透しつつある。また、非常勤職員の方の時間給引き上げや、いわゆる5年雇止めの問題解消のための新しい採用・再雇用の基準づくり等の要望を団体交渉や事務折衝で粘り強く行ってきたが、これらについても少しずつではあるが、状況の変化の兆しが生まれつつある。

このような職場環境・労働環境の改善に向けた要望を粘り強く行い、課題解決に向かわせることができるのは、組合員の意思の総意としての組合活動のもっとも大きな役割であり、組合の価値・意義であると思われる。

今年度も組合の価値・意義についての情報発信に努め、組合活動が多くの教職員の方々に理解・支持されるよう努めていく。

具体的な方法論については、まずは「組合のホームページ」の更新を積極的に行い、その成果を広く周知していきたい。同時に、ネットだけに依らない対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きたい。

なお、当項目に関して昨年度の「組合のホームページ」の更新回数については、「8回」であり、比較的多数の更新・情報発信ができたものと考えている。「組合のホームページ」には、団体交渉や事務折衝の場での要望の内容やその時のやり取り、またその後の対応等について公開している。本年度においてもこの取り組みは継承していきたい。

(静岡大学教職員組合 HP : <https://shizudai-union.net/>)

#### (4) 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。

なお、昨年度においては(その具体は示すことはできないが)約4件の深刻な労働問題の相談が寄せられており、多方面の方々にご協力をいただきながら、その問題解決に向け尽力した。本年度も、相談者の方の人権・勤務上のお立場等を尊重しながらの相談活動とその解決に向けた支援活動を進めていきたい。

#### (5) 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ます。「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たい。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。

なお、昨年度においては実質的な意見交換の場は、団体交渉や事務折衝の場が中心となった。本年度においてもその回数を増やしていきたい。

#### （6）執行委員会（執行委員）の選出方法の再検討と業務等の負担の軽減

昨年度までは、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（組合規約第五章第22条）、この委員7名を2名減の「5人体制」とする規約改正が昨年行われ、本年度においてはその体制での執行委員会が運営されることになった。

数字のうえでは執行委員選出等に関する組合員の負担を軽減することが出来たわけであるが、選出方法については検討の余地があり、三役の役回り順や次年度への引継ぎ・継承について、どのような形が本質的な負担軽減につながるかについて、検討を進めていきたい。

#### （7）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。

今後の新学部の設置計画も踏まえつつ、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。

#### （8）東西キャンパス組合員同士の交流の機会の創出

これまでのコロナ禍において東西キャンパスの組合員同士の交流は控えられていたが、今年度においては何らかのイベントの機会を設けることで、少しずつでも組合員同士の意見交流の活性化を目指したい。

## 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。（継続）

（2）55歳昇給停止と減額支給の見直しを要求する。（継続）

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。一方、教員については、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。

特に、大学・学部の赤字経営の影響を受ける形で、教員の昇任人事の遅れが顕著となっていることを踏まえ、対象者の給与面での不公平の改善に向けた取り組みを、大学側に求める。

### (3) 時間外労働（長時間労働）の是正を要求する。（継続）

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、同時に、新学部設置に伴う大学改革の事務的処理に関して、時間外労働等の問題の発生も懸念される。また、部局係長クラスへの業務集中のような、業務分担の不均衡もみられるようである。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、昨年度に引き続き求めていく。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、いわゆる在宅勤務の適切な運用を要求する。（継続・新規）

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に敬意を表するとともに、引きつづき、その対策の充実（後遺症の対応含む）を求める。

同時に、コロナ対応として議論され制度化された在宅勤務の新制度が、実質的なものとして機能し運用されていくことを要求する。

### (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等の充実を要求する。（継続・新規）

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ている。昨年度においては、組合の要求に応じていただき、大学側

には支援のための調査・検討を進めていただけた。本年度においては、その制度設計・運用がより最適なものとなるよう、支援の方法や内容の改善も含め要求する。

(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を要求する。(継続)

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。(継続・新規)

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に根強い。

今後、いわゆる「カンニング防止対策」の業務量が増えてくことが予定されている状況のなか、改めて入試手当の引き上げと試験業務の負担軽減、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、(赤字部局において)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。

(継続)

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。(継続・新規)

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。（継続・新規）

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・道具の適切な更新を求める。また必要に応じて機能的で現代的な作業着の更新を求める。

(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。（継続・新規）

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。

以上のことを踏まえ、現行の雇い止めについては、その見直し（雇用期間の延長および上限の撤廃）を強く求めるものであり、昨年度までの労使間での複数回の議論・検討をもとにした新たな制度づくりを大学側に期待するものである。

(13) 非常勤職員の時間給見直しを要求する。（継続・新規）

静岡大学における非常勤職員の時間給の低さに関する課題の解決に向けた取り組みとしては、これまでの団体交渉・事務折衝において何度も繰り返し行ってきたところではある。そのやり取りなかで、静岡大学での最適な時間給額を定めるための方法論のひとつとして、「近隣の他の事業所等の賃金を調査し、それとの比較を通して、静岡大学の非常勤職員の方々の最適な時間給額について検討していくことの必要性」が労使間で確認された。そこでは、各事業所において様々な事情があるにせよ、静岡大学が930円（新規採用時）であるのに対して、静岡市役所が948円、静岡県庁が945円から1,115円という状況（2021年当時）となっており、静岡大学の時間給額の低さが、あら

ためて明らかになった。働く意欲のある優秀な方に応募していただくためにも、また、魅力的な労働の場として地域から期待されるためにも、少なくとも静岡市役所や静岡県庁並みの時間給額の保障は必要であるとする。早急な時間給額のアップを求める。

## 【第4号議案】2022年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）

2022年度 一般会計予算（案）

[収入]

(2022.4.1~2023.3.31)

項目	21執行額	22予算額	差引	備考
A経常収入	7,452,463	6,950,000	-502,463	
組合費	6,985,590	6,600,000	-385,590	1ヶ月55万円で算定(2021年度は1ヶ月58万で算定)
雑収入	466,873	350,000	-116,873	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	1,746,830	948,875	-797,955	
還元金	4,000	5,000	1,000	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	742,830	343,875	-398,955	前年度より繰越
特別会計繰入	1,000,000	600,000	-400,000	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277920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	9,199,293	7,898,875	-1,300,418	

[支出]

項目	21執行額	22予算額	差引	備考
A会議費	0	15,000	15,000	
大会費	0	5,000	5,000	定期大会雑費
委員会費	0	10,000	10,000	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	103,857	133,000	29,143	
行動費	0	10,000	10,000	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	73,242	80,000	6,758	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	10,000	10,000	学内教研集会講師謝金、資料代ほか
調査広報部	9,365	10,000	635	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	11,350	15,000	3,650	福祉活動拠出金ほか
青年・女性部	9,900	8,000	-1,900	母親大会カレンダー代ほか
C事務局費	679,581	697,262	17,681	
事務経費	478,545	480,000	1,455	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	27,779	35,000	7,221	事務局使用お茶・文房具類、事務局員定期健診ほか
通信費	161,105	170,000	8,895	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	12,152	12,262	110	KOKKO(旧国公労調査時報)ほか
D人件費	7,782,900	6,550,000	-1,232,900	
給与手当	6,938,326	5,700,000	-1,238,326	事務局員2名給与手当 一般職2-61(3ヶ月)・3-31(9ヶ月)30時間、一般職1-88(9ヶ月)・1-92(3ヶ月)10時間
保険	834,574	840,000	5,426	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	289,080	271,480	-17,600	
全大教	233,200	215,600	-17,600	1,100円×17人×4月、1,100円×16人×8月
県国公	0	0	0	
地区国公	0	0	0	
憲法会議	0	0	0	(年額)
顧問弁護士料	55,880	55,880	0	(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	343,875	222,133	-121,742	
合計	9,199,293	7,898,875	-1,300,418	
残高	0	0		



【第5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。                      本規則は、2022年4月1日から施行される。</p>	<p><u>(年俸制Ⅱ型適用者の組合費)</u>  <u>第10条 年俸制Ⅱ型適用の方の組合費の額は、</u>  <u>次の計算方法によって算定する。</u>                      (基本給/12か月) × 8 / 1000 + 500</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。                      本規則は、2022年4月1日から施行される。  <u>本規則は、2022年7月 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。

## ◆各支部の取り組み

### ◇人文社会科学支部

#### 2021年度の取り組み

本年度もコロナ禍継続のため、ビアパーティーなどの大きな集会は開けず、交流や組合員の新規加入が十分進められなかった。ただし6月の支部総会に加え、3月には対面とZOOMを併用した意見交換会を開催した。特に后者では、本部役員選出負担が人文に重くかかっている現状認識の共有と本部の状況紹介を皮切りに、本部・支部役員の負担を軽減しつつ組合員の新規加入をいかに促進するかについて意見交換を行った。

#### 今後の展開

コロナ感染状況は一応の改善を見つつあるが、まだ支部として飲食を伴う会合を開くことは躊躇われる中、引き続き役員の負担を増さずいかにして組合員の新規加入を促進できるかを検討してゆく予定である。

## ◇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 負担軽減策として、支部委員の構成を4人体制とした。また、支部委員が中央執行委員を兼ねる形とした（会計委員は別）。
- ③ 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。

## ◇工学部支部

### 2022 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)、平和と文化のつどいへ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(情報科学、行動情報、情報社会)で構成されているが、情報科学科は組合員がいなくなり、行動情報学科は一名しかいない状況である。

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

昨年度は新型コロナウイルスが落ち着いた時期を見計らって、浜松市内の美味しいスイーツを組合員(+非組合員の一部)で味わいながら懇談するというスイーツ会を複数回実施することができた。今年度も同様の取組みを行いながら、上記目標の達成を目指したい。

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の比率を拡大することを求めるとともに、勤務時間枠に応じた多様な正規雇用の形態を実施することを求める。

3) 開講授業数と委員会等の管理組織数を全学規模で定期的に調査し、なおかつ縮小して、教員の研究時間を拡大することを求める。

## 【2021年度活動日誌】

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2021	4月			
	16金	第1回執行委員会（オンライン）		第1回執行委員会（オンライン）
	22木	組合HP納品		
	5月			
	1水	メーデー（コロナ禍のため任意参加）	メーデー	メーデー（コロナ禍のため任意参加）
	7金	第1回団体交渉申し入れ		
	10月	不二速報1号発行		
	6月			
	1火	2021年度定期大会について支部長依頼		
	3木	2020年度組合財政会計監査		
	8火	第1回団体交渉		第1回団体交渉
	17木	2021年度定期大会議案書公開		
	28月	不二速報2号発行		不二速報2号発行
	28月	不二速報3号発行		不二速報3号発行
	30水	第123回定期大会（メール審議にて実施）		第123回定期大会（メール審議にて実施）
	7月			
	14水	第2回執行委員会（オンライン）		第2回執行委員会（オンライン）
	17土		第54回全大教定期大会（オンライン）	
	30金	不二速報4号発行		不二速報4号発行
	8月			
	17火	事務折衝申し入れ		
	20金		教職員共済大学事業所2021年度 第1回幹事会〔赤田委員長〕	
	9月			
	11-12土日	全大教第30回教職員研究集会（オンライン）	全大教第30回教職員研究集会 （オンライン）	
	21火			教職員共済大学事業所事務担当者研修（オンライン）



	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
10月			
13水	事務折衝		
11月			
6土 18木	不二速報5号①発行 中部・近畿ブロック書記交流会（オンライン）		不二速報5号①発行 中部・近畿ブロック書記交流会（オンライン）
12月			
22水 24金	第3回執行委員会（オンライン） 事務折衝申入れ		第3回執行委員会（オンライン）
2022 1月			
26水	不二速報6号発行		不二速報6号発行
2月			
3木 10木 19土 24木	事務折衝  第2回団体交渉申し入れ 組合役員選挙公示	全大教2022年春・新歓期合同地区別単組代表者会議（オンライン）	中部ブロック書記学習会（オンライン）  組合役員選挙公示
3月			
8火 11木 24木 30水	不二速報7号発行 組合役員選挙公示（候補者の発表）  第2回団体交渉 組合役員選挙開票 組合役員選挙公示（結果の公示）		不二速報7号発行 組合役員選挙公示（候補者の発表） 情報支部 退職者送別会 第2回団体交渉（オンライン） 組合役員選挙公示（候補者の発表）
4月			
1金 8金 18月	新採職員組合説明会（規模縮小） 新任教員組合説明会（規模縮小） 二役打ち合わせ		





## 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。 』