

国立大学法人静岡大学

# 静岡大学教職員組合

2023年度（第125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。

2023年7月31日（月）代議員によるメール審議

- 目 次 -

【第1号議案】 2022年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】 2022年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	3
2022年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	
2022年度会計監査報告	
【第3号議案】 2023年度活動方針（案）とその承認に関する件	6
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】 2023年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）	13
【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	14
【第6号議案】 グローバル共創科学部支部（仮）の設立について	15

<資料> 各支部の取り組み  
2022年度活動日誌  
静岡大学教職員組合規則集

2023 年度執行委員会

執行委員長	篠原 和大（人文社会科学部支部）
副執行委員長	立岡 浩一（工学部支部）
事務局長	赤田 信一（教育学部支部）
執行委員	太田 隆之（人文社会科学部支部）
執行委員	内山 秀樹（教育学部支部）
執行委員	藤岡 伸明（情報学部支部）

会計監査委員	岡端 隆（教育学部支部）
会計監査委員	吉田 寛（情報学部支部）

## 【第1号議案】2022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り、これに従い組合活動を推進してきた。

#### <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。
- (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。
- (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）。
- (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。
- (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。
- (7) 静岡大学と浜松医科大学の法人統合や大学再編問題の対応。
- (8) 東西キャンパス組合員同士の交流の機会の創出。

#### <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た雇用継続（無期雇用への転換）の要求。
- (2) 55歳昇給停止の見直しの要求。
- (3) 時間外労働（長時間労働）の是正要求。
- (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の要求。
- (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の要求。
- (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の要求。
- (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の要求。
- (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の要求。
- (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の要求。
- (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・改修の要求。
- (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（必要備品や作業着等の更新）の要求。
- (12) 非常勤職員の雇用期間（5年で雇い止め）の延長の要求。
- (13) 非常勤職員の時間給見直しの要求。

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。なお、年度途中の追加の個別要求としては、『「物価上昇分に応じた形での月例級・ボーナスの引き上げ」がスムーズに実現されるように次期人事院勧告に対して迅速な対応をするための財政的な準備』を大学側に求めた。

## 【第2号議案】2022年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2022年度 一般会計決算案

[収入]

(2022.4.1～2023.3.31)

項目	22予算額	22執行額	差引	備考
A經常収入	6,950,000	6,902,867	-47,133	
組合費	6,600,000	6,511,918	-88,082	1ヶ月55万円で算定
雑収入	350,000	390,949	40,949	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
B經常外収入	948,875	945,875	-3,000	
還元金	5,000	2,000	-3,000	全大教・教共済より会議交通費
繰越金	343,875	343,875	0	前年度より繰越
特別会計繰入	600,000	600,000	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	7,898,875	7,848,742	-50,133	

[支出]

項目	22予算額	22執行額	差引	備考
A会議費	15,000	15,600	-600	
大会費	5,000	0	5,000	
委員会費	10,000	15,600	-5,600	会計監査、三役打ち合わせ交通費
B活動費	133,000	70,992	62,008	
行動費	10,000	0	10,000	
組織法制部	80,000	49,652	30,348	退職者記念品
人事給与部	0	0	0	
教育文化部	10,000	0	10,000	
調査広報部	10,000	7,540	2,460	速報・ちらし印刷用紙
厚生部	15,000	10,800	4,200	福祉活動拠出金
青年・女性部	8,000	3,000	5,000	母親大会広告代
C書記局費	697,262	613,963	83,299	
事務経費	480,000	472,847	7,153	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	35,000	767	34,233	事務局文房具類
通信費	170,000	128,087	41,913	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	12,262	12,262	0	KOKKO(旧国公労調査時報)
D人件費	6,550,000	6,481,011	68,989	
給与手当	5,700,000	5,635,691	64,309	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	840,000	835,320	4,680	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	271,480	271,392	88	
全大教	215,600	215,600	0	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	55,792	88	(年額)
Fその他	10,000	10,000	0	
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	222,133	385,784	163,651	
合計	7,898,875	7,848,742	-50,133	
残高	0	0		

## 【第2号議案】2022年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2022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

2022年度特別会計

### 備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	761,222	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		322,080
静岡事務局PC購入		152,280
普通預金利息	58	
定期預金利息	0	
合 計	761,280	474,360
次年度繰越		286,920

労金口座	23.3.31	
3250186	286,920	普通預金
0271073	0	定期預金
合計	286,920	

### 退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	8,674,150	
今年度積立金	10,000	
普通預金利息	456	
定期預金利息	0	
合 計	8,684,606	0
次年度繰越		8,684,606

労金口座	23.3.31	
5241556	3,678,321	普通預金
0106427	5,006,285	定期預金
合計	8,684,606	

### 特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	1,070,278	
今年度積立金	0	
一般会計繰入		277,920
定期預金利息	91	
合 計	1,070,369	277,920
次年度繰越		792,449

労金口座	23.3.31	
1729305	792,449	定期預金
合計	792,449	

備品一覧（2022年度）

	静岡		浜松	
	品名	数量	品名	数量
組合旗	1	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	3			
シュレッダー	1			
断裁機	1			
冷蔵庫	1			

## 2022年度会計監査報告

2022年度会計監査委員の杉山茂さん（情報学部支部）が退職、熊谷滋子さん（人文社会科学部支部）が休職中のため、熊谷滋子さんに委任いただき、川瀬憲子さん（人文社会科学部支部）に2022年度会計監査委員をお引き受けいただきました。

### 委 任 状

支部名 人文社会科学部支部

氏 名 川瀬 憲子

私は上記のものに2022年度静岡大学教職員組合会計監査委員の権限を委任いたします。

2023年 6 月 22 日

支部名 人文社会科学部

氏 名 熊谷 滋子

### 2022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、2022年度会計監査を実施しました。

監査日時 2023年6月28日 14:00～16:00

監査対象期間 2022年4月1日～2023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。

2023年 6 月 28 日

会計監査委員

川瀬 憲子

## 【第3号議案】2023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) アフターコロナや大学改革の状況に対応して、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、事務局を中心とした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に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、幅広く加入を呼びかけるとともに、引き続き支部レベルの取り組みを強化したい。また、不二速報（今年度から承諾を得た教職員にメール配信予定）等の配布物を通しての積極的な組合活動の宣伝を行う。近年の着任・採用者を中心とした未加入者に対しては、個別の呼びかけを継続して行いたい。

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「6名」、新規入会等者が「6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。

(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、新学部設置や入試改革に伴う突発的な業務量の増加、年度末や年度始めの業務集中も多忙化に拍車をかけている。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。

こうした状況における課題を一つ一つ丁寧に取り上げ、個々の教職員が持ち得ている個性と能力が十分に発揮されていくような職場環境の改善を目指して、その改善策を直接大学側に要求できる教職員組合の能力は、今あらためてすべての教職員に再確認されるべきものとする。

具体的には、一昨年度から継続的に、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、その取り組みが各課において浸透しつつあり、業務削減を要求する機運も高まりつつある。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。

このために、「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」の交流に基づく迅速な対応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、更新の記録に出ないものも含め「6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ている。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。今年度も、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、また今後の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ている。「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、昨年度においても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

昨年度から、三役3名と委員7名体制の執行委員会（組合規約第五章第22条）から規約改正が行われ、2名減の「5人体制」での執行委員会が運営されている。

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ているが、さらなる選出方法の検討や、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。現在、「静岡大学未来創生ビジョン」（モデルチェンジ案）が検討されるに至っているが、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

アフターコロナの現状において、何らかのイベントの機会等を設けることで、控えられていた東西キャンパスの組合員同士の交流の再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）予想される令和5年度人事院勧告における、「物価上昇分に応じた形での、月例給・ボーナスの引き上げ」が、静岡大学においても適切かつ迅速に行われるよう要求する。

#### （2）ダイバーシティの推進と支援体制の充実

静岡大学では、すべての教職員・学生がそれぞれの個性と能力を十分に発揮できる環境整備が進められている。こうした環境整備は、新しく生み出された方法や技術によっても改善が進められるものであり、合理的配慮への理解とそのための人や設備の充実も欠かせないと考えられる。

例えば、教員が妊娠中であつたり、一時的な病気や怪我で対面での授業が困難な場合も、オンライン授業を活用すれば当人の授業を行うことができる。このような理由の場合に制限を超えてオンライン授業を行うことができるようにすることは合理的配慮にあたるといえる。このような新しい技術を合理的に活用してダイバーシティを進める制度の充実を求めていきたい。

また、託児施設や学生支援室などダイバーシティを進めるうえで欠かせない支援体制の整備も進められているが、利用者の増加や多様化の中で担当する教職員の業務が多忙化しており、支援機器や設備の充実も十分ではないと考えられる。まずは、教職員間での理解の強化とともに、支援体制をめぐる環境改善と人的・予算的充実がなされ、静岡大学全体のダイバーシティが改善・推進されるよう要求していく。

### (3) 主担当・副担当制等に依存した学内業務の適切な運用と支援の充実

大学改革の流れの中で、地域貢献・地域連携などの大学の目標の主たる業務を担う機構、センターなどが設置され、教育機関としても学環から新学部の設置に至っているが、それらの研究・教育・事務の業務の多くの部分は配置された主担当教員のほか各領域から副担当として選任された教員が担っている。そうした副担当教員の多くは、大学が掲げる目標に対しての善意ややる気、責任感にもとづいてエフォートを切り出して業務を担当しており、中には副担当教員のみから運営されている施設もある。こうした副担当教員の業務環境では、もともと過重な業務や適切な人員配置がない中での業務などで、副担当教員に負荷がかかり、教員の「やる気搾取」ともいえるような状況が生じている場合がある。このような点から主担当・副担当業務の適切な運用と必要な人員配置などの適切な支援を求めて行く。

(4) 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。

(5) 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。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おり、ポイント制による学部間の格差も顕著に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、大学側に求めていく。

(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考えられる。特に昨年度に引き続き、アフターコロナへの対応や大学再編等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。こうした実態を大学に訴え、改善を求めめるためにも、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「正確な残業時間の記録付け」が行われ、適切かつスムーズに時間外労働手当が支給されていくことを求める。また、問題の抜本的改革としての業務削減についてもその具体案を含めて要求していきたい。

(7) 本年5月の5類移行に伴ういわゆるアフターコロナへの対応が適切に行われるよう要求する。

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た静岡大学の感染症対策には敬意を表す。今後、5類移行に伴ういわゆるアフターコロナへの対応として、必要な対策等が継続して行われる一方、制限されていた諸活動が適切かつ速やかに回復されるよう要求していく。

同時に、コロナ対応として制度化された在宅勤務や在宅授業の制度のメリットが、アフターコロナの状況においても合理的に機能し運用されていくことを要求する。

(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。

(9) 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で根強い。

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。

(10) 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。(継続)

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) 教育・研究におけるマンパワーの低下を招いており、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ていることは明らかであろう。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」によってその悪影響は増大していたが、その廃止後の適切なルールの運用と将来を見据えたなかでの積極的な新規採用人事(採用者数)の実施について改善を求めていく。

(11) 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して行われた支援策が必要に応じて継続されるよう要求する。(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、国および静岡大学においても様々な支援策が実施されてきたところであるが、アフターコロナにおいても学生の実態を踏まえつつ、必要に応じた支援が継続されることを求める。

(12) 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。

引き続き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。特に不合理に重厚で一部欠損したままになっている正門門扉についての改善を求める。

(13) 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に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。昨年度、一部の機能的な作業着への更新が行われたが更なる安全性の向上を目指し、要求を行っていく。

(14) 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。

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。

(15) 非常勤職員の「物価上昇分に応じた形での時間給引き上げ」を含めた時間給見直しを要求する。

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。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ている。昨年、非常勤職員の時間給は、「先も見込んで」1,000円に引き上げられたが、新たに今年度「物価上昇分に応じた形での賃金引き上げ」が議論されている折でもあり、現状に見合う時間給設定になっているか引き続き注視して交渉を重ねていく。また、引き上げに伴い、以前から雇用されている非常勤職員の経験に応じた時間給の設定については不公平感が生じている。この点についても改善を求めて行きたい。

## 【第4号議案】2023年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）

2023年度 一般会計予算(案)

[収入]

(2023.4.1~2024.3.31)

項目	22執行額	23予算額	差引	備考
A経常収入	6,902,867	6,620,000	-282,867	
組合費	6,511,918	6,240,000	-271,918	1ヶ月52万円で算定(2022年度は1ヶ月55万で算定)
雑収入	390,949	380,000	-10,949	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	945,875	390,784	-555,091	
還元金	2,000	5,000	3,000	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	343,875	385,784	41,909	前年度より繰越
特別会計繰入	600,000	0	-600,000	
合計	7,848,742	7,010,784	-837,958	

[支出]

項目	22執行額	23予算額	差引	備考
A会議費	15,600	13,000	-2,600	
大会費	0	3,000	3,000	定期大会雑費
委員会費	15,600	10,000	-5,600	執行委員会、会計監査等交通費ほか
B活動費	70,992	105,800	34,808	
行動費	0	10,000	10,000	会議交通費ほか
組織法制部	49,652	60,000	10,348	組合員拡大資料、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	学内教研集会関係資料代ほか
調査広報部	7,540	10,000	2,460	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	10,800	10,800	0	福祉活動拠出金ほか
青年・女性部	3,000	5,000	2,000	母親大会広告代ほか
C事務局費	613,963	632,262	18,299	
事務経費	472,847	460,000	-12,847	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	767	20,000	19,233	事務局使用お茶・文房具類、事務局員定期健診ほか
通信費	128,087	140,000	11,913	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	12,262	12,262	0	KOKKO(旧国公労調査時報)ほか
D人件費	6,481,011	5,740,000	-741,011	
給与手当	5,635,691	4,940,000	-695,691	事務局員2名給与手当 一般職3-31(12ヶ月)30時間、一般職1-92(9ヶ月)・2-38(3ヶ月)6時間
保険	835,320	790,000	-45,320	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	271,392	196,680	-74,712	
全大教	215,600	140,800	-74,800	1,100円×16人×4月、1,100円×8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	55,792	55,880	88	(年額)
Fその他	10,000	10,000	0	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	385,784	313,042	-72,742	
合計	7,848,742	7,010,784	-837,958	
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

組合費は、2022年度までは各年1月1日付の給与号給を大学に要請し、それを組合費徴収細則の算定方法に当てはめて決定していましたが、2023年1月より個人情報保護を理由として大学からの給与号給データ提供が受けられなくなったことから、2023年1月の組合費改定はせずに、2022年1月の給与号給による算定額を現在の組合費としています。

今後、大学からのデータ提供が見込めないため、これを機に、新たな組合費の検討を行い、職種等ごとの組合費の導入を提案させていただくことにいたしました。

現在の計算式によって算定される組合費に比べ、より組合費の額がわかりやすいことから、未組合員の方へも紹介しやすく、加入拡大にもつながると考えています。

また今後も組合財政の状況などにより、組合費の見直しを検討していく予定です。

(1) 2023年4月以降加入の組合員の方は、新しい組合費の額を適用します。(表1)

この表にない職種の方の組合費は、執行委員会で検討、決定します。

(2) 2023年4月より前に加入の組合員の方は、昇任などにより職種等が変わる場合は新しい組合費の額(表1)の適用となります。

(3) 2023年4月より前に加入の組合員の方は、2023年4月徴収の組合費(2022年1月給与号給による組合費)から50円を引いた額を組合費とします((2)の適用の方、非常勤教職員は除きます)。

すべての組合員の方を新しい組合費の適用とすることが望ましいことではありますが、それは財政的に厳しいことから、新しい組合費に近づける措置としてわずかではありますが50円を引いた額を組合費とさせていただきます。

(4) (1)から(3)は、2023年8月1日から適用します。

組合費控除データの準備と大学へのデータ送付締め切りの関係から、2023年9月分組合費からの適用となります。

(表1)

職種等	組合費
教授	4000
准教授	3500
講師	3000
助教	2500
助手	2000

職種等	組合費
課長相当	3500
副課長相当	3200
係長相当	3000
主任	2500
一般職員	2000
再雇用職員	1600
非常勤職員	200





## ◆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年度の支部総会の実施

2021年度の支部総会はオンライン形式などの実施形態も可能であることから、2022年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。

#### ◇2022年度の取り組みと支部総会

人文支部では、全大協から発行される『全大協新聞』や静岡大学教職員組合で発行される『不二速報』の配布、執行委員選挙などの業務を3人体制で行っている。支部委員のうち1人は中央執行委員との兼任である。マンパワーが厳しい状況であることから、次年度では支部長と会計担当の2人体制での実施も検討している。

活動としては、女性教員による産休取得前の授業等の負担軽減など、教職員の処遇改善に向けた働きかけなどを行い、中央執行部とも相談して一定の成果を得た。男女共同参画や女性教員の積極的な任用が謳われる一方で、産休前教員の処遇については今後とも取り組むべき課題である。

2020年度からコロナの影響で対面でのイベントなどが実施できない状況が続いたが、2022年度の支部総会は2023年7月20日に対面で開催することとした。長らくビアパーティも2019年度に

実施して以来自粛してきたが、4年ぶりに組合員を含む教職員の親睦を深めるために、扶養会との共催で7月27日に実施することとなった。

組合員は減少傾向にあるが、新任教員への組合加入を積極的に働きかけることにより、若手教員の加入も増えている。今後は職員へ新規加入の働きかけも行っていきたい。

#### ◇今後の展開

今後も継続して、組合員同士で情報を共有し、意見交換の場を提供しながら、労働問題などの改善に向けた取り組みを進めていきたい。

### ◇教育学部支部

教育学部では、いわゆる学部の経営的な赤字において定年退職者分の十分な人員後補充ができておらず、それに準じる形での多忙化が日常となっています。日常の忙しさゆえ、組合の執行委員や支部委員の役を担っていただける方も限定されてしまい、支部活動も必要最低限の取組みとなりました。新年度においては、支部内の交流会を行う中で、今後の組合活動の内容や組合費の減額に向けた経営マネジメントについて議論を進めていく予定です。

### ◇工学部支部

#### 2023年度活動方針

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

新型コロナウイルス感染症は完全に収束していないため、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（科学、行動情報、社会）で構成されているが、科学科、行動情報学科は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り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実施することができた。今年度も同様の取り組みを行いながら、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。



## 【2022年度活動日誌】

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2022	4月			
	8金 25月	第1回執行委員会（オンライン）		工学部支部委員会（メール審議） 第1回執行委員会（オンライン）
	5月			
	1日 12木 22日 27金 31火	メーデー 不二速報1号発行		メーデー 情報学部春のスイーツ懇談会 工学部支部会計監査 工学部支部だよりNo.1発行
	6月			
	18木 21火 22水 24金	本年度定期大会支部長あて通知 組合財政会計監査（静岡） 組合財政会計監査（浜松）		工学部支部大会（メール審議） 組合財政会計監査（浜松）
	7月			
	12 11月 21木 23土 29金	本年度定期大会組合員あて通知・議案書公開 定期大会代議員あて通知 第124回定期大会	第55回全大教定期大会（オンライン）	工学部支部委員会（メール審議） 本年度定期大会組合員あて通知・議案書公開 第124回定期大会
	8月			
	2火 5金	第2回執行委員会（オンライン） 第1回団体交渉申し入れ		第2回執行委員会（オンライン）
	9月			
	9-11 22木	第1回団体交渉	全大教秋のオンライン交流集会	第1回団体交渉
	10月			
	7金 4火 14金	不二速報2号発行	教職員共済事務委託団体代表者会議	工学部支部委員会（メール審議） 不二速報2号発行

	中執・静岡	全大教・他団体など	西部
11月			
12 土		全大教合同地区別単組代表者会議（オンライン）	
12月			
6 火 15 木	委員長、事務局長西部事務局訪問 第3回執行委員会（オンライン）		委員長、事務局長西部事務局訪問 第3回執行委員会（オンライン）
2023 1月			
18 火 24 火	中部・近畿ブロック書記交流会（オンライン）		工学部支部委員会（メール審議） 中部・近畿ブロック書記交流会（オンライン）
2月			
3 木 18 土 21 火 23 木 27 木	事務折衝申し入れ 組合役員選挙公示 事務折衝申し入れ	全大教合同地区別単組代表者会議（オンライン）	工学部支部委員会（メール審議）  組合役員選挙公示
3月			
6 月 13 月 15 水 24 金	不二速報3号発行 組合役員選挙公示（日程の延期） 事務折衝 組合役員選挙公示（日程の延期）		不二速報3号発行 組合役員選挙公示（日程の延期） 情報学部支部退職者送別会 組合役員選挙公示（日程の延期）
4月			
1 金 7 木 11 火 21 金 27 木	新任教員・新採職員組合説明会 組合役員選挙公示（候補者の発表） 組合役員選挙投票期間 組合役員選挙開票 組合役員選挙公示（結果の公示）		組合役員選挙公示（候補者の発表） 組合役員選挙投票期間 組合役員選挙開票 組合役員選挙公示（結果の公示） 工学部支部委員会引継ぎ（メール審議）





## 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。 』