

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2024年度（第126回）

定期大会議案書

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。

2024年 8月 1日（木）14:00～16:00

静岡：共通教育L棟4階経済会議室

浜松：西部事務局

およびZoomにて開催

- 目 次 -

【第1号議案】 2023年度活動報告とその承認に関する件 …… 2

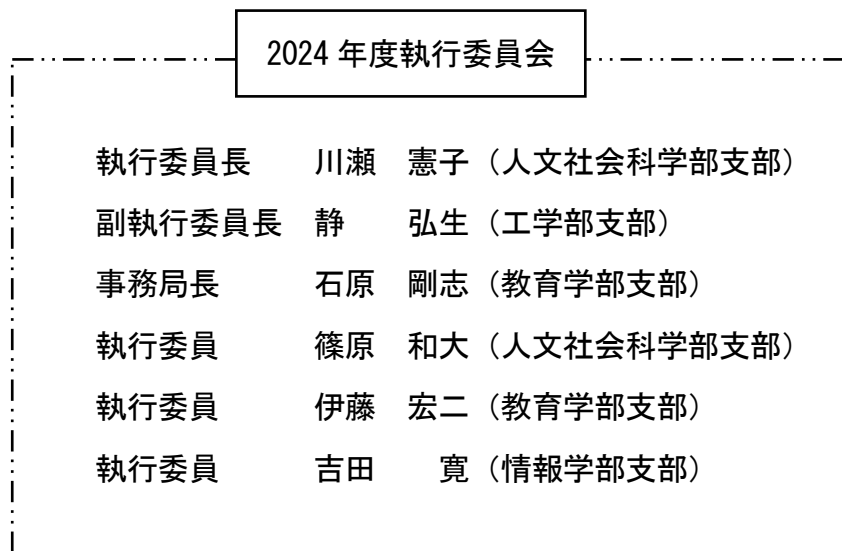
【第2号議案】 2023年度会計決算報告とその承認に関する件（その1） …… 5
2023年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）
2023年度会計監査報告

【第3号議案】 2024年度活動方針（案）とその承認に関する件 …… 8
I 大学を取り巻く情勢と課題
1 大学を取り巻く情勢
2 静岡大学を取り巻く現状と課題
3 静岡大学教職員組合の現状と課題
II 今年度教職員組合の活動方針（案）

【第4号議案】 2024年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1） …… 18

【第5号議案】 浜松キャンパス支部（仮）の設立について …… 19

<資料> 各支部の取り組み
2023年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集



会計監査委員 上藤 一郎（人文社会科学部支部）
会計監査委員 藤岡 伸明（情報学部支部）

【第1号議案】2023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を以下に記し、それぞれ措置できた事項や課題等を付記した。

<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を重視。

新たに設置されたグローバル競争科学部において、異動した組合員の働きかけなどによって新支部が設立された。また定期大会に先立って、各支部総会へ出席し、議案書の説明を行うとともに支部の様々なご意見要望を伺い、団体交渉につなげた。日常的な相談にも対応した。

(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

教職員の新任研修の昼休み時間に組合活動の説明をさせていただき、その後も新任の方を中心に勧誘活動を進めた結果、一定の新規加入者を得た。

(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

組合員のご意見を収集・集約した、<個別要求事項>にあげた各要求を団体交渉等をとおして実現させていく取り組みを進め、メールニュース、ホームページなどを中心にその内容を報告した。不二速報を承諾を得た教職員にメール委配信する準備も整えられたが、昨年度は配信には至らなかった。

(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）

書記局員による対面や電話などの相談受付を経て、執行部で面談等を行って、それらを解決する対応や取り組みを行った。団体交渉や事務折衝の項目にもそれらを含め解決を目指した。

(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

10月に団体交渉、2月と3月に事務折衝を行ったが、それ以外によりオープンで大人数での労使の意見交換の場を設けることはできなかった。

(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

規則改正により、「5人体制」の執行委員会となり、業務等の負担軽減がはかられたといえるが、コロナ体制からの回復が十分はかられなかったことも含め、活動の縮小は否めなかった。

(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

教職員の間でも意見の相違がある中で膠着状態が続いており、静観せざるを得ない状態が続いた。

(8) 東西キャンパス組合員同士の交流の機会の創出

コロナ禍後、はじめて三役が西部書記局で面談することができたが、更なる交流を進めていく必要がある。

<個別要求事項>

(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。

要求したように人事院勧告に対応した給与の引き上げが12月給与分から行われた。前例によら

ない遡及も求めたが、改正された規則を根拠に行わないとのことであった。また、運営費交付金には人事院勧告を見込んだ予算措置はされていないことの問題が明らかになってきた。令和6年度予算では、給与上昇分を根拠として研究費等の大幅な抑制が行われており、極めて深刻な課題となる。

(2) ダイバーシティの推進と支援体制の充実

授業計画後に妊娠が明らかになった女性教員のオンライン授業への切り替えについて、授業計画段階でのオンライン授業実施は部局の判断で可能、開講後における授業計画の変更は通常不可だが、今回のような真にやむを得ない事情によって規定回数以上の授業を対面で実施できないような場合、オンライン授業への切り替えも含めて個別に対応することは可能との回答であった。ダイバーシティの推進については、第4期中期計画中に本学独自項目として掲げており、推進するとのことであった。

(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

教員の主担当・副担当制について、副担当の任命が制限なく行われている点や業務に対する十分な支援が行われていない点等について改善、ルールの制定を求めた。当該教員から内諾、領域の審議を経て行われているとのことであったが、副担当に制限を設けていないことなど、今後の主担当・副担当のありかたについては、全学の人事管理委員会の領域長、学部長が出席している場で話していくとの回答であった。

(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。

引き続き個別に対応していく。

(5) 55歳昇給停止と減額支給の見直しを要求する。

特に高齢で新任採用された教員の給与回復が問題等の指摘を行ったが、勤務成績が極めて（特に）良好の55歳超の教職員については昇給するという説明があった。また、令和4年度から外部資金による間接経費を獲得した教職員には特別貢献手当を支給しているとの説明があった。

(6) 時間外労働（長時間労働）の是正を要求する。

要求してきた正確な残業時間の記録付けのうえで明確になってきた長時間労働の是正を要求した。団体交渉では、労働時間の適切な管理、と業務の適切な分担や人員配置、業務改善・削減等について説明があったが、その後、労働基準監督署による是正勧告および指導が行われることになった。この内容及び経過については、事務折衝を行って説明を受けたが、引き続き状況を注視し課題解決を要求していく必要がある。

(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。

5類移行後、様々な制限等が解除されるとともに支援等も縮小している。問題がないかは引き続き注視していく。

(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。

引き続き調査を進めていきたい。

(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。

コロナの制限解除、受験者減、県立大、常葉大の担当等で、負担は減る予定との説明があった。高校会場の縮減など引き続き求めていく。

(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。

人件費ポイント赤字部局以外の定年後採用1/2ルール廃止、その他ポイントによる説明があった。ポイント制自体の問題も引き続き追及していくべき。

(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。

(7) に準じる。

(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。

破損した正門の改善などを要求して回答を得た。実施についてはその後の状況を注視している。

(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。

暑さ対策など、労務職員の安全な作業をサポートについて要求した。環境整備、労務管理を含めたかいたうがあった。

(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。

専門的知見を有する方の例外的無期転換、採用試験による常勤職員への転換という説明は続いている。労働契約法の改正に対する大学のコンプライアンスについても「考えていく」という回答は得ており、さらに継続して交渉することが必要。

(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。

令和4年度の改定で引き上げられた状況にあるが、物価上昇分に応じた引き上げは続いており、対応は必要になる。以前からの時間給が固定されている職員との不公平については改善を求める必要がある。

上記の事項についての取り組みを付記した内容等の措置を講じて進めた。継続すべき課題も多く粘り強く交渉を続けることが望まれる。

また、いくつかあげた課題の内、これから継続する賃上げにおいて国立大学法人の問題として「運営費交付金には人事院勧告を見込んだ予算措置はされていないことの問題」はきわめて大きいと考えられる。他大労組との課題共有、大学執行部のみならず大学間で一致した文科省等省庁への要求が必要になろう。ポイント制の問題、年俸制の問題、裁量労働制の問題など期間中に新たに生じてきている課題もある。更なる取り組みを期待しなければならない。



【第2号議案】2023年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2023年度 一般会計決算(案)

[収入]

(2023.4.1~2024.3.31)

項目	23予算額	23執行額	差引	備考
A経常収入	6,620,000	6,494,019	-125,981	
組合費	6,240,000	6,080,825	-159,175	1ヶ月52万円で算定(2022年度は1ヶ月55万で算定)
雑収入	380,000	413,194	33,194	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	390,784	386,784	-4,000	
還元金	5,000	1,000	-4,000	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	385,784	385,784	0	前年度より繰越
特別会計繰入	0	0	0	
合計	7,010,784	6,880,803	-129,981	

[支出]

項目	23予算額	23執行額	差引	備考
A会議費	13,000	0	13,000	
大会費	3,000	0	3,000	
委員会費	10,000	0	10,000	
B活動費	105,800	82,661	23,139	
行動費	10,000	0	10,000	
組織法制部	60,000	60,382	-382	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	4,549	5,451	速報・ちらし印刷用紙
厚生部	10,800	11,050	-250	福祉活動拠出金
青年・女性部	5,000	6,680	-1,680	母親大会広告代、母親大会カレンダー代
C事務局費	632,262	609,609	22,653	
事務経費	460,000	452,885	7,115	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	20,000	16,920	3,080	事務局使用パソコンウイルスバスター(静岡)
通信費	140,000	127,542	12,458	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	5,740,000	5,464,903	275,097	
給与手当	4,940,000	4,747,165	192,835	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	790,000	717,738	72,262	事務職員社会保険料1名、雇用保険1名、
退職積立金	10,000	0	10,000	2023年度は退職積み立てへ繰り入れ忘れ 2024年度で2年分執行予定
E外部負担金等	196,680	196,592	88	
全大教	140,800	140,800	0	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	
顧問弁護士料	55,880	55,792	88	(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	313,042	527,038	-213,996	
合計	7,010,784	6,880,803	129,981	
残高	0	0		

【第2号議案】2023年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2023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

2023年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	286,920	
今年度積立金	0	
普通預金利息	2	
定期預金利息	0	
合 計	286,922	0
次年度繰越		286,922

労金口座	24.3.31	
3250186	286,922	普通預金
0271073	0	定期預金
合計	286,922	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	8,684,606	
今年度積立金	0	
普通預金利息	32	
定期預金利息	1,062	
合 計	8,685,700	0
次年度繰越		8,685,700

労金口座	24.3.31	
5241556	3,678,353	普通預金
0106427	5,007,347	定期預金
合計	8,685,700	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	792,449	
今年度積立金	0	
定期預金利息	14	
合 計	792,463	0
次年度繰越		792,463

労金口座	24.3.31	
1729305	792,463	定期預金
合計	792,463	

備品一覧 (2023年度)

	静岡		浜松	静岡	
	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	1			
	シュレッダー	1			
	断裁機	1			
	冷蔵庫	1			

2023年度会計監査報告

2023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、2023年度会計監査を実施しました。

監査日時 2024年6月25日 14:25～15:25

監査対象期間 2023年4月1日～2024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。

2024年6月25日

会計監査委員

岡端 隆

吉田 寛

【第3号議案】2024年度活動方針（案）とその承認に関する件

I 大学を取り巻く情勢と課題

1 大学を取り巻く情勢

2004年の国立大学法人化以降、中期目標・中期計画、大学評価とそれに基づく予算措置や競争的経費配分の強化など、国立大学をめぐる環境は年々厳しい状況下にある。法人化後に大学の運営費交付金の1%削減が実施されてきたため、2024年度は1兆784億円で、20年間で約1600億円、比率にして13%減少している。その一方で、各大学は予算獲得を目指して、目標達成に向けての教育研究プロジェクトの立案や取組みに翻弄され、教員は十分な研究時間さえ確保されず、多忙化が進行している。

2023年12月13日に、国立大学法人法改正案が成立し、12月20日に公布され、同時に、「国立大学法人法の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」が制定された。国際卓越研究大学や規模の大きい国立大学法人に運営方針会議の設置が義務付けられ、その委員の人事に大臣承認が必要とされるとともに、運営方針会議の権限が強く、大学運営におけるトップダウンの傾向をさらに強めることなどが盛り込まれた。

改正国立大学法人法により運営方針会議の設置が求められるのは、特定国立大学法人、準特定国立大学法人であり、特定国立大学法人は政令により、東北大学、東京大学、東海国立大学機構、京都大学、大阪大学が指定されている。準特定国立大学法人は、「当該国立大学法人の運営に関して監督のための体制を強化する必要があるときは、文部科学大臣の承認を受けて、運営方針会議を置くことができる」とされ、法人間統合により特定国立大学法人の規模を満たすことも可能となっている。その意味では、すべての国立大学法人が運営方針会議を設置する法人となる可能性がある。国による大学運営への介入や学長によるトップダウンの強化がすすめられようとしており、大学自治、学部自治の形骸化を招くことが懸念される。

また、政府が創設した「国際卓越大学」に対する10兆円規模のファンドについても、大学間の格差をさらに助長する傾向がある。2024年6月14日、政府の有識者会議において、「国際卓越研究大学」について、東北大学が認定基準を満たしたと発表した。東北大学が支援対象の第1号となるが、学部の留学生比率を25年後に2割にするため、半数を留学生とするカリキュラムを一部改正した点などが評価されたとされる。文部科学省は2024年度に100億円程度を助成する方針で、世界最高水準の研究大学への重点投資をすすめている。

国立大学の財務状況が厳しいなかで、国立大学の授業料引き上げの傾向も続いている。現在、国立大学授業料の多くは、文部科学省が標準額と定める53万5800円で20年近く据え置かれているが、大学の判断で最大2割まで引き上げることができる仕組みになっている。すでに一橋大学や千葉大学では上限にまで引き上げられており、東京大学でも2年後からの学費引き上げが検討されているが、現役学生からも反対の声が上がっている。さらに、2024年3月の中央教育審議会「高等教育の在り方に関する特別部会」において、伊藤公平慶応大塾長が「国立大の学費を150万円程度に」と提言したことに対しても、議論を喚起している。ちなみに私立大の2023年度の平均授業料は約96万円である。円安・物価高のなかで実質的な賃金が減少し、全国的に格差と貧困が社会問題化している現状においては、国立大学の授業料引き上げについては、教育の機会均等の観点からも問題があるといわざるを得ない。

全国 86 の国立大学などをつくる「国立大学協会」は 6 月 7 日に「もう限界です」との声明を発表した。現状への理解や国からの運営費交付金の増額などを求めた。日本の高等教育機関への公財政支出は、国内総生産（GDP）の 0.5%程度であり、経済協力開発機構（OECD）加盟国平均の半分の水準にとどまっている。OECD 諸国の中では最低水準の状況が続いており、教育予算の拡充こそ、求められるべきであろう。

2 静岡大学を取り巻く現状と課題

静岡大学では、「領域」「大学院」「学部」と教育と研究の組織的分離が行われて以来、重層的構造に教員組織が改変された。新学部設置や新大学院設置とも相まって、主担当と副担当の授業を複数担当するなど、業務内容が複雑化し、教職員の負担を過重なものになっている。

また、事務系職員の多忙化やサービス残業も解決すべき課題となっている。労働基準監督署の是正勧告を受けて、約 6000 万円の未払い残業分の支払いが命じられたところである。

本年度は、学長選考の年であり、来年度以降の中期計画を担う新役員体制になる年でもある。静岡大学では、従来、教職員による意向投票の結果を尊重した学長選考が行われてきた。

しかし、次期学長選考にあたって、静岡大学長選考・監察会議は、意向投票によることのない選考への方針転換をしめしている。同会議は、2023 年 3 月 31 日、「次期静岡大学長候補者の選考手続きについて」を示し、そこでは、まず、国立大学法人法に基づくガバナンスコードが、学長選考・監察会議に対して学長に求められる資質・能力に関する基準を明らかにして「主体的な選考を行うべき」としたこと、「意向投票によることなく、自らの権限と責任において……選考を行うこと」と書かれたことを確認した。さらに、静岡大学長選考・監察会議においても自らの「責任と権限により主体的に学長候補者を選考することがより明確となるよう見直しを行うこと」とした。これは、言い換えれば、教職員による意向投票の結果によらず「主体的」に選考する方針が示されたともいえる。

意向投票を廃止して学長選考を行なっている国立大学も出てきている現在、私たちは、今回、意向投票が実施されることの意義と教職員の意見表明として重要な意義を持つものであることを確認したい。また、学長選考・監察会議に対しては、意向投票の結果を重視や尊重を求めるとともに、学長候補者への公開質問状、教職員組合の意見を集約し公表していく努力をしていく。

3 静岡大学教職員組合の現状と課題

国立大学法人化以降、組合員は約 400 名から約 140 名へと 3 分の 1 にまで大きく減少した。組合の財政収入も大幅に減少している。このため、各種予算の節減に努めるだけでは対応できず、全大教への納付金の大幅削減や県国公からの一時的脱会を余儀なくされている。この減少傾向を放置すれば、現在の東西の組合運営を支える事務局体制の維持さえ困難になる可能性がある。

コロナ禍の 4 年間は、メール審議や zoom によるオンライン会議が増え、教育研究会など組合の活動も制限されたものとなった。今年度は教研集会をはじめとする諸活動を積極的に行っていくこととしたい。

組合が直面する問題を乗り越えるには、何としても組合員数の減少にストップを掛けて増加傾向に転換する必要がある。過半数組合を目指して年間の拡大計画を策定し、年間を通じた組合員

拡大に取り組む。また組合活動を担う人材の育成を意識した取り組みを行うとともに、執行委員会での経験の継承を保証するような仕組みを構築することとしたい。

以下、組合が取り組むべき重点課題について掲げておく。

(1) 働きやすい職場環境づくり

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を重視することが必要となる。さらに、コロナ禍で希薄化した人と人との絆の再構築に努めたい。

(2) 組合員拡大に向けた取り組み

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。

4月に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た。すでに新任教員3名の新規加入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「14名」、新規入会等者が「5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) 労働相談受付の実施

これまでも様々な労働相談が寄せられてきた。その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られる。組合員のなかでもその問題について詳しい方に協力をもとめ、また、より専門的な知見が必要な問題については顧問弁護士に相談しながら、問題の解決策を見つけ出していきたい。そのためにも、相談を受け付けやすい体制を整えていきたい。

(4) 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、教育研究集会などイベントの機会等を設けることで、コロナ禍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と連帯の再構築を目指したい。

II 今年度教職員組合の活動方針（案）

上記の大学を取り巻く情勢と諸課題を踏まえ、教職員組合では、積極的に以下の個別要求項目を掲げて、実現に向けて取り組んでいく。

(1) 人事院勧告の完全実施を要求する。

予想される 2024（令和 6）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したい。静岡大学では 2021（令和 3）年度から人事院勧告の内容を踏まえた学内規則の適用については、改正給与法公布後の規則改正から遡及適用は行わないことを原則としている。物価上昇分に応じた形での給与の引き上げが十分に行われていないため、人勧が完全実施されているとはいえない状況にある。したがって、遡及適用とともに、人事院勧告の完全実施を求めていく。

また、今回の国立大学法人教職員の人事院勧告もとづく賃上げについては、社会情勢に応じて国の責任において実施されるべきものであり、大学法人側が人件費の赤字分を運営費の研究費などの削減や学費の値上げなどに転嫁するべきものではないと考える。組合としては「物価高騰と必要な賃上げへの対応が可能となる運営費交付金の増額についての要請」への取り組みを行っていくとともに、大学執行部へも人件費増額分を内部転嫁せず運営費交付金増額を実現するよう求める。

(2) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進と支援体制の充実を要求する。

昨年度「静岡大学ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン宣言（DE&I 宣言）」が制定されている。その宣言に見合うように、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、不当な差別や排除の無い職場環境・教育環境の整備が行われることを求める。また、そのための新しい方法や技術の導入、合理的配慮への理解とそのための人や設備の充実を求める。

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、大学が定める「オンライン授業」枠にとらわれることなく、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。昨年度、大学執行部からは「真にやむを得ない事情によって」実施できるとの回答を得たが、上記のような理由で通常の合理的配慮として実施できるよう求めていきたい。

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。さらに産休・育休明け教職員に対しては、一定期間、夜間の授業や業務の免除などの配慮も求められる。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 DE&I 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を要求する。

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) 有期雇用の無期雇用への転換を要求する。

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）を求めていく。最長5年の有期雇用（任期付き教員）の採用は増加傾向にあるが、処遇も十分に保障されていないのが現状である。事務職に近い研究職もあり、労働条件の改善を求めるとともに、本人の希望に応じて無期雇用への転換を促す取り組みを積極的に行う必要がある。

パート職員については、更新2回、最長5年とされているが、専門的な資格・知識等が必要な業務の内容を考慮して、5年を超える雇用期間が可能であるとされている。また本学に引き続き1年以上在職しているもので極めて優秀な職員は、事務職員採用試験により常勤職員への転換が可能とされており、継続的な雇用が必要となる専門性を有した職にあたる特任職員などは、常勤職員への転換を進めるとともに継続雇用を求めていく⇒(13)へ。

(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) アフターコロナへの適切な対応を要求する。

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。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。また、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。

(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) 退職後補充の新規採用人事の滞りの解消を要求する。

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) 労働環境の速やかな是正を要求する。

教職員に対しては物理的な労働環境の速やかな整備を求めていく。けがや事故の防止(労働災害発生未然防止)、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・改修が求められている。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などについての改善を求める。

(12) 労務職員の速やかな環境整備を要求する。

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)を要求していく。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な作業資材、作業機材・道具の適切な更新を求める。夏季における熱中症対策については、浜松で観測された41.1℃の最高気温があったことなどを考慮すれば、徹底的な対策が求められることは当然である。労災事例や有害生物に関する情報提供と予防、労務職員に関する体調管理や労務管理なども適切に対応するよう求めていく。一部の機能的な作業着への更新が行われたが、さらなる安全性の向上を目指し、要求を行っていく。

(13) 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、極めて幅が狭い。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。

(14) 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。2年前、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「物価上昇分に応じた形での賃金引き上げ」が検討・実施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。

(15) 年俸制職員の手当てについて、制度の再検討と十分な説明を要求する。

年俸制と月給制では、下記の通り、教員の手当てに大きな差異がある。制度の確認と再検討、及び教員への十分な説明を求めたい。年俸制で採用された教職員（Ⅰ型・Ⅱ型とも）の手当ては、国立大学法人静岡大学年俸制適用教員給与規程第5条に、以下のように定められている。

諸手当は、国立大学法人静岡大学教職員給与規程（以下「教職員給与規程」という。）第4条に定める手当のうち、次の手当とする。

- (1) 扶養手当
- (2) 管理職等手当
- (3) 住居手当
- (4) 通勤手当
- (5) 特殊勤務手当
- (6) 時間外労働手当
- (7) 深夜労働手当
- (8) 特別貢献手当

年俸制Ⅰ型適用教員には、期末手当、勤勉手当、退職手当その他前項に定める手当以外の手当てに

については支給しない。

それに対して教職員給与規定第4条では、手当は以下の各号によるとされている。

- (1) 扶養手当
- (2) 管理職等手当
- (3) 地域調整手当
- (4) 広域異動手当
- (5) 住居手当
- (6) 通勤手当
- (7) 単身赴任手当
- (8) 特殊勤務手当
- (9) 時間外労働手当
- (10) 深夜労働手当
- (11) 大学院調整手当
- (12) 特別支援学校教員調整手当
- (13) 特別資格調整手当
- (14) 義務教育等教員特別勤務手当
- (15) 教職調整手当
- (16) 特別貢献手当

月給制と年俸制では給与や退職金等の仕組みが異なるのは大方の職員にも理解されていると考えられるが、手当に差異があることについては理解されているとはいえ、その中でも単身赴任手当や大学院調整手当などは、5年ごとの見直しになっているため、支給されない時期が生じている。したがって、実情に合わせた支給を実施すべきである。また、新任教職員採用時や年俸制への切り替えの際には丁寧な説明を実施し、当事者の理解を得ることを要求する。

(16) 人件費ポイントのゼロベースでの見直しと柔軟な運用を要求する。

現在、人件費ポイント基準が設けられ、それによって人事管理が行われているが、教員の新規採用や昇任が凍結され、学部の業務に支障を来すほどの事態も見られる。とくに、過去に積み上げられた人件費の負荷を、現職の教員が背負わされ、昇任もなく人材も不足する中で職位以上の業務を過剰に要求されている実態がある。

人件費ポイントはあくまでも基準の一つとして位置づけ、教職員の業務を損ねずモチベーションを維持・向上できる運用を強く要求するものである。具体的には、ポイントがマイナスであっても、人事の凍結がある一定期間続けば一時的に縛りを解除すること、ポイントに幅を持たせて部局の円滑な維持のために喫緊の人事の方を優先した運用を心がけること、教職員の新規採用の凍結に伴う非常勤講師採用枠は通常の非常勤講師採用枠と別に設けること、などの制度の見直し、ひいてはゼロベースでの見直しを求めていく。

(17) 学長選挙の「意向投票」の実施と結果を踏まえた公正な選考を要求する。

学長選考に際して、「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く、同時に「意向投票の結果」が尊重されることを求めていく。それに先立ち、各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）できる場と、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よう働きかけるとともに、組合でも積極的に活動を行う。

(18) 能登半島地震等被災学生や生活困窮学生への支援を要求する。

能登半島地震等の被災学生の実態を踏まえつつ、必要に応じた支援の拡充が実施されることを求める。2024年1月1日に発生した能登半島地震など、近年、災害が多発する傾向にある。被災学生に対する支援の拡充や配慮を求めていく。また、生活困窮学生が増加していることから、支援の拡充を求めていく。



【第4号議案】2024年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）

2024年度 一般会計予算(案)

[収入]

(2024.4.1～2025.3.31)

項目	23執行額	24予算額	差引	備考
A経常収入	6,494,019	5,810,000	-684,019	
組合費	6,080,825	5,400,000	-680,825	1ヶ月45万円で算定(2023年度は1ヶ月52万で算定)
雑収入	413,194	410,000	-3,194	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	386,784	1,029,038	642,254	
還元金	1,000	2,000	1,000	全大教・教共済より会議交通費・宿泊等
繰越金	385,784	527,038	141,254	前年度より繰越
特別会計繰入	0	500,000	500,000	特別会計 特別会計 特別基金積立金から500,000円繰入
合計	6,880,803	6,839,038	-41,765	

[支出]

項目	23執行額	24予算額	差引	備考
A会議費	0	13,000	13,000	
大会費	0	3,000	3,000	定期大会雑費
委員会費	0	10,000	10,000	執行委員会、会計監査等交通費ほか
B活動費	82,661	127,480	44,819	
行動費	0	10,000	10,000	会議交通費ほか
組織法制部	60,382	60,000	-382	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	30,000	30,000	学内教研集会関係資料代ほか
調査広報部	4,549	10,000	5,451	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	11,050	10,800	-250	福祉活動拠出金ほか
青年・女性部	6,680	6,680	0	母親大会広告代ほか
C事務局費	609,609	632,262	22,653	
事務局経費	452,885	460,000	7,115	事務局リース代、コピー代、事務用品
事務局費	16,920	20,000	3,080	事務局使用お茶・文房具類、事務局員定期健診ほか
通信費	127,542	140,000	12,458	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	5,464,903	5,650,000	185,097	
給与手当	4,747,165	4,840,000	92,835	事務局員2名給与手当 一般職3-31(12ヶ月)30時間、一般職2-30(9ヶ月)・2-38(3ヶ月)6時間
保険	717,738	790,000	72,262	事務局職員社会保険料1名、雇用保険1名(2024年2月分が4月1日支払いのため13か月分)
退職積立金	0	20,000	20,000	2023年度および2024年度分 事務局員2名分
E外部負担金等	196,592	161,480	-35,112	
全大教	140,800	105,600	-35,200	1,100円×8人×12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	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	527,038	244,816	-282,222	
合計	6,880,803	6,839,038	-41,765	
残高	0	0		

【第5号議案】浜松キャンパス支部（仮）の設立について

浜松キャンパスの組合活動を活性化するため、工学部支部および情報学部支部を統合し、新たに浜松キャンパス支部（仮）を設立する（新支部発足時に工学部支部、情報学部支部は廃止）。工学部、情報学部の各支部大会で承認後、定期大会で新支部設立の承認を得たのち、設立のための新支部総会（合同支部大会）を開催、新たな支部規約を承認のうえ、正式に新支部の発足となる。

◆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

人文支部では、全大教から発行される『全大教新聞』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、マンパワーが厳しい状況であることから、支部長と会計担当の2人体制で実施している。

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。引き続き取り組んでいきたい。

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。また、2023年度支部総会(7月下旬)に向けて、準備をしているところである。長らく恒例のビアパーティも2019年度に実施して以来自粛してきたが、昨年度から4年ぶりに組合員を含む教職員の親睦を深めるために、扶養会との共催で実施しており、33名の参加があった。2023年度も7月11日に実施予定である。

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活動を行っている。2024年度は3名の新任教員のうち、2名が組会に加入しており、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

教育学部支部では、昨年に引き続き学部の経常赤字に伴う退職者不補充や昇任人事がほとんど実施されていない状況にあります。また、各教員の多忙化も進み、執行委員の選出や支部委員の選出についても難しい局面を迎えています。支部活動についても、オンラインによる取り組みなどを進めています。また、教育学部支部でも組合員の減少が続いているため、新任の先生をはじめとした声掛けや、コロナ禍以降滞っている支部組合員同士の懇親会など、組合員数の増加を図る策についても検討していきます。

なお、支部内では、月給制の教員と年俸制の教員との諸手当の差異といった点について相談が寄せられました。学部内の教職員の処遇に関する問題については、今年度も実態などについて情報把握などについて把握していききたいと思います。



◇工学部支部

2024 年度活動方針案

組合の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る。また、組合員の定年退職により、組合員数は微減し続け、今後も減少傾向が続くと予想される。今年度は、工学支部と情報学部支部との統合を進め「浜松キャンパス支部（仮）」として組合活動を実施していきたい。具体的には、昼食懇談会などを積極的に実施し、組合員同士の意見交換を行い、結束を図っていききたい。また、今後は組合活動の成果をよりアピールし、組合の存在感を高める努力を続け、組織率の向上につなげていきたい。

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) 浜松キャンパス支部（仮）のイベントの実施

浜松キャンパス組合員の意見交換、情報交換を目的として昼食懇談会等を実施する。その他イベントの開催についても、広く組合員の意見を取り入れたい。

3) 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

定年退職により組合員数が微減し続け、危機的な状況を迎えている。

今年度は、同じキャンパスの工学部支部と統合し、新たに浜松キャンパス支部（仮）として、前年度の情報学部支部の活動方針を承継して活動する方針である。

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。

今年度の浜松キャンパス支部（仮）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。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。

また、活動方針は前年度の活動方針を承継して、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。

◇グローバル共創科学部支部

◇支部設立総会の実施

2024年7月20日にグローバル共創科学部支部の設立総会を実施し、7名の参加を得た。支部総会では、支部役員（支部長、会計担当委員）の選出、予算案、支部会費の額などについて審議を行い、新体制が承認された。

◇2023年度の取り組み

組合員拡大に向けて、個別的な勧誘活動なども行ったが、具体的な成果を挙げることはできなかった。

◇今後の展開

引き続きとくにこの1, 2年で本学に赴任した若手教員を中心に組合への参加を呼びかける。そのために情報共有・意見交換の場となるような活動を展開し、組合活動への理解を広げていくことをめざす。

また、今後完成年度に向けて、学生数が増加し、それに伴い教職員の業務負担も段階的に増えていくことから、教職員の労働環境が悪化することがないよう注視していく。



【2023年度活動日誌】

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2023	4月			
	3月	新任教員、新採職員組合説明会		
	5水	組合役員選挙立候補届出〆切		組合役員選挙立候補届出〆切
	7金	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）
	11～21	組合役員選挙投票期間		組合役員選挙投票期間
	21金	組合役員選挙公示（結果の公示）		組合役員選挙公示（結果の公示）
	27木			工学部支部委員会引継ぎ（メール審議）
	5月			
	1日	メーデー		メーデー
	18木	二役打ち合わせ		工学部支部委員会（メール審議）
	19金	全大教書記研修会（Zoom）	全大教書記研修会（Zoom）	工学部支部 会計監査
	31火			支部だよりNo.1発行
	6月			
	1木			工学部支部委員会（メール審議）
	6火	グローバル共創科学部支部設立について相談		
	8木	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）
	19月	本年度定期大会支部長あて通知		
	28水	組合財政会計監査		工学部支部大会（～7/3メール審議）
	29木	納入人員について全大教との協議		工学部支部委員会（メール審議）
	7月			
	18火	本年度定期大会組合員あて通知・議案書公開		
	20木	人文社会科学部支部総会		
	24月	定期大会代議員あて通知		
	22土		第56回全大教定期大会（オンライン）	
	27木			情報学部支部総会
	31月	第125回定期大会		
	8月			
	2水		教職員共済オンライン合同説明会	
	18金	第1回団体交渉申し入れ		
	9月			
	9・10		全大教第31回教職員研究集会（オンライン）	
	26火	教職員共済実務担当者会議	教職員共済実務担当者会議	
	28木	グローバル共創科学部支部設立総会		

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
10月				
5木		第1回団体交渉に向けた二役打ち合わせ		
11水		第1回団体交渉に向けた役員打ち合わせ (Zoom)		
17火		第1回団体交渉		第1回団体交渉
11月				
19土			全大教合同地区別単組代表者会議 (オンライン)	
12月				
7木		国際連携教員の方からのご相談 (委員長対応)		
22金		学生支援課職員の方からのご相談 (委員長対応)		
25月		二役打ち合わせ		
26木				工学部支部委員会 (メール審議)
2023 1月				
16火		学生支援課職員の方についての面談 (委員長対応)		工学部支部委員会 (メール審議)
17水		事務折衝申し入れ (労基署は正勧告ほか)		
2月				
2金		事務折衝 (委員長対応)		
15木				工学部支部委員会 (メール審議)
26月		組合役員選挙公示		組合役員選挙公示
3月				
2土			全大教合同地区別単組代表者会議 (オンライン)	
5火		事務折衝 (委員長対応)		工学部支部委員会 (メール審議)
13水		組合役員選挙公示 (日程の延期)		組合役員選挙公示 (日程の延期)
18月			全大教書記研修会 (オンライン)	
26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				
2火		新採職員むけ組合説明会		
3水		新任教員むけ組合説明会		
11木		組合役員選挙開票 組合役員選挙公示 (結果の公示)		組合役員選挙開票 組合役員選挙公示 (結果の公示)
22月		新旧二役引継ぎ		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。 』

