国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2025年度（第127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。

2025年 7月31日（木）14:30～16:30
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】２０２４年度活動報告とその承認に関する件 ･･･････････････････ 2

【第２号議案】２０２４年度会計決算報告とその承認に関する件（その１） ･･･ 4
２０２４年度会計決算報告とその承認に関する件（その２）
２０２４年度会計監査報告

【第３号議案】２０２５年度活動方針（案）とその承認に関する件 ･･･････････ 7
Ⅰ　はじめに
Ⅱ　今年度教職員組合の活動方針（案）

【第４号議案】２０２５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
２０２４年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

2025 年度執行委員会

執行委員長	伊藤　宏二	（教育学部支部）
副執行委員長	立元　雄地	（浜松キャンパス支部）
事務局長	戸部　　健	（人文社会科学部支部）
執行委員	黄　　月華	（人文社会科学部支部）
執行委員	室伏　春樹	（教育学部支部）
執行委員	藤岡　伸明	（浜松キャンパス支部）

会計監査委員　田宮　　縁（教育学部支部）
会計監査委員　早川　邦夫（浜松キャンパス支部）

【第１号議案】２０２４年度活動報告とその承認に関する件

2024 年度は、2024 年度定期大会で承認された活動方針にもとづき、次のような活動を行った。その成果と課題について報告する。

（１） 組合員拡大に向けた取り組み

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。人文社会科学部支部では、新たに採用された教員の歓迎会などでも組合への勧誘を行い、新規加入者を複数得た。また、『不二速報』については、メールで非組合員への配信を行うことによって新規加入者を得た。しかし、組合員の定年にともなう組合員数の減少を超えるほどの加入者を得るまでには至っていない。各支部での活動を通して新規加入者勧誘の機会をつくることは、より積極的に行っていく必要がある。

（２） 労働相談受付の実施

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。

（３） 東西キャンパス組合員同士の交流の機会の創出

2024 年度定期大会で方針として、この課題を掲げたが十分に取り組むことができなかった。

（４）不二速報の発行と非組合員へのメールでの配信

2024 年度は『不二速報』を 2 回発行した。組合員にむけて発行するとともに、2024 年度は、非組合員をふくめ全教職員へのメールでの配信も行った。この配信を通して、静岡大学教職員組合の活動を知ってもらうことができ、新規加入者を得ることができた。

（５） 団体交渉

2024 年度は、当初、2 回の団体交渉を行うことが、大学執行部とも合意されていた。しかし、1 度めの団体交渉について、大学執行部側から開催直前になって中止の申し出があり、中止となった。このことについては、大学執行部へは強く抗議するとともに、二度とこのようなことがないよう申し入れた。

団体交渉で要求した内容については、『不二速報』2024 年度 2 号を参照いただきたいが、初めて要求した要求項目で、年俸制については採用時に十分な説明がなされていないこと、月給制と年俸制で諸手当が違いすぎること、特に諸手当については 5 年に 1 度しか見直されないため不払いが生じていること（例えば、大学院手当の場合、赴任初年度に大学院を担当せず 2 年目から担当した教員については、4 年間手当がつかないなどの問題）を指摘し、改善を求めた。当局からは、制度設計段階で想定されなかった問題であるとの見解が示された。今年度、具体的な解決を求めていく必要がある。

団体交渉後、地域調整手当が、特に静岡キャンパスでは人事院勧告より低くされたことがわかり、今年度の団体交渉では、人事院勧告どおりの内容を求めていくことが課題である。

（６） 全大教加盟団体としての活動

７月 20 日に開かれた全大教定期大会に出席するとともに、２月１６日に開かれた全大教合同地区別単組代表者会議に出席し（いずれも ZOOM での開催）、各大学教職員組合の活動について交流を行った。

（７） 教研集会について

2024 年度教研集会を開催することができなかった。しかし、物価が高騰し実質賃金がさがっていること、本学では人事院勧告どおりの地域調整手当がでていないことなど、あらためて本学教職員の要求を集め交流する機会としても教研集会の開催は重要な役割をもっていると思われる。

【第２号議案】２０２４年度会計決算報告とその承認に関する件（その１）

［収入］　（2024.4.1～2025.3.31）

項　目	24予算額	24執行額	差　引	備　考
A経常収入	5,810,000	5,893,386	83,386	
組合費	5,400,000	5,518,585	118,585	1ヶ月45万円で算定
雑収入	410,000	374,801	−35,199	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	1,029,038	1,030,038	1,000	
還元金	2,000	3,000	1,000	全大教･教共済より会議交通費
繰越金	527,038	527,038	0	前年度より繰越
特別会計繰入	500,000	500,000	0	
合　計	6,839,038	6,923,424	84,386	

［支出］

項　目	24予算額	24執行額	差　引	備　考
A会議費	13,000	10,480	2,520	
大会費	3,000	0	3,000	
委員会費	10,000	10,480	−480	
B活動費	127,480	16,000	111,480	
行動費	10,000	0	10,000	
組織法制部	60,000	0	60,000	
人事給与部	0	0	0	
教育文化部	30,000	0	30,000	
調査広報部	10,000	0	10,000	
厚生部	10,800	10,700	100	福祉活動拠出金
青年･女性部	6,680	5,300	1,380	母親大会広告代、母親大会カレンダー代
C事務局費	632,262	601,678	30,584	
事務経費	460,000	448,559	11,441	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	20,000	17,760	2,240	事務局使用パソコンウイルスバスター（静岡）
通信費	140,000	123,207	16,793	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	12,262	12,152	110	KOKKO（旧国公労調査時報）
D人件費	5,650,000	5,618,827	31,173	
給与手当	4,840,000	4,851,998	−11,998	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）･2−34（3ヶ月）6時間
保険	790,000	746,829	43,171	事務職員社会保険料１名、雇用保険１名、
退職積立金	20,000	20,000	0	2023年度、2024年度分
E外部負担金等	161,480	161,480	0	
全大教	105,600	105,600	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	55,880	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	244,816	514,959	−270,143	
合　計	6,839,038	6,923,424	−84,386	
残　高	0	0		

【第２号議案】２０２４年度会計決算報告とその承認に関する件（その２）

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	286,922	
今年度積立金	0	
預金利息	131	
定期預金利息	0	
合　　計	287,053	0
次年度繰越		**287,053**

労金口座	25.3.31	
3250186	287,053	普通預金
0271073	0	定期預金
合計	**287,053**	

退職積立金

	収　入	支　出
前年度繰越金	8,685,700	
今年度積立金	20,000	
預金利息（普通、定期）	1,854	
合　　計	8,707,554	0
次年度繰越		**8,707,554**

労金口座	25.3.31	
5241556	3,700,207	普通預金
0106427	5,007,347	定期預金
合計	**8,707,554**	

特別基金積立金

	収　入	支　出
前年度繰越金	792,463	
今年度積立金	0	
定期預金利息	25	
一般会計繰入		500,000
合　　計	792,488	500,000
次年度繰越		**292,488**

労金口座	25.3.31	
1729305	292,488	定期預金
合計	**292,488**	

備品一覧　（2024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	1			
	シュレッダー	1			
	断裁機	1			
	冷蔵庫	1			

２０２４年度会計監査報告

2024 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、2024 年度会計監査を実施しました。

監査日時　2025 年 7 月 2 日　13：40～15：40

監査対象期間　2024 年 4 月 1 日～2025 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。

2025 年 7 月 2 日

会計監査委員　藤岡伸明

工藤一郎

【第３号議案】２０２５年度活動方針（案）とその承認に関する件

Ⅰ　はじめに

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。

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している。また、退職者の後任が十分に補充されないために、各学部の運営のみならず理念そのものも危うくしているだけでなく、昇任の停滞も教職員の意欲の低下を招き、離職させる一因ともなって、教職員不足に拍車をかけている。

それとともに、事務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。特に事務職員の時間外労働時間数については、依然として職員の心身を損ないかねないレベルでの超過が見られる現状に留まっている。

そうした現状の下、静岡大学の組合員数は、法人化直後の 400 名から現在は 140 名足らずへと 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、教育研究集会など組合の活動も制限されたものとなった。昨年度は学長選の影響で団体交渉の時期が大幅に遅れ、コロナ禍で縮小していた組合の活動を回復させる目標を掲げながらも、十分な活動に取り組めなかった。今年度は教育研究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を通じた組合員数拡大に取り組む。そのためにまず、こうした厳しい大学環境下において組合の存在意義を改めて強調し認知を広げる取り組みを行うとともに、組合員自身が活動を楽しみながら取り組める環境を準備し、組合員自身の利益の増進を意識した交渉や取り組みを積極的に行い、組合活動を担う人材の育成や負担の軽減・平等化に一定の道筋をつけつつ待遇改善を図り、執行委員会での経験を広く共有するような仕組みを模索することとしたい。

以下、組合が本年度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、今年度はお試し制度の周知や会員募集を目的とする懇親会などを企画することで、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、組合員が組合に加入し活動しているメリットを実感できるよう、団体交渉などでは、状況によっては組合員を優先する待遇改善を引き出すことも選択肢としていきたい。さらに不二速報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、個別の呼びかけを継続して行うだけでなく、一度組合を離れた方たちへも、組合が負担軽減に努めている現状を説明しながら再加入の声がけを心がけていきたい。

（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 2025（令和 7）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、少なくとも組合員に対する遡及適用とともに、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に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。

本学では一昨年度に「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、教員が妊娠中であったり、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。一昨年度、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引き続き求めていきたい。

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。常設の保育施設が静岡キャンパスにはあるのに対して浜松キャンパスにはないというキャンパス間格差も大きな問題である。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いく。昨年度の団体交渉時、実態調査の上で対応を検討するとされた約束が、どの程度進展しているのか確認を求めていきたい。

(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⇒（12）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。昨年度の交渉で、さまざまな処遇面での改善を検討

するという回答に、具体的にどのような取り組みがなされたのか、確認していきたい。また、予算が厳しいのであれば、組合員に限定した対応が可能か提案していきたい。

(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。昨年度交渉で大学側から回答された、意識改革や仕事量の軽減はどの程度効果が表れているのかについても確認していきたい。

(7) 全学の地域調整手当の引き上げを要求する。

現在、地域調整手当の支給割合は、人事院勧告により、静岡市８％、浜松市・島田市・藤枝市 4％と定められている。本学では今年度より全学５％が実施されているが、一律静岡市並みの割合での支給の実現を求める。予算のひっ迫により対応が難しい場合は、組合員に限定した対応を求めていく。

(8) 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動せざるを得ないという状態である。且つ別室受験が年々増えるなど、負担が増加しているが、ギリギリの人員でそれらに対応しており、いつミスが起こってもおかしくない状況である。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。

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。

(9) 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。

（10）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（労働災害発生の未然防止）、衛生環境の向上を目指し古い施設や危険個所・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となる作業資材、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。

（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 年を超えるとき、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。昨年度の交渉で、優秀な非常勤職員の継続雇用を検討するという回答があったが、実際にそのような取り組みが進んでいるかについても確認を求めていきたい。

（13）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いきたい。

（14）年俸制職員の手当について、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、教員間の手当に大きな差異がある。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ない。昨年度の団体交渉時の回答によれば、単身赴任手当は年俸制の大学教員は支給対象外とされており、地域調整手当と期末勤勉手当、そして大学院調整手当もあらかじめ年俸内に含まれているとの説明だったが、そもそも受け手側に可視化されておらず確認できないのが問題である。また、他方では大学院調整手当は５年ごとの見直しになっていると説明を受けた教員も存在し、手当自体が年俸に含まれているとする上記の説明と矛盾しており、年俸制度への不信感を招いている。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。

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。

（15）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。

人件費ポイントによって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。

【第４号議案】２０２５年度会計予算（案）とその承認に関する件（その１）

［収入］　（2025.4.1～2026.3.31）

項　目	24執行額	25予算額	差　引	備　考
A経常収入	5,893,386	5,890,000	−3,386	
組合費	5,518,585	5,520,000	1,415	1ヶ月46万円で算定（2024年度は1ヶ月45万で算定）
雑収入	374,801	370,000	−4,801	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	1,030,038	1,016,959	−13,079	
還元金	3,000	2,000	−1,000	全大教･教共済より会議交通費･宿泊費等
繰越金	527,038	514,959	−12,079	前年度より繰越
特別会計繰入	500,000	500,000	0	特別会計 備品会計、特別会計 特別基金積立金から500,000円繰入
合　計	6,923,424	6,906,959	−16,465	

［支出］

項　目	24執行額	25予算額	差　引	備　考
A会議費	10,480	33,000	22,520	
大会費	0	3,000	3,000	定期大会雑費
委員会費	10,480	30,000	19,520	執行委員会、会計監査等交通費ほか
B活動費	16,000	127,480	111,480	
行動費	0	10,000	10,000	会議交通費ほか
組織法制部	0	60,000	60,000	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	0	10,000	10,000	速報･ちらし印刷用紙ほか
厚生部	10,700	10,800	100	福祉活動拠出金ほか
青年･女性部	5,300	6,680	1,380	母親大会広告代ほか
C事務局費	601,678	472,152	−129,526	
事務経費	448,559	300,000	−148,559	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	17,760	20,000	2,240	事務局使用お茶･文房具類、事務局員定期健診ほか
通信費	123,207	140,000	16,793	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	5,618,827	5,650,000	31,173	
給与手当	4,851,998	4,880,000	28,002	事務局員2名給与手当　一般職3-31（12ヶ月）30時間、一般職2-34（9ヶ月）･2-38（3ヶ月）6時間
保険	746,829	760,000	13,171	事務職員社会保険料1名、雇用保険1名
退職積立金	20,000	10,000	−10,000	事務局員2名分
E外部負担金等	161,480	161,480	0	
全大教	105,600	105,600	0	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	55,880	55,880	0	（年額）
Fその他	0	20,000	20,000	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	514,959	442,847	−72,112	
合　計	6,923,424	6,906,959	−16,465	
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

現行	改正案
＜略＞	＜略＞
（役員の特例） 第９条　役員については、組合費を１年 10%免除する。	（役員の特例） 第９条　役員のうち、執行委員長、副執行委員長、事務局長については、組合費を１年 30%免除する。そのほかの執行委員については、１年 20%免除する。
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。	２（同左）
（新設）	３　各支部の支部長については、組合費を１年 10%免除する。
＜略＞	＜略＞
（新設）	（特任教員の特例） 第 12 条　特任教員については、組合費を一律 2,000 円とする。
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。 本規則は、2022 年７月 31 日から施行される。 本規則は、2023 年８月１日から施行される。	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。 本規則は、2022 年７月 31 日から施行される。 本規則は、2023 年８月１日から施行される。 １　本規則は、2026 年４月１日から施行される。 ２　第 12 条は、2025 年８月１日から施行される。

◆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

◇人文社会科学部支部

◇2023 年度の支部総会の実施

2023 年度の支部総会は、2024 年 7 月 24 日に人文棟大会議室にて対面方式で実施し、12 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や月給制と年俸制との間での問題など、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。

◇2024 年度の取り組みと支部総会

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。また、月給制と年俸制との間での問題については、年俸制教員のかたからご意見をいただいた。この点についても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 年度の支部総会から対面での実施に戻した。また、2024 年度支部総会（7 月 23 日）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、一昨年度から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、一昨年度は 33 名、昨年度は 37 名の参加を得て、好評であった。2024 年度も 7 月 10 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。とくに昨年度は 3 名の新任教員のうち、3 名が組合に加入しており、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

教育学部支部ですが、おそらくは他支部同様、組合員が減少傾向にあります。それに伴い、執行委員や支部委員の選出にも難儀する状況です。何とか本年度は、組合員の増加と組合活動の活性化を図りたいと考えております。具体的には、以下の活動を考えております。

1. チラシ配布等による広報・加入勧誘活動
2. 対面・オンライン併用による支部会開催
3. 懇親会の開催

◇浜松キャンパス支部

2025 年度活動方針案

定年退職者により、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。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。

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。

今年度の浜松キャンパス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

昼食懇談会、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）事務系職員の時間外労働を抑制するために、事務系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。

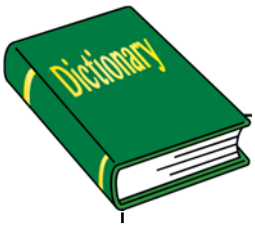
3）開講授業数と委員会等の管理組織数を全学規模で定期的に調査し、なおかつ縮小して、教員の研究時間を拡大することを求める。

【２０２４年度活動日誌】

			中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2024	４月				
	2	火	新採職員組合ガイダンス		
	3	水	新任教員組合ガイダンス		
	～11		組合役員選挙投票期間		組合役員選挙投票期間
	11	木	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）
	22	月	二役引継ぎ		
	５月				
	1	日	メーデー		メーデー
	7	木			工学部支部委員会（対面）
	～16		無農薬新茶販売		無農薬新茶販売
	20	月	第１回執行委員会（対面＋オンライン）		第１回執行委員会（対面＋オンライン）
	28	木			情・工学部支部合同支部委員会（対面）
	31	金			工学部支部だよりNo.1発行
	６月				
	17	月	第２回執行委員会（対面＋オンライン）		第２回執行委員会（対面＋オンライン）
	18	火	全大教役員との面談〔三役〕		全大教役員との面談〔三役〕
					工・情報学部　支部委員会（メール審議）
	21	金	本年度定期大会について支部長あて通知		
	24	月	不二速報１号発行		不二速報１号発行
	25	火	組合財政会計監査		組合財政会計監査
	７月				
	2	火			工学部支部大会
	4	木			情報学部支部総会
	8	月	第３回執行委員会（対面＋オンライン）		第３回執行委員会（対面＋オンライン）
	9	火			工学部支部委員会（メール審議）
	16	火	本年度定期大会組合員あて通知・議案書公開		
	18	木	教育学部支部総会		
	20	土		第57回全大教定期大会（オンライン）〔事務局長〕	
	23	火	定期大会代議員あて通知		
	24	水	人文社会科学部支部総会		
	31	水	定期大会代議員あてZoom接続情報通知		
	８月				
	1	木	第126回定期大会		第126回定期大会
					情報学部支部イベント（ﾗﾝﾁ＆ｽｲｰﾂ会）
	９月				
	4	水	学長適任候補者あてアンケート送付		
	20	金	理学部教員付きのパート職員さんからご相談〔委員長〕		
	26～		学長適任候補者アンケート全教職員向け配信		学長適任候補者アンケート全教職員向け配信
	26	木	全大教書記の会交流会		

			中執・静岡	全大教・他団体など	西部
	１０月				
	29	火	第1回団体交渉申し入れ		浜松キャンパス支部委員会（対面）
	１１月				
	5	火	第１回団体交渉に関する職員課との論点整理		
	12	火	特任教授の方からご相談〔委員長〕		
	16	土		全大教合同地区別単組代表者会議（オンライン）	
	26	火			浜松キャンパス支部イベント（ﾗﾝﾁﾐｰﾃｨﾝｸﾞ）
	27	水	浜松キャンパス支部技術部組合員の方からご相談		浜松キャンパス支部技術部組合員の方からご相談
	１２月				
	17	火			浜松キャンパス支部委員会（対面）
	20	金	職員課より第１回団体交渉１回目の通達		
	23	月	第１回団体交渉１回目→中止		
	23	月	グローバル共創科学部支部組合員の方からご相談〔委員長〕		
2025	１月				
	16	木			浜松キャンパス支部　メール審議（支部規約）
	21	火	第４回執行委員会（対面＋オンライン）		第４回執行委員会（対面＋オンライン）
	22	水		全大教書記研修会（オンライン）	
	23	木	支部長あて次期役員選出についての依頼		支部長あて次期役員選出についての依頼
	31	金	第１回団体交渉		第１回団体交渉
	２月				
	3	月	支部長あて選挙管理委員選出についての依頼		支部長あて選挙管理委員選出についての依頼
	14	金	第５回執行委員会（対面＋オンライン）		第５回執行委員会（対面＋オンライン）
	14	金	職員課との協議（職員について情報共有）		
	16	日		全大教合同地区別単組代表者会議（オンライン）〔事務局長〕	
	20	木			工・情報学部支部合同支部大会
	26	水	組合役員選挙公示（選挙日程）		組合役員選挙公示（選挙日程）
	26	水	教育学部自然観察実習地パート職員の方からのご相談		
	３月				
	3	月	全大教中部ブロック書記研修会（オンライン）	全大教中部ブロック書記研修会（オンライン）	全大教中部ブロック書記研修会（オンライン）
	13	木	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）
	24	月	不二速報２号発行		不二速報２号発行
	25	火	組合役員選挙公示（日程の再延期）		組合役員選挙公示（日程の再延期）
	25～		不二速報２号全教職員向けメール配信		不二速報２号全教職員向けメール配信
	28	金			浜松キャンパス支部イベント（退職者送別会）

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。 』