

国立大学法人静岡大学

静岡大学教職員組合

2026年度（第128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。

2026年 7月30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】2025年度活動報告とその承認に関する件	2
【第2号議案】2025年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）	4
2025年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）	
2025年度会計監査報告	
【第3号議案】2026年度活動方針（案）とその承認に関する件	8
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】2026年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）	16
【第5号議案】静岡大学教職員組合旅費細則改正に関する件	17

<資料> 各支部の取り組み
2025年度活動日誌
静岡大学教職員組合規則集

2026 年度執行委員会

執行委員長	戸部 健（人文社会科学部支部）
副執行委員長	生源寺 類（浜松キャンパス支部）
事務局長	丸山 修（教育学部支部）
執行委員	長谷川達朗（人文社会科学部支部）
執行委員	川原崎知洋（教育学部支部）
執行委員	吉田 寛（浜松キャンパス支部）

会計監査委員	牛場 智（人文社会科学部支部）
会計監査委員	富木 政宏（浜松キャンパス支部）

【第1号議案】 2025年度活動報告とその承認に関する件

2025年度は、2025年度定期大会で承認された活動方針に基づき、以下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

例年実施してきた教職員新任研修時の対面での組合活動説明は、事務方からの要望等の事情もあり、対面での説明は実施せず資料の個別配布を実施した。その上で各支部関係者を通じた勧誘活動を進めた。特に人文社会科学部支部では、新たに採用された教員を対象とする歓迎会を開催し勧誘を行った。また、未組合員への『不二速報』のメール配信を通じて組合活動の広報を行った。しかし、組合員の定年や管理職就任に伴う退会等も多く、組合員数を増加させるまでには至っていない。組合のイメージ向上や活動負担の軽減、各支部における交流の活性化などを進めた上で、新規加入者の勧誘や既退会者への再加入を促すなど、より積極的に取り組んでいく必要がある。

(2) 労働相談受付の実施

執行委員及び書記局員による対面・電話・メールなどの相談受付を経て、執行部で対応を検討し、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機会の創出

2025年度は浜松側の執行委員との交流を深める目的で2度全員が対面に会する執行委員会を開催し、特に年度末には浜松で執行委員同士の親睦会を開催した。こうした東西交流の場をさらに頻度や規模の面で拡大していくことを課題として考えている。

(4) 不二速報の発行と未組合員へのメールでの配信

2025年度は『不二速報』を4回発行した。それぞれ執行役員紹介、2回実施した教研集会報告、及び団体交渉の成果報告が主な内容となった。各号ともに組合員に向けて発行した後、未組合員を含む全教職員へもメール配信を行い、静岡大学教職員組合の活動を広く知ってもらう機会となっただけでなく、後述するように全大教などにも本組合の活動が注目される機会にもなった。

(5) 団体交渉

2025年度は2回の団体交渉を申し入れたが、最終的に団体交渉1回、事務折衝を2回実施する結果となった。団体交渉の詳細については『不二速報』第4号を参照頂きたい。事前の事務折衝を経た上で、団体交渉では前年度より引きついた課題である年俸制職員の手当に関する制度の再検討と十分な説明を要求し、特に大学院調整手当の支給方法については見直しを約束された。また、人事院勧告による給与引き上げの完全実施を求めたが、これについては大学の財政事情が許す範囲で実現を図る旨の回答を得た。その他、非常勤職員の時給引き上げや地域調整手当の引き上げ等を求めたが、これらについては大学の予算的現状が厳しいながら、その時点では文科省に

よる予算示達の様子を見ながら検討するとの回答を得た。さらに大学入学共通テストの負担軽減や副担当業務の適切な評価・運用等のいくつかの点で、教職員の業務負担の軽減を求め、可能な限り改善の方向につなげる回答を得た。

第1回団体交渉では、予算に関わる項目に関して補正予算が確定しないと明確に回答できないとする回答が多かったため、補正予算の確定後に、主に補正予算の使途の確認と予算に関わる要求への対応を確認するため、第2回団体交渉の申し入れを行ったが、結果的に事務折衝を開催することで合意した。そこでは4月まで遡及するのは大学の方針としても財政としても難しく、12月まで遡及する形で対応したことで、本学へ配分された補正予算の大半が用いられたことが説明された。その他高騰する光熱費の補填などに用いられたことが説明された。それゆえその他の予算に関わる要求（地域調整手当や非常勤職員の昇給等）についても対応できないが、その代わりに教職員が持続的に働きやすい環境を築く努力を続けていく回答があった。

組合としてもその点では大学側と問題が共有された成果を得ることができたと考えられ、教職員が生き活きと働き続けられる環境を築くための具体的な声を拾いながら、今後も引き続き大学側に求めていくことを課題としていきたい。

(6) 全大教加盟団体としての活動

先述の『不二速報』を通じて第1回教研集会の取り組みについて全大教側から具体的な内容を『全大教新聞』に寄稿してほしいという依頼に基づき、2026年2月号にて本学教職員組合の活動の一端として報告を行った。また、7月12日開催の全大教定期大会（オンライン）に出席し、各大学教職員組合の活動を把握し交流を行った。

(7) 教研集会の開催

2025年度は下記の通り2度教研集会を実施した。第1回集会は2025年11月27日に開催され、前年度より課題として取り組んできた年俸制教員の手当をめぐる制度に理解を深めるため、「月給制と年俸制の違いを知ろう」をテーマとして、人事課職員による給与及び諸手当に関する説明と来場者からの質問を主な内容として扱った。本集会の様子は『不二速報』第4号に記載したURLより誰でも動画を視聴できるので、興味を持った方は参照頂きたい。第2回集会は2025年12月18日に本学名誉教授で戦国史で名高い小和田哲男先生をご招待し、教育学部創基150周年記念行事も兼ねて同学部から後援を受ける形で、大河ドラマ『豊臣兄弟！』の放映に先駆け、「いま、豊臣秀長に学ぶ一補佐役の歴史的役割」と題した豊臣秀長に関する講演を開催した。教研集会はコロナ禍以降しばらく中断してしまっていたが、以上のように、労働に関する問題と教養を深めるという2つのテーマに基づき、教職員の交流の場を復活できたのは意義深いと考え、今後も継続していくことが課題となると考えている。

(8) 組合財政強化のための試み

本学教職員組合は、組合員数の慢性的・構造的な減少傾向から財政的にも極めて厳しい状況に置かれている。その問題と向き合うために、2025年度現組合員の役職の負担感を軽減する措置、並びに寄付の募集など財政を強化するためのいくつかの措置を2025年度から始動した。それらの効果を検証しながら、今後も組合員確保と財政状況を改善するための工夫を続けていくことが課題とされなければならない。

【第2号議案】2025年度会計決算報告とその承認に関する件（その1）

2025年度 一般会計決算(案)

[収入]

(2025.4.1～2026.3.31)

項 目	25予算額	25執行額	差 引	備 考
A経常収入	5,890,000	5,796,173	-93,827	
組合費	5,520,000	5,488,018	-31,982	1ヶ月45万円で算定
雑収入	370,000	308,155	-61,845	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	1,016,959	1,015,959	-1,000	
還元金	2,000	1,000	-1,000	全大教・教共済より会議交通費
繰越金	514,959	514,959	0	前年度より繰越
特別会計繰入	500,000	500,000	0	
合 計	6,906,959	6,812,132	-94,827	

[支出]

項 目	25予算額	25執行額	差 引	備 考
A会議費	33,000	38,980	-5,980	
大会費	3,000	5,340	-2,340	定期大会交通費(7/31)
委員会費	30,000	33,640	-3,640	執行委員会交通費(8/20、3/25)、会計監査交通費(7/2)
B活動費	127,480	71,231	56,249	
行動費	10,000	0	10,000	
組織法制部	60,000	40,000	20,000	退職記念品(図書カード5000円分)
人事給与部	0	0	0	
教育文化部	30,000	16,046	13,954	12/18学内教研講師謝金、講師記念品
調査広報部	10,000	8,035	1,965	印刷機用インク、印刷用紙
厚生部	10,800	4,650	6,150	福祉活動拠出金
青年・女性部	6,680	2,500	4,180	母親大会カレンダー代
C事務局費	472,152	331,489	140,663	
事務経費	300,000	197,325	102,675	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	20,000	1,500	18,500	事務局掛け時計
通信費	140,000	120,512	19,488	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)
D人件費	5,650,000	5,904,887	-254,887	
給与手当	4,880,000	5,158,470	-278,470	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 2025年4月および12月の人勤に基づく給与表改定と2025年4月より地域調整手当が全学5%統一されたことにより、執行額が大幅に上がってしまいました。申し訳ありません。
保険	760,000	736,417	23,583	事務職員社会保険料(1名)・雇用保険(1名)雇用者負担分
退職積立金	10,000	10,000	0	
E外部負担金等	161,480	160,875	605	
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	55,275	605	年額55,000円、振込手数料
Fその他	20,000	10,000	10,000	弔慰金
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	442,847	294,670	148,177	
合 計	6,906,959	6,812,132	94,827	
残 高	0	0		

【第2号議案】2025年度会計決算報告とその承認に関する件（その2）

2025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

2025年度特別会計

備品会計

	収 入	支 出
前年度繰越金	287,053	
今年度積立金	0	
特別基金積立金解約入金	292,691	
利息	381	
一般会計へ繰り入れ		500,000
合 計	580,125	500,000
次年度繰越		80,125

労金口座	26.3.31	
3250186	80,125	普通預金
0271073	0	定期預金
合計	80,125	

退職積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	8,707,554	
今年度積立金	10,000	
普通、定期預金利息	6,042	
合 計	8,723,596	0
次年度繰越		8,723,596

労金口座	26.3.31	
5241556	3,716,249	普通預金
0106427	5,007,347	定期預金
合計	8,723,596	

特別基金積立金

	収 入	支 出
前年度繰越金	292,488	
今年度積立金	0	
預金利息	203	
解約		292,691
合 計	292,691	292,691
次年度繰越		0

労金口座	26.3.31	
1729305	0	定期預金
合計	0	

備品一覧（2025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			

2025年度会計監査報告

2025 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、2025 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2026 年 7 月 7 日 14:30～15:30

監査対象期間 2025 年 4 月 1 日～2026 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。

2026 年 7 月 7 日

会計監査委員

田 宮 縁

2025 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、2025 年度会計監査を実施しました。

監査日時 2026 年 7 月 9 日 13 : 30～14 : 30

監査対象期間 2025 年 4 月 1 日～2026 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。

2026 年 7 月 9 日

会計監査委員

早川邦夫

【第3号議案】2026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なっている。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、全学的に対応がなされつつあるものの、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120名足らずへと3分の1以下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。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状況が、まさに目前に迫っている。

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が、その後教育研究集会をはじめとする諸活動も徐々に復活している。昨年度は団体交渉も二度申し入れた（うち一回は事務折衝での対応となった）。省力化できるところは省力化しつつ、今年度も引き続き様々な活動に積極的に取り組んでいきたい。

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

大学改革や物価上昇の状況に対応して、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も努め

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以下にまで減少している。現在の活動水準を維持することができなくなる、ないしは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、という窮地に陥るまさに一歩手前にある。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。

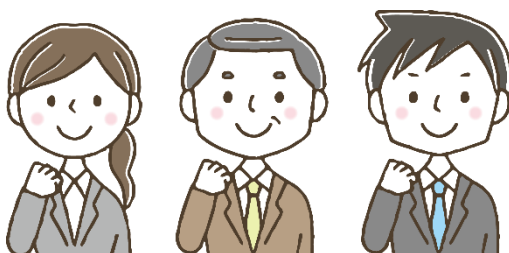
静岡大学における組合活動の価値・意義や、組合が存在することによって我々教職員が得られるメリット等を再確認しながら、幅広く加入を呼びかけるとともに、引き続き支部レベルの取り組みを強化したい。また、組合員が組合に加入し活動しているメリットを実感できるよう、団体交渉などでは、状況によっては組合員を優先する待遇改善を引き出すことも選択肢としていきたい。さらに不二速報等の配布物を通しての積極的な組合活動の宣伝を行う。近年の着任・採用者を中心とした未加入者に対して、個別の呼びかけを継続して行うだけでなく、一度組合を離れた方たちへも、組合が負担軽減に努めている現状を説明しながら再加入の声かけを心がけていきたい。組合員の皆様にも、可能であれば身近な未加入者への働きかけをお願いしたい。

（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。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

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 2026（令和 8）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 2023 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。2023 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、2025 年度も「妊娠、病気や怪我の際はオンライン授業への変更が可能であり、柔軟に対応して」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。昨年度大学執行部からは、ニーズ調査の結果、浜松キャンパスにおいて長期休暇中の学童保育の要望が高いことが分かったため、夏休み中の学童保育を実施した、との回答を得たが、今後も刻々と変化するニーズを把握し、

その都度的確な対応をしていただくよう、大学執行部に求めている。

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を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る。一昨年度および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る。

(4) 有期雇用の無期雇用への転換を要求する。

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」）を満たすことが事実上できない。

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。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）を求めている。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。一昨年度の団体交渉において大学執行部からは、①任期付きの特任教員の処遇、キャリアパス、位置づけなどの検討を進めている、②特任職員については、事務職員採用試験により常勤職員への転換を引き続き進めていきたいと考えており、継続雇用の可否についても引き続き検討していきたい、との回答を得たが、その後実際にどのような取り組みが進んでいるのか確認していきたい。

(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。なお、教育職基本給表（一）5 級適用者（大多数の教授）については 2025 年度の給与改定により 55 歳以上でも昇給する可能性が広がったが、他方で 54 歳以下でも昇給区分「C」では昇給しなくなったため、生涯年収で見たときに従来に比べマイナスになる可能性がある。また、国立大学職員のラスパイレス指数は 84%であり、国家公務員および静岡県・静岡市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。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、大学再編等大学改革の事務的处理に関して、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、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。「正確な残業時間の記録付け」については対応がなされていることは昨年度の団体交渉時の回答、および全学安全衛生委員会での審議から確認できているが、今後もそうした対応を続けていくよう、さら

には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) 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。本学では昨年度全学 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。また、年俸制で働いている教職員についても地域調整手当引き上げ分を俸給表に加算するよう要求する。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（令和 7 年度において、一大学が受け持つ受験生数としては九州大学、名古屋大学、筑波大学に次いで第四位である）。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。それにもかかわらず一教室あたりの定員が少ない、つまり多くの試験監督を必要とする高校会場が 9 会場も設定されている（全国第一位）。そのためほとんどの教職員が毎年 2 日間出勤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。昨年度の団体交渉において大学執行部からは、受験生数に比して大学数が少ないため、および一つの会場に多くの受験生が集中するのを避けるため、現状の対応となっているとの説明を受け、それは理解できるところではあるが、そもそもそのようなことを配慮する以前に静岡大学の受入れキャパシティ自体がもはや限界を超えているのではないかと思われる。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。

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。昨年度の段階交渉において、大学執行部から「本年度からより柔軟な採用人事ができるように配分された限られた枠内ではありますが、各領域の判断で採用が進められるような柔軟な制度改正をさせていただきます」との回答を得たが、それによってどの程度の人数を採用することができているのか、依然としてマンパワーの低下を招いているのかどうか、引き続き確認していく。

(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引き続き求めていく。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「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。現在、静岡大学における非常勤職員の時間給は 1,100 円である。この金額は静岡県における最低賃金のレベルであり、かつ県内の行政機関や大学法人における同等の職域の給与に比べてもかなり低い水準である。しかも昇給や賞与もない。現在、「物価上昇分に応じた形での賃金引き上げ」が全国的に検討・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。

(13) 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。一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、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。

昨年度 11 月の教研集会は、「月給制と年俸制の違いを知ろう」をテーマとして開催し、改めて上記の課題の問題点を指摘する場ともなった。こうした取り組みを重ねた結果、今年度からは着任後に大学院研究科の担当となった場合、業績評価期間の 5 年を待たずに、当該年度から基本年俸が改定されることとなった。しかしながら、昨年度までに大学院を担当した教員に対する遡及的な手当の支払いは行われていない。また、その他の手当の支払いや、その可視化という点も依然として課題となっている。これらの点についての再検討、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。

(14) 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る。



【第4号議案】2026年度会計予算（案）とその承認に関する件（その1）

2026年度 一般会計予算（案）

〔収入〕				(2026.4.1～2027.3.31)
項 目	25執行額	26予算額	差 引	備 考
A経常収入	5,796,173	5,350,000	-446,173	
組合費	5,488,018	5,040,000	-448,018	1ヶ月42万円で算定(2025年度は1ヶ月45万で算定)
雑収入	308,155	310,000	1,845	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	1,015,959	1,475,795	459,836	
還元金	1,000	1,000	0	全大教・教共済より会議交通費・宿泊費等
繰越金	514,959	294,670	-220,289	前年度より繰越
特別会計繰入	500,000	1,180,125	680,125	特別会計 退職積立から1,100,000円、備品会計から80125円繰入 6/18第2回執行委員会にて承認後、500,000円を6/24一般会計へ繰入
合 計	6,812,132	6,825,795	13,663	

〔支出〕				
項 目	25執行額	26予算額	差 引	備 考
A会議費	38,980	25,000	-13,980	
大会費	5,340	5,000	-340	定期大会雑費
委員会費	33,640	20,000	-13,640	執行委員会、会計監査等交通費ほか
B活動費	71,231	105,000	33,769	
行動費	0	10,000	10,000	会議交通費ほか
組織法制部	40,000	50,000	10,000	組員員拡大資料、退職者記念品ほか
人事給与部	0	0	0	
教育文化部	16,046	20,000	3,954	学内教研集会関係資料代ほか
調査広報部	8,035	10,000	1,965	速報・ちらし印刷用紙ほか
厚生部	4,650	6,000	1,350	福祉活動拠出金ほか
青年・女性部	2,500	9,000	6,500	母親大会広告代(2026年度、2027年度分)、母親大会カレンダー代ほか
C事務局費	331,489	340,000	8,511	
事務経費	197,325	200,000	2,675	事務機リース代、コピー代、事務用品
事務局費	1,500	5,000	3,500	事務局使用お茶・文房具類、事務局員定期健診ほか
通信費	120,512	125,000	4,488	切手、宅配便、電話料、プロバイダ料
書籍費	12,152	10,000	-2,152	
D人件費	5,904,887	6,090,000	185,113	
給与手当	5,158,470	5,350,000	191,530	事務局員2名給与手当 一般職3-31(12ヶ月)30時間、一般職2-38(9ヶ月)・2-42(3ヶ月)6時間
保険	736,417	740,000	3,583	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	事務局員2名分
E外部負担金等	160,875	152,075	-8,800	
全大教	105,600	96,800	-8,800	1,100円×8人×4月、1,100円×7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	55,275	55,275	0	(年額)
Fその他	10,000	10,000	0	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	294,670	103,720	-190,950	
合 計	6,812,132	6,825,795	13,663	
残 高	0	0		

【第5号議案】静岡大学教職員組合旅費細則改正に関する件

現行	改正案
<略> 第1条 静岡大学教職員組合の用務で、執行委員会の決定および要請により出張する場合は、所属支部所在地から目的地までの公共交通運賃(往復)を支給する。 ① JRを利用する場合で、移動距離が概ね80kmを超える(静岡―浜松を含む)時は往復特急料金(ただし、新幹線利用の場合は回数券相当)を支給する。 <略> (新設) 第5条 → 第6条 付則 この細則は1995年7月1日から施行する。	<略> 第1条 静岡大学教職員組合の用務で、執行委員会の決定および要請により出張する場合は、所属支部所在地から目的地までの公共交通運賃(往復)を支給する。 <u>① JRを利用する場合で、移動距離が概ね80kmを超える(静岡―浜松を含む)時は、国立大学法人静岡大学旅費支給基準第3条の区間および金額を準用する。</u> <略> <u>第5条 全大教などのオンラインでの会議出席の場合は、旅費の代わりとして開催団体からの手当の額を支給する。</u> <u>第6条</u> この細則の改正は定期大会の議決によって行う。 付則 この細則は1995年7月1日から施行する。 <u>この細則は2026年7月31日から施行する。</u>

◆その他の取り組み

◇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

◇2024 年度の支部総会の実施

2024 年度の支部総会は、2025 年 7 月 23 日に人文棟大会議室にて対面方式で実施し、9 名の参加を得た。エアコン更新の費用負担のあり方、主担当/副担当のエフォート、非常勤職員の時給問題、年俸制Ⅱ型の理解度など、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。

◇2025 年度の取り組みと支部総会

活動としては、支部総会でも議題となった年俸制Ⅱ型の理解度について執行部の協力のもと、人事職員を講師として招き、学内教職員研究集会が 11 月 27 日に開催され（静岡キャンパスからは 11 名参加）、活発な意見交換がなされた。今後も、こうした教職員の処遇に関する制度について、積極的に理解を深めていきたい。

また教職員の交流に関しては、親睦を深めるために、ビアパーティ扶養会との共催で実施しており、一昨年度は 37 名、昨年度は 40 名の参加を得て、好評であった。2025 年度も 7 月 9 日に実施予定である。

一方、退職補充が難しいなか、組合員は減少傾向にあり 2025 年 34 名から 2026 年は 31 名となる見込みである。したがって前年度同様に人文支部では、支部長と会計担当の 2 人体制で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実施することを余儀なくされている。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が、既存教員や職員へ新規加入の働きかけも、改めて取り組んでいきたい。

◇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、組合員が減少傾向にあります。そのため、執行委員や支部委員の選出にも難儀する状況です。本年度は、新規に 1 名の教員と 4 月 1 日に着任された 2 名の事務員の方に加入をいただきました。これを機に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・加入勧誘活動と勤務内容に関する相談活動の実施
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

2026 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。

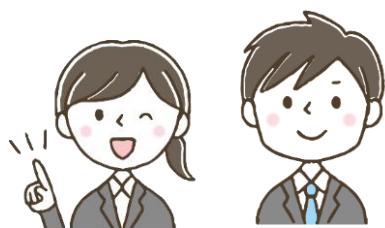
今年度の浜松キャンパス支部の取組み目標は以下の通りである。

- 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) 事務職員の時間外労働は、抑制する取組みがなされつつあることがうかがえるが、今後も時間外労働（長時間労働）の是正、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



【2025年度活動日誌】

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
2025	4月			
	2水	新採職員組合ガイダンス		
	3木	新任教員組合ガイダンス		
	24	組合役員選挙投票期間		組合役員選挙投票期間
	24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）
	5月			
	1日	メーデー		メーデー
	13火			支部委員会（メール審議）
	～15	無農薬新茶販売		無農薬新茶販売
	19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）
	24土		シニア会総会	
	6月			
	12木			支部だより1号発行
	16月	組合三原則と労働協約の学長手渡し		
	16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）
	19木			支部委員会（メール審議）
	23月	本年度定期大会について支部長あて通知		
	23月	不二速報1号発行		不二速報1号発行
	7月			
	2水	組合財政会計監査		組合財政会計監査
	10木			支部委員会（メール審議）
	12土		第57回全大教定期大会（オンライン）〔委員長、事務局長〕	
	14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）
	15火			支部会計監査
	16水	本年度定期大会組合員あて通知・議案書公開		
	17木	教育学部支部総会		
	22火			浜松キャンパス支部大会
	23水	定期大会代議員あて通知		
	24水	人文社会科学部支部総会		
	30水	定期大会代議員あてZoom接続情報通知		
	31木	第127回定期大会		第127回定期大会
	8月			
	20水	執行委員会向け年俸制Ⅱ型説明会		執行委員会向け年俸制Ⅱ型説明会
	20水	第4回執行委員会		第4回執行委員会
	25月	第1回団体交渉申し入れ		
	29金	第1回団体交渉に関する職員課との論点整理		
	9月			
	20・21		全大教第32回教職員研究集会	

		中執・静岡	全大教・他団体など	西部
10月				
2木	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火	不二速報2号発行（第1回学内教研案内号）			不二速報2号発行（第1回学内教研案内号）
28火	第1回団体交渉			第1回団体交渉
11月				
4火	第6回執行委員会（対面＋オンライン）			第6回執行委員会（対面＋オンライン）
7金		全大教中部ブロック書記研修会		
10月	不二速報3号発行（第2回学内教研案内号）			不二速報3号発行（第2回学内教研案内号）
15土		全大教合同地区別単組代表者会議（オンライン）		
20木				支部委員会（メール審議）
27木	第1回学内教研「月給制と年俸制の違いを知ろう」			第1回学内教研「月給制と年俸制の違いを知ろう」
12月				
3水	第7回執行委員会（対面＋オンライン）			第7回執行委員会（対面＋オンライン）
12金				ランチミーティング
18木	第2回学内教研（小和田哲男氏講演会「いま、豊臣秀吉に学ぶ―補佐役の歴史的役割―」）			第2回学内教研（小和田哲男氏講演会「いま、豊臣秀吉に学ぶ―補佐役の歴史的役割―」）
2026 1月				
15木				支部委員会（メール審議）
21水	第8回執行委員会（対面＋オンライン）			第8回執行委員会（対面＋オンライン）
22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
2月				
3火	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
4水	不二速報4号発行			不二速報4号発行
10火				支部委員会（メール審議）
18水	第9回執行委員会（対面＋オンライン）			第9回執行委員会（対面＋オンライン）
14土		全大教合同地区別単組代表者会議（オンライン）		
20金	第2回団体交渉申し入れ			
26木	組合役員選挙公示（選挙日程）			組合役員選挙公示（選挙日程）
3月				
3火				支部委員会（メール審議）
13金	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）
17火		全大教中部ブロック書記研修会（オンライン）		
25水	第10回執行委員会（浜松で開催）			第10回執行委員会（浜松で開催）
25水	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）
26木	第2回団体交渉についての事務折衝			第2回団体交渉についての事務折衝
31火				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。』