

# **2010年度 定期組合大会**

開催日時：2010年 8月 7日（土）

13：00～16：00（延長の場合は17時まで）

会 場：東広島キャンパス 大学会館大集会室



**広島大学教職員組合**

# 大 会 次 第

1. 資格確認、開会宣言
2. 執行委員長挨拶
3. 議長選出
4. 議事運営の説明、書記等任命
5. 議 事

第1号議案 2009年度活動報告

第2号議案 2009年度決算

第3号議案 組合財政問題について

第4号議案 2010年度活動方針

第5号議案 2010年度予算

第6号議案 全国組織への加盟の検討開始について

6. 議長ならびに書記解任
7. 閉会の挨拶

# 2010年度定期大会議案書 目次

広島大学教職員組合

## 目 次

<b>第1号議案 2009年度活動報告</b>	1~19
(1)はじめに	1~2
(2)活動報告	
①重点項目の展開	3~6
②重点項目を実現するための活動	6~11
③その他の取組み	11~12
(3)各支部の活動報告	13~16
(4)組合員現勢推移表	17
(5)組合活動日誌	18~19
	田各
<b>第2号議案 2009年度決算</b>	20~33
(1)一般会計	21~22
(2)労働金庫特別会計	23~24
(3)商品斡旋事業特別会計	25~26
(4)闘争資金積立特別会計	27
(5)総合貸借対照表	28
(6)附属明細表	29
(7)2009年度組合費入金明細表	30
(8)総合貸借対照表 勘定科目残高明細表	31
(9)監査報告書（監査委員、公認会計士）	32~33
	略
<b>第3号議案 組合財政問題について</b>	34~35
<b>第4号議案 2010年度活動方針</b>	36~39
(1)はじめに	36
(2)基本方針	36
(3)重点項目	37~38
(4)重点項目やその他の要求を実現するための活動	38~39
<b>第5号議案 2010年度予算</b>	40~46
(1)一般会計（収支計算書）	41
(2)一般会計予算案に関する説明	42~44
①2010年度一般会計予算案の留意点と概要	42~43
②2011年度以降の財政構造について	43~44
(3)労働金庫特別会計（収支計算書）	45
(4)商品斡旋事業特別会計（収支計算書）	46
(5)闘争資金積立特別会計（収支計算書）	46
	田各
<b>第6号議案 全国組織への加盟の検討開始について</b>	47
2010年度組合役員信任投票 開票結果報告	48
	田各

## 2009年度活動報告

### 1. はじめに

昨年9月の政権交代で民主党内閣が成立し、事業仕分けなどに象徴されるように国家予算も従来の自民党政権のものから大きく方向転換する兆しが見られる。鳩山内閣から菅内閣へ交代し、7月9日の参院選では民主党の敗北という結果になったが、菅内閣は6月22日に財政運営戦略に関する閣議決定を行っている。それによると、財政健全化目標として、国・地方の基礎的財政収支を遅くとも2020年度までに黒字化するとしている。その目標達成のために、歳出見直しを含む財政運営の基本ルールを策定した。また、この戦略の中期財政フレームでは、2011年度から3年間「基礎的財政収支対象経費」は前年度を上まわらない方針が示されている。文部科学省がこの閣議決定に基づき試算した結果が7月8日に報道されている。それによると、毎年増加する社会保障関係経費を踏まえると、その他の一般歳出は年率8%の削減を余儀なくされ、これを国立大学法人運営費交付金にあてはめると、削減額は約927億円に上ることである。この額は2010年度までの7年間での同交付金の削減額830億円を上回る膨大な金額となる。

これに対して文部科学省は、2011年度予算の概算要求で国立大学法人運営費交付金について削減対象から外すよう要求していく方針を固めている。また、7月9日に中国地区5大学長も2011年度概算要求で同交付金を削減しないよう求める共同声明を発表した。

もし、2011年度に交付金が927億円も削減されるとすれば、これまでの毎年1%削減とは比べものにならない大きな減額となり、教育研究費の削減をまねき、研究者のモチベーションを低下させるだけでなく、人件費の削減にも及ぶことが予想される。広島大学教職員組合は、国の政策に対してこれまで以上に注視し、教職員の意見をまとめ大学当局と交渉しなければならない。

このように、来年度予算については、かつてない厳しい状況が待ち受けているが、ここで今年度の組合執行部の活動について報告しておく。今年度の組合執行委員会発足は昨年12月23日の定期組合大会後だった。例年の定期大会に比べて5ヶ月遅いスタートである。それに加え、専従組合職員3名のうち2名が退職し、書記局の事務処理も滞りがちとなった。

このような非常事態ではあったが、4回の団体交渉に加え、定期的に書記局会議、四役会議、執行委員会、支部連絡会議の開催、過半代表者選出のための署名活動を主導など最小限の役割を果たすことができたと思う。しかし、組合活動を広報する「ひろば」、「くみあい通信」の発行が滞ってしまったのは反省しなければならない。

団体交渉では「平成13年問題」を解決した。ただし、これは過去の執行部の尽力によるところが大きく、私たちは交渉の最終段階に立ち会い、修正を加え当局との合意に至ったのが現状であろう。それでも、懸案事項に一応の決着をつけられたことは、今年度の執行部の成果の一つといえると思う。

その他、変則的な執行部組織にあって解決しなければならない問題は、専従職員をどのように採用するか、また、職員を雇用するための組合予算を今後どのように組んでいくかであった。専従職員問題は組合費の値上げに関わる重要な案件であり、この度の定期大会で議決されることになるが、定期大会開催までに専従書記次長候補者を採用できたことは一定の進展といえるだろう。

本部役員改選の時期になると、各支部では候補者の推薦に苦労されていることと思う。組合員にとって日常の業務に加えて組合活動をすることは時間的に負担であろうし、また労働組合の仕組みや労働法などを理解することも難しいことだろう。

組合員から選出される執行委員は、組合活動の中心的役割を担わなければならないのは当然であるが、役員を支える専従職員の果たす役割は非常に大きい。専従職員のしっかりしたサポートの下で、組合員の方々がなるべく小さな負担で役員となれるような書記局を作っていくことが重要であろう。

## 2. 活動報告

### 2. 1 重点項目の展開

#### (1) 「一人あたりの業務量の削減」

##### 一日当たりの労働時間の短縮

一人あたり業務量の削減は、本組合の活動の中心をなすものの一つであり、2006年1月に最初の団体交渉要求書を提出して依頼、大学側に労働時間の民間並み（すなわち1日1時間）の短縮を要求してきた。人事院勧告の実施により、国家公務員の一日当たり15分の労働時間短縮が2009年4月1日から始まっており、本組合も、2008両年度の団体交渉統一要求で1日15分の時短を主張した。しかしながら、大学側はこの点での人事院勧告準拠を怠り、2009年度賞与の減額というさらなる労働条件の引下げ提案への批判に直面して初めて、その代償措置として2009年10月1日からの時短実施を提案した。しかもこの10月1日実施は準備不足のため実現できず、実際には2010年1月1日からの実施となった。また附属学校については、1年単位の変形労働制の変更が困難なため、実施は2010年4月1日からとなった。実施の約束日と実際の実施との間の期間は、短縮されなかった労働時間に対して上記の代償措置として手当が支払われた。組合がこの問題を一貫して主張してきた成果の一つといえる。

もっとも、業務量を削減して15分の時短実施が実現できる環境が整備されているとは言い難く、恒常的な残業が常勤、契約職員を問わず発生している。また、附属学校は時短の余裕がないという一致した意見が組合や東広島、東雲の労働者代表から出されたにもかかわらず、2010年4月1日から実施された。これに対しては、組合は時短環境整備のための補助人員の雇用を要求し、過半数組合である翠（附属中・高のみ）、福山、三原ではそれぞれ2名の補助人員増を獲得した。これにより、これらの職場では、15分の時短のためには不十分であったとはいえ、一人当たり業務量の削減が前進した。

しかしながら、過半数組合ではない東雲地区および組合員の少ない翠の附属小学校では、支部や組合員と書記局との連絡が十分に取れず、附属学校部の分断工作を突破して時短実施前に補助人員の要求をまとめることができなかつた。組合では時短実施後もこれら2つの職場で補助人員の必要性が明らかになれば要求することを、3月の団体交渉で大学側に伝え、大学側も了承した。

##### 有給休暇の完全消化への取組み

業務量の削減要求に関連して組合が求めている二番目の柱が有給休暇の完全消化である。これについては消化率を明らかにするよう、組合側は大学に求めてきたが、大学側は労安委員会でようやく職種別の有給休暇消化率を開示し、それがきわめて低いことが明らかになつた。その後、労安委員会や団体交渉、労使協議の場において、有給休暇の消化率引上げが課題として共有されるようになりつつあるが、いまだ実現への道筋の明確化には至っていない。特に有給休暇の越年持ち越し分についての計画消化の制度化が、特に教員に多く見られる休日の無謀な振替を防止するためにも必要である。

## 労働時間の適正な把握への取組み

労働時間の適正な把握については、自己申告と労働時間管理者による承認手続きという、客観的とは言えない手段がとられ続けているにもかかわらず、労働安全衛生委員会において超過勤務の状況を大学側に報告させる取組みを通じて、違法レベルに達した労働時間が報告できる環境作りという意味では、かなりの改善が見られているように思われる。しかしながら、超過勤務の状況報告は一般に公開されておらず、また実態通りには報告できていない、あるいは労働時間管理者に拒否されるといった報告が後を絶たない。労働時間の管理については機械を用いた客観的手段によることが行政によって求められている。これに対しては、特に出勤時刻管理の厳格さに対する不安から、職員側に慎重意見も見られるが、2005年に組合が行った全職員向けのアンケートと、それを踏まえた2006年度の団体交渉要求書に対する大学側の回答など、さまざまな要素と問題点を検討した上で、組合は客観的手段による労働時間の把握を要求することを決定し、2007年度の団体交渉要求書以来、一貫してこれを求めてきている。

職員証のICカード化により、客観的手段による把握のための技術的条件は整ったと言える。今後は客観的手段の具体的使用を求めていくとともに、その運用が確実かつ適正に行われるような制度的整備を要求していく必要がある。また、自己申告でも正確に報告できる環境が一部でできあがりつつあることに伴い、大学側には違法な長時間労働のインシデントに対する感受性が失われ始めているという危惧がある。超過勤務状況報告の公開などを通じ、大学側が限度を超えた長時間労働の違法性を十分に認識続けるよう、労安委員会や団交等で取り組む必要がある。この点では、2010年4月の就業規則改訂に至る労使協議を通じて、大学側に三六協定の通常時間外労働と特別時間外労働との間で割増率を変えさせる（後者を前者より高くする）ことに成功しており、これが労働時間管理者に対し、特別時間外労働にはいること自体へのハードルとなれば、違法な長時間労働の縮減が可能になるかも知れない。

教員については、2010年4月の裁量労働制協定の改定を通じ、勤務状況報告書の提出があった場合は、その内容が労安委員会で報告されるようになった。このことにより、これまで野放図となっていた裁量労働制選択教員の長時間労働について、問題意識を持って行動すれば、それが公の場で議論される制度的基盤ができた。なお、裁量労働制をとっていない大学教員の労働時間管理については、「大学教員の労働時間管理に関する申し合せ」により、教育研究という目的にふさわしい、自由な労働時間の使用が合意されている。

## (2) 「雇用の安定・安心化」

### 「平成13年問題」の最終的解決

いわゆる「平成13年問題」については、前年度において、当事者の「パートタイム」から「フルタイム」への原状復帰を含めた大筋での解決がなされたが、最後に残されていた「7年間の不利益の補償」につき、2010年3月に2度の団体交渉を行い、契約一般職員給

与表に新たに 4 号俸を上乗せすることができた。また、定年退職までの時間があと 1 年しかなく、これによっても不利益の回復があまりに不十分な当事者に対処するため、長期間のフルタイム勤務者に対しては退職時に一定の配慮をすることが約束された。これにより、「平成 13 年問題」は最終的に決着したものと劳使間で合意した。組合としては、今後このような不利益取り扱いが組合員に対して発生しないよう、組合員からの訴えに対して迅速に行動し、組合員に寄り添って問題に対処することが絶対的に必要であり、これは本組合の大きな反省点である。

### **2009 年度給与引下げの代償措置**

すでに述べたように、2010 年 4 月からの附属学校における時短実施の条件整備として、附属中・高、三原、福山にそれぞれ 2 名ずつの補助人員が確保された。これらは 2009 年度の給与引下げに対する代償措置として行われ、補助人員が未だ確保されていない附属小、東雲についても、必要な要求に対しては手当をすることが大学側により表明されている。

### **教員、職員を問わぬ、雇用の安定、労働環境の安心**

今年度も再雇用職員組合員が雇い止めを通告され、組合が団体交渉を通じてそれを阻止するという事例があった。依然として部局単位では法の趣旨に反するような取り扱いが続けられており、組合が果たすべき役割は大きい。また、病を得た教員が、病休の間の非常勤講師費用を研究費から捻出せよと求められる事態、身体に障害が生じても、それに対応できる施設改修が全く行われないという事態も発生している。雇用の不安定は、制度よりも個別の事例として局所的に発生するが多く、孤立した労働者は相談することもできないまま退職を強いられることになってしまう。これは教員であると職員であるとを問わず、きわめて深刻な問題であり、まさにこうした問題を生じさせないために組合は存在している。明日はわが身に何が降りかかるかわからない状況の中で、組合に加入していること、それによって個人ではなく組合を通じて問題に対処できること、組合が迅速にそれに対応することが、きわめて重要になってきている。

### **(3) 「研究費・研究時間の確保」**

#### **ポイント制を通じた教員定員「召し上げ」反対署名**

2010 年 2 月度に行われた支部連絡会議において工学研究科支部よりなされた問題提起を受け、2011 年度からの導入が決定されている各部局への大学教員の人員配分のポイント制への移行とともに、その 1 % 分を学長裁量分とするために「召し上げる」ことに反対する声明を執行委員会は 2010 年 5 月 19 日に採択し、同時に賛同署名を集めていくことを決定した。これは、ポイント制導入自体が持つ問題点もさることながら、ポイント制によって部局から本部への人員削減が巧妙に行われようとしていることに反対するものである。大学教員はこの間の人員削減によって、いよいよ少人数で多くの業務をこなさなければならなくなり、人員削減こそが研究時間を奪う最大の元凶の一つである。この署名は大学教員のみならず、附属学校や医療職員を含めた全職員に開放されており、広島大学全体の問題

として取り組んでいる。

## 2. 2 重点項目を実現するための活動

### (1) 書記局体制の再確立

前回の組合大会時点で、専従書記 1 名（書記次長）がすでに退職しており、残る 2 名の書記のなかから書記次長を出す手順となっていることを報告した。

その結果田丸氏が書記次長となることになったが、残る 1 名の永谷氏が一身上の都合で 2010 年 3 月末で退職する…という事態を迎えた。すなわち書記局体制崩壊の一歩手前…という危機的状況を迎えたのである。

田丸氏には、従来中心的に行っていた会計業務のみならず、大学当局あるいは各支部との連絡調整、広報活動などさまざまな業務が一挙に両肩にのしかかることになり、書記局の活動が暗礁に乗り上げることは明白であった。そこで臨時的なアルバイトとともに恒常に書記局業務を補佐する長期間のアルバイトを募集する一方で、書記次長候補者となる専従書記 1 名を公募することとなった。

2010 年 2 月半ばから約 1 カ月間の公募期間において 2 名の応募があり、3 月 19 日に山口執行委員長・河村副執行委員長・勝部書記長・吉田書記次長と岡本顧問・白根顧問の計 6 名で面接を実施した。この結果、今後の組合経営の力量・大学当局との交渉能力、および広島大学の事情をよく理解しているなどの点を勘案し、これまで広島大学生協の専務理事としてその経営再建と運営に手腕を振るってきた小藪猛氏を適任と判断して 3 月 19 日の執行委員会に諮り、採用が決定された。ただし生協業務の引継ぎ作業の関係上、着任は 7 月 1 日付となった。

小藪氏着任までの間、田丸氏とアルバイト 1 名で書記局業務をこなしてきたが、業務の整理作業を含めて充分進展したとは言えなかった点も確かにあるが、田丸氏がかなりオーバーワークになっていたこともあり、体制移行期のやむを得ない混乱であったとも言える。

小藪氏着任当日に次期役員候補者の信任投票が告示され、7 月 12 日に締め切られた信任投票によって、小藪氏も他の役員候補者とともに信任された。今大会以後、書記局は吉田書記長・前杢英明書記次長と小藪書記次長および専従 1 名・アルバイト 1 名の体制で運営されることになる。

なお、現在アルバイトを含む 3 人体制が復活したことから、霞キャンパスにある広島事務所の開室を週 3 日（あるいは 4 日）実施できるように調整している。広島事務所は、霞支部のみならず附属（翠町地区・東雲地区）・東千田地区への支援活動、連絡調整を積極的に行っていくことになる。

### (2) より効果的な団体交渉

今期の団体交渉は、「平成 13 年問題」の決着や「パートタイムの手引き」作成問題、次項で詳説する「管理監督者」の定義問題などで団体交渉を持った。これらのうち、「管理監

督者」の定義問題に関する団体交渉は、大学側から提起されたものであった。また、就業規則改訂提案のための労使協議の開始前に、主な論点について説明させる団体交渉を行った。これは、8事業場のうち4事業場でのみ過半数組合となっている状況の中で、労使協議の論点を整理し、組合員ではあるが個人の資格で労使協議に出席する過半数代表者を含めた労働者側の姿勢を調整する意義を持つものである。

このように、今期は2008年度の団体交渉要求書を参考しつつも、網羅的な要求をベースにした団体交渉は行わず、むしろ個別の問題に特化した団体交渉を行ってきた。また団体交渉要求書については、霞地区と附属学校の問題に重点を置きつつ、より絞った要求書を作成することに力を注いだ。これは、執行部としては支部活動の活性化を通じて行うこととし、支部連絡会議を通じて各支部への働きかけを行ってきたが、書記局体制の立て直しに時間がかかり、働きかけのフォローアップが十分にできなかつた。また附属学校が4月から6月にかけ、附属学校が多忙な時期にあったこと、書記局員の退職により、霞支部の組織活動が低下したことなどもあって、新たな団体交渉要求書の作成が、当初の予定通りには進んでいない。とはいっても、各支部からの提案は集まってきており、重点課題を明確にした上で、大学にしっかりととした対応をさせる効果的な団体交渉を行うことのできる要求書を作成中である。

### (3) 過半数代表者の選出と労働安全衛生委員会

#### 「過半数組合」への努力と過半数代表者の選出

上述したように、本組合は広島大学の8事業場のうち4事業場で過半数組合となっている。今期は過半数組合となっていない4事業場のうち霞事業場と東広島事業場で支持署名活動による組合推薦者の過半数代表者選出活動を行つた。また、東千田事業場でも同様の方法による組合推薦者の過半数代表者選出のための準備を行つてゐる。東雲事業場では、従来方式による過半数代表者の選出を行つたが、同時に組合員の拡大を通じた過半数組合化にも積極的に取り組んでいる。

#### 霞地区過半数代表者選出をめぐる「名ばかり管理職」問題

霞事業場の過半数代表者には、組合は河村明江組合副委員長を再度推薦し、任期を2010年4月1日から2012年3月末日までと設定して2月後半より署名活動を開始、ほぼ3月中旬に過半数の署名を集めた。過半数の確認は4月中旬までに大学側によって行われたが、大学側は河村副委員長が4月1日より看護師長に昇進したことを以て、過半数代表者としての適格性を欠くと疑義を呈した。

「労働者の過半数を代表する者」については、労働基準「法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと」と厚生労働省令の労働基準法施行規則第6条の2は定めているが、労基法41条第2号のいう管理監督者にあたるかどうかは対象者のおかれている実態に即して判断すべきものであつて、使用者が就業規則等で特定の職を「法のいう管理監督者である」と記載したことによって直ちに法のいう管理監督者となるわけ

ではない。最近ではファーストフード店の店長が管理監督者性を否定された判決が有名であるが、管理監督者性の否定は飲食店の店長に限らず、「経営者と一体の立場にある」、「経営に関する決定に参画」、「出退勤含む自己の労働時間に裁量権」、「地位と権限にふさわしい賃金上の処遇」といった要件をすべて満たしていなければ、管理監督者とは見なし得ない、というのが行政実務と裁判例の一貫した態度である。

看護部運営会議以上の会議への出席権がなく、出退勤時間に対する裁量権も実質的になく、賃金は管理職手当を加えても残業代が支払われていた時代より減少するのが当たり前の広島大学病院の看護師長は、明らかにこうした要件を満たしておらず、典型的な「名ばかり管理職」である（大学病院を含む多くの病院では、そもそも看護師長を管理監督者と指定していないところが大半である）。したがって、大学側が内示の段階で適格性を問題にし始めた2010年3月以来、組合は、看護師長は「名ばかり管理職」であり、適格性に問題はないこと、労働者のイニシアチブで適正に選出されており、使用者側が干渉すべきではないことを主張してきた。これに対して大学側は6月に団体交渉の開催を要求し、6月30日に霞地区において団体交渉が持たれた。ここで大学側は、河村副委員長の所属部署の看護師長だけを管理職から除く提案を行ったが、組合側は就業規則（給与規則）の管理職の定義そのものに問題があるということを主張し、給与規則第24条から労基法41条第2号への言及を削除するよう求めた。交渉の結果、給与規則第24条に掲げる管理職を2010年度内を目処に根本的に見直し、「名ばかり管理職」を排除すること、排除された「名ばかり管理職」にはその管理的業務に対して職務に応じた手当を付けること、以上の見直しが行われるまでの暫定措置として、河村副委員長の所属部署の看護師長だけを管理職から除くことを認める、ということで、7月14日に合意に至った。

### **労働安全衛生委員会の活用**

労安委員会は、労働安全衛生法に基づいて、委員の半数は過半数組合ないし過半数代表者が推薦する委員で構成されなければならず、また毎月の開催が義務づけられている会議である。これを最大限活用することで、長時間労働の問題やメンタルヘルスの問題など、さまざまな労働上の問題について大学側の対応を迫ることができる。それゆえ、意識的な取組みを通じた活用が必要な組織である。労安委員会については、東広島地区ではその活用体制が整ってきたが、霞地区では専従書記の出席もできておらず、まだまだ不十分な活用状態である。他の事業場については、ようやく書記局が運営状況の把握に向かい始めたばかりで、活用の段階にまでは到達していない。

東広島地区における活用の内容としては、時間外・休日労働報告と特別時間外労働や違法な長時間労働の事情と今後の対処方法の説明と質疑、有給休暇取得状況についての報告、病を得たり障害を持ったことによる労働条件の悪化への対処の要請などがあるが、今後は各支部役員会への書記の出席とあわせ、各地区での労安委員会への書記の出席を通じた活用に力を注ぐ必要がある。

#### (4) 組合員の拡大

組合員の年齢別構成では高年者の割合が相対的に高いと考えられる。それゆえ毎年、50名以上の組合員が退職により組合を去られる。したがって、退職で去られる方以上の組合員拡大が必要であり、特に去られる方の組合費が高く、他方で若く、常勤でない場合の多い新規加入者の組合費が低い場合、組合財政の観点からも、去られる方を大きく上回る新規加入者の獲得が必要となる。

#### 霞地区新採用者ガイダンスにおける拡大活動

今期も霞地区における医療職員の新採用者ガイダンスの機会を用いて勧誘活動を行い、新規採用者の8割程度、40人以上の新規加入を獲得したほか、附属学校各支部や大学各支部などで一定の新規加入者を獲得し、2010年3月末の退職者による組合員数減少を何とか補うことができた。霞地区での新勧活動は広島県医労連の協力を得て行ったが、組合でも加入申込書を新デザインで作成したり、新たな勧誘資料を作成したりした。事前に昼休憩前に過半数代表と組合の紹介の時間を設けることを大学側に申し入れていたが、結局かなえられず皆が休憩に入る直前、既に起立して移動しようとしている新規採用者を呼び止めて、過半数代表と組合の紹介を行った。数分話しただけであったが拍手され、結果的に当日48名の加入申し込みを得た。

#### 東広島地区新採用者研修における拡大活動

東広島地区でも新採用者研修の最終日に、過半数代表者本人自身による説明を、プログラムの内部に組み込むことを大学側に求め、すでに研修プログラムは完成していたが、追加で組み込ませることに成功した。この活動を通じた新規加入者は、残念ながらゼロであったが、過半数代表者は労基法上の公的な存在であるので、新採用者にその重要性を直接認識してもらう機会を確保したことがきわめて重要である。今後も、ガイダンスや研修プログラムの内部に過半数代表者の意義について本人に説明させる機会を継続的に確保しなければならない。また、その機会を用い、過半数代表者は個人であり、その役割を一人で果たすことは難しく、組合の組織的バックアップが不可欠であることを訴えること、その中で職場において組合が果たす役割を理解してもらい、加入を考えてもらうことも、非常に重要である。このための書記局や執行委員を中心とした組織的取組みと、「組合の仲間」の存在のアピールについて、引き続き強化していく必要がある。

#### 組合員に「つながり」を意識させ、脱退させないための取組みの必要性

そのほか各支部でも新採用教職員を主たるターゲットとした加入促進活動を行い、附属学校やいくつかの支部で新規加入者を獲得している。他方で組合活動が肌で感じられない等の理由で脱退する方も見られ、全体としての組合員数は、目標とする1000名台に乗せることができなかった。新たに加入された組合員を始め、全組合員に対して、組合に加入していること、それ故に孤立していないことを感じてもらえる取組みがいっそう重要なっている。

## (5) 組合財政の改善

### 加入申込書・組合費引き去り手続きの簡素化

書記局体制と組合財政を再検討し、組合費の引上げを議論していただくための取組みを、主として支部連絡会議の場を用いて行ったが、各支部での討議の要請を書記局が十分にフォローアップできておらず、支部レベル、組合員レベルでの議論が十分に行われたとは必ずしも言えない。7月12日の四役会議で組合費引上げに関するチラシを承認し、個々の組合員のレベルでの検討を促し、理解を求めた。

組合費の未徴収問題については、加入申込書の改善、大学側へ、給与関係情報の提供頻度を年1回から毎月（新規加入者のみ）への変更を要請するなどして、今後の未徴収が発生しないような方策を整備した。これは、従来、加入申込書と組合費の給与引き去りの委任状、給与情報提供の同意書がそれぞれ別個の用紙となっており、加入申込書は提出されても他の2つの書類がなかなか提出されないため、組合費の引き去りができない状態が一部で生じていたもので、加入申込書に上記委任と同意に関する項目を付け加え、大学側から迅速に給与情報の提供を受けることと相まって、加入者と組合書記局双方の負担を軽減するものである。この方向での変更について、大学側との合意が7月14日にできている。

## (6) 機関・情報活動

### 支部連絡会議の強化

今期は組織活動を改善する第一歩として、支部連絡会議の役割の強化を重点課題として位置づけ、これまで行われてきた東広島地区の支部連絡会議のみならず、広島地区（霞支部、附属中・高支部、東雲支部）、三原地区の支部連絡会議を毎月1回、執行委員会直後に開催した。これによって広島地区及び三原地区の各支部との連絡共同体制は劇的に改善し、非常に新鮮でユニークな情報や提案が各支部から提出される一方、組合執行部・書記局の方針の伝達と討議も質的に大きく向上した。ただ、福山地区での支部連絡会議は行うことができず、また各地区的支部連絡会議への各支部の出席確保についても、書記局内部での不徹底もあり、すべての支部からの出席確保には至らなかった。三原地区についても、4月以降は開催できていない。

7月から書記3名体制が曲がりなりにも復活し、書記が動ける体制ができつつある。それを踏まえ、前月である6月の執行委員会では、各支部に対し、毎月ないし2か月に1回程度の支部役員会の定期開催を提起すること、各支部役員会には必ず書記が出席し、サポートに回ることを決定し、同月の支部連絡会議において各支部に伝達した。支部連絡会議は、執行委員会の決定を各支部に伝えるとともに、各支部活動を組合全体の活動にフィードバックするための重要な機関であり、具体的に支部と執行部とをつなぐのは書記局である。支部役員会の定期開催と書記の出席は、このような支部連絡会議の機能を補完し、組合活動の基盤たる支部活動を活性化することをねらったものである。支部役員会に出席する書記は、この役割を十分に自覚し、ただ単に座っているだけではなく、支部活動が組合全体

の活動と調和して動くように、積極的にサポートすること、「本部執行部の動きとすべての支部の動きとを切れ目なくつなぐ」という意識で活動することが必要となる。

### **整備が必要な情報活動**

情報活動については、組合メール通信は何とか発行したが、『ひろば』の発行には手が回らなかった。今後は両者の発行体制をしっかりと整備する必要がある。また、署名活動などを通じて、適切な掲示が組合掲示板に掲げられていることの必要性が痛感された。組合掲示板については、これまで組合掲示板を獲得する取組みを続けてきた結果、ほぼ各支部で一つ以上の掲示板が獲得されている。今後はこれらを各支部と書記局が協力してさらに活用するとともに、教育学研究科支部や理学研究科支部、工学研究科支部など広大な建物を対象とする支部では、各建物ないし各フロアに一つといったように、複数の掲示板を獲得することが求められる。

### **(7) 学習活動とレクリエーション活動**

今期は組織活動の整備に大半の時間が取られ、学習活動を組織することがほとんどできなかつたが、各支部の呼びかけに応じて、組合の課題や新たな動きを支部総会において説明するということを行つた。執行委員会では、今後は労働運動に関わる問題に止まらず、組合が持つ知的リソースを活用して、さまざまな教養・学習活動を組織するべきであるという点で合意ができており、そうした方向に踏み出すことが求められよう。それを通じて組合というものが広く教職員や一般市民に知られ、それが組合を支持する動きや力に育っていく可能性もある。こうした組合の知名度の拡大は、さまざまなかたちで利用できるであろう。

レクリエーション活動については、今期は霞支部で新規加入者歓迎会を開き、また医労連のイベントに協力するかたちで、広島カープの試合観戦を行つた。レクリエーション活動は組合の横のつながりを強化する重要な手段であり、さらなる企画が執行部のみならず支部からも提案されることが望まれる。

## **2. 3 その他の取組み**

### **(1) 個別相談**

「雇用の安定、労働環境の安心」の項すでに述べたが、今期も多くの個別相談が持ち込まれ、誠実に対応した。雇用不安の多くは組合の関与やアドバイスを通じて解決している。個別相談は、組合員にとって組合の存在の重要性が最も感じていただける場であり、それだけに、すべての個別相談は書記局と執行部のレベルで対処すべきである。ただ、広島大学はキャンパスが散在しており、また特に今期は書記の退職が相次いで書記局の対応能力が十分でなかつたこともあり、支部での対応をお願いしたケースもある。今後は支部役員会への書記の出席を通じた支部活動へのサポートなどで、支部と書記局の共同体制がより明確になっていくと思われる。その中で、個別相談活動の体制も強化しなければなら

ない。

## (2) 商品斡旋事業

商品斡旋事業は、組合員の福利厚生を目的としたものであり、そのために書記の職務の一部を割いて維持してきた。ただ、そうした事業本来の目的からすれば、これは執行部と書記局が十分に検討や見直しをしつつ、維持発展すべきものであるが、これまで特定の書記に任せたまま、ルーティン的に行われてきてしまった、という面もある。こうした組合活動への位置づけの不十分さから、撤退した協賛企業や、扱いがきわめて限定されている個別事業もある。今後は書記局・執行部による積極的な関与と再検討を加え、組合活動の中の位置づけを明確にする必要がある。

## 収支計算書

2009年4月1日から2010年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考(主な使途)
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(16,779,550)	(16,787,900)	(△8,350)	
組合費収入	16,779,550	16,787,900	△ 8,350	
2. 雑収入	(103,040)	(108,607)	(△5,567)	
受取利息配当金	2,440	20,812	△ 18,372	
雑収入	100,600	87,795	12,805	特約店会費 他
3. 特別会計繰入金収入	(1,000,000)	(1,003,400)	(△3,400)	
労働金庫特別会計繰入金収入	700,000	700,000	0	
商品斡旋事業特別会計繰入金収入	300,000	303,400	△ 3,400	商品会計金額 3400円分含む(2010年度振替予定)
4. 積立預金取崩収入	(1,387,560)	(1,387,560)	(0)	
退職金積立預金取崩収入	1,387,560	1,387,560	0	
5. 預り金収入	(0)	(570)	(△570)	
支部費預り金	0	570	△ 570	
6. 前年度繰越金	1,321,312	1,321,312	0	
収入合計	20,591,462	20,609,349	△ 17,887	
II. 支出の部				
1. 人件費	(17,270,720)	(16,420,481)	(850,239)	
給与諸手当	14,052,000	13,214,157	837,843	顧問料月額3万
退職金	1,386,720	1,386,720	0	
厚生費	1,832,000	1,819,604	12,396	社会保険・労働保険・健康保険料
2. 事務局費	(1,763,680)	(1,722,989)	(40,691)	
通信費	300,000	291,588	8,412	弔電・電話・送料・光通信
消耗品費	210,000	187,959	22,041	事務用品・法務差替
備品費	10,000	0	10,000	
印刷刊行費	970,000	968,152	1,848	大会議案書・輪転機等保守料・用紙・インク代 他
雑費	273,680	275,290	△ 1,610	顧問保険料・振込手数料
3. 会議費	(130,000)	(146,012)	(△16,012)	
大会費	40,000	27,664	12,336	交通費・飲料
支部連絡会議費	20,000	30,170	△ 10,170	交通費・飲料
執行委員会費	70,000	88,178	△ 18,178	交通費
4. 事業費	(763,250)	(386,014)	(377,236)	
専門部費	165,000	123,154	41,846	新聞・資料代 四役会議・団交等の交通費
組織強化費	588,250	255,860	332,390	加入促進費・支部活動援助金
行動費	10,000	7,000	3,000	医労連・全大教集会
5. 特定預金支出	(0)	(20,417)	(△20,417)	
退職金積立預金	0	20,417	△ 20,417	
6. 予備費	663,812	0	663,812	
支出合計	20,591,462	18,695,913	1,895,549	
次年度繰越金	0	1,913,436	△ 1,913,436	

## (労働金庫特別会計)

## 収支計算書

2009年4月1日から2010年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(168,746)	(168,746)	(0)	
全労済・労金手数料	168,746	168,746	0	
2. 雑収入	(554,518)	(553,603)	(915)	
受取利息配当金	554,518	553,603	915	労金出資金18,206,000円に対する配当金546,180円が含まれる
3. 特別会計繰入金	(0)	(2,115)	(△2,115)	
商品斡旋事業特別会計繰入金収入	0	2,115	△ 2,115	
4. 前年度繰越金	1,276,787	1,276,787	0	
収入合計	2,000,051	2,001,251	△ 1,200	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(630)	(630)	(0)	
雑 費	630	630	0	振込手数料
2. 預かり保証金返済支出	(10,070)	(8,070)	(2,000)	
預り保証金支出	10,070	8,070	2,000	
3. 立替金支出	(0)	(615)	(△615)	
立替金支出	0	615	△ 615	
4. 一般会計戻入金支出	(700,000)	(700,000)	(0)	
一般会計戻入金支出	700,000	700,000	0	
5. 特定預金支出	(0)	(6,933)	(△6,933)	
組合基金引当特定預金支出	0	6,933	△ 6,933	
支出合計	710,700	716,248	△ 5,548	
次年度繰越金	1,289,351	1,285,003	4,348	

## (商品斡旋事業特別会計)

## 収支計算書

2009年4月1日から2010年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
I. 収入の部				
1. 事業収入	(314,813)	(452,320)	(△137,507)	
受取手数料	(314,813)	(322,203)	(△7,390)	
ブルデンシャル生命	261,687	281,111	△ 19,424	
大日商事	39,249	34,509	4,740	
伊藤ハム	3,675	5,756	△ 2,081	
ジョモネット山陽	10,202	827	9,375	
化粧品事業収入	0	130,117	△ 130,117	
2. 雑収入	(1,994)	(478)	(1,516)	
受取利息配当金	1,994	478	1,516	
3. 前年度繰越金	536,913	536,913	0	
収入合計	853,720	989,711	△ 135,991	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(11,465)	(11,465)	(0)	
通信費	1,070	1,070	0	送料
雑費	10,395	10,395	0	振込手数料・残高証明代
2. 預かり保証金返済支出	(0)	(118,649)	(△118,649)	
化粧品事業支出	0	118,649	△ 118,649	
3. 一般会計戻入金支出	(300,000)	(303,400)	(△3,400)	
一般会計戻入金支出	300,000	303,400	△ 3,400	
4. 特別会計戻入金支出	(0)	(2,115)	(△2,115)	
労働金庫特別会計戻入金支出	0	2,115	△ 2,115	
支出合計	311,465	435,629	△ 124,164	
次年度繰越金	542,255	554,082	△ 11,827	

(闘争資金積立特別会計)

収支計算書

2009年4月1日から2010年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	決算額	差異	備 考
I. 収入の部				
1.闘争資金積立金利息収入	167,420	125,915	41,505	
2.前年度繰越金	47,411,958	47,411,958	0	
収入合計	47,579,378	47,537,873	41,505	
II. 支出の部				
1. 事務局費	(0)	(210)	(△210)	
雑 費	0	210	△ 210	残高証明代
支出合計	0	210	△ 210	
次年度繰越金	47,579,378	47,537,663	41,715	

(闘争資金積立特別会計)

貸借対照表

2010年3月31日

(単位:円)

科目	金額	
I. 資産の部		
1. 固定資産		
(1)その他の固定資産		
闘争資金積立預金	47,537,663	47,537,663
資産合計		47,537,663
II. 正味財産の部		
1. 積立金		
闘争資金積立金	47,537,663	47,537,663
負債・正味財産合計		47,537,663

注記

1. 重要な会計方針

(1)資金の範囲について

資金の範囲は、現金・預金としている。

## 総合貸借対照表

2010年3月31日

(単位:円)

科目	金額
I. 資産の部	
1. 流動資産	
現金預金	3,752,521
未収組合費	500
仮払金	3,000
前払金	39,668
立替金	19,255
商品	45,358
2. 固定資産	3,860,302
(1)有形固定資産	
備品	112,000
(2)その他の固定資産	
中国労働金庫出資金	18,206,000
闘争資金積立預金	47,537,663
退職金積立預金	7,262,516
組合基金引当特定預金	3,625,855
資産合計	76,744,034
	80,604,336
II. 負債の部	
1. 流動負債	
未払金	1,285,327
前受金	49,500
預り金	225,452
2. 固定負債	1,560,279
退職給付引当金	4,914,630
負債合計	4,914,630
	6,474,909
III. 正味財産の部	
1. 固定資産等見返り正味財産	△ 547,418
2. 積立金	
中国労働金庫出資金積立金	18,206,000
闘争資金積立金	47,537,663
退職金積立金	1,554,806
組合基金引当積立金	3,625,855
3. 次年度繰越金	70,924,324
正味財産合計	3,752,521
	74,129,427
負債・正味財産合計	80,604,336

## 2010年度活動方針（案）

### はじめに

世界の中で日本だけが20年以上も景気が回復していないという異常な状態の中で、有権者も非常に短期の結果を求めるようになり、国立大学もそういった嵐の中に投げ込まれている。

そのような逆境を口実に、労働条件の切り下げ圧力が拡大していく中、広島大学教職員組合は、人間らしい職場、働きやすい職場を目指して、大学側に労働法令遵守の徹底や労働条件の維持改善を要求し、一定の成果を上げてきた。また2006年以降に進めてきた団体交渉についても、原則的立場に立ちつつ、広島大学をよりよい大学としていくという立脚点を明確にし、大学側との合意形成に努力してきた。

本組合は、国立大学法人化後のこのように活発で多様な活動を、全国組織に加盟することなく維持してきた。これは書記局に巨大なプレッシャーを与えることとなり、一昨年度から昨年度にかけ、3名の書記局員のうち2名が退職するという結果を生んでしまった。昨年度はここからの組合組織の立て直しが最大の課題となり、多くの問題が再検討され、さまざまな新しい取組みを開始した。それらはひとことで言うならば、「組合のさまざまな組織をつなげ、動かしていく活動」であった。

まず、書記局を一つの組織として動かす取組みを開始した。支部と本部をつなげ、意思の疎通を円滑にする活動にも力を入れた。組合員拡大に取り組む中で、組合はこれまで何をしてきたのか、何をしなければならないのかについても整理した。これらの活動は、外に見える動きを作り出すものでは必ずしもなかったし、率直な反省を含み、組合の過去の取組みに失望を与えるものでもあったので、組合を去るという決断をした組合員も出ることになった。しかしながら、こうした改革を通じて、組合組織は強くなったと自信を持つて言える。

組合体制の立て直しは未完であり、今年度も続けなければいけない。しかし、今年度は立て直しだけではなく、新たな試みをさまざまに行いたい。それらを含めた新方針について、以下に原則と具体的な取組みを掲げる。

### 1. 基本方針

昨年度は大会開催が12月末ということもあり、約7か月の期間を前提としたため、活動項目に優先順位をつけ、対処せざるを得なかった。今年度は期間という意味では正常化しているので、従来の重点項目に立ち返り、6つの柱を立てるものとする。

## 2. 重点項目

### 2. 1 重点項目の改定

本組合では、2007年度以来、規約が掲げる4つの目的（雇用の保障、労働条件の維持改善、職場環境の改善、大学の民主化）に対応させつつ、6つの重点項目を掲げて組合活動に取り組んできた。今年度は、新たな情勢を踏まえ、これまで第5項目として掲げられていた「個人業績評価の撤回」を第2項目と第4項目に分散統合し、新たに第5項目として「労働環境の安心化」を加えた以下の6つを重点項目とする。

- (1) 一人当たりの業務量の削減 (継続、規約目的「労働条件の維持改善」)
- (2) 賃金の適正化 (修正、規約目的「労働条件の維持改善」)
- (3) 雇用の安定・安心化 (継続、規約目的「雇用の保障」)
- (4) 研究費・研究時間の確保 (継続、規約目的「労働条件の維持改善」)
- (5) 労働環境の安心化 (新規、規約目的「職場環境の改善」)
- (6) 大学運営の適正化 (継続、規約目的「大学の民主化」)

### 2. 2 重点項目の具体的展開

#### (1) 一人当たりの業務量の削減

労働時間短縮が実施できる体制の強化  
労働時間の適正な把握  
有給休暇の完全消化  
人員の適正な配置

#### (2) 賃金の適正化

教員への超過勤務手当の支給  
大学院担当手当の適正な支給  
助教の給与表の作成  
契約職員の賃金の改善  
職務負担に応じた手当の支給  
個人業績評価の撤回

#### (3) 雇用の安定・安心化

契約職員等の雇用の安定化  
任期付教員の再任

#### (4) 研究費・研究時間の確保

ポイント制を通じた教員定員「召し上げ」への反対  
基盤研究費の確保と増額

附属学校教員への研究費・出張費等の支給

個人業績評価の撤回

(5) 労働環境の安心化

ハラスメント対策の適正化

附属学校など老朽化した施設の整備、改修

病気や障害のために勤務に困難が生じたときの迅速な対応法の確立

(6) 大学運営の適正化

大学運営に関する説明責任を大学に果たさせる

学長選挙の民主化

### 3. 重点項目やその他の要求を実現するための活動

前項の重点項目や、その他の要求を実現するために、以下の活動を組織的かつ有機的に行う。

(1) 団体交渉

昨年度方針に掲げた通り、今年度の団体交渉要求項目は、給与引下げによる代償措置の具体化を中心に、霞地区と附属学校に一定の重点を置いたものを、10項目から20項目の間で作成する。そのための団体交渉が10月頃に開催できるように日程を組む。要求項目以外の団体交渉は、必要に応じて適宜行う。

(2) 書記局体制の再確立

2010年7月に新たな専従職員を採用し、とりあえずの3人体制が復活した。今後は組合財政を踏まえつつ、3人を一体的に運用できる書記局体制を確立し、書記の活動を軸として、支部活動から組合全体までが有機的に動く組合作りを目指す。

(3) 過半数組合化と過半数代表者の選出、労働安全衛生委員会の活用・活性化

東雲地区の過半数組合化に力を注ぐとともに、東千田地区における過半数代表者を、東広島・霞両地区と同様の方法で選出するための調整を、社会科学研究科支部と連携しつつ行う。労働安全衛生委員会については、東広島地区において、引き続き執行委員と支部長を労働者代表推薦委員として同委員会に送り、毎月の委員会の議論を活性化する。また東広島地区以外でも、組合書記の出席を確保しながら各支部と連携しつつ労安委員会を活用・活性化する。

(4) 組合員の拡大

新勧活動に力を入れ、新採用者情報を支部から取得し、組織的な勧誘活動を行う。また、

新採用者でない組合未加入者にも、組合を知つてもらう活動を行う。新採用者ガイダンス・研修のプログラムの中に、過半数代表者の役割を直接知らせる機会を確保させる。その上で、過半数代表者を支える組合の力についての理解を促し、新採用者の組合加入につなげる。今年度中の組合員数 1000 名の突破を目指す。

#### (5) 機関・組織活動

昨年度から取組み始めた支部連絡会議の強化をさらに進める。支部連絡会議は毎月 1 回、執行委員会直後に行う。東広島地区支部連絡会議には各支部から少なくとも 1 名は必ず出席するように確保するとともに、広島地区、三原地区での支部連絡会議についても、各支部からの出席を確保する方策を考える。支部連絡会議の開催が難しい福山地区については、別途連絡方法を工夫する。

支部連絡会議の毎月開催に加え、支部に対して支部役員会の定期開催（毎月ないし隔月が望ましい）を促し、それに書記が必ず出席することを通じて、本部活動と支部活動を有機的につなげる。書記はこの役割を意識的・自覚的に担い、本部・執行部の動きを的確に支部に伝えるとともに、支部からの意見や要求、動きを書記局・執行部に届け、書記局の政策企画に活用する。

商品斡旋事業についても、組合員の福利厚生の観点から、機関・組織活動の上に位置づけ、内容を再検討しながら、他の活動との関連性をも足しつつ展開する。

#### (6) 情報活動

全職員向け機関紙『ひろば』の隔月定期発行を行う。また組合メール通信による組合員向け情報発信も毎月以上の頻度で行い、限定情報を組合員に提供する。各支部の掲示板をさらに拡大する活動を支部に求めるとともに、組合が現に取り組んでいる活動が掲示板に掲示されるよう、タイムリーな宣伝活動を行って、組合の存在感を高める。

#### (7) 教養・学習活動

組合員に労働問題に関する知識を高めてもらう学習活動を企画するほか、執行委員の全学への紹介を兼ねて、組合主催の教養講座を、執行委員が自分の専門分野について講義するかたちで、学内の教職員・学生に止まらず、広く一般にも公開して行う。これは広島地区と東広島地区で並行して行うものとする。

#### (8) レクリエーション活動

各支部でのレクリエーション活動を支援するとともに、組合本部主催のレクリエーション活動を組織する。具体的には、「組合釣り大会」、「組合山歩き会」、「組合町歩き会」などを計画、実施する。

## (一般会計)

## 2010年度予算(案)

2010年4月1から2011年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2009年度決算額	2010年度予算額	対前年増減額	備 考(主な使途)
I. 収入の部				
1. 組合費収入	(16,787,900)	(19,200,000)	(2,412,100)	
組合費収入	16,787,900	19,200,000	2,412,100	
2. 雑収入	(108,607)	(90,000)	(△18,607)	
受取利息配当金	20,812	21,000	188	
雑収入	87,795	69,000	△ 18,795	特約店収入他
3. 特別会計繰入金収入	(1,003,400)	(996,600)	(△6,800)	
労働金庫特別会計繰入金収入	700,000	700,000	0	
商品斡旋事業特別会計繰入金収入	303,400	296,600	△ 6,800	前期 3400円分商品斡旋事業特別会計へ返金
4. 積立預金取崩収入	(1,387,560)	(793,920)	(△593,640)	
退職金積立預金取崩収入	1,387,560	793,920	△ 593,640	
5. 預り金収入	(570)	(△1,020)	(△1,590)	
支部費預り金	570	△ 1,020	△ 1,590	
6. 前年度繰越金	1,321,312	1,913,436	592,124	
収入合計	20,609,349	22,992,936	2,383,587	
II. 支出の部				
1. 人件費	(16,420,481)	(16,048,080)	(△372,401)	
給与諸手当	13,214,157	13,440,000	225,843	顧問料月額3万
退職金	1,386,720	793,080	△ 593,640	
厚生費	1,819,604	1,815,000	△ 4,604	社会保険・労働保険・健康保険料
2. 事務局費	(1,722,989)	(2,640,000)	(917,011)	
通信費	291,588	770,000	478,412	弔電・電話・送料・光通信
消耗品費	187,959	100,000	△ 87,959	事務用品
備品費	0	160,000	160,000	パソコン 書籍
印刷刊行費	968,152	960,000	△ 8,152	大会議案書・輸転機等保守料・用紙・インク代他
雑費	275,290	650,000	374,710	公認会計士顧問料・振込手数料
3. 会議費	(146,012)	(320,000)	(173,988)	
大会費	27,664	30,000	2,336	交通費・飲料
支部連絡会議費	30,170	220,000	189,830	交通費・飲料
執行委員会費	88,178	70,000	△ 18,178	交通費
4. 事業費	(386,014)	(1,030,000)	(643,986)	
専門部費	123,154	130,000	6,846	新聞・資料代 四役会議・団交等の交通費
組織強化費	255,860	700,000	444,140	加入促進費・支部活動援助金
行動費	7,000	200,000	193,000	医労連・全大教集会
5. 特定預金支出	(20,417)	(20,000)	(△417)	
退職金積立預金	20,417	20,000	△ 417	
6. 予備費	0	2,934,856	2,934,856	
支出合計	18,695,913	22,992,936	4,297,023	
次年度繰越金	1,913,436	0	△ 1,913,436	

## (労働金庫特別会計)

2010年度予算(案)

2010年4月1日から2011年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2009年度決算額	2010年度予算額	対前年増減額	備 考
<b>I. 収入の部</b>				
1. 事業収入	(168,746)	(168,746)	(0)	
全労済・労金手数料	168,746	168,746	0	
2. 雑収入	(553,603)	(553,603)	(0)	
受取利息配当金	553,603	553,603	0	労金出資金18,206,000円に対する配当金546,180円が含まれる
3. 立替金収入	(0)	(615)	(615)	
立替金収入	0	615	615	
3. 特別会計繰入金	(2,115)	(0)	(△2,115)	
商品斡旋事業特別会計繰入金収入	2,115	0	△ 2,115	
4. 前年度繰越金	1,276,787	1,285,003	8,216	
<b>収入合計</b>	<b>2,001,251</b>	<b>2,007,967</b>	<b>6,716</b>	
<b>II. 支出の部</b>				
1. 事務局費	(630)	(630)	(0)	
雑 費	630	630	0	振込手数料
2. 預かり保証金返済支出	(8,070)	(5,000)	(△3,070)	
預り保証金支出	8,070	5,000	△ 3,070	
3. 立替金支出	(615)	(0)	(△615)	
立替金支出	615	0	△ 615	
4. 一般会計戻入金支出	(700,000)	(700,000)	(0)	
一般会計戻入金支出	700,000	700,000	0	
5. 特定預金支出	(6,933)	(0)	(△6,933)	
組合基金引当特定預金支出	6,933	0	△ 6,933	
<b>支出合計</b>	<b>716,248</b>	<b>705,630</b>	<b>△ 10,618</b>	
<b>次年度繰越金</b>	<b>1,285,003</b>	<b>1,302,337</b>	<b>17334</b>	

## (商品斡旋事業特別会計)

2010年度予算(案)

2010年4月1日から2011年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2009年度決算額	2010年度予算額	対前年増減額	備 考
<b>I. 収入の部</b>				
1. 事業収入	(452,320)	(321,376)	(△130,944)	
受取手数料	(322,203)	(321,376)	(△827)	
ブルデンシャル生命	281,111	281,111	0	
大日商事	34,509	34,509	0	
伊藤ハム	5,756	5,756	0	
ジョモネット山陽	827	0	△ 827	
化粧品事業収入	130,117	0	△ 130,117	
2. 雑収入	(478)	(478)	(0)	
受取利息配当金	478	478	0	
3. 立替金収入	(0)	(50,248)	(50,248)	
大日商事立替金収入	0	4,890	4,890	
化粧品立替金収入	0	45,358	45,358	
4. 特別会計繰入金	(0)	(630)	(630)	
労働金庫特別会計繰入金	0	630	630	
5. 前年度繰越金	536,913	554,082	17,169	
<b>収入合計</b>	<b>989,711</b>	<b>926,814</b>	<b>△ 62,897</b>	
<b>II. 支出の部</b>				
1. 事務局費	(11,465)	(11,465)	(0)	
通 信 費	1,070	1,070	0	送料
雑 費	10,395	10,395	0	振込手数料・残高証明代
2. 預かり保証金返済支出	(118,649)	(0)	(△118,649)	
化粧品事業支出	118,649	0	△ 118,649	
3. 一般会計戻入金支出	(303,400)	(296,600)	(△6,800)	
一般会計戻入金支出	303,400	296,600	△ 6,800	
4. 特別会計戻入金支出	(2,115)	(0)	(△2,115)	
労働金庫特別会計戻入金支出	2,115	0	△ 2,115	
<b>支出合計</b>	<b>435,629</b>	<b>308,065</b>	<b>△ 127,564</b>	
<b>次年度繰越金</b>	<b>554,082</b>	<b>618,749</b>	<b>64,667</b>	

## (闘争資金積立特別会計)

2010年度予算(案)

2010年4月1日から2011年3月31日まで

(単位:円)

科 目	2009年度決算額	2010年度予算額	対前年増減額	備 考
<b>I. 収入の部</b>				
1.闘争資金積立金利息収入	125,915	125,915	0	
2.前年度繰越金	47,411,958	47,537,663	125,705	
<b>収入合計</b>	<b>47,537,873</b>	<b>47,663,578</b>	<b>125,705</b>	
<b>II. 支出の部</b>				
1. 事務局費	(210)	(210)	(0)	
雑 費	210	210	0	残高証明代
<b>支出合計</b>	<b>210</b>	<b>210</b>	<b>0</b>	
<b>次年度繰越金</b>	<b>47,537,663</b>	<b>47,663,368</b>	<b>125,705</b>	