

# 2004年度 定期総会議案書

## 目 次

### はじめに

．2003年度の学内の動き、組合の取組みと反省、次年度の課題

1．学内の民主主義と平等を守るための取組み

2．よりよい職場を築くための取組み

3．組合の組織強化のための取組み

．2003年度の活動の評価

．2003年度会計報告・2004年度予算案

．2004年度の活動方針のまとめ

．資料2003年度の活動の記録

### 労働憲章

と き：2004年 7月31日 13:30 - 17:00

と ころ：千里中央ライフサイエンスビル

千里クラブ会議室（2001、2002号室）

国立大学法人大阪外国語大学教職員組合

## はじめに

国立大学法人法の施行にともない、私たちの職場も2004年度の4月から国立大学法人に移行した。法人への移行は、そこで働く者に影響を及ぼす2つの重大な変化をもたらした。その一つは、法案をめぐる国会審議が明らかにしたように、それが国立大学の競争原理を持ち込み、学問研究の健全な発展や大学の民主的運営を阻害するのではないかという危惧を、私たちは抱いている。もう一つの変化は、国家公務員の身分を解かれた私たち教職員の法律上の地位が、新たに労働基準法・労働組合法の適用を受ける労働者になったということである。憲法と労働諸法に保障された労働者の諸権利に立脚した労使交渉の枠組を構築し、これを通じて我々の労働条件を擁護し、高めていくことが求められる。

法人への移行に直面した今年度の組合活動は、労使対等な交渉を通じてこのような枠組を構築することを主眼に取組まれた。この間組合は、委員長が教職員の過半数代表としての承認を獲得し、就業規則や労使協定の組合案を提示して、当局との協議に臨んだ。しかし、当局の姿勢は概して旧態依然としており、就業規則など一連の諸規定に関する組合との対等かつ十分な協議を保障するものではなかった。新たな制度の下に置かれた教職員の労働実態を把握し、就業規則の不十分点を補う労働協約を締結する必要がある。

これらの作業は膨大な労力を要し、組合として取組むべきいくつかの課題が残されている。大学の組織改革にともない、教授会の位置づけの根本的改変を余儀なくされたなかで、教職員の意見や要求を反映した組合活動を展開していくことが、今まで以上に求められている。そして、国立大学法人の制度自体がもたらす問題点が今後さまざまな形で顕在化してくるであろうが、法律の付帯決議を実現するための全国的な運動と連携をしていく必要がある。さらに、一連の大学改革が、日本社会の「構造改革」の一環として遂行され、その目ざす方向が戦争のできる「普通の国」であるならば、憲法や教育基本法の「改正」を争点とする平和や民主主義の諸課題に、組合としてどう切り結んでいくかについての積極的な議論も必要である。これらの諸課題に取り組むために、多くの教職員の参加のもとに、より なる組合活動を創造していくことが最大の課題である。

## ．2003年度の学内の動き、組合の取組みと反省、次年度の課題

### 1．学内の民主主義と平等を守るための取組み

#### (1.1) 法人化をめぐる学内（当局）の動き

- ・ 就業規則と法人化後の組織について、当局の準備が遅れ、すべての就業規則案を開示したのは3月26日であった。
- ・ 就業規則について学内で合意をとる十分な時間を与えず、情報を充分公開しないまま、時間不足を理由に、強行に決定しようとした。（説明会は3度開かれたが、時期が遅かった上に、説明会に参加しないものには十分な情報が与えられなかった）
- ・ 就業規則は旅費規程、評価、苦情処理に関する規程を欠いたまま、労働基準監督署に届けられた。
- ・ 非常勤職員（事務補佐員、非常勤講師、T A、R A等）の就業規則を3月末になって公開した。
- ・ 非常勤講師の採用日はすでに教授会で4月1日と承認されていたにもかかわらず、過半数代表の母数から削除するため、当局は授業開始日に変更しようとした。
- ・ 法人法の枠組みそのものが、学長と役員会に強力な権限を与えるものであるうえに、民主的な意思決定を行うシステム（とくに教授会自治）が崩壊している。
- ・ 室間の調整が不十分であるため、意思決定のシステムが混乱している。（特に、年度計画の策定において）（役員会および拡大役員会の責任）

#### (1.2) 法人化をめぐる組合の取組みの総括と反省

- ・ 法人化後の労働条件をめぐる諸問題について情報公開を求める申し入れを行った。
- ・ 当局より早く、組合独自の就業規則案を公開した。
- ・ 過半数組合をつくるために、組合員拡大の取組みを行い、教員は11人、職員は7人新しく加入した。また、11月初めに教員の組合員数は過半数を越え、1月には常勤教職員の過半数組合となった。
- ・ 組合の執行委員長を過半数代表に、副委員長・書記長を過半数代表補佐人として支持する署名行動を行い、1月16日に全労働者の過半数代表の要件を満たした。

	支持者数*	母数**	過半数	支持者%
教員	119	184	93	64.7%
職員	36	69	35	52.2%
事務補佐員	14	35	18	40.0%
外国人教師	1	25	13	4.0%
2月25日集計	170	313	157	54.0%

\* 支持者数：組合員数と支持署名者数の計

＊ ＊ 母数：教職員から管理職を引いた人数

- ・ 1月16日、そして2月6日に再度、過半数代表として就業規則案・労使協定案の協議を求めたが、当局は誠実に交渉する姿勢を見せなかった。
- ・ 事務補佐員の雇用継承を求める署名活動を行ない、2月5日と3月30日に申し入れを行った。

	署名数
教員	111筆
職員 事務補佐員	48筆
計	159筆

- ・ 不誠実な対応を続ける総務課長を交渉窓口としないことを2月20日に申し入れた結果、3月2日に学長交渉を行うことになった。そこでは、就業規則・労使協定について協議することを確認した。
- ・ 当局は3月22日にようやく過半数代表として認められたが、協議はすぐに行われなかった。25日になって予備協議が行われたが、当局は4月1日に就業規則を届出するために、30日、31日の2日間の本協議には過半数代表1人で出席し、就業規則に対する意見書をまとめ、労使協定に調印することを求めてきた。組合は、労使協定には補佐人も同席し、対等な立場で協議すること、労働協約について同時に協議することを申し入れ、応じない場合は就業規則の意見書を提出せず、労使協定の協議にも応じないと抵抗した。
- ・ 当局は、非常勤講師の採用日を4月1日から12日に変更し、就業規則の意見聴取の対象から外そうとしたが、組合は採用日の変更は教授会の承認を無視するものと強く抗議した。
- ・ 31日になり、学長は過半数代表との一対一の協議に応じ、非常勤講師の採用日の問題について自分の意思が十分に伝わっていなかったと謝罪した。そして、本協議には補佐人も参加し、対等平等に協議を行うこと、労働協約の協議を行うことを約束した。これを受けて、過半数代表は意見書を4月1日に提出するよう努力し、労使協定の協議に応じた。
- ・ 就業規則には組合の意見が十分反映されているとはいえない。
- ・ その後、4月に入って労使協定の協議を行い、以下の労使協定を締結した。
  - \* 時間外労働及び休日労働に関する協定書
  - \* 専門業務型裁量労働制に関する協定書
  - \* 一斉休憩の適用除外に関する協定書
  - \* 賃金の口座振込に関する協定書
  - \* 賃金控除に関する協定書

- ・賃金控除に関する協定書とともに、組合費のチェック・オフに関する労働協約を締結した。
- ・労働協約の一部、組合事務室の貸与をめぐって当局と対立した。使用料は当初年間100万円を要求し、使用時間は総務課職員の勤務時間の範囲内とし、代替事務室を保障しないとした。（未解決）
- ・大学の意思決定システムについては、組合の意見を申し入れることができなかった。

### (1.3) 2004年度の方針

- ・憲法と労働諸法に補償された労働者の権利に立脚した労使交渉の枠組みを構築する。
- ・団体交渉における学長との直接協議を求める。
- ・学長と教職員・事務補佐員・非常勤講師等が学内の様々な問題について意見交換できる機会を提案する。
- ・専門委員会を設置して政策立案能力を強めるとともに、労使交渉における交渉委員を強化する。
- ・法人化後の労働実態について調査を行い、就業規則や労使協定が守られているかチェックする。
- ・組合と大学の就業規則を比較検討し、具体的な労働条件の改善要求をおこなう。
- ・来年3月の労使協定締結までに、学長に就業規則、労使協定の再検討を求める。
- ・過半数代表は団体交渉権をもたないが、組合はもっている。また、過半数代表は不利益を被らないよう保護されている。労働者にとって組合の委員長が過半数代表になる意義は大きい。年内に非常勤職員も含めた過半数代表となるべく準備を始める。
- ・大学の就業規則の不備を補うために、労働協約を実現する。
- ・組合のホームページを立ち上げるとともに、“組合メルマガ”、“過半数ネット”との有機的連携を図る。

## 2. よりよい職場を築くための取組み

### (2.1) 職場の状況

#### (2.1.1) 労使対等の契約関係

- ・4月1日以降、労働基準法・労働組合法が適用され、労使は対等の関係が保障され、労働契約にもとづいて働くことになった。しかし、当局は、国家公務員法の上下関係の考え方のまま、さらに、労働諸法はもちろん、労働慣行を尊重する姿勢が見られない。

#### (2.1.2) 教員の労働条件（教育・研究・教授会）

- ・労働契約が締結されていない。
- ・裁量労働制導入の根拠となる週20時間の研究時間が保障されていない。

- ・「労働災害の適用には必要だ」と松田理事が説明した自宅研修の手続きが、まだ整備されていない。
- ・教員はこれまで勤務時間を自分で記録するという労働慣行がなく、過半数代表と相談することなく、総務課職員係りから勤務時間表を記入して報告するよう各教員に通知が配られた。
- ・実験系の教員は、研究教育に最低必要な研究費が保障されなくなった。
- ・研究費を競争して奪い合う環境が作られたが、審査や評価の中身は不透明である。
- ・法人化に伴い、外国人の教員は任期の定めがなくなり、日本人の教員と同じ待遇となった。
- ・一方、外国人教師は新規採用者から「外国人招へい教員」と名前が変わり、授業数、賃金、旅費等の待遇において不利益変更が行われた。
- ・学科統合、大学統合再編の前提となる大阪外大の将来像について学長の説明は不足している。また、協議内容について情報開示は不十分である。
- ・教授会で配布される資料が少なくなった。
- ・教育研究評議会の議事内容が公開されない。

### (2.1.3) 職員の労働条件

#### 勤務時間について

- ・終業時間が17時20分になったため、特に乳幼児を抱える職員にとっては負担が大きくなっている。
- ・昼の休憩時間が50分になったこと、及び事務局の休憩時間帯が教員・学生と同じになったため、休憩が取りづらくなった。

#### 定員問題について

定員削減と事務局中心の人事異動・配置の結果、学生部の職員数が減り、職員の労働強化及び、学生・教員へのサービスが低下している。

#### 人事異動について

同一係に3年を原則に、事務局・学生部とのクロス人事になることを踏まえたうえで人事異動が行われてきたが、前年度及び今年度は、法人化を理由として、このような原則がないまま、場当たりの異動が行われた。国立大学法人としての人事異動の原則について、確認する必要がある。

#### 超過勤務について

- ・公務員時代は、実働時間をすべて報告した上で減らされていたが、現在は月36時間以上は出せないため、36時間以上超勤をしていたとしても、どこにも記録が残らないところに問題がある。
  - ・夜遅くまで残業した場合に、帰宅途中で車で事故を起こしても、超勤をしたという記録がないので、通勤途上と認定されない可能性がある。
  - ・年間360時間以上の超勤をしていた部署は、仕事量が減少したり、人員が増員されていないので、不払い超勤をせざるを得ない。しかもそのことが記録に残らないところに問題がある。
- ・当局は職員の労働実態について把握し、過重な超過勤務を行っている場合には、これを是

正する義務がある。このことについて、当局に確認させることが必要である。

#### 「室」体制について

教員の場合、一人一室または、一委員会が原則とされたが、職員は一人が2～3の室員になっているため、負担増となり、そのことが通常の業務にしわ寄せされている。

#### キャンパスクリーンデイについて

職員だけが月1回キャンパスの掃除、草刈をする理由が定かでない。業者への委託経費の削減であれば、それだけの効果が月1回1時間の手作業で得られるとは思えないし、キャンパスをスクリーンに保つという啓蒙のためであれば、教員・学生も含めて全学的に実施されなければ意味がない。現在は職員の負担が増えているだけである。

#### (2.1.4) 事務補佐員について

- ・ 事務補佐員は3月31日に一旦解雇され、4月1日に新規雇された。これまでの勤続年数をリセットし、有給休暇をすべてカットするという労働基準法に抵触するような改悪を行った。また、3年雇用とされ、それ以降の雇用も可能であるような説明がされているが、充分警戒する必要がある。
- ・ また、1週30時間以上の勤務が認められていない部署もあり、以前の36時間まで可能であった時と比べ収入減となっている。
- ・ 事務補佐員の勤務時間の減少は、職員の労働条件の悪化につながっている。

#### (2.1.5) 非常勤講師の労働条件

- ・ 3月15日、文部省が非常勤講師をパート労働者として扱うよう通知した。
- ・ すでに非常勤職員の就業規則を開示している大学では大きな変化はなかったが、作業の遅れていた大阪外大では文部省通知に従い、非常勤講師を業務委託扱いとせず、非常勤職員就業規則によって労働者としての権利を与えた。
- ・ 4月に入り、時間給が削減された。
- ・ 財務課から非常勤講師に対し、給与振込み先銀行の変更を依頼した。

## (2.2) 2003年度の取組みと反省

### (2.2.1) 協議・交渉について

3月末から4月初めにかけての交渉を通じ、当局が「他大学の状況を見ながら」と逃げたり、「うちだけが突出できない」と同情を誘ったり、「新しい制度の下で慣れていなかった」と開き直ったり、「うちがうちのルールでやる」と強気に出たり、「時間がなかった」と打ち切ろうとしたり、場当たりの回答ですまそうとすることがよくわかった。それに対し、組合は徹底して労働基準法、労働組合法の精神を尊重し、正論と慣行にもとづいて闘ってきたと言える。

労働法の下での労使関係は対等であり、お互いに尊重して労働条件に関する問題を議論していかなければならない。労使関係に関する使用者側の理解不足に起因して生じる諸問題については、これからも粘り強い交渉と関係諸機関の助力が必要である。

労働協約の事務室貸与の問題で一旦中断した労使の交渉は、7月から再開した。就業規則上の不備は労働協約で改善していく必要があるが、多くの大学が労働協約を締結するのを待ってから、じっくり協議することも1つの作戦であろう。

### (2.2.2) 教員について

教育研究条件の悪化は、学生の学習条件に影響を与える。法人化後も「現状どおり」という言葉に惑わされることなく、小さなことでも見逃さず問題提起をしていく必要がある。その場合、学長交渉・懇談が重要な議論の場になることはもちろんであるが、教授会、説明会などの重要な議論の場が「ガス抜き」に利用されないよう心がけていかなければならない。

外国人教師に対しては、英語訳の国立大学法人法と労働基準法を紹介したが、その他の情報提供は行えなかった。労働基準監督署は、使用者が当事者にわかる言葉で就業規則を訳し、印刷して渡す必要性を指摘しているが、当局にはそのつもりがない。組合は規約改正後、英語訳をする予算を組んでいたが、まだ修正点が残っていたため、翻訳していない。

裁量労働制を導入したことがよかったかどうか？労働実態にもとづいて検討することを次年度の課題としたい。

組合の企画に参加する教員数は少ないが、「組合メルマガ」「過半数ネット」の情報に対して一定のリアクションがあり、その度、執行部は励まされた。

組合HPや組合員専用のメーリングリストの立ち上げも数度か試みたが、実現できなかった。新年度の課題としたい。

組合事務室が記念会館に移転したため、ビラ等の紙の配布が不自由になり、電子メールを使用していない教員の組合員には情報伝達が遅れた。委員以外にも組合活動に参加できるよう協力体制をつくることも新年度の課題である。

教員が参加しやすい企画を検討する必要があるが、新しい専門委員制度を活用するのも1つ方法である。

### (2.2.3) 職員について

2003年度「お弁当WEEK」などの組合の行事に、職員の組合員は未組合員を誘って、多数参加し、執行部にさまざまな助言を与えてくれた。

就業規則・労使協定締結の協議において、使用者側が職員の労働実態を把握していなかったため、組合側は意見を寄せてくれた職員一人一人の顔を思い浮かべ、妥協しないで議論を続けることができた。法人化後、多忙を極める職員が参加しやすい企画を考えていく必要がある。

食事をとりながらの昼休みは話し合いには短すぎる。新鮮な空気の中で、ゆっくりくつろぎながら、様々な話ができるリクレーションを実施することができなかった。

### (2.2.4) 事務補佐員について

事務補佐員の雇用継承について、全学あげて署名行動を行った。最終締切日（3月29日）で159筆

（教員111筆、職員48筆）しかし、3月末になるまで雇用されるかどうかわからない状況におかれ、失望して去って行った事務補佐員も多い。結果として希望者は継承されたが、当然不満は残る。

しかし、再雇用された事務補佐員にとって、勤続年数をリセットされ、有給休暇を半年間取ることが

できないなど、待遇は悪化し、働き甲斐のある職場とは言えない。

経験豊かな事務補佐員が辞めることは、職員の労働条件の悪化に直接影響を与える。組合としては事務補佐員の現状をより正確に把握し、事務補佐員の組合加入を勧め、より大きな力で事務補佐員の待遇改善を要求していかなければならない。

成果としては、署名行動を通じて、教員が事務補佐員の置かれている状況、待遇について理解を深めたこと。そして、事務補佐員の一部の待遇が改善されたのは、組合案の就業規則が一



定の影響を与えたと言えるだろう。

#### (2.2.5) 非常勤講師について

当局は非常勤講師の労働者性を認め、就業規則を作成したが、非常勤講師向けの説明会を開かず、教授会で承認済の採用日を4月12日に変更するなど、4月1日の届出を強引に実行させようとした。それに対して組合は、非常勤講師組合と共闘し、非常勤講師が4月1日を採用日とする労働者として認めさせた。他大学において非常勤講師を業務委託とし、組合も黙認するケースが多いが、私たちの組合は労働法上同じ権利を有する非常勤講師と共闘するスタンスを変えなかったことを誇りに思っている。

また、非常勤講師が非常勤講師組合へ加入するよう協力し、私たち教職員・事務補佐員の組合と連合を作る方法を模索していかなければならない。

### (2.3) 2004年度の方針

- ・ 当局に対し、情報公開を要求する。
  - ・ 専門委員会を設置して政策立案能力を強める。
  - ・ 教員、職員、事務補佐員の労働実態を調査する。
  - ・ 勤務時間、休憩時間、超過勤務等を調査し、実態に即した就業規則や労使協定に改訂するよう当局に求める。
  - ・ 人事異動、配置、裁量労働制等、すでに問題が生じている就業規則、労使協定を改善するために労働協約の締結を実行する。
- ・ 組合のホームページを開設し、諸政策や組合の見解を公開する。

## 3 . 組合の組織強化のための取組み

### (1) 2003年度取組みと反省

#### (1.1) 組合員拡大

この一年は、過半数組合を目指して組合員拡大に取り組んできた。

7月31日現在の組合員数

教員 人 %、職員 人 %、事務補佐員 人 %

常勤教職員で組織率 %

- ・ 過半数代表の支持署名を集める運動、お弁当WEEKをきっかけに組合加入者が増加した。

#### (1.2) 組合員の懇親・意見交換の場

- ・ お弁当WEEK 2月、5月に2回、  
生協集会 3月に1回

お弁当DAY 6月に1回

- ・新春昼食会 1月28日 多数参加
  - ・退職者歓送会 3月29日 15名参加
  - ・事務補佐員との懇談会 2月27日 11名参加
- ・組合旅行 今年度の活動方針を法人化にともなう実務的作業中心としたため実施しなかった。

### (1.3) 情報宣伝・意見交換

- ・「組合メルマガ」号発行(対象者 組合員、支持者、その他)
- ・「組合新聞」は発行しなかった。
- ・「文集」の代わりに、芦田亘先生の追悼文章を準備中。

### (1.4) 未組合員との交流

- ・「組合メルマガ」を配信した。
- ・「過半数ネット」メーリングリストを開設した。
- ・お弁当WEEKに組合員の職員が未組合員の職員を連れて多数参加した。
- ・非常勤講師組合との連携を強化した。

### (1.5) 臨時総会を開催

- ・組合規約を現状にあうように改正した。
- ・労使関係の基本に関する労働協約案を確定した。
- ・労働憲章を確定した。

### (1.6) 組合費の引き下げ

- ・臨時総会で組合規約を改正し、組合費を0.08%から0.075%に引き下げた。
- ・組合費に上限を設けることを検討した。
- ・組合員を拡大するためにも、組合費の値下げは次年度も継続して検討する。

### (1.7) 上部団体との関係

この一年間、法人化に関する実務を通じて、書記局では全大教に加入するメリットを感じられなくなり、組合費に占める上納金の大きさから全大教を脱退するかどうか、何度か話し合った。その他、執行委員会、お弁当WEEKや臨時総会でも意見交換を重ねたが、結論には至らなかった。組合費の引き下げ問題にも大きくかかわるので、次年度も継続して検討する。

## (2) 2004年度の方針

### (2.1) 組合員拡大

- ・組合の組織率を常勤教職員の3分の2をめざす。
- ・組合員相互の親睦と融和をはかる。
- ・組合費引き下げ、上限設定について検討する。
- ・労働協約を締結して組合員の就業条件を改善する。

### (2.2) 書記局の強化

- ・委員長、副委員長、書記長、書記次長、会計の他、執行委員も参加
- ・アルバイト書記(常任の補助要員)の確保

### (2.3) 専門委員の任命、専門委員会の設置

- ・書記局・執行委員会の活動を専門委員によって補強する。
- ・組合員が組合の活動に様々な方法で参加できるよう、専門員制度を活用する。

### (2.4) 団体交渉力増強

- ・東淀川労働基準監督署、総合労働事務所、大阪国公、労働法専門の弁護士を活用する。
- ・東京外大教職員組合、東京外大非常勤連絡会との連携を強化する。
- ・全大教とのかかわりを検討する専門委員会を設置し、臨時総会までに答申する。

### (2.5) 情報宣伝の強化

- ・法人化関連の資料を組合のホームページに掲載する。
- ・組合員専用のメーリングリストをたちあげる。

## ・2003年度の活動の評価

2003年度の議案書に掲載した活動方針にもとづき、実際の活動をまず書記局で自己評価してみました。組合員の皆さんにも評価していただきたいと思いますので、同封の用紙にご記入ください。

実現した。勝ち取った。 実施した。努力した。 問題点が残った。充分ではない。 まったくできなかった。 書 書記局の自己評価
---

2003年度の活動方針（2003年度議案書より）	書
1．学問の自由と大学の自治を守るために 学習，学習，さらに学習！	
・全大教，他大学の教職員組合等と協力して，法人化に関する情報を積極的に収集し、学習を深めます。	
・組合が知りえた情報は素早く組合員に知らせ、大学当局に対しても、迅速な情報公開を求めます。	
・組合員と意見交換し、多様な思いをくみ上げることができる企画を実施します。	
2．学内の民主主義と平等を守るために 情報公開と手続遵守！	
・大学当局に対し，民主的な手続の遵守・議論のための時間的余裕と機会・全員参加のための情報公開を求め続けます。	
・就業規則について当局に情報公開をさせます。	
・組合独自の対案を作成します。	

・過半数組合を目指して組織拡大に努力します。	
・過半数組合を組織できなかった場合、対案に基づいて、過半数以上の委任状を集めます。	
・当局と労働協約を締結します。	
3．よりよい職場を築くために 雇用を守る！	
・1人の雇用を守るために全力をあげます。	
・総括であげた問題点について、前進のための運動を進めます。	
・就業規則制定に当たって教職員の労働条件悪化を許さない取り組みを進めます。	
・できるだけ多くの組合員が参加できるレクリエーションや親睦の取り組みを行います。	
4．平和と民主主義を守るために	
・組合が果たすべき役割と組合の潜在力の発揮	
・多くの組合員が活躍する場を提供する	
5．組合の組織強化のために 組織率6割をめざして！	
・組合員拡大キャンペーンの実施します。	
・書記局を強化します。	
・執行委員会を定例化します。	
・規約・組織等の改革のため2004年3月に臨時総会を実施します。	

## ．2003年度会計報告・2004年度予算案

ただいま、会計監査中です。監査が終わり次第、報告させていただきます。

## ・ 2004年度の活動方針のまとめ

### ・ 学内の民主主義と平等を守るための取組み

- ・ 憲法と労働諸法に補償された労働者の権利に立脚した労使交渉の枠組みを構築する。
- ・ 団体交渉における学長との直接協議を求める。
- ・ 学長と教職員・事務補佐員・非常勤講師等が学内の様々な問題について意見交換できる機会を提案する。
- ・ 専門委員会を設置して政策立案能力を強めるとともに、労使交渉における交渉委員を強化する。
- ・ 法人化後の労働実態について調査を行い、就業規則や労使協定が守られているかチェックする。
- ・ 組合と大学の就業規則を比較検討し、具体的な労働条件の改善要求をおこなう。
- ・ 来年3月の労使協定締結までに改訂できるよう、学長に就業規則、労使協定の再検討を求める。
- ・ 年内に非常勤職員も含めた過半数代表となるべく準備を始める。
- ・ 大学の就業規則の不備を補うために、労働協約を実現する。
- ・ 組合のホームページを立ち上げるとともに、“組合メルマガ”、“過半数ネット”との有機的連携を図る。

### ・ よりよい職場を築くための取組み

- ・ 当局に対し、情報公開を要求する。
- ・ 専門委員会を設置して政策立案能力を強める。
- ・ 教員、職員、事務補佐員の労働実態を調査する。
- ・ 勤務時間、休憩時間、超過勤務等を調査し、実態に即した就業規則や労使協定に改訂するよう当局に求める。
- ・ 人事異動、配置、裁量労働制等、すでに問題が生じている就業規則、労使協定を改善するために労働協約の締結を実行する。
- ・ 組合のホームページを開設し、諸政策や組合の見解を公開する。

### ・ 組合の組織強化のための取組み

- ・ 組合の組織率を常勤教職員の3分の2をめざす。
- ・ 組合員相互の親睦と融和をはかる。
- ・ 組合費引き下げ、上限設定について検討する。
- ・ 労働協約を締結して組合員の就業条件を改善する。
- ・ 書記局会議には、委員長、副委員長、書記長、書記次長、会計の他、執行委員も参加する。
- ・ アルバイト書記（常任の補助要員）を確保する。
- ・ 書記局・執行委員会の活動を専門委員によって補強する。
- ・ 組合員が組合の活動に様々な方法で参加できるよう、専門員制度を活用する。

- ・全大教とのかかわりを検討する専門委員会を設置し、臨時総会までに答申する。
- ・法人化関連の資料を組合のホームページに掲載する。
- ・組合員専用のメーリングリストをたちあげる。

## ・ 2003年度活動の記録

	組合の活動	交渉
2003年		
7月		
24日	総会	
7月		
26日	全大教定期大会に参加(水田)	
7月		
29日	第1回書記局	
8月4日	第1回執行委員会	
8月7日	学長へのあいさつ	
8月26日	就業規則学習会(国公労連近畿ブロック事務局長秋山氏) 組合案の就業規則についての評価	
8月28日	第2回書記局	
9月1日	申し入れ:法人化準備スケジュールに書かれた「労働組合の設置」とはどのようなことか? 事務室移転について	
9月10日	第2回書記局	
9月11日	第3回執行委員会	
9月18日	第3回書記局	
10月9日	第4回執行委員会	
10月16日	第4回書記局	

11月 3日	全大教臨時大会に参加(水田)	
11月 10日	就業規則学習会(国公労連近畿ブロック事務局長秋山氏) 大学案への意見書について	
11月 13日	第5回執行委員会	
11月 17日	第5回書記局	
11月 21日	教員の組織率、過半数を超える。 就業規則案に対する意見書を松田委員長宛に提出	
11月 26日	事務室移転について総務課長と協議	
11月 26日	第6回書記局 学長交渉の申し入れ:(1)就業規則について 「職員就業規則」案で現在別に定めるとなっている、賃金、退職手当、評価、育児休業などの規程についても早急に明らかにすること。同案の勤務時間は明らかな不利益変更であるため、認められない。同案は国公法で使われる用語が多用されている。(任免、給与、昇任など)また、国家公務員にのみ求められる「職務専念義務」「倫理」「誓約書」などを新たに求めている。認識を新たにして、労働法に適した用語の使用、非公務員に適した規定を検討すること。同案には本人が希望する姓名の使用、計画年休制度、苦情処理制度について書かれていない。充分検討の上、記載すること。事務補佐員、非常勤講師、TA,RAに関する就業規則についても早急に公表し、説明会を開くこと。外国人の教員及び外国人教師には、法人化にともなう大学内外の変化、特に就業規則等の労働条件の変化について、わかりやすく説明すること。	
	(2) 法人化後は、元号の使用、国旗の掲揚を強制しないこと の継承・契約期間について	(3) 雇用の継承・契約期間について
	2004年4月1日以降も、現在努めている事務補佐員の雇用を継承すること、	
	「国立及び公立の大学における外国人教員の任用等に関する特別措置法」に基づいて雇用されている外国人の教員について、法人化後、日本人常勤教員と同様、期限の定めのない雇用とすること 来年度の運営交付金の算定基準及び算定額を明らかにすること	(4) 運営費交付金について
12月 6日	組合事務室、本部棟から記念会館へ引越し	
12月 11日	第6回執行委員会	
12月 13日	大教連シンポジウム(水田、小林、今岡)	

12月 17日	第7回書記局	
12月 24日	11月26日の学長交渉の申し入れに対し、学長は出席せず。総務課長が回答	
2004 年		
1月8 日	第7回執行委員会	
1月 14日	第8回書記局	
1月 16日	申し入れ:過半数代表の要件を満たしたこと。就業規則と労使協定の協議を求める。	
1月 19日	第9回書記局	
1月 20日	就業規則第二次案に対する質問提出	
1月 22日	就業規則説明会	
1月 26日	第10回書記局	
1月 31日	全大教近畿(今岡)	
2月2 日	お弁当WEEK教務課・学生課	
2月3 日	お弁当WEEK留学生課・入試課	
2月4 日	お弁当WEEK会計課・総務課 第11回書記局	
2月5 日	お弁当WEEK教員 申し入れ: 過半数代表として認めること。就業規則と労使協定の協議を求める。 あり方研解散後の法人化の準備のあり方を説明すること。 事務補佐員の雇用継承について学長の見解を明らかにすること。 この日以降、毎日総務課長に申し入れの回答を尋ねるが、不誠実な対応が続く	
2月6 日	お弁当WEEK図書館・施設課	
2月 10日	第12回書記局	
2月 16日	第13回書記局	
2月	第8回執行委員会	



19日 2月		
20日 2月		申し入れ:総務課長へ通告したことを伝え、学長交渉の申し入れ
21日 2月	全大教関東甲信越学習会(今岡)	
23日 2月	第14回書記局	
27日 2月	事務補佐員との懇談会	
3月 2日		学長交渉「就業規則・労使協定について十分な協議を行う」
3月 15日	文部省が非常勤講師をパート労働者として扱うよう通知 第15回書記局	
3月 17日	第9回執行委員会	
3月 22日		就業規則説明会(非常勤職員就業規則案) 水田委員長が過半数代表として承認される。
3月 23日	第16回書記局 第17回書記局	
3月 24日	お昼休み生協集会 第18回書記局	
3月 25日		予備協議・就業規則に対する質問提出
3月 26日	お昼休み生協集会	就業規則説明会
3月 29日	お昼休み生協集会 臨時総会&退職者歓送会	
3月 30日	お昼休み生協集会 第19回書記局	労使協議
3月 31日		申し入れ:事務補佐員の年次休暇の継承について 申し入れ:労使関係の基本に関する労働協約についての協議の要求 事務補佐員雇用期間終わる。
3月 31日	第20回書記局	労使協議

4月1日	国立大学法人大阪外国語大学発足。	組合は15時に意見書を完成し、 当局は就業規則と意見書を労働基準監督署に届ける。
	第21回書記局	
4月2日	第22回書記局	労使協議
4月5日	第23回書記局	
4月6日	第24回書記局	労使協議
4月7日	第25回書記局	労使協議
4月8日	第26回書記局	労使協議
4月9日	第27回書記局	労使協議
4月12日	第28回書記局	労使協議
4月15日	第29回書記局	
4月19日	第30回書記局	労使協議
4月22日	第10回執行委員会	
4月24日	第31回書記局	労使協議
4月30日	第32回書記局	
5月14日	第33回書記局	
5月19日	お弁当WEEK学生課・教員	
5月20日	お弁当WEEK教員	
5月21日	お弁当WEEK留学生課・入試課・教員	
5月24日	お弁当WEEK会計課・総務課・教員	
5月25日	お弁当WEEK図書館・施設課・教員	
5月26日	お弁当WEEK教務課	

5月 31日	第34回書記局	
6月7 日	第35回書記局	
6月 10日	第11回執行委員会	
6月 17日	お弁当DAY - 財政問題	
6月 17日	第36回書記局	
6月 24日		申し入れ： 労働協約に関する協議 労使協定の公示方法について 労働契約書について 裁量労働に伴う勤務状況等の報告について 自宅研修、時間外労働の手続きについて
6月 30日	2004年度新執行委員、会計監査選出	
7月1 日	第37回書記局	
7月5 日	第38回書記局	
7月8 日	第11回執行委員会	
7月9 日		予備交渉
7月 12日		申し入れ： 労働協約に関する協議 労使協定の公示方法について 労働契約書について 裁量労働に伴う勤務状況等の報告について 自宅研修、時間外労働の手続きについて 職員の勤務評定に関する協議
7月 15日	2004年度執行部新三役選出	予備交渉
7月 21日		本交渉
7月 31日	総会	

# 大阪外国語大学教職員組合 労働憲章

## はじめに

国立大学法人への移行にともない、教職員組合も再出発する。これを気にわれわれの組合活動の原点を再確認し、新たな発展を期す。(大意)

### 1. 勤労者の権利を守る

われわれは、憲法と労働法が規定する勤労者の諸権利を、われわれの職場で実現するために団結する。これらの諸権利は、職業上の地位、性別、人種、国籍などの違いにかかわらず、大学の構成員に対して平等に保障されるべきである。

### 2. 学問の自由と大学の自治を守り、発展させる

学問研究と教育の発展の源泉は、自由で自発的な探究のみがはぐくむ創造力にある。われわれは、権力の不当な干渉に抗して学問の自由と大学の自治を擁護するために努力する。これらの目標は、国民全般の教育権や学習権を保障する取り組みと連帯して達成されるべきである。

### 3. 大学のさらなる民主的運営を実現する

われわれは、われわれの職場を改善するために、構成員の意見や要求を集約して大学当局と交渉する。さらに、他の教職員や学生にも働きかけて、大学の運営に全構成員の意志が反映する大学づくりをめざす。

### 4. 組合の民主的運営を徹底する

われわれは、構成員諸個人の思想・信条の自由、表現の自由を尊重する。意見の多様性と強制のない対話こそは、よき解答に到達する唯一の手段であり、われわれはこれらを組織運営の根本原則とする。

### 5. 世界的諸課題に取り組む

グローバル化する世界が直面している、国際的な経済格差、地球環境問題、民族間対立と戦争などの諸問題に対して、組合の観点、われわれの大学にふさわしい観点からの取り組みを進め、世界の市民と連帯する。