

# 2005 年度定期総会議案書

\*\*\*\*\*

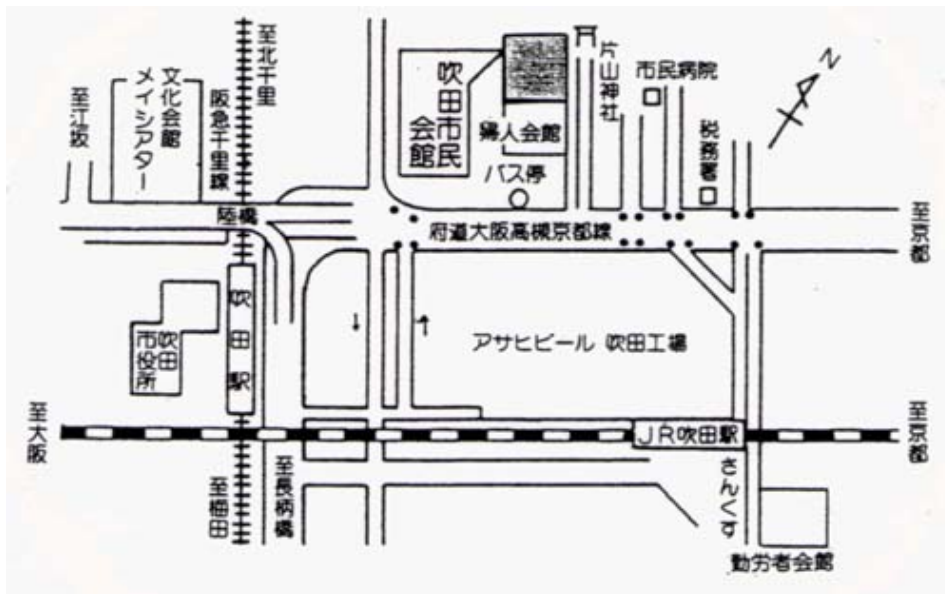
## 大阪外国語大学教職員組合 2005 年度定期総会

日時:2005 年 7 月 23 日(土) 午後1時半～4 時半

会場:吹田市民会館

吹田市出口町 4 番 1 号、JR 吹田駅・阪急吹田駅より徒歩 8 分

電話:06-6388-7351



- 議題:1. 2004 年度活動総括・2005 年度活動方針  
2. 2004 年度決算・2005 年度予算  
3. 新役員の紹介  
4. その他

※総会終了後、懇親会を催します。よろしくご参加下さい。

\*\*\*\*\*

**国立大学法人大阪外国語大学教職員組合**

## 目次

はじめに	1
I 2004年度の組合活動の総括	
1. 良好な労使関係の構築に向けて	
(1) 団体交渉の停滞を打破する取り組み	2
(2) 組合事務室問題	2
(3) 安全衛生委員会問題	3
(4) 労働協約を締結する取り組み	4
2. 労働条件を改善する取り組み	
(1) 三六協定の改定と超過勤務問題	4
(2) 裁量労働制における勤務時間の届出問題	5
(3) 入試手当てについて	6
(4) 事務補佐員の勤務条件の改善	6
3. 専門委員会の活動	
(1) 統合再編問題	7
(2) 全大教問題	8
(3) 包括的労働協約	9
4. 組合の組織活動	
(1) 組織活動の整備	9
(2) ホームページの開設と広報活動	10
(3) 組合員拡大の取り組み	10
(4) 書記局の強化	10
(5) 交流・親睦の取り組み	11
II 2005年度の組合活動の方針	
1. 大学の運営全般および良好な労使関係の構築に向けて	12
2. 労働条件を改善する取り組み	12
3. 統合再編問題と組合	13
4. 組合の組織活動	13
III 2004年度会計報告	
1. 2004年度決算	14
2. 2005年度予算	15

### [付属資料]

2004年度の活動記録

2004年度 超過勤務時間

労働憲章

## はじめに

私たち教職員は、国立大学の法人化によって憲法と労働諸法のもとにおかれる労働者となった。

この一年、大学の意思決定・執行過程の質的变化、およびそれらと教職員の民主的合意形成とのミスマッチが、いろいろな局面で、個々の教職員のストレスと消耗感を蓄積させている。また阪大との再編・統合問題は、外大とは何か？ 外大の教育と研究とは何か？ という最も根本的な設問に対するすべての構成員による相互の意見交換がほとんどなされないまま、現在、再編・統合に向けたコンセンサス形成に向かおうとしている。

この一年、教職員組合は法人化という新たな環境に適応するためのいくつかの組織改革を実施してきた。にもかかわらず、労使間の良好な信頼関係はいまだ確立されていない。教職員組合のこうした労使関係の現状に対しては、21世紀の新たな国際環境に規定され変容を迫られている日本社会、その一部としての高等教育機関の再編等々の外的環境をふまえて、外大の法人化が他大学のそれに比してどのような共通性と相違点があるのかという視点からの論点整理によって具体的処方を見いだす必要があるだろう。

現在、この職場に“ゆとり”は確実になくなり、またこの職場で働くことの“誇り”は揺らいでいるように思われる。私たち外大で働く教職員は、もう一度ひとりひとりが自己をみつめ、それらをすり合わせ、個々の現状を再検討することによって、“ゆとり”と“誇り”を回復しなければならない。

私たちは、憲法 28 条「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」が保障している組合の権利を深く認識して学内の諸問題の解決にあたるとともに、人事院による「給与構造の見直し」と法人化後の私たちの賃金と人事院勧告の関係、高年齢者雇用安定法の改正など全国的課題に対する取り組みを具体化する必要があるだろう。

## I 2004年度の組合活動の総括

### 1. 良好な労使関係の構築に向けて

#### (1) 団体交渉の停滞を打破する取り組み

就業規則をはじめとする学内諸規則も未整備なままに、なし崩し的に国立大学法人に移行してから1年余りが経過した。法人化によって教授会自治をはじめとする民主的な意思決定手続きが崩壊し、室間の調整不備による法人の意思決定システムの機能不全が露呈し、大学運営の停滞と不透明性が増している。こうした状況のなかで、多くの教職員を組織して大学との交渉権をもつ組合の果たすべき責務は重大である。

しかし、組合が直面したのは、憲法と労働法が規定する労使関係の基本的ルール、すなわち誠実交渉義務を尊重しようとする大学側とのあいだで、いかにして交渉のルールを確立するかという問題である。大学側は、(1)法人化以前に慣行的に行なわれてきた新執行部の学長への挨拶の廃止を求め(組合の抗議により、学長と新委員長の懇談として実現)、(2)組合事務室問題を排他的な優先事項として固執することで他の交渉議題の協議を遅延させ、(3)安全衛生委員会問題では、過半数代表の意見聴取義務を盾にとり、あるいは、予備交渉では触れなかった懇談会形式への切り替えを主張することによって、組合との交渉を回避しようと目論み、(4)協議の前提となる資料の提出を拒み、要するに団体交渉の円滑な運営をさまざまな手段を用いて阻害してきたのである。その結果、組合が申し入れた数々の協議事項は、組合と合意しなければ大学の法的地位が明白に脅かされることになるいくつかの事項を除き、協議されないままに放置されている。

組合は、このような団体交渉の停滞状況を打破すべく、(1)8項目の公開質問(12月17日)、(2)理事の就業と公用車の運用に関する文書の提示を求める照会をはじめとするいくつかの文書による申し入れ、(3)それらの申し入れに対して改めて回答を求める申し入れを行ない(3月28日、4月26日)、これらの文書による意思表示を通じて、誠実交渉義務の履行に対する学長自身の認識を明らかにするよう求めた。この過程で、当初は「該当する交渉議題でそのつど回答する」としていた公開質問に予備交渉で一括して回答する、高階学長特任補佐を交渉委員に追加する、予備交渉の前段階でフランクな意見交換を行なうことを提案するなどの動きもあった。7月4日、組合事務室問題に関する事前交渉を行ない、5日に団体交渉を開催して労働協約を締結した。しかしながら、全体的に見れば公開質問状提出以降も団体交渉は遅々として進展せず、交渉に関する基本的ルールは依然として未確立であると言わなければならない。

#### (2) 組合事務室問題

組合は昨年度の交渉で組合事務室の利用を保障するよう大学側に要求した。大学側は「覚

書」の締結を提案したが、その内容につき、(1)使用料金の徴収、(2)使用時間の制限、(3)立ち退き時の代替施設の保証の 3 点をめぐり、双方の見解は対立したまま協議は今年度に持ち越された。大学側が提案する措置は、いずれも組合活動に対する不当な干渉であり、しかも他大学でこのような問題で争う事例は見られない。したがって、組合はこの提案に対して反対の態度を貫き、対立の收拾策として大阪府総合労働事務所による調整を受けるよう提案してきた。しかし、大学側はこの提案を無視し、団体交渉の協議事項を決定する際に、この議題から協議を行なうことに終始固執してきた。結果として、その他の議題に関する協議は先送りされ、勤務時間の届出問題など早急に合意に達する必要がある諸課題が積み残され、大学運営の停滞を招いた。その責任は大学側が負うべきであることは言うまでもないが、私たちにもたらされる弊害は無視できない。

3月30日、第8回団体交渉で、大学側は使用料金に替えて「管理費」の徴収、「ただし管理費は未定」という提案を行ない、使用時間や代替施設に関しても、「施設の所有権を濫用して組合活動への不当介入を行なうことはない」と言明した。組合は提案を持ち帰り検討した結果、上記の協議内容を双方の確認事項として文書化し、「申し合わせ文書」とすることを条件に、「覚書」に合意することはやむをえないとの判断に至った。4月26日、組合は、協議の経過に示された大学側の一方的で一面的な姿勢に対する批判とともに、「申し合わせ文書」の内容として、「a.良好な労使関係が職場の健全性を保障するものであることをふまえて、大学側は権利の乱用を行わず、立ち退きを強要しない。立ち退きを執行する場合、大学側は代替施設の供与を保証する。b.「原則として」とあるのは、組合活動の実態に即して事務室の利用時間を解釈するという意味である。c.大学は組合との協議を経ることなく「管理費」を決定しない」という提案を行なった。

7月4日に開催された事前交渉において大学側は、「覚書」を補完する「協議概要」案を提示した。組合は、同案が4月26日の組合案と基本的に同一のものであると判断し、7月5日の第7回団体交渉において、2件の労働協約文書「施設利用に関する覚書」「使用者と教職員組合との協議概要」に調印した。

### (3) 安全衛生委員会問題

大学側は、過半数代表の推薦を受けることなく、安全衛生委員会を立ち上げた。これは、安全衛生法第17条、19条に違反する違法行為であるので、組合はそれを指摘した(10月14日)。大学側は、自らの過誤を十分反省することなく、組合と過半数代表を区別し、組合の交渉に応じずに、過半数代表に推薦を求めてきた(11月1日)。

過半数代表は、まず組合との交渉が先であるとの立場で対応し、何度かやりとりがあったが(過半数代表の学長宛文書11月9日、11月25日、12月3日、12月10日。学長の過半数代表宛文書11月25日、12月2日、12月14日。委員長の学長宛文書11月24日)、安全衛生委員会の規程や現行委員の名簿など資料提供を条件に、安全衛生委員会が学長の下にあることを確認したうえで、過半数代表委員の推薦を行った(12月15日)。

2005年1月18日に開催された第5回安全衛生委員会以降、過半数代表推薦委員は、毎回組合に対して、ホームページ、メルマガを通じて報告を行っている。

#### (4) 労働協約を締結する取り組み

組合は、昨年3月の臨時総会で決定した「労使関係の基本に関する労働協約(案)」を、未だ本学では確立されていない労使関係の基本的ルールを定めた「包括的労働協約」として位置づけ、この締結を大学側に働きかけてきた。「包括的労働協約」をめぐる交渉については、専門委員会活動の総括の部分で詳述するが、労使関係の基本的ルールについて「包括的」に大学側と合意するには至っていない。他方で、組合事務室問題、個別学力検査業務の勤務条件に関して、交渉において双方が合意した内容を文書化し、個別課題での労働協約を締結してきた。こうした経過を踏まえて、「包括的労働協約」の締結を優先させるのではなく、個別課題の労働協約を積み重ねることにより、労使関係の基本的ルールを漸進的に確立していく取り組みを進めることを確認した。例えば、組合の再三の要求にも関わらず、大学側は就業規則の職務専念義務を根拠に就業時間内の団体交渉を拒否している。組合を対等のパートナーとみなすならば、就業時間内に団体交渉を行なうのが当然であり、他大学の例を見ても就業時間内に行なわれている。こうした労使関係の根幹に関わる問題を取り上げて粘り強く交渉を進め、合意を積み重ねていくことが必要である。

なお、今年度の活動方針として、就業規則を職場の実態と照合して検討し、その不備を補う労働協約を締結していくことが提起された。組合は、(1)昇任・昇格の明確な基準の早急な作成、(2)職員の所定労働時間短縮の早期実現、(3)「育児休業法改正」にともなう「育児休業等に関する規定」の改正を申し入れたが、大学側の緩慢な対応により交渉に至らなかった。

## 2. 労働条件を改善する取り組み

### (1) 三六協定の改定と超過勤務問題

2005年3月17日、三六協定(残業協定)について、大学側は過半数代表に対し、残業の最大時間の延長(1日4時間→8時間、1か月45時間→60時間)を求める提案を行った。31日に開催された協議において、過半数代表は、十分な資料提供を条件に、協議に応じる立場で対応したが、資料提供は不十分であり、協議の場でも不誠実な対応が見られた。過半数代表は、(1)四半期ごとの残業の実態についての資料を提供すること、(2)大学側の提案した残業の最大限時間の延長を取り下げ削除すること、(3)どちらか一方が協定に異議を持った場合は一方的に破棄できること、の3点を提案した。4月1日、再度協議が行われ、大学側が過半数代表の提案を認めたため、三六協定を締結した。

国家公務員時代の時間外労働は、年間超勤予算の範囲内でしか支払われず、不払い残業が常態化していた。法人化以降、労働基準法のもとでは予算がないから支払えないという論理は通用しない。にもかかわらず、外大の現状は自主申告という美名のもとに不払い残

業が解消されていない。組合との三六協定により各課別月別 40 時間以上超勤者数の資料提出が義務づけられた大学側は、実態を是正するための日常的な取り組みをすることなく、「月 40 時間以上の超勤をさせるな」と部課長等連絡会議で号令をかけている。(資料「2004 年度超過勤務時間」参照)

教員の時間外労働についても大学側は放置したままであり、専門業務型裁量労働制のもとで法定労働時間の原則を確立する必要がある。

## (2) 裁量労働制における勤務時間の届出問題

2004 年 6 月 22 日、大学は裁量労働制にともなう 3 か月ごとの日々の勤務時間数を記入する「勤務状況の報告」を求めた。7 月 21 日と 28 日の団体交渉において、組合はこの問題は労使交渉において協議のうえ実施すべきであると主張したが、大学側はこれを拒否した。このため組合は、組合員に対して、この問題が労使間で協議中であり協議が終了するまでの間、「勤務状況の報告」の提出を見合わせてほしいとのアピールを出した。

10 月 14 日、2005 年度執行委員による最初の団体交渉において、組合は「専門型裁量労働制に関する協定書」に関連して、「協定書」の条文解釈において不一致が生じた時、労使交渉において協議しその一致をはかる、という申し合わせを行なうことを提案した。この提案に対して大学側は、2005 年 1 月 18 日、「協定書」の条文解釈の問題は労使交渉の内容としてなじまないとして拒否するとともに、この問題についての組合との交渉には応じるとして代替案の提出を要請した。

3 月 9 日、組合は、日付の上に捺印する形式の「裁量労働報告書」と「勤務予定表」の提出を内容とする組合案を提出した。

3 月 30 日の第 6 回団体交渉において、組合は、(1)教員の就業にとって根本的問題に関わる「勤務時間の届出」に関する不正常な状態(9 月、12 月に届を提出したものが 210 人中 28 人、32 人にすぎない)は大学組織そのものにとって好ましくない；(2)まず届出方法について合意して新年度を迎え、実質的な問題については継続協議とすることを確認したい、と提案した。これに対して大学側は、3 月 9 日に提出した組合案に対して何ら言及せず、時間切れを理由として継続協議とした。

法人化の発足にあたって締結された「専門型裁量労働制に関する協定書」は教員の就業を規定する基本的文書である。専門型裁量労働制は的確な時間管理を要求するとともに、それは就業場所について教員の裁量を認めたものではない。とするならば、第一に、教員の就業そのものが有する「不定量的な性格」(2004 年 1 月 7 日の国大協資料)に関する周知な検討がなされなければならない。第二に、就業場所に関する実態をふまえた労働協約の締結が不可欠である(例えば東京外大の労使協定が「職場を離れて研究業務等にあたる特例」として、「自宅」および「本来の勤務場所から同日の勤務時間中に航空機を使用せずに往復可能な範囲」を掲げていることに留意しておきたい)。

2005 年 4 月以降、大学が「勤務状況の報告」を教員に求めず、またこの問題についての

組合との協議を緊急の課題とも位置づけていないことは、大学がしかるべき最低限の責任も果たそうとしていないと言わざるを得ない。

### (3) 入試手当について

組合は、入試に係わる教職員の勤務条件についての団体交渉を2004年11月25日に申し入れた。この時点で既に大学院と推薦・社会人入試などが実施済みであったが、実施済みの入試業務の問題を含め、団体交渉の年内開催を強く求めた。12月28日第3回団体交渉において大学は、センター試験について昨年まで教員に支払っていた額（時間単価1680円）を「謝金」として教員と職員に支払いたいと組合に提示した。三六協定と専門業務型裁量労働制に関する労使協定の規定からすれば、本来、センター試験業務は休日勤務として支払われなければならない。しかし、昨年度の支給実績と比較して改善が見られること、および本学の財政状況を考慮して組合はこの提案を受け入れた。

個別入試の勤務条件に関する交渉は、2月2日から3日間にわたった。当初「大学財政の逼迫」を盾に具体的な資料を示すことなく、大学の財政は手当として支給できる状況ではなく「1億5000万円の欠損が出る」とまで言い出し、個別入試業務は通常勤務と代休により実施したいという意向を強要してきた。

組合は、労働基準法をもとに、代休が取得出来なければ時間外手当の支給が必要という正当な主張をすると共に、現実的な提案をおこない粘り強く交渉した。その結果、組合が要求した、土日の勤務には時間単価1680円の手当支給を柱とする労働協約（「個別学力検査業務に係る職員の勤務条件に関する覚書」）を結び妥結した。

今年度の入試業務についての検討は既に開始されており、組合は5月2日「2005年度の入試業務における勤務条件について」団体交渉を申し入れた。

### (4) 事務補佐員の勤務条件の改善

組合が3月9日に申し入れた団体交渉事項のうち、非常勤職員に係る部分は次の3点である。(1)2005年度以降も大阪外国語大学の現在の教育にとって不可欠である非常勤講師にかかわる予算を十分に確保すること。(2)事務補佐員の労働契約は原則として「期間の定めのない労働契約」とし、これが認められない場合は、原則として労働契約を更新することを就業規則に明記すること。(3)事務補佐員に対する夏季休暇を実現すること。しかし、いずれの項目についても具体的な交渉をおこなえていない。そのため、7月11日学長に「事務補佐員への特別休暇（夏季休暇）付与について」を手渡し、実現を図った。

5月30日から6月1日の3日間お弁当Daysを開催し、のべ46名が参加し、この企画により新たに\*名の事務補佐員の加入があった。

全大教がはじめて企画した「非常勤職員（仮称）」交流会議（6月18・19日 東京）に1名参加し、「雇い止め」問題や夏季休暇獲得などの今後の活動の参考になる事例や資料を得た。



### 3. 専門委員会の活動

#### (1) 再編統合問題

大阪大学と大阪外国語大学は、法人化後、両大学の中期目標に基づいて連絡協議会（各大学5名、計10名）を設置し、昨年5月より1年余りにわたって統合の協議を行ってきた。だがその中身についてわれわれに知らされることはなく、外大全体で論議する場も設けられなかった。

以上のような現状を踏まえ、教職員組合ではホームページ上に再編統合問題に関する掲示板を開設し、広く意見を求めてきた。だが情報が開示されていないこともあり、寄せられた意見や、それに対する反応は当初予想したよりも少なかった。指摘された内容の主なものは以下の通りである。

1) 阪大は大学院の重点化を完了した大学院大学であり、教員のほぼ全員が研究科に所属している。これに対して外大は学部大学であり、教員はすべて学部所属である。こうした根本的なシステムの違いをまず双方が認識し、論議することから始めるべきである。特に阪大の研究科・学部と外大の国際文化学科が合体する場合は、教員の差別・選別に繋がる恐れがあり、この問題を避けて通ることはできない。

2) 外大の外国語学部の定員172名は阪大にとっては多すぎるはずで、阪大側からは財としてよりはむしろ重荷と感じているはずである。地域文化学科の教員と学生定員は現状のまま確保できるのか。縮小するとすればどのくらいの規模のものを考えているのか。言語文化研究科と重複する、英語、フランス語、ドイツ語などの教員の処遇はどうなるのか。外大の上記専攻語は現状の規模を維持できるのか。

3) 文部科学省は学部の新設に対して厳しい態度で臨んでおり、これを認めてこなかった。阪大の国際公共政策研究科と外大の国際文化学科を合体させて、新学部を作る案があると聞くが、これはほぼ不可能と考えるべきではないか。特にオシップ（国際公共）は操作定員が多く、定員の多くを法学部などに返さなければならないと聞き、外大の国際文化学科で、新学部の教育・研究構想に合致する教員はそう多くない。

4) 定年の年齢の違いや、夜間主など制度上の違いをどのように解決するのか。特に阪大には夜間主がなく、その存在について十分な説明と理解を阪大側に求めているのか疑問である。

5) 阪大では複数の学部にまたがって、学生課や教務課を置いており、全学的なルールに従えば、外大の職員にはリストラの可能性も出てくる。外大の職員は統合に伴い、整理縮小や大幅な配置転換を迫られることのないように、事前に十分な審議が必要である。

6月23日の教育研究評議会、さらに7月初旬に各専攻主任、専攻語代表を集め、連絡協議会の中間報告なるものが行われた。教学面について合意した事項に対する報告だったが、資料はすべて回収というものものしきだった。それによると学部については、1) 阪大の国際公共政策研究科、外大の国際文化学科を母胎として国際政策学部を新設する。2) 外国語

学部を地域文化学科のみで構成し再編する。研究科については 1) 国際政策研究科の新設 2) 地域文化研究科の新設 3) 総合言語文化研究科の新設というもので、外大側から見れば 2 学部 3 研究科体制になり、大いなる発展ということになるのだが、すんなりと認められるとは思えない。ダメな場合はどうするのか。基礎教育、共通教育を誰が担っていくのか、非常勤予算がゼロになった場合、副専攻語をだれがどのように担当していくのか、こうした基本的な部分の論議が欠落しているようにも思える。

今後ワーキンググループを設置して検討するというが、そのさいに情報を開示して、全構成員の意見を反映させることが重要である。教職員組合でも、阪大の組合との連絡・連携を強め、全学的な討論会などを積極的に計画していきたい。

## (2) 全大教問題

### 1) 申し送り事項

前執行委員会による「2004 年度定期総会議案書」(2004 年 7 月 31 日)における全大教問題に関する記述部分：(1)法人化に伴う実務を通じて全大教から有用な情報及びサポートが得られなかったこと、(2)組合費全体における上納金の割合が約 28%と重いことを理由として、全大教からの脱退について議論を重ねたが結論には至らず、継続課題として先送りされることになった、という 2 点が出発点となった。

### 2) 専門委員会の設置

この問題を検討するために専門委員会が設置された。法人化に伴い、独自に大阪国交や労働基準監督署からの援助を得て、本組合は独自に大学側との交渉にあたってきた経緯と、単組の就業規則締結に際して、全大教から有用な情報及びサポートが得られなかったという認識を重視し、(1)単組に対していかなる支援を行なう方針であるか、(2)各国立大学法人間の情報交換に重要な役割を果たしうるのか、という 2 点を確認する必要が生じたため、懇談会が 2005 年 4 月 19 日に設定された。

### 3) 全大教との懇談会

全大教からは森田書記長、藤田書記次長が来訪した。その要点は、(1)法人化という大きな転換点にあって、全く新たな対応の必要性が全大教並びに単組の双方に生じたことにより、全大教としては当初不十分な対応もあったが、徐々に体制整備が進められつつある、(2)本学組合としても、全大教が発信していた有用な情報を十分に消化していたとは言えない、(3)本学の場合、専従ではないものの書記を雇用することになったのだから、上納金軽減を求めるのに足る合理的な理由ができた、という 3 点にまとめられる。全大教からの申し出として、具体的な問題が生じたときには、直接出向いて相談に応じる準備があり、随時求めて欲しいとのことであった。

### 4) まとめ

法人化に際し、全大教から提供され、各大学の組合から高い評価を受けたと言われる就業規則のチェックシートのように、今後提供される情報を消化するとともに、こちらから

問い合わせることが必要である。上納金負担の軽減の可能性についても、交渉の余地があることから、当専門委員会は加盟継続を執行委員会に答申した。

### (3) 包括的労働協約

#### 1) 活動の流れ

2004年7月の総会で包括的労働協約の組合案が採択された。しかし、その後、労働協約案の文面に誤記が散見されたため、専門部会で再検討して文面を訂正し、執行委員会に諮った。その後、第1回団体交渉(10月)で大学執行部が組合案を「民間の引き写し」と発言し、対案を提示するとした。大学側が出した案を専門部会で検討し、その問題点を洗い出すとともに、組合案と大学案の比較表を作成した(11月、その後組合ホームページに掲載)。

#### 2) 大学案の問題点と組合の基本方針

大学案が求める組合員の範囲設定や一方的な通知義務、団体交渉時の人数制限および時間制限などは、組合の自主性を著しく損なうものである。また、勤務時間内の団体交渉に条件を付すなど、そもそも労働組合運動は憲法によって保障された行為であるという認識を大学側が十分有していないことを露呈している。

これらの大学案がもつ問題点に鑑み、専門委員会では、論点を整理し、次の3点を提起した。(1)大学案は組合案を代替するものにはなりえず、あくまで組合案を基本に大学側との協議と合意をめざすこと、(2)労働協約の基本的精神として労使の対等な関係を明記するよう主張していくこと、(3)労働協約全体の即時締結をめざすのではなく、合意できるところから部分的にも締結し、積み上げていく覚悟で進めること。

## 4. 組合の組織活動

### (1) 組織活動の整備

組合の意思を決定する執行委員会と執行委員会の委任を受けて日常業務にあたる書記局の関係を確認したうえで、a.書記局会議の議事録を作成して執行委員に通知すること；b.組合規約の規定にしたがい執行委員会の成立要件(2/3の出席)を満たすため、委任手続きをルール化すること；c.書記局、執行委員会(専門委員をふくむ)それぞれのメーリングリストを立ち上げ、相互の円滑な意思疎通を図ることとした。執行委員会は2004年9月16日の第1回から2005年7月7日の第11回まで計11回開催し、書記局会議は2004年8月4日の第1回から2005年7月21日の第32回まで計32回開催した。

2004年度活動方針にしたがい、「再編統合問題」「全大教問題」「包括的労働協約」に関する専門委員を委嘱し、担当執行委員とともに個々の政策課題に関する論点の整理とその具体化を図った。またみどり綜合法律事務所と顧問契約を締結し、組合の具体的方針の確定にあたって法律面での助言・アドバイスを常時受けることができるようになった。

ホームページの更新および書記局の日常業務を補佐するアルバイトをそれぞれ雇用した。「組合規約」第3条(2)の規定をふまえて組合員となれる「範囲」を確定し、各カテゴリーにおける過半数を確定した。さらに、事務補佐員に対する加入呼びかけを強化した。

4月、全大教との懇談会を開催し、全大教問題に関する方針を具体化した。

過半数代表選出手続きを具体化し、委員長が過半数代表を兼ねる体制を実現した。

## (2) ホームページの開設と広報活動

9月、組合が発信する電子媒体を、全教職員を対象とする『組合メールマガジン』、過半数代表に同意いただいた方々を対象とする『kahansu 通信』、および組合員を対象とする『組合ニュース』に再編し、配信すべきコンテンツを整理するとともにハードコピーでの配布との連携を図った。本大会までに、『組合メールマガジン』を15号、『kahansu 通信』を9号、『組合ニュース』を17号発信した(速報版をのぞく)。

11月、ファースト・サーバ(株)とサーバレンタル契約を結び、コンテンツの整理、法的問題の確認、他組合の調査を行ったうえで、ホームページの基本構成を確定した。12月24日、組合ホームページ<学内版>を公開し、2月15日にはそのオープンアクセス化を実施した。これによって、本組合の活動と主張を系統的に提示するとともに、「掲示板」を介した教職員とのコミュニケーションが可能となった。本ホームページのヒット数は3625である(7月23日現在)。

このほか、「公開質問」、ホームページ開設、旅行企画、お弁当 Days、再編統合問題に関する掲示板への投稿の呼びかけなどに際して教職員に対するビラ配布を行った。

## (3) 組合員拡大の取り組み

今年度の前半は意識的な取り組みがなされず、その間に組合員数は前定期大会時から名の減少を見た(退職 \* 名、役職就任 \* 名、その他 \* 名)。

5月期より各執行委員が対象者を分担して、拡大の取り組みを開始した。さらに、事務補佐員の拡大を促進するために、2006年3月までの組合費は無料とすることを決定した。5月30~6月1日に「お弁当 Days」を実施して、主として事務補佐員を対象に対話を行なって、職場の問題や要求を集約した。こうした取り組みの結果、常勤教員 \* 名、事務補佐員 \* 名が新たに組合に加入し、組合員の総数は \* 名となった。しかし、前回定期総会時からの後退を埋め合わせるにとどまり、さらに前進を求めて取り組みを強化する必要がある。

## (4) 書記局の強化

今年度の書記局は、計32回の会議を開催して、執行委員会の決定を具体化し、日常的な活動を展開してきた。書記局員1名を増員して局の強化を図ったが、多忙な業務の合間を縫って、すべての活動を消化するには至っていない。日常的な事務作業においても、一定の経験を必要とする政策活動においても、現在の体制では限界が露呈してしまう。そこで、

今年度は後半よりアルバイトの書記局員を雇用し、日常的事務処理の停滞を解消させた。

今後の課題としては、組合の政策活動や交渉を担うことのできる経験豊富な専従の書記局員を採用することである。これを実現するためには、現在の組合財政の枠内でどのような予算配分を行なうかの再検討を必要とし、さらに書記局体制内での任務分担を明確化する必要がある。

#### (5) 交流・親睦の取り組み

##### 1) 『文集』第9号の発行(2005年3月)

文集担当は、前は2人だったが、今回は1人でやったため、あまり広い範囲に声をかけられなかった。そのため退職者についても5人中、執筆者は1人になってしまった。結局、元執行委員や現執行委員の先生方に執筆をお願いせざるをえなくなり、「狭い」範囲での原稿依頼になってしまった。その結果、今回は執筆者6名、総ページ数も34ページと、規模的にも小さくなった。

以上の点から、今後の取り組みとしては、文集担当者を2人にして(理想的には教員と職員のペアーで担当した方がいい)もう少し、幅広く教職員に働きかけ、文集をより充実したものにすべきだと考える。

##### 2) 『追悼 芦田亘先生』の発行(2005年5月)

2004年5月に亡くなられた芦田亘氏の追悼論集を出版するため、進藤、市川が編集委員となり原稿を募集した。是永学長、松田理事からも原稿をいただき、元同僚、現職の教職員、教え子などから広く在りし日の思い出が寄せられた。19名の方が執筆し、芦田氏の一周忌にあたる2005年5月に追悼集は出版された。

##### 3) レクリエーションについて

昨年度は、法人化にともなう実務的作業が組合にも山積していたため、組合旅行は行なわれなかった。しかし、組合にとって、当局との交渉などの実務以外に、組合員間の親睦を深めるということも重要であるということから、今年度では組合旅行の企画が再開されることになった。当初の予定では、4月中にレクリエーション担当の執行委員が原案を執行委員会に提出し、連休前後に呼びかけを開始、5月下旬に旅行を実施するという予定だった。しかし、実際の呼びかけが連休後に若干遅れ、アナウンス期間を十分に設定できなかったため、参加希望人数が少なく、取りやめることになった。そこで、6月の執行委員会で改めて半日旅行が企画され、7月16日に実施されることになった。

組合旅行は親睦を深めるという意味で一定の意義があり、続けるだけの価値はあると思われる。ただし今後の課題としては、時期を毎年同じころに設定するなどして、組合員の意識の中にも旅行の存在を定着させていくこと、また、旅行プランについて組合員の要望をうまく汲み取っていく仕組みを考えることなどが必要だと考えられる。

## Ⅱ 2005年度の組合活動の方針

### 1. 大学の運営全般および良好な労使関係の構築に向けて

- 団体交渉における基本的ルールを確立すること。
- 大学の財政を公開し、財政運用の透明性と公平性を確保すること。
- 財務諸表を分析し、教育研究の目標にふさわしい大学予算かどうか検討すること。
- 経営財源確保の理由から、学生・院生等の授業料の値上げをしないこと。

### 2. 労働条件を改善する取り組み

- 就業規則・諸規程を点検し、労働条件改善のために必要な政策化を図る。
- 大学教職員の職務評価を改め、賃金等を引き上げること。
- 2005年人事院勧告を理由とする運営交付金支給基準の変更を許さず、公務員給与見直しにあわせた外大の制度変更をさせないこと。
- 教職員の年間総労働時間を短縮するための業務改善を図ること。
- 現在の四半期ごとの自己点検の必要性を見直し、自己点検の適正な期間について検討すること。
- 担当者の退職などの事情で労働が過重となっている職場を調査し、早急に欠員補充を行なうこと。
- 昇任・昇格の明確な基準を早急に作成し改善を図ること。
- 職員の昼休み休憩60分を実施し、17時00分退勤の所定労働時間短縮を早期に実現すること。
- 「育児休業法改正」にともない、「育児休業等に関する規定」を改正すること。
- 2005年度以降も大阪外国語大学の現在の教育にとって不可欠である非常勤講師にかかわる予算を十分に確保すること。
- 高年齢者雇用安定法の改正に伴い、定年制度の協議を早急に開始すること。
- 事務補佐員の労働契約は原則として「期間の定めのない労働契約」とし、これが認められない場合は、原則として労働契約を更新することを就業規則に明記すること。
- 事務補佐員に対する夏季休暇を実現すること。
- 労働安全手当を新設し、衛生管理者に支給すること。
- キャンパスクリーンデイを廃止すること。
- 年休消化率の調査を行ない、計画年休の実現について検討すること。

### 3. 再編統合問題と組合

○大阪大学との統合問題に関する情報公開システムを整備すること。

### 4. 組合の組織活動

- 組合員の組織率の拡大を図ること。
- 組合費の上限設定を検討すること。
- 常勤書記を雇用しうる条件を整備すること。
- 組合活動時間保障に関する協定を実現すること。