

大阪大学箕面地区教職員組合

2008 年度定期総会議案書

議 事

1. 第1号議案 2007年度活動総括と2008年度活動方針
2. 第2号議案 組合同規約の改正について
3. 第3号議案 2007年度決算報告と2008年度予算提案

日 時 : 2008年7月27日(日) 午後1時半 ~ 4時半

会 場 : 千里中央駅 豊中市立千里公民館 第4講座室

※ 総会終了後、懇親会を予定しています。こちらにもご参加ください。

■ も く じ ■

はじめに	p.2
第1号議案 2007年度活動総括と2008年度活動方針	
(I) 2007年度活動方針の達成状況について	p.3
(II) ドキュメント 統合をめぐる混乱	p.5
(1) 説明会で不利益変更問題が明らかに	
(2) 事業場の考え方の違いが明らかに	
(3) 当事者能力を失った外大使用者と不利益変更問題の協議	
(4) 36協定を締結しないまま、一方的に協議を打ち切った外大使用者	
(5) 箕面地区過半数代表者を認定させるまでの攻防	
(6) ようやく始まった阪大使用者との労使協議	
(III) 不利益変更問題	p.8
(1) 病休	
(2) 職員・事務補佐員の休憩時間	
(3) 教員の定年	
(4) 産休	
(5) 外国人の特任教員の帰国旅費	
(IV) 統合後に新たに表面化した問題	p.10
(1) 箕面で行われない説明会	
(2) 駐車場料金化問題	
(3) 36協定	
(4) 他地区の過半数代表者の選出によって箕面地区の事業場が引き算される	
(5) 入試業務に関する交渉の部局化	
(6) 外国語学部の貧困化	
(7) 夏季一斉休業	
(8) 共通教育の負担増加	
(V) 組合の組織活動	p.14
(1) 新しい使用者との良好な労使関係	
(2) チェックオフ、事務室、掲示板、組合アドレス	
(3) 組合員拡大の取り組み	
(4) レクリエーション活動	
(5) 文集 特別号	
(VI) 2008年度活動方針	p.17
第2号議案 組合規約の改正について	p.18
第3号議案 2007年度決算報告と2008年度予算提案	p.18 (総会で配布)
付録：2007年度組合の活動記録	p.19

はじめに

大阪外国語大学教職員組合は、大阪大学箕面地区教職員組合として生まれ変わりました。昨年の9月には、過半数代表の同意書を集めて、阪大当局に組合の執行委員長を過半数代表として認めさせました。しかし、大阪外国語大学時代に培ってきた労使関係を踏みにじるような事態が生じています。阪大当局は不利益変更を伴う就業規則を強行しましたし、組合との関係においても幾度か団交を持ちましたが、不当労働行為ともいえる対応をしてきています。

今年の4月になって、本格的に阪大のカリキュラムに組み込まれることになった教員は、新しい事態に戸惑っています。職員も指揮命令系統の複雑化にともなう労働環境の悪化に悩んでいます。このような状況を変えるには、強い組合をつくる以外にあり得ません。

さらに強い組合をつくるために、総会でみんなの知恵を集めて、活動を総括し、新しい方針を決めましょう。特に、組合の組織率を上げるためには、どうすればよいか話しあい、過半数組合を目指して頑張りましょう。



ガイダイ最後の日、スワヒリ語出身 サカキマンゴーさんのコンサート

第1号議案 2007年度活動総括と2008年度活動方針

(I) 2007年度活動方針の達成状況について

まず、昨年度の議案書で承認された「2007年度活動方針」について、どれくらい達成できたか、点検してみました。わかりやすく○：達成できた、△：どちらとも言えない、×：達成できなかった、と評価してみました。みなさんをご検討ください。

(0) 2007年度の重点課題

① 大阪大学との統合に伴う就業規則の不利益変更を認めない。	△
② 統合を期に労使協定や労働協約を新たに締結することを考慮して、早急に箕面地区過半数代表者の選出に取り組む。	○ △
③ 大阪大学との統合に伴う労働条件の低下・悪化を許さない。そのため統合後の諸制度について点検し、問題点を整理して交渉項目を作成する。	△
④ 10月段階での事務補佐員の雇用継続と雇用条件改善に取り組む。	△

(0) -①：一貫して「不利益変更は認めない」という立場を取っていたが、統合を機に事実上不利益変更になってしまった項目が存在する。「就業規則の不利益変更問題」の箇所でも詳述する。

(0) -②：過半数代表選出のための母数確定については、2008年3月31日を期限として当局が一定の譲歩の姿勢を見せたと言えるが、4月1日以降の母数は、「事業場」の概念について当局との間に理解の乖離が見られるため、確定に至っていない。

(0) -③：労働条件の低下・悪化を許さないという姿勢を崩さず、団体交渉項目を整理し、数回にわたって交渉に臨んだが、目指したような結果は得られていない。なお、「統合後の諸制度の点検」という観点でのアンケートを作成し、全教職員に配布の上、回答を依頼した。結果については別途詳述する。

(0) -④：雇用継続については問題ないが、雇用条件改善という点については、就業規則の改悪により達成できていない。

(1) 学内の民主主義と情報公開を徹底する取り組み

① 統合問題に関して組合の再三の申し入れにもかかわらず、民主的な意思決定ルールが無視され、情報公開が実行されなかった。今後学内の民主主義が徹底されるよう、引き続き取り組みを続ける。	×
② 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。	×
③ 役員会資料等を組合へ提供させる。	×

(1) -①：「学内の民主主義の徹底」以前の問題として、「指揮命令系統」という当局の考え方の下、学内が分断されてしまったという事実があり、他部局に所属する者同士が容易に情報交換し合える状況が作り出せていない。

(1) -②：財務諸表を入手することができなかつたため、全く取り組めていない。

(1) -③：役員会資料等を入手することができなかつたため、全く取り組めていない。

(2) 労働条件の改善を目指す取り組み

① 教職員の賃金改善に取り組む。そのため、教員は私立大学との給与格差の是正、職員は国家公務員との給与格差是正のため、昇格等の改善を行なうこと。	×
② 再雇用制度を検討し、再雇用職員の賃金単価引き上げに取り組む。	×
③ 教職員の勤務評価方法や基準について、組合と協議させる。	×
④ 事務職員が、少なくとも旧7級（新5級）退職が保障される昇格基準を組合と協議させる。	×
⑤ 所定労働時間を短縮し、職員の昼休み休憩60分を実現する。	×
⑥ 入試手当について、昨年度の合意事項の点検と検討を行ない、8月に実施される大学院入試を含めて早急に協議を開始する。	○ ×

(2) -①：教職員の賃金改善には取り組めていない。

(2) -②：再雇用制度については労働協定を締結したが、賃金単価引き上げには取り組めなかった。

(2) -③：教職員の勤務評価方法・基準については、協議に入れなかった。

(2) -④：事務職員の昇格基準については、協議に入れなかった。

(2) -⑤：所定労働時間については、特定部局に限って偏った残業が存在するが、全体としては残業時間数が減少傾向にあると言える。休憩時間60分の実現は、就業規則の改悪によって困難になり、交渉自体も進んでいな

い。

(2) -⑥：2007年8月の大学院入試業務手当については、協議の末に当局が支給することを認めたが、統合後に行なわれた入試業務時には、「各部局での対応」という当局の姿勢を崩せず、また、協議に入ることも難しく、手当の支給を認めさせることができていない。

(3) 組合の組織の発展に関する取り組み

① 過半数組合を目指し、組合員拡大に向けて取り組む。	×
② 全ての組合員が組合活動に携わるために、執行委員の選出方法などを抜本的に検討する。	△
③ 組合旅行や昼休みお弁当 Day などを開催し、組合員の親睦と交流をはかるレクリエーションを多様な形式で企画する。	○
④ 大阪大学教職員組合との連携をはかる。	△

(3) -①：部局による分断、執行委員自身を取り巻く環境の激変により、組合員拡大のための運動は全く展開できなかった。

(3) -②：統合を機に、執行委員数を減じることは決定できたが、「全ての組合員が携わるため」の「執行委員の選出方法」が検討できたとは言えない。ただ、専門委員の役割を重視し、過半数代表と当局との協議の際に同席するなどの機能を果たしたことは有益だったと言える。

(3) -③：ほぼ毎月「ランチ会」を開催し、一般組合員の意見を吸い上げることに努めた。統合前には「さよなら外大」というイベントを開催、組合員のみならず、学生たちも巻き込んで大きな反響があった。また、「組合旅行」については、日帰り旅行として近江八幡に行くことができた。

(3) -④：阪大教職員組合とは連携の意思を相互に確認してはいるが、目指すところに相違があることは否めず、真の意味での連携とは言い難い状況にある。ただ、過半数代表レベルでは、各地区の代表同士が有機的に連携できており、例えば残業時間問題に関してなど、当局の責任追及に尽力することができた。

※ 統合直後から、就業規則の不利益変更問題、事業場の問題など、大きな案件について過半数代表と当局との協議が頻繁に行なわれ、書記局を中心にその対応に追われてしまった。また、各人が学内業務で多忙を極めたこともあり、結果として、非常に不本意ながら、いわゆる「組合活動」を積極的に展開するための時間的余裕がなかったと言わざるを得ない。

※ 「学内の民主主義」という問題に関しては、そもそも、財務諸表や役員会資料等が簡単に入手できない体制になっているなどの阪大内部の事情がよく把握できていなかった。



ガイダイ最後の日、アフリカの太鼓が響き渡る

(II) ドキュメント 統合をめぐる混乱

2007年10月1日、80有余年の歴史を有するわが大阪外国語大学は、大阪大学と統合し、歴史を終えました。リーガロイヤルホテルでは華々しい統合記念式典が行われました。ここにまとめるドキュメントは、統合前後の状況について「組合ニュース」で配信した内容を再編集したものです。何事もなかったかのような新阪大の誕生の陰にいったい何があったのか、新たな苦難の始まりを記録として議案書に残しておきたいと思います。

(1) 説明会で不利益変更問題が明らかに

2007年7月27日、第1回目の就業規則説明会の参加者は、教員28名、事務職員39名、事務補佐員11名、合計78名。8月31日の説明会出席者は教員22名、事務職員25名、事務補佐員13名の合計60名。説明会は授業のない時期に行なわれたので、参加できる教職員は少なく、周知徹底されたと言えません。しかし、教員の定年が63歳に、職員の昼休みが45分に、病休無給化問題など、不利益変更を盛り込んだ就業規則に対して参加者の不満が爆発しました。

(2) 事業場の考え方の違いが明らかに

2007年8月29日、就業規則等に関する第1回目の労使協議（外大使用者）で、阪大は指揮命令系統をもとに事業場の範囲を決定するという考え方をもっていることがわかりました。組合は、労働者保護の観点から実際に労働が行なわれる場所をもとに事業場の範囲を決定するべきであり、それをもとに過半数代表の選出母数とする考えであると主張しました。

外大に入学した学生（昼間主・夜間主、地域文化学科・国際文化学科）と4月に新阪大に入学した学生（昼間主、地域文化学科と日本語講座）が存在する移行期には二重の指揮命令系統が存在し、複雑な労働条件が生まれます。さらに、他のキャンパスの部局に移籍しても、移る研究室がない、耐震強化工事のためにすぐ移れない教員の労働条件は悪化します。組合は、場所をもとにするという事業場の原則論が最もシンプルな考え方であると判断しました。

管轄の労働基準監督署や労働局で尋ねても、事業場は場所をもとに考えるというのが原則であり、もともと1つの大学として事務は機能し、旧課程の学生がいる間はその指揮命令系統も存在するため、箕面キャンパスは1つの事業場と考えるのが普通である、という見解でした。しかし、大阪大学は、国立大学法人発足時に、吹田キャンパスと豊中キャンパスの2つのキャンパスを吹田地区、病院地区、豊中地区の3つの事業場に分け、さらに指揮命令系統で事業場の範囲を決めることをすでに労働基準監督署に認めさせていました。そのため、場所を原則とする私たちの考え方が正しいという判断を下せなくなりました。また、3地区の過半数代表者は、指揮命令系統で区分された部局から選出された代表であるため、外大という新しい要素が加わり、私たちが原則論を主張しても改めて事業場の概念を考え直す動きにはなりません。

事業場の問題は、このように決着が難しい状況の下で、その後のほとんどすべての協議にもかかわり、今日まで引きずっている大きな問題の1つとなっています。

(3) 当事者能力を失った外大使用者と不利益変更問題の協議

9月18日、組合は、就業規則の不利益変更項目に関する協議の申し入れを行い、9月19日、外大使用者と協議を始めました。特に、教員の定年問題、職員の休憩時間問題、事務補佐員の病休無給化問題の3点に絞って協議をすることに合意。9月25日、外大使用者から阪大人事に問い合わせた回答について次のような説明がありました。

・教員の定年「当分の間」65歳について あくまでも「当分の間」。これ以上でも、これ以下でもないという意味である。

・休憩時間45分について 大阪大学では平成16年の就業規則作成時には、支障がない限り、15分間勤務を命じないという一文が就業規則に明記されていた。しかし、平成18年7月、人勸にあわせて、この一文を削除した。この結果、大阪大学では、休憩時間が45分になった。しかし、就業規則案の最後の説明会では、このような説明をせず、5分でも早く帰ることを望む職員がいる、ということを経由としました。説明会の説明との間に矛盾があることがわかった。

・事務補佐員の病休無給化について これまで外大では認めてこなかった問題の改善点もあるので、総合的に考えてほしい。

常に阪大に問い合わせをする外大使用者は、協議の席にいながら当事者能力をまったく失っているということが明らかになりました。

9月27日、組合は外国人の先生の問題、産休の問題について外大使用者と協議しました。

外大では、外国人教師および外国人招へい教員に適用する就業規則がありましたが、新阪大の就業規則には該当するものはありません。組合が問いただしたところ、外大使用者は、外国人教師および、外国人招へい教員は就業規則の枠の中ではなく、大学の学内規程で定められている。9月12日の統合推進協議会で国立大学法人大阪大学外国人教師規程の一部改正について・国立大学法人大阪大学における外国人招へい教員の取扱いに関する規程が承認され、教育研究評議会で報告され、外国語学部、課程委員会の教授会で紹介された。7月26日の説明会で外国人の先生方すべてに理解をいただいたと認識していると回答しました。

この改定された規程には「従前の例による」というあいまいな言葉が使われています。

また、外国人教師と外国人招へい教員には赴任と帰国の旅費が支給されますが、外国人特任教員については帰国旅費が支給されないことについて見解を求めました。外大使用者は、特任教員の収入はトータルにアップするので実際の不利益は生じないと回答しました。

しかし、地域によっては不公平感が残り、実際には専攻語の担当者が説明をせざるをえない状況にあると述べると、外大使用者は、使用者の責任として説明しなければならないけれども、現在はできていない。今後の課題としたい、と回答しました。

外大の就業規則では産前・産後の休暇は有給となっていました。しかし、阪大の就業規則では産前・産後の休暇は無給と規定し、「当分の間」は有給とする、と附則条項に書き加えています。

就業規則は、労基法に抵触しない限り、使用者が一方的に改定することが可能です。「従前の例」「当分の間」というあいまいな表現は、いつどのように改悪されるかわかりません。組合は、今後も、監視の目を弱めてはなりません。

(4) 36協定を締結しないまま、一方的に協議を打ち切った外大使用者

9月28日、裁量労働制と一斉休憩についての労使協定について優先的に協議をもちました。午前中の協議で外大使用者は、裁量労働制の労使協定について組合が要求した対象者の範囲を明記し、有効期間を2008年3月31日とした文案を提示したので締結しました。

一斉休憩については、午前も、午後も、意見の一致にいたりませんでした。私たちは、これまで同様50分の休憩時間で、窓口業務も学生にあわせてできることを要求しました。また、箕面地区では労働実態としてありえない変形労働時間制という文言の削除を求めました。外大使用者は、阪大に対し、箕面地区では50分の可能性があるかどうか再度問い合わせることになりました。

この日の協議は、外大使用者から裁量労働制と一斉休憩の協議を優先させたいという要望があり、36協定については議題にもあがりませんでした。私たちから36協定について10月1日のいつの段階で協議をするのか、そもそも誰と協議をするのか、尋ねましたが外大使用者側は首をかしげるだけで、回答しませんでした。

同日付けの文書で、外大使用者は、佐々木過半数代表者と水田委員長に対して就業規則等に関する協議の打ち切りを通告し、就業規則を労働基準監督署に提出しました。36協定の協議の継続については何も回答がありませんでした。

また、学長から教職員に対して世界言語研究センターと外国語学部（使用者の考える箕面地区の事業場）の事務室の受付時間帯について通知がありました。しかし、同じ箕面キャンパス内の世界言語研究センター及び外国語学部以外の事務は、従来通りと書かれていました。36協定については議論すらしていないにもかかわらず、世界言語研究センター及び外国語学部以外の事務職員には、10月1日から時間外労働をさせることになりました。

(5) 箕面地区過半数代表者を認定させるまでの攻防

10月1日、同意書が過半数を越えたため、水田委員長が箕面地区過半数代表に選出されたことを総長に通知しました。

10月3日、阪大使用者から（箕面地区の）「過半数代表者の選出方法は、労働基準法の規定に明らかに抵触する」という回答がありました。

10月4日、組合は声明を發表しました。就業規則案が重大な不利益変更問題を有しており、納得できる説明が行われていない現状で、一方的に協議を打ち切ることに抗議するとともに、協議の継続を求めました。

10月4日、阪大使用者に対して謝罪要求と協議の継続の申入れをしました。

10月5日、阪大使用者に対し、過半数代表者が選出されたことを再度通知しました。労使協定の協議を速やかに再開することを申し入れました。

10月10日、阪大使用者は、署名がある限り過半数代表者の選出選挙を見合わせると回答しました。4時半、使用者の代表が水田代表を訪ね、署名のコピーを求めましたが、断りました。

10月16日、10時、同意書確認に関する協議を行いました。

①同意書の総数を数える。②日付けごとの数を出す。③有効か、無効かを判断する。④日付ごとの累計をする。⑤最終累計数を用紙に記入する。⑥最終確認の後、確認者が署名押印をする。⑦数を記入した用紙を人事課長に提出するとともに同意書と照合用名簿を水田氏に返却する

人事課長は、この289という母数は、過半数代表の選出被選挙者母数であって労働者数等を確定するものではなく、大学の考え方は117である、ということ念押ししました。私たちは、それが大学の考え方であることはわかったが、それに同意したわけではないことを伝えました。

- | |
|--|
| <p>(1) 阪大使用者が考える箕面地区事業場の労働者の範囲
これによると、母数が117人、過半数は59人となります。内訳は、
世界言語研究センター 教員 61人
日本語日本文化教育センター 教員 19人
外国語学部と世界言語研究センター 職員 24人
非常勤職員 13人</p> <p>(2) 組合が考える箕面地区事業場の労働者の範囲
これによると母数が289人で、過半数は145人になります
教員数は175人(特任研究員・特任教員を含む)
職員数は54人
非常勤職員 36人(週20時間勤務の学生アルバイトを含む)
外国人教師 10人
外国人招へい教員 17人</p> |
|--|

もともと私たちが署名を集めた時点では、労働者数は276人で、過半数は139人と考えていました。今回、使用者の就業規則の適用範囲に含まれる特任研究員・教員も、週20時間の非常勤職員も新たに母数に入れることにしました。また、阪大使用者の解釈では、大阪大学の就業規則の適用を受けないため外国人教師・外国人招へい教員は母数に入らないのですが、私たちは共に働く労働者として母数に入れました。

10月16日、同意書を確認する作業を行いました。使用者側は、総務課長以下4人、労働者側は、水田、斎藤、竹村、今岡が出席し、使用者側推薦の人権問題委員会の委員長、吹田地区の学生系職員、こちらの推薦の豊中・吹田過半数代表者がそろい、同意書を確認しました。

署名者が被選挙権をもっていることを確認するため、名簿上の氏名と同意書の署名を一致させる作業に入ると、使用者側の4人は退出し、確認者が一人ずつ名前を読み上げ、117の名簿、289の名簿、それぞれにチェックをしました。同意書は、すべて有効、164ありました。私たちの母数で56%、使用者の母数で63%となりました。

(6) ようやく始まった阪大使用者との労使協議

10月19日、阪大使用者(人事労務室)と最初の協議を行いました。(問題発言の多い協議でしたが、ここでは取り上げません。詳細は、組合ニュース2007第27号をご覧ください。)

協議の結果、使用者は、36協定の対象者となる労働者数を292人と認めました。一斉休憩の適用除外協定の協議において、就業規則に定められた45分の休憩時間について今後も協議を続け、箕面事業場の労働者が望むのであれば就業規則の改訂も検討すると明言しました。いずれも、統合後の移行期であることを考慮し、来年の3月末までの間という期限付きでした。私たちの「不利益変更は許さない」という基本的な主張が同意されたと考えたので締結することにしました。

10月23日 阪大使用者(人事労務室)と第2回目の協議を行いました。給与の銀行振込、育児休業・介護休業等適用除外、再雇用制度について協議し、締結しました。使用者は、12月までに箕面地区の母数について協議して決めることをあきらかにしました。また、10月1日から18日にかけての36協定未締結期間について、「不法に残業させたとは考えていない。」と述べました。

10月24日 36協定未締結の空白の18日について全大教に問い合わせたところ、「異動や新規採用されれば、当然その事業場の範疇にはいるものでありますから、『不法状態で残業をさせられた』事になると思います。」との回答がありました。

10月31日、阪大使用者は、箕面地区における労使協定の適用等について部局長に通知しました。「箕面地区においては、移行期における経過措置として、それぞれの協定締結日から平成20年3月31日までの間、教職員の所属する部局等ではなく、その者の勤務場所を基準に、労使協定を適用することとなりましたので、その旨お知らせいたします。」

こうして、統合から一ヶ月かけて、労使協定は締結し、一段落を終えました。しかし、不利益変更問題は解決したわけではなく、労働協約も締結できませんでした。

(III) 不利益変更問題

不利益変更問題について、現時点における組合と阪大使用者の主張を整理しておきます。

(1) 病休

組合の主張:9月30日まで、大阪外大に勤めていた者は、病気休暇が有給休暇であったが、10月1日以降、無給休暇となった。病休は有給とすべきである。

阪大使用者の主張:本学では、常勤職員の私傷病による病気休暇について、法人化の際に、当該期間中における給与を支給しない(共済組合による傷病手当金の支給にゆだねる)旨を「教職員の労働時間、休日及び休暇等に関する細則」の本則で規定いたしました。ただし、激変緩和のため、その附則(平成16年4月14日施行)第2項により、当分の間の経過措置として、現在は有給扱いとしております。また、統合に当たって、所要の経過措置を細則に設けたことについてもご留意願います。

このほか、時間単位の休暇の取り方が、1時間、2時間の次が半日となり、長期に通院を必要とする人の休暇取得が難しくなりました。

(2) 職員・事務補佐員の休憩時間

10月19日の労使協議の後、私たちは休憩時間に関するアンケート調査を行ないました。

休憩時間に関するアンケート調査結果

休憩時間	回答数	
(1) 45分	15	18.7%
(2) 50分	16	20.0%
(3) 60分	13	16.2%
(4) 選択性	18	22.2%
(5) どれでもいい	5	6.2%
(6) 勤務時間短縮し、休憩時間増	11	13.7%
その他	2	2.2%
	80	100.0%

11月29日、過半数代表者に対する人勧の説明会において、休憩時間について協議をしました。

使用者は、このアンケートの結果を踏まえ、休憩時間を45分にするに強い反対がないと解釈し、現状通りとするか、あるいは、3月31日までを移行期と考え、それまでは50分とすると述べました。

組合は、外大時代の50分を求める人が最も多いこと、50分以上の休憩時間を求める人が36.2%であること、勤務時間を短縮して休憩時間を増やすことを求める人をあわせると49.9%であること、また選択性を求める人の回答には「自分は休憩時間は長い方がいいが、早く帰宅したい人の事情を考えると選択性がいい」という回答が多かったこと、以上のことを考慮して、選択性を要求することにしました。

しかし、使用者は選択性を認めず、組合もこれまでの阪大の中での選択性をめぐる議論を調査した上で、不利益変更を認めないという原則論に立ち返り、団体交渉では休憩時間50分を求めることにしました。

1月24日の団体交渉における組合の主張:職員の休憩時間は、50分であったが、45分となった。50分とすること。

阪大使用者の主張:本学では、国家公務員の勤務時間制度において「休息時間」が廃止されたことに伴い、平成18年7月に就業規則の改正により、「原則として勤務を命じない時間」を廃止したものであり、その改正から既に約1年半が経過しております。この改正は、運営費交付金(=税金)により人件費の大半が賄われる本学においては、国の改正に依拠することが合理的であると考えられること、及び保育所へ子どもを迎えに行く教職員もいること等から終業時刻を変更するべきではないとも考えられること等を総合的に勘案し、決定されたものです。また、統合に当たっては、授業時間割等を順次、大阪大学の時間帯に合わせることで、職員のシフト勤務の規定等の調整が整ったことにより、箕面地区についても他の3地区と同様の規定としていることにご留意願います。

休憩時間については、今後、団体交渉で要求していきます。

(3) 教員の定年

組合の主張:教員の定年は、65才であったが、「当分の間65才」となった。改正高年齢者雇用安定法の趣旨に照らしても、65才とすべきである。

阪大使用者の主張:本学では、改正高年齢者雇用安定法の対応として、教員については、平成22年度の退職者より、再雇用制度を適用することが既に決定されております。また、統合に当たって、就業規則の本則に定める教員の定年年齢を大阪大学のそれに合わせるとともに、附則では「当分の間、従前の例による。」と経過措置を定めております。同じ大学に勤務する教員について、複数の定年年齢が並存することは好ましくなく、上記の経過措置は、あくまで大学が激変緩和措置として講じることとした措置ですので、その旨ご留意いただきますようお願いいたします。

合併後、複数の就業規則が存在することは、一般企業では当たり前のことです。高知大学と高知医科大学の場合、統合後も2つの定年制が存在しています。

この回答の中の「平成22年度の退職者より、再雇用制度を適用する」とこと、「当分の間」の関連性について追求しましたが、総務部長は回答できませんでした。しかし、この文脈は、22年から63歳定年制とする、と読むことができるので要注意です。

(4) 産休

組合の主張:産休期間中の教職員は、100%の賃金が支給されていたが、就業規則上無給とし、共済から賃金の70%を支給することになった。女性教職員の労働を尊重し、賃金として100%支給すべきである。

阪大使用者の主張:産前・産後の休暇についても、①と同様に、法人化の際に、当該期間中の給与を支給しない(共済組合による出産手当金の支給にゆだねる)旨を上記の細則に規定いたしました。ただし、激変緩和のため、当分の間の経過措置として、現在は有給扱いとしています。

すでに、私たちは共済から7割支払われていることは確認しています。これでは「有給」とはいえません。阪大組合にも問い合わせましたが、法人化の際、このことは問題とされなかったということでした。巨大な総合大学で女性の専任教員が200名という阪大、女性教員の占める割合が5割に迫ろうとしていた外大では、女性教員の置かれた状況の違いは明らかです。産休期間の非常勤講師の確保の問題もこれからの課題となります。

(5) 外国人の特任教員の帰国旅費

組合の主張:外国人教師・外国人招へい教員は、帰国旅費を支給されていたが、外国人の特任教員には支給されなくなった。外国語教育において外国人教師が無くてはならない存在であることを認め、外国語教育の質を維持するためにも、支給すべきである。

阪大使用者の主張:大阪外国語大学で雇用されていた外国人教師及び外国人招へい教員(以下「外国人教師等」という。)が統合時点で引き続き大学に雇用されている場合には、その労働条件等は、大阪大学との統合時に「従前の例による」とこととされております。なお、外国人教師等については、新たに雇用しないこととし、それらの教育研究等を担当する教員は、任期付教員として雇用することとしておりますが、この任期付教員は、国籍に関係なく雇用するものであり、帰国旅費等は支給しないこととなっておりますので、その旨ご理解願います。

外国語学部の各専攻語において外国人の教師はなくてはならない存在であり、臨時的な必要性から雇用する任期付教員とは必要性は異なります。外国人の教師をこれまでと異なる形態で雇用したのは、阪大使用者の都合であり、外国語学部の教育の軽視に他なりません。また、国立大学時代に外国人教師として勤務していた方を特任教員として採用する場合、1年間のクーリング期間を求めるなど、外国人労働者の基本的人権を脅かす事態が発生しています。

(I V) 統合後に新たに表面化した問題

(1) 箕面で行われない説明会

統合後、説明会が通知される度に不満の声が組合に寄せられました。その原因は、説明会の場所が箕面ではなく、吹田や豊中で設定されていること、移動時間や移動手手段、交通費、授業や会議の時間帯を考慮されていないこと、通知日から実施日までの期間が短いことがあげられます。「箕面キャンパスに説明に来てほしいだけのことじゃないか」という声が出る度に、組合は申し入れを行いました。

- ・ 「統合に伴い大阪大学の新教職員となられた方々を対象とした説明会」については、11月8日に質問状を送り、開始時刻を変更させました。
- ・ 「新入教職員に対する安全衛生講習会」は、4月24日に申し入れをし、箕面地区で行われることになりました。
- ・ 「採用時健康診断の実施」「職員健康診断(胃部X線検査・40才以上)」については、5月22日に申し入れをしましたが、箕面地区で行う予定はないという回答でした。

また、通知文には「新入教職員」という言葉がよく使われ、その都度、組合員から不満が寄せられました。対等な統合であるならば、旧大阪大学教職員も「新入教職員」であるはずですが、旧外大出身者の差別につながる意識を問いただすことも、組合の役割となっています。

(2) 駐車場料金化問題

12月12日、組合は箕面地区の駐車場料金化について説明をするよう申し入れを行ないました。使用者(総務部長)から次のような回答がありました。

統合により、箕面地区においても、この大阪大学の規程が全学共通の規程として適用されることとなります。ただし、これに伴う経過措置として、平成20年3月末までは「大阪外国語大学交通規制要領」を踏襲した扱いとし、同年4月1日以降、上記規程を適用することが、平成19年9月21日開催の大阪大学・大阪外国語大学統合推進協議会で決定され、そのための規程改正も既に完了しております。よって、現状では箕面地区においても、上記経過措置が終了した後は、構内に車両により入構しようとする場合には、大阪大学の規程に基づき、吹田地区及び豊中地区と同様、入構・駐車整理業務に要する経費については、入構・駐車許可を受けた者からも負担いただくこととなりますので、その旨お含み下さい。

組合は、1月24日の団体交渉においてもこのことを問いいただきました。すると使用者(総務部長)は、駐車場の料金化の理由を次のように述べました。

—自動車通勤者が受益者として経済的な負担を負い、その費用で駐車場とその周辺の安全を守り、美化を図るためである。

組合は、「受益者負担」という説明に納得していない。大阪大学は、自身の費用で、駐車場とその周辺の安全と美化をはかる責任がある。と申し入れをしました。

2月25日、施設マネジメント委員会委員長の名前で「箕面地区の構内入構規制について」で「規制するにあたっては、道路拡幅等の物理的な問題が発生する恐れがあり慎重に対応すべく、平成20年4月1日よりの取り扱いを半年間延期することで、去る2月19日の役員会で承認されました。」と通知されました。

料金を取ると決めておきながら、箕面キャンパスには料金場の遮断機を設置する場所がないということが後からわかったというものです。

(3) 36協定

12月5日、使用者(人事労務室)より、36協定についての協議の申し入れがあり、時間外労働の上限(年間最大360時間、一ヶ月最大80時間)をさらに年間750時間、一ヶ月最大100時間に上げたいという内容でした。つまり、10月以降、吹田地区や病院地区では協定違反・不法残業が発覚したため、上限をあげて、不法でないゾーンを増やそうということです。これに対して、4地区の過半数代表者は労働者の健康を守るという立場で一致し、反対しました。

第4回目の労使協議で、使用者が昨日の吹田地区過半数代表の提案として「当該年度における時間外労働の時間が360時間を超えた者については、その翌日以降、1ヶ月につき45時間の限度を超えて時間外労働を命じないものとする。」という言葉が協定書に加えたので、4地区過半数代表者は、締結にいたりました。

3月末にこの協定の期限が来るので、使用者は協定内容について第1回目の説明を行いました。今回は、残業

上限時間を年間 540 時間にするということでした。4 地区の過半数代表は、この数字に対して猛反対し、2 回目の労使協議でも締結に至らず、3 月 27 日の第 3 回労使協議で「360 時間を原則とし、例外として 480 時間を上限とする」ことで、締結しました。

1 月と 3 月の二度に渡って 36 協定の協議を行い、水田委員長は、使用者に対して常に原則論を主張する一方、過半数代表者間の連携も重視しました。ただ、過半数代表者には、団体交渉を申し入れる権限がないので、36 協定の協議において過半数代表者が勝利しても、労働者の要求を実現することはできません。2008 年度の課題としては、3 月末の協定では、「例外として 480 時間を上限とすること」を撤廃し、法の定める範囲内で労働者が働けるようにすることです。

経緯

12 月 12 日、総長は、茨木労働基準監督署から 36 協定違反にかかる是正勧告を受けました。

12 月 14 日、36 協定についての第 1 回目の労使協議が開かれ、10 月以降の違法状態を解消するために 1 月から 3 月末までの期間に限って、一ヶ月最大 100 時間、年間最大 750 時間を限度とする協定を結びたいという説明がありました。水田委員長は、法の定める上限を越えるべきではないという原則論に立ちました。最終的に、4 地区の過半数代表者は過労死ラインを越えるような時間数設定には応じない点で一致し、実態を把握できるよう残業時間数などの情報公開を求めました。

1 月 4 日、使用者（人事労務室）は、4 地区の過半数代表者に「時間外労働及び休日労働に関する協定」の改定案を再提示しました。前回の協議において病院地区過半数代表から示された妥協案（今年度 3 月末までに限り、年 $360+45 \times 3 = 495$ 時間の時間外労働を認める）にもとづいていました。

1 月 10 日、第 2 回労使協議。使用者は再提出案の説明を行いました。

外大では、各課ごとの時間数を組合に公開し、労使協力して、不払い残業をなくす取り組みをしていました。阪大使用者が協議前に公開した資料ではどの部署に残業が集中しているかわからないものでした。詳細な説明を求めたところ、一部口頭で説明がありました。4 月から 12 月で 300 時間を超えている人は定員職員 32、非常勤（すべて医員）100。病院 2 名（看護師と会計事務）、吹田 27（14 名会計、6 名庶務、3 名研究協力系事務、4 名国際交流、1 名施設）、箕面 3（2 名会計、事務長補佐）、豊中 0 と情報を公開しました。

水田過半数代表者は、統合後、他地区と比べて不平等で、しかも不適切な人員配置が行われ、一部部署に仕事が集中していることが原因であることを指摘し、抜本的な改革を強く求めました。

1 月 11 日、使用者は、36 協定の改定について教職員に対する説明文書を過半数代表者に提出し、センター試験までに決着したいとあせりを見せました。

1 月 17 日、第 3 回労使協議でも締結に至りませんでした。1 月 18 日、第 4 回労使協議で、使用者が昨日の吹田地区過半数代表の提案として「当該年度における時間外労働の時間が 360 時間を超えた者については、その翌日以降、1 ヶ月につき 45 時間の限度を超えて時間外労働を命じないものとする。」という言葉が協定書に加えたので、4 地区過半数代表者は、締結にいたりました。

箕面地区の残業の根本的な原因である人事配置の異常性、業務の増加などは、阪大全体で解決するのではなく、箕面地区内で労働力を融通する、アウトソーシング、非常勤職員を雇用する、ということを検討しているとのことでした。

3 月 17 日、3 月末の協定の期限前に、使用者は協定内容について第 1 回目の説明を行いました。残業上限時間を年間 540 時間にするということに対し、4 地区の過半数代表は、猛反発し、3 月 24 日に第 2 回労使協議が開かれましたが、締結に至らず、3 月 27 日の第 3 回労使協議で 360 時間を原則とし、例外として 480 時間を上限とすることで、締結しました。

(4) 他地区の過半数代表者の選出によって箕面地区の事業場が引き算される

年が明けると、豊中地区、吹田地区、病院地区では、3 月末に過半数代表者の任期が終了するため、選出の手続きが始まりました。使用者は、これに伴って、箕面地区の事業場が限定され、確定すると述べました。しかし、私たちは、昨年確認された署名が、他の地区の選挙によって自動的に無効になるとは考えていません。箕面地区の労働者の代表を選出した労働者の意思が、何の手続きを経ることなく、無視されようとしていることに対して、私たちは公開質問状や声明を通じて強く抗議し、事業場の考え方について、労使間で充分協議することを求めました。また、過半数代表者間の話し合いで、言社専攻所属の教員は箕面地区所属であるという一致をみましたが、未決着なままです。

他部局に移籍した教職員も、箕面キャンパスに働きながら他部局の所属と言われた職員も、それぞれの判断で対応しました。結局、労使間で事業場問題は決着していません。次の委員長が決まり、過半数代表者として同意する署名が過半数を越えた時、再び、この承認をめぐる協議が始まります。

経緯

12月14日、労使協議では、過半数代表者同士が話し合い、その合意に基づいて事業場の問題を使用者に提起することを確認しました。

1月10日、水田過半数代表者から豊中・吹田過半数代表者に事業場母数について依頼文

1月30日、図書館では、箕面分館も含めてガイドラインに沿った過半数代表者を選出することが通知されました。

1月30日、事業場問題は未決着であること、さらにガイドラインに沿った選出を行うということは、箕面分館の8割以上の職員が自主的に過半数代表者を選んだ意思を無視することに対して、図書館職員A氏が反対意見表明
2月1日、図書館では、反対意見が過半数に達しなかったとし、ガイドラインに沿った過半数代表者の選挙に入りました。

2月4日、**豊中地区過半数代表者、ガイドラインに沿った過半数代表の選出手続始める。**

2月4日、豊中地区過半数代表者、企画係長に対し「言語文化研究科のうち、言語社会専攻の教員と職員は実態から箕面地区所属とするのが望ましいと、言語文化研究科代表選挙人、豊中地区過半数代表、箕面地区過半数代表で意見が一致しておりそのように対処したいと考えています。」と申し入れました。

2月5日、総長に対し、事業場問題に関する公開質問状を提出しました。

(1) 箕面地区の教職員は、自主的且つ民主的に過半数代表者を選出した。そのことを無視して、箕面地区の労働者から労働者の代表を選ぶ権利を奪おうとしているのか。

(2) 私たちは、「事業場とは勤務を行なう場所が基本となる」という考え方に立脚している。これは、労働者保護を目的とする労働諸法の原理原則にのっとった考え方である。私たちの考え方が適当ではないとし、あくまでも「指揮命令系統が事業場の基本となる」と主張するのであれば、その根拠を説明する責任、つまり、举证責任は使用者側にある。これについて納得のいく説明を求める。

2月5日、事業場問題に関する組合声明を發表しました。

2月7日、企画係長から出原豊中地区代表者への返事「同研究科に確認いたしましたところ、言語文化専攻と言語社会専攻から1名ずつ選出し、言語社会専攻では、本日開催される専攻会議で立候補を募る方向で、既に選出手続きを進めており、混乱も生じていないと伺いました。」

2月7日、企画係長から各地区過半数代表者へ「言語文化研究科の現選挙人から、意向を変更し大学側の提案で対処したいと連絡があり、私としては止むを得ないと返答しました。」

2月7日、言語文化研究科言社専攻教授会で専攻長が、過半数代表者選出員を立候補制にすると通知（この時点で、部局過半数代表者の選出であるという説明をせず。）

2月14日、使用者、公開質問状・声明に対する回答

「組合員の労働条件と直接関わる問題とはいえない事業場の問題について、貴組合との交渉により、その考え方を決定することは考えておりません。」

2月19日、言語文化研究科言社専攻の教授会において、B氏が過半数代表として立候補し、他に立候補者がいないために決定しました。実際には、専攻長に指名されたB氏は、選挙管理委員だと理解して立候補したので、のちに辞退されました。

2月25日、「平成20年2月5日付け公開質問及び声明に対する回答」に対する公開質問状をだしました。1つは、これまですべて総長宛に申し入れをしてきたが、なぜ、総務部長が回答するのか。前回の質問に誠実に回答していない点を繰り返し質しました。

2月25日、「組合ニュース2007第65号：言社専攻における過半数代表者の選出手続きについての疑義」配信

2月28日、言語文化研究科部局過半数代表が、豊中地区過半数代表者に対し、言社専攻所属教職員には選挙権も、被選挙権もない状態にする、と通知しました。

2月29日、言語文化研究科言社専攻長からB氏に過半数代表者の話はなしにするという連絡をしました。

(5) 入試業務に関する交渉の部局化

2008年度入試に関しては、外国語学部は問題作成、監督、採点などの業務が増えました。阪大の一般教員も毎年入試業務を担当するのだろうか、と不公平感が残りました。

言社専攻の入試や説明会は交通費が出ませんでした。

今年度は入試業務に関する問題には取り組めませんでした。阪大では入試業務は部局単位で行われるため、今後、部局レベルの交渉が必要となります。

(6) 外国語学部の貧困化

外国語学部1年生の専攻語の授業は、すべて豊中キャンパスで行われることになり、4月以降、担当教員は専攻語内の会議を開くことが難しくなるほど忙しくなりました。共通教育の授業のために豊中キャンパスに行けば、交通費は教育実践センターから支給されますが、専攻語の授業のために行っても外国語学部からは支給されません。外国語学部直属の研究科がないために、外国語学部の財政は光熱水道料金やコピー代を始末するほど貧窮しています。夏まつりや間谷祭の存続も、根本的には構造的な財政問題です。

「文系単科大学は、単独では存続が難しい。」つまり、将来に起こる財政問題から大学統合が進みましたが、統合後、財政問題は三度の飯ほど身近な問題となりました。

外国語学部の上位研究科がない状態、つまり、「お金がない」と聞かされる状態は、いつまで続くのでしょうか。当事者である私たちも主体的に議論の場を作っていく必要があります。

(7) 夏季一斉休業

5月22日、夏季一斉休業が年次有給休暇を減らすものかどうか確認するために申し入れをしました。これに対し、使用者（総務部長）は、年次有給休暇を減らすものではないと回答しました。しかし、部局では、年次有給休暇取得促進のためと明記している通知がありました。

(8) 共通教育の負担増加

統合前から懸案であった共通教育科目の担当数について教育実践センターとの間で1人1セメスターを担当することに決着が着き、7月10日に説明会が開かれました。

すでに4月から共通教育の授業が始まり、最初の授業を聞くことなく履修登録する制度、専攻語の学生が抽選からもれて受講できないこと、教室の設備と学生数・授業内容が適応しないこと、「欧米」や「アジア」など広域な科目名であるために重複履修ができないこと、語学教育には適当でない学生数が詰め込まれていることなど、様々な問題が浮上していました。

そもそも、旧外大教員にわりあてられる共通教育科目のノルマ数をこなすために、専攻の前期講義の提供を許可したことが混乱の始まりでした。また、阪大では学部の授業の担当ノルマ数という考え方がありません。私たちには昼・夜間主2つの制度があり、旧課程と新課程の二重のカリキュラムが並存する移行期の中で、ノルマ以上の授業を担当していることが考慮されていないことも問題です。

説明会では、1人1セメスターというノルマは、いつまでなのか、今後も増えるのか。これは人頭税ではないか。阪大の中で平等にノルマを担当しているのか。授業をする条件にない場合、いっそのこと不開講にしてはどうか、と真剣に学部教育にあたってこられた方々の不満が爆発しました。

授業数の増加は、教員にとって労働問題です。また、非常勤講師削減問題とリンクされている問題です。組合としても取り組んでいかなければなりません。

(V) 組合の組織活動

(1) 新しい使用者との良好な労使関係

今年度、組合の組織活動を充分展開できなかった主な原因は、阪大使用者と良好な労使関係を築くことができず、多大な労力を費やさざるをえなかったことにあります。

一般に、企業が合併すると、労働者の権利は新しい組織に包括的に委譲されます。労使関係も同様です。

外大では、労働組合の委員長が過半数代表者の任務を果たしてきました。このことによって、過半数代表者として、36協定の締結をてこに労働者の要求を実現してきました。さらに、組合の委員長として、憲法が保障する団体交渉権を行使し、使用者との協議を重ねてきました。また、組合の委員長に対する委任状が過半数を越えるまでの期間、組合の委員長と過半数代表者は異なる人物となりましたが、使用者との協議においては両者がそろって出席していました。

阪大では、労働組合が過半数代表者の選出にかかわることがなく、吹田地区では使用者が決めたガイドラインに沿って部局単位で代表を選出し、豊中地区では教職員の自発的なネットワークが使用者の認めるガイドラインをつくり部局単位で代表を選出してきました。

前年度獲得したこと
○事務補佐員の常勤職員採用試験を実現して1名採用
○法人化前から働いている事務補佐員の3年雇い止めを撤廃
○事務補佐員への夏季特別休暇の実施
○今年度の身上調書を3ヶ月早め「統合時における配置・転出希望」欄を設けさせた
○「業務のアウトソーシング」方針を見直し、派遣から事務補佐員に切り替えさせた
○入試業務で振替休日と謝金を獲得
○2007年4月から地域給を11%から12%へアップ
今年度獲得したこと
○就業規則の説明会の要求
○統合に関する情報公開の要求
○入試業務で振替休日と謝金を獲得(2007年9月末まで)

統合後、阪大使用者は、教職員組合の委員長と過半数代表者を分離し、前者の窓口を総務部企画第3係、後者を企画第1係と分け、差別的対応を行いました。具体的には組合の団体交渉には総務部長を責任者とし、総務課職員が出席し、吹田地区内の本部棟以外の建物を指定し、勤務時間外に協議を行ないました。後者の過半数代表者との協議には人事労務室長・複数の室員が出席し、本部棟内で、勤務時間内で協議を行いました。また、組合の団体交渉においては、総務部長は書かれた文章を読み上げ、交渉と言えるものではなく、決定権のある当事者のいない不誠実な対応をしました。

全大教の協力で、阪大組合(吹田本部)とも話し合いをもち、阪大組合の団体交渉には、人事労務室長が出席し、本部棟の建物内で、勤務時間内に交渉が行われていることが明らかになりました。総務部長によれば、総務部長も人事労務室員であり、医学部看護士の組合と関単労と箕面地区組合を担当することにしているという説明でした。しかし、決定権限のない者を団体交渉に出席させることは、不当労働行為にあたります。

全大教のイニシアチブで、阪大組合、箕面地区組合、全大教の三者で団体交渉を開始することも提案されましたが、今のところ実現していません。今年度、阪大組合は団体交渉の要求項目に対して、協議をすることよりも、書面による回答を求めました。このようにこれまで築いてきた労使関係の違いから共闘することの難しさも実感しました。

このような状況を打開するため、労働法を専門とする弁護士2人と顧問契約をし、3月から勉強会を始めました。一般企業とは異なる大学の特殊な事情を理解していただくには時間がかかるからです。今後、顧問弁護士の協力を得て、労働委員会に不当労働行為の救済を求めるなど、現状を打開し、よりよい労使関係を築いていかなければなりません。

(2) チェックオフ、事務室、掲示板、組合アドレス

2008年2月29日、阪大使用者と吹田・病院・豊中・箕面地区の過半数代表者の間でチェックオフについての労使協定を締結し、阪大全地区の他の労働組もチェックオフをする基盤ができるようになりました。この日、箕面地区教職員組合は、阪大使用者と労働協約を締結しました。チェックオフには当事者の同意が必要です。組合が同意書を集め、阪大使用者に提出することを確認しました。

しかし、事務室、掲示板、組合アドレスについては、7月15日現在、労働協約の締結に至っていません。特に、事務室においては、阪大使用者は、労働協約ではなく、使用願いの提出を求め、しかも、その届けによって使用を許可するかどうかわからないという不安定な状況に置こうとしています。これは明らかな不当労働行為です。また、外大使用者が一方的に労働協約を破棄した期間の使用料も請求しています。

少し長くなりますが、経緯をまとめました。

外大使用者との経緯

2005年7月5日、組合と外大使用者は「施設利用に関する覚書」を締結した。また、同日「第2条第3項第6号の「管理費」については、現在のところ未定であるため、当面は徴収しない。」「上記の内容を変更せざるを得ない場合は、その都度、誠実に協議して運用するものとする。」ことを文書で確認した。

2005年8月4日、組合と外大使用者は、「施設利用に関する覚書」第2条第3項第6号の光熱水料について、国立大学法人大阪外国語大学教職員組合は、月額1,900円(消費税込)を国立大学法人大阪外国語大学に支払う。なお、支払い対象は平成17年7月分からとする。」ことを文書で確認した。

2006年10月2日付「2006年度団体交渉事項」の第8項目で「組合事務室の光熱費徴収を2007年4月から廃止すること」を申し入れた。

2006年12月28日、外大使用者は、「施設利用に関する覚書」で利用期間を平成19年9月39日までとし、これが受け入れられない場合は、覚書を破棄することを通告。また、「組合費の控除に関する労働協約」についても同様の通告をした。

2007年4月18日、組合は、使用者が組合事務室の光熱費徴収を廃止することについて協議を行なわないにもかかわらず、光熱水道料金の請求を続けることに申し入れをし、早急に協議することを要求した。

2007年9月25日、組合は、外大使用者に対する申し入れ項目の第3番目として「組合事務室のエアコンの更新をすること、第4番目として、組合のメールアドレスを交付することを要求した。

阪大使用者との経緯

2007年12月17日と21日、組合は阪大使用者(総長)に対し、団体交渉の第6番目項目として、次の3点を要求した。①組合費のチェックオフについて労働協約を結びたい。②組合事務室と電子メールアドレスを便宜供与することを求める。③組合事務室の壊れたエアコンディショナーを撤去することを求める。

2008年1月24日の団体交渉で阪大使用者は次のように回答した。

「他の労働組合への供与の状況等も鑑み、法令等に則った形での対応について、検討及び交渉を行いたいと考えております。」「(外大時代の)借金も引き継がれるので光熱水料費を払ってほしい。」

組合は、事務室に関する労働協約を使用者側から破棄した期間の使用料金は払う根拠がない。使用料金は実費を払うのでメーターをつけることを要求した。これに対して、阪大使用者は、メーターをつけると約束した。

また、メールアドレスについては、阪大使用者は、供与することを考えていると述べ、エアコンディショナーは、使用できる状況にあるので、撤去できないと一旦回答したが、新しいものを要求するのではなく、古いものを撤去するだけならかまわないと回答した。

2月15日、組合は事務室、掲示板、組合アドレスの貸与に関する労働協約について交渉の申し入れを行なった。

2月27日、阪大使用者(総務部長)は、「大学としては、団体交渉を行なうことを拒否する考えはない」と述べながらも、使用願いの提出を求め、「(使用願い提出)手続きが完了しなければ、事務室の貸与を継続することができなくなる場合があることについても、お含みいただきたい。」と回答した。

3月10日、組合は、団体交渉を拒否するのか、と申し入れた。

4月17日、阪大使用者(総務部長)は労働協約の締結を拒否し、使用願いの提出を求めた上で「「使用願」の提出をもって組合事務室の貸与手続きが完了するのではなく、その他の諸事情を考慮した上で、貸与拒否についての総合的判断を大学では行うこととなっております。」と回答した。また、「(平成19年4月から同年9月)までの間の貴組合事務室に係る光熱水費〔11,400円〕については、旧大阪外大との統合に伴い本学がその債権を

承継しておりますので、早急にお支払いください。」と請求した。「組合メールアドレス等については、平成 20 年 1 月 24 日の団体交渉時に回答及び説明を行っているとおりであり、貴組合を含む労働組合に対して別途照会を行う予定です」と回答したが、現在のところ供与されていない。

5 月 22 日、組合は、再度、協議することを求める申し入れを行なった。

6 月 13 日、阪大使用者（総務部長）は、使用願いの提出と借金の支払いを求め、その前の協議はやぶさかではないと回答した。

(3) 組合員拡大の取り組み

組合員拡大のために勧誘するためのキャンペーン活動は行なえませんでした。新規加入者がいない一方、他部局への移籍のため脱退する方がありました。

ただ、不利益変更問題に対する声明の英語訳に賛同し、多くの外国人の先生が署名をしてくださったり、1 月以降毎月開催したランチ会には未組合員の方が継続して参加してくださり、相談の窓口を探して参加して下さった方もありました。組合ニュースのリアクションは、未組合員の方がほとんどで、組合員以外にも読まれているということが確認できました。

来年度は、まず、申し入れや団体交渉を通じて箕面キャンパスで働く者の思いを実現し、より多くの成果でもっとも未組合員の方に信頼してもらえる組合になることが先決です。そして、未組合員が加入しやすい状況ができ、レクレーションなどをうまく組み合わせ、組合加入のキャンペーンを行なう。そうすれば、組織拡大は着実に実現すると思います。

組合員数 2008 年 7 月 27 日現在 教員 人、職員 人、合計 人 (%)

(4) レクレーション活動

9 月 30 日、「外大さよならパーティー」と銘打って、生協前の広場で焼き鳥とハンガリー民族料理グヤーシュをふるまい、学生さんたちによる西アフリカの太鼓と踊りで盛り上げました。授業期間ではありませんでしたが、居合わせた約百名の学生たちが参加し、大阪外大最後の日を惜しんで、真っ暗になるまで集いました。

今年度のレクレーションでは、なるべく多くの組合員が参加できるように、1 泊 2 日の遠出はせず、近場の日帰り旅行と月一度の学内ランチ会に取り組みました。

日帰り旅行は、12 月 1 日にびわ湖・近江八幡に出かけ、水郷めぐりと鴨なべを楽しみました。参加は全員で 16 名（大人 11 名、中学生 3 名、幼児 2 名）でした。組合員だけでなく、組合員の家族や友人、外国人招へい教員などにも参加いただき、みんなで晩秋のびわ湖の一日をのんびり楽しむことができました。

月一度のランチ会は、サティアのバイキングで昼休みに自由に語らってもらおうという趣旨で行いました。毎回組合ニュースで周知していたにもかかわらず、参加者が固定する、なかなか増えない、などの課題は残りましたが、教職員のコミュニケーションや情報流通の活性化に若干は貢献したと思います。

今後は、より多くの人に気軽に参加してもらえる工夫を、さらにしていく必要があると思います。

(5) 文集 特別号

特別編集委員会を組織し、原稿を集めるところまで進めましたが、発行までこぎつけることはできませんでした。

(V I) 2008 年度活動方針

(0) 2008 年度の重点課題

- ・就業規則の不利益変更を認めない。
- ・旧大阪外国語大学から継承されている箕面地区に独特な労働環境を調査して、それら環境条件の悪化を認めないために交渉項目を整理する。
- ・複数の指揮命令系統が併存することで混乱を来している事業場の考え方について、教職員が共に納得できる内容を整理し、大学当局との間で共通理解を築き上げる。
- ・箕面地区に独特な労働環境を共にする者の代表たる過半数組合を目指すために、組合執行部の強化と組合員数の増加を図る。
- ・箕面地区で共に労働する者の権利として任期付き教職員の均等待遇の実現を目指して活動する。

(1) 民主的な労働環境の維持と発展を目指す取り組み

箕面地区で労働環境を共にする者が、指揮命令系統の違いによって分断されることなく、相互に情報交換を行うことで問題関心を共有できる状況の醸成を図る。これを実現するために大学当局に対しては情報公開を徹底させる取り組みを継続する。

(2) 労働条件の改善を目指す取り組み

教職員の勤務評価方法や昇格基準について大学当局との協議を継続し、教員は私立大学との給与格差の是正、職員は国家公務員との給与格差の是正を目指して、教職員の賃金改善に取り組む。また大学院入試の業務手当の支給、再雇用職員の賃金単価引き上げ、職員の昼休み休憩 60 分も実現を目指して協議を継続する。

(3) 組合の組織発展に関する取り組み

過半数組合を目指して組合員拡大に向けて取り組むとともに、組合員の親睦を図るレクリエーションも継続する。また組合員が各々の知見を活かして組合活動に参加できることを目的として専門委員の役割を重視し、大学当局との協議に参加できる機会を増やす。さらに組合は箕面地区における過半数代表者の選出に取り組んで、吹田地区・豊中地区・病院地区の過半数代表者との連携をより強化し、他方、阪大教職員組合との連携も図る。

(4) 国公労連脱退について

私たちは、国家公務員の身分を剥奪されて 4 年目になり、統合により状況も変わった。国公労連からは、国立大学時代、2004 年の法人化の年と、様々な支援を受けてきたが、今後も加入し続けるかどうかについて、検討する時期が来ている。執行委員会で議論し、次期組合総会に国公労連脱退についての具体的な提案ができるよう検討をおこなう。

第2号議案 組合規約の改正について

昨年度の総会で「統合後箕面地区以外に勤務することになる大阪大学職員はたとえ執行委員に選出されても事実上活動することができないので「箕面地区以外に勤務する大阪大学職員には組合の各種委員の被選挙権がないものとする」という但書を規約あるいは選挙規程に盛り込んでどうか」という修正案が提起されました。

質疑討論の結果、規約あるいは規程上に、誰であれその被選挙権を剥奪することとなるのは権利義務の平等の面から認められない。提案趣旨を生かし、「箕面地区以外に勤務する大阪大学職員は「辞退届」を提出することができる」という文言や処理は2007年度新執行部に一任するという事に決まりました。その上で、組合規約及び各種規定の改正について承認されました。（「組合ニュース 2006年度第9号（2007年7月30日）」）

これを受けて、2007年度第9回、10回執行委員会では、
「箕面地区以外で主に勤務する組合員は、その都度申し出ることにより執行委員の選挙に際し予め選出されることを辞退することができる。」という一文を第20条に書き加えることを決めました。

第20条を次のように修正し、組合規約を改正することを提案します。

第20条（執行委員の任期及び辞退）

執行委員の任期は1年とする。欠員補充により就任した執行委員の任期は、前任者の残任期間とする。

執行委員は任期満了後2年間、その都度申し出ることにより執行委員の選挙に際し予め選出されることを辞退することができる。箕面地区以外で主に勤務する組合員は、その都度申し出ることにより執行委員の選挙に際し予め選出されることを辞退することができる。

第3号議案 2007年度決算報告と2008年度予算提案

会計報告(決算と予算)、会計監査報告は、総会で配布します。

付録：2007 年度組合の活動記録

2007 年

- 7月19日、新執行部顔あわせ 第1回執行委員会
- 7月21日、組合総会
- 7月24日、第1回書記局会議
- 7月27日、第1回目の就業規則説明会
- 8月23日、第2回書記局会議
- 8月29日、第1回目の労使協議
- 8月31日、午後1時「人事制度（就業規則）の説明会」
- 8月31日、第2回目の労使協議
- 9月4日、総務課より就業規則（案）への意見書の提出依頼
- 9月6日、第2回執行委員会
- 9月13日、第3回書記局会議
- 9月14日、外大使用者より協議の申し入れ
- 9月16日、豊中地区過半数代表者出原隆俊、就業規則に対する意見書提出
- 9月18日、吹田地区過半数代表者田中高紀、就業規則に対する意見書提出
- 9月18日、就業規則の不利益変更項目に関する協議の申し入れ
- 9月19日、外大使用者と就業規則・労使協定・労働協約に関する協議の始まり
- 9月20日、第3回執行委員会
- 9月21日、箕面地区事業場について労働基準監督署で確認（森垣、今岡）
- 9月21日、外大使用者と就業規則・労使協定・労働協約に関する協議
- 9月25日、申し入れ
- 9月25日、外大使用者と就業規則・労使協定・労働協約に関する協議
- 9月26日、課長補佐、組合事務室のエアコンの点検
- 9月27日、第4回書記局会議
- 9月27日、28日外大使用者と就業規則・労使協定・労働協約に関する協議
- 9月28日、水田明男委員長に対する同意書の数が、箕面地区事業所の労働者数の過半数を突破
- 9月28日、外大使用者、就業規則を労働基準監督署に提出
- 10月1日、水田委員長、箕面地区過半数代表に選出されたことを鷺田清一総長に通知
- 10月3日、阪大使用者から「過半数代表者の選出方法は、労働基準法の規定に明らかに抵触する」という回答
- 10月4日、第4回執行委員会
- 10月4日、組合声明発表
- 10月4日、「平成19年10月1日付け申入書に対する回答」への謝罪要求と協議申入れ
- 10月5日、阪大使用者に対し、過半数代表者が選出されたことを再度通知
- 10月9日、第5回執行委員会
- 10月10日、阪大使用者、署名がある限り過半数代表者の選出選挙を見合わせると回答
- 10月10日、大阪労働局訪問（水田、今岡）
- 10月10日、第6回書記局会議
- 10月16日、午前、同意書確認に関する協議。午後、同意書確認
- 10月17日、第7回書記局会議
- 10月18日、安全衛生部、水田代表を訪問。安全衛生委員の推薦を求める
- 10月19日、阪大使用者と最初の協議
- 10月22日、第8回書記局会議
- 10月23日、第2回目の労使協議
- 10月26日、水田代表、安全衛生委員を推薦（教員：河村、鈴木、岡本 職員：長野、松月）
- 10月30日 第9回書記局会議
- 10月31日、箕面地区における労使協定の適用等について
- 11月1日、阪大教職組合4役、箕面地区を訪問。連携を約束。要求項目についても情報交換することに
- 11月2日、第3回目の労使協議
- 11月5日、休憩時間に関するアンケート、一次集計
- 11月5日、申し入れ
- 11月6日、吹田・豊中・箕面地区過半数代表者の協議
- 11月6日、人事労務室、今年度の人勧への対応を発表

11月6日、第6回執行委員会
11月8日、11月22日の説明会についての質問状
11月8日、人事労務室、5日付けの申し入れに対して回答
11月12日、第10回書記局会議
11月13日、過半数代表者に対して、人勧への対応の説明、36協定違反の謝罪
11月19日、申し入れ
11月20日、第11回書記局会議
11月20日、人事労務室から19日付け申し入れの回答
11月22日、総長の説明会
11月27日、第12回書記局会議
11月29日、4地区過半数代表者と使用者の給与控除に関する協議
11月29日、4地区の過半数代表者に対し人勧の説明会開催
11月29日、書記局会議
12月1日、組合リクレーション：琵琶湖、水郷の里めぐり、温泉と鴨鍋
12月5日、人事労務室より、36協定についての協議の申し入れ
12月6日、第7回執行委員会
12月12日、総長、茨木労働基準監督署から36協定違反にかかる是正勧告を受ける
12月13日、第13回書記局会議、執行委員会
12月14日、36協定についての労使協議（1回目）
12月17日、団体交渉の申し入れ
12月21日、第14回書記局会議
12月21日、団体交渉の再度申し入れ
12月25日、36協定についての労使協議（2回目）
12月26日、総長、是正報告書を茨木労働基準監督署に提出
12月28日、人事労務室から駐車場料金化についての回答

2008年

1月4日、人事労務室、36協定について再提案
1月8日、第15回書記局会議
1月10日、新春昼食会（毎月ランチ会を始める）
1月10日、36協定についての労使協議
1月10日、水田過半数代表者から豊中・吹田過半数代表者に事業場母数について依頼文
1月11日、人事労務室、36協定の改定について説明文書を過半数代表者に提出
1月12日、在間弁護士事務所訪問（森垣、今岡）
1月16日、第16回書記局会議
1月17日、18日、36協定についての労使協議（3、4回目）
1月22日、第17回書記局会議
1月24日、第1回団体交渉（水田、藤本、森垣、今岡）
1月31日、チェックオフについての申し入れ
2月5日、過半数代表者の選出に関する公開質問状と声明を出す
2月7日、2月の旧暦新春昼食会
2月7日、言語文化研究科言社専攻教授会で専攻長が、過半数代表者選出員を立候補制にすると通知
2月7日、第8回執行委員会
2月14日、公開質問状・声明に対する回答
2月14日、第18回書記局会議
2月15日、人事課よりチェックオフの労働協約についての協議の申し入れ
2月15日、組合事務室等の労働協約の申し入れ
2月15日、駐車場料金化問題についての組合の考え方
2月19日、第19回書記局会議
2月21日、全大教、大阪大学教職員組合と協議 共同で団体交渉申し入れることで一致
2月22日、在間弁護士事務所での2回目の勉強会（水田、今岡）
2月25日、2008年2月14日付「平成20年2月5日付け公開質問及び声明に対する回答」に対する公開質問状
2月25日、施設マネジメント委員会委員長の名前で「箕面地区の構内入構規制について（通知）」が郵信される
2月28日、第20回書記局会議

2月28日、言文過半数代表が、言社専攻所属教職員には選挙権も、被選挙権もない状態にする、と通知
2月29日、チェックオフについての労使協議、労働協約締結
3月6日、3月のおひな祭り昼食会と第9回執行委員会
3月12日 第21回書記局会議
3月17日、24日、27日、36協定についての労使協議
3月27日 第22回書記局会議
4月10日 4月の菜の花昼食会と第10回執行委員会
4月17日 平成20年3月10日付け申入れ（事務室問題）に対する回答
4月22日 第23回書記局会議
4月24日、「新入教職員に対する安全衛生講習会の実施について（通知）」の申し入れ
4月28日 第24回書記局会議
5月1日、在間弁護士事務所での第3回目の勉強会
5月8日、5月の鯉のぼりランチ会と第11回執行委員会
5月15日、第25回書記局会議
5月22日、第26回書記局会議
5月22日、夏季一斉休業についての申し入れ、「職員健康診断（胃部X線検査・40才以上）の実施」についての申し入れ、「採用時健康診断の実施」についての申し入れ、事務室等供与に関する団体交渉開始の申し入れ
6月2日（月）～6月6日（金）、2008年度選挙管理委員選挙期間
6月5日、第27回書記局会議
6月6日、2008年度選挙管理委員選挙の結果公表
6月7日、在間弁護士事務所での第4回目の勉強会
6月12日、6月の紫陽花ランチ会 第12回執行委員会 総会議案書について議論
6月12日、夏季一斉休業に係る申入れに対する回答
6月13日、組合事務室等の供与に関する団体交渉申入れに対する回答
6月16日、2008年度執行委員・会計監査委員の選挙について通知
6月19日、第28回書記局会議
6月26日、第29回書記局会議
7月1日、「組合アンケート2008「統合後、何か困っていることはありませんか？」」開始
7月3日、第30回書記局会議
7月10日、7月の七夕ランチ会 第13回執行委員会
7月11日、執行委員選挙・会計監査委員選挙の結果発表
7月14日、第31回書記局会議
7月27日、総会

水郷の里めぐり

