

大阪大学箕面地区教職員組合

2009 年度 定期総会 議案書

議 事

第 1 号議案. 2008 年度活動総括と 2009 年度活動方針

第 2 号議案. 国家公務員労働組合大阪地区連合会からの脱退について

第 3 号議案. 2008 年度決算報告・会計監査報告と 2009 年度予算案提案

日時：2009 年 7 月 25 日（土） 午後 2 時 ～ 4 時半

会場：モノレール千里中央駅前 朝日阪急ビル 1 4 F 5 号会議室

懇親会：同日午後 5 時 ～ K I C H I R I 千里中央店

■目次■

はじめに	p.3
第1号議案：2008年度活動総括と2009年度活動方針	p.4
1. 2008年度活動総括	
1－1. 重点課題の達成度	
1－2. 活動指針の達成度	
2. 主な活動の報告：現状と問題点	
3. 2009年度活動方針	
第2号議案：国家公務員労働組合大阪地区連合会からの脱退について	p.14
第3号議案：2008年度決算報告・会計監査報告と2009年度予算案提案	別紙
各種添付資料	別紙

はじめに

旧大阪外国語大学と大阪大学が統合され、もうすぐ2年が経過しようとしている。水田委員長をはじめとする前執行部が統合時の難局を乗り切ってくれたことから、今年度執行部にとっての課題は最初から大きないくつかに限定されていた。その取り組み状況については、以下の議案書の内容を御参照願いたい。

箕面の教職員組合として取り組むべきことはいまだ多岐に渡っている。

ただし、同じ問題について教員と職員とで見方が少しずつ異なることも事実であろう。

まず、教員は所属部局が分散したこともあり、抱える問題の質がそれぞれ微妙に変化しているようだ。いまだ夜間主を抱える専攻、ほとんどのスタッフが豊中や吹田の部局に移籍した専攻、あるいは旧国際文化学部のように旧課程と新課程の教育をまったく別の場所で現有戦力のままこなしている専攻もある。それぞれ労働環境をめぐる見解に温度差があって当然である。教員は裁量労働制という雇用関係にあり、時間的拘束からは比較的自由な身であることから、概して専任大学における労使問題に疎くなりがちだ。また、統合後は部局での達成ノルマがいつそう厳しくなり、教育以外での雑務が飛躍的に増えたという声もよく耳にする。とは言え、定年や生涯賃金といった旧外大教員全員に関わる問題については、今後も情報を共有し続ける必要があるだろう。

いっぽう、職員は統合によって阪大式に一律適応することを強いられ、教員とは逆に、むしろ共有すべき問題の数が増えたように思われる。昼休みの15分増減がどれだけのことを意味するか、普通の教員はおそらく実感し難いのではないか。月賞与の明細を見て頭を痛めた職員がどれだけおられるだろう。近い未来に雇い止めの待つ事務補佐員はどれだけ不安なことだろう。身近で働いているそうした補佐員が仕事を覚えた頃にやめていくことで、どれだけ多くの職員が困ることだろう。定時に出勤する職員にとって、統合と同時に駐車場料金を徴収され始めたことが、どれだけ理不尽に思えたことだろう。

教職員組合の本務は、大学の労働者である教員と職員が共に気持ちよく働ける環境を目指して使用者側と協議を重ねていくことに尽きる。仮に週2～3時間しか箕面キャンパスにいないという教員がいたとしても、その彼／彼女を支えるために膨大な事務作業をこなしている職員たちあってこそその2～3時間である。

以上のようなことから、2009年度の最重点課題を職員の労働環境に深く関わる4つ(賃金闘争、時短実現、事務補佐員の雇い止め阻止、適切な過半数代表者の選出)に絞ることにした。この4つは大阪大学全学に渡って共有されるべき基本的な労使マターである。これを箕面の組合が率先して言揚げていくことで、使用者側に「あそこの組合は全学規模の問題をきちんとついてくるから無視できない」と思わせることができれば、そのとき初めて“統合”の成果が上がったと組合の立場からも言える日が来るのではないだろうか。

文責:松本

第1号議案 2008年度活動総括と2009年度活動方針

1. 2008年度活動総括

1-1. 重点課題（下線2007年定期大会の議案書より抜粋）：自己評価と活動総括

（○：達成された ▲：反省点が多い ×：達成できていない）

- ・就業規則の不利益変更を認めない。

自己評価：▲

活動総括：特に不利益変更と思われる就業規則改正はなかったが、非常勤職員の給与の引き上げに関する改正（2008年12月2日付）では引き上げ額の増加要求が叶えられなかった。また、就業規則の変更ではないが、阪大使用者側は2009年5月の人事院勧告に従い6月賞与の切り下げを公表、組合は団体交渉で取り下げを要求したが、使用者側はこれを一方的に拒否した。その後、組合側は6月賞与切り下げについて6月30日付けで鷲田総長宛に抗議文を送付した。

- ・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、それらの環境条件の悪化を認めないために交渉項目を整理する。

自己評価：▲

活動総括：駐車場問題など2007年度から引き継いだ案件は整理できているが、そのほか統合後に浮上している可能性のある環境条件悪化に関する情報は、現況、詳しく調査しきれていないとは言えない。

- ・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。

自己評価：▲

活動総括：2008年10月、当組合委員長を過半数代表者に選出するために署名活動を行った。箕面地区で働く多数の教職員から署名を集めたが、立会人を介した集計作業の際に、阪大使用者側は彼らの主張する箕面事業場構成者の署名のみを受け取り、残りの署名を受け取ることを拒否、事業場の定義に関する使用者側と労働者側の見解の相違が改めて浮き彫りとなった。

- ・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。

自己評価：▲

活動総括：執行部の強化については専門委員による側面的援護などある程度の成果はあった。組合員数については、新規の加入もあったが、部局を移籍した教員などを中心に脱退もあったため、ほぼ横ばいである。

- ・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。

自己評価：○

活動総括：阪大教職組から学内の教職組へ「通勤手当要求署名」への提案団体への参加要請があり、2008年9月29日に行った団体交渉内容を反映するよう文書の修正を依頼後、提案団体に参加した。1月末を目処に署名活動を行い、95筆を阪大教職組へ送付した。

1-2. 活動指針（下線 2007 年度定期総会議案書より抜粋）：自己評価と活動総括

（○：達成された ▲：反省点が多い ×：達成できていない）

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。

自己評価：○

活動総括：メール配信のニュースなどを介して常時労使問題の情報共有を心がけた。またランチ会やレクリエーションの機会を定期的に設け、組合員相互の情報交換の場も設定した。定年延長問題が浮上してきた2009年2月には、緊急ニュースを発信することで、旧外大教員に対する注意喚起を行うと同時に、阪大使用者側に説明責任があることをアピールした。

2) 労働環境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。

自己評価：▲

活動総括：阪大使用者側は人事院勧告に基づいて2009年度6月賞与の切り下げを公表し、組合側はこれを撤回するよう団体交渉で要求したが、使用者側は組合の要求を一方向的に拒否した。院入試業務手当については協議をしなかった。再雇用職員の賃金引き上げについては協議をしなかった。職員の昼休み休憩 60 分実現（いわゆる時短）については、2度の協議を行い、2008年度の人事院勧告に従うよう強く要求したが、いずれも使用者側は組合の要求を拒否した。

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す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。

自己評価：○

活動総括：執行委員会を中心に勧誘活動を行うことで新規加盟者の増加に努めたが、過半数には至らなかった。

レクリエーションは今年度 2 度企画し、1 度は実現（滋賀県への日帰り）、2 度目は企画立案するもインフルエンザの影響で中止した。またランチ会はほぼ毎月実施、参加者は少ないながらも組合による親睦活動提供の機会はもつことができた。

専門委員には執行委員会の運営に参加してもらい、2 度の団体交渉へも積極的に参加してもらい、その能力を十分に発揮してもらった。また、過半数代表者の選出に際しては組合が中心的役割を担い、執行委員長を過半数代表者に選出することに成功した。他 3 地区の過半数代表者とは、36 協定締結を機に連携を深め、2009 年 4 月には豊中過半数代表者の主催する懇親会へ委員長が参加、事業場共通の問題や各キャンパス特有の問題などについて意見を交換した。阪大教職組とは、委員長が全大教の書記長を交えて懇談を行う機会を持ち（2009 年 6 月）、今後団交などにおいて共闘することで同意した。

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、検討する時期に来ている。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行う。

→総会審議事項。本議案書の第 2 号議案を参照。

2. 主な活動の報告－現状と問題点

2-1. 団体交渉

団体交渉の申し入れは3度行った。

2008年9月 (→添付資料①：交渉あり)

2009年3月 (→添付資料②：交渉なし)

2009年6月 (→添付資料③：交渉あり)

これとは別に、36協定の協議の場を利用して、定年延長問題に情報開示要求を過半数代表者名で提出した。(→添付資料④：使用者側の回答なし)

阪大使用者側は組合による団体交渉申し入れに対してすべて文書回答を行う。過半数代表者による公開質問状については、強く要求しない限り文書回答は行わない。特に、賃金問題など明らかな労使問題については、徹底的な準備の上で交渉の場を設けてくるので、逆に組合としてはその機会をできるだけ増やし、その交渉の際に他の案件についても協議するなど戦略上の工夫が必要である。特に2008年度は人事院勧告の時短問題を交渉案件に含めていなかったが、これについては交渉要求をすればまず協議の場を設けてきたであろうと思われる。人勧関係の賃金交渉は、全大協の情報を随時チェックし、迅速に団交申し入れ書を送付するよう心掛ける必要がある。

定期的に要求事項を整理し、時機を見て申し入れ書を送付し、たとえ交渉には至らずとも、使用者側のレスポンスをこまめに引き出していくことが肝要であろう。

2-2. 事務情宣

この1年を振り返ると、執行委員会は月1度の開催を基本的前提とし、開催時には必ず次回開催日時を決め、その上で、実際に開催するか否かは書記局レベルで決めてアナウンスする、というやり方が一番合理的であるように思われる。

メール・ニュースは2007年度に比べて発信回数が減った。特に、時短やボーナスカットなど人勧に関係する案件については、より詳細な情報を随時発信する必要があると思われる。

2-3. 個別案件概況

2-3-1. 事業場

組合側主張と阪大使用者側主張が依然として平行線を辿ったままである。この案件は通常交渉というよりむしろ法解釈の域にあることがはっきりしてきた。弁護士などと相談のうえ、今後の活動計画を練り直す必要もあろう。

2-3-2. 時短

昨年度人事院は、1日の労働時間を7時間45分とするよう勧告を行い、全国の40の国立大学法人(全大教調査)においてこの勧告に沿った時短が実施されている。

私たちは、6月期賞与の切り下げに反対する活動の中で行った阪大使用者側との交渉において、迅速にこの時短を実施するよう要求したが、人件費の増大を伴うとして速やかな実施には応じず、その可能性を検討するという姿勢にとどまっている。労働時間短縮という組合としての重要な課題について、今後とも阪大使用者側に対して実施を求めて要求を行っていく必要がある。

2-3-3. 賃金交渉

6月期賞与の切り下げに対しては、これが不利益変更であり、これを実施するに当たっては代償措置が必要であることなどについて宣伝を行うと共に、阪大使用者側との交渉を行った。阪大使用者側は、就業規則に支給率を書いていないことを理由に、不利益変更でないと主張し、この減額に伴う代償措置は全く行わず、賞与の人件費予算についても決まっていないとして、支給減額に伴う予算の使途を全く示さない不誠実な態度に終始している。

当局の示した資料によると、各職種平均での減額は、教授 15 万 9 千円、准教授 12 万円、事務係長 9 万 7 千円となり、阪大全体では 4 億円超の予算残額が出ることになる。運営費交付金と人事院勧告での給与の増減額は連動していないため、この予算残額の使途について当局として明らかにする責任がある。

組合は 6 月 30 日付で、この問題に関する抗議文を鷺田総長宛に送付した（→添付資料⑤）。

今回の人事院勧告は、支給率の凍結として行われており、今後夏の人事院勧告でのこの凍結の扱いに注意を払うとともに、12 月賞与で減額されることがある場合には、新たな対応策を検討して交渉等を行っていく必要がある。

2-3-4. 駐車場と通勤費

箕面地区の正門に車両ゲートを設置し、駐車場の利用に対して料金を徴収するという当局の当初の計画は、その後ゲート設置が不可能であるという結論に達し、ゲート設置をせずに有料化のみするという、利用者間の不公平を招きかねない方法で実施された。私たちはこれに対して団体交渉の場で追求したが、明確な理由付けのなされた返答は無く、現在、有料化前と同様の「巡回業務による車両入構規制」が、有料で行われるという状況になっている。

もうひとつ非常勤職員に対する通勤費の支給を、やはり団体交渉で求めたが、使用者側は職務給制度導入を言い訳に、通勤手当を時間給の中に入れていたという詭弁を弄した。このような状況でなお非常勤職員に対しても自動車入構に際して料金を徴収しているのは大きな問題である。

使用者側の言う「原因者負担」は箕面地区の入構に関してそもそも成り立つのか、また料金の使途は一体どうなっているのか、という点についても今後さらに追求し

ていく必要がある。

2-3-5. 定年延長

2009年1月の部局長懇談会で教員の定年問題に関して執行部から新しい提案がなされたとの情報が箕面地区でも公となった。明らかな不利益変更も見込まれる内容であったことから、組合として緊急に情報開示を求める声明を出した。結果、箕面地区教員による緊急集会が行われた。その時点で明らかになったのは、定年延長とそれに伴う給与体系の変更は全般に未確定であり、今後の推移を見守るほかないというものであった。

3月に過半数代表者名で公開質問状を総長宛に送付したが、36協定の場合において過半数代表者に対する説明は一切なされなかった。その場で理由と問うと、この件に関してはまだ確かな決定がなされていないからという返答であった。

その後、5月になって新たな案が提示され、全教員の定年を65歳まで引き上げることと55歳からの昇給停止を旨とする内容であることが明らかとなった。

今後は、旧外大に就職した教員の生涯賃金について不利益変更が生じるか否かを仔細に検討し、不利益変更が明らかとなれば弁護士を交えて交渉戦略を立ててゆく必要があるかと思われる。給与体系の変更を伴う以上、就業規則の変更の際に過半数代表者に打診があるだろう。従って、それまでに現在使用者側から提示されている案を吟味しておく必要があるかと思われる。

また、職員の定年問題は従来通りで、しかも再雇用者の待遇が劣悪であることは言うまでもない。今回の定年問題を、単なる教員だけの問題に留めるのではなく、あくまで全学規模の「生涯雇用」に関する案件であると考えておく必要がある。

2-3-6. 外国人教員の帰国旅費

現在、外国語学部で教育に当たる外国人教員は、世界言語研究センターに特任教員として採用されている。特任教員の採用に当たっては、赴任旅費は支給されているが、帰任旅費は支給されていない。この件に関し組合は2009年6月の団体交渉で帰任旅費支給を要求したが、阪大使用者側は支給を拒否した。組合側が「外国語学部に優秀な外国人教員は必要不可欠であり、こうした状況が続くと阪大の国際的な名声も悪化させることになりかねない、“そんな条件の悪い大学なら行かない”という外国人研究者が増えるではないか」と意見したところ、そのような人材には来ていただく必要はないのでは、といった呆れる趣旨の返答があった。

2-3-7. 非常勤職員雇用期限撤廃

法人化以後に採用された事務補佐員（短時間勤務職員）は、6年期限を満了し退職を余儀なくされる一律雇い止めが行われ、その期限は2010年3月と迫っている。こ

こ箕面キャンパスでは、2010年3月末以降に退職される方は15名に上り、直近の退職日は2011年1月である。

2-3-8. 36協定

2009年度の残業時間をめぐる協議は、4地区の過半数代表者を集めて2009年3月に4度設けられ、＜時間外労働に関する特例＞第4条1項で「1ヶ月につき80時間及び1年につき450時間の範囲で時間外労働を命じない」と変更することに労使双方が同意調印した（2008年度は上限480時間で調印）。

とはいえ、基本的に法律違反を認める文書に署名をしているわけであり、今後とも360時間を厳守させるよう主張し続ける必要はある。あくまで現実問題として、36協定調印については、今後とも、もともと残業の多い本部を抱える吹田過半数代表者や、病院過半数代表者の意向に協調する路線を固持するのがよいと思われる。むろん、上記の特例該当者が箕面事業所で増加しないよう、厳しくチェックしておかねばならない。

2-3-9. 過半数代表者の選出

前任の水田明男過半数代表者の任期が2008年10月末日で切れるのに伴って、新執行委員長松本を新たに11月より1年任期の過半数代表者として選出するため、10月にかけて箕面地区で組合主導の署名活動を行い、その後、吹田過半数代表者と当局側の用意した職員2名を立会人として、箕面キャンパスで署名の確認作業を行い、これを認めさせた。

大学側は組合の主張する箕面事業場構成委員全員の署名の受理を拒否、大学側が主張する範囲内での構成者による署名のみを持ち帰った。

2-3-10. 阪大内の労組系組織との連携

連携可能な阪大内の労組系組織としては、吹田に本部を持つ大阪大学教職員組合と豊中過半数代表者組織委員会の2つがある。

後者については労働組合ではないため、団交などでの連携は難しいが、構成者には組合活動など労使問題に関心の高い教職員がいるため、情報交換を中心にした緊密な関係を今後とも維持しておくことが望ましい。

阪大教職員組合（以後「吹田組合」とする）については、箕面組合として団交を申し入れの際に前もって共闘を呼びかけることを粘り強く繰り返していくほかないだろう。特に人勧がらみの賃金闘争については共闘するほうが絶対に得策である。2009年6月に委員長が吹田組合の本部に行き、ボーナスカットをめぐる団交の経緯を説明したところ、吹田組合側も今後の共闘体制構築に強い関心を示し、その旨を当日の吹田執行委員会で確認した。吹田組合は巨大な事業場に比べて組合員の数が

比較的少なく、外大時代の箕面組合とは異なる活動の特性を有してはいるが、職員の待遇など全事業場に関わる問題については一蓮托生であるという事実を、互いに忘れるべきではないだろう。

2-3-1 1. 顧問弁護士との相談体制

水田前委員長と松本とで2008年度下半期に数回在間・佐伯両顧問弁護士を訪問し、事業場問題に関する法的アドバイスを受けた。また2009年5月に委員長が教員の定年問題の件で同弁護士を訪問、法的アドバイスを受けた。

なお、執行部が替わるたびに弁護士との人脈が弱まる可能性がある。執行部・書記局メンバーの間に法的問題に関する勉強意欲が高まっていれば問題はないが、必ずしもそうとはいえない。現実問題、今後、法的相談体制を確実なものにするために、書記局で毎月弁護士への報告事項を確認し、定期的にメールをやり取りするなどの“連絡の定期化”が望ましいように思われる。面会の予約には最低でも1~2週間の余裕が必要であることを考えても、定期連絡という手段をとっておくほうが賢明である（執行委員会のたびに確認するなど）。

2-3-1 2. 組合員拡大の取組

今期は、非常勤職員3名の加入があり、ここ数年行っていなかった新入組合員歓迎会を実施した。ただ、教職共に他のキャンパスへの移動等のため、全体では2名の組合員減となっている。特に職員組合員が減少してきており、執行委員の辞退規定の影響もあって、組合の活動を支える執行委員を常勤職員の中から選ぶことが困難になってきている。

今後、キャンパス間での異動が広がっていくことになるため、より多くの組合員が活動に参加できるような箕面地区教職員組合の在り方についても検討をおこなっていく必要がある。

組合員数 2009年7月25日現在

教員	人	職員	人	合計	人
----	---	----	---	----	---

2-3-1 3. レクリエーション

今年度のレクリエーションは、日帰り旅行を2回企画した。おいしい食事、きれいな風景や町並み、工房での体験などが基本的なコンセプトである。

第一回目として、11月29日に「長浜・黒壁スクエア ガラス細工体験と近江牛」を実施した。参加者は20名。うち、組合員と家族19名、非組合員1名であった。長浜までの距離が遠いことを考慮して、組合員と家族には交通費を自己負担もらう代わりに、食事代やガラス細工代などは無料ということにした。長浜は古い町並みの保存と町おこしを結びつけた地域として全国的にも有名である。中心である黒壁

スクエアを自由に散策してもらい、昼ごはんには地ビールと近江牛をいただき、大変満足のいくものであった。

二回目は、5月30日に「大和野菜の自然食コースと新緑の古都・奈良の散策」を企画した。奈良の町家を和服に着替えて散策し、自由行動で東大寺などのお寺を拝観するというものだった。奈良のお寺拝観は外国人には人気があるらしく、非組合員の外国人教師から家族での申し込みがいくつかあった。インフルエンザの影響で中止になったが、来年度にもう一度試みてもいいかもしれない。

2-3-14. 文集

組合文集については、近年原稿が集まらず発行出来ないでいることから、廃止も含めどうするかを執行委員会で検討。今年度については発行に向けて原稿募集することとなり、5月1日に原稿提出期限を6月15日として依頼を行った。依頼文作成の過程で個々に依頼しないと原稿が集まらないのではないかとの懸念もあったが、前3回の発行で組合の主だった方が書かれていることから、個別の依頼は行わずに募集を行った。

残念ながら原稿が一つも集まらなかったため、今年度も発行できない状況にあるが、今後の組合文集の取扱いについて、廃止も含め考える必要があるものと思われる。

2-3-15. 懇親会とランチ会

1月8日（木）午後6時から大阪外国語大学記念会館2階会議室において、新入組合員歓迎会&新年会を行った。新入組合員歓迎会は数年ぶりに行なわれたようで、今後何らかの形で定例化されることが望まれる。ランチ会は2月から4月にかけて第2木曜または第3木曜に実施した。参加者が少ないため、5月は第3水曜と木曜の二日間を企画したが、新型インフルエンザのため中止せざるを得なかった。ランチ会は組合員間の情報交換と新規組合員の勧誘の面があるので、サティア前の会議室を早めに確保している方がいいと思われる。

3. 2009 年度活動方針

3-1. 最重点課題

- 1) 賃金：2009 年 6 月の賞与切り下げのような実質上の不利益変更を阻止する。
- 2) 時短：時短勧告を実施させ、職員の昼休み休憩 60 分を実現させる。
- 3) 均等待遇：事務補佐員の雇用期限撤廃を目指す。
- 4) 過半数代表者：箕面地区で働く全教職員を母数とする過半数代表者に当組合委員長を今年度も選出する。

3-2. 主要活動指針

* 箕面地区の労使問題に関する恒常的情報収集

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のないように、組合執行委員会を中心に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。また、法的問題の学習のため顧問弁護士と定期的に連絡を取り合う。

* 具体的な交渉へ向けた積極的取り組み

箕面地区で働くすべての教職員に関わる労使問題について、大学使用者側と協議を行うなどその解決に取り組む。特に、1) 賃金の不利益変更を阻止する。2) 職員の昼休み休憩 60 分実現を目指す。3) 事務補佐員の雇用期限撤廃を目指す。4) 箕面地区で働く全教職員を母数とする過半数代表者に当組合委員長を今年度も選出する。これらの実現のために、まず定期的に交渉案件と取り組み課題を整理し、行動指針をまとめ、団交申し入れ書を送付するなどして使用者側のレスポンスを引き出す試みなどを継続する。

* 箕面地区教職員間の交流の促進

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す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。

このほか 2008 年度総会の議案書なども参照しつつ、適宜必要と思われる問題について対処していく。

第2号議案 国家公務員労働組合大阪地区連合会からの脱退について

昨年度定期総会において、国家公務員労働組合大阪地区連合会（以下、「大阪国公」という。）からの脱退について具体的な提案ができるよう検討を行うことが決議されており、これに基づき次の通り提案する。国家公務員労働組合大阪地区連合会は、大阪府内にある国家機関に所在する労働組合の連合体であり、共通する要求で人事院近畿事務局交渉や宣伝活動を行うなど様々な活動を行っている。

私たちは、大阪外国語大学教職員組合の時代からその構成員として加盟し、その活動に参画してきた。

しかし法人化後、給与体系、勤務条件等は国家公務員の体系に準拠することにはなっているが、各国立大学法人独自に定める部分も多く、労働基準法・労働組合法・労働契約法などに則った民間労働組合としての活動に重点が移ってきている。

また、ここ数年は大阪国公への役員派遣や、大阪国公の諸活動への参加や、機関会議への出席なども行っておらず、また大阪国公の活動成果を組合に還元することもできてない。従って、大阪国公への加盟費が組合に有益に還元されていない状況となっている。以上のことから、大阪国公からの脱退を提案するものである。

第 3 号議案：2008 年度決算報告と 2009 年度予算提案