

大阪大学箕面地区教職員組合

2017年度 総会議案書

日時：2017年8月3日（木）18時～

場所：箕面キャンパス記念会館

目次

ごあいさつ

2016年度のふりかえりと2017年度への申送り

1. 大学との交渉協議
2. 各種の取り組み
3. レクリエーション
4. 組織拡大

第1号議案 来年度の活動方針

第2号議案 今年度の決算報告と来年度の予算案

資料

文責：大阪大学箕面地区教職員組合執行委員会

ご あ い さ つ

松本（委員長）、横井（書記長）、岡本（副委員長）、
原（会計）、今泉、今岡（執行委員）
選挙管理委員：青野、藤高
会計監査：石黒、斎藤

今年度も課題は相変わらず山積したままですが、箕面キャンパス移転問題とは別に、すでに導入されている年俸制にともなう問題、さらに育児休業中の海外大学での兼業申請が却下されるなど、重大な案件の存在が判明し、それについて当事者の先生を交えた取り組みを重点的に行ないました。また、休日勤務に伴い、箕面地区の職員だけが不利な状態に置かれていることも分かり、これについては箕面地区執行部に要望書を提出中です。

組合としての活動の拡充に加え、上記の継続中の課題を忘れず、同時にキャンパス移転問題を注視し続け、教職員の皆さんと情報共有に務めたいと考えています。

（執行部一同）

2016年度のふりかえりと2017年度への送り

1. 大学との交渉協議

今年度は年俸制で採用された教員、および育休取得中の教員からそれぞれ組合に相談があり、それに基づいて下記の要求、交渉を行ないました。詳しくは本議案書の添付資料、あるいは組合 HP に掲載の要望書、団交要望書をご覧ください。

- 1) 年俸制採用教員の給与について
→7/5 の団交については巻末資料を参照
- 2) 育児休暇中の兼業申請について
→7/5 の団交については巻末資料を参照
- 3) 休日勤務時の給与について
→3/10 および 7/19 に提出した要望書は巻末資料を参照

2. 各種の取り組み

○1 過半数代表者の選出

箕面地区の過半数代表者の期間は、1年間、10月末で終わります。毎年、10月の最初の教授会の週に「組合の委員長を過半数代表として選出する同意書」を組合執行部で職場をまわって集めます。7、8月に外国語学部事務から過半数代表者の選出方法についての確認があります。確認者の選出について、労働者側の推薦者と大学からの推薦者の数があうように人数が決められ、特に同意書の確認をするので、箕面キャンパスに縁のない職員を使用者側代表として選出するよう依頼します。労働者側は、吹田地区過半数代表者にお願いしました。そして、10月の同意書の確認をする日程や場所について打ち合わせをします。

組合の考える母数は、箕面キャンパスに研究室がある教員、デスクがある職員すべて。ただし、統合後10年が経過し、箕面キャンパスから研究室が既に移動された教員等も多く、母数構成員に関しては、事務方をお願いをして毎年の情報整理をしつつ、選出作業に取り組んでいます。

大学側が望むよう、過半数代表者の任期を3月末までとする考え方もありますが、統合後の今も、たとえ僅かであるにせよ、箕面と他のキャンパスを同時

に労働環境とする教職員もおられますし、また当組合が考える「事業場」の概念を大学側に主張する場を設けるためにも、10月末までの任期とする選出体制は今後も維持しましょう。

○ 2 就業規則改正に伴う意見書提出

過半数代表者には就業規則の改定に対する意見書を書く仕事があります。

下記はそのプロセスです。

1) 人事課企画第一係長からメールで就業規則改正案の打診が来ます。ICHOを参照させる場合と pdf ファイルで規程を添付する場合があります。

⇒ 説明会なしで意見書提出まで行く場合は3) へ

2) 4 地区過半数代表者の同意が必要な重要案件については人事課が説明会を開催したり、代表者側が説明会を求めることもあります。その場合は、まず組合執行部や箕面地区構成員に知らせて意見を聞き、他にも 4 地区の過半数代表者、阪大組合等と意見交換をしたり、全大教のメーリングリストで他の大学ではどうか情報を得たり、顧問弁護士の意見を聞くこともあります。

3) 軽微な改正の場合は、組合広報（メールニュース）を通じて箕面地区の構成員に知らせ意見を聞いたうえで、意見書をまとめます。特に異論がない場合は「本改正案について箕面地区の労働者から特段の意見はない」とのみ記します。署名捺印のうえ吹田キャンパスの学長宛（人事課企画第一係）に学内便で送ります。このプロセスは組合の事務担当がいれば任せることもできます。

★意見書の文体例

「本改正案について箕面地区の労働者から特段の意見はない。」

「～における給与体系改正は歓迎するが、～の給与体系の改善も課題として取り組むよう、要望する。」

「本改正案は改正と称せるのか不明であり、下記の点で重大な問題があるため、4 過半数代表者宛てに次の点について説明をするよう要求する。」

大学は、意見書を受け取ってから、一応、理事らに報告し、改定した就業規則とともに労働基準監督署に提出します。意見書は添え物なので、それによって

改定を取りやめることはありません。しかし、理事にも配られ、半年間 ICHO に掲載されるので、そこに箕面地区の構成員の声を載せることが理想的です。

○ 3 残業問題

いわゆる 36 協定が延長することができる時間は、2017 年度も月 45 時間、年 360 時間で締結しました。毎年 3 月に 4 地区代表と日程調整をしたうえで、吹田キャンパスの人事課本部で締結されるのが普通です。理想としては、4 過半数代表者が労働者を訪ね、上記の条件で実際に可能か確認をし、そのうえで署名をするのが望ましいです。箕面代表としては、病院等、極端な残業を行なう地区代表の意向を優先しつつ、下記について意見を述べるべきでしょうか。

それは 36 協定後の箕面キャンパスでの残業です。

毎月残業時間が 36 協定で決めた月 45 時間を越えそうな職員がいた場合、月末に本部人事課から過半数代表者にメールで通告が届きます。協定違反なので抗議せねばなりません。2016 年度はすべて見逃してきました。せめて来年度の締結時（2018 年 3 月）に箕面地区で生じた「協定違反」について指摘し、二度と生じないように注意勧告する必要があります。

過半数代表としては、まず人事課からの通告メールに基づき、その月に 45 時間を超えて残業する方の部署と氏名を把握（資料をプリントアウトして保存する）し、可能な限り本人に会って、無理な労働がないか、チェックします。箕面地区では、主として教務課で、年度開始・末の業務や、各種入試、あるいはカリキュラム編成等に関係する残業が多発しています。特定の職員に偏っていることもありますので、その場合は特に注意して状況を確認した上で、場合によっては、当該部署や本部人事課に改善の要求をしなければなりません。

残業をしている当事者が声を出しにくい状況もあると思いますので、今後、過半数代表者はより自覚的に行動することが望ましいでしょう。

○ 4 安全衛生委員会

箕面地区の過半数代表者は、1 月頃に、労働者推薦の委員のリストを安全衛生委員会に出します。なお、阪大の労働安全衛生委員会は、箕面キャンパスに窓口をもつ全部局の構成員を事業場労働者として考えています。労働環境改善という意味では、組合の活動と方向性がよく似ている安全衛生委員会とは、緊密な関係を築いておいたほうが得策です。過半数代表が選出する委員に組合員

を送り込むというのが具体的な方策になるでしょうか。

○ 5 キャンパス移転問題

2017年8月3日に本部理事が箕面キャンパスを来訪し、この件で経過説明を行なう予定です。総会当日の説明会なので、総会でその状況を検討する予定です。なお、キャンパス移転に伴い、組合の事務室確保を求める要望書を提出しました。あと4年後に迫った移転問題についても監視の目を向け続けなくてはなりません。

3. レクリエーション

2016年11月22日に「秋の夜長をドイツワインでまったり♪ドイツ料理でほっこり♪」という交流会を実施しました。箕面キャンパスに最寄りのドイツ料理店「ベルーラ・ミトリーベ」で、おいしい料理とワインを味わいつつ、様々な問題について情報交換を行ないました。

4. 組合員拡大

今年度は退職に伴う退会者が1名、新たな加入が1名でした。加入の方は給与をめぐる問題の当事者でした。たった1名ながらも、組合というものが、人数は少ないながらも一種の砦として機能し得ることを実感させていただいたという意味で、貴重な1名であったと思います。

国立大の教職員組合は軒並みそうですが、本組合も組合員数は減り続けています。組合員退職者に比して、新規加入者が増えず苦慮しています。定年退職者が集中したり、任期雇用の組合員が退職したりしていることも原因ですが、新採用者が若年または任期付き雇用の場合が多く、収入に余裕がなく、生活が不安定なために、組合に加入することに抵抗感があるように見受けられます。

今後、組合費に関する検討など、1名でも加入者ができるように、引き続き改善の努力をしていきます。もちろん、任期付き雇用者、年俸制採用者等、弱い立場にある教職員の雇用条件改善の取り組みを充実させ、新規採用者が組合加入の意義を強く感じられる活動を継続する必要があります。

第一号議案 来年度の活動予定

(1) 団体交渉

| 2016年度からの継続課題 |
|--|
| ★年俸制採用者がその後の昇任に伴い月給制を選択できる制度を早急に整備せよ。 |
| ★育児休業中の教員が研究員として海外大学に赴任する際の兼業申請を認めよ。 |
| ★言語文化研究科と外国語学部執行部は、入試等に伴う休日勤務をできるだけ減らす努力をすべきである。また仮に休日勤務があった場合は、豊中の言語文化研究科職員と箕面の言語文化研究科職員とで給与支給方法に差をつけてはならない。 |
| ★言語文化研究科と外国語学部執行部はキャンパス移転後の組合事務室を確保せよ。 |
| 2015年度以前の積み残し課題 |
| ① (前提条件) 阪大は教授会自治等、いわゆる学問の自由を最大限尊重すべきである。また、組合との団体交渉には人事課職員ではなく学長が出席すべきである。 |
| ② (昇給・退職金) 55才での昇給停止をしてはならない。64才、65才時の賃金を第二期中期計画後も引き下げてはならない。また2017年(平成29年度)以降も退職金の扱い方に関する大学側の見解にあった「当分の間」が維持され、退職金の減額があってはならない。旧外大教員に保証された65才定年時の退職金は満額支払わねばならない。また、旧外大教員に限らず、あらゆる退職金減額措置を即刻やめるべきである。 |
| ③ (外国人教員) 外国人特任教員については帰国旅費も含めて手厚いケアをすべきである。特に小野原の外国人教員宿舍の備品について最大限の配慮をしてもらいたい。 |
| ④ (雇い止め) 就業規則上の労働者ではない非常勤講師に対する改正労働契約法適用を行なってはならない。5年で強制解雇したり、半年のクーリングを入れた再雇用等といった措置をとってはならない。そもそも大阪大学は改正労働契約法の主旨を正しく理解し、まず非常勤職員を5年で雇い止めにするという現在の方針を転換すべきである。また週40時間働くのが困難な非常勤職員の存在を認め、特例職員の採用制度について不備を改めるべきである。さらに、非常勤職員の交通費を賃金とは別に支払うべきである。 |
| ⑤ (駐車場) 阪大の全駐車場を無料にするべきである。仮に今後も有料にし続けるのであれば、毎年 |

の収支とその内訳について提出し、根拠を説明しなければならない。

⑫ (キャンパス問題)

箕面キャンパスの移転問題等、箕面地区の全教職員に関する問題については、その全情報が箕面地区の全教職員に共有されなければならない。また、箕面地区の学生や教職員が箕面地区の(あるいは新キャンパスの)保健センターで健康診断や予防注射などの医療サービスを受ける体制を構築すべきである。また、キャンパス間の連絡バスを授業時間等を考慮して、常に増便するよう検討し続けてもらいたい。また、仮に豊中地区や吹田地区で理系の研究に伴う放射線量測定を今後も継続的にするのであれば、同様の検査を箕面地区でもすべきである。

⑬ (その他)

産前休暇の制度に関して見直すべきである。

(2) 具体的な取り組みに関する留意点

① 広報

意見書、団交などの具体的活動があった場合はその都度メールニュースを流します。基本的には、書記長を中心として見出しと文面を作成、それを事務局(現在は古泉さんを雇用中)が流していくこととなります。ニュースはHPにストックされていきます。

②レクリエーション

日帰り旅行、新忘年会、歓送会、可能な限りで組合費を還元する機会を。

③団体、要望

団交へ至るまでに箕面地区の現社・学部執行部に意見書を提出したりして、様子を見るというケースが今年度はありました。阪大はマンモス大なので、地区に特有の問題と本部人事課を相手にすべき問題とを整理したうえで活動したほうがよさそうです。

★最後に

執行部は教員のみで構成されているため、なかなか直に会って委員会を開催するのが難しい状況にあります。執行部はメーリングリストを共有しますので、これを最大限利用し、時間のある方が臨機応変に対処するのが望ましいでしょう。また、今年度のように問題の当事者から救済を求める声が上がった場合は、何を置いても真っ先に反応する義務が組合にはあります。可能なことから取り組む姿勢は最低でも維持しましょう。

資 料

1. 休日勤務等に関する要望書（その1）

2017年3月10日

外国語学部長 殿
言語社会専攻長 殿

要 望 書

大阪大学箕面地区教職員組合
執行委員長 松本 健二

謹啓 箕面キャンパスにおける研究科、学部運営に関して平素から多大なご尽力をいただきありがとうございます。その箕面キャンパスに特化した労働環境の問題として、下記2点を要望させていただきますので、お忙しいところを恐縮ですが、約1月後の4月15日をめどに文書回答をいただきますよう、お願い申し上げます。

1. 休日勤務状況の改善について

箕面キャンパスで2016年度休日に実施されたイベントについて、2017年度以降、下記の通りの改善、あるいは改善に向けた具体的な検討を要望いたします。

1) 言語文化研究科言語社会専攻入試

2016年度は夏季7月31日（日）、冬季2月11～12日（祝・日）

2) 外国語学部オープンキャンパス

2016年度は8月11日（祝）

3) 外国語学部編入学試験

2016年度は12月3日（土）

これらの実施に当たって担当になった教職員は振り替え休日を取ることが義務化されていますが、入試など業務によっては短時間で終了するものもあり、社会通念上は休日出勤手当を持って保障すべき業務です。また、年間に4回（AO入試やセンター入

試等も含めるとそれ以上) 休日出勤があるという労働環境は、特に子どものいる家庭をもつ事務職員にとっては決して良好なものではありません。

大学院の入試については、阪大の他研究科の多くが夏・春の授業のない期間の平日に実施しており、言語社会専攻でもたとえば夏季は8月の平日に、冬季は2月の平日に実施することが望ましいのではないのでしょうか。生涯学習に対する理解が浸透しつつある昨今、社会人でも平日に臨時休暇を取ることはじゅうぶん可能であると思われます。

オープンキャンパスも近年は高校が8月にツアーを組む等、訪問先や時期を限定しない形での体験が普及しており、敢えて休日に実施する必要性はなくなっています。補講の実施をE棟などに集中させれば補講期間内の平日でも実施可能ではないのでしょうか。

編入学試験は他大で授業が実施されない年末年始の平日に実施するなど、これも改善案が想定できます。

年間行事の制度設計については大学本部の意向もあるでしょうし、非常に調整が難しいことは分かりますので、もちろんこれらすべてを一度に実現するのは困難ですが、休日勤務機会を少しずつでも減らすよう具体的にご尽力いただけると幸いです。

2. 新キャンパスにおける組合事務室の確保について

数年後に移転が予定されている(仮称)新船場キャンパスで、現在箕面地区に当組合が有している事務室と同じ規模の事務室を確保していただくよう、要望します。

以上、2点をご検討のうえ、文書回答を松本まで御返送いただきたく存じます。なお、御回答については組合のHP等で一般公開させていただきます。

1. 休日勤務等に関する要望書（その2）

2017年7月19日

外国語学部長 殿
言語社会専攻長 殿

要望書

（4月13日付の回答書について）

大阪大学箕面地区教職員組合

執行委員長 松本 健

二

謹啓。当組合が3月10日付で送付した休日勤務状況の改善についての要望書につきましては、4月13日付で回答書をいただいておりますが、この件につきまして再度要望をさせていただきます。つきましては、お忙しいところを恐縮ですが、できるだけ早期にご検討の上、具体的な改善策を明記した回答書をいただきますよう、お願い申し上げます。

4月13日付の回答書では、各種試験やオープンキャンパスの日程そのものの変更が難しい事情はある程度わかりましたが、組合が指摘した重要な問題、すなわち「入試など業務によっては短時間で終了するものもあり、社会通念上は休日手当を持って補償すべき業務」とあるという問題の改善については、じゅうぶんなご説明がなされていないように思われます。大学院入試業務にあたる箕面地区の職員に関しては、業務時間が短いため、通常の8時間勤務には振り替えられず、本来は回答書にもあったように「休日勤務として取り扱って」しかるべきものでしょう。現に、豊中の言語文化研究科の言語文化専攻の職員が大学院入試の業務にあたる場合は、そのような勤務実績を前提として、休日出勤として休日割増給が支給されています。しかし、箕面地区ではその同じ入試業務が、実際の従事時間が8時間に満たないにもかかわらず、通常業務も加えることで8時間労働とみなし休日振替するという、異常な形で処理されており、結果として、同じ研究科内で著しい待遇差別が生まれることになっています。前回の回答書では（要望書

の書きぶりも原因と思われませんが)、この実態を執行部として把握されているのか不明でした。

上記を踏まえたうえで、まず各種入試、特に大学院入試は、阪大の他の多くの研究科でそうしているように、基本的には平日に行なうべく再検討をお願いいたします。仮にそれが難しいとするならば、休日勤務の給与待遇に関し、せめて同じ研究科内の職員間に不条理な差が生まれまいよう、繊細な配慮をお願いいたしたいと思います。

なおご回答については、組合 HP など一般に公開いたしますことを、あらかじめお断りさせていただきます。

2. 年俸制・育休兼業に関する要望書申入れ

2017年6月8日

大阪大学学長

西尾 章治郎 殿

大阪大学箕面地区教職員組合

執行委員長 松本健二

団体交渉の申し入れ

以下の2点について、団体交渉を申し入れます。つきましては、日程の調整をよろしくお願いいたします。

(1) 年俸制について

本学でも平成27年度の教員募集から年俸制が導入され、現在、助教はすべて年俸制になっています。年俸制については、考え方や個人の価値観によってその是非は分かれるところであると承知しています。しかし、月給制と比べて、年俸制では住居手当・通

勤手当・扶養手当等が無く、それに代わるものが家族形態・住宅事情などの諸条件と

は関係なく一律に年俸に組み入れられています。また、基本年俸の変更が月給制のように毎年ではなく3年毎です。具体的にいえば、賃貸に居住する教員には月額2万7千円の住宅手当がありますが、年俸制では住宅・交通費・扶養家族手当に相当するものを合わせても、月額2～3万円であるとのこと。このように、年俸制は個人の状況に応じた保障がしっかりなされているのか、また月給制に比べて不利な点がないかどうか判断が難しい面もあり、それがおそらく年俸制希望者が当初の想定ほど多くない一因ともなっていると考えられます。さらには、このことが生活設計への不安や仕事へのモチベーション喪失を招くなど重大な影響を与えることも危惧されます。年俸制で採用された教員にも、一定期間を過ぎたら年俸制か月給制かを選択できる権利を与えることが望まれます。当組合は、すべての教員に月給制と年俸制のどちらかを選べるようにしていくべきだと考えており、大学に制度改善を申し入れます。

(2) 育児休暇中の兼業について

当組合に所属する教員が育児休暇を取得中に、少しでも研究を進めようと、滞在予定先で大学の研究員の資格を取得しようとしたところ、本部人事課より、以下の回答とともに研究員資格取得を許可されないということが起こりました。

【人事課からの回答】そもそも育児休業とは、「子を養育するための」休業であり、教職員就業規則第26条に規定する「職務専念義務」等に対し、一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる効果をもつものとなります。

※教職員は、国大法に定める国立大学の使命と業務の公共性を自覚し、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、その職務に専念しなければならない。

しかし、当該教員は他大学での研究員の資格を取得して図書館を使用する等少しでも研究を進めたいと希望しており、これは「誠実かつ公正に職務を遂行する」ことに抵触するどころか、少しでも職務(=研究)を促進しようという努力を払っているといえます。このような育休中の兼業禁止の解釈は行き過ぎであり、育休中の研究活動を制限するような措置は私生活への侵害にもなると危惧されます。今後、本学においても女性教員(または男性教員)の育休取得が増えて行くと予測される中、大学が育児休暇取得中の研究活動にあえて制限をかけるような行動はするべきでなく、むしろ支援する姿勢で臨むべきと考えます。

3. 年俸制・育休兼業に関する組合ニュース

■■□ 組合ニュース 2016年度 第9号 ■■□■■■□ 2017年7月13日 ■□

1. 団体交渉の報告
2. 2017年度総会の案内

■■□ ■■□■■■□■■■□■■■□ ■■□■■■□■■■□■■■□■■■□

1. 団体交渉の報告

7月5（水）午後5時から、箕面キャンパスB棟1階で団体交渉を行いました。交渉用件は2つ。

1つめの年俸制の問題は、年俸制で箕面地区に採用された助教が、講師昇進時に年俸制以外の給与体系を選択できないという問題に直面したことに端を発します。阪大の他学部では選択が可能な部局もあるなど、年俸制の運用は全学で統一がとれていません。今回の団交は、当事者の先生が組合と話し合い、双方で用意してきたものです。年俸制の導入は始まったばかりで、全教職員がその全貌を把握しないまま、年俸制で採用された一部の先生方だけに著しいモチベーション低下が生じているという、憂慮すべき現況があります。

組合としても、今後も引き続き、改善を求め続けるべき事案であると考えています。

2つめの育児休暇中の兼業に関する問題は、育児休暇中に海外大学で研究員となるために必要な兼業手続きをとろうとした箕面の教員が、その手続きを大学側に断られたのをきっかけに、当事者の先生が組合と相談して、用意してきたものです。

ご存知のように、工学部教授が収賄罪で逮捕されて以降、阪大では本務と兼業の線引きに厳格な姿勢を打ち出しています。しかし今回の教員は無報酬での研究機会を求めているに過ぎず、理系のような外部資金が絡む複雑な兼業とは種類が違うものであり、大学はむしろ育休中の教員の研究を「後押しする」のが筋であると組合は考えます。

以上2点、これ以上の詳細は、下記の《概要》をご覧ください。

団交申し入れ書はこちら

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/20170608kosyomousiire.pdf

大学側事前回答はこちら

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/20170619kaitou.pdf

を参照ください。

《概要》

日時：2017年7月5日（水）17:00-18:15

場所：大阪大学箕面キャンパス B 棟 1 階プレゼンテーションルーム

参加：大学法人側：下敷領総務部長他 11 名、組合側：松本委員長他計 8 名

1) 年俸制について

★組合側の主張

年報制で採用された教員に関しては、住宅手当・通勤手当・扶養家族手当等がなく、それに代わるとされる金額が個別の状況を考慮することなく一律 2 - 3 万円とされており、場合によっては不利になる可能性が高い。月給制では毎年基本給の更新があるが、年俸制は 3 年毎の更新になっており、不利になる可能性もある。H27 年以降、具体的にどのような「検討」がされてきたのかよく分からない。

★大学側の回答

中期目標として、年俸制職員数 1700 名を目標としているが（H33 年）、2 年程度の実績しかなく、今後については現時点では何も言えない。年俸制から月給制への移行の想定が文科省にそもそもない。H33 年の目標達成まで何もしないという訳では決してない。実績を集め、その報告は必ずする。

★組合側の要求

年俸制から月給制への移行が可能となるよう、検討してほしい。移行が不可能な間は、特に月給制と年俸制間の待遇差別がないよう、再検討してほしい。年報制で採用される場合は特に採用時、あるいは疑問のある教員に対して、待遇について個別かつ丁寧な説明が必要。

組合側-----

- | 住宅手当・通勤手当・扶養家族手当が、個別の状況を考慮することなく一律 2－3万円とされており、場合によっては不利になる可能性が高い。
- | 月給制では毎年基本給の更新があるが、年俸制は3年毎の更新になっており、不利になる可能性もある。
- | H27年以降、具体的にどのような「検討」がされてきたのかよく分からない。

法人側-----

- | 中期目標として、年俸制職員数 1700 名を目標としているが (H33 年)、2 年程度の実績しかなく、今後については現時点では何も言えない。
- | 年俸制から月給制への移行の想定が文科省にそもそもない
- | H33 年の目標達成まで何もしないという訳では決してない。実績を集め、その報告は必ずする。

2) 育児休業中の兼業について

★組合側の主張

兼業申請は、海外の大学で研究員として大学図書館・書庫を利用し、研究活動を進めるためであって、もちろん無報酬である。育児中にできる範囲で研究活動をしようとしているのに、それができないというのは、「育児介護休業法」の『就労』と『結婚・出産・子育て』の『二者択一構造』を解消し、『仕事と生活の調和』を実現する」という趣旨と整合性が取れないのではないかと。研究環境を思うように整えられないというのは、研究者として大変ダメージが大きい。育児だけに専念するようと言われていた気がする。

★大学側の回答

「研究員」としての身分は、たとえ無報酬であっても、兼業にあたる「兼業」でなければ、研究活動はどのように続けていただいても良い。先の工学部の汚職事件以降、阪大への風当たりが大変厳しく、兼業については一定の規定に沿った判断をしていかないと、世間は納得してくれない。「育児介護休業法」の本来の趣旨は、子育て等のため

にキャリアを諦め、仕事を辞めるのではなく、休業しながらも仕事・キャリアも続けていけるようにという意味での「二者択一構造」の解消であって、「本当は働けるけど休業」という訳ではない。

★組合側の要求

育児休業中の兼業については、明確な規定もなく、今回は解釈の範囲内で決定が下されている。今後、研究職の特殊な性格を考慮し、選択の余地を設けた形でできるだけ柔軟に対応していただけるよう、ご検討の上、明文化してほしい。

組合側-----

- | 兼業申請は、海外の大学で研究員として大学図書館・書庫を利用し、研究活動を進めるためであって、もちろん無報酬である。
- | 育児中にできる範囲で研究活動をしようとしているのに、それができないというのは、「育児介護休業法」の『就労』と『結婚・出産・子育て』の『二者択一構造』を解消し、『仕事と生活の調和』を実現する」という趣旨と整合性が取れないのではないか。
- | 研究環境を思うように整えられないというのは、研究者として大変ダメージが大きい。育児だけに専念するようと言われていている気がする。

法人側-----

- | 「研究員」としての身分は、たとえ無報酬であっても、兼業にあたる
 - | 「兼業」でなければ、研究活動はどのように続けていただいても良い。
 - | 先の工学部の汚職事件以降、阪大への風当たりが大変厳しく、一定の規定に沿った判断をしていかないと、世間は納得してくれない。
 - | 「育児介護休業法」の本来の趣旨は、子育て等のためにキャリアを諦め、仕事を辞めるのではなく、休業しながらも仕事・キャリアも続けていけるようにという意味での「二者択一構造」の解消であって、「本当は働けるけど休業」という訳ではない。
-

2. 2017 年度総会のご案内

8 月 3 日（木）午後 6 時より、記念会館（部屋は未定）にて 2017 年度の総会を実施します。

上記団体交渉の件も含めてご関心のある方は、組合員であるか否かを問わず、ご自由に参加ください。

第二号議案 来年度の予算案と今年度の決算報告書

紙媒体で配布します。