

大阪大学箕面地区教職員組合

2018年度 総会議案書

日時：2018年8月9日（木）18時～

場所：箕面キャンパス記念会館

目次

ごあいさつ

2017年度のふりかえりと2018年度への申送り

1. 大学との交渉協議

- (1) 非常勤職員の5年雇い止め問題
- (2) 退職金減額
- (3) 年俸制教員の月給制への移行
- (4) 残業問題
- (5) 新キャンパスにおける組合事務室の確保

2. その他の取り組み

- (1) 安全衛生委員会
- (2) 組合員拡大
- (3) 歓送迎会
- (4) 他事業所過半数代表、阪大組合、言文組合との連携

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

岡本（委員長）、藤原（書記長）、今泉（副委員長）、
原（会計）、今岡、竹村（執行委員）
選挙管理委員：早稲田、齋藤
会計監査：松本、藤高

今年度の組合活動も終わりを迎えようとしています。12月に団体交渉、3月には過半数代表の労使協定協議の場で、さまざまな問題を大学と協議しました。政府と文科省の方針を死守し、現場ではたらく教職員の声にはほとんどとりあわない大学当局の高圧的な姿勢は相変わらずですが、阪大組合や4地区過半数代表との連携を図りながら忍耐強くこれを切り崩して行くことが、わたしたちの自主決定と自治を守る唯一の方法だと感じました。

この夏に起こった大阪北部地震と大雨災害では、休講措置が本部の指示待ちで遅れがちになり、キャンパス間の状況の違いが認識されづらく、混乱が生じました。このような時にも、現場の教職員が自ら考え判断し行動することの大切さを実感します。

今年度は、言文組合からのお誘いを受けてさまざまな交流が始まったり、新入組合員の歓迎会をしたりなどの楽しい催しができることも嬉しい成果でした。言文組合では多くの組合員がイベントに参加し交流を深めている様子に驚きました。執行委員だけでなく、組合員みなに参加して作っていける組合活動を目指したいものです。また、事務補佐員を含め箕面ではたらく多くの方が組合に参加して思いを実現できるよう、どうぞ周囲の方々にもお声をかけてください。みなさんのご協力をこれからもよろしくお願いします。

2017年度執行委員一同

2017年度のふりかえりと2018年度への申送り

1. 大学との交渉協議

(1) 非常勤職員の5年雇い止め問題

今年度は、3月末に非常勤職員の5年雇い止めが発生したことから、この問題を中心に団体交渉を行いました。雇い止めとあわせて交通費無支給の現状についても改善するように訴えました。

この問題を大学と交渉するにあたり、箕面キャンパスの非常勤職員を対象にアンケート調査を実施しました。アンケート調査では、箕面地区の事務補佐員の3分の2以上の方のご協力をいただきました。回答者の圧倒的多数が「5年を上限とする現在の雇用条件の撤廃」を求め、ほぼすべての非常勤職員が交通費は別途支給されることが望ましいと回答しました。「生活設計やキャリアが断たれる」「絶えない新人の入れ替わりは職場としても非効率的」「交通費がないと経済的に苦しい」などの意見がありました。これらの結果とその他のさまざまな声を、交渉の場で紹介しました。しかし、大学は、「有期による将来への不安を取り除くべき」とした法改正の趣旨を真逆に解釈し、「将来のことは約束できないのだから約束しない。5年と明記することで不安を取り除いている」と豪語しました。このような態度は“不法行為寸前”であり、同時に現場の声にあるようなデメリットを生んでいます。全国的には、雇い止めの撤廃を英断した大学がいくつも出始めています。大阪大学も労働者の権利保障と質の高い労働力の長期的確保の両面から、このような政策を早く見直すべきであり、今後も訴えていくべきでしょう。

(2) 退職金減額

3月末退職の教職員から退職金の減額を措置したことについても、抗議と交渉を行いました。1月1日付の決定で3月末退職者適用は早過ぎる、運営費交付金の削減による措置としても、もっと段階的な措置を講ずるべきであると意見しましたが、大学は3月末の削減を押し通しました。法人独自の自律的な回避または不利益軽減の努力をまったく図らず、閣議決定の盲目的追従であることを露呈したものです。

(3) 年俸制教員の月給制への移行

この問題についても、昨年度から引き続き注視しました。大学当局に質問状を送り、10月3日に回答を得ました。大学は月給制への移行の可能性を今後も検討していく、その方向性が明確になれば速やかに周知すると述べています。組合はこれからも、年俸制問題を注視していくつもりです。

(4) 残業問題

いわゆる36協定によって残業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。

今年度は、大学全体では入試のミスや情報漏洩に係る部局での残業が目立ちました。また、附属病院の医師らの残業時間は目立って多く、なかなか改善されません。箕面キャンパスではやはり、入試にかかわる事務職員の残業時間をもっと多くなりました。毎月人事課から報告される残業時間をチェックし、箕面キャンパスの職員に無理な残業がのしかからないように注視していく必要があります。

(5) 新キャンパスにおける組合事務室の確保

箕面新キャンパスにおける組合事務室の確保について、2018年1月25日付で西尾総長宛に要望書を提出しました。それに対する2月2日付け下敷領総務部長からの回答は、「細部の調整も終了しておらず、今後変更の可能性もあるため、現時点においては明確に回答することは叶わないとのことでした。しかしその後、2月15日に言語文化研究科において開催された箕面新キャンパスに関する説明会では、すでに各部屋の具体的な用途が明記された見取り図が提示されたため、2月20日に再度要望書を提出しました。これに対し、2月26日、「使用申請を許可することができる可能性のあるスペースとして、現在、教育研究施設1階の執務室(19㎡)を中心として調整を進めている」との回答を得ました。ただし、「細部の調整は終了しておらず、今後も変更の可能性はある」との文言が引き続きありますので、今後も動静を注視しておく必要があります。

2. その他のとりくみ

(1) 安全衛生委員会

今泉さんと交代し、4月から今岡が安全衛生委員となりました。

6月18日午前7時58分、大阪北部地震(最大震度6弱、マグニチュード6.1)が起こり、大阪大学も被害を受けました。人的被害では、全体で67人の負傷者、物的被害ではエレベーター停止、B棟一階のガラス窓の破損、A棟とB棟のつなぎ目のひび割れ、研究室の書架の転倒、ライフラインの停止などが起こりました。まだ余震が続く最中に、職員と非常勤職員が被害状況を確認すべく、学内を点検していましたが、ヘルメットもかぶらず、作業服も着ず、安全を確保できない状態で職務にあたっていました。安全衛生委員会で聞いたところ、工学系の部局ではヘルメットなどがすでに揃っているところもあり、部局で買い揃えるべきものという認識があるようです。お金のある部局と貧しい部局で、安全を守る基準が違うということを安全衛生委員会が認めてしまっているのでしょうか。この委員会は、事務局長理事が議長となるので、これからも直接要求していきたいと思います。

箕面キャンパスではA棟教務課の裏あたりから日本語・日本文化教育センター横が、がけ崩れの危険があると箕面市から警告があり、他のキャンパスよりも授業の再開が遅れることとなりました。

安全衛生委員会の資料には、「18日(月)人事課から通勤上の安全確保と出退勤の弾力的な取扱いを周知」と書かれています。このような大地震が起こった場合、教職員と非常勤職員は、就業規則に書かれているように、特別休暇を取ることができます。危ないと感じたら、何よりも安全を選びましょう。非常勤講師の方々は、就業規則上の労働者ではないので、特別休暇を取ることにはできず、また、大学が休講とした場合は、有給休暇として振り替えることもできません。非常勤講師を業務委嘱という扱いにする矛盾が地震によってまた明らかにされました。

また、現状では帰宅難民になることを避けるための措置が文章にされていません。今回の「弾力的な取扱い」という言葉を明確にしていく必要があります。

(2) 組合員拡大

今年度は、他部局からの移籍で箕面キャンパスに戻って来られた教員1名が、組合に再加入してくださるとい嬉しいニュースがありました。5月に催した歓

迎会は、組合員がゆっくりと歓談し交流する貴重な機会となりました。今後は、他にも他部局から戻って来られた元組合員に再加入を重ねて呼びかけると同時に、新規の若手教職員や非常勤職員の組合加入を進めていきたいと思いをします。

(3) 歓送迎会

送迎会は、個人から始まる口伝えの組合の歴史の時間。組合の活動の中でとても充実した行事です。3月1日、教員の上田功さん、再雇用の藤本郁子さん、酒井理さんを囲んで、千里中央の味処「包丁一本」で歓送会を行いました。アラビア語から研究を始めた上田先生は、外国語学部の少数言語の重要性を熱く語ってくださいました。長年組合の執行委員を務めてくださった藤本さんがキャンパスにいないというのは、とても寂しい限りです。酒井さんはにっこり目をキョトキョトさせて、終始笑顔で楽しんでくださいました。3人の方に小さな花束とパレスチナのオリーブオイルを記念品として受け取っていただいた後、別の日に小松先生にお会いする機会があり、同じものを記念品としてお渡しすることができました。どうか、いつまでもお健やかに、伸び伸びとした人生をお過ごしくださいませ。

歓迎会は、5月25日、箕面キャンパスに戻ってこられた教員の鈴木広和さん、深尾葉子さんをお迎えして、大阪外大記念会館の一階のキッチンにホットプレートを並べて、焼肉奉行大会を開催しました。和牛の赤身と霜降り肉を2キロ、無農薬野菜をぺろっと平らげました。箕面キャンパスにずっといたら、この良い点も、辛抱させられている点もわからなくなります。来年度も、時々、こういうざっくばらんな交流会をしたいと思いをします。

(4) 他事業所過半数代表、阪大組合、言文組合等との連携

4過半数代表（豊中・吹田・附属病院および箕面）は、3月末の労使交渉を共同で行い、その協議の内容について事前に密な意見交換を行って臨みました。今年度は特に、①過半数代表選出の法的な正当性をめぐる議論（母数に非常勤講師を含めるべきであること）、②非常勤職員5年雇い止め問題に関する各キャンパスでのこれまでの調査や意見を共有すること、③情報漏洩問題に関する情報と意見の交換、④労使協定に向けた共闘の準備、の4つの点で連携を図りました。

阪大組合とは、12月27日の団体交渉を共同で行い、雇い止め問題と退職金削減問題を交渉しました。また組合ニュースの交換など常日頃の情報共有も行いました。

言文組合とは主に教員の交流を盛んに行いました。10月には言文組合主催の高野山ツアーに箕面の組合員2名・未加入者2名の計4名が参加し、年末の忘年会には執行委員5名が参加しました。今後はこちらのイベントにもお誘いできるといいでしょう。また、この秋から言文専攻の一部教員が耐震工事のため一時的に箕面キャンパスに研究室を移すため、これを機会にさらなる交流を深めて行きたいものです。

また、年末の団体交渉（雇い止め、退職員引き下げ）について、1月4日に全大教単組交流広場MLに報告を行いました。顧問弁護士の在間先生・佐伯先生には、交渉の経過を随時報告しながら、さまざまな情報やアドバイスをいただきました。

第一号議案 来年度の活動予定

(1) 使用者との交渉について

- ①次年度も引き続き、箕面地区労働者過半数代表を組合執行委員長にする合意を形成し、団体交渉権をもった労働者過半数代表者となります。
- ②教職員の雇用と労働条件を守るため、阪大組合との連携をさらに進め、団体交渉での共闘を続けます。
- ③大学全体に共通する問題に関して、4事業所の過半数代表者との連携で大学に働きかけていきます。
- ④学生や非常勤講師も含めたキャンパスの安全や衛生の問題は、過半数代表者が任命した労働者代表委員を通じて、理事や使用者代表委員と安全衛生委員会で協議を重ねていきます。

(2) 前年度からの引き継ぎ事項について

- ①年俸制で採用された助教が、講師昇任以降、月給制と年俸制のいずれかを選択できる制度を早急に整備するよう、大学に求めています。
- ②事務補佐員の5年雇い止めと交通費無支給問題を解決するよう、大学に求めています。また、当事者である事務補佐員が組合に加入し、要求実現に向けてともに活動できるように努力します。
- ③その他、数年来の諸課題（旧外大教員の退職金減額問題や外国人教員帰国旅費問題など）についても、引き続き要望を重ねていきます。

(3) 組合活動について

- ①箕面新キャンパスで組合事務室等を確保できるよう、引きつづき大学と交渉します。
- ②組合への加入をよびかけ、箕面地区教職員の労働環境・労働条件について、より多くの当事者が声を上げ、活動に参加して要求実現できるように努力します。
- ③組合員の歓送迎会やレクレーションなどの楽しい企画を行います。また、阪大組合や言文組合など、本学の他組合と情報共有や人的交流をさらに進めていきます。

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。

資料

1-(1)(2)-①. 雇止めと退職金問題に関する団体交渉申し入れ

2017年12月22日

国立大学法人大阪大学学長

西尾 章治郎 殿

大阪大学箕面地区教職員組合

執行委員長 岡本 真理

団体交渉の申し入れ

以下の2点について団体交渉を持つよう申し入れます。つきましては、日程の調整をよろしくお願い致します。

(1) 有期雇用教職員の雇用期間上限の廃止について

東京大学が有期雇用教職員に適用してきた雇用期間の上限を5年とする規定を撤廃する決定をしたことが、去る12月12日に発表され、大きな注目を集めています。

そもそも、無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇止めをする「雇用期間5年上限」の規定は、改正労働契約法の趣旨に背いたものであるとして、国会における厚生労働大臣の答弁や文部科学審議官の答弁においても問題視されていたものです。大阪大学箕面地区教職員組合および事業場の過半数代表者は、従来からこの問題への対応を求めてきましたが、他大学での「雇用期間5年上限」の廃止を受けて、大阪大学でも速やかに同様の対応を行うことを求めます。

(2) 退職手当の減額措置について

現在大阪大学が教職員労働者に対して提案している「退職金減額措置」は、大学が過半数代表者に示した「モデルケース」を引き合いに出すまでも無く、労働条件の不利益変更です。国家公務員の退職手当の減額が決定されても、直ちに本学教職員の退職手当減額につなげる必然性はなく、それだけでは大阪大学に働く多数の教職員を納得させる理由にはなりません。大学が使用者として、それ以外の対処方法について何をどのように検討したうえで、この不利益変更をせざるを得ないという結論に至ったのかという合理的な理由や事情を、教職員に懇切丁寧に示すことが先決だと考えます。

ので、次の人をまた5年上限で雇用する場合があります。部署によっては、本当に辞められると現場が回らないので、6か月間の臨時職員を雇い、その間自宅待機してもらって、また復職してもらおうという手を使っています。なんと、非効率的なんでしょう... それに補佐員自身の生活にとって、大変なマイナスですね。

■補佐員の9割は5年雇い止めに反対、交通費が支給されないことに理不尽を感じている
豊中キャンパスのある研究科では100名近い補佐員が研究・運営を支えています。何年も継続的に行っているアンケート調査では、補佐員のほぼ9割が5年上限を撤廃してほしい、またほとんどの方が補佐員に交通費が支給されないのは納得いかない、と回答しています。

■組合は事務補佐員の雇い止め廃止をこれからも求めていきます
箕面でも事務補佐員の声を集めて、大学に働きかけていきたいと思います。みなさんの率直な気持ちや意見を組合に届けてください！

1-(1)(2)-③ 雇い止めに関するアンケートと団体交渉

2018年3月26日 過半数ニュースより

■事務補佐員アンケートへのご協力ありがとうございました ～労使協議でみなさんの声を訴えました～

来年度の労使協定の締結に先立ち、大学構成員の労働環境と労働条件に関わる重要な問題にどのような姿勢で取り組むのかを大学側が明らかにすることが必須条件であると考えました。そこで、この間行った箕面地区に勤務する非常勤職員へのアンケート調査の結果を、労使協議の場で本学役員に直接伝え、質問を行いました。

先日行ったアンケート調査では、箕面地区の事務補佐員の3分の2以上の方のご協力をいただきました。みなさん、どうもありがとうございました。

■ほぼ全員が「5年を上限とする現在の雇用条件の撤廃」を求めています

アンケートでは「常勤職員以上に長いキャリアと実力を持ち、仕事内容に対する責任の重さが常勤職員と変わらないこともある」「5年で入れ替わることで、本人の生活設計やキャリア形成が断たれるのみならず、周囲の常勤職員もまた新人に振り出しから業務を教えないといけないという非効率的な状況が常態化している」「クーリング期間で有休がつく期間が空いてしまう」などの意見が寄せられました。そして実際にまもなく雇用期間終了を迎える職員さんは「悲しい」との気持ちを吐露されています。そこで、そもそも、大学

運営において非常勤職員の雇用を5年上限設定にすることに、どのようなメリットがあると考えているのか？、問いただきました。

■5年の期限に何のメリットがある？——大学「約束できないことは約束しない」

今、全国の大学で非常勤職員の5年雇い止めの撤廃が進んでいます。しかし、本学は「将来の経営状況までわからないのだから、無期限雇用は約束できない」「約束できないことは約束しない、前もって5年までと明確に約束することで、（他大学のような）混乱が生じないのだ」と説明しました。

かつて上限6年だったのを5年に変更したのは、ちょうど労契法が改正され(2013年)、「5年を超えて勤務すれば無期限雇用を申し出ることができる。雇用主はそれを拒否できない」とされた、まさにそのタイミングでした。おそらくこうやって人件費を抑えるのが大学のメリットということでしょう。しかし、それは「有期による将来への不安を取り除くべき」とした法の趣旨を真逆に解釈した“脱法行為”とも指摘されています。同時に、現場の声にみられる数々のデメリットを生んでいることを、大学は正しく認識するべきです。

■「交通費別途支給」はみんなの要望

現在、非常勤職員の交通費は別途支給されず、「時給に含まれるもの」とされています。アンケート結果によると、ほぼすべての非常勤職員が交通費は別途支給されることが望ましいと回答しています。とくに箕面地区は不便な場所なので、多額の交通費がかかるケースが多く見られます（月額1万5千円を超える人がもっとも多い）。自活している単身者からは、「交通費を実費で支給されないと生活が苦しい」との声もあります。これらを伝え、交通費を別途支給しない現状について、どのように考えているのか、また今後支給を検討しているのか、質問しました。

■大学「交通費は時給に含まれている」「それで納得して来ていただいている」

従来からの繰り返しですが、大学は「わかって来ていただいているのだから問題ない」との姿勢を見せました。

■吹田・豊中・附属病院からも「交通費支給すべき」の声

附属病院からも非常勤職員の交通費が別途支給されないことに多くの不満があること、そのせいで「もっと自宅に近い病院で働いた方がいい」と非常勤医師らが病院を移ることも考えてしまうため、優秀な人材の流出が懸念されていることが紹介されました。

野呂豊中、小野田吹田、岡本箕面、田中病院の4地区過半数代表とオブザーバー10名(このうち豊中地区からは4名)でした。

はじめに2017年4月～1月までの時間外休日労働の状況について、配布資料に基づき大学側から説明がありました。

同期間に時間外労働をした事務系職員は、吹田922人(89%)、豊中249人(92%)、病院200人(97%)、箕面25人(96%)で、平均の時間外労働時間はそれぞれ105.8時間、98.5時間、91.0時間、107.5時間でした。これを昨年度の同時期実績、吹田931人(平均107.1時間)、豊中247人(平均101.7時間)、病院191人(平均102.1時間)、箕面27人(平均106.2時間)と比較して、時間外労働時間の平均は減少傾向にあると説明がありました。しかし、1月末時点で、すでに360時間を超えて36協定の特別条項の適用となった事務系職員が、昨年度の11人から20人(吹田16、豊中3、箕面1)に倍増。これは、ネットワークからの個人情報漏えい事故、入試に関わるトラブルなどの突発事案への対処のためによると説明されました。過半数代表側からは、特定の職員に時間外労働が集中しないように求めました。

個人情報漏えい事故への対処では、深夜・休日にシステム管理担当者から各部局担当者に通知が行われることもあったが、これらは業務命令による時間外労働であったのかが質されました。さらに、個人情報漏えい事故への対処に、情報処理システムの分析又は設計の業務を担う裁量労働制の研究者も関わっていたのであれば、それによる追加的労働は、資料として提出された時間外労働集計に反映されないことになる。これらの研究者が実際にどのくらいこれに関わっていたかを人事課として把握するように求めました。

岡本箕面地区過半数代表は、職員の時間外労働縮減と関わって、有能な人材を継続雇用できない非常勤職員の雇用期限5年の撤廃を求めました。また、岡本箕面地区過半数代表と田中病院地区過半数代表は、交通費の支給など非常勤職員の待遇改善も必要なこととして求めました。田中病院地区過半数代表は、特定医師等の時間外労働について、人数が時間数とともに減少するのではなく、逆に500時間以上で増加する傾向がみられる原因を質しましたが、大学側は、そのことに問題は発見されないとのみ回答、原因については把握していませんでした。田中過半数代表は、特定医師等の上限時間750時間も縮減へ向けて見直してゆくことが必要と述べました。さらに、病院地区における会議が、17時30分以降に設定されていることが多く、これが時間外労働時間を押し上げている原因となっていることを指摘しました。

大学側は、2018年度の「時間外労働及び休日労働に関する協定」(36協定)については、2017年度と同じく、「緊急その他やむを得ない臨時の事由」がある場合にのみ、月80時間、年間450時間の範囲内で時間外労働を命ずることができるようにする協定の締結を提案。また、「専門業務型裁量労働制に関する協定」をさらに2年間継続することを提案しました。これらについては、4地区過半数代表が異議はなく、大学側の提案通り締結されることになりました。

今回の労使協定協議では、重要事案として、野呂豊中地区過半数代表から、東京大学が非常勤講師を準委任契約から直接雇用に踏み切ったことを受けて、大阪大学の方針を質しました。非常勤講師も大阪大学の雇用する労働者とされるべきならば、非常勤講師を除外して選出された過半数代表の正当性が失われることとなります。この点について、大学側は、非常勤講師は指揮命令を受けず、その報酬も「賃金」ではないと解されるから、総合的に判断して労働者性を認めていないと説明。

これに対し、野呂過半数代表は、大阪大学が非常勤講師への「報酬」から「給与所得」として所得税を源泉徴収している問題を指摘。最高裁判例(最判昭和 56 年 4 月 24 日)は、所得税法上の給与所得を、「雇傭契約又はこれに類する原因に基づき使用者の指揮命令に服して提供した労務の対価として使用者から受ける給付」と定義。一方、労働契約法では使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けている場合には、「労働者」として労働契約法の対象になる(第 2 条第 1 項)としており(厚生労働省「労働契約法のポイント」)、給与所得を受けているかどうか労働者性の判断の際に考慮要素になると解されています(菅野和夫『労働法(第 11 版補正版)』)。

また、過去に、労働基準法 89・90 条違反による告発があったが不起訴処分になっているという説明に対しては、野呂過半数代表は、裁判所の判断ではない上、検察は、ほぼ 100%有罪判決が得られるという自信のある事件しか起訴せず、故意を認定できるか微妙であったことも考慮のうえ不起訴処分にしたとのことであり、法的判断が示されているとはいえないと指摘。

その上で、野呂過半数代表は、非常勤講師の就業規則を作り直接雇用に切り替えても何ら問題がないはずなのに、なぜ違法のリスクを冒してまで頑なに準委任を続けようとしているのかと質しました。これに対し、鬼澤理事は、(1)逆に過半数代表側に現状でどういうデメリットがあるのかを示すように求め、さらに、(2)労働者の概念は、働き方改革関連法案、労組法、労基法・労働契約法などの法制度ごとに異なっており、大学としても労働者性を全く認めていないわけではないこと(非常勤講師組合との団交にも応じている)、(3)非常勤講師には時間外労働を命じることは考えられず、常勤の教員と同様に扱う必要はないことなどを指摘しました。これに対し、野呂過半数代表は、(1)過半数代表の選出手続に瑕疵が認められるおそれがあることや非常勤講師組合の要求があること、(2)一般論をしているのではなく、労働基準法・労働契約法上の労働者の範囲を問題にしていること、(3)非常勤の事務職員は過半数代表者が代表する労働者に含まれているし、過半数代表は36協定の締結だけを行うわけではないこと、すなわち、非常勤講師に労働者性を認めれば就業規則を作成しなければならず、過半数代表はその作成または変更について労働者を代表して意見を述べる役割があると反論しました。

東大と阪大で同じ非常勤講師が別の扱いを受けるのは、経営者が任意に労働者の範囲を決めることができることになり、憲法 27 条に違反するとのオブザーバーからの指摘に対して、大学側

は、非常勤講師は東大と阪大では全く違うと回答。また、非常勤講師が大阪大学の ID を与えられ、KOAN にアクセスすることについて、個人情報管理規程が契約書に明示されているかとの問いに対しては、契約書に書かれていなくても、それらは契約に含まれると回答しました。

この他、過半数代表からは、入試採点ミスによる追加合格者支援のための寄付金が募られていることについて質しましたが、学部長らが自主的にやっていることで、大学はあずかり知らぬことであるとの回答でした。

1-(5) 新キャンパス事務室確保

2018年2月19日

言語文化研究科言語社会専攻長 岡田 新 殿

言語文化研究科日本語・日本文化専攻長 真嶋 潤子 殿

外国語学部長 大内 一 殿

日本語日本文化教育センター長 岩井 康雄 殿

人事課長

箕面新キャンパスにおける組合事務室の確保に関する要望書

大阪大学箕面地区教職員組合

執行委員長 岡本真理

本件についてはすでに、2017年3月10日、外国語学部長および言語文化研究科言語社会専攻長宛、および2018年1月25日、西尾総長宛に要望してきたところです。後者に対する2018年2月2日付け下敷領総務部長からの回答によれば、「細部の調整も終了しておらず、今後変更の可能性もあるため、現時点においては明確に回答することは叶わないとのことでした。

しかるに、2018年2月15日、言語文化研究科において開催された箕面新キャンパスに関する説明会では、すでに各部屋の具体的な用途が明記された見取り図が示されました。当該図面には本組合が要望する組合事務室については記載がありませんでしたが、細部の調整がまさに進行中と拝察されますので、箕面新キャンパスにおいても現在と同規模の組合事務室を確保すべくご検討いただきますよう、再度要望いたします。

本件については、書面にて回答をいただきたく存じます。なお、回答については組合HP等で一般公開させていただきます。