

2013年3月21日

国立大学法人 大阪大学学長
平野 俊夫 殿

大阪大学教職員組合
中央執行委員長 長
大阪大学箕面地区教職員組合
委員長 今岡良子



団体交渉の申し入れ

貴職におかれましては、日頃から大阪大学の発展と教職員の待遇改善等にご尽力されていることに対して敬意を表します。

さてこの間、貴職は国家公務員の給与臨時減額に伴う賃金削減とそれに引き続く退職金の引き下げを合理的な説明をされないまま強行されました。

もとより、大阪大学に働く教職員の労働条件は、貴職と労働契約を結ぶことで決定されるものです。しかし、これまで、貴職の説明は根拠の希薄な人勸準拠や国家公務員準拠などを持ち出し労働契約法上（第10条など）の合理的な説明はありません。

当組合は、あらためて給与の臨時減額措置および退職手当減額を直ちに中止するとともに、改正労働契約法の趣旨をふまえ、非常勤職員の雇用を無期雇用に転換するよう下記事項についての交渉を申し入れます。

記

1. 昨年7月から実施されている給与の減額措置で生じた予算の取り扱いはどのようになされたのか。震災復興との関連も説明することを求める。
 - ① 2012年度補正予算の内容を明らかにすること。同時に、人件費の2012年度当初予算額および、2012年度支払い予想額（人件費）を明らかにすること。
 - ② 2013年度予算（内示）の詳細を明らかにすること。
 - ③ 2013年度の臨時減額措置を中止すること。
2. 退職手当の減額を撤回すること
 - 1) 退職手当を国にならって減額する高度で合理的な説明を行うこと。その際、労働契約法第10条を満たしているか次の各項目について説明を行うこと
 - ① 労働者の受ける不利益の程度

② 労働条件の変更の必要性

③ 変更後の就業規則の内容の相当性

2) 退職手当減額の必要性について、貴職は通則法第 63 条 3 項にいう「社会一般の情勢」が、国家公務員給与そのものであるかのような説明を行っているが、国家公務員給与は「社会一般の情勢」の一部に過ぎない。よって京阪神地区の民間企業および大手私学の平均退職手当額を調査し、明らかにすること。また、大阪大学職員の平均退職手当額（教員および職員）を明らかにすること。

3) 特に一般職員については、国家公務員とのラスパイレス指数が 91 と約 1 割も低くなっていることから、国と同じ減額率とすることの合理性はないといえる。

4) 以下の代償措置を行うこと。

① 再雇用職員の待遇を改善すること。賞与、扶養手当、住居手当、通勤手当を支給するとともに基本給を抜本改善すること。

② 国家公務員準拠と言うのであれば、国家公務員との較差を解消するよう基本給の抜本改善（昇級・昇格）を行うこと。

5) 「調整率」を勤続 20 年未満の退職者に適用しないこと。

6) 平成 25 年 1 月 1 日から適用されている「調整率」を従前どおりに戻すこと。

7) 特例職員の特別賞与額の減額を撤回すること。

2. 有期雇用ルールの見直しに関して、大学の一方的な都合を押し付けることなく、無期雇用契約への転換について、労使対等な立場で検討できる制度を設けること。さらに、TA、RA や非常勤講師については、大学の教育・研究の実態に即した制度を設けること。特に非常勤職員の雇用を無期雇用に転換すること。

4. 法人化前に採用された非常勤職員について、

① 無期雇用に転換すること。

② 雇用の確保等の方針を示すこと。

③ 特例職員制度等の対応の無い職種（技術、司書）の職員への対応方法を明らかにすること。

以 上