

はじめに

この1年を振り返って

大阪大学と旧大阪外国語大学が統合して、約3年が経過しようとしている。統合後のこの期間は、箕面地区教職員組合にとっても激動の期間であったと言えよう。教員の所属先が変更となり、外国語学部の授業を担当しながら、研究室が別のキャンパスに移転した教員や、職場が別キャンパスに移った職員が増加している。職員の場合は原則として補充されるが、箕面地区に本拠を置く教員は、今後減少することはあっても、増加することはない。この構成員の減少は、組合の運営にも少なからず支障を来し始めている。

こうした中、この1年は、思うような団体交渉もできないまま導入されてしまった「特例職員」制度問題や、統合後、曖昧なままにされてきた、承継教員の退職手当問題、また育児休業、介護休業等に関する就業規則の変更という、教職員の労働環境に直接関係する問題に、立て続けに動きがあった1年でもあった。

特例職員制度は、2010年度から導入され、短時間勤務に就く多くの非常勤職員が影響を受けることとなった。旧大阪外国語大学の承継教員の退職手当にかかる規定については、第二期中期計画が終わりを迎える2016年度末以降は、63歳を迎える年度末時点で計算することが決定された。このような問題に対処すべく、箕面地区教職員組合は、大学当局に団体交渉を申し込んできたが、交渉日時決定に至る見解の相違から、思うような交渉ができなかった。そこで箕面地区教職員組合は、団体交渉をめぐる大学当局の態度に対して、労働委員会への不当労働行為申し立てを、大阪大学教職員組合とともにに行った。退職手当に関する問題についても、組合が中心となってその対処法の検討を継続している。

今後の組合のあり方

自らの教育・研究、日常の業務に忙殺されている、要望を出しても活かされないことが多いという、ある種のあきらめなどから、組合の活動に対する構成員の関心低下は、いかんともし難い状況にある。また、先に触れたとおり箕面地区の構成員数も減少傾向にある。

しかし、箕面地区教職員組合として、今後も取り組むべき、看過できない課題として、上記の退職手当問題が筆頭に挙げられる。現在は移行措置期間中で、実際の不利益が発生するのは6年後（2016年度）と、実感はわきにくい。ただ、この変更が、不利益変更であることは明確であるので、箕面地区教職員組合は、可能であれば、他地区の教職員組合とも連携しながら、不利益変更を許さないという態度を貫かねばならない。

組合員増加へつながるような具体的な取り組みを打ち出すとともに、組合の活動をよりわかりやすく伝える方策を模索することは、箕面地区教職員組合にとって最重要課題の1つである。一方において、上記退職手当問題を別にすれば、大阪大学教職員組合とのさらなる協力関係構築、あるいは統合をも視野に入れた活動をするべき時も近いのかもしれない。

第 1 号議案

1. 2009 年度活動報告

第 1 号議案は、大阪大学箕面地区教職員組合が 1 年間取り組んできた活動と課題の報告です。大学・高等教育をめぐる全国の動向や課題については、全大教 HP「第 42 回定期大会議案のページ」をあわせてご覧ください。

《<http://www.zendaikyo.or.jp/kaiin/taikai.htm>》

※全大教ホームページの「会員のページ」を閲覧するには「ユーザー名」と「パスワード」の入力が必要となります。下記の語句を入力してください。

○ユーザー名：fsuof ○パスワード：326216

(1) 労働委員会へ救済申立

組合活動の要である団体交渉について、大阪大学は統合後一貫して開催時間（昼休み時間帯の 12 時から 13 時）と場所（吹田）を限定し、それ以外の交渉を拒否してきました。これまでは交渉を実施することを優先して、団体交渉のあり方自体を争ってきませんでした。しかし、この問題をいつまでも放置しておくわけにはいかないので、今期の執行委員会は、大阪府労働委員会に「不当労働行為救済申立」をおこなうことを決定しました。

2009 年 11 月 27 日、組合が顧問契約をしている在間法律事務所に、今年度の第 1 回団体交渉の申し入れ時点の当局と組合との応答を証拠資料として、労働委員会への申立についての相談をおこないました。同じ状況である大阪大学教職員組合と共同でおこなう方が、より効果的だとの判断のもと、大阪大学教職員組合と連絡をとり 12 月 15 日、1 月 9 日、2 月 1 日、3 月 4 日、5 月 18 日、6 月 24 日の計 7 回にわたり在間弁護士事務所で打ち合わせをおこなってきました。

また、全大教に対して「争議行為に係わる争訟支援及び救援に関する規定」に基づき、救援資金の申請もおこなっています。

半年以上の準備期間を経て、7 月 6 日、委員長と書記長が、大阪府労働委員会へ団体交渉に関する救済を求めて、大阪大学教職員組合と共に申立てをおこないました。労働委員会への請求内容は、交渉場所を限定することなく、12 時から 13 時を除く時間帯で、労使合意のうえで団体交渉をおこなうことです。この後、労働委員会での「調査」や「審問」が開始されますが、組合は「救済命令」を求めて全力を尽くします。

(2) 特例職員問題（非常勤職員の雇い止め）

10 月 26 日付けで突然、法人化前から在職している非常勤職員に対し「特例職員制度導入に伴う、今後の雇用等についてのお知らせ」という理事名の文書が公表されました。

内容は今後5年間に「特例職員採用試験」を実施し、合格した者は新たに創設する特例職員として採用する。しかし「特例職員採用試験」を受験しなかった者や不合格であった者は、2015年3月31日をもって退職させるというものです。大学当局は10月29日と11月9日に過半数代表者へ特例職員制度の説明をおこない、11月5日には吹田地区、6日に豊中地区と箕面地区の対象者に説明会を開催しました。

11月5日、法人化前から在職している箕面地区の非常勤職員が、翌日に控えた大学主催の説明会に向けて集まり、組合は質問事項の検討などに協力しました。

各地区の説明会が終わった後の11月18日、大阪大学教職員組合の呼びかけで阪大内4事業場の過半数代表者と「特例職員制度」に関する意見交換会を開催し、箕面地区教職員組合から3名が参加しました。この場の協議で4地区過半数代表者は、「特例職員としての雇用を希望しない者および特例職員採用試験に合格しなかった者について、2015年3月31日をもって雇い止めとすることに反対し、当該職員の希望に応じて引き続き雇用することを強く求めます。」という内容の声明を出すことを決定し、11月24日、4地区過半数代表者の共同声明として発表しました。

組合は11月26日の団体交渉に①「特例職員制度」導入には納得していない、これは期限の定めのない労働者に対する整理解雇に当たる②特例職員制度の全体像が不明であることから採用試験の内容を明らかにさせるという方針で臨みました。しかし、大学は既に公表している説明以上には何も答えようとせず、組合は、特例職員制度の導入が非常勤職員「雇い止め」の理由にはならないことを通告して交渉を終えました。

多くの問題を抱えたまま、4月17日に「特例職員採用試験」は実施され、受験者は124名（該当者2009年11月時点では375名）、5月20日に50名の合格者が発表されています。

実際に採用試験や面接がおこなわれ、特例職員の配置などが具体化するにつれて、新たな疑問や問題が生じています。説明会や団体交渉での大学当局の回答は、特例職員の採用後の扱いについては「適材適所の配置」を繰り返すのみでした。しかし、箕面地区の図書館勤務の該当者は、どこに配置されるのかと不安を持ちながらも受験したところ、面接で「図書館での採用はない」と門前払い同然の扱いを受けています。また、「特例職員採用に伴う増加分の学内配置について」（4月23日付、人事労務室長）という文書では、10月1日の特例職員の採用にあたり、「新たな業務量の増加、外部資金の獲得によるプロジェクト等に関する業務の増加」などに対応した配置にしたいとなっており、「長年の勤務を通じて蓄積された皆様の知識・経験等をできる限り活かす方向で、大学の発展に寄与していただきたい」という当初の説明は反故にされています。

組合は、引き続き特例職員制度の導入による非常勤職員雇い止めを許さない立場を堅持して運動を進めていきます。

特例職員問題とは別に、法人化後に雇用された非常勤職員の雇止め問題があります。大阪大学は、非常勤職員と1年単位の雇用契約を結び、雇用期限を設定して有

期労働契約（最長6年）をおこなっているため、非常勤職員を辞めさせる（雇い止め）ことに法的な問題はない、と強弁しています。組合は、法人化後6年が経過するにあたり、12月4日から24日まで大阪大学教職員組合と共同で、雇用期間の撤廃を求める「要望署名：非常勤職員の雇用期限はそもそも何のためにあるとお考えでしょうか？」に取り組み、62筆の署名を集めました。

箕面地区の非常勤職員は、数のうえでは大阪大学全体の非常勤職員に占める比率は圧倒的に少数となり、この問題の解決には大阪大学教職員組合と連携して取り組むことが必要です。

(3) 退職金の不利益変更

9月18日、鷺田総長名で「教員の定年年齢の引き上げについて」が公表され、旧大阪外国語大学の承継教員にとって不利益変更が生じる提案が含まれていました。

組合は10月26日付けで、提案されている教員の定年制についての説明を求め、団体交渉を申し入れました。

最初に確認しておくべきことは、国立大学法人に支給される退職金の財源の積算方法は法人化時に確定しているという点です。「国立大学法人に措置する退職金相当額の運営費交付金の積算方法等について」（平成16年4月21日付け、文部科学省大臣官房人事課長通知）によると、「国立大学法人の退職金は義務的に必要な経費であり、かつ、毎年度の所要額の変動が大きいことから、特殊要因経費として措置され、清算義務が課されることとなりました。ついては、法人化後の退職金の概算要求、清算等の方法を下記によることとしましたので、今後はこれによりお取扱い願います。」となっています。つまり、65歳定年制であった旧大阪外国語大学の教員の退職金所要額は、国立大学法人となった平成16年に確定していて、大阪大学から申請さえすれば確定していた金額で支給されます。

ところが昨年11月26日におこなった団体交渉の場において、「旧大阪外国語大学からの承継教員の退職金は、法人移行の際に「財源」として確保されているのではないか。」という組合からの問いに、「65歳で算定した金額で支給されるとは、今現在、確定していない。」と大学当局は回答しました。1月19日に再度、文科省通知を根拠として文書回答を求めると「旧大阪外国語大学からの承継教員については、措置することが可能」と答えました。

しかし、大学は、統合後の退職手当の支給条件を統一することが必要不可欠だとして、教員の退職手当を63歳時積算でおこなうとする「退職手当規程案」を2月2日に提示してきました。

このことに対し組合は、抗議署名「私たちは不利益変更を許さない」を2月9日から開始し、2月12日、不利益変更の具体的内容を明らかにさせるため団体交渉を持ち追及しました。大学は不利益変更であることを認めながら、「退職手当規程案」が実施さ

れた場合に、旧大阪外国語大学教員にどのような不利益をもたらすのか、その内容と程度を明らかにしませんでした。そのため、鷲田総長宛に2月15日、3月3日の2回、質問状を出しましたが誠意の欠片もない回答に終始したため、3月17日、1) 組合は、就業規則による不利益変更という事態を正確に把握する必要がある。「国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程(案)」は、旧大阪外国語大学承継教員にとって労働条件の切り下げ提案であり、就業規則による不利益変更を伴うことは明白である。2) 不利益変更の内容について、組合は、貴職が説明責任を果たすことを求める、として、組合への2月25日、3月11日付「回答」に抗議する表明をおこないました。

「退職手当規程」により、2016年4月1日以降に定年を迎える旧大阪外国語大学の教員は退職金が減額となる可能性があるため、抗議署名とは別に、不利益変更該当者署名として「63歳年度末で算定した金額と65歳年度末で算定した金額を、計算式を含めて書面により送付する」よう求める署名を並行しておこないました。この不利益変更該当者署名(59人分)を3月24日に人事課宛に送付し、4月20日に人事課から「退職手当額試算書」が組合に届きました。

組合の試算では、不利益変更の該当者は80名、総額約1億2千万円にのぼる退職金が減額になります。全国の国立大学法人のうち教員定年年齢が63歳であったのは24大学ですが、65歳定年制に移る条件が旧大阪外国語大学の承継教員の場合きわめて特殊です。2010年度の全大教定期大会では、運動方針として「大阪大学で起きている箕面地区教員(旧大阪外大)の退職手当の不利益変更問題について全大教として引き続き支援を行う」ことが採択されました。

退職金と同様に不利益変更の可能性のある「64歳、65歳の給与額」について、今期の団体交渉では取り上げませんでした。旧大阪外国語大学の教員の64歳、65歳の給与額は、現在は55歳時(=63歳時)の給与額ですが、「教員の定年延長の実施に係る対応方針」では「64歳、65歳の給与額」を「55歳の給与額と同額の給与を支給できるよう」検討するとなっています。今後、「64歳、65歳の給与額」の引き下げを提案してくる可能性もあり、この問題への注視も必要です。

次期執行委員会は、弁護士事務所と相談をおこない、定年延長に係る不利益変更問題の解決にあたります。

(4) 賃金問題

2009年8月11日の人事院勧告は、過去最大規模の賃金引き下げ勧告でした。公務員賃金の引き下げは、民間賃金の低下→内需縮小→国内生産縮小→雇用の減少を加速し、日本経済の更なる劣化を招きます。平成10年には5.25月であったボーナスの年間支給月数は、今年の勧告では4.15月にまで減らされました。この4.15月という月数は1960年代前半の水準と同じです。

組合は、大阪大学が6月期のボーナス(期末勤勉手当)を引き下げた際にも主張しま

したが、人事院勧告は国立大学法人である教職員の賃金を引き下げる理由にはなりません。最も重要な労働条件である賃金切り下げについて、まっとうな説明をおこなおうともしないのが阪大です。ボーナス支給については、大阪大学の就業規則に支給率が書かれていないことを理由に、前年より減ったとしてもそれは減額支給ではないと強弁してきました。また、「職員の勤務時間を1日7時間45分」に改定する2008年の時短勧告は、「時短には人件費の増大を伴わないという原則が盛り込まれている」という独自解釈を振りかざし、未だに実施していません。この解釈で納得する阪大職員がどこにいますでしょうか。

10月19日に理事名で出された「平成21年人事院勧告（給与法改正）等への大学の対応方針」は、人事院勧告に依拠して、さらに「12月期賞与」を0.15ヶ月減額、基本給月額を平均0.2%引き下げるというものでした。基本給月額の平均0.2%引き下げをおこなうには就業規則の改正が必要であり、これは、紛れもなく就業規則による不利益変更の提案です。平成20年3月に施行された「労働契約法」第9条では「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」と定めています。

組合は11月26日の団体交渉の場で、2009（平成21年）人事院勧告に基づく支給切り下げをおこなわないこと、就業規則を変更することにより不利益変更を実施する場合は、労働契約法第10条に基づき合理性の説明をおこなうことを要求しました。

今後、組合は、1. 2009年度に強行された期末勤勉手当と給料の引き下げ分を元に戻すこと 2. 非常勤職員へ期末手当を支給すること、などの賃金要求を毎年提出して交渉する必要があります。2010年の人事院勧告はボーナス（期末・勤勉手当）の更なる切り下げ、50歳台後半の俸給の引き下げ勧告が出る懸念もあり、労使交渉による賃金決定を追求します。

(5) 団体交渉の要求項目について

今期の団体交渉は2009年11月26日と2010年2月12日の2回実施し、交渉項目は緊急を要した1. 特例職員問題 2. 定年制の問題 3. 不利益変更を伴う賃金切り下げ問題の3項目だけでした。

一方、ドイツ語の外国人教師から週12コマも負担しては授業の準備もできないという、過酷な労働条件に対する訴え（2010年5月）が組合にありました。また、PCによる勤務時間管理や労働環境に係わる試行が始まるなど、事務の簡便化がはかられるどころか煩雑化・管理強化が起こっています。このような統合に起因する問題や労働条件に係わる新たな課題が続出しています。しかし、これらの問題を団体交渉の要求項目として取り上げるまでに至っていません。

2010年度は、救済申立に対する労働委員会の命令が出されることもあり、団体交渉の成否が問われます。早急に団体交渉の要求項目の整理をおこない、団体交渉の準備を

周到におこなっていく必要があります。

2. 組合の組織活動

(1) 組合員拡大の取り組み

2010年6月に新任の教職員の方1名が新たに組合に加わっていただきましたが、定年退職者に加え途中退職者や研究室移動に伴う脱退などにより、組合員の減少が続いています。

今後の4年間を見据えても、組合員の定年退職者が 名にも及ぶことが判明しており、組合員を増やしていく活動は、組合として最も力点を置く必要があります。

組合の組織問題として、大阪大学教職員組合との関係を今後どのようにしていくのかという課題があります。統合時の総会議案書では「我々はこの箕面地区に働く者の組合として存立するのが望ましいのではないかと思います。大阪大学の教職員組合に直接に参加するよりはむしろ箕面地区に働く者の組合として、我々の問題を主体的に取り上げて解決をめざす独立した組織としてあるべきであろうと思います。そして全学的な問題について当局と交渉するときには大阪大学の他の組合と共同してこれに当たるべき」と表明しました。

箕面地区に固有の課題がある限り、この立場は変わりませんが、「全学的な問題についての交渉」は、大阪大学教職員組合と連絡を密にして共同でおこなうことを2010年度は追求します。

また、次期執行委員会は、組合同約第15条の改正にむけて、教員・事務職員それぞれの執行委員の減員の検討を次の組合総会までにおこないます。

2009年度の執行委員会は9回開催し、大阪大学教職員組合と共同課題について2回(11月18日特例職員問題、6月21日全大教への争訟支援)の懇談をおこないました。

現在の組合員数	教員 名	事務職員 名	事務補佐員 名
	教員組織率	事務職員組織率	事務補佐員組織率

(2) レクリエーション活動

今期の執行委員会は、レクリエーション活動の活性化を重点課題として掲げて出発しました。外大時代と異なり、箕面地区も部局単位での運営となり、誰が何をしているのか全体像がつかみにくくなっています。その弊害を少しでも改善することを目指し、レクリエーション活動を通じて、顔をあわせ懇談できる場を数多く作り出そうという意気込みでした。第1回執行委員会から年間のレクリエーション企画案を作成し検討してきましたが、当初の目標であった、教職員相互の対話を活性化するレベルには、まだまだ到達していません。

組合恒例の正月に開催する新春昼食会や3月には退職者送迎会を実施しましたが、今期の主なレクレーション企画としては次の二つでした。

第1回目として、2009年11月14日に「お堂で見る阿修羅」展を鑑賞し、レストラン「粟」で昼食をとる「阿修羅も粟も」を催しました。阿修羅像の際立った美しさに目を見張り、はるかなる天平文化に思いを馳せた後は、地元大和野菜をふんだんに使った珍しい料理を楽しみました。参加申し込みは19名でした。

2010年6月19日は、「有馬温泉でゆったり、ゆっくり」をテーマに有馬温泉「中の坊瑞苑」で入浴し、弁当をいただく日帰りプランを挙行了しました。参加者は10名と少なかったのですが、文字通りゆったりと過ごし、ゆっくりと語らうことができました。

次期も引き続き組合が本来備えている役割である教職員相互の交流をはかり、多くの組合員が参加できる催しを企画していきます。

(3) 過半数代表者の選出

就業規則に関する意見書提出や労使協定の締結は、我々の組合が過半数組合であれば組合と当局の間で行われるものですが、残念ながら組合の組織率は過半数に達していません。次善の策として、組合の委員長を過半数代表者として選出するため、箕面地区で働くすべての教職員を対象として、「労働者の過半数を代表する者の選出同意書」の承諾署名を過半数集めるという方法をとっています。

前期の松本過半数代表者が2009年10月31日に任期切れとなるのに合わせて、10月1日から10月31日を選出期限として、萬宮執行委員長を箕面地区過半数代表者とする「同意書」集めに取り組みました。

組合は、箕面地区に研究室がある教員と箕面地区を職場としている事務職員は、箕面地区過半数代表者選出の対象者だと考えています。これに基づく選出母数は314名となり（2009年10月1日基準）、期間中に174名の「同意書」を集め、過半数を超えました。11月1日、萬宮執行委員長が過半数代表者に選出されたことを箕面地区の構成員に周知し、鷺田総長に通告しました。

しかし、阪大当局は、事業場の構成を指揮命令系統により区分し、箕面地区は外国語学部と世界言語研究センター、日本語日本文化教育センターの教員が構成単位だとしています。たとえ職場が箕面地区だったとしても、本部のある部局が豊中であれば豊中事業場に所属しているという考えです。

11月6日、当局から過半数代表者選出の確認作業をおこないたいという要請があり、本部棟会議室で確認作業に応じました。組合が集めた母数314に対する同意書数174の確認と、大学が準備した172名の名簿（母数）に対する同意書数の両方を立会人に確認してもらい、作業の結果、いずれの母数でも萬宮過半数代表者が確認されました。大学側は、172名の名簿（母数）に対する過半数かどうかだけ確認すればいいと、勝手な論理を押し付けてきました。しかし、組合は大学側の言い分を認めず、双方の母数による

確認作業をおこなったことを明記した「箕面地区事業場過半数代表者の選出確認」を大学側に持ち帰らせました。

このように事業場についての決着はついておらず、係争中の状態が続いています。確かに「労働者の過半数を代表する者の選出同意書」を毎年集めるのは大変です。当局との確認作業に関する対応にも労力を要します。しかし、組合委員長が過半数代表者である必要度は減じることはなく、箕面地区の労働条件を改善するために、2010年度も箕面地区の過半数代表者を組合の執行委員長から選出する努力を続けます。

3. 2010年度活動方針

(1) 2010年度の重点課題

団体交渉の要求項目について、新たな問題や解決していない課題を精査する必要があります。要求の見直しと検討を前提として、下記の課題は引き続き重要課題となっています。

- ・ 退職手当規程による大阪外国語大学承継教員の退職金減額支給などの不利益変更を許さない。
- ・ 法人化前から在職している非常勤職員の特例職員制度導入による雇い止めを許さない。
- ・ 雇用期限を設定した非常勤職員の雇い止めを許さない。
- ・ 非常勤職員の交通費支給を実現すること。
- ・ 箕面地区の駐車料金を廃止すること。
- ・ 賃金要求（2009年度に強行された期末勤勉手当と給料の引き下げ分の是正要求、非常勤職員へ期末手当の支給要求など）をまとめ、毎年提出して交渉する。
- ・ 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。

(2) 組合の組織の発展に関する取り組み

- ・ 共通する課題については大阪大学教職員組合と共同で団体交渉をおこなう。
- ・ 組合員の親睦と交流をはかるレクレーションを多様な形式で企画する。
- ・ 過半数組合をめざし、組合員拡大に向けて取り組む。
- ・ すべての組合員が組合活動に携わるため、執行委員の選出方法などを抜本的に検討する。

付録：2009 年度組合活動記録

2009 年

- 7 月 25 日 組合定期総会 出席人数 13 名 委任 52 名
- 7 月 25 日～26 日 全大教総会 欠席
- 7 月 31 日 「大阪国公」へ脱退届を郵送
- 8 月 11 日 組合ニュース第 1 号（委員長就任挨拶・2009 年度人事院勧告への全大教声明）
- 8 月 12 日 組合ニュース第 2 号（時代を読めない阪大スタイル・執行委員になって（中野））
- 8 月 19 日 組合ニュース第 3 号（組合総会の報告・近況報告 怒りの鉄拳（森垣））
- 9 月 30 日 第 1 回執行委員会
- 10 月 1 日～30 日 箕面地区次期過半数代表者選出
- 10 月 1 日 組合ニュース第 4 号（過半数代表者の選出のお願い・楽しい催しを 11 月に奈良、12 月は有馬温泉）
- 10 月 7 日 組合ニュース第 5 号
（11 月 14 日の組合レク企画のお知らせ・箕面地区過半数代表者の選出のお願い）
- 10 月 8 日 組合ニュース第 6 号（前委員長からの退任あいさつ・箕面地区過半数代表者選出同意書のお願い・11 月 14 日組合レク企画お知らせ）
- 10 月 20 日 組合ニュース第 7 号（時間単位での年休取得は無視・11 月 14 日「お堂でみる阿修羅」と「栗ならまち店」での食事・箕面地区過半数代表者選出同意書のお願い）
- 10 月 22 日 「定年制」問題緊急打ち合わせ（萬宮、松本、今泉、森垣）
- 10 月 23 日 組合ニュース第 8 号（「お堂でみる阿修羅」と「栗ならまち店」・箕面地区過半数代表者選出同意書のお願い）
- 10 月 24 日 全大教近畿地区協議会 出席（森垣）
- 10 月 26 日 「2009 年度第 1 回団体交渉申し入れ書」 鷺田学長宛送付
- 10 月 27 日 組合ニュース第 9 号（労働条件を揺るがす問題 定年制について団体交渉を申し入れ・10 月 28 日組合レク申込み締切・箕面地区過半数代表者選出同意書のお願い）
- 10 月 29 日 特例職員問題に関する過半数代表者への第 1 回説明会
- 10 月 30 日 箕面地区過半数代表者変更「通知」 当局宛送付
- 10 月 31 日 第 4 回労働セミナー参加（森垣）
- 11 月 1 日 単組代表者会議出席（森垣）
- 11 月 2 日 組合ニュース第 10 号（箕面地区過半数代表者交代のお知らせとお礼）

- 11月4日 総務部長文書「平成21年10月26日付け申入書に対する回答」
- 11月5日 第2回執行委員会
- 11月6日 箕面地区事業場過半数代表者選出確認
- 11月9日 組合ニュース第11号（特例職員問題に関する過半数代表者への第1回説明会（10月29日）の報告）
- 11月9日 特例職員問題に関する過半数代表者への第2回説明会
- 11月10日 組合ニュース第12号（特例職員問題に関する過半数代表者への第2回説明会（11月9日）の報告）
- 11月14日 組合レク企画 奈良 「花も団子もシリーズ第1弾 「阿修羅」も「栗」も」開催 18名参加
- 11月16日 組合ニュース第13号（特例職員問題について・箕面地区過半数代表者の大学側確認作業（11月6日）の顛末報告）
- 11月18日 組合ニュース第14号（11月14日「阿修羅も栗も」参加記・過半数代表者の意見書（給与規定の改正案について））
- 11月18日 団体交渉の設定に関する「回答要望書」 鷲田学長宛送付
- 11月18日 阪大内各組合および各地区過半数代表による「特例職員制度」に関する意見交換会（萬宮、梅田、森垣）
- 11月20日 月岡理事文書 各地区過半数代表者の意見書に対する回答書
- 11月24日 大阪大学4事業場過半数代表による共同声明（特例職員制度）
- 11月24日 組合ニュース第15号（4事業場過半数代表が特例職員制度に共同声明・「当分の間」は単なる「お約束」—20日付け月岡理事「回答書」）
- 11月25日 総務部長文書「平成21年11月18日付け要望書に対する回答」
- 11月26日 2009年度第1回団体交渉
- 11月27日 組合ニュース第16号（過半数代表者の意見書（特例職員制度について））
- 11月27日 在間法律事務所に労働委員会への申し立て相談（萬宮、松本、森垣）
- 12月3日 第3回執行委員会
- 12月4日 組合ニュース第17号（署名に協力ください—非常勤職員の「雇い止め」反対）
- 12月7日 組合ニュース第18号（11月26日の団体交渉の報告その1—特例職員問題）
- 12月15日 在間法律事務所 労働委員会申し立て第1回打合せ（森垣）
- 12月17日 組合ニュース第19号（署名に協力ください—非常勤職員の「雇い止め」反対・1月7日は新春昼食会）
- 12月24日 非常勤職員雇い止め中止署名62筆 大阪大学教職員組合宛送付

2010年

- 1月4日 組合ニュース第20号（年頭挨拶・1月7日新春昼食会）
- 1月7日 新春昼食会 11名参加（教員1名、事務10名）
- 1月9日 在間法律事務所 労働委員会申し立て第2回打合せ（萬宮、森垣）
- 1月15日 在間法律事務所へ「労働委員会申し立て」用資料送付
- 1月19日 質問状「旧大阪外国語大学承継教員の退職金について」 鷲田学長宛送付
- 1月19日 組合ニュース第21号（「旧大阪外国語大学承継教員の退職金について」文書回答を要求・11月26日の団体交渉の報告その2 一定年制・退職金算定問題）
- 1月21日 組合ニュース第22号（過半数代表者の選出についての組合見解（豊中地区、吹田地区の過半数代表者の任期終了に伴う選挙公示に関連））
- 2月1日 在間法律事務所 労働委員会申し立て第3回打合せ（萬宮、森垣）
- 2月4日 第4回執行委員会
- 2月5日 「第2回団体交渉の申し入れ書」 鷲田学長宛送付
- 2月5日 組合ニュース第23号（あまりに露骨な不利益変更 一団体交渉の申し入れ・大学側回答「旧大阪外国語大学承継教員の退職金について」）
- 2月9日 不利益変更抗議署名活動開始（教員退職金について）
- 2月9日 総務部長文書「団体交渉の申し入れに対する回答」
- 2月9日 組合ニュース第24号（抗議署名「私たちは不利益変更を許さない」を開始しました）
- 2月9日 在間法律事務所に委任契約書（労働委員会への救済申立）を送付
- 2月12日 2009年度第2回団体交渉
- 2月15日 組合ニュース第25号（2月12日の団体交渉報告その1 一退職金の不利益変更を認める）
- 2月15日 「「国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程（案）」についての質問事項」 鷲田学長宛送付（不利益変更該当人数と総額について）
- 2月17日 組合ニュース第26号（退職金減額の内容を明らかにせよ 一2月15日に質問状を送付）
- 2月24日 箕面地区過半数代表者 退職手当規程等の一部改正（案）に対する反対意見書を提出
- 2月25日 組合ニュース第27号（2月12日団体交渉の報告その2 一無責任な返答に終始 「今から6年後のことはわからない」と言い放つ）
- 2月25日 総務部長文書「平成22年2月15日付け質問事項に対する回答」（退職金の不利益変更について）
- 3月1日 我田豊中地区過半数代表者に文書訂正を要望（箕面地区に働く教職員

- の事業場所属に関する文言に誤解を招く表現があった)
- 3月2日 第5回執行委員会
- 3月2日 我田豊中地区過半数代表者から文書訂正済みの報告（箕面地区に働く教職員の事業場所属に関する問題は大学当局と未決着）
- 3月3日 「再質問「国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程(案)」について」
鷺田学長宛送付
- 3月4日 在間法律事務所 労働委員会申し立て第4回打合せ（萬宮、森垣）
- 3月5日 組合ニュース第28号（3月3日不利益変更に関する再質問 ー内容も誠意もないゴマカシ回答に対して）
- 3月8日 退職金不利益変更該当者署名未提出教員に個人宛メールで署名を依頼
- 3月9日 組合ニュース第29号（組合送別会の案内）
- 3月11日 総務部長文書「平成22年3月3日付け質問事項に対する回答」（退職金不利益変更再質問への回答）
- 3月16日 萬宮、岡田、新谷先生に「退職金問い合わせ」を依頼
- 3月17日 抗議声明 「質問事項への回答に抗議する」 鷺田学長宛送付
- 3月19日 組合ニュース第30号（退職金問題で抗議声明・組合送別会の案内）
- 3月23日 退職金不利益変更該当者署名未提出教員に人事課給与第二係宛メールを依頼
- 3月24日 退職金不利益変更該当者署名(59筆)を人事課給与第二係宛送付
→3月中に個人宛回答を要求
- 3月25日 組合送別会（小野田先生、古泉さん）主賓を含めて14名の参加者
- 3月29日 組合ニュース第31号（大阪外国語大学承継教員の208万円退職金減額が判明・組合送別会報告）
- 3月29日 退職金不利益変更該当者署名未提出教員に人事課給与第二係宛メールを再依頼
- 4月8日 第6回執行委員会
- 4月20日 人事課から届いた59名分の「退職手当額試算書」を各教員に配布
- 4月27日 在間法律事務所に退職金訴訟についての相談依頼をおこなう
- 5月6日 第7回執行委員会
- 5月13日 組合ニュース第32号（大阪外国語大学承継教員の退職金減額（続報）・「One shot one kill」紹介）
- 5月18日 助成金申請のため労働委員会への「救済申立書」を全大教宛送付
- 5月18日 在間法律事務所 労働委員会申し立て第5回打合せ 退職金訴訟について相談（萬宮、森垣）
- 5月19日 組合ニュース第33号（組合レクお知らせ 有馬温泉でゆったり、ゆっくり）

- 5月26日 組合ニュース第34号(2010年度選挙管理委員選出について・組合レクお知らせ・「One shot one kill」紹介)
- 5月27日～6月3日 2010年度選挙管理委員選挙
- 5月31日 2009会計年度決算日
- 6月2日 組合ニュース第35号(組合レクお知らせ 有馬温泉でゆったり、ゆっくり)
- 6月3日 第8回執行委員会
- 6月4日 組合ニュース第36号(2010年度選挙管理委員選出結果・「有馬温泉でゆったり、ゆっくり」締め切り迫る)
- 6月10日 組合ニュース第37号(2010年度執行委員選挙公示)
- 6月19日 組合レク企画 有馬「花も団子もシリーズ第2弾 有馬温泉でゆったり、ゆっくり」開催 10名参加
- 6月21日 全大教への争訟支援について阪大教職組および全大教との三者懇談会(萬宮、森垣)
- 6月22日 組合ニュース第38号(2010年度執行委員・会計監査委員選出について・組合レク報告・育児介護休業等に関する労使協定協議報告)
- 6月24日 在間法律事務所 労働委員会申し立て第6回打合せ 退職金訴訟について相談(萬宮、森垣)
- 6月25日～7月2日 2010年度執行委員・会計監査委員選挙
- 7月1日 第9回執行委員会
- 7月3日 全大教近畿地区協議会 出席(森垣)
- 7月6日 毎日新聞朝刊に「大学統合 退職金の乱」記事掲載
- 7月6日 労働委員会救済申し立て
- 7月7日 組合ニュース第39号(大阪府労働委員会に救済申立・毎日新聞7月6日朝刊に「大学統合 退職金の乱」)
- 7月8日 在間法律事務所 労働委員会申し立て第7回打合せ(萬宮、森垣)
- 7月14日 会計監査(2009会計年度)