

2013 年度総会議案書

I. 2012年度活動総括

II. 第1号議案 2013年度活動方針

III. 第2号議案 2012年度決算報告と2013年度予算提案



2013年8月8日18時 @大阪外国語大学記念会館

大阪大学箕面地区教職員組合

ご あ い さ つ

執行委員選挙でいつも今岡良子に〇をつけてくださる皆さん。期待に応えることができず、大変申し訳ありません。国立大学法人化の年は、「組合活動をやった」と胸をはって言えました。書記局や執行委員会の会議、紙媒体のニュースの発行と配布、組合員の親睦を図るレクレーションや勉強会、全大教の会議や学習会への参加など。。頑張りました。阪大との統合後、豊キャン週2、箕キャン週、内、月金に授業と学生指導が集中、木は会議。裁量労働制で週20時間保障される研究時間はいったいどこにいったんだろう。組合活動に裂く時間は、かつての1割もなく、ゼロに近づいています。頑張るところか、向き合うことすらできない時がありました。

一方、組合の活動の果たす役割は、統合後、ますます大きくなっています。組合は、雇用と労働条件を守るために闘う集団ですが、昨年度は、とうとう賃金を削減されました。ボーナスも減りました。今年度は、退職金まで削減されました。これを止められないようでは、労働組合とは言えない、と罵倒されても仕方ありません。

阪大使用者は、団体交渉の前に結論の文書を送りつけ、団体交渉で何を議論しても、その文書の内容から何一つ譲歩しません。交渉をするつもりがないのです。まるで「交渉」の意味を知らないかのようです。何よりも、賃金や退職金という働く者にとって重要な問題を、一方的に削減する交渉の席に学長は出て来ません。箕面組合単独で行う団体交渉には、理事も出て来ません。近衛兵のような職員たちが、「公務員が削減したから」と文章に書かれた言葉を繰り返すばかり。それでは説明になっていないと追求しても、「予定」時間が過ぎると、さっと帰ります。消耗と徒労。いったいどうしたらいいのか。みなさんは、ニュースで団体交渉の内容を読んで、どう思っているのでしょうか？

しかし、そんな最悪の状況でも、組合の活動をして孤立を感じることはありませんでした。

団体交渉の後、松ケンさんの研究室に集まると、そこは学生の夏まつり実行委員の打ち上げのような盛り上がり会場となりました。今泉さんのまっすぐな質問に使用側が答えられずタジタジになる場面が痛快だったとワイワイ。詭弁の法則をつかんだ松ケンさんが、無表情のまま、使用者側の口ぶりをまねるので、お腹をかかえて笑う。使用者側に教室の実態を教諭すように語る岡本さんは、矢面に立つ職員も「私たちと同じ労働者なんよね」と言うので、うんうんと我に戻る。「やっぱり、どう聞いても、おかしいですね」と原さんの冷静な分析に、ホッとす。怒りながらも、腹式呼吸でドハハと笑い飛ばす竹村さんにつられて笑い、植民地下で力強く生きた人びとの姿が浮かびました。執行委員みんな、忙しい。そんな中から、時間を寄せ集めて、最低限できる抵抗の場が

団体交渉でした。そこに参加することで生まれた連帯感が、1年間の活動の支えとなりました。

団体交渉に比べると地味な活動の場ですが、毎月一回の安全衛生委員会の朝9時半からの会議。清水さん、中野さん、乾さん、ご苦労様でした。私が二進も三進も行かなくなると助け舟を出して三役を支えてくださった書記の古泉さん。面倒な会計の雑用を淡々とこなしてくださった原さん。心からお礼を申し上げます。

組合以外でも、箕面の事務は、過半数代表者の選出や安全衛生委員の指名時など、空白期間を出さないようにアドバイスをしてくれました。ありがとうございました。

一般の組合員も、過半数代表者の同意署名や総会の出欠票を早く返してくれるので大変助かりますが、未組合員の方も、教授会の時に同意書の用紙を座席まで持ってきてくださるほど協力的ですし、職場をまわると職員さんはささっと署名して下さいます。

また、阪大組合はよき隣人です。外大継承教員の退職金問題や非常勤講師問題以外は、同じ課題を団体交渉で共闘してきました。執行委員同士、個人的に助け合える人間関係も生まれています。顧問弁護士の在間、佐伯先生はいつでもしっかり受け止めてくれます。

阪大使用者に対しておかしいと思うことを存分に言って、仲間同士で笑い飛ばす。書いて、発信して、ビクビクすることもない。これはスゴイことです。憲法が保障する労働者の権利と、思いやりのあるつながり、助け合いが息づいた職場が支えてくれていることを実感します。

一方、同じ箕面地区に研究室がある人科教員の思いをくみ上げられませんでしたし、他のキャンパスに移った教職員についてはなおさらです。孤立する人たちとどうつながっていくか。これは来年度しっかり取り組まないといけない課題です。

使用者に対して対等な交渉ができない、これといった決定打を打てない私たちですが、非力さを認め、お互いに助け合う思いやりを持ち続けることはできました。このことを大事にしていきたいと思います。議案書の委員長の挨拶に、日本や世界の情勢を語る必要もないほど、現実世界に蔓延する利益追求第一主義は、私たちを傷つけてきました。「組合に入るメリットは？」と聞かれても、「これが勝ち取れる」と言えるものがないほど、押し込まれています。しかし、だからこそ、「これ、おかしいと思うんやけど」というつぶやきをみんなのものにする受け皿として、組合の役割を育てていきたいと思っています。つながりを大事にしながら、好き勝手なことが言えて、誰も孤立しない箕面キャンパスの風土。それを守るためにも、みんなで参加できるような組合を作っていきたいと思います。来年度もよろしくお願いいたします。

2012年度執行委員長 今岡良子

2012 年度の執行部：（箕面地区労働者過半数代表者をサポート）

今岡良子（委員長）、今泉秀人（副委員長）、松本健二（書記長）、原真由子（会計）

執行委員：清水政明（安全衛生委員）、高橋美恵子

選挙管理委員：青野繁治、多田剛志

会計監査委員：石黒暢、齋藤康則

専門委員：岡本真理、竹村景子

2013 年度の執行部：

今岡良子（委員長）、松本健二（副委員長）、岡本真理（書記長）、早稲田みか（会計）

執行委員：今泉秀人、山根聡

選挙管理委員：青野繁治、齋藤康則

会計監査：石黒暢、多田剛志

専門委員：2013 年度執行委員会で決定



（スワヒリ語）向かって左がマンダジ（揚げパン）、右がカトreshi（魚肉コロツケ）です。マンダジは、今年3月に任期を終えられたアシャ先生とお嬢さんのサアダさんが作って下さいました。 <語劇を応援する先生を組合は応援します。>

I . 2012 年度の活動の総括

0. 過半数代表者の選出

10 月 1 日、新しい執行部は、過半数代表者の選出のための委任状を集める作業から 2012 年度の仕事を始めました。

10 月 25 日、2 時より箕面地区過半数代表者の確認作業が行われました。労働者側の確認者は、吹田地区過半数代表者勝木保雄さん。大学側の確認者と 2 人で、組合側の労働者母数の名簿と大学の名簿の両方で、署名者が存在することを確認。組合の考える労働者数は、箕面地区で働いているすべての人を対象としています。労働実態がある職員、事務補佐員。研究室をもっている教員、授業をしている教員。母数は 279 人。署名は 179 筆。

組合の考える箕面地区事業場（2011 年度組合ニュース 9 号より）

私たちの考える事業場の母数 279 人の内、155 人の方から同意書をいただき、過半数 140 を越え、岡本真理委員長が過半数代表者となりました。

私たちの考える事業場の範囲は、世界言語研究センター教員、職員、特任教員、事務補佐員、箕面キャンパスに研究室をもつ人間科学研究科教員、グローバルコラボレーションセンター教員、コミュニケーションデザインセンター教員、言語文化研究科言文専攻、言社専攻教員・職員・事務補佐員、外国語学部職員、事務補佐員、日本語日本文化教育センター教員、職員、事務補佐員、外国学図書館職員、事務補佐員、文書館設置準備室教員、職員、事務補佐員、学生部学生キャリア支援課職員、事務補佐員、国際交流オフィス学生交流推進課職員、事務補佐員、サイバーメディアセンター教員、情報推進部情報基盤課職員、事務補佐員、保健センター医師・看護師、事務補佐員です。

企画総務部は指令命令系統論で事業場を考えるので、母数は191人と小さくなります。箕面地区で働いていても、本部が吹田にあると、吹田の労働者と考えます。管理するには便利な考え方です。一方、安全衛生管理部は、労働実態のある場所を事業場と考えるので、私たちと同じです。ガスが漏れたら、そこにいる者が同じ危険にあいます。労働者の安全を守る立場は、場の論理となります。どちらもトップは尾山理事ですが、阪大使用者は、2つの事業場の概念を使い分けています。

安全衛生管理部の考える箕面地区事業場

箕面地区を外国語学部、附属図書館、言語文化研究科言文専攻と言社専攻、サイバーメディアセンター、文書管理部、人間科学研究科、多様な人材活用推進支援室、日本語日本文化教育センター、国際教育交流センター箕面分室

いずれの考え方にたっても、今年度も同意書の総数が過半数となり、箕面地区教職員組合の委員長が過半数代表者となったことを確認されました。

平成24年10月24日

言語文化研究科・外国語学部事務部箕面総務室長 殿

藤木 保雄 (印)
確認者 徳野 美雪 (印)

箕面地区事業場過半数代表者の選出に係る確認について（報告）

このことについて、下記のとおり確認しましたので、報告いたします。

記

箕面地区事業場労働者数	: 191
過半数となる数	: 96
「同意書」の総数	: 179
上記「同意書」のうち有効数	: 124

1. 選出された者
(所属) 大学院言語文化研究科言語社会専攻
(職名) 准教授
(氏名) 今岡 良子

2. 過半数代表者としての任期
平成24年11月1日 ~ 平成25年10月31日

3. 過半数代表者の選出方法
 同意書の収集
 その他 ()

[PDF資料はこちら](#)

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/20121025kahansusensyutsu.pdf

(ベトナム語) ベトナム北部の郷土料理「焼肉入りつけ汁ビーフン (Bun Cha)」の焼肉を留学生が一生懸命焼いているところ。肉とヌオックマムの香りにつられて豊中、吹田の留学生までやってくる！ <語劇祭を応援する先生を組合は応援します>



1. 組合の団体交渉

2012年度の総会議案書を振り返り、「自己評価」をしました。

団体交渉の項目	自己評価
1) 大阪大学は旧外大教員に保証された65才定年時の退職金を満額支払うこと・専門委員を配置して、仮処分提訴の準備を始める必要があります。	交渉したが、進展なし。
2) 大阪大学は外国人特任教員の帰国旅費を支払うこと	同上
3) 大阪大学は事務補佐員の雇止めを即刻やめること	同上
4) 大阪大学は事務補佐員の交通費を賃金とは別途支払うこと	同上
5) 大阪大学は駐車場を無料化すること ・毎年収支とその内訳について提出させる必要があります。	同上
6) 大阪大学は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	同上
7) 大阪大学は賃金減額について、労使対等の交渉の場で決定せず、また、合理的な理由が説明しなかったため、減額を撤回すること。あるいは、減額率を再考すること。 ・運営費交付金が決まる11月頃、私たちの賃金を減額し、召上げたお金をどうするか、説明すると尾山理事が約束しました。その時、団体交渉をするために、全国の大学状況など、情報収集をして備える必要があります。	同上
8) 大阪大学は箕面地区においても豊中地区および吹田地区と同様に放射線量の測定をすること ・福島の市民は線量計とともに生活していますが、事故前がどうであったのか、わからないために比較が難しいと言います。活断層の上に建設された大飯原発が再稼働しました。福島第一原発の事故を自分の問題ととらえ、キャンパスの構成員の安全（内外被曝）について関心を高めていく必要があります。	未交渉
9) 大阪大学は小野原の外国人教員宿舎の備品について最大限の配慮すること ・外国人の先生に今年度の修繕の結果を聞いた上で、新たな	未交渉

要求を整理する必要があります。	
1 0) 大阪大学は外国人教員およびその家族が安心して生活し、勤務が続けられるよう、十分なサポート体制をつくること。 ・外国語学部、言社専攻との交渉も考える必要があります。	言社専攻で 実現 !!!!
1 1) 大阪大学は箕面キャンパスで授業を行う全教員に対して箕面キャンパスに関する全情報を伝達すること ・組合としても、言文研究科と日日センター以外に所属している教職員が抱える問題を明らかにする必要があります。	未交渉
1 2) 大阪大学は産前休暇について見直しを行なうこと	未交渉

昨年度の賃金削減に留まらず、退職金の大幅減額、非常勤職員と非常勤講師雇止めなどの深刻な問題を撤回させることができませんでした。しかし、そんな中でも、昨年度、外国人の先生も団体交渉に参加していただき、小野原の宿舎の修理や待遇改善の問題についていっしょに取り組み、言社専攻内で外国人教員のサポート体制ができたことはとても嬉しいことでした。これからも、あきらめず、どこかで実現できると信じて、要求を言い続けましょう。

他の項目については、ストライキをされたら困ると使用者が恐れるほど組合の組織力を大きくして、解決していかなければなりません。

また、賃金削減は来年の3月末までという期限付きで実施されたことを忘れないでおきましょう。

事務職員のつぶやき

国家公務員になるために、それなりの努力をした。
しかし、国家公務員の身分は、知らぬ間に、剥奪された。
大阪外大で働いていたのに、いつの間にか、統合された。
給与は下げられ、ローンを払いにくくなったと思ったら、
退職金まで400万削減。
いつでも仕事を投げ出せる気持ちになっている。

1.1 退職金削減問題

(1) 12月6日、過半数代表者に対する就業規則の改正の説明会が開かれました。過半数代表者今岡、今泉、岡本参加。

職員の場合、

一般(一)係長級、平均勤続期間35年、4級66号俸の方、今年度退職される方で約127万円、2013年10月以降に退職される方で約254万円、2014年7月以降に退職される方で約360万円の削減。

教員の場合、

教育(一)教授、平均勤続期間31年、5級67号俸の方、今年度退職される方で約173万円、2013年10月以降に退職される方で約346万円、2014年7月以降に退職される方で約490万円

これに、外大からの継承教員は、2016年度に不利益変更の「当分の間」という猶予が解除されるので、**490万円プラス200万円以上**、減額のWパンチです。

これらはモデルケースですので、一人ずつ、違ってきます。吹田の人事に問い合わせれば、計算して、教えてくれます。**問い合わせてください。**

総務企画部人事課給与第二係(内線7030, 3035)

(箕面地区からは外線06-6879-7030)

E-mail : soumu-jinji-kyu2@office.osaka-u.ac.jp

(2) 12月10日、次の6項目について団体交渉を申し入れました。[PDF]

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/2012.12.12mousiire.pdf

- ①退職手当の減額を行わないこと
- ②賃金減額措置を中止し、減額分を返還すること
- ③期末手当の減額措置を行わないこと
- ④非常勤職員の雇用に期限を設けないこと
- ⑤特例職員の採用について不備を改めること
- ⑥非常勤職員の交通費を支給すること

これに対して、使用者は、団体交渉の前、12月19日付に書面で回答 [PDF] を返しました。

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/2012.12.19mousiire_kaitou.pdf

<大阪大学が説明に使った退職金減額の資料>

[PDF資料](#)

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/20130730tais yokuteatesiryou.pdf

■退職手当規程改正(案)による退職手当額(基本額)に関する資料

※ 退職手当の額は、「基本額」に「調整額」を加えた額となるが、今回は「基本額」のみの改正となる(「調整額」は改正なし)。

(1) 定年退職の場合 (単位:円)

基本給表	職名	平均基本給月額(A)	平均勤続期間(年)	職・号等	基本給月額(B)	改正前		改正後(平成25年1月～)		改正後(平成25年10月～)		改正後(平成26年7月～)				
						支給割合	退職手当額(基本額)(C)	支給割合	退職手当額(基本額)(D)	差額(D)-(C)	支給割合	退職手当額(基本額)(E)	差額(E)-(D)			
一般(一)	役員級	371,716	35	4級64号等	371,800	55.25	22,528,448	55.66	20,757,576	1,770,872	52.44	19,488,704	2,541,744	48.59	18,427,644	3,602,804
教育(一)	教授	370,534	31	3級67号等	370,300	52.572	29,381,812	49.533	28,252,082	1,729,720	48.508	26,522,372	3,458,440	43.9785	23,063,933	4,900,873
医療(医)	副看護師長	368,383	31	3級122号等	364,200	52.572	19,291,888	49.538	18,141,182	1,150,885	46.908	17,000,487	2,221,398	45.8785	16,104,877	2,146,940

※ 過去5年度(平成19年度～平成23年度)の定年退職者データのうち、各基本給表ごとに最も定年退職者数が多い職をピックアップし、モデルとして設定している。

※ 各退職手当(基本額)は、過去5年度(平成19年度～平成23年度)の定年退職者データから得られた、各職ごとの「平均基本給月額(A)」「平均勤続期間(年)」を基にモデルケースを設定し、算出したもの。

※ 一般(一)の役員級は、役員及び専門職員(いずれも技術系を含む)を指す。

※ 教育(一)の「平均基本給月額(A)」及び「基本給月額(B)」は、いずれも基本給の調整額を含む。

(2) 自己都合退職の場合 (単位:円)

基本給表	職名	平均基本給月額(A)	平均勤続期間(年)	職・号等	基本給月額(B)	改正前		改正後(平成25年1月～)		改正後(平成25年10月～)		改正後(平成26年7月～)				
						支給割合	退職手当額(基本額)(C)	支給割合	退職手当額(基本額)(D)	差額(D)-(C)	支給割合	退職手当額(基本額)(E)	差額(E)-(D)			
一般(一)	事務職員	205,587	5	1級44号等	205,900	3.0	617,700	2.94	605,246	12,454	2.76	568,284	46,419	2.61	537,389	80,307
教育(一)	助教	342,800	5	2級62号等	342,800	3.0	1,028,700	2.94	1,006,128	22,572	2.76	946,404	82,288	2.61	884,989	133,721
医療(医)	看護師	240,018	5	2級34号等	239,400	3.0	718,200	2.94	703,836	14,364	2.76	660,744	37,456	2.61	624,834	83,266

※ 過去5年度(平成19年度～平成23年度)の自己都合退職者データのうち、各基本給表ごとに最も自己都合退職者数が多い職をピックアップし、モデルとして設定している。

※ 各退職手当(基本額)は、過去5年度(平成19年度～平成23年度)の自己都合退職者データから得られた、各職ごとの「平均基本給月額(A)」「平均勤続期間(年)」を基にモデルケースを設定し、算出したもの。

※ 教育(一)の「平均基本給月額(A)」及び「基本給月額(B)」は、いずれも基本給の調整額を含む。

(別紙)

(1. 5①) 表①の例の退職事由を「定年退職」ではなく「自己都合退職」とした場合

基本給表	職名	勤続期間(年)	退職年月	届・号簿	基本給月額(D)	甲正給		甲正給(平成25年1月～)		甲正給(平成25年10月～)		甲正給(平成26年7月～)				
						支給割合	退職手当額(基本給)(C)	支給割合	退職手当額(基本給)(D)	支給割合	退職手当額(基本給)(E)	支給割合	退職手当額(基本給)(F)			
一般(一)	准教授	35	自己都合	4期06号簿	371,600	47.5	17,851,000	48.55	17,297,000	353,020	41.7	16,238,820	1,812,000	47,205	15,205,370	3,204,820
教育(一)	教授	37	自己都合	5期07号簿	470,200	42.7	24,201,810	41,846	21,844,771	467,017	39,264	22,402,665	1,846,141	37,149	27,146,074	5,105,735

(1. 5②) 表①の教育職(一)の例を用い、「田外大承継教員」が「平成28年度末定年退職」となる場合

基本給表	職名	勤続期間(年)	退職年月	届・号簿	基本給月額(D)	甲正給		甲正給(平成29年3月31日)		
						支給割合	退職手当額(基本給)(C)	支給割合	退職手当額(基本給)(D)	
教育(一)	教授	31	自己都合	5期07号簿	570,200	42.7	24,201,810	37,144	27,146,074	5,145,735
教育(一)	教授	31	定年	5期07号簿	570,200	52.572	29,991,811	43,870	25,000,820	4,990,872

(3) 退職金問題についての回答

大阪外大からの継承教員の退職金問題の不利益問題は「当分の間」凍結され、今日に至っています。凍結が解除され、不利益変更が始まる年は2016年度＝平成28年度。28年度に退職する教員のモデル金額が表に書かれています。4,900,873円。

これは、この年度に大阪大学を退職する、もともと大阪大学の教員と同じ金額です。この同額の数字が不利益変更を実施するという大阪大学の意志を表しています。

昨年度の賃金減額については、2012年11月に全大教高専協議会、福岡教育大学教職員組合、高エネルギー加速器研究機構職員組合、山形大学職員組合、富山大学教職員組合、新潟大学職員組合、京都大学職員組合、高知大学教職員組合が提訴し、闘っています。

(2013年7月時点) 退職金減額について、外大継承教員には二重の減額がふりかかることを抗議していきましょう。当事者が言わないと、なかったことにされてしまいます。

参考までに、大阪大学教職員組合の申し入れ(阪大組合20121119申入れ[PDF])と回答

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/2012.11.19handaikumousiire.pdf

(阪大組合H241122回答[PDF]) はここにあります。

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/2012.11.22handaikumi_kaitou.pdf

(4) 12月20日、団体交渉の申し入れ [\[PDF\]](#)

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/20121225mousiire.pdf

箕面組合が12月12日に要求した団体交渉の申し入れに対し、阪大使用者より同12月19日付で総務企画部長名による文書回答があり、12月20日16:30より箕面キャンパス本部棟で団体交渉を行ないました。

当局側の出席者は、学長や理事は出席せず、総務企画部長を筆頭に他9名、組合側は委員長ほか7名、そして組合側陪席者として阪大教職員組合の2名が出席。

まず交渉に先立ち、組合は、学長および理事がなぜ出席しないのかと問いいただきました。大学は、提示した日程時間の3つの案は、もともと理事を同席させるつもりなく提示したもの、これまでも、箕面組合との交渉には部長を筆頭に対応してきたが、それが阪大の方針である、と答えました。

阪大使用者は、大阪府労働委員会、中央労働委員会においても、不当労働行為を認定され、命令が下っても、誠実に団体交渉をしなければならないという姿勢を正そうとしません。申し入れ書はあくまで学長に送付したものであり、学長自身が交渉に出席し、学長名の文書で回答することを要求しました。次年度も引き続き闘うこととなります。

退職金減額問題に関しては、退職金が労働者にとってどんな意味を持つのかという問いに対して、当局側は「退職金は功労報償的なもの」という認識を示し、その金額は時勢に応じて大学当局が自由に裁量できるという立場を明らかにしました。

減額の幅の根拠に関しては、それがもつばら独立法人行政通則法第63条第3項（給与及び退職手当の支給基準は、①当該独立法人の業務の実績を考慮し、かつ、②社会一般の情勢に適合したものとなるように定められなければならない）の後段、すなわち②の“情勢適合の原則”のみに依拠していること、しかもその“情勢適合”の際の算出基準が、具体的には、国家公務員の退職金額と民間労働者の平均的退職金額との関係に過ぎないことを認めました。

逆に、①の“業務実績の考慮”に関しては、仮に大阪大学の単年度実績が黒字であったとしても“考慮”する意志はまったくないと回答文書でも明言し、また交渉においても、大阪大学の具体的業務実績と大阪大学労働者の具体的給与水準を比較検討したうえで給与体系を柔軟に見直すという意志がそもそもない、要するに阪大の法人としての業務実績が短期的にいくら向上しようとも、労働者の給与は今後も国家公務員並みに切り下げられる限度まで切り下げ続けるという発想しかないことを明らかにしました。

交渉は16時30分から行なわれましたが、組合側が申し入れた事項をすべて話し合っていないにもかかわらず、当局側が約1時間半足らずで勝手に交渉を打ち切りました。

(5) 12月25日付団体交渉の申入れ

この申し入れの要点は次のようになります。

- ① 平野俊夫学長宛の申入れに対し、なぜ、箕面組合には「総務企画部中村信一」の名前、阪大組合には「尾山眞之助」の名前で回答するのか？
- ② 箕面組合との団体交渉の日程調整に、尾山理事を外して、調整したというのは、誰の意志なのか？また、なぜ、1時間に時間を限った案を出すのか？
- ③ 平野俊夫学長が、使用者の最高責任者として、なぜ退職金を払うのか？という問いに教えてください。1月1日施行をやめること。旧外大継承教員の減額モデルを明らかにすること。
- ④ 平野学長は、説明会や団体交渉には出席せず、出席した理事や職員は「国家公務員の給与改定に準拠する」を繰り返すのみ。給与減額問題で大学として重ねてきた議論があると書いているが、退職金問題について重ねた議論について、具体的に示し、自分の言葉で説明すること。
- ⑤ 給与減額時に理由としてあげた「東北地方を襲ったあの惨事からの復興の必要性」に対して、政府は復興予算の不適切使用問題を受け、凍結した予算もある。この問題について平野学長はどう思っているのか？
- ⑥ 賃金減額も、退職金減額も、労働者は同意していないこと。
- ⑦ 国立大学時代から働いているベテランの事務補佐員に雇用期限を設けないこと。
- ⑧ 特例職員の試験を受けられない非常勤職員が退職に追い込まれることを平野学長はどう思っているのか？
- ⑨ 特例職員採用試験の採用部署毎に合格者を明らかにすること
- ⑩ 交通費を支給しないために最低賃金を割る非常勤職員がいることを平野学長はどう思っているか？
- ⑪ 労働契約法改正について 大阪大学は、なぜ、非常勤講師やTA、RA、アルバイトを対象に就業規則を作らなかったのか？「有期雇用ルールをシンプルに」するのであれば、就業規則のない非常勤講師らに、労働契約法を適用しないことがシンプルである。

(6) 上記(3)の申し入れに対し、2013年1月7日、中村信一総務企画部長名で回答。

[PDF] 私たちが求めた答えが書かれていません。

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/20130107mousiire_kaotou.pdf

(7) 1月24日、団体交渉

使用者側の出席者は、総務企画部長を筆頭に他9名、学長と理事は出席しませんでした。組合側は今岡委員長ほか計7名が出席。なお、メールによる日程調整の段階で組合側が「尾山理事の出席」を求めたにもかかわらず、今回も理事は欠席しました。

交渉に先立ち、使用者側が学長および理事を同席させない理由を組合側が再度問いただした。しかし、当局側は前回同様、箕面組合との交渉には総務部長を筆頭に対応する方針である、尾山理事の日程は考慮せず、日程調整を行った、との返答に終始した。箕面組合は、**しかるべきところで決着をつける**ことを宣言し、団体交渉の本論に入ることになりました。

退職金減額などの問題に関し、使用者側の交渉に臨む姿勢そのものを組合側が問いただしました。すると「もっとも合理的と思われる案を提示している、ただし減額規模を縮小するなどの代替案・妥協案は組合側が事前に文書提示したものに限り検討する」との主旨の返答がありました。使用者側が、減額等の賃金問題に関し「まずは結論ありき」という姿勢で臨んでいることが明らかとなりました。

阪大使用者は、交渉日程よりも前に回答を返し、団体交渉の時には、その文書の言葉を繰り返すばかりである。**話し合っ、譲り合っ、合意点を探すという姿勢が見られません**。団体交渉が成立しているとは思えない状態です。来年度、不当労働行為の救済申し立てをするかどうか、検討する必要があります。

1.2 5年雇い止め問題

最新の情報は、関西圏非常勤講師組合ウェブサイトを確認してください。

<http://www.hijokin.org/>

(1) 労働契約法改正にともない阪大使用者は「有期雇用ルールの見直し」を始めました。

8月10日、改正労働契約法成立。

11月27日、阪大使用者は「有期雇用ルールの見直しについて」を公表。

12月14日、過半数代表者の要求に応じて、阪大使用者は「有期雇用ルールの見直しについて」説明会を開きました。

(2) 12月26日、非常勤講師組合の団体交渉にオブザーバーとして参加しました。

非常勤講師組合の団体交渉項目

1. 労働契約法改正案の趣旨に従って、非常勤講師の雇用を適切に行うこと。
2. 2013年度外国語学部非常勤講師予算案の前年度分からの減額を撤回すること。
3. 週1日出講の非常勤講師に有休付与をすること。

非常勤講師組合の主張：

- ・大阪大学の労働者ではない、委嘱契約の非常勤講師に労働契約法を適用する理由が不明である。
- ・「5年」で契約を打ち切る理由が不明である。
- ・仮に、非常勤講師が無期雇用になっても、カリキュラム改革で担当科目がなくなる場合、解雇の合理性が高まるので、解雇できる。それは、今と変わらない。
- ・だから、非常勤講師が無期雇用になることを心配するあまり「5年」で「雇止め」するような乱暴な規程を作らなくてもいい。
- ・「雇い止め」によるリスク、教育上、労働争議上のリスクを考えるべきだという提言。

団体交渉の場で大学が明らかにした認識

- ① 4月1日以降、非常勤講師が委嘱された授業をするという労働実態は変わらない。
- ② 4月1日以降も「民法656条の準委任契約たる委嘱契約」であって、**雇用契約ではない**。最終的には民事上・司法上の判断になるが、改正労働契約法第18条の労働者という解釈がされる可能性は否定できない。
- ③なぜ、雇用契約でない非常勤講師を対象とするのかについては、今回、労働契約法を改正するにあたり、その法の主旨を尊重し、非常勤職員などの**雇用のあり方を柔軟でシンプルな制度に改善**するためである。すべての非常勤講師の方が無期雇用になることを約束できないので、期限を設けざるをえない。
- ④法人化前、河村副大臣の時に、非常勤講師はパート労働者としたことは覚えている。**非常勤講師は労働者だと言えない**。「民法656条の準委任契約たる委嘱契約」なので、**契約更新への合理的な期待権は生じない**。
- ⑤外国語学部長「学生の教育に支障がないように知恵を集めて、努力するということで。」つまり、リスクのシュミレーションしてない、ということが明らかになりました。

同志社大学は、非常勤講師組合と団体交渉をし、大学にとっても、学生にとっても**いい結果をうまない**ので**最長雇用可能年数を定め**ない選択をしました。

非常勤講師組合は、この団交以前の11月28日に、田村智子参議院議員を通じて厚生労働省に陳情に行き、2013年4月1日以前の1年契約の反復更新による期待権は、「**雇い止め法理**」について**リセットされない**ことを確認していました。

厚生労働省は、「**契約更新5年上限**」について、「**5年までと決めること自体は、禁止はされないが、雇い止め法理にかかる**。個人的には、望ましくないと思うので、各大学に説明していきたい。」と答えたそうです。

(3) 1月16日、非常勤講師組合、第2回目の団体交渉

- (4) 1月24日、箕面組合の団体交渉。5年で雇い止め問題のまとめ

箕面組合が12月25日に要求した団体交渉の申し入れに対し、阪大使用者より2013年1月7日付で総務企画部長名による文書回答があり、それを元に同1月24日より箕面キャンパス本部棟で団体交渉が行なわれました。

組合は、非常勤職員や非常勤講師等にとって、雇止めの不安解消どころか、雇止めをルール化する就業規則案の改定に同意することはできない。非常勤職員にとっては6年という上限を延長するどころか、1年短くなることで不安を抱えることになる。非常勤職員は期限を定めず、外国語学部のように特殊なところで積んだキャリアを活かして安心して働けるようにすること。さらに、非常勤講師の5年で雇い止めによって授業科目数を減らさないために、半年間のクーリング期間を置いた後の半年間で2コマの授業をする場合、留学する学生の不利益、教室の問題、シフトを組む仕事の負担など、外国語学部の教育運営に発生する問題、マイナー言語の研究者にとって極めて少ない就労の機会を削減することで、その研究を担う次世代の研究者が育たなくなる問題について、具体的に説明しました。

これについて阪大使用者は、教学問題は団交マターではないとの見解を述べ、非常勤講師担当の授業に関することが外国語学部教員の「労働条件」には関係しない、必要があれば、部局の予算で解決するように、と述べました。

(5) 予算委員会での質疑

-引用-2月21日の予算委員会で田村議員が大阪大学・神戸大学・早稲田大学の名前をあげて、有期雇用教職員の契約更新を一律5年上限にする問題に関し質問を行いました。文部科学大臣は阪大に対し「研究教育上の必要があり、能力を有する人が一律で契約を終了させられることにならないよう、適切な取り扱いを促して」いく、「各大学に対しても柔軟な対応をするように促して」いきたいと答弁しました。

<出典>

非常勤講師の「契約更新5年上限」に反対する声明 首都圏大学非常勤講師組合

関西圏大学非常勤講師組合 「待権は「雇止め法理」に関してはリセットされない!!」

<http://www.hijokin.org/doc/260213seimei-against-5year-contract-limit.pdf>

(6) 2月28日、非常勤講師組合、第三回団体交渉

(7) 3月21日 阪大組合と共同の団体交渉申し入れ [PDF]

http://www.union-oufs.jp/archives/union_docs/20130321mousiire.pdf

- ①給与の減額措置問題
- ②退職金の大幅削減問題
- ③有期雇用ルールの問題
- ④法人化前に採用された非常勤職員について

(8) 3月28日、東京地区大学教職員組合協議会・首都圏大学非常勤講師組合・関西圏大学非常勤講師組合の共催で、改正労働契約法を理由とした契約更新上限5年に反対する緊急院内集会「なぜいっそうの雇用不安に? 大学有期教職員から見た労働契約法改正の悪影響 『更新上限』問題 緊急院内集会」が参議院議員会館で開かれました。

関西単一労働組合が非常勤職員の問題、箕面組合が授業を委嘱する専任教員の立場から非常勤講師問題について報告しました。

田村智子参議院議員、糸数慶子参議院議員が参加。糸数議員は、地元**琉球大学で運動の結果、非常勤講師の5年上限が撤廃された**ことを報告しました。

(9) 4月30日、ジュネーブのUN社会権規約委員会

UN社会権規約委員会の4月30日の日本政府第三回報告書審査においてアイヌ問題、朝鮮学校の無償化適用除外、過労死、年金、移民労働者問題等と同じように**改正労働法の乱用問題**について取り上げられ、首都圏と関西圏の非常勤講師組合が、**早稲田や阪大の事例**をもとに、5年で雇止めをする問題を報告しました。

(10) 5月17日、UN社会権規約委員会は、日本政府に対し、総括所見をまとめました。これを読むと、日本(阪大)の常識は世界の非常識だということがわかります。非常勤職員や非常勤講師の雇止め問題にかかわるのは、以下の部分です。

16. 委員会は、契約の性質に関係なくすべての被用者について同一の評価・能力認定制度を活用するよう促す奨励策を締約国がとっているにも関わらず、使用者によって有期契約が濫用されており、かつ、有期契約労働者が不利な労働条件を課されやすい状態に置かれていることを懸念する。委員会はまた、使用者が、有期契約を更新しないことにより、改正労働契約法で導入された有期契約から無期契約への転換を回避していることを懸念する。(第6条、第7条)

委員会は、締約国が、有期契約に適用される明確な基準を定める等の手段により、有期契約の濫用を防止するための措置をとるよう勧告する。同一価値労働について平等な報酬を確保する締約国の義務を参照しながら、委員会はまた、締約国が、有期契約労働者の不平等な待遇を防止するという目的が奨励金制度によって達成されているか否かを監視するよう勧告する。さらに、**委員会は、有期契約労働者の契約が不公正に更新されないことを防止するため、労働契約法の執行を強化しかつ監視するよう、締約国に対して求める。**

(11) 6月21日、**早大:非常勤講師15人が刑事告訴 就業規則巡り**

早稲田大学が今春から非常勤講師に適用している就業規則を巡り、早大の非常勤講師15人が21日、**鎌田薫総長や同大理事ら18人を労働基準法違反で東京労働局に刑事**

告訴した。既に首都圏大学非常勤講師組合の松村比奈子委員長らが告発状を提出している。松村委員長によると、非常勤講師には今年3月25日以降に契約更新の上限を5年とする新しい就業規則が郵送された。大学側は労基法に基づき、過半数代表を選出して意見を聞いたとしているが、講師らは自分たちが大学に立ち入れない入試期間中に代表を選出したことになっていることなどから、正当な手続きを経ていないと主張している。松村委員長は「契約に上限をつけ不安定にする制度を作るなら、少なくとも本人たちの意見は聞くべきだ」と話している。

早稲田大学広報課は「詳細が不明なのでコメントを差し控えたい」としている。【東海林智】 出典：<http://mainichi.jp/select/news/20130622k0000m040066000c.html>

(12) 関西圏非常勤講師組合は、阪大を提訴する予定

to be continued…….

2. 組合活動の課題

組合活動の課題について、2011年度の総会議案書を振り返り、「自己評価」をしました。

組合活動の課題	自己評価
1) 箕面地区過半数代表者選出 岡本委員長が過半数代表者であるのは9月末までです。次期委員長を箕面地区の代表に選出する準備をしなければなりません。	◎
2) 未組織教職員を組合へ 団体交渉を有利に進めるのは、執行委員の交渉能力ではなく、組合員全体の力、組織力そのものです。過半数代表者として組合の委員長を支持してください。教職員は多いので、組合に入ってください。また、組合に入りやすくするにはどうしたらいいのか、ということも様々な視点から検討していく必要があります。	+2名 ただし 退職者 9名
3) 組合員間の交流 吹田・豊中キャンパスに異動しても、組合員であり続ける教職員はたくさんいます。今のところ、組合ニュースを送ることしかできていませんが、次年	△

度こそ、交流の機会を設ける必要があります。

今年度は、「ここで働いていてよかった」と思える楽しくてためになる企画を実施することができませんでした。次年度は、組合員のポテンシャルを活かした企画を考える必要があります。

(1) レクレーション

* 11月3日の語劇祭で、ベトナム語、スワヒリ語教員による民族料理のふるまいを今年も応援しました。この時の写真を本議案書に配しました。

* 恒例の新春昼食会は、団体交渉にエネルギーを温存させるため、開催しませんでした。

* 3月14日、**お腹を抱える歓送会@サティア**

今年度退職された方は、教員では、南田みどりさん（参加）、角道正佳さん、竹田新さん、津田守さん、堀江新二さん（参加）、山蔭昭子さん（参加）、山本進さん。職員では、藤本郁子さん（参加）、米田信正さん（参加）。

組合を支えてくださった感謝の気持ちを込めて、ビアカップをさしあげました。都合が悪く参加できなかった方にもお届けしました。外大学生自治会時代から南田先生と知り合いの高階外国語学部長もひょっこり顔を出し、「あんなもんで、こんなもんで」という話をして去っていかれました。阪大組合から北泊副委員長が参加し、日本とアジアの現代史の議論を楽しませていただきました。

組合はここ数年、ランチをしたり、総会をしたり、サティアを利用させていただきましたが、4月に閉鎖となったため、組合にとってもサティア企画はこれで最後となりました。寂しい限りです。

* 5月16日、**新歓+いまさら聞けない給与明細&減給のこと @彩都西駅 franc franc**

オープンしてまもないイタリアンの店、しかも、箕キャンから近いということで、若い人が沢山参加してくださいました。昨秋、箕面キャンパスに来られた方も、この春、来られた方も、教員は外国人の先生も、そのファミリーも、職員は事務補佐員さん、25人を越えるチャンプルー状態。その後も、同席した人と会えば話がはずみます。参加できなかった新任の方からも「次は是非参加します」と声をかけていただきました。専攻語や職種を越えて話ができる場は、統合後少なくなりました。まして、キャンパス内の研究科を越えた交流、他キャンパスに移った教職員との交流はなかなか容易ではない状態です。阪大組合からレクレーション、看護師組合から映画上映会のお誘いがありましたが、ニュースで紹介するのみで、参加できませんでした。来年度はレクレーションにもっと力をいれたいと思います。

(2) 労働協約、事務室、チェックオフ、掲示板

①労働協約 11月1日、阪大使用者から予備交渉の申入れがあり、三役と執行委員で参加しました。団体交渉のルールを労働協約化したいという主旨でしたが、組合は、その都度、話し合っただけで済ませようと言いました。

②組合の事務室 組合事務室は、記念会館の一階事務室を使用しました。

3月8日、阪大使用者は「大阪大学と旧大阪外国語大学との統合前の貴組合事務室光熱水費(平成19年4月から同年9付きまでの間の分)が当該債権を承継した本学に対し、未だ支払われていないため。」という理由で、11,400円の振込手続きの依頼書を送ってきました。私たちが経緯を調べたところ、組合費チェックオフの労働協約と施設利用に関する覚書を一方的に破棄したのは外大使用者で、協議の申入れを無視したために滞ってしまった問題であることがわかりました。2008年度総会議案書にその詳細が書かれてあります。

統合時、阪大使用者は、この「債権」問題を協議したいと言いましたが、今年度まで手をつけずに来ました。この問題に終止符を打つために、3月19日に11,400円を支払いました。

③組合費チェックオフ 来年度はさらに登録者数を増やしたいと思います。

④組合掲示板 B棟一階の改装に伴い、組合掲示板は4階の渡り廊下近くの壁に移すことになりました。来年度は、新しくなった掲示板をもっと活用したいと思います。

(3) 他の組合とのかかわり

①阪大組合との統合の準備

3月7日、大阪大学教職員組合の退職者送別会に参加し、3、4月の中央執行委員会にオブザーバーとして参加し、勉強させていただき、交流も深めてきました。外大継承教員の退職金以外の問題は、団体交渉で共闘しました。来年度も、できるだけ多くの執行委員が阪大組合の中央執行委員会に参加するようにします。また、お互いに、統合を検討する委員を出して、組織として協議していくことにします。

②他の組合との交流や共闘

関西圏非常勤講師組合とは団体交渉など共闘してきましたが、次年度も続けて闘っていきます。

看護師組合から映画上映会のお知らせをいただきましたが、参加できませんでした。次年度は、看護師組合や言文組合と交流する機会を作りたいと思います。

③全大教

全大教から郵送される新聞やちらしなどは、ほんの一部しか配れませんでした。次年度は、執行委員と専門委員で少しずつ分担して配布するようにします。全大教の会議にはほとんど参加できませんでした。次年度は、参加するように努めます。

6月1日、全大教近畿の総会が大阪府社会福祉会館で開かれ、大教大とともに会計監査委員として参加しました。来年度も会計監査委員を勤めることになりました。

3. 箕面地区労働者過半数代表者の仕事

(1) 就業規則の変更にとまなう意見書の提出

ここでは、どのような就業規則があり、変更に対してどのような意見を書いたのか、箇条書きにしておきます。意見書は、ICHO に半年間掲載されますが、削除された後、過半数代表者がどういう意見を持っていたか、わからなくなります。組合では意見書を保存していますが、組合議案書にも要点をまとめておくことにします。将来、過半数代表者になる方の参考になれば幸いです。

① 11月13日、「国立大学法人大阪大学教職員給与規程」等の変更について「**箕面地区には該当者がおりません。**」という意見を書きました。

② 11月22日、退職金減額措置にとまなう「国立大学法人大阪大学教職員退職手当規程」「国立大学法人大阪大学教職員の退職手当に関する細則」、「国立大学法人大阪大学特例教職員の給与及び退職手当の特例に関する規程」、「国立大学法人大阪大学任期付教職員退職手当規程」等の変更については、**団体交渉の申入れを行ないました。**

③ 11月27日、「有期雇用ルール見直し」に伴い 「国立大学法人大阪大学**有期雇用教職員の契約期間**等に関する規程」を制定するため、「国立大学法人大阪大学任期付教職員就業規則」「国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等就業規則」「国立大学法人大阪大学非常勤職員（定時勤務職員）就業規則」「国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則」「国立大学法人大阪大学非常勤職員（定時教育研究等職員）就業規則」「国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間教育研究等職員）就業規則」を一部変更について「**同意しない**」という**10ページの意見書**を書きました。

④ 2月22日、国立大学法人大阪大学定年**退職後の職員の再雇用**に係る契約の更新等に関する経過措置規程」を制定するため、「国立大学法人大阪大学教職員就業規則」「国立大学法人大阪大学教員の人事等に関する特例規程」「国立大学法人大阪大学シフト勤務等適用職員の勤務時間等に関する取扱い規則」「国立大学法人大阪大学基本給表等の適用に関する細則」「国立大学法人大阪大学倫理規程」「国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等就業規則」「国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等の労働時間、休日及び休暇等に関する規程」「国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等の労働時間、休日及び休暇等に関する細則」「国立大学法人大阪大学任期付嘱託職員等給与規程」の変更について

(他にも<変更する人事関係規程>「国立大学法人大阪大学任期付教職員の労働契約の期間等に関する指針」「国立大学法人大阪大学非常勤職員(定時教育研究等職員)就業規則申合せ事項」「国立大学法人大阪大学世界トップ拠点部局人事関連特別措置規程」<制定する人事関係規程>「国立大学法人大阪大学有期雇用教職員の契約期間等に関する要項」)については、「まず、実態にあった協定の結び直しをしましょう。でないと、後任の過半数代表者に説明する時に協定文書に書かれた言葉と違うことを口頭で補って説明することになると思います。実態にあったシンプルな協定を結び直しましょう。」という意見を書きました。

阪大では、再雇用者の給与は年俸制で、220万円程度。交通費などの手当はいつきません。他の大学では交通費はもちろんのこと、住宅手当や一時金などの手当がつき300-400万円。再雇用という制度は、ベテランの経験をもう一度発揮していただくことが本来の目的です。

⑤ 2月22日、「特別教授手当の支給に関する要項」「大阪大学特別教授称号付与規程」制定のため、「国立大学法人大阪大学教職員給与規程」「国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程」の変更については、「特別教授になられた方に手当が増えることはいいことです。それを支えた職員や非常勤職員も評価されるとなおいいと思います。具体的にどの職員にもさしあげて、どの職員にもあげない、という選別は難しいと思います。少なくとも、非常勤職員全体に対し、5年で雇止めはせず、交通費を支給し、大学として同一労働同一賃金にむけて、待遇改善を学長が示すことが大事だと思います。」という意見を書きました。

⑥ 3月4日、「国立大学法人大阪大学シフト勤務等適用職員の勤務時間等に関する取扱い規則」の変更については、まず、人事課に質問をし、次の意見書を書きました。

「シフト勤務等適用職員の勤務時間の等に関する取扱い規則について質問があります。箕面キャンパスには旧外大時代に入学した学生が勉強していますので外大時代のカリキュラムの授業も行われていますから夜間主の授業があります。教務課職員も、外国語学図書館職員(豊中地区事業場の労働者と大学は考えています)も、授業期間中は、夜間の学生の学習環境を維持するために、シフトを組んで働いています。教務課職員については、言語文化研究科・外国語学部事務部に勤務する職員のところは4つのパターンが書かれています。外国語学図書館では、5時15分から仕事をはじめ、9時閉館まで働く人がいます。この時間帯に働く人のことは、附属図書館のところに書かれていません。なぜでしょうか?

この質問に対し、人事課から次のような答えが返ってきました。

附属図書館に確認したところ、先生から指摘のあった時間帯は非常勤職員の方が対応しているとのこと。何かあった際には、緊急連絡網を作成しているため、対応可能な状況であることも話しておられたようです。

私にはこの回答が理解できません。勤務のシフトというのは、常勤であるとか、非常勤であるとか、関係ないのではありませんか？何時から何時まで働く人のシフト、そのシフトの人は、休憩時間をいつとれるようにするか、ということ労働基準監督署に届けておくことに意味があるのではないのでしょうか？

また、緊急連絡網があれば、非常勤職員のシフトを労働基準監督署に届けなくていいのでしょうか？では、他の事業場ではどうでしょうか？何かあった場合の緊急連絡網を作成していないのでしょうか？5時15分から9時の閉館まで図書館で働く労働者がいるにもかかわらず、そのシフトを労働基準監督署に報告しないのはなぜか？むしろ、監督官の方から聞いていただきたいと思います。

⑦ 3月4日、「国立大学法人大阪大学教職員給与規程」「国立大学法人大阪大学任期付教職員給与規程」の変更については、「特に意見なし」という意見を書きました。

⑧ 3月4日、「国立大学法人大阪大学管理職の範囲等に関する細則」の変更については、「特に意見なし」という意見を書きました。

⑨ 3月4日、「国立大学法人大阪大学宿舍管理規則」の変更については、「使用料を値上げすることを考える時は、その前に、清潔に、使い勝手がいい宿舍に改造してください。」という意見を書きました。

⑩ 3月11日、三六協定等の協議 10時30分～吹田キャンパス ICホール4階 学長は出席せず。使用者側は尾山理事を筆頭に参加。

毎年、数字を読み上げ、それを書き取る作業をさせられていましたが、今年は協議に先立って、文書資料を会議で配布することを求めたら、資料を配布しました。

使用者は、1ヶ月につき80時間及び1年につき450時間を提示しました。箕面地区では職員に聞き取りをし、この数字でいいことを確認した上で締結しました。

(2) 安全衛生委員会

今年度は、4月から委員長が委員となったため、安全衛生委員会の参加報告を過半数メールで配信しました。4月4日、5月2日、6月6日、7月4日、8月1日 B棟301
安全衛生委員会は、使用者と労働者代表が推薦した委員が同数参加します。

使用者が指名した委員

恵比寿 繁之（理事）委員長
足立 浩祥 保健センター 産業医 副委員長
大津 智彦 言文言社 衛生管理者
酒井 裕美 言文言社 衛生管理者
蔦 清行 衛生管理者
塩谷 隆志 安全衛生管理部専門職員 衛生管理者

こちらは、労働者側委員。安全衛生部から労働者過半数代表者に対して、言文言社、人科、日日センター、箕面事務、図書館から、つまり、箕面キャンパスの主要な部局から1人ずつ委員を指名してほしいという要望があり、依頼して、指名させてもらった方々です。

今岡 良子 人間科学（吹田所属）
乾 喜代一 箕面事務室係長（箕面所属）
清水 政明 言文言社（箕面所属）
水田 明男 日日センター（職員は吹田、教員は箕面所属）
中野 雅彦 外国語学部図書館（豊中所属）

（ ）は、総務企画部の考える事業場の概念にもとづく所属のことです。

陪席という立場で、報告をしてくださる方々です。

卯田 学生部学生支援第三係
山本仁 副部長 理学研究科准教授
富田 賢吾 安全衛生部准教授
野瀬 直則 安全衛生部専門員
山田等（特任研究員 衛生工学衛生管理者） 安全衛生管理部・巡視担当者
兼松尚史（特任技術職員 衛生工学衛生管理者）
竹森昭彦（特任研究員 衛生工学衛生管理者）
高橋信朗（特任研究員 衛生工学衛生管理者）

安全衛生部は、大阪大学の良識ある誠実な教職員で構成され、まさに縁の下の力持ち教職員です。来年度もこの会議で大学内の問題を教えていただきながら、注意喚起される問題を報告していきたいと思えます。

安全衛生管理部への連絡先

事故・災害時は速やかに安全衛生管理部に連絡してください。

(平日：内線 4023 又は 4027 / 夜間・休日 [24 時間] : 090-6826-2804 /

mail : handai-dash@docomo.ne.jp)

事故連絡票はここにあります。

<http://www.osaka-u.ac.jp/jp/facilities/anzen/gakunai/accident/accident.html>

II. 第1号議案 2013年度活動方針

1. 2013年度の組合活動の方針

組合活動の方針	
1)	もっと労働条件を守ります。(団体交渉項目を参照) 顧問弁護士さんのバックアップを受けて、理論武装を強化します。
2)	もっとレクをします。 新任教職員の歓迎会、退職者送別会以外にも、交流会、箕面地区内の組合員の交流、豊中や吹田の組合員との交流会、勉強会を企画し、「おかしい」と言える場を増やします。
3)	もっと情報発信します。 組合ニュースの配信はもちろんのこと、掲示板の掲示の利用、全大教新聞配布網を作ります。
4)	もっと仲間を増やします。 過半数代表者として組合の委員長を支持してくださる教職員に参加してもらいましょう。
5)	もっとつながります。 阪大組合、言文組合、看護師組合との交流を深めます。
6)	もっとパワーアップします。 そのために、阪大組合との統合を検討する委員会を設置します。
7)	もっと署名を集めます。 箕面地区過半数代表者の期限は9月末です。箕面地区で過半数の支持をえて、他の地区の過半数代表者と連携し、大阪大学と話し合います。
8)	もっと安全衛生委員会に力を入れます。 安全衛生委員会のお知らせを毎月発信します。

次年度の執行部は、これを元に具体策を検討し、実行に移してください。組合員のみなさんは、いつか、どこかで参加する気持ちでいてください。

2. 次年度への団体交渉の項目の申し送り

団体交渉の項目	
1)	大阪大学は、団体交渉に学長が出席すること。
2)	大阪大学は、2016年（平成28年度）以降も「当分の間」を維持し、退職金減額をしないこと。旧外大教員に保証された65才定年時の退職金を満額支払うこと。（専門委員を配置して、仮処分提訴の準備を始める必要があります。）
3)	大阪大学は、退職金減額措置を即刻やめること。
4)	大阪大学は、2014年3月まで続けるつもり賃金減額措置を即刻やめること。
5)	大阪大学は、外国人特任教員の帰国旅費を支払うこと
6)	大阪大学は、労働契約法の改正主旨を正しく理解し、特任教員、非常勤職員や非常勤講師らが安心して働き続けることができるよう5年で雇止めという考え方を即刻改めること。
7)	大阪大学は、週40時間働くこと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こと。
8)	大阪大学は、非常勤職員の交通費を賃金とは別に支払うこと
9)	大阪大学は、駐車場を無料化すること ・毎年収支とその内訳について提出させる必要があります。
10)	大阪大学は、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。
11)	大阪大学は、小野原の外国人教員宿舎の備品について最大限の配慮すること ・外国人の先生に今年度の修繕の結果を聞いた上で、新たな要求を整理する必要があります。
12)	大阪大学は、箕面キャンパスで授業を行う全教員に対して箕面キャンパスに関する全情報を伝達すること ・組合としても、言文研究科と日日センター以外に所属している教職員が抱える問題を明らかにする必要があります。
13)	大阪大学は産前休暇について見直しを行なうこと

1 4) 大阪大学は箕面地区においても豊中地区および吹田地区と同様に放射線量の測定をすること

福島の市民は線量計とともに生活していますが、事故前がどうであったのか、わからないために比較が難しいと言います。活断層の上に建設された大飯原発が再稼働しました。福島第一原発の事故を自分の問題ととらえ、キャンパスの構成員の安全（内外被曝）について関心を高めていく必要があります。

III. 第2号議案 2012年度決算報告と2013年度予算提案

紙媒体にて配布