

2012年12月12日

国立大学法人大阪大学学長  
平野 俊夫 様



大阪大学箕面地区教職員組合 執行委員長  
今岡 良子

### 団体交渉の申し入れ

- (1) 大阪大学使用者は、労働者の退職手当の減額を行わないこと。
  - (1.1) 退職手当は労働者にとってどのような意味をもつのか、平野学長はどう考えていますか？ 認識を明らかにしてください。
  - (1.2) 説明会において配布された資料には、独立行政法人通則法第63条第3項を引用し、「給与及び退職手当の支給基準は、当該独立行政法人の業務の実績を考慮し、かつ、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。」と書いています。説明会では、大阪大学の業務の実績をどのように考慮したかについて質問しましたが、「社会一般の情勢に適合」に関してを説明するばかりでした。あらためて、「大阪大学の業務の実績をどのように考慮したか」説明をしてください。
  - (1.3) 私たちは国家公務員ではありません。大阪大学使用者は、独自の判断で国家公務員と同額を削減することを決定しましたが、これについて私たち労働者は合意をしていません。説明会では「法人化以降、国家公務員退職手当制度に依拠」してきたから今回も依拠すると繰り返し説明がありました。大阪大学の業務の実績にもとづいて、何をどのように考慮し、同額でなければならないと判断したのですか？ 減額の必要性について具体的な説明を求めます。
  - (1.4) 尾山理事は、「退職手当を削減しなければ、不足分を教育研究にかかわる物件費を削減することで補うことになる」と説明しました。なぜ、教育研究に必要な物件費を第一の削減対象と考えるのでしょうか？ 大阪大学の業務の実績を点検すれば、今年度必ずしも執行しなくてもいい予算はあるはずです。なぜ、授業料を納めた学生が不利益を被ることを

第一に考えるのですか？

(1.5) 退職手当規程改正（案）による退職手当額（基本額）に関する資料について

①表1の一般（一）係長級（35年）、4級66号俸、教育（一）教授（31年）、5級67号について、表2の自己都合退職の場合どうなるのか、明らかにしてください。

②表1について、2016年度、大阪外大からの継承教員の教育（一）教授5級67号俸のモデルの支給割合、退職手当額、差額について明らかにしてください。

(1.6) 大阪大学と同程度の学生規模の大学で、教授の退職金を500万円も削減したケースがありますか？

(1.7) 大阪大学使用者は、7月以降、賃金を減額し、今回は退職金を減額しようとしています。労働条件が悪化する大阪大学で、平野学長は、教職員が働きがいを感じるようにするにはどうしたらいいか、阪大独自に考えていることがありましたら、明らかにしてください。

(1.8) 箕面地区教職員に対して、説明会を開いてください。

(2) 大阪大学使用者は、労働者の賃金減額措置を中止し、減額分を返還すること。

(3) 大阪大学使用者は、12月期手当の減額措置を行わないこと。

(4) 大阪大学使用者は、法人化以前から働いて来たベテランの非常勤職員の雇用に期限を設けないこと。

(5) 大阪大学使用者は、特例職員の採用について不備を改めること。

(5.1) この試験には、56才以上のベテランの非常勤職員が受験できず、退職に追い込まれる人がいます。

(5.2) この試験には、もともと週40時間働く条件をもたない非常勤職員が受験できず、退職に追い込まれる人がいます。

(5.3) 採用部署や人数が少ないため、雇用年限以内に合格することができず、退職に追い込まれる人がいます。

(5.4) この試験で採用される人数が、第一回目が50人、今回は5人と聞いています。過去、五回の受験者数と合格者数を明らかにすること。

(6) 大阪大学使用者は、非常勤職員に交通費を支給すること。