



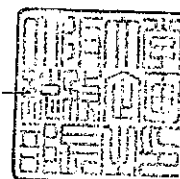
平成25年 1月 7日

大阪大学箕面地区教職員組合

執行委員長 今岡良子 殿

国立大学法人大阪大学

総務企画部長 中村 信



回答（平成24年12月25日付け申入れに対する回答）

標記文書による申入れについて、以下のとおり回答いたします。

まず、多数の労働組合と団体交渉等を行っている本学においては、各労働組合との対応に係る責任者を分担していることはこれまでも繰り返しご説明しているところであり、貴組合との団体交渉や文書回答等に関しては小職が責任をもって対応させていただいているところです。大学としては、実際に団体交渉等に対応する者の名により文書を発出することに問題があるものとは考えておりません。また、貴組合との団体交渉等において、大学側が責任を持った対応ができない等の事実は生じておりません。いずれにせよ、大学としての回答は、総長個人の考え等ではなく、「国立大学法人大阪大学」として行っていることにも改めてご留意願います。

このように、貴組合との団体交渉等は小職を始めとする体制で対応させていただいているため、そのような大学側出席者という前提で団体交渉の日程調整を行っているところです。また、団体交渉の開催時間に関しては、「概ね1時間程度」との予定であっても、交渉当日の進捗等も踏まえ適宜延長するなどの措置もとっているところです（昨年12月20日の団体交渉等においても約30分間の延長を行ったところです）。

次に、退職手当は、教職員が退職する際に一時金として支払う功労報奨的なものであると大学として考えていることは12月20日の団体交渉の席上で繰り返し説明したところです。また、退職手当規程等の改正を本年1月1日から施行するとの考えは、貴組合に対し、これまでの文書及び団体交渉の場において、その高度の必要性や合理性を含めて説明しており、12月25日付けで規

程改正を決定した旨学内に周知したところです。なお、標記申入書中「(3. 2)」の部分については、いずれも昨年12月19日付け回答「別紙」において示しているとおりで、(退職手当の調整額については、今回の改正対象とはなっておらず、また個々人の経歴等により金額が異なるため、「退職手当の基本額」のみにより算出しています)。

給与減額支給措置決定に至る大学の考え方等については、これまでの団体交渉等で繰り返し説明(昨年12月19日付け回答書でも説明)してきており、今回の申入書にあるような「『国家公務員の給与改定に準拠する』という言葉の繰り返すばかり」ではないことは明白であると、大学としては考えております。

その削減額に係る使途等については、大学としてこれを詮索する立場にはないことは明白ではありますが、「東日本大震災からの復興基本方針」(平成23年7月29日東日本大震災対策本部決定)において、平成27年度末までの「集中復興期間」の事業の財源確保の一方策として、公務員人件費等の見直しが明記されていること、及び昨年5月の安住財務大臣(当時)の発言(独法等を含む公的部門全体の給与削減の財源を復興に活用)等から、政府が復興財源として適正に活用されるものと考えております。

さらに、退職手当規程改正及び給与減額支給措置について、「労働者の同意がない」との見解ですが、昨年12月19日付け回答書でも説明のとおり、大学としては、それぞれについて大学を取り巻く諸状況等を十分に勘案した上で、高度の必要性に基づく合理的な内容の措置であると考えたもの(就業規則上、その額を「その期ごとに決定する」旨規定する賞与については、まさに社会一般の情勢に適合すべく決定したもの)であることを十分にお含み置き願います(当該就業規則の内容が合理的なものである限り、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないと解すべきであることは、判例法理によって確立されている)。

法人化前から雇用されている非常勤職員の雇用可能年数及び特例職員採用試験等に関しては、昨年12月19日付け文書において回答したとおりです。

なお、労働条件に関する具体的な要求があって、初めて使用者にはその要求に関する資料の提示義務があるものと、大学では理解しております。また、これまで繰り返し述べているとおり、労働組合との団体交渉とは、組合員の労働条件に関する事項について行うものと大学としては考えております。標記申入書中「(9)」は、貴組合の組合員の労働条件に関する具体的な要求が出されておらず、大学としてはその詳細について明らかにしなければならない理由が理

解できません。

通勤手当を別途支給しないこととする賃金制度をとっている場合は、最低賃金法に定める最低賃金の算出に当たって、通勤に係る経費を除外するものではないことは、厚生労働省の見解でもあります。本学では、職務給制度をとっている非常勤職員を始めとする全教職員について、最低賃金を下回る賃金を支給しているといった事実は一切ありませんので、その旨十分にご留意願います。

次に、始業・終業時刻をはじめ、労働基準法が定める就業規則の絶対的必要記載事項には、非常勤講師やTA・RA等になじまないものが多く、本学では、就業規則上の労働者とは異なる位置づけをとっているところです。なお、このことに関し、法人化前後において厚生労働省から「薦め」を受けたということはありません。また、この度の本学の有期雇用ルール見直し案は、大学として検討したものであり、厚生労働省から「薦め」を受けたというものではないことも申し添えます。

なお、「国立大学法人における教員の任期に関する規程（以下「任期規程」という。）」に基づき任期を付されている教員（同規程により5年を超えて雇用することが可能とされている場合に限る）については、「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（案）」第3条により、財政上支障がないと認められ、5年を超えて雇用することがやむを得ないと人事労務担当理事が承認した場合に「大学が特に必要と認めた場合」として、5年を超えて雇用することがあるとされているものです。したがって、任期規程に基づき任期を付されている教員であれば自動的に認められるものでもなく、また、これは5年を超えて雇用することを認めるものであって、「期限の定めがなくなる」といったものではないこと（発生した無期転換申込権を行使するかは当該労働者の意思による）について、正しくご理解されますよう、お願いいたします。

以上