

2021年度活動方針に関する件

労働組合は労働者が団結して、賃金や労働時間などの労働条件の改善を図るためにつくる団体です。労働者が団結し、使用者と団体交渉を行い、ストライキ等の団体行動をする権利は、憲法第28条で保障された基本的な権利です。また、この基本的な権利を具体化するために制定された労働組合法は、労働組合に対し、使用者との間で「労働協約」を締結する権能を認めるとともに、使用者が労働組合および労働組合員に対して不利益な取扱いをするを「不当労働行為」として禁止しています。【文献1】

さて、一昨年度の活動方針では、府大教の組合員の減少に歯止めをかけ、組合員を増やしていくことも重要な取り組みである旨を述べました。昨年度は、フリーライダーの観点から組合員であることのメリットについて、(精神論も含めて)述べさせて頂きました。

今年度は大学における労働組合の価値について考えてみたいと思います。大学に限らずもし労働組合が無い場合、経営陣は自由に労働者の待遇を決めることができるのでしょうか。労働基準法では、従業員の過半数を代表する者(以下、過半数代表者)を従業員の代表として、協定を締結することを定めています。そのため、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合を含めて、過半数代表者は労働組合の代わりに会社との労使協定の交渉を行います。

府大教も過半数で組織する労働組合では無いため、過半数代表者が「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」などの締結を行います。過半数代表者は府大教の役員であり、日頃から法人との労使交渉について精通しており、また当然ながら府大教と歩調を合わせた意思決定を行っています。一方で、労働組合が無い状況で過半数代表者だけを置いても、経営陣と互角に交渉するのは難しいことは容易に想像が付きまします。

実際に労働組合がないのは規模の小さい中小企業だけではなく、上場企業や大手企業に労働組合がないこともあります。特に、外資系の企業には労働組合がないケースが多いようです。理由としては、実力主義の部分が大きく、仕事での成果がそのまま収入や待遇の改善に繋がるため、団体で交渉する必要がないと考えている従業員が多いことが挙げられます。また、外資系企業は途中で転職するという働き方をする人が多くわざわざその会社の待遇の改善を求めて、立ち上がる人が少ないことも関係しているようです。【文献2】

では、大学も組合は不要と思えるぐらい実力主義にするとどうなるのでしょうか。そもそも大学で実力とは何かという議論にもなりますが、教員の場合で考えると、現状、重視されているのが研究業績です。研究業績だけで分かりやすく昇級したり、昇進したり、転職先が見つかるのであれば(そうなっているというツッコミも聞こえてきそうですが)、教育や校務への取り組みの意識が薄れ、それらを犠牲にしてまで研究業績を積み上げることだけに情熱を注ぐ教員が増えるでしょう。その結果、個人にとって、また、大学としても短期的には良いでしょうが、中長期的には教育を含めた学生の対応や、地域への貢献がおろそかになり、大学の価値は結果的に下がることが予想されます。

現に、本当はもっと自分の研究をやりたいのに、その気持ちを抑えて、サービス残業・休日出勤をしてまで教育や、校務に取り組まれている教員を沢山知っています。困っている学生に時間をかけて親切に対応するなど、数値的に評価として反映されにくい努力をされている職員も沢山おられます。以上から、外資系並の実力主義は大学にはそぐわないし、単に大学教職員の労働環境を守るという意味だけでは無く、大学の価値を維持し高めていくという意味において、大学に労働組合は必要であり、成果として見えにくい業務を行っている教職員も適切に評価されるように経営陣に働きかける使命があるというのが私の結論です。

本年度は、上記の様な府大教の価値、存在意義を高めることを念頭に、活動方針について以下の様に提案します。

【文献1】 厚生労働省 HP : https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/roudoukumiai/index.html

【文献2】 ハタラクティブ : <https://hataractive.jp/useful/2235/>

重点課題と具体的取り組み

I 教職員の勤務労働条件の改善

A) 給与、労働条件の改善について

教職員の勤務労働条件は、労働基準法第1条に「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と定められた労働条件の原則に則り、労働基準法第2条の「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」に拠って決定されるべきものです。また、労働契約法第9条で「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、一方的な勤務労働条件の不利益変更を禁止するとともに、第10条で「就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なもの」と勤務労働条件の不利益変更についての厳しい制限を定めています。労働者の保護を図る法の理念は、使用者が賃金についての不利益変更を行う場合には、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善」の措置を取ることを当然の前提としています。

給与等については、地方独立行政法人法（地独法）第57条の3は、「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なければならない。」と規定し、給与の支給の基準は、「法人の財務状況と業務実績」および「社会一般情勢」と明示し、大阪府・市が条例で府・市公務員に対して定める基準を、法人が画一的に法人教職員に適用することを強く戒めています。しかしながら、法人はこれまで給与改定に際して、法人の運営費交付金が大阪府によって措置されていることを理由に「大阪府準拠」を提案し、主要な国公立大学に比べて、また、市大区分教職員に比べても、私たち教職員の給与は低くなっています。

2020年度の国人事院勧告は新型コロナウイルス感染症による社会情勢の大きな変化の影響を受け、勧告・報告の時期、手順がこれまでとは異なる状況となりました。この間の厳しい社会経済情勢を反映し、期末手当の0.05月分引き下げが勧告され、府・市の人勧も同様の水準になりました。今年度もこのような危機的状況は続いており、今年度の国・府・市の人勧も厳しくなることが予想されますが、2021年度の給与改定交渉では、法令を遵守し、「法人の財務状況と業務実績」および「社会一般情勢」に適合した市大区分教職員と格差のない対応を法人に求めて行きます。

大阪府・市人事委員会勧告も国人事院勧告も「社会一般情勢」を示す根拠のひとつですが、大学の教職員という職種においては、他の国公立大学との比較が重要です。近年、期末勤勉手当支給率は改善されてきていますが、残念ながら給与水準は主要な国公立大学には及びません。「大阪府準拠」に対しては、これまでも代償措置を勝ち取っては来ていますが、新大学に統合される2022年4月以降は、国人事院勧告と大阪府、大阪市の人事委員会勧告を踏まえ、「同一労働同一賃金の原則」に立脚した交渉が重要です。以前にも増して、市大区分教職員との均衡を求め、給与水準を引き上げていく運動を強く進めて行くことが重要です。

また、新型コロナウイルス感染症に対応するための在宅勤務の拡充は、私たち教職員の働き方に大きな変化をもたらしました。しかし、在宅勤務での所謂“リモートワーク”に供される機器、通信回線は法人、大学から予算措置はされておらず、個人負担のものに依存しています。学外の事例では、リモートワークで使用する機器のセキュリティの脆弱性が原因のトラブルが報告されており、法人・大学全体での対策が必要です。また、オンライン会議や電子メールだけでは業務を進めるためには十分でなく、個人所有の電話での通話を使用された方も多いのではないのでしょうか。さらに、在宅勤務では客観的な労働時間把握の手段として本学で整備されてきたシステムが機能しないなど、長時間労働を防ぐための課題が生じています。府大教は、在宅勤務等に係る規程等の整備を図るとともに、労働時間管理を適正に

行い、必要な時間外労働手当の支給や在宅勤務等に係る経費の支給と必要な機器等の貸与を行なうなど、現在の状況に対応するための対策を継続して要求していきます。

労働法で保障された労使交渉に全組合員の団結で粘り強く取り組み、不利益変更を許さず、大学の崇高な社会的使命に相応しい給与制度を作らせる闘いを進めましょう。

大学統合に向けての勤務労働条件の改善の取り組み

2019年3月末に公立大学法人大阪府立大学と公立大学法人大阪市立大学が廃止（新設合併消滅法人）され、統合により2019年4月に公立大学法人大阪が新たに設立（新設合併設立法人）されました。地独法第112条により新設合併消滅法人である公立大学法人大阪府立大学の権利および義務の全部は新設合併設立法人である公立大学法人大阪に承継されています。直営時代からの府大教の永きに渡る勤務労働条件と教育研究環境の改善の取り組みの成果や公立大学法人大阪府立大学の設立法人化以降、労働法制の下での組合運動で勝ち取ってきた勤務労働条件は、組合員（教職員）の雇用関係の承継とともに、新設合併設立法人である公立大学法人大阪に当然、承継されるべきものです。

府大教は公立大学法人大阪の勤務労働条件の承継については、

- 1) 勤務労働条件の一切の不利益変更は認めない。
- 2) 「労使関係の基本に関する労働協約」および付属協約に基づいて協議交渉を進め、就業規則の届け出義務違反に当たる就業規則および諸規程の不備については、勤務労働条件の改善を目指して、早急に不利益変更のない就業規則を整備することを求める。
- 3) 法に定められた労使協定および「労働組合費の控除に関する協約」など組合運動に必要不可欠な労働協約について新法人と協議交渉し、早急に締結することを求める。
- 4) 大阪市立大学に勤務する教職員の勤務労働条件と均衡をはかることを求めるとともに、特に、地域手当を含む給与水準の格差の是正を強く求める。

を当面の方針として闘いを進めて来ました。

残念ながら、労使合意の無い不利益変更された就業規則の違法な届出と労働委員会へのあっせん申請以降、労使協議・団体交渉の不調が続いていましたが、労使双方があっせんを受諾し、2024年4月以降に新大学で採用される教員の退職手当調整額と期末勤勉手当の職階別加算率の切り下げの不利益変更を除いては、承継教員および府大区分教員の給与等の労働条件が旧の大阪府立大学の給与規定等を適用することで合意したため、不利益変更は解消しました。また、「労使関係の基本に関する労働協約」を始めとする労働協約については、これまでと同様に、公立大学法人大阪との間で締結しました。しかしながら、「4）大阪市立大学に勤務する教職員の勤務労働条件と均衡をはかることを求めるとともに、特に、地域手当を含む給与水準の格差の是正を強く求める。」については、特別休暇等の福利厚生に係る労働条件は概ね同一とされ、均衡が図られましたが、旧の大阪市立大学の給与規定等を適用する市大の承継教員および市大区分教員の給与等との格差が依然見られることから、雇用条件の切り下げの阻止と両大学間での格差是正に向け、今後も大阪府大学教職員ユニオン、大阪市立大学教職員労働組合との連携を強化し、取り組みを進めていきます。

A1 業務に見合った特殊勤務手当等の導入

これまでの府大教の取り組みの中で、法定職をはじめいくつかの手当が特殊勤務手当として制度化され充実されてきました。一方、社会貢献に関する報奨金は廃止されました。実際に汗をかき大学に貢献している教職員の業務に見合った特殊勤務手当の導入は、勤務労働条件の改善向上、組合員の権利拡大に向けて重要な課題です。特殊勤務手当等の新設、導入、維持改善については、今後も他の国公立大学の状況を調査し、教職員の業務の実態に合わせて更なる充実に向けて取り組みを強化して行きます。また、不必要に膨れあがった「管理職」の手当支給の妥当性を検証するとともに、実際に種々の管理業務や大学の統合に関する準備業務等、負担の増加が著しい教員に相応の手当が支給されるよう取り組みを進めるとともに、新法人における給与規定の制定に関する協議においては、大阪市立大学と均衡をはかるなど不利益が無いよう検証していきます。

A2 裁判・労働委員会闘争の研究

府大教は労働組合として法人登記し、「法人格」を取得することにより、府大教が裁判所や労働委員会に提訴するための条件を整備してきました。府大教は、北大、阪大において不当労働行為救済申し立てが地方労働委員会で認められたこと、京大を中心に取り組まれている給与不払いに関する裁判闘争や多くの国立、私立大学の裁判闘争からの教訓に学び、滋賀県立大学や島根大学など、労基署からは是正勧告が出された事例等についての研究、検討を進めてきました。その取り組みの成果として、就業規則問題に関する大阪府労働委員会のあっせんを勝ち取ることができました。

これからも裁判・労働委員会闘争について研究、検討を進め、府大教が労働組合として裁判闘争など勤務労働条件の改善に向けての運動を力強く推し進めて行けるよう研究していきます。

A3 勤務時間の短縮について

教職員の勤務時間の短縮を要求してきた府大教の運動の成果として、2010年4月より専任職員への勤務時間の短縮が導入され、2011年4月からは非専任職員（フルタイム契約職員）にも勤務時間の短縮が実施されました。2つの勤務体制（A勤9時～17時30分、B勤9時15分～17時45分）により実施されて来た勤務時間制は多くの職場で短縮の成果が十分に見られないことや授業時間との不整合により各職場の勤務実態を踏まえ、勤務時間の短縮をさらに実効あるものとするために、2017年度に勤務時間体制の見直しを法人と協議し、6つの勤務体制（A勤9時～17時30分、B勤9時15分～17時45分、C勤8時30分～17時、D勤8時45分～17時15分、E勤9時30分～18時、F勤9時45分～18時15分）に変更しましたが、教職員の勤務時間の短縮には結びつかず、教職員の増員を含む新たな見直しが必要となってきました。市立大学との統合により、勤務形態はさらに多様化するおそれもあります。府大教は教職員の勤務時間の短縮について、教員の専門業務型裁量労働制の見なし労働時間の問題も含め、教職員の働き方を具体的に検証していきます。

A4 年休取得促進について

2020年度から年あたり5日以上の子休取得の義務化が完全導入されました。教職員の夏期休暇、年休取得をはじめとする休養日の充実に向け、取り組みを強化していきます。また、入試関連や社会貢献の各種業務が増加する中で、教職員は週末でさえ無理な出勤を強いられています。教職員の健康被害を未然に防ぐ対策についても継続して法人に強く求めていきます。

A5 教職員の人事評価制度について

2006年に大阪府の教職員に人事評価制度が導入され、法人においても府派遣職員をはじめ教員を除く全ての法人常勤職員に嘗ての「大阪府準拠」の人事評価が行われ、勤勉手当に評価結果が反映される仕組みとなっています。大阪府の人事評価制度はこれまでの府労組連と府職労の闘争の取り組みの中で多くの問題点が指摘され、いくつか見直しされてきましたが、府立大学では殆んど見直されず、チャレンジシートによる画一的な成果主義評価が行われて来ました。法人は2020年10月27日に「新法人における評価制度について（提案）」により、新大学へ向けて統一された新職員人事評価制度を2020年度後半に試行し、2021年度から導入することを提案しました。府大教は「係員の一次評価者が課長代理から係長に変更」となる点などを府大の現状からみて適切であるかなど、法人に対して説明を求めてきました。府大教では、今後も試行結果に基づいた改善や本格実施後の評価とそのフィードバック、苦情相談の状況などを注視し、公正公平な評価制度の実現に向けて取り組みます。

教員の業績評価と処遇への反映は、その目的が高等教育機関としての大学の使命と責務に合致し、教員の職務内容を総合的且つ合理的に評価し得る公正で多様な評価であることが求められます。府大教は、2012年度から試行実施された教員業績評価の結果の検証を強く法人

に求め、教員業績評価が公正で公平な評価となるよう評価の方法と基準を見直すとともに、不公平な評価制度に基づく処遇への反映を行わないことを一貫して求めて来ました。2015年度に実施された教員業績評価についての交渉では、就業規則に基づかない教員業績評価は違法であり、試行実施であることを確認するとともに、評価の方法に「目標管理」を導入することや「素点」による総合評価の見直しを協議しましたが、法人は処遇への反映について、「教員業績評価の結果を斟酌して、報奨金 10 万円を支給」を譲りませんでした。2016年度の交渉では、法人での教員業績評価の方法と基準の見直しが進んでいないことから、就業規則に基づかない教員業績評価の実施は試行であっても違法であることを強く意見し、法人は理事長の下に教員業績評価検討のタスクフォースを設置しました。また、新しく就業規則第 11 条勤務評定)に関する「勤務評定制度協議会」を法人に設けることに合意し、法人と組合(府大ユニオンを含む)それぞれ 4 名ずつの委員で、教員業績評価を含め勤務評定制度について協議することになりました。しかしながら、2017年度の「勤務評定制度協議会」の議論は法人が理事長の命により協議会を設置したにも関わらず、無責任にも議論の進展が見られず、「目標管理」の導入などの見直しもないままに、協議会はその責務を果たすこと無く破綻し、2017年度末に教員業績評価の処遇への反映とする報奨金を府大教と十分協議することなく支給しました。これはそれまでの労使の協議の結果を踏みにじる不当労働行為であり、法人の無謀な振る舞いに対し、直ちに「教員の業績評価及び職員の人事評価関連規定の届け出に係る不当労働行為に対する抗議文」により抗議しました。2018年度末に法人が労使協議を無視して府大教および中百舌鳥事業場過半数代表者への事前通告無しに教員業績評価規定を堺労働基準監督署に届出たため、本件の不当労働行為に強く反対した結果、2019年3月の役員会で「教員業績評価」制度の廃止が決定され、長年の懸案が解消されました。

新大学での教員業績評価として、学長から 2020年9月3日付で「教育活動点検・評価制度(2019~2021年実績・2022年評価)について」が周知されました。評価結果については処遇への反映を行わないとされていますが、教員の勤務労働条件を取り巻く他大学の状況を考慮しますと、公正公平で多様な大学教員の業務が評価される制度を目指した現状把握と継続的な改善が必要です。

府大教は、新法人・新大学の下で、公平性、透明性が担保された、様々な領域・分野で本学を支える教員がやり甲斐を育めるような教員業績評価の整備に向けて、粘り強く法人と交渉協議していきます。

B) 教員の課題

教員の課題として取り組むべき重要な課題は、教員の業務負担の超過に対する見直しです。第 2 期中期計画での教職員の削減は終結し、第 3 期中期計画期間の 2017 年度は常勤教員 646 人、常勤職員 164 人、2018 年度は常勤教員 640 人、常勤職員 172 人、2019 年度は常勤教員 642 人、常勤職員 178 人、2020 年度は常勤教員 643 名、常勤職員 191 名、2021 年度は常勤教員 645 名、常勤職員 194 名となっています。人事委員会制度の下で十分な補充人事が行われないまま、新大学への統合まで現員人数維持となっていました。その結果第 2 期中期計画での教員削減にともなう授業負担の著しい増加は改善されず、大学統合の関する会議や作業、教育研究組織と教員所属組織の分離再編、組織改革や評価に係る会議、入試業務、社会貢献等が増大し、さらに研究費は削減され外部資金獲得のための書類作成や各種事務手続きに費やされる時間が増えるだけで、教員の「研究時間」の減少は教育研究環境の悪化に拍車をかけています。また、2020 年度からの、新型コロナウイルスによるオンライン講義の準備と実施や対面授業の感染予防対策、各種業務による週休日の出勤と週休日の振替、大学統合後のキャンパス間移動問題など、「研究時間」の確保はますます困難になっています。府立大学および統合後の大学も高度研究型大学と名乗るうえで、「研究時間」の確保は最も緊要な課題です。専門業務型裁量労働制の適用をはじめ、適正な教育研究環境の改善確保の問題として、教員の勤務状況を適正に調査し、その実態を明らかにするとともに、問題点を整理し、課題を提起していきます。

B1 教員活動支援策の拡充

2008年度から教員に対する裁量労働制が試行導入され、「1週間の勤務時間(38時間45分)のうち、非裁量業務がおおむね半分を超えない」裁量労働制の基準を充たしているかについて多くの疑義が明らかにされてきています。このような疑義を払拭し、法人が取るべき施策として、十分な教員活動支援策をとることを労働協約(確認書)で確認してきました。しかしながら、現行の教員活動支援策は、不十分と言わざるを得ません。特に、授業負担、事務処理等の非裁量業務が多く教員に陰鬱に押し掛かっている現状を見るならば、裁量労働制の導入の根拠そのものが揺ぎはじめていると見なさざるをえない状況になっています。現状のように大幅な教員削減が行われた結果、講義を含む非裁量業務負担の過重による教員の実労働時間が増加している現状を直視し、労働時間管理のあり方や「講義持ちコマの標準化」など教員活動支援策の早急な改善が求められています。府大教は教員の負担軽減の具体的な取り組みの強化を図ります。

B2 教員勤務実態に即したみなし労働時間の見直し

教員の実労働時間が増加の実態を、新たに導入された出退勤管理表と「勤務状況及び健康状態に関する報告書」で報告されている労働時間とを分析し、週休日を含め教員の勤務実態を引き続き検証するとともに、現行の「1日につき7時間45分」のみなし労働時間を実態に即した時間へと見直し、超過時間に対して過剰な非裁量業務の削減とともに実態に見合う賃上げを法人に求めていきます。

C) 職員の課題

令和3年通常国会において、国家公務員法等の一部を改正する法案と地方公務員法の一部を改正する法案が成立し、役職定年制の導入とともに、段階的に定年を65歳に引上げることが決定した。府大教は、これまで定年の引上げについて教員同様65歳まで引き上げるよう、法人に対して要求して来たが、未だ進展は見られていない。定年延長(65歳定年)は、全国的な流れであり、早急に給与保障とともに制度変更が必要である。府大教は、職員の65歳定年制を早期に導入するよう法人に対し強く申入れし、交渉を進めます。

時間外勤務削減について、職員の時間外勤務は定常化しております。国の方針で働き方改革において、時間外勤務削減が打ち出され、様々な取り組みが行われています。本法人においては、時間外勤務は下げ止まり、職員の作業環境は悪化しています。法人に対して実効性のある対策(業務量相当の職員配置)を取ることを強く要望し、時間外勤務の削減を目指します。

また、先の国会で改正され、2021年4月1日施行された高年齢者雇用安定法のポイントは70歳までの雇用機会の確保であります。これは、65歳までの雇用確保(義務)に加え65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の何れかの措置を講ずる努力義務が新設されました。①70歳までの定年引上げ、②定年制廃止、③70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入等であります。国の方針で働き方改革が打ち出され、各方面で取り組みが行われ、法改正という形で制度変更が示されました。現状、本法人においては60歳定年後、65歳までの再雇用制度が導入されていますが、早期に改正高年齢者雇用安定法に沿った制度の導入を目指し、取り組みを強化して行きます。

活発な組合活動を行う上で重要なことがあります。それは組織率です。近年、組合加入率は年々、低下しております。法人と交渉する際、組織率は大きな力となり、法人は無視できなくなります。組織率拡大にご協力をお願いします。

D) りんくうキャンパス

2021年度りんくう執行部は過半数代表とともに、以下の点について活動して参ります。

・教職員の労働条件の改善

りんくうキャンパスで勤務する教職員が、日常の業務や教育研究に安全かつ安心して取り組めるように、労働条件や処遇の改善に努めます。また、りんくう事業場安全衛生委員会と

協力して職場環境の改善に努めます。りんくう独自の労働環境である獣医臨床センターについては、勤務実態の把握に努め、労働条件の改善のために過半数代表者を通じて要求するべきことがないか注視していく所存です。

- ・中央執行部との連携強化

中百舌鳥キャンパスで開催される組合大会、中央委員会、中央執行委員会、労使協議に、遠隔中継を利用するなどして、できる限り参加し、情報共有と意見交換を行い、中央執行部との連携の強化に努めます。

- ・福利厚生活動の強化

中百舌鳥キャンパスで行われる福利厚生活動への参加が難しいことから、りんくうキャンパス独自の企画の実現に取り組みます。福利厚生活動の広報を行い、既存の同好会活動の継続、新規同好会設立の支援を行ってまいります。

E) 羽曳野キャンパス

羽曳野キャンパスでは、組合員相互の交流を深めていきます。組合の必要性や府大教での取り組みを積極的に訴え、非常勤職員を含め、組合員を増やしていきます。羽曳野キャンパスで働く教職員が安心して働ける労働環境の実現を目指していきます。

継続協議となっている空調問題については、教育研究環境を改善させるうえでも重要なことです。時間延長は実現しましたが、引き続き、必要な部屋への個別空調の設置や休祝日の事前申請なしでの空調の運転の実現に向けて取り組んでいきます。また、羽曳野キャンパス内に保育所を整備することを要求していきます。

F) 非常勤職員の課題

労働契約法第20条の法改正により同一労働同一賃金の原則が適用され、地方公務員法が改正され、昨年度より設立団体である大阪府では、非正規職員（会計年度任用職員）に対して期末手当を支給しました。府大教は大阪府と同様に、本法人で働く非正規職員に対しても期末手当を支給するよう求めて交渉をして来ましたが、昨年度は支給されませんでした。府大教は引き続き、法人と粘り強く交渉し、2021年度より本法人で働く非正規職員に対して大阪府と同様に期末手当の支給が行われ、非正規職員の労働条件の格差について、特別休暇等の福利厚生労働条件とともに、改善を図ることが出来ましたが、勤勉手当、退職手当等については、今後の課題となっています。

今年6月より新たに非正規職員に対して導入された職務限定職員制度で、専門役を除く、これまでの無期雇用フルタイム契約職員が、2021年6月1日に職務限定職員に移行しました。職務限定職員制度は給与面で昇給制度による改善が見られたことは一つの成果で、60歳定年制で、1号給から60号給まで評価により昇給し、定年後、再雇用として65歳まで雇用されますが、退職金制度はありません。また、給与の昇給制度はあるものの採用された年齢にもよりますが、早い段階で給与表の頭打ちとなることは明らかで、再雇用では1号給に戻ります。また、来年度4月以降、有機フルタイム契約職員から職務限定職員の採用は、雇用期間1年、若しくは2年未満の有期職務限定職員としてまず雇用され、有期職務限定職員で雇用されるのは1回だけで、更新はありません。再度、有期職務限定職員から選考によって無期職務限定職員にならなければ、雇用継続されないこととなります。

本法人で働く非正規職員は約850人で、職員全体の約8割の方が非正規職員として勤務しています。どの職場も非正規職員なくしては業務の遂行が厳しい状況であり、この状況は法人も十分認識しています。無期職務限定職員を希望する多くの非正規職員が希望通り、無期職務限定職員に採用されるよう、府大教は取り組みを進めていきます。

最後に、職員の課題と同様、活発な組合活動を行う上で組織率は大きな力になります。組織率拡大にご協力をお願いします。

II 大学の民主的改革に関する取り組み

2019年4月1日に公立大学法人大阪が設立されましたが、大学の運営において法人は民主的と言えない進め方をしてきました。最も代表的な事例としては、2019年に勤務労働条件の基本となる就業規則について労使間で協議が続けられている中、突然に過半数代表者の意見書もなしに就業規則を労働基準監督署に届け出ました。この中には、府大承継教員と新法人設立後に採用された教員の差別的な給料表の適用も含まれていました。しかし、この件は大阪府労働委員会の斡旋で法人が遺憾の意を表明することを含む斡旋案にて解決に至りました。また、2020年4月からはパートタイム・有期雇用労働法の施行により、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されましたが、法人は、同一労働同一賃金の原則に基づかない処遇の差を十分な説明なしに維持しようとするなど、迅速な対応を行ってきませんでした。2013年の労働契約法の改正から5年以上が経過し、有期契約労働者の方に無期転換申込権が職員の間で多く発生した事案についても、業務に精通した無期転換の希望者に対し、積極的に転換する方針を採りませんでした。このように法人は、日本最大級の公立大学であるという社会的責任を有するにもかかわらず、法の精神に基づいて働く人の意見を尊重して権利を守るという姿勢を見せていません。

法人の運営は、本来、労使双方の合意の下で勤務労働条件を確立して行うという民主的な手続きによるべきものですが、パートタイム・有期雇用労働法への対応、労働契約法への対応、コロナへの対応など、個々の大学の運営での立場を超えて全構成員が丸丸となって対応すべき課題があるにもかかわらず、理事長と組合の代表者が定期的に直接に話し合う場は持たれていません。国内最大の公立大学法人であるにもかかわらず、労使の代表者間で、民主的かつ迅速で効率的な運営を実現するために定期的に協議し、協力する体制が築けていないことは、法人にとっても教職員にとっても大きな損失です。

公立大学は、高等教育機関として、また地域住民の教育文化の拠点として、多面的な役割を担っています。その時代の流行に流された改革、とりわけ短期的な行政ニーズへの対応が主眼である地方自治体主導の改革は、長期的な人材育成と知の形成・深化を目指す大学の発展を阻害するものです。教育基本法第7条第2項は「大学については、自主性、自律性その他の大学における教育及び研究の特性が尊重されなければならない」と規定しており、組織改革には、大学の自主性を尊重し、公開された大学内での十分な民主的議論を経ることが不可欠です。大学を単に大阪府・市に役立つ機関とするだけではなく、高等教育機関としての役割を十分に果たし、高度の教育研究や文化を持続的に発展させることのできる、府民・市民のための大学改革を目指すことが必要です。

府大教は、民主的な大学運営を求め、法人との定期協議、理事折衝、学長会見や部局長会見を通じて、大学統合や改革の問題点を明らかにし、組合員への情報提供に努めてきました。しかし、新法人設立後は、大学執行部との協議が中心で法人との協議体制を十分に作ることは至っていません。府大教には法人全体の改革のオピニオンリーダーとしての役割を果たすことが求められています。下記の方針の下に、大学統合問題、教育体制、教職員定数や教員所属組織の問題などの課題に取り組み、すべての教職員とともに民主的な大学づくりを目指します。

A) 「大学統合・改革」に全学教職員の意見を反映させること

大学統合については、大学統合の目的を含む学内議論が不十分なままに、新大学設置の手続きが進められて来ています。キャンパス問題や設立団体の財源措置など大学統合に向けた多くの重要な課題について理事長は、教職員と学生に十分説明するとともに、学内で議論するための十分な時間と機会を確保することが求められます。

特に、大阪府立大学・大阪市立大学を含めた法人全体では教員の削減計画等により教員の負担増が顕在化したにもかかわらず、その後の人員の補充や確保は遅々として進まず負担の軽減にはつながっていません。職員についても統合関連も含めた業務量の急増により、長時間の残業を強いられています。また、業務に精通した多くの有期契約の非正規職員が増加した業務をカバーしていたにもかかわらず、雇用に関してその意見を反映させず、一部、試験を経て無期雇用契約に転換したのみで、職場を支えてきた多くを契約期間満了で解雇しまし

た。無期雇用への転換を促した労働契約法の趣旨は、長期雇用されている有期契約労働者を無期雇用に転換することで雇い止めの不安をなくし、労働者が長期的なキャリアアップを行えるようにすることです。府民に対して大きな責任と義務を負っている法人が、法人の構成員の声や時代の要請を無視して多くを雇い止めにしたことは、法人のみならず府民にとっても大きな損失です。

法人として大学のさらなる発展のためには、高いレベルの教育研究を維持する教職員と運営費交付金を十分に確保すること、大学を支えている職員の雇用を守りその能力を活用することが必要です。府大教は教職員の勤務労働条件、教育研究条件の改悪に反対し雇用を守ります。また、今後の大学統合の動きに注視し、行政主導による改革ではなく民主的な大学運営の実現のために、学生を含めた全構成員の声を反映した大学運営の実現を求め、大学改革の問題点について情報交換を行い、共通の認識を広めるとともに、これを組合方針に反映します。

B) 理事長・学長の民主的な選考制度の確立

府大教はこれまで一貫して、理事長・学長の選考に、意向投票の実施等、大学構成員の意思を公平に反映する民主的な仕組みを作ることを要求してきました。これまでの理事長は意向投票について検討すると発言したことはあっても、その制度を変えることはありませんでした。法人化によって理事長に権限が集中し、しかも理事長選考会議が十分な審議や学内での意見聴取も経ないまま理事長の選考を行ってきたことは、大学の民主的な運営にとって大きな問題となっています。

府大教は、理事長・学長が全学の構成員の総意としての信頼を得るためには「意向投票」制度が不可欠であり、これからも理事長・学長選考について教職員が積極的に関与し、選考制度に大学構成員の意思を反映する民主的な仕組みを作ることをめざします。また理事長・学長の権限の大きさと責任の重さに鑑み、リコール制度を内規として設けることは不可欠です。速やかに理事長・学長の解任規程を整備し、解任請求投票制度を制定することを法人に要求します。

C) 教育研究会議の尊重

法人化後の大学では教授会の意向が軽視され、理事長、役員会によるトップダウンの大学運営となっており、しかもその運営状況が構成員によって評価される仕組みもありません。府大教は大学運営が教育公務員特例法の精神を承継し、学問の自由と大学の自治に則り、構成員の意思と構成員によるチェック機能が反映できる仕組みを目指します。

法人化後、評議会の機能を引き継いでいるはずの教育研究会議は、単なる連絡会となっていると言われていました。このような状態では、大学が自治されているとは言えません。また、一般的な組織では当然あるべき、管理職を通さずに構成員の意見を独立して調査する活動もないなど、意見集約のボトムアップが機能していない状態は、構成員の組織への一体感と意欲を失わせ、諦めと絶望感をますます助長しています。府大教は、教育研究会議を教育研究に関わる重要事項を実質的に審議し、運営状況をチェックする機関として機能させる民主的な大学運営の実現を要求します。

D) 大学憲章の制定を目指して

他大学の多くは大学の目的や理念をいろいろな形で明示しています。それらには、「教育の理念」・「研究の理念」・「大学の社会的使命」の3点に加え、「大学の自治・大学運営の理念」が必ずといってよいほど明記されています。しかしながら、本学には大学憲章がなく、理念を定めた「大阪府立大学の理念」の中にも「大学運営の理念」が示されていません。組織をどのような考え方・価値観のもとに運営していくのかが示されない大学には、運営の方法はあってもその拠り所がありません。府大教は、すべての大学構成員が参加する体制の下で自律的にこの「運営の理念」を宣言する必要があると考えます。全ての大学構成員の共同をさらに前進させ、「大学運営の理念」を含めた、押しつけではない我々の「大学憲章」の制定を目指します。

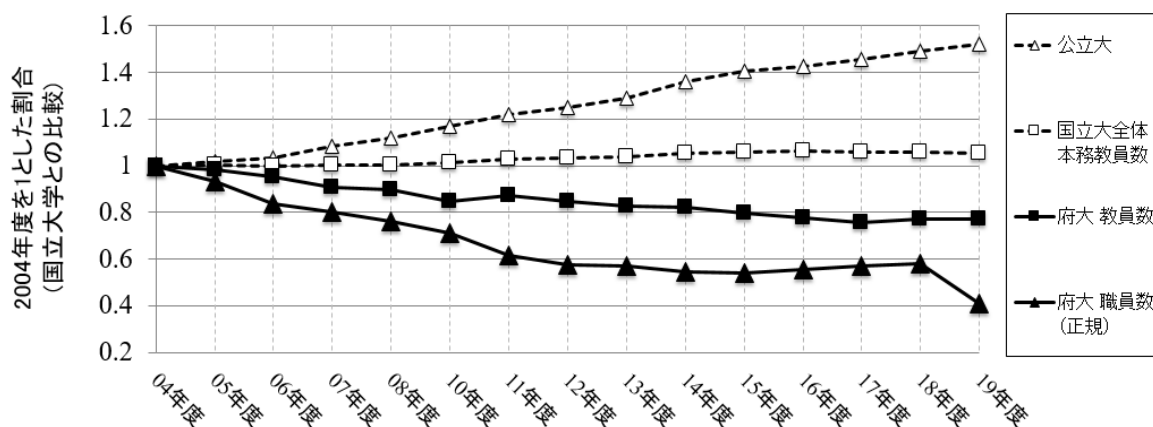
Ⅲ 教育研究環境の充実にに関する取り組み

中期計画に沿った人員削減が断行され、深刻な人員不足に陥っています。各職場で教員が定員不足でありながら、定員どおりの学生を受け入れています。定年を迎える教員の補充さえままならない状況でありながら、大学統合に向けたスケジュールありきの拙速な学部・学科再編、入試案に追われ、研究はおろか教育の質低下へ懸念が広がります。

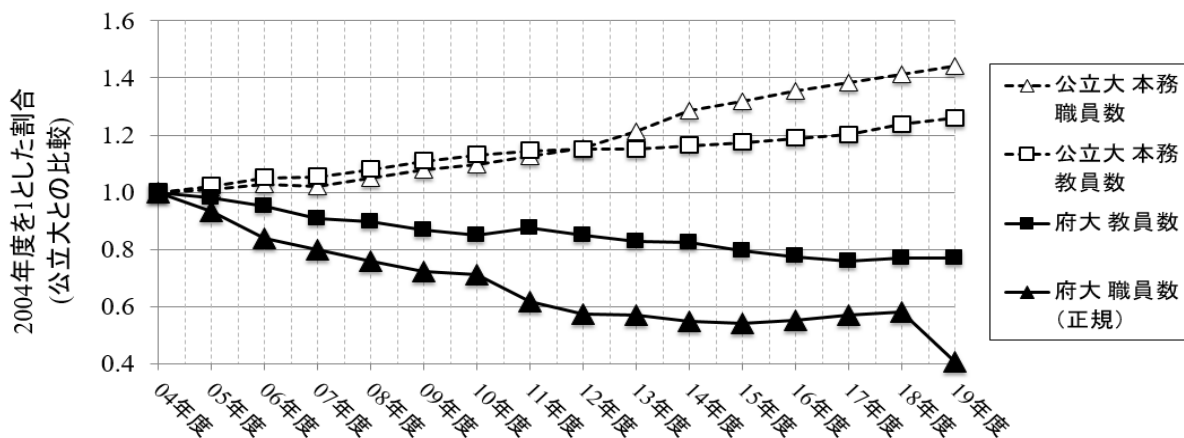
学生のために、定員を満たす人員雇用を訴えましょう。非常勤職員の方に常勤へと雇用形態を変える制度を確立しましょう。

教職員数の削減問題

図1に法人化前の2004年度を1とした国立大学における教職員数の変化の時系列を示す。比較データはすべての国立大学の総教・職員数である。国公立大学の情報は文部科学省の統計データから引用した。府大の教職員は年々減少を続けていることが分かる。図2には公立大学との比較を示す。図1、2より府大の正規職員数(▲)が急激に減少していることがわかる。教員数(■)も減少している。一方、国立大学における教員数(□)はほぼ横ばい、職員数(△)は1.4倍に増加している。公立大学における教員数は1.2倍、職員数は1.4倍に増加している。わずか14年の間に府大の教職員数が激減し、国公立大学との格差が急激に広がっていることが分かる。



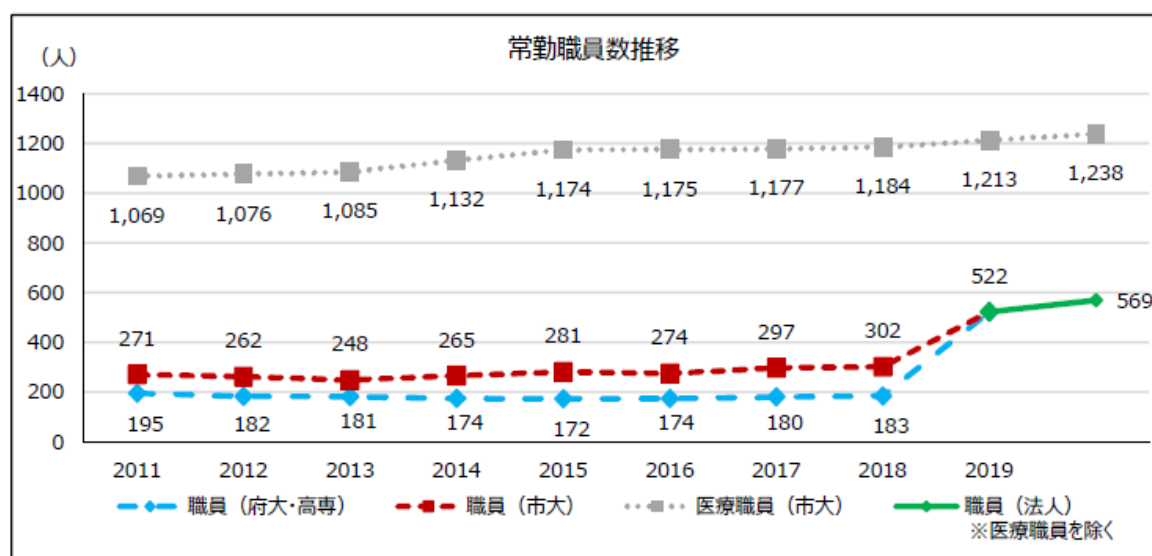
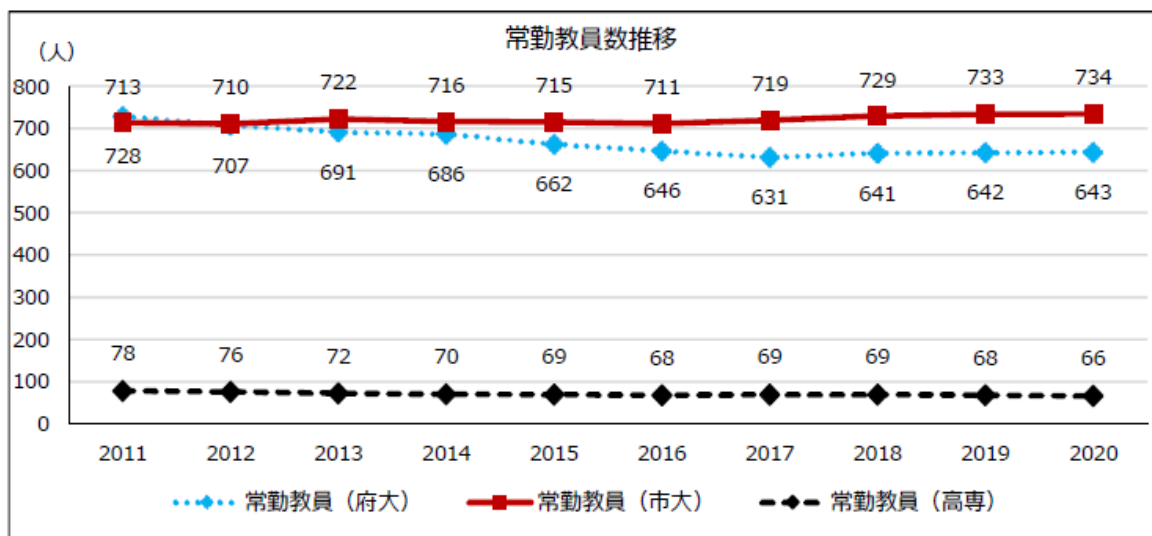
[図1 府大教職員数の年度推移 国立大学との比較]



[図2 府大教職員数の年度推移 公立大との比較]

図 2.1 に法人資料による大阪府立大学と大阪市立大学の常勤教員数と常勤職員数の推移を示

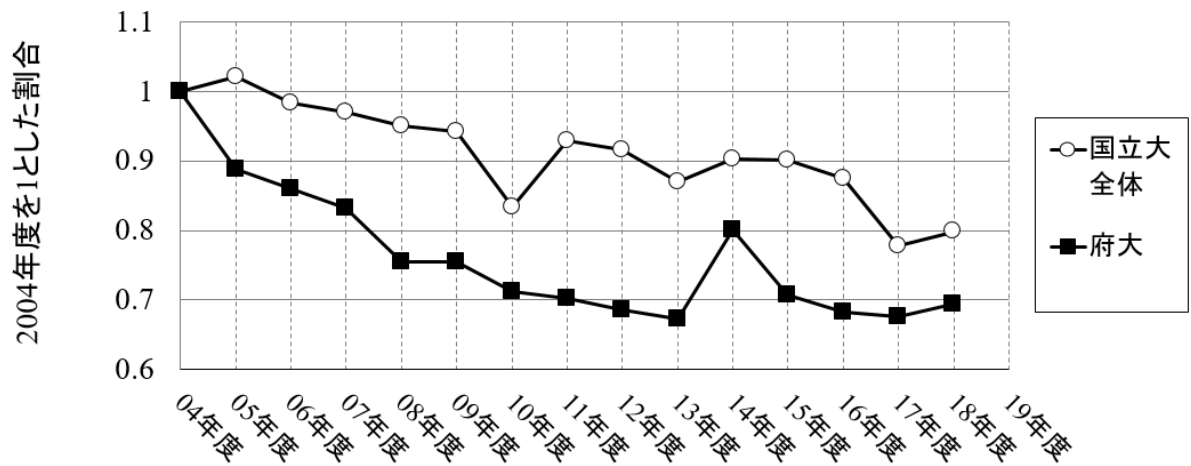
す。常勤教員は、大阪市立大学は増員される一方で、大阪府立大学のみが減員されていたことが分かる。常勤職員も大阪市立大学が増員の一一方で、大阪府大は減員され元の人数に戻ることがなかったことが分かる。



[図 2.2 公立大学法人の常勤教員数と常勤職員数の推移[3]]

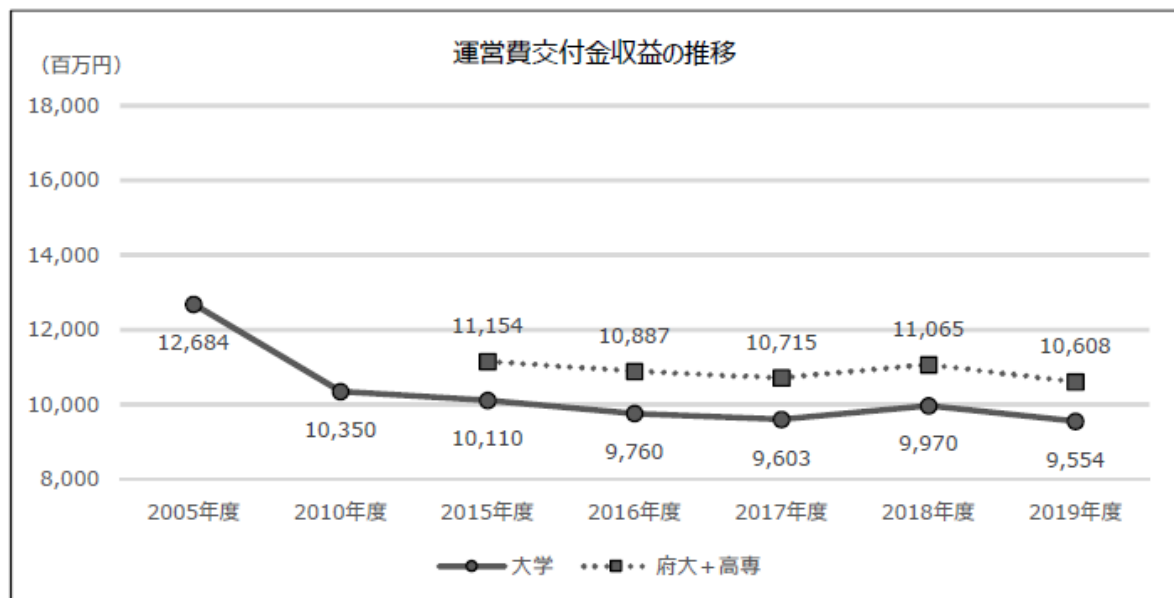
運営費交付金、削減の一途

運営費交付金について、図 3 にまとめた。府大と国立大学全体の交付金について、2004 年度を基準として年次推移を示した。府大の 2013 年度の交付金額がわずかながら増加したが、国立大学への交付金額と比較すると一段と低い水準であることが分かる。なお、2013 年度の増加については、次に述べるように見せかけの増加と考えられる。

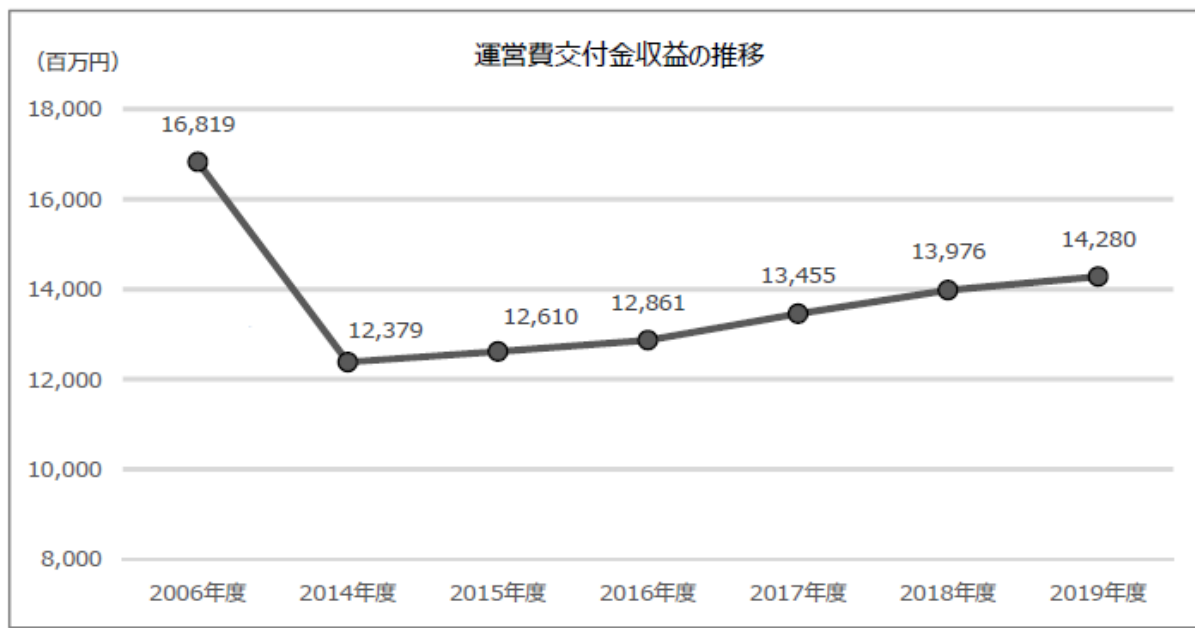


[図3 運営費交付金の年度推移について国立大との比較]

図 3.2 と 3.3 に法人資料による大阪府立大学と大阪市立大学の運営交付金の推移を示す。大阪府立大学が削減され、低い水準にある。また、図 3 の 2013 年度の交付金額の増加は、大阪府立工業専門学校分が加わったことによる見せかけの増加で、実質的には削減されていたと推測される。大阪市立大学については、一旦は削減されたがここ数年は増加が続いていることが分かる。



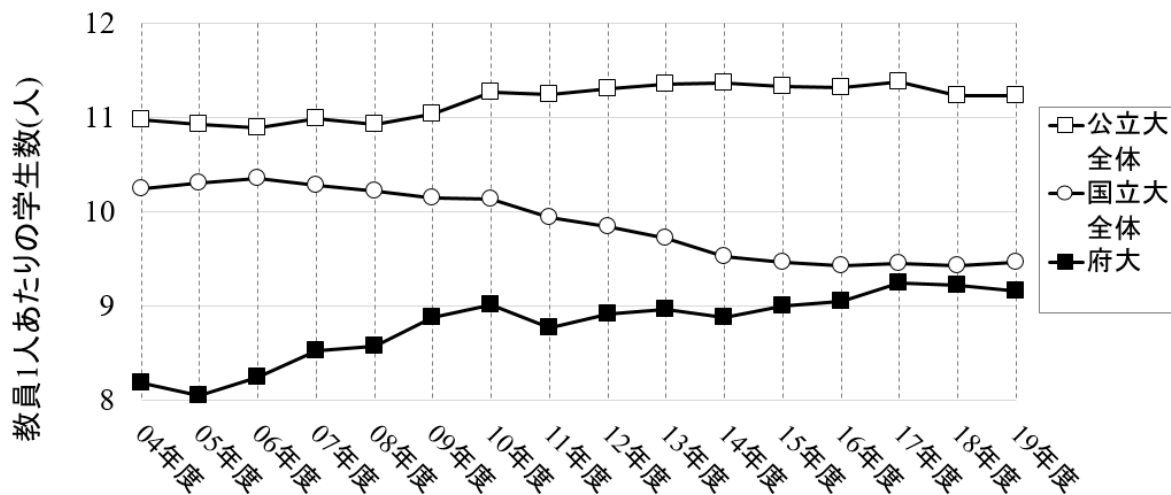
[図 3.2 大阪府立大学と大阪府立工業専門学校の運営交付金の推移[3]]



[図3.3 大阪市立大学の運営交付金の推移[3]]

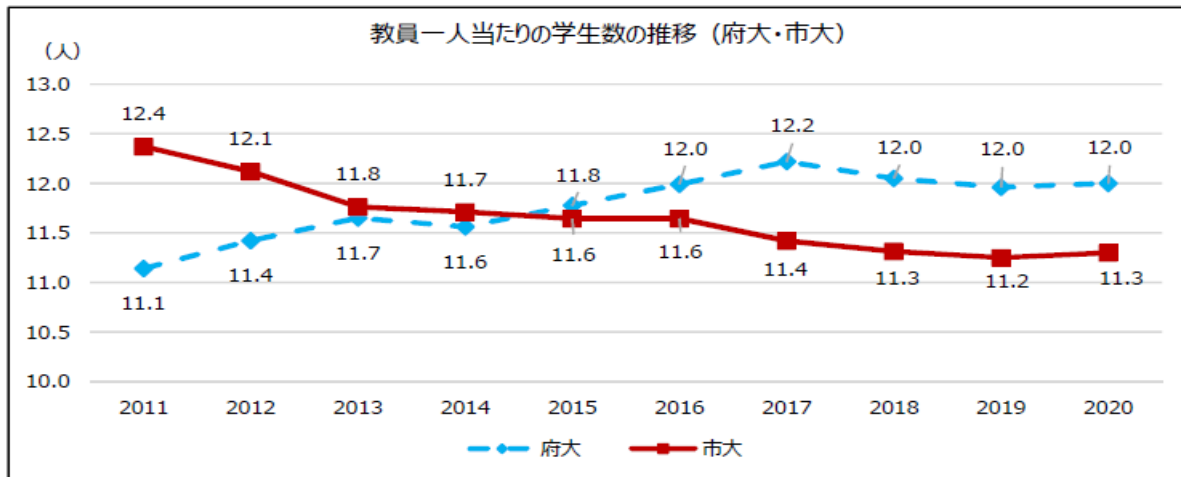
教員一人あたりの学生数、増加

教員一人あたりの学生数について、図4にまとめた。府大は予てより、教員に対する学生数が比較的少なかった。近年になり、国立大学は学生数が減少した結果、教員一人あたりの負担も削減されているのに対し、公立大学では教員一人あたりの学生数は増加傾向にある。公立大学と比較しても府大の教員一人あたりの学生数増加率は高いことが分かる。



[図4 教員一人あたりの学生数について国立大・公立大との比較]

図4.2に法人が算出した大阪市立大学と大阪府立大学の教員一人あたりの学生数の推移を示す。図4と数値は異なるが、大阪府立大学が増加する一方で、大阪市立大学は減少しており、対称的であることが分かる。



〔図 4.2 公立大学法人の常勤教員数と常勤職員数の推移〔3〕〕

情報ソース：

〔1〕公立大学法人大阪HOME>法人概要>データで見る公立大学法人大阪 2019年度版 大阪府立大学

〔2〕国公立大学の教員数および学生数のデータ：文部科学省HPトップ > 公表資料 > 統計情報 > 文部科学統計要覧・文部統計要覧 > 文部科学統計要覧（令和2年版）>11. 大学

〔3〕公立大学法人大阪HOME>法人概要>データで見る公立大学法人大阪 2020年度版 法人

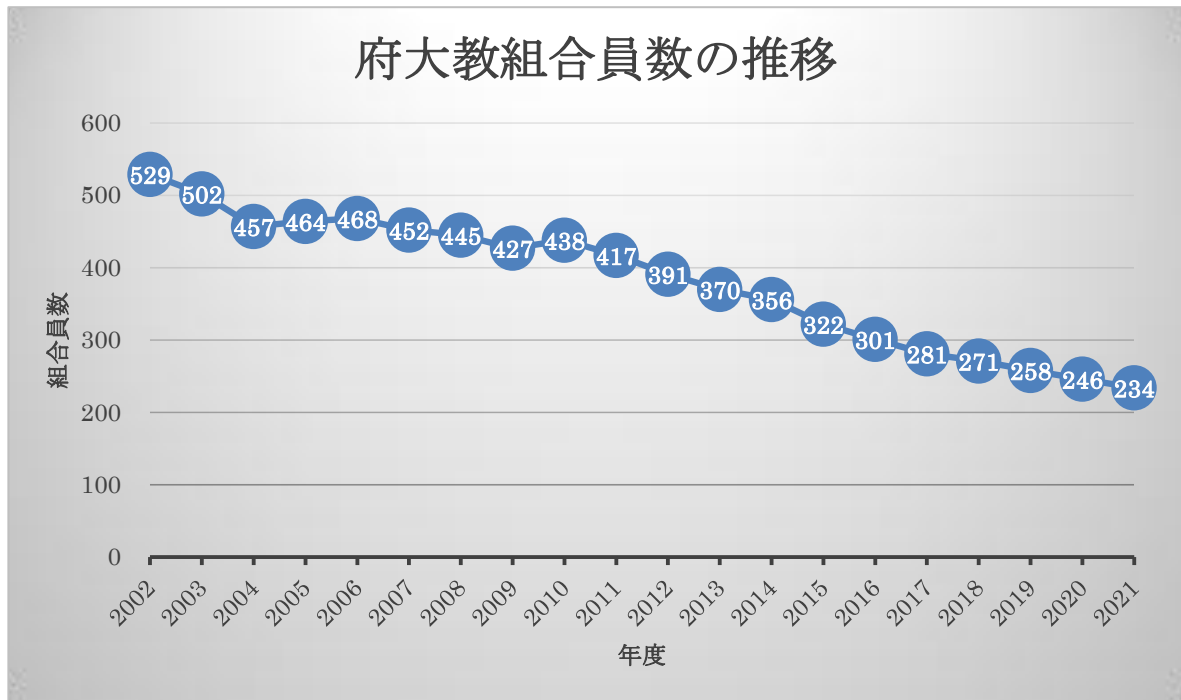
IV 組織強化

A) 組織拡大：安定的な過半数組合を目指す組合員拡大の取り組み

府大教は2002年には529名の組合員を組織し、過半数組合としての組織力を保持していましたが、その後の教員定数25%削減計画の実施、府立3大学統合再編、大学法人化、学部再編学域移行、第2期中期計画期間の教職員の削減の中で組合員数が大きく減少し、それ以降も減少が続き、2021年6月末現在、組合員数は234名となっています。

毎年4月には法人の新規採用者説明会で組合の説明と加入の訴えを行うとともに、組合独自の組合説明会も開催してきましたが、年毎の組合員の退職数が新規加入者数を大きく上回り、2020年度末の退職組合員は14名に上り、組合員数の減少に歯止めがかからず、府大教は組織的にも財政的にも危機的な状況に直面しています。しかし、過重労働の緩和、給与改善、職員の再雇用制度および定年延長、定年延長された教員の期末勤勉手当の見直し、非常勤職員の期末手当や雇い止め問題など、組合に寄せられる教職員の要求は高まって来ています。大阪市立大学との法人統合後の勤務労働条件は未だ不利益変更を含んでおり、府大教は不利益変更の阻止と大阪市立大学の教職員との勤務労働条件の均衡など、勤務労働条件の改善を目指すとともに、2022年大学統合に向けて教育研究環境のより一層の改善の運動を進め、組合の組織強化のために、情宣活動を強化し、組合員拡大の取り組みを進めていきます。

府大教組合員数の推移



組合員拡大をめざして

- 1) 「自ら大阪府立大学を守り、勤務労働条件の改善のために組合加入を」をスローガンに、教育研究環境と勤務労働条件改善の活動と組織拡大を両輪とした運動を進めます。
- 2) 組合員拡大の具体的な取り組みを進めます。
 - (1) 府大教役員を中心に職場代表と協力して組合加入対象者を明確にします
 - (2) 職場で組合員と協力して新規採用者に組合加入を勧めます
 - (3) 府大教の福利厚生活動への参加を呼び掛けるとともに、組織強化・救援基金特別会計を活用して、組合員拡大の企画を行ないます
 - (4) 組合加入を勧めるパンフレット・チラシを配布します
 - (5) 非常勤職員への組合加入を積極的に進めます

B) 情宣活動の強化

2017年度末に移転した府大教ホームページ (<http://www.fudaikyo.org>) では、旧ホストと比較すると容量やCGI等の自由度が格段に拡充されていますので、今後、府大教HPの充実、組合員へのサービス向上に取り組みます。自ドメインであるfudaikyo.orgでのメール運用については、旧アドレスとの混乱を生じないように慎重に進めます。これら新サービスを活用し、すべての組合員に府大教の活動が十分に伝わるよう府大教ニュースや書記局ニュースを発信して行きます。認証を要する、組合員向けに限定したサービスの提供も検討しています。

電子媒体や配布書面だけではなく、掲示板や立て看板等による啓発、宣伝活動も重要です。従来、ポスター等の掲示物の作成には相応の負担がありましたが、OA機器の進展によりかなりの工程が省力化されてきています。書記局では2018年度に導入したA0版対応の複合機などを活用した情宣活動の活性化を目指します。また、大判複合機等の機材の利用を組合員向けに提供するなど、組合員向けのサービスの展開についても検討していきます。昨今、新型肺炎の流行に伴う在宅勤務や遠隔会議など、組合活動においても情報機器のさらなる活用、環境整備が急務となっており、書記局においてもその強化に努めます。

C) 府大教の福利厚生活動の充実

各種のサークル・クラブ等の活動を府大教の福利厚生活動の一環として今年度も補助金などの援助をしていきます。新型肺炎の流行により、予防や健康維持への関心が高まっています。今年度も医薬品の頒布や骨密度測定等の企画を行います。また、「3密」を避けることが

難しいバスツアーや各種の催事等の例年の厚生企画の実施が困難な状況ですが、チケット補助やWEB上での企画など、福利厚生活動のさらなる充実に向け挑戦します。法人化以降、福利厚生協議会を通じ教職員向け食堂（生協食堂ミナーレ）開業や「教職員自己研修室」の改善改修、職員研修の充実、人間ドックやインフルエンザ予防接種への補助、喫煙者の禁煙治療費の一部負担など、福利厚生事業を進めてきましたが、市大との統合を踏まえ、さらに福利厚生の充実に向けて取り組んでいきます。

D) 労働組合としての闘争の戦術研究

2019年度に生じた、法人による就業規則関連の諸問題（協議中の通告無しの届け出、協議内容の無視などの不誠実行為等）に対し、労働委員会へのあっせんを申し出た結果、組合の主張を全面的に認めるあっせん案を法人が受諾し、一定の勝利を得ましたが、依然、新法人における就業規則は不備な状態が続いており、勤務労働条件の不当な切り下げの可能性や、市大教職員との不均衡が是正されない等の問題は解消されていません。公立大学法人の教職員の勤務労働条件は、労働法制に基づいて、労使の交渉によって決しなければなりません。しかしながら、府大教は、高等教育機関である大学の教職員の労働組合であり、高等教育機関である大学の特性に鑑み、労働者の権利に基づく労使の交渉であっても、ストライキの実施や裁判闘争等を行う場合、社会情勢への配慮とともに国立大学法人及び私立大学の状況の検討などが必要です。すなわち、府大教にとって、闘争の戦術研究は重要な課題です。闘争研究部では、労働法に定められた労働基準監督署への改善勧告申し立てや労働委員会への不当労働行為救済申し立て、裁判闘争の手続きなど、勤務労働条件改善のための対法人交渉の方法、戦術について、弁護士や社労士との相談も踏まえ、具体的に検討していきます。

E) 府大教の組織変更

府大教の組織変更については、2012年度からの学域制移行に伴い旧学部が2016年度からなくなる状況を踏まえ、旧学部を単位とする府大教の職場代表の選出単位について大阪府大学教職員組合選挙規程に定める「別表1」を2016年度府大教臨時大会において改定しました。また、2019年度府大教定期大会においては、法人統合によって公立大学法人大阪府立大学が廃止されたことに伴い、規約の一部を改定しました。

2024年4月の大学統合に向けて、組合員構成や各職場のニーズを踏まえ、府大教の組織変更については引き続き検討して行くとともに、2026年度以降の教職員の大幅なキャンパス移動を踏まえ、大阪市立大学教職員労働組合および大阪府大学ユニオンとの合併を視野に協議を進めて行きます。

F) 大阪府大学教職員ユニオンとの関係

嘗ての府大教大仙支部を前身とする大阪女子大学教職員組合は、2008年大阪府大学教職員ユニオンと改称しました。これまで過半数代表者の選出にあたって、大阪府大学教職員ユニオンに推薦人の協力を依頼するなど、いくつかの共闘態勢を取ってきました。大阪府大学教職員ユニオン役員との定期的な懇談会（2021年度からより密接な情報交換を目的とした「協議会」に改称し月1回実施）を開催し、交流を図るとともに、給与改定や新法人の就業規則の制定などの重要事項については、意見交換し共同して取り組んで来ています。両組合の組織統合に向けた協議にも合意し、大学統合を踏まえ、協議を進めて行きます。

G) 大教組、全大教など労働組合上部団体との関係

大教組（大阪府教職員組合）は大阪府の教職員の連合組織で、府大教は大教連（大阪地区大学教職員組合連絡協議会）を通じて大教組に参加し、大教組と府職労（大阪府関係職員労働組合）が組織する府労組連（大阪府関連労働組合連合会）の一員として府労組連の運動に参加するとともに、府労組連中央執行委員を派遣しています。大阪府立大学は公立大学法人大阪の設立団体の一翼である大阪府から運営費交付金を交付されていることから、教育研究環境・勤務労働条件の改善については直営時代と同様に、大阪府との協議交渉が重要です。

しかしながら、法人統合後も府労組連と大教組を通じて、要望書や請願署名などを大阪府に提出しているものの、直接大阪府と協議交渉することができません。運営費交付金削減が教育研究環境と勤務労働条件を著しく悪化させてきた今日、大阪府に対して大教組・府労組連と連帯して直接協議交渉することは重要です。

府大教は国立大学、国立高専機構および国立研究機関の教職員組合を主体とする全国組織である全国大学高専教職員組合（全大教）に、岩手県立大学盛岡短期大学部、東京都立大学、横浜市立大学、神戸市外国語大学、神戸市看護大学、滋賀県立大学、京都府立大学、高知県立大学の8つの公立大学の教職員組合とともに加入しています。全大教の活動は国立大学が主体であり、公立大学の問題は疎かになりがちでしたが、2019年度には永らく開催されていなかった、公立大学協議会を再開させ、全大教加盟の公立大学間での議論や情報共有が活性化しています。全大教を通じて国立大学の状況や国立大学の教職員組合の情報を得て府大教の活動に生かしていくことは重要であり、今後、府大教が文科省や総務省と協議・交渉などを進めて行くためにも全大教の運動に参加していくことが必要です。

V 大学の使命と、国民的課題への取り組み

2020年3月以降、日本国内ならびに世界各国で新型コロナウイルスとその変異株が蔓延しているコロナ禍で、2021年7月23日に東京オリンピック2020が開幕しました。ただ、国内では、2021年7月29日に政府は、東京と沖縄に2021年8月31日まで緊急事態宣言の発令を延長し、首都圏3県と大阪府には2021年8月2日～8月31日まで、まん延防止等重点措置から緊急事態宣言の発令に切り替えることが正式決定されると報道がありました。

大学での教育・研究面ならびに就業面では、依然としてコロナ禍による大きな影響を受けています。まず、教育面では、新型コロナウイルス感染拡大の防止策として、学部および大学院での講義、実験・実習ならびに学生ゼミでは、オンライン式と対面式のハイブリッド型が昨年度に続き、継続的にとられています。対面式を取る講義ならびに実験・実習では、ソーシャル・ディスタンス（社会的距離）を依然として保つ必要があり、この場合キャンパスの収容人数は平時の25～30%にとどまります。定期試験においても対面式かオンライン式かのいずれかで実施されています。定期試験を実施せず、レポートに切り替えた科目も多くあります。研究面では、実験・実習および研究室の運用にあたり、感染防止策として、マスク着用の義務化や消毒剤の配備拡充、3蜜を避けた少人数体制が継続的に行われています。研究の成果発表に関しては、国内・海外の学会のほとんどがオンライン開催として進められており、研究成果の発表活動に問題はないように思われます。ただ、コロナ禍での講義、実験・実習ならびに学生ゼミに対応するため、教員は日々多大な時間と労力がかかっており、研究業務に支障が出ていないとはいえません。

国は2022年度より、国立大学に対して研究業績数などによって運営費交付金の配分額に差をつける仕組みを検討しており、これに対して一般社団法人国立大学協会（国大協）は異議を唱えています。また、国大協は、オンライン教育の質を上げるのに必要な支援の充実や、経営基盤を強めるための規制緩和などを国に提言しています。（朝日新聞2021年7月4日）。2022年4月に大阪府立大学と大阪市立大学が統合した新大学「大阪公立大学」が誕生します。新大学において、知の拠点としての研究水準の向上、施設の充実などには、財源の確保が欠かせません。国公立大学の収入で最も割合が大きいのが、国や地方自治体から受け取る運営費交付金です。現状の課題は依然として、新型コロナウイルスの影響で、国公立大学に対して、教員の人件費、研究費や助成金として国や地方公共団体から渡される運営費交付金が削減されるという問題が生じないかどうかです。ただ、引き続き国・地方自治体からの支援のみならず、産学連携などを含む外部資金の獲得額を増やし、教育や研究を高度化し、社会貢献を継続的に進めていくことに加え、コロナ禍ならびにコロナ後の社会において、大学の全構成員が多様な知や価値を提供し、拡散させていながら、大学の在り方、学びおよび役割を継続的に見直し、求めていくことが大学の使命であると考えられます。

就業面では、令和2年4月より「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の施行に伴い、国や大阪府・市の非常勤職員には昨年度から期末手当が支給されていますが、本法人では今年度から非常勤職員を対象とする期末手当が新たに設けられました（2021.6.28発行 No.773 府大教ニュース）。ただ、2020年3月以降のコロナ禍で、様々な業種の失業率の上昇、非常勤講師や有期雇用の非常勤職員の雇い止めや契約期間途中での解雇の通告、失業給付の格差などの労働問題が依然として起きており（日本経済新聞2020年7月2日、2020年7月22日）、その法的対応が継続的に必要です。

以上の状況にもとづき、コロナ禍において今、日本社会が何を目指し、どこに向かって進んでいるのかについて、私たちは、これまで以上に敏感になる必要があります。

本学と大阪市立大学との大学統合が来年度に迫り、府大教は、職場委員やアンケートなどの手段を通じて、今年度においても新型コロナウイルス感染症への対応下での労働実態や教育研究状況、来年4月に開学予定の新大学の就業規則および勤務条件について、すべての組合員の声を聞き、それらの声を国立大学や大阪市立大学との格差是正に向けた継続的な交渉を含む今後の府大教の取り組みや運動の強固な基盤にしていきたいと考えています。組合員の皆様から多くの意見を汲み取り、法人、地域社会、日本社会に対して発信していくことにより、健全な大学の発展と社会への貢献を目指して、その使命を果たして参る所存です。