

第 4 号議案

2023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】

大阪府大学教職員組合（以下、府大教）は大阪公立大学における教職員の労働環境について、主に両大学の法人が発足した 2019 年 4 月以降に活発に協議を行ってきました。組合員の皆様のご協力の下、なんとか大阪府立大学と同等の給与を勝ち取ることができました。2022 年 4 月に大阪府立大学と大阪市立大学が統合し、大阪公立大学となりました以降も、活発な労使協議を行い府大教の意見を反映した上で、2022 年度（2022 年 8 月 1 日から 2023 年 7 月 31 日まで）に 5 度の就業規則の改定が行われました。

2022 年度の国人事院勧告は 3 年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げとなりました。大阪府・大阪市人事院勧告も月例給、ボーナス共に引き上げでした。大阪市の方が月例給の上げ幅は多かったですが、本法人においては、大阪府に準拠した引き上げとなりました。

今年度も国人事院勧告は引き上げが予想されます。今般の急激な物価上昇の下での生活改善のための給与改定要求を含め、勤務労働条件の改善のための積極的な労使交渉を行っていきます。

2023 年度の労使交渉以外の重要な取り組みとして、大阪公立大学教職員労働組合（旧大阪市立大学教職員労働組合）および大阪府大学教職員ユニオンとの 3 組合の統合を進めていきます。3 組合が統合することで、1 つの組合における組合員数が増え、法人に対する影響力が増すことに加え、法人としても 1 つの組合とじっくり向き合うことで、より良い労使交渉を行えるようになることが期待できます。

3 組合の統合を進めるべき理由として、府大教自身の問題があります。組合員数は年々減少しており、過去 20 年の推移として 2003 年には 502 名、2013 年には 370 名、2023 年現在は 200 名余りとなっています。組合員が少ないことで影響力は小さくなりますが、労働組合は 2 人以上の労働者で組織することができます。府大教の深刻な問題は運営の人材不足です。

府大教は、長年にわたり組合員の労働条件のみならず、大学が世間から信頼されるべく活動していると自負しておりますが、その運営を担ってきたのは長年府大教の役員を務めてこられた教職員でした。定年退職などにより府大教の役員、特に書記長や委員長を担える人材が不足（枯渇）しています。

もちろん、府大教の役員は一年任期のため、新たな役員が立候補し選出されることで運営を継続していければ良いのですが、長年役員に自ら立候補される方はおりません。十分以上に組合の運営業務を行ってきた役員に無理に継続して立候補をお願いした上で、欠員を埋めるため何とか立候補してくれる人を探すのが精一杯というのが現状です。

このような状況を踏まえて、府大教の組織のあり方について以下の通り取り組みたいと考えます。2023 年度内に 3 組合の統合の可否を判断する。統合可能な場合、2024 年度の定期大会、組合員投票を経て 2025 年 4 月 1 日までの統合を目指す。2025 年 4 月 1 日までに 3 組合の統合が不可と判断され、2024 年度役員選挙に新たな書記長、委員長の立候補者がいない場合は、2023 年度の現役員は、2025 年 3 月 31 日の府大教解散を 2024 年度定期大会に提案することを検討し議論する。

本年度は、従来からの取り組みを継続、発展するための活動方針に加え、府大教の組織のあり方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

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、市大承継・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。

2022年度の国人事院勧告は3年ぶりに月例給、ボーナスともに引上げ（月例給：0.23%（921円）、ボーナス：0.10月分）となりました。大阪府人事院勧告は、月例給を0.31%（1,143円）、ボーナスを0.10月分引き上げ、大阪市人事院勧告は、月例給を1.93%（7,564円）、ボーナスを0.10月分引き上げとなりました。今年度も国人勧の改善が予想されますが、府・市の人事委員会勧告及びそれを受けた府市の対応についても注視が必要です。2023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いきます。

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、新大学に統合された2022年4月以降は、国人勧と大阪府、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になります。

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改善を図るとともに、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。

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、「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押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。新大学発足に伴う授業時間の変更に伴い、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

2021年度から府大承継教職員にも年あたり5日以上の子休取得の義務化が導入されました。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

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。

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。大阪府立大学では第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名と人事委員会制度の下で十分な補充人事が行われないうえ、2022年度に大阪公立大学へと統合されました。この削減された教員数は、大阪公立大学のポイント制人事として引き継がれ、何も行動を起こさなければ固定化されてしまい十分な人事補充が望めない状況に陥っています。その結果、大阪公立大学になっても中百舌鳥キャンパスでは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、大学統合後の各種新システムへの更新作業とそれに伴うトラブル対応、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、大学統合後の杉本・中百舌鳥キャンパス間の移動、中百舌鳥キャンパス整備後の教員と研究室の引っ越し、森ノ宮キャンパス開設に向けた準備と調整など非常に多くの問題と作業とが積み残され、「研究時間」の確保はますます困難になっています。大阪公立大学が大阪の発展を牽引する「知の拠点」として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

・ 定年延長問題

2022年4月から国、大阪府の定年延長改正と共に本法人に於いても職員の定年延長が段階的に65歳に延長されることになり一定の改善ができました。但し60歳以降の賃金は現役と比較して3割カットされます。本法人で働く教員については60歳以降の賃金カットは2割です。同じ法人で働く職員と教員との間でカット率が違います。今後、60歳以降の賃金カット率を職員、教員同じカット率にする様、法人と交渉し改善を進めてまいります。

合わせて、2021年4月1日施行された高年齢者雇用安定法では70歳までの雇用機会の確保が努力義務化されました。本法人に於いて早期に改正高年齢者雇用安定法に従った制度の導入を目指し取り組みを強化して行きます。

・ 運営費交付金問題

運営費交付金は、府市からの折半で拠出されています。昨年度は本法人で働く職員の人件費相当分の全てが措置されず、結果、目的積立金を切り崩し不足分の人件費に充てました。昨年度は何とか目的積立金で賄うことが出来ましたが、その目的積立金は底をつき危機的な状況です。旧大阪府立大学と旧大阪市立大学が統合され大阪公立大学がスタートしましたが、運営費交付金は大阪府と大阪市が拠出し運営している関係で目的積立金は、あくまで旧大阪府立大学と旧大阪市立大学で線引きされており、1つの目的積立金ではありません。旧大阪府立大学の目的積立金は、ほとんど残っていない状況です。先日、行われた府大教と理事長との懇談で法人は、日本1の規模を誇る公立大学として、今後、大きく飛躍する目標を立てています。一方、運営費については府市からの増額を目指すのではなく外部資金等の拡充を前面に出し法人運営を目指すと言っています。外部資金等の獲得は重要ですが、先ず必要な人件費等は、設置者から拠出されることが前提であり運営費交付金が少ないことを理由にして労働環境を悪化させない様、法人に強く申入れ交渉を進めます。

・ 時間外勤務問題

新大学がスタートして2年目を迎えました。未だに新システム導入による混乱が発生し担当部署では長時間労働が常態化しています。業務量に応じた職員の適正配置を強く申し入れています。2023年度に於いても4月5月の2カ月で、36協定第8条（特別条項）該当の時間外労働が11名（12回）発生しています。法人で働く職員の健康が害されることが無い様に業務の見直しと人員の適正配置を強く申し入れます。

D) りんくうキャンパス

2023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、健康的に、そして安心して日常の業務や教育研究活動に取り組めるように、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要求するべきことがないかを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、労使協議に出席、もしくは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や、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参ります。

E) 羽曳野キャンパス

羽曳野キャンパスでは、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、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。

(1) 羽曳野キャンパスにおける労働環境について

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あり、引き続き、個別空調の設置を要求し、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。

(2) キャンパス移動及びキャンパス移転について

新大学におけるキャンパス移動の負担軽減、旅費精算方法をはじめとする会計処理の諸問題の解決を要求していきます。

阿倍野キャンパス、森之宮キャンパス移転に伴う教職員の業務負担の軽減と適切な予算執行、また非常勤教職員の処遇維持についても求めていきます。

F) 非常勤職員の課題

一昨年、法人との交渉により非常勤職員への期末手当が支給されるようになり、一定の改善ができました。しかし、正規職員との賃金格差は大きく改善すべき勤務労働条件は多く残っています。中百舌鳥キャンパスに勤務する非常勤職員は職員全体の約8割であり、どの職場も非常勤職員なくしては業務が回らない実情があります。同一労働同一賃金（労働契約法第20条）の原則を守り賃金格差が解消され問題解決のため法人と交渉します。

現状、非常勤職員の方にとって職務限定職員への移行により賃金格差は改善しますが職務限定職員への移行のハードルが高く多くの非常勤職員（パート契約職員）は職務限定職員への申請希望が出せない状況であり職務限定職員制度は問題解決になっていません。また、無期の職務限定職員として法人と労働契約しても退職金制度が無く、この点に於いても格差が生じています。

非常勤職員には多くの問題が山積してします。府大教は、この問題に積極的に取り組み法人と交渉を進めます。

II 大学の民主的改革に関する取り組み

2022年4月、名実ともに統合された大阪公立大学が発足しましたが、先年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たことに象徴されるような、民主的でなく、原則も明らかでないその場しのぎの大学運営が現在も続いています。

この現状に対し、労働組合として大学の民主的な運営を促進させるため、府大教の行う直近の改革として、大阪府立大学の時代に行われていた月2回の労使協議会（部長または次長の出席）を復活させることが挙げられます。現在はこれを担当者レベルの事務折衝で代用していますが、就業規則の改定という重要な案件に対しては、労使協議でないと決定できないこと、迅速な対応ができないことが多くあります。

また、大阪公立大学の労働組合として、統一した形で労働者側の意見や意思を示すことも必要です。そのためには、旧大阪府立大学の大阪府大学教職員組合と大阪府大学教職員ユニオン、旧大阪市立大学の大阪公立大学教職員労働組合の統合を進めることが課題です。これまでも交流を続けて準備をすすめてきましたが、多様な構成員を抱える大きな組織をまとめるにあたって、旧の3組織の位置づけや役員構成など、検討すべき課題がまだまだ多くあり

ます。今後、森之宮キャンパスの運用開始など、職員だけでなく教員も新旧の組織と人員の交流が多くなる2024年10月を目処に統合を実現するため、どのような統合が民主的な職場と仕事の実現につながるか、引き続き協議をつづける必要があります。

その一方で、大阪公立大学は全国を代表する公立大学という立場から、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、多面的な役割を果たす必要があります。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、中百舌鳥キャンパスでの大学執行部との協議が中心で、理事や理事長など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) 新大学の運営に全学教職員の意見を反映させること

新大学の法人は教員の削減計画等により教員の負担増や領域による過不足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をすすめるどころか、ポイント制度の導入により現時点での教員構成の固定化を図り、負担の軽減や教育研究の促進を考慮点としていません。職員についても統合に伴う変更業務や新規業務による業務量の急増により、長時間の業務が常態化しています。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。全国一の公立大学として他の公立大学を導く立場であり、大阪においては府民に対する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、全国の公立大学から失望を招くだけでなく、法人自身と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、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。実際に大学の統合以降、理事長、理事と府大教との接点や交流が大幅に減っており、民主的な運営の軽視がみられます。

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。これらの制度の改訂により民主的な運営を尊重する文化の向上を図ります。

C) 教育研究審議会の尊重

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審議会は、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、教育研究審議会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」という大学が社会から求められる達成課題にかかわるものに加え、「大学の自治・大学運営の理念」という大学の組織の維持と向上の課題にかかわる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「公立大学法人大阪の理念」の中にも組織運営の考え方を示す「大学運営の理念」が含まれていません。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関する取り組み

法人は、これまで大学統合に向けて定年を迎えた教職員を補充しない方向で教職員数を減じてきました。どの職場も、各教職員への業務量が過負荷状態のまま、この教員数を定員に決めました。その上で、従来の学生数を受け入れています。なお、旧府立大学・旧市立大学の学生と公立大学の学生が存在するため、2つの時間割が並行して運用されています。若手の先生はテニユアトラックなどで将来的な見通しが不透明ななか、教育に時間を割かれ、研究時間の確保が不十分ななか、業績を積む余裕がない状態です。

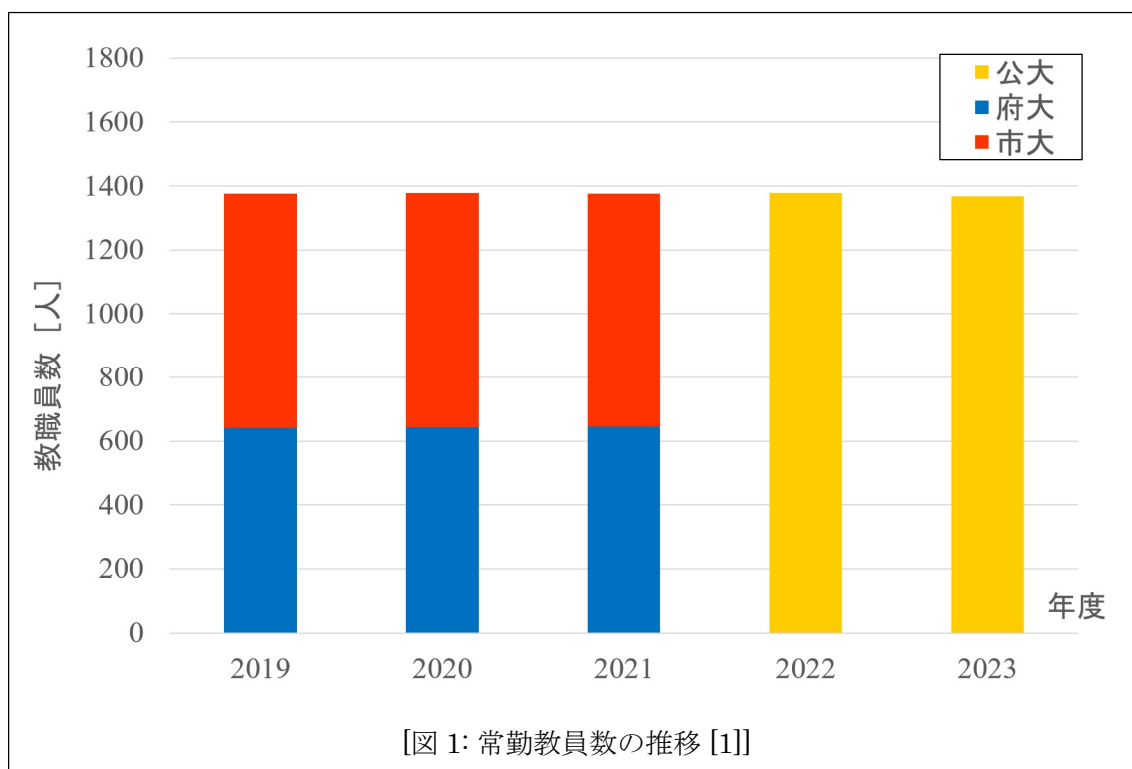
教育費も大幅に減額され、不足分は分野での負担を強いられています。教育カリキュラムに大幅な変更が無いにも関わらず、法人が提供する教育費を削減する根拠は何でしょうか。教育費の減額理由は、大学統合に伴うシステムの改新だとのことでした。皆さん、いかがですか？莫大な経費を消費して改変したシステムによって、業務負担が軽減されましたでしょうか。確かに、新システムは両大学で同一のポータルを提供しています。授業支援システムは旧府大のときそのまま使えています。旅費申請は確かに新しくなりました。システム上に入力したものを、紙ベースで記入し、事務へ提出しています。2022年1月には旅費の支給について、「大幅な遅延が発生」している状況だと連絡されました。近いうちに紙ベースから旧シス

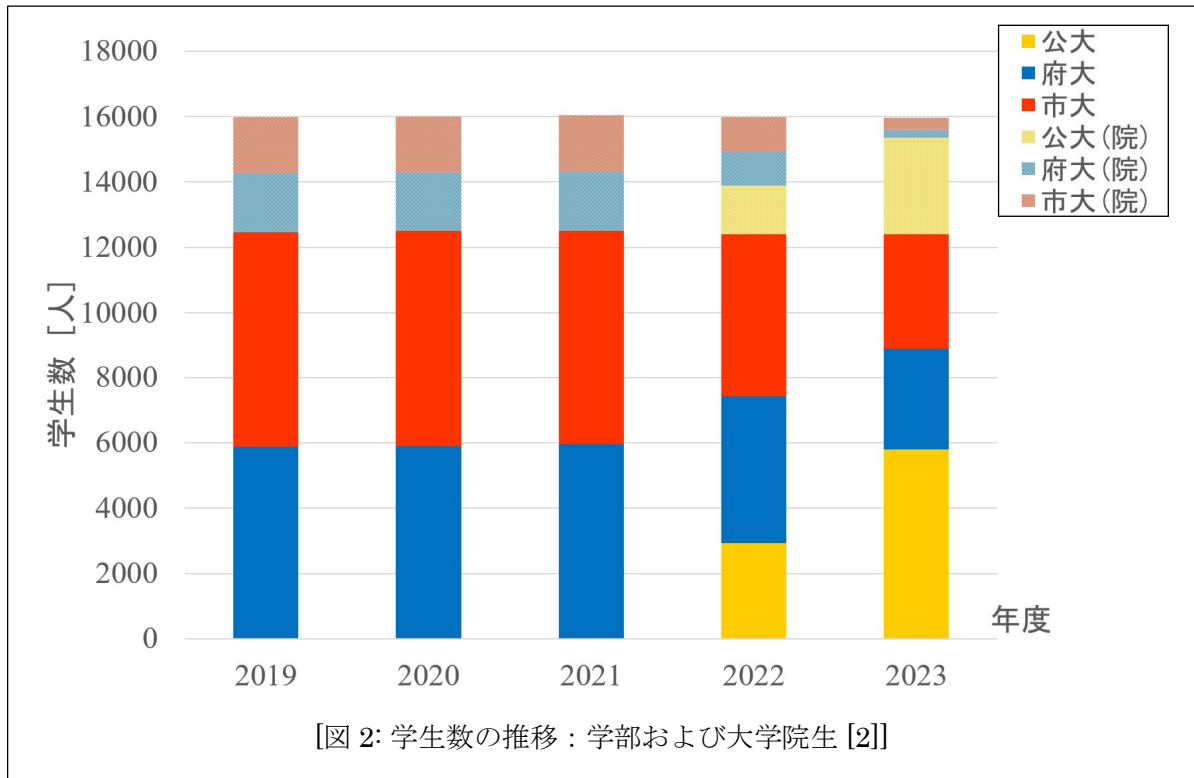
テムの電子方式に戻されるそうです。煩雑な手続きを削減し、教育研究に時間を割けるようなシステムへの改新を望みます。費用についても、教育研究の質を落としかねないほどの改変は不要です。このような改悪も、教職員数の不足を表しているのではないのでしょうか。新大学にともなう改変には、広い視野と適切な評価が必要です。これが不十分のために、これまでの良い点が削がれ、悪い点が追加されたシステムになったのではないのでしょうか。

教員が情熱を注ぐゆとりある研究・教育環境の構築のためにも、人員雇用の見直しを訴えましょう。非常勤職員の方に常勤へと雇用形態を変える制度を拡充しましょう。

教員数・学生数は一定、新大学のカリキュラムが追加

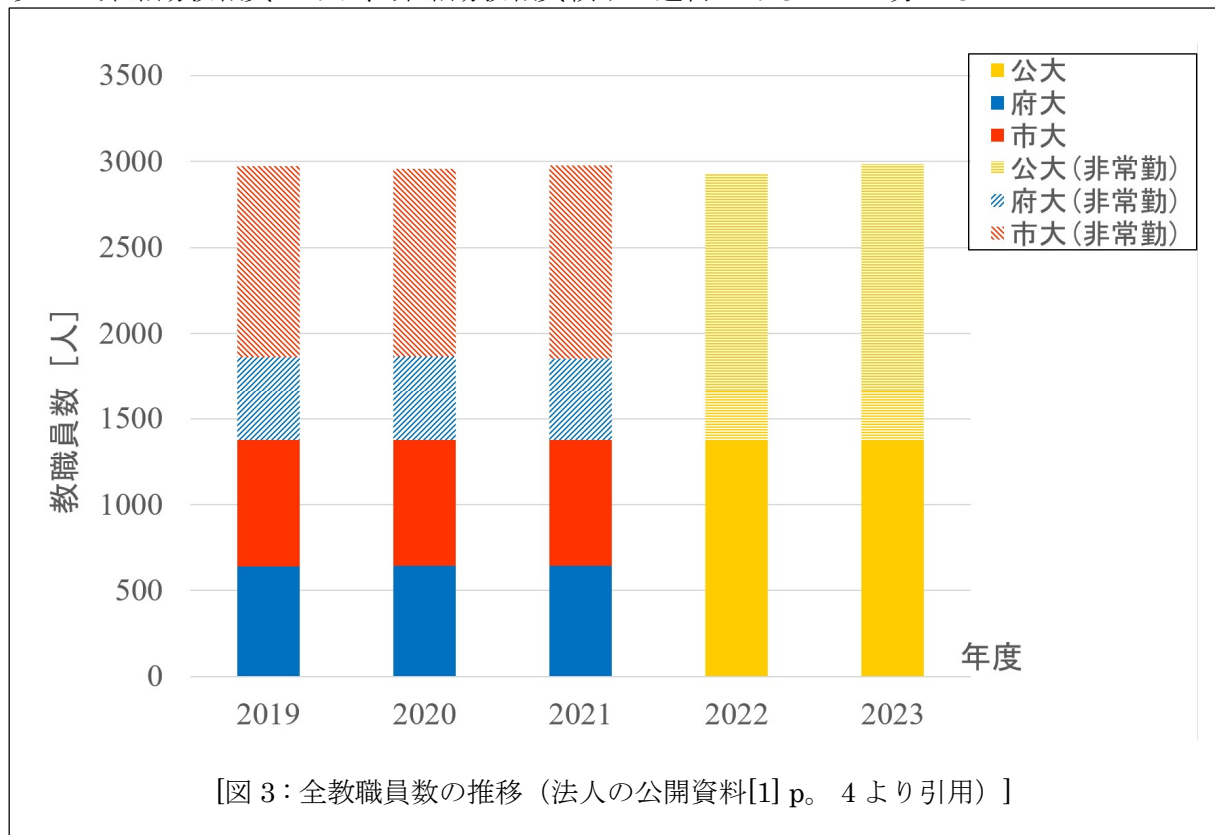
図1に法人が公開した資料による教職員数の推移を示す。3000人弱程度の教職員数であり、統合を控えた教職員数の自然減のまま、教職員数は保持されてきたことが分かる。図2にはこの間の学部および大学院の学生数の推移を示す。こちらも2019年度以降、一定の学生数を保持してきたことが分かる。2022年度の公立大学の開学による追加の人員配置もなく、新しい時間割が追加されたにも関わらず、追加の人員配置もない。





非常勤教職員に頼る運営

図 3 に法人が公開した資料による非常勤教職員を含めた全教職員数の推移を示す。半数以上が非常勤教職員であり、非常勤教職員頼みの運営であることが分かる。



情報ソース：

[1] 大阪公立大学HPホーム>大阪公立大学について>大阪公立大学をもっと知る>データで見る大阪公立大学>教員等に関するデータ <https://www.omu.ac.jp/about/more/data/faculty/>

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、2023年6月末現在、組合員数は208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、コロナ禍の下では十分な説明会も開催できず、2022年度末の退職組合員は12名に上り、組合員数の減少が続いています。一方、社会経済情勢に見合った勤務労働条件の改善については、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益々、高まっています。また、旧大阪市立大学の教職員との勤務労働条件は、教員の給与制度に未だ不均衡を含んでおり、府大教はより一層の勤務労働条件の改善を目指すとともに、キャンパス移転、森ノ宮キャンパス新設に向けて、大学統合後の教育研究環境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。

組合員拡大をめざして

- 1) 「自らの大学を守り、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

府大教ホームページ(<http://www.fudaikyo.org>)では、容量やCGI等の自由度が拡充されていますので、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。また、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いきます。

昨今、新型コロナウイルス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、環境整備が必要となっており、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

府大教の福利厚生活動の一環として、各種の同好会の活動に補助金などの援助をしていきます。新型コロナウイルス感染の流行により、予防や健康維持への関心が高まっていますので、今年度も医薬品の頒布を行います。また、バスツアーや各種の企画等は状況を考えながら企画をしていきますが、対面が必要でないチケット補助やWEB上での企画など、福利厚生活動のさらなる充実に努めます。

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。2022年度第1回中央委員会においては、前出の「別表1」を、新大学の組織に基づく内容に改訂しました。

2022年4月の大学統合を経て、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、大阪公立大学教職員労働組合（旧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について2025年4月の組織統合を目指して積極的に協議を進めていきます。組織統合については、2024年度府大教定期大会に提案議決、その後の組合員投票が必要であることから、2023年度府大教役員の責任は重大であります。この間府大教役員に積極的に立候補される教職員は皆無で、2024年度府大教新役員の立候補者の見込みも困難な状況です。2025年4月の大阪公立大学教職員労働組合（旧市大労組）との組織統合ができない場合、2025年度府大教役員の新たな立候補者が見込めないとすれば、府大教は解散も視野に入れて、組織問題を検討する必要があります。

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、いくつかの連携協力を取ってきました。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、給与改定や新就業規則の重要事項などについては、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合意し、協議を進めるとともに、大阪公立大学教職員労働組合（旧大阪市立大学教職員労働組合）を含め、3組合の組織統合について2025年4月を目指して進めていきます。

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しています。公立大学法人大阪は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大阪府との協議交渉が重

要です。しかしながら、大教連の運動はこの間ほとんど行われおらず、特にコロナ禍においては、メーデー等の取り組みもできない状況になっています。また、大教連の財政は大教連加盟の各単組からの分担金の徴収をこの十数年間、行っていないため、大教組へ上納する分担金として、大教組から支給される組織強化費を差し引いても実際には年間 8 万円以上の支出が必要で、このままではおよそ 4 年後には大教連の財政は破綻します。府大教は大教連の事務局を担当する責任から、大教連の解散の視野に入れて大教組と大教連の組織問題について協議を進めていきます。

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できるようになってきています。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すが、府大教の組織問題、取り分け旧市大労組（大阪公立大学教職員労働組合）との組織統合に向けては、旧市大労組が嘗て全大教を脱退していることを含め、検討していく必要があります。

V 大学の使命と、国民的課題への取り組み

2023年5月8日以降、日本国内での新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが季節性インフルエンザなどと同じ扱いとなる「5類感染症」となりました（厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/corona5rui.html>）。

2022年4月1日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」が開学しましたが、教育面・研究面ならびに就業面では、依然として新型コロナウイルス感染症対策が講じられています。具体的に教育面では、学部および大学院での講義、実験・実習では、対面時に戻り、マスク着用は個人の判断に移行しましたが、手指消毒やQRコードを講義室の各机に貼り、スマホなどからQR登録を行い座席管理が行われています。ただ、なかもずキャンパスと杉本キャンパスの大学院生が受講することになる大学院の講義においては、対面式とオンライン式（同期型）のハイブリッド式での講義形態が現在進められています。2025年度に森ノ宮キャンパスが解説した際には、新たに各キャンパスでの遠隔授業が増えることになるでしょう。定期試験においては、なかもずキャンパスと杉本キャンパスの大学院生が受講する大学院の講義科目では、定期試験を実施せず、レポートに切り替える講義が現在もあります。対面式を取る講義科目の定期試験では、昨年度から対面式で実施されています。一方、学生ゼミでは、各学部・各研究室の方針にもとづき、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。研究の成果発表に関しては、国内学会のほとんどが対面での現地開催とオンライン開催のハイブリッド開催、一部現地開催のみとして進められております。海外学会では、オンライン開催やハイブリッド開催のものがあまり多く見られなくなり、現地開催のものが増えてきました。日本からの渡航と日本への帰国・入国に関する日本の外務省の規制に注視は厳しく、外務省の定める日本からの渡航者・日本人に対する各国・地域の入国制限措置や行動制限措置等に注視しながらも、国際学会に参加される研究者も日本国内で徐々に増えつつあるようです。

2022年4月1日に開学した新大学「大阪公立大学」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、コロナ禍やコロナ後の社会で、大学の全構成員が多様な知や価値を提供し、拡散させながら、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、大学や研究機関には期間を決めて雇われる有期雇用の研究者がおり、2013年4月に施行された改正労働契約法などにより、その期間が10年を超える研究者は、無期雇用に切り替えられるよう求めることができるが、その直前に契約を打ち切られてしまう雇止めが起きる現状が見られます（朝日新聞 2023年5月23日）。大学などでの雇止めは、日本の研究開発に深刻な打撃を与えかねないため、文科省は、各大学に改めて無期転換ルールの適切な運用について、周知徹底を図るよう指摘をしています（日本経済新聞 2023年2月8日）。

以上の状況にもとづき、2020年3月以降より続くコロナ禍において、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、継続して敏感に注視していく必要があります。

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、新大学「大阪公立大学」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。