

事項の解説

1. 労使関係

一般的に企業では、労働者に比べて使用者(社長)が強い力をもっています。労働者の一人一人が、バラバラに賃金や労働時間に不満を言っても、とても勝ち目はありません。そこで、労働者が団結して労働組合を作って、その代表が交渉するという権利を認めるようになっていきます。労働組合法は、経営者側が団体交渉を拒否したり、団体交渉に誠実に応じないことを厳しく禁じています。日本国憲法はこれらの権利(団結権・団体交渉権・争議権)を保障し、労働組合法が具体的な仕組みを定めています。したがって、多くの人が労働組合に入ることが、要求実現の力ギとなります。

労働組合の重要性は、一人で雇用者と契約更改する日本のプロ野球でも、「日本プロ野球選手会」(JPBPA)という

「労働組合」を作り、その活動の結果として、フリーエージェント制などが実現したことからも理解できます。

大リーグのヤンキースで松井秀喜選手が活躍できるのも、労働組合活動の成果といえるでしょう。



2. 就業規則

労働基準法は、従業員数10人以上の企業の使用人に対して「就業規則」を定めるよう義務づけています。「就業規則」の中には、

1. 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇など労働時間に関する事項



2. 賃金に関する事項

3. 退職及び退職手当に関する事項

4. 臨時の賃金及び最低賃金に関する事項

5. 食費その他の負担

6. 安全及び衛生

7. 職業訓練

8. 災害補償及び業務外の傷病扶助

9. 表彰及び制裁の定め

10. その他



を明記する必要があります。広島大学教職員組合では、ワーキンググループを作って、この就業規則をどのような内容にするべきか、独自の検討を進めています。

3. 労使協定

労使協定は、労働基準法の原則的な定めを超えてその例外をつくる場合に締結が義務づけられているものです。いわゆる36協定(時間外・休日労働に関する協定)や24協定(賃金控除協定)など、労務政策上きわめて重要な12項目もの協定事項があります。

例えば、2004年4月以降教職員に対して合法的に残業を行わせるには、「労使協定(36協定)」の締結が不可欠となります。労働基準法は、労働時間の上限を「1週40時間、1日8時間」と定め、これを超えて労働者を働かせることを原則として禁止しています。ただしその例外として、過半数を代表する労働組合との間で、「時間外・休日労働に関する労使協定」を締結し、労働基準監督署に届け出ることによって、上記の労働時間の制限を超えても労使協定の定める残業時間の範囲内であれば、適法となります。36協定なしに残業を行わせると刑事処分の対象になります。

現状では割り増し賃金の支払わない「不払い労働(サービス残業)」が行われています。労働基準法では、時間外割り増し賃金の支払いに関する37条違反は、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が課される違法行為です。私たちは、残業そのものを減らすこと、行った残業に対しては割り増し賃金の全額が支払われるべきことを主張して当局との交渉に臨みます。

4. 労働協約

賃金や労働条件などを団体交渉で合意に達した事項は、書面で確認し取り交わします。これを「労働協約」といいます。「労働協約」は法律と同じような拘束力があり、「就業規則」より優先しますので、法人の長はこれを見做すできません。

法人の長が一方向的に定めることができる「就業規則」に対して、組合は団体交渉で労働条件の改善を要求し、「労働協約」を締結した場合は、「就業規則」で定めた内容を上回る権利を確保できるのです。しかし、この「労働協約」の適用を受けるのは組合員に限られますので、組合員と未加入者では賃金に差が出ることもありますし、労働時間に長短が生じることもあります。

5. 雇用の確保と待遇改善

来年4月の法人化の時点では雇用が継承されたとしても、将来においては、法人の経営難を理由に人員削減や雇止めが強行される可能性が高くなります。その根拠として、法人が予算要求をするときに、毎年1%以上の人件費カットが義務づけられると言われています。

もしも、個人個人がばらばらに自分の処遇の改善だけを考えてしまう職場になると、法人の経営者は一人一人を分断して要求を抑えて、低コストで経営できる法人が生まれます。その結果として、たとえば、一部のみに高い賃金を支払うために、多くの人の賃金や雇用が切り下げられることとなります。それは、すでに一部の法人化した研究所で発生しています。

このような、教育研究や医療活動の推進に障害を持ち込む雇用条件の切り下げが起きないように、組合活動が必要です。

