

組合のメリットを知る比較対照表

| | 組合に入っている | 組合に入っていない |
|---------------|---|-----------------------|
| 就業規則・ 労使協定 | 皆で分析・批判、 意見集約に参加できる | 法人からの情報をもとに 一人で考える |
| 労働協約 | 団体交渉を経て法人と組合が締結 | 〃 一人で労働契約を結ぶ |
| 待遇の分析 | 本部や支部で情報交換して分析 | 〃 一人で分析 |
| 待遇の改善 | 本部や支部で他の大学や職場の 情報を集め、分析して要求を まとめ法人と交渉 | 〃 一人で分析し交渉 |
| 不当な待遇 への処置 | 本部や支部で情報交換して 法人と交渉 | 〃 一人で分析し交渉 |
| 不当解雇 | 本部や支部で情報交換し、顧問 弁護士などのサポートを得て 法人と交渉 | 〃 一人で分析し交渉 |

「教職員組合の必要性に関する20のQ & A」一覧

(広島大学の固有の数字は削除しました)

- Q1: 法人化されて、非常勤職員も広島大学で働き続けられるのでしょうか？
- Q2: 確認しますが、私たちの給料はこれからは人事院勧告では決まらないのですか？
- Q3: なぜ「法人化されると労働組合の役割が重要になる」のですか？
- Q4: 組合に入るメリットを、もっと詳しく説明してくれますか？
- Q5: 法人化後は、色々と労使で取り決めねばならないことがあることはわかりましたが、そこに組合はどのように関わるのですか？
- Q6: 過半数代表に、現在の教職員組合がなれるのですか？-
- Q7: 運営費交付金で人件費や研究費が決まるから、組合が交渉しても労働条件や研究条件をあまり左右できないのではないのでしょうか？
- Q8: 非公務員化されたあと、公務員の時と労働条件や福利厚生が変わるかどうか？
気になるのですが、組合から働きかける余地はありますか？
- Q9: 法人化してからなら組合に入ってもよいのですが、今入らなければいけませんか？
- Q10: 教職員組合は、どんな形であれ「競争原理」や「能力主義・成果主義」の導入に反対しているのですか？-
- Q11: 組合は、「任期付き職員」をどのように捉えていますか？
- Q12: 「数を頼んで自分を守る」という組合のやり方は性に合わない。やはり、自己責任の時代では、自分の事は自分で守るべきではないのでしょうか？
- Q13: 「これだけ景気が悪く、国と自治体に666兆円もの大変な借金がある状況では、公務員給与を下げる人事院勧告は当然。民間は厳しいのに、公務員は恵まれている。大学は特にそうだ。非公務員化されても仕方がない。」という声があり、それに抵抗する組合は、社会の支持を得られないのではないのでしょうか？
- Q14: 組合はよく「たたかう」とか、「・・・のたたかい」という言葉を使うので、組合は「何でも反対」と見られていませんか？-
- Q15: 組合に入ると、経営者に差別待遇されませんか？-
- Q16: 過激な団体交渉を行ったり、思想・政治的に偏向しませんか？
- Q17: 組合の組織や財政はどうなっているのですか？---
- Q18: 組合費が高いのではないですか？
- Q19: 各種連合体へ加盟しているのですか？
- Q20: 組合に入ると役員が回ってきて忙しくなり、業務に支障が生じませんか？事項の解説一覧
1. 労使関係(ページ)、2. 就業規則(ページ)、3. 労使協定(ページ)、4. 労働協約(ページ)、5. 雇用の確保と待遇の改善(ページ)

教職員組合の必要性に関するQ & A

Q1：法人化されて、非常勤職員も広島大学で働き続けられるのでしょうか？

A：常勤職員については、法律の付則に定められれば継承されます。広島大学の「国立大学法人設立準備会議」は、「法人化時点で広島大学の常勤職員である者は、本人の意思に反しない限り、所要の法律によって、国立大学法人広島大学の職員として継承する」と述べています。

非常勤職員についてはあいまいです。非常勤職員の中には、常勤職員と同じように働いていながら、定員等の都合で非常勤になっている人も少なくありません。私たちは、こうした非常勤職員については、常勤職員と同様に働き続けられるようにすべきだと主張します。

Q2：確認しますが、これから私たちの給料は人事院勧告では決まらないのですか？

A：非公務員化されましたから、そうなります。後の質問で詳しく説明するように、**労使間の交渉で決まります。**

Q3：なぜ「法人化されると労働組合の役割が重要になる」のですか？

A：従来の国立大学制度と、法人化法による制度の最大の相違点は、国から切り離された「法人」により広島大学が設立されることと、教職員の身分が非公務員型となったことです。すなわち、私たちは「法人の経営者によって雇用された労働者」となるのです。そのために、**大学と教職員の関係は、使用者と労働者の労働契約になります。**そして、教職員の労働条件は、民間企業と同じように、労働基準法を基礎とする様々な法律と、使用者と労働組合の団体交渉とによって決まります。

私たちの広島大学教職員組合も、いまは職員団体ですが、**来年4月から労働組合に衣替え**することになり、当局との交渉団体となるでしょう。この場合は、労働三権（団結権、団体交渉権、争議権）が認められます。

このことは、**教職員の労働条件を策定する仕組みが、法人化によって根底から変わる**ことを意味します。特に教員の場合、これまで教授会や評議会にあった経営や人事に関する権限が、学長を最高責任者とする法人の役員会に移ります。そうすると、教員としては、教授会と評議会を通して意思決定に関与できる事柄がせまく限定され、それに代わって、民間企業と同じように、給与や労働条件について労働組合を通して交渉するというのが基本的なルートになるわけです。

Q4：組合に入るメリットを、もっと詳しく説明してくれますか？

A：民間企業と同じ職場環境になりますから、労働条件の決定に関与する可能性、労働条件に関する情報分析、ひいては自分の給与や雇用の確保をどのように保証するかという道筋に関して、**組合に入ると入らないとでは、まったく違ってきます。**それは、冒頭の表にまとめたとおりです。以下に詳しく説明します。

<労働条件はどのように決まるか>

給与や教育研究のための予算の決定方法に、評価と競争原理が導入され、それにもとづく処遇の変化がもたらされます。

そもそもの法人化の目的はあらゆる部門の効率化ですから、運営交付金が減額されてそれが人件費削減にしわ寄せされたり、部局の改編や大学の経営戦略の変更がトップダウンで大胆に行われる可能性も高くなります。それが、**教職員の配置転換や雇用調整などの労働条件の変化**にむすびつく可能性が、これまでよりはるかに大きくなります。したがって、経営する立場ではなく広島大学で働く者の立場から、評価の公正さ、配置転換や雇用調整のルールをチェックし、改善させる議論を組織することが必要です。そのような議論を行う機能は、組合が担うことになるでしょう。なぜならば、大学の教職員が主体的に法人、ならびに大学の運営に関与する正式な組織は、「国立大学法人化法」には規定されていないからです。

国立大学法人の運営組織はどうなっているのでしょうか？法律上は学長に最高決定権がありますが、実質上の国立大学法人の経営責任は**役員会**にあります。なぜならば、学長が決定する前に役員会の議を経る必要があるからです。役員会の構成員は学長と理事であり、大学構成員が主体的に選考できません。役員会のもとに**経営協議会**と**教育研究評議会**があります。経営に関する事項は経営協議会で審議されますが、経営協議会は学外者を含み、学長が任命する構成員からなり、大学構成員は主体的に構成できません。また、教育研究評議会が審議する事項は教育研究に限られます。したがって労働条件は、直接的には経営協議会で審議され、最終決定は役員会で決まります。

なお、現在の教授会は「学校教育法」には規定されていますので設置できます。しかし、「国立大学法人化法」には規定されていないので、どのような権限が付与されるか不明です。仮に、教授会に何の権限も付与されないとすれば、個々の職場に限定することなく、大学全体や学部全体の立場から批判的意見を含むさまざまな情報を集め、自由に議論をし、その結果を大学の運営に反映することのできる機能は、教職員組合が果たすことになる可能性が高くなります。

<労働条件では何が最も重要な問題か>

あとで説明するように（Q10 参照）、評価を処遇に反映するシステムが最も重要と思います。とくに、給与（賞与を含む）や昇進は労働条件の根幹部分です。法人化後は、評価基準に基づいた定量的なデータを根拠にして、ひとりひとりが異なる処遇となるように制度設計することが予想されます。

この問題にあたっては、導入以前の十分な議論と、導入後の運用段階における公正さと透明性の確保が必要です。不満の多い処遇を示された場合、たった1人で自分の処遇を分析して、専門スタッフを擁する法人当局と交渉することは不可能に近く、結局諦めるしかなくなるでしょう。組合に入っていれば、多くの同僚たちと議論し、**さまざまな情報を総合的に分析して、改善の方向にもっていくルート**が用意されます。

なお、教員については、教育研究条件についても評価を反映するシステムが導入されることが予想され、その場合は、それに対する処置として組合ルートが重要となります。

<組合の基本的立場>

労働組合としての教職員組合は、構成員一人一人の基本的な権利をバックアップし、納得のいく結果を求めて、**学長をトップとする当局と交渉**することができます。一人で当局と交渉するのはたいへんですが、窓口として組合を使うことができれば、ぐっとやりやすくなります。なぜならば、賃金や労働条件について、**労働組合が申し入れた団体交渉には、使用者は応じなければならない**という法律的な義務があるからです。このように労働組合とは、自分がはたらくルール決定や運用に参加するためのしくみなのです。

繰り返しますと、労働組合としての教職員組合は、法人当局とは独立に、教職員の雇用と労働条件を守る立場から、法人の経営方針と就業規則やその中の給与体系などのあらゆる労働条件を分析し、組合員の間で討論し、要求をくみ上げ、それをもとに法人当局と交渉します。組合に入っていれば、その**討論に加わる**ことが出来ますし、それによって**情報も多くなり**、それをもとに個人や職場全体の立場から要求を出し、組合を通してそれを実現し、結果として、**広島大学の労働条件を改善させる**ことが出来ます。

繰り返しますが、組合に入らなければ、原則的には教職員一人一人が、法人当局と対応することになります。

Q5：法人化後は、色々と労使で取り決めねばならないことがあることはわかりましたが、そこに組合はどのように関わるのですか？

A：法律に従うと、法人当局は、使用者に対して**少なくとも次の2つのこと**をしなければなりません(末尾の事項の解説参照)。

ひとつは**就業規則の制定**です。労働基準法は、従業員数が10人以上の企業の使用に対して「就業規則」を定めるよう義務づけています。就業規則には賃金や休憩時間等の労働条件が記されていますから、決定的に重要です。その内容について使用者は、過半数組合または従業員過半数の代表の意見を聴取することが法的に義務付けられています。広島大学教職員組合は、この就業規則をどのような内容にするべきか、組合執行委員会の中にワーキンググループを作って独自の検討を進めています。

もうひとつは**労使協定の締結**です。これは時間外・休日労働を命じたり、裁量労働制を実施するために必要です。締結しないと使用者に刑事罰が課されます。使用者と、過半数組合または従業員過半数の代表が書面でとりかわすことが法的に義務づけられているのです。

さらに、量質ともに力のある組合になれば、団体交渉で労働条件の改善を要求し、法人当局と組合が「**労働協約**」を締結することが出来ます。

Q6：過半数代表に、現在の教職員組合がなれるのですか？

就業規則の制定と労使協定の締結について、きちんと機能する過半数代表が必要になります。

私たちの組合は、まだ過半数に達していませんが（約 xx%の組織率）、私たちは過半数をめざしています。また、組合が過半数に達しない場合でも、過半数代表の選出を民主的に行うことや、労使協定・就業規則の内容をよいものにするために、積極的に発言していきます。

より望ましいのは、大学と組合が「労働協約」を締結して、合意の上で高い水準の労働条件を確立することです。これは法的義務ではないので、量質ともに力のある労働組合でなければ実現できません。それが締結できるように、私たちは大いに努力します。

Q7：運営費交付金で人件費や研究費が決まるから、組合が交渉しても労働条件や研究条件をあまり左右できないのではないのでしょうか？

A：予算面から制約がかかる恐れは、確かにあります。しかし、まったく動かせないものではありません。

まず、大学において、働くルールについて交渉することが出来ます。この部分では大学の裁量の余地がこれまでより増える部分もあります。たとえば、勤務時間、休暇制度、教員評価や人事査定の制度と運用、昇給・昇格や採用・退職のルールについて交渉することができます。さらに、個々の法人の中で交渉するだけでなく、他の国立大学法人の組合と連帯して、中央交渉や政府への働きかけを通じて、運営交付金の引き上げや、算定方法の改善をはたらきかけることができます。

注意すべきこととして、運営費交付金は、標準運営費交付金と特別運営費交付金に分かれ、前者は学生定員で決まりますが、後者は評価により変動する要因が含まれており、常に注意深く運営費交付金の変動や法人の経営に関心を払う必要があります。

Q8：非公務員化されたあと、公務員の時と労働条件や福利厚生が変わるかどうか気になりますが、組合から働きかける余地はありますか？

A：大いにあります。公務員の勤務時間や休暇制度は、労働基準法の示す最低限の基準よりもかなり有利なものなのです。たとえば結婚、災害、不可抗力、ドナー、ボランティア、忌引き、配偶者出産、夏季などの特別休暇や病気休暇は、法人化にあたって制定される新しい就業規則に明確に定めないと消滅してしまいます。逆に、きちんと定めれば現状の労働条件を守り、さらに改善することも可能です。これらは、法人化される前に交渉すべき最重要事項です。

なお、国家公務員共済組合法と国家公務員宿舎法は、関係する法律の改正によって、非公務員型独立行政法人の職員にも適用される見通しです。

Q9：法人化してからなら組合に入ってもよいのですが、今入らなければいけませんか？

A：就業規則や労使協定など、最初の制度づくりと当初の労働条件の決定は、法人化する前にやっておかねばなりません。つまり、来年3月末までに決めることです。ですから、当局と交渉することができる教職員組合に、いまずぐに加入して、望ましい勤務条件を作る作業に参画していただきたいのです。なお、組合は、加入年月日を‘04年4月1日付にした加入申込も受け付けます。

もちろん、法人化後にも組合に加入していただけます。法人化後には、それ以前に予想もしていなかった事柄が多数発生して、組合の必要性を御理解いただけるものと思います。

Q10：教職員組合は、どんな形であれ「競争原理」や「能力主義・成果主義」の導入に反対しているのですか？

A：それらに「無条件に賛成」でも「絶対反対」でもありません。ただし、教職員間の協力とサポートが不可欠な、**教育研究や医療活動の推進に障害を持ち込む「競争原理」や「能力主義・成果主義」の導入には、同意できない**と考えています。特に、能力・業績測定が難しい領域について無理に評価を持ち込むことは反対ですし、また生活保障の立場から、労働条件に関わる評価は短期的なものであってはならず、**長期的で多面的な評価でなければならない**と考えています。例えば、教育活動の業績評価は慎重に行う必要がありますし、それを安易に給与等に反映すると、教員同士の差別や対立が持ち込まれ、教員同士のサポートが不可欠な教育活動に重大な障害が生まれます。

評価を処遇に反映する問題については、次の4項目がきわめて重要です。

- (1) **評価の基準**(どのような勤務内容をどのような基準で評価するのか、あるいは評価させないのか)
- (2) **評価のシステム**(誰がどのような手順で評価するのか、評価の客観性をどう担保するのか)
- (3) **評価結果を処遇に反映するシステム**(評価結果を、どのような処遇にどの程度反映させるのか、あるいはさせないのか)
- (4) **不服申し立てシステム**(「いつ、誰と、どのように」行い、個人への組合のサポートが認められるのか)

具体的には、すでに「就業規則検討ワーキンググループ」で検討を始めており、また広島大学当局の方針を分析しながら、なるべく早く組合としての原則を提案したいと思います。

さらに長期的な教職員組合の役割として、「能力主義・成果主義」について、公正さの立場からチェックすること、組合員の知恵と力を結集して公正さの基準とルールを充実していくこと、不当な評価の被害から組合員を救済することが重要になってくると考えています。

Q11：組合は、「任期付き職員」をどのように捉えていますか？

A：法人化後は、任期のついた職員(特に研究者)が増える可能性が高くなっています。もちろん、「**任期付き職員**」も組合に入ることが出来ます。これから任期付き職員の問題を、待遇の改善、パーマネント採用、研究費の確保などについて、先行する独立行政法人組織の労働組合の経験を参考にしながら、重要な問題として取り組む方針です。

Q12：「数を頼んで自分を守る」という組合のやり方は性に合わない。やはり、自己責任の時代では、自分の事は自分で守るべきではないでしょうか？

A：自分は何もしないで他人や組織任せで、現状に安住するというのは良くありませんし、組合は

それを目指しているのではありません。あくまでも、「一人は皆のために、皆は一人のために」がモットーですし、それは、「21世紀=共生の時代」を生きる理念ではないでしょうか。

なんども繰り返しますが、法人化によって勤務条件が根底的に変わります。たとえば、公務員のような「定員」という概念はなくなりますが、その代わりに、「予算不足」を理由とした待遇改悪が可能となります。また競争原理と評価制度により、これまで同僚であった職員の間には差別が導入される可能性が高くなります。これまで、「組合は必要ない、自分のことは自分で守るし、それは可能だ」と考えていた人は、経営側から「予算不足」や「相対的な評価の低下」を理由とした「雇い止め」や「首切り」、「給与の引き下げ」などを言い渡されても、それに対抗する上で、一人で経営者とわたり合う以外に交渉手段をもたない場合は、立場はきわめて弱くなるでしょう。

また、どんな職場でも制度の解釈や運用、上部との関係などで、必ず不合理な状況が生じます。また長い人生では、予想も出来なかった事情が生まれ、それまで順調だった勤務環境が激変する事態がいつ生じるかわかりません。そのような時に、一人で問題解決が出来るのでしょうか。

民間企業で吹き荒れているリストラ解雇では、組合のあるところでは非組合員の中間管理職の人たちが集中的に被害にあっていますし、組合のないところではほとんど無法状態です。後者では、特に若年労働者に矛盾が集まっています。

勤務条件の確保と改善のためには、労働組合がどうしても必要になります。広島大学教職員組合は、法人化後に労働組合として認められれば、組合員の雇用の確保を保障し、労働者を守る団体となるのです。

Q13：「これだけ景気が悪く、国と自治体に 666 兆円もの大変な借金がある状況では、公務員給与を下げる人事院勧告は当然。民間は厳しいのに、公務員は恵まれている。大学は特にそうだ。非公務員化されても仕方がない。」という声があり、それに抵抗する組合は、社会の支持を得られないのではないのでしょうか？

A：多くの難しい問題が含まれている質問で、ここで完全に回答することはできませんが、問題点だけを指摘します。

まず、国と自治体が**なぜ借金大国になったのか**、そして、**なぜ景気が悪いのか**についての問題提起です。666兆円という大きな借金は、ムダな公共事業に毎年50兆円もの予算を投入するなどの公共投資が主な原因です。一方、今年度（平成15年度）の賃下げ勧告で削減される予算は725億円程度と桁が違い、国の借金地獄解消に役立つようなものではありません。また、高等教育費への国の出費は先進国でも最低水準で、それも借金大国化の原因ではありません。

一方で景気が悪化している原因のひとつに、「賃下げの悪循環」というものがあります。賃金が上がらないと、物を買おうとしない。とくに人事院勧告は、公務員だけでなく賃金などが人勤に準拠している民間労働者など、3,500万人の生活にも影響しています。「民間の賃金が下がるから公務員も下げる」という論理で人事院勧告による賃下げがおこなわれると、さらにそれが民間賃金の切り下げにつながる、という悪循環です。これを、断ち切る必要があります。さらに非公務員化

には、高等教育への国の責任をさらに軽減し、教職員の身分を不安定化させて教育研究水準を低下させる危惧が含まれています。

なお、定員削減下でも「大学改革」に伴う仕事の量は増大し、とくに多くの大学事務職員のサービス残業は日常化しています。すでに「**公務員は楽だ**」という議論は、**実態に合うとはいえません**。そもそも、公務員の生涯給与も、民間に比べると決して有利ではありません。にもかかわらず多くの仲間が、さまざまな努力を経て国立大学への勤務をめざしたのは、「社会全体への奉仕者」として身分を保証された公務員として、高等教育研究や医療活動に従事したいと願ったからです。

最近出版された「豊かさの条件」(暉峻淑子、岩波新書、2003年)にあるように、日本の勤労者の勤務条件は最近になってさらに悪化しており、民間と手を携えながら、「労働条件のデフレ・スパイラル」を、どこかで断ち切ることが必要ではないでしょうか。

Q14：組合はよく「たたかう」とか、「・・・のたたかい」という言葉を使うので、組合は「何でも反対」と見られていませんか？

A：確かに言葉に酔ってはいけませんね。ただ、「たたかう」という言葉には、「勝ちを争う、攻め合う、戦争する」という意味のほかに、「障害・困難などをのりこえようとする」という意味があります(広辞苑による)。労働組合で「たたかう」という場合、主に後者の意味合いが強いと考えてください。労働組合が反対している課題はたくさんありますが、それは組合員に対して不利益があるからです。やみくもに「なんにでも反対」するのではなく、それぞれに**勤労者の立場にたった根拠や理論**があるのではないのでしょうか。

Q15：組合に入ると、経営者に差別待遇されませんか？

A：労働組合活動は、**憲法に保障された権利**ですから、それを理由にした差別は許されません。すでに法人化がなされた研究所でも、組合と当局との間で「組合員の正当な組合活動を保障し、組合員が組合活動をしたことを理由に、労働条件その他について不利益な取り扱いをしない」という労働協約が結ばれているところがあります。

Q16：過激な団体交渉を行ったり、思想・政治的に偏向しませんか？

A：団体交渉は、憲法 28 条で認められたものであり、労働組合のある民間企業ならばどこでも行われているものです。暴力的な活動とは関係ありません。現在でも、私たちは職員団体として理性的に学長交渉などを行っています。交渉でも、言うべきことは言う一方で、協力すべきことは協力する態度をとっています。

また、**組合員の思想信条の自由や政党支持の自由**は保証し、特定の政党の支持を押し付けたり、組合活動とは関係のない政治活動を強要したりすることはあってはなりません。

Q17：組合の組織や財政はどうなっているのですか？

A：組合は、ボトムアップ型の組織です。組合に加入すると、基本的に部局を単位とした支部に所属します。**支部からの代議員による大会が最高意思決定機関**で、委員長その他の執行委員は組合員の選挙によって選ばれます。本部の日常活動は、執行委員会とそのもとにつくられた書記局やワーキンググループがおこなっています。支部にもそれぞれの執行機関があり、部局長交渉などに取り組んでいます。

組合の財政は明朗です。大会議案とあわせて予算・決算が全員に配布されますし、組合員ひとりひとりに知る権利が保障されています。

Q18：組合費が高いのではないですか？

A：現在、**組合費は給料のxxxx%(非常勤職員はxxx%)**を納入していただいています。これは、他の大学と比べると低い値です。

Q19：各種連合体へ加盟しているのですか？

A：わたしたちの組合は、歴史的な経緯から**どの上部組織にも加盟していません**。そのための上納金が不要で組合費が安いという事情があります。これからも、基本的にはそのような条件で活動を進める予定です。

ただ、法人化後の労働条件が厳しくなり、全国的な立場で活動をしないままでは情報不足や力不足が生じて、組合活動に大きな困難が生じることになれば、何らかの対応が必要となることが予想されます。とくに法人化後は、現在の「国立大学協会」を改組した「国立大学法人の連合組織」と、「法人の労働組合の連合組織」との間の中央交渉もあり得ます。その結果として、**全国組織への加盟の必要性とメリット**が生まれる可能性があります。その場合は、組合員の間での議論を深めて、組合員の支持を条件に、対応したいと考えています。

Q20：組合に入ると役員が回ってきて忙しくなり、業務に支障が生じませんか？

A：確かにそういう忙しさは生まれる可能性はあります。しかし組合は、メールの活用や「昼懇」（テーマを絞った職場ごとの昼休み懇談会）の定例化など、出来るだけ合理的に活動を進めて、**組合役員の負担を軽減しながら、大きな成果を生むように努力しています**。また、労働問題では全国的にもきわめて評価の高い有能な弁護士と顧問契約を交わしています。

そうはいつでも役員になると少し多忙になりますが、その分だけ情報が増えたり大学問題の理解が深まったり、他の職場の人たちと知り合いになったりして、それなりの喜びも生まれてきます。

「一人は皆のために、皆は一人のために」をモットーにして、ともに手を携えて行きましょう。

< 事項の解説 >

- 1 . 労使関係
- 2 . 就業規則
- 3 . 労使協定
- 4 . 労働協約
- 5 . 雇用の確保と待遇の改善

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、多くの人々が労働組合に入ることが、要求実現のカギとなります。

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。ただしその例外的として、過半数組織する労働組合または過半数代表者との間で、「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、適法となるのです。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れない「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。

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、組合が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い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されています。

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、一部の人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。