

組合そくほう

全大教ホームページ <http://www.zendaikyo.or.jp/>

信州大学教職員組合

URL <http://www7a.biglobe.ne.jp/~akarenga/>

信州大学教職員組合事務局
直通電話：0263-33-0933 (FAX 兼用)

内線：811-2341

akarenga@kbf.biglobe.ne.jp

通算 807 号 2015 年 1 月 5 日発行

新年にあたって

新年あけましておめでとうございます。本年もよろしく願いいたします。

旧年を振り返ってみれば、大きなできごととしては、年俸制の導入と給与の総合的見直しが行われました。年俸制については、教職員組合からの要望を全面的に受け入れることを前提に妥結しましたが、給与の総合的見直しについては、明らかに、不利益変更と相当すると考えられましたので、団体交渉は決裂ということになりました。

国立大学法人に移行するまでは、国立大学の教職員は国家公務員として国家公務員法の適用を受けていましたが、法人化後は労働基準法に基づいて、各国立大学が個別に就業規則を定めることになりました。

たとえば、「時間外及び休日の労働」については、労働基準法第 36 条に、いわゆる「36（さぶろく）協定」の規定があります。ここで、“労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表するものとの書面による協定”をすることになっています。全国の国立大学を俯瞰すると、いわゆる「過半数組合」をもつ国立大学のほうが教職員の待遇がよいという印象を個人的にはもっています。

また、労働組合法第 7 条では不当労働行為に関する規定があり、たとえば、“使用者が雇用する動労者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと”はしてならない、つまり、労働組合からの団体交渉の申し出を法人は受ける必要があります。叩けよ、さらば開かれん (Keep on knocking, and it will be opened to you.) ではありませんが、常に、こちらから要求をしていかなければ、本来得られるべき処遇を自ら放棄してしまうことにもなりかねません。

大学改革が急速に進められてきている中で、本来、じっくり考えてから進めるべきことを時間の制約を最大の理由として十分な準備もなく拙速に進めることになってしまっは、ついていけない人はいなくなってしまうのではないかと危惧しています。「信大スタイル」を全国に示すためには、分散キャンパスであることは地域にしっかり根付いているという点で他大学にない大きな利点ですし、お互いの連携がより強くなれば、世界を視野に活躍できるポテンシャルは一層高くなるように感じられます。いわゆるガバナンス改革もいかに風通しがよくなるかが決め手ではないでしょうか？

ぜひ、現在組合でない教職員のかたもぜひご意見をお寄せください。お近くの組合員または上記メールアドレスまで。
(中央執行委員長 武田孝志)