

国立大学法人化

# 「非公務員型」ってなーに？



2003年3月

名古屋工業大学職員組合

現在、全国の国立大学では再編、統合を含めた法人化の準備が法案の成立以前にもかかわらず急ピッチで進められています。もちろん名工大でも工科大学構想を打ち立てて、準備を急いでいます。文部科学省では「法人化によりこれまでより大学の自由度が高まり、教育・研究が活発になる。」などと説明していますが、今まで大学の自由を抑制し教育・研究の統制を強く進めてきた文部省の方針を考えると、その説明を本当に信じてよいとは思えないのです。それどころか「中期目標・中期計画」の作成などの法人化の準備作業が具体化するにつれて、むしろ政府の統制が強化されるという懸念が強まっています。そもそも、今回の法人化政策が出てきた所以を考えてみると、国家公務員を25%減らそうという大きな政治的圧力（もちろん減らすのは現業部門であって官僚システムの中心である管理運営部門は減らさない）を逸らすため、文部省の国立大学という大きな現業部門に的を絞ったものであります。それは決して、社会のためにいかなる大学が必要であるか、また大学が社会に果たすべき役割を大学人自身が議論して出てきたものではないのです。

さらに、私たちの雇用について国家公務員から非公務員への転換に対する大きな不安が広がっています。最初私たちは国家公務員として任用されるに当たり、日本国民全体への奉仕者として尽くすことを宣誓し、勤労に当たる規範精神を確認してきました。いま非公務員として再度採用されるに当たり、どこからどのような規範を求められるのでしょうか。全大教では今まで「国立大学法人化反対・非公務員型反対」という基本方針を掲げていますが、同時に「国立大学法人化・非公務員型」に備えて様々な取り組みを進めています。「非公務員型」になると雇用や労働条件の仕組みはいったいどのように変わるのでしょうか。賃金や労働時間はどのようにして決められるのでしょうか。労働組合が雇用に果たす役割とはどのようなものでしょうか。このパンフレットはこれらの疑問に答えるために作成しました。どうぞ最後までご覧ください。そして皆さんのご意見を職員組合にお寄せください。

# Q1

## 法人化になった場合、組合に入るメリットはありますか？

国立大学が法人化され雇用形態が「非公務員型」となれば、私たちの身分・地位・服務・懲戒や賃金・勤務条件等は法人である名古屋工業大学によって決定されます。

具体的な事例として賃金について考えてみましょう。たとえば学長が「就業規則」（後述）でボーナスを年間4ヶ月分と定めたとします。しかし、団体交渉で学長が労働組合（職員組合）の要求を受け入れて年間5ヶ月分で合意し、「労働協約」（後述）を締結したならば、法律の定めにより「労働協約」が優先し、ボーナスは年間5ヶ月分支給されます。つまり、学長が一方的に定めることができる「就業規則」に対して、職員組合は団体交渉をとおして労働条件の引き上げを要求し、「労働協約」の締結を実現することで「就業規則」を上回る労働条件を確保することができるのです。「労働協約」の適用を受けるのは職員組合に加入している組合員に限定されます。上記の例で言いますと、組合員はボーナスを5ヶ月分支給されるけれども、組合に入っていない人は4ヶ月分ということになります。これまでのよう組合が交渉によって労働条件を良くすれば、組合に入っていなくても恩恵があるということはありません。組合に入っているか、いないかで大きな違いが生まれます。（ただし、労働組合法の規定により労働協約の適用をうける人が全教職員の4分の3を上回る場合には全教職員に労働協約が適用されます。）

肝心なことは職員組合の力をこれまで以上に大きくすることです。職員組合に加入している教職員の数が少なければ、団体交渉を重ねても学長はなかなか私たちの要求を受け入れないでしょう。多数の教職員が組合に加入して団体交渉の力を強めることが大切です。

# Q2

## 「非公務員型」になるとこれまでの労働条件の仕組みはどのように変わるのでですか？

わたしたちの  
身分・地位・服務・懲戒  
給与・勤務条件等

### 公務員

国家公務員法

教育公務員特例法

- ・人事院規則の下で一元管理
- ・任命権者は文部科学大臣

### 非公務員

労働基準法

労働組合法

- ・就業規則を法人が決定
- ・任命権者は法人の長

これまで、大学で働く公務員の身分や地位、給与などは、国家公務員法や教育公務員特例法、人事院規則などによって決められてきました。雇用形態が「非公務員型」になれば、一般企業の労働者と同じ労働基準法と労働組合法の世界へと変わります。私たちの採用や退職といった基本的な身分関係をはじめ、給与や勤務条件等は法人である名古屋工業大学によって決定されます。しかも文部科学省の現在の方針では、「大学の教育・研究や経営の基本方針は各大学の中期目標や中期計画に明記し、文部科学大臣がこれを認可する」となっています。この「中期目標」や「中期計画」によって私たちの労働条件の大枠が制約されることが考えられます。例えば、法人に移行後「人件費を毎年1%削減する」と「中期計画」に盛り込まれれば、賃金引き下げや人員削減が行われることとなります。すでに各部局で始まっている「中期目標」や「中期計画」の原案作成を私たちは十分に監視し、意見を出して行かなくてはなりません。

**Q3**

### 賃金や労働時間、休暇などは具体的に どのようにして決まるのですか？

賃金や労働時間、休暇などの労働条件は法人ごとに定められる「就業規則」に記されます。就業規則を作成するのは法人の長である名古屋工業大学学長です。学長は「中期目標」や「中期計画」の大枠にそって労働条件を定めることになります。

しかし、「就業規則」に定められた労働条件を、私たちがそのまま受け入れなければならないというわけではありません。労働組合（職員組合）をとおして、それに対してもいろいろな注文をつけ、要求することができます。これらについて順番に説明しましょう。

**Q4**

### 「就業規則」とはどのようなものですか？

労働基準法は従業員数10人以上の企業（法人を含む）の使用者にたいして「就業規則」を定めるように義務づけています。「就業規則」の中には、賃金（計算や支払い方法など）、労働時間（始業・終業、休憩、休日、交替制など）、休暇、人事異動、退職、懲戒などについて明記する必要があります。

使用者は「就業規則案」を作成し、労働基準監督署に届け出なければなりません。その際に、従業員の過半数を代表する労働組合（または何らかの形で決定した従業員の過半数を代表する者）の意見を聴取し、その意見を添えて提出し



なくてはなりません。なお、ここでいう「意見」は賛成意見でも反対意見でもかまいません。そのため使用者（学長）は教職員の反対にもかかわらず就業規則を定めることも法的には可能です。また就業規則には期限はありません。

Q5

それでは、学長は私たちの雇用や労働条件を一方的に決めることができるのでですか？

もちろん「就業規則」は労働基準法の規定に違反してはなりません。たとえば、労働基準法は1週当たりの労働時間の上限を40時間としていますから、仮に「就業規則」で45時間としてもそれは違法であり無効です。

もっとも強調しておきたいことは労働組合（職員組合）と法人は「労働協約」を結ぶことができる点です。以下に説明していくように、組合の役割がこれまでよりはるかに重要になるということです。

Q6

では労働組合とはどのようなものですか？  
「労働協約」とは何ですか？

一般に労働者に比べて使用者（社長）は強い力をもっています。そのため、労働者一人一人がバラバラに賃金や労働時間などについて使用者と交渉してもとても勝ち目はありませんし、両者は対等な関係とはいえません。そこで世界の大半の国では、労働者が団結して、つまり労働組合を作って集団の力を基にして使用者と交渉する権利を認めるようになりました。話し合いがつかない場合には労働組合がストライキをする権利（争議行為）が法律で認められています。日本では憲法がこれらの権利（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しくみを定めています。



「非公務員型」になると、私たちは民間企業と同じように労働組合法の適用を受けます。使用者（学長）にたいして労働組合（職員組合）の要求を実現するように団体交渉をとおして迫ることができます。労働組合法は使用者（学長）が正当な理由なしに団体交渉を拒否したり、誠

実際に応じないことを厳しく禁止しています。賃金や労働条件をはじめ、団体交渉で学長と組合とが合意に達した事項は書面にして取り交わし、署名押印します。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ますので、使用者はこれを無視することはできません。

使用者と強く交渉し要求を実現するためには、多くの人が労働組合に入ることが本質的に重要と言えます。不況の今、民間企業で人員削減の嵐が吹き荒れていますが、労働組合がない企業や、労働組合の力の弱い企業では、使用者の思い通りの削減が行われています。



## Q7 残業や休日労働の扱いはどうなるのですか？

例えば、「合法的」に残業するためには、法人の長と教職員の過半数を代表する労働組合（または過半数を代表する者）との間で「労使協定」を結ぶ必要があります。従って過半数組合がなければ、合法的な残業は一切できません。



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、使用者がこれを超えて労働者を働かせることを罰則をつけて禁止しています。ただし、従業員の過半数を代表する労働組合または過半数を代表する者との間で「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ならば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違法とはならないとしています。

法人に移行した時点で学長が教職員に対して「合法的」に残業をさせるためには、「労使協定の締結が不可欠」になります。私たちは職員組合がこの労使協定の当事者となるべきだと考えています。そのためには、過半数の教職員のみなさんが職員組合に参加していただく必要があるのです。

現在、労働者に長時間労働が強いられ、いわゆるサービス残業も世の中にあふれています。本学においても他人事ではありません。超過勤務手当も満足に出されず、夜遅くまで、あるいは休日を返上して働いている人がたくさんいます。働きたくても仕事がない失業者が370万人に達しながら、過労死が後を絶たないとはいったいどうなっているのでしょうか。

職員組合であれば、「時間外・休日労働に関する労使協定」をもっと重視し、協定締結にあたって何時間以上の残業は認めないとという姿勢を明確にすることができます。仮に組合ではな

く、学長が指名したような人が教職員の過半数を代表する者になってしまふと「労使協定」が時間外・休日労働を抑制するものとはならないことだってあり得るのです。むやみに残業に依存しない職場の体制を築くためには、職員組合が「労使協定」の当事者となることが必要です。



## Q8 非公務員型によりどのような個人負担の増加がありますか？

例えば、雇用保険法による失業保険のために、金銭的な個人負担の増加が考えられます。また、労働者災害補償保険法や労働安全衛生法の適用のため、職場の衛生や安全に対する考え方とも変えなくてはいけません。これら以外にも、さまざまに肉体的な精神的な負担増大は避けられそうにありません。互いに支えあう職員組合を大切に考えてください。

公務員は失業することが少ないため雇用保険に未加入です。非公務員となれば、雇用保険法により私たちは雇用保険への加入が義務づけられます。雇用保険料は賃金の総額の1.75%であり、これを職員0.7%と事業者（大学）1.05%で負担します。例えば、賃金がおよそ30万円の方であれば、月々2100円の負担増となります。この割合は今後引き上げが予定されています。

また、労働者災害補償保険法により労災保険に加入する義務も生じます。労災保険料は賃金総額の0.6% + 通勤災害率0.1%と定められており事業者が全額負担しますが、名古屋工業大学法人が支払わなくてはならない以上、私たちの給与に影響することも考えられます。労働安全衛生法も適用され、事故等への法的な責任が明確となります。事業者には安全配慮義務、私たちには安全遵守義務が生じます。各部署で安全衛生委員会を開き、規定を作成し、危険な器具は届け出るなど、安全衛生管理体制を確立しなければなりません。今後は安全監督者（教授）がないと一般職員や学生が実験や工作をしてはいけない、そんな状況も生じてくるかも知れません。



Q9

## これまで組合に加入する必要はないと思っていましたが……？

職員組合に参加してください。これまで私たちの賃金は国家公務員俸給表によって決まり、雇用についてもある程度の保障がありました。しかし雇用が「非公務員型」になった場合、これらの前提はすべてなくなります。もちろん俸給表の適用など受けませんし、法人の経営難を理由に人員削減や雇い止めが提案されるおそれも十分に考えられます。

「雇用や賃金は自分一人の力で守る」と考える人たちが多数にならうなるでしょうか。職場のなかの利己的な争いは激化し、これまで以上に長時間勤務やサービス残業が広がるでしょう。一部の人に高い賃金を支払うために多くの人の賃金が切り下げられる可能性もでてくるでしょう。非常勤職員の雇用はさらに不安定になるでしょう。こうした事態が果たして名古屋工業大学にとって、すなわち教育や研究の環境として、労働者の環境としてふさわしいと言えるのでしょうか？自分がいつまで強者でいられるといつたい誰にいえるでしょうか？

このような事態を防ぐためにも職員組合の力を強くして、団体交渉にもとづいた労働協約の締結、労使協定を正しく結ぶことで、雇用を確保し、賃金や労働条件を決めるルールを確立することが大切です。

大学にさきがけて独立行政法人に移行した産業技術総合研究所の場合は、公務員型ではありますが、ほとんどの人が労働組合に加入していたため、法人移行後も比較的容易に従来の労働条件を確保することができたようです。大学でも労働組合への加入を増やす必要があります。

これまで「自分にとって組合は必要ない」と考えてこられたみなさん！

「非公務員型」になれば従来の仕組みは大幅に変わります。民間企業と何ら変わることはないのです。職員組合に加入してください。力をあわせて雇用と労働条件を守る取り組みを強めましょう。



■職員組合について、もっと詳しくお知りになりたい方は、下記までご連絡ください。

- 電 話：732-2111（内線）5735
- FAX：732-7303
- E-mail:kumiai@mta.biglobe.ne.jp