

筑波大学教職員組合 つくば連絡会ニュース

2003年8月28日(木) No. 15
発行・編集責任者 松本栄次(地球)
連絡先: 内線5012(齋藤静夫)
E-mail ssaito@ims.tsukuba.ac.jp
ホームページ <http://fweb.midi.co.jp/~wout/>

大学当局の就業規則案と労使協定について勉強する

第2回セミナー開催のお知らせ

9月2日(火) 午後5時15分～ 医学専門学群・医短会議室

<勤務時間はどのようなの? >

本学の法人化準備委員会任用・服務・労働条件専門委員会は、すでに数回の会合を開き、給料、労働時間、休暇などの就業規則、教員と技官のフレックスタイム制*など労使協定にかかわる事項について、検討を開始しています。

*フレックスタイム制: 1ヶ月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、職員はその枠内で各日の始業および終業の時刻を自主的に決定して働く制度で、職員がその生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができるものである。コアタイム(必ず勤務すべき時間)とフレキシブルタイム(その時間帯の中であればいつ出勤または退勤してもよい時間帯)からなり、コアタイムは必ずしもおく必要はない。

<給料はどのようなの? >

法人化後にも国家公務員の行政職(一)俸給表などは存在するので、国家公務員俸給表の例により正規職員の基本給をきめることができます。しかし、全国の国立大学等の法人化により、附属学校教員の教育職(二)(三)俸給表に適用者がいなくなり、また大学教員の教育職(一)俸給表は基幹となる適用者がいなくなり、行政機関の大学校のために残るだけです。

<労働協約とは何ですか? >

しっかりとした労働組合は、たとえば国家公務員の俸給表を用いる事など、当局と労働協約を結ぶことができます。

<労使協定は必要ですか? >

超過勤務手当(残業手当)の支給、フレックスタイム制については、過半数の労働者で代表を選び、代表と当局で労使協定を結ばなければ労働基準法に違反することになります。

労働条件分科会の委員である齋藤静夫(質工・技術専門官)さんとともに、当局の専門委員会資料、および労使協定の問題について勉強します。

会員以外の方もぜひご参加ください!

ご質問はいつでも、齋藤(内線5012、E-mail: ssaito@ims.tsukuba.ac.jp)

またはE-mail: wout@fweb.midi.co.jp へどうぞ。必要であれば当局担当者にも確認の上、お応えいたします。

労働基準法「改正」、どうなる女性の労働

<引用資料・坂本福子（弁護士） 部分は本会コメント>

労働基準法（労基法）はどのようにかわったか

労基法の一部「改正」が2003年6月、国会で成立し、来年1月に施行されます。今回の主な「改正」部分は以下のとおりです。

（１）解雇について

従来は、使用者は30日前に予告するか、30日分以上の予告手当を払えば解雇できるという条文だけでした。しかし、裁判所の判例では、解雇には正当な理由がなければならない、ということがほぼ確立されていました。今回は、解雇には「客観的合理的理由を欠き、社会的通年上相当であると認められない場合は」「権利乱用として無効」と条文に明記されました。政府案は修正された上、「最高裁判所判決で確立した解雇権濫用法理と民事裁判所実務の通例に即して作成されたものであることを踏まえ・・・」との国会の附帯決議が附されました。

リストラ「合理化」といわれる中で、女性を真っ先に解雇することは許されません。

（２）有期雇用について（期間を定めた雇用：いわゆる任期制）

これまで期間を定めた契約は1年（専門的職種については3年）以内とされていました。今回の「改正」で、3年（専門的職種については5年）とされました。期間の延長は、一回の更新で6年（専門職10年）などという若年定年制につながるおそれが十分にあります。

有期雇用の期間延長については、「正規雇用の代替を加速させないよう配慮するとともに有期雇用の無限定な拡大に繋がらないよう配慮すること」など、国会の附帯決議がつけました。

また附帯決議では、「有期雇用とするべき理由の明示化」「育児介護休業の適用」などを掲げています。

育児介護の問題は、女性にとっては現実に、切実な問題です。法律では期間に定めのある労働者には、育児介護休業について、適用される規定になっていません。育児介護休業は、高齢化社会の中にあって、有期といえども3年、5年となれば、必要といえます。

“専門的職種については5年の有期雇用ができる”という規定を適用して、本学で「全教員ポストの5年任期制」が評議会に提案されたままです。有期雇用・5年任期制の場合でも、育児介護休業を就業規則で確立するべきです。

（３）裁量労働制について

企画型裁量労働制については、大きく規制が緩和されましたが、専門業務型裁量労働制（たとえば、研究開発や新聞・出版の編集業務等）の導入に当たっては、規制が強化されました。

健康確保の観点から、当該労働者の労働時間に応じた健康・福祉確保の措置や、当該労働者からの苦情に関する措置などを、労使協定で定めなければならないこと、との規定が盛り込まれました。国会の附帯決議では、「裁量労働制を導入した事業場に対する労働基準監督官による臨時指導を徹底し、過労死の防止のための措置を講ずること」などが附されました。

裁量労働制については、現在、8時間労働制を崩し、違法な野放し残業に繋がるものとして、大きな問題にされ、こうした働き方が、現在の過労死問題に繋がっています。女性にとってはより深刻です。長労働時間を余儀なくされていけば、家庭をもって、子どもを産み、育てることは不可能でしょう。もちろん男性にとっても、子育てなどには、なかなか手がまわらないことになるでしょう。