



組合ニュース

ぐんだいたいタウン

Ⅱ-65号 2013.3.29発行

★ このニュースは、組合費と寄付金で作られています。★

群大ノ未来ツクル
新しい現実 新しい挑戦

群馬大学教職員組合 [URL] <http://web.union.gunma-u.ac.jp/>
[電話] 027-220-7863 [fax] 027-234-4140 [e-mail] kumiai@showa.gunma-u.ac.jp



(荒牧キャンパスの桜と木蓮)

組合学習会を開催

「労働条件引下げには合理性が必要」

伊藤 賢一 (広報部長 / 社会情報学部)

去る3月13日、群馬大学教職員組合は学習会を開催し、そもそも賃金や労働条件はどのように決まるのか、決めるべきなのかを再確認するという意味で、労働法がご専門の斎藤周さん(教育学部)に基本的な考え方をお話しいただく機会を持ちました。(→次ページに続きます)

リレーエッセイ 私のオフタイム「サッカー・ママのハードなオフタイム」	3
求人のお知らせ 本組合の事務局員(パート)を募集します	4
4コマ漫画「病名」	4

当日は、荒牧支部から8名、昭和地区支部から2名の参加がありました。多くの方々に知っていただくため、学習会の内容の一部を、本誌『ぐんだいたウン』上でお伝えします。

そもそも国立大学法人の教職員は公務員ではなく、民間企業の労働者に適用される労働法が適用されます。労働条件は、労働者と使用者との合意（労働契約）によって決まるものです。労働契約法6条では「労働契約は労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」と定めてあります。

しかし、労働者の立場の弱さを考えれば、多くの場合「合意」といっても必ずしも労働者の真意とは限りません。職を得るためには不満があってもあきらめて合意することは十分考えられます。こうした立場の弱い労働者を保護するためにあるのが、憲法・労働法ということになります。

日本国憲法28条は「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」として労働者が団結して使用者と交渉する権利を保障していますが、組合の組織率が相対的に高くない現状では、私たち群馬大学の教職員の労働条件を実質的に定めているのは、使用者が定めたルールである就業規則です。

就業規則とは、労働時間、賃金などの労働条件を規定するものですが、それが合理的なものであれば、労働契約の内容となります。群馬大学でももちろんこれを定めています。昨年の給与や退職金の引き下げのように、労働条件を変更する場合は、就業規則を変えなければなりません、そのときにその職場（事業場）で過半数の組合があればその組合の「意見を聴かなければならない」と定めてあります（現状では過半数が加入しているの組合がないので、過半数代表者の意見を聴いています）。

就業規則は使用者が一方的に決めるルールだからといって、もちろん恣意的に変更できるものではありません。特に給与削減のような、労働者にとっての「不利益変更」の場合には、次のような条件を満たすものでなければなりません。

労働契約法10条

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。〔以下略〕

要するに、就業規則の変更は合理的でなければならない、ということですが、なにをもって「合理的」とするかが次の問題となります。引き下げの必要性・内容と労働者が被る不利益との比較衡量によって判断されます。

詳しい内容については省略しますが、最近の労働条件の引き下げに高度の合理性があるのか否か、今後も団体交渉で厳しく追及しなければならないことを改めて再確認しました。

労働契約法改正の趣旨は雇用の安定化

また、学習会では労働契約法の改正にともなう有期契約についても取り上げられました。今回の改正では、有



期契約の教職員が5年を超えて更新した場合には、期間の定めのない契約への転換を申し出ることができる、ということ制度化したもので、法改正の趣旨は、あくまで雇用の安定をはかろうとするものです。連続した契約期間が5年に達するまえに雇止めされるのではないかと、という懸念が広がっていますが、教育研究や診療の継続性の観点から、こうした運用は大学にとって決して望ましいものではありません。法の趣旨に反するような運用が行われないように、組合としてもしっかりと注視していきたいところです。

リレーエッセイ～私のオフタイム

サッカー・ママのハードなオフタイム

とくめいきぼう
荒牧支部 某 教員

アメリカ英語では Soccer Mom (サッカー・ママ) という言葉がある。学齢期の子供にサッカーなど習い事をさせ、時間のやりくりをしながら送り迎えをしている母親のことである。アメリカのサッカー・ママは、郊外の一戸建てに住むアッパー・ミドルクラスの教育熱心な母親で、SUV やバンに乗って送り迎えをしているというイメージが定着しているらしい。



日本でもサッカー・ママという言葉を目にするが、英語が持つような意味やイメージはない。どのような母親をサッカー・ママと呼ぶかではなく、サッカー・ママとはどうあるべきかの「心構え」や「マナー」が語られている。かくゆう私もサッカー・ママの一員であり、私のオフタイムのほとんどは、クラブチームに所属するサッカー好きな息子のために費やされる。

現在息子が所属しているチームは活動が盛んである。火曜日、水曜日、金曜日の練習に加え、ほとんどの週末に練習や試合が入る。三重県、富山県、神奈川県、千葉県、茨木県、埼玉県など遠征に行くたびに、息子は台所の壁に貼られた日本地図をチェックしている。そのため、私の週末のスケジュールは

ハードだ。3月23日(土)の一日は以下の通り。

柏レイソル TOR U-10 大会 参加の一日

- 4:40 起床
- 4:45 お弁当&朝ごはんの用意。
- 5:20 息子を起こして、準備をする。
- 6:00 自宅を出発し、集合場所へ。
- 6:30 チームのバスを見送り。同時に試合会場に向かって出発。
- 6:40 高崎 IC。外環道で事故渋滞。
- 9:40 千葉県柏市 試合会場到着。
- 10:00 キックオフ。
1勝2敗 残念ながら翌日は下位リーグへ。
- 17:00 解散 自宅へ向けて出発。
- 17:45 夕食。ラーメンと餃子で。
- 18:10 柏 IC。さあ、我が家へ帰ろう。
- 20:10 帰宅。

週末は、平日よりも早起きをしなければならない。毎回、栄養のバランスを考えた4~5品目のおかずを詰めたお弁当を短時間で作る。本日の弁当は、白ごはん、具だくさんの和風スープ、ミニ・ハンバーグ、ベーコンとほうれん草炒め、スナックえんどうの塩茹で、プチ・トマト、デザートは苺である。お弁当箱が空になって戻ってきた日は、達成感さえ感じる。

所属クラブの監督からは、子供の成長を考えるために栄養学の勉強をするようにと冊子まで配布されている。職場でも、家庭でも、日々勉強。子供を持つ親は皆同じ。期間限定！オフタイムも頑張っています！

《求人のお知らせ》

本組合の事務局員（パート）を募集します

下記の要領で、群馬大学教職員組合の事務局員 1 名を募集します。

募集の基本条件

群馬大学教職員組合の趣旨および目的に賛同し、労働組合活動に対する理解を有すること。

職務内容は、組合事務補助。具体的には、

- ・ 会計補助（帳簿の記入）
- ・ 組合イベント開催補助業務
- ・ 広報業務（チラシ作成・チラシ配布・病院内の掲示板へのポスター掲示等）
- ・ 電話対応、来客時の対応（お茶出し等）教職員組合活動に必要な事務全般

雇用条件

- ・ 勤務場所：群馬大学昭和キャンパス内の当組合の事務所
- ・ 資格：短大卒程度以上の学力を有し、パソコンでワード、エクセル等が使用できること
- ・ 身分：非常勤事務局員（パート）
- ・ 任期：平成 25 年 4 月 15 日（もしくは 5 月 1 日）から平成 26 年 3 月 31 日〔毎年 3 月 31 日までの契約で年度更新有り〕
- ・ 勤務時間：13 時から 19 時
- ・ 労働日：月～金の週 5 日（ただし休日〔祝日、12/29～1/3 の年末年始〕を除く）
- ・ 休暇：年次有給休暇、特別休暇あり
- ・ 給与：時給 890 円（毎月末締の翌月 17 日払）、手当：通勤手当（実費支給 上限月額:55,000 円）

応募の締切

書類受付締切：2013 年 4 月 5 日（金）必着

応募方法

「非常勤事務局員応募」と宛名面に明記の上、①応募の動機（800 字程度）、②写真を貼付した履歴書（市販の用紙）、③紹介状を同封して、「群馬大学教職員組合人事係」宛に郵送してください。応募書類は選考終了後返却します。

応募書類送付先

宛先：〒371-8511 前橋市昭和町 3 丁目 39-22 群馬大学教職員組合人事係

※ 詳しくは組合ホームページ <http://web.union.gunma-u.ac.jp> をご覧になるか、組合までお問い合わせください

群大タウン4コマ漫画 「病名」

