山陰〇〇新聞（20××年10月16日）

島根大学でリストラ

島大で解雇の嵐

「非公務員化」のツケ

残る職員は給料半額に

第２号

詳しくは裏面を！

国家公務員として就職したのに、クビ、なんてあるの？　文部科学省は「法人化」しても大丈夫だと言っていたのに、...。

全大教

島根大学教職員組合

「法人化」について
真剣に考えてみませんか？

組合マスコット
しまだいちゃん

第２話　「非公務員化」と私たちの労働条件

「非公務員化」は国家公務員ではありません！

文部科学省内の「調査検討会議」は、法人化にあたっての教職員の身分を「非公務員化」とする「最終報告」を文部科学大臣に提出しました。つまり、私たち教職員は法人化と同時に国家公務員という身分を失うことになります。

私たちの身分は、国家公務員法や人事院規則の対象外となるので、「就業規則」や労働組合との「労働協約」に基づくことになります。「最終報告」は、「各大学の就業規則などにおいて、休職、解雇、退職、定年その他についての適切な定めが必要」としていますが、「就業規則」は法人の長（学長）が定めるもので、各大学の判断で行われるので、「競争原理」の中で教職員の身分や待遇を不安定にする危険性を持っています。

労働契約・就業規則・労働協約とは？

①労働契約

労働契約とは、使用者（大学当局）と雇用者（教職員）がある条件で雇用関係を結ぶ約束のことです。労働契約は、個人との間で契約されます。

②就業規則

就業規則は、「労働基準法」によって、「常時 10 人以上の労働者を使用する使用者」に対して作成することが義務づけられています。そして、使用者は労働者代表（組合など）の意見を必ず聴取して規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければなければなりません。

③労働協約

労働協約は、「労働組合法」に基づいて団体交渉などを通じて、使用者と労働組合との間で決められた事項を書面にしたものです（労使双方の署名又は記名捺印が必要です）。労働協約は、原則として当該の労働組合員のみに適用されます。また当然ですが、労働組合のない事業場では労働協約を締結することができません。

労働協約で決められた労働条件が、労働契約や就業規則と異なる場合、労働協約の定めが優先されます。労働協約の一般的な内容は、次のとおりです。なお、労働協約の有効期間の定めをする場合には、３年以内とされています。

（ア）　賃金、労働時間、休日、休暇、退職金制度などの労働条件
（イ）　昇進、異動、解雇、休職、定年制などの人事の基準
（ウ）　安全衛生、災害補償、福利厚生に関する事項
（エ）　組合活動やショップ制に関する事項
（オ）　団体交渉の手続き等に関する事項
（カ）　適用される労働者の範囲や有効期間

島根大学教職員組合　内線 2198（2002 年 10 月 16 日発行）

つづく