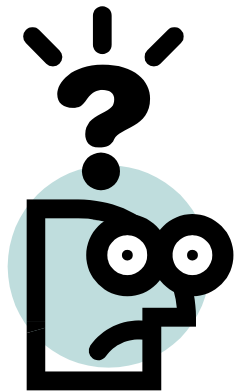
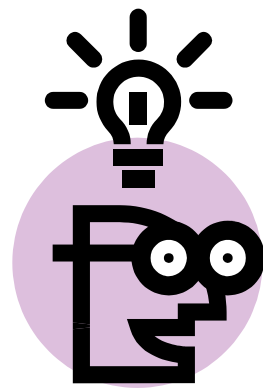


組合のススメ

いまさら組合？



いまこそ組合！



法人化後の私たちって？

公務員から非公務員へ

国立大学が法人化された今、私たちは、公務員ではなくなりました。私たちの身分を保障していた国家公務員法や教育公務員特例法は適用されません。私たちは神戸大学法人と労働契約を結んで雇われた、神戸大学法人の労働者（教職員）ということになりました。今後、給与や勤務時間、休暇などの労働条件は、お上からの通達（人事院勧告など）ではなく、使用者（法人）との交渉（労使交渉）で決まります。労働条件は労働者側の交渉能力次第で大きく変わってくるのです。

過半数代表者って？

組合の存在の重要性

現在、労働者側の代表として、過半数代表者が労使交渉にあたっていますが、神戸大学法人の8地区事業場のうち7地区の過半数代表者が組合員から選出されました。この事実は、労使交渉は労働問題に疎（うと）い個人では適切に対応できず、組合のバックアップがある組合員でなくてはこなせないこと、当局側も過半数代表者との交渉を経なければ決められない事柄が多く、実質的には組合の協力がなければ物事が進まないこと、を示しており、組合の存在の重要性が増していることが分かります。

この間、就業規則（注1）や労使協定（注2）など労働条件の基本となる重要な事柄について、組合のバックアップのもと、過半数代表者が、当局側の無理なスケジュール設定にもかかわらず粘り強く交渉し、内容を改善させるなど、一定の成果をあげてきました。

しかしもし組合が、労働者の過半数が加入する過半数組合になれば、自動的に過半数代表者となり、労働者の意見を広く集めて、より強い姿勢で労使交渉に臨むことができます。その結果リフレッシュ休暇などを労働協約（注3）で実現できた場合、組合員のみにも適用されるので、組合加入者にもメリットが大きくなります。また、組合には顧問弁護士もあり、組合に加入していれば、自分一人では解決できないトラブルにも対処できます。

法人化後の組合って？ パワーアップした組合

組合は、法人化前は職員団体扱いで、一般の労働組合に比べるとその活動に制限がありました。法人化後は一般の労働組合と同じく労働組合法が適用され、団結権、団体交渉権、団体行動権（ストライキ権）の労働三権が保障されるようになりました。今後は、使用者側が交渉の拒否や、組合員に圧力をかけたり、組合活動を妨害したりすることは、「不当労働行為」として処罰の対象となります。

組合の存在意義って？ 「抵抗」ではなく「提案」の場

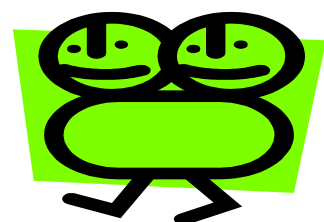
国立大学法人法の附帯決議では、「法人への移行に際しては、『良好な労働関係』という観点から、関係職員団体等と十分協議が行われるように配慮すること」が全会一致で確認されています。使用者は労働者が少しでも働きやすくなるような環境作りに誠意を示し、労働者はその誠意に応えてより質の高い仕事をしていく。そうやって労使がともに職場を盛り立て、高めあっていく関係になるために、労働者も意見を提案していくことが大切です。そのための「場」として組合はあります。

というわけで、「いまさら組合？」ではなく「いまこそ組合！」なのです。

「公務員」から「非公務員」へ。「任用」から「契約」へ。

「契約」は「自己責任」です。

しかし、組合に入っていれば、「自己責任」の時代でも、「ひとりぼっち」じゃありません。



注1 就業規則（労働基準法第89条など）

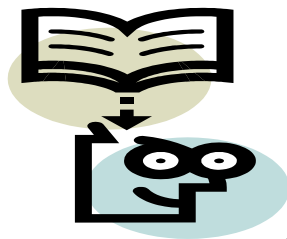
就業規則とは労働基準法に基づくもので、使用者が、労働条件や職場の規律などについて、事業場ごとに労働者の過半数を組織する労働組合または過半数の代表者の意見を聴いて作成するものです。作成された就業規則は過半数代表者の意見を添付して所轄労働基準監督署長に届ける義務があり、内容を労働者に周知する必要があります。

注2 労使協定（労働基準法第36条など）

就業規則は労働基準法に則って作成されなければなりません。しかし労働基準法では、例えば原則として労働者を1日8時間、週40時間以上働かせることを禁止しています。でも実際は残業をしなければ仕事が終わらないのが実情です。このままでは使用者は法定労働時間を超えて労働者を働かせるしかなく、刑事罰に処せられてしまいます。そこで事前に労働者側と残業に関する限度や手当を取り決めておく労使協定を結ぶこととなります。労使協定は本来労働者がしなくてよい残業などを使用者側の事情でできるようにするために結ぶものなので、労働者にとって有利な条件を引き出しやすくなります。

注3 労働協約（労働組合法第14条）

さきほどの労使協定は、広い意味では労働協約の一部といえます。あえて言えば、労使協定が労働基準法の罰則を免除するという消極的な働きをするのに対し、労働協約はより積極的な働きをするといえます。使用者と労働組合が賃金や労働条件等について約束を取り決め、労使間に新たな権利義務を生じさせます。賃金は就業規則の給与規定によって定められていますが、労働協約は就業規則に優先するため、ベースアップの労働協約が締結された場合、就業規則の水準を上回る給与が支給されることとなります。ただし、労働協約は使用者と労働組合との間で結ばれるものなので、その効果は組合員だけにしか及びません。



加入にあたってのQ & A

Q 組合費（月額）っていくら？

A 組合費は、本部組合費と支部組合費を合わせたものになります。本部組合費については、常勤職員の方は、 $(\text{本俸} \times 1.05\% + 500 \text{円}) \times 80\%$ の計算式で算出される額になりますが、2,760円を上限とし、それ以上はいただきません。また、非常勤職員の方は、常勤職員との待遇差を考慮して一律500円としています。これに各支部ごとに異なる支部組合費が加わりますので、目安として総額で、常勤職員は上限で3500円前後、非常勤職員は700円前後になるとお考え下さい。

Q 組合に入るメリットは？

A 就業規則に優先する労働協約は組合員のみ適用であること、また、個人では解決困難

なトラブルに遭った場合に顧問弁護士に相談できることなどは既に述べましたが、その他にも、所属部署を越えた交流の機会があり、人脈や情報のネットワークを獲得できること、厚生労働省認可のお得な教職員共済生協を利用できること等、多くのメリットがあります。

Q 組合に入ると差別待遇をされるのでは？

A 組合を作ったり、加入することは、使用者に比べて立場の弱い労働者が自らを守る正当な自衛手段として、労働組合法で認められていることです。組合加入を理由に差別待遇をすることは「犯罪」であり、団体交渉にかける、不当労働行為として労働委員会に救済を申し立てる、さらに顧問弁護士に助力を求める等によって糾弾することができます。当局側も、そのような行為に及んで大学のイメージを傷つけるのは得策ではないことはよく分かっているはずです。

Q 役員はできないんだけど・・・

A 組合は、組合員自らが民主的に運営するのが原則ですが、組合活動に参加できる度合いは当然一人一人違うので、一律に役員をお願いするようなことはありません。組合員それぞれができる範囲で役割分担して、組合を支えていただければいいのです。現在は本部書記局に三人の書記があり、組合活動のサポート態勢も強化されています。

Q 政党との関係はどうなってるの？

A 労働組合は、政治活動や特定の政党の支持活動を主たる目的とするものではありません。神戸大学教職員組合は、教職員の思想信条、政党支持の自由を尊重する立場から、特定政党の支持活動や選挙時の動員などは行っていません。組合員に集会やデモへの参加を強制することはありません。

Q 簡単に脱退できるの？

A 脱退届を出す等の手続きを踏めば、いつでも自由に脱退できます。疑問や不安もあるとは思いますが、いつでも脱退できますので、ひとまず組合に加入してみましょう。現場で働く当事者として希望や注文をどんどん出し、職場環境を改善していくために、どうぞ組合という場を利用して下さい。

Q 加入するには？

A 簡単です。このパンフレットに添付してある加入申込書に必要な事項を本部用、支部用とも記入して、学内便で教職員組合書記局宛に送って下さい。その後の必要な手続きはこちらで行います。組合はあなたの加入を歓迎し、あなたとともによりよい職場作りを考えていきます。自己責任の時代だからこそ、是非組合に加入して下さい。

W E L C O M E !

お問い合わせは書記局まで（内線 2550/2551）

TEL/FAX 078-882-5999 E-mail kobe-uu@ma3.seikyou.ne.jp

