

教員組合週報 組合ウィークリー」 2004年7月12日発行

〒236-0027 横浜市金沢区瀬戸 22-2 横浜市立大学教員組合 編集・発行

TEL 045-787-2320

mailto:kumiai@yokohama-cu.ac.jp

http://homepage3.nifty.com/ycukumiai/

**1. 任期制・年俸制問題を考える」第7回
労働条件はいつどのように提示されるの
か？**

6月末に行われた大学改革推進本部による「教員説明会」は、事実上「教育・研究評価プロジェクト」(中間案)の「説明」を中心としており、任期制や年俸制に対する教員の理解をえるステップとして位置づけられていたようです。

しかし、この「教員説明会」は、全教員にたいする公式の会議ではなく、その場で当局説明に明言されていたように教員の雇用条件に関する提示でもありません。秋以降に想定されている雇用条件に提示について、あらためて労働諸法規に則った手続きを確認しておきます。

各教員が使用者側と結ぶ労働契約にさいして明示されるべき労働条件の内容のうち、労働基準法では11項目が列挙されています。そのうち、契約期間、就業場所、労働時間、賃金、退職については書面交付による明示が求められています。労働条件の提示に際してはその内容について正確な説明をすべきであり、「労働契約の締結過程で積極的に誤解を招くような説明をした場合」労基法に抵触すると解されます。(東京大学労働法研究会「注釈労働基準法」)この点は、今後の労働契約締結過程で見逃さずに注意してゆくべきことがらです。

ところで、個人々々の労働契約が結ばれる前提として、集团的労働条件規制がつくられていなければならない、これは就業規則などで具体的に規定されることになります。たとえば、ある教員が任期1年で個別に合意したとしても、任期は3年ないし5年という条件が就業規則に設定されている場合、この合意は効力を否定されます。就業規則の開示や説明がない場合も労働条件明示の原則に違反することになります。各教員に「ん」と言ってもらえれば任期制であれ年俸制であれ導入できるといった安易な考え方は通用しないのです。教員全体の雇用条件がどのような協議・交渉を経てどのように制度設計されているか確かめることは大変に重要です。

労働条件明示の時期については、独立行政法人への移行にそくした根拠規定がありませんが、重大という言葉でも足りぬほど大きな不利益変更を教員に課す当局方針が必要な手続きもとらずに短期間で強行されるならば、それ自体で条件変更も違法となることを指摘しておきます。

2. 総会終了

7月6日、総会が開催され、本年度上期の活動報告が了承され、下期の活動方針案が可決されました。

下期活動方針骨子

組合員の団結により、以下のような点を重点として運動する。

1. 教員の雇用・労働条件を守る
(特に、当局が、任期制導入等の労働条件の変更のために、個々の教員に個別に各種の圧力を加えたり、組合との誠実な交渉を行うことなく一方的にそうした改変をすすめることを許さない。)
2. 改組にともなう教育・研究環境の劣悪化を防ぐ
3. 公正で民主的な大学運営の実現を求める運動
4. 組合組織強化
5. 大学内外の団体と連帯

3. こちらの選挙も投票お忘れなく

執行委員選挙

7月7日、前日の総会における候補の確認を経て、執行委員選挙が公示されました。

15日正午に投票を締め切り、即日開票が行われます。

投票がまだの方は、どうぞお忘れなく。