

新解雇規定

教職員の不安感を ただちに 廃止せよ 不必要に高める

就業規則からの削除を求めて

団体交渉を申し入れ

この間の学部長との懇談においても議題となった、先の実業規則に追加された解雇規定につき、三重大学教職員組合中央執行委員会は、8日、大学当局にその廃止を求めて団体交渉を申し入れました(概要は左掲のとおり)。

この解雇規定は、労働契約法18条改正にともなう、今年4月の有期雇用職員の無期雇用への転換を実効あるものとするための就業規則24条1項の解雇規定に「従事している業務を

廃止する必要性が生じた場合」「従事している業務に係る資金の受入れが終了となり当該業務を縮小する必要性が生じた場合」「配属されている組織を廃止する必要性が生じた場合」との規定を追加するものです。

規定を追加するものです。この規定は、その適用対象は、条文上、無期転換した職員の範囲を超えて、いわゆる常勤の職員等にも適用されるものです。

三重大学職員就業規則24条に追加された解雇条項に関する団体交渉の申し入れ

……(われわれは)これらのいずれにしても、現行労働契約法およびいわゆる整理解雇4要件(または4要素、東京高判1979年10月29日労民集30巻5号1002ページ)等により、対応が可能であると考えます。また、4号、5号については、非常勤・有期雇用を想定したものであれば一般の就業規則に書くのはなじむものではありません。安易な解雇基準の緩和は、許されません。

また、6号にいたっては、無期転換した労働者を対象としたものとされつつも、今度の労働契約法18条改正にともなう就業規則等改正の一環として制定された「国立大学法人三重大学無期労働契約転換者に関する規程」とはまったく無関係の、いわゆる常勤の労働者にも適用されるものです。したがって、条文上はその当初の追加目的を超えたところでの運用を可能としかねないものです。この点当局は、8月7日付けの回答において、その想定される適用の局面として、「一般的な組織改編等においては、他部局等への配置換等で対応することとなりますが、人員整理の必要が生じる規模の組織の廃止については、大学の将来構想を見据え、組織の設置目的やその達成度、予算等から広く判断し、学内で必要な手続きを経た上で、大学として判断することとなる」とされています。「学内で必要な手続き」とは何かはつきりしていないことも加味すると、この6号は、われわれの危惧、たとえば、この6号の適用により、学部・学科の改編・廃止に伴う常勤職員の解雇等の現実化の可能性を示すものです。文科省から人文学部・教育学部の再編・廃止が話題になっている今、この改正は、教職員の不安感を不必要に高めるものです。

以上の理由から、われわれは、職員就業規則24条1項4号から6号のいずれの規定も、国立大学法人三重大学職員就業規則において明示することになじまないものと考えます。この点、国立大学法人三重大学非常勤職員就業規則9条1項4号は、解雇について「職員就業規則第24条の規定に準じて解雇されたとき」としていますが、いずれも準用の範囲を超えるものです。

当労働組合は、これらの規則改正において意図された目的は、いずれも現行法の範囲での処理が要請されるとの認識のもとで、いずれも三重大学の就業規則等に盛り込むにはなじまないと考えます。われわれは、三重大学の教職員が安心して働き続ける条件を不必要に改悪することに反対する立場から、改正三重大学職員就業規則24条1項4号から6号の規定を削除されるよう、要求するものです。

以上

三重大学教職組人文学部支部執行委員会

2015年10月13日(火) 第84号

津市栗真町屋町1577 三重大学人文学部内

発行人 堀内義隆/編集人 前田定孝

E-mail: horiuchi@human.mie-u.ac.jp



学習コーナー

給与(賃金)とは?

「生活の糧」か「仕事に対する報酬・評価」か

深井 英喜

今年度から、〈年俸制〉が導入されました。年俸制移行者への給与の支払いは、これまでどおりに毎月1回決まった日に支払われますが、退職手当が消滅するかわりに、その分が毎月の支給の日に支払われること、それに加えて、支給金額決定の際に業績等の評価制度がリンクする可能性があります。しかしあらためて「給与とは?」と聞かれても、「よくわからない」と答える人が多いのではないのでしょうか。今回は、深井英喜さんに「賃金とは何か」解説していただきました。

給与(賃金)とは何かと問われると、「生活の糧である」または「仕事に対する報酬・評価である」のどちらかの答えが返ってくるだろう。この二つの答えはともに合理的である。しかし経済学的に見るならば、この二つの答えはまったく違う立場を表明している。

賃金とは生活の糧であるという意見は、経済学的にはマルクス経済学の生存費説に近い。これによると賃金の大きさは、賃金と引き換えに労働者が労働市場で売った労働力を再生産するのに十分なものでなければならぬ。なぜなら賃金の大きさが売った労働力を再生産するのに足りなければ、労働者は衰弱したり病気になるたりして次期の生産活動が滞るからである。労働力の再生産には、現役労働者の健康で文化的な生活の維持と、次

世代の労働力の育成が留意されている。

仕事への報酬・評価——追加労働投入量の成果

他方、賃金とは仕事に対する報酬・評価とする意見は、近代経済学の限界生産力説に近い。これによると賃金の大きさは、

は、他の条件を所与として生産にその労働力を二単位追加的に投入することで生み出された生産物(成果)の大きさと考ええる。つまりこの成果が、その追加された労働力が生産活動で成した貢献度の大きさと考える。

生存費説——労働力を再生産する費用

「企業への貢献度」を正確に測定するのは困難

この二つの説は、どちらも合理的で直観的には妥当である。しかし、所得分配の観点では異なる立場にたつ。生存費説は労働力の再生産を第一に考えるため、資本と労働との間の所得分配で労働への分配を優先し、その残りが資本の取り分である利潤(剰余)となる。限界生産力説では、資本と労働が生産活動でそれぞれがなした貢献度の大きさに応じて分配を

受けるため、所得分配の点で一見中立的である。しかし実務上、個人が生産活動になした貢献度を正確に測ることは不可能である。そのため、限界生産力説を実務に適用した場合、労使間の力関係で所得分配の分岐点が決まることになり、実質的には交渉力の高い資本に有利な考え方となる。

多くの企業が成果主義賃金制度の導入



に失敗している。原因は貢献度を正確に測る物差しを定めるのが困難なためである。特に労働組合が弱い職場では、貢献度を決定するのは実質的に経営側の胸三寸になる。そして、この恣意的な人事考課によって信頼が崩壊した職場内での競争が職員間の共同労働を困難にし、逆に生産性が落ちたのである。

脳科学の研究で、金銭的评价とそれ以外の言葉等による評価は、人間の脳反応では同じというのを聞いたことがある。賃金は生活の糧として考え、個人的な評価は別のもので代替するのが良くないだろうか。