National Teachers Union of Private Universities and Colleges

私大ユニオン・ニュース

題字：奥平　康弘

第６７号
2022/08/19

全国私立大学教職員組合（私大ユニオン）
〒101-0003東京都千代田区一ツ橋2-6-2
日本教育会館６階
電話03-3262-2151　FAX03-3262-2152
郵便振替00190-3-28088　http://upuc.org/

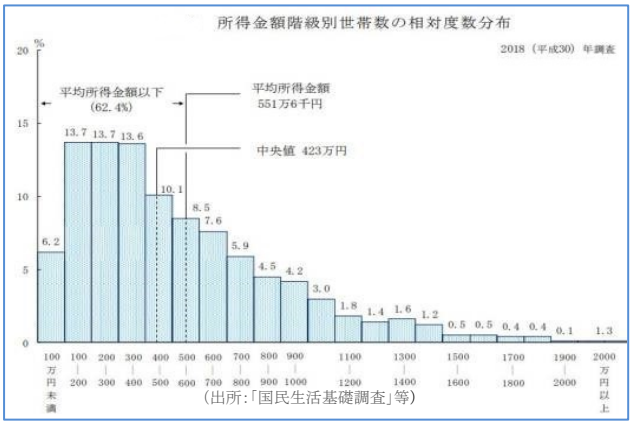
男女格差・正規と非正規の格差が歴然
所得格差拡大の張本人は産業界

日本経済の立て直しには、「サラリーマン重役」の跋扈する産業界の意識改革が必須だ。“自分さえ良ければウエルカムで、他者を顧みない”体質の改善が希求されており、「オール・ジャパン的視点」に立った経営感覚の醸成が急務だ。ここでは、「失われた30年」停滞しつづけた我々の賃金水準の悲惨な現況を再確認したい。

【世帯単位の所得は、最高値から100万円以上減】

世帯単位の年間所得は、国民生活基礎調査をベースにみると2018年は下図のようになる。平均所得は552万円、中央値は423万円だ。平均所得の最高値はバブル末期の1994年の664万円、中央値は1993年が550万円で、100万円以上減になっている。

世帯当たりの平均人員は2.5人で、1985年の3.4人から大幅減員。平均有業人員の実態は共働きが主だが、1985年の1.6人から1.3人に下がっている。



【労基法の「男女同一賃金の原則」は死文化】

2020年の1人当たりの平均年収は、民間給与実態統計調査によると、433万円になっている。

男性	532万円	平均年齢	46.8歳
女性	293万円	同	46.7歳

同年の毎月勤労統計調査にもとづき、中央値をみると、399万円で、平均年収の約92%となる。

男性	489万円（平均年収より	△43万円）
女性	269万円（　同	△24万円）

労働基準法第4条には「男女同一賃金の原則」の規定があるが、死文化している。大企業では総合職と一般職を設けて、男女の賃金格差を事実上放置している。私大では賃金体系は1本化されているものの、女性教員の比率は、ＯＥＣＤ加盟国中で最低だ。

【非正規労働者・失業者・無業者がアンダークラス】

2020年の正規・非正規(1年を通して勤務した者)の年収を比較すると、格差があまりに歴然としている。

	平均年収	中央値
正規	496万円	456万円
非正規	176万円	162万円

非正規労働者は、2000万人を上回り、全労働者の40%に迫っている。この内、有配偶者（夫婦共働き世帯中、一方が非正規）と、年金受給し非正規で働く高齢者を除外すると、純粋な非正規労働者は半数の約1000万人程度と想定される。この場合の非正規労働者の平均年収・中央値は、上記の数値より20万円程度上昇すると思われるが、低賃金に変わりはない。

さらに失業者(1ヶ月以内に求職活動を行った者)・無業者(配偶者なしの求職希望者)は、300万人に迫り、純粋非正規労働者とともにアンダークラスとなっている。

労働条件は法人との団交で決定するもの！

就業規則は使用者の「作文」全ては労働協約にあり

18 歳人口の減少期に入り、中小私大では定員割れが続出している。支出超過となり、経営困難となりつつある私大法人では、安易な一時金カット等の人件費削減が横行しているが、言語道断である。多くの場合、就業規則の不利益変更が一方的に強行されているようだが、そもそも就業規則は使用者側が**「勝手に自身の希望を綴った作文」**に過ぎない。労働条件は労使双方が対等な立場に立って、労使協議（団交）を経て決定すべきものだ。当局に経営方針や財政計画を問い質し、不当な人件費カットを跳ね返して、最終的には使用者と間で労働協約を締結して、労働条件を確認することが教職員組合の常道である。

以下、労働協約と就業規則の関係性を労働基準法と労働契約法の関係条文等を顧みる中で確認したい。併せて、労働組合法における労働協約に関する規定も紹介する。

【労使対等な立場での労働条件の決定】

労働基準法　第2条　労働条件は、労働者と使用者が、対等な立場において決定すべきものである。

②　労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

【労働契約とは】

労働契約法　第3条　労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

【就業規則とは】

労働基準法　第89条　常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。　（「次に掲げる事項」は省略）

【労働協約と就業規則の関係】

労働基準法　第92条　就業規則は、法令又は当該事業場について適用される労働協約に反してはならない。

【労働協約の成立要件等】

労働組合法　第14条　労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

第15条　労働協約には、3年をこえる有効期間の定をすることができない。

（注）労働協約は、その労組と使用者間の契約のため、当該労組の組合員のみ適用となる。したがって、当該労働協約の適用を受けない非組合員については、就業規則が依然として効力を有する。