

阪大分会ニュース

関西単一労働組合大阪大学分会
大阪市淀川区十三東 3-16-12 TEL&FAX:06-6303-0449
<http://handaibunkai.xxxxxxxx.jp/>
E-mail:handaibunkai@yahoo.co.jp

あらゆる相談受付中！！

正規・非常勤・派遣・委託など1人でも

入れる組合です

2015年解雇阻止！

阪大は「定年まで働ける」と言った責任をとれ！
長期非常勤職員全員を従来通りに継続雇用せよ！



阪大はデタラメな回答を撤回し謝罪せよ！

長期非常勤職員のみなさん。私達は昨年9月30日より、阪大と「お知らせ」について団交しています。石橋組合員は2007年度の契約更新に関して、元庶務係長から「定年まで働くことができる」と言われたのに、2015年解雇予告は納得できないので継続雇用をせよと要求し闘っています。

私達の要求に対して阪大は、①労働契約の締結ないし更新の都度、そのことを明示した文書を対象者に配布するなど、当時者間に誤解が生じないように努めてきた。②当時の庶務係長は「時期の如何を問わず、『定年まで働くことができる』と発言するはずがない」と言っている、と回答しました。つまり、阪大は「明示した文書」で「雇用期間の上限を保障したものではないことを周知してきた」から落ち度はないということです。

しかし、石橋組合員は「明示した文書」をもらっていないのです。そのことを追及すると、阪大は「明示した文書は配布ではなく電子メールで送信した」しかし、「到達したかどうかは確認できないが、送信

暦はある」というのです。「配布」から「電子メールで送信」と事実関係を変えたのです。そこで、石橋組合員は受信暦がないため、「送信暦があるなら見せてください」と迫ると、今度は「送信暦は見せる必要がない」と拒否したのです。

また、石橋組合員は「定年まで働くことができる」発言のあった意向確認時に提出した必要書類を提示して、詳細に状況説明をおこないました。それに対して「時期の如何を問わず、発言をするはずがない」と言うばかりです。しかし、当事者である石橋組合員だからこそ、具体的に覚えているのであり、石橋組合員に理があり、正しいことは明白です。それなのに、阪大は「飛躍にも程があり、事実と反する」と開き直り、「言った、言わない」の水掛け論に終わらせようとしています。しかし、私達は団交における阪大のデタラメで卑怯な回答を認めることはできません。即刻、回答の撤回と石橋組合員に謝罪すること、そして、2015年解雇を撤回し継続雇用することを強く要求しています。

「定年まで働ける」は大学全体の認識だったのだ！

多くの長期非常勤職員は職場レベルで「定年まで働ける」と聞かされ、「定年まで働ける」と期待と確信を抱いてきました。それは、大学全体としても労働慣行として認識する事態にあったといっても過言ではありません。何故なら、①私達との2004年3月24日団交にて「最大限定年まで雇用の可能性はあ

る」と回答をしたこと、②法人化移行時に阪大教職組および長期非常勤職員に対しておこなった交渉や説明会において、長期非常勤職員が定年まで雇用されるという回答や説明をおこなったこと、③2005年新給与制度導入の際に、長期非常勤職員に時間給一覧表を配布し、その「最長雇用期限」欄に各人の定年年月日を記載したこと、④2007年3月14日、「就業規則の内容を誤解し、誤った期待を抱かせないため」という留意点を内容とする通知を各現場の管理職に送付したこと。そのことは、各現場の人事担当者が「長期非常勤職員は定年まで働ける」と理解し、全学的認識であったこ

もくじ

1. 阪大は「定年まで働ける」と言った責任を取れ！
2. 「お知らせ」・「当分の間」とは？
3. 談話室のご案内
4. 闘う長期非常勤職員から
5. 特例職員から

とを証明していること、等から明らかです。

阪大は非常勤職員が「期間の定めのない常用労働者」となることや「更新期待権」が発生することを防止することに必死なのです。それは、長期非常勤

非常勤職員を簡単に雇い止めできる根拠がないからであり、「定年まで働ける」と期待を抱かせれば、さらに雇い止めできないからです。

最小11年以上にもなる長期非常勤職員を雇い止めする根拠はない！

阪大が導入した短期雇用制度は「解雇つき雇用制度」であり、恒常的な業務に期限をつけることは不当です。法人化以前から働く長期非常勤職員は、2015年には最小11年以上継続雇用されることになるのです。11年継続雇用は更新を10回くりかえしており、「期間の定めのない常用労働者」なので、解雇はできないはずですが、法人化以前から長期間勤務してベテランになっている長期非常勤職員を「『当分の間』の経過措置の廃止」によって雇い止めする合理的な理由は全くないのです。ところが、阪大は「働かなければ生活できない」と訴えつづけている多数の長期非常勤職員や短期非常勤職員を雇い止め解雇し路頭に迷わそうとしているのです。

京都大学は法人化にあたって、長期非常勤職員（約1300人）について定年までの雇用保障をおこなっていました。それに比べて、阪大は法人化に際して「定年まで働ける」と期待と確信を抱かせながら、ベテランの長期非常勤職員を都合よく使いまわし、法人化が落ち着いてきた途端にほうり出そうというのです。こんなに酷い不当な非常勤職員使い捨て・女性差別がまかり通っていいはずは断じてありません。

石橋組合員雇用問題の団交は、毎回学内外の闘う仲間たちの力強い支援を得て阪大を徹底的に追い詰めています。長期非常勤職員の皆さん、これまで通りに働けるように、共に手を繋ぎ、闘おうではありませんか。阪大分会への結集をよびかけます。

「お知らせ」「当分の間」とは？

04年大学法人化に際し、阪大は非常勤職員就業規則を一方的に制定し、定時勤務職員（8時間パート）は3年限り、短時間勤務職員（短時間パート）は更新1回の6年限りという短期雇用制度を導入した。しかも、阪大はこの雇用期限には法人化以前の勤務年数を含むとしたので、3年以上働いてきた定時勤務職員、6年以上働いてきた短時間勤務職員は法人化にあたって解雇されようとした。我々の非常勤職員大量解雇阻止闘争もあり、阪大も法人化をスムーズに進めるために、「法人化以前から働く非常勤職員は、当分の間、就業規則の雇用期限の適用除外とする」との「役員会申合せ」をおこない、法人化を乗り切ったのだ。これが「当分の間」問題である。

ところが、09年10月26日、阪大は突如、法人化以前から勤務する長期非常勤職員（400人余り）に対し、「特例職員制度導入に伴う、今後の雇用等についてのお知らせ」（以下「お知らせ」）を通知した。この「お知らせ」は特例職員制度導入を前面に掲げているが、本質は、長期非常勤職員を就業規則の短期雇用の適用除外としてきた「当分の間」を撤廃する（2015年までとする）ということであり、長期非常勤職員に「特例職員になるか、退職」を迫るものであると同時に「大量解雇通知」である。



非正規労働者の談話室

2012年3月末雇い止め解雇攻撃に直面している短期非常勤職員の闘いと、長期非常勤職員の2015年解雇阻止の闘いを1つのものとして取り組んでいます。

**ひとりで悩まず、
いつでも相談においでください。**

日時 3月15日(木) 第1会議室
4月26日(木) 第3会議室
いずれも午後6時～9時

場所 豊中市立千里公民館
(豊中市千里文化センターコラボ内)

アクセス 北大阪急行または
モノレール・千里中央駅下車

闘う長期非常勤職員から 非常勤職員同士が繋がって、継続雇用を勝ち取ろう!!

突然の「お知らせ」

2009年10月、長期非常勤職員に届いた1通の封書。それは、「特例職員制度」を導入するから、「特例職員」になるか、5年後(2015年3月末)辞めるか選りなさい、という内容。この「お知らせ」に、長期非常勤職員だけでなく、教職員の多くが驚き、動揺した。なぜ、既に8年以上働き続けている長期非常勤職員が辞めさせられなければならないのか？

石橋は、2003年4月、法人化の1年前に人間科学部図書室に「司書」として採用された。現在は、カウンター業務を主とした業務をおこなっている。図書の貸出や返却だけをしているわけではない。図書や雑誌と利用者を繋ぐ図書室の中で重要な業務。利用者からのどんな質問にも答えるのが人科図書室。それを経験だけを頼りに対応している。なぜ、そのような職員を辞めさせて、新しい人を雇わなければならないのでしょうか？

2015年3月末解雇の理由

大学が示した理由は2つ。1つは、「雇止めをする場合には、その理由を明示しなさい」という厚生労働省の告示。「『特例職員制度』を作るから、なれない人は辞めて」というのが、合理的な理由だともいうのでしょうか？

もう1つは、運営費交付金等、資金が年々減少していくとの理由。「資金が減る可能性が高いので、雇用を保障できない。そのような不安定な状態で雇用を継続することは、雇用責任を果たせていないので、雇用の終期を決定した」と言った。大学が雇用責任を果たすと、大勢の長期非常勤職員がクビになる。それが雇用責任か？

定年まで働ける

そもそも大学は、法人化の際に「当分の間は、労働契約の更新可能年数に制限を設けない」という「申合せ事項」を作り、法人化前から働く非常勤職員の雇用を継続させた。大学は、「法人化移行時から、あくまでも経過措置期間は「当分の間」ととどまることを周知している」と述べ、「さらに労働契約の締結ないし更新の都度、そのことを明示した文書『大阪大学で働く非常勤職員の皆さまへ』を対象者に配布するなど、当事者間に誤解の生じないよう大学としては

努めてきた」と回答している。

しかし現実には、法人化前から、あちこちで「定年まで働ける」という言葉が聞かれていた。石橋も2006年12月に、当時の庶務係長から「定年まで働ける」と聞いている。その状況を団交の場で説明したが、大学は「そんなことを言うはずがない」とだけ繰り返す。大学は「水掛け論」だと言うがそんなことはない。石橋が「定年まで働ける」と認識していたことは事実なのだから。

さらに、『大阪大学で働く非常勤職員の皆さまへ』を見たことがないと言うと、「文書が渡っていないなくても法的には問題ない」と主張する。渡っていないけれども問題がない文書を示して、「誤解の生じないよう努めている」とは何事だろう。

特例職員には、なれない

定年まで働けるつもりが、ある日突然「特例職員採用試験」に合格するか、5年後辞めるか、の二択を迫られた。「特例職員採用試験」の概要さえ明らかにされないで、だ。

既に8年以上働き続けてきた。なぜ今更、試験によって選別をされるのか。毎年、雇用契約を更新してきている。今の業務に適性があるから更新できるのだ。特例職員の条件では働けない人もいる。その人たちは、辞めるしか選択肢がないのだ。

「司書」として採用された私は、せめて図書の仕事がしたい。だから、事務職員しか採用区分のない「特例職員採用試験」は受けられない。

この主張を大学は良く知っているようだ。昨年10月に発表された「一般職員採用試験」―「特例職員制度」とは別物―では、これまでなかった「図書職員」の採用区分が作られた。しかも「司書資格の有無は問わない」という但し書き付。司書資格を持たない図書職員が、司書資格を持つ非常勤職員を指導する場合もあるということか。おかしい話だ。

繋がる

この秋に大学内でおこなったピラマキ。業務の中では、他の学部の人と接触する機会がない。図書館の人とさえ滅多に会わない。これでは、全学に散らばる長期非常勤職員と繋がり、団結することなどできない。

最近、阪大分会では、HPも作成したが、実際に歩いて、話をして、ビラを渡すということも忘れてはいけない。長期非常勤職員同士が繋がっていくためには必要なことだ。その繋がりの基点となれるよう

に活動していきたい。とにかく、任期満了と名の付く解雇まであと約3年。継続雇用を勝ち取るため、3年間、思いっきり暴れよう。(石橋)

特例職員から なぜこんなに「しんどい」のか？



特例職員として働き始めて1年半。実感として本当に長い一年半です。何度も何度も押しつぶされそうになる毎日の連続。“背水の陣”、そんな感じの特例職員スタートでした。きっと私同様に非常勤職員から特例職員にかわった人たちも、みんな多かれ少なかれ同じような“陣”で闘っているのだろうなあ、と想像できます。

なぜこんなに「しんどい」のか？ いったい何が「問題」なのか？——

大阪大学では今やどこの職場でも、事務職員、特任事務職員、非常勤職員、派遣職員、嘱託職員など、さまざまなカタチで雇用された職員であふれかえっています。そしてあろうことか、大阪大学はこの雇われ方の違いから「待遇の違い」を肯定し、「同じ職場」で「同じ仕事」をしているにもかかわらず、まったく違う給与、休暇、諸手当から、生活をおびやかす最大の要因である雇用期限の有無まで、その「差別」が、平然とまかり通っています。

このいびつな構造の職場で、相対的にみてより冷遇された立場の非常勤職員として長らく働いてきた私たちが、特例職員としてより優遇された立場にかわったとき、私たちが自分自身に課してしまうプレッシャーは計り知れないものです。——「同じ仕事」に携わっていながらより優遇されるのだったら、その仕事に対して100%ではなく、120%あるいはそれ以上の力を出して取り組み、まわりの人以上に働くべきではないか——そんな思いに無意識のうちに苛まれつづけることになるのです。そしてこれこそが、私たちを“背水の陣”に追い込む要因といえるのではないのでしょうか。

でも、私たちが120%の力で働かなくてはならないと思いつくのは、果たして自己責任でしょうか？ どうやらそうではなさそうです。「同じ職場」で「同じ仕事」をする者がみな「同じ待遇」であるなら、こんな思いに苛まれる必要はないのです。みんなが同じ立場で協力して一人ひとりがそれぞれの100%の力を出し合えばいいはずです。職場内に大きく横たわる「差別と分断」の構造自体が問題なのです。

それでは、いったいこのいびつな差別と分断の構造はどうやってできてきたのか。——

それは、決して自然に生まれたものではありません。大阪大学が進める政策の中から生まれたものです。大阪大学が推し進めている「正規職員は一部にとどめ、安い労働力としてさまざまなカタチの非正規職員を大量に雇い、めいっぱい利用し、“利潤”をあげる」政策から創り出されたものだといえます。そして今や非正規職員を安く利用するだけにとどまらず、「争議にならないよう前もって雇用期限をつけて、スマートに入れ替えていく」ことを断行しようとしている大阪大学。

特例職員として、一年半たった今、私はようやく自己責任に転嫁され追い詰められた“背水の陣”から抜け出す必要があることを悟り始めました。私をそして私のまわりの働く仲間であるみんなを分断しぎりぎりまで追い詰めていく“政策”をとってはばからない「大阪大学」にこそ、問題があることが見えてきたのです。(吉田)

短期雇用制度を撤廃し、短期非常勤職員の
2012年3月雇い止め・解雇をするな！！