

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.xxxxxxx.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



100号記念！ 長期非常勤職員 2015年3月末解雇撤回闘争の軌跡

職場に戻るまで闘うぞ！

働き続けたい！

「お知らせ」による 2015年3月末解雇から、1年以上が経ちました。就労闘争を続けていますが、大学は「制度だから」と私たちの要求を「理解」する気さえありません。私たちは、大学の言い分を(一応)「理解」はしています。しかし、「納得」できないと、裁判に訴えたのです。

その裁判も佳境を迎えています。不誠実団交に関わる中労委の不当命令取消裁判(東京地裁)は8月18日に判決を迎えます。私の地位確認裁判(大阪地裁)も、9月21日に結審を迎えます。10年以上も働き続けてきた労働者が職を奪われるということがどうしても「納得」できないと、私は雇止め解雇される前に将来の地位を確認するため提訴しました。

私は「働き続けたい」と繰り返し大学に伝えてきました。確かに3年という有期労働契約でした。しかし、その労働契約の更新ができないと思ったことは一度もありません。庶務係長が「定年まで働ける」と言ったことも大きいですが、職場の雰囲気は私たちの意思に反して雇用を打ち切る可能性を否定していました。「来年も働いてくれますよね」「はい」それが、私たちの意向確認だったのです。このような簡単な形で、10年にわたって継続雇用されてきたのです。それはつまり、人科図書室で私が必要とされているということです。だから、「制度だ」の一言で職を奪うことは許せません。

非常勤の業務は「補助的」なんかじゃない！

地位確認裁判の中で、私は業務の実態を訴えました。毎日職場に出てきているのに「非常勤職員」と呼ばれています。その「非常勤職員」という言葉が、有期雇用を正当化し、可能にしています。「非常勤職員」という言葉が、私たちの業務を「単純な」「軽易な」「補助的な」業務だと言わせるのです。しかし、実態は違います。1日の労働時間のほとんどを非常勤職員ばかりで過ごします。日常的な図書室業務は、すべて非常勤職員で考え、判断して進めています。いちいち常勤教職員に確認を取ることもありません。そういう「欠かせない業務＝恒常的業務」をしている非常勤職員を「期間満了だ」と切り捨てることはできないのです。

石橋組合員組合加入後 (2011-2013)						「お知らせ」以降 (2009.10.26-)										法人化後 (2004.04.01-)				法人化前 (-04.03.31)									
12	11	7	6	5	11	10					09					07		06		05		04		03	02				
12	11	7	6	5	11	9	6	4	2	1	12	11	11	11	11	10	5	4	3	12	2	4	3	2	4	3	2	4	8
27	9	2	15	1	16	15	22	1	27	21	18	25	24	6	5	4	26	22	1	14	1	1	24	27	1	1			
大	組	組	組	組	組	組	石	石	回	回	回	回	大	大	大	回	大	組	石	大	石	大	石	回	大	石	組		
図書室長「2年・更新なし」	3年契約を人科へ要求	中労委へ再審査申し立て	府労委 不当命令	阪大抗議メーデーはじめる	石橋組合員の組合加入を通知	不当労働行為救済命令申し立て	府労委へ	鷲田学長(当時)と直談判	3年で契約更新	第1回なんなん集会	「お知らせ」第4回回交 これをもって回交拒否	「お知らせ」第3回回交	「お知らせ」第2回回交	「お知らせ」役員会決定	「お知らせ」説明会(豊中・箕面)	「お知らせ」説明会(吹田)	「お知らせ」第1回回交	「お知らせ」通知	「非正規労働者のための談話室」開始	3年で契約更新	の留意点」(通知)	「非常勤職員の雇用にあたって (by人科庶務係長)」	「定年まで働ける 新給与制度導入(低賃金化)	3年で契約更新	「最大限定年まで雇用の可能性はある」	就業規則(最終案) 役員会申合せ「当分の間」(案)	人科図書室採用	阪大分会結成	

「説明」もなく解雇？！

「制度だ」「期間満了だ」は、就労闘争の中で大学が繰り返すセリフです。しかし、これは雇止めの理由にはなりません。これまで更新を繰り返してきているわけですから、更新をしない理由をきちんと説明しなければなりません。私たちは、賃金を得ることで生活を成り立たせているのですから、正規職員に比べて働く時間が少し短いというだけのことで、「期間満了」という簡単な解雇が許されていいはずがありません。こんな不当なことはないのです。なぜ長期非常勤職員を辞めさせなければならないのか。なぜ、「お知らせ」をつくったのか。なぜ、その「お知らせ」で大勢の長期非常勤職員が職を奪われなければならないのか。そして、それを回避する方法はなかったのか。そういうことを丁寧に説明しなければ、労働者は「納得」することなどできないのです。そのような説明を一切しないまま、大学は強行的に私をはじめとする長期非常勤職員から職を奪ったのです。

このような非常に簡単な、安易な「期間満了」という名の解雇が横行しています。2013年4月に改正された労働契約法では、有期雇用であっても5年以上働けば、無期契約に転換できることになりました。しかし、3年とか5年とかの最大雇用年数を厳格に適用し、阪大のように無期転換を逃れようとする大学もあります。

非常勤職員の側が有期雇用を望んでいるわけではありません。それでも非正規労働者は年々拡大しています。つまり、「有期労働契約」の労働者が増えているということ。私たちと同じようにクビを切られる労働者が増えているということ。そんなことは許されない、非正規労働者でも、安心して働き、生活できる社会に変えたい、そんな想いで闘っています。今後ともご支援を！



灼熱の中、就労闘争続けています！

(阪大分会・石橋美香) 6.6 全国争議団交流会 阪大就労闘争

～．．．

大学教職員の分断を超えた人事労務政策の確立を : 真の「均等待遇」を問う石橋裁判

大阪大学職員としての地位確認のため、石橋さんが大学を相手に訴訟を起こしたのは、2014年11月のことでした。石橋さんの裁判に私が直接関わるようになったのは2015年の夏ごろからですが、裁判を通じて改めて強く感じたのは、阪大の人事労務政策の矛盾がこの非常勤職員問題に集約されているということでした。ここでは、裁判での論点に関して二点だけ指摘しておきます。

「お知らせ」は騙し討ち！

第一は、法人化前からの非常勤職員に対する「当分の間」の経過措置において、近い将来に終期が定められることが明白であったかという点です。大学側の主張では、非常勤職員の雇用期限は「延々と更新され続けることがあり得ない仕組みとなっており」、「雇用契約が漫然と更新され続けることはない」旨を述べます(この主張自体、非常勤職員の皆さんへの差別意識が垣間見えますが)。ただ、激変緩和の経過措置として、「当分の間」、長期非常勤職員には雇用期限を設けなかったのだと言うのです。

しかしながら私は、大学法人化への移行期の2004年段階から、すでに「近い将来の終期」が定まっていたという大学側の主張は疑問に思います。2004年3月における過半数代表への説明会では、就業規則の運用申し合わせとして、「当分の間」雇用が継続される非常勤職員は雇用年数の制限を設けないことが確認されていますし、同じく2004年3月における組合との団体交渉でも、少なくとも「近い将来の終期」を予想させるような発言はありませんでした。このことから大学側は、2004年の大学法人化段階では、「当分の間」の経過措置をすぐに撤廃するかどうかについて、

明確な方針は持っていなかった(あるいは公式に発言できなかった)ものと考えます。関単労との団体交渉において、2006年11月頃から、大学側が「当分の間」規定の撤廃を述べはじめていたことを、本裁判にかかわって私は初めて知りましたが、大多数の一般教職員はそのことを知るよしもありませんでした。ですから、2009年10月の「お知らせ」は、当事者にとって騙し討ちと受け取られたのです。

裁判の過程で、大学側は「近い将来の終期」に関する主張をあまり展開しなくなっているように見えますが、いずれにしても、このような非常勤職員の雇用期限に関わる重要な労働条件の変更が、組合や、何よりも当事者の長期非常勤職員に十分説明することなく、同意を得ることもなく、「お知らせ」という紙切れ一枚で強行されたということ自体、大学側の「お上意識」を象徴的に示しているように思います。



非常勤は常勤職員の補助的業務をしているのではない！

第二は、常勤職員＝「恒常的業務」＝無期雇用、非常勤職員＝「補助的業務」＝有期雇用という大学側の主張の妥当性です。これも、大学側の非常勤職員に対する差別意識が見てとれますが、それを別にしても、この主張は、職場の実態を見ない(見ようとしぬ)人事課職員の机上の空論であると思います。

現在の非常勤職員の業務は、元々は常勤職員が勤めていた業務が、度重なる人員削減によって非常勤職員の業務に転化したものです。各部局の事務部の業務分担一覧などを見ても、非常勤職員が常勤職員の補助的業務をしているという事実はなく、そこではむしろ各部署の業務を各職員でどのように分担しているのかが問題となります。となると、業務内容で常勤と非常勤を弁別するのには無理があり、両者を区別するのは、結局のところ、①労働時間、②異動の有無、③試験採用、などの項目となります。しかしながら、①についてはすでに短時間正社員制度が厚労省により推進されており、②についても阪大職員の大多数は豊中・吹田・箕面地区の異動が問題となるので、あまり本質的な問題とは言えません(東京オフィスや海外など遠方への転勤となると、常勤職員でも考えるでしょう)。残された③についても、特例職員採用試験や、大阪大学職員採用試験(任期付・非常勤職員対象)の採点基準を大学側はそもそも公表していないため、適切な人員採用を大学が行っているのかをそもそも判断することができないのです。

よく知られていることですが、EUでは1997年12月15日の指令で、パートとフルタイムの均等扱いを原則として確立しています。日本では、安倍政権が「同一労働同一賃金」を高唱し、最近の裁判でも再雇用社員と正社員との賃金に格差を設けるのは違法との判決が出ていますが(2016年5月13日東京地裁判決)、賃金や退職金など金銭以外の面では、残念ながら日本では、「均等待遇」の原則を適用することが遅れているようです。今回の石橋さんの裁判では、大学の現場における雇用期限での「均等待遇」の問題が問われているのであり、この点からも極めて重要な裁判ではないかと思っています(北泊謙太郎)。

6・18「なんで有期雇用なん!？」

学習会報告

6月18日(土)、大阪のPLP会館で中島光孝弁護士(大阪労働者弁護団)を講師に、「そのサイン、ホンマに同意なん!？」最新の最高裁判決から考える非正規労働者のためのサバイバル術」の学習会をもった。

中島弁護士は「不更新合意の成否及び効力」を演題にかかげ、石橋組合員の地位確認裁判の核心でもある不更新条項問題について、懇切丁寧に話をされた。明確になったことは、最近の判例傾向は「労働者の自由意志に基づく同意であるかどうか」「立場の弱い労働者側が同意したとしても、それだけで判断せずに、事前の情報提供や説明内容などを考慮して判断すべきだ」(山梨県民信用組合事件最高裁判決)という判断基準が入り始めていることだ。このような勇気づけられる判例がでてきており、阪大分会の2つの裁判も、それに続きたいと強く思った。

会場から、多くの質疑応答があり、有意義な学習会であった。特に、契約書に不更新条項が入っているが、それ自体が形骸化しているなど、酷い実態が報告された。その後、ハローワーク雇止め裁判原告の時任玲子さん、大阪市大の特任研究員雇止めと闘うユニオンぼちぼち、阪大の長期非常勤職員解雇と闘う石橋組合員らからアピールがあった。また、大椿裕子さん(関西学院大学雇止め解雇事件当該/大阪教育合同労働組合執行委員長)からも熱いメッセージが届いた。

第9回・地位確認裁判(結審)
2016年9月21日 11:00～
大阪地裁809号法廷

8・18東京地裁中労委命令取消裁判判決日に結集を

2014年8月20日の提訴以来、私たちは2年にわたり中労委命令取消裁判闘争に取り組んできたが、ついに判決日を迎えることとなった。

この裁判の争点は、2015年3月末長期非常勤職員解雇の発端である「2009年10月26日『お知らせ』（「当分の間規定」の撤廃）」について、①大学の組合との団交における対応が団交拒否および不誠実団交であったか、その前提として②「当分の間規定」が労働契約の内容である労働条件となっていたか、である。「当分の間規定」を撤廃することは労働条件の不利益変更（解雇そのもの！）である。したがって、大学は組合と誠実に団交する義務を負っているのだから、誠実に協議し、合意を目指して団交をしなければならない。つまり、大学は団交において「当分の間規定」撤廃の必要性、理由について説明しなければならないのだ。

しかし、阪大は合理的な理由を述べることは一切なく、決定事項を繰り返すばかりであった。にもかかわらず阪大は、組合に対しては、「組合の要求が同じである以上、団交を継続する必要はない」と一方的に団交を拒否し続けている。大学は団交の場を「大学の方針を説明する場」としか考えていない。この不誠実で組合無視の対応は、わが組合だけではなく、大阪大学教職員組合や関西圏大学非常勤講師組合なども同様で、不当労働行為にあたる。

「事前説明が必要」退職金減額 最高裁初判断

ところで、本年2月19日、最高裁は山梨県民信用組合事件について、「賃金や退職金を不利益変更する場合は、事前に内容を具体的に説明して同意を得る必要がある」との初判断を示した。この最高裁判決は、賃金や退職金に関する不利益変更に関しての労働者の同意の有無についての判断基準を示したものである。その趣旨は、阪大の「当分の間規定」撤廃問題にも当てはまると考えられる。2月22日の証人尋問で、東京地裁裁判官は加藤分会長に対して、「大学は団交にて『当分の間規定』撤廃について、どのような説明をしたのか」と、この最高裁判決を意識した質問をした。

私たちは、阪大に対して「お知らせ」について内容ある団体交渉を実現させ、石橋組合員ら長期非常勤職員の解雇を撤回させるまで、踏ん張っていく決意である。学内外からの多くの傍聴支援をよろしくお願いします。

====非正規労働者の談話室====
 あなたの職場のコト、話してみませんか？
 正規の方も来られています。
 お気軽にお越しください。
8月25日（木） 午後6時～
 豊中市立千里公民館（千里中央下車）
 第2会議室



裁判提訴後 (2014-2016)													石橋組合員組合加入後 (2011-2013)												
16				15				14					13												
9	8	4	2	4	3	2	2	11	8	8	6	5	1	1	11	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1
21	18	18	22	1	31	28	22	6	20			1	23	15	1	21	15	13	10	8	6	28	2	18	8
石	組	組	組	組	大		組	石	組	組	組	組	組	組	組	組	大	石	組	大	組	回		回	石
地位	中	組	取	就	組	第	解	地	中	学	全	阪	関	中	関	抗	場	雇	抗	い	抗	石	第	承	契
確	労	位	消	労	石	6	雇	位	労	内	国	大	西	労	西	議	へ	用	議	不	議	橋	4	約	約
認	委	確	裁	闘	橋	回	撤	確	委	ア	署	抗	西	委	西	文	持	契	行	更	行	大	回	更	更
裁	不	認	判	争	の	なん	回	認	不	ン	名	議	西	不	文	書	つ	約	動	新	動	学	回	新	新
判	当	認	決	争	解	なん	回	判	当	ケ	開	議	西	当	書	と	つ	書	「	新	「	大	回	新	新
決	命	認	決	始	雇	なん	回	決	命	始	議	当	が	合	つ	書	合	新	「	大	回	新	新		
結	令	認	決		を	なん	回	提	令	配	施	議	命	届	意	た	に	意	大	回	大	回	新	新	
審	取	認	決		強	なん	回	訴	取	布	実	議	令	く	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
結	消	認	決	行	行	なん	回	大	消	5	施	議	取	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
審	裁	認	決		行	なん	回	阪	消	0	実	議	消	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
結	裁	認	決		行	なん	回	大	消	3	施	議	消	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
審	判	認	決		行	なん	回	大	消	0	施	議	消	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
結	判	認	決		行	なん	回	大	消	3	施	議	消	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
審	判	認	決		行	なん	回	大	消	3	施	議	消	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
結	判	認	決		行	なん	回	大	消	3	施	議	消	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
審	判	認	決		行	なん	回	大	消	3	施	議	消	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	
結	判	認	決		行	なん	回	大	消	3	施	議	消	と	思	た	は	意	大	回	大	回	新	新	