

# 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/>

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

## 石橋組合員の地位確認裁判

# 大阪高裁 7月14日判決に結集を！

## どうして働き続けられないの？

2014年11月6日に提訴した石橋組合員の地位確認裁判は、とうとう大阪高裁で2017年7月14日に判決を迎えることとなりました。

石橋組合員は、12年間働き続けました。しかし、一方的に通知された2009年「お知らせ」によって、2015年3月末で解雇されました。

2016年12月14日、大阪地裁は、石橋組合員の雇用実態について、法人化後3回の更新と11年の雇用、臨時的業務ではないことを認めておきながら、「有期雇用だから」と私たちの訴えを退けました。大阪地裁は、労働契約法19条1号2号に該当しないとし、重要な争点の「不更新条項」の判断を避けたのです。

労働契約法19条は、有期労働契約であっても、合理的な理由なしに契約更新を拒否することはできないことを定めています。石橋組合員の雇用実態は、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態であると言えます（労契法19条1号に該当）。さらに、2007年4月1日に契約更新した時点から更新への合理的期待が発生しています。その合理的期待は、「お知らせ」が通知された後も、不更新条項（2013年4月契約書）の存在によっても消滅しないと考えられます（労契法19条2号に該当）。だから、客観的に合理的な理由のない石橋組合員の解雇は無効なのです。

「不更新条項」は、契約期間終了後の次回更新をしないと明記された契約書です。石橋組合員の場合は、これまでどおりの3年契約を要求しましたが、「お知らせ」を理由に「2年・更新なし」の契約内容で署名押印を求められました。この契約書に署名押印すれば、2年後に解雇されます。署名押印しなければ、その時点で解雇となります。働き続けたければ、署名押印せざるえません。不更新条項は、「働き続けたい」という労働者の気持ちを悪用した横暴なのです。石橋組合員は、ギリギリまで抗議をしましたが、生きていくためにやむなく署名押印したのです。

阪大は、私たちが「解雇だ」というと「解雇ではない、期間満了だ」と言います。それは、「解雇」であれば許されないことだからです。「雇止め」でも問題なのです。しかし、「期間満了」ならば「許される」というのです。どのような言葉を使っても、労働者から不当に職を奪うという行為に違いはありません。「期間満了」だからといって、合理的な理由もなく労働者から職を奪うことはできません（4月19日の意見陳述・分会ニュース104号、105号）。

非正規労働者であっても、安心して働き続けられるようにと、労働契約法は改正されたのです。私たちは、働き続けられるはずなのです。「5年上限」も「不更新条項」も「当たり前」ではありません。働き続けられることこそが「当たり前」のはずです。「働き続けたい」を訴え続けましょう！！



控訴審 第3回裁判（判決）

7月14日（金）

大阪高裁82号法廷 13:20～  
終了後、判決報告会をします。

## 【 裁 判 傍 聴 記 】

## 非正規の権利侵害を基礎にした阪大の教育研究とは何か？

6月2日に石橋美香さんの地位確認請求の第2回裁判が大阪高等裁判所で行われ、友人たちと共に私も傍聴した。裁判は石橋さん側と大阪大学側の主張が平行線なままにすぐ閉廷し、7月14日に下される判決を待つのみとなった。

法廷での乾き切った言葉を聞いたからだろうか。裁判の後、石橋さんの怒りの言葉が妙に大きく響いて聞こえた。だが、法廷にどれだけこの言葉が響いているのか、いささか心もとない。阪大側がこの言葉を聞く耳を持たないのは言うまでもないが、地裁での一審の判決も阪大の主張を追認するだけだった。今はただ公平な判決が下されることを切に願うのみだ。

それにしても、「非常勤」(非正規)という使い勝手のいい労働力が大学で切り売りされていることをどう考えるべきだろうか。働いている人の生活を安定させることなど考えずに、彼女らを経営の役に立つ代替可能な歯車としか見なさない大学は、そもそもいかなる場所となってしまったのか。

阪大はいまや利潤を求める企業体と変わらなくなってしまうている。どちらでも一番の問題となるのは、「経営」であり、それは多くの非常勤の生活の不安定化の上に成り立っている。非常勤は権利保障も未だ十分になされていないとは言えず、経済的に弱い立場にある。阪大では、非正規職員の最長雇用年限は5年以内に抑えられ、改正労働契約法に基づく無期雇用転換ができないようにされている。つまり、阪大は非正規職員が持つはずの無期雇用へ転換する権利がそもそも生じないようにして、非正規職員から権利を奪っているのだ。今や阪大の事務系職員の2/3以上が非正規職員であるという。だが、そのような人々がいくら権利を求めても、その声は無視されたままだ。

このような非常勤(非正規)職員への抑圧を基礎にして、大学教育や研究が成り立っている。言うなれば、阪大の大学教育や研究は「権利侵害」を基礎にしているのだ。権利侵害が行われている大学組織をもとに教育や研究が行われているからだ。だとすれば、阪大の大学組織で行われている不正と私たちは無関係でない。非常勤職員への差別的待遇は、非常勤職員だけの問題ではなく、阪大に属して教育や研究を行う学生、教員、職員を含めた「私たち」の問題でもある。「私たち」がどのような大学のあり方を求めており、そのために何をすべきか、ということが問われている。

私が一学生として阪大に感じるのは、強い怒りと悲しみと失望だ。他人の権利と生活を踏みにじった道を示して、私たちに気にせず歩けというのだから。人の苦しみと怒りを踏み潰した道をさらに踏みしめろというのか。そんな足跡を後にして、どうして歩き続けることが出来るだろうか。ひとりの人間の権利を認めることがなければ、誰の権利をも保証することはできない。それは当たり前のことではないか。なぜこの当たり前が当たり前でないのか。立ち止まって、振り返って、足元を見なければならない。進むのではなく、立ち止まることから考え始めよう。(青山史煌)

## 長期非常勤職員の2015年3月末解雇撤回！

