

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

労働者の権利を取り戻すために、つながろう！

阪大の皆さん

2014年11月6日に提訴した石橋組合員の地位確認裁判は、2017年12月26日に最高裁判所が不当決定を出しました。石橋組合員は、人間科学研究科図書室で12年にもわたって働き続けてきました。だから、働き続けられる、という形で労働者として保護されるのが本来の姿です。しかし、最高裁判所も阪大の主張をうのみにし、大学が一方的に決めた「制度」で、「有期雇用」労働者をクビにすることにお墨付きを与えた形になります（詳細は別紙弾劾声明参照）。



非正規雇用労働者から仕事を奪っておきながら「解雇ではない」と「制度だ」と平然とした態度を続け、私たち非正規雇用労働者の「生」を、大学は、無視し続けています。それは、憲法25条で保障されている健康で文化的な生活を営む権利を侵害されているということです。だから、長期非常勤職員の2015年3月末解雇に対し、「働き続けたい」と、「働き続けなければ生きていけない」と、石橋組合員は、170人の長期非常勤職員全員の解雇撤回を求め、声をあげたのです。立ち上がったのは、1人でしたが、学内の非常勤職員の声を力に闘ってきました。

しかし、阪大と、そして裁判所と闘うには、もっと多くの労働者の声が、ともに闘う労働者が必要なのだということも痛感しました。奪われた権利を取り戻す道は、ひとりでも多くの非正規雇用労働者となつながら、大きな声の流れをつくっていくことなのだ実感しています。

今、私たちは、非常勤講師、教職員、そして学生らとなつながら、その大きな流れをつくっていかうとしています。権利を奪われているのは、非常勤職員に限った話ではないからです。

2013年4月施行の労働契約法18条による無期雇用転換権が2018年4月から発生し始めます。これは、有期雇用労働者（雇用期間に上限のある労働契約）の雇用が5年を超えた場合に、無期雇用（雇用期間の定めのない労働契約）に転換する申し込みができるという権利です。使用者（例えば大学）は、正当な理由なくこれを拒むことはできません。文部科学省は「無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えない」（文部科学省、2016年12月9日）と各国立大学に通知しています。しかし、阪大は、2004年4月の法人化に際し、非常勤職員の雇用上限を「6年上限」と決めていたのに、2013年4月から「5年上限」に一方的に変更しました。このようにして、阪大は非常勤職員から無期転換申込権を奪っているのです。

他の国立大学では、無期雇用転換できる大学もたくさんあります。また、法人化（04年）以前から働き続けてきた非常勤職員について、法人化後に一斉雇止め解雇したのは阪大だけです。文科省も「法人化以前から働いてきた非常勤職員は無期と同視できる可能性が高い」と発言しています。それでも阪大は、非正規雇用労働者＝有期雇用という考えを変えることなく、非正規雇用労働者の生活を無視し、次々と5年切りをしているのです。

労働者が労働者らしく、学生が学生らしく、生きていけるよう共に考えていきましょう。

阪大分会・石橋美香



週刊金曜日
1170号
(2018.2.2)

最高裁判所第三小法廷は昨年12月26日、石橋美香さん(37歳)が大阪大学非常勤職員としての地位確認を求めた訴訟で上告棄却の決定をした。これに対し石橋さんら全国争議団交流会の労働者ら約30人が1月22日、最高裁前で上告棄却に抗議し「不当判決」を弾劾するビラを配った。

石橋さんは2003年4月に非常勤職員として採用され、翌年の国立大学法人化後も契約更新を繰り返してきたが、13年3月に「期間2年、その後の更新なし」とする契約に署名することを余儀なくされ、15年3月に期間終了で雇い止めになった。このため大阪地裁に地位確認請求訴訟を起こしたが、一、二審とも請求棄却(本誌17年9月8日号に詳報)。上告からわずか5カ月で棄却になった。

石橋訴訟弁護団が最高裁決定を批判する論点は次のとおり。①有期雇用でも契約を更新して無期と変わらない労働実態か、契約更新を期待する合理的理由があれば更

権利は奪い返せるぞ!

東京大学教職員組合は、首都圏大学非常勤講師組合と共同団交を取組み、「非正規教職員の5年上限とクーリング期間の撤廃」を勝ち取り、非常勤講師の労働者性も認めさせました。約4800人のパートタイム職員、約2700人のフルタイムの有期職員、約2800人の非常勤講師、合計約1万人に無期転換への道が開けました。

この素晴らしい成果が全国の大学に波及し、多くの大学でも無期雇用転換権を求める闘いが取り組まれました。室蘭工業大学、長崎大学、宮城教育大学、秋田大学、宇都宮大学、東京農大、東京工大、名古屋大学、金沢大学、京都教育大学、奈良教育大学、大阪教育大学、滋賀医科大学等々です。

新が認められるとする労働契約法19条に該当する事案であり、雇い止めの不安解消をねらいとする法の趣旨に反する。②圧倒的な組織の力を背景に本人が同意しない不更新条項つき契約に署名を強いたことが法的とがめを受けず有効だとすると、憲法が保障する個人の尊重、労働者の権利が守られない。③労働契約法18条は有期でも契約更新して5年を超えると無期に転換できると規定し、東京大学が昨年12月に「最長雇用期間5年」を

撤回するなど前進がみられる中で、再法だけが無期転換ルールに背いている。その上で弁護団はこう弾劾する。「裁判官は巨大な組織や企業にいらざる配慮をすることなく、独立して職務を遂行すべきだ」。

大阪大学は最高裁判決を受け、無期転換ルールが適用される3月末に多数の非常勤職員雇い止めに踏み切るとみられる。石橋さんは「有期契約などの非正規労働者差別を助長する判決だ」と言い切る。

平野次郎・フリーライター

週刊金曜日 2018.2.2 (1170号)

各地で「雇止め」に怒りの声!

一方、無期転換を避ける大学もあり、「雇止め」された非常勤教職員が大学相手に労働審判を起こしたり、労働基準監督署に告発したりするなど各地で訴えが相次いでいることを産経新聞(2018年3月26日)が報じています。記事によれば、東北大学は4月以降、3千人規模の有期職員を順次雇止めにする方針を決めたが、これに対し、契約が5年を超える職員6人が2月1日、雇用継続を求める労働審判を仙台地裁に申し立てました。大学の雇止めをめぐる労働審判の申し立ては全国で初めだそうです。静岡県立大学でも、有期職員39人のうち、3月末で雇用期間が5年を超える4人の雇止めに対して、40代の女性職員は「雇止めは違法だ」として3月8日、静岡県労働委員会へ雇用継続などを求める斡旋を申請しました。

雇用の安定を図るために労働契約法は「改正」されました。無期転換を阻む「5年上限」などのルールは、「改正」の趣旨に反した脱法行為で認めることはできません。私たちも非正規雇用労働者が働き続けられるために、共に声をあげていきましょう。

