

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

今こそ、非常勤職員は団結しよう！ 長期非常勤の 2015 年 3 月末解雇阻止！ 有期雇用・短期雇用制度を撤廃せよ！

5・1 メーデー 阪大の事実上の団交拒否を抗議し闘いぬいたぞ！

関単労は今年のメーデーを独自メーデーとして、大阪大学分会と教学研究社分会の現場で取り組んだ。教学研究社分会はストライキを構えて春闘を闘い、会社に人員補充の協定を守らせる確認書を勝ち取った。当日は午前9時から教学研究社前でメーデー集会を開催した。その後、阪大本部に赴き、阪大が石橋組合員・長期非常勤職員の 2015 年 4 月 1 日以降の継続雇用要求に関して事実上の団交拒否をしていることに対して抗議した。

阪大本部は昼休みの時間帯で玄関が開いていたので、我々は玄関ホールに入った。すると、すぐに本部職員が多数繰り出し、我々を囲み、威圧した。中谷伸二企画第三係長にいたっては「庁舎管理という法律があるから出て行ってください」「ハンドマイクは使わないでください」と我々を排除しにかかったが、「庁舎管理は法律ではない。大学が勝手につくった運用規則だ」と厳しい批判にさらされ、我々の抗議文を受け取った。



関西圏大学非常勤講師組合・阪大教職員組合ら学内の労働者らと連帯しよう！

その後、生協横で集会をもった。石橋組合員は『任期満了』などというキレイな言葉で非常勤職員から職を奪わないで！と熱のこもった決意表明をした。引き続き、関西圏大学非常勤講師組合委員長の新屋敷さんは「外国語学部の非常勤講師削減問題を議題とした阪大の団交拒否を許さない。非常勤同士、共に闘おう」と呼びかけた。阪大教職員組合書記長の北泊さんは「労働契約法『改正』案では5年以上継続したら、本人の申し出により期間の定めのない労働契約に転換できるというので、阪大は現在最大雇

用年数6年を、5年に変更してくる危険性がある」と指摘した。阪大生からも連帯のあいさつがあった。最後に、矢崎闘争（非常勤職員の「3年期限」解雇撤回闘争）を闘った仲間は「矢崎さんの抗議行動で本部3階の総長室まで行ったこともあった」と、労働組合の正当な抗議行動を排除する大学を批判した。

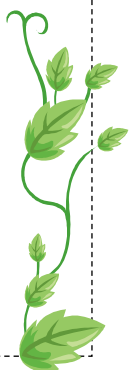
5・1メーデーの阪大抗議行動は、3年を切った2015年3月末解雇阻止闘争のスタートとして、大学当局に我々の闘う姿勢と学内の労働組合らとの連帯を示すことができた。



非正規労働者の談話室

私たちの生活を不安に陥れる 2015 年 3 月末解雇・6 年期限。あきらめないでください。
非常勤職員同士繋がって道を開きましょう！！

日時 6月21日(木) 7月19日(木) 午後6時～9時
場所 豊中市立千里公民館 第4講座室 (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



「異なる取扱い」=二つの労働条件があってはなぜいけないのか。

阪大は「当分の間」の終期を明確にする理由として、短期非常勤職員と長期非常勤職員の二つの労働条件、すなわち『異なる取扱い』の違いを認めることは合理性を欠くので解消する」と主張する。しかし、なぜ二つの労働条件があってはいけないのか、なぜ解消しなければならないのか、その理由を阪大は全く説明していない。

実際に同じ非常勤職員の中に二つの異なる労働条件が存在する。04 年法人化以後採用の短期非常勤職員は 6 年限りという雇用期間であり、「6 年切り」解雇攻撃をうけている。法人化以前から働く長期非常勤職員はこの雇用期間が「当分の間」適用除外され、継続雇用されてきた。また、05 年新賃金制度導入により、非常勤職員の年収（時間給）には平均的な通勤費が含まれることになり、本来の賃金は大幅に切り下げられた。しかし、長期非常勤職員はそれまでの通勤費を含む年収が下回らないようにランク付けされた。このために、同じ職場で同じ労働をしても「雇用期間」「賃金」が異なるという分断構

造がつくられた。したがって、非常勤職員の中に不満はあるし、権利要求の闘いが起こって当然なのだ。それを阻止するために、阪大は労働条件を一つにしようというのだ。そのために、長期非常勤職員を切るというのだ。

そもそも「異なる取扱い」は、阪大が法人化に際して導入した短期雇用制度（雇用年数最長 6 年）によって作りだした矛盾である。阪大は法人化にあたって、法人化以前に 6 年以上働いてきた長期非常勤職員を解雇しようとした。しかし、それでは法人化を乗り切れないと考え、また、我々の長期非常勤職員大量解雇阻止闘争を始め学内の反対の声も高まり、雇用継続したのであった。それなのに、今になって放り出そうというのだ。こんな無茶苦茶な話があるものか。

阪大が「異なる取扱い」を解消したいのなら、長期非常勤職員の 2015 年 3 月末解雇を撤回し、定年までの雇用を保障し、かつ短期雇用制度を撤廃するしかない。



長期非常勤はすでに常用労働者だ。「6 年雇用」の短期非常勤も常用労働者だ！

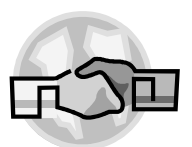
4 月 27 日の団交にて、我々は「非常勤職員の恒常的業務を『6 年雇用』の有期雇用とする理由は何か」「雇用期限を設けているのは首を切るためだけであり問題である」と批判したが、阪大は「組合の独自の見解」であると取り合わなかった。

しかし、現在、有期雇用が社会問題となっており、現政権の労働契約法「改正案」ですら、「有期雇用が 5 年を越えて反復更新された場合、労働者の申し出により期間の定めのない労働契約に転換できる仕組みを導入する」という。これは「5 年を超えて継続雇用されている業務は臨時的な業務ではない。そのような恒常的業務を有期雇用とする理由はないので、期間の定めのない労働契約にすべきだ」ということなのだ。石橋組合員のおこなっている図書室業務も、決して臨時的業務などではなく恒常的業務であり、短期非常勤職員も同様である。

長期非常勤職員は法人化以前の契約更新に加え、法人化以降だけでも 9 年を越えて雇用が継続されており「常用労働者としての地位」は明確にあり、雇い止め＝解雇はできない。短期非常勤職員は就業規則で「6 年期限」と定められているが、労働契約法「改正案」の主旨からしても、5 年を超えた場合は無期雇用とすべきであって解雇はできない。

なお、我々は雇用の原則は直接・常時雇用であり、間接雇用・中間搾取を容認する労働者派遣などは一切禁止するべきであると考え。労働契約法の「改正案」は 5 年を迎える前に雇止めにする、あるいは 5 年を迎える前にクーリング期間をいれることで、半永久的に有期のまま雇用できるものにするなど、非正規雇用を強化・拡大するものであり、我々は労働契約法の「改正」に反対である。

有期雇用をなくそう！



非常勤職員のみなさん。今ほど、長期非常勤職員同士の団結が、長期非常勤と短期非常勤との団結が、非常勤職員と常勤職員との団結が、必要な時はないのです。阪大の非常勤職員差別・使い捨てと闘うこと抜きに、我々の未来はないのです。団結して共に闘おうではありませんか。