

# 5年条項 (5年でくび) とは

1年契約を反復更新した後に、通算3年や5年で雇い止めにする、という働き方のルールが急速に広まっています。多くの国立大学では2004年に法人化の際、この決まりが導入されました(私立大学

## 首切りのための首切り

強調したいのは、これは工場のラインが止まるためのような、業務縮小のための首切りではないということ。(首をきったらその分また新しく雇わなくてははいけない。)

もっと悪質です。一言でいうと更新期待権が生じないようにするための首切りなのです。

5年条項とは、首切りのための首切りなのです。

## 補助的な仕事など存在しない

当局は、非常勤は臨時的で補助的なので(くびを切っても)トラブルにならない、と現場無視の発言をします。(私たちはこの発言に怒って、なめるなとストライキに立ち上がりました。)

非常勤の業務は事実上、臨時的でも補助的でもない。一人で職場をまかせられている非常勤もいる。専門的なもの、責任の重い仕事、他の人に指示をする立場の人もいます。

当局に補助的とはどういう意味か、と聞いても補助的となっているというような回答しかありません。結局、補助的といって、我々非常勤を低賃金でやとっているだけなのです。

つまり、大事な仕事をしていても、たいしたことのない仕事といわれ、低賃金にされている。こんなに人を馬鹿にした話はありません。

## 現場は困っている

5年問題が表面化してから、直接の当事者以外からも反対の声があがり始めました。5年も働いて仕事を覚えた人が、辞めるわけですから、同僚の職員や教官におおきな負担がかかります。秘書、実験の技官、図書館司書、異動のない非常勤が常勤よりも仕事に精通しているということもよくあるので、下手すると仕事のスキルが継承されなくなるということもありえます。また、附属病院などからは、小間切れ雇用では、安全性に心配があるとの声もあがっています。

5年も雇用されたのですから、その仕事は臨時的業務ではなく、その人には適性があるわけで、できるだけ長く働いてもらおうと考えるのが普通でしょう。それを一律にくびにするというわけですから、仮に企業の論理で考えても、無駄が多すぎます。

また、教育機関でもある大学が人を育てず、人を使い捨てにしてよいのか、という疑問も上がってきます。

## 労働意欲が下がる

5年条項に該当する非常勤職員の方から聞くのは、働く気力がなくなってきたという声です。

もともと、時給も安く、昇進もなければ、昇給もあってもわずか、ボーナスも無しという状況ではなかなか労働意欲は保ちにくい。その上、馬鹿にされたような使い捨てでは、働く気がしなくなってくるのは当然です。実際優秀な人から辞めていきます。

## 女性労働の搾取である

京大非常勤職員の85パーセントは女性です。

大西珠枝理事は5年問題に対し、ゼロ回答を行った同日に、男女共同参画推進アクション・プランを発表しました。その中で、管理職の女性の割合を増やす数値目標が発表されました。それはよいとは思いますが、非常勤職員の問題には全く触れませんでした。

非常勤職員を雇用の調整弁、つまり、非常勤職員2600名の85%の2200名の女性たちを雇用の調整弁にしなごらの、男女共同参画っていったいなんなののでしょうか？

ではそれ以前から行われていました)。官公庁などさまざまな職場でも、この3年や5年という雇用期限が増えています。

京大では、5年でくびです。今や京大の非常勤職員は全職員の半数超の2600名、そのうち1300名が法人化以後雇われた人で、5年条項の対象となります。このままでは、この3月にその最初の5年でくびになる職員がでます。

## 恒常的業務に有期雇用はおかしい

そもそも労働者を解雇するためには、厳しい法的要件を満たすことが必要とされています。それは判例法理によって「解雇の4要件」として確立され、近年では労働契約法16条に明文化されました。

■解雇の4要件…①人員整理の必要性 ②解雇回避努力義務の履行 ③被解雇者選定の合理性 ④手続きの妥当性

たとえ短期の契約であっても、反復更新をくりかえすと「次の年も更新されるだろう」という期待権が発生します。この期待に反してまで雇い止めをするためには、合理的な理由(解雇の4要件)が必要になるのです。この場合、「雇い止め(=契約満了)」と「解雇」は、まったく同じ法的意味を持ちます。

そこで、期待権が発生することをあらかじめ予防し、いつでも理由なく、自由に首を切れる状態にしておこうと考えられたのが、この「3年でくび」「5年でくび」ルールなのです。

解雇規制を逃れるためだけに、何の理由もなく雇い止めにするわけで、労働法の専門家や弁護士からも、「違法の疑いが強い」と指摘されています。

## \*

京大非常勤職員、2600人のうち5年規定の対象外の1300名は、5年10年何十年と働き続けてきた人たち、多くが女性です。

ほとんど同じ仕事をしているのに10年もいたら、常勤と2倍3倍と給与が違ってきます。私も大学図書館で働きだして、びっくりしました、あれ、この人も非常勤、仕事内容は区別できない、なにしろ、何十年も働いている非常勤の人たちは、もう、間違いなくその分野のエキスペートだから。

ではなぜ、非常勤職員が条件の悪い待遇だったのか、それは主婦のパートの仕事とされていたからである。これは女性差別の典型です。

1日6時間しか働けないからといって、なぜ時給が低いのか、なぜ昇給がないのか、どう考えてもおかしい、それを主婦のパートということで正当化してきた。

(一方、主婦の方でも、いわゆる103万、130万規定、つまり夫の扶養家族であるためにはあまり稼いではいけない、というしほりがあった。低賃金でなくてはいけないという変な話。

そして、その中で一番大変な目にあってきたのは、扶養家族をあてにできない、シングルの人たちとくにシングルマザーです。つまり、この差別は社会にしみ通る家父長制に支えられていた。)

みなさん、今、ワーキングプアと呼ばれる仕事のうち、ヘルパーなどの介護職、レジなどの販売など、官製ワーキングプアの代表とされる、保育士、図書館員、これらみな女性の仕事、パートの仕事とされてきたものではないですか。

つまり低賃金パート労働が、主婦だけではなく、社会全体に広がってきて、その不当さが認識されてきた、ということでもあります。ワーキングプアという言葉をもったのです。

京大もその典型例です。正規職員の業務を次々と非正規職員に置き換え、人件費削減を図ってきた。その結果、「仕事内容は正職員と変わらないのに収入は4分の1以下」という労働者が大量に生み出された。そして4年前の法人化によって、待遇は改善されないばかりか、もっと悪くなった。時給は900円から、しかもいくらたっても1200円以上には絶対上がらない。と同時に、今回問題となっている5年規定が導入されたのです。

扶養家族制度を前提につくられた、差別的な非常勤職員の賃金体系。最初からこれだけで食っていけるように作られてはいない給与。それを、会社の扶養手当も無くなっていき、そもそも正社員がこんなにも減っている中で、多くの人に押しつけている。

私たちは、もう小手先ではない、抜本的な制度の組み替えが必要だと思っています。

## 非正規雇用は、そもそも女性労働の搾取だった／正規・非正規の均等待遇の実現を！