

団 交 要 求 書

当組合の要求項目は以下の通りです。

記

1. 5年条項は、解雇規制法理の脱法を目的としたものであり、許されません。労働者の使い捨て、女性差別である条項自体を完全撤廃するよう要求します！

趣旨説明

理事、5年条項は、労働者を使い捨て、育てる気はないとの宣言であると考えます。人を育てる教育の場で許されるのでしょうか。

人が育たなければ、教育研究の質の低下します。また、引き継ぎばかりで職場が疲弊します。

また、5年条項は、労働者を部品のように扱う人権無視です。人を人とも思わない使い捨てにより、人としての誇り、働くことに対する誇りは傷つけられます。労働意欲も著しく失われます。

また、使いすてられる労働者にとっては、この雇用不安の中では、貧困のサイクルから抜けられず、将来の生活設計もできません。

理事、現在、非正規雇用の問題は、日本における大きな社会・政治的課題となっています。派遣に代表される間接雇用の問題にならんで、有期雇用の問題が議論されるようになってきました。有期雇用が非正規労働者の生活を不安定にしているという認識が広がってきたのです。

とくに5年条項のような、〇年で一律くびルールは労働者使い捨ての極致です。その撤廃を目指す動きにも広がりが出てきています。当事者、労働組合が連帯して、運動が生まれてきています。法学者や弁護士からは、〇年で一律くびルールは解雇規制法理のがれの脱法行為であると指摘されています。パートタイム労働法の理念にも反しています。

理事、たしかに5年条項ができた当時は規制緩和・雇用の流動化がよしとされた時代でした。その結果、雇用破壊がおこり格差が拡大したのです。しかし、この8月発行の厚生労働省・労働白書によると、一般企業の中でも長期安定雇用の再評価がはじまっているとし、社会の発展には雇用安定や人材育成が不可欠と結論づけています。時代が変わりました。

京都府最大の事業所の人事の担当者として、将来を見据えた英断をされることを期待しています。

以下、付随する要求項目を記します。

再雇用制度について

2. 一旦くびにした後、必ず「公募」によるという再雇用制度が、当事者に負担を与え、現場に混乱をもたらしています。

少なくとも、まず5年満期を迎えた職員を更新するかどうか決めた後、必要ならば募集を行うように制度を改めるよう求めます！（更新しない場合は具体的な理由を開示して雇用責任を明らかにすること。）

付記

なお、現行の再雇用制度では確実に期待権が発生するため、解雇規制法理の脱法という目的すら果たせていません。したがって5年条項による雇い止めは、裁判所によって無効と判断される可能性が極めて高いのです。今すぐこの違法な5年条項と「公募」制度を廃止すべきです。

部局の人事権について

3. 再雇用はすべて部局の責任において行う、とされています。しかし現状では、再雇用に際して本部の顔色をうかがったり、事務長に対して本部から圧力が加えられたりしています。

まずは本部への「報告」義務をなくし、部局の人事裁量権が失われないよう要求します！

女性差別について

4. 非常勤に女性が多く、低待遇に置かれているのは間接差別にあたり、男女共同参画をめざす京都大学として解決を要する緊急の課題です。特に、理由なき「5年雇い止め」という人権侵害をこうむる職員が、女性非常勤に偏っていることは、明白な差別待遇にあたります。

大学として、これらの問題を解決するための指針を示すよう求めます！

また、男女共同参画推進アクションプランの中に、非常勤職員の差別是正のための方策を盛り込むよう要求します！

均等待遇について

5. 塩田理事は「低待遇におかれている非常勤職員を長期雇用するのはよくない（本来なら正規職として雇用すべき）」という趣旨の意見を述べました。現状認識としては我々も同意するところです。しかし、それを理由として5年条項存続させる、つまり一律にくびでは、まったく逆方向の対応で、責任放棄です。

まず、5年条項を廃止したうえで、均等待遇をめざし非常勤職員の待遇改善が必要です。

非常勤職員が安心して暮らせ、やりがいをもって働けるようにする方策を大学として示してください！

ポイント — 均等待遇とは何か

2008年の改正パート労働法で、法的にも均等待遇の原則が確立しました。仕事内容に対して賃金を払うということです。

京大ではあたかも地位や身分に対して賃金が払われているので、その賃金には大きな格差がうまれています。しかも、地位が高いとされるものには男性が多く、低くなるにつれ女性が多くなるという構造のもと、男女間の賃金は大きく隔たっています。

日本の女性の平均賃金は世界的にも低く男性の60%と低いです。京大ではもっともっと低いだらう、と思われれます。

(A) 同一労働同一賃金（パート労働法）

同一労働なら同一賃金。仕事内容責任等に差がある場合は均衡をもって賃金を決めることが努力義務とされました。

(B) 同一価値労働同一賃金

均等待遇には(A)だけでは不十分なのです。女性が多い職種が歴史的に不当に低い賃金にされているからです。たとえば、教授と秘書、医者と看護助手間には実際の労働の差以上に大きな賃金格差をつけられていると思われます。

同一価値労働の「価値」とは、自分の仕事の価値をちゃんと認め・認めさせていくこと。それは職務分析・評価によって行います。一人がしているさまざま仕事内容を分析し、それにそって賃金を決めていこうという考え方です。

（低賃金である＝価値が少ないと思われがちです。しかし、職務分析によって、それぞれの仕事が価値ある専門職であることがわかります。）

クーリング期間について

6. 5年条項で首を切られた場合、京大に再応募するためには1年のクーリング期間が必要であるといえます。

しかしこの内規は、6年目以降の再雇用が可能となった現在、何の意味があるのでしょうか。各部署の採用権限の侵害であり、当該の職員にとっても、別の部局に採用される可能性を不当に奪うものです。今すぐ撤廃してください！

実態調査

7. 塩田理事は、非常勤職員は「臨時的」「補助的」ということで雇っている、業務の実態は分からないと述べました。

理事、実態がわからないまま、建前に従って制度設計をされたらたまりません。非常勤の業務が本当に「臨時的」「補助的」であるのか、今後、均等待遇を進めていく前提として、職務評価を含めた、大規模な非常勤職員の実態・意識調査を実施してください！

データの提示

ア 非正規職員（TA・RA、派遣・請負などを含む）の全職種別の人数や男女比、年齢構成、労働時間、賃金の推移を示すデータ。

イ 5年条項に関する4月以降の再雇用の部局別の状況。

以上を明らかにしてください。