

ユニオンエクスタシーのストライキ経過報告

私たちはこれまで、5年条項の撤廃を求め、時計台前に1ヵ月のあいだ寝泊まりしてストを打ち、団交開催に向けて京大当局との交渉を進めてきました。

3月18日の2回目の予備折衝では、岸本総務部長が一方的に交渉を打ち切って逃げ出したり、次回の子備折衝の日時すら決めようとせずにテント村の強制撤去を予告するなど、数々の許しがたい行いを重ねてきました。

3月27日現在、当局は「テントを撤収するまで話し合いの席には着かない」と言い張り、いっさい団交に応じようとしません。「団交への参加者は5、6人まで」「時間は1時間半以内」などと、私たちがとても飲めない要求を突きつけています。

もちろん労働法上、組合の団交要求に応じないこと、人数制限を行うこと、一方的な条件やルールを押しつけること、相手の要求を聞こうとしないこと、交渉を引き伸ばそうとすること、等々はすべてれっきとした不当労働行為であり（労働組合法7条違反）、仮にも社会的責任の大きな京都大学が、このような違法行為を白昼堂々とするに於いて、私たちは驚き呆れ、ため息をつくばかりです。

今回の5年条項によって首を切られる、まさにその当事者1300人のみなさんにこそ、団交の場で発言してもらいたい、せめて大学には首切りの理由を公開の場で説明する義務ぐらいはあるだろう、と考える私たちとしては、このような当局の不誠実な態度は到底認められないものです。

私たちは、京大当局が団交に応じ、条件と期日の設定がなされた時点で、自主的にテントをたたむつもりです。どうか当局は団交に応じてください。

（※より詳しい報告についてはブログをご覧ください。「ユニオンエクスタシー」で検索すると出てきます。）

京大の教職員のみなさまへ1

そもそもの始まりは怒りでした。どうにも取まらない怒りの感情から、突発的にテントを建ててストを始めてしまいました。これまで労働運動というものに全く無縁だったこともあり、自らの浅慮によって多くの方にご迷惑をかけてしまったこと、深く反省しています。特に自分の職場のスタッフの方々、お世話を受けた方に対しては、事前に何の相談もなくこのようなことを始めたこと、結果として予期せぬ事態を招いてしまったことに、申し訳なさでいっぱい、どう謝ってよいかすらわかりません。

そして、同じ京大で働く非常勤職員のみなさんは、私たちの運動のやり方にたいへん違和感を覚えられたことと思います。私たちは私たちになりに真剣にやったつもりですが、そのとばっちりを受けて苦情の対応までして頂いた京大職員組合の方々、はじめに電気を引かせてもらった管理者の方、卒業式にクスノキ前での写真撮影を楽しみにしていた方々など、ご迷惑をかけた方は数多くいます。

私たち自身はこの4月1日から失業者となりますが、今回の5年条項で多くの職員の方が実際に首を切られるのは、来年2010年4月以降の話です。私は、今回の行動を、打ち上げ花火のようなパフォーマンスに終わらせたくはありません。4月からも組合ユニオンエクスタシー

の一員として活動し、5年条項撤廃を要求していくのはもちろん、（現行の1年契約を反復する制度自体が解雇権乱用の脱法行為ですから）当局に対して京大で新たな仕事をあつせんしろ、と要求する運動を続けていきたいと思っています。

テント村を訪れてくれたお客さんの中に、最近、アパートの大家から紙切れ1枚で突然、退去を求められた、という女性がいました。その話を聞いているうちに、これは私たち非常勤職員と同じ状況じゃないか。私たちもまた、紙切れ1枚で何の説明もなく、この京大から追い出されようとしている、と思いました。それは怒りというか、かなしみというか、どうにも言いようのない感情であり、この感情に突き動かされるようにして、私は一後先のことはまったく考えずに——このストライキを始めてしまったのです。

京大当局は現在にいたるまで、団交を拒否し続けています。4月になればテント村の強制撤去もあるかもしれませんが。当局の不誠実な対応によって、私たちの大幅な譲歩にもかかわらず、団交開催は無意味に引き伸ばされ続けているのです。しかし、いつか必ず、私たちは団交を開こうと思っています。京大で働く教職員のみなさん。その際は、この私たちの団交に、ぜひとも参加してください。よろしくお願ひします。（井上昌哉）

非常勤職員5年でくびきりについて

5年条項とは

04年の法人化のときに、今後雇う非常勤職員については、5年で自動的に雇い止めを行う、という規定を大学は作ったのです。1年契約・更新5回までということです。

2010年度はその最初の5年目にあたる職員がでる、それを予定通り、首にすると発表しました。

つまり毎年毎年、自動的に大量解雇をしていくということです。

今や非常勤職員は全職員の半数の2600名、そのうち1300名が法人化以後雇った人だという。

来年度は、約100名雇い止めにするとの発表でした、それを毎年やっていく、というのです。

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いけない。）
もっと悪質です。

一言でいうと期待権が生じないようにするための首切り
なのです。

先日の京大職組さんの団交で大西珠枝理事がはっきり表
明したようです。「有期雇用契約であっても、長期に反
復更新すると解雇規制法理が働く。5年条項はそれを防ぐ
ためのものである。」

つまり、1年契約でも何年も更新すると、来年も雇用され
ることを期待する権利（期待権）が生じる。雇い止めを
する場合は、一般の正規職員の場合と同様に解雇の4要件
（合理的理由等）が必要となる。

（*期待権は労働者の勝ち取った権利です。最近3年で期
待権が生じるという判決もでたようです。折角勝ちとっ
た労働者の権利、その意図に全く反して、このような規
定がつけられたという側面もあります。）

つまり、期待権のない簡単に首を切れる人員を確保する
ために5年で首を切るということです。

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トラブルにならない、と現場無視の発言を繰り返しています。

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いま
す。そもそも補助的な仕事など存在しているのでしょ
うか？

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。こんな人を馬鹿に
した話はありません。

1年雇用がそもそもおかしい

確かに、臨時職員ですもの臨時的な仕事もありましょ
う。（臨時的ならばその分、賃金は高くするべきです。）し
かし、現実的には常勤職員となんらかわらない日常業務
を行っている人が大半でしょう。だいたい常勤職員が定
年を迎えると、そこに非常勤をいれてきたりしたのです。
期限が決まっている仕事ならば有期契約なのはわかりま
す。しかし、いつまでもある仕事なのになぜ一年契約な
のでしょうか。その正当性は？ これは根幹的な大問題
であると思っています。（現在勉強中）

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非常にひかえめ
ながら数値目標が発表されました。それはよいとは思
いますが、しかし、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が
ら、男女共同参画っていったいなんなののでしょうか？

そもそも女性労働の搾取の問題だった

京大非常勤職員は2600人、5年規定の対象者以外の、のこりの1300名はどんな人たちなのでしょう、

おかしい、おかしいと思いながら、5年10年何十年と働き続けてきた非常勤職員の人たちです。

多くが女性だと思う。昔の言い方ならパートとなる。

京大では、常勤のことを定員、そして、非常勤のことをかつては日々雇用といった。

日々雇用の人にとって、毎年3月31日は屈辱的な日であった。

退職願いを書かされるのである。別にやめるわけではないのに。4月1日からまた同じところで働くのに。

当時の京大職員は国家公務員、しかし、非常勤は一年で一日だけ公務員ではないことにされる。なので、公務員には当然の勤続年数による昇給もない、ボーナスもない。

10年もいたら、常勤と2倍3倍と給与が違ってくる。ほとんど同じ仕事をしているのに。

私も大学図書館で働きだして、びっくりした、あれ、この人も非常勤、仕事内容では区別できない、

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パートなのだ。

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70年代からウーマンリブらが明らかにしてきたように女性差別の典型である。

男なみの過労死しそうな正社員か、低賃金週30時間未満のパートか、という二者択一しかない。

1日6時間しか働けないからといって、なぜ時給が低い

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。（明らかな差別であり、搾取です。そう、学生のみなさん、「学生アルバイト」ということで、理由もなく低賃金にされていませんか、おかしいです、怒ってもよいはずですが、実はこれが京都の時給水準を下げている気がします。）

（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いるためにはあまり稼いではいけない、というしぼりがあった。低賃金でなくてはならないという変な話。

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、20代30代の女子や男子に、リストラにあったおじさんに、と社会全体に広がってきた。

（社会に広がってやっとなパート労働というもの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。その数、いまや2600名！（総職員数の半数です。）

そして、4年前の法人化によって、京大職員は公務員ではなくなった。そのとき、日々雇用は、時間雇用という名

にかわり、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、会社の扶養者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。

無理です。

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。

京大の教職員のみなさまへ 2

入試終了時にドラムカン風呂に裸で入って、首切り反対などを訴えるパフォーマンスを行ないました。

この5年問題を対外的に広めたいと気持ちで、強力なイメージを与えようと思って行った行為でした。ドラムカンからの叫びに共感して下さった方もいます。しかし、そのイメージが京大内部のとくに当事者である多くは非常勤職員のみなさんの気持ちにひびくものだったろうか？

共感していただいた方もいたかもしれません。しかし、違和感やら、もしかすると自分の問題を変なふう利用

されたと感じた方も多くいたかもしれません。

現在ユニオンエクスタシーは団交の開催を求めて交渉中です。そこでは、多くの方にとくに当事者である非常勤職員の方が自分の気持ちを表明する場にしたい、と思っています。

使い捨てに対する怒りは共通するとしても、人々の気持ちはセンシティブであるということに思いがいたらず、強すぎる表現をしてしまったことを反省し、不快に感じた職員の方に謝罪したいと思います。(小川恭平)

京都大学時間雇用職員組合ユニオンエクスタシーとは？

「ユニオン・エクスタシー」は、京大の時間雇用職員（＝非正規雇用）のための労働組合です。

日頃の労働環境や待遇の悪さ、人を平気で使い捨てにする法人化以後の大学当局の姿勢などに対し、腹をすえか

ねた2名の怒りをもとにして2007年に結成されました。2008年度には規約を改正し、京大時間雇用職員以外の人にも加入しています。

ブログ：<http://extasy07.exblog.jp/>（日々更新しています。是非ごらんください！）

メール：unionextasy@yahoogroups.jp

住所：606-8317 京都市左京区吉田本町京都大学時計台前クスノキ下首切り職員村

口座：京都中央信用金庫 百万遍支店 0955268 ユニオンエクスタシー

大学当局は団交に応じよ！