

くびくび!?



くびくびとは

京都大学時間雇用職員組合ユニオンエクスタシーの組合員の井上昌哉と小川恭平のこと。大学図書館で働く同僚でした。(講師ではなく職員です。)

ストライキ突入

井上と小川は、京大が10年春に本当に5年でくびを実施するとの新聞報道、それはおかしいと抗議に行ったときの大学の対応にあきれ、怒りをもって09年2月からストライキに突入しました。京大で一番目立つ時計台前クスノキ下にテントを立てて、24時間抗議の座りこみをしながら、団体交渉を要求しました。そこは不安定雇用になやむ失業者やヘルパー職たちが集まるテント村となっています。

くびになり、カフェへ

3月になっても大学は団交に応じず、くびくびの二人は、5年条項の5年をまたずに4年で、雇い止めにあってしまいました。4月からは、座り込みの場をカフェに改装しました。連帯と交流、そして生活の糧を得る場として、毎日オープンしています。

府労委と京都地裁

3月31日膠着状態を打開するために、京都府労働委員会に、大学との団交のあっせんをお願いしました。また、4月には大学からテントの土地の明け渡しを求めて、裁判に訴えられました。6月に現在の時計台広場東に移動して裁判の無効を訴えましたが、くびくび敗訴。(この判決は、現在いる場所には効力は及びません。)

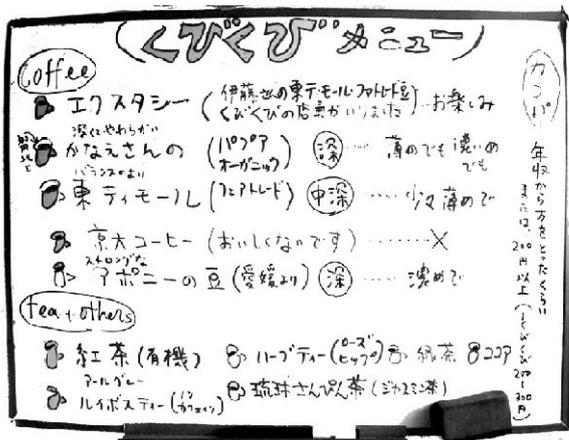
そして

7月にはこちらから、くびくびの解雇は不当だとして裁判を起こしました。(地位確認訴訟・係争中)

8月には厚労省前で座り込みをしました。

今年に入って大学は5年条項の見直し(全員5年でクビ、公募を行い一部再雇用)を発表。2月にはついに団交も開かれました。しかし大学側の説明はまったく不十分なもので、現在、5年条項の完全撤廃を求めて、団交の継続を要求しています。

京大時計台前くびくびカフェようこそ!
おいしいコーヒーをいれ、お待ちしています
毎日昼間営業中



裁判もしています

いきなり大学からテン

トを明け渡せと訴えられ、その対応を弁護士さんに相談しているうちに、こちらからも大学を訴えるという方法があると知りました。

4年間に4回契約更新されているので、さらなる更新の期待権が発生しているのではないが、それに反して2人を雇い止めにしたのは解雇権の濫用にあたるのではないが、というのがこちらの主張です。

2人とも、法人化以後の2005年度採用で、ともに「5年でくび」条項の対象者でしたが、それがこの3月にあえなく「4年でくび」になってしまったのです。

5年条項を、直接に問題化する裁判というわけではありませんが、期待権や解雇の合理性など、5年条項と共通する要素もたくさんあります。

「契約は契約だから仕方がない」とあきらめている方も多いと思います。しかしそもそも労働法に反した契約は違法であり無効です。弁護士さんや労働法の先生に教えてもらううちに、自分たちの働き方、非正規の置かれている状況がおかしい、ということがわかってきました。

労働者を使い捨てるな!

京大時計台前で座り込みのカフェをしています。

非常勤職員 5年で首に反対して

はじめてもう一年

弁護士さん紹介



中村和雄さん...2008年の京都市長選に「正義の弁護士」のキャッチフレーズで出馬、現・門川市長にわずか951票の僅差で敗れたことは記憶に新しいところ。数々の労働裁判を勝利に導いてきたベテランです。ふだんは気さくですが、法廷での鋭い切り込みはさすが。

塩見卓也さん...昔は西部講堂で長髪のバンドマンでしたが、今は丸刈りにスーツ。現在、京都でもっとも多く労働問題を扱うホープです。塩見さんが書く準備書面の緻密な論理構成には、私たちが読んでいるだけで勝ったような気にさせられます。



カンパ振込先

京都中央信用金庫百万遍支店
0955268 ユニオンエクスタシー

京都大学時間雇用職員組合ユニオンエクスタシー

2007年、非常勤職員の労働環境や待遇の悪さ、そして人を平気で使い捨てるに大学当局に対し、怒りで結成した労働組合です。合い言葉は労働に喜びを!

ブログ <http://extasy07.exblog.jp/>

606-8317 京都市左京区吉田本町 京都大学時計台前くびくびカフェ
unionextasy@yahoogroups.jp

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パートだから。

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！