



11号
2010.2.19

2月10日 団交報告

京都大学時間雇用職員組合
ユニオンエクスタシー

■5年条項は何のため？

5年条項は一体何のためにあるのか。塩田理事にこの問いをぶつけると、「お金がない」「非常勤の仕事は臨時的」という言葉が返ってきた。

組合員A 5年条項の存在理由についてお答えして頂きたい。

塩田(人事担当理事) 16年に法人化して、国家公務員法から労働基準法に適用が変わった。運営費交付金が年々削減され、それから総人件費改革というのがあって、人件費を抑制しないとけない。そこで常勤職員について年々定員削減してきた。大学全体の予算も年1%カット、それに対応して業務の効率化、アウトソーシングを含めた人件費の削減を進めますが、やはり大学の業務がどんどん増えてくるということもあって、定型的な業務あるいは臨時的に必要な業務を、一定期間限ってやって頂くことを目的にして非常勤職員の方にきて頂いてる。そういうことです。

今回5年を迎えるにあたって、全員が5年で雇い止めになるというのをどうするか議論したんですが、基本的に5年条項は堅持するとして、部局運営や教育研究活動の円滑な遂行に資するため、部局が特に必要であると判断した業務について、新たに公募で非常勤の方にやつてもらうことが可能である。その時に、いままですの職をやった方も、公募に応じることが出来る。引き続き雇うという事は約束するものでは

ありません。

広くこの業務に非常勤職員を雇いますという公募をした上で、他の候補者との比較で厳密に選考をして、もしそのAさんが最適任であるという判断をされた場合は、部局の判断で雇ってもらうことが可能であると決めたわけです。ですから5年を撤廃したという形ではなくて、例外的に業務が必要な場合には、次の候補者になることができる。そういう意味です。

組合員B この間、常勤職員の定員の削減を進めてきた。あとアウトソーシングも進めてきた。

塩田 大学の予算がどんどん削減されてくるのですね。

A でも、いちおう民主党は1%ずつ削減してきた方針は見直しするんじゃないですか。社会情勢が変わってきたんじゃないですか。

塩田 いやいや1.8%来年度削減される。A それは通用しないんじゃないですか。実際、京都大学はいま黒字で文科省からほめられてるじゃないですか。京都大学は62億総利益があつて、財政状況は全国でトップレベルじゃないですか。

塩田 それはね、いろいろ目的積立金というものを作つて、たとえば桂移転をするわけで、数十億円かかるわけですね。それを大学の予算でやらないといけない。そういうことは計画的にやつてる。

B 業務量が増えてきて、定員は削減しているという実態がある。

塩田 だからね、定員で出来ない定型的な仕事を非常勤の方にやつてもらっ

ているという実態はあります。

組合員C ぼくは技術補佐員として遠隔地の施設でお世話になっていました。

そこは非常勤職員が3人ぐらい常駐しているんですが、常勤の職員はひとりもいない。施設長も週に1回ぐらいしか出勤しない。ですから事実上、日常の業務というのは非常勤職員だけで回しているという実情があつたわけですね。ですから、非常勤職員が臨時的で補助的であるというカテゴリーはちよつと受け入れたいものがあるのですが。

塩田 大学は、以前は公務員だったから、いわゆる座布団というものがある。その中でずっと以前から非常勤職員がいたわけです。定員だけではやれないということがいろいろあつて、われわれ教員はつねに増員を要求してきた。そういう中でポストクの人なんかに気の毒な状態が多々ある。それはわれわれがつねに国に対して言っていることです。

職員についても、ほんとは意欲のある人は定員に就いてももらうことが理想なんですよね。国が定員、人件費を削っているという中で、

実際には増やせられない。そこでやむを得ず、非常勤職員という形で仕事してもらつてるといことが現実としてある。

A なぜ5年条項かつていう時に、要するにお金がないし、いわゆる臨時的な業務に非常勤を充ててきたと。そういうことですか。

塩田 お金がないという事は、ひとつの理由。それ以上に、要は原則として臨時的な業務で...そういうことをずつ

と続けて頂くつてのは、やっぱりあんまり良くない。

■期待権は発生しない？

前任者の大西珠枝理事は「5年条項は期待権の発生を防ぐためにある」と発言した。つまり、いつでも首を切れるようにしたいという、あからさまな脱法宣言である。塩田理事もこの発言を踏襲するのかわ問いた

た。

A じゃあ大西さんが言つた解雇規制法理を防ぐためつていう説明はどうなんでしょうか。あれは一体何だったんですか。

塩田 彼女がどういふつもりで言つたかは、ぼくはちよつと分からない。

A それについてどう思われるんですか。

塩田 私は直接、彼女から聞いてないから。

B それは職員組合との団交の席で...塩田 だからまあ、今回の大学の立場つていうのはさつき説明した通り。

A 期待権の話はどうなるんですか。

塩田 期待権？ ああ、期待権というのはね、これはさつき説明した通りで、5年で終わりますよ。

A じゃあ期待権は発生しない？

塩田 うん。とわれわれは思つてる。

A 中村(和雄)弁護士に聞いたらこれは明らかに期待権、発生するだろうとおつしやつてましたけど。そのへんは法律的な...

岸本(総務部長) そういう考えがあることは知つてます。ただ、われわれはそうは考えてない。

B ーこは大事なんですけど、じゃあ去年の大西さんが発言した、期待権の発生を防ぐために5年条項があるんだつていうことについては踏襲されてるつてことですか。

塩田 そのことだけでなくてね...

A いや、ただでなくて「じゃなくて、そのことを聞いてるんですよ。いまあなた期待権は発生しないつて言つてるわけ

しよ。だとしたら期待権を発生させないために5年条項はあるんじゃないんですか。

B ーこのことをはつきり言つて頂かないと。何のために5年条項はあるのかと、前回大西さんの説明がどうなつたのかと。それについて私たちが1年間考えてきたんですよ。

塩田 だからさつき言つたように5年を超えるとそういうこともある。17年当時の学内で議論して、当時3年だったのを、だいたい学内の意見で5年にしたということ。

A なんて5年が適当だと？

塩田 それは知つてるように、当時の判例ですね。

A 判例を検討して5年と。

B 大西理事の去年の発言は踏襲してつてこといいんですか。

塩田 そのね、5年を超えても働けますよということね、全員の方に期待権が発生するけども、今回そうじゃないので、Aでも期待権の発生つていうのは、他の人が採用されてたら自分も期待する権利があるよつていう。

塩田 いや、選考を受けて、雇われる可能性があるとつて...

A 可能性があるだけでも期待権は発生してるとですよ。期待権というのは文字通り、期待する権利なんですよ。

塩田 まあ、期待権という言葉の解釈です。

B じゃあ基本的には大西理事の考えを引き継いで、5年条項を残しているつてこといいんですか。

A 大学は期待権発生したら困るわけですよ。だからわざわざ公募つて言つてるんじゃない。

塩田 期待権、発生しないようにというAしないようにということですね。はい、わかりました。

「業務の見直しが必要だから5年でくび」???

非常勤職員の仕事の多くは恒常的な業務。しかし大学は、それは臨時的業務であるという建前なのでつねに見直す必要があるという。

塩田 もうひとつはさっき言ったようにね、業務を見直すということもわれわれは大切だと。雇う側の先生らに対してね、その業務が本当に必要なんですかと、考えてください。

A でも理事、おかしいんですけど、業務を5年ごとに見直すのは別にいいんですよ。中期計画とかで見直したりするじゃないですか。でもそれと首にするとは何の関係もないですよ。

塩田 でもその業務に従事した方が、その業務がなくなったら…。

A でも実際、業務なくならないですよ。ほとんど。

塩田 いやだから、いままで通り必要かどうかをそこで。

A でもね、あなた、この内部文書の中で「1年ごとの見直しがちゃんと出来ていなかった」とはつきり書いてるじゃないですか。

塩田 いや、出来てなかったではなくてね、2年目なり3年目なり、そう厳密にやってないところがある。いちおう5年目はきっちりやってほしい。

A 厳密にはやってなかった。だから5年目でやる。

塩田 そう。

A 厳密にやってこなかったっていうのは業務が恒常的だったからじゃないですか。臨時的だったら毎年見直し…。

塩田 毎年見直ししてる。年度末には、各雇つてるところに次4月から雇いますかというのを全員に対して、毎年3月そういう問い合わせをしては。それで本人にも説明してもらってるはず。

A 全員にやってるって言うんですけど、「更新時の評価に部局によってバラツキがあり、ややもするとほとんど5年間評価

せずに更新が繰り返されてる場合もあるって、ここにはつきり書いてあるじゃないですか。

岸本 それは個人評価のこと。

C 個人評価っていうのは常勤の職員の方や教員についてもされてるんですか。客観的な基準については明らかにされているんですか。

岸本 勤務評定というのがある。

C 仮にされているとしても、首のすげ替えを非常勤職員だけが強制されるのは、あまりに不公平感を感じてるんですか。

塩田 そのあたりはね、雇っている方もある程度認識しておられるので、そう簡単にね、5年で首つてことはしてない。

C いやいや、オートマチックに切れちゃうわけですよ。そこに整合性ないとかよく思うんですけど。

B 評価すること一律で首にするってことはどうもつながらないんです。

塩田 5年の問題と個人の能力とはまたちよつと違う問題。まあ、意欲があつて能力もある方は登用試験という方法もあると。

■学内登用試験について

正職員への登用試験は狭き門。それまでの実績やスキルが採用に反映されないのはおかしいと主張した。

C でも、登用試験ですくい上げられる人の数は、あまりにも比率として低いですよ。

(※例年、受験者150人程度に対して合格者は2、3人)

塩田 それは結果であつてね。別に厳しい試験を特にやってるわけではない。

A それまでのスキルや業務がまったく評価されないわけですよ。それを反映させないのはおかしいじゃないですか。なんで新卒と同じ試験なんですか。

塩田 非常勤職員は、あるこの業務として雇っている。だけど一般職員として

採用する場合は異動がある。そのスキルだけでは職員の一般的な能力を判断できない。

C 常勤職員だからといって必ずしも配置転換があるってわけではないですよ。

塩田 もちろんそうです。だけど一般職員としてはそういう前提で。

A たえば阪大でやるような、スキルとかそれまでの実績を入れた登用制度について京大はどうなんですか。いまの登用制度は問題ない?

塩田 いまはまだその議論は…。

A 今後は?

塩田 するかしないかについては、いまのところは何も言えない。

A 何も言えない? 総長は中間の職を作るみたいなことを言っていましたよ。

塩田 ああ、そうそう、それはやってます。議論はやってます。

A 人事制度検討会で?

塩田 そう。

A それは研究職つてことですか。

塩田 いま制度設計考えてるんですけど、教員と職員の間で、研究教育の支援なんかをする、そういう職種を考えています。

■非正規の実態調査を!

5年条項を押しつける前に、まずは現場の労働環境や生活実態について詳しい調査を行うべきであると要求。

C 去年の9月に厚生労働省が初めて実施した実態調査で、派遣、契約社員、パートなど非正規雇用者の約4割が正社員並みの仕事をしているという報告があるんですよ。それで、非正規雇用の8割が年収300万円以下と回答している。企業が非正規労働者を正社員の代償として低賃金で活用している現状が浮かび上がっているという、こういう調査があるんですよ。

塩田 ただね、非常勤職員の方は、常勤職員に比べて責任とか権限が少ない。

C ただ言葉の上だけで臨時的、補助

的であるという話を聞かされても、こういう統計が現実に出ている以上、納得できないですよ。8割の非常勤職員によって図書館が維持されているような状態は、臨時的であるとかテンポラリーであるとかいう説明では到底説明できないんじゃないですか。誰が見ても客観的に納得できるデータを、雇用者の責任として提出する任務があるんじゃないですか。

塩田 それはね、基本的にはそういう趣旨で、臨時的な仕事についてもらうという形で雇っていると。そういうことは前提条件。

C だから実態としては乖離しているわけですよ。そこをそうじゃないんだと言うのであれば、ちゃんと実態調査して、だから臨時的なんですつてことは示さないよ。

塩田 どういう調査?

C たえば厚生労働省と同じ項目で作ればいいじゃないですか。

A あと生活調査も。働いている非常勤職員が家計補助的なのか、家計維持的なのか、それだけでも実際のどのくらいの割合か、全然調査してないわけですよ。

B 男女比なんかも出して頂くと。男女共同参画の考えからいってもね。

C 正規職員として働いている30代男性は6、7割ぐらい結婚できてるけど、非正規労働者は3割ぐらいしか結婚できてないとか。やる気になればいくらでも調べられるわけですよ。

A 調査約束してくださいますよ。それぐらいはやってくださいよ。

塩田 それじゃあ…検討します。どういう形でどういう調査が可能かどうか。ご希望は聞きました。

C ぜひお願いします。

B 臨時的であるという話は、建前と実態がやっぱりズレているというご認識なんですか。

塩田 ズレてるってことは言っていないですよ。だから臨時的、補助的な業務として雇ってますよということ。

A ちよつと待つて。実態調査してない

ですよ。

塩田 だから、実態とズレてるかどうかっていうのは答えられない。

A 答えられない。実態調査したことはない。

B 実態は分からないけどそういうふうにおつちやつてると理解できないんですか。

塩田 そういう建前で、われわれは雇ってもらってるという。

■「秘書は女性に回している仕事」???

非常勤職員が女性に偏っている現状は間接差別であり、京大が進める男女共同参画の理念と矛盾するのではないかと追及した。途中、人事担当である理事から驚くべき発言が…。

組合員D 法人化前に、非常勤で図書館の土曜開館の仕事をしたんですけど、やっていてかなり責任の重い仕事だつたというのは毎週感じました。常勤の方とほとんど会う機会もなくて、図書館というのは大学の仕事の中でもかなり重要なサービスですよ。学生だけじゃなく市民も閲覧に来ますし、そういう業務に対して非常勤職員だけで土曜日回すつていのはどうなのかなつていうのはずっと考えてたんですよ。

今回私がお話したのは、非常勤職員は以前は99%が女性だったんですよ。それが最近になって男性が増えてきています。85%が女性だつて聞いています。非常勤職員っていうのは大学の中でいちばん下層の労働条件ですよ。そこに女性が多くて、もっと労働条件が上がつていく、教員だったら助教、講師、准教授、教授と上がつていくにつれて男性が多くなっているわけですよ。

B そちらも全員男性ですよ。

D こういう状況が国際的には「間接差別」っていう言葉で批判されている問題なんですけども、この言葉、塩田理事はご存知ですか。

塩田 ぼくは初代の女性研究者支援センター長なんでね。

B ご存知だということですね。

D ご存知だとしたら、京都大学が間接差別を体现してしまっているということになりまますけれども、その事態について認識は。

塩田 えーと、その85%っていうのは何のデータ？ ぼくが理解してる話では、

最近では時間雇用職員、ポスドクなんか男性の方がほとんど増えている。女性のほうが非常に多いということはないとD どちらにしても女性のほうが多くなっているという、そういう事態についてはどのように評価されてますか。

塩田 いえ、女性だから非常勤、時間雇用になっているってことはない。

D 間接差別っていうのは、結果として女性が雇用条件の悪いところに多い、そういう状態のことを…。

塩田 だからね、実際には女性がそれだけ多いってことは、ぼくは認識してない。

D それでしたら次回で結構ですので、京大の教職員全体のジェンダーバランスの位階別、研究科別のデータを教えて頂けますか。

B こちらは85%とってる。そちらが違うというんなら調べて頂いて。

岸本 その数字はどっから…。

塩田 85%っていうのは非常に極端なんでD いや、でも法人化前は99%でしたよ。私らのほうは毎日ピラ配ってるんでね。実感として、多いのは間違いないと思いますよ。

A 塩田理事の秘書さんとかは女性じゃないんですか。

塩田 女性です。

A だいたい理系の秘書さん、みんな女性の方が多くですよ。

塩田 まあ、秘書業務つのは男性より女性に向きますからね。

全員(エーツ)

A どういう意味ですか。

る。われわれとの仕事関係でね：アメリカなんかは男性のセキユタリたくさんいますよ。だけど日本はそういう風土じゃないでしょ。だから男性の人がそういうことをやってくれる人があんまりいない。

D じゃ日本では、男性は秘書は向かないと。

塩田 向かないというわけじゃなくて…。

岸本 秘書業務に男性の応募が少ない。

塩田 そうそう、秘書業務に…。

D 塩田理事は女性研究者支援センターの長であつたそうですが、京大は文科省の女性研究者支援プランも採択されてますし、センターも作って頑張つていらつしやるわけですけども、そういう中で非常勤職員は支援の対象に入っていないのでしょうか。

塩田 あそこは女性研究者なんでね。

D 研究者だけ支援しとけばいいってことですか。

塩田 いえいえ、男女共同参画やつてますよ。

D だからその男女共同参画の中で、女性職員はどのような位置におかれてますか。

塩田 そりゃ平等でしょ、男性と。

D じゃそうしますと、平等であるはずの女性職員が、非常勤になると5年で首切られてしまうわけですけども。

塩田 いやいや、女性だから切ってるっていうことはない。

D いや結果として、間接差別っていう概念について…。

B なんかにズレてる、理解されてないんじゃないかという気がするけど。

塩田 だけどもさっきのね、男女の比率とかいうのは、実際にはそういうリレイトしてないと、85%ということはないと。

■ハラスメントの危険性

理由のない首切りである5年条項を残した再雇用が、まさにその理由のなさによつてセクハラ、パワハラ、温床となる危険性を指摘した。しかし理事は「あつてはならないこと」と繰

り返すばかりだった。

D 女性はほとんどが非常勤、いまは派遣で、家に帰ると今度は家事、子育てをしないといけないから、総労働時間を見ると、男性の1.5倍から2倍近く毎日働いてるっていう調査も、男女共同参画の政府の調査であつたと思うんです。女性が30代、40代ですよ。新たに仕事を探す、すごく苦しいことですよ。学歴があつてもキャリアがあつても、中高年の女性を雇う企業なんてほとんどないです。そうすると派遣とかパートをすることになって、また1年2年ごとで首切りの目に遭つて、そういうふうになつて女性の問題が繰り返されていくわけですよ。

京大は女性研究者支援センターっていうのを作りましたし、一部では優秀な女性研究者もどんどん採用してると思うんですよ。その一方で、女性の非常勤職員を5年で首切りっていうのはあまにもひどい話です。たごえば国連の女性差別撤廃委員会とかに持つていく手もあると思うんですよ。そうすると京都大学の名前が国際的に低い評価になつてしまつて、いま京大が目指しているグローバルなトップレベルの大学っていうところには大きな汚点がついてしまうと思うんですけども、そのへんについては。

塩田 女性が重要だつていうことはまったく私も同感です。それとね、さっきから言つてるように、これは女性をターゲットにしたものでもないし、女性だから5年で切るということではない。それはお分かりですね。

E さっきの間接差別っていう言葉の意味、ご存知ですか。

塩田 5年例外規定を作つたという中で、部局のいろんな方から、中には引き続き雇いたい方も、候補者として検討したいということがあつたので、そういう道を開いたと。

で、それまでは5年で全員クビだったのが、また再雇用できるよつてことになると、雇われる側は立場弱いですし、上司の男性に気に入られなくてはいけないという心理態勢になつてもなつてしまふ。それがセクハラ、温床なんです。

京都大学の歴史の中で、汚点のひとつとして矢野事件があるわけですけども、レイプやセクハラの対象になつたのは非常勤の女性だつたんですよ。その矢野事件がもとでキャンパスセクハラの対策を全国的にしなればいけなくなつて、文科省も取り組むようになったという歴史もありますので、またこれ以上セクハラ、温床になるような制度は決して作つちやいけなかつたと思うんですけども。

塩田 例外規定を作つたから、そういうハラスメントが起ることというふうには考へてない。

D それはどういう根拠でおつしやつてますか。

塩田 そういうことはあつてはいけない、とわれわれ思つてますから。

D あつてはいけないということを使うだけでは、ほんとに解決しないですよ。

塩田 これは個人が雇うものではないと。部局でちゃんと透明な選考をしてやつて下さい、ということをきちつと書いてある。

D それは当然そうなんですけれども、役職のない個人だつたら誰かを雇うことはできないので、地位があり人事権を持つてる人がいるわけじゃないですか。

そこで雇われる対象がいて、だからハラスメントが生じるわけなんです。

塩田 ちょっとそれはね、個別あるいは仮定の問題で議論することはなかなか難しい。

D じゃ逆に聞きますけれども、非常勤職員にセクハラが起つた場合にどのような対策をとりますか。

塩田 それは厳正にやらないといけない。非常勤だから常勤だからということはない。

D たとえば5年条項が背景に、あと数カ月で首を切られるかもしれない、再雇

用されるかもしれないから嫌だとも言えなかつたつていう、そういう可能性は大いにあるわけですけども。

塩田 いや、そういうのは起つてはならないと思います。

D 起つてはならないんだつたら、じゃあ起こさないように5年条項廃止してほしいんですよ。

塩田 いや、そういう理屈にはならないでしょ。

D ハラスメントが起りやすくなる可能性は認めないわけですか。

塩田 そういふものではないと思う。

B 有期雇用自体がハラスメントを起しやすいつてことは、まずあるんですけども、この見直し案の場合は、理由がなく5年で首になるわけですよ。ふつうならば何か理由があつて採用されないだけ、理由がないブラックボックス的な見直し案であれば、事実上、上司にどう思われるかということが非常に出てきてしまふ。まさに5年条項の理由のなさが恣意的な…。

塩田 だから公募して選考するということ、そういう恣意的なものになつてはいけないということ、これをわれわれは…。

A 実際どうするつもりなんです。部局の透明な選考っていうのは、具体的にどういう制度ですか。

塩田 それは各部局で考えてくださいとね。

A 各部局で考える？

塩田 ちゃんと公募という条件で、その条件に合つた人をきちんと客観的な基準でやつて下さいという。

岸本(理事に耳打ち)

塩田 あ、そうそう、ちよつと言ひ忘れたのは、どういふ人を雇うかつていうのは、報告を求めることが書いてある。

A 報告を求めるといふのが、書いてあるところなんです。じゃ、別に選考する人はいままでと変わらないつてことですよ。

ね。

