



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来て頂いている。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よ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つた方も、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なんです。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よつてもらつ

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よ。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つた。その中でずっと以前から非常勤職員がいたわけですよ。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は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らうことが理想なんです。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年条項かという時に、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。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

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、われわれはその考えを考へてない。

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年間考へてきたんですよ。

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年だつたのを、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、そう厳密にやらないところがある。いちおう5年目はきっちりやっています。

A 厳密にはやっていた。だから5年目でやる。

塩田 そう。

A 厳密にやっていたからつたてと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 毎年見直している。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います。それで本人にも説明してもらっています。

A 全員にやっていると書いてるけど、「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使われてるんですか。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よ。

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つてるわけではない。

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。

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 たと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 するかしらなにかつてことは、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、それはやっています。議論はやつてます。

A 人事制度検討会？

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つています。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 たと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。それぐらいはやつてくださいますよ。

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。

塩田 ズレてるつ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つてますつていうこと。

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つ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、われわれは雇つてもらつてるとつて。

## ■「秘書は女性に向いてる仕事」???

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、やつ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う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。非常勤職員と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、もつと労働条件が上がつていく、教員だつたつて助教、講師、准教授、教授と上がつていくにつれて男性が多くなつていくわけですよ。

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」つ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すけれども、その事態について認識は。

塩田 えーと、その85%と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のではない。

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なら調べて頂いて。

岸本 その数字はどっから…。

塩田 85%と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いですよ。

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、子育てをしなければなくて、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ほとんど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。そうすると京大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。

D その5年例外規定がですね、また女性の立場からするとすごく苦しいこと

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、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どうしてもなつてしまふ。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ったんですよ。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け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

いと思ふんですけども。

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

えてない。

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

いことを言うだけでは、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 ちよつとそれはね、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とどのよ

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ひます。

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ふ。

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

だけれど、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

が、そういう恣意的なものになつてはいけな

いということをわれわれは…。

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

は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違つて

# ■「メッセージで首切ってんじやねえよ！」

理由なき解雇は「業務の見直しをきっちりやれ」という、部局へのメッセージだった。

C 5年間でオートマチックに雇止めになってしまつと。つまり、わざわざコストが発生するわけですよ。5年で切つて、また公募をかけて、蓄積されたスキルを放擲して、新人教育もしなければならぬ。そういうコストパフォーマンスみたいなものは計算されてるんですか。塩田 だからそれはね、コストと、やつぱり法的なもの、それから業務の見直し、そういうものとのバランスで。

C 逆に無駄が生じる恐れがあるとわれわれは考えてるんですよ。

B それと先ほど言ったハラスメントの危険が増すと。

A 非常に問題の多い制度だと思ひますが。

塩田 逆にずーっと雇ひ続けるというの、もろんな問題がある。

A どういう問題が起ること。

塩田 判例の問題とかね。

A 判例の問題なんですか。じゃあ期待権の話ですね。

塩田 あと業務の見直しとかね。業務の見直しもやつぱり定期的。

B それはもちろんやつてもらつて。

C だから業務の見直しと5年で首切りは直接関係ないでしょ。

塩田 だからそこできつちりやつてくださいというメッセージなんですよ。

F メッセージで首切ってんじやねえよ！

# ■なんで首を切つてまた雇うのか

今回のおかしな再雇用案は「一律5年でくび」が現場の実情と合っていない、不当なルールであることを示つてゐる。

C 従業員が何の落ち度もなく解雇された。その後たとえハローワークに求人を出したりするのは違法であると考えられているんですよ。能力があつてそのまま仕事してもらつたほうが助かる人をわざわざ自動的に首を切つて、また公募をかけるなんていうのは、どう考えても公序良俗に反してるんですよ。

B まあ、ふつうに考えておかしいからねえ。

D そもそも5年条項だけだったのを、多少変えて、運用で弾力的に切つたわけですよ。それ変えた理由は何ですか。

塩田 それはね、5年たつたら全員そこで切つてもらえない。それから1年間空けないといけない。ですから、現場の要望なんかもありましてね、この業務がやはり必要だという場合は、そこでもういちど公募して…。

D 5年だけ切つてというのが現場の実情に合っていないって認められたことですよ。塩田 それは業務ごとに判断する必要があるわけですから。

D じゃやつぱり現場の実情に合わせる必要があると反省したわけですよ。塩田 だから公募という形の中で切つて。

D それでいいと思つてますよ。5年条項なしで現場の判断で切つていくつて、それじゃどうしていけないんですか。

塩田 それこそ恣意的になつてしまつて。いや、そこは恣意的じゃないですよ。塩田 だからとつて全員をまた雇うというつもりでいい。

B それはもちろん。全員雇うのが義務つてのと、全員首を切るつていのはね、やつぱら違ふんですよ。それ分かつてない。

D それだつたら5年じゃなくいいと思ひますよ。

塩田 だけど、何年にするかというのはどうか決まないといいな。

D そもそも1年雇用なんですから、それだけでいいんじゃないですか。5年条

項なしで1年の有期契約でいいと思つてます。

C そうそう。従来の雇用慣行を守ればいい。

B いま、何年か決めなきゃいけないつて言いましたよね。それはどうしてなんですか。

塩田 1年ごとで永続的にずーつといつてもね、1年契約を続けていくつていのはね、やつぱり仕事の見直し、それからそういう状況でずつと働いてもらつていくつていいかどうかな。

A そりや本来は正社員にすべきですよ。

B 働く側のほうでも、ここでずつと働くのはどうなのかなつてのは考えながらしてますよね。

# ■均等待遇に向けて

正規/非正規の均等待遇を求める。非常勤という身分差別が、5年条項によつてますます強化されようとしているが、まずは撤廃、そして公平に痛みを分かち合うことが必要だ。

D 期待権というのは、裁判所がさすがに非常勤を何年も、5年も10年も同じとて使うのは良くない、非人間的だから正社員に任用したほうがいいつていう話だと思つてますよ。それをほんとに考えるんですら、5年条項はまず廃止して、非正規の有期雇用が仕方ないとしても、せめて均等待遇に近づけるべきですよ。そうすれば男女のワークライフバランスも守れますし、いまちよつと家の仕事や子育てに専念していても、また働き続けたいと多くの女性は願つてい

るわけです。そこで臨時職員の時給をちよつとでもアップする、ボーナスを与えるように努力する、そういう方向にどうしていけないですかね。

塩田 それはね、考え方としては正しいと思つてもね、やはり予算の問題とかね。

D でも、さつき黒字を出してるつて話もありましたし、ほんとにひどい場合は

人件費をもつと均等にバランスとる形で、年齢が高い男性の教授からちよつとも非常勤に回すとかですよ。

塩田 待遇改善するのは、やつぱり将来的には考えないといいな。だけどそれはね、財源の問題とかがあるわけ。

D 将来的に考えて頂くとして、まず5年条項は廃止する方向で検討してもらえないですか。

B あのね、たぶん5年条項を廃止してもなんも困らない。ぼくはそう思ひます。

C 予算がない予算がないつて、結局はちばん立場の弱い人が痛みを全部引き受けるような形になつてるわけですよ。

たとえば広島電鉄なんかは、正社員の賃金を下げて、臨時職員を全部正社員化したわけですよ。総予算の中でみんなが痛みを分け合うような、そういう方向性つてのは打ち出せないんですか。

B そういつてやつたらね、さすが京都大学つてことになりますよ。

塩田 それはね、われわれの立場としては、運営費交付金が、減るところかね、増やしてほしいと思つてる。

A じゃ一緒にデモしましよつて、文科省に。

塩田 日本の高等教育予算というのはOECDで最下位だからね。それはもうまったく国の政策がまちがつてる。

A あとね、5年条項で実際に首切られる人がいたらばくら集団訴訟しますよ。一部でも例外規定を設けたつてことは、明らかにもう期待権は発生するんですよ。裁判やつたら大学、絶対負けま

よ。5年条項は撤廃されたも同じことなんです。法的にはね。来年、再来年、次の年、訴訟がバンバン起つてね。こんな面倒な条項、撤廃したほうがいいつてなるのは確実なんです。だからいまのうちに撤廃したほうがいいし、実際、合理的な理由さえあれば首は切れる。

6年目でも10年目でも。一律に5年で首を切るような不合理なことは裁判所は認めないつていうことなんです。

B そつちのほうがヤバイ、5年条項のほうが。

A だから5年条項をどうしても守り続けることには合理性がないんですよ。どうですか理事。それでも5年条項は残すんですか。

塩田 それはいまあなたが言つたことと別の話ですよ。5年条項をこつていうふうにやりま

すつていうのは、最初説明したとおり。