



12号
2010.3.5

裏面もあります！

発行
京都大学時間雇用職員組合
ユニオンエクスタシー

相談受付中！

非常勤のみなさん
一年で一番嫌なこの時期、無事乗り越えられたでしょうか？ 非正規労働者にとって、2月終わりから3月の契約更新の時期は、いつ上司に呼び出されるか、仕事を認められ更新されるか、雇い止めを言い渡されたらどうするか、ストレスを感じながら職場に通わなければなりません。（この気持ちにはなかなか正規の人には伝わらないと思います。）
そして、今年5年条項一年目、該当者にとっては、あのおかしな見直し（公募↓再雇用）のせいで現場が混乱し、未だ更新がはつきりしない方もいるかもしれません。とにかく制度がおかしいのですから、残る意思があればはつきり伝えることが大事だと思います。強く意思を伝えることで更新が勝ち取れたといううれしいニュースも入ってきています。
組合でも随時、契約更新についての相談を受け付けています。

kubikubi2soudan@gmail.com
070-5506-7365（ユニオンエクスタシー）

京都府労働委員会会長 西村健一郎 殿

申立人 京都大学時間雇用職員組合ユニオンエクスタシー
代表者 代表世話人 井上昌哉

不当労働行為救済申立書

労働組合法（昭和24年法律第174号）第7条第2号違反について、労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第32条により、下記のとおり申し立てます。

記

1 当事者

申立人 所在地

名称
代表者職氏

被申立人 所在地

名称
代表者職氏

2 請求する救済の内容

(1) 被申立人は、申立人との団体交渉を、正当な理由なく一方的に打ち切ってはならない。

(2) 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、以下の謝罪文を縦1メートル、横2メートルの大きさの白色木板に楷書で墨書して、被申立人の吉田、病院、桂、宇治、熊取、大津、大山の各事業場の正面入口付近の見やすい場所に、1ヵ月間掲示しなければならない。

京都大学時間雇用職員組合ユニオンエクスタシー御中

謝罪文

このたび当大学は、貴組合に対し、団体交渉を誠実に行わなかった行為につき、京都府労働委員会から、労働組合法第7条2号に該当する不当労働行為であるとの認定を受けました。非常勤職員一律5年雇い止めルールは、労働法の原則を踏みにじる違法行為であるという、貴組合の主張に耳を傾けることもなく、その正当な団体交渉の要求を拒否したことは、まことに不誠実でした。法学部、法科大学院を擁し、法令遵守をどこよりも求められる大学が、公然と違法行為を行ったことを深く反省しています。今後、命令に従って、このような不当労働行為を二度と行わないことを誓約します。

京都大学総長 松本 敏

団交打ち切りで救済を申し立てました！

2月10日の団交は、予定の議題を消化できず、回答もまったく不誠実で、議論の前提となるデータすら出さないありさまでした。そこで交渉の継続を求めましたが、「次回の開催は考えておりません」として、団交を拒否されました。3月1日、当局による団交打ち切りは不当労働行為（労働組合法7条2号違反）に当たるとして、京都府労働委員会に救済の申し立てをいたしました。

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@yahogroups.jp

ブログ

<http://extasy07.exblog.jp>

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)

大盛況でした！

なんでも有期雇用なん!?
大学非正規労働者の雇い止めを
許さない関西緊急集会を終えて

集会のトップバッターとして挨拶に立ったとき、なぜだか「うれしー」という言葉が口をついて出てきました。それぞれの大学で、それぞれがハードな闘いをたたかっているにも関わらず、ここに大学間のへだたりを越えてひとつの場に結集したこと、そして世代を越えて連帯ができたこと、それが不思議な高揚感となつて、つい「うれしー」という言葉になったのです。実際、阪大の加藤さんは、80年代の矢崎闘争からずっと、現場の闘争を続けてこれた方です。判例でしか知らなかった事件の、その背後に大きな運動のうねりがあつたのだということ、その当事者の方々と今回、いわば労働運動初心者の私たちが一緒になつて集会を作れたことは、大きな喜びでした。脇田先生も「なんだかうれしー」のひと言でした。(magi)

扱つてゐることは緊急で大変で、勝つたみたいな話は皆無だったのだけれど、終つたときみな顔が晴れやかでうれしそつた。遠藤礼子さん曰く、「夢のような集会」本当にそんな感じになつた。おかしー、がキーワード。気付き、共有し、つながり、声をあげる。私は発表のとき、一番言いたいなということ、格差とかいう前に差別の問題なのだ。それが、非正規の問題は差別の問題だということだ。格差とかいう前に差別の問題なのだ。「おかしー」ということ、また「おかしー」が見えなくされていること、それがまさに差別なのだ。この「おかしー」がずっと女性に強いられながら私はそれを体感している。もちろん、そういうと「わかつたまるか」といわれるだろう。差別は、差別されている人にしかわからないとこはあつた。でも、もちろん、人には想像力があるという反論もできる。でも、なにしか、構造的で幾重にも仕組まれた女性差別の一端を感じていて思うのだ。「これか、」と。

自己卑下、あきらめ、怒りとなんだかいりりな感情を刺激されるのも、これが差別であるからだと思う。だから、気持ちを共有し、つながりを感じることに感動があつたのだと思う。(kyohie)

謝罪の立看を要求するのはお約束

ユニオンエクスタシー、京都府労働委員会に 不当労働行為救済申し立て

塩田理事、5年条項についての交渉、まだ終わっていません。早急に次回団交を設定して頂きたい。

・時間制限は、話が終わらなかつたら当然次回をするというところで受け入れた。(労働組合法/誠実交渉義務)
・こちらは効率よい団交をすすめるため質問書を用意したのに、最初の質問に対するお答えすら用意して下さっていません。

質問事項中、以下の項目については、話に入れず回答をいただけなかった。

- ・非常勤職員の業務が補助的とはどういう意味か？
- ・年度途中の採用者で、2020年度中に5年満期を迎える者の人数を明らかにせよ。
- ・途中採用者は、5年満期まで働き続けられると当局は説明しているが、実際には3月で雇止めを予告されるケースも生じている。これについて理事はどう考えているか？
- ・「常勤と非常勤の境界は明確にしておく必要がある」と総長の発言があるが、その意図は何か？

団交の中で積み残しになった重要な議題として以下のことがある。

- ・非常勤の業務が臨時的というのは建前だ、実態はわからないとのこと。実態もわからず臨時的なので5年でくびということのおかしさについてはっきりした回答をいただけなかった。
- ・実態がわからないならばと、実態調査を要求しました。それに対して検討することだったので、その答えを知りたい。
- ・(教授には男性が多く)非常勤職員が女性に偏っていることは間接差別に当たり男女共同参画に反することに對して、お答えをいただけなかった。(これに関しては、非正規労働者の男女比のデータをいただいていない。)
- ・再雇用案について。なぜくびを切つてから、評価なのか。なぜ評価することが先ではないのか。これについてお答えがなかった。

- ・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ってセクハラ、パワハラ、温床となる危険性を指摘。それに対してあつてはならないというだけで、まともなお答えをいただけなかった。
- ・岸本総務部長のいう、報告とは何か？
- ・塩田理事の「秘書は女性に向いている」との発言は看過することはできない。人事の責任者が公式の場で、男女雇用機会均等に反する発言をしたことになる。間接差別どころではない。この発言についての塩田理事の真意、また大学としての見解を伺いたい。

ユニオンエクスターは5年条項の完全撤廃を要求し続けます！

みなさん、この前お配りした団交報告お読みいただけたでしょうか？ 臨場感があつて面白かつたの感想もいただいております。あれを熟読いただけたら、大学の考え、組合の主張もわかると思います。今一度整理補足をしたいと思ひます。

1 塩田理事のお考え

会つて塩田さんは労働の現実には少々疎いところもあるが、いい人だと思ひました。こちらの話にも耳を傾けていただけると是非正規の立場を考えてみようとはしてくださつて印象は良かったです。

非常勤は待遇も悪く業務からいっても本来正規にするべき人も多いとお考えのようでした。しかし、お金がないのでみな常勤にできず、悪い待遇で長く働いてもらうわけにもいかないのくびにするという……職を失うというこのリアリティーを理事は理解していません。そして、いろいろな形で有期雇用が社会全体に広がつていことこそが、非正規労働者の生活を不安定なものにしてるので

つまり、雇用を安定させること、まずは5年条項の撤廃が非常勤職員にとって利益になるのです。

2 5年条項の大学の見解について

5年条項の建前も本音も崩れていません！

* 5年条項は「非常勤の業務は臨時的なもので」と大学はいいいます。それが実態にあわないと追及すると、理事は臨時的であると建前である、実態はわからないと認めました。

(当然実態を知つてから制度設計するべきです。また、実態調

査の要求に對して、検討することのお答えでした。)

* 去年の全大西理事の発言、5年条項は期待権の発生を防ぐためにある。つまりいつでも首を切れるようにしたい、これが大学側の本音だと思ひます。これは、解雇には合理的理由が必要、という法の原則からの脱法を意図したもので許されるものではないと思ひます。

しかしその意図に反して、どうも脱法にすらなつていないようです。まずちゃんと最初の契約時に5年条項のことを告知していない、今回例外規定をつくつた、この二つのことと、更新期待権は発生していると考えられるのです。(つまり5年条項は違法。)

非常勤職員を不安にさせ、現場を混乱させる5年条項該当の公募を止めよ！

長も「そういう考えがあるのは承知している」と述べました。

3 評価について

(5年条項は)業務の見直しをしっかりとやらねばというメッセージとの理事の発言がありました。しかし、業務の見直しと5年条項の一律くびというのではどう考えてもつながりません。

また今回の再雇用案にしても、評価をしてからくびではありませんが、首にしてから評価ということになるので、おかしいのです。だからメッセージでしかないといふのは、正直なところなのかもしませんが、メッセージでくびを切られたら来ません。理事はやはり職を失うことのアリタイがわかつてないと思ひます。

4 男女共同参画

理事は初代の京都大学女性研究者支援センター長だったそうですが、「間接差別」という概念を存知なかった。では、アクションプランとは一体なんだろう、制度上は平等になつたとしてもはつきり表れる間接差別をなくしていくためのものではないのでしょうか。

そればかりか、「秘書は女性がおさわししい」との男女雇用機会均等に反する発言がありました。

5 公募について

今回の見直しは、5年条項が現場の実態にあわないことを示しました。しかし、どう考えてもくびにして、それから公募はおかしい。ここが今回の見直しの最大の問

また仕事があつても再雇用されないかもしれない。つまり仕事でがんばつても再雇用されるかどうか、わからないのです。それより、選考する上司に気に入られていくかで決まると感じるはずですよ。

岸本総務部長へくだらない報告をするな！

研究科長、事務長、岸本総務部長へくだらない報告をするな！ 団交の席上で岸本総務部長は「(選考については本部へ)報告してもらおう」と得意そうに言いました。当組合のブログにアップした現物を見てもらえればわかるとおり、なるべく再雇用するなという意味で、選考を厳密にしろ、との部局への圧力です。

部局の事務長などで本部に気に入られようと再雇用をしない方針をとる人も出てくるかもしれない。そこまですりかかなくても、再雇用しないというのは嫌がらせといえると思ひますが、それを上司は正当に出来るようになるわけです。ただでさえ、一年雇用ということでは非常勤は立場は弱い。これ以上、上司に権力をもたせてどうするんですか。

この間、各部局の公募・再雇用案をめぐつていろいろ混乱が伝わつてきます。どう考えてもおかしな制度なので混乱するのが当然です。研究科長、事務長、もう公募はやめたらどうですか。非常勤の権利、部局自治を守るために、岸本総務部長への報告は無視する気骨を見せて下さい！

その人にどんなに落ち度がなく