

組合だより

第123号
4月6日
2009年

発行所 岡山大学職員組合
〒700-8530 岡山市津島中2-1-1
電話 086-252-1111 (代) (内線) 7168
直通 TEL・FAX 086-252-4148

岡山大学職員組合ホームページ <http://hb4.seikyou.ne.jp/home/ODUnion/> メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.ne.jp

組合は、以下の要求書をもとに大学当局と団体交渉をもちました。交渉は、残念ながら不調に終わっていますが、今後とも粘り強く交渉を続けるつもりです。詳細は2ページに。



2009年2月2日
岡大職組申第25号

国立大学法人岡山大学
学長 千葉 喬三 殿

岡山大学職員組合
執行委員長 中富公一

短時間勤務職員の雇い止めの停止に関する要求書

貴職におかれましては日頃から職員組合の活動にご理解をいただいておりますことに、感謝を申し上げます。

つきましては下記要求事項について別紙の要領で団体交渉を行いたいのでよろしくお願い致します。

記

要求事項：

平成21年3月31日に雇用期限が満了する短時間勤務職員について、雇用の継続を希望する者には雇い止めを行わないこと。

趣旨：

先般、「非常勤職員」の雇用期間の撤廃に関する要求書に対する回答として、「短時間勤務職員については、業務内容や雇用経費にかかわらず原則として障害者を雇用」し、現在雇用されている短時間勤務職員については3年の雇用期間を満了した時点で雇い止めする方針が示されました。

しかし周知のように、現在の世界的な経済不況の下で我が国においても製造業を中心に非正規雇用労働者の大量の失職が発生しており雇用を巡る状況は極めて悪くなっています。雇用情勢の悪化を緩和するために、政府は財政出動を始め雇用の確保に懸命の努力をしており、自治体や大学においても職を失った労働者を非常勤職員として雇用する動きが始まっています。このような状況にあって岡山大学が回答にあるような雇い止めを行うことは、職を失う短時間勤務職員を厳しい状況に追いやり、雇用危機と闘っている社会全体の努力に背を向け、大学の社会的責任を放棄するものです。

また、障害者雇用の立ち遅れを克服することは社会的責任として是非とも必要なことですが、短時間勤務職員の雇い止めを行う理由に障害者雇用を持ち出すのは、障害者の方々にとっても望むところではないでしょう。短時間勤務職員を単純に障害者に置き換えるなどという悪しき数合わせではなく、意欲と経験のある短時間勤務職員の能力を引き出すことと障害者の働きやすい環境を作っていくことの両立が、岡山大学にとって現在必要とされていることと考えます。

この間、岡山大学においては人員削減と実質的な昇給の停止により人件費は毎年数億円規模で減少しており剰余金が生まれています。障害者雇用と雇い止めの停止を当面の社会的最優先課題ととらえれば、これらを両立させることは不可能ではありません。

以上



団体交渉報告

2009 年 2 月 13 日 13 時 15 分より約 1 時間 30 分、本部棟第 2 会議室において開催されました。出席者は組合から笹倉副委員長、村上副委員長、花谷副委員長、榊原書記長の 4 名、法人から田中企画・総務担当理事、国島総務・企画部長、山本人事課長、兼田人事課主査、飯田人事課主査の 5 名、陪席者として岡本組合書記、大田人事課専門職員、佐藤人事課専門職員でした。



組合の要求に対する法人の回答は、非常勤職員就業規則第 7 条にしたがって、特別の事由のある 7 名を除く 39 名の短時間勤務職員については雇用期間 3 年が満了する 3 月 31 日をもって雇止めとする、というものでした。法人も、現在の雇用情勢が極めて厳しく新たな職探しに難しいこと、経験を積み能力を発揮している短時間勤務職員を 3 年で雇止めすることが業務の効率的な遂行に好ましくないことには理解を示しましたが、「特別な事由」についての弾力的な運用は頑なに拒みました。法人当局が契約期間 1 年で更新 2 回までの雇用期間上限 3 年にこだわる理由は、契約更新を 3 回以上繰り返すと有期契約が「期限の定めのない労働契約」（以下無期契約）に転化し雇止めが出来なくなるという判例があるため、裁判になった場合負けのおそれがあるということです。



しかし、判例は有期契約更新を繰り返すと自動的に無期契約になると言っているのではありません。「あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していた（東芝柳町事件、最高裁判決）」とか「その雇用関係はある程度の継続が期待されていた（日立メディコ事件、最高裁判決）」のように、次回の契約更新に対する期待権が生じるようなあいまいな契約で有期契約更新を繰り返した場合には無期契約に転化するというものです。

契約の不備で多くのトラブルが発生していることを憂慮した厚生労働省は、雇止めの際に発生するトラブルを防止するために「有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準」を示しています。この基準に従って適正な契約をすれば法人当局が危惧

するような事態は生じません。法人の過剰防衛ともいえる対応によって短時間勤務職員の雇止めが行われていることは非常に残念です。

全国 87 国立大学のうち雇用期間の上限を定めていない大学が 11 大学あり、28 大学においては上限の延長や撤廃を実施又は検討されていると報道されています（共同通信 2 月 7 日）。最近では、佐賀大学が 3 年の上限を撤廃しました。これらにみられるように人材活用と雇用情勢の両面から雇用期間の撤廃に向けて取り組んでいる大学が増えています。

今回の団体交渉では組合の要求は拒否され、3 月 31 日の雇止めを中止させることは出来ませんでしたが、4 月 1 日以降も 3 年の雇用期間が満了する短時間勤務職員の方は多くおられます。これらの方々の雇止めを中止させるため、上記の点を踏まえ今後とも取り組んでいく所存です。みなさん、とりわけ短時間勤務職員の皆さんの組合への結集をお願いいたします。



任期制をハラスメント防止 に利用するのは法律違反

12月22日の役員政策会議は、緊急に対策を講ずる必要のあるハラスメント防止策の一つとして、「教員採用における任期制の導入の検討」を挙げている。ハラスメントの防止が重要なことは論を待たないが、そのために任期制を導入するなどというのは、「大学の教員等の任期に関する法律（以下法律）」の趣旨に反するものであり、容認されるものではない。

法律は大学教員に「任期を定めることができる場合」として、「一 先端的、学際的又は総合的な教育研究であることその他の当該教育研究組織で行われる教育研究の分野又は方法の特性にかんがみ、多様な人材の確保が特に求められる教育研究組織の職に就けるとき、二 助手の職で自ら研究目標を定めて研究を行うことをその職務の主たる内容とするものにつけるとき、三 大学が定め又は参画する特定の計画に基づき期間を定めて教育研究を行う職に就けるとき。」に限定している。これ以外の理由で教員に任期を付することは違法である。

1997年法律が制定されて後、文部省（現文科省）は大学から申請された規則を法律に照らして審査することなく全て容認してきた。「大学の判断を尊重する」とこんなところだけは大学の自治を認めてきた。それをいいことにして大学もやりたい放題に任期制を利用してきているのが現状である。学部の教員に丸ごと任期をつけるという暴挙を行った大学も一つや二つではない。技術職員を助教のポストに就ける際に任期制を利用するなどといった例も見受けられる。訴訟にならなければ違反を問われることはないから、便利な制度として任期制を利用してやれ、というのが最近の風潮である。一方でコンプライアンスの重視が叫ばれながら、このような法律違反が堂々に行われているというのは一体どういうことだろうか。

岡山大学はこのような風潮に流されることなく、任期制と絡めることはやめ、ハラスメントの防止に取り組んでいくべきであろう。



座標軸

戦後民主化過程の中で、戦前の劣悪な労働環境が次々に批判され、労働法が制定されたことはよく知られている。かつては、戦前の悪しき労働環境として、奴隷的な拘束を伴う「たこ部屋」や、「売春宿」の存在が、すぐにも思い浮かべられたものであるが、それはいまでは遠い昔のことかもしれない。

北朝鮮による拉致は、いまでも大きな問題として、私たちの前にわだかまっているが、戦前には、「人攫い」という言葉があり、現にそれは人々を脅かす現存在だった。少なくとも、親たちは、「悪ガキ」どもをおどかす言葉として、「人攫い」を使った。

「人攫い」は、文字通り人を拉致監禁して、これを炭坑などに送り込むのである。こうして送り込まれた被拉致者は、「たこ部屋」に入れられ、自由を拘束され奴隷的に使役された。この「人攫い」業こそ、労働者派遣業なのである。

こうした労働者派遣を禁止するため、労働者派遣は、原則として禁止された。契約期間についても、拘束排除という観点からのものであり、期間を一定期限に限定するというスタンスであった。昭和61年に施行された派遣法も専門性の高い職種を長期に企業に拘束しないという趣旨を守っていた。だが、平成16年の「改正」では、製造業、医療関係の一部まで、派遣を認めた。

この派遣法が、「百年に一度」の危機に際して、企業を救う便法として使われつつある。企業は、膨大な「内部留保金」については素知らぬげに、下落した株価の含み損を計上して、莫大な赤字を競って並べ立て、雇い止めに奔走している。

かつては企業に存在したといわれる日本的なモラルも、グローバル化の中で、かなぐり捨てられ、企業は、その社会的責務を忘れて、ひたすら私利を追求する組織に変貌してしまった。いまや、その大波は大学にまで、押し寄せてくるのだろうか。

さんぽみち

早春の山道は、人影もなく、静けさがたゆたっていた。木々はまだ冬枯れの風情を留めていた。枯れ葉を残したままの灰褐色の木立もすくなくない。

そうした冬の風情のなかにも、春は確実に忍び寄っていた。散り遅れた枯れ葉の下に、新緑の芽がはつきりと息づいている。

一過性の雪雲が通り過ぎたのだろうか。道ばたの草や木々の上に、うつすらと淡雪が積もっている。淡雪とはいえ、その白い存在は、訪れようとする春の息吹に独特の陰影を添えていた。

冬枯れの風景は、やがて燃え立つ新緑に取って代わられようとしている。だが、いまは、まだ、お暗い冬の姿のままである。

そのとき、白い淡雪が、灰褐色の枯れ山に強いアクセントを付与したのだった。くすんだ背景を背にして、雪の白さが、ひととき鮮やかに目に沁みた。

ふと眼差しを遠くに投げると、瀬戸内の海が、遠くうっすらと、しかし確かな姿で霞んで見えた。

早春の山の小径に
薄日射す

単組だより

～教育学部・教職員組合レクレーション企画～

教育学部教職員組合では、新見市草間の「かたくり庵」でそば打ち体験のレクレーションを企画しました。

12 月 21 日暮れも押し迫った日曜日、総勢 10 名で自家用車 3 台に分乗し出かけました。吉備高原都市を経由して、11 時過ぎに無事かたくり庵に到着しました。山間の静かな水車のある風情のある場所でした。指導は杉昭夫さん（店主）で、独自に考えられ



た方法で、失敗しないそば打ちと銘打ち 3 つのグループに分かれて開始しました。公開してしまってもよいかわ

かりませんが、まずそば粉と小麦粉をブレンドし、用意されたビニール袋に入れます。ここがみそですが、このビニール袋に用意されたペットボトルの水を一気に入れ密閉して捏ねるわけです。この方法だと空気が入らずゴロゴロになりません。適量の水で間違いなく捏ね上がります。杉さんは数多くのそば打ち指導の失敗を重ねながら、この方法を考案されたそうです。特許ものです。次に麺棒で広げていきます。丸くなった生地を巻き付けながら四方に広げて行き、均一に伸ばした後、包丁で切っていました。全員が上手に仕上げることができました。

お店でできたてのそばを茹でいただき、最初はざるで天ぷらなどを添えていただき食べたのですが、そばの香ばしさに幸せいっぱいでした。残りを鰯や山菜などのどんぶりにしてもらい十分満喫できました。

帰りは当初松山城跡見学を予定していましたが、雨気配なので近場の井倉洞に寄って行こうとしてい



たら、鍾乳洞としては、満奇洞の方が断然いいというアドヴァイスを杉さんから頂き、満奇洞に向かう事になりました。この時期観光客は我々だけだったのです

が、山小屋にしっかり受付の人が待機していて、全員で満奇洞の中に入りました。ライトアップされた洞内は、素晴らしい幻想の世界が広がり、ファンタジックな光景に息をのみながらウォーキングを楽しみました。良い思い出となった 1 日でした。

～理学部単組懇談会より～

理学部単組では、1 月 20 日に組合員相互の情報交換と親睦を目的として新年単組懇談会が開催されました。場所はカルチャーホテル、参加者は 16 名です。3 台の丸テーブルを囲み、おいしい料理を味わいながら、教育研究の問題や職場環境のことから文化的な話題まで、盛り沢山の内容で、活発な意見交換がなされました。

例えば、振替休暇をとっても実際には休日として利用できていないこと。非常勤講師の雇い止めと障害者の雇用促進に関する大学執行部の方針は、学科の運用効率をほとんど無視した方針であること。職員証の常時着用に関しては、個人情報取り扱いや実験に際して障害になること。間接経費の再配分方式に関して、大学と研究者の間に相談があつてしかるべきであること。自然科学研究科棟にスペースを現有している教員に対して光熱水費用の受益者負担とスペースのリストラが進められていること。助教は平成 19 年度より授業を担当しているにも関わらず、授業を担当しない職階である助手と同じ俸給表の適用を受けていること。など、など、たくさんの話題が話題になりました。



最後に、今年度で組合を定年退会になる山本峻三先生（白井浩子先生は御欠席）に記念品の贈呈が行われました。長年に

わたり単組の活動に御尽力下さったお二人の先生に対し、参加者全員が感謝の意を表しました。

この他にもテーブルごとにいろいろな話題でもりあがり、新年会を兼ねた大変有意義で楽しい懇親会となりました。普段会話を交わす事の少ない組合員が、一同に合して意見交換し、組合員相互の親睦を深めることのできる会を今後も企画開催していこうと思います。

編集後記

給与支給日の延長の検討が大学経営陣によって示され、組合が、「給与支給日延長についての意見」（組合だより 118 号）を表明したことはご存知のことと思います。この問題について、前回の代表委員会にて、今回実施は見送ると見解が示されました。これも皆さんのご意見の反映と思われます。我々もホッと一息です。