

立命館は教職員の ポイ捨てをやめろ！

教職員の半数が有期雇用

学校法人立命館で働く、教職員は約 4000 名いますが、その半数の約 2000 名は、1 年契約、11 ヶ月契約など、期限の定めのある雇用契約（有期雇用）で働いています。そして、その半数の約 1000 名のフルタイムの教職員には、契約更新の上限年数が決められています。

今、全国で有期雇用は急増していますが、立命館のように、更新回数の上限が定まっているのは非常に珍しいケースです。世間では、有期雇用であっても、特別な理由（本人に問題があるとか、会社の経営危機とか）がない限り、契約は更新されつづけるのが普通です。

1000 名もの教職員が 3～5 年でクビ

ところが、立命館では、主に外国語を担当する常勤講師と嘱託講師約 300 名、契約職員約 300 名、アルバイト職員約 100 名、その他あわせて約 1000 名のフルタイムの教職員に、3 年、4 年、5 年といった契約年数の上限を定めています。そのため、毎年毎年、上限年数に達した 200～300 人の教職員がクビになります。もちろん、クビになった教職員がやっていた仕事自体がなくなるわけではないので、そのポストには新たに次の教職員が採用されます（そして 3～5 年後にはその人たちもまたクビになります）。

このような、毎年毎年、大量の教職員を入れ替えるシステムが拡大することで、教育も事務も非常に非効率的になっており、現場では正規の教職員もたいへ

ん苦勞しています。この労働者大量使い捨てシステム
の理由を、立命館は「長期に雇用を続けると、合理的な理由なくクビにできなくなるから、3～5 年でクビ」とか「財政的な制約」などと説明しますが、前者は、立命が教職員を合理的な理由なくクビにしたいのでなければ意味をなさないし、後者も、200～300 人の教職員を毎年入れ替えることに、経済的なデメリットはあっても（募集・採用にコストがかかる）メリットは一切ないので、意味をなしません。

そしてついに昨年その矛盾が火を噴き、争議となりました。12 月には教職員ポイ捨て反対のストライキも行い、全国から注目を集めています。しかし、学校側は「ゼネラルユニオンは教職員の誇りを傷つけている」「ゼネラルユニオンのストライキは不当」などと組合を誹謗し、不当労働行為をくりかえすだけです。

すべての関係者の連帯を！

労働者ひとりひとりの力は小さいけれど、小さいからこそ、団結して闘う権利が保障されています。しかし実際は、1 年契約で常に雇い止めの不安がある者にとって、立ち上がって闘うことは非常に困難です。また雇用形態の多様化の中で、労働者の分断が進み、立場が違くと連帯も困難です。

そのような困難な状況の中で、ゼネラルユニオン立命館大学支部は、多くの組合員を擁し団結して闘っています。また、多くの学生、教職員が支援を表明しています。ここで改めて、立命館のすべての学生・教職員・関係者のみなさんに、立場や雇用形態の違いを越えた連帯を呼びかけます。

General Union Ritsumeikan University Branch 2006.05

GU is open to everybody: office staff, teaching staff and all other workers (Japanese and non-Japanese)

ゼネラルユニオン 立命館大学支部 2006.05

ゼネラルユニオンは、誰でも、一人から入れる労働組合です。全ての日本人・外国人の労働者が加入できます。

tel: 06-6352-9619 fax: 06-6352-9630 gu@generalunion.org www.generalunion.org

第1回 不当労働行為

このコーナーは、暮らしに役立つ知識を身につけつつ、立命の争議を理解するための学習コーナーです。

労働法なんて、自分には関係ないと思うかもしれませんが、弁護士や労組活動家になる予定のない「普通の」人でも、一生労働問題と無縁で暮らせるラッキーな人はあまり多くはありません。職場でのトラブルは、じわじわと押し寄せてきたり、ある日突然あなたの上に落ちてきたりします。また、管理職になった場合には知らずに違法行為をしてしまわないように、注意が必要です。知らなかったではすまされません。いざという時のために、今から、正しい知識を身につけておきましょう。

不当労働行為【労組法第7条】

不当労働行為は、使用者が労組や労組員に行なってはならない違法行為のことで、労働組合法の第7条で規定されている。労組や労組員に対する「差別・不利益取り扱い・報復・賃金カット・威圧・中傷」や「団交拒否、不誠実交渉」などがこれにあたる。「会社による支配介入」は、管理職による労組や役員への誹謗、労組の運営や方針への干渉などで、最も警戒すべき陰湿かつ巧妙な労組法違反である。

不当労働行為があったという情報に接したら、直ちに調査し、証拠や記録【文書・写真・email・テープ・タイムカードなど】を保全する。そして組合は使用者に強い抗議を行なう。そこで会社が反省・謝罪したら、その責任と再発防止の記録を残し、解決する場合もある。しかし確信犯ともいふべき悪質な場合は、否認・無視してくるから、労働委員会に**不当労働行為救済申立**をせざるをえない。これは各都道府県ごとにある、労組法の番人のような行政機関である。【一方、労基署（労働基準監督署）は労基法（労働基準法）の番人であり、各地域にある】

労働委員会は、公労使による3者構成の委員による裁判のような形でやる。申立書を提出すると、調査と審問が行われ、書証や証人などを出し合い、労働委員会が「解雇を撤回せよ。労組に謝罪せよ」といった命令を下す。一方、期間が相当かかることもあって、調査や審問の途中で、労働委員会が「和解」を勧告し、解決に至る場合も多い【全体の60~70%】。

しかし労働委員会に手間がかかるとしても、ウソつきの会社側管理職が反対尋問時に、傍聴の組合員の前でボロボロになったり、書証から会社の内部機構や手口が明らかになるなど、メリットは大きい。

立命館大学の場合

立命館大学における争議でも、不当労働行為は大きな問題になっている。例をあげれば

- ◇ 労組間の差別【組合事務所貸与を拒否、従業員代表選挙からの排除】
- ◇ 組合員への脅し【昨年6月初めてのピラまきの日の夜、ピラまき参加組合員の上司から、立命当局の指示の下「このような活動を続けるなら来年の契約は保障できない」という電話がかけられた等】
- ◇ 組合や組合員に対する公然隠然の誹謗【ストライキ批判ポスターの中の「ゼネラルユニオンは教職員の誇りを傷つけている」「ゼネラルユニオンのストライキは不当」といった表記はその一例】
- ◇ ストライキ参加組合員に対する報復等々際限がない。

ゼネラルユニオンは2005年7月に大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立を行った。事件が複雑な上、申し立て後も不当労働行為が頻発したため調査に時間がかかり、今年3月ようやく審問に入った。組合側証人の主尋問と反対尋問、大学側証人の主尋問の計3回の審問が終わったところだ。

次回の審問は6月5日(月)1時~3時。大学側の証人2名を組合が反対尋問するという、最も注目すべき審問のひとつだ。興味のある方はぜひ傍聴を！

大阪府労働委員会は天満橋にある。詳しくは、GU立命館大学支部のブログ gurits.exblog.jp を。

英語でなんていうか知ってる？

不当労働行為	Unfair Labour Practice
団体交渉	Collective Bargaining
労働委員会	Labour Commission
労働基準法	Labour Standards Law

学生の声 ▶ 1 ◀

このコーナーでは学生のみなさんからの投稿を募集しています。詳しくはGU立命館大学支部のブログ gurits.exblog.jp をご覧ください。

<侮蔑> との闘い

立命館大学の皆さん。このチラシを読んでどんなことを考えましたか。

GU が訴えているこの問題を、僕は大学の構成員の一人としてきちんと判断する必要があると思い、先日この審問の傍聴に参加するため、エル大阪というところまで足を運びました。そこでのやりとりを聞いて思ったことは、外国人や女性、非正規雇用者への 侮蔑がこの問題の根っこにはある、ということです。

この 侮蔑 という言葉について、フランス文学を研究されている鵜飼哲さんは、『泥棒日記』などの著作で知られる作家ジャン・ジュネを引きながらこんなことを述べられています。「差別の思想は隷属を合理化し、侮蔑 を当然視するために生産され、維持され

る。その結果、隷属の事実そのものまでが、抑圧者の側の社会では知覚されなくなる。こうして 侮蔑 は、一見罪のない無知の衣をまとう」。

侮蔑という言葉が、その時あまりピンとこなかったばかりは、すぐに辞書を引いたのですが、広辞苑によれば、「他人や事物を、あても無いかのように侮り軽んずるさま」だそうです。特に、^{ないがし}蔑ろ、という言葉は、もともと無キガシロ(代)の音便で、「無いも同然の意」だそうです。鵜飼さんは、現在マスコミで盛んに報道されている沖縄・辺野古への新基地建設を念頭に置きながら、「国の安全保障」の大儀の前に、「無いも同然」にされる沖縄や辺野古の状況を表現するためにこの言葉を用いたのですが、GU の問題にも、同様の発想が見え隠れしないでしょうか。つまり、たとえ労基法や「平和と民主主義」という教学理念に反していようと、非正規労働者であれば自由に使い捨てようとするその姿は、「大学経営」という大儀の前ならば、立場の弱い者たちを「無いも同然」に扱っていい、という 侮蔑の体現でしかない、ということです。

僕はこのようにこの問題を考えましたが、あなたはこの問題、どう考えますか。

立命館大学学生

Keitai Petition Campaign

<http://www.generalunion.org/kumiai/petition/>
ゼネラルユニオンでは、只今、「立命館は教職員のポイ捨てヤメロ」キャンペーンの賛同人を募集しています。立命館の教職員ポイ捨てに反対する人なら、どなたでも賛同人になれます。本名記入の必要はないので、安心してコメント

を寄せてください。ポイ捨て反対！と思ったら、今すぐ携帯サイトにアクセス！

パソコンからも、同じ URL で賛同できます。



レイバーフェスタ2005で大好評の3分ビデオ『非正規労働者 立命館の乱』が Web 上で好評公開中！
3分で立命の争議が分かった気になれてとってもオトク！
www.generalunion.org/kumiai/video/Rits2005JP.html

Q. What do cow's milk and some Rits teachers have in common?

Q. 牛乳と立命館の一部の教員の共通点は？



best before 5.22
賞味期限5月22日

contracted until 2007.3
契約期間2007年3月まで

A. Both soon expire...

A. すぐに期限が切れる...