

NATURAL VOICE

エール学園支部

新しい時代を
つくり 3

これから不安...どうなるんか? ではなくて...

こうしたい! 何もしなければ、変わらないと考えた。

それから 9か月 みんなでたたかいました。

その成果は...? 一人も解雇なし、次年度はカットなし!!

今年度4月分より、実施されてきた講師の時給4%カットと経営側の組合への対応をめぐり、わたしたちはこれまで『大阪府労働委員会』の場でたたかってきました。以前にもお知らせしたように、ここは「労働組合法」や「労働基本法」などの観点に立って、経営者の行為が法律に違反していないか判断するところです。

現在、調査と第1回目の審問を終え、最終段階に入りました。今月末、再度の審問がありますが、今のところ経営側に有利な条件は乏しい状態です。労働委員会は法律違反をみとめれば是正の命令を下す機関です。和解か命令か、委員会は次回で結論を出したいとの考えです。私たち組合員にも、経営側にも勇気のある決断が迫られています。

これまで両者とも、この問題をめぐり、膨大な時間と精神的エネルギーを費やしました。委員の方々も長期間に渡り、ていねいに双方の主張や事実関係を検討してくれました。改めて公的機関の役割の重要性と労使関係をめぐる法律の力を感じています。多くのことを学び、考え、貴重な体験ができました。経営側も同様でしょう。

私たちは教育機関の経営の難しさは理解するものの、エールの教育理念を实践する主体としての立場から、教員・職員の雇用・待遇のありかたについて、再考を促せたものと考えます。

第1回審問 2月15日(月)10～12AM * 第2回審問 3月4日(木)3～5PM

【 労働委員会とは 】

昨年5月、わたしたちは今年度の講師契約をめぐる学校側との団体交渉が一方向的に打ち切られたため、この件につき、交渉を継続するため、労働委員会に提訴しました。

<労働委員会>とは労働組合法や労働基準法が現場で正しく運用されているか審査し、法律上問題があった場合、その違反行為や問題点を指摘し、経営側には是正するよう勧告する機関です。公的機関の決定ですから、重大な違反事例は命令が下り、その内容は新聞紙上にも掲載されます。

双方の争点

- 1 「時間単価一律4%引き下げの撤回」をめぐる団体交渉に誠実に対応しなかった。
- 2 「協定書」で定めた事前協議約款を履行しなかった。

労働委員会の審議プロセス

提訴(2009・5) 調査開始(～2009・12) 第1回審問('10・2) 第2回審問('10・3)

和解案検討 和解成立 終了 和解不成立 調査 結審 命令交付('10.4、5)

毎月一回のペースで厳密な検討を重ねるため、長期間に渡ります。しかし労働委員会は労働基準監督署と並んで、重要な機能を果たしています。現在、賃金カットや解雇をめぐる問題で話し合いがきちんとできず、私たちと同様、提訴する事例が増えているそうです。現在、審問の最終段階に入りました。

争点1： 労働組合との協約を無視していいのか？ 学園側の安易な態度

昨年2月26日に「世界的不況と入管の厳格化から学生数が落ち込んだこと、柔道整復師の養成コース開設の断念から、経営状況が厳しく、講師の給与を4%カットする」という学校説明がありました。本来、<労働条件の不利益変更>にあたるこうしたケースは事前に組合と協議するようにという協定が私たちの組合と学校の間には結ばれていました。(労働組合法に基づく【事前協議】)

説明会はこの協定を無視した形での一方的な申し渡しでした。みなさんもこの件に納得がいかず、個別に学校と折衝したり、契約書の提出を保留したり、説明を求めたと思います。しかし、学園は団体交渉でこちらの納得の行く説明材料を提出しないまま、組合員を含むすべての講師に4月分の給与から4%カットを実行してきました。

争点2： 講師の賃金カットは妥当なのか？ 私たちの強い疑問

組合は昨年3月、4月、5月と3回に渡る団体交渉を通して、この4%カットの撤回、もしくは納得のいく説明を求めてきました。特に経営実態を知るため、5年分の収支報告書の提示を求めました。経営状態の悪化というけれども、どのような変化があったのか。またそれが私たちの労働の成果とどう関わるのかを知りたかったからです。学園側はいったん単年度部門別の収支決算書を1年分のみ提示しました。しかし、これでは不十分です。一般に企業経営では収支が赤字であっても、即、賃金カットにはいたりません。人件費以外の諸経費、資産運用も含めた経営全体のバランスを考えて決定するからです。また4%という数字の根拠も示されませんで

した。しかし、5月11日の団体交渉で、学園側は経営資料の提出を拒み、一方的に交渉を打ち切っていました。そこで、私たち組合は5月15日に労働委員会に申し立てを行ったわけです。

経営資料は何を語っているのか？ 日本語講師・職員に赤字の責任はない。

労働委員会の効力はやはり大きいものです。4回の調査を経て、ようやく学校の経営資料の閲覧が許されました。私たちは経営的観点から分析も試みました。その結果、学校経営の窮状の主たる原因は、私たち講師や職員の直接かかわるところにはないことがわかってきました。しかし、経営が苦しい状況にあることは理解できることから、和解のための条件として

妥結後から、2010年3月労働分までの給与2%カットに協力

4月発生分の給与から妥結月までの、すでにカットされた金額の返還

を提示しました。しかし学校は「200名の講師全体を2%カットにすることはできない」と和解を拒否しました。この回答にはとても残念でした。現在、私たちの組合員は10名です。日本語教育学科全講師を上げると約50名。専門学校や予備校の講師の方を入れると約200人に上ります。おそらくどの講師の方々も雇用継続のために涙を吞んで契約書にサインをしたことでしょう。私たちの声は少数派でしょうか？ わずか10人の組合員の主張では、200人近い講師全体の給与カット率を下げることはできないのでしょうか。

あなたは本当に納得していますか？ あきらめず、一緒に考え、声をあげましょう。

声がなければ、不満はない・・・と思ってしまうのが人の常なのです。まして経営トップからは、私たち現場の生の声は届きにくいものです。まもなく次期の講師契約もはじまります。すでに団体交渉の場と労働委員会の場で、次期の講師給のカットは元に戻すとの経営側の発言を得ていますが、多数の講師が今でも「4%カットは納得がいかない」と思っていることを、学校に伝えませんか。納得がいかないまま就任承諾にサインをせずに持っておられる方も、ぜひ、一緒に求めていきましょう。また組合加入も歓迎します。エールで2006年に結成した組合も、さまざまな経験を経て、ようやく形ができてきました。すでに「就任承諾書」にサインしてしまった方でも大丈夫です。組合員までお知らせください。「どうせ・・・」とぐちゃいでも何も変わりません。私たちの現場のたえない努力や日本語教育を支える意欲にも限界があることを真剣に訴えませんか？ また審問はすべての人に公開されています。次回審問はエール大阪「大阪府労働委員会」にて3月30日(火)午後5時からです。ご都合のつく方はぜひ、ご参加ください。

声をあげはじめた非常勤講師たち 全国の国公立大学・私立大学、専門学校、日本語学校など

私たちは日本語教育を通じて、社会的に貢献することを使命としています。長年の低賃金や長時間労働という悪条件にもかかわらず、熱意をもって働けるのは、学生たちとの深い結びつきや生きた成果に満足しているからです。しかし、国も政策としてあげている在日外国人の継続的な増加の流れの中で、日本語教師が安定的な職業として位置づけられ、処遇されないかぎり、教育現場は活力を失っていくでしょう。今もよく耳にする、短いサイクルで未熟な教師が入れ替わり働いている日本語学校の殺伐とした風景は残念なかぎりです。今、全国で多くの「非常勤講師」が組合に集まりはじめています。そうしないかぎり、日々の教育内容の充実がはかれないし、自分自身の生活の将来設計も見えないからです。今や大学の講義すら、3分の2が非常勤講師によって支えられているといえます。わたしたちがささやかながら有給休暇や雇用継続を得たように、これらの職場でも個人では難しかった契約交渉が、組合の交渉によって具体的な改善を勝ち取っています。

10年プランで安定した教育環境と労働条件を築こう。

エールだけでなく、どの職場でも・・・

私たちは、自分の職場事情だけで状況を判断しがちですが、日本語教師や学校職員は国が労働条件の拡充をはかろうとしている介護福祉士のように、本来は政策的なバックアップの必要な職種といえます。煩雑な学生管理業務、コストのかかる募集活動、効率化しにくい教育体制。どの仕事にも手の抜けられない責任の重い仕事です。学校経営者が収益を得るために、法的な基準を守らず、現場に負担を負わせがちなのも、背景はここに起因します。

まだまだ改善には時間がかかるでしょう。でも、ようやく非正規雇用の労働者の存在に社会が注目しはじめました。これから、きっと変わります。ただし、その変化はみなさんが参加するとき、はじまるのです。どの日本語学校へ行っても、学生たちが笑顔で迎えられるような環境をコツコツと築きあげていきましょう。

(文責:新美益子)

今月の元気の出る格言： 闇を嘆くより、ろうそくに火をともし (アラブの格言)

Bird's Eye

活動レポート

現在の団体交渉テーマ

大阪府労働委員会でのテーマとは別に通常交渉として、昨年11月に以下の申し入れをし、交渉を行っています。業務の繁忙期を理由に、なかなか団体交渉が持たず、今月3月に入り、ようやく行いました。しかし、明確な回答はまだ得られていません。これも交渉継続中です。

開催日時・場所	2009年度3月2日(火)午後5時～ エール2号館2階
団交・要求事項	1 来年度のコース新設について説明すること……………【組】組合の主な質問
	2 来年度のコース新設に伴う組合員の労働条件ならびに賃金について協議すること
	【組】説明会で不十分だった部分について、追加質問
	3 臨時休校時の賃金を支払うこと (今期のインフルエンザ関連)
	【組】休校措置の場合、同時に罹患した講師の賃金の扱いについて質問
	4 労働環境を改善すること
	【組】講師室の清掃、空気清浄機、換気機器などを強く要求。 講師室の狭さ、不便さ
	5 業務分担の適正化について
	(1)専任の数について 【組】増員増の継続要求を行う。 (2)進路指導について 【組】新コースとの関連でどうなるか。 (3)その他
	6 その他 【組】講師制度の見直しはまだか。

次回、団交日程は未定です。労働委員会の結果も合わせ次号速報にてお届けします。