

## 速報

9月17日の証人尋問は、裁判官急病のため延期となりました。

10月15日(金)  
井上/小川証人尋問  
午後1:30~4:30  
@京都地裁

11月19日(金)  
岸本総務部長らの証人尋問  
10:30~12:00および1:30~4:30

京都大学時間雇用職員組合  
ユニオンエクスタシー

606-8317 左京区吉田本町  
京都大学時計台前

070-5579-4437

ブログ <http://extasy07.exblog.jp>  
メール [unionextasy@gmail.com](mailto:unionextasy@gmail.com)  
(ツイッターもやってます!)



組合員募集しています  
組合費は月400円です

# 文学部、事実上 パワハラを認める!

8月26日、ユニオンエクスタシーは組合員井上・小川の復職を求め、文学部当局と団交を行いました。その席上、赤松明彦研究科長は、当時の二人の上司であるT整理掛長のパワハラについての調査委員会の設置を約束しました。

## 文学研究科は 井上・小川を ただちに 復職させよ!

ユニオンエクスタシーは、5年条項反対のストライキで突出しましたが、結成のきっかけは文学部・整理掛でのパワハラなのです。同僚や自分らへのパワハラ、そしてひどい使い捨て、そんなこと存在しない働きやすい職場をめざして2007年に作りました。組合を作った以降、小川・井上2人にはさまざまな圧力が加えられました。小川だけ地下に異動させられたり、無視、そして最終的には首になりました。当時、組合についてよくわかってなかったもので、うまく闘えず、ほかの学部で仕事を見つけたのですが、このときの怒りが組合活動の原点になっています。

組合は、井上・小川の文学部の雇止め解雇に対して、団体交渉を要求してきましたが、大学は拒否してきました。(それで裁判にもなっています)

この7月に大学本部との団交が実現。そこで、人事採用権は学部にあるとの言葉を、やっと文学部との団交が実現したのです。

5年条項の撤廃を求める団体交渉は、大学側の一方的な打ち切りによって中断していましたが、京都府労働委員会の勧告を受け、9月9日ようやく再開されました。大学側は塩田浩平理事と岸本佳典総務部長ほか、組合側は7名が出席。冒頭で質問書(※前号に掲載)への回答が理事によって読み上げられましたが、すべてゼロ回答でした。

### 「1」5年条項はなぜ必要なのか

5年条項は期待権が発生することを防ぐためにあるようです。つまり、労働法の解雇規制法理をまねがれようとして作られたものです。

大学側は「遵法」だと主張しますが、合理的理由のない解雇を禁止した労働契約法16条に違反しています。

## 5年条項団交ダイジェスト

——5年条項の存在理由について、使い捨てでもなければ女性差別でもないし、更新期待権をなくそうとするものでもないとおっしゃいました。それならば一体何のため5年条項はあるんですか? お金のこと、おっしゃってましたか?

塩田 お金はね、客観情勢。ですから常勤教職員、非常勤職員ともに財政状況が厳しくなっているの、数は減らしていかないといいません。財政状況の問題だということですか?

塩田 5年条項の見直しは常にやっています。業務の見直しみたいな話?

塩田 客観情勢が厳しい中で、働いている教職員の業務をもっと効率化する必要が生じたことでですか?

塩田 それから、長引くと当然、1年ごとであっても5年を超える、社会的な状況から、契約終了できない可能性が出てくる。いろんな判例とかだね。そういうことがあるので、専門的な立場から助言を受けてこういう制度に……

——つまり期待権が発生することです。つまりね。

岸本 法の抜け道というのがよく分かんないんです。……何でそこまでして首を切りたいのかなって言うのが、どうしても疑問なんですけど。

岸本 首を切りたいとか言ってるんではなくて、計画的な雇用計画でマネジメントをしていきたいというのが、おそらく大学の各部署の意思なんです。

——こういう形で5年条項は問題になってますし、現場でもやりづらいついていって、大きな社会問題化しているわけですね。

岸本 いろんな問題を昨年度集約して、全学的議論の中で、こういう条件……

——全学的議論されたとおっしゃるけど、現実的には非常勤職員の多くは未組織でね、労働組合に参加していない場合も往々にしてあるわけですよ。そういう「声なき声」というのは、全学的議論の中に当然、反映されてないってことですよ。そのへんはいかがですか?

岸本 いかげすかかって言われても、正規の手続きを経て……

塩田 組織の中にはいろんな意見があつて当然ですね。末端からの意見を集約して、部長会議や人事制度検討会で議論しています。

(裏へ)

今回、現職の非常勤職員（組合員）がはじめて匿名で参加し、当事者の声を理事に伝えました。

——私は非常勤職員として京都大学でお世話になっている者です。個人的なことですが、離婚して生計を立てなければいけないということで、就職活動を昨年行いました。実感から言いますと、いま大変厳しい雇用状況です。正規職を探す中で、倍率180倍とか、あるいは80倍つというケースもあって、その中で一刻も早く生計を立てたいという思いで京大に応募し、採用いただきました。

5年という期限がつくとなると、5年先を見据えて、仕事をしながら次のステップを考えていくという状況です。再雇用制度があるというのとは大きなことですが、ただ、再雇用になるかどうかは5年目ギリギリでないと分からない。で、5年先まで待つと、私の場合も40代なので、年齢がいつてしまつてますます就職活動が不利になるので、一刻も早く次のステップを探さなければならぬ。

逆に大学側にとつても、やはり次に転職することを前提に人を雇うというのはロスだと思えます。例えば新しい仕事を覚えていく中で、会計の手続きを総務課にうかがいますと、とても親切に教えてくださるんですが、そのお互いにとつての労力というのは大きなものだなと感じています。総務課の方々の中にも派遣の方が増えているという話を聞きました。こちらが質問してもたらい回しにされているような現場の状況もあって、大学にとつても職員にとつても、負担がお互い増えているのではないかなという実感を得ております。そういう中で、より安心して一生懸命働ける環境を求めていきたいという思いで、今日は参加させて頂きました。

塩田 まあ、あなたの状況はよく分

りました。いろいろご苦労さまです。ただ、さつきも申し上げましたようにね、今のような労働条件でずっと働かれると、あんまりあなたにとつても良くないというかね、そういう……。——じゃあ労働条件上げてくだささいよ（笑）。

塩田 いやいや、ですからね、それこそ職員の定員とかそういうのがあってね、それから財政的な問題があつて、正規雇用できないという状況が最初にありましてね。それで非常勤の方に働いて頂いてるという状況なんですけども、職員の採用試験もありますし、他での可能性もありますのでね、ぜひそういうものもトライして、次の道を頑張つて頂いたらと思いますね。

——でもこちらはせっかく京大についていい職場に就けたわけですから、もっと働きたいと思つてるわけですよ。——正規雇用にトライして頂きたいって、今年何人受かったかご存知なんですか？

塩田 えー、1人……。

——4人。事務は1人ですね。——岸本 今年度は、春の統一採用試験と同じ試験を受けて頂く例年通りの採用者はそれだけですけれども、新たに今年度から、そうでないものも採用試験をして、やろうつていうことを始めますの。——新卒の問題とは多少、問題を変える、経験を加味することですよ。——岸本 加味つていうよりも、むしろそれを重視しようつていうことでの、新しい採用の仕組みですね。——それはこちらの主張に沿うもので、一定評価して。ただ、なぜ図書が除外されてるか、図書系も同じ条件にしてもらいたいと思います。——村上（人事企画課長） キャリアスキルを考えると、図書系については法人試験と同程度の専門能力を有したいというので、従前通りの試験を行うという事です。——いきなり正規職員になればいいつてお話でもなくて、やっぱり人には事

情がありますので、今いきなり正職員に応募しろといつてもかなりハードルが高いわけですよ。もうちょっと非常勤でも安定して働けるようになりたいつてのが、こちらの彼女の要望なわけですので、そのところ、まずちょっと気持ちを分かつて頂けないでしょうか。

### 【3】現場では混乱が起きている

必ず「公募」を受けねばならないという再雇用制度が、現場に大きな負担と混乱をもたらしています。

——公募による再雇用制度によつて、現場が混乱したり、不都合が起こつたりしていることにご存知でしょうか？

【具体例を示す】特にどういう部局でこういうことが起こるかという、5年目の人を切つていくようでは維持できない職場で、働いてる方のごも真剣に考えられて、どうやったら一番いいかなつてことを考えられてる人ほどこの5年条項では苦労されてるんですよ。で、あんまり考えてない所は、言われた通りに切つたりしてる。

塩田 こういふ可能性も含めて議論してきてね、どうしても必要な場合は、公募してその方も応募できる道を開いたと、いうふうに考えてます。

——こうなったのは、公募つていうのがものすごく負担なんだと思うんですよ。

塩田 どうしてですか？

——ある部局では、公募つてのは本當はしたくないと。実際、その人を続けようかと決めてるのであれば、この公募制度は負担でしかないです。この現場では、その人たちに続けさせてもらわないと困るわけで、だからいろいろ頭をひねつてるんですよ。

——5年条項つてのは無理なんです。現実には合つてないんですよ。5年条項で得する人は誰もいないんですよ。理事、どうお考えですか？

塩田 それは先ほど説明した通りで

ね、いろんな客観的な情勢、大学の状況、そういうのを踏まえて議論して、最善の方法を作つたということですよ。——岸本さんは長いこと現場にずっといらつたわけだから、そのへんの実際困つてると感じはお分かりますよね。

岸本 どこまで同じ感覚なのか分かります。私にはいろいろな思う所がありますよ。

——本音では、反対なんじゃないですか？ 5年条項。

岸本 それを聞いて何になるんですか（笑）。私は別に個人の立場でここに

出でてるわけではないので、でもかなり重い責任は担つてらつしゃると思うので、末端の現場にきちんと言き合つて頂くつてのはすこく大事だと思つてますよ。

### 【4】本部への「報告」について

再雇用を行った部局は、本部に詳しい報告をする義務があります。この「報告書」が、再雇用を妨げるプレッシャーとして使われています。

——これ報告書つて書いてありますけど、まあ念書ですよ。何か悪いことをした始末書に見えますけれど。——村上 例外的な扱いをする時に、こういう取り扱いですよつていうことを、「分かつてますよ」つてことですよ。——だから一筆でしよ。なんで印鑑まで押さなきゃいけないのか……。——塩田 ですから、こういう職を設定して何人雇うかつていうのは、部局が全部判断するんですよ。この人をこいうふうにして雇いましたというのには部局の責任でやつてくだささいよ、そういう意味です。——でも再雇用した人だけですよ。村上 例外的な扱いをした人はこれを出して。——例外的なことを自分たちはしてまつたから申し訳ありませんと。村上 そんな文言はどこにも書いてま

せんよ（笑）。——いやいや「長期雇用化に伴つて生じる経費等の問題の」一切の責任を負うことを申し添えます」つて書いてあるじゃないですか。

岸本 これはこういう時の決まり文句じゃないですか。

——これを出さなきゃいけないつてことで、事務局長はやっぱりビビつてますね。

——少なくとも一般事務については取替へがきく業務である、5年条項を厳格に適用しろみたいな指令が行つてる

と、何人かの事務局長さんが証言してます。「業種によつて5年条項の適用は違ふ」みたいな言い方ではされてるみたいで、つまり研究室付け、教室付けの職員と、事務長の管理下にある一般事務の職員とは違ふんだと……。

岸本 あの、それだけのことでおきますけど、一切そういうことは言つてませんね。言うわけじゃないですか。——言外にも圧力はかけてない？

岸本 それはまったく（笑）。——大学としては、5年条項は業種に関わらず……。——岸本 それも全部、部局判断ですつてことしか言つてないんだから。——ただ事務長にうかがうとね、「本部の方針に従つて粛々と行つてます」とか、そういう答えが返つてくるんですよ。

——（報告書を）ここまで詳しく書く必要があるんですか？

岸本 こんな、私が事務長だつたらすぐ書きますよ。

塩田 5分で書けます（笑）。——もう一度確認ですけど、圧力をかけた事実もないし、各部局がすべて責任を持つてやるだけだから、中央事務だろが教室の人だろが、5年条項の適用に差異はないということですよ。——岸本 そういうことで本部のほうから何か言つたことは一度もないです。——分かりました。（次号に続く）