

## 裁判、傍聴へ！

小川・井上は去年の7月、交渉（団交）を拒否され、座り込みについても訴えられるという中で、自分たちの復職を求めて提訴しました。それから1年4ヶ月！ 裁判とはほんとに大変です。

先月の原告（井上・小川）の本人尋問につき、11月19日の被告（京都大学）側の証人尋問が最後の大きな山となります。是非、傍聴に！

11月19日（金）京都地裁208法廷

午前10時半～ 岸本佳典 総務部長  
午後1時半～ 辻井喜美代 前整理掛  
午後3時～ 小坂吉美 元事務長（農長）（文）

### 今までの裁判のながれ

1（原告／井上・小川）  
京都大学において（複数の部局で）4年間で4回契約更新されているので、いわゆる更新期待権が発生しており、契約期間満了のみを理由とした雇止めはできない。  
2（被告／京都大学）  
実際の雇用の責任は部局にある。部局間の異動は、雇用の継続にあたりしない。最後に雇った部局では半年しか働いておらず、更新期待権はない。  
3（原告）  
仮にそうであることを認めるとしても、文学部では契約更新をしてい

る。そして5年プロジェクトの3年目で雇い止めになっており、更新期待権を踏みにじる不当解雇である。  
4（被告）  
文学部での雇い止めは、仕事がなくなくなったためであり、それは一年前に通知している。  
5（原告）  
いや、仕事はあり、通知もしていない。雇い止めは、組合嫌悪による不当労働行為である。日常的にパワハラのある職場であって、特に組合結成後は強いパワハラを受けており、雇い止めはその結果である。

### 証人尋問

前回の本人尋問で、ポイントとなつたのは、  
・文学部に雇うためのお金、仕事があった  
・文学部での期待権  
・文学部でのパワハラ  
尋問の中でそれぞれ証明でき、こちらの主張にすじが通りました。今回の大学側の尋問もその可否が一番のポイントとなると思います。  
証人尋問というのは大変なものです。前回、ひとり一時間半、緊張を強いられる時間でした。  
今回は大学側です。岸本さん、辻井さんらがどんな発言をするか注視したいと思います。  
最後に  
私たちの裁判の結果はどうなるかわかりません。でも、おかしなことはおかしいといつてよいのだということは伝えたいのです。

### 本部へ団交申し入れます！

今回の5年条項団交は、女性差別と均等待遇の問題を中心に行う予定です。詳しくは、次号・またはブログをご覧ください。

### 過半数代表選挙結果について

足立芳宏候補 721票  
（農学研究科准教授）  
荒谷裕美候補 492票  
（生命科学研究所総務掛長）

前回のピラで、荒谷候補を「かいらい」と貶めるような書き方をしたことについて撤回し、荒谷さんに対して謝罪します。選挙後、率直にお話しする機会があり、また彼女の手柄について他の人から話を聞き、考えを改めるところがありました。「かいらい」とは、操り人形のように意志を持たない人物。しかし荒谷さんは、少なくともご自身で「何かをやるよ」としている人でした。5年条項で非常勤が切られていく

### 裏面は 団交ダイジェスト！



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)

組合員募集しています  
組合費は月400円です

### 工学研究科・医学研究科に質問書提出

5年条項対象者の再雇用を行わない方針というのは事実なのか、と質問をしました。  
工学研究科からはそのような事実はないとの回答を得ました。  
また、公募に応募することを妨げる運用は、行っていないとの回答でした。（医学研究科からは回答待ち）  
もし、これとは異なった不当な扱いを受けている場合、すぐ組合までご連絡ください。

### 組員井上小川の復職を求める 署名555筆提出！

赤松前研究科長は、当時のT掛長のパワハラを大筋で認め、人権委員会による調査を約束しました。ところが佐藤新研究科長はこの確約を破棄し、真っ向から否定するものです。文学部は早急にハラスメント調査委員会を設置し、調査を開始して下さい！



# 文学部人権委員会がひどいので申し入れ

# 女性差別の抜け穴

「たまたま非常勤に女性が多いだけで、まったく差別をしていないとおっしゃいましたが、結果として差別と思われる現象があれば、それが差別になるわけなんです。本人の意図ではないんです。現状として京大の常勤／非常勤のジェンダーバランスを見ますと、やっぱり女性のほうが多いという実態があるわけですよ。これは国連でも間接差別であると。」

## 岡島（職員課長） いいですか。厚生労働省令や司法判断に照らして考えた場合、京都大学における雇用制度が間接差別であるというのは組合さん側の主張であって、客観的にそれを根拠づけるものはないというふうに大学は考えます。

「日本政府とか日本の裁判所の見解ではないんです。女性差別に関して、日本社会はひじょうに遅れてる面がありますので。特にこの国連女子差別撤廃委員会（CEDAW）の資料ですね、「雇用管理区分が女性差別の抜け穴となっていること」、これは大きな問題であるので日本政府はただちに解決すべきだって何年も言われ続けているんですよ。雇用管理区分については、この問題でしたら、常勤／非常勤の差別に当たるとは思いません。」

で、京都大学が単に日本政府の見解に従ってほしいという問題ではなくて、もっと率先して国際社会の水準に少しでも追いつくような姿勢を採るべきだと思いませんか。」

**岸本（総務部長）** そういう高邁なお考えは分かりませんが、一応、国立大学法人というのは社会情勢適応を求められてるんですね。社会情勢というのは今おっしゃる国際社会ではなくて、日本のことなんです。もちろん給与水準もしかり。

「でも大学は、やっぱり教授が4%しか女性がいなくてというのはまずい、おかしいと思ってアクションプランやってくるわけですよ。」

# アクションプランに非常勤の待遇改善を!

「日本、日本って言ってますけど、この法人化でいちばん問題になったのは、日本の大学が国際レベルでもう最下位である、先進国の中では。それを文科省が問題化して、もっと競争を公平に推し進めていくべきだっていうのが大きな理念としてあるわけじゃないですか。」

**岸本** だから、アクションプランを設けて達成していかうという...。

**塩田（人事担当理事）** あのね、非常勤教職員、全部ひくくるとしたら男性のほうが多いんです。

「それはT A、R A入ってるからでしょう。これは男女共同参画推進室の資料ですよ。非常勤、補佐員で見たら74.2%が女性というのは京都大学が出してる資料なんですから、それは通じないですよ。」

# 5年条項団交ダイジェスト(続)

「ア

クションプランのほうでも、最初は非常勤の問題を入れるっていう方針だったのが途中でなくなってるようなんで、そのへんの経緯についても次回までに調べたいですね。」

**塩田** あの、非常勤職員、ぼくの個人的な経験ですけどね、公募したらほとんど女性なんです。応募してこられる方が。

「それはなぜだと思いませんか。」

**塩田** だから、その職種を選ぶ方が女性...。

「それは一人では生きていけないような給料だからじゃないですか。」

**岸本** それは分からない。

**塩田** その中から採用したら当然、女性が多くなる。

「そのへんをね、変えていかうってのがアクションプランだと私は理解してるんですけども。少なくともアクションプランに非

常勤のことが書いてないのはおかしいと思いませんか。」

**塩田** そういう場合に、無理やり男性を増やすんですか、そしたら。それは大変ですよ(笑)。

「そもそも、なんで女性が多いのかってことですか。」

「女性が多いことで、常勤／非常勤の格差が男女格差に結びつくっていうことを議論してるわけですよ。」

「短時間正社員」化はどうか

「そもそも絶対的な業務量があつて、それをどうこなすかっていった時に、教育研究という業務はずっと続いているわけで、その時に、じゃあ5年かけて養成した人を5年で切っちゃうと、次また新しい人を一から養成しないと、いけませんよ。ものすごいリスクです。仕事をこなす上でペースダウンす

ることをどう避けるかと、こう問題を立てて頂いたらどうでしょうか。」

**塩田** その場合にね、同じ方にずっとやって頂くのは...。

「だから「短時間正職員」みたいな、そういう制度を取り入れて頂けたらいいんじゃないかと思いませんか。そうすると、正職員なので異動もさせられるし、経験も積ませられる。スキルがずっと溜まっていくんで大学にとっても効率がいい。それから私たち職員にとってもすごくいい環境になるのでは。こういつた時間雇用をやめて、5年条項は凍結をして、短時間正職員みたいなひとつカテゴリーを作って頂いてね。そういうふうになっていかないと、にっちもさっちもいかない。現場、混乱するんです。」

で、しかも派遣会社に1年だけいて、次また戻すわけですよ。この人を雇いたいんですって派遣会社に頼むわけですよ。それは労働者派遣法違反だし、

あげくに次また1年経ってクーリング期間終わって雇う時に、紹介料を出せって言われるんです。それはコストパフォーマンス考えた時に、決して良くないですよ。考えてほしいんです。」

**塩田** おそらくね、これから日本の社会も多様な労働というのが広がっていく。例えば週3日だけ職員として働く。あるいは勤務時間をフレックスにするとかね。それは今後の検討課題です。」

**岸本** おっしゃることはよくわかるし、そういうことは検討はしてます。ただもう、今の京大の就業規則とか、いろんな職種がありますよね。これ、ものすごく複雑怪奇で...。

「だからね、とりあえず今あるのは凍結されたらいい。」

**岸本** いやいや(笑)。

「新たに、短時間正職員というのを作ってそこにはめこんでいけばいい。」

「私たちが試験を受けて入ってくるのに、そうじゃない人がどうよ」って話になるんで、もちろん入社試験にあたるようなことはして頂いて。」

**塩田** 例えば病院でね、医師というのがある。医師は週4日勤務とかいうのが出てますのでね。そういう例がありますので、今後そういう多様な勤務形態というのはね、やっぱり検討すべきだと思いませんか。だが今すぐにやれて言われたら、なかなか難しい。」

**5年条項は「無銭飲食」?**

「理事ね、時代が変わったんじゃないかと思うんです。今年の労働白書も、「人材育成が大事で、細切れ雇用だと技能が育成されないからダメだ」と厚労省が言ってるんです。均等待遇が大事だというのは、自治労の委員長も、「正規職の賃下げ分を非正規に回せ」と言ってるんですよ。時代状況が変わったという認識はお持ちなんですか。」

**岸本** だから去年、(5年条項の)大掛かりな見直しをしたじゃないですか。」

「あれじゃダメだったと。」

「それね、業務量から見ても。絶対量としてある業務をどうやってこなすかというふうなことを考えて頂きたいんですよ。今いる職員では無理ですよ。」

**塩田** といつてね、大学へ来る人件費予算は減る一方ですからね。」

「それやったら、極端な話がね、お金なかったら無銭飲食していいかっていう話になりますよ。お金がないからといってね、非常勤職員を切っていくかって話。それは違うと思いますよ。」

「教員の定年延長してるお金があれば、非常勤のほうに回したほうが社会的にずっと有益なんじゃないですか。」

「私たちが試験を受けて入ってくるのに、そうじゃない人がどうよ」って話になるんで、もちろん入社試験にあたるようなことはして頂いて。」

「私たちが試験を受けて入ってくるのに、そうじゃない人がどうよ」って話になるんで、もちろん入社試験にあたるようなことはして頂いて。」

**NOと言えない労働者**

「派遣村の湯浅誠さんからユニオンにメッセージを頂いています。「NOと言えない労働者」と書かれてますが、そういう状況なんです。」「知り合いの女性が、雇止め恐怖におびえながら、必死でツテとコネを使って再契約を得ようとしていたとき、「こういうふうな生きていくしかない」と言っていた」と。本意に契約せざるを得ない実態があるんですよ。今回、6年目再雇用された人でも、引き換え条件に、「更新しない」という契約書で6年目を約束させられた人もいるって聞いてますしね。」

**塩田** させられたらいいことじゃなくて、原則5年ですよということ言ってる。でもそれ、NOって言ったら5年で切られちゃうわけじゃないですか。そういう不本意な要求を呑まされる弱い立場にいるんですよ。非正規はね。」

「次回までの宿題というか、これについて意見など考えて頂けたらと思います。」

「次回までの宿題というか、これについて意見など考えて頂けたらと思います。」

「次回までの宿題というか、これについて意見など考えて頂けたらと思います。」

「次回までの宿題というか、これについて意見など考えて頂けたらと思います。」

「次回までの宿題というか、これについて意見など考えて頂けたらと思います。」

「次回までの宿題というか、これについて意見など考えて頂けたらと思います。」