

# 陳 述 書

2010年6月7日

京都府労働委員会さま

京都大学時間雇用職員組合 ユニオンエクスタシー  
小川恭平

## 1 略歴

1969年4月生まれ

1989年京都大学文学部入学

1998年同卒

2002年頃より図書館で働く

2005年より2009年まで京大の各図書館で非常勤職員として勤務

2007年京都大学時間雇用職員組合ユニオンエクスタシーを井上他と結成する

以下、京都大学とくに岸本佳典総務部長から、こんな不当労働行為を受けてきたということをごく  
くたくたく書くことになる。私の本意は、こんな言い争いは早く止めたいということに尽きる。  
当初、我々も出来て間もない組合ということであってわかってない部分もあったし、大学も法人化で初  
めて労働三権をもった組合のストライキということで不慣れなあまりひどい対応をしたというこ  
ともあったかもしれない。しかし、もう一年以上もたった。

我々の組合も力をつけてきたし、勉強もしている。

お互い意見をぶつけ合い、交渉をすることは労使双方にとって、つまり、京都大学で働くもの、  
京都大学法人にとっても益になることだと信じている。

一刻も早く団交が再開されることを希望する。

## 2 総務部長岸本佳典による組合弾圧

今回の団交拒否は、大学の組合に対する弾圧の一環であると考えている。

また、大学が当組合の違法行為と主張することは、争議行為または組合弾圧に対する抗議活動で  
ある。

なので、これまでの組合弾圧について簡単に述べる。

## 2-1 文学部時代の弾圧

私が岸本氏と会ったのは、組合を作った際、井上と共にビラを事務長室に持っていったときが初めてだ。京大職組の人から、あの事務長は難しい、と聞いていたが、確かに軽くあしらわれてしまったかんじだった。しかし、その後、直接の上司である辻井掛長を通して、組合に対する弾圧が始まった。これは裁判でも争っていることなので、簡単に触れるにとどめる。

- ア 辻井掛長から口を聞いてもらえなくなった。
- イ 小川を地下の書庫で働かせて、井上らとの分断をはかった。
- ウ 解雇された。

岸本佳典事務長により文学部を不当解雇された後、知り合いの職員の紹介で総合人間学部、農学部で働く。

## 2-2 ストライキ開始後の弾圧

- ア 「お前たちのくるところではない」

2009年1月23日京都新聞などで来年度から5年条項実施との報道があり、組合としてはこれはほっておけない、事実かどうか質問をしにいくことにした。質問状を作り、1月27日に人事企画課に井上・小川で行った。

主に対応したのが、人事企画課の小西博之氏で、組合とは話ができない、新聞報道の通りだ、みたいな非常にぞんざいな態度だった。

帰り際エレベータの前で、抗議をするか考えていると、岸本氏が現れ、文学部の事務長がなぜこんなところにいると、（この時は私は彼が総務部長になっていることを知りませんでした、）

「ここはお前たちのくるところではない」と言ってエレベータを指さしました。組合が質問書を持ってきているのに、人事の責任者がこんな言い方をするのはひどいと思う。

本当にこの日の小西氏、岸本氏の対応はひどかった。組合がこんなになめられたらあかん、と思いました。

- イ ストライキ初日、テントの強制撤去

2月23日、非常勤職員に対する5年条項撤廃を求めてストライキにはいった。

初日、事前に職員課に集会届けを出し、ストライキの告知をしていたのにもかかわらず、テント

を強制撤去した。ストライキの妨害です。

#### ウ 職場への圧力

また、私たちの職場の上司である掛長を毎日のように現場に呼んで来た。このように上司へ、ストライキを止めさせるように圧力をかけた。

#### エ ストライキに対する報復行為

仕事もあり十分に更新の期待を持っていた、井上・小川を雇い止めにした。その他さまざまな嫌がらせを農学部の職場に行った。

### 3 2010年2月10日の団交開催までのいきさつ

#### 3-1 ストライキ開始時の予備折衝

2009年3月、我々が求めていたのは、5年条項にかかわる1300人非常勤が参加できる開かれた団体交渉であった。そのためのストライキでもあったのだ。当初、大学側は予備折衝に応じていたが、2回目の交渉で組合側の理のかなったに追及に対して、岸本は団交参加者は3-5人のみと繰り返し突然、議論は平行線だと言い放ち、立ち上がった。まだ話の途中だという組合の言葉に耳をかさず、立ち去った。その後の組合員の抗議に関しては私は立ち合っていないが、組合員たちは、短い時間で帰ってきた。

#### 3-2 労働委員会あっせん申し込み

予備折衝2回目以降、大学は正式の交渉を閉ざし、団交拒否の態度をとった。組合としては、私と代表世話人の井上が雇い止めになる前の3月中の団交開催を最後まで目指した。このときに団交開催するなら、テントの撤去（ストライキを止める）ということもいったが、それは3月中の大衆団交を求めての交渉条件としてである。

それに対して、大学はテントと団交は関係ないといった。

3月31日になっても、交渉に応じようとしないので、労働委員会に団交開催の斡旋を求めた。

労働委員会が始まってから、窓口交渉も再開されて、話し合いの道が開かれてはきた。しかし、大学側の頑なな態度、労働側斡旋委員の不手際などもあり、団交は引き延ばされてきた。

2009年12月になると、部局長会議で5年条項の改正案の審議をするというように情勢も変化もあり、具体的な交渉ができるのではと、早期に団交を開催したいと考えた。そこで、組合としては、4回目の斡旋で大学側が提示する条件をすべてのむ、とのことを伝えた。

参加名簿を提出するという条件も含まれていて、立場の弱い非常勤職員が非常に参加しにくくなるので、組合としては苦渋の判断だった。

しかし、それでも大学側に交渉はひきのばされつづけ、5回目のあっせんの期日でやっと、団交開催が同意できた。10ヶ月もかかったことになる。

団交を開催すると合意されても、大学側はなかなか開催日時を告知しない。日時が知らされたのが、一週間前。時間がない中で、情宣、名簿の確定、予備折衝が行われることになった。

### 3-3 予備折衝

#### ア 議題の件

質問書を用意して欲しいといわれ、同意して準備し、岡島氏との予備折衝に持っていった。順番は考えてはいないリストだったのにもかかわらず、急にこの順番にしてくれと言われ、私の一存では決められないと答えたのにもかかわらず、時間がないのでこれでと言われた。組合の方で質問の順番を検討して翌日持っていくと、困ると拒否され、昨日の順番でと言われた。了解したが、その際、臨機応変に順番を変えることもあると伝えた。

#### イ 発言者の件

こちらは3名の発言を希望した。こちらで用意したこのような立場からこんなテーマについて発言したいとのメモをみながら、岡島氏がこの人ならば、上に言っても了承されるだろうと2名を選出し、こちらもそれに同意したにすぎない。私は内容というより発言者の選定だったという印象をもっている。どちらにせよこまかい発言内容についての検討は行っていない。

#### ウ 司会の件

大学から組合側司会として小川をという指定があった。

わたしは、交渉権限のある組合の世話人であり、その立場から発言したいこと、交渉したいことがたくさんあった。そちらに集中するため、司会進行は別の人にしたい、という希望を伝えたが、岡島氏はうんといわない。希望を通そうするとまた時間がかかりそうなので、のむことにした。その際、岡島氏と司会の役割とはタイムキープを旨とする、それ以上のことはしないと電話で確認した。

#### 4 2010年2月10日の団体交渉の内容

##### ア テントの件

始めのテントの件については、30分以内ということだった。事前に岡島氏に一応その条件はのむが、とても30分もできない。一年間かけて、5年条項の件で団交を申し込んできたわけで、急にそちらがつけてきた交渉内容に30分かけるのは難しい、15分くらいにしてくれと希望を岡島氏に伝えていた。

当日、20分目くらい、話が途切れたときに、この話はもう止めようと提案した。この件について中心的に話をしてきた岸本氏からは反論もなく、終わった。一方的だったというわけではない。

##### イ 進行について

大学側が何を指して団交が無秩序だったとっているかわからないが、たしかに質問書の順番通り一つ一つやっていくという形にならなかった面はある。例えば、最初の理事の長めの回答が1番の質問にではなく、2番の質問に対してだったので、2番についての議論が続くことになったりした。その後、1番に戻った。また、時間配分から予定していた■■■さんからの発言を先にしてもらうなど、基本的には順番通りだったとは思いますが、臨機応変に議事を進めた面もある。

大学側に回答を用意する時間が足りなかったのかもしれないが、せっかく用意した質問書に、大学にはもっとしっかり回答を用意して来てほしかった。そうすれば、より秩序だった交渉が可能となるのではないだろうか。

##### ウ 2月の団交についての思い

私は、2月の団交はそれなりの質のある交渉だったと考えている。議事録を読んでいただけたら分かると思うが、雇用問題の大事な点について議論できた。また、大学が非常勤職員が臨時的であるのは、建前で実態はわからないと認めたことは大きいと考えている。

大学が実態はわからないとっている通り、非常勤職員は底辺におかれており、人数が多いわりには大学執行部に声が届きにくい構造になっている。

私たちはその声を届けようとしている。私たちと交渉することは、開かれ公正な大学作りにとっても、益のあることではないだろうか。

#### 5 団交拒否の経緯

(2月の団交において)話がつきないので、12時10分前に、続きの団交を設定したいと提案した。

5年条項施行前、3月末までに次回団交を設定したいと理事に迫った。そのとき、手帳を広げた理事に向かって、岡島氏は「団交に応じる必要がない」と大声で理事を制した。この不当労働行為を示唆する発言にはこちらも抗議せざるえず、場が紛糾した。そもそも、司会はタイムキープを旨とするとしていたはずである。交渉権限があるわけでもない岡島氏が、司会の範囲を逸脱するばかりか、誠実に交渉を続けていこうとしていた場を破壊するような発言をしたことは、許されない。話が混乱し、次回の開催の約束をしないまま、時間だといって、強引に団交は終了されてしまった。

そんなひどい終わらせ方をされたのに、組合は正直にいつおとなしいくらいだったと思う。暴力的なことはいっさいしていない。入り口に立ちほだかろうとした井上が突き飛ばされた以上のことはなかったと思う。

岡島氏は、日時を決める必要はない、という意味だったと、団交拒否発言を訂正したが、場を紛糾させてしまった責任は大きいと思う。

そして、混乱させてしまったことを謝罪しないばかりか、それを一方的に組合の責任とし、団交拒否の理由にするなど本末転倒も甚だしいと思う。

## 6 最後に

京大は5年条項を変える必要はないといっています。

しかし、5年条項は京大非常勤職員のうち1500人近くの生活設計にかかわる重要な問題です。実際に今年の3月31日に運用されて以来、毎月毎月この規定によって首を切られる職員がいるのです。

そして、この3ヶ月の間に、他組合と部局の間でこの条項で解雇される職員についての交渉や話し合いが複数もたれるなど、さまざまな職場で具体的な問題が起こっているのが現状です。

また大きな目でも、非正規雇用の問題は、日本における大きな社会・政治的課題となっています。間接雇用の問題にならんで、有期雇用の問題が議論されるようになってきています。有期雇用が非正規労働者の生活を不安定にしているという認識が広がってきたのです。

とくに5年条項のような、〇年で一律くびルールは労働者使い捨ての極地です。その撤廃を目指す動きにも広がりも生まれてきています。

また、法学者や弁護士から、〇年で一律くびルールは解雇規制法理のがれの脱法行為であるとの指摘されています。短時間労働者（京大非常勤職員はこれにあたります）の生活を安定させるというパートタイム労働法の理念にも反しています。

以上、5年条項は、話し合いは終わった、変えるつもりはないと簡単に言い捨られる問題ではありません。本当は京都大学当局もこのことは承知していると思います。