シリーズ

輝け!アクティビスト

【第8回】

佐々木　彈（だん）さん

（東京大教職員組合執行委員長）

天下り理事と対峙、無期逃れやめさせる「社交ダンス」変えた熱血委員長

パンチの効いた熱い言葉と存在感。一度会ったら忘れられないのが、大学の無期転換逃れとの攻防で一躍第一線に躍り出た東大職組の佐々木彈さんだ。経済学研究のかたわら、組合でも成果を重ねる名物委員長の知られざる素顔とは――。

西田 真季子
（team rodojoho）

赤く充血した目で現れた佐々木さん。「毎晩寝るのが午前2時、3時で、1カ月半目の血走りは治っていないんです」と話す。桜が満開の東京大学、歴史を感じさせる建物の1角に組合事務所を訪ね、佐々木さんに話を伺った。

戦略的な本部側との闘争、天下りの理事を「あまくだりじ」と称する切れ味鋭い言葉選び、ジョークを交えながら早口で熱く闘いを振り返る姿を、雇い止め問題についての院内集会で見かけた、根っからの「活動家」とばかり思い込んでいた。だが組合活動に本格的に参加するようになったのは、最近なのだという。

心に火がついた出来事

組合活動外の佐々木さんは、東京大（東大）社会科学研究所の教授、法と制度の経済学が専門分野で、統計学の専門家である。研究者としての経歴も異色だ。高校時代は理系で、「食いっぱぐれることがない」という理由で発電機の研究をしようかと考えていた。だが、高校3年生の受験直前にふと「発電機のように、モノを相手に一生終わるってそれでいいのかな。モノより人や社会を相手にする方が面白くないか」と考えるようになる。浪人を経て、理系でも転換しやすかった経済を専攻することと決めた。大学卒業後は旧経済企画庁に就職するが、さらに勉強をしたい意欲が強まり、退職して大学院に進学。修士2年目の途中からアメリカ留学し、デンマーク、オーストラリア、イギリスと計11年間にわたり、海外で研究を続けた。母校、東大に戻ったのは独立法人化直前の2002年、同研究所助教授だった。以降昇任し、現在に

22-25_アクティビスト.indd 22 2018/04/12 17:52:43

プロフィール

佐々木彈（ささき だん）

1966年生まれ。東京大社会科学研究所教授。東京都で生まれ育ち、東京大、旧経済企画庁、東京大院の途中で渡米し、海外で11年間研究を続ける。2002年に同研究所助教授、昇任し現在に至る。著書に「統計は暴走する」（中公新書ラクレ）。

至る。

母校に戻って数年後、組合に加入する。「ただ加入しただけで、たいした活動もしない、団交にも出なければ何もしない」という一組合員に過ぎなかった。転機は２０１３年、佐々木さんは組合の「キングメーカー」の役割を担う。それ以前の組合では、現執行部が自分の責任で後任を探さなければならず、なり手がいない時には執行部任期の１年を超えて退任できないことがあった。執行部改革として、現職と違う中立的な立場の人が各部局の単組を回って後任を探す。執行部の引き受け手がいない状況を変えようとしていた。当初の関心は組合組織という「内向き」なものだったが、団交に出て、ある思いを抱く。「団交で労組が無力なわけですよ。経営側も文科省の言いなり、人事も天下り、労働側も使用者側と『社交ダンスを踊っている』と言われる状態。これは良くない」。ただ、委員長は積極的に立候補したわけではなく、人繰りの都合で、「さんざん、改革の場で話していたことのツケがまわった」と笑う。昨年1月末、昨年夏から今年夏まで1年間の委員長に内定した。

委員長内定の「ヒラ組合員」で臨んだ団交で、佐々木さんの心に火をつける出来事が起こる。

当時、東大の非常勤講師は労働契約も締結しておらず労災もない、教職員証すら与えられていなかったことが、偶然、組合外からの情報で分かった。労働契約がないため、組合への加入資格があることにも気づかれておらず、非常勤講師の労組組織率はゼロ。非常勤講師の賃金は、1日ごとの謝金だった。「完全に人ではなく、消耗品扱い。『今日1日だけ買います』ということ」と憤る。

団交で大学本部に改善を申し入れるも、「実態が分からない」。少なくとも１２００人以上がいることが分かった後は「全員の状況を把握する前に、たまたま分かった一部の人の処遇を先行して改善するのは不公平」などと、理由にならない理由を並べてくる。この問題の最中、執行委員長に正式就任した佐々木さんは「その１２００人以上はすでに労働基準法違反なんだから、『お上』に踏み込まれたら犯罪になりますよ」と大学側を追及した。結局、実態調査で分かった非常勤講師は学内全体で約２８００人にも上り、全員が雇用契約を結んでいなかった。

大学側の追及をしている時期に、非常勤教職員には病休や子どもの看護休暇で、常勤教職員と差がつけられていることも分かった。常勤と同等に（勤務日数に比例的に）改善するよう求める組合側に、ここでも大学側から聞き捨てならない言葉が出される。「非常勤職員さんは反復的業務なので同一待遇は必ずしも必要ないと理解している。お品物が配達されなかったらお代払わないのは当然ですよね」

完全に職員がモノ扱いされて

22-25_アクティビスト.indd 23 2018/04/12 17:52:43

いる。その憤りと同時に、労働組合が足下を見られているのではないかと気づく。「要するに、向こう（大学本部）は『労働組合さんも常勤中心の正社員クラブでしょう。非常勤講師とか職員のことって重点課題ではないでしょう』と言いたかったわけです」。組合側が分断されようとしている。労働組合退潮への問題意識と、このやり取りが結びついた。「非正規化が労組退潮の一因だと言われるが、要は正規と非正規の分断が原因。理論から言うと、むしろ立場の一番弱い人ほど連帯する必要があるわけです」

非正規教職員の不当待遇こそ改善すべきと、首都圏大学非常勤講師組合とも連携し、あらゆる手段を駆使し始める。団交後の記者会見、労働局への申し入れ、非常勤講師が就業規則や労使協定制定時の過半数代表に入っていないため法的に無効だとの指摘。最終的には税務署と会計検査院への報告書に、会計上の違いがあることを追及し、昨年11月に非常勤講師全員の直接雇用化を勝ち取った。「安く使い捨てにできると思って何千人も雇い入れた有期教職員。なんでこんなところに、こいつら（組合）は目をつけちゃったんだと、大学本部側から見ると想定外だったと思います」。

この後、非常勤職員の雇い止め回避に取り組み、「労働情報」で既報の通り、回避を勝ち取った。

5年上限ルールの撤廃のため、昨年11月に団交が設定され、その事前協議を10月末に行った。その事前協議の朝、独立法人化時に執行委員長を務めていた先輩から書記局経由で連絡が入る。「法人化時の最初の就業規則の制定過程を調べろ」。ここで佐々木さんはピンと来た。非常勤講師の直接雇用を巡る闘いで活用した、過半数代表に非常勤講師が入っていないことを突けばいい、と。事前協議で、本部側は過半数代表に入っていないことをあっさりと認め、5年上限ルールに法的根拠がないことが分かり、「完全に潮目が変わった」（佐々木さん）。この絶妙のタイミングでの先輩からの連絡を「天の配剤」と振り返る。

ないものを補いあって

佐々木さんの団交、交渉は非常に戦略的で明快。その理由について「首都圏大学非常勤講師組合に本当に教わった。うちにない、企業横断的な非正規のユニオンという特徴があり、よその大学や非常勤講師の情報をもっていた。逆に、非常勤講師組合さんから見ると、我々が院内集会や記者会見をやることで、関心を持ってくれる層が広がる。また全大教との繋がりができた。お互いの持っていないものを補完し合えた」と分析する。

現在取り組むのが、5年上限ルールの問題が依然残る東北大の組合支援だ。本部側との話し合いが膠着状態で、執行部は疲弊していた。佐々木さんは、一計を案じる。学外では非常勤講師も務めているため「首都圏大学非常勤講師組合」に一組合員として加入し、組合員として東北大に乗り込んだ。

執行委員長の業務外なのに、なぜそんなに過労状態になっても取り組めるのだろうか。「第一義的には東大が方針転換しても、指定国立大でもある東北大が（上限ルールの維持に）頑張っていると、頑張れるというメッセージになって、まずい。こちらで流したはずの良いメッセージが丸つぶれじゃないですか。こっちの顔にも泥を塗られる。放っておくことも悪いメッセージになる」と理由を説明する。また、東北大の理事から、無期転換に転じた東大本部を揶揄する発言もあり「最後まで食うか食われるか、潰すまでやるしかない」と意気込む。この強い言葉とは逆に、本来は全く競争好きな性格ではないそう。「ただ、社会的に悪いメッセージが最終的に広がってしまうのはま

22-25_アクティビスト.indd 24 2018/04/12 17:52:43

ずいから」。

大学本部にも変化

最初は組合活動に「大して崇高な理念があったとかじゃない」と言う佐々木さんだったが、執行委員長も務め、いくつかの変化があった。団交などでどういう質問、追及をすべきかを知ったこと。そして、非常勤講師組合から学んだ「ゼロ回答だけは絶対許すな」ということ。「満額回答が得られることってそんなに多くはない。それでも法律と世論を動員し、組合の言うことなんて聞かなくていいとは思わせない」。一昨年度までの団交では、大学側はゼロ回答以外したことがなかったという。

結果として、組合、大学本部両方に変化が表れた。組合には、新規加入する組合員が出てきて、今後は無期化した教職員の加入が見込まれる。大学本部は、短時間有期の職員時給を50％以上上げるということを、労組の要求外で提示してきた。待遇の改善は労組も常に求めてきたものの、具体的な金額などは要求項目に入っていなかった。これは、せっかく無期転換した職員が時給の高い民間に引き抜かれないよう、組織を守ろうという意図だった。「われわれも勉強して成長したけど、経営側にも成長の跡が感じられる。お役人から経営者に。ずいぶん腕を上げたじゃん、という感じ」とユーモアを交えて、佐々木さんは語る。

不均衡をひっくり返す

もう一つ、最近たまたま分かったことがある。「死んだ親父（東大工学部を卒業し、民間企業で勤務）が、組合の執行委員長をしていたんですよ」。約10年前に父は亡くなっており、父が使っていた書斎の引き出しをつい最近開けた時に、組合執行委員長の名刺が出てきたのだ。父が組合活動をしていたことを知っていたが執行委員長だったとは知らなかったという。企業と大学という違いはあれど、執行委員長を偶然に親子で務めたことになる。

最後に、佐々木さんに組合活動で活用できる、使用者側との交渉テクニックをいくつか紹介してもらった。第一に、労働者側を絶対に分断させないこと。「非正規の人たちの話を人ごとと思わないでやること。非正規にしたからといって安くモノ扱いできないとなると、向こうは逆に非正規化を諦め、自分たちの地位も守れる。そのためには非正規の組織率も上げる」。第二に、逆に少しでも機会があれば「向こう側」を分断すること。経営陣同士、天下りとそうでない人、同業他社（東大の場合は他大学）など。第三に、政治家や世論にどんどん広げること。「労使で交渉力不均衡と言われるが、その一因は密室性にある。衆人環視のもとで交渉力不均衡はなかなか維持できない。だからできるだけオープンにする」。衆人環視であれば国民的に納得いくような落としどころを探る。その際に、「経営側が明らかに道義的に許されないことをしているという絵を描く」こと、パンチの効いた言葉を使うことも重要なのだという。

「組合をやる人って、正義感があって筋を通したがる、原理原則で話をしちゃう。我々の団交も2～3年前まではそうだった。それだと『お説はごもっともですね』で終わっちゃう」と佐々木さん。そんな現状を変えるべく、あらゆる手段を駆使し、具体的な問題点を指摘して本部を揺さぶった。ちなみに、父は休日に家へ若手組合員を集めて、資本論を読むような、「原理原則」のやり方だったらしい。「あんまり成果が聞こえてこなかったところをみると、堅い暗い話をしていたんでしょうね」と苦笑いする。アプローチは違えど、正義感をもって闘うところは、父親譲りなのかもしれない。

22-25_アクティビスト.indd 25 2018/04/12 17:52:44