



2017年2月22日

2016年度アンケート調査を基に 文学研究科長&事務長懇談会実施(報告)



職組文学部支部では、十二月に実施したアンケート結果をもとに懇談会を申し入れ、二月二十二日昼休みに支部から六名が参加して行われました。その結果を報告します。

組合…よろしくお願ひします。例年通りアンケートに沿った形で話を進めさせていただく。建設的な議論、意見交換ができればと思う。

学域学系制度の影響について

統合ありきで進んでいくことへの不安

アンケート最初の質問は、教員の学域学系の話とか組織改革等の中期計画について。

教員の学域学系が今年度から始まって何か影響があったかという問いに対して、まだ始まったばかりでどちらともいえないという意見が六割以上で、影響を具体的に感じている方は多くはない。ただ、組織統合による常勤職員の削減とか文学部の自治権、独自性の縮減といった影響がこれから顕在化していく

のではないのかということが指摘されている。そういう現場の問題がおきざりにされたまま統合ありきで進んでいく懸念だと思いが、一年間やってこられて、執行部や事務方ではどういふふうにお感じになつていのかご見解を、現状や今後生じるであろう問題点や留意すべき点があればその方向もあわせて教えていただきたい。みんな不安を持っている。

学域学系に関わると
人事面など、ある面
風通しが良くなった

研究科長…会議が長くなったとか、複雑になった会議事務がめんどくさいというのは当然だと思う。ただ、かかわられた先生だとかよつと感覚が違うのではないか。他部署の人事にかかわること、よその教員人事が独自の文化をもつていっているのが見えるようになった。

実際私自身も教育学研究科の人事に行つたし、逆に教育や、工学研究科からきていただいたりということ、お互いが見えて、えらいきびしいなと感じることもあつたりして、そういう面ではある程度風通しがよくなったという気がする。

組合…良し悪し、両面あるということですね。

研究科長…おそらく影響が大きいのは、文学研究科のような大きな部局ではなく、数名の部局の場合だと、従来のやり方とかなり感覚が違うのではないか。

三期中期計画・中期目標の 取り組みについて

評価や改革案の事務量の
増大で疲弊化が進んでい
る

組合…次はアンケートの質問の三番目、第三期中期計画・中期目標の取り組みについて。

いただいた意見の三分の一の人は、その内容をだいたい知っているかと回答しておられるが、内容以前に、「評価」で縛り付けられ、短期的な目標達成の圧力や改革案の「ためにする」捻出、その報告等事務作業の増大などで、かなり皆さんお疲れであるというのが実感として多くあつて、それを指摘する意見がいくつも見られる。

この業務によって多くの教職員が消耗させられているのは明らかで、今後どうするのか？ 大学本部から要請されている点検評価業務の肥大化が、今後ほとんど重荷になつていくと思う。それにどう対処され

るのかについて、本部の評価担当への働きかけなど、具体的な対策の見通しを教えていただけたらと思う。

評価に対して
あまり、はりきらないでほしい

研究科長…ひとつは評価に対して「あまりはりきらないでほしい」ということは言っていないといけない。評価の担当者の業務が膨れると、本部で人を雇う。その人たちが当然一生懸命働くので、「これを聞こう、あれも聞こう」という調子で質問が増えて、あとは丁寧なみてくれるのはいけれども「ここるところにエビデンスがありません、あそこにもエビデンスがありません」と熱心な指摘があつて、それが下りてくるから大変なことになる。あれはどうにかならんかと思つているが、京大だけのレベルでは無理だと思ふ。横並びにされて各大学こうだと並べるのが根本の発想になつてしまつているので。あとは、当然評価関係の書類は最後のところで執行部が書かないといけないので、「これ一体何を書いたらいいのだろう」ということで一生懸命 Google 検索なんかしてみると、驚いたのは市町村なんかでもみんな言ってくる。

組合…自己点検・評価の結果開示をどの自治体でもやっているということですね。

研究科長…たとえば文化財関係でどう書けばいいのか、よそを参考にしようと思って大学がでてくると思ったら、なんとか町教育委員会とか小さなところが自己点検で評価を書かされてエビデンスはこれと・・。

**京大レベルの問題ではなく
日本中で「評価」している**

研究科長…これは単に京大の問題ではなくて日本中で評価している。そういう国、体質になっている。これは大学が頑張っただけで変えるという次元ではない。

税金の使い方についてうるさくなると、なぜそういう使い方をしたのかとなり、特にメディアに突出して発言される市長だと「外部委員をいれよう、評価をさせよう」と。業者のほうで評価をしてもらっていると透明度が高くなっていて感じる。はするが、末端にいくと誰がそれをしてるのか。今度はそれを読んでくれということでもまた人が呼ばれて。何のために仕事をしているのかという感じがする。

組合…そうだ。無意味な仕事をやらされている。しかも誰もそんな評価報告は見えていなくて、見ているのは別の評価担当だけ。

研究科長…日本中でやっているというこの状況を、大学だけで対応してやめるといっても仕方ない。



**部局単位で何かできる
工夫は考えられないか**

組合…しかし、部局単位で何かできる工夫は具体的に考えられないか？文学部ではこういうことはあまり問わないのだからそれを数値化するのはいせよとか、そういう細部でできるだけ調整していくとかいうのが現実的なのでは？

研究科長…ある程度はそこで止められるところだ。はりきつてあれもこれもしますという、当然いろいろ突っ込まれる部分も増えるので、ディフェンスしないといけないところが増えてくる。ただ、逆にないでもないでいようとなると結局いろんなところで逆にプラスにこない。それが難しいところ。



**京大でもアメリカ空軍
の資金援助が・・**

軍事教育に対する見解について

組合…アンケートの前文で、軍事研究に関して現状認識を申し述べた。いわゆる防衛省・防衛装備庁からの安全保障関連研究費の話だが、去年の四月の部局長会議で軍から援助は好ましくないという申し合わせが確認されたことと思う。

それが今年アメリカ空軍の資金援助を承認したという話ができてきた。これはうちの情報学研究所の教員だったが、同研究科は審査して問題なしと判断したとのこと。問題は深くて広いのだなと改めて思った。これはもっぱら理系の話だと思われがちだが、その中で文学部としてはこういう問題、具体的にはこの種の研究補助金を希望するような教員や学生が現れたときに、どう判断・処理されるのか？現段階でどういうふうに決めておられるのかお聞きしたい。

**昭和四二年六月の部局長
会議で決められた米軍
からの研究資金援助は不可
の方針は変わっていない**



研究科長…京都大学としての方針は、日本学術会議の四月一三日の総会の審議結果が公表されるのを見まもる、というもの。個々の大学がバラバラに判断してしまうとまずいだらうと思う。おそらく基本的に、昭和四二年（一九六七年）六月の部局長会議で米軍からの研究資金援助は不可だということを決めた、それが今のところ我々の方針であることは変わっていない。

組合…四二年の申し合わせを踏襲するということですね。情報学はこれを無視したということか。

研究科長…これは当時なかった部局でもあり、具体的に情報学研究所でどう検討されたのかは、そこまでは突っ込んで伺っていない。

組合…本来は、いついつまでにあった部局かどうかで判断が分かれてしまうのはよくない。

研究科長…これは問題になっている。

**この問題での意思表示
をしてほしい**

組合…大学の間でバラバラというのを危惧しておられるが、たとえば関大や法政ではもう学長が表明している。京大がそうした態度を表明するのは社会的には悪いことではないのでは。もし学術会議の結果公表において、良からぬ結果が出てしまっても、山極総長の意向もそれに全面賛成とは考えにくい。その場合には文学研究科としての意思表示をして、むしろ部局レベルから全学への世論形成の方向を示していただければと思う。

先生のお考えも、われわれとそんなに変わらないだろう。実際文学部の学問は戦争と無関係ではありえないので、学生も割と関心を持って見ている。よろしくお願ひします。

研究科長…実際、先に質問されたような希望はきている。具体的には申せないが、つまり非常に微妙になってくる。軍人というのは、

いろんなことをしているから、戦争をやっている人だけではなくて、実は軍の研究者をいろんな国の大学でも抱えている。自然科学の研究を純粋にやっている人とか、人文社会科学を純粋にやっている人も。たまたま軍事機関に雇われている人が「勉強したい」「共同研究したい」と言ってきたときに、純粋に戦闘と関係あるというところだとはつきりノーと言えませんが、どんな「普通」のほうに入ってくるかどうか線を引きにくい。

組合…具体的な案件が出てきて、ふさわしいかどうかと線引きを迫られることがあったら、教授会などでも議題にしていただければ、よろしくお願ひします。

日本学術会議のニュース

3月7日 軍事研究禁止を継承
学術会議検討委、新声明案を了承

3月24日 軍事研究の禁止、声明を正式決定



「日本学術会議」の安全保障と学術に関する検討委員会の声明
(確定版) (平成 29 年 3 月 24 日幹事会決定)
<http://www.scj.go.jp/ja/member/iinkai/anzenhosyo/anzenhosyo.html#under-area>

共通事務化、組織変革と改革について

四年目で解消されていない問題についてはどう考えてもらえるのか

組合…では質問に戻って二番目、共通事務化の話で四年目になっていくが、組織変革と改革について、事務が煩雑で二度手間が解消されていない、相手の顔が見えない、信頼関係がだんだんなくなってきた、という昨年までと同様の意見がまた今年も出てきている。

今後これをどのように解消していくのか、どのように考えておられるのか。一度共通化したものは変えられないとしても、マシな方向にシフトしていくように発想の転換も必要ではないかという意見も出ている。事務長のお考えをお聞きしたい。

総務・会計は課題を解消 図書も風通しがよくなったのでは？

事務長…共通事務化されたことで確かに弊害もある。ただ、発足当初から検討する場はあり、良い方に向けて話し合う場は継続している。事務サイドは担当者レベルで部会をやっているし、部局と共通の担当者との間でも話し合いを持っている。当初は、検討事項や課題がいっぱいあったが、それらを順々解消してきた。

今の状況を見てみると、もう課題がでてこないところもあり、総務とか会計では極端に減った。図書は私も陪席させていたが、今までは頻度も低かったが毎月やっていたにいたっている。その中で効率化が図られていないところ、業務を移したいが移っていない、依然として部局に残っていることをどうするか引き続き協議をしている。いろんな意見がでていて、それをふまえて全体で解決しようということだ。



目録業務などでは文学部が独立して直接行ったほうが効率がよい

組合…図書を共通化したほうがいいのか、部局に残したほうが効率的なのかということについて、多分ご意見が違ってくると思う。総務・経理とかは統合したほうがいいのかと思うが、図書に関しては、業務の内容にもよるが、去年も言ったが、特に目録は、逆に発想を転換して、共通での目録が手いっぱい、で文学部が後回しになるのであれば、直接に文学部の目録に回してもらったほうが早いし、先生方を待たせることもないのかと思う。

事務長…特に文学部はややく、取り扱いは言語も特殊で、部局によって状況が違うというところは、職員の方からも伺っているし、課題ではある。

組合…文学部は図書が命だから、特殊事情もいっぱいある。たとえば教育学部の本とは言語、形態も大きく違うし、特殊な人材を持つ必要もある。そうした専門性を優先すべきところはあってもよいのではないかとというのは、図書館の利用者であるわれわれも感じている。そのあたり勘案していただきたい。毎年言っているのに変わらないというのも、なかなかしんどいものがある。

時間雇用問題について

昨年十二月、文部科学省から、「無期転換をさけるために雇止めをすること は労働契約法の趣旨に反する」と事務連絡があったが……

組合…人を雇う話も出てきたので、次の時間雇用問題、質問の四番目。五年雇止め問題については、さすがにみなさんよく知っておられる。アンケート結果によれば、五年雇止めについては九七%がご存知、さらに五年で雇用を継続しないことに「支持しない」という方が八七%もおられた。



これも毎年のように話題になっているが、今年度は新たな動きがあった。具体的には、昨年十二月、文部科学省から「無期転換をさけるために雇止めをすることは労働契約法の趣旨に反する」という事務連絡があったと聞いている。そのときに案を把握した場合には都道府県労働局のほうで指導を行うという臨時国会での厚労省の答弁が報道等でも触れられていたことでもあるので、逆にこのまま五年雇止めを続けることのほうが問題かと思う。この点についてどのようにお考えか。



大学の規則に従うしかない

事務長…大学には規則があつてそれに従わないといけない。これも仕方ないというか制度上のもので、それに則って雇用するときもこういった労働条件ですとお話し、納得されたうえで来ていただいていいる。もちろん国の制度が無期転換のルールにかわればいいが、大枠として動かしようがない。その中でもどうしても必要な業務は特例措置もあるので、部局のほうでどうしても残さないといけない業務であれば、前にその業務に携わっていた方も含めて公募に応募していただく制度もある。

組合…確認だが、五年で切らないで六年になると賃金が変わるのか。つまり一年目の人は低くて六年目の人は高くしないといけないとかあるのか。別に昇給するわけでもなさそうだが。

六年目になっても賃金は上がらない？ お金のハードルが高くないなら新しい人に変える必要はないのでは？

組合…六年目になつて賃金が上がらないのであれば、新しい人を雇わなくても熟練の人に続けてもらおうほうが継続的にやりやすいという仕事なら、続けて雇うことも検討されるということか。

事務長…六年目ではなくて、一回五年で切れるので、業務が残つてもそこでリセットしなければならぬ。業務が残つていて、たまたま前の方が採用された場合には同じ労働条件で採用される。

組合…六年目というハードルは高くないならそのあたりは勘案していただきたい。職員が頻繁に変わると、教員も個別の案件について同じことを繰り返す必要があると、円滑性を欠く、ということが避けられると思う。

仕事としても非効率

組合：仕事としては非効率になると思う。また一から教えないといけないので大変だと言われる方もたくさんおられる。そのような状況は、今後も制度だからの一点張りで、考えていただけないのか。

事務長：制度だ。



毎年同じではなく制度を変えていって

組合：毎年同じ答えではなくて、せっかくこういうルールができて文部省からやれよといってきたのだから、上に向かって言ってきたほしい。



事務長：最近の動向としては二年前に評価制度ができて、それに基づいてしっかりと契約しなさいとなっている。継続していただく必要がある場合には、任期がきた方の場合にも門戸を開いて採用することもやっているし、文学部の場合もお二人の方をやっている(特例措置を適用してきた)ので、まったく否定しているわけではない。先生方や周りの方からの意見や理解も勘案しているので、確かに効率的かどうかということは一般論でいえばでてくるかと思う。



通勤手当について

通勤費が時間給に上乗せされていない実態

——通勤費は復活を！

組合：まだ議題もあるので次にいきたいと思う。

通勤手当が廃止されてどうなっているのか、ということについて。通勤手当を復活してほしいということにつきる。

通勤手当というのは経費だ。だから非課税だ。通勤手当が時給に上乗せしているとおっしゃるが、実際上乗せしているという話も聞かないのでそういう人がおられるのであればお聞きしたいぐらいだ。時給に通勤手当を上乗せしてそれに税金がかかるので考えるというのだが、関係してくるのは税金のことではなくて扶養控除の中におさまるのかとか、子供の就学支援金の対象になるかならないのかとかも、全部収入で考えられずすべてにかかってくるので、経費は経費として考えていたきたい。



いまだに曖昧 —換算表を考えてはいるが

事務長：先ほどの延長になるかと思うが、私が規則を作っているのだからいいが、できないので、変わる時にいろいろな、議論があつて、きちんと説明するように作つてくたさいと要望したが、その辺が曖昧となり、今の形で済ましてしまった。一応換算表とか考えていて、このあたりからこられる人はいくらぐらいの時給にすればいけるかとか、頭には入れていたが結果的にできてなくて、新しい方を雇うときには全部一律の額になってしまった。

派遣職員については増えている



組合：当初の廃止の際には、時給に上乗せするという話だったのだから守ってくれよと皆思つておられる。換算表を考えているならそうした考えを示していただければ納得する方もいるかもしれない。ともかく、要望を改めて認識していただきたい。

組合：次に派遣職員が近年増えたということに関して。

ここは自由記述でいろいろ書いて下さっている人が多いので、まずこの件についてどう認識していたか、問題かと思う。文学研究科でも派遣職員が近年増えているのか。

事務長：文学部では増えていない。

組合：職場で働いていて、派遣職員に関して見聞きしている事例として、たとえば次のようなことがある。

職員が雇われるケースには、ある特定の仕事でできたので雇う場合と、時間雇用職員に欠員が出たときに公募をかけるという場合がある。後者の場合、先ほどの通勤手当とも関連するが、やはり通勤手当がないということ、なかなか応募がない。そのかわりに、派遣会社に頼まれるというケースを、いくつか目にしてきている。

事務長：通勤手当がないからというのはいかがかと思う。

派遣は経費も高くかかる —人を育ててほしい



組合：いい人材をちゃんと確保するということは、これだけ世界レベルをうたう大学なのだからその辺の改善も丁寧にすべきだろう。

派遣のことだが、一時、カンフル剤として助けていただいても人材不足の解決にはならない。派遣だと経費が高くなることも聞いている。長い目でみても、やはり人材は定着させて育ててほしい。

病気休暇について

時間雇用にも有給でとる手立てを



組合：次に病休について。

アンケートをみてもらってもわかると思うが、時間雇用職員の場合は病休に関しては無給で与えられることになっているが、実際には八五%の方が病気休暇を使わないと答えている。

その理由に対しての質問には、やはり無給であるから、病気になったときには有給である年休を使うという方が圧倒的に多い。せっかくある休暇が使えていない。派遣の方は有給で取れることでもあるので、時間雇用にも有給で取れる手だてをしていただけないだろうか。

病気休暇は、時間雇用は一〇日、せめてその一〇日を有給にしていたら、年休の少ない人も多く、インフルエンザみたいな家で待機しないといけない病気の時もある。病気休暇の有給化を働きかけていただきたい。

懇談会の報告は

次のページにつづく

事務長…中央の交渉でやっていただくのが一番だ。

組合…もちろん、中央のほうでも取り組んでいくが、こういう下からの意見をくみ上げてくださる部局として文学研究科というのは大事だ。毎年同じことを聞かされるなあということは、同じ問題がずーっと続いているということ、毎年だが申し上げたい。



Top Down
Bottom Up

施設について

台所の排水改善をー

組合…事務長、去年の台所の排水の件だが、つまったままだがどうか。

事務長…一回見てきた。流れることは流れる。施設の方に見てもらい、大掛かりになるので、すぐにできないと、頭抱え込んでおられた。

組合…共通のほうで詰まったときには、法経北館で高速洗浄をやってもらったようだが、そのようにできないのか。

事務長…どこが詰まっているかわからないので、あれでは無理だ。台所だけじゃなくて、この建物全体がそういう状況だ。

組合…建物全体のメンテナンスが必要ということか？文学研究科だけで対処できないことだったら、まずまず施設部になんとかしてくれといわないと、八階建物で全面となつたらえらいことだ。

事務長…昨年度は心理の実験室から会議室にいたる給排水の件があつて、そこはお金がかかったがやっていた。特別の経費でやってもらつた。全面ということではなく部分的に対処療法だけでもやつた。

ただ、炊事場のところは際立つて漏れたり吹きだしたりということはないようなので、対処療法でながれやすくするような薬品で試みたけれどもあまり改善されなかつた。施設部には話はしているがなかなか腰が重くて抜本的な対策がとれないので、総合的にお願いしたいと言っている。

懇談後・要求実現



交渉の翌日、早速、事務長が施設部に働きかけてくださいました。数日後、施設部が排水管詰まり箇所を調査されたところ、すぐに対応できる箇所であることがわかり、排水のつまりは解消されました。

台所を利用していた事務職員のみなさんから「気持ち良くなつた」と喜んだ声がきかれました。あきらめずに言い続けることは大事です。

排水開通！

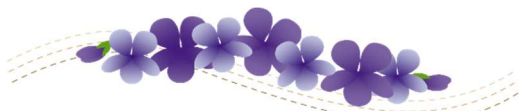
研究科長…ここよりもっとひどい建物が学内にいっぱいあって、なかなか順番が上にこない。

組合…順番が来るのを見守るといふことですかね。突然リストから外れないようにということですね。

言い続けないと、リストからはずれてしまう…

研究科長…言い続けないと、もう良くなったということになつてしまうので。

組合…われわれも良くなったということとでなければ、まさに言い続けるしかない。ここで言われても困ることもあるだろうが、それを本部に言ってもらいたい。また部局で改善してほしいこともたくさんある。今後ともどうぞよろしくお願いします。



京都大学職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな

性別

生年月日

所属部局:

部署:

職種/職名:

(例: 教員/准教授)

雇用形態: 常勤 有期雇用 時間雇用 再雇用 その他()

組合費: 給与控除(通常はこちら) 給与控除以外の徴収法を希望()

E-mail:

@



組合の日々の活動のことや組合費のことなど・京大職員組合のHPをご覧ください。組合員が増えることは、あなたの雇用・賃金・勤務条件を守る大きな力になります。是非《加入申し込みフォーム》より、ご加入ください。