



2019年2月20日

2018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、二月二十日昼休みに支部から九名が参加して行われました。その結果を報告します。

組合：今後もこうした懇談が続けられるかはわからないが、組合活動という形で、大学の正規のルートとは別の形で教職員の声を届けることが重要と考えている。

労働環境全般について

時間雇用用務員さんの欠員、1名補充を早急に要望する

組合：欠員が半年続いている。募集をかけても来なかったということもあるそうだが、年齢の問題で不採用となったという話も聞いている。一人ではやりたい仕事も十分にできず、みんなに迷惑をかけている。年をとった方でも構わないので、採用してもらえないか。

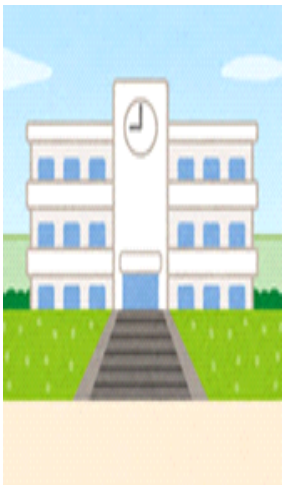
事務長：高齢の方が応募されたが、数か月しか勤務していただけない状態だった。着替えなどの関係で女性同士での勤務が望ましいのでは、と性別についても配慮していたが、応募者が少ないので性別を問わず採用できる方を探している。派遣会社にお願ひしても時期の問題もあり、なかなか人が見つからない。無理なら請負という形となるが、会社に仕事自体を出すためこちらとしては指揮・命令ができない。それでもかまわないだろうか？

組合：良いかどうかはよくわからない。(今までと同様の) 仕事はやりにくくなる。

事務長：京大構内は風光明媚な環境であり、職場としてアピールできる点もあると考えてはいるのだが、ハローワークに求人を出してもなかなか応募がない。

研究科長：これから人が動く時期になるので、(応募が来る) 可能性はあるのではないかと引き続き事務のほうで(雇用できるように)努力していただきたい。

組合：この件については後日、事務長と労務補佐員の方で時間をとって話しあっていただければと思う。



業績評価について

組合：前任の大学では教育、研究、運営、社会貢献で評価をしてきた。最終的にAからEまでのランク付けをされていたがほとんどの評価はBとDに集中し、最大で500円程度の給与の違いにしか反映されないとのことだった。

組合：反対される方の中には業務量増大を懸念されている方もいる。また、本当に適切に評価できるのか。学生一人の論文を指導するにしても、自発的に書く学生もいれば書けない学生もいるし、留学生もいる。一律の評価は難しい。導入されるなら負担の少ない簡単なものにしてほしいし、総長、研究科長も理解されていると思うが、給与に結びつけるのは慎重にしていきたい。

組合：私は学生時代から業績評価に追われていたので、業績評価をされることは仕方ないと感じている。しかし既に Research Map を作らされているが、同じことを書かされるのは負担でありそうした負担は軽減していただきたい。

研究科長：論点は二つあると思う。評価そのものに反対なのか。あるいは評価の在り方に反対なのか。人文系の学問の評価は理系の学問の評価と違うため、理系の枠組みで評価をすることには大きな問題があると思う。文学研究科の外側で本意ではないことを決められたとしたら問題だ。給与に反映させる話は以前から

経営評議会でも出ていたが、当時の総長はノーコメントであった。プロボストの総長への答申次第だが、自己評価でない評価を要求されるかもしれない。

教育の評価が困難であることも承知している。学生アンケートで教育を評価するとしても、文学部・文学研究科でそれは適切なのかな、課題が残る。単位を取りやすい講義が良い講義と評価されるようでは問題である。また、文学部・文学研究科の場合、専修ごと少人数で授業をしている。そうした中で教員の評価をすることは学生にとっても難しいのではないかと。

大学職員の賃金水準について等

組合：「大いに満足」「満足」が合わせて4割の水準に達したことは意外であった。しかし退職金の引き下げについては反対が50%強となつている。特に教員において京大の教員なのに私学より低いことは問題ではないか。教員は超過勤務手当がつかず私大への人材流出が起きれば京大にとつてはマイナスだ。また、立て看板問題への不満の声は、大学の説明不足が原因と考える。

研究科長：教員の給与についてアンケートでは「私大並みでなくて良い」という回答があるがその根拠は？

組合：聞いていないので不明である。研究科長：私大から京大に移られた教員の中には給与が上がったという方もいる。私大の給与は京大より高いと

は限らない。もつとも有名私学よりは低いと思う。これ以上教員の給与を下げてしまうと教員が京大に来てくれなくなるという不安はある。京大は研究費は比較的恵まれており、母校だからという理由で教員が来てくれることもあるが。

図書館施設問題等

組合：「図書館施設で最も優先して取り組むべき問題は」という質問に対しては、漏水対策が1番で書庫の狭小化対策が2番となっている。漏水についてはその都度対策はしていただいていると考えている。書庫の狭小化対策については、一番の解決策として「文系共通図書館を作る」ということが挙げられており、スペース確保を望む意見が多い。

研究科長：文系総合図書館の概算要求ではわざわざ「本は単に紙の集積ではない」という文言を書類に入れるなどして重要性は強調しているが、昨年のヒアリングでも「増えれば捨てたらよいのでは」とお考えなのかと思われるような声も聞いた。デジタルアーカイブ化すればよいという話ではない。しかし、吉田南の場合は単独の建物として図書館があるが、吉田本部地区には附属図書館以外には単独での図書館建物はないため、いろいろと要求をしても難しい面はある。文学研究科では教員が第三期中に約20名退職する予定であり、研究室内の蔵書を書庫に戻すとスペースがなくなる。何とかする方法を考えねばと思っている。

組合：近年の図書系から他系への異動事例については7割のアンケート回答者が反対し、「図書(系)職員」という種類を就業規則に入れるべきかという質問には81%が入れるべきと答えている。多数決で決める問題ではないかもしれないが、このような声がある中で、近年、図書系から他系へ異動が起きていることについて事務長はどのようにお考えか。

事務長：希望していないのに他系へ行った人がいるのか。

組合：基本的に本人の意思は確認されているが、図書系から他系へ異動し、図書系に戻ってこられるか不安を覚えている者もいる。

事務長：希望していない図書系職員の他系への異動には賛同しかねる。人事としても本人の希望を聞いていると思う。医療事務系職員で、本人の希望で全学異動をしたり文部科学省に出向したりしたケースはあるが、嫌な人を無理やり異動させるのはモチベーション的にも良くないと思う。本当にそうした異動が起こっているのであれば疑問だ。

時間雇用職員問題

組合：文学研究科と(文系)共通事務部では例外措置を適用していただいているが、部局によっては対応が異なり、優秀な方が京大を去るケースもある。法改正の趣旨としてはなるべく労働者を無期雇用とすべきものであるにも関わらず、今も5年の雇用期限が存続していることについて、「おかしい。」、「期限

をただちに撤廃すべきだ。」という声が特に教員からたくさん上がっている。また、時間給については、アンケートの結果では非常勤職員の約7割が満足していない。毎年勤務評価されているのに、時間給には反映されていない。10年、20年を超える非常勤職員がいるのに、何年働いても給与が一緒というのは世間的にはおかしいのではないか。働き方改革を受けて、交通費の支給および病休の有給化は検討されていると聞いているが、時間給についても検討されているのか。

事務長：そうしたことについては私より組合の方が多くの情報を有しているのではないかと。時間給ということは、まだ聞いていない。交通費について人事制度検討委員会等で議題に挙がっている。(非常勤職員)労働条件については色んな意見があるのは十分に理解できる。管理職の立場から会議等で、大学本部に向けて条件改善を述べることは心がけている。

研究科長：部局長会議では年休をとってもらわないといけないしくみの説明があった。今後、制度変更を予定している。互いに協力していきたい。



その他

組合：支部ボックスをお返しするが、その代わり、今後必要なときは引き続き会議室や休養室を使用したい。支部ボックスの机などは廃棄物処分の際に直接部屋から引き揚げていただければありがたい。

事務長：会議室や休養室は空いていたらず約して使用してもかまわない。廃棄物の費用については、教員であっても、退職時、研究室を現状復帰させるための費用は負担していただいているので組合で負担していただきたい。



新入教職員歓迎会を開催します！

日時：4月24日(水) 12:00頃より
場所：1F会議室((文系)共通図書事務室の向い側)

★お弁当をご用意致します。
ご参加いただける方は、4月19日(金)までに、お近くの支部委員までご連絡ください。宜しくお願い致します。
<参加連絡先>

- 藤山(図書掛) (内線) 2715 fujiyama.yumi.2m@kyoto-u.ac.jp
- 福村(教務掛) (内線) 2710 terumi.fukumura@gmail.com
- 似内(共通図書目録掛) (内線) 83113 nitanai.kanako.2u@kyoto-u.ac.jp

