

けやき



No. 619
2021. 5. 14

京大職組
文学部支部



2021. 4. 5

2020 年度アンケート結果を基に 文学研究科長 & 事務長懇談会実施

職組文学部支部では、昨年12月に実施した文学部支部アンケート調査結果をもとに、宇佐美研究科長、上野山事務長と4月5日の昼休みに懇談を行いました。その結果を報告します。

組合…昨年度の支部新体制時は、コロナ禍により、研究科長にはメールでのあいさつだったが、今回対面の機会を設けることができたので、改めて支部委員を紹介するとともに、これまで通りの組合との信頼関係に基づき、申し入れに応じて折衝交渉に応じていただくこと、組合との慣行事項等で変更があると

きには必ず事前に連絡を入れてもらうことなどをお願いしたい。

総長選挙について

組合…昨年の総長選挙の選考プロセスについて、「納得できない」という人が41%と、半数弱おり、予備投票で選ばれた15名中、選考会議が6名を選んだ理由が明らかにされなかったこと、意向調査で過半数の得票を得た候補者がいなかったにもかかわらず、前回の総長選挙では行われた決選投票が行われなかったことを問題視する声が多かった。在宅勤務により投票に行けなかった人も一定数いたが、総長選挙は大学の民主主義の根幹にかかわる問

題であり、組合としては、意向調査の過半数条項削除に抗議し、決選投票を行わなかった理由の開示を求めている。これについて、研究科長の考えや、大学の動きがあれば教えてほしい。

研究科長…私は総長選考会議のメンバーでもあるので、この間の経緯については承知しており、また組合から選考会議に質問状が出されたことも認識している。ただし、選考会議は研究科長として出席しているわけではないので、研究科長として会議の内情などについて話をすることはできない点は了承してほしい。学長の選考については東京大学など、他大でも問題になっており、皆さんがこのような懸念を示している点は承知した。

事務長…私は本部にいたが、選考会議の様子は把握していない。

学術会議会員の任命拒否について

組合…長い時間のスパンで見た時に、やはり近年、選考の仕方が変わってきているように思うが、いかがか。

研究科長…私が選考会議のメンバーだった期間は短いので、なんともいえないが、総長の選考について選考会議を重視する全国的な動向があるのだと思う。

組合…任命拒否について、「不当である」が62%、「理由を開示すべきである」が91%、「単なる人事問題ではなく、学問の自由に関わる問題である」が56%と、多数の方が問題視していることが明らかだ。組合でも、1月25日に芦名定道教授に「日本学術会議問題と大学—軍事研究・自治・組合—」と題してミニ講義をお願い

し、この問題について理解を深めようとしてきた。昨年10月6日付けで研究科長の名義で抗議声明が出されており、組合としても研究科と連携し、この問題にひきつづき声を上げていきたい。

研究科長…本件については、任命を拒否する理由を開示すべきであるし、また昨年に研究科長名で出した声明に「由々しき事態」と書いたように、学問全体の自立という点からも危惧している。多くの皆さんと同じ認識に立っている。この問題については、最近報道が下火のようだが、このままだと次年度の任命時に同じ問題が起こる可能性も高く、注視している。

組合…組合側としても、うやむやにならないよう、情報収集をしていきたい。

裁量労働制教員の健康確保措置について

組合…打刻制度が始まり、すでに1年以上経ったが、「打刻したことがない」(43%)、「ほとんどしていない」(15%)が合わせて過半数を超えるなど、実施状況は芳しくない。特に今年

は、在宅勤務の拡大があり、「在宅勤務では打刻が必要ないと聞いたが、目的が健康管理ならそれでは意味がない」という厳しい意見や、オンライン講義の準備のため、「打刻した研究室での滞在時間はともない時間になつていく。そうした実態をどのように分析しているのかを知りたい」という意見があった。この制度が「ほとんど役立たない」(69%)、「あまり役立たない」(15%)と当事者らが感じている中で、意味のある制度にしていくためには、少なくとも、人事担当による、これまでのデータの分析結果の説明があつてしかるべきではないか。

事務長…私は昨年度まで総務部人事課にいたが、ご存じのように、この制度は労働時間の把握、管理のために導入されているわけではなく、あくまで健康確保を客観的にする上での方策として導入している。もちろん、フィールドワークがメインの方や、講義室・図書館などに居る場合もあるだろうから、この打刻システムだけでは不十分な点は認識している。そこ

は他の健康確保策と同時に進めていく必要があるのだろう。なお、人事課の方でも、在室時間を把握しているわけではなく、データはあくまで、産業医が健康指導の時に用いるものと承知している。

組合…導入の背景が、健康確保という労働安全衛生法上の要請によるものだという点は認識しているが、健康確保という趣旨をどのように実質化していくかが大切だ。

事務長…部局によっては、研究室の在室時間ではなく、建物への入室時を電子カードで記録しているところもあるようだ。

新型コロナウイルス感染症に関連する業務について

組合…1週間平均での在宅勤務日数は、5日以上が29%、2日以上が38%と

いう回答だった。また、58%が5割以上の業務を在宅でできたと答え、15%はほとんどできなかったと回答した。通信環境の問題や、子どもの世話と仕事の両立困難、学外から大学の業務システムが使えないため業務の停滞、といった課題が挙げられた。コロナ禍に関わる業務によって、82%が例年より多忙だったと回答しており、73%の教職員がこれを負担に感じるとしている。

教員の場合、対面に比べ

てオンライン授業の準備には時間と労力を要し、オンラインに慣れたところで、次はハイブリッドでと言われて困ったという回答があつた。今年度は、原則対面授業で、午後の授業開始時間が15分遅れることが決まった。研究科長も昨年は多くの苦労があつたと思うが、今年の展望はいかがか。

研究科長…教職員もコロナ禍で仕事が増えていると認識している。いま一番心配しているのは、4月から対面授業が始まり、学生が大学に通学してくるなかでの、昼ご飯の問題だ。15分の休憩延長もなされるが、これも学生が密になつて食事をしないようにとの配慮である。文学部でも、学生ラウンジを自習室に改装するなどして、学生を迎える準備を進めている。教職員の昼休憩と学生の昼休憩がかぶらないよう、

教職員には休み時間をずらすよう依頼があるかもしれない。

組合…そのような依頼は、大学からなされるか。それとも文学研究科からか。

事務長…昨年の緊急事態宣言時には、本部から同様の趣旨のお願いがあり、本部からの通知を受け、部局から転送したはずで、おそらく同じ形になるのではないか。

組合…ハイブリッド授業については、労力は増えるが、結局、オンラインも対面も中途半端になるとして、学生の評価は芳しくない傾向があるように思うが、本年度の教員へのサポート体制はどのようにされるか。

研究科長…現状では昨年度と同様にオンライン開講サポート窓口を用意している。昨年度後期のようなTAの雇用については、全学の予算措置は具体化していない。

非常勤教職員の労働条件について

組合…非常勤の立場の人を対象に回答してもらったところ、80%の人がコロナ禍における自身の今後の雇用に関する不安を感じていて、背景には、予算の見直しや組織の改編にともなう人員削減が進むのではないかと懸念があり、世の中全体において非正規雇用者の雇用状況がますます悪化している。5年の期限付き時間雇用職員について、これまで文学研究科では、例外措置を適用の上、雇用を継続した事例が多々あり、今後同様の対応をお願いしたい。

また、昨年4月にパートタイム・有期雇用労働法が施行されたことを受け、非常勤職員に有給の病気休暇が付与されるようになったが、有期・無期を含めた全体の回答者の約半数

がこれを知らないと回答している。一方、今後改善されるべき待遇として、時間給の昇給と勤手当・期末手当の支給が多く挙げられたが、大学の動きについて教えてほしい。

現在、文学研究科や文系共通事務部で働く時間雇用職員の中には、勤務年数が10年もしくは20年を超えるケースが少なくないが、一時金の支給がなく、時間給も上限である1200円に達したまま昇給しない状況について、どのように考えておられるか。

事務長…人事課にいた時から、雇い止めの問題については、その課題を認識している。同一労働・同一賃金の考えに則って、本部の方でも、通勤手当や病気休暇については対応済みであるが、すでに東京大学などで支給の動きがあった一時金の問題などが、まだ積み残されている点は認識している。このままでいい

とは思っておらず、団体交渉でも説明があったと思うが、いま本部で対応に向けて、動いているようだ。ただ、最終的には当然、大学全体の予算との兼ね合いになる。

組合…一時金の支給や時間給のアップは、一部局では対応困難である点は認識しているが、ここで出た意見は、ぜひ本部にも伝えて欲しい。

事務長…承知した。また、5年雇い止めの例外措置については、これまでの本研究科の実態を把握した上で、できることはしっかりと実行したい。

その他

組合…暗い話が多かったが、健康確保の面などから、テレワークの有効性について指摘する声もあった。まだコロナ禍の最中だが、コロナ禍が終わって以降の、テレワークの柔軟な

運用に期待するが、見通しはいかがか。

事務長…特例措置として始めたテレワークではあるが、これにより長年の懸案だった情報セキュリティの壁や、機器の整備が一気に進んだ面もあり、本部でもポストコロナを見据え、こういった柔軟な勤務制度を活用していきたい意向があるようだ。

事務長…着任したばかりなので、私としてはまずは文学研究科の置かれた状況を理解した上で、事務長として、また自身も一労働者として、組合の皆さんとはよりよい職場作りに向け、意見交換していきたい。

組合…コロナ禍で色々な制約は互いにあるが、コロナだから組合活動が停滞した、ということにならないよう、こちらとしても努力していきたい。対面の形で、これまでの信頼関係を確認できた今日の場合は、ありがたかった。