

けやき

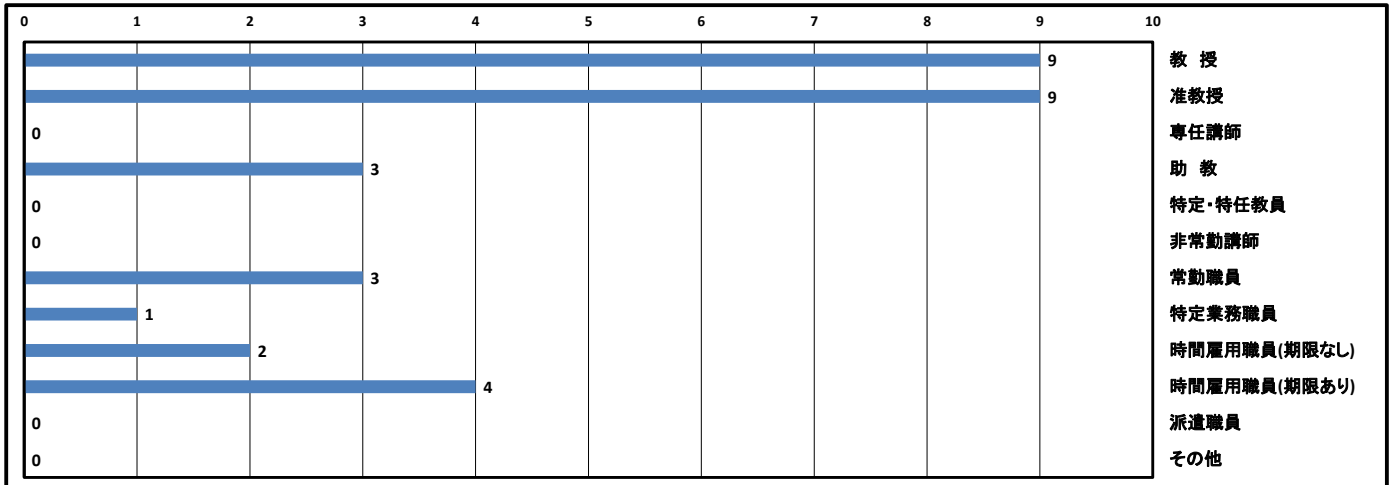
No.621
2021. 12. 24
京都大学職員組合文学部支部

アンケート結果 特集号

本年11月に実施しました、「文学部支部アンケート」の結果をご報告いたします。詳細についてお知りになりたい方は、文学部支部委員までお気軽にお尋ね下さい。なお、質問文につきましては、省略させていただいた部分がございます。

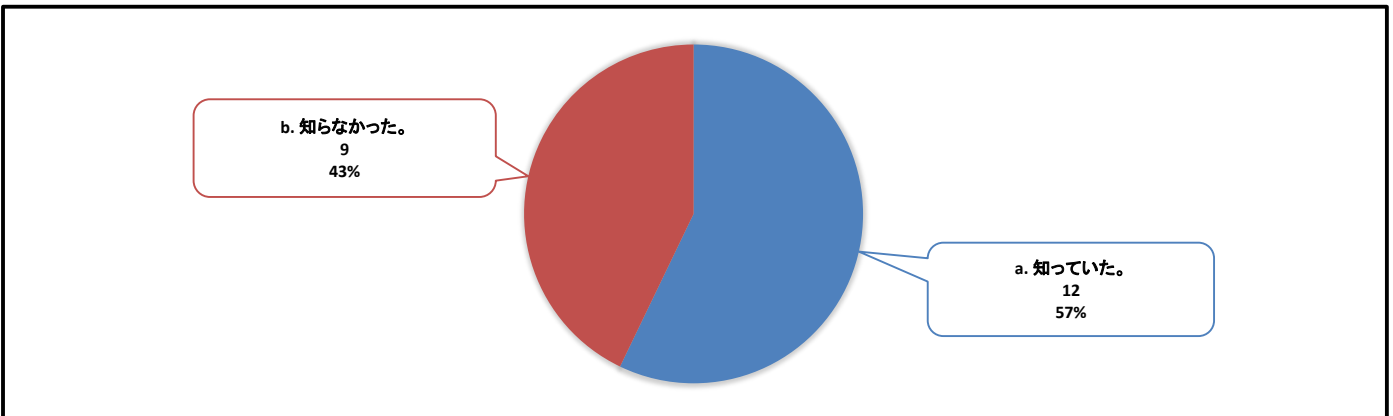
有効回答数 31(WEB 24 紙 7)

職種

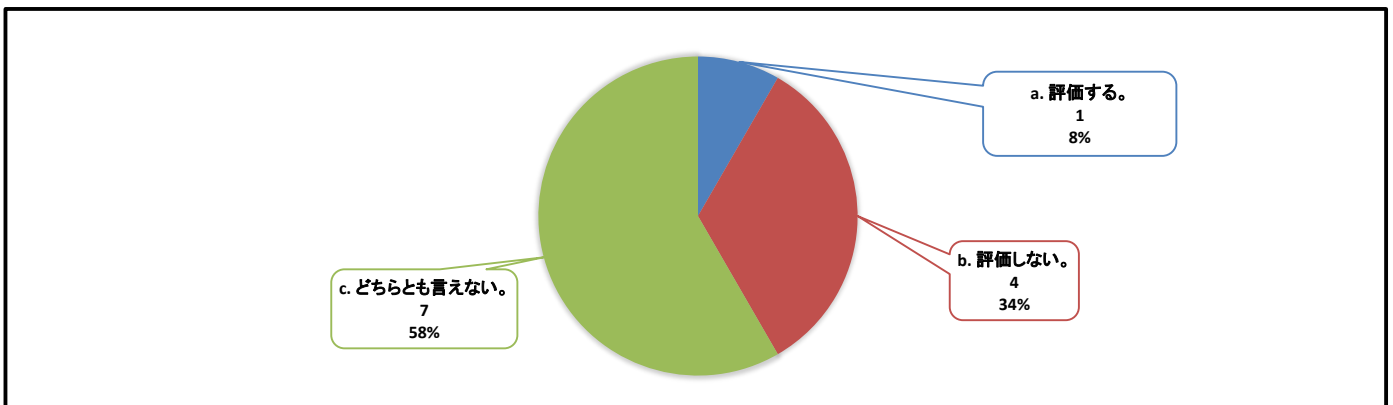


質問1 新たな教員業績の評価について
◎教員の方にお聞きします。

1. 9月14日の部局長会議で「新たな教員業績評価」の方針が打ち出されました。これについて、ご存じでしたか？



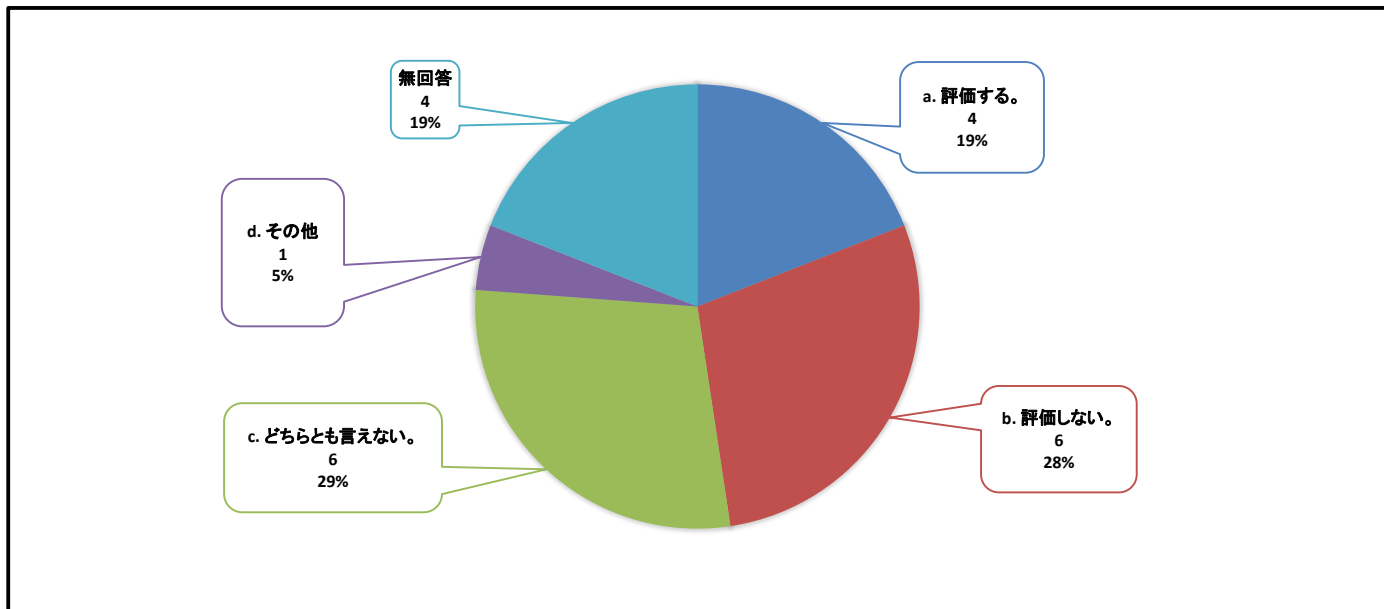
2. 1で「知っていた」と回答された方にお聞きします。ポイント②「新年俸制の導入」として、「上位職の基本給が、下位職の基本給を下回らない給与体系」が挙げられました。これについて、どうお考えですか？



3. 上記のように回答された理由をお書きください。

b. 評価しない。
これによって下位職の昇級がどこかで押しとどめられるのだとしたら不利益変更で有る。また優秀な人材の流出を招きかねない。
「上位職の基本給が、下位職の基本給を下回らない」ために、上位職の基本給を上げるなら問題ないが、下位職の基本給を下げるということが行われかねない。
年俸制はいろんなケースが想定されるため、フレキシビリティが必要。
c. どちらとも言えない。
年俸性自体と基本給の金額に問題がある。
判断材料が少ないため。
私自身、新制度の全体像が分かっていないから。
そもそも新年俸制の教員評価制度の導入自体に反対だが、「上位職の基本給が、下位職の基本給を下回らない」ことは、業績評価による給与の上限に一定の歯止めがかかるという風に理解しているため。
業績評価の仕組みについて提案があったことは教授会で報告されたが、そこまで詳しい内容は聞いていない。

4. ポイント③「公平性の担保」として、「各部局に部局長を含む評価委員会を設置し、複数の合議により評価を実施」が挙げられました。これについて、どうお考えですか？



その他
部局ごとであっても一律の基準で客観的に業績を評価することはかなり困難だろう。

5. 上記のように回答された理由をお書きください。

a. 評価する。
全学レベルではなく、学部レベルで評価が行われるのは安心感がある(ような気がする)。
ある程度の評価は必要だと思うので。
公平な評価は難しいのでいろいろ工夫しようと考えているのだと思います。
b. 評価しない。
これ以上委員会の数を増やすのではなく、別の方法を考えるべきだと思うから。
年俸性自体と基本給の金額に問題がある。
同僚の業績を評価するというのは、職場に分断を生む。同じ研究科であっても研究内容は千差万別であり、適切な評価ができるとは思われない。
他人が業績を評価するという制度そのものに無理があり、そんなことで公平性を担保できるとは思えない。
c. どちらとも言えない。
評価のための教員の負担が増える気がするのと、同僚を評価することには抵抗がある。
評価委員会がどのような合議をおこなうかがわからないため。
評価は必要。ただし、その方法は今のような非民主的なやり方では無理。
公平性は担保されるが業務量の増加を招いている。

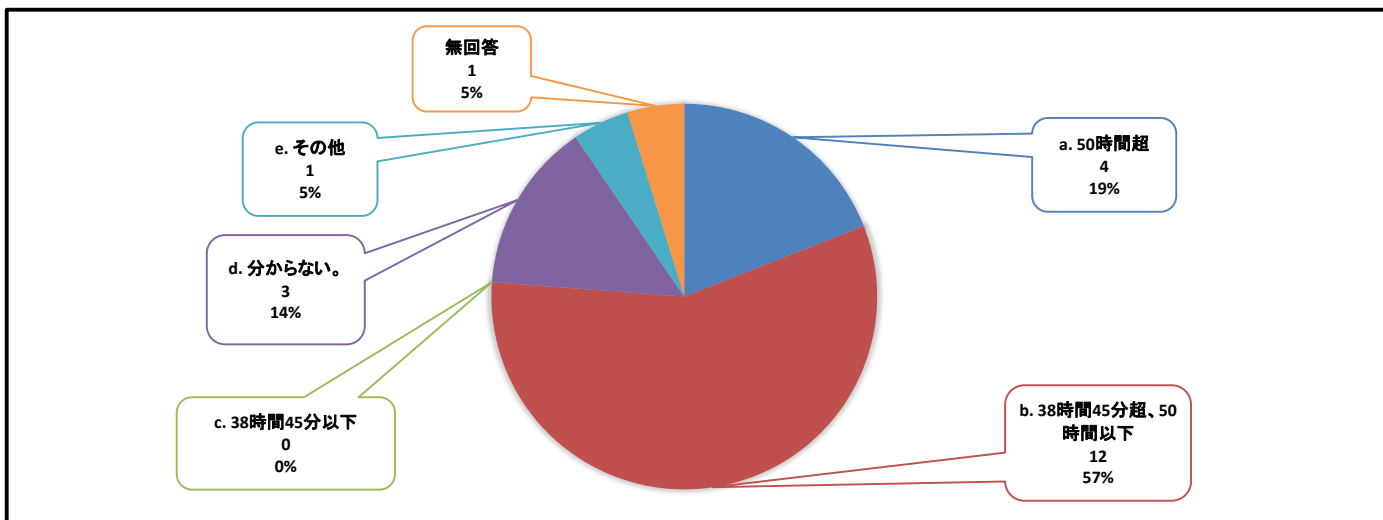
6. その他、新たな教員業績評価についてご自由にご意見をお書きください。

少なくとも特に文系における研究業績の評価には抵抗がある。分野ごとに視点が異なるので。学内委員会の委員など大学や学部の行政に関わるものや、場合によっては指導学生数や授業数も含めて、ある程度機械的に評価できるものに限る評価でいいのではないかと。
文学部の教員同士であっても他分野の業績を正当に評価するのは難しい。ただ、研究活動が停滞している教員がいるのも事実であり、そうした教員の状況を改善することは、考えるべきことだとは思う。
評価は難しいとは思いますが、かといって評価が全くないという現状は問題だと思うので、とりあえず何らかの評価体制をスタートさせるのは必要だと思います。
自由に研究する風土が失われる恐れがあるので、そもそも業績評価自体に反対。また、他人の業績評価のために駆り出されることは、ただでさえ忙しい教員にとって大きなデメリットになる。
理系主導で文系が正当に評価されないような業績評価の仕組みになってしまわないように、研究科長や評議員の方々にはしっかり発言をお願いしたい。
他国と比べて研究教育負担など国際的視点からの評価はあってもよい。
内容を詳しく知らない立場なのでなんとも言えません。

質問2 裁量労働制について

◎裁量労働制教員の方にお聞きします。

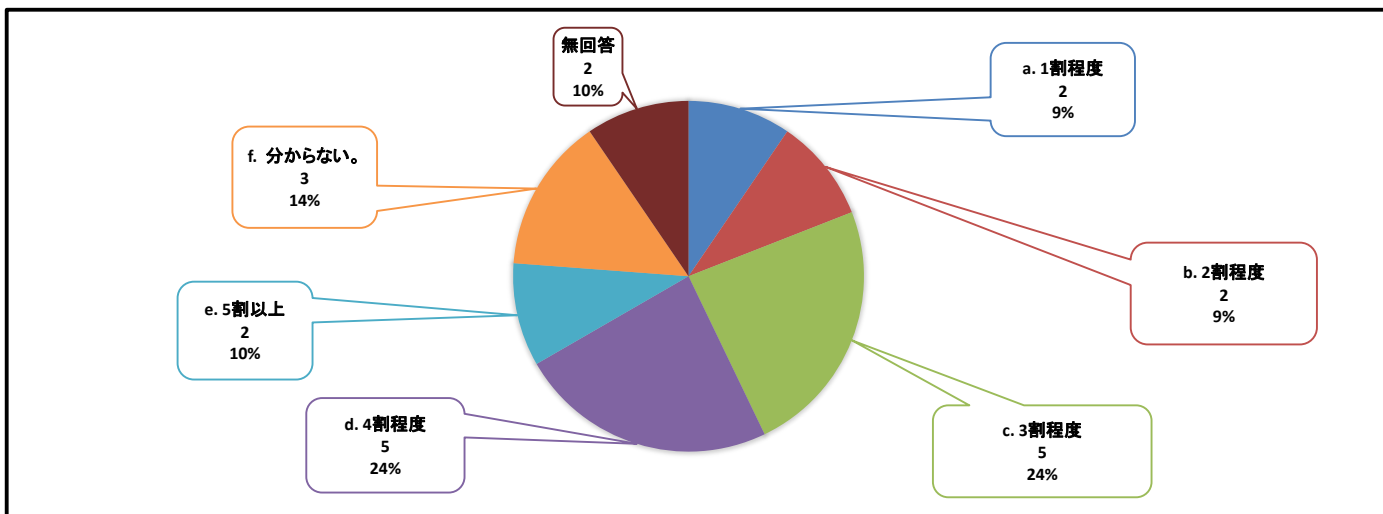
1. 採用労働制教員のみなし労働時間は、週あたり38時間45分(5日×7時間45分)となっています。あなたの過去1年間の実際の労働時間は週あたり何時間でしたか?



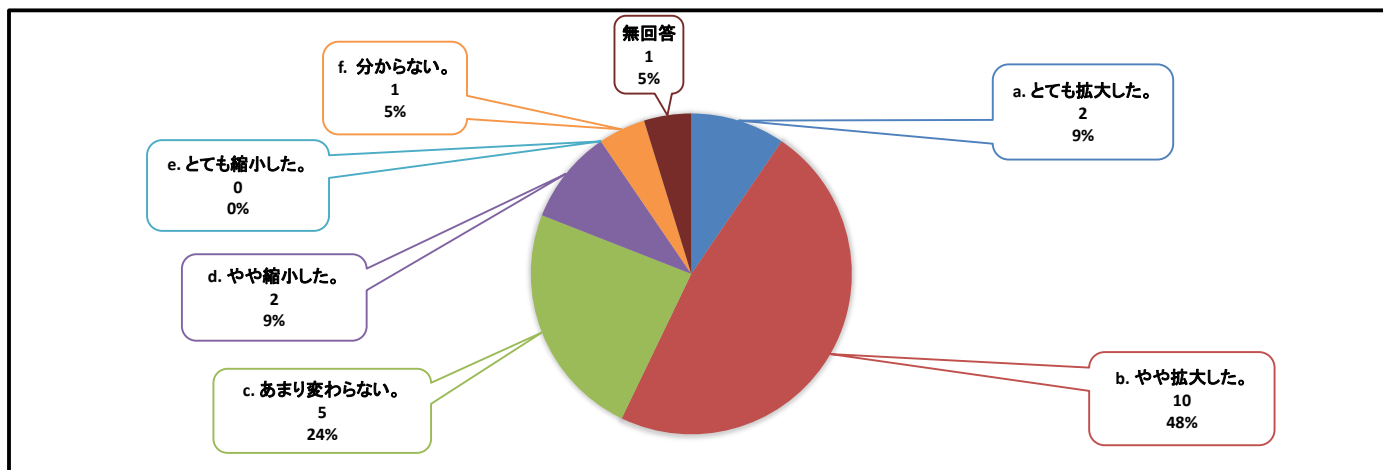
その他

研究をどう位置づけるかのカウントが非常に難しい。労働法規ではどうなっているのでしょうか。

2. 1で回答した実際の労働時間のうち、決まった時間にこなさなければならない労働(授業、会議、施設の管理等)の時間は、みなし労働時間(週あたり38時間45分)に対する割合にしてどのくらいありましたか?



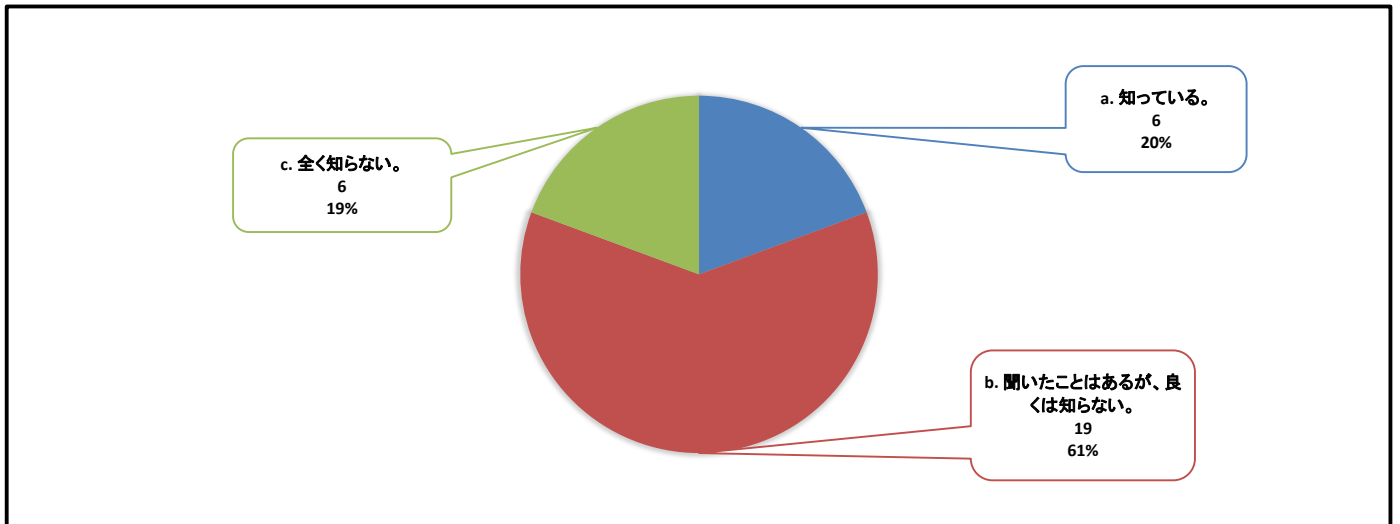
3. 授業にオンデマンドの選択肢が加わったことや、学会・研究会等の開催様態が多様化したことによって、あなたの業務における自己裁量の割合は拡大しましたか?



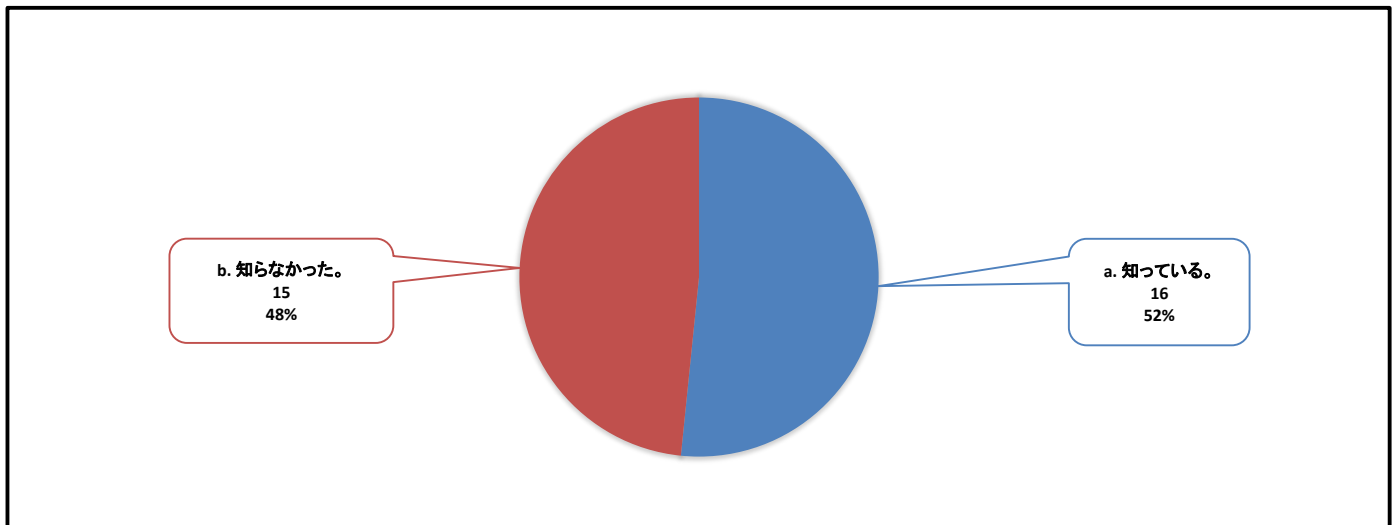
質問3 オンブズマン制度について

◎全員にお聞きします。

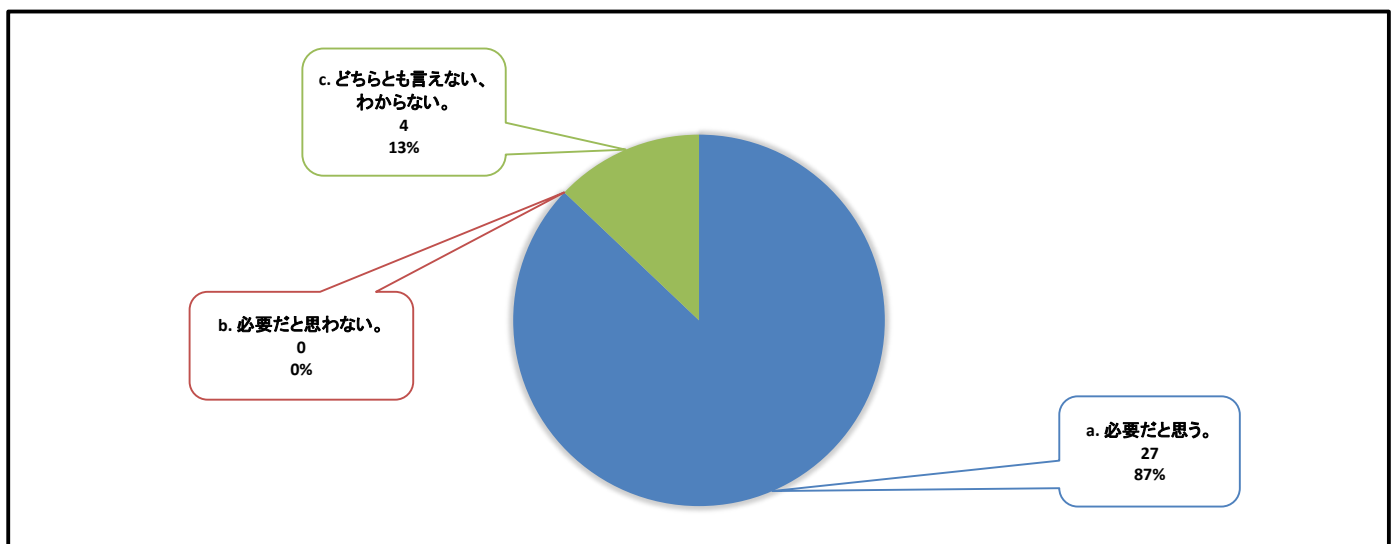
1. 学生と大学側(特別委員会)との間で、学生懲戒処分に関して意見の齟齬が頻繁に起こっています。大学側が単に教育的指導という立場から学生の懲戒処分に関して一方的に決定を下すのではなく、どちらの立場にも立たない第三者が双方の意見を聴取し、中立的な立場から事実を精査して、処分の当否を審査するシステムであるオンブズマン制度をご存じでしょうか？



2. 他大学(東京大学、筑波大学等)ではこのような制度がすでに存在することをご存じでしょうか？



3. こういった制度が、京大に必要だと思いますか？



4. 3で、「a. 必要だと思う。」と答えられた方にお聞きします。その理由をお答えください。

<p>教員 京大の現行制度では、学生と大学側との歩み寄りとは不可能であるように思うから。 この数年、大学による学生懲戒処分について、文学部でもさまざまな意見があり、大学本部の決定が教育的指導として必ずしも納得のいくものではないこともある。「教育的指導」とするのは、処分を受ける学生側も十分に納得のいく決定過程にすることが重要だと思う。 処分は処分される側の不利益を伴う。 教員・学生間の対話が成立していないから。 懲戒処分には教育の領域を超える側面があるので、第三者が関与して学生側の人権が守られる仕組みが必要。 現状では、当事者間の意思疎通がほぼ破綻していると考えたため。 大学側(特別委員会)の意向がほぼ押し通されるばかりでない制度をもつことで、長い目で見て「自治」の基盤が育まれる可能性が広がると思うから。 現在の制度では大学が教育を盾に一方的に決定している。弁明の機会は学生に与えられているがそれはあくまで弁明であって、対等の立場とはなっていない。 聞き取りに際して同伴者を認めない等の現行の手続には人権という観点から大いに問題があり、それに対する解決策の一つとなりうるように思われるから。 必須だと思います。公平性の観点から必要であることに加え、現在のように問題を逐一教授会で審議するのは大変に時間・お金の無駄だと思います。教授陣の給与と拘束時間を考えると一回の問題につき千万単位の人件費が浪費されているのではないのでしょうか。こうしたことを防ぐため、専門的にこうした事案にあたるシステムの確立が急務だと思います。 当事者同士だと議論が噛み合わないため。 今の京都大学では、大学当局が秘密警察のようにふるまって学生を監視し、特定の学生をブラックリストに載せて罰則対象にするという異常な事態が起こっている。これは教育のあるべき姿からの大きな逸脱であり、大学当局と一部学生の相互不信は修復不可能な域に達している。この泥沼化した状況を打開するには、中立的な第三者の目を入れるしかない。 現在大学に対して強い不信感を持つ学生が多く存在し、それがまた大学の指示に従わない行動にもつながっていると思います。そうした不信の連鎖を少しでも和らげるためにも、中立的な機関を設けるのはいい考えだと思います。 制度が数十年遅れている。個人を処罰する際に、第三者的な観点は必要だし、代理人を付ける権利があるのは当然。組織が個人をいとも簡単に処罰できる方がおかしい。昨今の学生の運動にはほとんど賛同できないが、それとこれは別。オンブズマンや代理人が付けられないことこそ時代錯誤。 客観性多様性の確保の観点から。 大学側が単に教育的指導という立場から学生の懲戒処分に関して一方的に決定を下す、という時点で不公平が生じている。 弱者は守られるべきだから。</p>
<p>職員 立場の違いで一方に優位性が存在する可能性を危惧するため、大学という枠組みに属さない中立的な立場による審査システムをもつことは重要だと思います。 最近、学生の処分が増えてる。教育的配慮がなくなってきたと思うので、中立な立場での判断が必要だと思う。 学生对大学では、どうしても大学側の力が強く作用してしまうように感じるため。 両方の言い分を中立的立場で判断するのが良い。 大学は学生を規制しようとするが、市民の感覚はより寛容かもしれないから。</p>

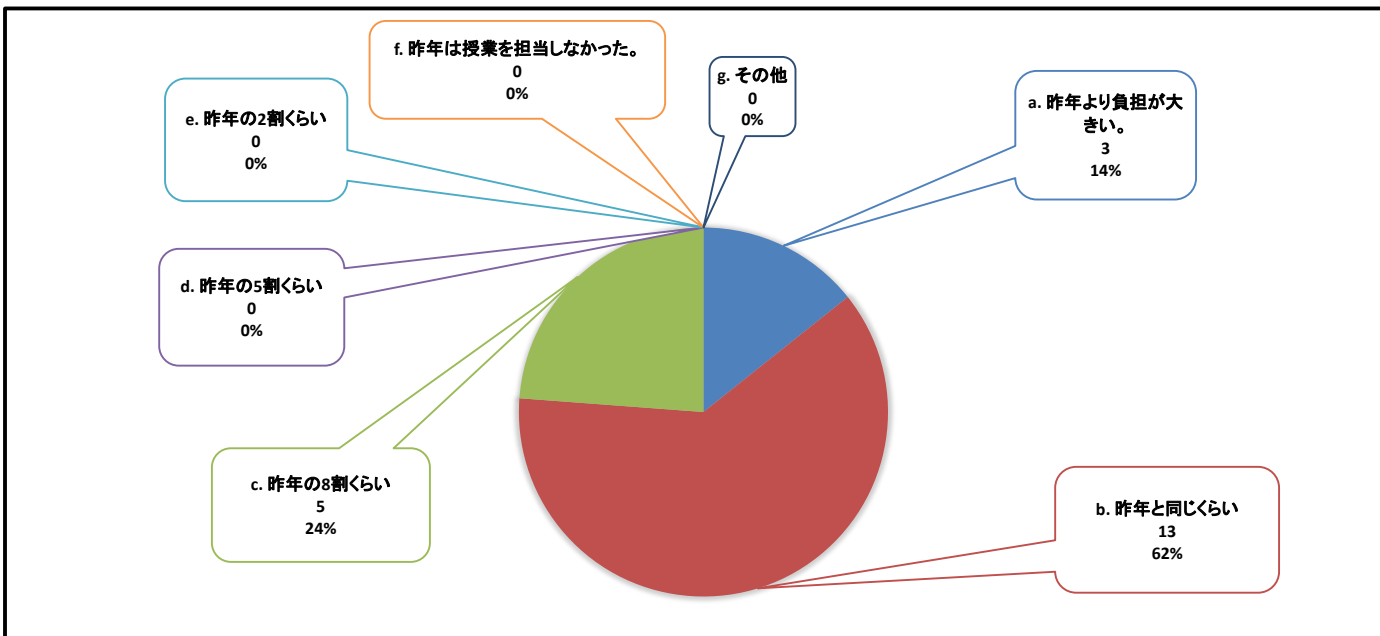
5. 3で、「b. 必要だと思わない。」と答えられた方にお聞きします。その理由をお答えください。

回答者なし

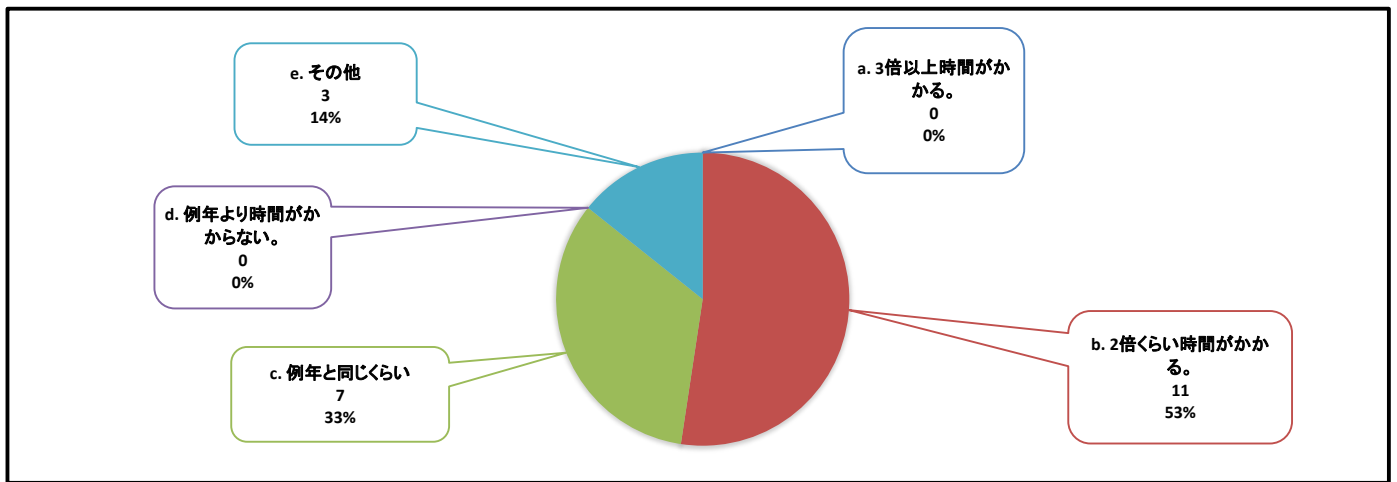
質問4 新型コロナウイルス感染症に関連する業務について

◎教員の方にお聞きします。

1. 昨年のアンケート結果から新型コロナウイルス感染拡大のために、昨年はオンライン授業やハイブリッド授業等の対応が求められて、教職員の時間的・精神的負担がとても大きかったことがわかりました。今年度も緊急事態宣言の関係で原則はオンライン授業とか対面授業とか、引き続き授業形態の対応が求められていますが、昨年と比較して時間的な負担はどのくらいですか？

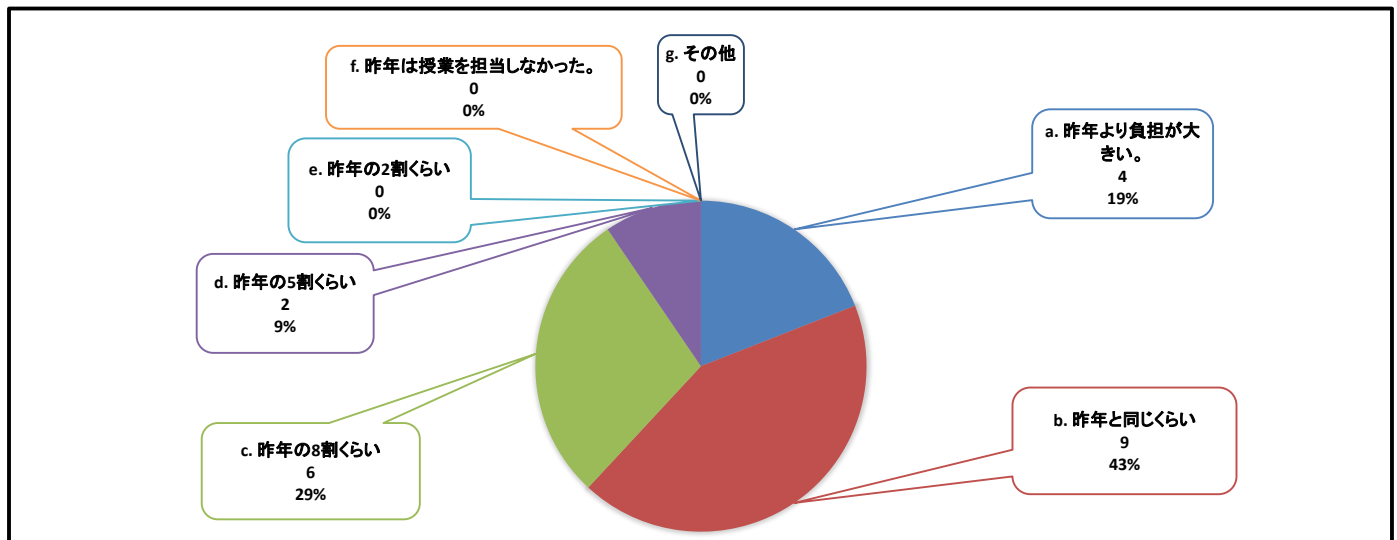


2. コロナ禍前と比較すると今年度の時間的な負担はどのくらいですか？

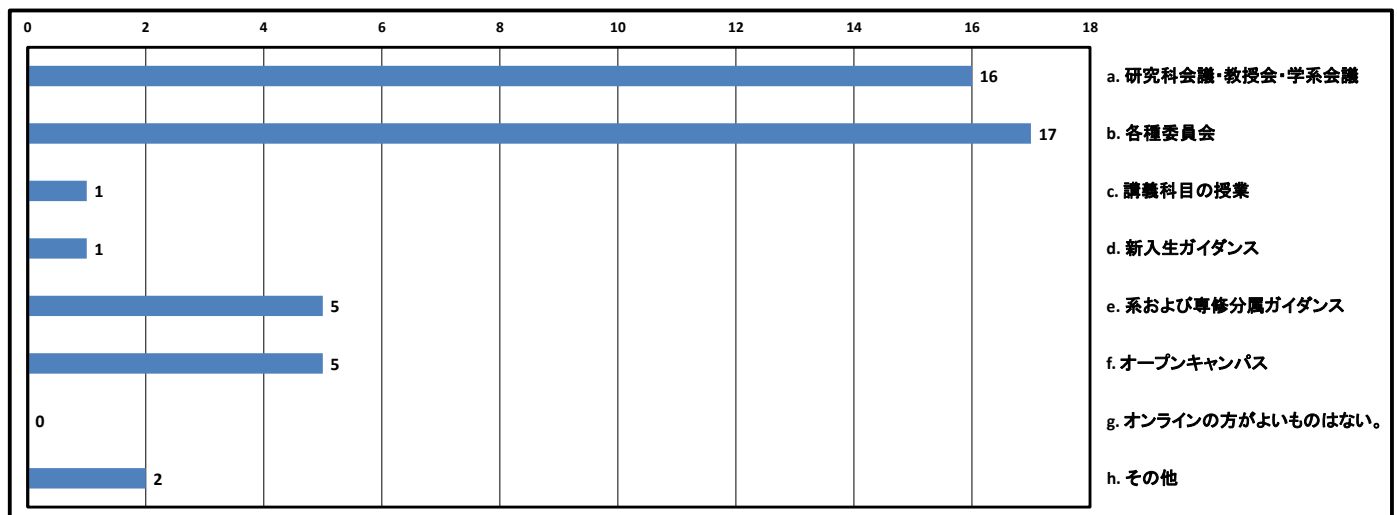


その他
 1.5倍
 2倍まではいかないが時間はかかる。
 コロナ禍前は他大学にいたので単純に比較できない。

3. 精神的な負担はコロナ禍の昨年と比較するとどのくらいですか？



4. 新型コロナウイルス感染症の関係で教授会や各種委員会もオンラインになっていますが、コロナ後も引き続きオンラインで実施したほうがよいと思うものを教えてください。(複数回答可)



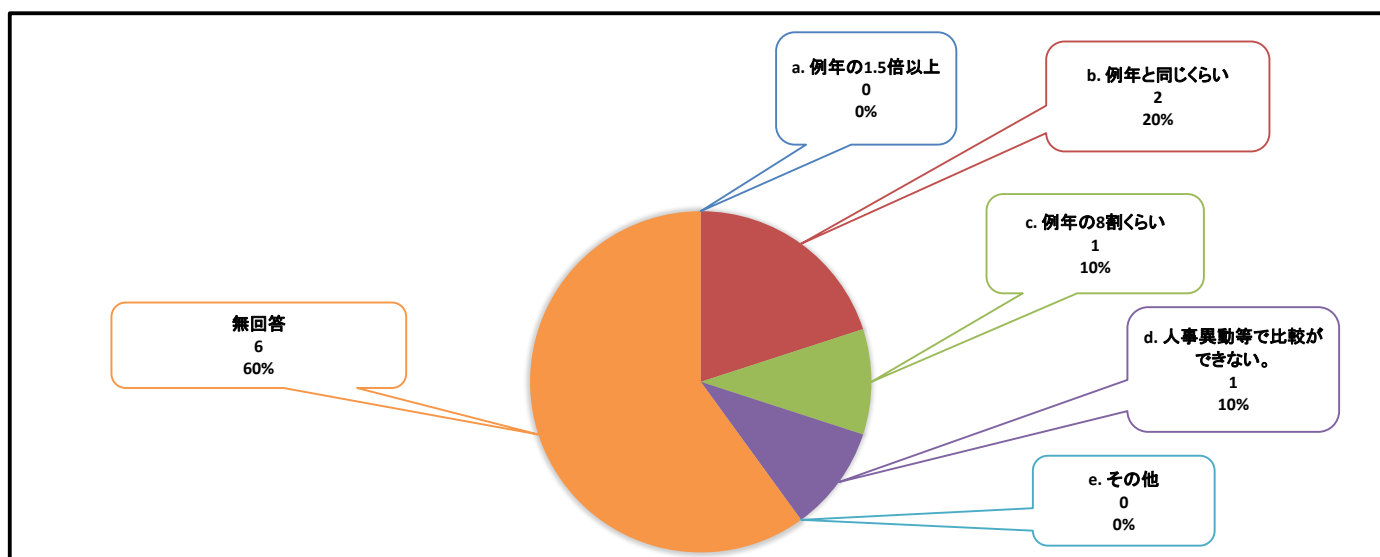
その他
 会議はオンラインを活用しつつ、数回に1度は顔を合わせることが望ましい。
 ケースバイケースで一律には言えないものである。

5. 担当授業・業務等で困っていることや意見があれば教えてください。

5講は小さいために、他の講義室のようなハイフレックスで授業がやりやすい設備が整っていない(マイクとか)ので、できればここにも他の講義室と同じ設備をつけてほしい。
 ハイブリッドやオンデマンドが負担が大きい。
 教室でオンラインを併用するハイブリッド形式の授業を担当しているが、機器の設定・操作など、授業内容を準備する以外の負担が大きい。
 オープンキャンパスに新入生ガイダンス、1回生向け系分属ガイダンス・研究室訪問といった、似たような「先回り」の過保護イベントは不要だと思う。
 強いていえば学生の顔を覚えることができない(マスク着用や、オンライン講義ではカメラを使わないため)。
 ハイブリッド授業の実施が技術的にとても難しいので、少なくとも大人数の教室に関してはハイブリッド対応の設備を導入してほしい。
 後期の授業について言えば、途中から対面になった結果、うまくついてこれなくて授業から脱落しかけている学生が目立ちます。うまくフォローできないものかというのがなやましいところです。
 オンライン会議・広義の日常化は便利さがある反面、セキュリティや保秘などの意識が緩くなりつつあるような気がする。密室審議を推奨するものではないが、プライバシーや著作権にかかわる重要事項や内部資料の討議において、部外者に伝わりかねない環境で接続されていると感じられる場合、関係性によっては直裁に指摘しにくい場合があり悩ましい。各自が意識をしっかり持てば済む問題なのですが。

◎職員の方にお聞きます。

1. 昨年のアンケート結果から新型コロナウイルス感染拡大のために、昨年是在宅勤務(テレワーク)やオンライン授業やハイブリッド授業等の対応が求められて、教職員の時間的精神的な負担がとて大きかったことがわかりました。今年度は、コロナ前の例年と比較して超過勤務時間はどのくらいですか。



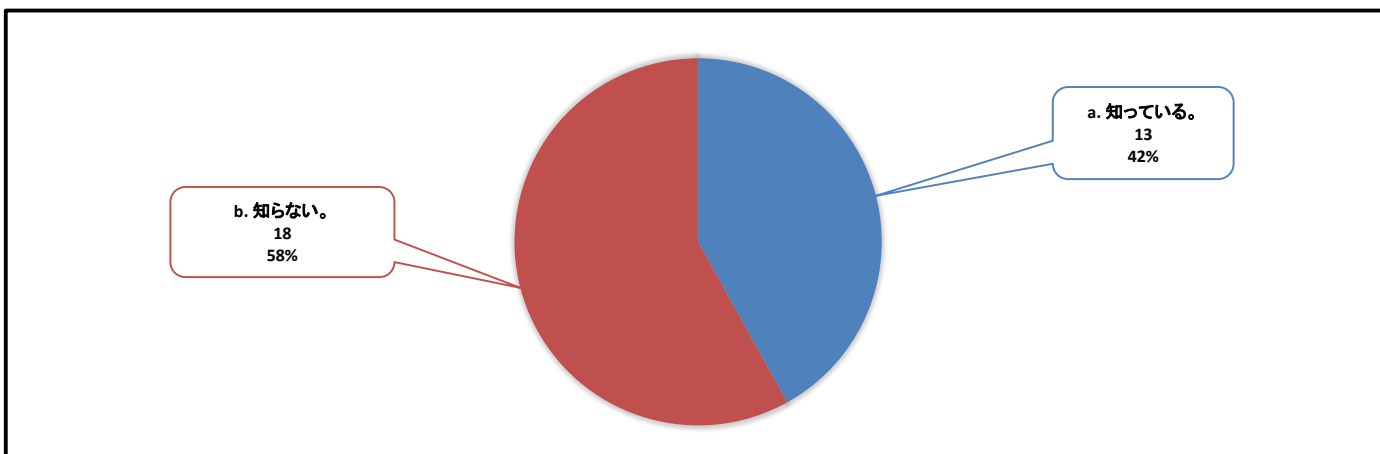
2. 担当業務等で困っていることや意見があれば教えてください。

いろいろな事情で出勤日が週2日と少ないため、急ぎの用件など出勤日でない日に家でメール対応をすることがあり、サービス残業になっている。

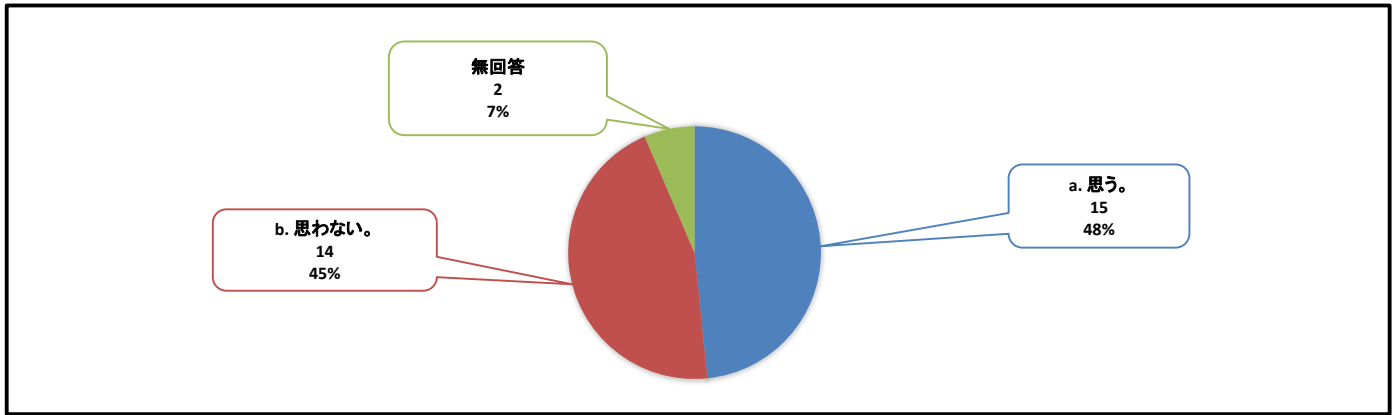
質問5 教員の事務負担軽減策(時間雇用職員制度の見直し)について

◎全員にお聞きます。

1. 本年4月13日の部局長会議において、教員の事務負担の軽減と同一労働・同一賃金への対応を柱に、「教員の事務負担軽減策(時間雇用職員制度の見直し)に関する検討結果(概要)」が示されたことをご存知ですか？



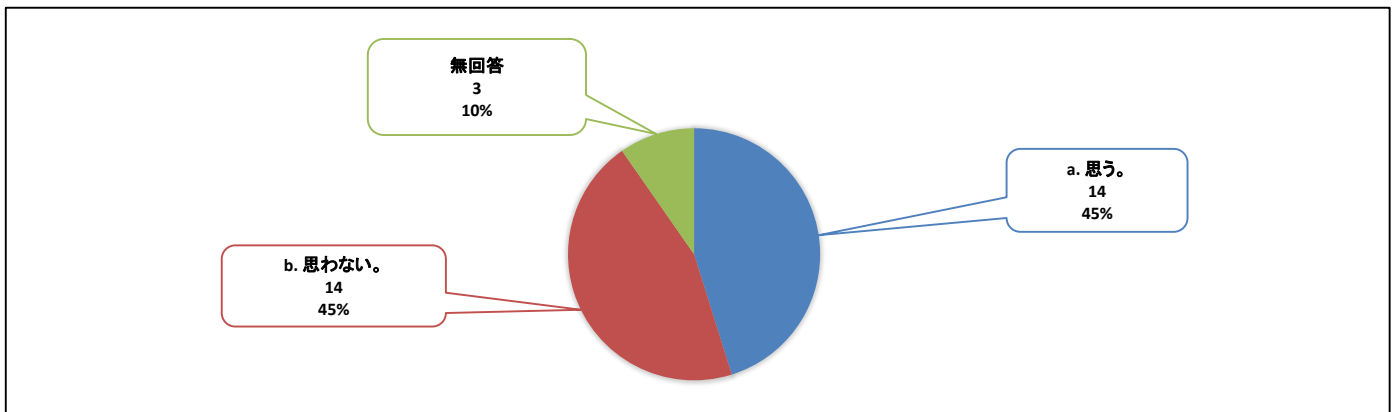
2. 上記の検討結果に沿って、現在の時間雇用職員制度の見直しが行われた場合、教員の事務負担は軽減されるとお考えですか？



3. 2で「b. 思わない。」と回答された方にお聞きします。その理由をお書きください。

教員
職場の構造の変化なしに、こういった表層的な変革で教員の事務負担が軽減されるとは思わない。
思わないではなく、現時点ではよくわからない。
そうした職員を雇う余裕がない。
申し訳ありませんが、理解ができませんでした。
そもそもの事務量が増える一方であり、その根本的な改善がなされないから。
経験のある人が事務を続けてくれればそれはメリットはあると思うがそもそもそういう人材を雇う予算がない。
長期的に見て教員の事務負担が軽減される可能性が皆無とは思わないが、部局によっては、熟練した時間雇用職員を雇止めして新職種への移行を阻もうとする事例が現に起きており、そのような運用がまかり通るようなら実質的な負担軽減にはつながらない。
わからないという選択肢がないので「思わない」を選んだが、詳細は運用のしかた次第かと思う。ただ、部局予算が限られる中で部局負担の事務職員をどれだけ雇う余裕があるかは疑問。
すでに専修で事務補佐員を雇用しているから。
業務内容の見直しも並行して行う必要があるから。
職員
新たに雇用が創出され事務職員が純粋に増えるならば、教員の事務負担軽減につながると思う。しかし、雇用にかかる費用が部局負担であり、部局で人件費に使える経費自体の増額がなければ総労務量が増えるとは思えない。
制度の見直しが行われると、結果として時間雇用職員の人数が減らされる可能性がある。これまで複数の時間雇用職員が分担して行っていた業務を一人の無期雇用の職員が担うことになると、業務量が増加するため肉体的・精神的負担も大きくなり、全体として見直し前より効率的に仕事がなされるとは限らないから。

4. 上記の検討結果は、厚生労働省が策定している「同一労働・同一賃金ガイドライン」(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>)の原則をふまえて十分に対応しているとお考えですか？



5. 4で「b. 思わない。」と回答された方にお聞きします。その理由をお書きください。

教員
制度設計が見えないからか、複雑な文書を読みこなす力がないからか、両方なのか、判断ができません。
前進ではあると思うが、どのくらいの規模で実施されるのか不明。原則としては常勤で雇うことが必要。パートタイムの場合は常勤よりよい条件でなければ常勤と対等とは言えない。
新しい職種を設けて選択制にするのでなく、時間雇用職員は新制度に全面的に移行すべきだろう。
従来の時間雇用職員の待遇からは大幅な改善ではあるが、既存の正規職員との格差は残るように思われる。
より高度な業務を非正規が担っていることも多い。
職員
既存の職種ではなく新設するのはなぜか。新職種の内容についてよくわかっていないので、aは選ばせませんでした。
事務室等の時間雇用職員と(常勤職員)の待遇に差がある。
同一労働・同一賃金の原則をふまえるのであれば、非常勤職員全員の職種への移行するべきであるが、明確な方針が示されていないから。
研究室事務員のみが対象とされており、他の業務につく時間雇用職員に対する対応がない為
無期雇用の新しい職種を設けた結果、雇用できる職員の人数が減り、経験や専門性をもつ職員の雇用が難しくなる可能性があるから。

6. 時間雇用職員制度の見直しについて、ご意見等をご自由にお書きください。

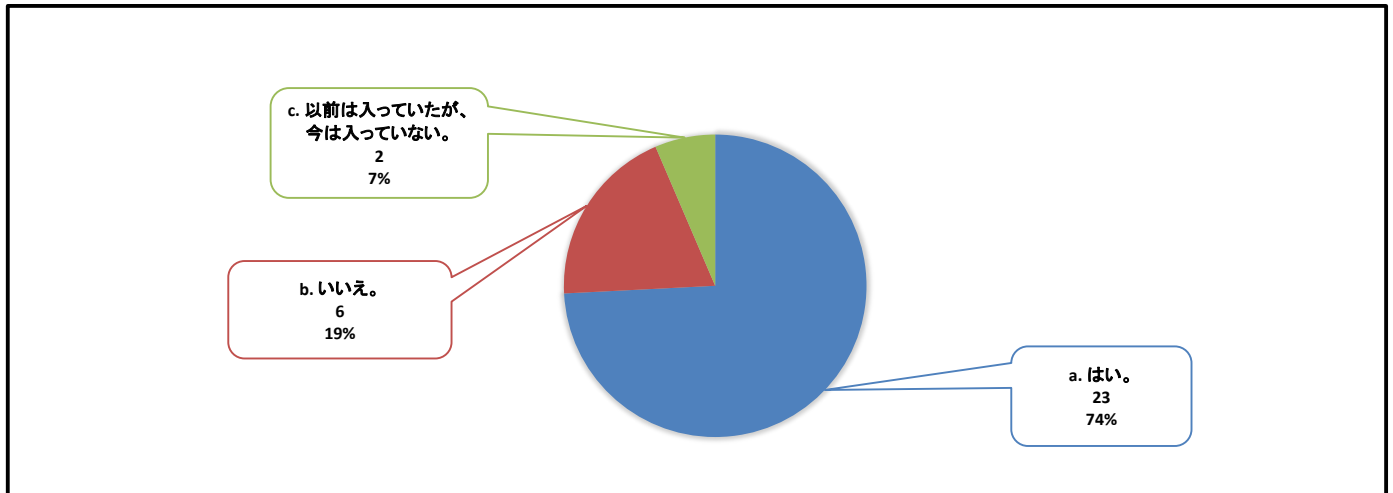
教員
 職場の仲間が幸せに働ける環境ができることを願っております。
 テニュアトラック期間は1年にすべき。長期のトラックはパワーハラの温床になりかねない。
 ぜひ進めていただきたい。
 詳細を知らないが、系で一人あるいは一フロア一人というような形で専属の事務職員を雇ってもらえると助かる。
 新職種への導入は基本的には望ましいが、現時点で時間雇用職員として働いている人たちが本当に希望する形で働き続けられるのかどうか予断を許さない面もあるので、注意しなければならない。
 今回の提案自体は評価したいが、一回改革して終わりということではなく、継続して検討しながらよりよいものにしてほしい。
 教員・事務方双方とも業務の簡素化、WLBについて検討すべき。テレワークにシフトしている法人もある。働き方に何を求めるのか考えるにはいい時期である。
 テニュア判定とは誰がどのように行うのか、基準の透明化や客観化がないと、問題が生じるのではないか。

職員
 全学的な制度の改善が必要。時間給が10年以上上がらないのは問題がある。
 制度の見直しに伴って、在職中の時間教職員の雇用条件が不利益な変更を強いられないことがあってはならないと思います。
 時間雇用職員制度を見直すなら、対象を業務・有期・無期にかかわらず全体を対象とすることが必要。また、特定職員との違いを明確にすることも必須である。
 現在、常勤(定員・特定)・非常勤(有期・無期)・派遣社員など、雇用形態による対象業務や待遇に違いが多く、業務の割り振りなどにやりにくさを感じる人が多い。
 複雑すぎる雇用形態を改善することは、業務の効率化につながると考える。
 様々な事情でフルタイムで働けない時間雇用職員が、5年を超えても、これまでの働き方(週1~3日勤務など)で働き続けられることは、研究室にとって教員の業務負担を軽減になり、経費の面でもフルタイムで働ける職員のみを雇用するよりも節約できると思います。

質問6 教職員組合について

◎全員にお聞きします。

1. あなたは組合に入っていますか?

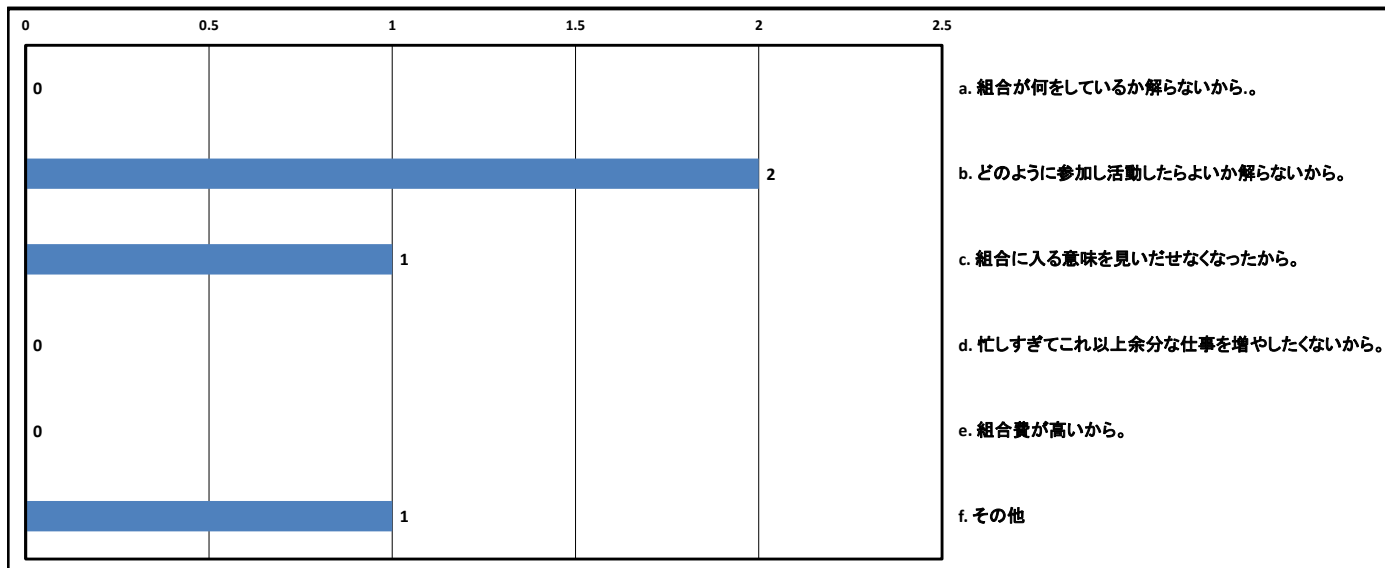


2. 「いいえ」とお答えとお答えになった方に質問です。なぜ組合に加入していらっしゃらないでしょうか?(複数回答可。)

理由	0	0.5	1	1.5	2	2.5
a. 組合の存在を知らなかったから。					2	
b. 組合が何をしているか解らないから。					2	
c. どのように加入したらよいか解らないから。					2	
d. 組合に入る意味を見いだせないから。					2	
e. 忙しすぎてこれ以上余分な仕事を増やしたくないから。			1			
f. 組合費が高いから。					2	
h. その他			1			

その他
 親の介護中。

3. 「以前は入っていたが、今は入っていない」とお答えになった方に質問です。なぜ組合に不参加となられたのでしょうか。(複数回答可。)



その他
 前任校では入っていたのですが、活動の中で目指す方向に少しずれがあると感じたので。

4. 皆さんが組合に現在期待することは何ですか。(複数回答可。)

