

2022. 2. 9

2021 年度アンケート結果に基づいて

文学研究科長・事務長・次期研究科長と懇談



けやき



No. 621
2022. 2. 22

京大職組
文学部支部

職組文学部支部では、昨年11月に実施した文学部支部アンケート調査結果（回答数31）をもとに、宇佐美研究科長、上野山事務長、木津次期研究科長と2月9日の昼休みに懇談を行いました。その結果を報告します。

新たな教員業績の評価について

組合：教員に「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？」との質問には、「知っていた」が57%、

「知らなかった」が9%だった。「知っていた」と回答した方に「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？」と質問したところ、「評価する」が8%、「評価しない」が34%、「どちらとも言えない」が58%だった。「どちらとも言えない」という回答の理由としては「判断材料が少ない」「新制度の全体像が分かっていない」といったものが挙げられ、まだこの制度について十分に浸透していない現状が窺える。また、「評価しない」という回答の理由として

は、下位職の基本給が下げられるという不利益が生じるのではないかと懸念が挙げられた。「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？」との質問には、「評価する」が19%、「評価しない」が28%、「どちらとも言えない」が29%、「その他」と「無回答」が合わせて24%だった。やはりまだ十分に浸透していない現状が窺える。また、回答理由を見ると、「ある程度の評価は必要」「全学ではなく学部レベルでの評価には安心感がある」という肯定的な意見が見られる一方、「他人（他分野）の業績を評価するのは無理」「委員会の数が増えて負担が増す」という否定

専門型裁量労働制について

組合：専門型裁量労働制教員に労働時間について質問したところ、週38

時間45分となっている。みなし労働時間に対して、実際はそれよりも長いという回答が76%に上り、なかには50時間を超えるという回答も19%あった。一方で、実際の労働時間を週38時間45分以下とした回答はゼロであり、教員の業務の総量は裁量労働制の想定を大きく超えている。自分の実際の労働時間が「分からない」とする回答も14%あった。過去のアンケート結果から見ても、現行の打刻システムは、在室時間だけでは計量しがたい業務が過半を占める教員の健康管理に役立っていないのではないかと。そもそも専門業務型裁量労働制は、みなし労働時間の38時間45分に対して、研究以外の業務に従事する時間が多くとも5割に満たない程度でなければ適用する

ことができない(厚労省の通達による)。この点について、5割未満という回答が66%あったが、回答にはばらつきがあり、本来専門業務型裁量労働制を適用してはならない5割以上という回答が10%あったことは見逃せない。研究・教育へのオンライン導入によって、自己裁量の割合が「とても拡大した」「やや拡大した」という回答が57%あったことは歓迎すべきだが、一方で「やや縮小した」という回答も9%あったことは気がかりだ。今後も授業や会議等自己裁量のない業務の負担軽減を図ってほしい。

上野山：本部から打刻システムの健康管理上の有効性について分析した情報は提示されていない。
宇佐美：在室時間だけでも自分で把握することには健康管理上の意義があると思う。

学内の相談態勢について

組合：学生の懲戒処分に関して意見の齟齬が発生したときに、第三者が中立的立場から審査するオンブズマン制度について、「良くは知らない」という回答が60%以上あったが、同時にこの制度が「必要だと思う」という回答は87%に上った。「必要」と回答した教職員からは「現行制度では学生と大学側との歩み寄りとは不可能」「教員・学生間の対話が成立していない」「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」といった声が寄せられた。まずは文学研究科で以下の2点に取り組むことを検討してほしい。①オンブズマン制度がどういうものかを教員・職員に周知する方法を模索する。この制度は、学生にとつてだけではなく、学内でハラスメント等の問題に直面した教職員にも有用であることを学ぶために、毎年開催しているFD研修に専門家を招いて講習を受ける。②専門家の講習を受けた後、まずは文学研究科内でオンブズマン制度について意見交換をする場を持ち、制度化することが必要だという合意が得られたら、実現できるように大学側の担当部署等に働きかける。もちろん、職組としても団体交渉で実現へ向けて交渉したい。

新型コロナウイルス感染症に関する業務について

宇佐美：学内に相談態勢はある。昨年の学生懲戒に関して、学生との対話が成立していない問題、東京大や筑波大にオンブズマン制度があることについては、学生担当理事に伝えている。本年4月から全学の相談態勢が変更されるので注視してほしい。文学研究科では学生相談室を残すことにした。

組合：教員に「今年度も原則はオンライン授業と対面授業とか、引き続き授業形態の対応が求められています。前年と比較して時間的な負担はどのくらいですか」と質問したところ、「前年と同じくらい」が62%を占めたが、「前年より負担が大きいの」という回答も14%あった。「精神的な負担は前年と比較するとどのくらいですか」では、「前年と同じくらい」が43%と多数だったが、「昨年より負担が大きい」との回答も19%あった。「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」の質問には、「二倍くらい時間がかかる」が53%を占め、「二・五倍くらい時間がかかる」も10%あり、コロナ禍2年目でも教員の負担が大きいことがわかった。「教授会や各種委員会等がオンラインで実施されていますが、コロナ後もし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」との質問では、「研究科会議・教授会・学系会議」が16名、「各種委員会」が

17名で多数、「系および専修分属ガイダンス」「オープンキャンパス」はそれぞれ5名だった。「会議はオンラインを活用しつつ、数回に1度は顔を合わせるのが望ましい」との意見があった。
宇佐美：教授会、各種委員会等のうち、オンラインに適するものについては、新型コロナウイルス感染症終息後もオンラインで行うことを検討してほしいと思う。
木津：オンラインを活用しつつ、重要な回のみ対面というやり方も考えている。
組合：「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」の質問に、「ハイブリッドやオンデマンドの負担が大きい」「ハイブリッドでの授業は、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」ハイブリッド授業の実施が技術的に難しいのでハイブリッド用の設備を導入してほしい」「第5講義室もハイブリッドでの授業がやりやすいように設備を整えてほしい」という、ハイブリッド授業に関する意見が寄せられた。オンラインでの授業がいつまで続くかわからないが、オンラインの方が効果が高い授業もありそうなので、講義室の設備の充実について検討してほしい。

宇佐美：ハイブリッド設備に投資する方向には結局ならなかった。最終的には費用対効果の判断になるが、今後の感染状況、予算、全学の方針等によつては検討課題になりうる。

木津：設備の全体的な老朽化もあり、財源があれば改善していきたい。

**教員の事務負担
軽減策・時間雇用
職員制度の見直し
(新職種「支援
職員(仮称)」の導
入)について**

組合：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について、「知っている」42%に対して「知らない」が58%と若干上回った。「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思いますか？」との質問には、「思う」との回答が1名上回った。「思わない」と回答した理由としては、新職種として雇用するための予算の余裕が部局にないのではないかという疑問が目立った。また、職場の構造や業務内容の見直しも同時に行われなければ、実質的に教員の事務

負担軽減には繋がらないとの回答もいくつか見受けられた。「今回の見直し」が、厚労省の『同一労働・同一賃金ガイドライン』の原則をふまえて十分に対応していると思いますか？」との質問には、「思う」と「思わない」の回答が全く同数だった。「思わない」と回答した理由としては、一部の時間雇用職員だけではなく、全員が新職種に移行すべきだとの回答が目立った。また、今回の見直しでは既存の正規職員との間の待遇の格差は依然として残るといふ回答も複数あった。今回の見直しについては、教員の事務負担が軽減され、業務の効率化にもつながるとの肯定的な意見記述があった一方で、提示されているテニユアトラックについて問題があるという否定的な意見や、現在在職してい

る時間雇用職員が希望する働き方で今後も働き続けることができるのか、不利益な変更を強いられるのではないかといった不安の声も見受けられた。不利益変更とならないように研究科長からも働きかけてほしい。本件に関して、昨年11月にも懇談させていただいたが、その後1月に、事務長に『「新しい事務職種」に関して職員組文学部支部からお願い』を送付して、本部に現場の声を届けていただけようをお願いしたところであり、その後の様子を伺いたい。

上野山：『「新しい事務職種」に関して職員組文学部支部からお願い』の内容について、本部に直接申し入れる機会はないか。関係部局事務長への説明会では、採用前の職務経験を考慮する可

能性について質問したが、本部からは考慮するつもりはないと回答された。部局からの意見を反映して試用期間は1年に短縮された。すでに無期転換されている職員の扱いについて質問したが、本部からは移行ではなくあくまで新しい職として扱うと回答された。5年期限付きの職員については、今後例外措置による雇用の継続がなくなる。現時点でどのように対処できるか、まだ検討はできていない。支援職員のポスト数とも大きく関係してくるので、十分配置できない場合は、例外措置の適用期間の延長を本部に要望することも考えたい。新職種の採用基準を明示することが、透明性・公平性の観点から必要であるとの意見を本部に届けていきたい。財源は第4期ま

で本部が負担することが示されている。第5期以降も本部からの補助が継続されるようお願いしていく必要があると考えている。新職種のポストがどれだけ用意できるかは、どれだけの財源が確保できるかにかかっていく。新職種の導入にあたって職場内に不平等感が生じないように考えていきたいが、ポストをどれだけ用意できるかが課題になる。

組合：多くの職員に機会が与えられるように、新職種のための財源をできるだけ多く確保してほしい。

