

けやき



No. 623
2022.7.7

京大職組
文学部支部

支部長からのあいさつ

ミツヨ・ワダ・マルシアノ

一年間いろいろなお世話になりました。組合支部長を務めることによつて多くの同僚たちと知己を得ることができましたこと、心より感謝します。またこの一年間は、組合の力や存在意義を改めて知ることのできた貴重な期間にもなりました。

組合員数が決して多いとはいえない京都大学の場合、どうやって組合が大学側と互角な交渉ができるのか、組合の仕事に携わる前は、それは難しいと思つていました。教職員

の組合参加が義務づけられている国々では、

大学と組合(働く人々)との相互間に意見の齟齬が生じた場合、交渉の最後の切り札はストライキです。しかし、これだけ組合員が少ないとストライキで大学を動かすだけの力がない。また、一生懸命組合員が大学側と交渉した末、働く人々の権利を回復したり、労働条件の向上を勝ち取ったとしても、組合に関心の無い人々にとってはそれが当たり前に映る。組合の苦勞やありがた

さは伝わらない。虚しいですね。

しかし意外にも、京都大学では無理だと思われるような少数の人々による交渉が次々と行われています。「互角に」と言う誇張ですが、組合員たちが教職員全ての人たちに提言を投げかけ、問題を可視化し、大学側との交渉を粘り強く続けることによつて、大学側もそれを無視できないことは事実だと知りました。

例えば、昨年末、校内の保健診療所の一般診

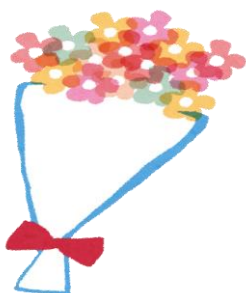
療の終了が大学側から一方的に通知されました。学生有志たちが「京大保健診療所の存続を求める会」を作り大学に抗議をしたにもかかわらず、担当理事たちからは「一般診療に替えて学生の皆様の心の問題をはじめとする色々な悩みに対応するサービス」の提供を開始する」と返事があつた

きり、保健診療所の診療は終了となりました。2018年から続いている立て看撤去問題も同様です。同年5月には、京大出身の弁護士一団により、「表現の自由を脅かす」規制だとして立て看撤去の措置を見直すように声明があげられました。この問題も未だ解決されていません。また、教員の事務負担軽減、同一労働同一賃金実現のためには言つても、教職員の

雇用形態を変えようとする大学の拙速なやり方に、教職員全てが翻弄されています。大学からの説明だけでは、将来どんな問題が起るか個人では把握しかねるからです。

こういった大学内で起こっている、どうも腑に落ちない、何故?と思う出来事の数々に對して、大学側の論理に異を唱える核に組合はなっていることを皆さんはご存じでしょうか。私は本年6月をもつて支部長の役を退きました。これからもいろいろな形で組合の支持を続けて行こうと思つています。『けやき』読者の中で、組合に関し今ひとつよくわからない、なんだか政治的で前時代的な感じがする、といったばんやりとした理由で参加されてこなかった皆様、ど

うか眼を塞いでしまわないで下さい。まずは今年だけでも組合を支持してみませんか。西洋近代哲学史専修の大河内泰樹氏は引き続き組合執行部で仕事を続けていらつしやることになると思つています。少なくとも彼の言動、そして文学研究科の組合支部で様々な仕事をしてくださっているメンバーの方々を、われわれは暖かく見守りサポートして行きませぬか。宜しくお願ひいたします。



「日本学術会議問題をどう見るか」

芦名 定道

日本学術会議問題（日本学術会議が推薦した会員候補のうち、6名の任命が拒否された）は、2020年10月からしばらくの間、任命拒否の取り消しや拒否理由の開示をめぐって、多くのアピールがなされた（京都大学職員組合も）。その後、政府は無回答でひたすら事態の沈静化を図る一方で、日本学術会議の組織改編に向けて布石を着々と打ちつつある。国民の関心は、その後コロナ・パンデミックなどへと移り、今や日本学術会議問題は過去のことになりつつある（ように思われる）。もちろん、任命拒否された6人（私も含め）はそれぞれ機会あるごとに

発言を行い、関連資料の開示請求を行い続けている。昨年は雑誌『世界』（2021年12月号）において特集「学知と政治」が組まれた。そこで任命拒否された6人は日本学術問題についてそれぞれの視点から批判的分析を行い、それは岩波新書『学問と政治』でさらに展開された。

日本学術会議問題は任命拒否ということだけを見ていると問題の核心が何であるかわかりにくいかもしれない。しかし、日本学術会議問題がなぜ発生したのかについて丹念に背景をたどるとき、そこには学問の自由や民主主義、平和憲法といったより大きな問題連関

が露わになってくる。実際、現在の日本の置かれた状況はかなり危機的であり、大学の研究と教育も例外ではない。「国際卓越研究大学」（＝「稼げる大学」）関連法案が5月18日に成立した。「大学の自治」「学問の自由」のさならなる空洞化は不可避免であろう。私立大学も、「学校法人ガバナンス改革会議」問題が「大学の自治」への政治の介入に道を開こうとしている。日本学術会議問題は政府が学問研究の内容や人事に介入するという点で、大学が直面している問題と重なっており、おそらくそれは軍事研究や憲法改正へとつながっているものと思われる（岩波新書『学問と政治』参照）。この文章は、6月末に書いているが、7月の参議院選挙の結果

が今から気になるところである。日本の政治状況について、何か明るい展望が果たして見いだし得るだろうか。マスコミの報道から聞こえてくるのは暗い見通しばかりである。もちろん、暗い話題だけではない。6月20日に開票された東京都の杉並区長選では、日本にミュニシパリズムを紹介した岸本聡子さんが当選した。これは、日本でも何か新しい動きが生じる前兆かもしれない。しかし大切なことは、状況や情報にいたずらに振り回されることではなく、それぞれ自分の持ち場で地道に頑張ることだろう。

最後に、一つ宣伝をいたします。12月10日（土）午後には、日本学術会議哲学委員会主催でオンライン・シンポジウム「今、なぜ「国家」

が問われるのか？（仮）」が開催されます。ご注目ください。（私は、任命拒否されましたが、現在は、日本学術会議の特任連携会員として日本学術会議で活動しています。この哲学委員会主催のシンポジウムはその一つです。）

（京都大学名誉教授・関西学院大学神学部教授）

危機の時こそ対話を

—埼玉大学の一風景—

高橋克也

埼玉大学教職員組合の高橋克也と申します。最近では執行委員をやっていますが、過半数代表者を三年間務めるなど、埼玉大学で

の労使協議の場に身を置く機会が少なからずありました。

コロナ禍が深刻だった最初の年も過半数代表者をやっていました。その時期問題になったことの一つに、語学担当の外国人教員たちが受けた不公平な扱いを挙げることができません。遠隔授業ばかりで学生たちが孤独になっていることへの各方面の危惧を受け、そして文科省からの要請もあって、翌年度授業の一定割合を対面型にすることを大学は迫られました。問題は誰が対面授業を担当するかです。埼玉大学執行部は、まず語学の授業をすべて対面にすると決定しました。しかしそれは、当事者である教員たちと協議した上での決定ではなく、そのため当該教員たちの間に強い

不満と不安を呼び起こす結果になったのです。故国の知人がコロナ感染で亡くなったという報に接していた外国人教員たちは、もとストレスを抱えており、対面授業への不安はかなり大きいものでした。最終的に、安全確保の面で一定の協議の場がもたれ、新年度の授業を何とか始めることが出来ましたが、大学の意思決定と遂行のあり方をめぐってさまざまな懸念を残すことになったように思います。もちろん、学生のためになるよう授業方式を考えることが第一義であることは言うまでもありませんが、具
体策の練り方はもっと柔軟であるべきでした。

語学担当の外国人教員たちは、教授会のよ
うな自治的機関をもたない「英語教育研究センター」所属であったため、大学執行部の決定事項が上意下達的に押しつけられやすい立場にあったと言えま
す。裏返して言えば、教授会の自治に守られて
いる学部教員は現在のところ相対的に恵まれて
いるというところにな
るでしょう。けれども、
大学の「機動力」が叫ば
れ、自治に対する制限
が増しつつある現在、
他人事と見ていてはい
けない問題であると感
じました。大学におけ
る対話の文化を守って
いかなければなりません。
感染がだいぶ収まり
つつある今年度、授業
は一律に対面方式にな
りました。遠隔授業の
利点も明らかになった
今、今度は両方を組み
合わせつつ教育効果と
労働軽減の両立を求め

る工夫があつてしかるべきところですが、どうも学内の議論は盛んではないようです。また、何かというと数値目標を課す(あるいは作らせる)だけで責任を果たしたふりをする昨今の行政の身ぶりの底の浅さも気になります。振り回されて疲弊することにならないためにも、私たちは常に頭を柔らかくして事に臨む必要があるでしょう。

(埼玉大学大学院人文
社会科学研究所教授)



組合に加入しませんか？

福村 輝美

文学研究科のみなさま、3月末まで教務掛でお世話になり、どうもありがとうございました。再雇用職員として薬学研究科で勤務していますが、今も職員組合では文学部支部に所属させていただいています。これからもよろしく願いいたします。

私が就職した1980年代は、子どもを産んで働き続けることがまだ困難な時代でした。組合の先輩方のおかげで「京大共同保育所」に産休明けから子どもを預けて働き続けることができましたが、今は育児休暇や育児のための部分休暇、子どもの看護休暇もあり、働き続けるための条件整備が整ってきました。

また、1980年代前半までは、女性職員は教室勤務、男性職員は学部事務勤務というのが一般的でした。優秀な女性職員でも主任になるのがやっとで、一般職員のまま退職される方がほとんどだったと思います。そのため婦人部の先輩方が差別解消のため行政措置要求に取り組みられました。男女雇用機会均等法や男女共同参画基本法ができて、本学でも多くの女性職員が採用されるようになり、本人が希望すれば課長補佐や課長にもなれるようになりました。女性の地位向上が進んだことをうれしく思います。

私は、健康で生き生きと働き続けたいと願って組合活動を続けてきました。それぞれの要求を持ち寄り実現させるために話し合い、研究科長との懇談や団体交渉を積み重ねることにより、労働条件が改善してきたことを実感しています。組合は、職員だけでなく先生方とも率直な意見交換ができ、他部局や他大学の教職員とも交流することができます。法人化以降は教員も職員も業務は増える一方でゆとりがないのが現実ですが、ぜひ組合に加入していただき、いっしょに考えたり懇親会など楽しい時間を共有できればと思っていますのでどうぞよろしく願いいたします。(薬学部教務掛)