

# けやき

No.625  
2022. 12. 12

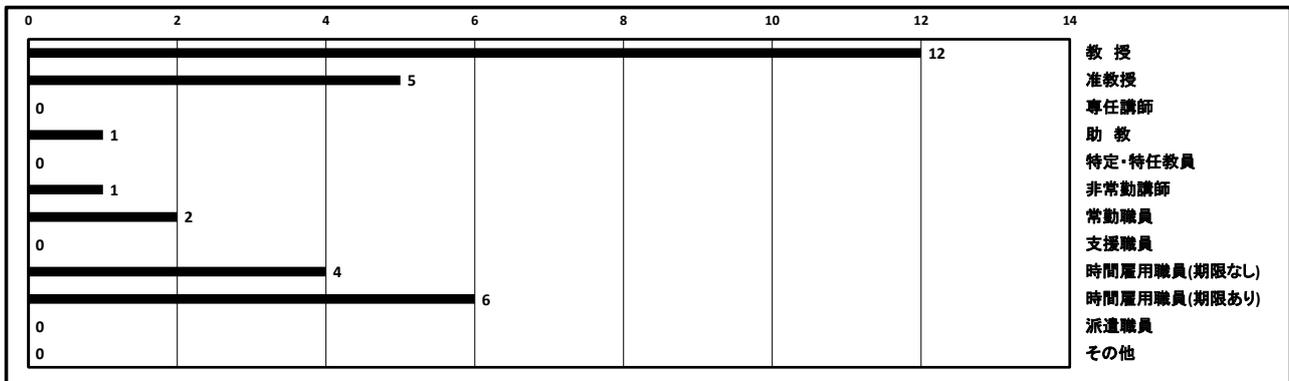
## アンケート結果 特集号

京都大学職員組合文学部支部

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。お忙しいところアンケートにご回答くださり、ありがとうございます。今回は、とりわけ支援職員制度の導入について、様々なご意見があり、ご懸念を表明される方も多くありました。今後、この点を中心に支部委員会で議論すると同時に、研究科長・事務長との面談を通じて大学本部に皆様の声を届けるようにしたいと存じます。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 25 紙 6)

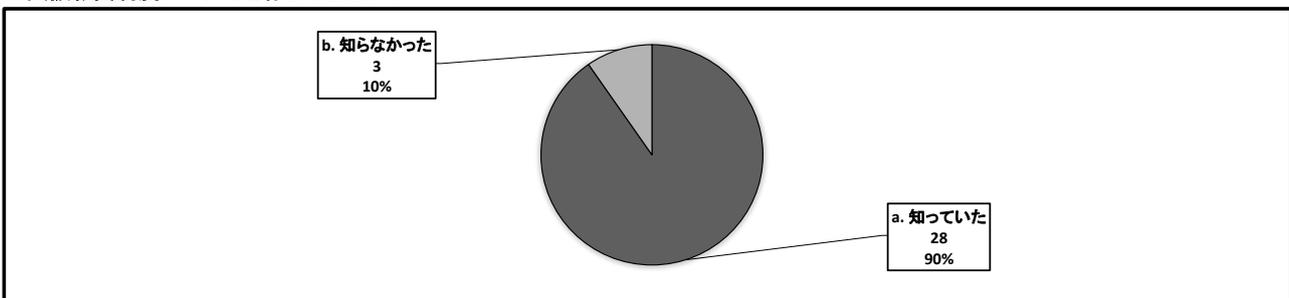
### 職種



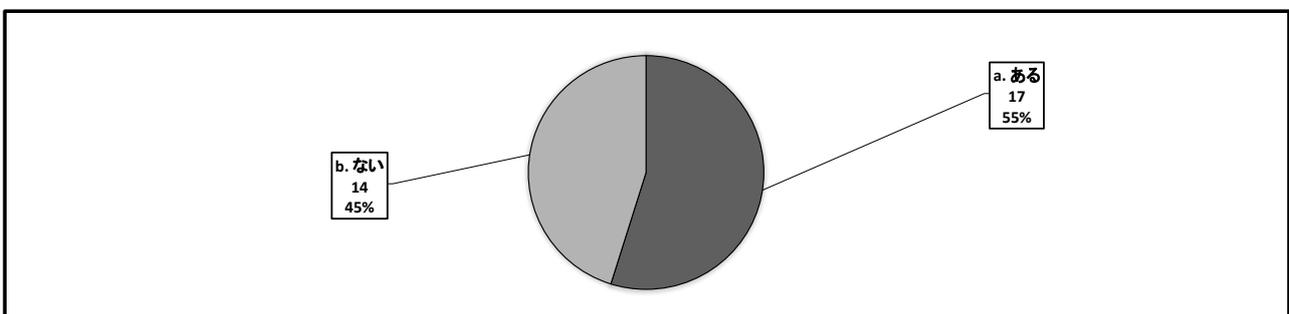
### 質問1 支援職員問題

◎全員にお聞きします。

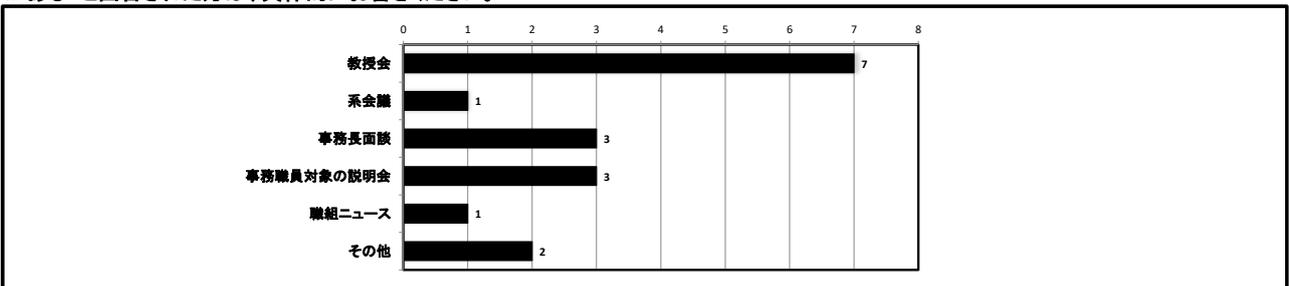
1. 支援職員制度についてご存じでしたか？



2. 支援職員制度について職場で説明を受けたことがありますか？



a. ある と回答された方は、具体的にお書きください。

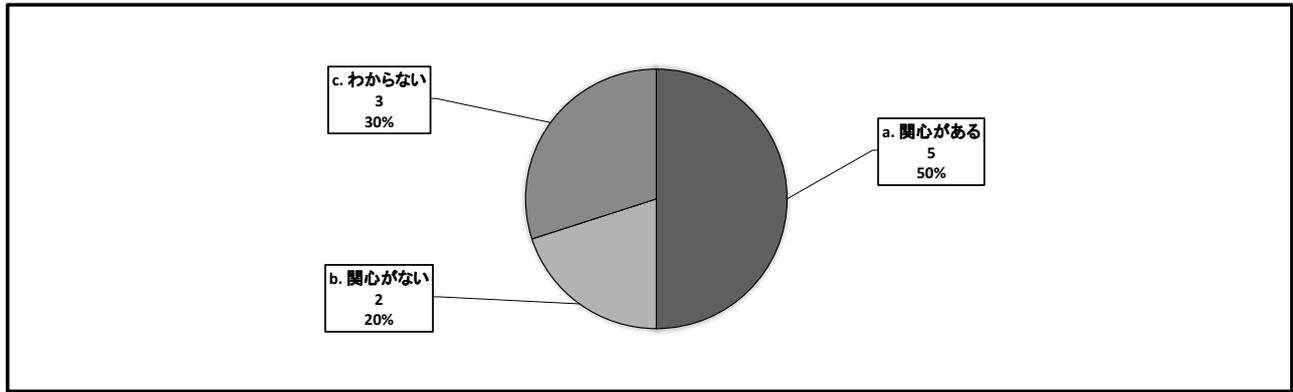


### その他

教員 あるような気がするが、具体的にどんな説明だったか思い出せない。

職員 事務長より制度内容というより、意向があるかの確認。制度については不明瞭な部分もあるように感じた。

◎常勤職員以外の方にお聞きます。  
3. 支援職員制度に関心がありますか？



◎関心がないとお答えになった方にお聞きます。  
4. 関心がないとお答えになった理由をお教えてください。

時間雇用職員(期限あり)	今の雇用形態に満足している。
時間雇用職員(期限あり)	なんとなくごまかされてるように感じる。

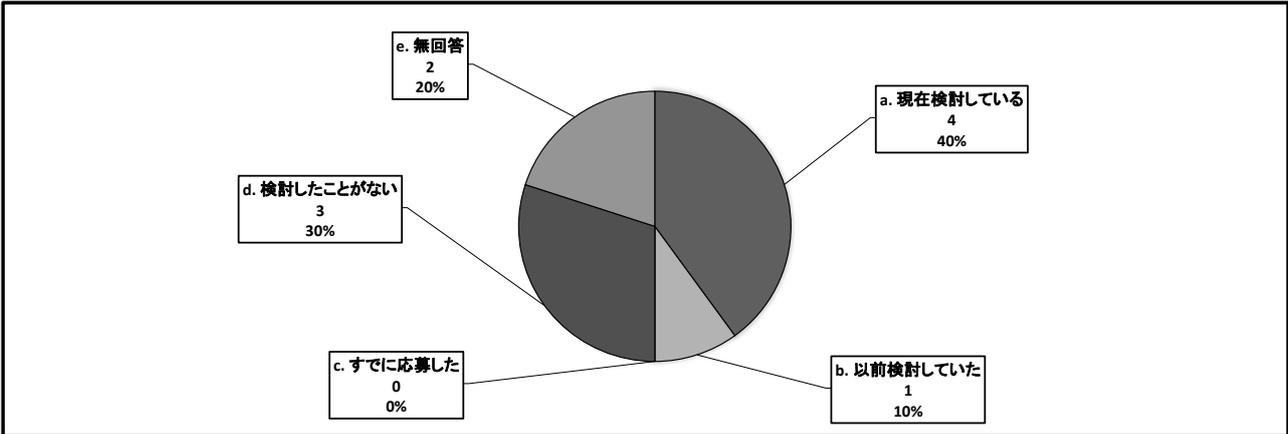
◎全員にお聞きます。

5. 支援職員制度の導入に合わせて、今後事務補佐員の任期は原則1年間となり、これまで時間雇用教職員に認められてきた例外措置(無期転換)が廃止されます。このことについてあなたのお考えをお聞かせください。

<b>教員</b>
その条件で1年のみ雇用されるのがよいと思っている補佐員であればよいのですが、その条件である程度続けて働きたい時間雇用教職員がいた場合、むしろ今回の措置で、短期雇用を強いられることはないでしょうか。
支援職員制度の導入の趣旨と、現在の時間雇用教職員に無期転換を認めることは両立するのではないかと。両者がどのような意味で矛盾するのか分からない。
事務職員の全体的な待遇改善になればよいのですが、事務の現場でいろいろ問題がおきるのではないかと、心配です。
第1に、現在雇用されている職員が不利益を被らないこと、第2に、事務補佐員が雇用されている部署(現場)の仕事に支障をきたさないことが、制度変更の前提でなければならないと思います。
全員が支援職員になれるのならまだしも、現状では枠が限られており、その中で時間雇用教職員にとって不利益な変更はとうてい合理的とはいえない。
無期転換の機会への期待を持って働いていた時間雇用教職員には酷な措置だし、そうでない時間雇用教職員にとっても、存在意義を軽視する扱いだと感じるのではないかと。
問題があると思います。
これまで例外措置を期待していた職員にとってはひどいとおもう。事務補佐員の任期が1年では、仕事を覚えた頃には入れ替わってしまって職場が混乱しそう。
研究費の事務処理のために研究室で雇っている事務補佐員について、今後どうしたらよいのかわからない。大学が間接経費を使用していることを考えると、本来こうした業務については大学で雇用するのが筋だと思うが、現実的には教室単位で雇用せざるを得ない。
不利益変更にも相当するようにも思える。
事務補佐員で支援職員になりたい人は優先的になれる制度の導入や(すでにあるのかは知りませんが)、事務補佐員として継続して働きたい人の雇用を守るべきだと思う。
支援職員制度が従来の時間雇用職員の待遇改善のための制度ならば、例外措置の廃止も合理性があると言えるかもしれませんが、そうでないならばただの不利益変更で、制度の改悪だと思います。
雇用が不安定になるので「制度改悪」と言えるのではないかと。
それぞれ対象の方のおかれた状況や希望を丁寧にヒアリングすることと、説明と対応が必須である。一律な対応は難しいのではないかと。
<b>職員</b>
任期が1年となると業務の引継ぎなど効率が悪くなり、労働条件が悪いために応募者がなく後任が決まらないことが懸念される。
支援職員となることなく無期のままの非常勤職員は、一年限りという有期非常勤職員に対して、毎年同じ仕事内容を一から説明して一緒に仕事をしなければならないかと不安です。
原則1年間の任期では短すぎ、人が1年で入れ替わることになれば、仕事が回らなくなりサービス低下が避けられない。1年後に支援職員へ移行できるのが理想だが、財源のことを考えるとあまり希望が持てない。例外措置(無期転換)は制度として残してほしい。
正職員の数が限界まで減らされている中で、1年しか在籍しない方にしてもらえる業務があると思えない。固有のルールに慣れ、資料のことを知るために1年は短すぎる。
この制度は、教員の先生方の業務負担を軽減するために検討されたかと思いが、その目的が満たされるとは思えない。現在在職の事務補佐員全員が支援職員に移行するのであれば、例外措置を廃止する意味があると思うが、短期雇用の事務補佐員や派遣職員では業務を引き継いで行くことが難しくなるのは必至であるが、それで良いのだろうか？
任期が1年間は短すぎる気がします。メリットはなにかあるのでしょうか。
廃止されるということを知り、大変ショックを受けた。今の職場には例外措置(無期転換)で働かれている方が何人もおられるので、私もそれを目標に働こうと思っていたからです。私のように今の時間雇用職員の条件のまま無期転換をしたいと思っている人もいるかと思うので、支援職員とは別に例外措置を廃止せず、更新の試験を受けられるチャンスを与えてほしいです！
ひどい話だと思う。教員にとっても事務を任せられる人材を得ることが出来ず、事務手続きに振り回されることになり、研究に支障が出るのではないかと。ただただ国の方針に従っただけで根本改善からは程遠い。
非常に残念です。周囲の先輩方同様、自身も無期転換を希望していたので、困惑しています。現状に不満はなく、様々な事情から時間雇用の枠でしか勤務しがたいので、給与などの面で条件が良くなるにしても、支援職員で希望することで何かを犠牲にしなければいけないと思う不安もあります。退職するか、支援職員を希望するしかないという現状を受け止められずにいます。

◎常勤職員以外の方にお聞きします。

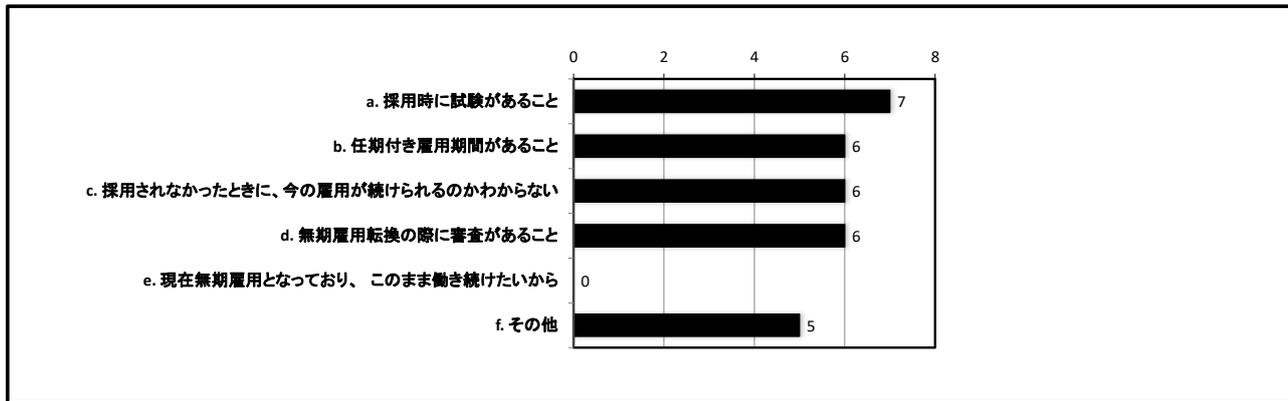
6. 支援職員への応募を検討していますか？



7. 6で、bもしくはdとお答えになった方に伺います。現在検討していない理由を教えてください。

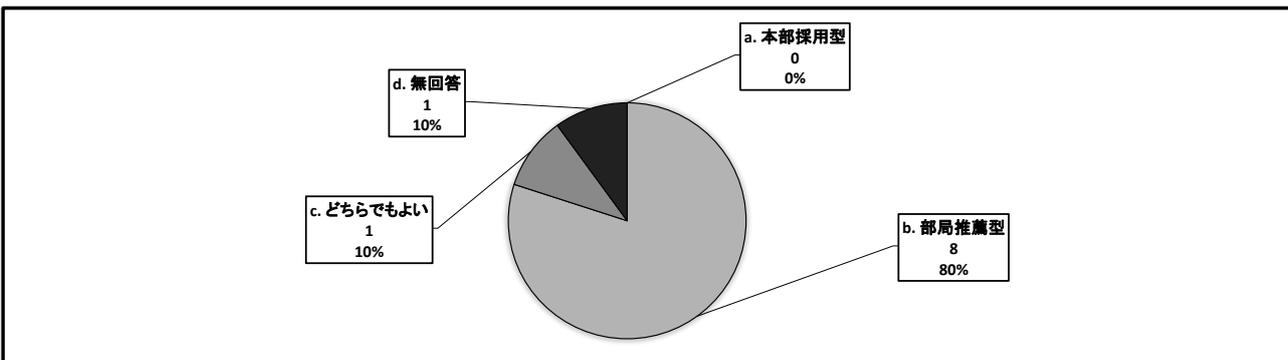
時間雇用職員(期限あり)	給与が時間雇用職員とあまり変わらないのに、業務負担だけが多くなりそうだと感じるから。
時間雇用職員(期限あり)	魅力を感じない。

8. 支援職員に応募するにあたって、あなたにとって障害になるのはなんですか？(複数回答可)



その他	
時間雇用職員(期限なし)	常勤職員への応募をもう何度も繰り返してきたが、不採用が続いて気力が持たないこと。面接まで行ったこともあるため基礎能力に特別不備があると思えないが、やはり何度も不採用が続くと自分の能力に自信が持てなくなる。
時間雇用職員(期限あり)	本部採用型の場合、どこに配属されるかわからないし、どんな仕事内容になるかわからない。事務部門の場合、フルタイム(もしくはどちらも可能だという)で希望しないとなく不利になるような気がする。(支援職員の説明のあった面談の際、なんとなくフルタイムを求められているような気がしたので)
時間雇用職員(期限あり)	週のうち数日の勤務が可能なのかどうか
時間雇用職員(期限あり)	勤務時間の変更
時間雇用職員(期限あり)	賃金と労働内容が見合わないように感じる。

9. 支援職員制度には本部採用型と部局推薦型があります。応募を検討されている方はどちらの型を希望されますか？



10. 9でそのように回答された理由を教えてください。

時間雇用職員(期限なし)	部局推薦型	経験が生かせるため
時間雇用職員(期限なし)	部局推薦型	希望する職場で働きたいので
時間雇用職員(期限なし)	部局推薦型	この制度の目的は、そこで培った経験を活かすためのものであり、部署移動はともかく全く違う業務で経験を活かせるとは考えにくい。
時間雇用職員(期限なし)	部局推薦型	採用後も現在と同じ部局で勤務することを希望するため
時間雇用職員(期限あり)	部局推薦型	部局推薦型の場合は、基本的に配属先は今と変わらないということらしいので。ただ支援職員の説明を受けた際、推薦型は部局が予算を持たないといけない？らしく、推薦型の支援職員募集の可能性は低そうに感じた。
時間雇用職員(期限あり)	部局推薦型	仕事内容がわかった上で応募できるため
時間雇用職員(期限あり)	部局推薦型	現在の職の継続を希望しているため部局推薦がふさわしそうだから
時間雇用職員(期限あり)	部局推薦型	図書館で働きつついたいと思っているため
時間雇用職員(期限あり)	どちらでもよい	よくわかっていないので。

◎全員にお聞きします。

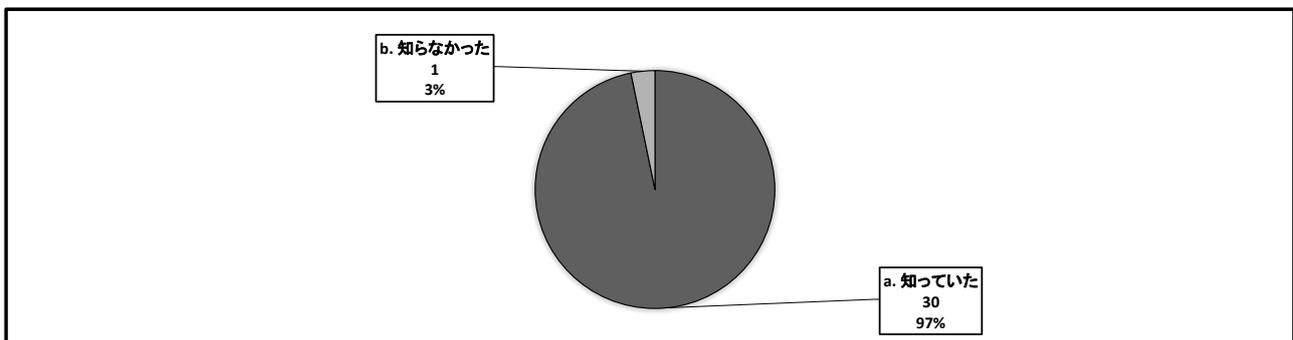
11. 支援職員制度について、大学や文学研究科、ないしは組合に要望したいことがありましたらお書きください。

教授	応募した方がスムーズに移行できるように、もろもろの不安をとりのぞいてほしい。
教授	研究科には、現在時間雇用の職員で支援職員になることを希望する人は全員支援職員にしてほしい。大学には、手当などの部局への補助を恒常化してほしい。そうしたら部局は積極的に支援職員を雇用できると思う。
教授	大きな変更と理解しているので、ウェブサイトやチラシでイラストや4コママンガなども用いてわかりやすく説明するなどして、周知を図ってほしい。
教授	関係者への明確な説明と、制度の再構築も視野に入れつつ検討する開かれた姿勢。
教授	時間雇用職員の方が5年で雇い止めになるのは蓄積されたノウハウの損失であり合理的とはいえない。だからこそ例外措置で対処が行われてきた。支援職員制度の導入にもなってその措置が行えなくなるのは本人にとっても職場にとっても痛手であり、なんとか大学執行部にはたらきかけて例外措置を継続できるようにしてほしい。
教授	再考をする必要があると思います。
准教授	制度を撤回して、本当に有期雇用の人の利益になる一から作り直してほしい。
助教	具体的にもうすこし制度をわかりやすく周知するよう、大学本体に働きかけて欲しい。
常勤職員	長く時間雇用職員として勤務している人が支援職員に移行できる制度になることを要望します。
時間雇用職員(期限なし)	長く務めてきた非常勤職員を評価してほしいです。法人化や共通化の山を一生懸命乗り越えて頑張ってきた人たちがたくさんいます。
時間雇用職員(期限なし)	個人の今までの業務に対する姿勢、知識、経験値をきちんと評価してほしい。
時間雇用職員(期限なし)	支援職員制度の導入によって、教職員の誰もが働きやすい職場になるのであればいいのですが、ただ職場を混乱させるだけのものでは、良い制度になるように検討し直してほしい。
時間雇用職員(期限あり)	支援職員制度のメリットがあまり思いつきません。支援職員制度といまある時間雇用制度、両方をうまく活用できる方法はないのでしょうか。
時間雇用職員(期限あり)	支援職員制度は、自分としてはメリットを感じていない(収入面や手当はそんなに良くないかもしれないが、今現在、時間雇用職員としてとても働きやすいので、このままの条件で無期転換をしたいと望んでいるため)。支援職員制度とは別に、例外措置(無期転換)の廃止を撤廃し、再度更新のチャンスを与えてほしいと切に願っています。
時間雇用職員(期限あり)	組合というより、大学に言いたい。支援職員制度より時給を上げてほしい。同一労働何時賃金の問題を支援制度を行ったとして、そこに当てはまらない立場の人間にはどのようにこの問題に対応されるのか。このままだと労基的に問題にならないのか。
時間雇用職員(期限あり)	図書掛については、専門性もあるため、部局推薦型を適応していただけるとありがたいです。

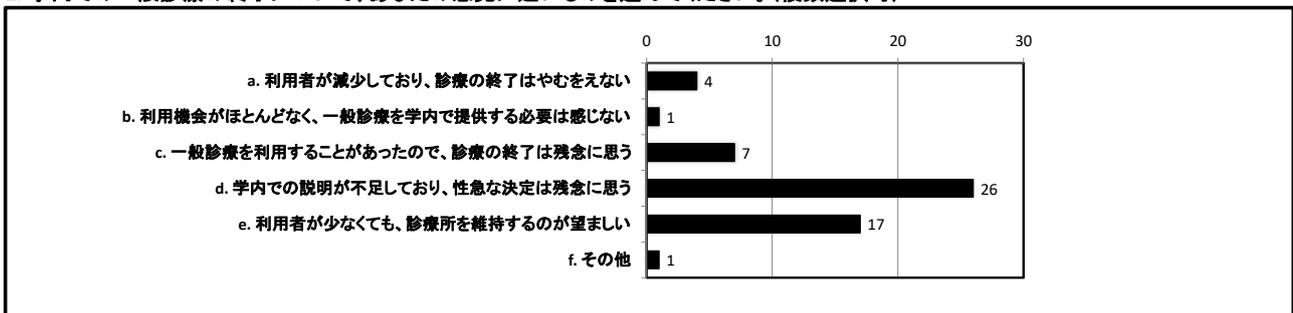
質問2 京都大学保健診療所の診療終了について

◎全員にお聞きします。

1. 保健診療所とその一般診療の終了について、ご存じでしたか？



2. 学内での一般診療の終了について、あなたの意見に近いものを選んでください。(複数選択可)



その他

教授 | 今後留学生が増えるとニーズが増すのではないかな。

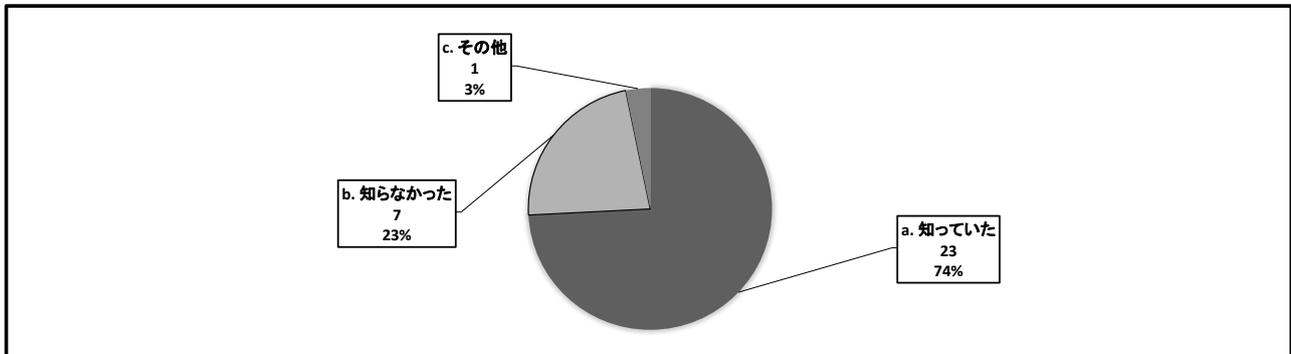
3. 学内の一般診療や応急処置の体制について、ご意見を自由にお書きください。

教授	学生のとくにメンタル面でのケアが行き届くのか心配。また、教職員は外部の病院を受診しなければならなくなり、今回の決定は不利益が大きい。
教授	一般診療終了の知らせは突然で驚いた。吉田地区の場合かなりの数の学生・教職員がいるのだから、規模は縮小してもいいので、急病などの時の安心のためにやはり診療は継続して欲しい。
教授	学生もちろんこうした診療所が学内にあることが望ましいが、高等教育院で大勢雇った外国人教員が使える精神科などが少ないため、保健診療所を廃止すべきではなかったと考える。
教授	組織のスリム化は経営判断としてありうるとは思うが、うまく学内の声をひろいあげてダメージの少ない方法を選んでほしかった。そうした学内の声をすくいあげる回路が現在の大学執行部には欠けており、不合理な判断をしてしまう原因になっていると思う。
准教授	特にメンタルな問題を相談する窓口の存在感が薄く、あまり機能していないのではと感じます。
准教授	利用者数が少ないからといって廃止してよい類の施設ではなかった。
助教	学外の医療機関への橋渡し役として、ぜひ窓口を設けておいて欲しい。学生や留学生などにはかかりつけ医などいないでしょう。紹介状を書いてもらえる医院などすぐにはわかりません。また、医学的な裏付けのある駆け込み寺的な役割としても重要ではないだろうか。
非常勤講師	近年、外国からの研究者を積極的に採用することが増えましたが、こうした方々が利用できる医療サポートが少なく困っております。学外で対応できる医院が少ないため(とりわけ精神医療などの)、言語の障害が大きい医療資源は、学内で提供してもらえると大変助かります。
常勤職員	変更された応急処置の体制では不安に感じる。
常勤職員	いざという時の連絡先がわかるとありがたいです。
時間雇用職員(期限なし)	学生や教職員への基礎サービスだと思っています。
時間雇用職員(期限なし)	多くの方が実家を離れて暮らしている中で、かかりつけ医というものを持たず、情報も少ない。今回のコロナでも考えられるように、学生・教職員にとって身近な大学の中に診療所があり相談ができることはとても大事だと思う。わが子も親元を離れて一人暮らしで学生生活を送っていたので親としてもそういうサポートを大学に求める。
時間雇用職員(期限なし)	外国人の先生方や留学生、地方出身の学生の方にとって、一般診療も行う保険診療所は必要だと思います。
時間雇用職員(期限あり)	利用はしたことはないが、一般診療が学内で受けられるというのは非常に安心感もありありがたいことだと思う。何より京大は医学部もある大学なので、ぜひ診療所を維持してほしいと思っている。

質問3 高等教育研究開発推進センター、思修館(総合生存学館)等の統合廃止について

◎全員にお聞きします。

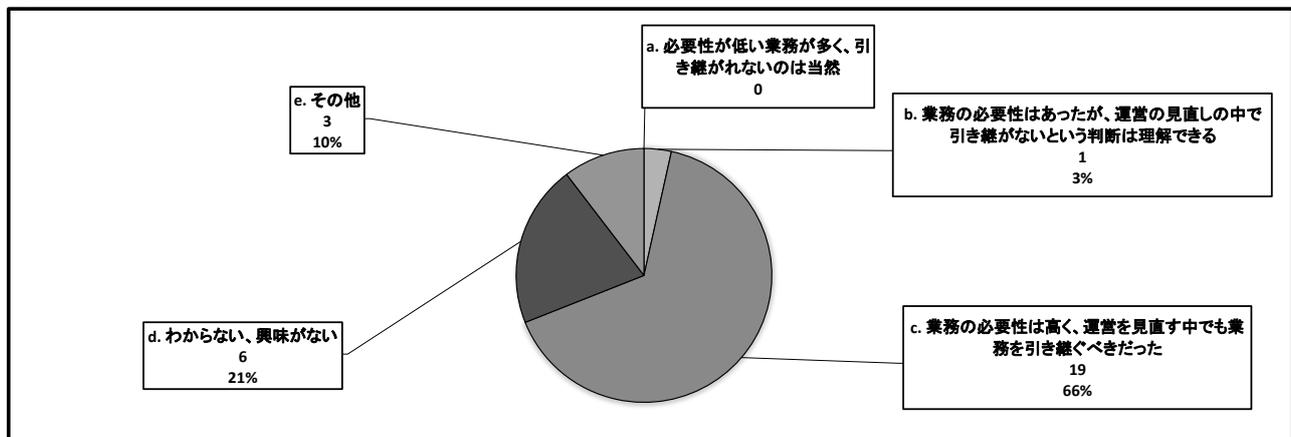
1. 高等教育研究開発推進センターの廃止について、ご存知でしたか？



その他

時間雇用職員(期限なし) | 何となく聞いていたことが、今回ようやく理解できた。

2. 高等教育研究開発推進センターの業務の大半が他の部局で引き継がれなかったことについて、あなたの意見に近いものを選んでください。



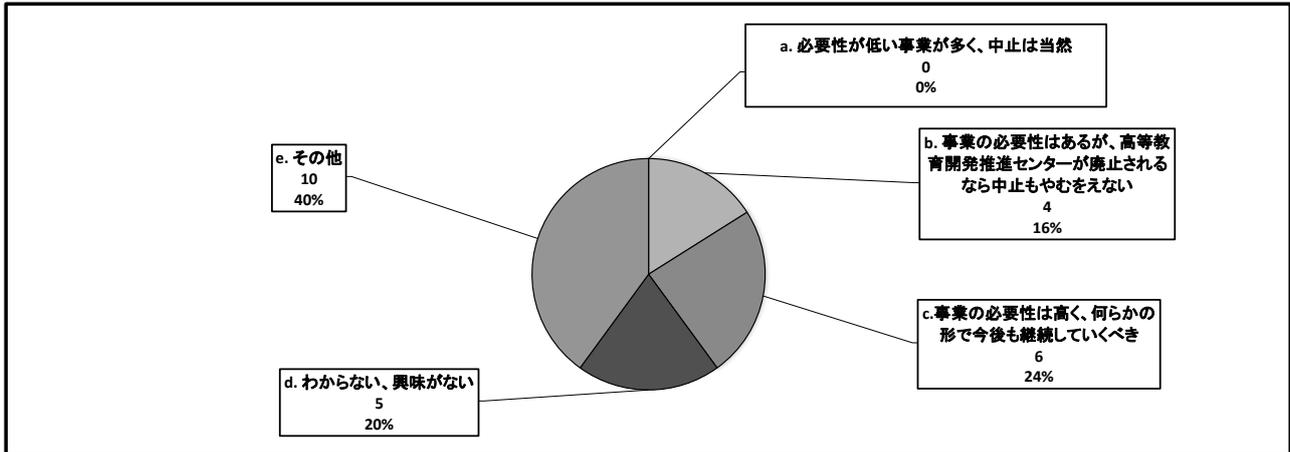
その他

教授 | どの業務について話題にするかによって回答が変わりますので、答えは保留します。

教授 | そもそも高等教育開発推進センターの廃止が不可解

時間雇用職員(期限なし) | 存在を知りませんでした。

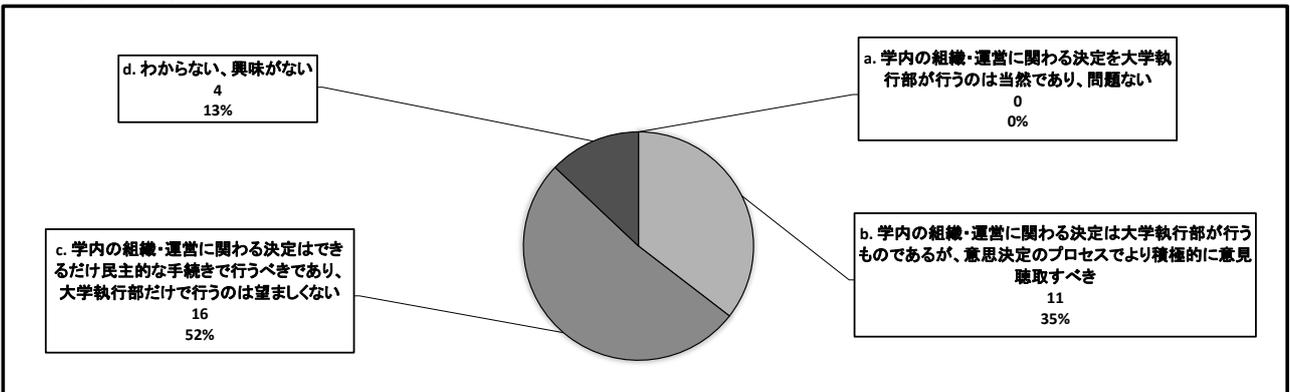
3. 文学部・文学研究科との関係では、高等教育開発推進センターはブレFDやMOOCの授業提供などさまざまな事業を協力して行ってきました。これらの事業について、あなたの意見に近いものを選んでください。



その他

教授	事業によって意見が異なりますので、答えは保留します。
教授	有意義だと思ってましたが、大学本部はあまり意味がないと思っていたのでしょうか。事業の評価をきちんとしたのか疑問
教授	むしろニーズの高い事業であり、センターと事業を継続すべきだった。
教授	そもそも高等教育開発推進センターの廃止が不可解
教授	これまでの事業をどのように評価し、廃止にいたったのかの説明が必要であったのではないかと考えています。
教授	必要性がある事業については、どのようなかたちであれば継承できるのか、あらかじめ議論がなされるべきでした。
准教授	時代の流れからして強化すべき分野であり、中止すべきではなかったと思います(この設問、中止に反対する選択肢が予めないのがおかしいと思います。)
助教	文学部としてできる範囲のメリットのある事業については研究科として行うようにはできないのでしょうか。
時間雇用職員(期限なし)	存在を知りませんでした。
時間雇用職員(期限あり)	文学がこれら事業についてどのように対応をするかに興味がある。

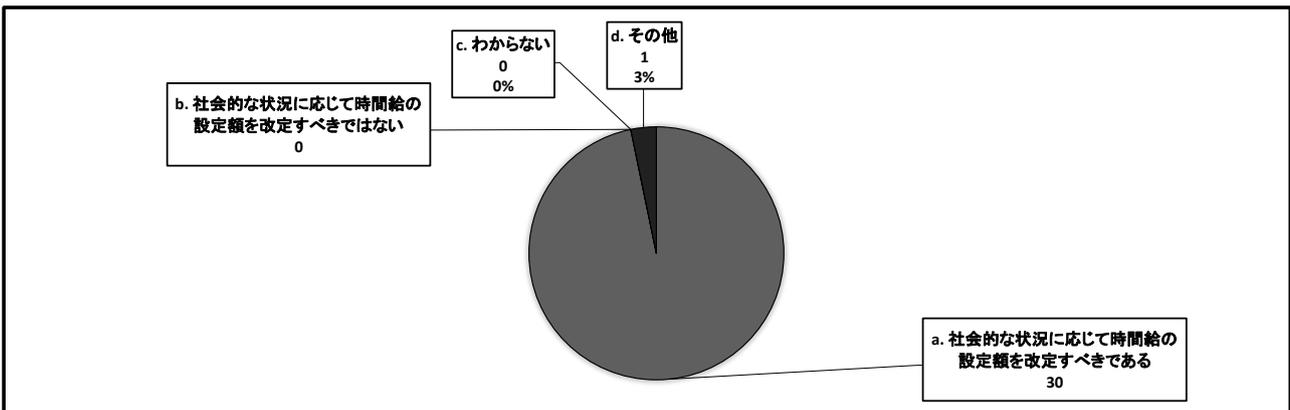
4. 近年、高等教育開発推進センターの廃止、思修館の改組など、学内の組織・運営に関する重要な決定が、全学的な意見聴取を行うことなく、大学執行部とその周辺の意向に基づいておこなわれています。これについて、あなたの意見に近いものを選んでください。



質問4 時間雇用職員の雇用条件について

◎全員にお聞きします。

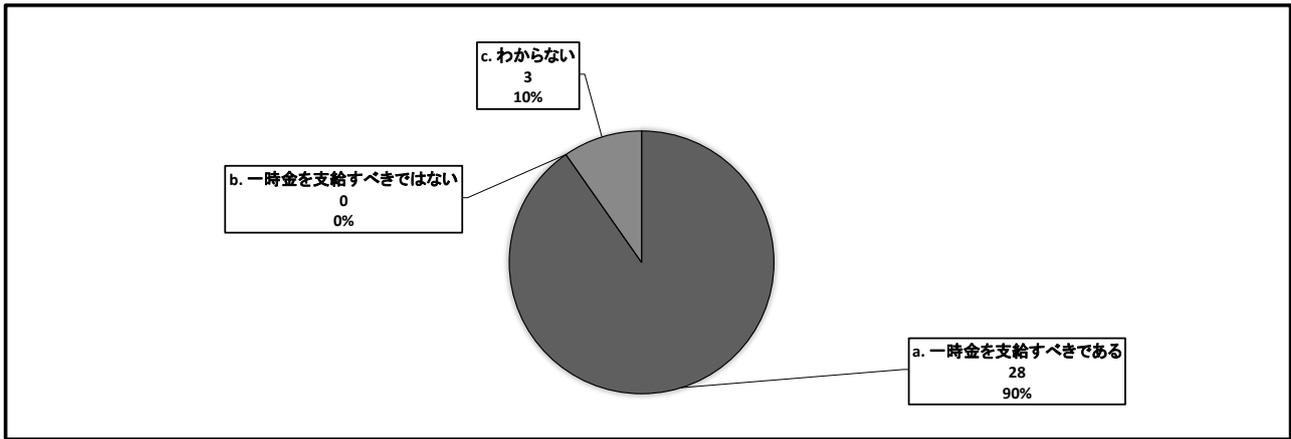
1. 京都府の2005年の最低賃金は時給682円でしたが、今年10月には968円となり、この間に約4割上昇しました。一方、京都大学では多くの時間雇用職員(事務補佐員・労務補佐員)の募集時に設定される時間給は、2005年以降据え置かれたままで、ベースアップも定期的な昇給もありません。このことについてどう思いますか？



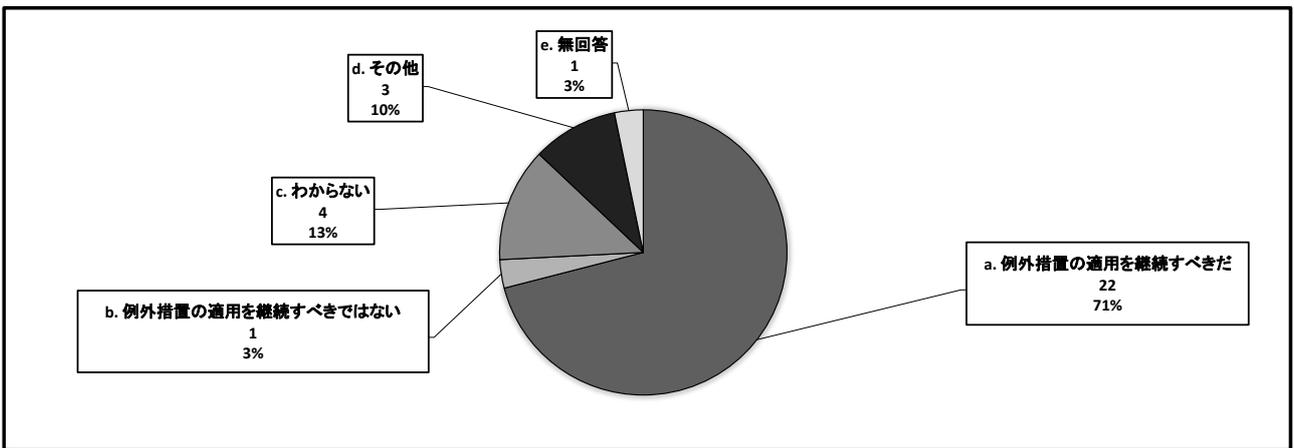
その他

教授	時間給が最低賃金を上回っているのなら問題ないと言えるが、優秀な人を雇うためには相対的に賃金を上げることが望ましい。
----	---

2. 2020年の働き方改革関連法の施行により労働基準法、パートタイム労働法、労働契約法等が改正され、同一労働・同一賃金の観点から正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差をなくす動きが広がっています。東京大学等、いくつかの大学では非常勤職員に一時金(賞与)が支給されるようになりましたが、京都大学では現在支給されていません。このことについてどう思いますか？



3. 本年10月1日、支援職員公募採用の開始にともない、時間雇用職員の雇用における例外措置は廃止されました。これにより同年9月末日までに採用された5年期限付きの時間雇用職員は、支援職員に採用されないかぎり雇用が延長されることはなく、期限をもって雇い止めになります。このことについてどう思いますか？



その他	
教授	対象人数はどのくらいあるのでしょうか。また採用時にどのような説明があったのでしょうか。それによって意見が変わります。
時間雇用職員(期限なし)	支援職員の枠を広げて、希望する時間雇用が支障なく採用されるなら不要。
時間雇用職員(期限あり)	例外措置の判断が正しく機能しているのであれば、継続したらいいと思う。

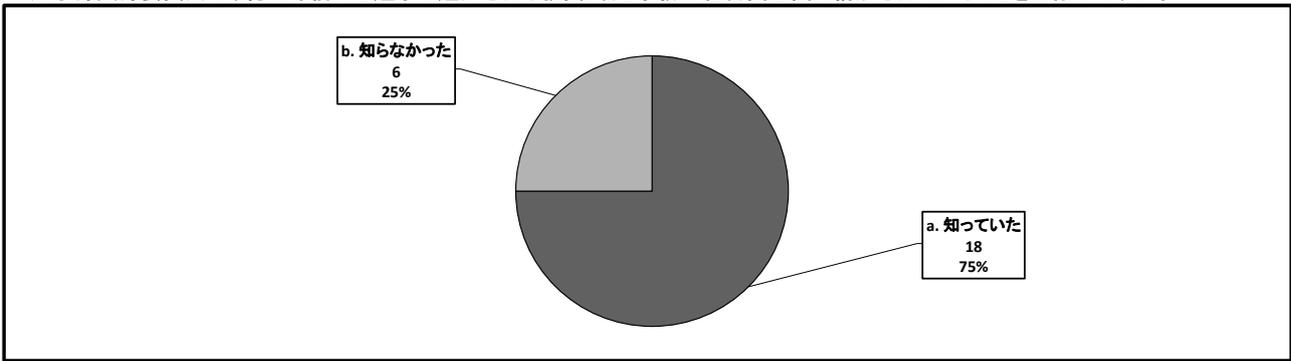
4. 時間雇用職員の雇用条件について、ご意見を自由にお書きください。

教授	時間雇用職員もまた京都大学の重要な構成員であり、発言力がないからといって無視していいというものではない。
准教授	「臨時的・補佐的」とは言えない重要な仕事を時間雇用職員の方々が実質的に担っているケースが多々あるのを大学執行部が把握していない(あるいは把握していきながら知らないふりをしている)のが最大の問題だと思います。
助教	現状でどのような条件でどの程度の方が雇用されているかについて、大学や部局全体で状況認識を共有できるようになれば理想なのですが。
常勤職員	時間雇用職員の雇用条件は良くないので、後任が見つからない可能性がある。継続を希望する時間雇用職員は、例外措置を継続して延長される制度の継続が必要だと思う。
常勤職員	例外措置を適用されている方はどの程度の割合でいらっしゃるのでしょうか。余人をもって替えがたいといいますが、そのような方の位置づけからすると、適切な待遇であるかどうかを検証するのは難しいのでしょうか。
時間雇用職員(期限なし)	10年以上昇給がないのはつらいです。
時間雇用職員(期限なし)	常勤職員は毎年給与の支給額の見直しが行われるのに、多くの非常勤職員については時間給の見直しが15年以上も行われていないことに疑問を感じる。
時間雇用職員(期限あり)	期限をもって雇い止めすることによって、経験のある人がどんどんなくなってしまうのは残念に思う。
時間雇用職員(期限あり)	時間雇用職員の雇用条件は、収入面や手当などの面では決してよいとはいえないかもしれないが、就業時間も短いことが逆に働きやすく、仕事内容、職場環境にも満足している。例外措置の適用を継続し、更新をしてこの職場で定年まで働き続けられることが希望です。
時間雇用職員(期限あり)	以前は交通費が支給されなかったため、時給を高くして雇われた方もおられるが、その方々は今は高い時給+交通費も支給されてるのではないのか？
時間雇用職員(期限あり)	少なくともここには不平等さを感じる。2005年から時給が上がってないのも足元をみた怠慢に感じる。
時間雇用職員(期限あり)	個人的には不満はありません。

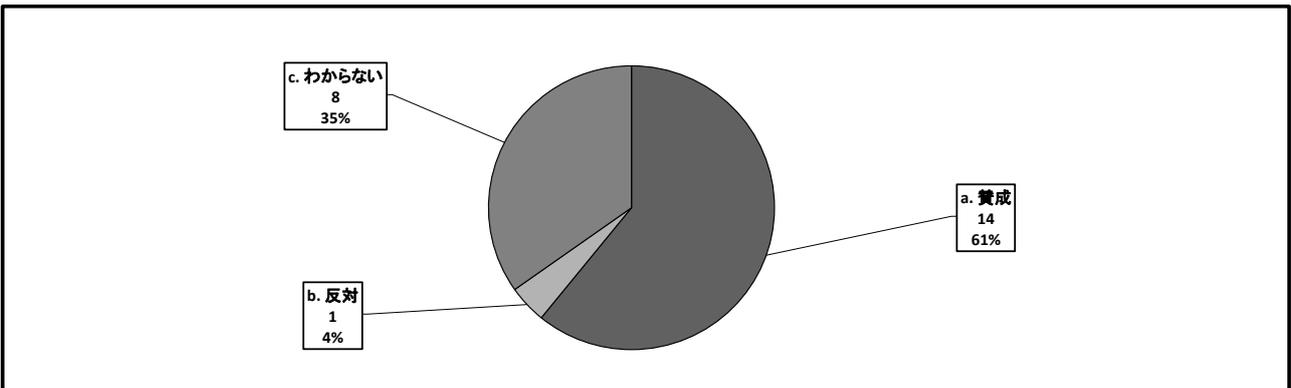
質問5 文学部支部の運営体制について

◎文学部支部組合員の方にお聞きします。

1. 文学部支部委員会は、約15年前から選挙で選出される教員3名と事務の組合員全員で構成されていることをご存知ですか。



2. 支部委員の任期を2年間として、1年目は副担当、2年目は主担当をする案についてどう思いますか。



3. その理由を教えてください。また、ほかにも検討すべき案があればご提案ください。

教員	
賛成	副担当として一年間学習したほうが主担当になったときにより主体的に動ける。
賛成	事務の組合員の方が減った分、教員の組合員が補う体制を作るのは当然だと思うので。
賛成	1年目に仕事を覚えて、2年目に中心的に担うというシステムは合理的。人数が少ない中で一年任期だと、仕事を忘れた頃にまた役目が回ってきそう。それなら二年連続でやってしばらく回ってこない方がいい。
賛成	事務・図書の組合員がいることはとても大事だと思います。なんとか新しく組合に入ってもらう方法はないものでしょうか・・・
賛成	事務職員の組合参加数を増やすべきだとも思うが、現状では教員がより大きな役割を担わざるをえず、そのために二年任期にするのは合理的である。
賛成	1年任期は短すぎだと思います。
反対	3名+3名では多くないでしょうか。すぐにまわってきそうです。
職員	
賛成	支部活動を継続させるためには任期が2年の方がよいと思う。
賛成	事務職の組合員の減少が著しいため。
わからない	その任期が妥当なものかわからないので何とも言えません。

4. 次の取り組みで今後も継続したほうがよいと思うものを教えてください。

