

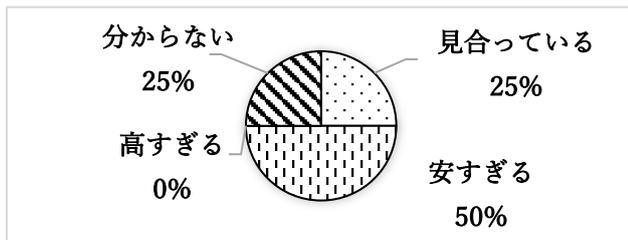
2023年11月に実施した「文学部支部アンケート」の結果をご報告いたします。お忙しいところ、アンケートにご回答くださり、ありがとうございました。今回は、とりわけ**支援職員制度**と**国際卓越研究大学制度**、**出張管理システム**について様々なご意見があり、ご懸念を表明される方も多くありました。今後、この点を中心に支部委員会で議論すると同時に、研究科長・事務長との面談を通じて大学本部に皆様の声を届けるようにしたいと存じます。

有効回答数は28，うち教員は22（うち教授12，准教授6，専任講師1，助教2，特定・特任教員1），職員は6（常勤1，時間雇用（期限あり）2，同（期限なし）2，支援職員1）でした。各問の回答数は設問の後の（ ）に示しています。自由回答は、「特になし」といった回答を除いて全て記載しています。

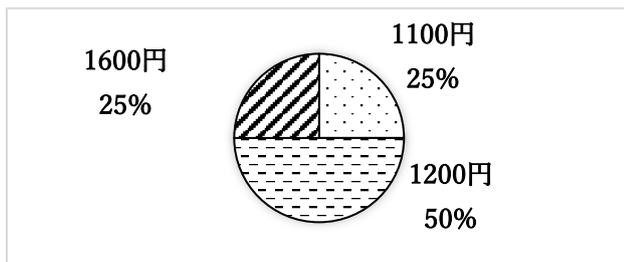
### 質問1 時間雇用職員の雇用条件について

◎時間雇用職員の方にお聞きします。

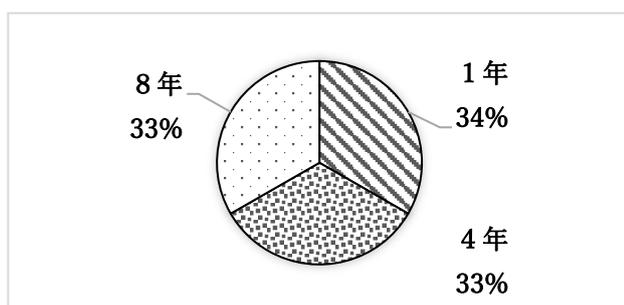
1 現在あなたに支払われている時間給は職務内容に見合っていると感じられますか？ (4)



2 差し支えなければ現在受け取っている時間給を教えてください。 (4)



3 現在、在職何年目ですか？差し支えなければ教えてください。 (3)



4 あなたの在職中に、時給が上がったことはありましたか？あった方はそれが何年目で、どのくらいの金額であったのか教えてください。

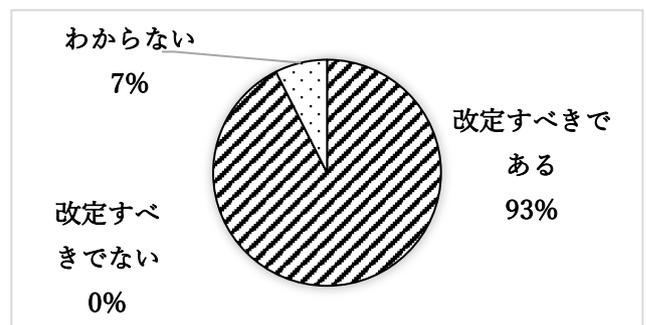
- ・当初900円で多分7年位で当時の頭打ちの1200円になったと思う。そこからはずっと同じ金額
- ・あったが、覚えていない
- ・まだ1年目
- ・ないです

5 時間雇用職員の雇用条件について、ご意見があれば自由にお書きください。

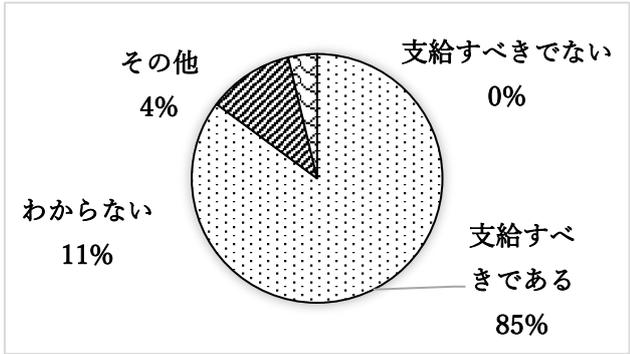
- ・組合でも言っていただいたおかげで、給与以外の色々な待遇改善がありました。ありがとうございます。

◎全員にお聞きします。

6 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1,008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）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？ (27)



7 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まっています。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？ (27)

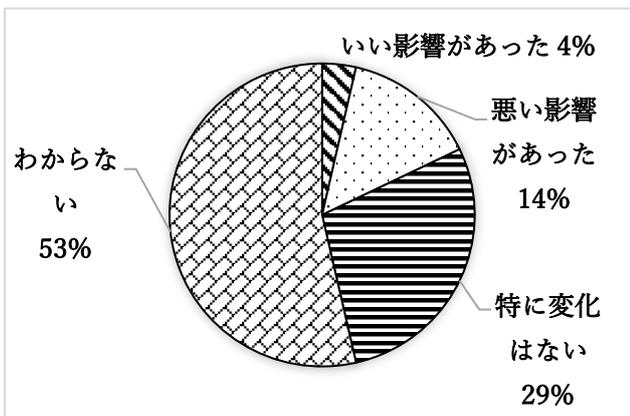


・企業でしたら、売り上げが上がった期あるいは年に賞与を出す、あるいは上げるということはあると思いますが、大学は企業ではありません。また予算に余裕がないことも、私たちは理解しています。その現状において、それでも非常勤職員に一時金を支給する努力はした方がよいと思います。勤続年数によって、支給するということは検討できるように思われます。

◎全員にお聞きします。

2022年度支援職員制度の導入に伴い、時間雇用事務補佐員の任期が原則1年までとなりました(それまでは毎年更新で5年まで)。これについてお聞きします。

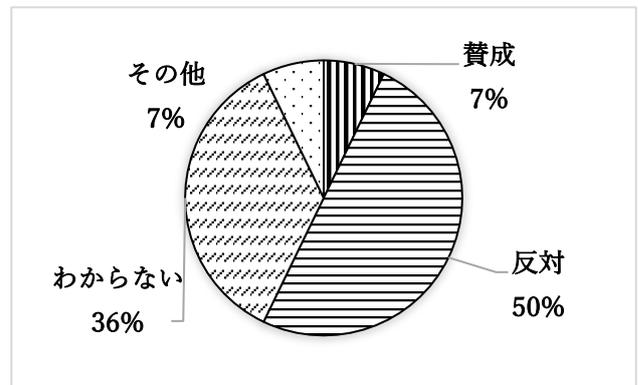
8 事務補佐員の任期が原則1年となったことによってあなたの周りで影響はありましたか？ (28)



上の質問に「いい影響があった」「悪い影響があった」という方にお聞きします。具体的にどうい影響がありましたか。

- ・教室の事務補佐員の方の雇用がさらに不安定になった。
- ・働くモチベーション、個人の幸せや生活を無視する結果になったのではないのでしょうか。
- ・その条件では受けてくれる方の見込みが立たず、業務の習熟も難しい。

9 また、これに伴って時間雇用事務補佐員のいわゆる「例外措置」(無期転換権が発生する5年を超えて更新すること)が廃止されました。これについてどのように思いますか？ (28)



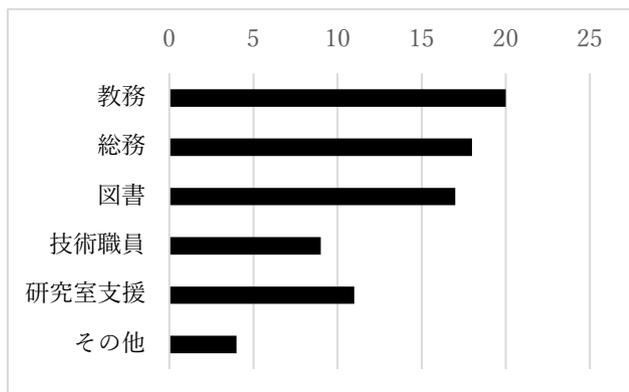
- ・自分の専修の時間雇用事務補佐員の方が10年以上勤めていますが、これの廃止により5年たったなら無期転換する必要が出てきました。給料としてお支払いできる額はおそらく変わらないので、無期転換すると勤務日数を少なくしていただくなどの対応が必要になりそうです。
- ・そもそも「例外措置」の制度があったことを知らなかった。

## 質問2 支援職員制度について

◎全員にお聞きします。

2022年4月より、支援職員という新しい職種が導入されました。研究支援体制の強化と時間雇用職員の待遇改善を目的としたもので、支援職員に採用された者は、1年間の有期労働契約期間(試用期間)を経て移行審査を行い、「期間の定めのない労働契約」に移行するとされています。支援職員には昇級があるほか、ボーナスなどの手当が支給されます。支援職員になるためには、京都大学が年に2回の採用試験を行い、配置を行います。特例として部局推薦型も受け付けられています。

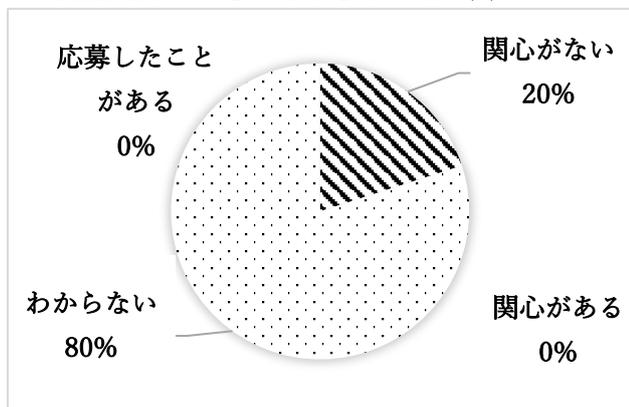
1 文学研究科で支援職員制度を活用するにあたっては、どの部署が優先されるべきだと考えますか？（複数回答可、のべ79）



- ・現在、ハラスメント相談員を教職員が兼任する形になっているが、相談者側にとってデメリットも多いのでハラスメント対応の支援職員の方がいるべきだと思います（カウンセラーは学生の相談しか対応できません）
- ・同じように仕事をしていて、「部署」で優先させるのは公平性が無いように感じる。
- ・教務、教員の立場から、教員の仕事ということに限定して述べさせて頂くなら、日常、教員補佐をする支援職員を雇用するという事は検討して頂きたいと思います。

◎常勤職員以外の方にお聞きします。

2 支援職員に関心がありますか？ (5)

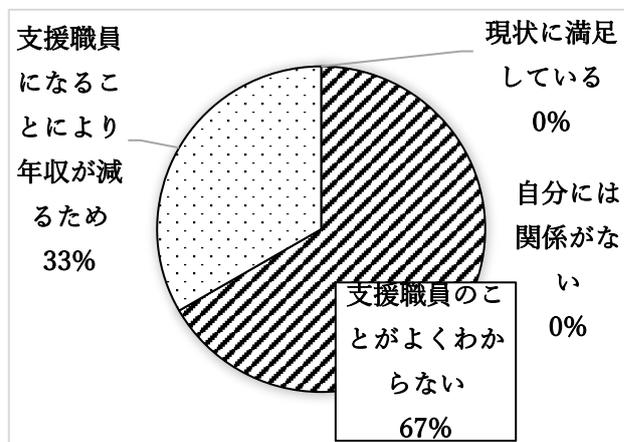


3 2で「応募したことはないが関心がある、または現在応募を検討している」とお答えになった方に伺います。支援職員に採用されるには、本部での募集に応募し、試験を受けて採用が決まる「本部採用」と、今所属している部局の推薦を受けて採用される「部局推薦」があります。どちらでの採用を希望されますか？

※設問2での回答の該当者は0だったが、「わからない」との回答が3件あった。

4 3のように回答した理由をおしえてください。  
・年齢を考えたら何とも言えません

5 2で「関心がない」とお答えになった方にお聞きします。関心がないとお答えになった理由を教えてください。(3)



※設問2での回答の該当者は1名だったが、3件の回答があった。

◎支援職員の採用試験を受けたことのある方にお聞きします。

6 難易度はいかがでしたか？

※「どちらでもない」の回答1件のみ

7 その試験内容は、支援職員としての職務にあたって必要な能力を見るのに適切なものと思われましたか？

※「どちらでもない」の回答1件のみ

8 7のように回答された理由を教えてください。

- ・配属される先の業務によって、必要な能力や求められるものは少しずつ違う側面もあると思うので、適切かは判断しにくい。

◎全員にお聞きします。

9 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。

- ・雇用の現状（希望者や雇用人数など）や見直しについて教えてもらいたい
- ・支援職員となった場合、配置は大学によって決められると聞きました（間違っていたらすみません）。その場合、図書館職員などの専門知識を持つ人が支援職員となっても、その知識を生かすことができない可能性があります。また、そのために支援職員

の試験を受けないという選択になる可能性があります。そのようなことがないように、ぜひ専門知識を活かせるような制度を要望してほしいです。

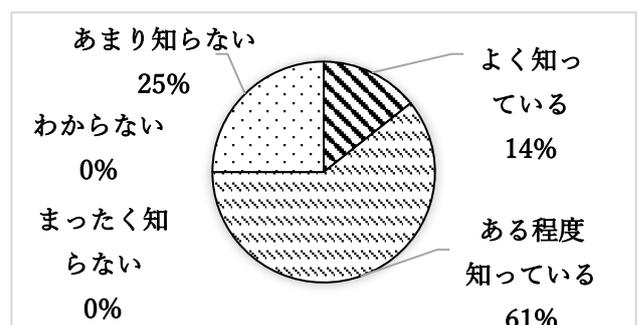
- 人数や配置といった現状の様子を全員に明確にする必要があると思います。特に図書の方は、専門的な知識を要するお仕事をされていると思うので、部局推薦で積極的に採用すべきだと思う。
- 研究室支援のための支援職員を部局推薦で採用していただきたい。
- 同じ時間雇用事務補佐員でも「例外措置」が適用される方とそうでない方がいるのが不公平であるように感じる。
- 制度の仕組みがいまだにわかりにくいと感じる。情報の開示や受験者の立場に立った説明を当局に求めて欲しい。
- 今の制度では受かってでも文学から出る可能性が高い。部局推薦は受け付けないと上層は言ってる。どの部局に行くか分からない事で、今までの経験が活用できない事がネックになって応募しないケースはあると思う。また部局の現場ではフル勤務の人員を希望しているが、予算の関係で迎え入れられないのが現状のようです。制度に問題が色々あるように感じる。
- 先ほど回答したことに付け加えさせてください。現場としてフル勤務を希望していても、予算の関係でフル勤務に来てもらえない。そして制度的に30時間もあるので、30時間で来られる方に問題があるわけではない。雇用者も被雇用者それぞれのメリットはあると思いますが、デメリットになってしまう部分もあるように感じてる。
- コロナの影響だったかもしれないが、採用試験の応募を考えている人向けのものと、受け入れる側（各部局）向けのものと、説明会があればよかった。制度の内容について、十分に周知されていないと感じることがあった。また、4月採用の枠で受けたが、最終の合格通知がギリギリだったので、もう少し早めに通知して欲しかった。
- 他の雇用形態の職員との関係について、今後何か支障が出るのかどうか、引き続き注視・対応することが必要だと思います。
- 採用基準の透明化、これまでの勤務実績の明示的な評価
- 現場で培った経験を活かせる制度として運用されることを望みます。

### 質問3 国際卓越研究大学制度について

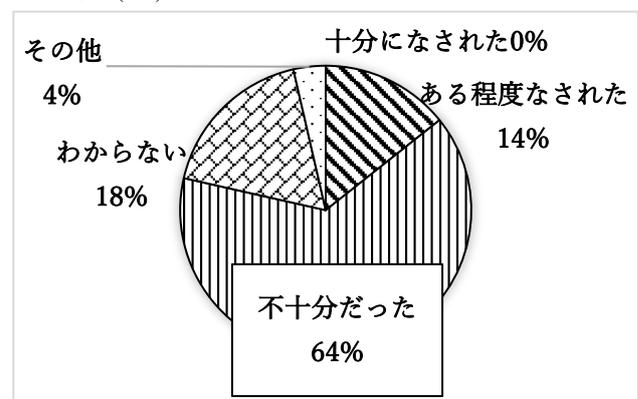
◎全員にお聞きします。

新聞等で報道されているように、京都大学は文部科学省の国際卓越研究大学制度に応募しました。この制度は政府の10兆円規模のファンドの運用益を利用して大学を支援するかわりに大学側のコミットメントも求められます。説明を求める京大職員組合をはじめとする学内の声をうけ、2023年7月12日に総長による説明会が開催されました。9月の報道によれば、選考の結果東北大学がこの制度での最初の認定候補となり、京都大学は認定候補からはずれました。ただし、来年度以降も募集は続けられ、最終的に数校が認定される見込みと報道されています。京大職員組合は2023年10月4日に声明を出し、政府・文部科学省に対し制度そのものの廃止を求めるとともに、京都大学執行部に再申請を断念するように求めています。

1 国際卓越研究大学制度についての一連の動きについてどの程度ご存知でしたか？ (28)

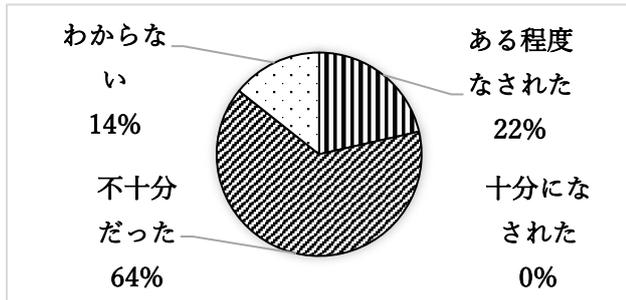


2 国際卓越研究大学制度への応募について、学内での議論は十分になされてきたと思いますか？ (28)

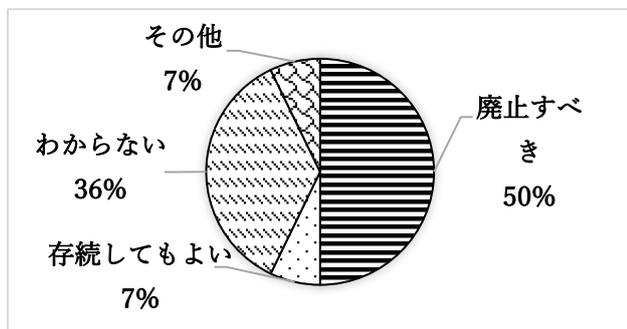


- 学内での議論は不十分だったと言えるかもしれませんが、教職員全員がこの議論に本当に参加するという点についても、短期間では無理であったように思います。

3 国際卓越研究大学制度への応募について、総長はじめ執行部からの説明は十分になされたと思いますか？ (28)

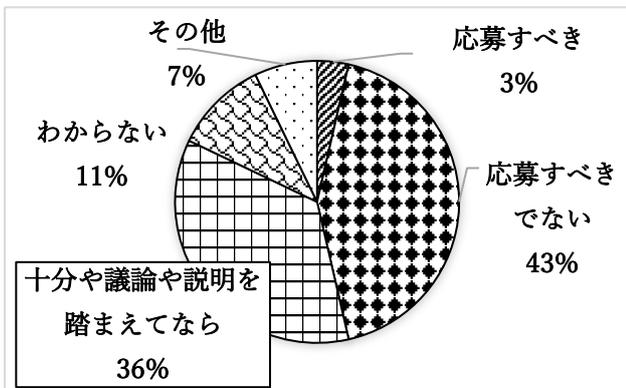


4 国際卓越研究大学制度は廃止すべきだと思いますか？ (28)



- ・この制度によって「大学の自治」が脅かされるのではないかという懸念があると思うが、「大学の自治」に問題がある場合、この制度の導入によってそうした問題を解決するきっかけになりうるので一概には言えない。
- ・研究費が足りていない話は聞くので、この制度があらゆる方法や可能性の中で適切なら、あってもいいと思う。

5 国際卓越研究大学制度の今後の募集へ京都大学は応募すべきだと思いますか？ (28)



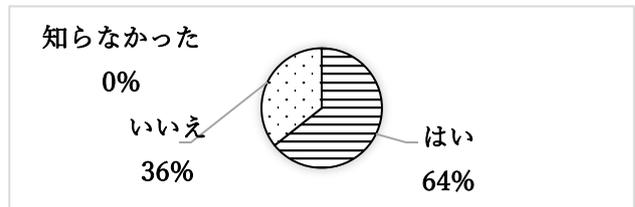
- ・メリットとデメリットが何か分からないと判断しにくい。
- ・十分な議論や説明を経て、どうするか決定すべき

#### 質問4 出張管理システムについて

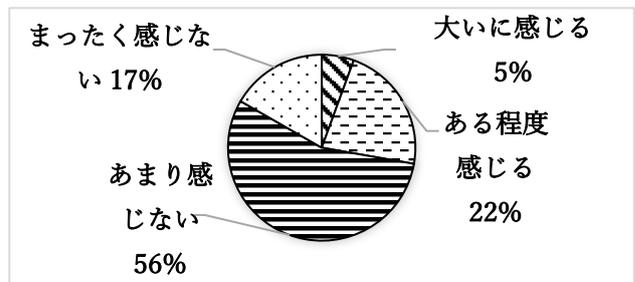
◎全員にお聞きします。

今年9月から出張管理システム (bt-Ace) が導入されました。このことについてお聞きします。

1 このシステムを使用しましたか？ (28)



2 1で「はい」とお答えになった方にお聞きします。従来出張の際に行っていた旅行伺の提出・出張後のチケット提出・サインという手順に比べて、便利だと感じましたか？ (18)



3 このシステムに関して、どのような問題があるとお感じでしょうか？あるいは今後具体的にどう改善されるとよいとお考えでしょうか？ご意見があれば、自由にお書きください。

- ・周知が不十分、実際の導入もいつから始まったのかよくわからないなど、導入に不備がなかったか検討すべきではないか。
- ・非常に煩雑にもかかわらず、どのようにするかは個々人でトライをして考えろ、というやり方では、こういった雑務が事務補佐等に回るだけなのではないでしょうか。
- ・ICカード配布が追いついていない。海外でのフィールドワークでは当日に何らかのトラブルで用務を変更せざるを得ないことがあり、これまでの手続きではそうした変更に対応していただいていたが、この制度導入以降はそういった対応ができなくなると言われ、困っている。
- ・新しいシステムの導入は特に事務の方に大きな負担がかかるので、コロコロ変えるべきではないだろう。慣れの問題もあると思うので、しばらくは使ってみるしかないと思う。ただし、導入時に新幹線のカードが間に合わなか

ったなどのドタバタは、業者の問題だとするならばきちんと業者に責任を取ってもらうべきだと思う。

- B+PLUSの初期設定がきわめて煩雑で分かりにくかった。共有アカウントの設定方法が分からず問い合わせたら「文系共通事務部では個別に問い合わせがあったものに対して案内している」とのことだった。（不正防止のために）このシステムの利用を強く求めながら「問い合わせがなければ教えない」というのは、矛盾ないし不親切にほかならないと思われる。
- 慣れればよいのだろうが、今のところわかりにくい。
- チケットや宿泊手配のシステムとの連動は、旅程や交通手段がシステムの許容範囲に左右される。柔軟な対応が可能な方向へ向かって欲しい。また旧姓使用者にはこちらの手配システムのみは戸籍名とされて非常な違和感がある。
- 京都大学の中に申請者・計算者・承認者など全体を通しての質問に答えてくれる部署を設けてほしい。また、事務処理を行うために必要な情報がシステム上抜けており、対応に以前より数倍の時間と労力がかかる。
- たまたま、二件の出張は相手先の交通費負担であったため、まだチケット購入を経験しておりません。今はまあ、システムの使用に慣れておらず、苦労しています。
- 旅行経路の入力方式などがかえって煩雑になったように思える。それ以外にも、マニュアルに戻って確かめねばならないことがしばしばある。せめて各項目に、押せば記入例などが出てくるヘルプ機能をつけてほしい。
- 出張報告が遅れたときにリマインドが送られるのだが、その出張に直接関係のない人にまで送られているようで、問い合わせがあり迷惑している。

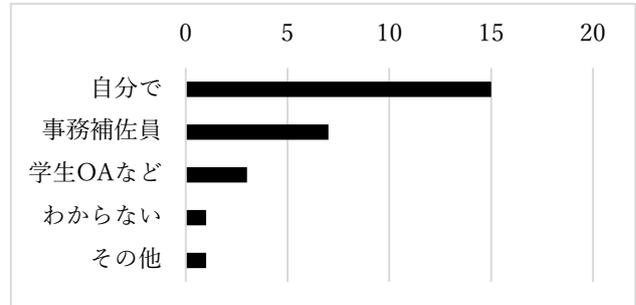
## 質問5 教員雇用の非常勤職員について

◎教員の方にお聞きします。

- 1 各専修あるいは各系で教室運営費や科研費などの経理(財務会計システムへの入力や出張手続など)はどのようにして処理していますか？(複数回答可、のべ27)
  - 予算は複数ありますが、一人専修であるため、すべて一人で予算のチェック管理を行っています。これは大きな負担です。共同で管理を

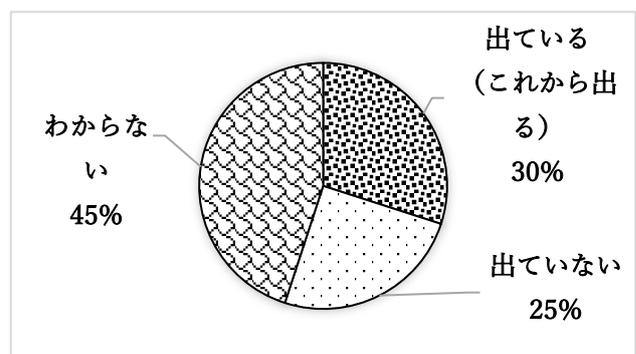
して下さる、経理会計専門の支援職員の方がいるとよいと思います。

- 2 1で「事務補佐員を雇って処理している」または「大学院生などの学生をOAとして雇って処理している」とお答えになった方にお聞きします。その仕事の分担について、答えられる範囲で教えてください。(27)



- 立替払いについては主にOAに、出張手続については主に事務補佐員にお願いしている。
- 財務会計システムへの入力は教員が行い、それを事務の方に報告して事務の方が運営費の差し引き簿を作成している。
- 専修の運営費の処理をお任せしている。科研費は教員個人が管理している。
- 今年度からは院生のOA1名のみを雇用しています。毎月の受払簿をPDFにしてもらう、それだけを頼っていますが、あとの経理処理はすべて私が一人で行います。昨年度までは事務補佐員の方に受払簿のPDF化と、図書費・教職員雇用費などをチェックしてもらいました。事務補佐員の方にはお任せできないことなので、実質、私自身がすべて管理しました。
- 大学院共同研究室に関わる事務や財務会計システムへの入力の必要な伝票の処理をOAにお願いしている。

- 3 時間雇用職員の任期が1年間になったことにより、教室運営に支障が出ていますか(あるいはこれから出るとお考えですか)？(20)



4 その他、教室運営費や科研費などの経理作業の負担について、ご意見があれば自由にお書きください。

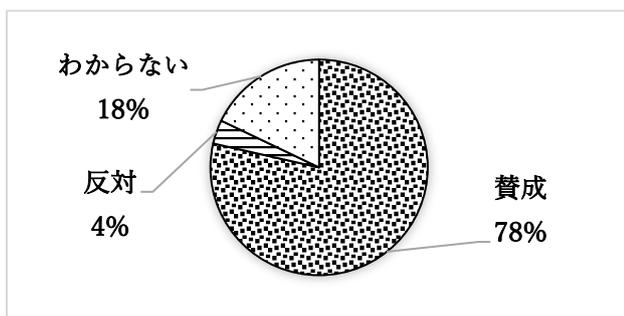
- ・負担が非常に大きいと感じている。またますます大きくなってきていると感じる。
- ・とにかく経理作業が煩雑かつ、ルールが多すぎますね。研究費があってもそれを使うのが大変で、使うのが億劫になるほどです。
- ・財務会計システムの入力の仕方がわかりづらく事務手続きの案内やマニュアルなどがいろいろなところにはばらばらにあってわかりにくい。
- ・仕組み上仕方のない面がありますが、図書掛を經由して図書を発注した場合、財務会計システム上への反映に時間がかかるため、予定をも含めた予算状況を確認しやすくなると大変ありがたいと思います。
- ・正直なところ、経理作業は大きな負担です。一人専修で、予算（運営費・複数科研費・その他の複数の予算）管理、教務関係の仕事、学生指導、外国人・留学生対応など、すべてこなすということは、教員と事務員という二つの職に就いているようなものです。事務仕事に費やす時間はばかにならないほど長時間です。どんなに慣れても。

## 質問6 職員の定年延長について

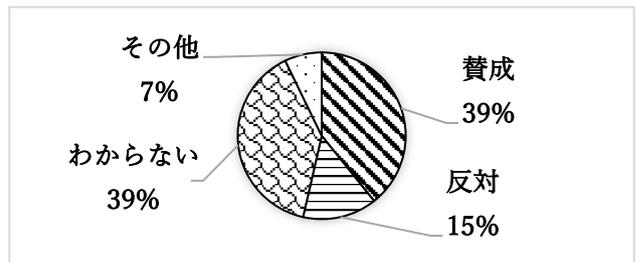
◎全員にお聞きします。

法人は、この2023 (R5) 年度より、職員の定年を段階的に引き上げ、2031 (R13) 年度に65歳定年とすることを決定しました。またこれに伴って役職定年制が定められ、指定役職につけるのは60歳になる年度までとなります。職員は、61歳の年度以降はシニア職に異動となり、シニア職職員にはそれまでの100分の70の給与が支払われるとしています。このことについてお聞きします。

1 65歳への定年延長についてどう思いますか？ (28)

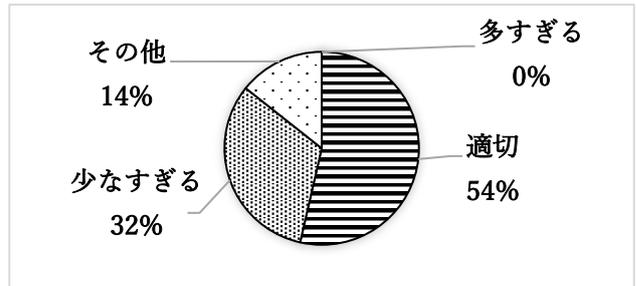


2 役職定年制についてどう思いますか？ (28)



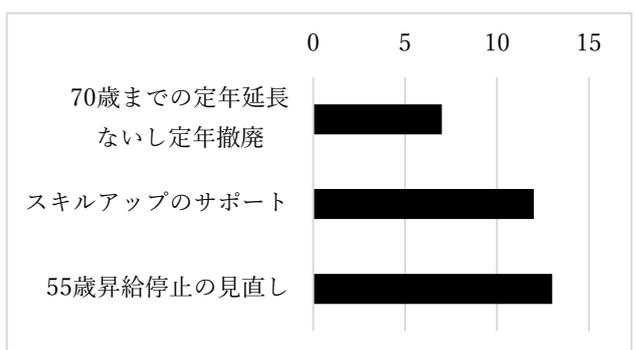
- ・これについて十分な情報を持ち合わせていないので返答ができない。
- ・シニア職として給与を減らすのであれば妥当だと思うが給与を減らすこと自体合理的な理由があるとは思えない（今の日本の高齢者の定義や平均寿命、社会的状況を考えると、61～65歳はシニアとは言えない）

3 シニア職の給与（100分の70）についてどう思いますか？ (28)



- ・同一労働、同一賃金の問題が生じないか
- ・給与を減らすこと自体合理的な理由があるとは思えない（今の日本の高齢者の定義や平均寿命、社会的状況を考えると、61～65歳はシニアとは言えない）
- ・比例して業務量も7割になるのであれば、適切だと思う。業務量次第ではないか。
- ・職務の内容によるので一律に判断できない。

4 「高齢期の職員に最大限に活躍してもらう」（湊総長「職員の定年年齢の引き上げに関する基本的な考え方について」2023年9月12日）ために必要なことは何だと思いますか？（複数回答可、のべ32）



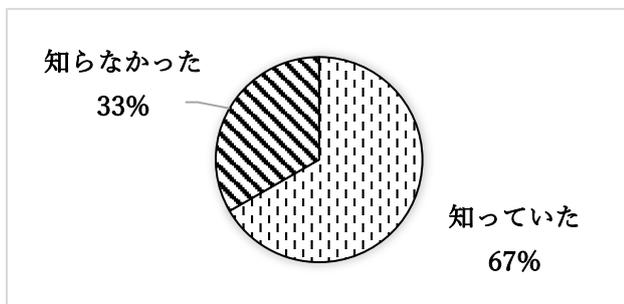
5 その他、定年引き上げに関して、ご意見があれば自由にお書きください。

- ・高齢者差別になっていないか、組合でよく検討すべきではないか。
- ・定年の延長は良いと思いますが、65歳でも60歳と変わらず、あるいはそれ以上に働くことができるという社会通念の変化が背景にあると思います。だとするならば、給与についても変わらず支払うべきであると思います。あるいは総長の役職定年も60歳としたほうが良いのではないのでしょうか。
- ・現実社会と大学あるいは企業内社会とのギャップがますます大きくなりつつあると思います。
- ・年齢構成のバランスを考えた制度設計も必要であろう。

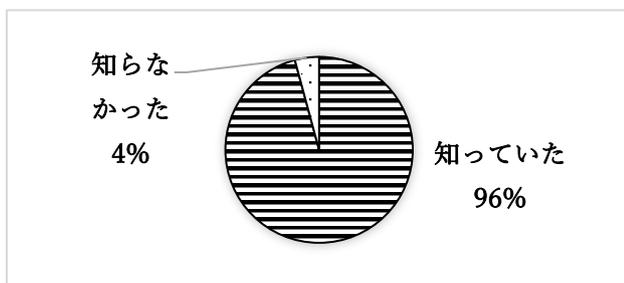
### 質問7 文学部支部の運営体制について

◎文学部支部組合員の方にお聞きします。

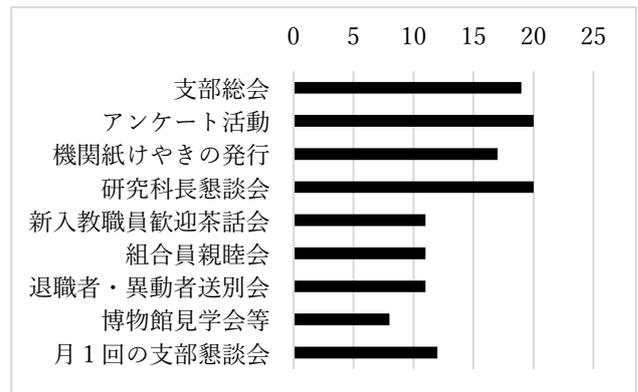
1 文学部支部委員会は、これまで選挙で選出される教員3名と事務の組合員全員で構成されていましたが、今年度から選挙で新たに選出された教員3名が前年度選出の3名とあわせ、計6名で構成することとなりました。このことをご存じですか？ (24)



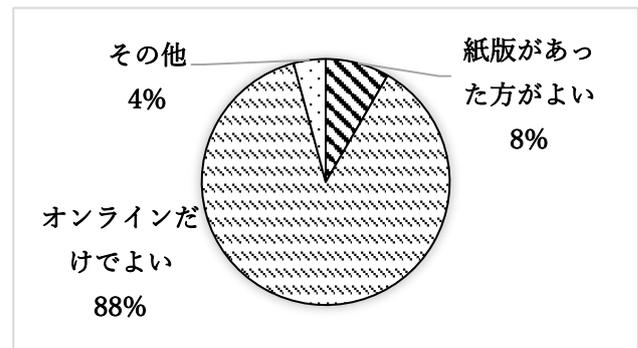
2 支部委員会では、組合員のみなさんの意見交換、雑談の場として、月に1回程度、「支部懇談会」を開催しています。このことをご存じですか？ (24)



3 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。(複数回答可、のべ129)



4 今回のアンケートでは、オンラインでの回答に一本化してみました。今後もオンラインのみという形式でよいでしょうか？ (23)



- ・紙での回答率実績が低いのならオンラインで構わないとは思いますが、今回メールではリンクに飛ばせませんでした(アドレスをコピーしてたどり着きましたが)。

◎全員にお聞きします。

5 その他、教職員組合や文学部支部に関して、ご意見・ご要望を自由にお書きください。

- ・がんばってください。
- ・活発に活動していただき、感謝いたします。
- ・組合員親睦会をもう少し充実させ、それぞれの顔を見ながら話ができ、楽しみを共有できる集まりが必要ではないでしょうか。そうしないと、組合の集まりが、もう一つの「教授会」でしかなくなってしまうと思います。
- ・役員の皆様ご苦勞様です。末端の職員には、組合が存在して活動してくれていることそのものが、やはり心強い存在です。

以上、ご回答ありがとうございました。