

けやき



No. 634
2025. 4. 9

京大職組
文学部支部

文学研究科長・事務長懇談会

京都大学職員組合文学部支部では、昨年10～11月に実施したアンケート調査結果（回答数33）をもとに、出口研究科長、川畑事務長と3月12日に懇談を行いました。支部からは、伊原木支部長のほか大河内・杉江・谷川・丸山が参加しました。その結果を報告します。

時間雇用職員の雇用条件について

組合…2024年度に時給を上げたことは評価するが、依然として安すぎるという意見が多い。今後、時給を上げる予定は？

事務長…2024年度は文学研究科事務室に所属する通算契約期間が5年を超えて無期転換の権利

が発生している時間雇用職員の時給を、1200円から50円アップした。2025年度は「同一労働同一賃金」という考えで、文学研究科事務室に所属する他の時間雇用職員及び専修で雇用されている時間雇用職員も含めて時給1250円をベースラインとすることで進めている。すでに時給が1250円以上の雇用者の昇給は行っていない。文系共通事務部の時間雇用職員についても、2025年度から1250円に改定されることになった。

組合…同一労働同一賃金というのであれば、常勤職員の給与が人事院勧告に準拠して上がるときには、時間雇用職員の賃金も上げていくべきではないか？

事務長…予算との兼ね合いで努力していく。

組合…時間雇用職員についての給与待遇に関するデータ（文学研究科と文系共通事務部の職員のうち、時給〇〇円の人が何人、時給××円の人が何人という匿名のデータ）を共有してもらえないか？

事務長…文系共通事務部の方は難しい。文学研究科については検討する。

組合…事務補佐員の任期が1年だけだと、仕事を覚えたら頃に任期が切れてしまうという問題などがある。

事務長…データ整理のような事務支援を超えた業務に携わっている人は、更新が可能な技術補佐員や教務補佐員（※教務補佐員は、修士以上で専門的な業務に携わった経験のある人に限定される）の形で雇用することが考えられる。

組合…もう少し柔軟にしてもらえるように本部に申し入れしてもらえないか？

研究科長…大学としてはそういう方針のため、現在は文学研究科も、それに従わざるを得ないが、事務補佐員が1年任期なのは雇用者・主双方にとって問題だと思い、本部でこの話が出たときから常に反対してきたが、今後も、機会があるごとに現場の声を届けたい。

支援職員制度について

組合…本部採用を希望している支援職員はおらず、部局推薦を求めている人が多い。2023年度のアンケートでも、特に図書職員の部局推薦希望が多かった。2023年度の懇談会で前事務長が「部局推薦を検討しないというわけではない。この制度を導入した部局について情報収集を進めている」と述べていたが（けやきNo.630より）、その後検討しているか？

事務長…部局推薦希望が多いという話は引き継いでいなかったため、具体的な検討はしていないが、図書職員の変わり目の時期だったので、支援職員枠（本部採用）を2人募集し、2025

年4月から支援職員を1人配置することになった。もう1人は適任者がいなかったため、10月採用を目指して公募する予定。

組合…これまで長く勤めている人を部局推薦してほしい。

組合…時間雇用職員の中から、正規職員と同じ仕事を担っているという声がある。時間雇用職員、支援職員、正規職員の職務内容は明確に区別されていると考えているか？

事務長…その回答者に面談等を通じて実際に話を聞きたいが、そういった声は聞いていないので確認できない。

いくと考えているか？

研究科長…自分自身も懸念を共有している。教員の研究時間を確保するのが重要とされる一方でアドミニストレーションに参加しないことで二層分化しかなないことに対して注意したい。

組合…部局の哲学を継承し、風通しよくしてほしい。

研究科長…国際卓越研究大学のようなところでは「人文学」は危機に陥るということは、執行部でも考えを共有している。産学連携では、通常の予算枠が減らされていつているので、「人文学」を一つのコンテンツにして外部資金を獲得しようとしているが、個人的にはこれだけで解決するわけではないと考えている。京大らしきはどこにあるのかを考えると、そのひとつが「人文学」だ。

ハラスメント相談員研修について

組合…本部でのハラスメント相談員研修（コロナ

禍以降、Eラーニングで実施）の時期が遅く（2023年度は11月に研修案内）、2024年度には案内がきていない。本部に任せず、文学研究科で相談員が着任する年度初めにハラスメント相談員研修をした方がよいのではないのか？

事務長…研修を受けないまま相談員として対応しなければならぬのだとすれば、問題がある。現在では利便性に配慮してEラーニングを利用している形であるが、案内が届いていないという問題点については、本部に伝える。※懇談会後に事務長がコンプライアンス部に確認したところ、2024年度はEラーニングではなく研修資料が教職員ポータルに公開されていたが案内されていなかったため、2025年度は年度始めに案内するように依頼した。

研究科長…相談員になるというのは通常の業務と違い、トラブルに急遽対応しなければならぬということ、Eラーニングだけでは無理があるので

よい方法を考えたい。

組合…以前は相談員として中心的な役割をしていた職員がノウハウを蓄積していた。こうしたノウハウをシェアできないか？

研究科長…ハラスメント相談の情報が共有される総務と教務の掛長には毎年ノウハウが蓄積されるので、相談員の教員と情報共有する場を設けるのがよいかもしれない。異動で掛長が変わると蓄積がゼロになってしまふのはよくないので、情報共有しておく方法が望ましい。

事務長…相談が来た段階ではなく、年度初めに顔合わせも含め、相談が来た場合、どういう手順で誰がどのような役割を果たすかという点について話し合う機会があるとよい。

非常勤講師室について

組合…非常勤講師室が窓もなく通路ぐらゐのスペースしかない。別の快適なスペースはないのか？

研究科長…非常勤講師室は一度見たことがあり、これは「反省部屋」だと思った。

文学研究科に部屋がないので難しいが、何とか検討したい。学生が授業の前後に相談に来るケースもあり、そのスペースも念頭に置いたほうがよいと思う。

教員および職員の事務作業における負担について

組合…b t A c eとは別に、総務掛から出張情報登録フォームへの入力を依頼するのは効率が悪いのではないか（入力依頼メールが頻繁に来る）。登録フォームをb t A c eに貼っておくなどの方法はないか？

事務長…月に1回、リマインドのため、また着任したばかりの人もわかりやすいように登録フォーム入力依頼のメールを送っている。b t A c eは経理手続きに不正がないようにするために導入されたもので、出張情報登録のシステムまで入れることはできなかった。全学統一の仕様になってお

り、部局機能と一体化するのは難しい。

組合…学会参加費の領収書に加えて、学会参加証明書の提出まで求められた教員がいる。不正を防ぐために一律に厳しくし過ぎているのではないか？

事務長…不正経理があったことがわかると、どんどん厳しくなる。先日

北海道大学 女性教員のアフアーマティ ブアクションに対するバックラッシュ

北海道大学文学研究院で、女性教員のアフアーマティブアクションに対するバックラッシュと見られる動きがあり、被害を受けた教員を北海道大学教職員組合が支援しています。この情報を得た京都大学教職員組合文学部支部委員は本件を重く受け止め、2025年2月24日にオンライン会議を開いて関係者から詳しい事情を聞きました。本件の経緯について紹介します。

◆2023年5月、文科省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業」の採択を受けて、北海道大学（以下、北大）で「女性教授増加のための加速アクションプラン※」が通知される。

※北大に在籍する女性教員25名を教授職へ昇任

させ、教授における女性比率をまずは10%に上昇させることを目指す⁽²⁾。

◆2024年2月、上記アクションプランにより、文学研究院の女性教員Aさんが教授に昇進することが教授会で決定したが、その直後にAさんと同じ研究室の男性教授Bさんが、同研究室の男性教授Cさんとの共同の所見として以下のように発言。

「同じくらいのキャリアで業績の多い男性准教授がいる」（Aさんは）40代とまだ若い。研究に集中すべき時期だ」（女性教員増加などは）文部科学省との約束⁽³⁾「女性教員を増やすという組織の『ご苦労』はわかっている」⁽⁴⁾昇進決定の通知を受けて教授会に再入室していたAさんは、この発言を教授会構成員全員の前で聞くことになり、ショックを受けた。

◆2024年3月、文学院教授会で、文学院のワーキンググループやAさんと同じ研究室の男性教員Dさんが、2月教授会でのBさんによる発言の問題点を指摘した。それに対し、「教授会ではいかなることも発言できなければならない」といった趣旨の反対意見も出されたが、執行部は教授会構成員に対し「発言に対する慎重さ」を求めた⁽⁵⁾。この執行部の任期は同月までであった。

◆2024年4月、文学院教授会で男性教授Cさんが、3月の教授会においてBさんの発言について議論したことは「（発言した男性教授Bさんへの）人権侵害だ」⁽⁶⁾と発言。Aさんはこの発言にも強いショックを受けた。

◆2024年4月、女性教員Aさんと男性教員Dさんは男性教授Bさん・男性教授Cさんと業務の分離や、Bさん・Cさんの研究室と分離した新たな研究室の設置を求めたが、新しく着任した文学研究院長から「高い給料を支払っているのだから我慢するように」などと言われた。一連の発言を受け、Aさんは同年6～8月に病気で休職し⁽⁴⁾、Dさんも健康状態が悪化⁽⁷⁾。

◆2024年6月、北海道大学教職員組合（以下、北大教組）はAさんとDさんが再び正常な教育・研究活動を行えるよう、新研究室の設置を求める活動の支援を開始⁽⁸⁾。

◆2024年7月～8月、産業医およびハラスメント相談室から文学研究院執行部に対して、Aさん・DさんとBさん・Cさんを分離させる環境調整の勧告が出される。

◆2024年10月、文学研究院長はAさんとDさんから事前の同意・承諾を得ずに、AさんとDさんを他講座に移籍させる⁽⁹⁾。当事者の意思を無視した配置転換措置により、AさんとDさんの健康状態は悪化。

◆2024年12月、AさんとDさんが申請した2025年度開講科目が、新研究室設置と一緒に検討するという理由で、教務委員会および教授会で審議されなかった。そのため、Aさん・Dさんの開講予定科目の一部について、Aさん・Dさんはある専門資格の認定科目として申請できなくなった。また、2025年度開講科目には、卒論指導科目・修士論文指導科目・博士論文指導科目が含まれるため、開講科目が教授会で審議・承認されなければ、AさんとDさんは2025年度に主査として卒論・修論・博論の指導ができなくなる⁽⁷⁾。この問題も含め、本件は学生にも深刻な影響を及ぼしている。

◆2025年1月、北大職組が団体交渉において、文学研究院に2025年4月1日までに新研究室を設置することなど、また大学に対し、女性教員Aさんへのハラスメント※に対して、総長などから、文学研究院長に被害者救済措置をするよう指導することなどを求めた⁽⁸⁾。これに対し、大学は「問題となっている行為がまだハラスメントと確定した訳ではない」などとして、被害教員及び本組合の一部要求を「飛躍している」と回答⁽⁶⁾。

※北大職組は次の点から、2月教授会でのBさんの発言をAさんへのハラスメントに該当するという見解を提示している⁽⁵⁾。

1. アクションプラン等の大学の方針を否定するのではなく、大学の方針に基づき選出された女性教員個人を否定したこと。
2. 女性教員の昇進の誹

文学部支部委員では、Bさんの発言が女性教員を対象としたアファーマティブアクションの目的や意義を「文科省との約束」に矮小化し、不当に捉えたものであること、また、大学と部局がこの問題とそれに起因する研究・教育環境の阻害を早急に解決しようとしていないことに大きな懸念を持っています。当日のオンライン会議や支部懇談会では、本件の解決を大学が部局任せにしており、「部局自治」が持つ負の側面について議論されました。また、AさんとDさんは北大のハラスメント相談室でも申立てを行っていますが、大学によるハラスメントの調査・認定の検討には非常に時間がかかります。また、AさんとDさんはハラスメント相談室から、ハラスメント認定調査の申立をした場合、ハラスメント相談室から部局に対して環境調整の勧告ができなくなると言われており、こうしたハラスメントの対応体制もAさんとDさんが

二次被害状況と言える環境に置かれ続けていることにつながっています。これら一連の出来事には、大学内に公平・中立な・利害関係のない外部相談機関が設置されておらず、ハラスメント事案当事者の同僚である教職員が、利害関係を対応に持ち込む形で事案に対応することが可能な体制も影響していると考えられます。そうした中で、北大職組が上記のようにBさん・Cさんの発言をハラスメントとする見解を大学の調査を待たずに発表し、文学研究院・大学への団体交渉を行ったのは画期的だと思います。2025年3月、年度最後の教授会でも新研究室設置は認められず、4月以降のAさんとDさんの所属先も不明なままです。文学部支部委員はAさん、Dさん、および2名を支援する北大職組に連帯し、今後の動向を注視するとともに、本件を「他山の石」として、本学文学研究科で同様なお問題が生じることのないようにしていきたいと考えています。

出典

- (1) 文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業」
https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/
- (2) 北海道大学（女性リーダー育成型）Accelerate Ambition of All～女性研究者・Confidence to be Ambitious～支援と開花
https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/kikan/pdf/r5/joseileader_ikusei/R5_hokudai.pdf
- (3) 北海道新聞 2025年2月13日「北大女性教授がハラスメント被害組合公表」
- (4) 産経新聞 2025年2月17日「北大の男性教授、女性教授昇進に否定的発言 教職員組合が『ハラスメント』主張」
- (5) 北海道大学教職員組合 2025年2月19日機関誌「ほくだい」第987号 <https://hokudai-shokuso.sakura.ne.jp/hnm/kikansi/20250219No987.pdf>
- (6) 毎日新聞 2025年2月26日（北海道地方版）「女性の教授昇進、不当優遇と発言 北大教職員組合『ハラスメント』」
<https://mainichi.jp/univ/articles/20250226/dtl/k01/040/012000c>
- (7) 北海道大学教職員組合 別紙1事実関係説明書
<https://hokudai-shokuso.sakura.ne.jp/25/20250115bungaku2.pdf>
- (8) 北海道大学教職員組合 団体交渉申入書兼要望
<https://hokudai-shokuso.sakura.ne.jp/25/20250115bungaku1.pdf>



機関誌「ほくだい」第987号（2025年2月19日）には、本件とその問題点について詳しく書かれています。ぜひご覧ください。

京都大学職員組合文学部支部新入歓迎会

日時：5月22日（木）12:10～12:50

参加無料・お弁当を用意いたします



詳細・お申込み方法は後日メールでご連絡いたします