

けやき

No.637 2026.1.13

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10～11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い、ありがとうございました。今回は、とりわけ卓越大学問題や吉田寮問題など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、質問文と自由記述回答は、紙面の都合や個人特定の回避のため省略させていただいた部分がございます。

有効回答数は48、うち教員は25（うち教授14、准教授9、専任講師1、助教1）、職員は18（常勤5、時間雇用（期限あり）8、同（期限なし）1、支援職員4）で、昨年に比べて教員・職員ともに多くの方が回答してくださいました。組合員からの回答が25、非組合員からの回答が24でした。各問の全回答数は設問の後の（ ）に示しています。

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。

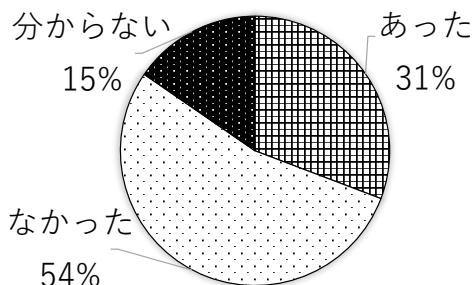
1. 差し支えなければ現在受け取っている時間給を教えてください。（8）

- ・1,200円…1名
- ・1,250円…2名
- ・1,400円…1名
- ・1,600円…1名
- ・1,900円…2名
- ・2,600円…1名

2. あなたは在職何年目ですか？ 差し支えなければ教えてください。（11）

- ・1年以上5年未満…7名
- ・5年以上10年未満…1名
- ・10年以上15年未満…2名
- ・25年以上…1名

3. この一年間に昇給はありましたか？（13）

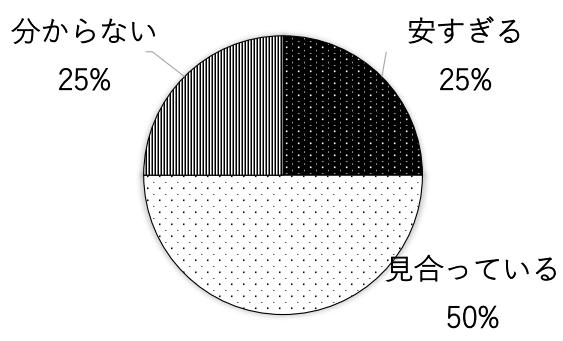


昇給のあった方は昇給の幅を教えてください。

（例：1200円→1250円の場合「50円」）（3）

- ・50円：2
- ・100円：1

4. 2025年11月21日から、京都府の最低賃金は1122円になります。この最低賃金と比較して、現在あなたが受け取っている時間給は職務内容に照らして見合っていると感じられますか？（12）



5. 時間雇用職員の雇用条件について、ご意見がありましたら自由にお書きください。（5）

- ・職場の人間関係などに過度に左右されることなく、本人の勤務意欲・能力・実績を正当に評価したうえで、継続勤務の道を開いてほしい。
- ・現在の「1年更新」では短すぎるため、少なくとも以前の「5年雇用」など、より安定した雇用形態への見直しが望ましい。
- ・修士課程の授業補佐（TA）では、実際の拘束時間と支給時間（年間52時間）が大きく乖離しており、実務・出席時間に見合った予算と賃金の支払いが必要である。

- ・早出や残業など60分未満の超過勤務も正当に記録・申請できるよう、30分単位などで申請しやすい運用への改善が求められる。
- ・時給水準以上に「期限付き雇用」への不安が大きく、少なくとも契約更新の可否は1年前には通知するなど、雇用の見通しを明確にしてほしい。

●全員にお聞きします。

6 時間雇用職員の時給については部局が決定することになっていますが、そのせいもあり定期的な昇給もなく、賞与もありません（他大学では一時金が支給されているところもあります）。これについて、あなたのご意見をきかせてください。

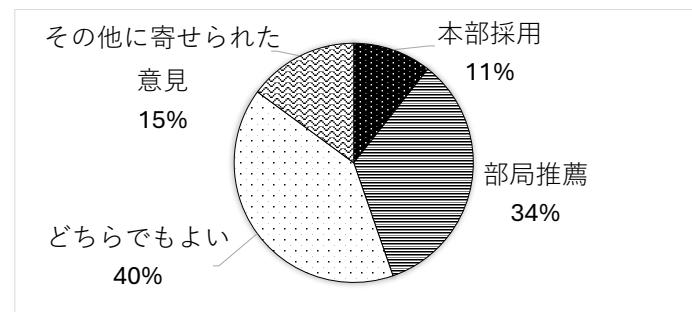
(37)

- ・定期的な昇給・賞与は、同一労働同一賃金の観点から当然必要である。
- ・時給水準は低く、物価上昇・最低賃金引き上げに連動したベースアップが不可欠である。
- ・昇給・賞与の欠如は、モチベーションと職務満足度の低下を招いている。
- ・少額でも賞与・一時金の支給制度を設けるべきである。
- ・長期勤続者・業務負担の大きい者には、特別手当等で適切に評価すべきである。
- ・恒常的業務に時間雇用職員を充てる現状自体を見直す必要がある。
- ・無期転換者が昇給・賞与の対象外である不合理を是正すべきである。
- ・支援職員との待遇格差のは正と、全学的な昇給・賞与のガイドライン策定が必要である。
- ・最低賃金に連動する昇給テーブルの制度化と、年数・職務内容・実績に応じた段階的昇給制度が望ましい。
- ・支援職員への登用や更新の見通しの明確化など、キャリアの見通しを持てる制度拡充が必要である
- ・修士課程学生（TA等）については、現行水準は一定程度妥当と考える。

質問2 支援職員について

●全員にお聞きします。

1. 支援職員に関しては、大学本部で試験を行い採用や配置を決定する「本部採用」と、部局で採用を決定する「部局推薦」があります。今後支援職員を文学研究科で採用するにあたって、どちらの採用形態が好ましいと考えますか？（47）



その他に寄せられた意見

- ・職種・職域・業務内容によって、適した採用形態は異なる。
- ・本部採用・部局採用のいずれにも利点と問題点があり、一概に良し悪しは言えない。
- ・現状では、本部採用の方が望ましい。
- ・一方で、職務への適性や現場理解の点では部局採用の方がよいと思われる場合もある。
- ・部局の予算負担や人員配置への影響を考えると、簡単には判断できない。
- ・本人の希望は可能な限り尊重されるべきである。
- ・本部採用により研究科から人材が流出することは、できるだけ避けたいという懸念がある。

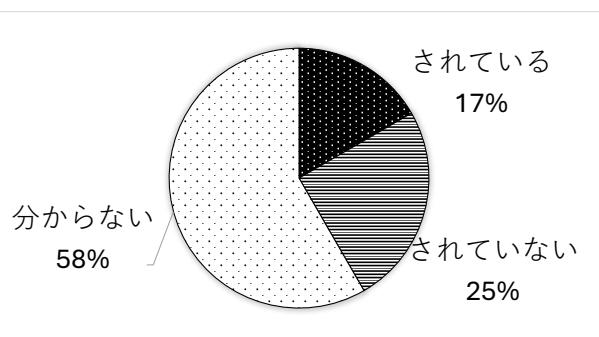
2. 支援職員制度が始まってから、時間雇用の事務補佐員の任期は1年限りとされることになりました。これについてどう思われますか？具体的に困っている事例などありましたらそれもお書きください。（24）

- ・任期1年は短すぎ、生活設計が立たず将来不安が大きい。
- ・1年では経験・スキルの十分な蓄積が困難で、人材育成上も不適切である。
- ・業務に慣れて効率化する頃に退職となり、制度として非効率である。
- ・毎年の引き継ぎが発生し、業務の混乱と負担増を招いている。
- ・採用・教育・引き継ぎのコストが高く、雇用側にも実質的なメリットが少ない。
- ・研究室付き秘書など継続性が必要な職務では、1年限りは特に不適切である。
- ・週数回勤務では支援職員への切替も難しく、現場の対応に限界がある。
- ・短期任期ゆえに応募を敬遠する人が増え、募集・採用が困難になっている。
- ・派遣職員への置き換えが進んでいるとの懸念がある。
- ・少なくとも2～3年程度の任期設定や、業務・本

人希望に応じた柔軟な運用、再任・更新の可能性を認める制度が望ましい
・1年で良いが、継続業務は支援職員への置換を検討すべき。

3. 支援職員制度について、大学や文学研究科、ないし組合に要望したいことがありましたらお書きください。 (14)

- ・同一業務で待遇に差があるのは不公平であり、是正が必要である。
- ・支援職員制度の運用によって、他職種の待遇が悪化しないよう配慮してほしい。
- ・昇給幅・賞与が小さすぎるため、改善を求める。
- ・常勤職員に近い業務を担っている場合は、それに見合った待遇とすべきである。
- ・物価上昇を反映したベースアップが必要である。
- ・制度内容や選考・配属の基準を、より分かりやすく周知してほしい。
- ・部局推薦制度の拡充や、本人希望を一定程度反映する仕組みが望ましい。
- ・公募情報（求める人材像・業務内容・配属可能性）をより具体的に明示してほしい。
- ・個人情報や内部情報の管理を徹底し、信頼回復に努めてほしい。
- ・異動の在り方についても検討し、公平性と健全性を確保すべきである。

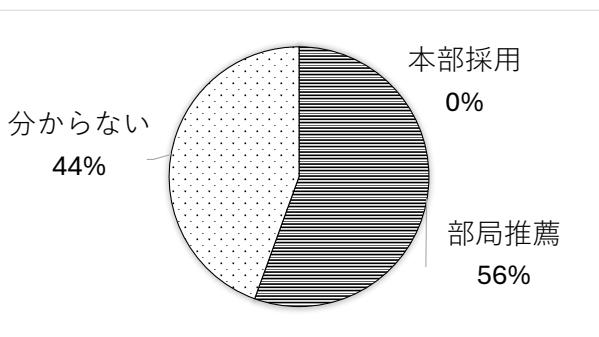


- ・掛長以下の職員は、支援職員・事務補佐員のみのため、常勤職員の役割を担っている支援職員もいる
- ・各自の担当業務が決められているので、「支援職員」「正規事務職員」の立場によって区別されているというイメージはない。

●時間雇用職員の方にお聞きします。

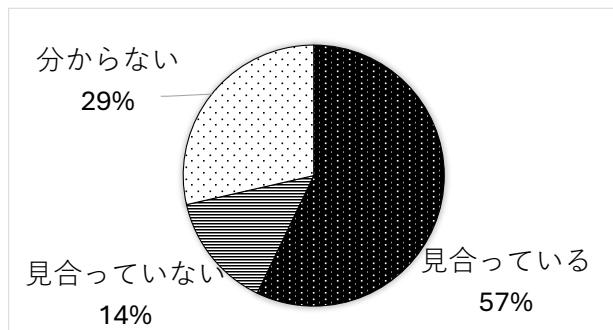
6. 支援職員での採用を希望しますか？希望する場合、本部採用と部局推薦どちらを希望しますか？

(9)



●支援職員の方にお聞きします。

4. 現在の待遇は職務内容に見合っていると考えますか？ (7)



5. 支援職員と正規事務職員の職務内容について、あなたの職場では明確に区別がなされていますか？ よろしければその内容を具体的に教えてください。 (12)

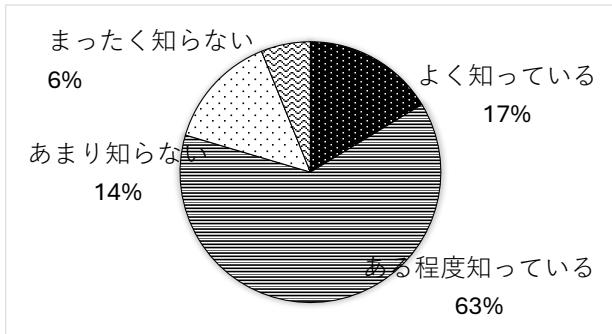
●全員にお聞きします（国際卓越研究大学制度）

2023年、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が、認定は得られませんでした。文科省はその理由として、責任関係や指示命令系統の明確化が不十分であること、提案内容が大学全体に浸透し推進できる体制が整っていないことなどを挙げ、これらの点が再応募に向けた課題であると指摘しました。

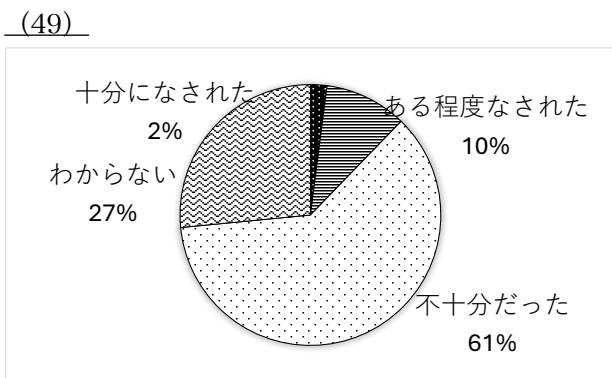
この結果を受けて、京大職員組合は2023年10月と2024年10月に相次いで「再応募すべきではない」とする声明を発表しました。

しかし、大学執行部は方針を変えず、2025年に再び応募を行いました。また、再応募に際しては、いわゆるデパートメント制の導入など、学内組織に大きな変革が生じることが予想されています。

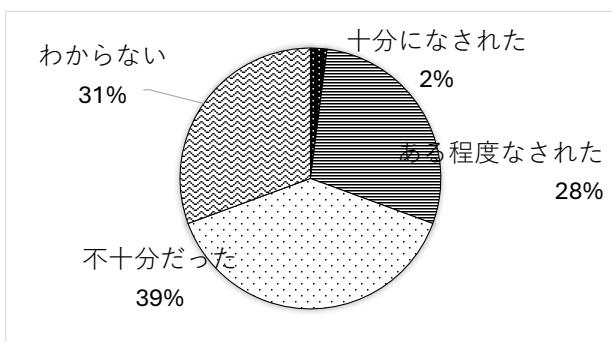
1. 国際卓越研究大学制度へ京都大学が再応募したことについて、どの程度ご存知でしたか？ (49)



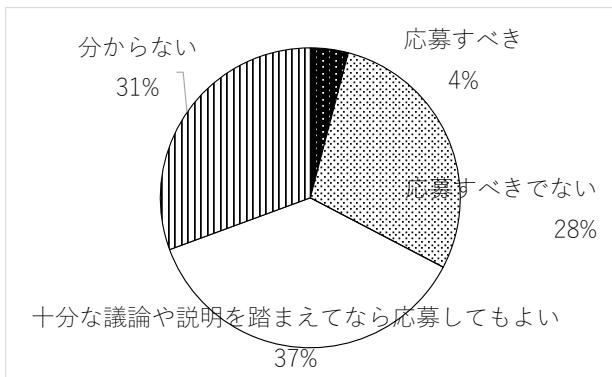
2. 国際卓越研究大学制度への再応募について、学内での議論は十分になされてきたと思いますか？



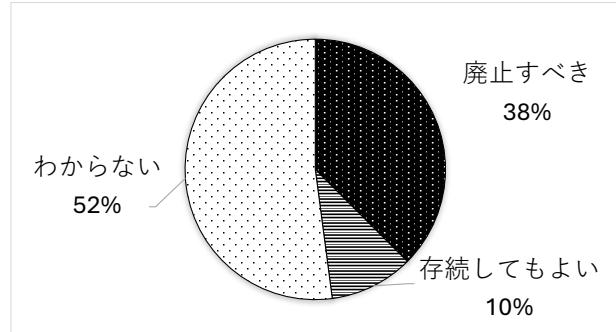
3. 国際卓越研究大学制度への再応募に関して、総長をはじめとする執行部は、一部の教員や職員を対象にした「説明動画」の配信などを行いました。こうした総長や執行部による説明は、これまでと比べて十分なものだと感じますか？ (49)



4. 京都大学は国際卓越研究大学制度に応募すべきだと思いますか？ (49)



5. 国際卓越研究大学制度は廃止すべきだと思いますか？ (49)



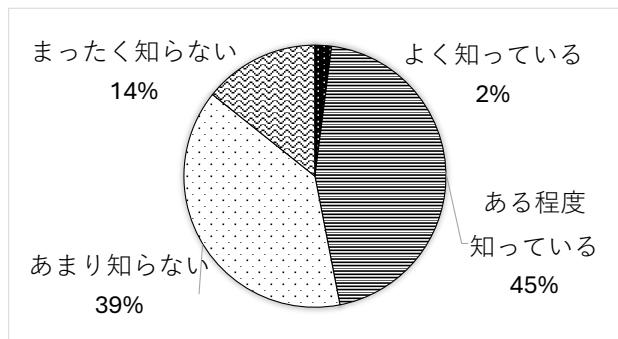
6. 国際卓越研究大学制度およびその応募について、意見があればお書きください。 (15)

- 前回は「構成員の意思統一不足」が問題視されたにもかかわらず、その対応が説明動画の配信にとどまっている点は、構成員を軽視したトップダウン的手法であり、「自由の学風」に反すると強い違和感がある。
- 出演教職員の選定プロセスが不透明であり、彼らが「説明の道具」にされたように見えることは問題である。
- 文学部・人文学の立場から見ると、応募のメリットは少なく、デメリット（研究・教育環境の悪化、価値観の歪み）の方が大きい。
- 資金確保の必要性は理解できるが、その手段として本制度だけに依存すべきではなく、一概に肯定も否定もできない。
- 制度が大学運営や労働環境に過度な制約（手かせ・足かせ）を課すのであれば、再応募は慎重であるべきだ。
- 「選択と集中」によって学内外の分断や排除、歪んだ競争が生じる危険性が高い。これは過去の政策の失敗からも明らかである。
- 大型装置・大規模組織を要する分野に有利な一方、現状維持こそが卓越性である分野（多くの人文系など）を巻き込むべきではない。
- 資金運用や収益性を重視する「資本主義的大学モデル」は、研究・教育内容を歪める恐れがある。
- 研究力低下の根本原因（運営費交付金削減）を是正せず、同じ発想の制度に固執する政府・文科省の姿勢には強い疑問がある。
- 分野横断的協働や学生支援など一部に評価できる提案はあるが、商品化・市場化される成果への過度な重点化は問題である。
- 応募・改革を進めるなら、教職員・学生の過半数の納得と、部局・学問の性格に応じた柔軟な改革、そして十分な情報公開と議論の場が不可欠である。

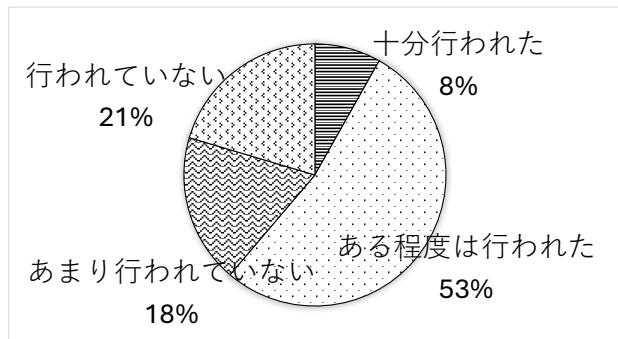
●全員にお聞きします（デパートメント制）

京都大学の国際卓越研究大学への応募にともなって行われる大学改革の中核として、デパートメント制の導入が予定されています。デパートメント制は、国際卓越研究大学の採択いかんにかかわらず、今後徐々に導入され、3年後には完全移行する予定と説明されています。

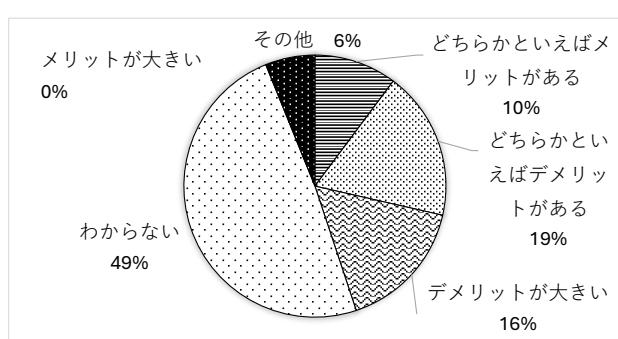
1. 導入が予定されているデパートメント制について、どの程度ご存知ですか？（49）



2. デパートメント制について、説明や議論が十分行われたとお考えでしょうか？（49）



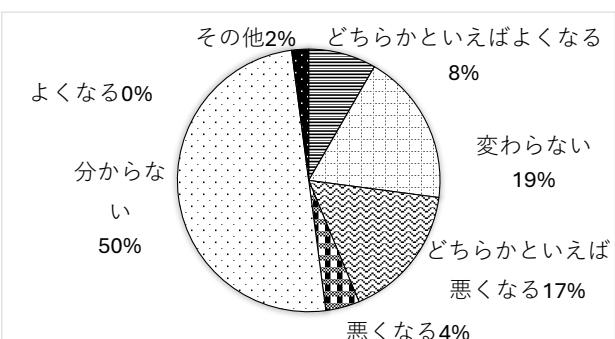
3. デパートメント制への移行にともなって、現在大学運営費として部局に配分されている予算にくわえて、5つの評価軸COMONにもとづいて研究評価を行い、その評価に応じて予算配分が行われる部分が導入されると説明されています。このような評価の仕方とそれに基づく予算配分について、どのようにお考えでしょうか？（49）



その他に寄せられた意見

- ・大規模予算を必要としない分野にとっては、新たな評価軸の策定自体が大きな負担となりうる。
- ・国際卓越大学制度への参加は、部局ごとに参加・不参加を選べる柔軟な仕組みが望ましい。
- ・人文系の研究への理解の有無が重要であり、評価軸（「5つの評価軸 COMON」）について十分な情報共有が必要である。

4. デパートメント制の導入によって、研究時間を確保したり、研究機器を整備する等を通して、「すべての学術領域の研究力を強化していくこと」を目指されています。あなたの研究環境は、この導入によって、どのように変化することが予想されるでしょうか？（48）



その他に寄せられた意見

- ・当初は大きな変化はないと考えられるが、デパートメント再編が進むことで学部との不整合や、学際的・複合的な専修構成とのミスマッチが生じ、長期的にはさまざまな弊害が生じる可能性がある。

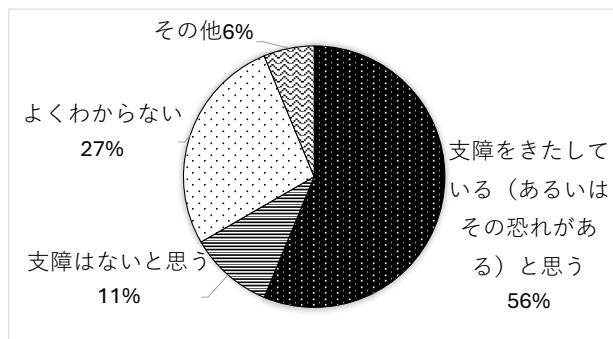
5. デパートメント制について、意見があればお書きください。（12）

- ・拙速な「改革」により、十分な検討や財源確保の見通しがないまま、現場にだけ負担が増すのではないかという強い懸念がある。
- ・文学研究科では、小講座制の弊害や准教授以下の研究環境の問題はすでに相当程度解消されており、デパートメント制の必要性は乏しい。
- ・評価に基づく予算配分は、評価作業自体に多大な時間を要し、研究時間を圧迫する可能性が高い。
- ・真に独創的な研究ほど評価に時間がかかるため、「現在中心主義」の評価は長期的な学問の発展を妨げかねない。
- ・人文系において学部教育と切り離して制度設計が進められている点は、次世代育成に悪影響を与える危険がある。

- ・文学研究科と人文研など、隣接組織との関係や役割分担が不明確で、分断や対立、士気低下を招く恐れがある。
- ・会議や手続きが増えるだけで、実質的な研究・教育のメリットが見えにくい。
- ・「選択と集中」や資金獲得競争が強化されることで、研究分野間の不公平や切り捨てが進む危険がある。
- ・研究費を多く得にくい分野も含め、すべての分野が安心して研究できる環境を大学全体で守るべきである。
- ・分野差（文系・理系）や教育・研究の特性を踏まえた十分な議論と時間の確保が不可欠である。

●全員にお聞きします（経理業務負担）

1. 教室運営費や科研費などの経理作業の負担が、研究や教育活動に支障をきたしている（あるいはその恐れがある）と思いますか？（48）



その他に寄せられた意見

- ・現在は専修で事務補佐・OAを雇っているため大きな支障はないが、その費用を自身の研究費から捻り出しており、今後の継続性には不安がある。
- ・経理作業は個人的に苦手ではあるものの、予算計画や使用責任は研究者本人に前提として伴うため、他の事務作業と比べて特別に負担とは断定にくい。
- ・可能であれば、経理作業は行わずに済む方が望ましい。

2. 負担に感じる作業についてご自由にお書きください。（22）

- ・毎年変わり複雑化する経理・事務システムに追いつけず、差し戻しが頻発している。
- ・bt-Aceによる出張申請（SPRING採択学生分を含む）が煩雑・不明瞭で、不備指摘が多い。
- ・出張ごとの入力作業、申請、手配（チケット等）に過度な時間がかかる。
- ・例外処理（謝金がある場合の紙提出など）が多く、手続きが一層複雑になっている。

- ・旅費申請・精算に関する細かい規則で、事務との往復対応が必ず発生している。
- ・書類作成・検収・予算入力などの事務作業量が多すぎる。
- ・事務・専修運営業務が積み重なり、気づかないうちに疲弊している。
- ・システムが使いづらく、ストレスを強く感じる。
- ・研究実態を理解していない、自己目的化した手続きが増えている。
- ・特定業者に有利な非効率な仕組みに感じられる部分がある。

3. 負担に感じる作業について、どのような改善が必要だと思われますか。ご自由にお書きください。（21）

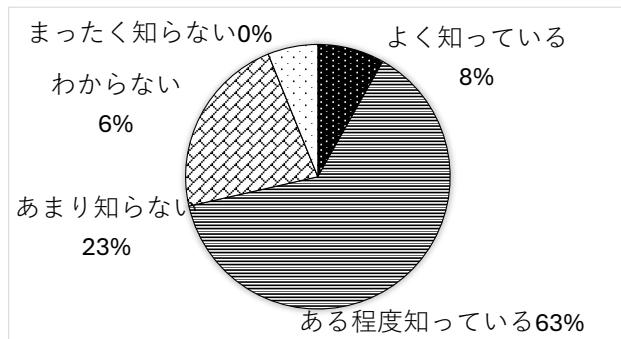
- ・事務専門職員・支援職員・秘書等の人員を増やし、教員の事務負担を軽減すべきである。
- ・系・専修・研究科単位で、経理・事務手続きに特化した職員を配置することが望ましい。
- ・bt-Aceを含むシステムの抜本的な改善（使いやすさ・直感性の向上）が必要である。
- ・入力項目の削減、用語の平易化などにより、システム・手続きの簡素化を図るべきである。
- ・事前チケット購入の廃止など、研究実態に合わない制度の見直しを行うべきである。
- ・紙提出・押印などのアナログ作業をさらに削減すべきである。
- ・事務処理の過剰な正確性・厳格さ（過剰チェック文化）を見直し、柔軟性を確保すべきである。
- ・共通システムの統一と、部局間ルールのばらつきの解消が必要である。
- ・研究・教育の現場を理解した管理職・事務担当者の配置が不可欠である。
- ・制度設計・改善にあたっては、現場教員への十分なヒアリングを前提とすべきである。

●全員にお聞きします（吉田寮問題）

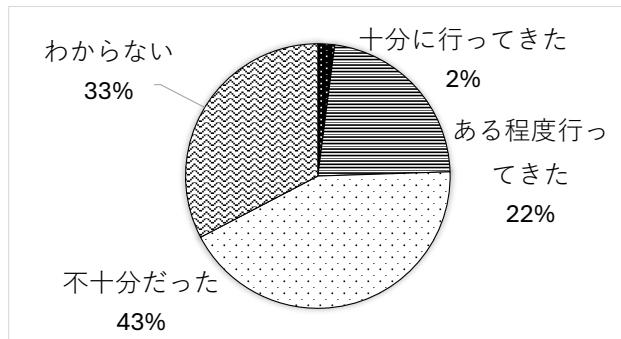
京都大学が吉田寮の寮生・元寮生を対象として吉田寮現棟・食堂の明渡しを請求した民事訴訟は、2025年8月25日に和解が成立しました。この裁判は、2017年に京都大学が吉田寮の寮生退去の基本方針を発表し、寮生側がそれに反発して居住を続けたため、2019年に明渡しを求めて大学側が提訴しながらも、2024年2月16日の一审判決で寮生側の主張を一部認める判断がなされ、大阪高裁の控訴審において和解協議が進行していたところです。和解は、寮生側が2026年3月までにいわゆる現棟を明け渡すかわりに、在寮契約の存在を認め、

京大側が5年以内に現棟の補修を行うこと、補修終了後寮生側にお資格がある場合には入居を認めることなどを定めています。ただし、和解成立後の京都大学と寮生側のそれぞれの声明を見る限り、現棟の補修・建替えの方針や今後の対話の方法など、両者にまだかなりの隔たりがあることがわかります。

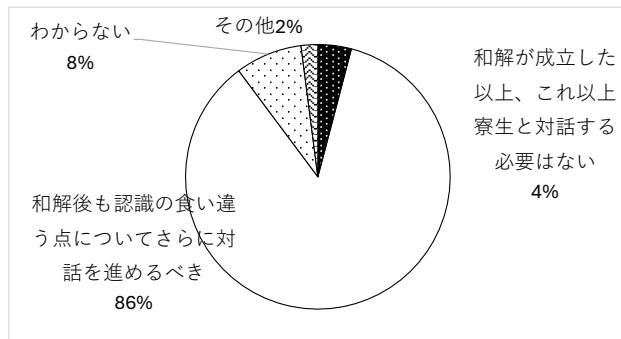
1. 吉田寮の裁判をめぐる一連の動きについてどの程度ご存知でしたか？(49)



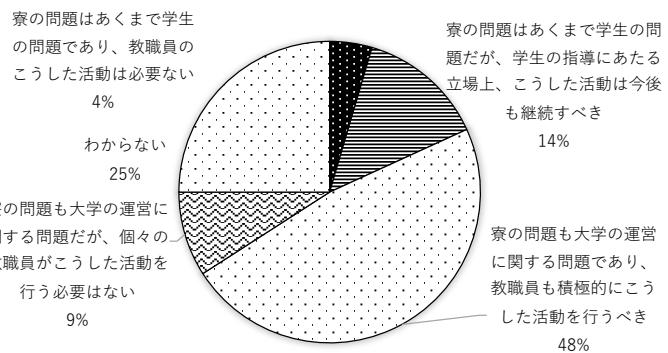
2. 大学執行部は学生との対話による問題解決の努力を十分に行ってきましたと思いますか？(49)



3. 吉田寮をめぐる一連の問題について、京都大学執行部が取るべき対応についてあなたの考えに一番近いのはどれですか？(49)



4. 文学研究科では、和解成立に先立って、教員有志によって理事に和解協議を申し入れる教授会決議案が出され、決議そのものは否決されたものの、最終的に2025年1月17日に31名の有志の連名で理事への申し入れを提出しました。こうした教職員の活動についてどのように思いますか。(49)

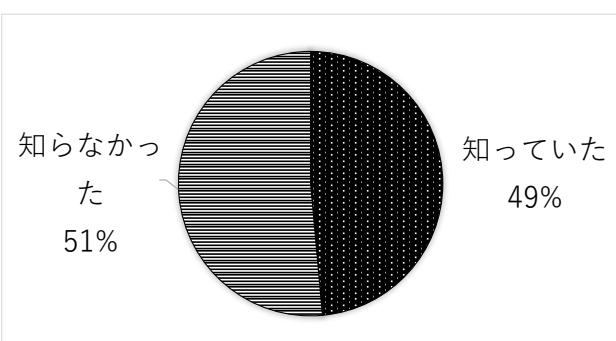


寄せられた意見

- ・吉田寮の問題は基本的には学生の問題と考えられるが、大学の自治や教育の方向性にも関わる側面があり、多様な受け止め方があり得る。
- ・教職員がこの問題にどう関与するかは、各人の考え方や良心に委ねられるべきである。
- ・長年学生として在籍し、支援に応えようとする寮生の存在にも配慮が必要である。
- ・吉田寮の問題は大学運営とも関わるため、教職員が見守り、必要に応じて意見を述べることは重要である。
- ・本来は大学当局が早い段階から対話的な対応を取っていれば、教職員が研究外の負担を担う必要はなかったのではないかという問題意識が示されている。
- ・寮生の主張に納得できない。
- ・吉田寮問題に関する訴訟について、大学が実際に支出した費用の開示を求めたい。

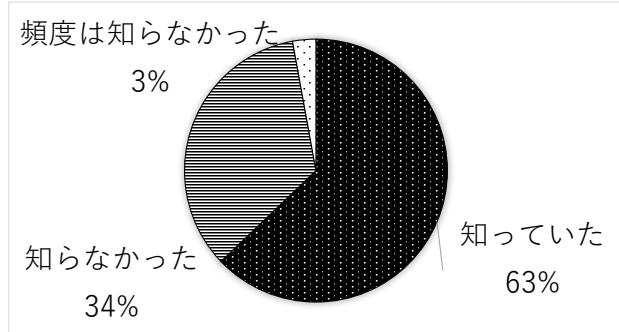
●文学部支部組合員の方にお聞きします

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？(35)



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？

(35)



3. 今後も継続したほうがよいと思う取り組みを教えてください。（複数回答可）

支部総会：21

アンケート活動：21

機関誌『けやき』の発行：21

研究科長懇談会：20

新入教職員歓迎茶話会：19

組合員親睦会：19

退職者・異動者送別会：19

博物館見学会等のレクリエーション：17

月1回の支部懇談会：12

●全員にお聞きします

4. その他、教職員組合や文学部支部に関するご意見・ご要望を自由にお書きください。（12）

- ・組合による処遇改善・雇用維持への尽力に対し、感謝している。
- ・支部委員・委員各位の時間と労力に感謝している。
- ・組合活動への職員（特に事務職員）の参加がより重要ではないか。
- ・学振特別研究員の「雇用関係の有無」に関する認識のズレについて、正確な整理・周知を求める。
- ・支部委員の業務負担が過大にならないよう、効率化・縮減を図る必要がある。
- ・必要に応じて、過去の委員等にも業務を分担・依頼していただきたい。
- ・目立たなくとも持続可能な形で、地道な活動の継続をお願いします。
- ・事務室・共通事務の職員への組合勧誘（ビラ配布）活動は有意義であり、継続をお願いします。

※今回のアンケートの自由記述の中に、個人情報および組合内部情報の取扱いに関して、十分な配慮がなされていないのではないかという趣旨のご意見が寄せられました。これを受け、文学部支部では、可能な範囲で事実関係の確認を行うとともに、中央役員や支部委員経験者に対して、組合内部情報および個人情報の取扱いについて、改めて注意喚起と確認を行いました。

個人情報や内部情報の管理は、組合活動の信頼性と安全性を支える極めて重要な基盤です。意図の有無にかかわらず、情報が不適切な形で共有されるこのないよう、改めて、すべての組合員の皆様におかれましては、情報の取扱いに十分ご留意いただきますようお願いいたします。

今後も、安心して参加できる組合運営のために、適切な情報管理の徹底に努めてまいります。