

総長: 教員の話になるが、プロジェクト等の任期付き雇用の非常勤教員を科研費で雇用できないかと国大協では考えている。例えば常勤教員が定年まであと数年ならば、その残年数を年俸制に替えて科研費の直接経費で雇用し、常勤枠を空ければ、そのポストに非常勤の若手教員を常勤として雇用できる。これを東大が提案し国大協として申し入れている。現制度内での最善策だろうと思う。

今、一番問題なのは若手任期付き教員が増え、常勤職員ポストがどんどん削られている状況。こうした方策で凌がなければならない。



組合: 定員削減が厳しすぎるというのが私たちの実感です。

総長: 何とか止めたいと思っているが、自立

資金の問題がある。間接経費を充ててもいいが、間接経費自体も不安定財源で、どの程度まで安定的に毎年確保できるのかが定まり、それを自由に使えるようになれば削減を止めてポストを増やすことができる。

組合: 近年、外国人教員枠が決められたが、なかなか適任者を得られない状況だ。しかし、その枠は変わらない。一方で優秀なポストが職を得られず矛盾を感じる。一人でも助教に採用することができれば周りのドクターコースの学生の気持ちも随分変わると思う。

総長: 理学研究科長の時も大きな問題と感じていた。ポストからは、助教の採用がないと、先のステップが見えない。助教を増やさねばならないと考えている。

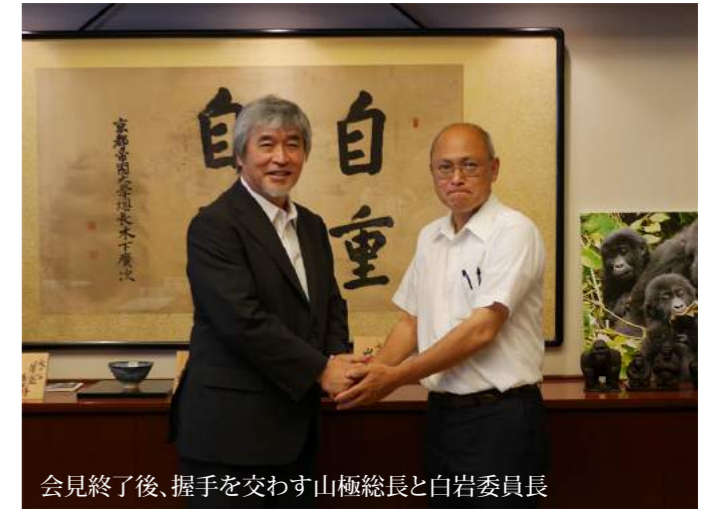
総長: いろいろと努力はしていくが、今後も厳しいご意見を含めてご助言をいただければと思います。

組合: よろしくお祈りします。本日はありがとうございました。

職員組合ニュース

〒606-8317 京都市左京区吉田本町 TEL: 761-8916 内線: 7615(本部地区) FAX: 751-8365 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp/> Email: office@g.kyodai-union.gr.jp

山極総長との 挨拶会見



会見終了後、握手を交わす山極総長と白岩委員長

京大職組は2017年8月10日、山極壽一総長と会見を行いました。これは組合の役員交代にともない、毎年恒例で実施されているものです。法人側から山極総長、森田理事、横山人事課長、職員組合から白岩委員長、川島副委員長、南副委員長、廣瀬書記長、根田書記次長、末益書記次長、栗山書記次長が出席しました。

軍事研究にかかる本学の指針について

組合: 3月に日本学術会議(以下、「学術会議」)が軍事研究にかかる声明を発し、これまでの学術会議の声明を継承することが報じられた。声明検討過程で山極総長は委員として大きな貢献をされた。現在、本学でも声明に沿って指針を検討中であると聞かすが、その状況をうかがいたい。

総長: 学術会議の「軍事的安全保障に関する声明」は、非常に大きな反響があった。様々な意見が寄せられ、メディアの取り扱いも賛否分かれている。声明は、企業や防衛省の研究者に対してでなく、基本的に大学教員に対して発されている。自衛隊の存在に関しても言及してい

ない。学術会議として軍事と学術が接近し危険を孕んでいく情勢に対し警告を発することで一致した。私も委員として参画したが、主張したのは、もう少し打ち出しを強くしないと各大学でバラバラの判断をしかねないという懸念だ。軍事研究は防衛装備庁だけでなく、米国防総省の資金や、日本の研究者が渡米し軍事に関係する研究をして持ち帰る場合など裾野は広がっており、指針を各大学で作ることは大変難しいと思われた。10月に学術会議会員の半数が改選されるが、引き続き日本の学術の中で軍事と接近することを審議し討論する委員会をつくる方針が申し送られた。

【次頁へ続く】

京都大学職員組合 加入申込書

ふりがな	性別	申込日	年	月	日
所属部局:	部署:	生年月日			
職種/職名:	(例: 教員/准教授)				
雇用形態:	<input type="checkbox"/> 常勤 <input type="checkbox"/> 有期雇用 <input type="checkbox"/> 時間雇用 <input type="checkbox"/> 再雇用 <input type="checkbox"/> その他 (
組合費:	<input checked="" type="checkbox"/> 給与控除(通常はこちら) <input type="checkbox"/> 給与控除以外の徴収法を希望()				
E-mail:	@				

あなたも組合に!

お申し込み

FAX:075-751-8365
<http://join.kyodai-union.gr.jp>

ご記入頂いた事項は「個人情報の保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取扱いをいたします。

連絡先

京都大学職員組合 事務所
〒606-8317京都市左京区吉田本町
TEL:075-761-8916
FAX:075-751-8365
内線:7615(本部地区)
Email: office@g.kyodai-union.gr.jp
URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp>

本学では、部局長会議の下でWGをつくることが承認された。学術会議が公表している膨大な資料も参考にWGで検討してもらっている。

今夏中は難しいが、次の防衛装備庁の公募に間に合わせるためにも、今年度中に出さなければならないと思っている。今年度の防衛装備庁への応募には多くの大学が自粛したが、指針を作るとそれが免罪符になり、応募者も出てくるだろう。また、一部メディアでは(指針で)大学が自由な研究を妨げようとしているとの論調があるが、そうした声が学内から出てくると逆の意味で問題が出てくる。

私は京都大学の総長として、学術会議の声明を活かした指針をつくりたいと思っている。検討に検討を重ねた上で、部局長会議、教育研究評議会、役員会に諮る必要があり、各教員からの意見も得たいので、ある程度時間を要する。

組合: 同僚の研究者と話をして、この件への関心は非常に高い。自由な研究ができなくなってきていると感じていて、公開性を妨げる力が働くのはよくない。

総長: 防衛装備庁も考えていて、今年度の募集から「公開を妨げることはない」と募集要項を変えてきた。厚労省など他省庁から寄せられる研究と同様にしようというのだろう。一番の論点は、これらが委託研究であるということ。科研費ならテーマは研究者が決めるが、委託研究は委託元が入口から出口まで絡んでくる。防衛装備庁なら防衛装備のための研究を委託する。やはりそこは入口で判断しなければならない。デュアル・ユースといっても、防衛装備の目的が主なのだから、そこは一定の判断をもって選択すべきだというのが学術会議の見解だ。一方で、軍事品の研究開発や、その輸出を手掛ける企業もあり、こうした企業との産学連携で各大学に研究費が入ってくる場合にはどうするのかといった線引きが難しい問題もある。

いかに基礎研究であっても、それが軍事に

用される可能性について一定の歯止めをかけなければならない。それは誰が、どういう機関がかけるのか、ということ国民に投げかけて討論を導いていく責任が学術会議にはある。

京大総長として、国大協会長として苦しいのは、国立大学に「国策に資する教育・研究」が求められるということだ。おそらく法人化後に付け加えられた文言だろう。

「国立大学は国のお金を使ってやっているなら国の言うことをきくのは当たり前」という風潮が強まっている。国立大学は自立したフィロソフィーで教育・研究をするという文化を社会に根付かせていかないと、「国の言うことをきかないならお金を減らせ」といった意見がどんどん出てくる。本学の教員の先生方、あるいは職員、学生の人にもボトムアップで、大学の自立、学問の自由、大学の自治について社会にしっかりと訴えてほしい。

組合: 京大がどんな指針を示すかということは注目されている。京大らしい態度を示されるよう期待する。

京大が指定国立大学に指定されたことについて

組合: 指定国立大学については、部局教授会レベルでほとんど紹介されていないが、どういう考えのもとに申請されたのか。

総長: 毎年財務省に運営費交付金増額を要請してもそれほど期待できない。大学が自立的な資金を持たなければ自由な研究はできない。自立的資金を増やすには寄付税制を改め、土地等の評価性資産を寄付してもらえようにしてほしい。今は非常に制限が厳しい。例えばホールディングスに対して投資できるようにし、京大がビジネスをある程度できるようにし、その収益で英米のようにきちんと大学が自



立的な資金を持つことが、自立への第一歩だと思う。

指定国立大学への申請も自立的資金を得る方策の一つで、政府や財界から動かされるということではなく、大学が自立して自分たちで指針を立てていくことを国際的に示し、その上で政府の承認を得ていくものだ。

組合: いろいろな教育プログラムが入る度に事務職員や非常勤職員の方に仕事を担ってもらっているが、その業務量の増大は限界に達しており、これ以上に悪化しないようにしていただきたい。

5年雇止め・無期転換、 同一労働・同一賃金について

総長: 運営費交付金の削減で被害を被るのは、人件費や物件費の削減。物件費を減らすと教育・研究が動かなくなり、人件費を削減すると仕事が増える。国大協案件で財務省や与党議員と話す機会があったが、5年を超えると無期転換権を得る改正労働契約法のルールがネガティブな捉え方をされている印象だ。研究現場には様々な雇用・勤務形態で働いている人がおり、現在の一時的取り扱いが問題視されているようで、その動向には注目していく必要がある。

組合: 「同一労働・同一賃金ガイドライン(案)」を厚労省が示し、非正規職員の待遇改善が流れになってきていると思うが。

総長: 流れにはなっている。ブラック企業への対策とか、労働の量・質に見合った賃金を与えるという基本的な方針には賛成する。

ただ、いわゆる非常勤職員をたくさん抱えているところは、もうお金がつかない。

京大でも人件費は削減されながらも常勤職員



給与は国家公務員並に維持している。今季人勤でどの程度増額になるのかはわからないが、予備費を当初から確保している。京大は持ちこたえているが、他の国立大学はもう無理だ。代替財源もなく運営費交付金でやるしかない。物件費を削るしかなく、もう限界だというのが地方国立大学の現状だ。各大学も組合と話し合い、方策を模索されている。仕事の継続性が重要ということと、個人の能力が活かされ昇給も確保されなくてはならないが、財源がなく年限(5年)を区切らざるを得ない。

雇用が継続されないで、必要な人材、必要な処遇が継続できないというのが各大学の共通認識で、今の法律の中でどうやって改善していくかが大きな課題だ。

組合: 京大では教員、職員(事務・図書・技術)、非常勤職員、派遣職員の方を含めて一緒に仕事をしている。しかし、その格差は、ものすごく広がっている。非常勤職員の方に近くで働いてもらっているが、前向きに仕事をされ、確実に京都大学の教育研究を担っている。必要だから来てもらっており、こうした格差がいつまでも許されているのはフェアではない。こうした問題が社会的に認知されてきたからこそ、政府も指針案を示している。それが否定されるのなら、格差を容認してしまうことにならないか。

人事課長: 同一労働・同一賃金と無期転換のことは少し内容が違うので、一緒に論じることは難しく、整理が必要と思う。

組合: 個別の課題については、また交渉で取り上げるので、その時にはよろしく願います。

【次頁へ続く】

