

# 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 FAX: 751-8365 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp/> Email: [office@g.kyodai-union.gr.jp](mailto:office@g.kyodai-union.gr.jp)

京都大学にようこそ。  
**私**たちは、京都大学で働く仲間です。雇用や労働条件の維持向上をめざして日々活動しています。  
**職**員組合に加入して活動すると、部局や職種を超えた人脈が拡がり、仕事にも役立ちます。  
**他**の国立大学、公務員、民間の労働組合とのつながりもあるため、大学や働くものをめぐる様々な情報も多く得られます。ぜひ、この機会にご加入ください。

この秋に着任されたみなさん  
 京都大学には職員組合があります

組合員のみなさんへ

新規採用、異動、転入などで新たに職場に着任された方へ、組合加入のお声がけをお願いします。職場に着任された方をお知らせいただければ、組合事務所から職員組合の案内資料一式を当該の方に直接お届けします。

京都大学職員組合  
**組合費 半額**  
 キャンペーン  
 最大15ヵ月間 今がチャンス!

## 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江田委員長

京大職組は2018年9月11日、山極壽一総長と懇談を行いました。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、中村総務部長、横山総務次長、上野山人事課長が、職員組合から江田委員長、廣瀬書記長、川島副委員長、田中副委員長、根田書記次長、末益書記次長、栗山書記次長、辻書記次長が出席しました。

### 人事給与マネジメント改革について ～安易な成果主義には反対。この秋が正念場～

**組合：**組合は政府が進める国立大学の人事給与マネジメント改革【2p コラム参照】の動向を注視している。国大協会長としての見解は6月28日の声明で示されているが、京大総長としての山極先生のお考えはどうか。

れている。国大協としてはきちんと業績評価をしており、教員間に給与格差が出現しているとエビデンス〔根拠となる事実〕を挙げて反論している。

**総長：**この2年～3年、総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）はじめ政府のさまざまな委員会で大学のマネジメントが悪いために生産性が低いという意見が表明さ

内閣府・文科省は年俸の基本給と業績給の比率を50:50にしると言ってきたが、京大総長としてはほとんどない話だと思う。そんなに業績給の比率の大きな大学は米国にもないし、専門分野によって事情が異なるのを無視して一律に比率を決めることはできない。

【次頁へ続く】

京都大学職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな 性別 生年月日

---

所属部局: 部署:

---

職種/職名: (例: 教員/准教授)

---

雇用形態: 常勤 有期雇用 時間雇用 再雇用 その他 ( )

---

組合費: 給与控除(通常はこちら) 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](mailto:office@g.kyodai-union.gr.jp)  
 URL: <http://www.kyodai-union.gr.jp>

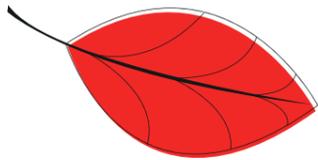
**総長**：また年俸制の導入割合を運営費交付金に反映させると言い出しており、争っている。もうひとつ、従来の退職金分割・前払いの年俸制ではなく、退職金付きの年俸制を主張しており、それが各教員にどのように影響するのかを検討している。このような強硬な提案に対して、京大としては国大協と足並みをそろえて意見を言っていくつもりだ。

**組合**：2019年度から年俸制を順次導入というスケジュールについての議論状況は？

**総長**：そうなる見込みは強い。我々としては第4期〔2022～2027年度〕の導入にしてくれと言っているが、財務省提案に対して文科省の立場は弱い。10月には概要が決まるだろう。

各大学に給与データを出せと言われていて、旧七帝大で出していないのは京大だけになった。このまま頑張るのは難しいかもしれない。

**組合**：昔に比べて現在の教員は何倍も働いている。



**総長**：法人化後、人員が減り、業務が増えた結果、各教員の研究時間が減っている。論文数が減ったのはそのためだと主張しているが、財務省も産業界も頭が固い。

**組合**：成果主義的な給与体系が組織の業績向上につながらないことは、経営学では結論が出ている。根拠や論理に基づかないで議論が進むことを憂慮している。

**総長**：相手側も自分に都合のよいエビデンスをもちだしてくるので困っている。大学設置基準大綱化（1990年）以後の取り組みの総括を求めているが、反省しない。

年俸制だけでなく、月給制の場合でも評価せよと言われていて、これにどう対抗するか、今が大学の正念場だと思っている。もうひとつは運営費交付金以外の自主財源をいかに確保するか。京大オリジナルの設立など、プロポストを中心に議論しているところだ。

**組合**：我々がおかれている状況に対する危機感を共有できたと思う。

## ●コラム「人事給与とマネジメント改革」とは

今年6月22日に開かれた国立大学法人等人事担当幹部説明会の場において、文科省高等教育局国立大学法人支援課作成の資料「人事給与とマネジメント改革の動向及び今後の方向性」が配布された。その眼目は、年俸制の導入を一気呵成に進めることにある。若手研究者の活躍機会の創出と人材（とくにシニア教員）の流動性向上のために、年俸制の導入を重視する政府の見解はこれまでの閣議決定文書においても示されてきた。今回の資料では、①退職金の分割・前払いではない年俸制の導入、②業績評価でマイナス評価の場合は従来型月給制よりも低い年俸となることもありうるモデル例の提示、③2018年秋頃にガイドライン制定、2019年度より各国立大学法人において見直し後の年俸制を順次導入、というスケジュール設定等の点で、従来より踏み込んだ内容となっている。

国立大学協会（国大協、山極壽一会長）は6月28日付で声明を発表し、人事給与とマネジメント改革は必要であるが、教育研究活動の活性化を促進することを第一義とすること、教育研究環境の改善につながるものであること、安定した財政的・制度的基盤が必要であること、等の条件を提示し、年俸制の安易な導入に慎重な姿勢を示している。

## 5年雇止め問題について

～負の方向に振れないようにしたいと思っている～

**組合**：賃金の体系や定員削減の問題、とりわけ5年雇止めの問題といった問題につきましては、私たちは法人とは違う考えを有している。

**総長**：雇止めの問題は、非常に難しい問題だと思っている。各大学、東大や阪大でも苦労している。京大は実情に合わせて、なるべく今の制度をきちんと守りつつも、何かいい方策ができないかということで考えている。特例事項を設けていることはご存知かと思うが、特例事項は特例事項であっ

て、すべてを特例事項にするわけにはいかない。そのあたりのきちんとした論理立てというのを、どこまでできるかというの

を、ずっと人事制度検討委員会でやっていただいているが、そこでも是非、色々意見を言っていたきたい。負の方向に振れないようにしたいと思っている。



## タテカン問題について

～決して今の状態が100%良いとは思っていない～

**組合**：立看板の撤去問題について申立を繰り返しているところである。

**総長**：非常に悩ましい問題である。京都市内で京大だけが特権事項でこれまでの伝統的なタテカンを許すのかという意見が相当強い。私は一旦守った上で、京都大学がその制度の中で何ができるのか、とりあえずそう考えている。この制度自体も市民から色々意見が出ている。制度（条例）の見直しが来年、京都市議会で行われるそうだが、そういうなかで色んな京都市民が声をあげていただいて、京都大学を特例事項にするのではなくて、その景観条例というのがいったいどういうことを目指したものであるの

か、とりわけオリンピック・パラリンピックをめぐってインバウンドが出てくるわけなので、「京都」というものをどう考えていくのか、それぞれの組織が考えていかなければならない。その中で先ずは、京都大学が条例を守ることが重要かと思う。その上で何ができるのか、学生も教職員も自由な表現、外に向けた魅力ある表現がいかにできるか、そしてそれを京都市民、京都市にどう認めてもらうのかということを一方でやっていかなくてはならない。これには時間がかかる。試行錯誤的に色んなご意見をいただきながら、我々も考えていきたいと思っている。決して今の状態が100%良いとは思っていない。