

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

総長選挙にあたっての公開質問状

職員組合は2020年6月16日に「総長選挙にかかる公開質問状」を発表し、同7月3日に総長選考会議が発表した6人の候補者の方に回答を要請いたしました。7月10日(金)までに5名の候補者から回答が寄せられました。文面に手を加えず本紙に掲載いたします。(候補者氏名は五十音順/敬称略)。

回答

総長選考会議が発表した 6人の候補者

大嶋 正裕 (工学研究科)

北野 正雄 (理事)

寶 馨 (総合生存学館)

時任 宣博 (化学研究所)

湊 長博 (理事)

村中 孝史 (法学研究科)

総長選考会議の候補者名簿発表に先立ち、6月12日より学内予備投票が実施されてきました。



1 京都大学の存在意義と 進むべき方向について

我が国有数の学術教育機関である、京都大学の存在意義と今後進むべき方向についてどのようにお考えですか。

【大嶋】

世界トップレベルの研究の継続ならびに世界で活躍できる人材の育成を通して、国内はもとより世界のリーディング大学であり続けられるよう努力します。また、京都という地にある利点を生かして、体制に迎合しないユニークさと多様性を堅持し進むべきと考えます。

【北野】7/10までに回答がありませんでした。

【寶】

京都大学の存在意義、今後進むべき方向とは、世界規模で進む分断や対立を直視し、自由と自治の精神の下に、豊かな学知を生み出し、優れ

た人財を育て世に送り出して、地球社会の調和ある共存と持続的平和の確立に貢献していくことであると考えます。

【時 任】

京都大学は、国内外に誇る総合研究大学として発展しており、その先進性、独創性は、世界的に卓越した知の創造と行動力豊かな有為な人材の輩出につながっています。そして、自由の学風に基づく京都大学独特の雰囲気、学生、教職員を問わず構成員各自の日々の活動の源になっていると思います。しかし、国立大学法人化後に直面した大学改革、機能強化等の各種政府施策への対応は、ともすれば大学を構成する各部局、教職員、学生の活動を委縮させる状況を生み出し、本学が理想とする大学運営に少なからず負の影響を与えてきたと言わざるを得ません。私は、教職員、学生の皆さんが、本学の一員であることに誇りと自信をもって、その独創性に富んだ活力を最大限発揮できる研究教育環境を整えるべきだと考えています。その結果、多様な学術分野を包含する京都大学が、各部局の特色に配慮しつつ多分野共同体としての教育研究活動を国内外にアピールすることで、世界に冠たる総合大学としてさらに大きく飛躍することができると考えています。

【 湊 】

教職員用ポータルサイトのビデオメッセージで申し上げたので、御参照いただければと思います。

【村 中】

学問の府としての大学と、その基礎理念である学問の自由を尊重し、国立大学法人の枠組みの中で、京都大学を発展させていきたいと思えます。



政府の科学政策について

現在、国会において科学技術基本法の改正案を審議しています。改正案では、これまで科学技術基本法において支援対象から除外されてきた「人文社会科学」を支援対象に含めると同時に、「イノベーションの創出」という目的を掲げ、「研究開発の成果の実用化によるイノベーションの創出の振興」に務めることに重点を置いています。また、「科学技術・イノベーションの創出の振興に関する方針」にしたがって、国や地方公共団体に加えて、「研究開発法人及び大学等」にも、「振興方針にのっとり」活動を行なう「責務」が課されることとなります。この科学技術基本法改正案についてどのようにお考えですか？

【大 嶋】

人文社会科学が含まれたことは、大変よかったですと思います。これからのイノベーションは、単に、素材の開発や道具の開発だけでは決して達成できないものになってきています。人文社会科学と理学・工学・医学などの理系の学理との融合があればこそ果たせるものになってきていると感じています。課題として、大学において、どう文理の融合を促進していくかです。それぞれの分野でしっかりとした基盤をもって学理を進めた上で、融合できる適切な場をどのように提供していくかをしっかり考える必要があります。

【北 野】7/10 までに回答がありませんでした。

【 寶 】

私は長年防災研究に携わるなかで、基礎研究と応用研究の連動の重要性を痛感してきました。しかるに本法改正案は、「成果」と「実用化」が強調されているため、基礎研究の持つ意義が軽んじられる可能性があります。京都大学は基礎・応用双方の研究に従事する幅広い研究者が揃っていることが強みであり、それは「実用化」という基準では推し量れない財産だと考えています。また、本法改正案では「人文社会科学」が支援対象となりました。これは評価できる側面もある一方で、その「支援」により人文・社会科学が「イノベーシ

今後の選考日程

7月20日(月) 意向調査

7月21日(火) 第二次選考①

(総長選考会議による面接対象者、再意向調査※の要否検討)

※二次選考①において再意向調査を実施することとなった場合
再意向調査

第二次選考②

(総長選考会議による面接、
総長候補者の最終選考)

ンの創出」という目的に向け、選別される可能性を含んでいます。結果的に、人文・社会科学にも「成果」と「実用化」が強調され、長い時間を通して育まれる人文知などが評価の対象となりにくくなる危険性があります。自然科学の基礎研究と同様、短期的で分かりやすい「評価」でのみ人文・社会科学の成果を評価しないことが、京都大学の伝統的な学知を育み、多くの国民から信頼を得てきたことを今一度振り返る必要があります。

【時 任】

これまで、科学技術基本法の支援対象外とされていた「人文社会科学」が他の学術分野と同等に同法の支援対象に加えられることは、一時報道されていた人文社会科学分野軽視の政府方針から見れば歓迎すべきことかもしれませんが、本来大学等のアカデミアで研究者が自主的、自発的に定めて取り組むべき研究目標・目的を、国主導の政策の一環として具体的な形で誘導されることには抵抗を感じます。「イノベーションの創出」に関して同様に、学術分野の自発的な発展、学理の確立という本質的な命題を顧みず、「成果の実用化」という表現に代表される出口指向重視の研究を推奨する施策だけでは、長期的な学術の発展は期待できないと思います。もちろん、応用・実用に近い分野での対応は積極的に進めるべきですが、純粋に学問的興味から取り組む基礎的な研究にも十分な理解と支援があるべきだと考えています。

【 湊 】

科学技術基本法制定後、四半世紀ぶりの改正ですが、これにより新たな五年ごとの科学技術基本計画が策定されるので重要であり、今回ようやく人文社会科学が対象に含まれたことは、京大が唯一指定大学構想の柱に人文社会科学の発信を掲げていることもあり、積極的に受け止めることができると思います。ただ、基本法制定に主に関わっている総合科学技術・イノベーション会議（CSTI）には、現在アカデミア（大学）に基礎をおく常勤議員が含まれていません。従って、人文社会科学のあり方やイノベーションの創出の考え方が、我々国立大学の特性や使命と一致するかについては、慎重に見極めていく必要があると思いますし、同法9条もそれへの配慮を求めているところです。

以上を踏まえ、京都大学の果たすべき役割を見定めつつ、国の政策に貢献できるよう努力したいと考えています。

【村 中】

法律は国民の意思を反映する国会で決められるものですので、国立大学法人として尊重すべきものであると考えています。また、この法律の趣旨は、今回の改正だけを取り上げて理解すべきでなく、法律全体をみて議論すべきであると考えています。



教員の年俸制度導入について

文部科学省は2019年に「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」を定め、全教員に対する業績評価の実施とその評価結果を給与（昇給）に反映させる仕組みの導入を推奨しています。近年では静岡大学や富山大学が全教員の年俸制に踏み切りました。本学においても、年俸制を導入していないために運営費交付金を減額されていることを理由として、年俸制度の導入を検討していると総務担当理事が組合に対して説明しました。教員を対象とした年俸制度導入についてどのようにお考えですか？

【大 嶋】

現在、本部の人事制度委員会と業績評価制度等検討会で、業績評価制度のありかた、また、それに関連する年俸制も含めた給与制度の在り方について検討しています。京大らしい制度はいかにあるべきか、構成員がやる気のでる制度にするためにどうあるべきかなど、議論を重ねています。拙速な導入は避け、合意をへて執行するべきと考えています。

【北 野】7/10までに回答がありませんでした。

【 寶 】

給与制度は教職員とその家族の人生設計に大きく関わるものであり、その変更には慎重を期すべ

きであると考えます。他方で、年俸制の導入は運営費交付金の増減と紐付けされている部分があるため、導入への圧力が強まっていることも事実です。しかし、現在のところ、「業績評価」の基準は分野によって差が大きく、不明瞭なままになっています。質問 2 の回答で述べたように、京都大学の強みは、多様な評価を前提とした、それ自体として認められるさまざまな教育・研究分野が存在することです。その意味で、拙速な「業績評価」及び年俸制の導入は京都大学の研究を弱めていく可能性があります。年俸制の導入に対しては、教員の意向を最優先に考え、それを希望する人、希望しない人の両者が京都大学で安心して働ける環境を維持していきたいと考えています。

【時 任】

まず、この質問の主題となっている「年俸制」という制度の定義と実態がどのようなものか、という点を明確にしないと適切な回答ができない可能性がありますことをご承知おきください。他大学が導入に踏み切ったという年俸制がどのような制度設計に基づくものか、詳細な情報を持ち合わせておりませんので、それらとの比較についてはコメントを差し控えますが、本学で現在検討されている年俸制度は、一時本学でも 60 歳以上の教員などに転換が推奨された“年俸制”とは異なる”新年俸制“と言われるものだと理解しています。その実態は、従前の俸給表に基づく月給制と実質的には大差ないものと聞いております。問題点としては、透明性・公平性を確保した業績評価の実施とその給与（昇給）への反映することが求められている点が挙げられます。しかし、これまで京都大学で実施してきた各教員への評価と給与（昇給）の関係が特に問題をはらんでいるものでなければ、新しい業績評価制度においても、各教員の業績が従来の評価システムと同等の基準で評価されるよう工夫されると期待します。

【 湊 】

京都大学でも従前以上に教員の流動化が進んでいます。その結果、現在のような年功的な賃金制度が必ずしも適切な処遇につながらない場面もあるのではないかと思います。また、教員によって、

教育、研究、医療といった本来業務や、入試や管理運営といった業務の負担にばらつきがあるにもかかわらず、それらが適切に処遇に反映できていない場合もあるように思います。国としては、教員の新しい年俸制（従来の退職金制度を残した形での年俸制）に移行することをすでに決定しているので、教員の業績を全体として適切に反映した年俸制のあり方について、全学での十分な議論により検討を進めるべきであると考えます。

【村 中】

「年俸制」が意図するものがはっきりしないように感じます。現在の給与制度は、いわゆる職能資格給制度ですが、年功的な運用がされている結果、「能力」に見合った処遇となっているわけではありません。また、手当の種類や額が限定されている結果、教員の負担を適切に給与額に反映できていない、という面もあるように感じます。そのような問題点を是正することは必要だと感じますので、年俸制を導入するなら、そのような改善が可能となるような内容とすべきでしょう。

質問 4 常勤教職員の削減計画について

本学では 2013 年に定員削減計画を定め、教員については准教授の人件費を 1.0 ポイントとして 2014 年から 8 年間で 282 ポイントの削減、職員についてはやはり 2014 年から 8 年間で計 263 人の常勤職員を削減することとして、その後この計画にしたがって常勤教職員削減を進めてきました。常勤教員が退職した場合の対応として、各部局は定年退職した場合にも後任人事の立ち上げを数年間見合わせ、助教を任期付きとするなどの対応を迫られてきました。常勤職員が退職した場合には非常勤職員（派遣職員を含む）で人員を補充する一方、事務の合理化を理由として職場単位の再編（文系共通事務部や理系共通事務部の導入等）を行い、財務会計システム、人事給与システム、教務情報システムの導入を進めてきました。その結果として、常勤職員の仕事量は増大し、休日出勤まで含む膨大な超過勤務を強いられている例も少なくありません。常勤教職員の削減計画についてどのようにお考えですか？

【大 嶋】

これ以上の教職員の定員削減は、4期においては、可能な限り避けられるよう、努力したいと考えます。定員削減が先にありではなく、仕事の効率化が先にあり、構成員のワークライフバランスを最適に保ったうえで、より大学が活性化するように人員配置を考えていくべきだと思います。

【北 野】7/10までに回答がありませんでした。

【 寶 】

教職員の削減方針は2013年の策定から7年経過し、雇用状況も変わってきました。若手教員比率を増やすことも実施されています。時間と仕事に追われる現状を改善し、教職員が本来あるべき姿に戻れるようにしたいと考えます。そのため、次期中期（第4期）においては、常勤教職員の削減を停止したいと考えます。

【時 任】

8年間にわたる常勤教職員の削減計画は、少なからず本学の活力低下を招いたと実感しています。教員については、各部局における新分野開拓への挑戦意欲がそがれ、人事計画の停滞や若手教員ポストの削減により研究教育両面での成果縮小と現員教員の負担増を招いています。職員の定員削減では、各種競争的資金獲得の結果必然的に増加する事務的業務、法人化後に新たに対応を迫られた各種法令順守業務など、多様化と増加の一途をたどる各種用務を処理するために非常勤職員での人員補充が必然の結果となっています。これらの定員削減計画の主な根拠となっているのが、国からの運営交付金定率削減への対応ということですが、それに加えて、全学的な新規人員配置事業への原資拠出も加わった結果であると認識しています。現在の削減計画終了後は、新たな定員削減は行わない方策を是非検討すべきだと思います。とは言え、運営交付金の削減が継続される中で、人件費に充当すべき財源を確保するためには、全学的資源配分の現状を精査し、経費節減を実現する必要があります。各種制度・事業の見直し、各部局との徹底対話、時代に即した事務的業務の効率化、

簡素化が重要だろうと思います。また、国に頼らない安定的な独自財源を確保する努力も必要と考えます。

【 湊 】

毎年度一定率の運営交付金の削減という現実があった以上、これまでの教職員削減計画はやむを得ないことであったと思います。加えて、定年後の再雇用職員の積極的活用や、各種合理化措置が行われてきたと承知しています。とくに職員については、業務の多様化と複雑化が進んでおり、今後も加重負担が生じないように、様々な工夫を考えていくことが重要であると思います。また、教員に関しては、とりわけ若手研究者にできるだけチャンスを与えることが重要だと考え、実際にもそのような施策を実施してきたところです。第四期からの運営交付金の交付方針がどうなるかはまだわかりませんが、少なくとも将来構想を明示して指定された我々指定国立大学に対しては、6年間の中期計画期間中は、固定的な運営交付金交付の仕組みにしてくれるよう強く文科省に要求しているところであり、事務組織の安定的な運営のためにも、この点はさらに要求を続けるつもりです。

【村 中】

技術が進歩していますので、業務の効率化が図れるのであれば、それは積極的に進めるべきですが、削減人数ありきの施策は大学運営にとって有益ではないと思います。ただ、運営交付金の削減や予算のあり方の変化といった国の施策に影響されざるを得ませんから、やむを得なかった面も大きかったと感じます。

教員ポストの削減は、教育・研究力にダイレクトに影響し、又、有期ポストへの転換は、研究者を志す人たちを減少させたのではないかと思います。また、事務職員については、非常勤の数ばかりが増加し、かえって人件費負担が増す結果となり、効率化に逆行しているのではないかとさえ疑われます。すでに、様々な努力がなされているとは思いますが、今後とも、制約のある中で、できるだけ工夫を続ける必要があると思います。

本学では時間雇用職員について「5年雇い止め」という原則にしたがって（一部の例外を除いて）経験と能力と意欲のある方々を雇い止めとする一方、人手不足の埋め合わせを派遣職員に頼ってきたために、派遣会社に膨大なマージンを支払って経費の増大を招いてきました。派遣職員は原則として3年で職場を交代しなくてはならないことを考えるならば、時間雇用職員の継続的な雇用を可能とする制度の導入により、教員—職員の安定した関係を築くようにする方が、よほど理にかなっていると考えられます。時間雇用職員の「5年雇い止め」制度についてどのようにお考えですか？

【大 嶋】

研究室・学科・専攻・部局あるいは本部で、5年以降の雇用に対して、どのように雇用経費を確保していくかが大きな課題かと考えます。時間雇用職員も、常勤教職員とともにそれぞれの役割において本学の教育研究を支える重要な柱と認識したうえで、議論を進めていきたいと思えます。

【北 野】7/10 までに回答がありませんでした。

【 寶 】

まず、共通事務部、専攻（あるいは教室）事務室における時間雇用職員の「5年雇い止め」は廃止します。有能な人財を継続して雇用することにより、関係する教職員の残業が減少したり、雇用に関わる経費負担を縮減したりできるのではないかと思います。研究室に所属する時間雇用職員の「5年雇い止め」については、研究室（担任教授）と専攻（教室）の合意のもとに、当該担任教授が在籍する期間は（研究室財源の保証があるならば）5年を超えても継続して雇用できるようにするなどの措置ができないかと考えています。

【時 任】

「雇い止め」制度の弊害として、経験と能力、意欲のある職員を失うことによる実務的な人的資源

損失、派遣職員での補充による人件費増という財政的損失は確かに実感する部局も多いと思えます。時間雇用職員の継続雇用を可能にする制度は、これらの問題点を解決するものと思えますが、一方で、継続雇用を可とする結果、既定の在職年数で無期転換の権利が発生することへの抵抗があるのも事実です。共通性の高い職種で、配置換え等が比較的容易な場合は、部局あるいは大学としての適切な処遇が可能な場合もあると思えますが、研究室と密接に連動した職員の場合、当該教員の定年退職や転出後の職員処遇が難しい状況が生まれます。有期雇用と無期転換の板挟みで、半年間のクーリングオフをやむなく実施して元職に復帰しておられる例も認識していますが、本質的な解決策とは言えないと思っております。

【 湊 】

いわゆる「5年雇い止め」については確かに問題が多いと思えます。時間雇用職員を雇用する財源は安定的でない場合が多く、経費が多少かかっても派遣職員に頼らざるを得ないのが現状と承知しています。これについては、主要11大学理事懇談会（RU11）でも議論になり、政府に改善に向けて働きかけをしていこうという機運になっています。多様な業務の増大により、時間雇用職員は大学運営の重要な要素となっているのは現実であり、外部資金の一層の拡大とその基金化を含む財源安定化の工夫も必要であろうと思えます。

【村 中】

本学では、労働契約法が改正され18条による無期転換制度が導入される以前から、5年上限の制度をもっていました。実際に、5年に渡って働く人の割合は少ないように感じます。また、どうしても必要な場合には5年を超えて働くことも認められており、上限は柔軟に運用されてきたと思えます。さらに、特定業務職員の制度も導入されており、無期への転換も法律ができる前から実施されています。その運用に問題があるようであれば、さらに検討すればよいのではないかと思います。

本学では 2018 年 12 月に「京都大学立看板規程」を制定し、翌年 5 月にこの規程を根拠として組合の掲示ボードを撤去しました。組合の掲示ボードは面積や色使いなど京都市の屋外広告物条例にすべて適合しているにもかかわらず、法人は、法人自身の掲げる屋外広告物の合計面積が、条例に定める合計面積を上回るためにこれを認めることはできないとしています。これに対して、組合は、撤去の法的根拠について説明もないままに長年の労使慣行を一方向的に反故にしたことに抗議するとともに、その後の不実な交渉により労働組合活動の自由を阻害し、これにかかわる個人の権利を侵害してきたことに異議申し立てをしてきました。組合の掲示ボード撤去についてどのようにお考えですか？

【大 嶋】

立看板の問題については、歩行者の安全性への配慮の方法、近隣住民の理解を如何に得るか、大学が京都市の中に作り出す景観とはなにかということも含めて議論を継続すべきだと思います。

【北 野】 7/10 までに回答がありませんでした。

【 寶 】

職員向けの連絡を主目的とするボードであれば、立看板規制と連動する必要はないと考えます。大学内の問題なので、話し合いで解決しましょう。

【時 任】

立看板問題に関しては、「立看規程」の制定により、条例遵守、景観・安全性の確保の観点から、その規格や設置場所等が定められたこと、また設置責任者や設置許可期間についても大学内の活動として適切なものとなるようにルールが定められたと理解しています。ただ、その後の立看文化等に関する報道等では、本学外構周辺における立看での対外情報発信活動が制限されたのは問題である、という扱いが多かったと思います。組合の掲示ボードに関する従来の労使慣行と「立看規程」の制定後の掲示ボード撤去については、そこに至る背景と詳細を存じ上げませんので、その是非をコメントすることは控えたいと思いますが、関係者間の努力による早期の解決を期待します。

【 湊 】

条例に適合するため、学生諸君にもご協力いただいているところであり、職員組合におかれましても条例を遵守しつつご協力いただければありがたいと考えています。

【村 中】

条例の詳細を承知しませんが、条例に違反しているのであれば、たとえ労使慣行が成立していたとしても、それは無効です。条例に違反しない範囲で、何ができるかを議論する必要があるでしょう。

あなたも組合に！

お申し込み

FAX:075-751-8365

<http://join.kyodai-union.gr.jp>

右のQRコードを用いてスマートフォンからのお申し込みもできます。



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り扱いをいたします。

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>

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 : @

京都大学職員組合中央執行委員会—公開質問状への回答に対する所見

京都大学職員組合中央執行委員会として、5氏の回答(質問1を除く)についての所見を記します。

【質問2】「政府の科学政策について」は、科学技術法基本法改正を基本的に歓迎する大嶋氏、湊氏、その問題点を強調する時任氏、寶氏、国会で決められた法律は尊重すべきとする村中氏で立場が分かれています。大嶋氏は人文社会科学が「振興」の対象に含まれたことは「大変よかった」として文理融合を推進すべきと論じています。湊氏は「積極的に受け止めることができる」と評した上で、法律の趣旨が「国立大学の特性や使命」と一致するかについて慎重に見極める必要があるとしています。他方、寶氏は「評価できる側面もある」としながらも、「成果」と「実用化」を強調する傾向のために自然科学の基礎研究と同様に「長い時間を通して育まれる人文知などが評価の対象となりにくくなる危険性」を指摘しています。時任氏は研究目標・目的は本来大学等のアカデミアで研究者が自主的・自発的に定めるべきであるとして、「出口指向重視の研究を推奨する施策だけでは、長期的な学術の発展は期待できない」と論じています。寶氏と時任氏の見解は、組合の見解に近いといえます。

【質問3】「教員の年俸制度導入について」は、大嶋氏、湊氏、村中氏は慎重な審議と合意形成を大切にしながら導入する方向を支持しています。理由として、従来の年功的な賃金制度は必ずしも適切な処遇につながらない(湊氏)、教員の負担を適切に給与額に反映する仕組みを考えるべき(村中氏)ということが挙げられています。時任氏は「透明性・公平性を確保した業績評価の実施」が問題点であり、従来の評価システムと同等の基準での評価が必要と論じています。寶氏は『年俸制の導入に対しては、教員の意向を最優先に考え、それを希望する人、希望しない人の両者が京都大学で安心して働ける環境を維持していきたい』としています。組合としては希望の如何を問わず年俸制導入に反対です。

【質問4】「常勤教職員の削減計画について」は回答者による違いが少なく、運営費交付金削減に対応するためにやむをえなかったという判断を示しつつ、2022年度に始まる次期中期(第4期)においては定員削減を停止する、あるいは可能な限り避けるという見解を示しています。その中で「第四期の6年間の中期計画期間中は、固定的な運営交付金交付の仕組みにしてくれるよう強く文科省に要求している」と記す湊氏の記述は注目に値します。

【質問5】「時間雇用職員の「5年雇い止め」制度について」は、村中氏以外の4氏は現状に問題があるという判断を示してはいるものの、この制度の深刻な問題点についての理解は不十分です。湊氏はここでも政府への働きかけを重視する考えを示していますが、すでに東京大学が「5年雇い止め」制度を撤廃している以上、政府の対応を待つ必要はないはずで、それでもこの制度が長く固定されてきた状況において、時任氏は配置換えが比較的容易な場合には「適切な処遇」が必要という見解を示し、寶氏は「共通事務部、専攻(あるいは教室)事務室における時間雇用職員の「5年雇い止め」は廃止します」という見解を示しています。組合として、寶氏が部分的にではあれ「5年雇い止め」廃止の方針を打ち出していることは評価します。

【質問6】「組合の掲示ボードについて」は、組合としては、京都大学立看板規程、さらに京都市の屋外広告物条例そのものに大きな問題があると考えているのでどの候補者の見解とも距離があります。湊氏と村中氏は、条例のどの条項に「違反」しているかと考えるのかの判断を示さないままに「条例の遵守」を求めています。大嶋氏は「大学が京都市の中に作り出す景観とはなにか」という着眼を示しています。寶氏は「立看板規制と連動する必要はない」と書いていますが、「職員向けの連絡を主目的とするボードであれば」という限定は組合が一般市民を含めて情報発信をしたいと考えている点と食い違っています。この点では、時任氏が「本学外構周辺における立看での対外情報発信活動が制限されたのは問題である」という認識に言及していることは重要と考えます。