

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@kyodai-union.gr.jp

湊新総長との あいさつ会見

職員組合は2020年10月21日、湊長博総長との懇談を行いました。例年は組合役員が改選される夏季に実施していましたが、今期は10月に総長の交代があったことから、この時期に実施する運びとなりました。法人側から湊総長、平井理事、中村総務部長らが出席し、職員組合からは、伊庭委員長、高山副委員長、根田書記次長、栗山書記次長が出席しました。

5年雇止め問題について

組合として長年取り組んできているが、5年を超える「例外措置」の部局間対応差が大きく、当事者に不公平感や不平等感が生じている。京都大学として本腰を入れて考えていただきたい。

総長 大学の機能を維持・機能強化するという観点から、時間雇用の方々に応援をお願いせざるを得ない状況が背景としてあったのだろうと思います。本当は「当座は仕方がないけれど、そういう状況をズルズル続けてはいけない」というのが主旨でしょう。でも、責任を持つ立場から言えば、それなりの人件費のラインをちゃんと保障した上で対応しないとあまりにも無責任なことになる、



伊庭委員長と湊総長との会見後の記念写真

ということとの間にジレンマがあったのだろうと思います。大学にとっての非常に有用な人達に対しては、財源さえ用意できれば色々な特例措置を使ってご本人の希望に沿って長くやって頂きたいという方向はだんだん出てきたと思います。もちろん、それが完全だと思っていません。ですからいっぺんには無理ですが、補助金などが切れても、5年・10年先には希望する人は無期化にしていこう、というプランニングはしています。これが完全にみなさんご希望通りということにはなっていないだろうとは思いますが、ただし、問題はこれからです。この第3期中期計画までは、本当に自動的に予算が減り、そのためどうしても定員削減となりました。その分を時間雇用の方々の援助を得るという形を取らざるを得なかったけれども、4期にかけてどうなるかが重要です。基本的には大学の運営は時間軸が企業より遙かに長いので、それを主張していきます。そのために、運交費というのは6年なら6年、「固定して下さい」とそれを強く主張しようと思っています。政策課題として必要なことは補助金などで対応し、ベースラインのところは従前プラスアルファで雇用を減らさず公共財として担保してもらわないと困ることです。

組合 繰り返しになりますが、部局間の差についてです。例えば、教員の方が外部資金を獲得し雇用する際に、当該職員さんが5年雇用の網に掛かった場合でも、例外措置により対応できる部局があります。一方、ほとんどこのような対応ができない部局もあります。「科研で5年間の雇用資金の調達が可能」であっても、5年雇用雇止めの網に掛かるとその時点で雇用が中止され、当該研究に慣れた貴重な人材を失うこととなります。今は正に制度の過渡期だと思います。そこをどう乗り越えられるかというのは、人為的な要素が非常に大きいと思います。この点について、大学全体として何らかの方向性を出して頂くことを要望したいと思います。少なくとも、部局間の差をできる限り無くしていただきたいと思います。

総長 おっしゃる通り、部局間の差というのは組織のスケールにもよるのですね。京都大学というのは良かれ悪しかれ非常に diverse です。学系というものをつくりましたけれども、学系はあくまでも人事をやるところなので、部局運営というところになれば、やっぱり教育・研究現場ということになる。個人的には、システムがあまり小さく分散するのはスケールメリットが失われる点が多いと思います。い

くつかのところ、少なくとも組織外形的にはまとまるというのは教員の研究活動やそれに付随する職員の待遇にも表れてきます。研究テーマはお互いにやりたいことを今まで通りやるのですけれども、お互いにちょっとずつ隙間のあったところがまとめられるのですね。そういう意味では、どこかで組織がある一定以上のスケールメリットを持つ必要がある。非常に小さいところで、かなり恒常的な職員の雇用を外部資金に頼るといのはなかなか難しい。だからそれを本部が負担するというよりも、組織の問題として、やっぱりスケールメリットということを考える時代に来ているのではないかと思います。

組合 正にその取り組みを、職員組合としても願っています。

総長 これは一方で、せっかく独自の specific なものをつくったのに、という考え方もあります。それを否定するつもりはないので、各々の独自性はどんどん伸ばしてもらいながら、インフラとしてはあるマスを持って同じシステムでやった方が良いのではないかと、ということは少しずつご説明させて頂きたい。もちろん同意が頂ければですが、そういう方向で一回勘案してみたい。

職員の職務上の困りごとの受け皿について

勤務条件や職場の人間関係等で困った時に部局の担当部署で解決に至らず、組合に駆け込む事例が目立つ。困っている人を救える窓口がないか、あっても機能していないのではないかと心配する。

総長 その内容はその雇用関係のとか、その色々な条件とそういう話のものですか？

組合 例えば、転勤の条件が上手く折り合えない場合や、人間関係の悩みであるとか、様々です。

総長 実際もっといくとハラスメントになっちゃうね。そこまでいかない？

組合 ハラスメントまでいかないグレーな場合に問題が深刻化する場合があります。本当にハラスメントであれば、ハラスメント委員会が機能すると思います。そこまでいかないグレーな場合に、どうしても立場の弱い人達にしわ寄せがいつているように思います。

総長 委員長のおっしゃる点は、僕も想像がつかず。それもある種、今申し上げたことと同じ様な問題があって、小さい組織だと孤立してしまうのですね。それは人間関係にも反映されるし、研究育成とか教員と事務方の関係とかにも影響すると思います。そういうことを踏まえると、組織の大きさのメリットは周りに職員の方も十分なレポーターの人と数がいらっしゃれば、職員間で色々な案が出るで

しょう。小さすぎると対人関係とかも閉鎖的になるし、大きすぎるとそれはそれで内部で細分化されてしまう。そういう意味では、適正な線があるように思います。確かにいっぺんには出来ませんが、全体として、そういう形で働きやすい・研究しやすい・動きやすい・事務もやりやすい・人間関係もそれなりにオープンにとれる。そういう様なユニットに出来ないかと思っています。

組合 もちろん総長が言われるように、組織、部局のサイズによって色々条件は変わりますが、私がイメージするのはメンター制度の導入です。職員さんが辛い立場になった時に「誰も手を出すことができない」というのではなく、そのような制度を充実

し、対応できる体制を整備することが必要だと思います。そうすれば、相談先での未解決や職員組合の出番が少なくなると思います。そういった制度の充実において京大の組織の大きさを活かすことができると思います。

総長 僕もその通りだと思っています。これはもちろん長い歴史をかけて、京都大学がこういう風になっているので、小さい組織は小回りがきくという面もあったけども、この時代は必ずしもやっぱりそうではない。そう考えると、ある種の組織の仕組みのやり方というか全体の方針を少し軌道を統合する方向にもう少し持っていけないか、と考えています

学術会議の問題と大学の民主的運営について

日本学術会議が会員推薦した候補を首相が任命拒否した問題について京大としての姿勢をうかがいたい。関連して、大学の民主的運営についてのお考えをうかがいたい。

総長 今回、学術会議の問題がトピックな形で出てきましたが、今回のことは、ちょうど就任会見の時に第一報が飛び込んできました。仮に言われた通りのことであるとすれば、あり得ないことです。まずは、任命されなかった方について、法的にどうだという話しもあるが、そもそも、そういうことをやられるからには、その理由が開示されるのは当たり前のことです。その上で、その説明が妥当であるのか、そうでないのか、何故そうなったのか、研究活動に対する政権の介入にあたるのか、といった議論はきちんとなされるべきだと思います。あれは、全く認めることができない対応だと思っています。

組合 京大新聞の湊総長のインタビュー記事を読みまして、総長が大学には多様性が非常に重要だと、言われていたことに感銘を受けました。大学の中で多様性を確保するには、民主主義的な運営が不可欠

だと思います。いろんな問題が大学内で起こっており、どちらかという多様性を否定するような動きもあると思います。今後どのような舵取りをされるのか、お考えをお聞かせください。

総長 いま大学経営に関する検討会（国立大学法人の戦略的経営実現に向けた検討会議／文科省）がされていて、中間報告が出たばかりです。新たに前総長の後を継いで議論に加わることになりました。その報告書を見る限り、マネジメントの話しかしていないのです。どう経営するかという技術の話をしていて、そもそも国立大学法人は国の中でどういう位置づけであって、どういうミッションを持っている、誰がステークホルダーなのかベーシックな議論がない。国との契約関係と言われても、何を前提とするのかわからない。帝国大学の時代とも違うし、国立大学時代とも違うし、法人として新たにどういう関係なのか、ということを明示的に示してもらわないといけません。それを前提にどういう風に運営していったら効率的なのかという議論が始まると思う。私の立場は、国立大学法人といえども公共財であって、知的・教育も含めて国民のインフラをきちんと時代に影響されずに担保することはエッセンシャルなことであるというもので、多様性がないと

困るのです。たとえば今回突然コロナのパンデミックが起こることを予期してなかった。研究分野のトレンドがあるとはいえ、日本で本当に感染症のパンデミック、非常に広い範囲、微生物全て含むパンデミックに対応する人材が日本にどれだけいたか考えたらいい。そこにお金をだしてこなかったのです。今後も地球のレベルでの困難が起こり得る。その時に、国立大学、とりわけ京都大学のような総合的な大学については、穴のないインフラを維持すべき義務があると思います。国が今はこれが大事、あれが大事ということに反対するつもりはないが、それをやるために国民のインフラを犠牲にすること

は使命に反することになる。そこは守りたいと思っています。アメリカでは国民の税金を入れる学問は基礎科学であり、それから展開するのは放っておいても企業がやるということをやってきた。それが今ペイオフされているからアメリカのインフラはものすごく強い。日本もそういうことはやっておかなければいけない。僕はそれが国立大学のミッションだと思っています。多様性というのは大小問わず穴がないように私たちはきちんとカバーします、何が起きても対応します、というくらいの気概はいるのではないかと思う、というのが僕の考えです。

年俸制問題オンライン学習会

富山大学における 年俸制の実態とその問題点

日時：2020年12月4日(金)18:00~19:30

講師：大野圭介先生

(富山大学教職員組合前委員長、現中央執行委員)

形態：Zoom オンライン ミーティング

(組合員には URL を通知済、未加入の方は組合事務所までお申し込みください)

主催：京大職組 教員部会

政府が2018年度に打ち出した「国立大学法人等人事給与マネジメント改革」の一環として教員に対する全面的な年俸制の導入が検討されています。年俸制により給与が上がるのでは、と期待する向きもあるかもしれませんが、「研究」「教育」「社会貢献」などの指標を誰がどのように判定するのか、などの問題は山積みです。また、すでに年俸制が全面的に導入された大学では、「トップダウン」方式で強行されていることが少なくありません。

今回は、すでに全面的な年俸制の導入を経験した富山大学の経験についてお話をうかがいます。京大執行部が年俸制の方針を打ち出してから後手後手に対応するのではなく、先手を打って年俸制をめぐる問題点への認識を深めましょう。

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