

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

新委員長 就任あいさつ

京都大学職員組合

2021年度 中央執行委員長

大河内 泰樹

(文学研究科 教授)

2021年度の中央執行委員長を務めさせていただくことになりました。文学部支部の大河内泰樹です。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、京大に来てまだ2年目ですが、前任校で組合運動に取り組んでいるなかで、京都大学職員組合の様々な取り組みを知るに及び、広く大学外にも訴えかけながら大変活発に活動をされている組合として遠くから敬意と羨望を持って眺めさせていただいていました。そのときは、まさか自分がその京大職組で委員長を（しかもこんなに早く！）務めさせていただくことになるとは夢にも思っておりませんでした。前伊庭委員長を始め、歴代の委員長の方々に前に恥じることないよう、執行委員はじめ組合員の方々の助言をいただきながら、精一杯務めさせていただきたいと思っています。

前任校でも、組合活動に取り組んでいたと申し上げましたが、組合活動も、また職場慣行も大学によって大きくことなり、正直いまだに戸惑うことが多くあります。特に前任校は文系しか持たない大学だったので、理系があり、かつ独立した研究所があるなど、多様な組織を抱える京都大学とは規模的にも質的にもかなり様子が異なります。大学という組織は、その中に含まれる様々な組織が一定の自立性を持っており、それは科学・学問にとっては欠かせないものであると同時に、労働環境としては不透明さを持っていることも否定できません。また、法人化以降つぎはぎ的に様々な職種・雇用形態が導入され、京都大学で働く皆さんの働き方は非常に細分化されています。委員長としては、まずはそれぞれの職場で働いている皆さんがどういう条件と環境で働

かれているのか、データとそして何よりも皆さんの直接の声を聴きながら把握し、そして事実に基づいた要求を大学に突きつけ、実現させていくことが最も重要な任務だと思っています。

私は、19世紀のドイツ哲学を主に専門としていますが、19世紀初頭は哲学者たちが大学やアカデミズムについて活発に論じていた時代でした。というと、学問が盛んだった時代だから、と思われる方も多いかもしれません。実際、あとからその時代を見ると19世紀という時代は哲学も科学も大きく発展した時代でした。ところが、その始まりに位置していた哲学者たちはむしろ自分たちの時代を学問の危機の時代と捉えていました。現在も日本のアカデミズムは大きな危機に瀕していると言われます。しかしそれが100年後、200年後から見たら学問の最盛期であったと見なされるような時代になるかもしれません。そしてそのいかんはいま実際学問に取り組み、また教育研究活動をサポートしている私たちにかかっているのだと思います。

教授会の権限が骨抜きにされてしまったなか、大学の大学らしさを担保することができるのは実は組合ではないかと思っています。大学の語源であるラテン語のユニヴェルシタスUniversitasが意味するのは複数の人々が一つになること、つまり団結であり、大学の始まりはまさに知識を求める人たちの組合でした。是非皆さんこの輪に加わって、声を届けてください。そうして教員・職員を問わずひとりひとりのみなさんが、それぞれの現場で学問・科学という価値への貢献に打ち込んでいくことができるような働きやすい環境を実現していきましょう。

どう変える？ どう変わる？ 時間雇用教職員の雇用制度見直し

7月29日（木）17時から18時半、「どう変える？ どう変わる？ 時間雇用教職員の雇用制度見直しを考える集会」が対面・オンライン混合でおこなわれました。対面式については、コロナ対策としてなるべく大きな会場に少人数が集まれるように、北部構内では農学部総合館W100講義室、本部構内では総合研究2号館法科第1教室、吉田南構内では人間環境学研究科棟地下大講義室を用いました。初めての実験的な試みでしたが、ところどころ音声聞き取りにくいこともあるという問題もありながらも、無事に3会場とオンラインをつなぐことができました。対面式とオンラインの参加者の合計は40名あまりでした。未組合員で参加してくださった方もおられました。

最初に司会である駒込武さん（教育学部支部）が今日の集まりは、さまざまな意見や疑問を出すための集まりである。今日の集まりを契機として支部や部会で議論を続けた上で、9月上旬には組合としての対案をまとめて、あらためて多くの人が集まって議論する場を設けたいと話しました。

次いで中央執行委員長の大河内泰樹さん（文学部支部）が、雇用制度のあり方について困っていること、雇用制度改革案について疑問に感じていることを、どんなに「個人的」と思えることでもよいので出してほしい、「個人的」な悩みや困り事を出し合うことが組合活動の出発点であると話しました。

その後、栗山敦さん（専従書記）が今回、法人の提起した「時間雇用職員雇用制度」の概要について、とりあえず現時点で理解できる内容を話しました。参加者からは、さまざまな意見が出されました。以下、順不同でその一部を紹介させていただきます。

- 現在の時間雇用職員は「移行審査」を経て新設職に移行できるということだが、その「移行審査」はいつどのように行われるのか。現状では、来年度の自分の雇用が新制度の下でも継続するのか、たいへん不安である。
- 事務職員（特定業務）はどうなるのか？ 現在の事務職員（特定業務）の待遇は新設職の待遇よりもはるかに低い。せめて新設職並みの待遇としてほしい。
- 本部で職場配置の調整をすると、研究室勤務の秘書が教員の意に反して配置転換されるのではないかという懸念がある。
- 今回の新制度案が、専攻・研究室付きの事務職員を想定していて、事務部勤務の事務職員を想定していないのはおかしい。
- 改革案では「教員の負担軽減策」という観点と、「同一労働同一賃金」にかかわるコンプライアンス（法令遵守）という観点が入り交じっているが、「教員の負担軽減策」は別に考えるべきであり、あくまでも「同一労働同一賃金」制度の趣旨の具体化に務めるべき。
- 待遇改善にともなう人件費負担増を部局に任せるのはおかしい。全学的に派遣職員を直接雇用に移り替えるべきという方針を決めて、これまで派遣会社に支払っていたマージンを人件費負担増の財源とすべき。

こうした意見が出されたほか、そもそも新制度がどのようなものか、職員のあいだで周知されていないという問題点の指摘もありました。今後、WEBサイトに特設ページを設けて雇用制度の見直しにかかわる情報提供や意見交換の場としていきたいと思えます。