

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

湊新総長との あいさつ会見

職員組合は2021年8月31日、湊長博総長との懇談を行いました。法人側から湊総長、平井理事、佐藤人事部長らが出席し、職員組合からは、大河内委員長、川島副委員長、廣瀬書記長、栗山書記次長が出席しました。

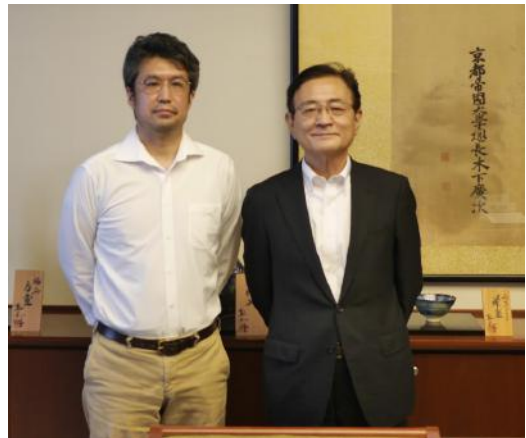
新設職について

組合 教員の事務負担の軽減のためとして、新設職について部局長会議で議論されていると聞かすが、来年度から実施予定か？

総長 早ければ来年度から実施したいとは思っている。しかし部局によって状況がずいぶん違う。部局内でもプロジェクト単位ではバラバラ。目に余る面もあり、同一労働同一賃金のこともあるので、スタンダードを作りたい。人数がいれば本部でバッファリングすることもでき、身分の担保につながる。

組合 「バッファリング」とは、部局間の異動を想定しているのか？

総長 そうである。小さな部局では雇用終了後に個人のコネなどで再就職先を探さなければならないような状況があったが、全学レベルで人が必要



大河内委員長と湊総長との会見後の記念写真

な場所を探すなどすることができれば、長期の雇用を持っていく場合でも融通がきくので、スケールメリットがある。

組合 組合は従来、5年雇止めの問題の解決を求めてきたが、新設職は5年雇止め問題に対する一つの解決策でもあるのか。

総長 それもある。新設職への移行は強制はできないが、やがて全体のコンセンサスができることを期待している。

組合 教員は事務負担の軽減につながればありがたい。組合としても色々メリットがあるかなと見ているが、その予算は基本的に部局が負担するのか？

総長 個別の予算は本部はカバーできないので、部局にもっていただく。

組合 これまでより予算が余計かかることになるなら、部局が採用に二の足を踏むようなことがないか心配だが。

総長 部局にエクストラな負担をかけるつもりはない。ただ、採用が決まった方の実際の給与は部局で負担してもらおうという意味だ。同一労働同一

賃金の原則を守り、かつ部局ごとの不公平感が出ないようにしたいとは思っている。

組合 今ある職種のうち事務職員（特定業務）は、この新設職よりは待遇が悪い。新制度の話聞いて「悔しい」と言っている人もいる。新制度下では事務職員（特定業務）の方々も新設職に統一していくのか。

理事 今までの人が損をすることがないように、全体の中でバランスを取りながら制度設計をしていく。

総長 通勤手当やボーナスなどに関する事務方の待遇改善は、当然ながら事務職員（特定業務）の方も含めて話がついてくる。本部としてどれくらい財政的に担保できるかを考える。同時に、色々な業務の機械化など、事務改革を総体として進める。初期投資は必要になるだろうが、長い将来を考えれば必要なことだと思っている。

組合 組合としては有期雇用の、特に時間雇用職員

の方々の待遇改善と身分安定を長年にわたり求めてきた。それだけに新制度には期待も大きい。安定して働くことができないと現場の士気にも関わり、特にデメリットが大きい。この問題を解決するのは大学側にとってのメリットになる。

総長 安定はたしかに大事だ。実際にそうなるように制度を動かしてもらっている。ただ、頑張った人が上に行けるルートも作りたい。選択肢を作っておかないと、というのが個人的な考えでもある。

組合 新制度への移行に伴い、取りこぼされる人が出ないようにしてほしい。自分が望んでいない形で働かざるを得ないケースや、雇い止めに遭うケースなどが出てこないように。そのための対応は組合としても長年の実績があるので、協力ができると思っている。

総長 その点に関しては利害が反しているわけではないので、よい形で合意できればと思う。

教員の年俸制と業績評価について

組合 教員の年俸制と業績評価については、京大は（いい意味で）比較的慎重だと理解している。総長としての今後の考えは？

総長 年俸制自体は、国の方針なので動かせない。年俸制に評価の問題はついて回る。自動的な年功序列みたいなものはやめよう、というのは全学的コンセンサスとしてある。大学の士気にも関わるので、基本的に正しくないと個人的にも思っている。どのような評価をするかは問題。形だけの評価を毎年するのは意味がない。一定期間でやるべき。なお、教員とは、すでにかなり評価を受けてきている存在である。京都大学は（部局ごとに多少の温度差はあるにせよ）かなりきっちり人事をやっている。人事とは評価である。そこは主張していく。我々はちゃんと必要に応じて、よい人材を採用してきた。それ

を前提にした上で、その後の能力評価をなるべく長いスパンで評価していくべき。時間が長ければ仕事のチャンスは増える。個人的には、若手は3年ぐらいかと考えている。その評価をある程度、待遇に反映させる。以上の大きな考え方は全学的に合意を得ている。具体的にどう評価するかは、部局ごとに一番いい方法を考えるべき。とにかく頑張った人は報われて然るべきで、いるだけというのはよくない。きちんとフェアにしなければ、頑張った若い人のモチベーションに関わる。

組合 評価の客観性をどう確保するか。分野ごとにも違って来る。

総長 たしかに分野ごとに違う。自然科学系は「論文数を見れば分かる」と思いがちだが、人文社会科学系には当てはまらない。そもそも論文数では評価できない。1本でも2本でも影響力の大きな優れた業績はあり、1本に3年かけて取り組んでいるような場合もある。一方で、近年はジャンク・ジャーナルも多い。学問の府として、きちんとフェアに評価

できなければならない。自然科学系は楽、人文社会科学系は難しいといった事情はあるが、だから評価しないというのは間違い。やらない言い訳にはならない。分かる人が見れば分かる。各分野の事情に合った評価の仕方をみんなで考えてほしい。教育に関しても、どれだけ時間を使い、どれだけ投資しているかを何らかの形で表現していただければ評価できる。きっちり評価ができていない部局は、よい部局。部局の質が問われる。そこはこれから部局に期待したい。

組合 年俸制は避けられないというが、どの規模で導入するのか。

総長 文科省が言ってきている年俸制は、本当の意味の年俸制ではない。レトリック。本来、年俸制ならば退職金はないが、この「新年俸制」には退職金がある（国が大学に対して何人分かの退職金を用意しておく方式）。それに対して、大学が自前の予算で本当の年俸制を独自にやる可能性はある。退職金相当分を年単位ごとに振り分けた分の給与を出すという契約を結ぶという方式。これは医学部で実際にやった。今の若い人は、一生骨を埋めるつもりで働いていることは少ない。一定の年数働いたら次に移るつもり。そんな人にとっては、前もって退職金相当分をもらえた方がいい。大学にとっては結構な出費になるが。

組合 教員のモチベーションとしては、頑張ればその分評価されるという制度はありがたい面もあるが、日本という国が全体として雇用の流動化の方向に行っているのは危惧される。若い人の研究の状況を鑑みれば、ぎりぎりの状況でやっている人も多い。身分の保障がないまま研究を続けなければならないのが巨大な不安につながっている。その不安を何とかしてほしい。

総長 たしかに、国が年俸制や任期制を導入することにした当初の思想は、実は雇用の流動化だった。しかし結局、若い人材の流動化は進まなかった（大学でも企業でも）。そこで、任期制は悪者にされ、引込まれることになった。本当の意味の年俸制もやめた。しかし「年俸制をやる」と言ったメンツがあるので、実態としては年俸制ではないが、昇給に関して評価制度を加味したものを「新年俸制」と呼ぶ

ことにしたに過ぎない。その評価制度づくりに関しては大学が任されている。従来の制度、たとえば勤勉手当のようなものにも実は評価制度は存在するが、その時々々の部局長の一存に任されており、評価のプロセスが可視化されていなかった。そこで、頻繁に交代する部局長に評価を任せるのではなく、評価委員会を作り、公平性を保ちながら、きっちり評価して公表していく。評価に不満のある人は反論することも可能な制度にすればよい。

組合 評価の基準づくりは非常に難しいのでは。

総長 難しいが、大学はコーポレーションとして社会的に向かって説明責任がある。「みんなで案配よく分けてます」というわけにはいかない。人件費はほとんど運営交付金なので、どのような形で教員を評価し、それに伴ってどのような報酬を出しているか、社会に対して説明できなければならない。期間に関しては、1年、2年で結果は出ないだろうが、3年、5年したら、やはりそれなりの結果を出してもらう必要がある。

組合 実態として職場のストレス・負担増につながる制度を作ってほしい。なお、分野ごとの違いを総長に理解していただけているのは大変ありがたい。地方の国立大学などでは、人文社会科学系の研究者が自然科学系の評価基準で評価され、実質的に取り潰しになるのではと恐怖を感じている事例もあると聞く。

総長 たとえば『ネイチャー』に載った論文と、大きな辞典を比べるなどということは不可能で、自然科学系と人文社会科学系の業績同士は比較になじまない。今の社会、コミュニティの中で相応と思われる評価をしてもらえばよい。

組合 ぜひその考え方を対外的にも発信していただきたい。

総長 評価に際しては、部局ごとに自分なりのセンスを見せていただきたい。部局の評価に外部から物申すのはよくないが、部局ごとの特性に応じて、その世界のコミュニティから見て客観的に妥当なものを作っていただければよい。人文社会科学系にも一生懸命議論して、支えていただきたい。

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

京都大学にようこそ。

私 たちは、京都
大学で働く仲

間でつくる、労働組合
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
た人脈が広がり、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
りもあるので、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。

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!

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