

# かわら版

新執行部で頑張ります！  
この機会にご加入を！！

2023-4号 (2023/7/31)

東京大学教職員組合発行  
TEL / FAX: 03-5841-7971 (ext. 27971)  
<https://tousyoku.org>

何かおかしいと感じたら [syokikyoku@tousyoku.org](mailto:syokikyoku@tousyoku.org) まで

## 第 133 回総会にて 2023 年度新執行部が発足しました！

みなさまどうぞよろしくお願ひいたします！！

### 2023 年度 執行委員長就任のご挨拶 井上 聡 (史料編纂所)

2023 年度執行委員長を拝命しました井上聡と申します。この一年を組合員各位とともに意義あるものにできましたら幸いに存じます。

この数年、東職執行に関わる通常の仕事からは離れ、書記局に蓄積されてきた膨大な資料の整理に当たってきました。1947 年の発足から今日に至る組合関係資料は、本学戦後史・労働史を語るうえで欠くべからざるものであるのみならず、第一次安保闘争や、第二次安保闘争とそれに続く東大闘争、国立大学法人化に関わるものなど、広く現代史を考えるうえで必須の存在になるだろうと思っています。

こうした偉大な先人達の足跡を受け止めながら、今日の東京大学や大学全般をめぐる状況を見渡しますと、卑見ながら、これまでとは異なる大きな変化の渦に巻き込まれているやに感じています。日本学術会議の会員任命問題に代表されるように、大学や学術コミュニティに向けられた社会の視線は、従来のそれとは大きく変質しています。30 年にもわたる経済の低迷や少子高齢化に伴う社会の縮小局面は、人々から安定やゆとりを奪い、長期的には確実に富と利便性をもたらすはずの学術領域にも、短期的な競争と「効率化」を厳しく要求しています。しかしながら性急な「成果」の要求が大学に何をもたらすのかは、およそ自明と言わざるをえないでしょう。加えて国際的な緊張の高まりを背景に、大学が持つ学術インフラを、軍事研究に投入することを求める圧力が強まっていることも見逃せない事実です。

かかる情勢のなか、東京大学を含めた主要大学は、競争と「効率化」を大きな旗印とする「国際卓越研究大学」資金の獲得競争へと追い立てられています。認定されれば、年間百億円単位の資金が調達できるという概要は、長期にわたる運営費交付金の削減によって苦しめられてきた大学執行部からすれば起死回生の一手に見えることは間違いありません。しかしながら、多くの識者が指摘するように、年 3

パーセントの事業成長が義務づけられていたり、運営・運用にあたって学外の利害関係者からの介入が予想されることなど、従前の大学運営ポリシーとは大きく矛盾した問題をもたらすことは確実です。こうした点を十分に議論することなく、このシステムが稼働するならば、大学組織が受ける打撃は致命的なものになるでしょう。仮に東京大学が国際卓越研究大学に認定されたとしても、膨大な資金が何処に配分され、誰が事業成長の義務を負うのかといった詳細なプランは執行部から示されていません。人文系や基礎科学の分野などは、どのような立ち位置・役割を想定されているのかすら判然としていないところです。ただでさえ国際競争には全くそぐわない脆弱な研究・労働環境のまま、場当たりの巨大な資金の運用と「成果」の調達を強られるならば、あらゆる構成員にとって悲劇的な結果をもたらすことになってしまいます。職員組合としても、マクロな視点から、いま大学がどうあるべきかという検討を深め、対応を図ってゆかなければ、大きな禍根を残してしまうのではないかと危惧しています。

翻って労使関係に関わる個別の課題も本学には山積しています。無期雇用への転換を避けるために頻発している雇用止め問題は、優秀な人材であっても手放さざるを得ないという事態を招き、全体として人的資源の大きな損失をもたらしています。数十年ぶりのインフレ局面にあるにも関わらず、給与や手当の抜本的改善に踏み込めない執行部の姿勢は、同様に大学全体の脆弱化をもたらしていると言わざるを得ません。また長期にわたって自明としてきた人事制度や労働慣行も今一度見直すべきタイミングに来ているのでしょうか。国際的に通用する研究・教育環境を目指すとするならば、いま東京大学の労働環境はおよそ国際的な指標には達していません。セクハラ・パワハラ・アカハラを強く戒めることは当然ながら、執行部も目標として掲げるダイバーシティやインクルージョンといった部分も、ご都合主義で掛け声倒れにならないよう監視してゆくことが必須です。

東京大学が、あらゆる構成員にとって働きがいのある豊かな職場となるよう、皆さまとともに励んでゆきたいと存じます。

## ～ 完熟梨の予約販売～

**8/16 (水) 14時半～18時**

**本郷キャンパス 第2食堂棟3階 東職組合室にて**

**普通 1袋 1,800円 (1.5kg 前後：2～4個入り)**

**大袋 1袋 3,700円 (3.5kg 前後：5～10個入り)**

**ご予約は 東職書記局まで(8/14 (月) 15時 締切)**

**詳細はチラシ、ホームページ等をご覧ください**

～新執行部三役より～

今期、副執行委員長になりました小幡谷未央子です。

自身の職場環境を良くしていきたいという気持ちで組合に加入したのですが、自分が役付になる日が来るとは思いもしませんでしたので、今の状況は私が1番驚いています。

特別な事は出来ませんが 悪い状況から逃げるのではなく、交渉することによって、少しでも改善していく方法を見つけられたらと思っています。

組合には様々な部局の方、異なる職種の方々があります。その方々と少しでも話すことで、ご自身の世界ももっと広がると思います。

他の部局で、知り合いを増やしたいな  
もっと色々な人と話してみたい…

そんな気持ちでも結構です。

少しでも興味をお持ちになられたら、是非書記局までお声かけ下さい。

1年間、どうぞ宜しくお願い致します。

副執行委員長 小幡谷 未央子 (銀杏の会)

---

引続き労働相談と東職執行部との橋渡し役として微力を傾けて参る所存です。宜しくお願いいたします。

副執行委員長 佐々木 弾 (社会科学研究所)

賃金労働条件問題対策委員会の活動を行いながらこの度書記長に選出されました、物性研究所職員組合の山崎淳です。いわゆる団塊ジュニア世代の職員数が多くなっているために、50代からの昇格・昇任人事が大幅に遅れている状況です。このままですとさらに昇格・昇任する年齢が遅くなることが予想され、過去の実績からすると、一度遅れた昇格・昇任年齢は元に戻ることがないようです。この問題は、団塊ジュニア世代より若い人たちにも当てはまる問題です。部局・職種・世代の垣根を越えてこの問題に取り組んでいけたらと考えております。

また、短時間職員等の時給や手当問題もあります。2年ほどで急激な物価高となっており、生活を大きく圧迫しております。安心して働ける労働条件の改善にも取り組んでいきたいと考えております。

組合員の皆様方のご協力を得ながら各種問題に取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

書記長 山崎 淳 (物性研)

---

昨年度に引き続き、書記次長を務めさせていただきます、農学部職員組合の堀です。

昨年度は都大教幹事会への出席などを担当いたしました。東職執行部の一員として活動が不活発であったと感じております。今期は皆さんのお役に立てるよう努力いたします。

現在、東職には、教職員の待遇（特に短時間有期雇用職員）改善、10年特例に起因する雇止めの防止、職員の昇任・昇格状況の改善など取り組むべき問題がたくさんあります。

私も東職執行部の一員として、これらの問題の解決に向けて取り組んでいきたいと思っております。よろしく願い申し上げます。

書記次長 堀 吉満 (農学部)

## 夏季一時金・就業規則関連団体交渉報告

7月5日(水) 夏季一時金及び就業規則に関して、大学本部との団体交渉を実施しました。

【物価高騰対策】 今回の団体交渉では、冒頭、特に昨今の急激な消費者物価の高騰により、通常の賃上げではとても追いつかない状態となっており、救済措置として対前年度比で実質賃金の目減りの無いように維持することを要請しました。

【夏季一時金】 東職は以前より、差別支給の撤廃、勤勉手当ではなく期末手当の充実を要求してきました。しかし、本部からは今後も勤務実績に応じて対応したいとの回答でした。

「優良」という新たな区分が増え、約半分の教職員が「優良」以上となる実態を踏まえて、制度見直しの必要性を訴えました。また、勤勉手当の支給率の配分結果を示すことも要求しました。

【不合理な待遇格差の是正】 短時間勤務有期雇用職員の処遇について、未だに差が生じていることの改善に努めるよう、引き続き要求しました。特に住宅手当・扶養手当について、本部は一律不支給とする姿勢を崩しておらず、対象教職員の実態を調査するよう重ねて要求していきます。また、ここ数年変化のない短時間勤務職員の時間給についても、昨今の急激な物価の高騰に対応できるよう時間給UPを求めています。

【昇任・昇格】 技術職員は年齢構成で40代後半～50代前半の人数が多く、該当する技術職員の昇任・昇格が遅れている点について特に問いただきました。本部からは、年齢構成だけが理由で不利益が生じているのではないとの回答でした。組合からは、時限的に定員の枠をなくすことを提案し、技術職員が置かれている制度上の問題などを伝えました。

【有期雇用教職員の雇用】 いわゆる「10年特例」のため、令和5年3月末を過ぎると無期転換権が生じる教職員に対する無期転換阻止を目的とする雇止めなどが、部局単位でいまだに行われている実態を訴え、本部として適切に対応することを求めました。また、教員が55歳時点で任期制に移行させられるというような、新たな問題が生じていることも本部側に伝えました。

○ 団体交渉の全体を通して、具体的な合意に至ることはなかったのですが、短時間勤務職員の待遇改善や技術職員制度に関する懸念などについて、理事からは理解を示す発言もありました。しかし、理事は数年で東大を離れてしまいますので、理事が交代しても問題をきちんと引き継いでもらい、私たち教職員にとってより良い職場環境・処遇改善に向けて、労使双方が知恵を出し合って解決できるよう交渉を継続していくことが重要だと考えます。

**東京大学で働く すべての教職員の皆さん！  
組合に入って、働きやすい職場を作しましょう！**

東職は、本郷キャンパス第2食堂3階にあります。お気軽にどうぞ→

