

大学職員の大幅な昇格改善をめざして

-京大職組における行政措置要求闘争の記録-

1988年12月17日

京都大学職員組合

も く じ

はじめに	- 1
行政措置要求闘争の意味	- 2
行政措置要求闘争の経過	- 3
組合に対する事情聴取の記録	- 9
3名に対する事実調査の記録	- 17
山崎 里美	- 18
福田 弘子	- 21
久保 幸代	- 23
5名に対する事情聴取の記録	- 26
中尾富貴子	- 28
前田満喜子	- 29
小西 久子	- 31
三谷 桂子	- 32
七田 安子	- 33
行政措置要求の人事院提出資料集	- 34
行政措置要求の補足説明	- 35
資料1～資料19	- 43
行政措置要求の要求書と通知書など	- 55
行政措置要求の提出文書の一例	- 55
行政措置要求書提出者名簿	- 57
行政措置要求の取下依頼の一例	- 58
行政措置要求の却下通知の一例	- 59
行政措置要求再提出文書の一例	- 60
行政措置要求の受理通知文書	- 63
行政措置要求事実調査通知文書	- 64
行政措置要求の取下通知文書	- 65
編集後記	- 66

は じ め に

1985年10月25日、日教組大学部は「昇格にかかわる行政措置要求闘争」を提起しました。これに応じて、1986年2月15日までに72大学・高専から747名（京都大学は85名）の方々が、行政措置要求書を人事院に提出しました。

この運動は、事由として「男女差別による昇格の遅れ」を明記した者（16大学77名、京都大学は8名）だけが、受理されるという結果になりました。

行政措置要求闘争は、大学部においても京大職組においても、初めての経験であり、運動の進め方について若干の紆余曲折はありましたが、昇格闘争を活性化させる運動として、近年にない運動の進展をみたことは確かです。

京大職組及び該当者8名にとっては、1988年11月17～18日が忘れることのできない一日となりました。

行政措置要求闘争の成果が、この日で終わることなく、当初の目標であった「大学職員の昇格を他省庁並みに!」、「勤続20年でせめて4級に!」が実現するまで頑張る決意を持たなければなりません。

この冊子は、京都大学職員組合に対する事情聴取の報告と、3名の該当者の事実調査および5名の該当者の事情聴取の結果を中心にまとめました。

行政措置要求の運動は決して該当者だけのものではなく、広く大学・高専職員の昇格問題の解決をめざした運動であることを十分に認識していただいて、今後の昇格運動のための討議資料として活用されることを期待します。

行政措置要求闘争の意味

1. 要求する権利

国家公務員は、勤務条件の改善について個々の上司に対して要求することができますが、基本的には労働組合に結集し団結の力によってその解決を求めることができます。しかし、現行の法律では争議権、団体協約締結権が禁止されているため、組合活動が本来の機能を十分に発揮できないしくみになっています。それを補完する機関として人事院が設けられ、その機能の一つとして、勤務条件の維持改善をはかるための行政上の措置を要求する、「行政措置要求制度」の権利があります。

2. 要求申請者

措置要求は、一般職の職員であれば誰でも申請できることになっています。要求の対象は個人にかかわることに限らず、広く勤務条件一般および多数の職員に影響を与えることであってよく、さらに「代償機能」の役割をも果たさせようとしていることから、個々の職員だけでなく労働組合（登録団体）を通じても申請ができることになっています。しかし、対象はあくまでその団体を構成している個人の勤務条件ということになっています。

3. 要求の対象

要求項目は、①俸給その他給与に関する事項、②勤務時間、休暇等に関する事項、③昇任、配置換等の基準に関する事項、などあらゆる勤務条件となっていますが、現に不利益を受けている事項だけでなく、現在の勤務条件をより改善する内容や、管理運営事項であってもそれが勤務条件に直接かかわるものであれば要求することができます。

4. 要求の手続き

要求を行なう職員または団体は、必要な事項を記載した「行政措置要求書」正副2通に、適当と思われる資料を添えて人事院に提出します。人事院は、記載事項について審査し、受理すべきかどうかについて決定をしますが、決定をする前にそれが適当と認めるときは「関係当事者に対して要求事項について交渉を行なうよう」に勧めることができますことになっています。また、事案の係属中にも「事案が適切に解決されるよう、関係当事者を斡旋する」ことができますことになっています。

5. 要求の受理

受理された事案は、当事者からの事情聴取、関係資料、物証等による事実調査が行なわれます。また、人事院が必要と認めるときは、証人による証拠調べも行なわれます。なお、事情聴取の場合は出勤扱い、証人出席の場合は特別休暇となります。

6. 判定

判定は、「一般国民および関係者に公平なように、且つ職員の能率を発揮し増進する見地」（給与法第87条）からなされなければならないことになっています。人事院は、この判定に基づき勤務条件に関し一定の措置を必要とするときは、自らの「権限に属する事項については自らこれを実行し、その他の事項については内閣総理大臣またはその職員の所属庁の長に対してその実行を勧告する」ことになっています。

行政措置要求闘争の経過

日教組大学部は、1985年10月の第2回委員会において人事院に対して「行政措置要求」闘争に取り組むことを決定しました。そして、1985年10月25日「昇格にかかわる行政措置要求闘争について」（大発38）で、①昇格闘争の活性化をはかる、②個人としての不利益是正を含め昇格要求の前進と改善をはかる。ことを目標とし「全大教」として人事院を相手に行ない、各単組は文部省と人事院を相手に行なう、ことを内容とした指示文書を出しました。

大学部の方針を受けた京大職組中央執行委員会では、1985年10月から12月にかけて行政措置要求を提出する運動に取り組むことを決定しました。そして、行政措置要求を提出すべき該当者名簿を作成し、運動を進めて行くことにしました。また、婦人部などでは組合員拡大を呼び掛けながら運動を進めました。そして12月までに書記局に集約された要求書は、未組合員のものも含めて合計85名分となりました。

職種別では、事務系が42名、図書系が40名、技術系が3名でした。

これらは、1985年12月の大学部中央行動に持参し人事院本院に提出したもの14名分（3日に5名、4日に1名、5日に8名）、人事院近畿事務局を通じて提出されたもの（12月18日に61名）、さらに12月24日に最終として10名分が、大学部を通じて人事院本院に提出されました。そして大学部では、1986年2月15日までに72団体747名分を集約し、人事院に提出しました。

人事院は「1986年3月下旬頃から『要求書』の整理に入るが、審理の山場がいつになるかは、審理方法とも関わって予測しがたい」と言明しました。

1986年3月27日に、大学部は、人事院公平局に対し早期審理を要求する要請行動を行ない、各単組には早期審理に向けて、人事院総裁宛てのハガキ戦術を展開するよう指示しました。1986年4月1日には、「京大職組措置要求提出者のつどい」を開き、人事院に対して「早期審理」を求めるハガキ戦術に取り組むことを決定しました。

1986年4月22日に人事院より大学部に対し、「一般的に昇格問題は行政措置要求にはなじまないが、大量に出されていることの重要性和その重みを尊重し人事院としては次のように対応したい」との説明が行なわれました。①団体の扱いについて、「全大教」及び全大教未加盟の登録団体については、審理の対象としたい。それ以外は取り下げしてほしい。②個人の取り扱いについて、単純昇格要求とみなせるものは措置要求になじまない。男女差別にかかわるものを審理の対象としたい。③要求理由の中からその趣旨が読み取れるものは、その趣旨を書き替えれば対象となりうる。という判断を示しました。

そして、これらの取り扱いについて、「全大教」の意見を求めてきました。

1986年4月25日の大学部執行委員会は、人事院の判断に対し①全大教の先議を要求し、「取り下げ」問題は当面拒否する。②いわゆる単純昇格要求についてもその矛盾を追求し審理に応じるよう要求する。③趣旨の書き替えには応じる。ことを確認し、人事院交渉を強めることにしました。

このとき数字的には、①任命権者の裁量権で是正が可能という単純昇格要求が 675 件、②男女差別の是正要求者が 8 件（差別Ⅰ）、③男女差別の是正要求の補足説明があればよいという者が 58 件（差別Ⅱ）、④その他 4 件、でした。

1986年5月13日には、大学部が人事院公平局と協議を行い、口頭で「提出者個々の審理をするのではなく、全体審理をするよう」要求しました。また、単純昇格についても、文書で補充意見を出すことを表明しました。これに対し、「団体扱いの措置要求として取り上げることは消極的である。個人扱いについても、差別問題は取り上げるが、その他はなじまない」という見解を示しました。

1986年6月27日には、大学部が人事院公平局と協議を行い、「行政措置要求の取り扱いに対する意見書」を提出しました。これに対し人事院は、差別Ⅱにかかわる該当者 79 名の名簿を提出し「大学部から本人に対し補充説明を提出するよう」人事院から要請が行なわれ、大学部はこれを了承しました。

1986年7月3日に、人事院より「昇格・昇任が実現した者については、措置要求を取り下げてほしい」旨の話があり、大学部はこれに対し「大学部に無断で行なわないこと」を強く申し入れ、了承されました。そして、7月11日に 36 名、25日に 3 名分の名簿が提示されてきました。これらは、行政措置要求を行なった職員に昇任・昇格等があれば、その都度各大学当局から人事院へ報告されていたことによるものです。

京大職組では、7月14日付けで人事院から本人宛てに、①事務系の者ですでに主任発令されている 7 名（西谷、磯田、小西ゆ、舟山、松本、服部、深見）②図書系の者ですでに 4 級昇格している 5 名（都解、山本、山中、堀田、都築）は「取り下げ」してもらいたい旨の文書が、③事務系の者で男女差別是正を要求した 10 名（山崎、平野、前田、小西ゆ、久保、小西ゆ、福田、中尾、七田、三谷）に対して「補充説明」を提出してほしい旨の文書が送付されてきました。

1986年8月22日に、京大職組では「補充説明」を求められている 10 名の該当者の打ち合わせを行いました。結果的には 8 名が「男女差別」の補充説明を資料を添えて提出をすることになり、作業を開始しました。なお、主任に発令されたがまだ 4 級へ昇格していない者は「取り下げ」できない、などの議論がありその意見を伝え、大学部に一任することで様子を見ることになりました。

1986年8月5日に大学部が人事院公平局と協議を行い、いわゆる単純昇格者を審理の対象にするため、どのような工夫ができるのかを協議しました。これに対し「団体及び単純昇格者の扱いについて、現状のままでは却下せざるをえない。その時期は 8 月下旬である」ことが強調されました。さらに、昇格実現者 30 名の名簿（6日に 4 名追加）が提出され「1週間後に本人に取り下げ要請書を送付したい」旨の、発言がありました。

1986年8月29日に大学部は、人事院の判断に対する方針と当面の取り組みを協議しました。そして、①団体「全大教」以外は取り下げに応じる、②差別Ⅰ、Ⅱの補充説明は一括して提出する、③事務系の主任発令者と図書系 4 級昇格者は取り下げに応じる。④単純昇格は代表例を残す。という方針を確認しました。

大学部は1986年度第二回総会で、これまでの取り組みの結果、要求通りの級への昇格が73名、要求通りではないが1級上位に昇格した者 123名という形で一定の前進があったと評価するとともに、公平局との協議の結果を検討し、単純昇格者を「代表者方式」で行うことを確認しましたが、9月に入って3単組から①5級および主任の取り扱いに係る問題、②組織として取り下げを指導することは、措置要求闘争の趣旨に反するので反対である。という意見が出されました。

1986年9月11日の大学部執行委員会では、「大学部の行政措置要求の取り扱いや昇格実現者の扱いに対する方針が、組合員に一定の混乱を与えたことを反省する」として、昇格闘争の活性化をはかるという当初の方針に返って、今後の取り組みを強めて行くことになりました。

1986年9月19日に大学部と人事院公平局との交渉がおこなわれ、①男女差別については、大学部から一括して資料を追加し、補充文書として提出する。②趣旨通りの要求は満たしていないが部分的に要求実現した73名に対しては、運動の成果として確認し取り下げを行う。なお、係長・主任昇任者については、定数増要求を行い、その回答内容によって判断することとしました。

ところが、人事院公平局はすでに「却下の手続き」を取り始めていました。そして1986年9月24日付けで全大協関係 240名、その他 106名の合計 346名に対し却下の通知が行われました。人事院は却下の理由として、「職務評価や昇格については、任命権者の本質的かつ基本的な権限に係るものであるから行政措置の要求とは認められない」というものでした。

京大職組では、9月24日付けで図書系で4級昇格をした5名が却下されたのを始め9月27日付けで図書系35名と技術系3名が却下されました。また、事務系では10月6日付けで7名、10月15日付けで27名が却下されました。

その後、大学部は1986年10月21日付けで、「行政措置要求の再提出」を提起しました。しかし、この運動は 100人程度の代表方式で行うことや、年内をめどとすることなどから各単組での取り組みは成功せず、1987年1月27日に大学部は、「行政措置要求の再提出」の中止を決定しました。

1986年10月16日に、大学部は中央行動の一環として、人事院交渉を行ないました。この中で、人事院は「男女差別にかかわる要求77件及び行(二) から行(-) への要求3件については受理し、具体的な調査活動を行なう」ことを明らかにしました。

1986年10月31日に、人事院は大学部に対し調査に入る大学名と日程を通知してきました。そして、1987年1月から事実調査が始まりました。

1987年1月22～23日	山梨大学	3名
5月27～28日	電気通信大学	4名
7月29～30日	九州大学	3名
9月8～9日	北海道教育大学	2名
10月6～7日	宇都宮大学	7名
11月10～12日	金沢大学	11名
11月12日	東京工業大学	1名
12月8～9日	鹿児島大学	4名

人事院は、男女差別事案の事実調査が8大学について終了した、1988年1月の時点で、大学部に対して状況を改善するという立場から、協議を申し入れてきました。第一回は3月17日、第二回は4月21日、と9月まで合計7回の協議を行なってきました。そして、次のような確認がされました。

- ①国立学校職員の場合、女性は昇任・昇格などで処遇上で差がある。
- ②教室系事務職員の問題は、このまま放置できないという認識を持っている。
- ③文部省・大学当局の人事管理のあり方を改革したいと考える。
- ④女性職員にも昇任・昇格できる条件を作るよう文部省に話をする。

以上の諸点をふまえ、11月上旬にも人事院から文部省に対し、来年度級別定数改訂の話をするようになりました。これと平行して大学部からも、文部省に交渉を申し入れ人事院との協議内容の前進を追求して行くことになりました。

京都大学における運動の経過

京大職組から、1986年12月24日付けで「男女差別にかかわる要求」を提出した8名（山崎、前田、小西、久保、福田、中尾、七田、三谷）は、1987年3月18日付けで要求を受理した旨が、人事院より中央執行委員長宛てに通知されてきました。この要求については引き続き、京大職組として組織的に対応することになりました。

また要求が受理された8名は、1987年10月から「行政措置要求者のつどい」を中心に活動されてきましたが、中央執行委員会との連携や今後の進め方を検討するため、1988年6月から「行政措置要求者の会」へと発展させていきました。

京大職組では、事務局長との懇談を申し入れていましたが、人事課長から懇談の申し入れがあり、1988年9月1日に婦人部と懇談を行ないました。また10月には、任命権者である総長との交渉および事務局長との交渉も申し入れましたが、多忙を理由に実現しませんでした。

一方、大学部との協議で遅れていた8大学に対する事実調査は、7月から北海道大学を始めに再開されることになりました。

1988年 7月19～20日	北海道大学	16名
9月 6～ 7日	九州工業大学	5名
9月20～21日	琉球大学	2名
9月27～28日	新潟大学	1名
10月25～27日	三重大学	5名
11月17～18日	京都大学	8名
11月24～25日	名古屋工業大学	1名
12月 6～ 8日	大阪大学	4名

京大職組は、1988年10月11日の中央執行委員会において「行政措置要求特別委員会」を設置することを決定しました。この委員会は、四役から3名と質専部長、婦人部長、該当者などで構成し、10月12日に第一回を開催し「行政措置要求闘争の行動方針」を決定しました。その中で、秋季年末闘争前哨戦の山場と位置付けられた11月17日に焦点をあわせ、昇格における男女差別問題を前面に押し出した、わかりやすい宣伝などに努めることにしました。とりわけ、組合と措置要求者に対する事情聴取の機会を、運動前進の絶好の場として位置付け、人事院と京大当局に昇格改善の要求をつきつけていく。秋闘での部局長交渉では、必ず昇格問題を課題に入れて改善の立場に立たせ、意志表示をさせる。などを運動の柱に設定しました。

工学部支部・理学部支部・婦人部などでは、立て看板や横断幕を出し、各支部で部局長交渉を申し入れました。結果的には、工学部支部での事務部長交渉と、理学部支部での学部長交渉が実現しました。また、婦人部ではニュースや朝ビラ配布などを積極的に取り組みました。

特別委員会では、10月29日の集会（下記）に向けて行政措置要求を提出した85名への参加を呼掛ける手紙と電話行動などにも取り組みました。そしてすでに調査の終わった北海道大学などの経験から、人事院公平局の質問項目の整理と対応について検討を始めました。

1988年10月29日には、「10. 29昇格改善・行政措置要求学習決起集会」を開催し、大学部から全国状況の報告、建設省・鈴鹿市における闘いの教訓、事情聴取を受ける人たちの激励、などで雰囲気盛りあげました。

同日4時から、大学部の本郷書記次長を囲んで特別委員会と該当者は、行政措置要求闘争、とりわけ人事院の事情聴取や事実調査の具体的対応について協議を行いました。この中で、すでに4級に昇格をしている中尾、前田と、主任に発令されている小西、三谷、七田の取り扱いについて協議しました。人事院はこれらについて「調査の対象でない」ことを主張していましたが、「せめて意見だけでも聞いてほしい」との希望を伝えました。その後大学部との折衝で、5人についても「すみやかに取り下げる」ことを条件に、事情聴取をすることを確認しました。また教員代表からの意見聴取の希望も受け入れられました。

1988年11月4日付けで、人事院公平局長から京大職組中央執行委員長に対し「行政措置要求の事実調査の日程」が通知されてきました。

この通知に従って、調査の時間と代表者が決まりました。11月17日9時30分～12時まで申請者である京都大学職員組合（深尾、石田、家原、斎藤）に対して事情聴取、13時00分～14時30分まで山崎、14時30分～16時00分まで福田、16時00分～17時30分まで久保、に対して事実調査（宣誓をして記録に確認印を押す）、そして、11月18日9時00～10時00分まで前田、中尾、小西、三谷、七田に対して事情聴取、10時00分～10時45分まで組合から推薦した数研斎藤教授からの事情聴取が行われることになりました。なお、18日午後には直接の上司である理学部事務長と工学部事務部長に事実調査が、さらに人事課長には事情聴取が行われることも決定しました。

特別委員会では、学内での宣伝と合わせて社会的にも知らせる意味から、マスコミ関係者に対して11月16日の決起集会取材の要請と会見をしました。そして、17日付けで京都新聞朝刊は「昇格で男女に差別—人事院きょうから面接調査」を報じ、また、共同通信京都支局から全国に配信された記事が、北国新聞などの地方紙にも掲載されました。

11月10日には、職組新聞特集号を発行し、11月15日から連日、朝ビラを発行し宣伝と協力を訴えました。また、申請者である京大職組の主張を訴えるため「行政措置要求の補足説明」という文書を作成することになりました。これら資料の作成に当たっては、未組員も含めて数多くの方々から協力がありました。

この間、特別委員会および四役と該当者の協議、特別委員会と該当者の協議、3人の打合せ、5人の打合せ、教員代表との打合せなどを行ってきました。

事実調査を受ける該当者を励ます会が、工学部支部や理学部支部および各教室でも盛大に行なわれました。また、該当者を中心に教室主任や事務主任などへ理解を得るための働きかけも行なわれ、大きな成果をあげました。

1988年11月14日には、国家公務員共闘会議婦人協議会が、京大総長に対し要望書を提出するなどの取り組みも行なわれました。

1988年11月16日には、「職場要求実現、昇格改善、行政措置要求実現をめざす京大職組決起集会」を開催し、翌日に迫った人事院調査の雰囲気盛り上げました。

1988年11月17日と18日には、早朝から夜まで組合事務所に支援をする組員が集まり、事情聴取、事実調査を受ける代表を激励しました。

人事院の調査が終わった後の中央執行委員会で、今後の取り組みを協議しました。そして、1988年11月22日付けで、すでに4級へ昇格している前田、中尾と主任発令されている小西、三谷、七田の5名について「行政措置要求を取り下げる」旨の通知を中央執行委員長名で人事院総裁に提出することを決定しました。なお、残る山崎、福田、久保の3名については他大学の調査が終了した時点で、人事院と大学部が協議することになっており、その結果を見守ることになりました。

また同日の中央執行委員会で、「行政措置要求特別委員会」を解散し、事務職員部会の中に新たに「教室事務職員問題小委」を発足させて、教室事務職員の昇格問題について京大職組の方針作りを進めて行くことになりました。

行政措置要求の職員組合に対する事情聴取

1988年11月17日
京都大学職員組合
行政措置要求特別委員会

人事院公平局調査官 水本博孝 白坂秀雄 佐々木雅之 田村厚夫 (近畿)
京都大学職員組合 深尾副委員長 石田書記長 家原賃専部長 斉藤教官部会代表

調査は11月17日、9:30から12:30 まで附属図書館4階小会議室に於いて行なわれた。主に水本調査官が質問し、白坂調査官が補足質問を行なった。冒頭、申請者である京都大学職員組合中央執行委員長に対して、事情聴取を行なうことが述べられた。組合は、「行政措置要求の補足説明」などの資料を提出して要求を訴え、京大当局の責任に対する人事院の裁定を要望した。以下、31項目に亘る質問と組合の主張の要点は次の通りでした。

1. まず最初に、組合が提出した資料の作成方法について説明をして下さい。

京大職組では、1974年から調査活動をはじめましたが、当初は組合員を中心に年令や号俸の調査をしてきました。初めは、組合員の中にも名前が出るのは困るとか年令は出さないでほしいと言われたが、昇格闘争の資料作りの必要性を訴えて、徐々に未組合員にも広げて行きました。今では部局の事務などにもお願いをして、ほぼ100%に近いデータが集められるようになりました。それらの調査結果をもとに、作成した資料を提出しました。なお、本日提出した資料の表はそれを1988年度版にしたもので、図書系などを含まない、行(-)事務系職員だけのものです。

2. 今回の措置要求書提出については、男女差別があるとなっているが、組合として何をもってそう感じられるか。

私たちは、今回の措置要求を男女差別だけで提出したのではありません。人事院の方から8名にしばってこられたのです。このことは、説明の前にことわっておきます。具体的に、何をもって感じているかといわれるといろいろありますが、本日提出した資料1から3を見ていただいても歴然としています。●印が3級一般職員で、○印が主任です。資料3になると、主任のうち今年の発令者を◎印にしてあります。大部分が女性は高位号俸で男性は中堅となっています。資料4も年度別主任発令者の表ですが、永年の間に事務職員の男女層に差が出てきているのは明らかです。

3. 資料1の中で男性が数名、高位号俸にいますが、職種なり職歴など判りますか。19号俸以上が5名いますね。

質問の意味は何ですか。『事実調査ですので、判ればで結構です』。判りますが、私たちは個々人の問題を取り上げているわけではありません。それぞれ高位号俸になった理由があると思いますが、組合の調査で言うなら22号俸と19号俸の方は運転手から行(-)に振り替えされた方などです。庶務や経理など掛に勤務されています。組合ではこれらの方も含めて、高位号俸者の解消を要求しています。

4. 関係女子職員8名を選んだ理由、または選任方法はどうしましたか。

それは人事院が8名に絞ってこられたのであって、組合が選んだではありません。たまたま、「女性であるがために昇格の差別を受けている」と書いた8名なのです。質問の意味は、組合が指導したのではないかということでしょう。私たちは、大学部を通じて昇格運動の活性化を呼び掛けてきましたが、この措置要求はその位置付けで取り組みました。極めて短期間でしたが、未組合員も含めて85名分を提出しました。この重みは人事院にも判ってほしいと思います。85名以外にもたくさん出したい人はいるということを申し添えておきます。85名を提出したのは、組合の指導によるものですが、選抜をしたわけではありません。

5. 昇任、昇格以外で男女差別があると感じる点は何ですか。具体例でありますか。

それは採用時点からあると思います。資料7からも解りますが、工学部や理学部の教室に、最近男性をたくさん採用しています。2-3年たつと中央事務に異動させてしまいます。女性にはそういう声をかけようともしない人事政策があります。研修でもそうですが、案内の知らせも配布されないばかりか、1976年から1981年まで国立学校近畿地区会計研修の案内に「女子を除く」という項目があった。組合の追求で削除させたが、今でも研修の参加者を見ると男性が多い実態がある。さらに言うと、中央事務部では女性がお茶汲みをするのがあたりまえのようにされてきた。これも組合の機関誌で訴えて、最近持ちまわりでやろうという雰囲気になっているが、例をあげればいくらかでもあります。

6. 男女差別で8名になったのですが、8名から組合に何か要望がされましたか。

先程も言いましたように、女性が差別されているということを書きなさい、と指導した訳ではありません。たまたま、8名が男女差別という言葉を書いたのです。8名についてはみんな組合員ですから、昇格闘争の運動に参加してきましたし、特にこの措置要求のことで要望されたということはありません。

7. 当局との交渉について、どのように対応したのか。時間とか、出席者とか。

当局との交渉の経過とか要求は、補足資料等で提出していますので読んで下さい。総長との交渉は、年に2回しか持てず且つ一回当たり1時間半です。参加者は総長と職員部会の部局長が4名程と事務局長、庶務部長、人事課長などで、こちらは50から100名程が出ます。その他、事務局長交渉、庶務部長交渉などをやってきましたが、最近は事務局長交渉を申し入れても応じてくれません。

8. 男女差別問題はいつ頃から交渉をしてきましたか。当局の姿勢はいかがですか。

それも資料5にあります。組合として、特に男女差別ということ交渉課題にしたことはないと思います。1975年の国際婦人年の時はありますが、昇格問題の中で高位号俸者の解消とか、主任の民主的運用とかで取り上げたことはあります。その中で、この措置要求を出したあと1986年に庶務部長が「措置要求の反省をこめて女性の掛長を実現したい」と初めて反省を口にしました。昨年3名の掛長ができましたが、その他にも大卒・中級試験合格者を抽出して声をかけているようです。しかし男女比率から見ても、3名の掛長は少なすぎるし遅すぎると思います。当局は、男女差別をしていないと言っていますが、組合が言わないと動かない、当局の責任は重大です。

9. 女性の個人の名前を出して交渉をしたことはありますか。

組合本部としては、特にないと思います。定員外職員の定員化の交渉では、名前を出したことはありますが。高位号俸者の場合は、名前を出さなくても同定できるということはあります。これは女性に限りません。工学部や理学部などの部局での交渉では実際に名前を出して時計台に上申しろと要求したことはあります。しかし、当局は名前を出すと個別の問題になると言っていやがります。

10. 当局交渉以外で、女性問題を要望したことはありますか。

組合本部としては、特にないと思います。女性教官が、総長と懇談したことはあります。組合に婦人部という部会がありますが、国際婦人年にそこから人事課に要望に行った、ということはあります。婦人部が単独で交渉したということはありません。交渉以外での要望としては特に記憶していません。

11. 4級に昇格させるということは、主任に昇任させるということになるが、将来掛長になる能力が3人にあると思いますか。その根拠はありますか。

質問の意味が判らないのですが、『いや、私どもの項目にありますので』。掛長の能力？『職務遂行能力があるかどうか』。職務遂行能力？、よく解りませんがそりゃ3人とも4級以上の仕事をやっていますよ。20年以上も教室で頑張ってきたのですから。ただ、この後で異動を条件に昇任、なんていう話には乗られないと思います。私たちは、現在の職務を評価してほしいと要求しているのですから。教室事務は、主任や掛長というラインの仕事ではないというのが、組合の主張ですから掛長の能力と言われても、よく判りません。

12. 3人の職務内容は、どのような仕事ですか。

山崎さんは、理学部の生物物理教室の事務室に勤務されています。生物物理は7講座あり、教官が22名で職員が4名と非常勤職員がおられます。山崎さんは、主に経理の仕事で国立学校校費の他に科学研究費や委任経理金などの経理をしておられます。事務主任も別におられますが、主に庶務、人事の仕事をやっておられるようです。

久保さんは、工学部の電気系教室の事務室に勤務されています。電気は3教室がひとつの事務室で仕事を分担しています。職員は9名で庶務、人事が3名、教務が2名、経理、用度が4名でこのうち3名が主任です。久保さんは、経理の中で科学研究費、校費旅費および委任経理金を担当しておられます。電気系の中では、久保さんに教官が教えてもらうというほど、経験と知識をもっておられます。

福田さんは、電気系の中で補足資料の中にもありますが、教務の仕事を全般的にやっておられます。説明すると長くなりますので、この辺でいいですか。

13. 4級にすでに行っている人と比較しても遜色ないですか。

先程も言いましたように、もちろん優秀な方です。4級と言わずもっと上に昇格させてもらいたいです。

14. 勤続表彰の制度はあるのですか。

京都大学として、20年と30年勤続した者を表彰しています。

15. 少し質問を変えまして、教室事務職員の話になりますが、当局から取り寄せた資料によると230名中191名の女性がいるようです。圧倒的に多いことについて、組合でどのように考えていますか。

教室事務と研究室事務というのがありますが、別に女性がやる仕事とか男性がやる仕事というように分けているわけではありません。研究室事務に女性が多く採用されたのが、圧倒的多数になったのだと思います。教室事務には男性もいますが、年配の男性は人事異動もなく、ずっと同じ教室に40年という人もいます。中央事務にいるのがいやで、教室に異動してきた男の人も少数います。若い男性は、教室に採用後3年位で、中央事務などに異動しますからどうしても女性が残るということになります。最近、女性も人事異動を希望していますから徐々に動いてきましたが、圧倒的に男性が異動しているのが実態です。教室に女性が多いことについて、組合ではけしからんとか減らせとか言っていない。教官の側からの要望がそうになっているという面もありますから、一概に男女平等にせよとは言いきれないのではないかと思います。

16. 教室系で男子がつくポスト、女子がつくポストというのがありますか。例えば、医学部での動物飼育など男子の方がよいというポストがあると聞いていますが。

それは技官の仕事じゃないですか。ポストという言葉がよく判らないのですが、教室では、男性だからとか女性だからという職務の分類はないはずですが、教室の事務室ではそうですが、研究室になりますといわゆる教授の秘書的職務というのがありまして、女性の方が適性だということで採用することはあります。一般的には、男性でも女性でもよいのではないのでしょうか。

17. 人事交流は、教室と中央事務でありますか。

教室事務が評価されていないので、昇任できるポストもない。そんな教室に中央事務の男性が異動希望を出しません。具体的には資料7にあります。中央事務の男性が教室へ異動するケースは極めてまれで、その場合は楽な仕事をしたいと言って希望するようです。年令の高い女性が教室へ教室へと回されてきます。女性でも教室から中央事務へ異動したケースは最近もあります。数はわずかです。

18. 教室系のままで主任にするよう、要求しているのですか。

文部省では、4級へ昇格するには主任にならなければダメだ、と言われていました。組合では当面、この主任の民主的運用で高位号俸者の解消をめざしています。そして、異動を条件に主任にするというのではなく、今の職務を4級以上に評価してほしいのです。教室事務を専門職として評価して、5級や7級までも昇格できる道を考えてほしいと当局に要求していますが、何ら具体化の動きがないのが現状です。

19. 教室事務職員の組織化について、組合の主張はありますか。

組合は、教室の組織化の検討をしてきました。しかし、3教室をひとつの系でくくるとか、研究室事務職員を秘書室のようにまとめるとか、ライン制がよいのかスタッフ制がよいのか、まだ結論は出ていません。しかし、掛を作って少数の掛長ができて仕事に見合った昇格ポストは作れません。研修などで経験を積んで、「研究支援専門職員」などといった、専門職としての位置付けができるのがよいと考えています。

20. 明日、斉藤教官から事情を聞くのですが、推薦した理由は何ですか。

斉藤先生は、数理解析研究所に勤務されています。数理解析研究所には、研究部事務室というのがありまして、教室事務とは少し違うやりかたをしています。明日、事情聴取を受ける七田さんもそこに勤務しています。そういう意味で、教官からみた事務職員のあり方などを聞いてほしいと思います。資料の最後に、これは1979年の京大職組教育研究集会のレポートですが、同じ数理解析研究所に勤務されていた三井さんの「研究秘書業務のありかた」が書いてあります。少し古くて、実情と若干のズレはありますが参考にしてください。

21. 次に人事異動について質問します。先程も出ていますが、男子と女子の相違点とか追加して主張することがありますか。一般的にで結構です。

組合は人事異動に反対はしていません。ただ、現在のように中央事務同志で仕事を満足に覚えないうちに異動をさせるというやり方には反対です。主任以上には毎年、身上調書で異動希望調査をしています。教室や女性には希望さえどこに出せばよいのか判らないという不満があります。工学部や理学部では、資料にありますが組合が要求してやっと1984年から希望を聞くようになりました。しかし、希望を出しても相手が、女性はいらんとかトレード要員がないから、という理由でなかなか実行されません。教室や研究室の事務の方には、その人でなければ出来ないような学問分野に固有の仕事をしている人もかなりあります。こうした人は、3年で異動というようなルールには全くあてはまりません。

22. 大学間での異動はありますか。

ありますが、ほとんど当局の政策でやられています。滋賀医大などの係長へ2年程行かして、京大に返すという異動です。希望をかなえるというやりかたではありません。夫が他大学の教官に単身赴任しているので、妻がその大学を希望してもトレードが成立しないといって何年も別居生活している人もたくさんいます。

23. 女子職員の意識はどうですか。女性は動きたがらないという声もあるようですが。

教官側から言わせてもらうと、動いてほしくないです。今日の調査があるということで共同通信の記者が人事課長に取材に行ったそうです。その時、課長が「女は動かない。先生が離さない」と言ったそうですが、一般事務と違った専門的知識・技術が必要だからです。事務長の方から言うと、超勤のできる男がほしいとか、女性でも育児の終わった者でないと使いにくいという意識があります。しかし、動きやすいルールとか、指導がうまくいっていないところに問題があると思います。

24. 次に研修ですが事務研修で男女差はありますか。女性の受講状況はどうですか。

昇格における男女差別は、採用時からの職務内容や仕事の配分などに表れています。研修に誰を行かせるかという場合、人数制限がありますから教室事務にも照会して募集するのでは多すぎると、事務局や学部で判断してしまいます。従って、当然直接の担当者となる男性が選ばれている、というのが実態です。最近、組合が研修への参加を主張してきたこともあって、女性の希望者が多くなっています。

25. 措置要求の文書の中に、研修や能力開発・育成が必要だと言われていますが、組合としてどのように考えていますか。

最近やっと、当局主催の掛長研修や主任研修、実務研修などをやりだしましたが、その内容は文部省研修の例外事例の焼直しであることが多く、大学人・行政マンとして必要な研修項目はないに等しい。教室事務にとっては教育研究の最先端にいるわけですから、それに適した内容の研修が必要だと思います。それを評価するシステムが確立していない、というのも問題だと思えます。

26. 女子職員への仕事の与え方はどのようになっていますか。

教室の事務職員に対しては、いわゆるラインの中央事務からの仕事もありますが、その多くは教官がこれをたのむという形の仕事が多くなります。庶務や会計といった一般事務のルートにのらない仕事で、秘書業務と言って良いかもしれません。それは教官の指示に従ってやるというより、教官の手足になっててきばきとこなしてもらうことが要求されます。このような職員に対しては、図書系や技術系と同様に「研究支援専門職員」として評価ができないか、人事院にも検討をお願いしたいと思います。

27. 男性と女性で超勤の違いがありますか。女性への配慮とか、時間数、教室と中央での違いなどありますか。

超過勤務手当については、京都大学の配当基準というのがあります。この資料のように、中央事務がA配当とあって年間の単価が63年度で234240円で、教室がB配当で146408円となっています。昔は完全に2：1でした。このように、中央と教室で差別をしているのです。そして、中央はいかにも残業が多く教室は少ないように思われていますが決してそうではありません。当局の人事政策とか、定員の配置や職務の配分の問題があると交渉では追求しています。

28. 8名中5名は昇任・昇格の条件があるが、本件について組合としてどのように考えていますか。

5名については、大学部を通じて少し無理をお願いして明日、話を聞いてもらえることになっています。申請者ご本人は、主任になっても4級に昇格できる保証はないとか、4級になるのが遅すぎてこれまでの損失を誰が埋めてくれるのか、などの不満は聞いています。もうこれ以上、失うものはないとも言っています。もちろん4級昇格だけではなくて、全体の昇格の底揚げを要求して行きます。組合としては、人事院が誠意を持って意見を聞いて下さるなら、大学部とも協議して早い時期に「取り下げ」をしてもよいと考えています。

29. 国公法第27条（性別による差別をしてはならない）によって取り上げたのですが人事院として白黒判断には行きがたい。事案の終わり方、納まり方をどうするか。主体は組合ですから、幕引きを柔軟に考えて頂けますか。

それは残る3名について、どうするかということですね。もちろん、すみやかに4級以上に昇格できることを望みますが、柔軟にという言葉で結構です。阪大の調査がすんだ後で大学部と協議されると思いますが、文部省や京大当局の動きも見守りながら対処していきたいと考えています。

30. 最後に、本件に関して意見があれば言って下さい。

1985年10月28日に、昇格改善で人事院交渉をした時に藤野参事官が「大学の昇格が他省庁に比べて遅れている。特に旧7帝大がひどい。平均して国立大学は1～2号俸遅れている」、との回答がありました。『1～2級ですか』。いえ、1～2号俸です。私たちは2～3級の遅れと思っています。

国大協からは「中堅の処遇改善、専門職の活用」の要望書が出ています。しかし、任命権者である総長がいくら「努力する」と答弁しても、実際に大学から出る要求はあまりにも少なすぎます。

1989年度の級別定数の要求の問題点は、京大から文部省に要求する段階で、課長補佐10、専門職員20、掛長10、主任40、などという数しか出していません。文部省から出る要求でも、課長補佐170、専門職650、掛長80、主任1500、にしかなりません。

京大当局との交渉では、「部局から出してもらうことだ」と言って責任転化し、部局では、「それは京大事務局が考えることだ」と責任のなすりあいをしています。文部省も単に集計をしているだけです。従って、文部省から国立大学全体に網をかぶせるような方法も必要ではないか、と主張しています。

事務系4級の定数要求では、京大の該当者を行(-)3-13以上と仮定しても320名もいます。主任を40要求して、何が解決するのでしょうか。主任を100、専門職は100暫定で100名以上を当然要求するべきだと考えます。要求がでないのが問題です。

当局は主任を、1掛1主任・2名以上の部下という文部省通知(文人審第150号)を根拠に、研究室など一人職場では主任になれない、これは昇任ポストだと位置付けて指導しています。この通知は、京大病院のように掛員が20名と多かったり、庶務部のように掛長と主任だけといった掛もあり、矛盾を含んでいます。私たちは、他省庁にもない主任の通知は廃棄をするべきだと要求しています。

31. 事実だけ確認したいのですが、1人職場だから主任にはなれませんよと他大学では言われているようですが、京大はどうですか。

現在、京大では187の事務系掛長の数に対して、主任定数は241あります。すでに1掛1主任の根拠は崩れていて、当局もこれを認めています。組合では、「部下を必要としない」との人事院交渉の回答を受けて、高位号俸者の解消を主張してきました。そして、1掛複数主任や教室に第二主任を配置させてきました。それが高位号俸者の解消を進めて来たとも言えるでしょう。しかし、最近は文部省人事で任用のしめつけがきつくなってきました。

基本的には、一人職場でも昇格改善のために主任は配置できると考えています。現に、附属施設やセンターでは一人職場に主任を配置していますから。

『判りました。本日はどうもごくろうさまでした』

昇格における 男女差別の取扱いの是正に関する 行政措置要求の事実調査

1988年11月17日

調査官 水本 博孝 白坂 秀雄
記 録 佐々木雅之 田村 厚夫
申請者 山崎 里美 (京都大学理学部生物物理学教室)
 福田 弘子 (京都大学工学部電気工学第二教室)
 久保 幸代 (京都大学工学部電気工学教室)

まず最初に、事実を述べることを「宣誓」して、質問項目に答える形で始まりました。

調査が終わった後、記録に目を通し修正をして「捺印」を押して、人事院へ提出しました。

それぞれ1時間30分の予定でしたが、要求理由の説明や主張する点が多く、2時間近くかかりました。

それぞれ3名に対する質問項目と申請者の主張した点は、次の通りでした。

事 実 調 査 の 記 録

山 崎 里 美

1. 氏名、生年月日、採用年月日、異動の有無などについて述べて下さい。

人事記録にあるとおり、事実を述べました。

なお、研修の項で昭和63年8月の近畿地区厚生補導研修会が記入もれになっています。それから、私の職場の柳田充弘教室主任から人事院公平局長宛ての意見書を預かってきているのですが、今開封して見ていただけますか。

『確かに、必ず、局長に渡します』

2. 現在の仕事の主なものは何ですか。

教室事務で、会計系と施設系の仕事を中心です。その内容は、教室主任の意見書の通りです。

3. 仕事の分担はどうなっていますか。

私と事務官（今年度採用者）と技官の3名で会計系の仕事をやっています。事務主任とアルバイトの2名で、庶務系・教務系の仕事を分担しています。学生教務は動物、植物、生物物理の3学科がひとつの系としてやっています。この仕事は定員外職員が担当しています。私の仕事の中で、校費・受託研究費を合わせて約8000万円の物品命令書はアルバイトの人にやってもらっています。

4. アルバイトの方はあなたと事務主任の両方から命令を受けるのですか。

はい。教室というのは大学の中で最先端の現場ですから、仕事の量は一定程度あるというのではなく、幅広くやっていますから。

5. 要求書の中に「学科・教室の自治」に由来する独自の管理運営に関する事務、と書いていますが、どんな仕事ですか。

教室は、大学や学部で決められた仕事以外に、長い歴史の中で教室独自の運営方針がそれぞれあって、それに添った仕事がたくさんあります。最近、人事異動が2～3年でやられていますが、教室はこんなに回転すると混乱するでしょう。学部でない仕事は、すべて教室でやらなくてはならず、教室の事務の範疇はすべて事務官がやります。例えば、大学院入試など大変な仕事です。また、独自のと言えば、学生や教官が国立公園等で調査をするときは、環境庁長官の許可証が必要となります。法律をひもとして、申請書を事務官が全部作成し、手続き連絡調整をおこないます。学生や大学院生、来訪者に対して親切に対応し、時にはてきぱきとした判断を迫られるのが教室事務室です。

6. 要求書の中で「男女差別」を主張しているがそれはどういうことで感じるか。

私は最初、理学部瀬戸臨海実験所に勤務していました。物品や帳簿の検査に経験1～2年の若い男性が出張できますが、女性の出張と言えば20年勤続表彰の方が来

られていました。何よりも男女差別を感じたのは、7年前に他大学の方からこんなことが書いてあるよ、と教えてもらったことがある。それは、文部省の近畿地区会計系研修会で『女性を除く』という一文があったときです。すぐ、組合として抗議に行きました。担当者は「前年度の当番校も書いていたので」とあまり罪悪感はなかったようですが。私はその時「国際婦人年が始まって何年たつのですか？、国の機関がこんなはずかしいことをして」と訴えました。

7. 男女差別以外に何かありますか。

超過勤務手当の配分についてです。京大では、A・Bという配分基準を作っています。23：14です。教室は半分だという根拠は何も示されていません。出張旅費も中央事務の職員は研修出張に行っていますが教室にはありません。教官が一年に5万円足らずの旅費しかない中で、行政職の要求はなかなか出せません。

8. 教室の事務にいるということで何か不利なことがありますか。

研修に行きたくても研修があるという情報が入ってきません。理学部の教室の仕事を明確に位置付けるため、事務分掌規程を作してほしいと要求していますが、昭和11年の規程があるだけです。教室事務には決済権がなく、学部から言われるままの仕事はその流れもつかめず、若い人に仕事を教えるという気にもなりません。

9. 研修についてはどうですか。

この資料は、理学部が受け付けた研修の一覧表です。教室にはこの内一部しかきません。組合で再々要求して回すように約束しても配布しない。今年の夏にあった厚生補導の研修も工学部の人から教えてもらって、人事掛に要求したところ、2日ほどして担当職員が配ってくるという状況です。前にも述べたように、女性を除くという文書が平気で通る職場ですから、一本づりであったり、色々あるようです。『回覧ではないのですか？』、違います。全般的によい内容の研修がないことも問題です。もっと若いうちに研修をして当たり前だと思います。教室では、自分のお金で時間外にいろいろやっています。私は、非常勤講師が8mmや16mmのフィルムを授業に使うので、京都市の視聴覚センターへ1週間講習に行ってきました。その他、教室のパンフレットや新聞の科学欄を読んだりして独自に勉強しています。

10. 超過勤務はどうなっていますか。

毎月10時間程度でしょうか。年度末などは、仕事が多くふろしき残業です。

11. 人事異動について

私は、一度めは結婚のとき、二度めは自分の希望で異動をしました。教室の場合は、毎年交替する教室主任が相手ですとなかなか実現しません。組合で要求を出して事務長と交渉をして、昭和60年6月に第一回目の異動希望調査が行なわれました。そして、昭和60年11月に現在の職場に変わることができました。そのとき私は、理学部支部の書記長でしたから、事前に打ち合せに行きました。事務長は、要求書を見て「教室の女も変わりたいのか」と言われたので、びっくりしました。

12. 要求書の中に上位級への昇格が書かれています、他に異動して掛長や課長になることを希望していますか。

課長?・・・今まで述べたように、教室の事務を専門職として措置すべきだと思います。それは当然、5級や6級格付けです。京大では、異動をしたから掛長になるとはなっていません。人事課長も能力がないからと言っていますから。

13. 今は教室に掛長や課長のポストがないから、言っているのです。

私は、異動も必要だと思っていますから異動をしてきました。しかし、現在のよう異動のルール化もされていない場合は問題だと思います。教室事務を事務分掌規程の中に明記して、それを評価できるようになったら、いつでもどこへでも異動します。措置要求を出して以降、酒の席で異動をしないかと言われました。

14. 能力のない男性が主任や掛長になっていると思うことはないか。

いっしょに仕事をしたことがないのでよくわかりませんが、誠実でない人が増えてきました。ただ、男性の場合は一定の年齢になったら、ほとんど掛長になれますから・・・

15. 最近女性で掛長になった人は能力があると思いますか。

能力があるから発令されたのでしょうか。一人は存じませんが、他の二人は知っています。非常によくできる人だと思っています。

16. これから当局に会うが、何か言っておきたいことはありますか。

1)事務局は大学の将来を考えて、若いうちに研修を行なって教育と研究を支援するという意識を忘れないようにしてほしい。

2)研修については、人事院の規則の中にも「研修は有能な職員の充実を図るため職員に対して、その職員が現在就いている官職の職務及び責任の遂行に必要な知識・技能を修得させるとともに、能力あるいは資質を向上させることを目的として行なう」と決めています。これを当局は実行してこなかった。早く改善してほしいと思います。

3)教室には、図書職員と事務職員の昇格の差があります。採用時には、図書職員として入ってこなかった人もその差が5～8年もあります。職場の人間関係もギクシャクしています。早急にその差をなくしてほしいと思います。

4)日本政府は、1979年差別撤廃条約に調印しました。その中で、昇進や研修に差別をしてはいけないとうたわれています。国家公務員で高等教育機関の大学でも平等な扱いにしてほしいと思います。

以上よろしく願いいたします。

事 実 調 査 の 記 録

福田 弘子

1. 氏名、生年月日、採用年月日、異動の有無などについて述べて下さい。
事実を述べました。
2. 現在の所属はどこですか。
工学部電気工学第二教室です。教室事務室に勤務しています。
3. 職場の職員構成、教官数、学生数はどうなっていますか。
資料を提出し、説明しました。なお、この他に宇治の施設、研究所、センターなどの仕事も受け持っています。
4. 電気系事務室9人の仕事の分担はどうなっていますか。
4人が経理関係で、うち2人は事務主任です。あと5人のうち2人が庶務・人事で、2人が教務関係です。1人の事務主任は、庶務・人事・教務関係を受け持っています。
5. 要求書の中で「学科・教室の自治」に由来する独自の業務、とは何ですか。
教育研究から派生するすべてのことがらが、教室事務室を通して行なわれています。例えば、大学院の入試があげられます。願書を受取るのと合格通知を出すのは工学部教務課ですが、その他のすべては教室事務でやっています。もちろん教官の指示を受けてのことです。
6. 現在の主な職務内容は何ですか。
教務関係の資料を提出し、それを分担してやっています。私は、工学部教務課の業務で言えば、第二教務掛と厚生掛に属する仕事をしています。しかし、教室事務の窓口にくる多様な学生に対処するためには、お互いの仕事がわかっていなければならないので、教務関係すべての事務がわかるように連絡しあってやっています。
7. 男女差別は何によって感じるか。
何も思わず、長い間勤務してきたが、あるとき昇格で男女の差があることに気がついて、驚いた。提出した資料にあるように、3級高位号俸の女性が、しかも教室に極めて多く残っているので、自分もこのようになるのかと不安を感じた。ずいぶん前に、事務主任に中央事務に異動するにはどうすればよいか、たずねたことがある。そのとき、女性はダメだと言われたことがある。
8. 同期の男性と比べてどうですか。
職務も経験も違うのでよくわかりません。

9. 要求書の中に研修で差がある、というのはどういうことか。

昭和62年度に教室に回ってきた研修の一覧表がこれです。しかし、これ以外に教室に回ってこない研修がある。厚生補導の研修は、組合で要求して昭和61年度から案内がくるようになった。会計事務の研修で、女性を除くという案内がかってあった。文教ニュースのコピーを見て下さい。この文部省の会計研修には男性ばかりが参加していておかしいと思います。図書の研修を見ると、半分は女性です。

10. これまでどのような研修を受けたか。

人事記録にあります。それ以外には京都府の婦人指導者研修というのを受けたことがあります。工学部にもこれだけ多くの婦人が働いているのだから、受けたらどうですか、と勧めたことがあります。

11. 自分で研修をしているか。また、どんな研修を受けたいか。

外国人が増えてきて、その対応のためにも英会話が必要だと思う。自分では、テープを聞く程度だがやっています。電気系学科といっても様々な研究が行なわれているので、研究の詳しいことまで追及はしないが、おおよそのことはわかるように常に心掛けています。

12. 人事異動について希望したことはないのか。

研究室の事務から共通の事務室に異動したときは、自分で教室主任に申し出て変わった。その後、異動の希望を聞かれたことはなかったが、昭和58年に工学部から希望調書が回ってきた。そのとき、私はどこにでも異動する気はあるが、一人だけ動くのではなくて、希望すれば何年かで異動ができるようなルールを作ってほしいと書いて提出した。その後は、妊娠し子供ができて異動希望は出していません。

資料として「いどばた」を提出します。そこに、異動については決死の覚悟が必要だ、とか異動が決まりかけてダメになった例が書いてありますので、参考にして下さい。

13. これまで異動の話はなかったのか。

この措置要求を出して後、昭和62年の春に話があった。しかし、通勤時間の関係で断った。

14. その他なにか言っておきたいことはありますか。

今回の行政措置要求は、私だけの昇格を要求したものではありません。大学全体をせめて他省庁並みにしてほしいという気持ちから提出したのです。

それから、実際に私の目で見ただけではありませんが、5時に仕事が終わってから職場でお酒を飲んでいるという話があります。一つの仕事が終わって、みんなでご苦労様といって飲むのならわかる気もするが、ほとんど毎日だと聞いて驚いています。それも、とんだり残業をしている掛員がいるのに、のべつ飲むというのは問題だと思います。

人事院の公平な裁定をよろしく願います。

以上

事 実 調 査 の 記 録

久保 幸代

1. 氏名、生年月日、採用年月日、異動の有無などについて述べて下さい。
事実を述べました。

2. 現在の主な仕事は何ですか。

電気系三教室の科学研究費、委任経理金（奨学寄付金）、職員旅費など全般の仕事を担当しています。国からの教官研究費、旅費が年々減少傾向にありますので、研究者にとっては科学研究費、それが当たらない時は企業や財団からの寄付金が当てになるものです。

科学研究費については、公募要領等の資料を提出し国立大学の研究費について説明をしました。

3. 昨日の主な仕事内容を説明して下さい。

- 1) 教官の出張旅費の銀行振込みの通知、委任経理金1件、科学研究費29件。
- 2) 科学研究費（特定研究の総括班）による、招へい学者のジルフオコニエ教授の日程の件で、工学部第二経理掛と受入教官の長尾教授の秘書との連絡対応。
- 3) 委任経理金による、大型計算機使用料の通知および納入告知書の確認1件。
- 4) 科学研究費による、大型計算機使用料の通知を該当教官へ通知8件。
- 5) 科学研究費による、支出計算書の伝票を受取り、約40件。
- 6) 科学研究費による、旅費の請求書の捺印および該当教官へ出張記録の記入を依頼しました。
- 7) 校費旅費の請求書が工学部事務部から送られてきたので、該当教官の捺印をして電気系教室の帳簿に記入し、送付表を作成して事務部へ送りました。
- 8) 科学研究費による、謝金の問い合わせを教官から受けたので、支出計算書と銀行振込み用紙を渡しました。
- 9) 委任経理金による、パソコンの購入の件で担当教官と納入業者を含め協議し、いろいろアドバイスをしました。

4. あなたの所属の所には事務主任がいるが、その仕事の指示は受けているのか。
いいえ。全部が私にまかされているので、私の判断でしました。

5. 要求書の中に職務内容が書いてあるが、それを教官は知っていますか。
はい。知っておられます。

6. 要求書の中に「学科・教室の自治」に由来する仕事とあります。前の二人から聞きましたが、同じですか。
そうです。

7. 昇任・昇格について、他の教室の職員や教官と話し合ったことはあるか。

よく話しています。私は、他省庁の職員に比べて文部省の仕事の内容が劣っているとも考えられないのに、なぜ文部省の事務職員だけがこのような不利益を被らなくてはならないのか、どうしても納得ができなかったので、今回の行政措置要求書を提出しました。

8. 他省庁というのはどこですか。

A省庁です。実は、私が昭和39年度の国家公務員試験を受けて、いろいろな省庁で面接を受けましたが、結局京都大学に採用になりました。その時、私がお断りをしたA省庁に、私の友人が採用（同資格、同学歴）になりました。その友人は現在、5級12号俸です。しかも女性で係長です。私は、3級18号俸なので、本俸だけを単純に計算しても約56万円の差があります。今年の人事院勧告が実施されると、約58万円もの差になります。私にその能力がないと言われればそれまでですが、どうしてこのようになるのでしょうか。お聞かせ下さい。

それから、私からお願いしたいことがあるのですが、今から他の省庁に異動することはできませんか。人事院の調査官は笑って『それはどうも今の制度では・・』

4級になれるかどうかで、京都大学の中で問題にするより他省庁に変わった方が早いと思いますので。京都大学にこのままいると、私が50歳位でないと主任になれないし、もしも主任になれたとしても文部省では1年9ヶ月経過をしないと4級になれないのです。4級になれたとしても、56歳で昇給延伸になることを考えたら、前途は真っ暗なのですが。

9. 男女差別は、どういうところで感じるか。

一般的に男性は異動をするが、女性はなかなか異動ができない。私の身近な所にいる男性で、公務員試験も受かっていないのに36歳で主任になっています。現在私はそれより年令は上なのに、相変わらず主任にもなっていません。

10. あなたは異動を希望したことがありますか。

現在の異動のやり方は、一年に一回希望を聞いていますが、私は全員が異動をするルールであれば従います。しかし、男性であれば2～3年おきに異動をさせて、女性は希望を聞いてやるというルールには納得がいかないので、希望を出していません。

11. これまでにどのような研修を受けましたか。

人事記録に書いてあります。京都大学では、昭和60年に初めて近畿地区国立学校等会計事務研修会に女性の参加が認められ、私もその一員として参加しました。参加してみて、他大学ではもうすでに女性の参加を認めていることがわかり、やはり京都大学が遅れていると思いました。

12. これからどのような研修を受けたいか。

できれば、英会話もやりたいし、パソコンも勉強したいです。

13. 超過勤務はどの程度やっていますか。

だいたい、月に10時間程度しています。私は家庭もあり勤務時間中に密度を高めてこなしているのです、できるだけ超過勤務をしないように心がけています。

14. 昇任・昇格をするためには学部の事務に異動し、そこで主任になれば掛長への道も開かれるのではないですか。

例え私が学部の事務に変わったとしても、今の状態では女性をそんなに簡単に掛長にしてくれるとは思えません。そして、私が学部の事務に変わったとしても教室事務は評価をされないままで、根本的に問題解決にならないと思います。私が抜けたあとも、同じ仕事をする人がまた同じ悩みを持つと思います。もしも、私を主任にさせていただけるのなら、今の私の教室での仕事を評価してほしいので、現在の所で主任にさせていただきたいと思います。

教室事務に関しては、工学部事務分掌規程の中に第6条としてのみ明記されているだけです。昨年11月に工学部事務主任会から、事務分掌規程の明文化をとの動きがあり、今年の7月頃に工学部に検討をお願いされたようですが、その後の動きはよくわかりません。

15. 能力のない男性が、主任や掛長になっていると思うことはないか。

私は、男性でも仕事ができる人がいるし、できない人もいます。女性でもそれは同じことだと思います。でも、はなから女性ということで、仕事ができないと判断されることが問題だと思います。

16. その他、何か言っておきたいことはありますか。

1) 3年前に日教組大学部として、全国の国立大学に働く750名もの多くの人達が、人事院へ行政措置要求書を提出した意味を、認識していただきたいと思います。

2) 昇格における他省庁との差をなくしてほしいと思います。

3) 教室事務の位置付けと評価を、事務分掌規程の中に明文化してほしいと思います。

人事院の指導をよろしくお願い申し上げます。

以上

昇格における 男女差別の取扱いの是正に関する 行政措置要求の事情聴取

1988年11月18日

人事院は日教組大学部に対して、すでに4級に昇格をした者および主任発令された者については、行政措置要求を「取下げしてほしい」と言ってきました。大学部も人事院との協議を重ねる中で、その方向で臨んでいました。

京大職組でこれに該当する者は、次の5名でした。

中尾富貴子 工学部電気系図書室 (1988年4月1日図書職員振替で4級昇格)

前田満喜子 工学部情報工学教室 (1986年9月1日主任発令)

(1988年4月1日4級昇格)

小西 久子 工学部高分子化学教室 (1987年3月1日主任発令)

三谷 桂子 理学部附属植物生態研究施設 (1987年4月1日主任発令)

七田 安子 数理解析研究所研究部事務室 (1987年4月1日主任発令)

人事院に受理された5名は、前出の3名を含めて「行政措置要求者の会」を発足させ、特に工学部での該当者5名は、毎週月曜日の昼休みに集まりを持ち、人事院の調査に向けて議論を重ねてきました。そして、取下げを言われた5名は「4級昇格をしても、今まで大きく開いた格差を是正してほしい」、「主任発令されたとは言っても3級高位号俸のままである」、「本件は昇格要求であり、主任発令が要求ではない」、「従って、取下げはしたくない」と再確認しました。そして、「私たちは、ここまで放置されてきた事実について、是非意見を述べたい」、「組織の一員として、大学部や中央執行委員会の決定には従わざるを得ないが、最終的に取下げることになっても、最後の最後まで頑張る」と、意志統一をしました。

人事院は当初、4級昇格者2名を除く3名だけの事情聴取を言ってきましたが、大学部の担当者をはじめ全国の運動を背景にした努力により、5名全員の事情聴取が行なわれることになりました。本当によかったと思います。

このような経過があったので、人事院の調査官は開口一番「これは他大学では無く異例のことである。皆さんの要望が強いので、特別に意見を聞くことになった」旨の発言がありました。そして、「こちらから特に質問を用意していないので、皆さんの言いたい意見を、男女差別の事例があればそれも含めて自由に言ってください」という形で進められました。

5名は、事情聴取の時間が全員で1時間という短時間でもあり、そう言われるであろうと予想もしていたので、効率よく言えるように発言内容、提出資料等について事前の準備と打合せを何度か行いました。

そして、5名共通で訴えたことは、

- 1) 私たちが日々頑張っている仕事は、3級のままで放置されるべき仕事ではない。なぜ、3級高位号俸まで放置されてきたのか。あるいは、放置されたままであったのか。私たちの仕事量と責任は、4級・5級以上にも匹敵するものである。
- 2) 男性の場合、高卒・初級であっても当たり前主任や掛長に登用され、それなりの訓練をされて行く。これに対し女性の場合は、上位の資格を持っていても昇格の道を閉ざされてきた。(5名の内、4名は国家公務員中級試験合格者であり、全員が短大卒・大学卒である)
- 3) 大学の本来の使命である教育・研究の現場において、極めて多岐にわたる、かつ高度な仕事の実態を説明し、その職務が標準職務表に馴染まないということで、低い評価しか受けていないという矛盾を明らかにすること。

でした。

そして、具体的には5名がそれぞれの問題点について分担し、意見を述べるとともに各自が作成した資料を提出し、説明することにしました。5名が主張したことは、次の別紙の通りでした。

なお、人事院側からの質問としては、次の3点でした。

- 1) 研修の通知は届いているか。
- 2) 異動願いを出したことはあるか。
- 3) これから後の人達に対して異動をどう思うか。

これらの質問については、事実を述べましたが特に人事異動については、「人によっては、ラインで花を咲かせたいと思う人も、また今の状態で花を咲かせたいと思う人もいると思う。私たちは、誰もが同じ異動機会を与えられ、事務局や学部事務および教室や研究室事務も経験できるようにして、その上で個々の適性・選択を任せられる条件を作るべきだと思います。他省庁でも、ライン制の課長←→専門官と交互に行ったり来たりしている例もあるので、大学でもそれ相当のポストが必要である。特に、教室にそれが必要である」ことを強調しました。

最後にまとめとして、人事院の標準職務表に馴染まない、私たち大学の教室系で働く者の職務評価をきちんと行い、他省庁並みの昇格ができるようにしてほしい。そのことが、私たちは勿論のこと、後に続く人達が展望を持って生き生きと働き続けられることになる。是非、このような立場から善処していただくよう、強く要望しました。

人事異動について

中尾富貴子

「女性は異動を好まない」という、通説は事実でしょうか。いいえ、自分の能力、適性を考えて行動したいと考えている女性はいると思います。

私は、昭和37年に工学部K教室の図書室に採用されましたが、事情があって、昭和42年に研究室に異動しました。その後もずっと、図書室への配置換えを訴えつづけてきました。その当時の人事異動が、どうであったのかわかりませんが、行政改革が叫ばれはじめた頃で、女性の・特に研究室に配属された者の、異動の自由は許されなかった。

私は、この措置要求の事情聴取を受けるに当たって、京都大学で勤続20年の表彰を受けたときの写真を取り出して、学報や職員録をもとに、現在でも在職している行政職（一）表適用者の追跡調査を行ってみました。その結果、男女差別の実態が人事異動においても明らかとなった。

昭和40年代は、女性だけでなく男性も、希望通りには異動ができなかったかもしれませんが、学報で調べると男性の多くが異動をしていました。これは、当局の政策であったかもしれませんが、それに比べ、教室系事務職員の異動は皆無であり、私自身が10数年間訴えつづけてきた希望もかなえられなかった。

同期の職員を調べて行くと、男性と女性の比率は同じなのに、男性の1名を除いたすべては、主任や掛長に昇任して昇格しています。女性は、掛長1名と主任3名以外は、すべて3級高位号俸者だった。

以上の二つの面から見ても、男女差別は明らかだと思います。

いま当局は、「女性は異動を好まない」と反論しているようですが、それは詭弁にすぎないと思います。もちろん、女性は男性とすべての面で同じでないことはわかっています。結婚すれば妊娠、出産、育児などがありますがこれは他のものに変えがたいし、変えられません。その期間を、男性と比較するところに差別が生じると思います。

女性が仕事に意欲をもち、能力を発揮できるような配置換えを望んだとき気持ちよく異動ができるような職場にしてほしいと思います。

私は、昭和61年に19年間の夢がかなって、電気系図書室に異動ができましたが、何と長い道のりであったことか。

三重差別について

前田満喜子

私が主に述べた観点は教室系の一般事務職員の置かれている下記の三重差別についてである。

1. 男女差別について

同じ試験を受けて就職したにも拘わらず初めから男性は中央事務室コース（いわゆるラインにのるコース）、女性は教室系のコースとはっきり分かれている。その後10年から20年もすれば男性はどんな人でも異動して昇任・昇格してゆくのにに対して女性は余程のことがない限りその場で放置されたまま昇任・昇格の道も閉ざされ3級高位号俸の道へと歩かされ男女格差はますます開いてゆく。大学の本来の使命である教育と研究の現場で働いてきた私達は男性のラインの仕事より劣った仕事をしているとは思ってないし、むしろそれ以上の仕事をしていると自負している。それ故こんなに男女に格差があるのは納得できない。男性に比して女性の中には中級合格者も多いが全く考慮されてない。人事院の資格試験とは一体どういう意味をもっているのでしょうか。

私自身も体験したことですが高位号俸の女性のところへ年若い又は経験年数の浅い男性が主任として配し女性の昇任の機会を閉ざしている。このような事例が京大では多くみられる。私と同期の男性、身近の図書系職員、他省庁の妹との比較表を作ってみたが昇格ラインを結べば私の所で大きく落ち込んでいる。これは単に私のみでなく京大の一般事務系女性職員の置かれている典型的なパターンである。

私と同時期採用の事務系職員を「採用時」、「15年目」、「20年目」そして「現在」と追跡調査して一覧表にしたが昇任、昇格状況に極端な男女差があるのが一目瞭然に浮かび上がってきて、余りにひどいと思った。

当局は異動、異動というがこれまで女性に話が来たことはなく又そういうルールも作って来なかった。たとえ異動しなくても教育と研究の現場の仕事を正當に評価して欲しい。

2. 職種間差別について

同じ試験を受けて事務員，又は事務官として採用されたにも拘わらず技術系，図書系の人達との間には現在大きな格差が生じている。一定の条件が揃えば専門職として自動的に昇格出来る技官・図書系の職員に比較して事務系職員は限られたポストの主任につかない限り昇格できず取り残されていく。特に図書系職員は同じ事務職員として採用され，たまたま図書に配属されたのです。そして公費で司書講習に行けて昇格していく。それ自体は問題ないのですが，たまたま事務室や研究室に配属された故，昇格出来ず不利益を受けるのは同じ教育・研究の現場に働く者として納得出来ない。教室の運営・管理の責任や多大な仕事量を負わされている事務主任より待遇が上という矛盾も生じている。人間関係や士気にも影響を及ぼしている。教室事務系職員を専門職として位置付けておればこんなに格差は開かなかったのではないかと。

こんな矛盾とアンバランスを生じさせたのは当局の怠慢といわざるを得ない。

3. 省庁間差別について

妹が他省庁にいるのと，また他省庁との交流する機会も多々あり，いつも他省庁との比較に敏感にならざるを得ない。それにつけても京大の昇格の並外れた悪さを痛感する。妹の職場も昇格ではワーストに入るのだが，それでも私よりも3号俸も上，歳の差を加えると5号俸も開きがある。また他の例では私と殆ど同じ勤続年数の女性は既に掛長で何と6級である。他省庁では6級，7級要求運動をしていると聞く。京大の4級もなかなか困難である状況からみれば全く夢みたいな話である。同じ公務員として不利益をこうむるのは納得出来ない所以他省庁並に昇格をしてほしい。こんなにひどい格差を放置してきたのは大学当局に責任がある。

以上の三重差別を受けてきた私達は昇任，昇格したからといって「さあ要件を満たしたから取り下げよ」といわれても今までこうむった不利益の是正をしてもらわない限りとても取り下げる気はしなかった。また4級，5級の低次元で男性ともいがみ合いたくない。せめて他省庁並に昇格出来るよう善処をお願いしたい。

学科事務主任について

小西 久子

1. 私は20数年間、教室事務室に勤務してきたが、その間、教室（学科）事務室は教室のかなめであると自分自身で位置付けて、頑張ってきた。
工学部という、大規模学部 of 教室事務室の仕事は、工学部事務部の3課（総務課、経理課、教務課）12掛（庶務、人事、研究協力、図書、司計第一経理、第二経理、用度、施設、第一教務、第二教務、厚生）の仕事がすべて対象であり、その守備範囲は広く、系教室では何人かで担当分野を分けるやり方で、また単教室では2～3人でそれをこなしている。
中央事務の掛員が、細分化された部分を受け持っているのに比べて、教室事務では、多岐にわたる仕事を教官や学生と常時接して調整・判断して遂行している。ゆえに、それ自体が教育研究の現場での専門職と言えるのではないか。もちろん、それプラス教室独自の教育研究にかかわる仕事も行なっている。
2. 学科事務主任は、教室の歴史・学問の性格による違いはあるにせよ、教室全体の管理運営に関する業務を、主任教授を補佐して行なっている。
同じ事務主任でも、ライン制の中での主任と異なって、掛長・課長などの判断を仰ぐのではなくて、自分で考えて判断しなければならず、その責任の度合いも高い。
事務主任として従事している仕事は、掛長と同等あるいはそれ以上のものであると自負している。仕事の掌握範囲・対象教職員・学生数・予算規模からして、小さな部局の事務長にも匹敵するといっても過言ではないと思う。
3. 以上の主張より、大学内においては、図書職員や技術職員と同等に専門職として、5級や6級に格付けしてもらいたい。そして、「教育研究支援専門官」として、国立学校職員の昇格を大幅に改善し、他省庁並みの昇格水準にしていきたい。
4. 資料として、
 - 1) 学科事務室で行なわれている仕事の一覧表。
 - 2) 中級（2種）合格者に対して文部省の発行している冊子。
 - 3) たまたま教室事務室に配属になったために、同学歴・同資格採用者で、たまたま図書室に配属になった人との賃金格差。
 - 4) 同年に任官された複数の男性（当時は8等級7号俸で任官）とのその後の比較。

教室事務の職務について

三谷 桂子

1) 採用及び配置における男女差別について

男女差別は採用時の配置からなされている。組合資料で明らかな様に教室へ配置されるのは殆ど女性、男性は事務部・事務局系である。最近、工学部では新規採用の男性の教室配置もみられるが、理学部では、教室へ配置されても数カ月で異動させている。女性は殆ど異動していない。

私の場合、採用面接の時、人事課で「図書がよいか、研究室がよいか」と尋ねられたが、司書資格も持っていないし、専門的な能力もないので研究室と答えました。自分の希望はもう少し行政的なところを希望していました。また、同時に、「結婚しても働き続けますか、やめたほうがいいですよ」とも言われ、いま考えるとひどい男女差別だと思います。

2) 教室事務の位置づけ、職務内容と女性職員について

教室事務職員の位置づけとしては、採用されたその日から教官・研究者の要求に応えるべく即戦力として期待される。その人の能力、技能、判断力など広い分野に対応する力を必要とされる。逆に事務系職員は係長、事務長から指導を受けうる、養成されるという点から、比較すると教室系職員としては高学歴、高資格をもっている人への要求がたかい。しかし、教室にはいると入りっぱなしでそれ以上の対応がなされない結果になっている。

3) 教室・研究室事務の職務評価

大学の使命、教育と研究の発展ということから考え、その最現場である教室系職員の職務評価が低い、あるいは組織が無いから評価されないというのはその職員の責任ではなくまったく当局、文部省の責任です。たとえば、理学部では学会関係の仕事もあるが、日本の学術の進歩を担っている学会の仕事が公務として本務とは認められていないのはおかしいと思う。

教室系職員は確かに法律に基づいた行政能力は劣っているかもしれないが、別に広い知識、能力をもっており、ぜひこの職務の評価を正当にしてほしい。

4) 人事院からの問い「これからの人の異動についてどう思うか」について

いわゆるライン or スタッフの考え方かと思うが、人によってはラインで花咲かせたいと思う人も、また、今の状態で花を咲かせたい人もいると思う。私たちは、あくまで誰にも同じ機会を与え、事務局、学部、教室を誰もが経験し、その上で、個々の適性に応じた選択ができるような条件を作ってほしい。他省庁でも、課長、専門官と交互にいたりきたりしている例もあり、大学でも最終的に課長でいいという人もあれば、それ相当のポストさえ教室にあればそこがいいというひともあるはずである。

秘書的業務について

七田 安子

教室系事務職員は、その教室の自治に由来する独自の管理運営方針で決められた事務的業務および、研究に直接間接にかかわる秘書的業務を分担しています。そして、その多くは女性が携わってきました。

私の勤務する、数理解析研究所は創設当初から研究部事務室を設置し、現在7名の事務官と1名の非常勤職員で運営しています。京大の中でも他に例を見ない、いわゆる秘書業務を集団化で行なうという、独自のシステムをとってきました。

私は、数理解析研究所の具体的な例をあげながら、研究支援業務の重要性とその職務の評価を正當に理解してもらうことを目的に、説明をしました。

数理解析研究所では、教官の研究論文の作成は研究評価の重要な一つでもあります。しかし、その論文は極めて特殊で複雑で、完成するまで相当の時間がかかります。事務官はそれが発表の形になるまで、タイプを何回でも打ち直します。タイプを打っている途中でも、研究が進み討論を繰り返し、修正が行なわれます。そこには、研究者と事務官の密接な連携と信頼関係が要求されます。研究論文の最終校正が出来上がる頃には、研究者はもう次の研究にとりかかっています。

数理解析研究所では、欧文紀要の冊子を出していますが、研究部事務室がその校正を担当しています。校正を印刷所に依頼するにも、特殊な数式や記号を使っていますので、そのサンプルさえありません。少しでも違えば、その内容まで変わってくるのです。なぜなら、まったく初めての研究がされているからです。

大学の研究室や研究所には、このような仕事があるのです。いわば、S O F Tの職場において、特殊な訓練も研修も受けず、研究者からの要求に答えるために、日夜悩みながら研究の発展をささえてきました。

このような、教室事務・研究室事務の仕事が、中央事務のラインの仕事と比較をしても、決して劣っているとは思いません。そこに働く、多くの女性の代表として、仕事の評価を高めて、昇格改善を要求します。

1988年11月17日

人事院総裁
内海 倫 殿

京都大学職員組合
中央執行委員長
中野 一新

行政措置要求の事実調査について

1986年12月24日付けで、提出しました「昇格における男女差別の取り扱いの是正に関する行政措置要求」につきましては、本日、京都大学職員組合および申請者に対し、事実調査・事情聴取のため来学されたことを感謝し、歓迎いたします。

なお、事実調査にあたりましては真実を申し述べる所存ですが、1985年12月に日教組大学部を通じて提出しました当時より、若干の事実変化がありますので、ここにその追加理由と附属資料とを添付いたします。

今回の事実調査結果と提出資料とを公平な立場でご検討いただき私たちの要求である昇格改善の抜本的な解決につながりますよう、強く切望いたします。

行政措置要求の補足説明

1988年11月17日

京都大学職員組合

1. はじめに

私たちは「大幅賃上げの要求実現の闘いが、公務員労働者の生活改善を抜本的に実現する道とすれば、昇格闘争は現行法規の改善や解釈・運用を変えさせることによって、賃金体系を改善して行く重要な闘いであると同時に、当局の一方的な人事管理をやめさせ、職場に民主的な人事慣行を確立させる闘いでもあります」（1974年2月8日発行職組新聞号外）と、昇格闘争の基本的な位置付けをしてきました。

また、昇格要求の実現への道筋として ①現行法規・規則の熟知、②実態調査の完全実施、③総合的な分析と討議資料作り、④職場討議と学習・宣伝、⑤昇格要求の整理、⑥対当局交渉、⑦結果の報告と調査、⑧学習・宣伝、これらの繰り返しが必要であると考えてきました。

私たちは、昇格闘争を進めるために「調査なくして闘いなし」をスローガンに、1972年7月1日現在の俸給表別・等級号俸別人員実態調査を行いました。また、等級別高位号俸者調査や年度ごとの昇格者調査などを定期的を実施してきました。そして、調査結果を分析し「昇格闘争を今すぐ職場で取り組みを進めよう」（1972年6月5日職組新聞号外）や、「今すぐ職場で昇格交渉を推し進めよう」（1974年2月8日職組新聞号外）などの表題で討議資料を発行し、職場での学習活動を呼びかけてきました。同時に、1979年11月には事務系職員の約半数に当たる500名に対し往復ハガキによる昇格問題アンケートを実施しました。さらに、1980年8月には、6等級高位号俸者から主任発令された66名に対し往復ハガキによるアンケート調査を実施し、私たちの要求と運動の方針づくりに活用してきました。

また、賃専部資料として、次のようなオレンジパンフも発行してきました。

1975年12月「昇格闘争の具体的進め方」、1977年11月「-改訂版」、1978年12月「-78調査版」、1979年12月「-79調査版」、1980年12月「-3訂版」、1980年12月「-80調査版」、1981年12月「-81調査版」、1982年12月「-82調査版」、など。

最近では、行政職(-)表適用者ほぼ全員の年令・号俸などの実態調査を独自にまとめ、昇格闘争の問題点整理と要求実現に活用できるようになりました。

2. 「主任」の運用に関する対当局交渉

各職種ごとの等級別人員や昇格実態調査を実施し、分析していく中で、行政職(-)事務系の6等級高位号俸者が極めて多く取り残されている実態が明らかになり、特に5等級昇格問題を重点課題として取り組むことになりました。

国公で「ヒラ5」の要求運動が進展していく中で、人事院は6等級高位号俸者の解消に努力すると交渉で回答しておきながら、1967年に「主任」という職名を設けました。当時の尾崎人事院事務総長は「制度の建前からしてヒラ5という運用はできないが、6等級高位号俸者の解消のため個別的に考慮したい」と述べ、「一般職員でも、高位号俸者については専門担当官などで5等級に昇格させてもよい」など、「主任」は必ずしも係長の次席ではないことを交渉で確認しました。

このことはもし、「主任」の選出が係長の次席を選ぶなどという、いわゆる人事問題であれば、京大での当局交渉の議題にはならなかったと思います。つまり、「誰を主任に選ぶか」という運用は、課長や係長という行政組織の役職を決めることとは意味が違うということです。このことを当局交渉で繰り返し主張してきました。そして、文部省本省では主任の運用で高位号俸者を解消したことなどから、当時の西間木事務局長は文部省に電話し、我々の主張が正しいことを認めました。

私たちは、1975年から行(-)事務系職員の5等級昇格問題＝「主任」の民主的運用について、本格的な当局交渉を進めてきました。そして、1975年度の主任発令では、22の定数をすべて男性の6等級 10~13号俸に運用しましたが、1976年度には29の定数を男性19、女性10と女性への運用を広め、6等級15号俸以上13という改善をさせました。以来”「主任」は高位号俸者を優先させ昇格させよ”という要求が一定の前進をみせ、1988年4月1日現在では「主任」定数241のうち、男性160 女性81、5級主任18、4級主任135、3級主任88、という結果になっています。

しかし、このような前進の反面、当局は「主任」を1掛1主任や中堅の男性を掛長の次席に、という考え方を変えようとせず、3級13号俸以上(第2双子の上位)の320名をどのようにして4級昇格させようとするのか、具体的な方針さえ示さない状態が続いています。「主任」の4級への昇格については、1980年度までは4月発令、4月昇格という文部省のルールがありましたが、徐々に改悪され現在では、主任在任歴1年9ヶ月という基準を設けて、4級への昇格を遅らせてきています。

京大職組は、機関誌や交渉の場でも男女差別をなくし、3級高位号俸者を優先して「主任」発令して、4級昇格を早めていく提案や、教室事務の位置付けを明確にして、専門職員として評価を高め4級昇格の道を開くよう要求してきました。専門職員については当局も要求していますが、それは課長補佐相当の専門職員であって私たちの要求する4~5級の専門職員ではありません。

3. 高位号俸者についての対当局交渉

私たちは、昇格頭打ちの概念を次のように考えています。

- 1) 昇給間差額がそれ以前の号俸より減額となる号俸以上の者
行(-) 6等級6号俸 現在は3級6号俸
- 2) 賃金序列が悪化してしまう第2双子の上位の号俸以上の者
行(-) 6等級15号俸 現在は3級13号俸
- 3) 等級の最高号俸を越えて昇給期間が12ヶ月以上とされる者
行(-) 6等級特号俸 現在は3級特号俸

このうち、2)の3級13号俸以上を高位号俸者と呼んでいます。京都大学においては該当者があまりにも多数にのぼるので、当局との交渉では6等級枠外者や20号俸以上の解消とか6等級15号俸など、当面の方針として使ってきたこともあります。

京大職組では、対当局交渉の位置付けを ①任命権者である総長に対し、職員の待遇改善に努力することを確認する。②具体的には、事務局長や庶務部長に対し、昇格改善の要求を実行させる。③学部長、事務(部)長に対し、昇格改善の立場で上申や要求させる。などを方針として取り組んできました。

1975年までは主に学部当局に対して要求していましたが、大学当局の責任が明白であることが解り事務局との交渉に重点を置くようになりました。

高位号俸者を解消せよとの要求に対し、1975年総長は「他省庁に比べて5等級定数が少ない」ことを認め「事務局との合意に文句は言わない」ことを確認しました。しかし、1976年4月の事務局長交渉で「高位号俸者から主任にせよと言われるが、私どもは掛長の代行もできる人として文部省の指導でやっているの」と回答したため、文部省や人事院はそんなことを言っていないと追求し「主任制度は6等級高位号俸者解消のため運用してもよい」という確認をさせました。そして、1975年度の運用は6等級15号俸以上がゼロという結果でしたが、1976年度は6等級15号俸以上(高位号俸者)が13とそれ以下が16という改善をさせました。それ以降は結果として、1977年度13:16、1978年度21:10、1979年度12:9、1980年度17:12、1981年度11:11、1982年度15:12、1983年度15:12、となっていました。1984年度から急に方針が変更されて5:19と逆転してしまいました。この傾向は現在も続いています。

京大職組は、高位号俸者の大部分が女性であり、大半が教室系事務職員であることから、この問題を重視して取り組みを強めてきました。「教室系は他省庁にないから昇格が難しい」というのではなく、「教育研究に直接携わっているからこそ専門職として5等級昇格を優先させよ」と要求してきました。そして女性や教室系を重視してこなかった当局の責任を追求し、「高位号俸者を優先して昇格させることこそ、他省庁との違いを人事院に証明することになる」「数の多い中堅の中から数人を選ぶことこそ、差別を持ち込むことになる」と主張してきました。

4. 専門職に関する対当局交渉

1980年に標準職務表の改正があり、5等級に専門官が明記されました。日教組大学部では、他省庁の例も参考にしながら事務系の専門職を要求してきましたが、全国庶務部課長会議からの要望により文部省も具体的検討に入ると述べたことから、大学の学部や教室にも専門職を新設するよう要求していくことになりました。

1981年3月20日の勝村人事課長との交渉で要求しましたが、「文部省が検討しているというのは知っているが、まだ具体化していない。教室や研究室につけるのは問題がある」とつっぱねました。

1982年4月13日の沢田総長との交渉でも、「教室事務はいらないというのが行政の姿勢にあり、正面からもっていくとヤブヘビになる」と消極的でした。

1983年4月14日の川崎人事課長との交渉では、「昇格改善のための計画性を示せ」という要求に対し、「専門職の拡大とポストの増設で対応する」、「専門職は8項目11種を要求しているが、その中には教室事務も含まれている」という回答でした。この年、初めて医事専門職（6級相当）が新設されました。

1984年4月27日の松村庶務部長との交渉では、「昨年8項目の要求を出したが医事専門職の他に図書、国際交流、留学生ができた」と回答しました。

1985年4月26日の庶務部長交渉では、「専門職員ということで11種を要求したがダメだった。学科専門職は出していない。以前に出したということであれば引っ込めたということだ」と方針変更を言明しました。

1986年7月25日の早川人事課長との折衝で、「京大には医事、国際交流、留学生、研究協力がある。これらは課長補佐相当で、5級から7級までいける。今年は数は言えないが、掛長のポスト要求14より多く出した。入試企画員など工夫している」と回答しました。

1987年3月16日の建本庶務部長との交渉では、「専門職には会計、庶務、教務、施設の4部門の中で20ぐらい考えている。多く出しても、せいぜい2つぐらいしか通らない。62年度は工学部教務と原子炉を考えている。我々も考えるが、部局からどんな専門職があるのか考えてくることだ」と述べています。

1988年4月現在、事務系の専門職員は8名ですが、これらはすべて5級から7級の格付けです。

京大職組では、専門職員は課長、掛長というライン制度になじまない教室事務、つまり教育と研究の最先端にこそ必要であり、4級への昇格改善のためにもこの道を切り拓くよう要求してきました。他省庁との格差や3級高位号俸者の解消のためにも、このことを人事院に説明するよう要求していますが、未だ具体的検討に入っていないのが現状です。

5. 女性差別に関する対当局交渉

1981年11月26日の総長交渉で、婦人差別撤廃条約の批准運動と学内の女性差別について追求しました。総長は「条約の趣旨は理解できる。部局長会議でその趣旨の徹底をはかりたい。一般論として言えば、女性は女性としての特性がある。雇用の機会は平等でなければならぬが、各種の職種の採用となれば適材適所であるべきである」と回答しています。

1982年11月29日の総長交渉で、沢田総長は「勤務の実態からみて女性は男性に比べて結婚してやめる比率が高いためこうなっている歴史的プロセスがあると思う。とにかく私としては各部局に（差別のないよう）十分要望する」

1984年4月27日の庶務部長交渉で、水上人事課長は「中堅に女性を排除はしていません。日本の社会の風習もありますので、（差別を）なくして行く方向でやりたいですが、配置換えを含めてやっていかなければと考えている」と、差別を認めるような発言をしています。

1986年行政措置要求について交渉をしたが、事務局長は出席せず建本庶務部長が代理出席をした。席上、「男女差別ということで出されているようだが、私としては優秀な職員がいるので研修にもどんどん参加をしてもらって、女性の掛長を実現して行きたい」と発言した。

1987年3月16日の庶務部長交渉で、建本庶務部長は「行政措置要求の反省をこめ、女性の登用も考えて女性掛長を何名か実現する。高位号俸解消を念頭において部局と相談する」と、初めて反省という言葉を使いました。

1987年4月1日付けで、女性の掛長が3名実現しました。これは事務系掛長187名の内の3ですから、誰がみても多いとは言えません。これは例えば、図書系掛長が34名の内女性が7名で20%であることから、女性の登用などと言えるのか疑問です。なお、主任241名の定数の内で女性は現在81名と34%の比率になっており、これは主任の民主的運用の闘いの一定の成果でもあります。

研修についても、差別がないように要求してきましたが、文部省が主催する「近畿地区国立学校等会計事務研修会」を例にとっても、1969年から1981年まで“女性を除く”という案内文書がありました。京大当局は、女性の希望者がなかったなどの理由を述べていましたが、婦人部が抗議した結果その項を削除することになりました。このように、研修における差別は昇格や人事異動の差別につながることから、案内を全員に配布するよう要求していますが、一部でまだ知らされていない職員も存在しています。

6. 技術系や図書系の昇格実態

現在、京都大学には教室系技術職員が284名で、図書系職員は142名が在職しています。

教室系技術職員の4級への昇格は、これまで文人給57号によって6等級7号俸とされてきました。1980年度まではその水準に不満はありましたが、6-9の12ヶ月経過で昇格していました。しかし、1981年度からその最低基準が悪くなり、1982年度には6-10の12ヶ月経過以上となりました。1983年度には5等級定数が全等級の比率で30%であるからこの比率以上の大学には原則として定数を配分しないという方針が、文部省からだされました。1984年度も等級比率の方針で32%を基準として配分しました。京大はその当時、43%でしたから昇格者がゼロという異常な事態となりました。1985年度には6-12以上で38歳以上、行(-)在職15年・在級7年以上という基準を設けました。1986年度には在職11年・在級6年と若干改善しましたが、1948年頃生まれのピークをかかえて異常な事態となってきました。1987年度に至っては、文部省の最低条件を満たしているにもかかわらず、掛長制度を取っている原子炉等は除くという極めて不当な措置をとってきたのです。

このように、教室系技術職員の4級への昇格の最低基準は、1980年当時の6-10から6-13まで後退してしまいました。同じ職場で同等の職務に携わっている技術職員には何も責任がありません。年齢が5歳若いというだけで、4級そして5級へ昇格する年に、定数がないとか該当者が多いという理由だけで差別されているのです。このことは、給与法あるいは人事院規則に抵触する恐れさえあります。

技術系の5級への昇格では、48歳以上で4級18号俸以上という特定号俸を越えた基準で運用されています。さらに56歳以上は事務主任とのバランスを考慮するなどという、全く職務の異なった者を比較して昇格の対象としているのです。このことも、職務の評価という点で問題です。また、事務系掛長が44歳以上で掛長歴4年で5級へ昇格していることから考えても、昇格水準を低い方へ低い方へと決めている文部省の運用に問題があります。

図書系職員にとってもこれは同様です。専門職である図書系の場合、4級への昇格の条件として①蔵書1万冊以上の部局に勤務する者、②司書の資格もしくは図書館学の合格者、③図書館職員定数に入っている者、という3条件が必要とされてきました。現在、この条件を若干改善させてきていますが、1983年度は等級比率を、1986年度には図書掛と教室図書室の4級昇格に差別を持ち込むなど、定数不足などを理由に昇格が遅らされてきました。また、図書系は庶務や会計などのいわゆる事務系とは違って、専門職員として4級や5級の評価をされてきましたが、組織としてライン制をとっているため、課長相当の6級への昇格ができないのも大きな問題です。

7. 組合の添付資料について

京都大学職員組合独自の調査活動によって作成された資料は、莫大な数にのぼりますが、1986年12月に提出した補足資料1から資料6の他に、新たに1988年4月1日現在のものを提出し、若干の説明をします。

資料1は、京都大学における行(-)事務系一般職3級在職者の号俸別男女別比較表です。号俸が高い所に女性が極めて多いことがわかります。

資料2は、京都大学における行(-)事務系一般職に主任を含めた3級在職者の高位号俸男女別比較表です。ここでは、主任発令の状況を男女別に比較していますが、性別による号俸の差が特徴的です。

資料3は、資料2の主任発令者の中で1988年度主任発令者を◎印で示した表です。今年度の主任運用も、高位号俸者解消のためには程遠いものでした。

資料4は、1975年から1988年までの「主任」発令者の年度別・号俸別男女比較表です。女性は高位号俸者から、男性は中堅から運用されています。

資料5は、工学部、理学部、農学部の学部事務と教室事務の級別・男女別在職者分布表です。教室事務に女性が集中して在職していることがわかります。

資料6は、京都府の他省庁と京大工学部との級別在職人員構成比較表です。京大工学部の女性に3級在職者が極めて多いことがわかります。

資料7は、京大工学部と京大理学部における、事務系一般職の人事異動の表です。男性の多くが事務部を中心に人事異動をしていることがわかります。

資料8は、京大工学部の教室別教職員在職者数の表です。定員削減の影響で行政職適用職員が激減しています。

資料9は、京大工学部の教室系事務室における職務内容の一覧表です。これは事務主任会がまとめた資料です。

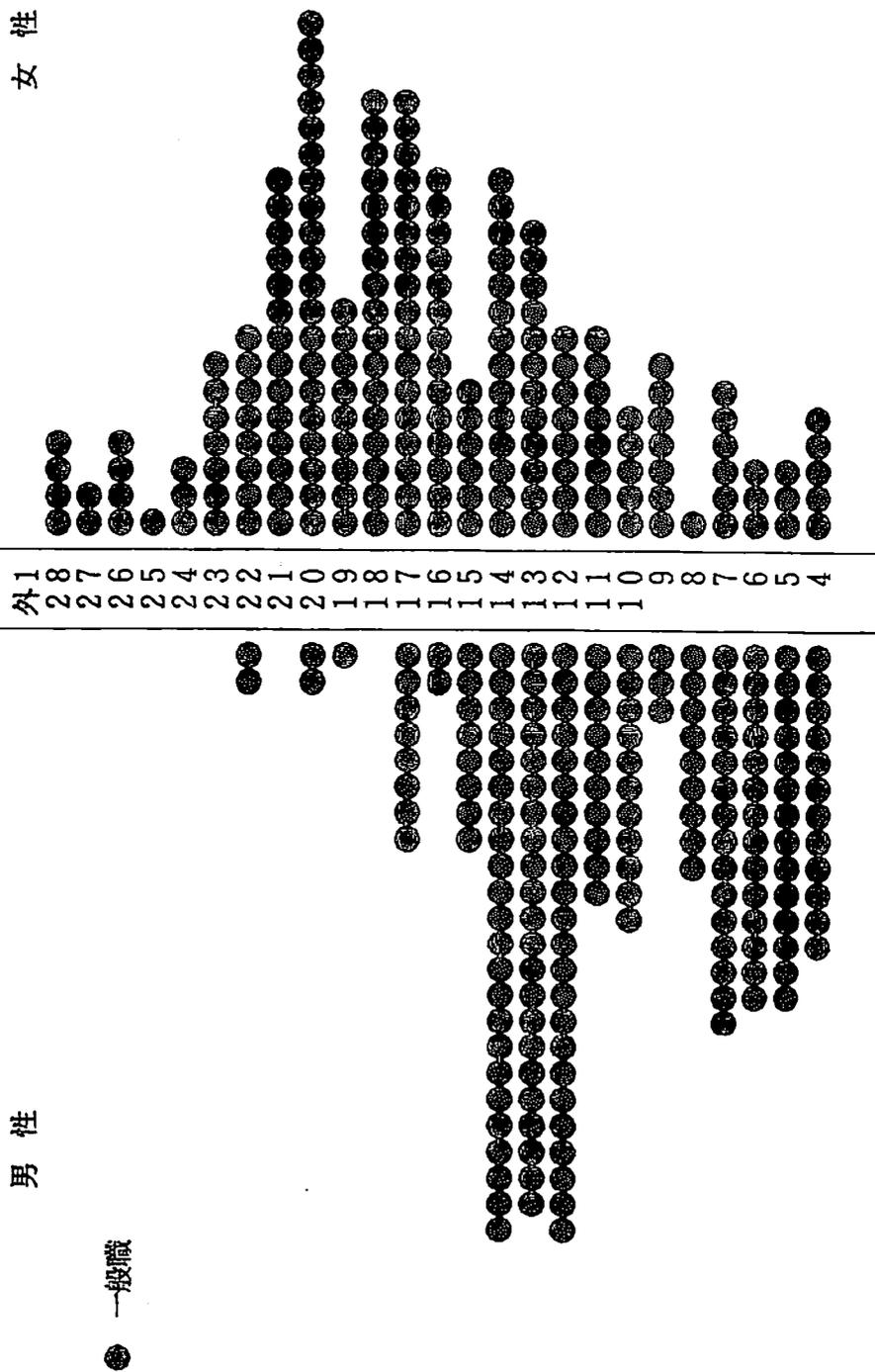
その他、学部の内規、人事異動や研修に関するいくつかの資料を、添付させていただきます。

8. まとめ

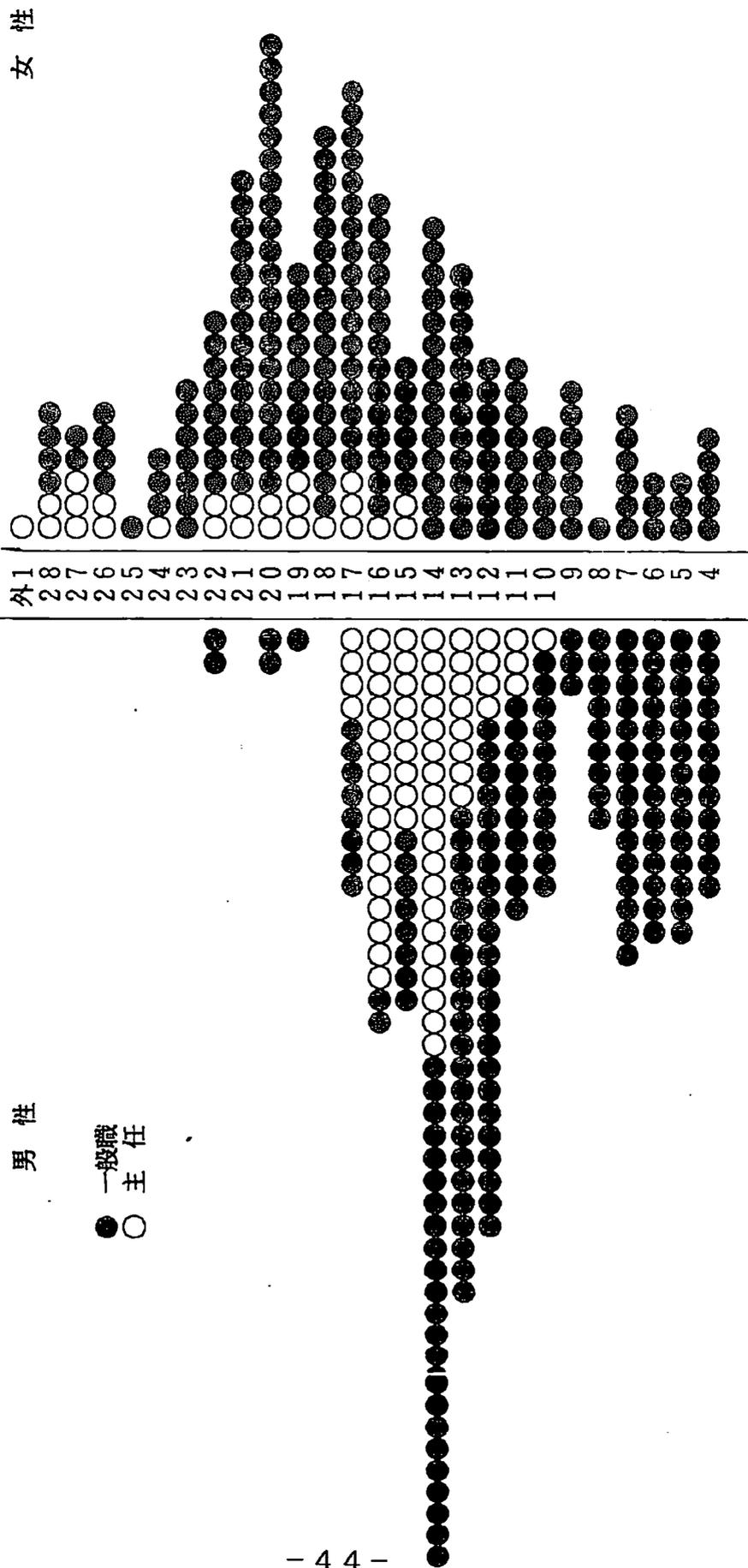
職員の待遇改善は、大学当局と職員の直接交渉で解決するのが本来の道筋ですが、以上のように私たちの要求に対して大学当局が具体的な方針を示さないという事態を打開するために、やむなく人事院に対し行政措置要求を提出することになりました。

なお、私たちは昇格における男女差別の是正も要求していますが、この行政措置要求の本来の目的は、大学の教育・研究・医療に従事する職員の職務評価を引き上げ、職場の位置付けを最低「府県」以上とし、これに見合う定数を措置して、昇格を他省庁並に改善することです。このことを強く求め、公平な立場でご検討いただきますよう要求いたします。

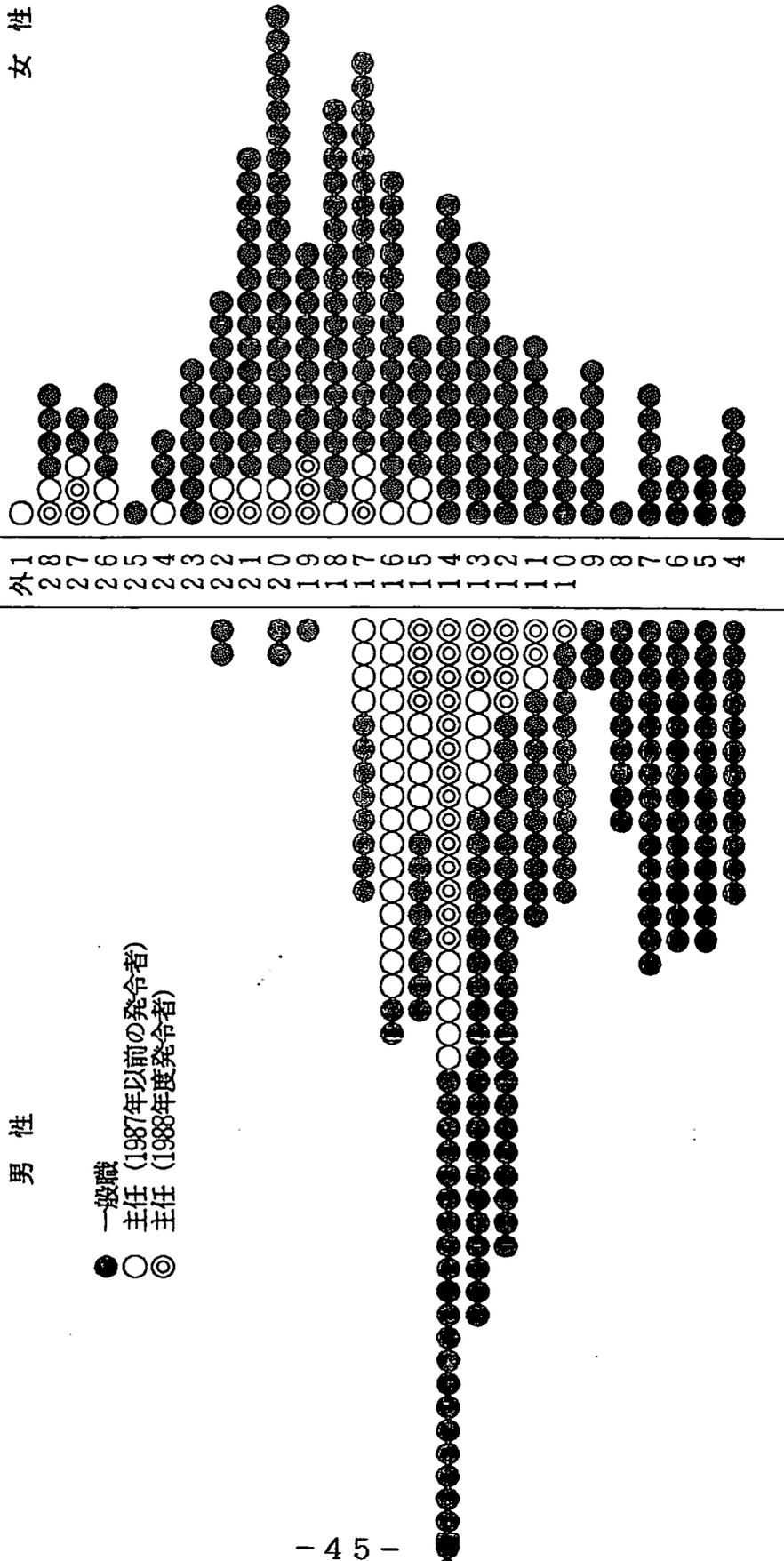
資料 1 京都大学における行(一)3級事務系一般職在職者 号棒別・男女別分布表 (1988, 4, 1現在)



資料 2 京都大学における行(一)事務系3級 一般職と主任を含む号俸別・男女別分布表 (1988,4,1現在)



資料 3 京都大学における行(一)事務系3級 一般職と主任を含む 号棒別・男女別分布表 (1988, 4, 1現在)



資料 4

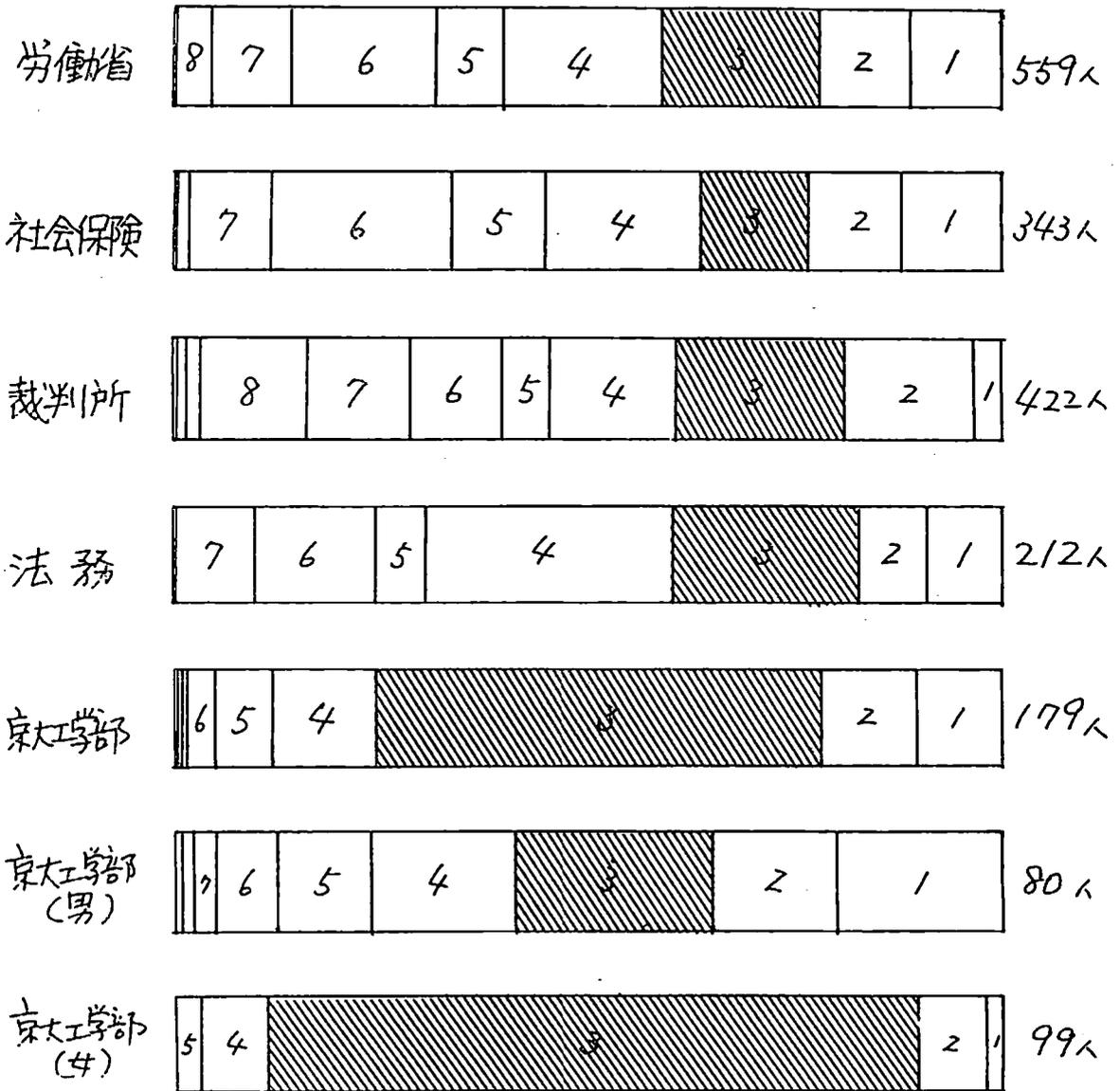
京都大学における「主任」発令の年度別・号俸別分布表

年度	(○ 男性 ● 女性)																	1975～1988 W 在 年 計	
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	W	在 年 計			
特3								○							-	1			
特2		●●			○			●●	●						2	6			
特1		●○	○	○	●●●●	●●	●●●●●	●●●●●	●●●●●	●●					2	20			
28															-	1			
27															-	5			
26											○			2	2				
25									●●					1	4				
24								●●●●						-	8				
23				●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●	●					-	20				
22			●●●●	●●●●	●●●●	●●●●	●●	●	●					1	27				
21			●●	●●	●●	○		○	●●					2	14				
20		●●●●	○	○	○			●●	●●					4	16				
19		○	○	○	○	○		○	○					-	12				
18			○											-	6				
17				○				○	○					4	9				
16								○	○					20	2				
15									○	○				12	6				
14		○						○	○	○				49	-				
13	○	○	○	○				○	○	○				48	-				
12	○	○			○			○	○	○				42	-				
11	○	○	○	○	○	○								37	-				
10	○	○	○	○	○	○								44	1				
計	22	29	29	31	21	29	22	28	28	24	32	51	46	270	160				

資料 6

京都府の他省庁と京都大学工学部の級別在職人員構成比較表

(百分率)



資料 7-2

京都大学理学部における事務系一般職員の異動状況

(● 男性職員 ○ 女性職員)

異動状況		56年度	57年度	58年度	59年度	60年度	61年度	62年度	
転入	教室へ	教室から							
		他部局から				○		○	
		新規採用				○	○	○○	
	中央事務室へ	教室から					○		
		他部局から	●●●●●●●● ●	●●●●●●●● ●	●●●●	●●●●●●	●●●●●●	●●●●●●	●●●●●● ●●
		新規採用				●		●●	
転出	教室から	教室へ					○○		
		他部局へ	○			●			
		退職			○○	○	○○		○
	中央事務室から	教室へ					●		
		他部局へ	●●●●●●●● ●●	●●●●●●●● ●	●●●●	●●●●●●	●●●●●●		●●●●●● ●●
		退職				●			

資料 8-1

工学部教職員在職者数

1988年4月1日現在

	教育職(-)					行政職(-)							行政職(二)		合計	
	教授	助教	講師	助手	教務	部長	課長	補佐	掛長	主任	一般	図書	技官	技乙		労乙
土木	11	11	2	18	0					1	8	0	4	2	1	58
交通	4	3	0	11	0					1	3	0	2	1	2	27
機械	8	3	0	13	1					1	6	0	3	0	2	37
精密	5	4	1	8	0					1	6	0	2	2	1	30
物理	3	4	0	8	0					1	2	1	1	0	1	21
電気	6	3	2	8	1					1	4	0	0	0	1	26
電気二	6	3	1	8	1					1	4	0	0	1	2	27
電子	5	5	1	7	2					1	5	0	0	0	0	26
冶金	5	5	2	7	1					1	2	0	3	0	1	27
金属	4	3	0	9	1					1	4	1	7	0	0	30
建築	6	7	1	13	2					1	4	1	2	1	2	40
建築二	5	4	1	10	3					1	3	1	2	2	2	34
資源	5	5	1	8	1					1	4	0	1	0	0	26
化工	7	7	2	12	3					1	2	0	0	1	1	36
石油	5	7	2	11	0					1	3	1	4	0	2	36
化工	5	5	2	11	2					1	4	1	0	0	2	33
高分子	5	6	0	14	5					1	1	0	1	0	2	35
合成	5	6	1	12	1					1	3	1	4	0	1	35
原子核	5	6	1	10	5					1	3	1	2	0	2	36
数理	5	4	2	8	1					1	8	0	1	0	0	30
衛生	6	4	2	11	0					1	5	0	2	0	1	32
航空	5	5	0	10	3					1	4	1	0	0	1	30
情報	4	5	0	10	6					1	3	0	1	0	0	30
共通	7	6	1	11	1					0	0	0	0	0	0	26
分子	2	3	0	1	0					1	1	0	0	0	0	8
応用	2	2	0	3	0					0	0	0	0	0	0	7
オートメーション	2	2	0	2	1					0	1	0	1	0	1	10
イオン	1	1	0	1	0					0	0	0	0	0	0	3
環境	1	1	0	1	0					0	0	0	0	0	0	3
微量元素	0	1	0	1	0					0	0	0	0	0	0	2
媒体統																
庶務						1	1	1	1	2	4	0	0	0	3	13
人事									1	1	4	0	0	0	0	6
研究									1	0	3	0	0	0	0	4
図書									1	0	0	1	0	0	0	2
司計						1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	5
一経									1	2	4	0	0	0	0	7
二経									1	2	6	0	0	0	0	9
用度									1	1	4	0	0	3	0	9
施設									1	0	0	0	3	0	0	4
一教						1	1	1	1	4	0	0	0	0	0	6
二教									1	1	2	0	0	0	0	4
厚生									1	0	1	0	0	0	0	2
合計	140	131	25	257	41	1	3	3	12	35	126	10	46	13	31	874

理学部教職員在職者数

1988年5月1日現在

	教育職(-)					行政職(-)					行政職(=)		合計			
	教授	助教	講師	助手	教務	部長	課長	補佐	掛長	主任	一般	図書		技官	技乙	労乙
数 学	8	7	2	19	0					1	1	3	0	2	0	43
物理第一	8	8	2	14	2					1	1	2	2	2	1	43
物理第二	8	8	1	15	1					1	3	0	3	1	1	42
宇宙物理	2	3	0	3	0					1	0	0	0	0	0	9
地球物理	3	4	1	5	1					1	1	1	3	0	0	20
化 学	7	11	2	20	2					1	1	0	5	1	0	50
動物 学	5	5	1	9	0					1	1	0	0	1	1	24
植物 学	2	3	2	5	0					0	1	0	2	0	0	15
地質鉱物	3	5	1	7	0					1	1	1	1	1	1	22
生物物理	6	7	1	10	0					1	2	0	0	1	1	29
瀬戸臨海	1	1	0	3	1			1		2	2	0	2	0	4	17
大津臨湖	1	1	0	2	0					0	0	0	1	1	1	7
地物研施	2	0	0	3	0					0	0	0	2	0	1	8
火山研施	1	1	0	4	0					0	1	0	5	0	0	12
阿武山観	0	0	0	1	0					0	0	0	1	0	0	2
天文台	1	2	1	1	2					0	0	0	1	0	1	9
植物生態	2	2	0	2	0					1	0	0	1	0	0	8
逢坂山観	0	0	0	1	0					0	0	0	0	0	0	1
徳島地震	0	0	0	1	0					0	0	0	1	0	0	2
地震予知	0	1	0	6	0					0	0	0	3	0	0	10
機器分析	0	0	0	1	0					0	0	0	0	0	0	1
地磁気七	0	1	0	1	0					0	0	0	1	0	0	3
気候変動	1	1	0	0	0					0	0	0	0	0	1	3
庶務							1	1	1	1	2	0	0	0	0	6
人事								1	1	3	0	0	0	0	0	5
図書								1	0	0	1	0	0	0	0	2
司計								1	1	1	0	0	0	0	0	3
経理								1	1	4	0	0	0	0	0	6
用度								1	2	3	0	0	0	0	0	6
施設								1	0	0	0	2	0	0	0	3
一教								1	0	3	0	0	0	0	0	4
二教								1	1	1	0	0	0	0	0	3
合 計	61	71	14	133	9		1	1	10	19	32	8	36	10	15	420

その他、組合の提出資料

11月17日の調査で、人事院へ提出した資料は数多くありますが、ここでは資料9以降を項目別にまとめて紹介します。必要な資料の請求は、京大職組書記局までお申し出下さい。

資料9 工学部学科事務室における事務分掌について

これは、1988年3月に工学部事務主任会から工学部事務部長宛てに提出されたものです。その内容は、工学部の学科事務室における職務内容を、総務課に属する仕事、経理課に属する仕事、教務課に属する仕事、に分類してまとめたものとなっています。

資料10 京都大学工学部事務分掌規程と理学部事務分掌規程

これは、京都大学における学部の課・掛での事務分掌を定めた規程です。工学部においては、第6条に「各教室に事務主任を置く。事務主任は当該教室の事務をつかさどる」とありますが、理学部にはこの定めさえありません。仕事の位置付けを明確にするための資料です。なお、8大学の事務分掌規程一覧表も添付しました。

資料11 事務系職員の人事異動について

教室系事務職員の人事異動希望調査については、工学部支部や理学部支部でその調査をするよう要求していましたが、1984年度から実施されるようになりました。工学部総務課長および理学部事務長名で出された「事務系職員の人事異動に関する希望者調べ」の通知と希望調査一式を添付しました。

資料12 事務系職員の研修について

教室系事務職員の研修は、最近になって工学部で実施されるようになった事務職員研修の例を提出しました。また、現在実施されている、国立学校職員を対象とした研修の一覧表を添付しました。

なお、男女差別で「1980年度近畿地区国立学校等会計事務研修会」の案内の中に、受講基準で（女子を除く）という項目がありましたので、証拠としてこの通知および事務連絡一式を提出しました。

資料13 超過勤務手当について

超過勤務の実態について質問がありましたので、「1988年度京都大学超過勤務手当、当初配分部局別配当人員表」を提出しました。

資料14 研究室事務のあり方について

「1979年京大職組教育研究集会、A-5分科会（教室・研究室の仕事）」に報告された、数理解析研究所支部・三井斌友氏のレポートを提出しました。

資料 15 機関誌「職組新聞」

- 1981年4月21日「主任選出についての庶務部長第一回交渉の結果」
- 1981年10月9日「会計事務研修会の参加対象から女性を除く」

資料 16 機関誌「ふじん」

- 1975年4月16日「昇格による男女差別をうちやぶろう」
- 1978年5月20日「主任運用に監視の目を、なくせ昇格差別を」
- 1981年2月17日「まあ見てください、昇格にあらわれた男女差」
- 1981年9月19日「何のための人事院—人事院近畿事務局との交渉」
- 1982年4月16日「おはようございます。本日主任運用で庶務部長交渉」
- 1982年3月17日「6等級高位を解消せよ。3・19庶務部長交渉へ」
- 1982年6月15日「主任に発令されました。ありがとう」
- 1983年3月19日「大学の昇格のひどさ、国会で追及」
- 1983年6月8日「いいえ総長とんでもない、差別はあるんです」
- 1983年6月27日「主任リストに怒りが、教室事務の地位向上を」

資料 17 機関誌「広角」

- 1988年5月19日「人事院調査、11月に決まる」
- 1988年6月2日「昇格改善訴えたのは私ですシリーズ。①福田」
- 1988年6月16日「昇格改善訴えたのは私ですシリーズ。②前田」
- 1988年6月30日「昇格改善訴えたのは私ですシリーズ。③久保」
- 1988年7月7日「勤続35年で800万の損、そりゃないよ」
- 1988年7月21日「昇格改善訴えたのは私ですシリーズ。④小西」
- 1988年8月4日「昇格改善訴えたのは私ですシリーズ。⑤中尾」
- 1988年9月8日「人事院調査決まる。このチャンス逃さずに」
- 1988年10月27日「男女差別は憲法違反、勤続20年でせめて4級へ」
- 1988年11月14日「調査日せまる、懐かしの写真取り出し慣る」

資料 18 機関誌「いどばた」

- 1983年3月18日「男女差別こんなにクッキリ、主任運用で高位救済を」
- 1984年2月13日「人事異動私の場合①あげくの果てに話はパーで」
- 1984年2月22日「人事異動私の場合②願い出るのは決死の覚悟で」
- 1984年3月28日「省庁間の差別、なんとかしてこの不利益」
- 1984年8月12日「人事異動に関するしらべ始まる」
- 1984年10月25日「公務員の4人に3人は退職時4等級以上」

資料 19 「教室事務室で働く者のアンケート集計結果のご報告」

1985年4月、工学部支部教室事務部会

これは最初に出された行政措置要求書の一例です

人事院総裁 内 海 倫 殿

1985年12月18日

申請者 山崎里美



行政措置要求書

官 職 文部事務官

氏 名 山崎里美

住 所 京都市左京区高野玉岡町1-139

生年月日 昭和19年10月17日

勤務個所 京大文学部理系部生物物理学教室

1. 要求事項

別 紙

2. 要求の事由

別 紙

3. 公開口頭審理の要求

本件事案の重大性に鑑み、本件について公開の口頭審理を行うよう求める。

4. 要求事項についての交渉経過の概要

別 紙

5. 添付資料

これは最初に出された行政措置要求書の一例です

人事院総裁 内海 倫 殿

1985年12月12日

申請者 山崎 里美

行政措置要求書

1. 要求事項

私は教室系事務にいるため、5等級に昇格できないことは、平等の原則に反するもので、直ちに5等級に昇格させるための必要な措置を、1985年4月1日にさかのぼってとること。

2. 要求の事由

私は昭和39年4月1日、京都大学理学部附属瀬戸臨海実験所事務掛に事務員として採用され、昭和60年1月1日に6等級14号俸となり、現在に至っています。現在、理学部生物物理学教室の事務職員として勤務しています。

教室系事務職員は、事務機構を通して行なわれる庶務・会計・教務の業務、教育研究にかかわる資料の収集・整理など、教育研究体制に密接した特有の事務を分担し、教育研究の自主的・民主的発展にとって不可欠の存在と役割を果たしています。

私は、理学部生物物理学教室では、教官数23名、大学院生数73名、研修員8名行政職5名（非常勤職員3名）の共同事務として、庶務関係の仕事（文書の授受、発送、各種申請事務、調査、郵便発送業務、旅行願、出勤簿の管理、人事関係の諸業務）経理関係の仕事（校費、受託研究費、委任経理金、科学研究費補助金等の経理、物品管理事務、国有財産事務、建物管理、共催組合、税金等の申請・調書）教務関係の仕事（専攻にかかわる事務、講義室の管理、育英会等の奨学金の事務）等、多岐にわたる事務を主として2名の事務官で担っています。

教室事務は、以上のように雑多な業務を行なっているにもかかわらず、図書系職員のように研修・資格試験もなく、放置されています。教室主任（教授）の任期が1ヶ年の交替のために、教室の実施面での業務執行についての経験・知識が乏しく、教室運営を円滑に進める上で、教室事務職員の果たす役割はきわめて大きく、教育研究の現場をささえていると言えます。

待遇において、教室系事務職員という理由で昇格の差別、また女性であるという理由で研修・配転等の機会を与えられず差別を受け不当な扱いを受けています。

このことについては、これまで京都大学職員組合・日教組大学部を通じて交渉していますが、いまだに解決していません。したがって、教室系事務にいるため、5等級昇格ができないことは、平等の原則に反するもので、国家公務員法第86条により、昇格の措置をとられるよう要求するものです。

行政措置要求書提出者名簿 85名

(部局は提出時所屬、○印は要求受理者)

部局	氏名	提出年月	却下年月	部局	氏名	提出年月	却下年月
(事務系職員) 42名				(図書系職員) 40名			
文学部	三井 唱子	60.12.18	61.10.15	図書館	中西 幸子	60.12.18	61. 9.27
文学部	野田 恵美	60.12.18	61.10.15	図書館	似内 汎子	60.12.18	61. 9.27
理学部	菊田 岬	60.12.18	61.10. 6	文学部	小菅 敏明	60.12. 5	61. 9.27
理学部	磯田 峯夫	60.12.18	61.10. 6	文学部	田中富美子	60.12.18	61. 9.27
理学部	南 美代子	60.12.18	61.10.15	文学部	中橋幸二郎	60.12.18	61. 9.27
理学部	西谷 和子	60.12.18	61.10.15	法学部	旭 照子	60.12.18	61. 9.27
理学部	中川 恵子	60.12.18	61.10.15	法学部	柴田 正子	60.12. 3	61. 9.27
理学部	大谷 厚子	60.12.18	61.10.15	法学部	伊達 恭子	60.12.18	61. 9.27
理学部	中村 京子	60.12.18	61.10.15	法学部	山元 孝子	60.12.18	61. 9.27
理学部	藤岡 正雄	60.12.18	61.10.15	法学部	仙頭 毅	60.12.18	61. 9.27
理学部	山崎 里美	61.12.24	○	法学部	前田 和子	60.12.18	61. 9.27
理学部	三谷 桂子	61.12.24	○	法学部	青木 道子	60.12. 5	61. 9.27
病院	松本 悼	60.12.18	61.10.15	法学部	都解富美子	60.12.18	61. 9.24
病院	市田 逸子	60.12. 3	61.10.15	法学部	山本 絹栄	60.12.18	61. 9.24
病院	人見 容子	60.12.18	61.10.15	法学部	山中 知佐	60.12.18	61. 9.24
病院	三宅 利子	60.12.18	61.10.15	経済部	小林 久江	60.12.18	61. 9.27
病院	服部 宏子	60.12.18	61.10.15	経済部	澤居 紀充	60.12.18	61. 9.27
病院	坂田 光代	60.12. 3	61.10.15	経済部	中村 明子	60.12.18	61. 9.27
病院	高津 和乃	60.12. 3	61.10.15	経済部	牧瀬恵美子	60.12.18	61. 9.27
病院	久司 芳子	60.12.18	61.10.15	経済部	松田 博	60.12. 5	61. 9.27
病院	小西 菊江	60.12.18	61.10.15	理学部	堀田 良恵	60.12.18	61. 9.24
病院	吉田佐智子	60.12.18	61.10.15	理学部	池田ひろ子	60.12. 5	61. 9.27
病院	松本三恵子	60.12.18	61.10.15	理学部	那須たみ子	60.12. 5	61. 9.27
工学部	平野 和子	60.12.18	61.10. 6	医学部	黒田 歴子	60.12.18	61. 9.27
工学部	小林 恭子	60.12.18	61.10. 6	工学部	今井 淑子	60.12. 5	61. 9.27
工学部	小西 紘子	60.12.18	61.10. 6	工学部	末益 尚文	60.12. 5	61. 9.27
工学部	山本 博子	60.12.18	61.10. 6	工学部	吉田しげみ	60.12.18	61. 9.27
工学部	大庭 保美	60.12.18	61.10. 6	教養部	大澤 紀子	60.12. 3	61. 9.27
工学部	広庭 晴美	60.12.18	61.10.15	教養部	奥 典子	60.12.18	61. 9.27
工学部	羽村 明美	60.12.18	61.10.15	教養部	小林 嘉雄	60.12.18	61. 9.27
工学部	中尾富貴子	61.12.24	○	教養部	西田 隆一	60.12.18	61. 9.27
工学部	前田満喜子	61.12.24	○	教養部	林 昭子	60.12.18	61. 9.27
工学部	小西 久子	61.12.24	○	教養部	久保田宗英	60.12.18	61. 9.27
工学部	久保 幸代	61.12.24	○	人文研	杉本 敬子	60.12.18	61. 9.27
工学部	福田 弘子	61.12.24	○	人文研	高橋 夏江	60.12.18	61. 9.27
教養部	深見 健次	60.12.18	61.10.15	人文研	森 正次	60.12.18	61. 9.27
経済研	茨木美栄子	60.12.18	61.10.15	人文研	都築 澄子	60.12. 4	61. 9.24
経済研	舟山 逸子	60.12.18	61.10.15	経済研	中村 久蔵	60.12. 5	61. 9.27
数理研	西森 啓子	60.12.18	61.10.15	数理研	塚谷喜美子	60.12.18	61. 9.27
数理研	桂 東美	60.12.18	61.10.15	大型七	川北恵美子	60.12.18	61. 9.27
数理研	河野和寿子	60.12.18	61.10.15				
数理研	七田 安子	61.12.24	○				
(技術系職員) 3名							
施設部	茂森 務	60.12.24	61. 9.27				
理学部	堤 久雄	60.12.18	61. 9.27				
化学研	岡田 真一	60.12.24	61. 9.27				

これは行政措置要求の取り下げ依頼の一例です

事務連絡
昭和61年7月14日

殿

人事院公平局審理官(坂)

行政措置の要求の取り下げ方依頼について

あほから昭和60年12月18日付けで提出された行政措置の要求につきましては、あほから同61年4月1日付けで主任に昇任し、要求の趣旨が実現しましたので、速やかに取り下げられますようお願いいたします。

つきましては、取下書の用紙を同封しますので、お手数ですが所要事項を御記入の上、御返送くださいますようお願いいたします。(なお、取下書の記入に当たりますには、一応鉛筆書きをして置きましたので、それに倣って御記入ください。)

以上

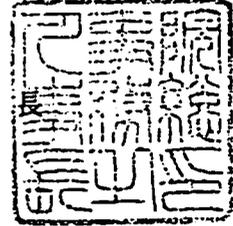
これは行政措置要求の却下通知の一例です

公平 - 308

昭和 61 年 9 月 24 日

殿

人事院事務総



行政措置の要求の却下について(通知)

あなたから昭和 60 年 7 月 5 日付で提出された行政措置の要求を、下記の理由により、人事院規則 13 - 2 (勤務条件に関する行政措置の要求) 第 4 条の規定に基づき却下します。

記

あなたは、あなたの職務の内容を正当に評価して行政職俸給表(一)5等級に昇格させるための措置をとるよう要求しているが、職員の職務を評価して職務の等級(現在は、職務の級)に分類することは、各省庁の長がその内部組織を整え官職を設ける権能と不可分の関係に立って決定されるべき行政の本質的かつ基本的な権限に係る事項であり、また、昇格は、職員を上位の官職に任命した結果として行われるものであって、職員を上位の官職に任命する行為は、職員の資格、学歴、経験、職務遂行能力の実証等に基づき、当該組織の運営全般を考慮して決定されるべき任命権者の本質的かつ基本的な権限に係るものであるから、本件要求は、国家公務員法第 86 条の規定による適法な行政措置の要求とは認められない。

以上

これは行政措置要求を再提出した時の要求書です

人事院総裁 内海 倫殿

1986年/2月24日

申請者 京都市左京区吉田本町

京都大学職員組合

代表者 中央執行委員長 志岐常正

行政措置要求書

1. 要求事項

人事院は京都大学の昇格にかかわる男女差別をすみやかに是正し、別紙の8名の5等級昇格を1985年4月1日に土かまほり措置すること。

2. 要求の事由

別紙

3. 公開口頭審理の要求

本件事案については、公開の口頭審理を要求する

4. 要求事項についての交渉経過の概要

別紙

5. 添付資料

別紙

(要求事項)

所 属	氏 名
京都大学工学部電気工学教室	久保 幸代
京都大学工学部電気工学教室	小西 久子
京都大学工学部電気工学第二教室	中尾富貴子
京都大学工学部電気工学第二教室	福田 弘子
京都大学工学部情報工学教室	前田満喜子
京都大学理学部生物物理学教室	山崎 里美
京都大学理学部植物生態研究施設	三谷 桂子
京都大学数理解析研究所	七田 安子

別紙

(要求の事由)

近年、相次ぐ定員削減によって、職場の労働は強化され、男女のべつなく一人ひとりの責任の度合いはかつてなく強まっている。

上記の女性職員は、現在、行政職俸給表（一）表を適用されているが、上位級への昇格が、著しく妨げられている。上記女性職員は、仕事にも精通し男性なら当然昇格の機会にめぐまれるだろうという期待さえ、女性であるが故に裏切られつづけてきた。これは、公務員の平等取扱いの原則にも反し、明らかに男女差別である。こうした状態が放置されることは、女性職員の勤労意欲や士気にも否定的影響をもたらし、引いては公務労働の円滑な遂行と能率にも重大な支障をきたすことにもなりかねない。

従って、上記女性職員の男女差別を是正することは、緊急かつ重大であると考えるので、要求事項のとおり措置することを要求する。

なお、上記女性職員等から男女差別の実態について、別紙のとおり資料が提出されているので、あわせて要求を事由とする。

これは行政措置要求を再提出した時の一例です

私の一九八五年十二月十八日に提出した行政措置要求書の趣旨は、男女差別による昇格の

不利益の是正を求めたものであります。

特に研修・配転につづくの問題点は、次の通りであります。

教室系職員は直接の上司が教官(主任教授)というところあり、配転希望を告げても仲を聞かず、
いろいろの駐場を経験することがあります。私は組合の要求で実現し、九月、駐場を告げることが出来たが、
女性がいる教室の職員は、そういう状況におかれています。研修には、何の研修も実施していません。私達、駐場
には、之に代わって、おろす、受ける、受けたい、の問題があります。現に、教員も、文部省経理系研修に女性
を除くという一項があります。以上、このようには、
と改善され、認め、す、昇格にもは、
教員の差が出て来ます。

昭和五十七年八月二十七日

本人氏名 山崎 里美



人事院総裁 内海 倫 殿

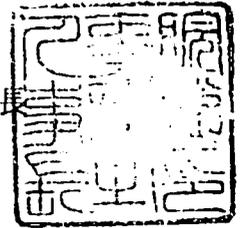
公平一88

昭和62年3月18日

京都大学職員組合

中央執行委員長 志岐常正 殿

人事院事務総長



行政措置の要求の受理について(通知)

あなたから昭和61年12月24日付けで提出された昇格における男女差別の取扱いの是正に関する行政措置の要求を受理しましたので通知します。

以上

公平 - 595

昭和63年11月4日

京都大学職員組合
中央執行委員長 中野 新 殿

人事院事務総局公平局



行政措置の要求の事実調査について（通知）

昭和61年12月24日付けで提出された「昇格における男女差別の取扱いの是正に関する行政措置の要求」について、下記のとおり事実調査を行い関係者から事情を聴取しますので、通知します。

記

調査年月日	調査場所等	調査担当者
昭和63年11月17日(木)	調査場所: 京都大学	人事院事務官 水本 博 孝 同 白坂 秀 雄
	調査対象者 申請者及び 関係女子職員	
昭和63年11月18日(金)	調査場所: 同上	同 田村 厚 夫 同 佐々木 雅 之
	調査対象者 関係女子職員、上 司及び人事担当者	

以 上

1988年11月22日

人事院総裁 殿

京都大学職員組合

中央執行委員長 中野 一 新



行政措置要求の取り下げについて

標記のことについて、下記の者5名について行政措置要求を取り下げいたしますのでよろしくお取り計らい願います。

記

三谷桂子

前田満喜子

小西久子

七田安子

中尾富貴子

編集後記

京都大学職員組合が、88年秋季年末闘争の重点課題として取り組んだ、「行政措置要求闘争」における人事院公平局の事情聴取および事実調査は、1988年11月17日～18日に、運動を大きく前進させて終了しました。しかし、昇格を抜本的に改善する闘いは終わったわけではありません。

1989年度の級別定数の人事院査定が終わろうとしています。私たちの闘いの成果として、国立学校の級別定数は昨年と比較して、行(-)4級、5級、6級で30%～40%の増加を勝ち取りました。闘いはこれからです。定数が増えても、その運用が高位号俸者の救済のために使われるかどうかが問題です。昇格ペースを他省庁並みにするためにも、男女差別や組合員差別を一掃するためにも、組合員の間で十分な討議と理解が求められています。この冊子が、討議の資料として積極的に活用されることを願っています。

最後に、この運動には、組合員はもちろん未組合員の方々からも、公私にわたるご支援とご協力をいただきました。ここに、そのお礼を申し上げます。

1988年12月9日
京都大学職員組合
行政措置要求特別委員会