

(特定)(短時間勤務) 有期雇用教職員の雇用に関するアンケート回答 集約結果

1. はじめに

(1) アンケート実施期間

2017年6月29日(木)～8月25日(金)(締切後提出分2通含む)

(2) 対象

東大全構成員

(3) 目的

「雇用を安定化し、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現」という改正労働契約法の趣旨に則った雇用の実現および(特定)(短時間勤務)有期雇用教職員の労働条件の抜本的改善(5年雇い止めの撤廃、賃金の改善等)を目指すにあたり、現在東大で働く(特定)(短時間勤務)有期雇用教職員の雇用の実態と問題点を把握するため。

(4) 方法

- 1) Web アンケート URL : <http://tousyoku.org/enquete/>
- 2) 紙媒体アンケート
 - ・上記1)、2)を東職webサイト(<http://tousyoku.org/>)に掲載
 - ・本郷キャンパス内立て看5カ所に掲示し、アンケート用紙を添付
 - ・単組ごとにメール、紙媒体配布、掲示等で広報

2. 回答数 427 件 (重複と思われるデータ 1 件含む)

内訳

a. 短時間勤務有期雇用教職員 (2004年3月31日以前に採用)	40
b. 短時間勤務有期雇用教職員 (2004年4月1日以降(法人化以降)に採用)	192
c. 特定短時間勤務有期雇用教職員	88
d. 特定有期雇用教職員	31
e. 上記以外(常勤教職員ほか)	76 (重複1含む)
総計	427 (重複1含む)

3. アンケート内容構成 【】内は対象。

設問1 : 【全員】年齢、身分、職名、業務内容

設問2 : 【a, 短時間勤務有期雇用教職員(法人化前採用), b. 同(法人化以降採用)】

改正労働契約法の趣旨の認識度、理解度

設問3 : 【c. 特定短時間勤務有期雇用教職員, d. 特定有期雇用教職員】

改正労働契約法の趣旨の認識度、理解度

設問4 : 【a～d】(特定)(短時間勤務)有期雇用教職員の契約実態(契約期間(開始日、終了日、無期転換申込権に係る通算契約期間開始日)、更新の有無)と身分変更による継続雇用の有無

設問5 : 【全員】通算5年を超えて継続雇用が可能なケースがあることの認知度

設問6：【a～d】無期転換への希望度合いとその理由

設問7：【a～d】待遇改善に関する要望（雇用の安定化以外）

設問8：【全員】5年（または10年）雇止めによる不都合の有無と「有」の場合はその事例、「無」の場合はその理由。

設問9：【全員】自由記入

4. 考察

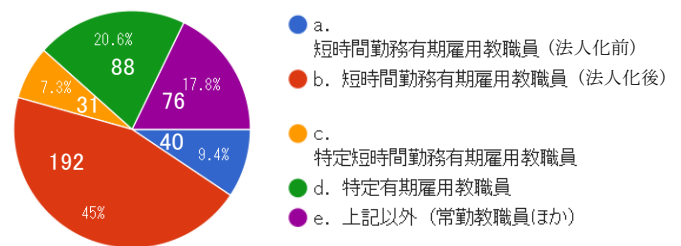
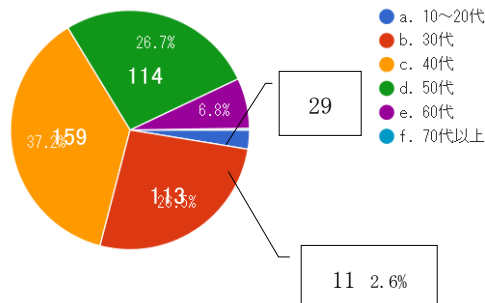
(1) 設問1について

回答者の年齢、身分、職名、業務内容を聞いた。

こういったアンケートは周知の難しさもあり、回答者数は全構成員に比すれば2.7%程度であるが、身分別では、b. 短時間勤務教職員（法人化以降採用）とd. 特定有期雇用教職員の回答が3分の2を占めており、有期雇用教職員の待遇問題の切実さが表われている。また（特定）（短時間勤務）有期雇用教職員の生の声を集めることができた意義は大きい。

設問1-1 あなたはどの年代に属しますか？

設問1-2 あなたの現在の身分は何ですか？

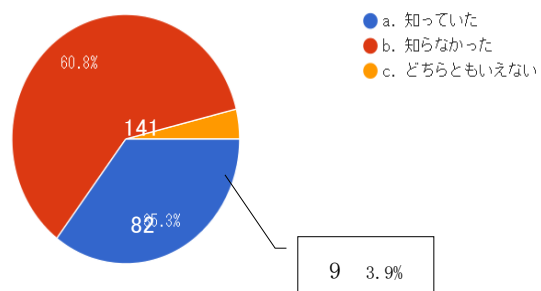
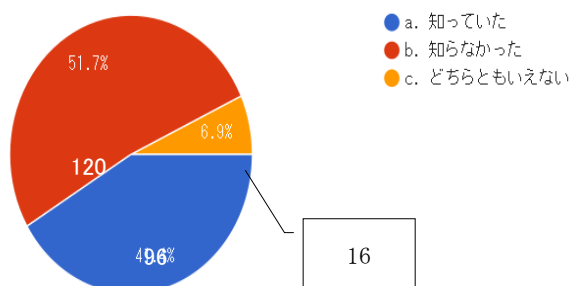


(2) 設問2～3について

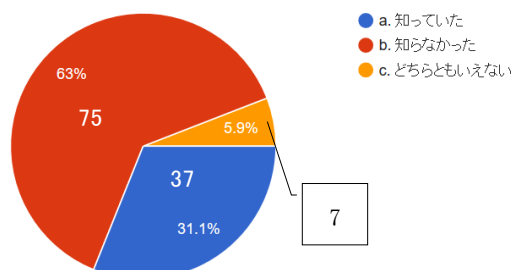
改正労働契約法の趣旨について、有期雇用教職員を対象に、【a, b 短時間勤務】（設問2）と【c, d 特定（短時間勤務）】（設問3）で、①無期転換申込権の発生と②無期転換後の労働条件に関する認識度、理解度を調査した。【a, b 短時間勤務】、【c, d 特定（短時間勤務）】ともに、無期転換申込権の発生条件を知っていたのは3～4割程度に留まり、無期転換後の労働条件は転換前と同じであることは6～7割が「知らなかった」と答えていることから、この問題に関する情報提供、説明機会の少なさが推察される。

設問2-1. 改正労働契約法（2013年4月1日施行）によって、2013年4月1日以降、5年を超えて継続して雇用されている労働者は、本人が申し込みをすれば全員が無期契約（定年まで期間の定めのない雇用）に転換できることを知っていましたか？

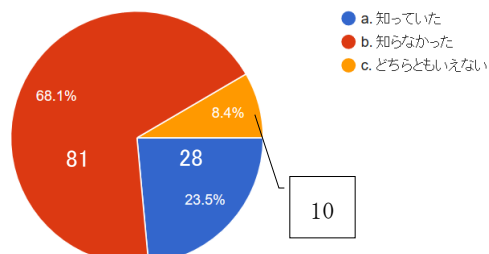
設問2-2. このような「無期契約への転換」は、常勤教職員などへの身分変更ではなく、原則的に労働条件（給与、休暇等）は従来のまま、契約期間だけがこれまでの1年契約+更新から、期限のない無期契約になることであると知っていましたか？（→設問4へ）



設問3-1. 改正労働契約法(2013年4月1日施行)によって、2013年4月1日以降、5年を超えて継続して雇用されている労働者は、本人が申し込みをすれば無期契約(定年まで期間の定めのない雇用)に転換できることになりましたが、いわゆる研究職である特定(短時間勤務)有期雇用教職員(特任教員、学術支援専門職員・学術支援職員、特任専門員・専門職員(事務系業務に従事する者を除く。秘書などの事務系業務従事者は「5年」を適用))は「5年」ではなく「10年」超えが条件となっていることを知っていましたか？



設問3-2. このような「無期契約への転換」は、常勤教職員などへの身分変更ではなく、原則的に労働条件(給与、休暇等)は従来のまま、契約期間だけがこれまでの1年契約など+更新から、期限のない無期契約になることであると知っていましたか？ (→設問4へ)



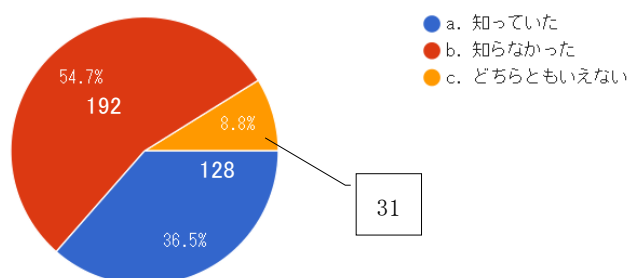
(3) 設問4について

5年の更新限度を定めた現状の就業規則においても、身分が変われば5年を超えた雇用が可能なケースがあることから、ここではその実態の把握を試みた。現在の職名での雇用前に東大で雇用経験がある者は147名で、このうち異なる身分で継続雇用されたと答えた者が58名。このうち少なくとも数名は無期転換回避のために契約期間が短く設定されている疑いがある。自身の雇用契約に疑問がある方は、早急に組合に問い合わせさせていただきたい。

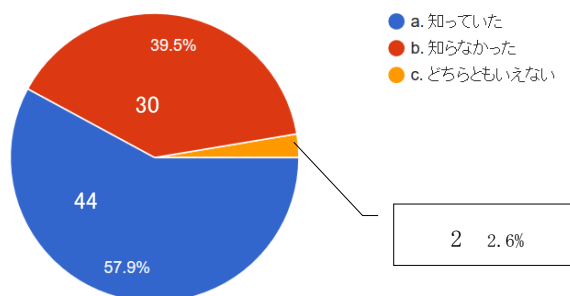
(4) 設問5について

通算5年を超えて継続雇用が可能なケースがあることの認知度については、常勤職員(e)では、半数以上が「知っていた」と回答した一方で、有期雇用職員(a~d)は、「知っていた」は4割以下に留まり、「知らなかった」が半数を超えており、常勤職員に比べ、むしろ当事者である有期雇用教職員の認知度の低さが明らかになった。被雇用者が自分たちの権利について「知らない」ことが多いのは、雇用者側には都合がよい。大学側はそのような状況を作り出してはいないか？ 大学側は、職員の権利について説明する義務がある。

<有期雇用職員の認知度>



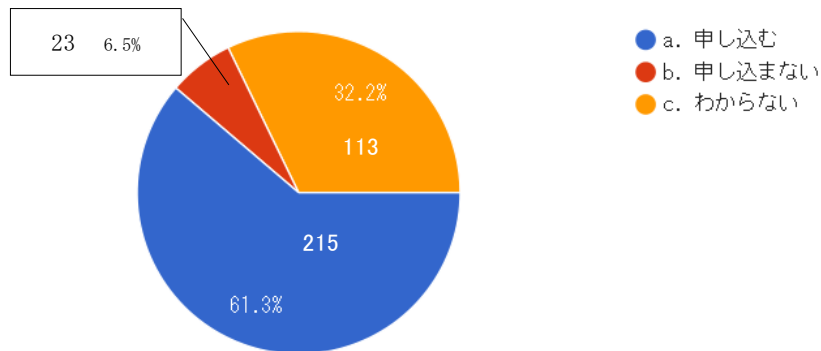
<常勤職員の認知度>



(5) 設問6について

(特定)(短時間勤務)有期雇用教職員(a～d)に、無期転換申込権を獲得した場合の無期契約転換への希望の有無を聞いた。「申し込む」と回答した者は6割、「わからない」を含めると9割を超えた。「わからない」の回答者の理由を見ると、「申込権を獲得できるかどうかわからないので『わからない』」が数件、「現状の待遇に不満」、「年齢、家庭状況等」を理由に挙げた者が複数あった。

設問6-1. あなたが無期契約転換への申込権を獲得した場合、無期契約への転換を申し込みますか？



(6) 設問7について

有期雇用教職員(a～d)に、「雇用の安定化」以外の要望を聞いた。総回答数 227。

「雇用の安定化」以外の要望、としたにも関わらず、雇止めやクーリング期間の撤廃の要望が34件あり、安定的雇用への要求がいかに切実であるかがわかる。「雇用の安定化」以外の主な要望は件数の多い順に以下の通り。待遇改善(給与増額、賞与、退職手当の支給、休暇、手当等の改善など)に関する要求は、上位3位を占め合計で112件(複数回答含む)と圧倒的であるが、次に人事労務に関する不満や苦情、説明不足を訴える声が相当数あり、事務の質的低下が懸念される内容となっている。

★雇止め、クーリングの撤廃	34
○昇給、給与の増額等給与面での改善	50
○休暇、手当、福利厚生等の改善	34

有給休暇を増やしてほしい、特別休暇を有給にしてほしい、社会保険加入枠の拡大、研修機会の拡大、住宅手当の支給、育児のための時短期間の拡大、共済加入を可能になど。

○賞与、退職金の支給	28
○人事労務事務担当者への不満、苦情	16

- ・非常勤職員への理解や共感能力が乏しい。特に人事担当の常勤職員の言動がひどいことがある。
- ・(処遇に関して?) 不明確な点が多く不安があるので明確にしてほしい。
- ・人事担当者の認識不足により、問い合わせに間違った回答をされた。身分、制度についてきちんと把握してもらいたい。
- ・事務担当者が、勝手な判断やいい加減な説明をすることも多く、後からトラブルになる原因を作り出している。就業規定や規則と実態が合わないため根拠をたずねても、慣例だけをおしつけられ、きちんとした文書回答が一切ない。また、労務管理も素人がやっているのが明らかで、自分で社会保険事務所に確認したりしている。学内に、社労士などの専門家による苦情相談を設けてほしい。

- ・何度も契約更新をしている実態があるので、更新の可能性有り書類を提出するが、事務方の判断で、事前に説明なく、勝手に更新無しにされている。
- ・採用事務を行う人事担当職員について、部局間での見解の相違や、知識の誤りなどで、継続雇用できる人に対して、できないと判断されたり、簡単に辞めさせられそうになったりした。複雑なケースもあるかもしれないが、担当職員の一言で雇用される側の権利（雇用の安定）が揺らいでしまわぬようにしてほしいと思う。
- ・特に研究職の管理職は人事労務の正確な知識がないために、誤った判断、指示をされて非常勤職員が待遇、契約面で不利益を被るケースがあった。
- ・5年雇い止め撤廃、無期転換による「雇用の安定化」に関する情報が大学からあまり周知されていない。
- ・十分な説明がないまま契約期間終了日が決まった。
- ・大学側から雇用に関して十分な説明をしてほしい。いままではきちんと十分な説明があったとは言えない。

○勤務時間・勤務形態について

15

就業時間の拡大、縮小、フレックスタイム制の導入、長時間残業の改善、プロジェクト期間に合わせた契約期間に、など。

○業務内容、能力による待遇（賃金、更新）導入、同一労働同一賃金要求

13

○異動について

10

異動を可能にしてほしい、（常勤職員の）定期的な異動への疑問、など

○待遇格差の是正 10

- ・法人化前と法人化後の非常勤職員の差を無くしてほしい。
- ・雇用財源によって待遇が異なる場合があり改善してほしい。
- ・採用時のタイミングの違い等により、待遇面に格差があるので是正し、公平な制度を確立してほしい。

○身分変更、常勤化

6

- ・無期転換では意味がない。常勤職への転換が出来るように改善してほしい。
いくら真剣に働いても「非常勤」扱いであり、職員とみなされない。老後の保障もない。このむなしさを分かってほしい。
- ・能力の有る人材は正規職員への転換へも検討すべきだと思う。優れた人材の確保（流失を防ぐため）。

○定年について

4

- ・60歳以上の継続雇用が可能なケースについて明記してほしい。
- ・教員の定年が65歳なのに、職員（常勤・有期雇用）は60歳までである（のはおかしい）。有期雇用職員が雇用場所によっては（同じ部局内であっても）60歳以上で雇用されているケースがあつて統一されていないので、60歳以上でも一律に雇用可能にすべき。
- ・定年制の撤廃。米国では、意欲があり、業績がある教授の年齢制限は無い。性別、年齢等による労働制限は、法律違反（雇用均等）のはず。

○就労管理システムについて

2

- ・画一的な管理につながる。サービス残業の廃止に活用すべき。

○その他 10

- ・「東京大学短時間勤務有期雇用教職員等を対象とした職員採用試験」に図書系枠を。

- ・公募の数を増やして欲しいです。
- ・時間欠勤(早退、遅刻)を累積して、8時間溜まったら欠勤日とするとの説明は、理解し難い。
- ・二部局間雇用を公に認めて欲しい。
- ・契約外の仕事が多いが、契約外なのでその部分に関しては一切公的な評価を受けないのはおかしい。
- ・勤務時間外に仕事のメールを返信しなければならない雰囲気がある
- ・大学教員は研究者であり、ただ学生指導するための存在でもないし、プロジェクトを執行するためのイベント屋でもない。
- ・特任教員の契約のあり方が疑問。女性の特任教員は妊娠したら実際にはクビ。片道切符を切られているのと同じ。

(7) 設問8について

全員を対象に、5年(または10年)雇い止めによる不都合の有無と具体的事例またはその理由を聞いた。

「不都合が生じた／生じる恐れがある」と答えたのは217(重複回答1含む)

「不都合が生じなかった／生じる恐れはない」は29、「わからない」が182であった。

「不都合が生じた／生じる恐れがある」の理由としては、具体的な事例の提示が複数あり、5年雇い止めの不合理を指摘する意見が多数を占めた。

- ・優秀なスタッフが一時的に辞めなければならなくなり、研究遂行に支障が出た。なお、そのスタッフは半年後に再雇用された。
- ・事務室の有期雇用職員の方が雇い止めになられたことにより、事務処理が滞ったり、質問事項がたらい回しにされたりしている。
- ・雇い止めによって、他の職員の負担業務が増えたり、引き継ぎにも時間がかかったので業務に支障が出た。また、後任を探すにも、なかなか適任者が見つからない。5年間勤続すると、業務量は多く、経験も豊富になっており、引き継ぐのがとても大変。後任を探す労力を考えると、雇い止めは何と無駄な制度なのだろうと痛感する。
- ・半年間の間に、雇い止めになった3名の職員のそれぞれの引き継ぎの不備によって、全てでトラブルが発生した。しかも当該部署では引き継ぎがうまくいっていないことを認識していないように見受けられ、構造的な問題があるように感じる。
- ・その業務に長けた事務職員を育成しても、5年後にはまた公募、ゼロから始める新人教育、リセットされてしまう業務、増えるだけの雑務、雇用主(実質的には担当の先生方)には不都合ばかりかと思えます。被雇用者はたとえばクーリング期間を経て再雇用されても、5年後にはまた同じ事態が待ち受けており、1年契約のうえ更に余計なリミットを設けることには不都合しか感じません
- ・中・長期的な視点を基にした継続的な業務を行うことができないことは職場によって大きな損失である。

また、5年の有期雇用であるために、中途退職者も多くそれによる弊害も報告されている。

- ・5年の縛りがあるので、契約の途中で転職をしようとする人が出てきて、そのたびに引継ぎをするという状況が起きている。事務補佐員＝定着しないというイメージがある。
- ・雇い止めがあることにより職場や仕事への意欲が薄く、他によい職場があると転職してしまう。

それにより、残された者は引き継ぎ業務に追われる。

- ・業務の引継ぎも無駄。人が入れ替わることで職場全体の理解度レベルも下がる。雇用される側も、5年という限られた期間が前提では意識が下がる。5年後に辞めなければならない職場に対して業務への深い理解ややる気の向上は望めない。
- ・5年の間に大量の知識とノウハウを身につけた人間が引き継ぎもさせてもらえず突然いなくなってしまう。不都合が生じないわけがない。自分の管理している仕事は自分しかわからないという、正規の職員が非常勤に丸投げの状況も問題。新しく雇用された人間は新たに1から仕事を覚えなければならないため、周りにも、教員にも大変迷惑がかかる。

さらに以下のような弊害も挙げられている。

- ・同時期に5年の満期がきて3人中3人が退職、引き継ぎ期間もほとんどなく、最初とても大変でした。
- ・同じ部署で同じ仕事をしていながら雇い止めの職員とそうでない職員がいるという不公平な状況が生まれている。また、仕事を覚え慣れたときに辞めなければならなくなりそのしわ寄せが他の人にかかってくる。
- ・守秘義務や信頼関係が大きく関係する業務であるため継続して関わることが大変大きな意味を持つ。雇止めと言う理由のみで一旦中断しある期間他者に引き継がれる、あるいはそこで関係を断たれることのデメリットは大きい。

「不都合が生じなかった／生じる恐れはない」の回答29のうち、事例、理由の記入があったのは11件。初めの4件以外は、むしろ5年雇止めのマイナス要素が記述されていたり、「不都合は生じ」なかった事例になっていないものが多い。[]は東職の補記。

- ・法人化以前の雇止め無関係の人達がいれば、後から入る人は人が変わっても不都合がないから。
- ・新たな人材を教育し、レベルを高めるため、今まで生じたことがなかった。
- ・雇い止めの期間、業務を担当してくれる方を早めに採用し引継ぎ準備に時間をかけた。また、繁忙期を避けるため契約満了以前（5年未満）に退職し、代理の方の負担を軽減する用意をしておいたため。
- ・経験がある人がいなくなり心細いのは初めだけです。新しい人が工夫してうまく回せるようになれば良いのです。
- ・教授が半年間の空白を埋める為、秘書の代わりを探すのが大変。もし、このやり方を継続するならば、学内で半年間だけ雇える人をあてがうシステムを作るなど、もう少しフォローすべきではないか。困っている先生方のお話をよく聞きます。
- ・後任が採用される。不都合は生じなかったと思われるが、一緒に働いていたメンバーにとっては不都合が生じたかも知れない。雇用形態を変更してでも続けて欲しいと言われた。
- ・継続的に雇用されている方が個人のレベルが上がるため（また、新規雇用にも経費がかかるため同じ人がいた方がよいと考える）
- ・今までの教員は雇用期間[限]になる前に、他大学・研究機関の終身雇用の職位についたから。
- ・5年雇止めのプラス面は見えてこない。
- ・業務に精通した教職員がいなくなることはマイナスであると思う。
- ・職場内に有期雇用職員がいない。

(8) 設問9について

全員対象に、上記設問1～8では書ききれなかったこと、組合への質問、要望等を自由に記述してもらったところ、156件の意見が寄せられた。1) 無期転換、2) 雇止め問題、雇用の安定、3) 常勤、非常勤(法人化前、後)との格差、4) 東大の労務管理の問題点、要望、5) 組合活動、6) アンケート 7) 質問の7つのカテゴリーに分類し、整理した。貴重な生の声なので、一部内容によっては個人が特定できない形に書き換えたものもあるが、できるだけ掲載させていただいた。1)～4)には、雇用の安定を求め、無期転換を望む切実な声が多い。無期転換についての正しい情報が伝わっておらず、憶測で考えざるを得ない状況があり、そのために不安や疑心暗鬼が生じている現状が読み取れる。また、東大の労務管理の問題点を指摘する声も多く、看過できない事例もある。自身の契約内容についての質問もいくつか寄せられたので、それらは7)にまとめた。5)については、組合にはだれでも入れるのかといった基本的な質問や、このアンケートで組合の活動を初めて知った、組合の活動にアクセスしにくい、などの意見があり、組合の存在、活動内容が学内構成員によく知られていない実態が伝わり、組合の存在のアピールがまだまだ不十分であることを認識するとともに、今後の活動に大変参考になる意見が多かった。6)では今回のアンケートを評価する声がある一方で、5)と同様、周知の不十分さも指摘された。7)には質問を集約し、連絡先の記入があった方については個別に回答し、連絡先不明の方に対しては、個人が特定できない形に書き直して、可能な限り回答を掲載した。

1) 無期転換

- ・ある有期雇用職員が病気と怪我で長期の休暇を願い出たが、上司の理解を得られず、結果的に退職した。それを聞いて、私も機会があれば転職しようと思うようになった。無期雇用というけれど、事務補佐員には資格がない、と聞いている。部署内でも、法にふれず、なるべく無期雇用を回避するにはどうしたらよいかしか考えていないとうわさに聞き、ないも同然だと思っている。まずは無期契約をしていただくことで、皆が安心して仕事に集中できる環境を作っていただき、ステップアップについてはそれぞれの能力評価や要望により検討いただければと思います。
- ・以前勤めていた部署で全員に、無期転換の話はあるが、ここではその予定はないと通達がありました。全員雇用の恐れもありますから、運営する側とすればそれも仕方のない話です。
- ・無期転換にならなくても5年を超えて継続している方もおり、やろうと思えば方法はあるようです。
- ・私自身は無期転換の可能性はゼロではないと思い頑張ってきたが、部局に人を終身雇用できる保証はない、つまり無期転換など言葉だけ、ということを知り愕然とした。雇止め撤廃が実現するならばぜひ今年度中にお願ひしたい。長く勤めてきたからこそ現在のようにスムーズに仕事ができるようになったわけであり、後任の人にそれを教えることは正直不可能。ここまで長く頑張ってきたところが職場、部局、自分自身にとっても無意味であったと思いたくない。
- ・無期契約転換への申込権を獲得した場合は申し込む。理由は生活があるから、生きていくため。
- ・無期限雇用への転換が可能となったら、是非希望したいと考えており、組合にはどうかそれを実現すべくご尽力くださるよう、どうかよろしくお願ひいたします。
- ・無期限になれば業務に対して長期的視野を持つことができ、モチベーションが上がると思います。
- ・先日の本部での説明会でも、来年4月以降の契約は3年までしか出来ない等、ますます現状は悪化しておりますが、何とか頑張って改善して下さい。
- ・私の所属する部署では、研究開発業務に従事する有期雇用職員の契約を、同一法人で10年以下に抑えるよう、任期に関する規則改正が意図的に行われている。このような改正を認めていいのか。

- ・無期転換申込権について事務職員に聞いたときに、気にしなくていいと答えられた。この様な対応が制度が周知されない原因ではないでしょうか。
- ・2年後に雇止め10年目を迎えてしまいますが、無期転換の申請は可能なのでしょうか？2年後どうなってしまうのかとても不安です。
- ・現在短時間の学術支援職員として勤務しているが、仕事と家庭のバランスがうまくとれており、自分の強みを活かせる仕事内容にも満足している。パートタイムの働き方にも満足しているので、無期雇用で働けることを切に願います。どうぞ宜しくお願いします。

2) 雇止め問題、雇用の安定

- ・できる限り安定して働きたいと考えています。勤務態度が優秀等で認められた場合賞与等発生する身分へ契約更新してほしい。
- ・今日(6/30)の新聞を見たら、法律が改正され2020年をめどに地方自治体の非常勤職員には賞与が支給されるそうです。東大の非常勤職員にも早く賞与を支給してほしいです。また雇止めは絶対やめてほしいです。せっかく慣れた職場、仕事、人間関係をやめるのは絶対いやです。そして、それによって生活が不安定になるのは大変困ります。
- ・非常勤職員といえども、東大職員の一員として日々責任をもって仕事に取り組んでいます。安定した雇いを望みます。
- ・雇用期間が1年というのはあまりにも短すぎる。採用されたと同時に次の仕事を探す事になり、精神的にも安定して業務を遂行できない。
- ・契約期間満了時に再度公募に応じる形で雇用契約を更新しているので、なかなか意見が言えません。収入的にも、妻子を養うほどの待遇ではなく、生活上の不安がつきまといまいます。精神的にしんどいですね。
- ・長年疑問に思っていたことです。ぜひ解決をお願いいたします。
- ・何年も雇用されていて、今後も雇用されうると期待してこちらに尽くしてきた者としては、裏切られた気がします。
- ・6か月の期間ルールのため他大学で勤務するかどうか迷った。戻れるかどうかという不安のため、他機関に流れる方も多かったのではないかと思います。
- ・条件は事務補佐員のままで良いので、永年雇いを強く望みます。
- ・雇い止めをぜひ撤廃してほしいです。
- ・最大五年で雇い止めとしている理由は何なのでしょう？人件費の抑制だとしたら、改善することは経営の圧迫に繋がるので難しいのでしょうか。
- ・今年度で雇い止めになるため早めに制度を撤廃していただけたら幸いです。これからもずっとお世話になりたいと思っております。どうぞ宜しくお願い致します。
- ・私もまさに今、「10年で雇止め」を目前にし、不安でいっぱいです。
- ・職員をもっと安定的に雇用できるようになりましたら、職員本人たちだけでなく東京大学にとってもメリットが大きいので、雇用制度の改善が必要です。
- ・雇用1年目から就活をする必要があるようでは重要で発展性のある研究に取り組めるはずがない。
- ・とにかく、待遇よりも雇い止めを撤廃していただきたい。
- ・雇用止めがあるのには、不公平を感じる。
- ・今年の秋頃には、どうなるのか、はっきりとした回答を得たい。60歳を過ぎたら再就職先は、ありません。できれば、このまま東大で働きたいです。

- ・雇い止めのルールによって仕事に対する意欲が大きくそがれることは否めない。系長秘書業務は経験に頼ることが多い業務で、頻繁に交替することによって系運営に支障が出ることが多いと思う。
- ・雇用の安定化をお願いいたします。
- ・事務などで慣れた方が、雇い止めになられていなくなると、仕事がスムーズに運ばなくなることもあり、大変です。
- ・現在の雇い止めは、趣旨と逆に作用しているように思えるので、再設計が必要に思います。
- ・雇い止めを行うことで、5年毎に新しい人になり慣れたところにまた新しい人になるのは、非効率なことであり、他に一緒に働く人にとって大変不便で余計な仕事が増える。部局により人事の考え方が統一されていないため、他の役職での再雇用は良いのか悪いのかわからないのが現状。
- ・平成30年3月31日までの雇用契約にされている方が周りにもたくさんいて、それ以降の雇用がどうなるのか皆さん困っていらっしゃいます。5年間の雇い止めの後、半年間別の方を雇うなどの対応をされているところもありますが、どのように対応すればいいのでしょうか。
- ・半年間の間に、雇い止めになった3名の職員のそれぞれの引き継ぎの不備によって、全てでトラブルが発生した。しかも当該部署では引き継ぎがうまくいっていないことを認識していないように見受けられ、構造的な問題があるように感じる。早急に何らかの対応を検討していただきたい
- ・以前は学内で単年度更新の特任研究員として働いていましたが、今は雇用期間の定めのない立場で働かせていただいております。懸命な努力を続ければ、境遇を変えられる可能性があることをお伝えいたします。
- ・雇い止めの仕組みは、教授と秘書が相性が合わなかった場合などにはやめさせるよい区切りだとは思いますが、研究室内がうまくいっている・またはものすごく忙しい時期に一人抜けることの損失の大きさを大学がわかっていないのではないのでしょうか。
- ・特に英語、パソコンスキル、経理、人柄など一般企業でも活躍できる人が低賃金で、横並びでは、東大から優秀な人間が容易に流出する。いくら、裏手口で半年他でクールダウンさせ、その後、同じチームや研究室に戻してもらっても、嬉しいオファーであるが、何かおかしい仕組みだと感じてしまう。優秀で評価が高いならば、そんな裏口でされるより適切な手段で雇用を守って欲しい。瑣末な裏口を既にオファーされても、自分に自信があれば他の会社などに転職したくなる。
- ・東大の事務レベルは、世界に比べて古い、遅い、ゆるい職場、書類は全て日本語と、大変遺憾な職場でもあり、今後優秀な人を評価し、逆に貢献しない人は契約書通り雇い止めにするべきではないか。だからこそ、全ての雇用者（雇用保険に加入する雇用者）は人事評価をするべきではないか。
- ・自分自身の雇用期間が近づいていること、また今年の3月31日で雇い止めでたくさんの方が退職されその中には大変優秀な方もおられたので何故これまでの功労を評価することなく期間が来たから退職となるのかととても疑問に感じていたのでこのような雇用に関して改善の動きがあることを知り大変期待しております。早急な改善に向けてぜひよろしくお願い申し上げます。
- ・雇い止めは是非やめてほしい。働く意欲をそぐ制度だと思う。
- ・常勤職員が2~3年で移動がある部署において、非常勤で業務に慣れている職員がいるのは業務上都合がよいのではないかと思います。雇い止めが廃止されると嬉しいです。どうぞよろしくお願い申し上げます。
- ・結局のところ、雇用の安定を目指した法律が、不安定しか招かなくなっている。事務からも、五年以上継続して雇用できないので、それ以内の更新、契約しかできないと伝えられています。東大が今回、皆を五年以上雇わず、辞める人が一斉に出ることとなったら、他大学や他の公的機関も追随することとなり、国全体の雇用の不安定可を招くと思います。

- ・事務職を軽んじている制度だと思う。
- ・有期制度がなくなったらありがたいです！
- ・職場の若返りを図ることも重要ではあるが、どんな仕事でも、細かなノウハウや経年によって構築された人間関係等に基づいて成り立つ部分が多い。新規採用者が同等の仕事をこなせるようになるまでには、引継ぎや教育に相当の時間や労力を要し、コストアップと仕事の停滞を生じさせる。時間をかけて仕事を共有しながら新規採用者を教育していくべきところ、「雇い止め」により使い捨てるように仕事の「デキル」人を切り、代理を新規採用して数日間～数週間の引継ぎで済ませようとしているが、結局上手く回らなくなっているというケースも多く見られる。一般企業では定年の撤廃などが進んでいる中、「雇い止め」は時代に逆行していると感じる。
- ・是非5年の雇い止めに撤廃していただきたい。
- ・雇止め制度は、現場においては誰も得をしない。
- ・今年度で任期満了を迎え、既に技術補佐員→特任専門職員を経ているため6か月のクーリングオフ期間は免れない状況です。円滑な研究室業務運営のためにも、なんとか雇止めの撤廃をお願いいたします。
- ・私は5年先だが、まさに今、雇い止めの脅威にさらされている方がいらっしゃるので、問題意識を持って事態の推移を見守っていききたい。

3) 所属部署、職員（常勤、非常勤（法人化前／後））間の格差

- ・常勤職員数に対して、非常勤職員数が多すぎる。ほとんどの業務を非常勤職員が行っているといっても過言ではない。不安定な雇用者に頼った業務運用では、将来、運用面で破綻すると思う。
- ・職場には5年卒の方とそうでない無期限の方が混在しています。（ただ、2004年以前からの雇用でも、5年卒に入った方もいます。）
- ・同じ非常勤でも、週1や2の人に比べて、週4や5の人は、負担が大きいのに、待遇は常勤職員と全く違い、もやもやする時はありますが、社会保険などはきちんとしているので、働きにくいとは思いません。
- ・職場環境以前に、安定雇用という面では歴然とした差、不公平感があります。しかも、数箇所の部署を知っていますが、ほぼ、どの部署でも無期限の方が職場運営を握っており、皆が黙ってその方々に従うしかない状況にあります。
- ・短時間勤務が補助的業務との共通認識はあるが、全体の業務内容からして補助的業務と主たる業務の差別的な認識が根源的問題として現存しているのではないのでしょうか？
- ・全体の業務内容の責任の可否の割合はあるにしても、補助的業務も全体の分担として平の役割であり、責任も伴います。そのあたりは各職場の組織全員が共有すべき認識かと思っております。
- ・無期限の方とは時給にもかなりの差がある事は納得しつつ、同じ職場で同じ仕事をしている以上、最低限、不公平感のない職場を維持してほしいと思います。（無期転換が現実的ではない以上、いっそのこと、全員5年卒雇用にした方が納得はいくのかもしれないね）
- ・同じ事務補佐員の中でも正規職員と同内容の業務に当たる場合が日常的にあり、判断能力も備わっている人と、与えられた業務のみに従事し、改善や努力をあまり意識していない人との待遇が同じであることは不満を感じざるを得ません。契約更新時には能力によって給与の査定を行っていただきたいです。
- ・非常勤職員への配慮がなく、こき使うタイプの常勤職員も多い。雇用面では補佐的と言われ、賃金や休暇の面で格差があるのに、とても不公平。

- ・法人化以前と以後で雇止めになるかならないかは、同じ業務をしている者同士で不公平だと思いません。
- ・法人化以前の採用の人には雇止めがない、5年雇い止めがあっても職名を変えて残れる人がいるというのは、不公平感を感じ、職場の雰囲気、士気も下がります。問題は多いかもしれませんが、できるだけ正規職員の方と同じ待遇に改善して頂きたいと思います。
- ・知的障害者の雇用は継続されるのにわれわれは5年ですというのも差別を感じる。上司も度々替わり方針も変わるので困る。引き継ぎなく担当が変わるのも困る。
- ・大学においては、理系は秘書を個別に雇えるだけの余裕があり、文系は部局運営費が少なく人件費に使える経費が少ない部署がある。職員の区分は同じでも、職務内容や本部との仕事の関わり方も全く異なるので、きちんと実態を把握してほしいと思う。余裕のある部署で秘書として個別の教授のために働く職員と、正職員と同じ事務部業務の一部を受けて働く職員とでは全く待遇が違うことがある。経費がある部署の職員は時給の高い職員への変更可能？という話もある。不平等であることは確か。
- ・常勤職員は大体、2年ほどで異動するため、過去案件や、経緯について誰もわからないという状態が常に存在する。又、非常勤職員が常勤職員を指導しなければならないという本末転倒なことが常に起こっている。そして、常勤職員の中では病休届を一度だせば、給与に響かず、いくらでも休めることを利用して週に1~2日は休む者も過去にいた。そういったことが横行している中で、現場を守っているのは、時給でまったく同じ職務に就いている、非常勤職員である。その待遇の差はあまりにもひどすぎる。
- ・少なくとも私の在籍する職場では、有期雇用教職員がいなければ成り立ちません。私は現在の職場に長いために、正規の職員から業務について判断や指示を仰がれることもあります（上司からも）。頼りにされるのはいいのですが、“補佐”の範囲を超えていると思います。ほかのチームでも雇用の長い有期雇用教職員が主導して業務を進めることがあります。正規の職員の方は”そこそこ”でも安定した雇用と私たちよりずっといいお給料を得ているのに対して、有期雇用教職員は不安定な立場、職員よりも劣る待遇で頑張っていかななくてはならないことに、むなしさや憤りを感じます。
- ・非常勤職員と正規職員の業務内容の区別が曖昧。業務の内容が正規職員と違うとは感じません。待遇に大きな差があるのであれば、業務内容も明確に区別すべきと思います。
- ・教員、大学側の職員だけが雇用の情報を熟知できる環境にあるように思うので、雇われる側の希望者にも正しい情報を得られる場があれば良いかと思う。
- ・同じ身分で同じ業務をしているのに、採用された時期によって無期か有期かが異なるのは、やはりどこか不平等を感じます。
- ・法人化以前からの雇用者との不公平感が半端ないです
- ・法人化前採用の職員との差が大きすぎる。今や非常勤事務員が主となって事務が回っているにもかかわらず、使い捨てのような扱いである。雇い止めによって次の職場を捜したり、ハローワークへ行ったりする事は大きな負担。もう少し、事務員にも生活があることに理解してほしい。
- ・法人化以前の非常勤職員との格差。
- ・任期付きの教職員は、有期だからといって腰かけ的に働いているわけではない。むしろ東京大学の研究教育のサポート等のために誠心誠意業務に取り組んでいる方がほとんどだ。且つ有期がゆえに常に自分の将来に不安を持ちながらも真摯に働いている。周りを見ても誰が常勤で誰が有期かわからないことが多いと思う。是非、東京大学は望む人には無期契約をし、同一労働同一賃金を実現さ

せてほしい。

4) 東大の労務管理の問題点、要望

- ・常勤事務職員の待遇改善にもっと力を入れてほしい。
- ・今の職場も事務員の方は、ほぼ常勤ではありません。改善を望みます。
- ・例えば、週 20 時間以下勤務の場合（健康保険などが適用されていない場合）は、雇用保険にも入っていないことになる。週 20 時間以下の勤務者は、尚更不安定だと思う。
- ・職域限定職員制度は必要ないし、職場に混乱をもたらす。短時間有期雇用の雇用期限を 3 年に改悪することを望む職場はない。雇止め規定の撤廃を求めます。雇用の不安定な職場には優秀な職員は来ないと思う。
- ・本部は教員の業務支援環境改善を本気で考えて欲しい。URA などでは不足。
- ・人材の流動性を高めることの重要性は否定しないが、何十年の前の古い「成果主義」を掲げ、人材をモノのように使う人間は無能だと思って良い。目先の利益ばかり追い求めて 10 年 20 年後に役立つ成果を出せなくなっているのは明らかである。成果主義は人材としての成長も妨げる。施設、設備、成果等が大学の宝なのではない。大学において、真に価値のあるものは人材である。東大が獲得予算に比例した数のノーベル賞を取れない理由を考えれば自明である。
- ・東京大学は大変働きやすい環境だと感じている。仕事を続けたいという者にとって雇い止めの規則は不利と感じる。設問 7 でも触れたが、1 箇所でも週 5 日雇用してもらえたら一番よいのだが、当初非常勤で雇われ、途中から就業日数を増やしたい人も多いと思う。二部局間雇用についての大学として正式なルールを求む。今は各部局任せとなり、良くも悪くも人事担当者の裁量次第という感じがしている。現在二部局間雇用されている人がどのくらいいるのか、把握を望む。
- ・本大学の労務管理は、ブラック企業よりかなり酷い。職員間でのいじめや職員から教員への嫌がらせが、最終的には調査研究に与える影響を真剣に考えてほしい。これまで色々な機関で仕事に従事してきましたが、こんな酷い扱いを受けたことは東大以外にはない。正規の教員も、事務が仕事を放棄したら困るので、遠慮していることも多く、事務職員がつけ上がっている。就業規則や規定の解釈について、大学の事務方の判断が間違っていることもよくあり、勤務記録の改竄などの違法行為を平気で指示してきたこともある。これは、担当者の判断ミスなのか、本部からの指示なのか。
- ・雇用について登録制などがあるとよい。
- ・東大で勤務させていただき、これまでの職場比べ大変恵まれた環境であると日々幸せに感じております。自分は 50 代で、今後どのような転職が可能かは大きな課題となります。同世代で転職がとても難しいと苦しい現状にあたっている方もいらっしゃいます。状況が許せば同じ場所にいさせてもらえる選択肢と、自分が去って別のところに移って新たに頑張る選択肢とで、どの状況がその職場に適切なのかは、自分が残るかどうかが決定するうえでとても大事なことです。
- ・私自身は法人化前の採用なので任期がありません。それはとても幸運なことだとも思いますが、せっかく仕事の能力や人間的な魅力のある人を手放さなければならないという場面もたくさん見てきて正直つらいですし、長くいる少数の人間が生き字引的存在となりそれが重荷にも感じています。有期雇用の職員の中には正職員になりたい人もいます。特にそれを望んでいない職員もいるはずですが(私です)。そういう方はいわゆるパートでいいわけで正規職員への転換を訴える訳ではなく、長く働きたいというささやかな希望をもっているのみです。それすら叶えられない、また今の状況を変えようとしなないというのはいろいろな規則・法律の関係があるのでしょうか、東京大学は人を大事に扱っていない、お上や法律(作っているから?)しかみていないということの証拠だ

と思います。

- 人材を育成して放り出すという無駄をなくしてほしい。
- 大学が無期雇用にこだわる理由が知りたい。20時間で週4日の場合が社会保険加入になった今、それを回避するために（社会保険の負担分を部会で支払わないため）、20時間以下で契約し仕事をした場合サービス残業がでてしまうことも考えられる。
- 法の改正があったときは、徹底して周知して欲しい。
- プロジェクト単位での雇用の場合は、プロジェクトが終了時期に合わせての雇用契約ができるようにしてほしい。
- どの部署においても、職員移動がなされた時に引き継ぎ等がされてなく、困る事が多々あると感じました。職員移動の際は引き継ぎ期間を設けていただけると仕事に支障がでないと思います。
- 職員はこの現場をおかしいとほとんどの人が思っているのに、少しも改善されるように思えない。
- 何年経っても時給は1年に10円（20年でも100円）も上がらない。物価は上がっても、それに対応できていない。すべての職員が最低限の生活ができる給与を大学は支払うべきだと思う。
- 有能な職員に対する、能力・経験に応じた昇給の可能性についても、今後の課題としてご検討いただければ幸いです。
- 予算が限られているので超過勤務手当が出ないのは承知しているが、代休を時間単位で獲らせてほしい。残業していても監査のために定時打刻するのは矛盾を感じる。
- 非常勤にも、身分や雇用期間により、多様な種類があるため、そこを配慮頂きたい。事務方が、慣習的にやっている雇用手続きは、法律から逸脱していることも多い。また、研究に従事している特任教員には、事務連絡の周知すらないことも度々あるが、本部或いは部局の判断なのか、自分だけに嫌がらせ行為が行なわれ、孤立化させられているのか。正規雇用の事務職員から、他の非正規事務職員や特任教員に対するパワハラやアカハラは、今後一切やめさせるよう大学側に徹底してほしい。東大の事務職員から嫌がらせ行為を受けて、大学を辞めた人もいる。
- 労災以外の怪我や病気で休むとき、負傷疾病で申請するが、暦日で連続8日になると、お給料が保証されている常勤職員と同様、無給の非常勤職員にも診断書の提出が求められる。その費用は自腹。
- 週30時間以上働けるようにしてほしい。
- 6ヶ月のクーリングオフ期間の社会保険等の手続き加入、喪失をその都度しなければいけないこと。
- 各職場においても中・長期的な計画を立案できないのは組織全体にとっても大きな損失ではないかと思われる。中・長期的な計画立案を行うためにも教職員の継続的な雇用の保障は必須ではないかと思われる。
- ここまで給与が低いと優秀な人は大学に就職しなくなると思います。
- 研究をスムーズに進めるためには、現状の定められている雇用期間では問題があるので、ぜひ改善してほしい。
- 設問5-1の内容は知っていましたが、現実的にはそういう運用はされていないと認識しています。それは正しくないのでしょうか。特任専門職員であっても5年で雇い止めと言われたケースを知っています。
- 能力による時給アップがないのは、辛いです。
- 有期雇用教職員は不安定な雇用環境におかれながら、常用職員に比べ著しく給与が低く、将来の人生設計も立てにくい状況にある。本来、不安定であれば、職を失った場合に備えて貯蓄できるよう十分な給与を支給されるべきであると思う。低賃金ならば、職の安定が保証されるべきであると思う。同等の業務内容にもかかわらず、常用職員と有期雇用教職員の待遇の差があまりにも大きい。

また、雇用主が雇用の意思を有しているにもかかわらず、雇い止めなどで契約更新できないのは、現状に即していないと思う。以上、改善されるべきであると思う。

- ・学内外で対応すべき事務作業が年々膨大になってきており、特に学内での書類のやりとりが煩雑なので早急に改善して欲しい
- ・雇用契約が勤務実態に合っていない。リモートでの勤務も認め、勤務時間として計上してほしいです。また、明らかに人員不足です。部署全体の担当職務を減らすか、人員補充をしていただきたいです。
- ・現在雇用されている人と同じように高い言語力や技能を持ち合わせた人を探すのは難しい。かつ、高い技能を持っている人を事務補佐員などとして雇用する予算しかなく、妥当な賃金が払えないことで労働者の不当な搾取が続いている。

- ・研究室はほとんどが外部資金のプロジェクトで運営されているために、プロジェクトの運営や成果出しに翻弄される日々で疲弊します。とにかく疲弊します。後輩スタッフ(企業から出向の方ですが)はこの2年ほぼプロジェクト運営に忙殺され、ほぼ自分の研究ができておらず、学会発表一本すらありません。研究が目的というより、産学連携の形にするために大学が動員されるとか、研究資金(スタッフの雇用資金)を得ること自体が目的になっているようなプロジェクトも少なくない気がします。

外部資金により大学の研究を進めるという方法そのものの矛盾が噴出しているように思えます。

- ・人事チームからの説明が常に不十分なこと。
- ・東京大学の有期雇用職員の労働条件改正など、このアンケートを見るまで知らなかったことが多くありましたので、皆が周知できるようにしていただきたいと思います。

正規職員と同じ仕事(または、それ以上の仕事)をしている非常勤職員が多くいらっしゃると思います。家でメールを読むようななどの時間外の仕事を要求されることもあります。

安定した雇用と、少しでも時給をあげていただきたいと思っております。

宜しく願いいたします。

- ・自分がどういう状況にあるのか知りたい。東大は外から来た者にとってはかなり妙な組織だと思う。
- ・優秀な人材、能力のある人材は業務内容が認められ正規職員への転換などへのシステムが構築されることを強く希望する。
- ・事務補佐員の時給は、学歴・職歴だけで決まってしまう。私は〇〇年間、事務補佐員ですが、採用されたばかりの新人が、学歴・職歴が私と同じという理由だけで、私と同じ時給になってしまうのは、大変、残念です。学術支援職員達のように、時給の幅を広げて、各人のキャリア、能力を考慮して、時給を決めていただきたいです。東大が、非常勤職員の雇用改善をできない大学ならば、アジアの大学ランキングの順位が、今後も下がっていくだろうと思います。

- ・研究室には、同じ職名・職責は一人ずつしかおらず、病欠等のいざというときに相互にカバーしあう体制が取れない。自分が休んでしまったら、というプレッシャーが常にある。また、非正規労働者は外部資金雇用が主体で、雇用の継続が見通せない。上長は、忙しいことを理由に非正規労働者については人事評価しない。職務内容の見直しもない。2月の雇用継続手続きについては全く形式的である。双方で話し合うような時間の設定をしない、書類を出してその場でサインを求められる。女子休憩室も、持参した昼食をとれるような別室もない。体調悪い時に一時的に休む場所もないため早退を余儀なくされる。鍵のかかる個人ロッカーや引き出しすらない。職場は東京大学という聞こえはいいが、研究室の実態は、下町ロケット以下の零細企業のようなものである。

5) 組合活動 (質問については、回答を付記)

○職員組合としての組織率(加入率)はどのくらいでしょうか?

(回答)

具体的な数字は出せませんが、過半数に及ばないために、過半数代表者を選出しなければならない状況になっています。

○過半数代表者と職員組合の関連について教えてください。

(回答)

組合員が全構成員の過半数を占めていれば、組合が雇用者側(大学当局)と労使協定を締結できるため、過半数代表者を選出する必要はありません。

その事業所の組合が過半数組合でない場合、過半数代表者が選出され、次のことを行います。

- ・労使協定を結ぶ。労使協定は労働基準法の適用を例外的に免除されるための協定で、これによって時間外労働などが違法ではなくなります。
- ・就業規則に対して公式の意見書を提出する。

しかし、次のことができるのは組合だけで、過半数代表者にはできません。

- ・労働条件全般、たとえば賃金や待遇について使用者と団体交渉を行い、要求を実現させる。使用者は組合からの交渉の申し入れを正当な理由なしでは拒むことができません。過半数代表者にはそこまで広範な交渉権はありません。
- ・労働協約を結ぶ。労働協約は組合と使用者との間で取り交わす労働条件に関する協約で、就業規則よりも優先的に組合員にのみ適用されます(4分の3以上を組織する組合ならば全労働者に適用されます)。

弱者である労働者を強者である使用者と対等の立場に置くために作られるのが労働組合です。日本では、法律体系も、労働者が労働組合を作ることが前提になって組み立てられています。

○組合への加入資格は、教職員であれば誰でも加入なのでしょう吗? 職位が高くなると、入会と同時に何か役職が回ってくるのではないかと思ひ、なかなか参加できずにきてしまいました。

(回答)

組合へは、教員、職員、常勤、非常勤、フルタイム、パートタイム、どなたでも加入できます。組合に入ると何か役職が回ってくるのではないか、組合に入っても何も役に立てないから、と言って組合に入ることをためらう方がおられますが、組合の役員は立候補または推薦によって選出されるもので、強要されるものではありません。組合が力を発揮するには、なんといつても組合員の数が重要で、数が「力」になります。まずはご加入ください。

○2017年4月の東職かわら版で「史料編纂所図書室では2015年度以前から在籍している非常勤職員全員が無期になった」とあるが、そのような事実はない。法人化以前から雇用されている非常勤職員は無期だが一年度更新(状況により更新しないこともあるとの条件付き)。法人化後に雇用された非常勤職員は、法律改正前までは5年ごとにクリーニング期間をおきながら事務補佐員として公募で雇用、法律改正後は雇用から5年経つと特任専門職員として3年ごとに公募で雇用されており、公募でも同じ非常勤職員が雇用されている実態はあるものの、法人化後に史料編纂所図書室に雇用された非常勤職員で、無期権を得た非常勤職員は現状では存在しない(ただし、平成25年4月か

ら5年が経過する平成30年4月に3名の非常勤職員が初めて無期権を獲得する見込み)。常勤職員の定員削減や異動の折には、常勤職員が行っていた業務を非常勤職員が引継ぐことが多くあり、業務内容は常勤職員とほぼ同じ内容をこなしている(違いは、出勤日数と会議へ参加しないことくらい)。史料編纂所図書室の非常勤職員が不安定な立場であることに変わりはない。職員組合には、正しい現状把握をお願いしたい

(回答)

2017年4月の東職かわら版の記述「史料編纂所の図書室では、2015年度以前から在籍している全員が無期雇用に転換されています。」は、ご指摘の通り誤りです。

「史料編纂所の図書室では、2015年度以前から在籍している非常勤職員については、雇止めとなる事態を避ける措置が講じられており、2018(平成30)年4月1日から無期転換申込権の発生により、その全員が無期転換となる見込みです。」に訂正いたします。

正確さを欠く記事となりましたこと、深くお詫び申し上げます。

- ・先週組合へ駆け込み、話を聞いていただいて救われました。前職の大学では、パートは組合には入れなかったのですが、ここでは加入することができるので、とても安心です。門のところのチラシでこちらを知りました。とても感謝しています。ありがとうございます。
- ・有期雇用職員にも組合が積極的に関わってくださるのはとてもありがたい。
- ・組合が、本当は一番権利保護を必要とするはずの有期、短時間、臨時など立場の弱い、または不安定な人たちが組織率が低いことが問題。常勤の既存権世代のエリートクラブ化しないよう、組合側の努力も必要。
- ・組合はもっとがんばらんとあかん。
- ・組合の政治活動に賛同できないので、組合活動に参加することに躊躇する
- ・組合員の殆どが(閑職の)正職員であり、組合に参加すると義務が課されるようで、加入するには敷居が高いが、雇用で問題があった時に気軽に頼れる存在であってほしい。
- ・無期限雇用への転換が可能となったら、是非希望したいと考えており、組合にはどうかそれを実現すべくご尽力くださるよう、どうかよろしく願いいたします。
- ・このような運動があることを知り嬉しく思いました。
- ・今回のことは、理不尽と思っていたことの一つなので、問題提起をしてくださったことに感謝します。
- ・このような場を設けてくださりありがとうございます。
- ・頑張ってください。応援しています。
- ・東大で非常勤職員の待遇改善に取り組んでいる方がいることを初めて知り、大変ありがたいと思いました。
- ・ご配慮いただきありがとうございます。
- ・教職員組合があることを知らなかった。頑張ってください。
- ・正直、このアンケート調査が周知されるまで、組合の活動についてほとんど知りませんでした。5年の雇い止めは、雇用の安定を図る意図で制定された法律の趣旨に反すると思います。雇い止めを阻止するべく活動してくださっている組合に感謝します。ありがとうございます。
- ・4年前に東大の教務補佐員になったが、組合からの連絡をもらったのは過半数代表者の投票の呼びかけ以外初めてである。ウェブサイトがあることも初めて知った。事務職員が多く集まる場所では周知されているのかもしれないが、私のような教務補佐員は各研究室に配属されて「孤立」してい

るので、組合の連絡先も分からなかった。新規の教職員の雇い入れの際には組合について必ず知らせるようになるべきだと思う。せめて、過半数代表者の投票呼びかけのメールに組合の連絡先くらいは載せるべきではないか。

- ・組合の掲示板をもっと学内に増やしてほしいです。
- ・東大のHPに組合のアドレスをつなげてほしい。
- ・活動の内容や情報にアクセスしにくいと感じている
- ・有期教職員など流動性の高い人たちの労働環境改善には、東大内だけでなく他大学・他組織の同様な人たちの労組との連携が不可欠。

6) アンケートについて

- ・今回のようなアンケートがありましたら、また回答させていただきます。
- ・Webでのアンケートは入力もし易いので、効果的だと思いました。
- ・アンケート調査の実行、どうもありがとうございます。
- ・どうかよろしく願いいたします。
- ・アンケートが長い。面白いところがない。A3 2つ折でよくない？
- ・今回のアンケートについては、知人からの転送メールで初めて知りました。
せっかくこれだけ大規模にアンケートを実施されているので、認識されていないのはもったいないです。周知方法の検討が必要だと思います
今回のアンケートで、自分の雇用形態に対する理解が深まった。
- ・このアンケートの第一次締め切りは7/21となっておりましたが、8/9(水)朝にメールにて周知されました。ウェブで実施案内が出された際にメールを頂けたらと残念です。この問題は実に深刻で、秘書仲間でも大変憂いておりますし、先生方も困っているように見えます。半年後にどうなるのか……。でも、この声を集約する機会も場もない中で、このようなアンケートを実施していただき、大変ありがたく思っております。どうぞよろしく願いいたします。もしアンケート回答率が悪い場合は、再々度のご案内をお願いいたします。

7) 質問

○メールでご相談させていただこうかと思っておりました。契約終了までにまだ時間はあるのですが、具体的に何をしたらよいかのかわかりません。ご教示いただきたく思います。

(回答)

まずは直接組合にご連絡ください。

○現在事務補佐員で、平成23年4月1日～平成28年3月31日(5年間)事務補佐員、6ヶ月のクーリング期間後、平成28年10月1日～現在に至る。

労働条件通知書に書かれている無期転換申込み権に係る通算契約期間開始日について、平成28年10月1日に設定されているのですが、現在の雇用の前の雇用の開始日が平成25年4月1日以前なので、〈平成25年4月1日〉と設定されるべきではないでしょうか？この計算でいくと、平成25年4月1日から通算5年経た〈平成30年10月1日〉に「無期転換申込み権」が発生すると思います。労働条件通知書を書き直してもらうことは可能なのか知りたいです。

(回答)

改正労働契約法では、クーリング期間が6ヶ月以上あった後の再採用については、それ以前の雇用期間はリセットされると規定されているので、労働条件通知書の記載通り、無期転換申込権に係る通算契約期間開始日は2度目の採用日の平成28年10月1日となります。ただし、9月21日の東職との団体交渉の場で、東大側は、「6ヶ月クーリングを経て再度東大に勤務している非常勤の方については、組合員であれば個別に対応する。」と回答しましたので、組合に加入されれば、質問者の要求を組合として東大側に突きつけ、交渉することができます。実現可能性が極めて高い要求ですので、組合への加入を強くお勧めします。

○教員の任期と予算の関係で、5年を待たず3月までなのですが、そういう場合は、このアンケートの雇止め廃止のケースとは異なりますか。

(回答)

もう少し詳しい状況を直接組合までお知らせください。個別に回答させていただきます。

○今年度中に60歳を迎えるのですが、自分のいる職場でも、自分も周りの人も当然来年3月で定年という認識になっていますが、定年を迎える職員に関しては、どうなのでしょう。先ほどの質問に、[契約期間]が「平成29年4月1日～平成30年3月31日」となっているのですが、[更新の有無]のところ、「有」となっているのは、平成30年4月以降も更新が可能ということなのでしょうか。

(回答)

もう少し詳しい内容を直接組合までお知らせください。個別に回答させていただきます。

○こういった制度について、雇用後の研修等では説明されていなかったと記憶している。詳しい説明を受ける場合にはどこに行けばいいのか？

(回答)

雇用条件や制度に関する問い合わせは、所属部局の人事労務系の部署が窓口になりますが、組合にお問い合わせいただいても結構です。

○組合からの交渉次第で、平成30年3月の問題は解決する見込みはあるのでしょうか？

(回答)

「平成30年3月の問題」が、「無期転換回避のための雇止めの問題」という意味でしたら、組合は、無期転換回避のための雇止めを大学側に撤廃させることは不可能ではないと考えています。しかしそのためには、組合が今よりもっと力を持つことが必要であり、その大きな要素は、組合員数の拡大です。

○以下2点について説明されている文書等を見つけることができません。ご説明いただければ幸いです。

① 無期転換申込権発生までの期間を10年超とする場合は、年収要件があるのではないかとと思いますが、私の年収は要件に該当しません。それでも労働条件通知書に10年超と記載されているのはなぜでしょうか。

② 独法化以前から勤務されている事務補佐員の方などは雇止めにならないのは、平等原則違反ではないでしょうか。

(回答)

①について

「10年」超えは、身分・職名によって規定されるもので、年収要件はありません。

「期間の定めのない雇用への転換の特例」として、「東京大学特定有期雇用教職員の就業に関する規定」第28条の2、「東京大学特定短時間勤務有期雇用教職員の就業に関する規定」第24条の2に規定されています。就業規則は東大のWebサイトからアクセスできますのでご確認ください。

②について

組合は、採用時期が法人化前であるか後であるかで、前者は更新限度「無」、後者は「有」としている現在の制度およびそのことで有期雇用教職員が分断されていることに反対し続けてきました。私たちは雇用の安定化という点から、採用時期に関係なく希望者全員を無期転換すべきであるという点において、平等性を主張しています。

以上

ご協力誠にありがとうございました。