

第1次短時間・有期雇用職員等処遇改善プラン

東京大学短時間・有期雇用職員等処遇改善検討会

1. 短時間・有期雇用職員等処遇改善検討会の設置について

短時間勤務有期雇用職員（以下「短時間職員」という。）は、常勤職員と並んで本学の教育・研究を支援する重要な一員であり、常勤職員を補完する役割を担いながら本学の基盤を支えている。そのため、改正パートタイム労働法等の趣旨を踏まえ、短時間職員の就業の実態及び担っている役割にふさわしい処遇を実現していく必要がある。

このため、本学では本年4月に総長が指名する者及び教職員過半数代表が推薦する者それぞれ4名ずつをメンバーとした短時間・有期雇用職員等処遇改善検討会（以下「検討会」という。）を設置し、短時間・有期雇用職員の賃金・勤務時間・福利厚生、常勤職員への転換、雇止め問題、高齢者再雇用職員の処遇、派遣労働者の利用の在り方等、短時間・有期雇用職員をめぐる諸問題について検討を重ねてきたところである。

また、検討会では、人事・労務系が短時間職員等の実態把握のため実施した各部局の事務（部）長ヒアリング及び短時間職員ヒアリングについても本学の実態を反映したものと見て真摯に受止め、それを踏まえた議論を行ってきたところである。

今回、これまでに検討した結果を第1次短時間・有期雇用職員等処遇改善プラン（以下「第1次改善プラン」という。）として提言する。

事務（部）長ヒアリング及び短時間職員ヒアリング

事務（部）長ヒアリングについては、27部局を対象に7月1日～7月11日の間に実施した。具体的には、人事・労務系職員が各部局を訪問し

現状把握

雇用の確保

契約更新限度

処遇等

派遣職員

再雇用職員の雇用の実態

について、検討会で作成した照会事項を基にヒアリングを行った。また、事務（部）長ヒアリングを補完する目的で、部局事務担当者に対するヒアリングも同時に行った。

事務（部）長ヒアリングでは、現行の制度の枠を踏襲しながら、限られた財源を有効に活用する観点から、高度な技能・能力を有する者について、給与の設定等の改善を求める傾向が見られた。

短時間職員ヒアリングについては、各回の参加者数を15名程度として、7月14日～7月29日の間に、部局単位ごとに計34回のヒアリングを実施し、全体で453名

(注)の短時間職員の出席を得た。具体的には、人事・労務系職員が各部局を訪問し
現在の職で働くことを選んだ理由
常勤職員との仕事の内容や責任の違い
残業や休日出勤を命じられることについて
給与・手当、勤務時間・休暇、契約更新等労働条件についての意見
本学で働いていて、一番に改善してほしい事項

についてヒアリングを行った。また、あわせて記述式のアンケート票を配付し、意識や動向についても調査を行った。

短時間職員ヒアリングでは、様々な観点から処遇の改善を求める意見があり、本学で勤務する短時間職員の働き方の多様性を証明した結果となった。また、検討会では短時間職員全員を対象としたアンケートの実施を求める意見もあったため、今後、実態把握の必要性に応じ実施について検討していくこととした。

注)ヒアリング回数及び人数については、9月16日に大学院農学生命科学研究科附属演習林北海道演習林にて15名を対象として追加実施したものを含む。

2. 東京大学の現状

本学では法人化の際、短時間有期雇用教職員就業規則を定め、従来の国の取扱いを踏襲し、短時間職員を常勤職員の補助的業務を行う者と規定し、運用してきた。現在、本学には3,000名を超える短時間職員が勤務し、業務遂行上重要な役割を果たしているが、短時間職員の基本的役割は補助的業務の遂行という規定の下で、給与等の処遇もこの基本的役割に応じたものとなっている。

しかし、実態として短時間職員の一部には常勤職員と同様の業務に従事している者も見られ、建前と実態の乖離が生じている。これは、国家公務員時代に定員制度の制約の下、業務量が増大する中で行なわれた定員の削減を非常勤職員の雇用で補ってきた措置の長年の積み重ねによるものである。このような事態を真摯に受け止め、法の趣旨や実態に見合った適切な制度設計ができるだけ早く実現できるよう努力する必要がある。

短時間職員の現状

平成20年4月1日現在の短時間職員は3,000名を超えており、その8割以上が女性である。年齢構成では、20歳代から40歳代が全体の7割強を占めており、勤務時間については、週あたりの勤務時間の上限である週30時間の勤務者が5割程度、週20時間以上30時間未満の勤務者が2割程度、週5時間以上20時間未満の勤務者が3割程度である。また、その雇用の財源については、運営費交付金が全体の約6割を占めるほか、昨今の外部資金の獲得状況を反映した受託研究費、寄付金、科研費等による雇用も3割程度に達している。

定員削減と短時間職員の役割

国の時代の定員削減の下で、昭和43年度の第1次定員削減から平成16年度の法人化をまたぐ平成17年度の第10次定員削減まで、本学では教員326名、教員以外の職員2,348名の削減を実施してきた。

法人化後については、定員による削減から運営費交付金の効率化等による削減に移行したが、毎年、効率化係数1%分として約7.6億円、病院経営改善係数2%分として約5億円の合計約13億円が削減されることとなった。また、平成18年度からは総人件費改革に伴う人件費削減が5年間で5%求められることとなり、これらに対応するため、今中期計画期間中に、教員以外の職員82名の削減を実行するほか、一部採用可能数を凍結し、教員についても毎年度採用可能数の0.25%を凍結することとしている。

こうした中、本学では国の時代の定員削減を含め、短時間職員（非常勤職員）の活用の在り方を検証することがないまま現在に至っており、また、一部において短時間職員に常勤職員と同様の業務を担当させる状況があり、就業規則で規定する補助的業務を行う者としての基本的役割と業務の実態の乖離が現実問題として生じている。短時間職員ヒアリングでも、業務配分が適正に行われていない部署では、常勤職員と同様の業務を行っているという意見が多数見られた。

法人化後の業務量の増加

法人化に伴い、従来の国の制度にはなかった新たな業務分野に対応する必要性が増加してきている。さらに国際交流の活性化に伴う留学生の増加、外国語による対応、外部資金の獲得増加に伴う研究遂行にかかる会計・人事給与等にかかる執行業務等が増加している状況もある。このような法人化後の業務量の増加は、事務室、研究室に所属する短時間職員の業務量へも影響を及ぼしている。

契約更新限度の経緯

法人化に伴い、非常勤職員を含む大学教職員の雇用関係は、公務員労働法制から民間労働法制に移行した。こうした状況の中で本学は、短時間職員の雇用契約に関して、これを反復更新した場合に期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となることが懸念されるため、それを避けるために更新4回、契約更新限度5年の規定を設け、その後引き続き雇用することができない制度としたところである。仮に「契約更新限度5年」を就業規則に規定しない状況のもとで「雇止め」を行った場合、その合理性や妥当性が問われ、調停や裁判に発展することも予想された。また、この場合の雇止めについては、解雇権濫用法理が類推適用（注）されることとなり、「整理解雇の四要素」（人員整理の必要性、整理解雇回避の努力、整理対象者選定の合理性、整理手続の適法性）等を意識した取扱いが求められることとなる。本学としては、こうした事案につ

いて客観的な合理性や妥当性を立証することは相当困難であることを勘案し、係争のリスクを避ける観点から契約更新限度の設定を選択したものである。

また、平成18年度の就業規則の改正の際には、引き続き採用しないものとする就業規則の規定に関して、5年の契約更新限度の規定に基づき短時間職員が例外なく離職することを前提とした上で、5年の契約更新限度を迎えた短時間職員が再度、新規採用の募集に応募してきた場合の取扱いについて、以下の3つの要件を満たす場合に、再度雇用できることが示された。

以前の雇用終了日から3ヶ月以上を経過していること

公募方式による新規採用募集であること

選考の結果、適任者であると判断されたこと

なお、事務(部)長ヒアリングでは、人員不足等の理由により、研究室で雇用されている短時間職員に対して、5年の契約更新限度や雇止め等の説明が適切に実施されていない状況もあることが分かった。

注)「雇止め」に際し、解雇権濫用法理(解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利濫用として無効となる(労働契約法第16条))が類推適用されるとは、

期間満了に伴う労働契約終了のためには、相当の理由のある更新拒絶の意思表示が必要であり、更新拒絶の意思表示がないか、それがなされても相当の理由がないときは短期契約の自動的更新が行なわれる(法定更新)ということ(菅野和夫著「労働法第八版」(法律学講座双書))

3. 国の動向

短時間職員の処遇改善にあたっては、事務(部)長ヒアリング及び短時間職員ヒアリングの傾向を踏まえ、それぞれの観点を考慮した上で実施すべき改善点を検討していく必要があるが、その要素に加え、本学の運営費交付金が国から措置されていることに鑑み、また、国民に対する説明責任を果たす観点から、パートタイム労働法の要請や人事院勧告とその実施状況等、国の動向も考慮する必要がある。その上で財源の確保、運営費交付金と外部資金の性質の違い、働き方の多様化の実態等の要素を加味し、制度設計を行わなければならない。

パートタイム労働法改正

平成20年4月に施行された改正パートタイム労働法は、社会経済情勢の変化に伴い、就業形態が多様化していることを踏まえ、短時間労働者の公正な待遇の実現を図ること、それぞれの能力等を十分に発揮できるような就業環境を整備することを基本的な考え方としている。

そのための具体的な内容として

労働条件の文書交付・説明義務

働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備（賃金、教育訓練、福利厚生等）

通常の労働者への転換の推進

苦情処理・紛争解決援助

が定められており、法律の趣旨に則った適切な対応を実施していく必要がある。

また、パートタイム労働法では、職務（仕事内容及び責任）人材活用の仕組み（人事異動の有無及び範囲）契約期間について常勤職員との比較を行い、その結果に応じて事業主が、賃金、教育訓練、福利厚生等の処遇に関し

短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止

実施義務・配慮義務

同一の方法で決定する努力義務

職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

のいずれかを講ずることとしている（比較の結果、常勤職員と同じであれば、処遇において差別的取扱いを禁止することが定められている）。

これについて、本学では事務（部）長ヒアリング及び短時間職員ヒアリングの結果から、人材活用の仕組みは異なるものの、短時間職員の一部には仕事内容及び責任の度合いにおいて、常勤職員と同様の業務を行っている実態があることから、努力義務による給与等の処遇の改善を図る必要性が再確認されたところである。

人事院勧告等の状況

人事院は、国における非常勤職員の給与に関して、職務の実態や給与決定方式、給与水準等について各府省にヒアリングを実施した結果、府省や官署によって決定方式が異なり、結果として均衡がとれていない状況にあることを踏まえ、各府省において非常勤職員の給与を決定する際に統一的な取扱いを図る目的から勧告を行い、指針を示した。

この指針には

当該非常勤職員の職務と類似する職務の常勤職員に適用されている俸給表の1級の初号俸の俸給月額を基礎として、職務内容、在勤する地域及び職務経験等の要素を考慮して決定すること

通勤手当に相当する給与を支給すること

相当長期にわたって勤務する職員に対し、期末手当に相当する給与について、勤務期間等を考慮の上、支給するよう努めること

各府省においては、非常勤職員の給与に関し、上記 から までの趣旨を実施するよう、規程を整備すること

が示されている。中でも期末手当の支給については、現行の取扱いでは在職期間が、6月を超える日日雇用職員（週40時間勤務者）に限定されたものであったが、指針によれば、時間雇用職員（週30時間以下の勤務者）についても勤務期間等を考慮の上、支

給するよう努めることとされている。

また、人事院は今年の勧告において、国家公務員の勤務時間については民間企業の所定労働時間の実態を踏まえ、現在、1日8時間（週40時間）の勤務時間を1日7時間45分（週38時間45分）に短縮することを提言したところである。

公務員の高齢期の雇用問題

人事院は昨年9月から、学識経験者を中心とする「公務員の高齢期の雇用問題に関する研究会」を開催し、「中間取りまとめ」を示した。

この「中間取りまとめ」では、少子高齢化が今後ますます進展する中で、60歳代前半層の雇用を公務内において再任用官職だけで対応することが困難であること等を踏まえた上で、職員の士気の維持、60歳代前半層の勤務の弾力化・複線化、外部との人事交流の促進、給与総額の増大の回避等にも留意しつつ、最終的目標65歳の定年延長とする旨の方向性を示し、このような状況の中で、現在60歳と定められている定年年齢を平成25年度から段階的に65歳までに延長することを中心に検討を進めることとしている。

その上で、再任用との組合せ、役職定年制の併用、外部との人事交流の促進、高齢期の職員のための職域の開発、給与総額増大の回避の方策等について検討を加えることと提言している。

4. 改善の方向性

検討会は、今後も継続的に開催していく方針であるが、多様な課題がある中で、第1次改善プランをまとめるにあたっては「賃金・勤務時間・福利厚生」「契約更新限度」「高齢者再雇用」「派遣職員の在り方」を重点課題として検討してきた。各課題の検討にあたっては、総長が指名した委員及び教職員過半数代表が推薦した委員のそれぞれ1名ずつが1課題の原案作成を担当することとし、その検討の結果を、全体の検討会で検証する方式により議論を重ねてきたところである。

賃金・勤務時間・福利厚生

(1) 検討にあたって

給与・手当・休暇等に関する改善にあたっては、事務（部）長ヒアリング及び短時間職員ヒアリングの結果を踏まえ、早急に改善が必要と考えられる事項について優先的に検討し、その他検討が必要だと考えられる事項については第2次改善プラン以降引き続き検討していくべき課題として位置づけた。

(2) 早急に改善が必要と考えられる事項

- ・期末手当等

常勤職員については、現在年間3.0か月分の期末手当が支給されており、短時間職員にもその貢献に対して期末手当を支給することが望ましいとの意見に基づき検討を行った。

この場合、支給率(月数)・支給開始時期は、運営費交付金を財源として雇用されている者と外部資金を財源として雇用されている者にかかわらず、全学的に統一した制度とし、支給月数としては、常勤職員との均衡を考慮し、例えば年間1か月(夏季及び冬季に支給する場合は、0.5か月ずつ)分の期末手当を支給することが考えられる。

ただし、財源の確保(運営費交付金、外部資金)特に来年度運営費交付金の大幅削減が見込まれること及び支給する場合の運用(年収を調整している者)等の問題にも留意しつつ、その実現を図ることが必要である。

なお、事務(部)長ヒアリング及び短時間職員ヒアリングからは、給与改善に対する意見が多く、これについての配慮が望まれる。また、このほかに期末手当以外の要素について、次期中期計画期間中の運営費交付金の削減状況等を考慮し、限られた財源をいかに有効に活用していくかという観点からの改善を求める意見があった。これは、研究室で外国語を使用した海外との折衝や研究遂行上の高度な知識を必要とする業務を行う者を募集する際、現行の単価設定では、必要な能力等に見合った者を確保できないという状況があるため、高度な能力や専門性に着目し、現行の単価表より上位の単価決定ができる仕組みを導入すべきとするものである。

このほかに給与支給額に関連する事項として、多様な短時間職員のうち、本学での就労により生計を立てている者からの要望や繁忙な部署において、週30時間以内に所要の業務が終わらないという実態を踏まえ、1週間の勤務時間の上限を35時間に拡大する改善案も提案されており、年間給与所得の確保や安定に繋がるものと考えられる。

また、本年度の人事院勧告では国家公務員の勤務時間の短縮を提言しており、勧告が実施された場合には国において常勤職員の1時間あたりの給与単価がおよそ3%の増額となり、あわせて非常勤職員の時間単価にも同様の改定が予想されることから、本学においても国の動向を見据えながら短時間職員の単価改定も検討していく必要がある。

・特別休暇(病気休暇)及び年次有給休暇

負傷又は疾病により療養するため認められる特別休暇(以下「病気休暇」という。)については、短時間職員の健康への配慮の観点から病気休暇として承認する期間を改善することが適当と考えられる。

さしあたり、平成21年度から、現在、1の会計年度において10日の範囲内の期間とされている短時間職員の病気休暇の期間を30日(週所定勤務日が4日以下又は1年間の所定勤務日数が216日以下の者についてはそれに比例した日数とする。ただし現行の期間を下回らないものとする)とするとともに、短時間職員の年次有給休暇について、採用の日から6月間継続して勤務し、所定の勤務日数の8割以上を出勤したときに付与される現行の制度を改め、採用の日から14日間の試用期間の満了日の翌日に

一定日数（例えば週所定勤務日が5日の者は10日）を付与することで、短時間職員が病気により勤務が難しくなった場合にも一定の保障を与えることが考えられる。

なお、病気休暇に関しては、常勤職員においてその取得を断続的に繰り返す者の取扱い等について慎重に検討していく必要のある課題である。今後、本学として常勤職員の病気休暇制度について見直しが行われる場合には、必要に応じて短時間職員の制度についても検討する必要がある。

また病気休暇に関連して、短時間職員ヒアリングでは、常勤職員の病気休暇・病気休職の増加等に伴う、短時間職員への業務負担の増加を指摘する意見も見られたことを付言しておく。

- ・特別休暇（夏季休暇）

現在2日とされている夏季指定休暇とは別に、週所定勤務日が5日の短時間職員については、夏季休暇（夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため認められる休暇をいう。）を1日付与することが適当と考えられる。週所定勤務日が4日以下の者については、これまで通り夏季指定休暇2日とする。

- ・勤務しないことの承認

妊産婦の保健指導又は健康診査の受診、妊娠中の通勤緩和、指定レクリエーションへの参加、及び大学が実施する健康診査（胃の検診、骨密度検診、婦人科検診）の受診に要する時間については、短時間職員の健康への配慮等の観点から、常勤職員と同様に有給でこれを認めることが適当と考えられる。ただし、妊娠中の通勤緩和については1日の所定勤務時間が常勤職員と同様の者についてのみ、大学が実施する健康診査（胃の検診、骨密度検診、婦人科検診）については週4日以上勤務者のみに認めることが考えられる。

- ・教育訓練への参加

教育訓練への参加については、勤務の実態にあった形で短時間職員にも参加を認めることが適当と考えられる。

現在実施されている教育訓練は、階層別研修、知識・技能向上研修、自己啓発支援の大きく3つに分けることができる。さしあたり、これらのうち、知識・技能向上研修について短時間職員にも受講の可能性を広げていくことが適当と考えられる。

（3）今後引き続き検討していくべき事項

今後、引き続き継続して検討していくべき事項として次の諸点がある。中でも本報告でも一部言及している給与（基本給）扶養手当、病気休暇の在り方、産前産後の休暇等の面での処遇改善は、次の優先的な検討課題と位置づけられる。

- ・給与（基本給）・・・パートタイム労働法第9条、労働契約法第3条第2項を踏まえ、就業の実態に応じて均衡のとれたものにする必要がある。

- ・勤勉手当・・・短時間職員に対してもその勤務成績に応じた支給について検討することが

望ましい。なお、短時間職員に支給する場合、勤務成績等について評価を行う必要があり、そのための検討が必要である。

- ・退職手当・・・短時間職員に対してもその貢献・功労等に応じた支給について検討することが望ましい。
- ・扶養手当・・・本学からの賃金を主たる生活源とし家族を扶養している者に対する支給について検討することが望ましい。
- ・住居手当・・・本学からの賃金を主たる生活源としている者に対する支給について検討することが望ましい。

ただし、扶養手当及び住居手当の支給については、本学以外から給与を受けている場合もあることから、「本学からの賃金を主たる生活源としている者」の確認方法及び手続き等について課題がある。また、特定有期雇用教職員には、これらの手当が支給されていない状況も踏まえ、検討する必要がある。

- ・病気休暇・・・病気休暇の制度（有給とすること等）については、常勤職員の病気休暇制度や休職制度の在り方を含めて検討することが望ましい。
- ・災害等により出勤が困難な場合の休暇・・・付与日数を常勤職員と同じとすることを検討することが望ましい。
- ・産前産後の休暇、保育時間、子の看護休暇、妻が出産する場合等の休暇・・・出産・子育て支援の政策的な重要性に鑑み、短時間職員にも常勤職員と同様に有給で取得を認めることを検討することが望ましい。なお、産前産後の休暇という長期にわたる休暇について有給で認めることの財政負担の大きさについても検討が必要である。
- ・父母等を追悼する休暇・・・有給とすることを検討することが望ましい。
- ・ボランティア休暇、結婚休暇、現住所の滅失・損壊の場合の休暇・・・常勤職員と同様に認めることを検討することが望ましい。ただし、付与日数については勤務日数と比例して計算した日数とすることが考えられる。

契約更新限度

（１）現状とその評価

２で述べたとおり、国立大学法人化に伴う公務員労働法制から民間労働法制への移行に際して、本学では短時間職員の雇用について契約更新４回、契約更新限度５年の規定を設けた。ただし、法人化前から在職している短時間職員については、経過措置として法人化前の取り決めによる雇用を認めることとされた。また、平成１８年度の就業規則改正の際には、契約更新限度の規定により離職した短時間職員が新規採用者募集に応募した場合、以前の雇用終了日から３ヶ月以上経過していることなど、２で述べた３要件を満たすケースについて再度雇用できることが示された。

検討会においては、このような契約更新限度に関する制度について、従来からの制度の基本を維持すべきであるとする見解と、契約更新制度を廃止し、短時間職員についても５

年を超えて継続して就労できる環境を整備すべきであるとする見解があり、鋭意議論を積み重ねてきたところであるが、第一次改善プラン策定の段階では、検討会として見解の収束をみるには至らなかった。したがって、(2)で述べる論点を踏まえて、今後さらに検討を行う必要がある。なお、プロジェクト関係の雇用契約や雇用に関わるトラブルの防止策などについては、今後の検討の方向性を含めて、検討会としての統一的な考え方を示すことにする。

契約更新限度についても、短時間職員や部局から強い関心が寄せられている。短時間職員の中には現状の雇用形態に不安を持つ者も多く、短時間職員ヒアリングでも契約更新限度の廃止を含む制度改正を求める声が多く見られた。また、本学で5年間勤務し、職務経験や能力を高めた者を契約更新限度の規定により雇い止めすることは、労働者の能力を活かした業務運営という現場のニーズにも反しており、実際に短時間職員の持つ優秀な技術・能力を失うことになるとして、契約更新限度の存在を疑問視する声が部局の現場からもあがっている。さらに、5年の契約更新限度の後は引き続いて雇用できず、以前の雇用終了日から3ヶ月以上経過という要件を満たさなければ雇用できないことは、業務運営と人材の確保に支障を生じさせる可能性が大きいとの指摘も寄せられている。

(2) 制度の存廃をめぐる論点

従来からの制度の基本を維持すべきであるとする見解の基礎には、契約更新限度5年を廃止し、有期雇用契約が反復更新された場合には、それが期間の定めのない契約と実質的に異なる状態とみなされ、一般に雇用に対する期待権が生じると認識されている点がある。かりに契約更新限度のない状態で雇止めを行うとすれば、解雇権濫用法理が類推適用される頻度が高まることになり、現実的に相当の理由がない限り、雇い止めが困難になると予想され、かつまた、法的な係争にも耐えられる雇止めの具体的基準を策定することが難しいとも指摘する。個々の雇止めが適法であるか否かは最終的に裁判所において判断されることになるため、将来は裁判で争うケースが増加することへの懸念があり、これも現行制度を維持すべきであるとする理由とされている。

なお、この点に関連して、検討会で意見を述べていただいた2名の法律家(本学法科大学院客員教授の弁護士)は、現行の5年の契約更新限度の制度に基づいて契約期間満了により雇止めを行うこと自体は、現在の判例の趨勢から見ると直ちに違法性が生じるものではないという考えを示している。その一方で、期待権を生じさせるような現場での言動、謝金や派遣会社を通じた3ヶ月の空白期間の雇用など、契約期間終了後の適切でない運用によっては、雇用の期待権や解雇権濫用法理の適用についても考慮する必要があると指摘している。

また、業務が継続している場合、以前の雇用終了日から3ヶ月以上を経過していない5年期限満了退職者であっても、適切な選考を経て引き続き雇用できるような方策も考えられないではないが、この場合、どの程度の割合の者が再度雇用されるかにもよるが、実態

として雇用は継続していると評価される度合いが高まり、その結果、他の短時間職員の雇用に対する期待権も高まることにより、上記と同様に現実的に相当の理由がない限り雇止めを行うことが困難になると指摘する。なお、雇用管理制度の充実を図る（雇止めが必要となった場合にその理由を提示できるように適切な能力管理や業務管理を行う）ことにより雇止めの問題に対応できるとする考えもあるが、「現場」（研究室、実験室、作業場など）において能力評価や業務管理の徹底を図ることは、現実問題として難しく、現場の運用の結果、雇止めを行ったことにより係争に発展した場合には、雇止めの妥当性を雇用者側として立証することが難しいとも指摘する。

さらに、パートタイム労働法は、通常の労働者との比較において短時間労働者に対して講ずべき措置（短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止や実施義務・配慮義務など）の判定基準として、「期間の定めのない労働契約」（反復して更新されることによって期間の定めのない労働契約と同視することが社会通念上相当と認められる期間の定めのある労働契約を含む。）を要件の一つとしている。このため、5年の契約更新限度の廃止は、短時間職員の処遇改善の検討に際して、常勤職員と同視すべき者により近い存在として配慮する必要が生じることになり、そのことに伴う賃金の決定における努力義務を考慮した財政負担増加の問題も無視できないとする。

以上の見地から、現行の契約更新限度制度を維持することは、法的係争を回避し有期雇用制度を有効に活用できる方策であると指摘する。

また、過去の判例を援用して本学における雇止めについて違法可能性を指摘する考えもあるが、営利を目的とし、また雇用管理の実状を異にする民間企業に係る判例の考え方を国立大学法人である本学の雇止め問題と同様に判断（適用）することが妥当かどうかは別途考慮すべき問題であるとも指摘する。

一方、契約更新制度を廃止し、短時間職員についても5年を超えて継続して就労できる環境を整備すべきであるとする見解は、以上のような従来の制度の基本を維持すべきであるとする見解が、雇用する側の視点に偏った一面的なものであり、現場で実際に働いている者の視点を重視すべきであるとする。さらに、そもそも契約を反復更新して5年という長期にわたって雇用した後に雇止めすること自体違法と評価される可能性があるなど、制度維持の根拠としている法的認識にも疑義の生じる余地があり、本学には社会的に果たすべきコンプライアンスの意識が希薄であるとも指摘する。

より具体的には、最高裁をはじめとする判例の蓄積から判断されるように¹、5年間という長期にわたって恒常的な業務に労働者を従事させていたにもかかわらず、契約期間の満了を理由に雇用を終了させることは、労働者の雇用をいたずらに不安定にする行為であるとして、違法と判断される可能性があるとも指摘する。前述の2名の法律家も、このような取扱いが、諸事情を総合的に勘案し違法とされる可能性があることを認めている。

また、3ヶ月の空白期間をとることで再度雇用できるとする本学の扱いについても、この扱いによって雇用管理のリスク（雇止めが難しくなる危険性）を回避することができるも

のではないとの判断も示された。すなわち、3ヶ月の空白期間があったとしても、5年間を超えてさらに一定の期間同一の労働者を雇用した場合、雇止めがよりいっそう困難になるとされた。この判断は前述の2名の法律家がともに指摘しているところでもある。

さらに、従来の制度の基本を維持すべきとする見解は、上記のようにパートタイム労働法を援用し、期間の定めのない労働契約と同視されることによって生じる財政負担増加の問題も無視できないとしているが、これは同法の解釈を明らかに誤ったものであり²、契約更新限度の撤廃に伴う負担を誇張しようとするものにすぎないと指摘する。

以上の見地から、契約更新限度や3ヶ月の空白期間を設ける制度を廃止することが、重い社会的責任を果たすべき本学の制度設計としてふさわしいものであるとした上で、さらにそのような制度改正を前提に、不測の事態等が生じた際の雇用の終了に関する判断も提示された。すなわち、契約更新限度のない制度のもとでは、不測の事態等が生じた場合に雇用の終了が困難となる問題がありうるが、雇用の長期にわたり、雇止めに解雇権濫用法理が類推適用される場合にも、正規の労働者に先立って非正規の労働者を雇止めの対象とすることができることは、最高裁の判例も認めているところである³。短時間職員についても、その能力や業務上の必要性等に即した待遇・対応ができるよう雇用管理制度の充実を図ること（雇止めが必要となった場合にその理由を提示できるように適切な能力管理や業務管理を行うこと）でこの問題にも十分対応が可能であり、短時間職員を活用し本学の業務を遂行していく以上、このような適切な雇用管理を行うことは経営者として当然求められるものであると指摘する。

¹ 日立メディコ事件・最判昭和61年12月4日労働判例486号6頁等参照。なお（厚生）労働省労働基準局監督課「有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告」（平成12年）は、従来の裁判例を分析・整理し、「<1> 業務内容や契約上の地位が臨時的であること又は正社員と業務内容や契約上の地位が明確に相違していること、<2> 契約当事者が有期契約であることを明確に認識していると認められる事情が存在すること、<3> 更新の手續が厳格に行われていること、<4> 同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例があること、といった状況が全て認められる有期労働契約は、純粹有期契約タイプに該当する可能性が高いということがいえる。逆に言えば、<1>～<4>のいずれかを満たしていない有期労働契約であれば、純粹有期契約タイプに必ずしも該当しないこととなり、したがって、期間満了のみを理由とした雇止めは認められず、上記のように別途〔解雇の法理を類推して〕その適否を判断すべきことが原則となる。」と指摘している。

² パートタイム労働法第8条は、差別的取扱いが禁止される要件として、業務の内容・責任の程度が同じであること、期間の定めのない労働契約（またはそれと同視される契約）で雇用されていること、雇用の全期間において人材活用の仕組みと運用（人事異動の有無と範囲）が同一であることを挙げている。仮に、期間の定めのある労働契約の反復更新によって期間の定めのない労働契約と同視される状態になった（ ）としても、雇用の全期間における人材活用の仕組みと運用（ ）が同一でない場合には、同条の適用はなく、常勤職員と同じ処遇をすることは義務づけられない。本学における常勤職員と短時間職員の間の人材活用の仕組みが異なることは本報告書でも確認されている点であり（上記1）ここで同条を持ち出すことはその解釈を誤ったものである。また、同法第9条は、職務の内容等を勘案し、通常の労働者との均衡を考慮した賃金決定をするよう努めることを義務づけているが、この規定は期間の定めの有無にかかわらず適用されるものであり、期

間の定めのない労働契約と同視されることにより財政負担が増加するという指摘は、同法の解釈を誤ったものであると指摘されている。

³ 前掲日立メディコ事件判決、菅野和夫『労働法〔第8版〕』（法律学講座双書）等参照。

（３）プロジェクト関係の契約期間及び契約更新限度6年について

プロジェクト期間に限定した雇用については、それが長期に渡るものであっても、雇用契約や更新が適切に運用される限りは雇止めの問題が生じる可能性は低いため、現在の契約期間（3年の範囲内の契約、雇用契約更新限度6年）を当該プロジェクト期間とすることも可能であると考えられる。雇用にあたってはプロジェクト中止の場合は継続雇用責任のないような契約とする必要がある。

なお、プロジェクトによる研究教育に直接従事する特任教員等とその業務を補佐する教職員の雇用契約期間の取扱いを同様にするのが適切であるかどうかについては、予算の執行上の問題を含めたプロジェクト遂行上の問題等も勘案しながら、プロジェクトによる研究教育の有無の観点から検討することが重要である。

また、雇用契約期間をプロジェクト存続期間と同期間とした場合、当該プロジェクトが延長されることとなった場合には、雇用される者にプロジェクト終了までの雇用という期待権が生じることが想定されるので、事前に雇用者・被雇用者の間で十分な了解に達しておく必要がある。当該プロジェクトの期間が短縮され、プロジェクトの終了とともに雇用契約も終了する可能性のある場合も同様である。また、雇用期間が長期にわたる場合、プロジェクトの見直し等により予算の変動も考えられるので、そのことについても十分な考慮が必要である。

（４）雇用に係るトラブルの防止策について

- ・契約更新限度5年の維持、撤廃のいずれの場合においても、大学として雇止めの統一した考え方を整理し、更新の有無の考え方や更新する場合の判断基準等について十分に周知する必要がある。また、雇止めを行う必要がある場合には円滑に行われるための措置も検討する必要がある。

- ・採用時又は契約更新時における労働条件の通知の際には、継続雇用を示唆する雇用者側の言動、手続きの形骸化や更新する場合の判断基準等に例外を設ける等、雇用継続の期待を生じさせる行為が行われないように、現場（研究室等）を含めて全学的に周知徹底を図る必要がある。

- ・契約終了した者を新規採用する場合は、現在、以前の雇用終了日から3ヶ月以上経過をしていること、公募方式による新規採用募集であること、選考の結果、適任者であると判断されたこと、の全ての要件を満たしていることが必要であるが、この3ヶ月の期間を非雇用形態として、謝金による使用や派遣会社を通じて以前と同様に勤務させることは、法的問題に発展する可能性があること、また、労基署等から脱法行為と指

摘される可能性もあることについて、全学的に周知徹底を図る必要がある。

高齢者再雇用

(1) 60歳以降の雇用状況の変化

少子高齢化が進み年金で暮らす世代が増加している中、若者を中心に労働力不足が急速に進み、それに伴い年金財政の逼迫も避けがたい状況にある。こうした中で知識と経験の豊富な60歳代の労働力が必要となっている。民間では様々な対処が行われているが、再雇用者の給与については、その能力、知識や経験を適正に評価し、処遇できる新たな制度を構築すべきである。

この観点から、本学のアクションプランにおいても「高齢者雇用について計画的に対処」するとされており、年度ごとに計画的に改善を図ることを課題としているところである。

(2) 年金問題と定年延長との関連

現在の年金制度では、満額年金の支給開始年齢が引き上げられ、最終的には平成25年度に65歳となる。それまでは部分年金が支給されるが、同年以降、部分年金の支給開始年齢が10年かけて引き上げられ、平成34年度には部分年金の支給制度がなくなる。このような状況が見込まれる中で、65歳までの雇用の在り方が問題となる。

現在の公務員の再任用制度を引き継いだ再雇用制度は、部分年金の支給を前提にして設計されており、本学でも平成25年度を目安として、60歳から65歳の雇用の在り方について検討する必要がある。

(3) 教員と職員の定年年齢の差

本学では、教員と職員について別の定年年齢を設定しているところである。

法人化以前、大学教員については教員公務員の職務とその責任の特殊性から、任免、分限、懲戒、服務、研修等において、国家公務員法の特例法である教育公務員特例法(以下「教特法」という。)が適用されていた。このうち定年については、教特法第8条の2の「大学管理機関(評議会)の議に基づき学長が定める」という規定に基づき、研究者に対する60歳という海外の趨勢に比して早過ぎる定年の設定に関して、グローバルスタンダードに立つことによる大学としての国際的地位の向上や研究者個人の学術研究上の人生設計の枠を拡大するという観点から、教育・研究に携わる者の年齢・性別・国籍等に基づく様々な制約をできる限り排除し、自由度の高い研究教育を展開しうる環境を整えて次の世代に遺し伝えていくことを旨として、平成12年9月の評議会において定年を65歳として段階的に定年年齢を延長していくことを決定したものである。

これに対して、職員については法人化以前から教特法の適用はなく、60歳を定年としており、その後は再任用制度の下で雇用される仕組みとなっていたものを、法人化以

降もその取扱いを踏襲しているものである。

教員と職員の定年年齢の差については、一部において差別的な取扱いであるという意見も聞かれるが、その成り立ちの経緯も踏まえ、今後慎重に検討していく必要がある。

(4) 再雇用の待遇について

本学の再雇用者には、一般職(一)2級相当の俸給月額が適用されている。本学と国の再雇用者の働き方、責任の度合いを比較する必要はあるが、国家公務員の再任用職員の場合、多くが行政職(一)3級相当の職に従事していることから、平均ではその職務級に格付けされている。本学の再雇用職員は、一般職相当の職務に従事することとなっているが、技術職員の多くは一般職(一)3級相当の業務を行っており、改善することが急がれる。

また、再雇用職員についても生計を維持していく観点から生活関連手当の支給の可能性を排除すべきではなく、扶養手当、住居手当等について今後検討することが望ましい。

(5) 短時間勤務再雇用者の処遇について

本学では、短時間勤務再雇用者の処遇について、短時間勤務有期雇用職員制度を活用することとしているが、国においては人事院が多様な勤務形態の再雇用を可能にするため、その給与と勤務条件は勤務時間を反映させるべきもの(俸給月額、年次有給休暇)を除いてフルタイムと同様の処遇とすることとしている。

(6) 平成21年度に向けての改善策

法人化以降、外部資金獲得によるプロジェクトの増加に伴い、それに要する業務量が増加していることから、現行の特定有期雇用教職員制度にあるプロジェクト等の遂行にかかる専門的な能力、知識及び経験を必要とする業務に従事する特任専門員・特任専門職員制度の再雇用職員への活用を進める。制度の活用については、部局においてプロジェクト等の遂行にあたり、再雇用職員の知識、経験を必要とするポスト及びそのための予算を確保することに加え、現行では60歳を超えた者を雇用できない取扱いとなっているため、年齢についての特例措置を設ける必要がある。

また、短時間勤務再雇用者についても、現行の短時間勤務有期雇用教職員就業規則を適用するのではなく、短時間勤務再雇用者に関する独立した制度の構築も視野に入れながら、当面は、短時間職員の給与単価の弾力化と勤務時間の延長により、再雇用職員の多様なニーズに対応できるよう改善を図っていく必要がある。

(7) 今後の在り方について

再雇用職員の処遇については、今後の国の動向(再任用職員の処遇改善、65才定年制等)を注視しながら、本学として引き続き検討していくことが適当である。

派遣職員の在り方

事務（部）長ヒアリング及び事務担当者ヒアリングの結果、多くの部局では、短時間職員を雇用するとともに、派遣労働者の活用により業務が遂行されている実態が把握された（7割を超す部局で人材派遣会社を利用し、平成19年度の派遣労働者活用実績は531名に上った）。

本学の業務運営を円滑に遂行するためには人的資源の有効活用が必要であるが、派遣労働者には労働者派遣法等が適用されるため、その活用にあたっては関係法令を踏まえた適正な運用が図られなければならない。

そのため、派遣先が留意すべき事項（例えば、派遣受入期間が最長3年となっている業務について1年を超えて派遣を受け入れる場合の過半数代表者への意見聴取義務等）について、学内に対し関係法令や厚生労働省から発出される情報を掲載したURLを周知する等の統一的な注意喚起を行い、本学における労働者派遣が引き続き適正に運用されるよう提案する。

5. 結び

以上の処遇改善プランについては、総長が指名する者及び教職員過半数代表が推薦する者それぞれ4名ずつを委員とする検討会の場で審議を重ね、労使双方の観点を踏まえた現実性のある提案として整理することを心がけてきた。

今後このプランの提出を受け、役員会等において実際の制度設計を行う際には、提言の内容を踏まえるとともに、以下の要素を考慮し、早急に制度設計を実施していただきたい。

部局間格差

ヒアリングにおいても顕著で認められたことであるが、獲得する外部資金の多寡を含め、部局ごとの財務状況にかなりの差があり、各部局の教育研究上の性格や部局規模の大小、文系と理系の違い等を反映して、独自の運用ルールを設定している部局もある。そのため、制度設計にあたっては、財源の差等により、合理的な説明の可能な範囲を超えて待遇の差が生じないように配慮するとともに、各部局の自律性や運用上の独自性が担保されるものとする必要がある。

他制度とのバランス

短時間職員の処遇の改善には、法人としてその人的資源を有効に活用していく観点を踏まえる必要がある、その意味から大学の総合的な運営方針の方向性を逸脱するものであってはならない。このため、制度設計に際しては、大学の運営方針を具体化した他の制度とのバランスを考慮したものとする必要がある。

財源確保の方法

処遇改善に際し、現実的には財源を確保する必要があり、国の運営費交付金の削減計画を踏まえ、限られた財源を有効かつ効果的に活用しなければならない。検討会では、財源的な裏付けのない提案を避けるよう、例えば、期末手当の支給については各部局の財源事情を考慮し、本部予算として措置して各部局の予算計画に応じて配分する方策や常勤職員の期末手当の縮減などにより財源を確保することについても議論したところである。改善に必要な財源確保の方策については、全学的な観点からの判断に委ねることにしたい。

事務（部）長ヒアリング及び短時間職員ヒアリング結果の反映

役員会等において制度設計を進めるに際しては、社会情勢（パートタイム労働法や人事院勧告）等を考慮することはもちろんのこと、事務（部）長ヒアリング及び短時間職員ヒアリングの結果を本学の実態を反映した生の声として受止める必要があると料する。そのため、第1次改善プランに提案した事柄以外にも処遇改善を図ることのできる事項については、積極的に制度改正に取り組んでいただきたい。

東京大学短時間・有期雇用職員等処遇改善検討会メンバー

委員長

- ・生源寺 眞一 大学院農学生命科学研究科長

委員

（総長が指名する者）

- ・池田 貞雄 海洋研究所事務部長
- ・梶 正治 工学系・情報理工学系等総務グループ長
- ・木下 孝洋 本部人事企画グループ長
- ・平賀 勇吉 理学系研究科等事務長

（教職員過半数代表者若しくは同代表が推薦する者又はその両者）

- ・市原 正樹 物性研究所附属物質設計評価施設技術専門員（柏地区過半数代表者推薦）
- ・市野川 容孝 大学院総合文化研究科准教授（駒場地区過半数代表者）
- ・宇野 知左子 工学部・工学系研究科事務補佐員（本郷地区過半数代表者推薦）
- ・水町 勇一郎 社会科学研究所准教授（本郷地区過半数代表者推薦）

五十音順

パートタイム労働法の要請	本学における現行の取扱い
<p>(1) 労働条件に関する文書の交付 イ 雇入れ時の労働条件通知書に、昇給、賞与、退職手当の有無について明示の義務 ロ その他の労働条件の明示について努力義務</p>	<p>H20.4.1 発令分からの労働条件通知書には「昇給」「賞与」「退職手当」の有無について明示している。 明示努力義務のうち「休職」に関して記載をしている。</p>
<p>(2) 通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止 イ 職務内容、責任の程度が同一で、期間の定めが無く（反復更新を含む）、人材活用の仕組（人事異動等）も同一の短時間労働者の、待遇等の差別的取扱い禁止</p>	<p>事務補佐員のうちの教授秘書や看護技術補佐員等の一部の短時間勤務者を除いて、職務内容・責任の度合いに関して職務内容、責任の程度常勤教職員と同一の短時間勤務者はいない。また、人材活用の仕組（人事異動等）についても常勤職員と同一の者はいない。</p>
<p>(3) 賃金に係る均等の確保 イ 通常の労働者と同視すべき短時間労働者以外でも、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容・成果、意欲、能力、経験等を勘案した賃金決定の努力義務 ロ 通常の労働者と職務内容、責任の程度が同一で、人材活用の仕組（人事異動等）が同じ短時間労働者には、通常の労働者と同一の方法により当該期間の賃金を決定する努力義務</p>	<p>現行では職務内容と経験年数によって時間給を決定（上限あり）契約更新時にも再計算し時間給を決定している。今後は短時間勤務者の中でも特に高度な知識経験を必要とする職務内容に従事する者には賃金の水準を引き上げる方策も考えられる。</p>
<p>(4) 教育訓練に係る均衡の確保 イ 通常の労働者と職務内容、責任の程度が同一の短時間労働者には、職務遂行に必要な能力を付与するための教育訓練実施の義務 ロ 通常の労働者と同視すべき短時間労働者以外でも、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容・成果、意欲、能力、経験等に応じた教育訓練実施の努力義務</p>	<p>職務内容・責任の度合いに関して常勤教職員と同視すべき短時間勤務者はいない。 勤務の実態に合った形で知識・技能向上のための研修への参加を認めることは適当。 職務に関連した講習会等について、図書系、情報処理関係で実施（研修は実施していない。）また、階層別研修や自己啓発支援については、その主旨と経費の面から短時間雇用者を対象とすることは適当でない。</p>
<p>(5) 福利厚生に係る均衡の確保 通常の労働者と同視すべき短時間労働者以外でも、通常の労働者と同様に福利厚生施設の利用の機会を与える配慮義務</p>	<p>生協等の食堂・売店等の利用が可能。 休憩室、更衣室については各部署の規模に応じて確保している。</p>
<p>(6) 通常の労働者への転換の推進 イ 通常の労働者への転換の推進のための措置義務 (イ) 通常の労働者を募集する際の募集事項の周知 (ロ) 通常の労働者を新たに配置する際に、当該配置の希望を申出る機会を付与 (ハ) 有資格者の試験制度等、通常労働者への転換のための制度の設置 (ニ) その他、通常の労働者として必要な能力を取得するための教育訓練を受ける機会の確保、その他通常の労働者への転換推進の措置</p>	<p>(イ)及び(ハ)で対応している。 採用試験事務室が実施している広報活動（HP、ポスター及び説明会等）により周知している。 短時間勤務者等を対象とした試験採用制度を実施（H18年度から） 図書系の試験制度は今後検討を行う。</p>
<p>(7) 待遇の決定に当たって考慮した事項の説明 短時間労働者から求めがあったときは、上記(1)から(6)及び短時間労働者に適用する就業規則の改正等における短時間労働者の過半数代表者から意見聴取することに関する決定にあたって考慮した事項を説明する義務</p>	<p>待遇の決定に当たって考慮した事項を説明することは可能（仕組みとして整備はされていない） 就業規則の改正や取扱い等に変更があった場合にはHP等で公表を行うほか、事業所に出向いて説明を行っている。 また、個別の賃金については給与算定調書により学歴と経験年数に応じた決定方法で算定しており、諸手当（通勤手当）については認定簿による認定方法で説明が可能。</p>
<p>(8) 苦情の自主的解決 義務化された事項に関し、短時間労働者から苦情について自主的に解決する努力義務</p>	<p>苦情処理委員会を有効的に機能させるとともに、事業所ごとに短時間雇用管理者を選任するなど苦情処理の対応が可能な体制を整えていく必要がある。</p>

事業主が講ずるべき均衡待遇に関する措置（パートタイム労働法）

【短時間労働者の態様】 正社員と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務 （仕事の 内容及び 責任）	人材活用の 仕組み（人事 異動の有無 及び範囲）	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職金 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に 必要な能力 を付与する もの	左以外のもの （ステップアッ プを目的とする もの）	健康の保持又 は業務の円滑 な遂行に資す る施設の利用	左以外のもの （慶弔見舞金 の支給、社宅の 貸与等）
同視すべき者								
同じ	全雇用期間 を通じて同じ	無期 or 反復 更新により 無期と同じ						
職務と人材活用の仕組みが同じ者								
同じ	一定期間は 同じ							
職務が同じ者								
同じ	異なる							
職務も異なる者								
異なる	異なる							

- ：短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止
- ：実施義務・配慮義務
- ：同一の方法で決定する努力義務
- ：職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

【本学が上記の表に該当する区分】

（事務長ヒアリングより抜粋）

人材不足や常勤職員の異動に伴い、特定の業務全般について短時間職員に任せているケースや、研究室において高度な外国語能力や遂行する研究に関する知識・技能などが求められる場合があるが、人材活用の仕組みについては常勤職員とは異なる。（ に該当）

上記以外のほとんどの短時間職員については仕事の内容や責任に関して常勤職員とは区別されており、教育訓練に関しても同様である。また、人材活用の仕組みについても常勤職員のような人事異動がなく、法人化後に新たに採用された短時間職員は任期が5年までであることから契約期間において常勤職員とは異なる。（ に該当）

短時間勤務有期雇用職員の契約更新限度について

問題点	A 弁護士（使用者側）	B 弁護士（労働者側）
<p>(1)現状の維持（「契約更新4回、在職限度5年とし、以後更新しない。」） 以前の雇用終了日から3ヶ月間以上経過者の条件付新規採用を可とする。</p> <p>「契約更新4回、在職限度5年」の限度が到達したことによる雇止めは適法か。同じ職場・同じ職種に法人化前に採用され契約を継続更新されている短時間勤務有期雇用職員がいることは、この判断に影響を及ぼすか。</p>	<p>判例法理に照らすと、基本的には契約期間が満了すれば、契約は終了するが、ある一定の場合には再雇用の期待権が形成され、解雇権濫用法理が類推適用されることになる。裁判所は、期待権の形成のファクターとして、6つの要素を挙げ、客観的実態を総合考慮し判断することになる。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業務の客観性（客観的に見て恒常的な業務か、それとも期間的な業務なのか。） 2. 契約上の地位が明確かどうか（正社員との地位の区別） 3. 当該契約の主観的態様（契約について周知徹底されているか。採用・更新時の説明や使用者の言動などから契約について実態的にどのように認識しているか。） 4. 更新手続きの実態（手続きが実態的に形骸化していないか） 5. 他の労働者の更新の状況（契約終了後も引き続き、6年、7年も雇用されている者がいるならば、期待権は生じるが、5年で完全に契約が終了しているならば、期待権の形成についてマイナス評価となる。） 6. その他付随的な要素。例えば、勤続年数や年齢の上限設定など特殊な契約における要件が設定されていたか。 <p>以上のことを、本件に当てはめた場合、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 必要で、かつ恒常的な業務であれば期待権はプラスとなる。（合理的な期待あり） ・ 就業規則に臨時的地位であることが明確に規定されている。 ・ 就業規則に契約の上限が規定され、労使双方に5年で終了することが合意されている。ただし、懸念されることとして、1年ごとの更新をする際に雇用が継続されることの期待を生じさせる言動がある場合は、期待権形成のファクターは大きい。 ・ 法人化前の更新限度回数のない者が混在している状況下で、管理が曖昧になってしまい、混合した言動があった場合は期待権を生じさせることになる。 ・ 今年度で5年の契約終了となる者のうち、次年度以降も再雇用されている事例があれば、次年度以降に契約が終了となる者は期待をもつ。 ・ 更新等の手続きが形骸化しているならば、期待権はプラスとなる。 <p>ということが言え、それを前提に設問に答えると、</p> <p>更新限度が制度的に規定・運用がされ、採用、更新の手続きが行われていれば、5年の契約終了後の先の雇用はない、と考えられる。しかし、現場での言動によっては期待権ありとされるため、管理者側の意識が統一され管理されているかが問われることになる。法人化前の更新限度のない方と法人化後の方が混在している中で管理が曖昧に</p>	<p>従来の判例水準を形式的に判断すると、就業規則に明記され、周知徹底されており、労使双方がその規定を前提として雇用契約を結んでいることから、雇止めは可能と考えられる。（雇用時の雇い側の言動はA先生と同じ考えではあるが。）雇用継続の合理的な期待は認められないだろう。</p> <p>同種事案として、1年の契約で更新4回の5年までとした「コンチネンタルマイクロネシア・インク事件」でも、その合理性が認められ、労働者側の主張を棄却した判例がある。</p> <p>しかし、一般的には、東芝型（反復更新を繰り返して、期間の定めのない契約と判断された事例）又は日立型（雇用継続についての期待が合理的なものと判断された事例）の判断がなされるとはいえ、本件について裁判所が何も反応しないということはないのではないかと。これまでとは違った判断をすることを考えられる。</p> <p>仕事が続いているのに、契約が終了することに対し、合理的かということ、そうではないと考えられる。特に労働裁判は、社会の実態や社会的妥当性を踏まえて判例が変化していく。</p> <p>その社会的に見たら妥当ではないというファクターはどんなことが、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ プロジェクト終了により仕事がないということであれば仕方がないが、ルーティンで恒常的な仕事は存在し続けるが、労働者のみが替わる。つまり、仕事は継続するが、労働者が替わることを前提としていること。 ・ 契約終了後、その中でひそかに残す人を選別すること。（例えば、3ヶ月のクーリングオフや謝金という形態を経て、何百人のうちから残す人を選別する。） ・ 同じ職場の中で、法人化前の人は更新回数の限度がなく、1年更新を繰り返していること。 <p>このような状況において、残す人の選別と契約終了となる社会的妥当性は、使用者側が更新を繰り返すことで解雇権濫用法理が類推適用されることを蟬脱回避しているのではないかと考えられる。つまり、解雇権濫用法理が法制化されたことに対する使用者側の蟬脱回避であり、雇止めを行なうことは公序良俗違反として無効、という判断があるかもしれない。</p> <p>これまでの判例水準をあてはめても、争い方では雇止めが無効となるかもしれない。</p> <p>以上のことをもって、(1) ~ の回答となる。</p>

<p>雇用終了後3ヶ月間以上経過した者を1年の有期契約で採用した場合、その後の期間満了時に適法に雇止めすることができるか。このような形で再雇用することは、雇止めの適法性に影響を及ぼすか。</p> <p>5年の在職限度終了後、雇用関係でない(謝金等)短期アルバイトとして継続して同じ業務に就かせることは適法か。</p> <p>(2)現状の変更 「契約更新4回、在職限度5年」を撤廃する。プロジェクト関係「3年の範囲内、在職限度6年」を撤廃する。</p> <p>在職限度終了後、期間の定めのない契約を締結する場合、その後解雇することは困難になるか。</p> <p>在職期間終了後、期間の定めのある契約を更新して雇用を継続する場合、その後雇止めは困難となるか。の場合と比べるとどうか。</p> <p>プロジェクト関係について、在職限度6年を撤廃し、より長期(例えば10年)の契約(更新なし)とした場合、期間満了による雇止めは困難となるか。</p>	<p>なって、期待権が生じさせるような現場での言動がある場合は期待権ありとして、解雇権濫用法理が類推適用されるという、留保付き回答となる。</p> <p>雇用期間1年、更新なしとし、その1年で仕事終了し、明確に契約終了ということであれば、雇止めは可能。</p> <p>形式的な書面があったとしても、従来と同じような形で雇用されていると実態上認められるのであれば、短期アルバイトであっても労働契約が継続しているものとみなされる。</p> <p>期間の定めのない契約の場合は、整理解雇の4要件(又は要素)が判断され、ハードルが高い。</p> <p>に比べハードルは低いと考えられる。期間の定めのある契約の場合は、裁判所は期間の定めのない契約に比べて合理的な差があるとしているが、期待権が高い場合は、整理解雇の4要件を類推適用しなければならず簡単ではない。</p> <p>雇用期間が長くなれば長くなるほど期待権が増す。プロジェクト雇用であれば、プロジェクトの都合により10年で終了しない場合は、プロジェクト終了までの雇用と思っていたという期待権は生じる。</p>	<p>一般的に解雇権濫用法理が適用される。</p> <p>通常の解雇権濫用法理が類推される。その判断は、期間の定めのある契約の方が期間の定めのない契約よりも劣になるという判例もあるが、どういう場合に差(劣)となるかはケースバイケースである。</p> <p>プロジェクト終了までの契約は、不確定期限の契約として有効。最初の目的がプロジェクト終了までということで10年の雇用契約がされたならば、プロジェクトが終わるまでという雇用継続の合理的期待は十分ある。</p>
--	--	--

質疑応答

質問	A 弁護士（使用者側）	B 弁護士（労働者側）
<p>今年度3月末で5年の限度をむかえた人を全員雇止めして、3ヶ月の期間をあけて、同じ人を同じ仕事に7月から雇用した場合、3月末の雇止めは有効と判断されるのか。3ヶ月のあいた期間を非正規雇用という形で、実態上働き続ける場合は、その判断に変化はあるのか。</p> <p>100名のうち、5年の限度で80名は雇止めされ、そのうち20名は3ヶ月の間をあけて再雇用され雇用継続されている状況下で、雇止めされた80名が裁判を起こした場合、20名は残っていることを証拠とした場合に、80名の雇止めは有効と判断されるか。実際に雇われている人がいるため、5年の在職限度の規定は、20名を残すための名目だと判断されないか。</p> <p>逆に100名のうち20名が雇止めされ、80名が継続雇用された場合、20名を切るための名目として5年限度で雇止めを運用する場合はどうか。</p> <p>5年の在職限度で終了した人を3ヶ月あけて再雇用することについて、これまでの判例に照らすとどのように考えるか。</p> <p>3ヶ月あけることを再雇用の前提としていることは問題か。</p> <p>（最初に5年をむかえた人を）5年間で雇止めした場合、次に5年をむかえる人は期待権が発生</p>	<p>最初に5年をむかえた人については、現場での期待を生じさせる言動などが無ければ、雇用継続の期待権はないとし、雇止めは可能だろう。しかし、最初に5年をむかえた人が、結果として8～9割残っている状況であれば、次に5年をむかえる人については、雇用継続の期待権は高いと考えられる。他の更新状況も判断要素とされるので、期待権は次年度以降高くなる。</p> <p>職場の実態は、主観的態様に影響を及ぼすと考えられるが、雇止めされた80名に対して、現場において何ら期待をもたせる言動がなく5年で契約が終了したとすれば、80名について期待権があると裁判所が判断する可能性は低いと思う。</p> <p>雇止めされた20名は、雇用継続の期待をもたせる現場での言動があったと主張するだろうし、裁判所は実態上80名が残っていることにより20名の主張がありえると判断するかもしれない。それによって期待権がありという判断に連動する可能性がある。</p> <p>他の労働者の更新状況というのは、雇止めが有効かどうかの1つのファクターとなる。最初に5年をむかえた人が8割程度残った場合は、</p>	<p>3ヶ月のつなぎ方の問題。純粋に公募をして選考し、3ヶ月あけた者を再雇用する場合と、3ヶ月待ちなさいと言って再雇用した場合は、事実関係が作用する。経営者として優秀な労働者を残したいわけであるから、3ヶ月待たせて雇用するならば雇用期待が発生する一つの事実となる。3ヶ月の期間をあけることの是非について、一概に言えないのは、事実関係がどう作用するかによって、妥当性の判断が変わる可能性があると思っている。</p> <p>採用されるかどうか分からない状況で3ヶ月待って応募した結果、新規に採用される状態と、ツバがついている状態では、事実の積み重ねによって、どちら側に妥当性があるかが問われる。理論上は、3ヶ月あけて、新規採用されることはありえる。</p>

<p>するのか。</p> <p>3ヶ月というクーリング期間を1ヶ月とした場合、期待権の発生率は高くなるのか。いろんな解釈があるようだが。</p> <p>3ヶ月くらい期間をあけて再雇用としないと、脱法的と判断されるのか。</p> <p>本学では更新予定通知書を渡し、契約の説明等をし、確認の意味で署名・押印をしているが、それ以外に現場で期待させる言動があれば、期待権ありと判断されるのか。</p> <p>使用者側の言動は、だれでもよいのか。</p> <p>3ヶ月の間をあけて再雇用を可能としているが、その3ヶ月間を派遣に登録させ、同じ場所に派遣してもらい、同じ仕事をさせることは可能か。</p> <p>5年の契約終了後、3ヶ月の期間をあけずに継続して雇用する道はないのか。公募を厳格にして選考する手続きをしても、3ヶ月の期間をあけな</p>	<p>次に5年をむかえる人はある程度は残れるという期待権が発生する。1～2割しか残らないのであれば、期待権は薄くなるが、8～9割程度が残るのであれば、期待権は高くなるだろう。</p> <p>1ヶ月あけることは、脱法的で仕組んだこととみなされるかもしれない。以前、年休付与の問題で、1日あける、1週間あける、などの事案がよくあった。3ヶ月あけるという運用が、派遣法を想定しているのかもしれないが、3ヶ月くらい期間をあけないと（1ヶ月間をあけたくらいでは）労働者の期待権を故意に封じるための仕組みとみなされ、信義則に反する使用者の対応として、使用者側に不利に判断されるかもしれない。</p> <p>3ヶ月をあけるということでリセットされることを引用することは、オーソドックスな考えで、その運用でもいいのではないか。</p> <p>裁判では実態をみられる。判例のカンタス航空事件では、使用者側の期待をもたせる言動があったということで雇止めが認められなかったが、コンチネンタルマイクロネシア・インク事件の方はそういった言動がなかったので、解雇権の濫用がないとして雇止めが認められた。使用者の言動は、合理的な期待を判断するファクターとなる。東大の場合、雇用されている人が多いこともあり、書面による手続きがあるとして全体としては勝つかもわからないが、現場の言動などにより個々では負けるかもしれない。物証があっても、言った、言わないの争いとなった場合には、裁判所がどちらの証言に信憑性があるかを判断することになる。</p> <p>任用権限のある人の言動が効果的だが、任用権限のない人であっても任用権限がある人からの話として行なった言動があれば、合理的な期待と見られる。</p> <p>脱法的な権利濫用として判断されるかもしれない。労働法はロジカルなものではなく、状況に応じて変化していくため、使用者の作為ありとして、権利濫用の判断がなされる可能性がある。</p>	<p>期間については、一律に1週間が良いのか1ヶ月が良いのか実務的な判断が示された例はないので、正確に言えない。</p> <p>3ヶ月の期間をあけずに継続して雇用することは、選択の一つとしてありえる。使用者としては、継続雇用した方が合理的であり、逆に3ヶ月あける方が使用者側にとって不合理点ともなると考えられる。</p>
---	--	--

<p>いと雇用できないのか。</p> <p>3ヶ月の期間をあけて再雇用され、その後も1年更新を続けてさらに5年をむかえ、計10年雇用された場合は、解雇権濫用法理が類推適用されるのではないか。</p> <p>規則に在職限度5年と明記しているが、中には5年の期間を既得権と理解し、例えば、勤務不良などの理由でも1年または2年で契約更新しないとすることができないと考えている事務担当者があるが、どうか。</p> <p>法人化前と法人化後の雇用者が混在している状況について、どう考えるか。</p> <p>法人化という事実があったとしても（在職限度の規定は合理的ではないの）か。</p> <p>今年度末に契約終了として雇止めを行なうことについて、裁判に負けたい運用をしたいと相談を受けたとき、使用者側の弁護に立った場合のアドバイスは。</p>	<p>更新を続けることは、解雇権濫用法理の適用が強まるファクターとなる。3ヶ月期間をあけて再雇用する人数の割合の問題だろう。仮に8割程度の人が再雇用されているとしたら、雇止めに解雇権濫用法理が適用されるだろう。そうした場合は、3ヶ月の期間をあけて再雇用する効果はうすいだろう。</p> <p>5年の契約期間内の雇止めは、雇用継続の期待権は既に発生しているので、解雇権濫用法理が類推適用されるだろうが、勤務成績が悪い者に対し、雇止めを行う例は多々ある。権利濫用による雇止めは駄目だが、何らかの問題がある人に対し、契約期間満了前に雇止めを行なうことは可能。</p> <p>整理解雇の4要件を意識したかたちで雇止めを行なうか、それとも抜本的に制度を変えて労働者の不満が積もらないかたちで雇用継続とするのか、意識を明確にしておかないと、5年の在職限度に達した人が8割程度残った状況では、裁判所は整理解雇の4要件を意識した形で認定してしまう。慎重さが必要。</p>	<p>ただ、3ヶ月の期間をあけないで再雇用していくと、（法人化後5年経過後）2年目以降は、労働者側の雇用継続の合理的期待は高まるだろう。5年の保障期間で終わることの社会的妥当性が弱まってくるだろう。</p> <p>事実をとらえ、勤務成績が悪い人を放置している状況はよくない。ちゃんと働いている人との区別は必要。そういう人に対して雇止めは雇用者側としてやってよい。</p> <p>同じ職名、同じ業種で働く人の中に、法人化前からの人は更新の限度がなく、法人化後に採用された人は5年の在職限度がある。使用者にとっては仕事に熟練した人を5年で雇止めをする合理性よりも不都合の方が多いだろう。しかし、仕事は引き続きあるが、同じ人を何年も雇いたくないという理由から雇止めする合理性はあるかもしれないが、それ以上の合理的理由はないと思う。法人化前からの人は、雇止めについての関心をはらわれずに雇用され続けているならば、5年の在職限度の社会的妥当性を疑われるかもしれない。</p> <p>法人化前の更新限度がない状態について、にどうにかして是正しなければならぬ問題があって5年の在職期限の規定を設けた根拠があればよい。</p>
--	---	---

<p>期待を生じさせる言動とは、例えば、職場の上司など身近な者の言動によっても合理的な期待が生じると考えられるか。</p> <p>法人化前と法人化後に採用された人が混在している状況と、現場の言動は、雇止めの効果にどのように影響を及ぼすか。</p> <p>更新限度の規定を撤廃する就業規則改正を行なった場合は、今、在職する人にも適用されるのか。</p>	<p>権限のある人の発言は大きい。書類があっても、現場の言動が大きく影響する。</p> <p>組み合わせの問題。</p>	<p>法人化前は更新限度がない状況が問題だったなどの合理的な根拠があって、法人化後、更新限度を設けたというのであれば、使用者側の制度設計は法や合理的な範囲の中であれば自由である。そういう理由がなく、ただ法人化前と後を区別するということだけの規定であれば、解雇権濫用法理を脱法するための規定ではないかという疑いにプラスされると思う。しかし、このような判例はまだないので、裁判所が制度無効と判断すると思わないが、そう判断する要素は2、3割あるというのは事実。事実の積み重なりが新しい判例が生むかどうかはわからない。</p> <p>労働者の有利な改正ではあるが、規則の作り方によっては可能。</p>
---	--	--

短時間勤務有期雇用職員等の実態把握のための調査について（事務長ヒアリング）

ヒアリング期間：7月1日（火）～7月11日（金）

ヒアリング対象部局：27部局（事務組織規則に基づく実施単位）

本部10系を加えているが、そのうち総務・法務系からは3グループの回答があり（本部総回答数12）、総回答部局数は39部局となっている。

[現状把握について]

問1 部局内の業務について、常勤職員が担うべき業務と短時間職員が担うべき業務をどのように区分していますか。

程度の差はあるが概ね、常勤職員には大学や部局の方向性を決める内容や、責任や判断を伴う業務について従事させており、短時間勤務有期雇用職員には常勤職員の指揮監督・命令のもとに行う業務や定型化され、判断を伴わない業務に従事させているという傾向が見られた。ただし、教員の下で雇用されている秘書等や一部の部局については常勤職員に近い業務を行わせているという回答も見られた。

主なもの

常勤職員が主として行っている業務

- ・ 基幹業務（事業計画、予算（案）の作成、）
- ・ 人事・給与等個人情報に関わるもの
- ・ 企画・立案
- ・ 意思決定を伴うもの
- ・ 教員や外部との対応

短時間職員が主として行っている業務

- ・ 定型的なルーチンなもの（郵便）
- ・ 意思決定・判断を伴わないもの（旅費申請受付）
- ・ 常勤職員の補助、サポート
- ・ 教員の秘書業務
- ・ 責任を負わないもの

問2 短時間職員について、常勤職員と同等もしくはそれ以上の責任ある業務を行っている実例があれば、教えて下さい。

実例について回答した部局は、半数近くあった。具体的には

- ・ 人材不足や常勤職員の異動に伴い、特定の業務全般について、短時間勤務有期雇用職員に任せているケース
- ・ 法人化以前から在職する短時間勤務有期雇用職員が、長期間在職したことにより、職務経験が高まり業務を任せているケース
- ・ 看護技術補佐員の行う免許を必要とする業務や特定の資格を必要とする業務を行うケース
- ・ 研究室において、高度な外国語能力や遂行する研究に関する知識・技能などが求められるケース

において、常勤職員より高度な業務を行っているという回答が見られた。

[雇用の確保について]

問1 短時間職員を募集・採用するにあたり、求める人材が確保できていますか。確保できていない場合は、どのようなこと（例：給与、勤務時間・休暇等、福利厚生、契約期間の限度等）が障害になっていると考えますか。

- ・できている 16 部局
- ・ほぼできている 10 部局
- ・できていない 9 部局
- ・その他 4 部局

文系部局では概ね確保できているが、大規模部局や理系部局では確保できていないという傾向が見られた。具体的には、

- ・高度な外国語能力や研究室で遂行する研究に関する知識・技能などに対応する人材を求めるには給与や処遇が募集に際しての障害となるケース
- ・勤務時間の上限が週30時間であるため勤務実態と合わず、毎日2時間の超過勤務で40時間となっているのが現状である。結果、常勤職員と比較して給与総額が少なくなり、求める人材を確保できないケース

などの回答が見られた。

問2 平成16年4月に雇い入れた短時間職員については、平成21年3月で5年の在職限度が到来しますが、該当者の離職により支障が生じると考えますか。それはどのような障害ですか。

- ・生じる 15 部局
- ・生じない 13 部局
- ・該当なし 11 部局

大規模部局では支障が生じ、文系部局では特段支障が生じないという傾向が見られた。具体的には、

- ・5年間で培った知識や経験、スキルを持っていた短時間職員が退職するため、業務効率が低下すること
 - ・新規採用者（特に特定の技能や専門的な知識を必要とする業務において）に対して、教育する手間が生じること
- などの回答が見られた。

問3 （問2において、支障が生じると回答した場合、）その支障に対して、現在、何らかの対策を検討していますか。

現在検討中という部局が多かったが、検討していない（できない）部局も多少みられた。対策の具体的な例としては、

- ・単純労務や定型的な業務についてのマニュアルの整備
- ・後任者を早期の採用
- ・十分な引継ぎ期間の設定

- ・1つの業務に対して、複数の職員を関与させるなど知識や経験の平準化などの回答が見られた。

[契約更新限度について]

問1 短時間職員の5年の在職限度の規定を撤廃し、更新を無制限に繰り返すと、予算の状況や当該短時間職員の勤務成績の評価に基づき、更新の打ち切りをすることが困難になりますが、雇用管理上、支障が生じると考えますか。

雇用管理上、支障が生ずるという回答が多かった。また、現在の毎年度の更新は形骸化しているのではないかという認識から、厳格な運用を徹底することが必要との意見がみられた。厳格に運用できれば雇止めしたい者の契約を終了できるため、5年の更新限度は必要ないという意見が散見された。他方、毎年度の更新の際に雇止めを実施することができないという認識の基に、5年の規定により勤務成績の不良者については、雇止めできる機会と考えて運用している部局も多数あった。また、5年の更新限度を通知した者については、その間は雇止めできないと考えている部局もあった。

問2 短時間職員については、5年の在職限度を規定していますが、どのようなデメリットがあると考えますか。また、5年在職した者を新規に採用する場合は、3ヶ月以上あける運用を示していますが、この運用についてどのように考えますか。

単純労務や定型的な業務にあっては、デメリットは少なく、必要な技術習得にかなりの時間を要する業務や専門的業務に従事する者が退職してしまう場合は損失が大きいと感じる傾向が見られた。また、3ヶ月あける運用はやむを得ないという意見もみられたが、有能な人ほど3ヶ月の間に外部に流れてしまうし、業務も停滞するとの理由から、結局再雇用するならば期間の短縮を求める意見や継続雇用ができる制度設計を求める回答が見られた。

[処遇等について]

問1 短時間職員の処遇を改善するとした場合、優先的に改善する項目(例えば、給与、勤務時間・休暇等、福利厚生、研修(教育訓練)、勤務環境など)は何だと考えていますか。

各部局の実情を反映して多様な回答があった。なお、優秀な人材確保のためにその能力・専門性等を考慮して相応の単価設定を行うなど、給与面での処遇の改善は必要という回答が最も多く、休暇制度や勤務時間についての意見が続いた。

問2 短時間職員の給与について、全体の給与の水準が上がることを望ましいと考えますか。それとも、特定の資格等に着目してより高い給与の水準を設定することが望ましいと考えますか。

各部局の実情を反映して、以下の4点に回答が分かれた。

- ・全体の給与水準をあげる
- ・特定の資格等に着目してあげる
- ・業務内容や評価による給与設定を行う

- ・全体の水準をあげつつ、特定の資格にも着目する

問3 短時間職員の給与の水準を上げることとした結果、部局予算（外部資金による雇用経費も含む）の面で運営に支障が生じることが考えられますが、その支障を改善する方策として、どのような措置があると考えますか。

傾向として、外部資金の豊富な部局は、制度の変更を受け入れるという感じであったが、文系部局など資金の遣り繰りが苦しい部局については、抵抗感が見うけられた。しかしながら、資金の遣り繰りが苦しい部局にあっては、組織全体での業務の見直しをより一層進めて将来的には短時間職員を削減してもやっつけられる経営努力が必要と考えている回答も見られた。

[派遣職員について]

問1 貴部局において、どのような場合に派遣職員を活用していますか。

傾向として、短期的（かつ速やか）に補充ができない場合に活用している回答のほか、資金が潤沢にある部局では、高度な外国語能力などの分野について、その必要性から活用しているのが見うけられた。また、派遣職員については40時間の勤務も可能であり、要望する水準に満たない場合には派遣会社に変更をお願いできるというメリットから利用しているという回答も見られた。

問2 派遣職員と短時間職員を同じ部署等に配置していることで、問題が生じている事例があれば、教えて下さい。

問題が生じている事例は、ほとんど見うけられなかった。ただし、同じ部署にいる短時間勤務有期雇用職員と派遣職員が給与額を比較した場合に、現在の職務に対するモチベーションを保ちにくくなるのではという回答も見られた。

[再雇用職員について]

問1 再雇用職員の処遇は、その担うべき業務や働きぶりを常勤職員と比較して適切であると考えますか。

全体として概ね適当であるという回答であった。傾向としては、個々人の資質能力によるところもあり、一概には言えないが、配置がうまくいっているケースにおいては、給与の改善を求める回答も見られた。しかし、人材の活用がうまくなされていないケースにおいては、今までの知識や経験を生かせる配置を求める回答が多く見られた。具体的には、

- ・スタッフ職への配置や大学のニーズに応じた新たな業務分野の開拓
- ・特任専門員等としての採用する運用の制度化
- ・意識改革セミナー、財務会計システム、人事システム、労務管理研修、安全衛生管理等再教育プログラムの作成

などの回答が見られた。

問2 今後、法令の定めにより高齢者の雇用を確保していく上で、再雇用職員をどのように活用していくのが望ましいと考えますか。

特に事務職員の配置に関して、充てられる係員相当の業務に対しての不適合から、再雇用者に対してそれまでの知識経験を活用できるような配置などを求める傾向が見られた。具体的には

- ・大学全体として活用できるような部署（大学として一括した行うデータ入力、清掃、簡易修繕、環境整備などの業務）への配置
 - ・得意分野ごとにグループ組織化し、本部や部局のアウトソーシング的な業務を請け負う形態
 - ・病気休職職員の代員、小規模事務室における事務、特定のプロジェクト等において過去の経験を必要とする業務への配置
 - ・所属する組織（グループ）の既存の組織と別の位置づけや、再雇用職員のみ独立した新しい組織の新設
 - ・個別面接による本人の希望、能力、得意分野を分析した適性な配置
 - ・知識経験を生かした人事、財務等の事務全般のアドバイザー的な職の創設
- などの回答が見られた。

調査票の定義等

- 1 調査票中の「短時間職員」とは、事務補佐員、技術補佐員、技能補佐員、教務補佐員、医療技術補佐員、看護技術補佐員、臨時用務員、学術支援専門職員（30H 以下）、学術支援職員（30H 以下）の者を指す。
- 2 調査票中の「常勤職員」とは、「教職員就業規則」の適用を受ける職員（教員を除く。）を指す。
- 3 調査票中の「派遣職員」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律により、派遣事業者から派遣を受け、本学で勤務している者を指す。
- 4 調査票中の「再雇用職員」とは、「再雇用教職員の就業に関する規程」の適用を受ける職員（教員を除く。）を指す。
- 5 調査票中の「集計・会場整理等単純労務謝金」とは、調達・経理系所管の「諸謝金基準単価表」中の謝金支出区分の一つを指す。

短時間勤務有期雇用職員等の実態把握のための調査について（事務担当者ヒアリング）

ヒアリング期間：7月1日（火）～7月11日（金）

ヒアリング対象部局：27部局（事務組織規則に基づく実施単位）

うち、柏地区は6担当から回答があった。その他に本部10系を加えているが、そのうち総務・法務系からは3グループの回答があり（本部総回答数12）、総回答部局数は44部局となっている。

[現状把握について]

問1 短時間職員を採用する場合、現在の職種の区分（事務補佐員、技術補佐員等の区分）は実際に従事させる業務から考えて適切と考えますか。

- ・ 適切である 36部局
- ・ 適切でない 7部局
- ・ どちらともいえない 1部局

概ね適切であるであるということが確認できた。ただ、業務によっては各種区分にまたがるものもあり、区分することが難しいという意見や、一部の職種についてまとめられないかとの意見もあった。

- ・ 実際に従事させる業務を個々に区分するのは困難であることから、現状の大括りの枠組みで良いのではないか。
- ・ 各職種の対象業務については就業規則に定めがあるが、「技能に関する業務」「技術者等」といった漠然とした表現が用いられているため、雇用する際に、どの職種とするのが適当なのかの判断が難しい。また、「技術に関する職務を補佐する」技術補佐員と「技術者等」である学術支援職員のように、職名が違ってても対象業務は事実上同様である職種もある。対象業務を明確に定義したうえで、必要最小限の職種区分に整理することが必要ではないか。
- ・ 科研費で事務補佐員や技術補佐員が雇用できないため、学術支援職員になる傾向がある。教務補佐員や技術補佐員だが事務的の仕事も含んだ職務内容だったりする場合、（比重の多い職名にしているが）実際どの職名がふさわしいのか判断に困る。職務内容は労働条件通知書に記載されるので、職名を区分けする必要があるのか疑問。
- ・ 研究補助に従事する者についての適切な職種の区分がない。（ルールと運用実態の乖離）

問2 短時間職員の業務内容や配置場所の変更を行うことがありますか。

- ・ある 26 部局
- ・ない 17 部局
- ・検討中 1 部局

組織の見直しや業務改善により効率的な人員配置を検討した結果、業務内容や配置場所を変更した事例が多かった。

(業務内容の変更)

- ・会計と用度、庶務と教務、司計と庶務

(配置場所の変更)

- ・秘書が研究科長の交代により学部長室に配置換えとなった。
- ・技術補佐員について、寄付研究部門の設置終了に伴い、他の研究室で引き続き雇用した。

問3 短時間職員が独立して業務を行うことがありますか。

- ・ある 15 部局
- ・ない 29 部局

専門的知識や能力に基づく業務（外国語能力等）や、事務室では定型化（郵便や学内便等）した業務について独立して行っているものがあつた。

- ・研究室において外国人を招聘する場合の招聘業務全般を担当することがある。（入管手続き業務、送迎業務等）
- ・国際交流室では来所するビザ等の手続きや外国人の諸処事務手続き補助を行っている。教員は毎年度決定する国際交流委員長が担当するため、部屋に常駐しているものでもなく、事務補佐員が教員と連絡しながら業務を行っているが、ほぼ独立して業務を行っていると思われる。
- ・教務補佐員（知的障害者の雇用にあたり、コーディネーター業務を一任している。）
学生支援室教務補佐員（学生相談業務に特任助教といっしょに従事）
- ・郵便・学内便の発送、接受業務は、基本的には短時間職員のみで処理をおこなっている。
- ・会計処理業務においては、経費毎に業務を分担しているため、担当となった経費の伝票作成などの業務は短時間職員が担当している。

[雇用の確保について]

問1 短時間職員を採用するにあたって、どのような方法で募集を行っていますか。(複数回答可)

1. 新聞・HP上等の公募による	39 部局
2. 短時間職員等を対象とした採用情報システムによる採用	8 部局
3. 紹介や縁故による採用	16 部局
4. その他	9 部局

(その他の内容)

- ・外部資金により、研究室所属の院生を技術補佐員として雇用
- ・ハローワーク
- ・研究室等は不明・独自
- ・他機関への候補者推薦依頼
- ・専門学校への公募通知掲載依頼

問2 平成21年3月末で法人化後5年を経過しますが、その時点で5年の任期満了により離職する短時間職員の数は何人ですか。(職種ごとに回答願います。)

・事務補佐員	43 名
・技術補佐員	18 名
・技能補佐員	5 名
・教務補佐員	2 名
・医療技術補佐員	3 名
・看護技術補佐員	2 名
・臨時用務員	1 名
・学術支援専門職員(30H以下)	1 名
・学術支援職員(30H以下)	5 名

[契約更新限度について]

問1 短時間職員を採用する際、人事担当者が陪席しないで決定することがありますか。

- ・ある 28 部局
- ・ない 16 部局

問1 - 2 (問1のうち、1.ある、と答えた場合、) 採用時に雇用条件や更新について、ど

のような説明を行っていますか。また、更新回数の限度前に雇用の打ち切りを行う場合もあることについて、説明をしていますか。

事務部以外の採用（主に教員）の際に陪席しないケースが多くみられた。その場合には、採用担当教員が面接の際や労働条件通知書を交付する際に説明しているということであったが、実際にどこまで説明が行われているか把握していないこと場合が散見された。事務部での採用は人事担当者が直接説明しているということであった。

更新回数の限度前に雇用の打ち切りがあることを説明しているかについては、労働条件通知書にその旨を記載し内容を確認させた上で署名してもらっているという回答が多くみられた。その他に、年度毎の更新である旨を説明していたり、書面のみでふれていないという回答も散見された。

- ・「短時間勤務職員の手引き」（A4 2枚）を作成し配付することで、簡単な労働条件を示している。（必ず HP 上の就業規則を読むように、雇用期間は年度契約によるもので最長5年までだが、予算等の状況により更新しない場合がある旨が記載されている。）
- ・打ち切りというよりも、まず任期は当該年度の3月までと説明し、2月の上司等との面談により更新する場合がある（最大採用日から5年）と説明する。
- ・事務部所属の場合しか人事担当者は陪席していない。募集の段階でもある程度周知している。教室所属の場合、教室で一般的な説明はしていると思われる。事務的には労働条件通知書を渡す際に説明し、かつ、HP の就業規則を一読するように案内している。労働条件通知書の備考欄及び就業規則にて説明している。
- ・事務部以外の各研究室に所属する短時間職員への説明は各研究室で行っているのが現状である。労働条件通知書に基づき説明することを周知しているが、どこまで詳細に説明しているかは、研究室ごとにばらつきがあると思われる。
- ・事務部所属短時間職員の面接時には説明を行っているが、研究室における採用は説明を行っているかは不明である。

問2 次年度の更新に際しどのような手順で更新を決定し、本人へ伝えていきますか。

意思確認について事務部では主に上司等が直接行っており、研究室については主に教員が行っている。ただ、意思確認を行わずに更新手続きを進めている部局も一部あった。更新する・しないの判断については、概ね人事担当部署よりメールや文書等で雇用責任者（教員・職員（上司等））に対し期限を定めて回答してもらおうようにしていた。本人への伝達についても主に雇用責任者が行っている。

- ・非常勤職員の採用・更新については、部局内委員会の「非常勤職員等委員会」の審議・

教授会の承認が必要。更新に際しては、各管理者が各非常勤職員の勤務状況と管理状況、次年度の更新の希望の有無（本人及び管理者）を毎年1月末までに委員会へ申請し、委員会において審査し、教授会報告後、各管理者が本人へ通知。

- ・総務係から年度末の1月上旬に、新年度へ向けての「更新あり・なし、新規採用手続き等」の通知を発出。これを受け、各研究室責任者、各係等で本人の意志も含め、有無を検討し、本人に伝達している。

- ・更新の有無、更新する場合の雇用条件、雇用経費を確認する書面「更新確認票」を短時間職員を雇用している教員等の監督者に送付し、監督者が当該短時間職員と更新の有無、更新する場合の雇用条件を話し合い更新を決定している。話し合いの中で、本人へ伝えられている。

- ・事務部所属短時間職員については、次年度更新の意志確認を行っているが、研究室については不明である。

- ・特に問題が無い者に対しては更新の手続きを行い、本人へは、グループ長より労働条件通知書を交付している。

- ・グループ長が、本人に継続の意向を確認するが、その後は特に本人に通知は行っていない。

問3 法人化以降、当初明示している更新回数の限度前に雇用の打ち切りを行った例はありますか。雇用の打ち切りを行った例がある場合は、その理由を記入して下さい。

- ・ある 16部局
- ・ない 27部局
- ・無回答 1部局

理由としては以下のようなものが挙げられる。

- ・勤務状況が芳しくなく、再三注意しても改まらなかった
- ・教員側が求めるレベルに達しておらず（技術補佐員）研究が予定通り終わらない状況のため
- ・従事していた業務の終了や外注化
- ・予算の都合がつかなくなったため

問4 雇用の打ち切りに関して、法人化以降、トラブルとなったケースはありますか。ある場合、それはどのようなトラブルでしたか。また、どのように解決しましたか。概要を記入して下さい。

- ・ある 6部局

- ・ない 37 部局
- ・無回答 1 部局

- ・ 高度なテクニックを条件として技術補佐員を採用したが、研究者が想定していたレベルの技術を有しておらず、研究業務が予定どおり遂行できない状況になったため、事務担当者が数度にわたり説明し、理解してもらった。
- ・ 本来、行なうべき業務が行えなくなった（行なわなくなった）ため、退職してもらうことになったが、次の職を見つけるまでの2ヶ月間だけ他の業務を行ってもらうことにして、2ヶ月後に辞職した。
- ・ 本来、行なうべき業務が行えなくなった（行なわなくなった）ため、年度途中で他の業務を行ってもらうことにして、年度末に任期満了退職とした。
- ・ 労働条件通知書に明示されている「残り更新回数」を根拠にして、それまでは継続雇用されるはずであると抗議する職員がいた。
- ・ 任期満了について、「60歳を超える場合は更新しない」規定を部局としてきちんと説明していなかったため、本人は65歳まで在職できると思っていた。担当教員から就業規則の規定を説明し、納得してもらった。

[処遇・勤務環境について]

問1 短時間職員に対して、本部が実施する研修以外に、どのような研修（教育訓練）の機会を与えていますか。

専門的な知識や技術が必要な者に対しては積極的に研修の機会を与えている傾向がうかがえた。また、独自の研修会や講習会を実施している部局も見受けられたが、機会を与えていない部局も存在した。

- ・ 部局内の研修会・講習会（英会話研修、個人情報保護法研修会、安全衛生健康ガイドンス、安全衛生講習会）
- ・ 独自に「新規採用教職員等研修プログラム」を行い、部局内説明のほか、職業倫理、情報倫理、ハラスメントなどに関する講義をおこなっている。
- ・ 外部機関の研修会等（国立国会図書館主催、シンポジウム）

問2 短時間職員に対して、休憩室や更衣室などの福利厚生施設の利用は平等な取扱いを行っていますか。

- ・ 行っている 42 部局
- ・ 行っていない 2 部局

行っていないと回答した部局においても、意図的にしているわけではなく、建物の構造上やスペースの問題でやむを得ずということであった。

問3 処遇について、短時間職員から個別に質問を求められた場合の対応として相談窓口などを設けていますか。

- ・設けている 13部局
- ・設けていない 30部局
- ・無回答 1部局

[派遣職員について]

問1 人材派遣会社の利用はありますか。

- ・ある 32部局
- ・ない 12部局

問1-2 (問1のうち、1.ある、と答えた場合、)平成19年度において、人材派遣会社からの派遣職員を利用した人数を記入して下さい。

利用した人数 531名 (うち女性の数 473名)

問1-3 (問1のうち、1.ある、と答えた場合、)平成19年度において派遣職員に支出した経費総額はいくらですか。

1,099,850,311円

問1-4 (問1のうち、1.ある、と答えた場合、)派遣職員的主要業務内容、配置場所、1日あたりの利用時間及び利用期間をいくつか記入して下さい。

業務内容	配置場所	1日あたりの利用時間	利用期間
事務、経理・会計、秘書	事務室、研究室	6h～8h	8日、2ヶ月～1年
研究補助・支援	教室、研究室	7h～8h	4ヶ月～1年
情報処理	研究室、事務室	6h～8h	1年

図書	図書室	7 h ~ 8 h	9 ヶ月
郵便	事務室	7.5 h	1 年
窓口	事務室	8 h	3 ヶ月

[再雇用職員について]

問 1 職場に再雇用職員がいるメリット、デメリットは何ですか。

【メリット】

豊富な知識と経験があり、業務に精通しているため即戦力となり、相談もしやすいという意見が多数寄せられた。また、後進の指導や育成にもつながるという意見もみられた。

- ・ 経験的知識、専門的知識に即した判断を参考にでき、相互に良い刺激となっている点。
- ・ 東大のことをよく知っている。

【デメリット】

退職前と同じ部署での採用が原則のため、今まで役職者であった者が一般職員となり、対応について戸惑いや仕事を与えにくいという意見が寄せられた。加えて、退職前と同業務に就く場合には、給与面での待遇について説明がつかないという意見もあった。また、再雇用者の中には、労働意欲や責任感が減退している者や、固定観念があり柔軟性に欠けるといった意見も散見された。

- ・ 指揮命令系統の混乱
- ・ 必要なレベルに達していない職員でも採用可能数がとられてしまい、周りの者が業務負担増となる。
- ・ 定年前の役職との関係で、意欲の低下や馴れ合いが生じる場合がある。
- ・ 給与の処遇も関係あるかもしれないが、モチベーションが上がらず、向上心がない者が多いように見受けられる。
- ・ 実務から離れていたケースが多く、実務を担当するにあたって、慣れるまでやや時間を要する。
- ・ 同一部署等では、本人及びこれまでの部下との関係のあり方が難しい面がある。あるべき関係、心構えについて両者を教育する機会を持つことが必要。
- ・ 知識と経験がなく、後進の指導ができない者を再雇用した場合、組織としてマイナスの結果となる。
- ・ 次年度以後の新規採用可能数が確保できない。
- ・ 人によりけりではあるがどうしても組織代謝や活性が落ちる。

調査票の定義等

- 1 調査票中の「短時間職員」とは、事務補佐員、技術補佐員、技能補佐員、教務補佐員、医療技術補佐員、看護技術補佐員、臨時用務員、学術支援専門職員（30H 以下）、学術支援職員（30H 以下）の者を指す。
- 2 調査票中の「常勤職員」とは、「教職員就業規則」の適用を受ける職員（教員を除く。）を指す。
- 3 調査票中の「派遣職員」とは、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律により、派遣事業者から派遣を受け、本学で勤務している者を指す。
- 4 調査票中の「再雇用職員」とは、「再雇用教職員の就業に関する規程」の適用を受ける職員（教員を除く。）を指す。
- 5 調査票中の「集計・会場整理等単純労務謝金」とは、調達・経理系所管の「諸謝金基準単価表」中の謝金支出区分の一つを指す。

短時間勤務有期雇用職員等の実態把握のためのヒアリングについて（報告・まとめ）

実施期間：平成20年7月14日～29日

実施回数等：34回（17実施単位）

参加人数：453名（男性：26名、女性：427名）

現在の職で働くことを選んだ一番の理由は何ですか。

* 積極的に短時間での勤務を選んだ者

- ・ 民間で勤務していたが残業が多く、習い事や資格取得するための時間がほしかったため。
- ・ 以前に東大で短時間職員として勤務経験があり、子育てが落ち着いたため、子育てに支障のない範囲で短時間の勤務で再度働き始めた。
- ・ 体が丈夫ではないので、毎日働きたくなかった。
- ・ 夫の扶養手当に関する要件を考慮し、短時間雇用で働くことを選んだ。
- ・ 家庭と仕事の両立が可能な職場、また自分の語学能力を活かせる職場を探していた。
- ・ 以前常勤で働いていて、定年したため。
- ・ 場所や、朝10時からの勤務なので通勤ラッシュも避けられる。週の就労日数が少ないため、仕事でストレスを感じないと思ったため。
- ・ 配偶者の転勤が多く、長く一箇所で働けないため。募集時に年齢制限が無かったため。
- ・ パートタイムの就職先を探していた際、年齢制限を設けている民間の会社が多い中、東大には年齢制限がなかったため、希望した。
- ・ 勤務場所として東大は自宅から近いという点、及び勤務時間が自分の条件に合致していた。
- ・ 面倒を見なければならない家族がいたため、時間的にちょうど良かった。
- ・ 家の仕事も手伝いながら、働きたかったから。

*（東大にかかわらず）正社員を希望しているが、様々な理由から正社員ではなく、短時間で働いている者

- ・ 子どもの学費のために働き始めた。できれば、正社員として働きたいが、雇用条件の面で難しいことから、パートタイムで働いている。
- ・ 年齢的に正社員の職がすくなかったから。
- ・ 社会的・年齢的に再就職する際に、正職員への就職は厳しく、正職員以外で自分のスキルを活かすことのできる仕事が、短時間しかなかった。
- ・ 前職が図書館勤務だったため、図書館で働きたかった。年齢制限の問題やフルタイムでの再就職先がなかったところ、東京大学の募集要項が条件に合致していたため働き始めた。
- ・ 技術系の仕事をしている。今の仕事は、求人の少ない職種であり、また、自分の要求と仕事の内容が合致しているため働いているが、今の状況に満足しているわけではない。東大に限らず正社員の職を希望している。

* 東大の短時間職員を理由としている者

- ・ 以前、派遣職員として東大に勤務していたが、専攻で短時間職員の募集があり、派遣先の上司から面接を受けてみるように勧められたため。
- ・ ポスドクで、職が見つからなかった。また、現在の勤務内容が自身の研究に近く興味があった。
- ・ 病棟保育士を目指していたところ募集があったので応募した。
- ・ 東大なら専門的な知識を学べると思ったから。
- ・ 東大が好きなので働いている。
- ・ 3年間研修生制度で働いていた。その後職名が変わるが、引き続きどうかと言われ残った。（現在、医療技術補佐員）
- ・ 最新の研究に携われると思ったため。
- ・ 自分のスキルを活かせる職場を探していたところ合致したため。

* その他

- ・ 植物園で清掃の仕事をしている。飛び込みで、仕事ありませんかと尋ねたところ、ちょうど清掃する人を探していたとのことだったので、それ以来働いている。
- ・ 私大で働いていた経験があり、大学という環境が好きである。また、社会保険が持てるため。
- ・ 人手がいるといわれ、勤務条件があったので働いている。
- ・ 以前の職場より条件がよかったので働いている。

常勤職員との仕事の内容や責任の違いについてどのように思いますか。

* 常勤職員と仕事の内容や責任の違いについて「差がない」という意見

- ・ 事務室に勤務しているが、主任・係員クラスの方と仕事内容や責任の違いはないと感じる。(係長以上とはさすがに違うと思う。)
- ・ 同じポストには常勤職員は問わず業務に対して全てに責任がある。トラブルがあった場合には、処理をしなくてはならず責任の重さという意味では常勤職員と同等と思う。
- ・ 勤務時間の違い以外は、常勤と同じ職務内容・責任であると思う。プライドをもって仕事をしているが、「短時間職員だから」と一部の常勤の職員に言われるのは心外である。
- ・ 超過勤務をするので、常勤職員と勤務時間もそれほど変わらない。
- ・ 常勤教員は研究については責任を持ってやっているが、事務関係には全くノータッチであり、事務関係の責任は全て自分にある。研究以外のことで責任を取らされたことは今までにないが、あった場合どうするのか不安である。
- ・ 秘書は研究室に一人しかいないので、経理や事務をすべて行っている。仕事の範囲がどこまでやればできていることになるかわからない。責任の所在は最終的には先生ではあるが、経理などの諸手続きを行っているので、重く感じている。
- ・ 自分は看護助手で、一緒に働いているのは看護師であり、指示を受けながら仕事をしている立場であるので、特に違いを感じたりすることはない。
- ・ 自分は研究室勤務である。同じ研究室の常勤の方は研究をしており、自分は事務の仕事に任されている。最終的な責任はボスであるが、事務的な責任を負わされている。その他のテクニシャンの方々も、それぞれで責任を持って仕事をしており、それが研究の根幹を担っているので、「補助」業務という意識はない。
- ・ 先生の指示で仕事をしている。そういった意味では補助的業務であるが、自分の出したデータが論文に使われたりすると、責任の重さを感じる部分はある。
- ・ 常勤職員は2年くらいの周期で異動してしまうため、短時間職員の方が常勤職員よりも業務内容をよく知っており、責任や仕事の負担が常勤職員よりも大きくなっている。
- ・ 仕事の内容に常勤職員との差はないと思う。短時間職員という理由で、仕事に必要な情報がまわってこないことも多々ある。
- ・ 窓口業務に従事しているが、仕事が固定しているので何年も同じ仕事をやっている。一方、常勤職員は異動が頻繁にあり、彼らが異動で同じ部署に配属されると、短時間が常勤を指導する立場になっているが、その一方で発言権がなく、給与に反映しないことに不満。また、最近では新人職員の窓口業務の研修で電話対応や窓口対応のOJTを短時間職員がやっているが、OJTは常勤職員がやるべきである。

* 常勤職員と仕事の内容や責任の違いについて何らかの「差がある」という意見

- ・ 常勤職員との責任の違いは、当然だと思う。
- ・ 旅費や勤務時間管理を担当しているが、自分が仕事でミスをした際に、上の人がしっかりと責任を取ってくれた。常勤と短時間職員で責任の度合いが違うのは当然ではないか。
- ・ 人が多い部署(学生対応業務)で働いている。常勤職員は高度な判断を要する業務を担当しており、短時間職員はそういった業務にはタッチしていない。しかし、サービスの受益者である学生から見れば、職員が「常勤」か「短時間」かの違いは分からないので、本来常勤職員が担当すべきことも学生から聞かれることはある。ただ、そういった場合には、常勤職員のフォローはある。
- ・ 事務なので、常勤と短時間職員の責任には差があると感じている。それは、事務処理を行ううえで知識のなさなどに対する気遣いから(短時間職員の持ちえる責任が軽くなっている)と思うが、

むしろもっと仕事を振ってほしいと思っている。仕事を振る中で、知識を得るような機会を与えてほしい。また、仕事の背景がわからないまま依頼された業務をこなすことがあり、短時間職員にまで情報が降りてくるようにしてほしいと思っている。

- ・ 常勤職員と短時間職員の仕事は、はっきり分かれている。責任・仕事内容は立場に応じて異なっていると思う。
- ・ 研究室に勤務しているので、常勤（技官）との業務内容も明確に区別されており、1人1人が個別に責任を持って仕事に取り組んでいるので、常勤職員との仕事内容や責任に関して考えたことはあまりない。

* その他

- ・ 上の立場にあればあるほど責任をとるべきであって、短時間職員だから責任を取らなくてよいわけではない。自分の職務内容に応じた責任を負うべき。
- ・ 障害者雇用のコーディネーターとして採用されたが、初めてということもあり短時間職員からスタートしている。業務内容について周りの理解がない。また、ミーティング等にも出られないので、伝えられない事が多い。
- ・ 新人の教育、新しく異動してきた人へのマネジメント、系の運営などは常勤の仕事だと思う。
- ・ 常勤職員がどのような仕事を行っているか良く分からないので、明確に仕事の内容や責任が異なるかどうかは分からない。

残業や休日出勤を命じられることについて、どのように思いますか。

* 残業や休日出勤をすることに「納得」している。

- ・ 残業があっても手当が払われるし、休日出勤でも代休が与えられるので、不満は無い。今は子どもが大きいので、残業があっても支障は無い。
- ・ 会議などで休日出勤が命じられることがあるが、振替休暇がとれている。
- ・ 上司（教員）からは、都合を聞かれたうえで、休日出勤をお願いされる。

* 業務の必要上、残業や休日出勤を「しなければならない」。

- ・ 残業の指示はないが、やらざるを得ない状況である。家に持ち帰ったこともある。
- ・ 動物実験関係業務は連続2日までしか休めない（動物の世話のため）。暦で3連休となっても休日出勤しなければならない。短時間職員しかいないので仕方がない。
- ・ 研究室の事務をしているが、自分の担当している業務は全部しなくてはならない。結果として、残業を命じられるからではなく、残業をせざるを得ないというのが現状である。
- ・ 獣医師なので土日にも必要があれば出勤しなければならない。
- ・ 研究室の事務をしているが、班会議などがあるときは残業をしている。その他テクニシャンの方々は、研究室でマウスを飼っていたりするので、餌やり等で土日出勤をする必要があるようだ。彼らはそれを承知で仕事をしているが、振替等を取れるような状況ではないため、負担と思っているかもしれない。自分では、会議等の日にちが決まっていてそれに合わせて仕事を進めなければならないので、少し辛い時もある。
- ・ 業務は縦割りになっているため、時期にもよるが繁忙期は常勤職員の方も自分の業務に追われこちらの業務を手助けする余裕はないため、必然と残業しなければならない。
- ・ 9:00~17:45で勤務しているが、契約上は15:45まで。17:00まで開いている窓口での対応や証明書の発行業務があり、残業は恒常化している。休日出勤はない。

* その他

- ・ 入試で忙しい時期等で、短時間でも夜9時頃まで残っている時でも、常勤職員の中に自分の仕事が終わったら帰ってしまう人がいるので疑問を感じる。（繁忙期以外にも、短時間職員より常勤職員が先に帰ることがある）常勤職員として短時間職員を手伝うべきではないか。
- ・ 振替を取ることで業務が停滞しさらに休みを取りづらくなってしまっているので、できれば振替を取らずに休日出勤手当の支給のみにしてほしい。

- ・ 自発的に残ったケースは残業になるのか。フルタイムでは体力に自信がなかったので、短時間職員として働いているので、もし、恒常的に残業があると、短時間職員としてのメリットが感じられないことになる。
- ・ 事務補佐員というのは時間内でできる業務を与えられ存在していると思うので、突発的な業務ができた場合には残業代をつけている。

給与・手当、勤務時間・休暇、契約更新などの労働条件について、満足な点や不満な点がありますか。

[休暇について]

(病気休暇)

- ・ 月に1度病院に行っているだが、病気休暇は無給なので、有給にして欲しい。
- ・ 病気休暇が無給であるという点。病気した場合は、病気休暇又は欠勤となってしまい、その分の給与がなくなることに不安がある。

(年次休暇)

- ・ 短時間職員は採用後半年を経過しないと年次有休休暇をもらえない。その間は欠勤扱いとなってしまふ。採用時に少なくとも5日程度年次有休休暇をいただきたい。
- ・ 実験に携わっているので、休暇を取得するのが難しい。企業では余った有給休暇を買い取ってくれるところもあるので、そうならないか。
- ・ 6ヶ月雇用のため、年次休暇がないので、年次休暇を3日でもいただきたい。

(その他)

- ・ 休暇は、取得しやすくして良い。
- ・ 子どもが小さいので、風邪などを引くと、仕事に行けないが、無給ではあるが、子の看護休暇が使えるので、満足している。
- ・ 給与・手当については、非常に条件はいいと思っている。しかし、小さな子供がいる人は、職員なら看護休暇が5日を有給でもらえるのに、短時間職員は無給である。年休では足りないので、小さな子供がいる人のために、看護休暇を有給としてほしい。
- ・ 忌引休暇を認めてほしい。

[勤務しないことの承認]

- ・ 婦人科検診や胃レントゲンの受診を有給休暇にしてほしい。特に胃レントゲンは学内で行なわれるので、有給休暇でもいいのではないか。
- ・ 婦人科検診時に年休を取らなければならないのはおかしい。保健センターの一般検診は年休を取る必要はないが、比較的近い春日クリニックに婦人科検診に行くときは年休を取らなければならないのは不満である。(研究室には婦人科検診の案内自体来ない(教官から情報が降りない))。

[夏季休暇]

- ・ 夏季休暇の日程を指定されるのではなく、選べるようにして欲しい。
- ・ 夏季休暇が専攻事務と同じなら取りやすいが、それ以外に取ることが難しい。1名しか配置されておらず代わりがない現状なので、休む事ができない。
- ・ 常勤職員の夏季休暇は3日で、短時間職員は2日。短時間職員も常勤職員と同じく3日にして欲しい。

[通勤手当・住居手当・扶養手当]

- ・ 週4日の30時間で勤務しているが、通勤手当の支給額と実際に負担している額に差がある。毎月必ず自分の持ち出し分が出る。実費分が出るようにして欲しい。
- ・ 通勤手当で、月の途中で採用された場合に半月ほど自己負担になるのはつらい。先生が海外に出張に行ってもその月に1日でも出れば1ヶ月分の通勤手当がでるのはおかしい。
- ・ 休日に出た場合、通勤手当が出ない。時給制だと通勤手当の自己負担は厳しい。休日に通勤手当を出さないなら、休日には出勤させないようにして欲しい。
- ・ 車通勤だが、ガソリン代の高騰が通勤手当に反映されないのは厳しい。

- ・ 扶養手当、ボーナス等、短時間職員についても労働時間の割合で良いので、支給してほしい。
- ・ 一人暮らしをしている者も多く、住居手当の支給もあっていいのではないかと思う。
- ・ ボーナスが出ていない分、住居手当の支給をお願いしたい。

[勤務時間]

- ・ 1日当りの業務量が多いため、30時間は短く、40時間勤務になるとだいぶ違うと思う。30時間勤務を40時間勤務に変えることは、難しいのか。
- ・ 常勤職員40時間の3/4ということで30時間勤務になっていると思うが、30時間を上限とせずに、雇用者と被雇用者がお互いに歩み寄ることはできないだろうか。
- ・ 派遣職員への対応を見直してほしい。派遣職員は週40時間働き、残業もしているが、短時間職員は週30時間で残業できないことに不満がある。
- ・ 勤務時間・残業時間・休憩時間の管理がゆるすぎる。もっとシビアにやるべきである。
(同意見多数)
- ・ 部局ごとに勤務時間管理の方法、超勤の申請方法等、異なっている。同じ短時間職員なのに部局によって差異が生じるのは改善すべきである。

[契約更新]

- ・ 労働条件通知をする際に、更新しない条件等を明確にしたら良いのではないか。
- ・ 短時間職員の雇用年限が5年とあるが、途中で予算の都合などによりクビになる可能性もないとは言えず、非常に弱い立場である。また、4年を過ぎると次にどこで働けばいいの不安になる。生活がかかっている人もいるので、身分の安定が欲しい。
- ・ 教授の個人秘書をしているが、教授があと数年で定年をむかえる。教授が辞めたあと自分がどうなるか不安。再雇用できる体制や情報提供などフォローが欲しい。
- ・ 更新限度が設けられた趣旨が分からない。同じ短時間職員なのに法人化前に採用されている者に対して更新限度がないのは、短時間職員間で不平等感がある。更新限度があると、自分の今後のキャリア・人生設計がうまく考えられない。
- ・ 5年の更新限度はどうにかならないのか。5年の更新限度が設定された経緯、根拠をちゃんと明示すべきである。
- ・ 経験が必要な仕事、5年で得た経験を無に帰すことになってしまう。5年の限度を改正できないか。
- ・ 縁故採用・教員から紹介され採用された等、現在の公募で競い、能力を買われ、採用されたわけではない人が5年の更新限度がなく、任期なしで働いている。契約更新の際にこういった基準で更新をしているのかが、不透明である。予算がなくなり誰かを切らなくてはならない時に、縁故等で選ばないように人選を誤らないで欲しい。
- ・ 契約更新について、メールで一方的に通知されている。勤務条件等を分かりやすく説明する等、契約更新方法については改善して欲しい。
- ・ 契約更新時は面接をするわけでもなく、「来年もいいですか。」と突然聞かれ、それに応じている。契約更新の有無、労働条件を提示する期限を決めて欲しい。
- ・ 5年経ったら3月休まなければいけないのはどういうことか。優秀な人でも辞めさせなくてはならないのは損失だと思う。成績で判断する方式がよいのでは。辞めさせる必要があるのは一部の人の人。

[給与]

- ・ 他のパートの給与と比べると、1,000円以上の時給はありがたい。残業もつくし、休暇も取れないこともない。
- ・ 時給の頭打ちは、常勤職員と同様な業務を行っているにもかかわらず、おかしいと思う。給与について、業務内容、経験年数等を考慮してほしい。モチベーションが上がらない。
- ・ 給与については、派遣職員の時給より安いので、もう少し高くても良いのではないか。
- ・ 給与については、年齢をベースとして設定されているところであるが、ある程度の年齢に達している者は、ずっと頭打ちの状況にあるので、ある程度改善を図るべきである。また、長く働いている者については、何かしらの査定を図るべきである。更に、一定時間以上働いている者については、何かしらの手当が措置されて然るべきではないか。
- ・ 獣医師なので非常に責任が重く、時には勤務時間外に対応することもあるが、予算がないことを理由に勤務実態にあった給与がもらえない。
- ・ 短時間職員でも能力や意識の高い者に対しては、評価等により、給与を良くするなどの制度があってもいいのではないか。
- ・ 専門職(看護職)であるという視点から考えれば、東大の時給を他での給料と比較すると(ナース

- ・ の人材バンク等を見ると、東大の時間給の幅は水準の下限に近く、満足できるものではない。
- ・ テクニシャンの方々は、時給制と見合っていないと思う。能力が高いとその分仕事も早く終わり、結果時間が少ないので給料が安くなってしまふ。それを不満に辞める人も多いようだ。職種的に、時給制というやり方が合わない職種があると思う。
- ・ 賃金が上がれば、勤務日数が減らされる。時間単価が上がらなくてもよいので、毎月安定的な収入がある方がありがたい。

[ボーナス]

- ・ 時給を上げることは難しいことだと思うのが、日ごろがんばって仕事をしているので寸志的なものでも構わないので、ボーナスがあればいいと思う。
- ・ 実際にその事業の中で、短時間職員しか業務を担当していないこともあるので、もう少し処遇を改善して欲しい。具体的には期末手当を希望する。
- ・ 時間数は別として、常勤職員と月当たりの勤務日数は同じなので(30h/w)、短時間職員にも少しでもボーナスが出れば、意欲が上がるのではないか。
- ・ ボーナスがほしい。自分の実験の結果が出ていて、それで先生が賞をとっているのに、自分にはなにも返ってこない。また、働きながら研究者としてステップアップできるような制度(修士、博士や論博など)がほしい。
- ・ 雇用時に聞いて納得して働いていることではあるが、常勤に期末・勤勉手当が支給されるのに、短時間に支給されないのはさびしい。
- ・ やる気のない常勤職員はどうにかならないのか。技術職員などで、仕事もせずに何をしているのかよくわからない者もいる。そのような常勤職員にはボーナスを払わずに、短時間職員に回してほしい。

[採用試験]

- ・ 短時間職員からの職員採用時に、過去3年間の履歴のみ記載することになっているが、東大でのキャリアを評価されないのはおかしい。東大でのキャリアを評価した採用制度があってもよいのではないか。
- ・ 短時間職員から常勤職員への登用試験は、新卒者と同様の試験ではなく、業務経験などを考慮する試験のあり方について考えて欲しい。
- ・ モチベーションを保つためにも常勤職員になる制度を事務職以外でも作ってほしい。
- ・ 現在の短時間職員の職員採用試験について試験科目の他、実務による評価で採用される道があってもよいのではないか。
- ・ 職員採用試験は事務職員のみ限定されている。研究室の秘書業務の常勤登用はないのか。今の仕事が好きなので、今のままの業務での常勤職員になりたい。

[その他](退職金、能力に応じた手当等、法人化前後の雇用契約の差、教育訓練、契約上限年齢、労働条件の説明など)

- ・ 退職金がでるとよい。
- ・ 常勤職員と短時間職員が行う業務を明確にしてほしい。
- ・ 語学が出来ると全て頼られてしまう。語学など資格に対応した手当があってもよいのではないか。
- ・ 法人化以前から勤務している方は契約期限がなく、同じ仕事をしているのに条件が異なるということに不満がある。
- ・ 法人化前と後に採用となった者で、条件が違うのは納得がいかない。
- ・ 短時間職員についても、評価制度が確立し、給与に反映される体制ができればモチベーションは上がる。
- ・ 配偶者の扶養の範囲で勤務しているが、11月、12月に残業があっても年間130万円を超えてしまうので、つけていない。一時金などが出るようになって、160万円を超えるくらいの収入があれば、扶養の範囲から外れてもいいし、働き甲斐が出る。
- ・ 短時間職員をサポートキャリアアップする体制がない、常勤だと研修などの機会があるので短時間職員にもキャリアアップする体制を考えて欲しい。
- ・ 来年で60歳。常勤職員には再雇用制度があるならば、短時間職員にもせめて年金の支給年齢までは雇用継続する体制にしてほしい。
- ・ 労働条件については、説明がなく前任者から引継ぎの一部として聞いただけだった。人事担当者なり然るべき人がきちんと説明すべきではないか。
- ・ 採用時に就業規則を示されなかった。遠慮してしまったところはあるが、一人に対し一台のPCが

あるわけではないため、「HPで確認を。」というだけでなく、就業規則・労働条件について明記されたものを配る等、短時間職員の勤務条件等の周知方法を改善して欲しい。

- ・短時間職員でも産休を安心して取得できるような制度や環境を整えてほしい。
- ・本当はフルタイムで働きたいが、年齢制限や募集枠が少ないため適わない。募集の際に資格を有することを要件として挙げている以上、(私たちは)専門職であるという自負があるし、その業務は常勤職員の「補佐」にとどまらないのではないか。
- ・障害者雇用のコーディネーターについて必要性について理解して欲しい。

現在、本学で働いていて、一番に改善してほしい事項はどんなことですか。その理由も一緒に教えてください。

[業務について]

- ・質問してもらい回しされる。人・部署によって回答が変わる、差があるのはおかしい。大学全体の統一性をもってほしい。
- ・仕事をたらい回しにされ、結局自分の所に戻ってきたりすることがある。常勤職員は、仕事の責任の所在をもっと明確に示して欲しい。
- ・上司は医師なので、事務的な内容は説明できないため事務に行くしかない。自分から聞きに行こうとしないと何もわからない。どこの部署に聞きに行けばいいかもわからない。
- ・学生の窓口で対応する仕事をしているが、業務分担の縦割り意識を持たず、誰もが対応できるようにすべきだと思う。
- ・引継ぎは前任者から受けるが、人が変わればまた色々と自分で調べないと仕事が進まない。大学共通の業務マニュアルのようなものを作成する等、大学としてのサポートが必要だと感じる。
- ・情報開示を改革してほしい。研究室同士、横のつながりが無いので公式な形で情報交換できる何かがあればよいと思う。
- ・全般において、事務方と教員との間に情報交流がないのではないか。事務方も主導権をもって働きかけてほしい。

[勤務管理]

- ・タイムカードを導入して欲しい。タイムカードの導入により、自己申告制では過少申告になりがちだった残業時間について、正々堂々と残業代を受けることができるようになる。
- ・現在でも出勤簿にハンコを押印するのはいかなものか。効率が悪い。

[面談、相談窓口]

- ・不平・不満が普段言えずにストレスが溜まることが多々ある。短時間職員のメンタルヘルスケアを行っていただけるような所があれば良い。
- ・常勤は上司との面談があるが、短時間職員にはない。今回こういう意見を言う場を設けてもらったが、今後も部局ごとでも良いのでやってもらいたい。
- ・常勤職員はグループ長と面談の機会があるが、短時間職員は面談の機会がない。面談の機会がほしい。

[その他]

- ・短時間職員でも入れる宿舍があると良い。
- ・ロッカー室・休憩室等がない。部局単位で異なるといった状態ではなく、全部局で同じ環境を整備することを考えて欲しい。
- ・短時間職員でも昼休みを1時間にしてほしい。
- ・5年で雇用契約が終了した後、職探しをすることになるので、他の研究機関等の求人情報を集約したものがほしい。東大での経験が次につながるように研究機関のネットワークを築いてほしい。
- ・人員の確保を十分にしてほしい。子育てのため、保育施設を充実してほしい。
- ・常勤職員は職場が変わるが、短時間職員は同じところで長く働くことになる。短時間職員でも、仕事に合う、合わないはあるので、短時間職員でも異動があってもいいと思う。
- ・就業規則が分かり辛い。何かを見てすぐに分かるように工夫をして欲しい。
- ・短時間職員の雇用制度は部局ごとに異なる運用ではなく、集約してほしい。同じ東大内で雇用されているのに、運用が異なるのはおかしい。
- ・現在は週4日勤務でもう1日勤務を希望しているのですが、科研とのかけもちができないとの理由

- で週5日にする事ができない。できるように改善してほしい。
- ・ 自主的に定時より早く出勤したりする場合、IDカードがないと職場に入室する事ができない。短時間職員はIDカード登録ができないのでゲストカードを利用して入室しているが、急な場合もあるのでIDカードを発行してほしい。
 - ・ 常勤職員の仕事に対する意識を改善すべきだと思う。朝遅れて出勤しているのに、超勤をしている職員を見ると、もっと常勤職員としての責任等を自覚して頑張ってもらいたいと思う。
 - ・ 生活していくうえでは、6ヶ月や9ヶ月の勤務期間ではなく、12ヶ月勤務などの継続勤務を望む。給料が高いよりも、継続的に雇ってもらえることが重要である。

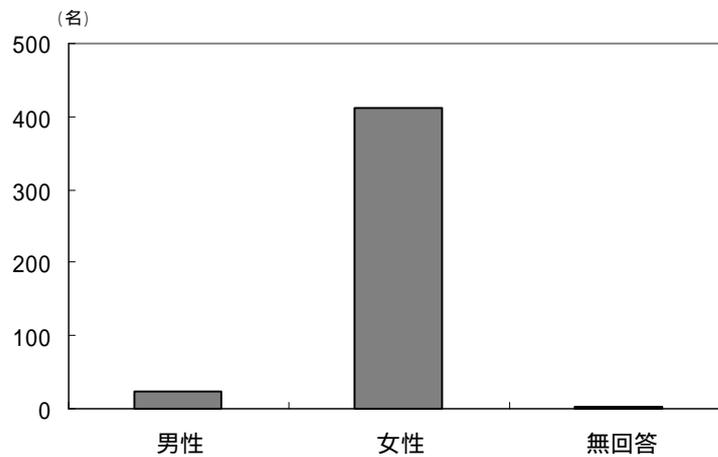
短時間勤務有期雇用教職員ヒアリング アンケート集計

ヒアリング実施日：平成20年7月14日～平成20年7月29日
 回答数：453

1. あなたについて(7月1日現在でお答えください。)

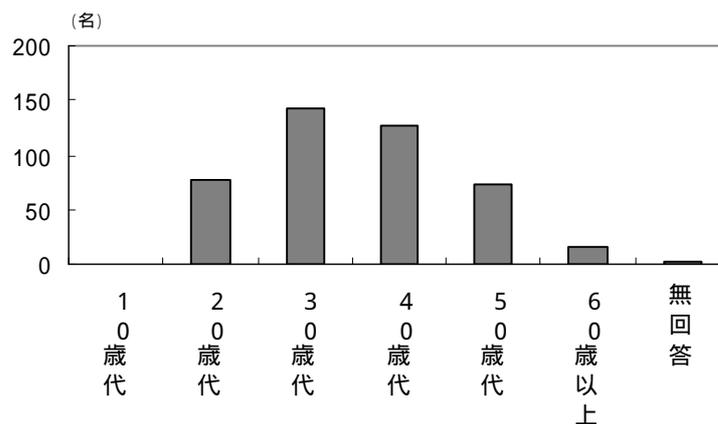
(1) 性別

男性	26名(5.7%)
女性	424名(93.6%)
無回答	3名(0.7%)



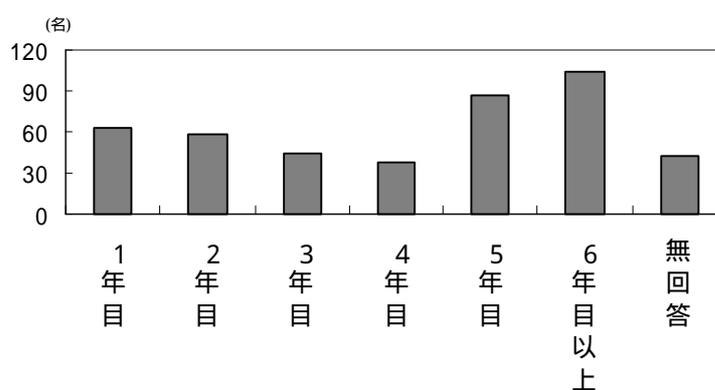
(2) 年齢

10歳代	0名(0%)
20歳代	79名(17.4%)
30歳代	143名(31.6%)
40歳代	127名(28.0%)
50歳代	82名(18.1%)
60歳以上	20名(4.5%)
無回答	2名(0.4%)



(3) 本学での短時間・有期雇用職員としての勤務期間

1年未満(1年目)	64名(14.1%)
1年～1年11ヶ月(2年目)	58名(12.8%)
2年～2年11ヶ月(3年目)	44名(9.7%)
3年～3年11ヶ月(4年目)	38名(8.4%)
4年～4年11ヶ月(5年目)	90名(19.9%)
5年以上(6年目以上)	115名(25.4%)
無回答	44名(9.7%)

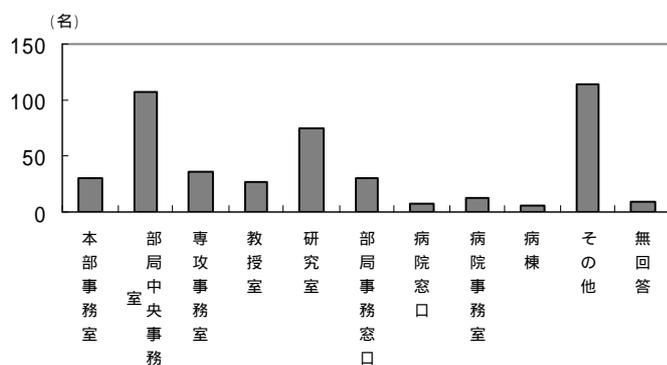


(4) 職種

事務補佐員	335名(74.0%)
技術補佐員	45名(10.0%)
技能補佐員	17名(3.8%)
教務補佐員	12名(2.6%)
医療技術補佐員	5名(1.1%)
看護技術補佐員	7名(1.5%)
臨時用務員	8名(1.7%)
学術支援専門職員(週30時間以内)	5名(1.1%)
学術支援職員(週30時間以内)	12名(2.6%)
その他	4名(0.9%)
無回答	3名(0.7%)

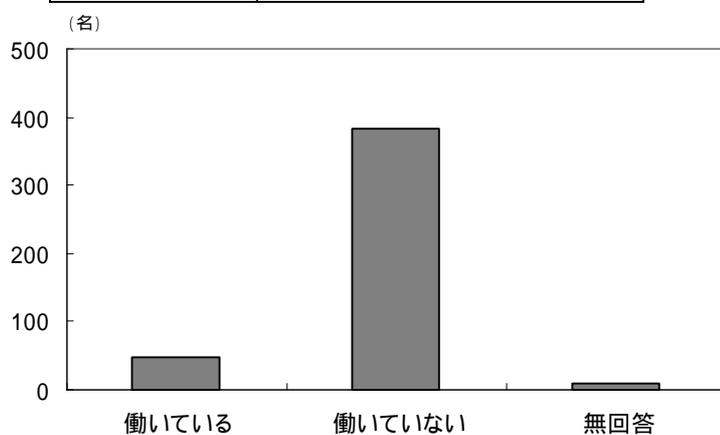
(5) 現在の就業場所について

本部の事務室	30名(6.6%)
部局の中央事務室	108名(23.9%)
専攻事務室	35名(7.7%)
教授室	26名(5.7%)
研究室	75名(16.6%)
部局事務の窓口	30名(6.6%)
病院の窓口	7名(1.5%)
病院事務室	12名(2.6%)
病棟	6名(1.3%)
その他	115名(25.5%)
無回答	9名(2.0%)



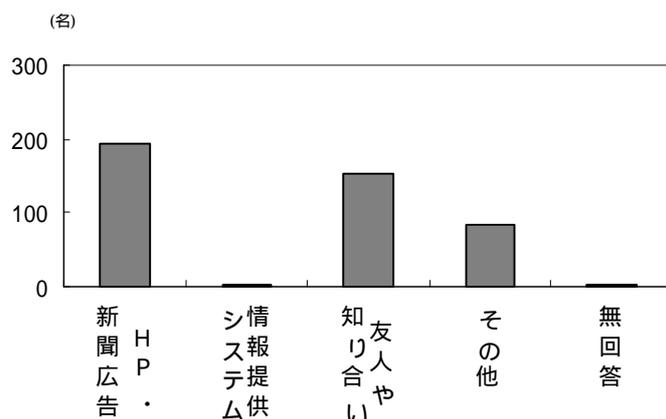
(6) 本学以外にも働いている企業・機関等がありますか。

働いている	49名(10.8%)
働いていない	395名(87.2%)
無回答	9名(2.0%)



2. 最初に本学で採用されることになったきっかけは何ですか。

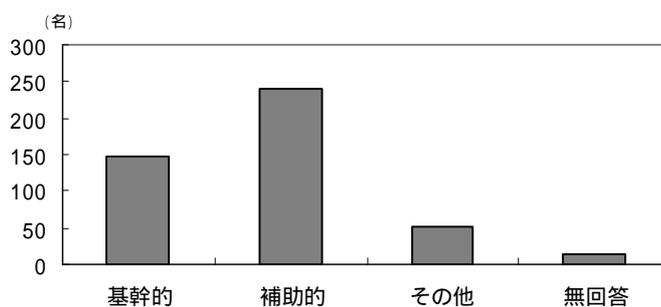
HP・新聞広告等を見て応募した	193名(42.6%)
短時間勤務有期雇用教職員採用情報提供システムに登録した	5名(1.1%)
友人や知り合いから紹介された	163名(36.0%)
その他	87名(19.2%)
無回答	5名(1.1%)



3. 現在の職で主に行っている仕事は、どのような仕事に当てはまると考えていますか。

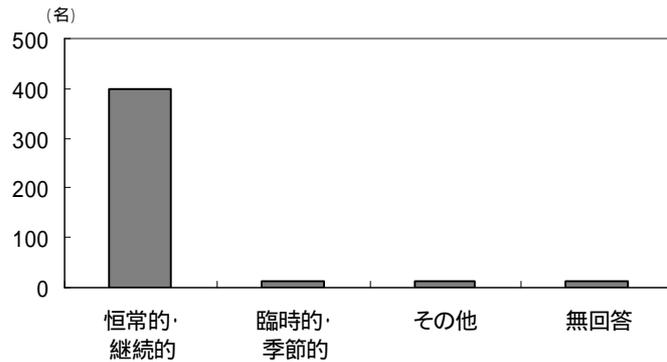
(1) 仕事の質

基幹的業務	147名(32.5%)
補助的業務	241名(53.2%)
その他	51名(11.3%)
無回答	14名(3.0%)



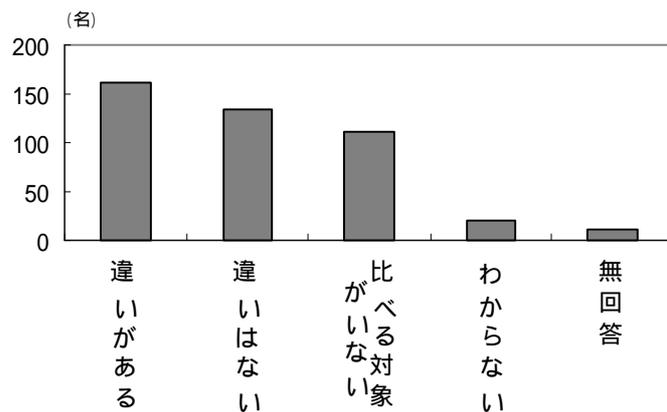
(2) 仕事の継続性

恒常的・継続的業務	401名(88.6%)
臨時的・季節的業務	21名(4.6%)
その他	13名(2.9%)
無回答	18名(3.9%)



(3) 常勤職員との違いの有無

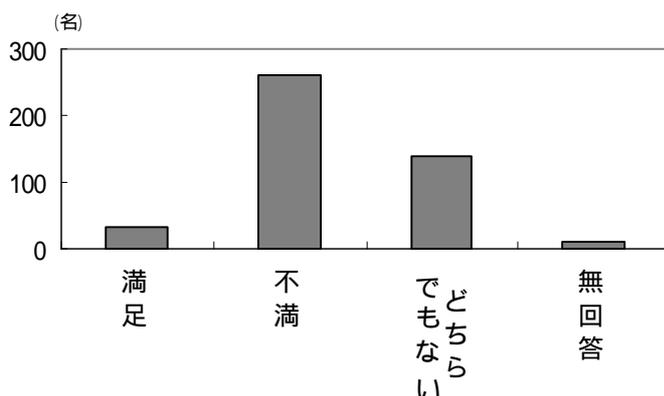
常勤職員と違いがある	168名(37.1%)
常勤職員と違いはない	138名(30.5%)
比べる対象となる常勤職員がいない	112名(24.7%)
わからない	20名(4.4%)
無回答	15名(3.3%)



4. 給与・手当、休暇・休業等について

(1) 常勤職員と違いがあることについて、どのように思いますか。

満足している	38名(8.4%)
不満がある	262名(57.9%)
どちらでもない	141名(31.1%)
無回答	12名(2.6%)



(2) (1)で、A.満足している、またはB.不満があると答えた方は、その内容を具体的に教えてください。

(A.満足している)

- ・短時間職員と常勤職員とでは業務内容や仕事の量が違うため。
- ・常勤職員は正規の試験で採用された職員で、短時間職員はあくまでもパートであり、補助業務を行うものであるから。

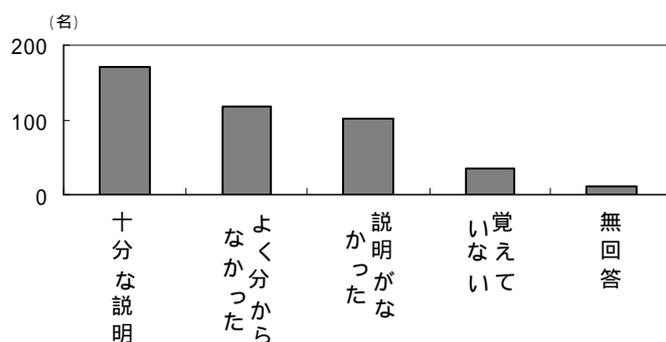
(B.不満がある)

- ・常勤職員とは勤務時間が違うので給与・手当にある程度の差があるのは仕方ないが、その差が大きいので差をなくす方向にして欲しい。
 - ・ボーナスが支給されない点が不満。
 - ・付与されている有給休暇日数が少ないこと。
 - ・夏季休暇の日数が常勤職員よりも少ないこと。
 - ・病気休暇が無給であること、婦人科健診のとき有給休暇を使わなくてはならないことが不満である。
 - ・休暇がとれることには満足だが、給与体系に職能給がないことは不満。
 - ・短時間職員として意見を言う場が少なすぎる。
- など

5. 現在の職に採用されたとき、または更新したときに、現在の職についての業務内容や勤務時間・休暇、給与、更新などの労働条件について、説明がありましたか。

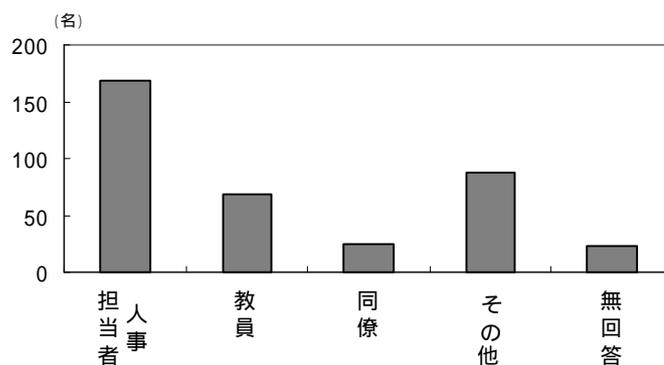
(1) 説明の有無

十分な説明があった	182名(40.2%)
説明はあったが、よく分からなかった	119名(26.3%)
説明がなかった	102名(22.5%)
覚えていない	36名(7.9%)
無回答	14名(3.1%)



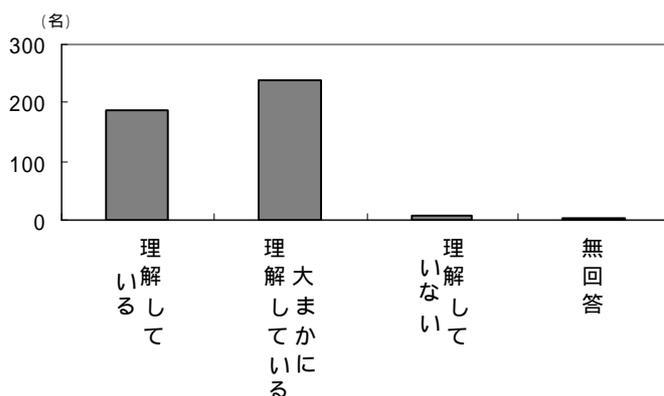
(2) 誰から説明を受けましたか。

人事担当者	178名(46.0%)
教員	69名(17.8%)
同僚	24名(6.2%)
その他	89名(23.0%)
無回答	27名(7.0%)



6. 現在の業務内容や勤務時間・休暇、給与、更新などの労働条件について、理解していますか。

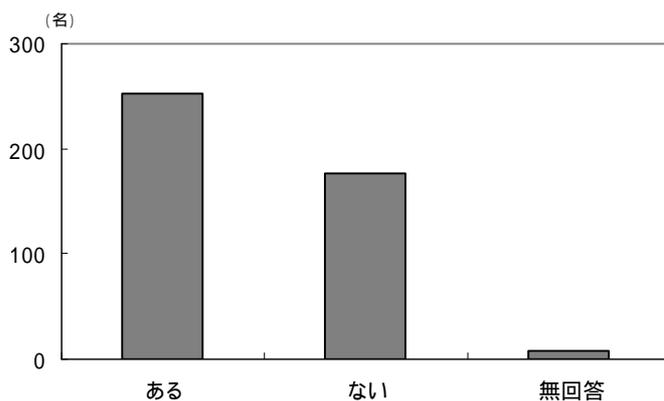
理解している	198名(43.7%)
大まかに理解している	241名(53.2%)
理解していない	9名(2.0%)
無回答	5名(1.1%)



7. 残業や休日出勤について

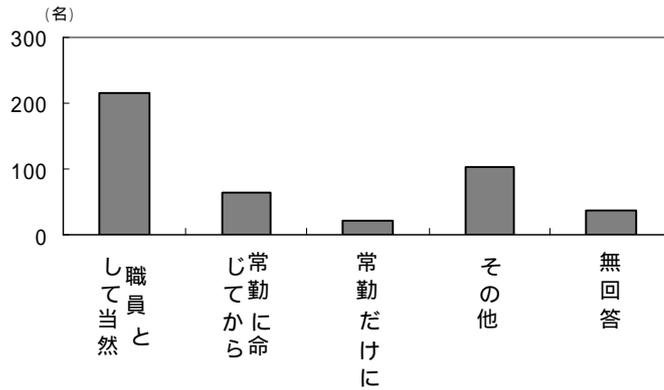
(1) 残業や休日出勤を命じられたことはありますか。

ある	256名(56.5%)
ない	189名(41.7%)
無回答	8名(1.8%)



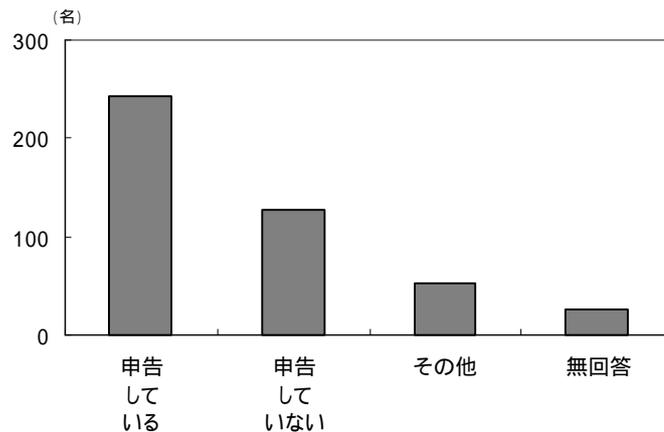
(2) 残業や休日出勤を命じられることについて、どのように思いますか。

職員として当然と思う	219 名 (48.3%)
常勤職員に命じてから、短時間職員に命じてほしい	65 名 (14.3%)
常勤職員だけに命じてほしい	22 名 (4.9%)
その他	102 名 (22.5%)
無回答	45 名 (10.0%)



(3) 残業をしたときの残業時間はすべて申告していますか。

申告している	243 名 (54.1%)
申告していない	128 名 (28.5%)
その他	52 名 (11.6%)
無回答	26 名 (5.8%)

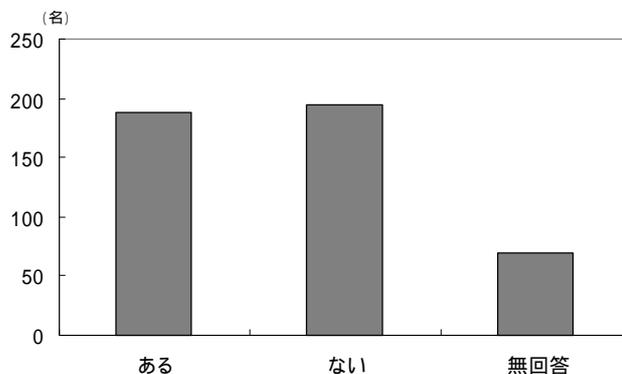


(4)(3)で、B. 申告していない、と答えた方は、その理由を教えてください。

- ・申告できない雰囲気があるため。
 - ・残業することもあるが、その分遅く出勤したり、早く帰ることで調整している。
 - ・残業代が出ない分、他の日に休日を振り替える事で相殺している。
 - ・残業代を支払う予算がないといわれているため。
 - ・時間内に仕事が終わらないなら終わるよう工夫するという考えがあるため。
 - ・残業を申告して残業代が発生すれば、その分研究室の研究費が減ることになるため。
 - ・常勤職員の許可が得られなければ申告できないため。
 - ・1日2時間以上の残業は申告できないことになっているため。
 - ・残業手当が支給されると扶養範囲を超えてしまうため。
 - ・能力不足で時間内に終わらせられなかったと思うため。
 - ・経費の厳しさが分かっているので申告しにくいため。
 - ・10時間以内であれば申告してよいといわれているので、毎月調整して申告している。全く業務量に見合っていない。
 - ・残業を減らすよう言われていたため、今まではある時間を越えるとサービス残業となっていた。今は仕事の集中化による長時間の残業がなくなり、申告している。
- など

8. 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が平成18年から実施されていますが、常勤職員への採用試験について、何か希望がありますか。あれば、希望を書いてください。

ある	189名(41.7%)
ない	195名(43.0%)
無回答	69名(15.3%)



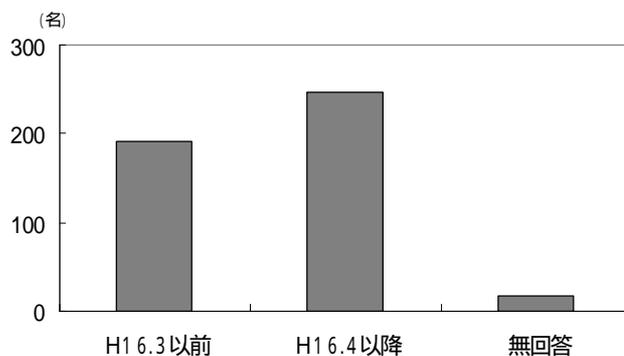
(希望すること)

- ・採用人数を拡大して欲しい。
- ・図書系、技術系の採用枠を設けて欲しい。
- ・短時間職員としての勤続年数を考慮して欲しい。
- ・筆記試験だけで採用を決定することに疑問を感じる。
- ・現在の公務員試験のようなものだけでなく、実務能力が反映される内容も入れていただけたらと思う。
- ・職場の周りの人からの仕事や勤務態度に対する評価も反映させて欲しい。
- ・キャリアや専門性を考慮して一部免除があってもよいと思う。
- ・試験内容を具体的に示して欲しい。希望者に過去問題を配布して欲しい。
- ・常勤職員への道がひらけた点については良いと思う。
- ・試験が難しすぎる。試験問題が仕事にどう関係しているのかわからない。
など

9. 短時間職員の契約期間、更新等について

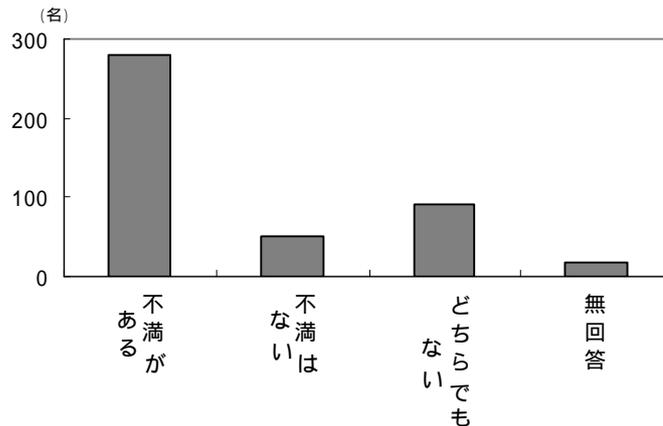
(1) あなたが本学で採用されたのはいつからですか？

平成16年3月以前	191名(42.2%)
平成16年4月以降	246名(54.3%)
無回答	16名(3.5%)



(2) 短時間職員の契約期間、更新限度等の規定をどう思いますか。

不満がある	282名(62.3%)
不満はない	54名(11.9%)
どちらでもない	93名(20.5%)
無回答	24名(5.3%)

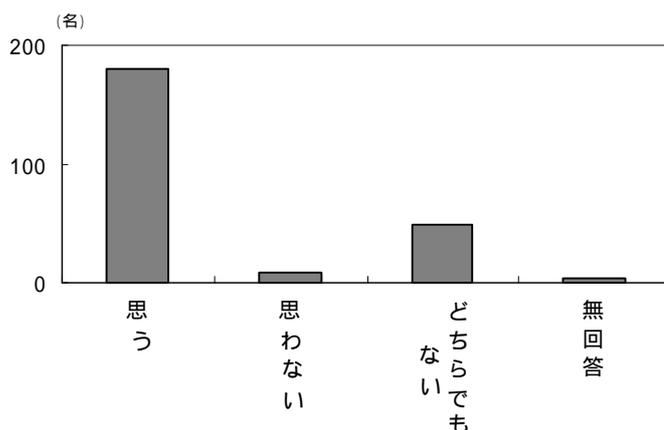


(3)(1)で、A. 不満があると答えた方は、その内容を具体的に教えてください。

- ・法人化以前から採用されている人と法人化後に採用された人との間に更新限度についての決まりに違いがあるのは納得ができない。
 - ・雇い止めがあると仕事に慣れた職員がいなくなってしまう、仕事の効率が悪くなるように思う。雇う側としても重要な働き手を失うことにもなりかねないのではないか。よいシステムとは言いがたいと思う。
 - ・法人化以前に採用されたが、更新限度のない私は既得権を行使しているようで心苦しい。
 - ・雇用する側も雇用される側も更新を望んでいるのに限度があるのは問題。
 - ・培った知識や経験を活かすために、5年を超えた継続した雇用期間が保障されればありがたいと思う。
 - ・なぜ5年という契約期間の限度があるのかを知りたい。
 - ・5年で契約が打ち切りになるのは仕事をしている上で不安がある。不安があるため、次の職場探しをするなど仕事に対する姿勢が低下する。
- など

(4)(1)で、B.平成16年4月以降と答えた方は、現在の更新限度を超えて本学で雇用される可能性があるとするれば、本学で働きたいと思いませんか。

思う	183名(74.1%)
思わない	9名(3.6%)
どちらでもない	50名(20.2%)
無回答	5名(2.1%)



10. その他にご意見があればどんなことでも構いませんので、自由にお書きください。
(給与・手当、勤務時間、休暇・休業、福利厚生、研修制度、職場環境、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、契約期間、職務内容など)

(一部抜粋)

- ・補佐員と常勤職員の方の違いを明確にしてほしい。書面上では「 の補佐業務」と書かれていても実際は「 の業務」をしていて、「補佐」ではなくなっている。業務内容、責任に見合った報酬にして欲しい。
- ・短時間職員でも良い条件で働いている人がいる。短時間職員内でもバランスや公正さをよく考えて欲しい。
- ・常勤職員から特に指導されるわけではないので、主体的に仕事をこなさなければならず、常勤職員と同じ内容・責任で仕事をしていると思う。締切りのある申請書等の提出時期には常勤職員よりも長く残業することもあるが、常勤職員が担当している仕事ではないので手伝ってくれることもない。すべて短時間職員に丸投げされている状態である。そのような状態を考えると今の給与にはかなり不満がある。
- ・常勤職員と同じように基幹的業務を行っている。担当している業務は代わりに行うことの出来る職員がいなくてもかわらず、能力とスキルに対して正当に評価されない給与、待遇であることに不満。常勤職員のスキル及びモチベーションの低さに

より、能力のある非常勤職員にしわ寄せが来ている。

- ・事務補佐員は重要な仕事であるにも関わらず、使い捨て状態で、キャリアや専門の評価もない。やる気のある良質な人材と仕事を確立するためにも評価や希望する部署への異動などもっと人材を大切に育てる視点を持つべき。
- ・常勤職員の中でも短時間職員に対する態度にかなり差がある。軽くみられたり、差別されたりすると、こちらとしても仕事に対する意識にかかわるし、報われない感じがする。
- ・ここで短時間職員として働く一番のメリットは、やはり時間に自由がきくこと。私の場合、他に仕事を持っていて子供も小さいので、それを優先させている。そういう観点からすれば、とてもいい職場であるが、待遇はとても満足いくものではない。
- ・新しいものを立ち上げているのに、常勤のベテランを配することも無く、一般企業では考えられない人事である。
- ・短時間職員の意見を聞いてくれる窓口が欲しい。例えば、話やすく本音を伝えても仕事上差しさわりのないと思える環境があればよいと思う。
- ・やる気のある良質な人材と仕事を確立するためにも評価や希望する部署への異動などもっと人材を大切に育てる視点を持つべき。
- ・教員と1対1になりやすい人へのフォローはあったほうがよい。教員によっては、とんでもないパワーハラスメントが存在する。そうしたことに対処するための相談窓口があると助かるし、心強いのではないか。
- ・常勤職員は10年後、20年後のビジョンがきちんと見えていると思いますが、短時間職員は給与もほとんど上がり異動もなく、今後どのようになっていくのか目標がもてません。同じ職場でどんどん人がやめていくのを見ていると不安になってきます。
- ・業務内容は常勤職員と同等と思いますが、責任はリーダーが守ってくれる恵まれた環境にいます。仕事量も適度で忙しいときは自然に手伝うことができます。
- ・全てにおいて自分の中で納得したうえで従事させていただいているので大きな不満等はない。想像していたよりも職場環境が大変よく居心地がよい。福利厚生もきちんとしているので安心して勤務が出来ている。希望としてはやはり5年契約ではなく、できるだけ長く働かせてもらいたい。
- ・契約を分かった上でサインしているので、あまり不満はない。
- ・職場のほとんどの面において大変満足しています。担当の先生方も大変良くしてくださいませ。恵まれすぎていて現在の仕事が無くなったときのことを考えると怖いようです。それゆえ自分を甘やかさず、日々英語・パソコンなどの勉強を続けたいと思います。短時間勤務有期雇用教職員を対象とした職員採用試験は是非受けたいと思っています。
- ・9ヶ月間雇用なので毎年1月～3月の間収入がなくなり不安である。

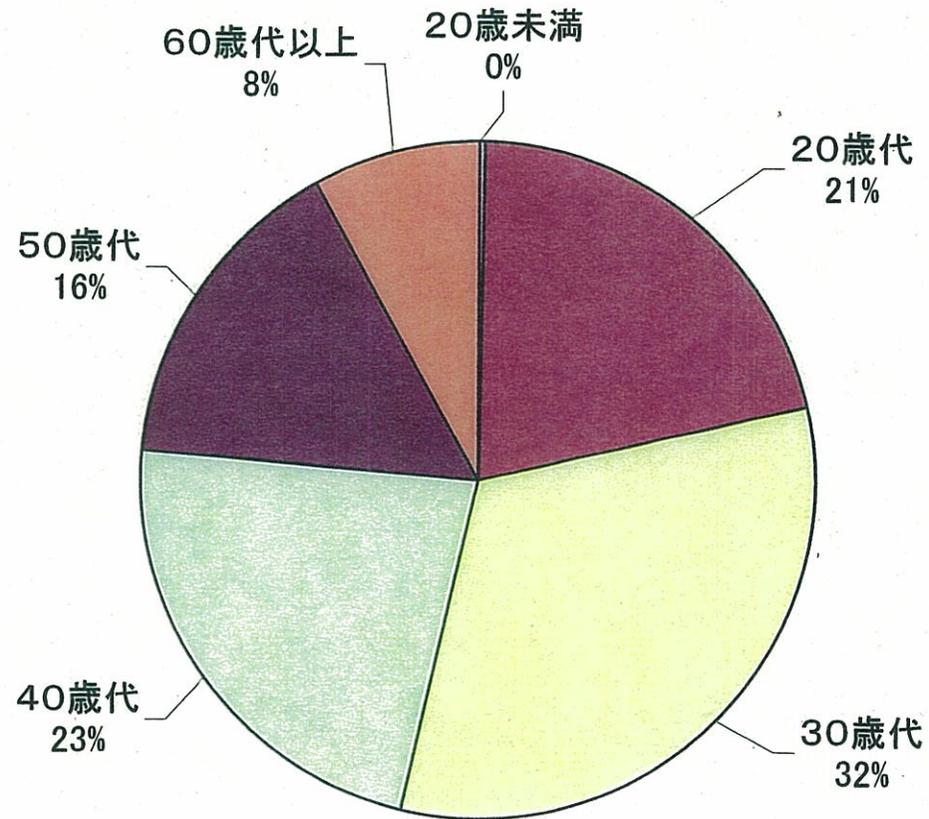
【有期雇用教職員の年齢分布】

H20.4.1現在

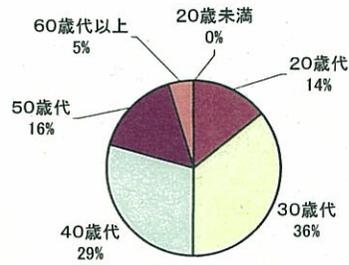
職名 \ 年齢	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	計
事務補佐員	1名 (1名)	266名 (218名)	656名 (614名)	539名 (525名)	301名 (297名)	85名 (65名)	1848名 (1720名)
技術補佐員	3名 (0名)	307名 (114名)	227名 (173名)	113名 (99名)	94名 (79名)	70名 (18名)	814名 (483名)
技能補佐員	0名	4名 (3名)	5名 (4名)	8名 (6名)	24名 (20名)	39名 (16名)	80名 (49名)
教務補佐員	0名	22名 (11名)	61名 (36名)	23名 (20名)	15名 (14名)	10名 (3名)	131名 (84名)
医療技術補佐員	0名	18名 (14名)	14名 (11名)	4名 (4名)	7名 (7名)	0名	43名 (36名)
看護技術補佐員	0名	3名 (3名)	8名 (8名)	4名 (4名)	3名 (3名)	8名 (8名)	26名 (26名)
臨時用務員	0名	8名 (2名)	7名 (2名)	11名 (5名)	29名 (20名)	37名 (21名)	92名 (50名)
学術支援専門職員 (週30時間以下)	0名	9名 (5名)	26名 (15名)	6名 (6名)	3名 (3名)	6名 (4名)	50名 (33名)
学術支援職員 (週30時間以下)	3名 (3名)	60名 (33名)	65名 (53名)	50名 (44名)	39名 (38名)	10名 (6名)	227名 (177名)
計	7名 (4名)	697名 (432名)	1069名 (947名)	758名 (722名)	515名 (483名)	265名 (142名)	3311名 (2734名)

※()内は女性の人数

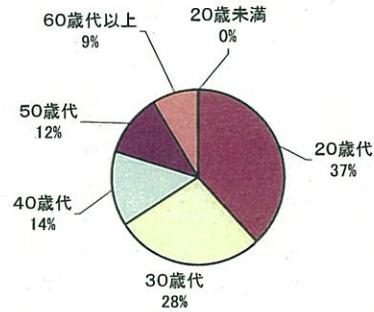
【有期雇用教職員全体の年齢】



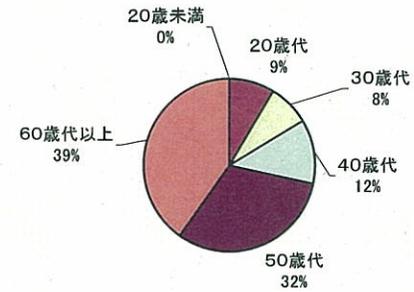
【事務補佐員の年齢分布】



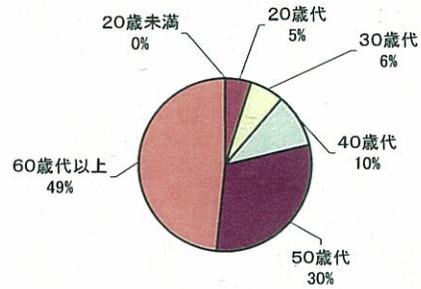
【技術補佐員の年齢分布】



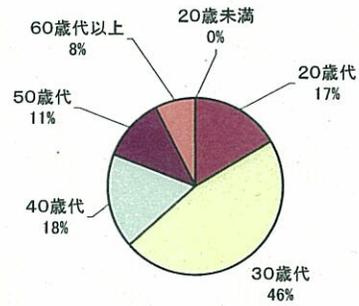
【臨時用務員の年齢分布】



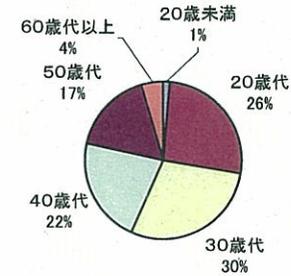
【技能補佐員の年齢分布】



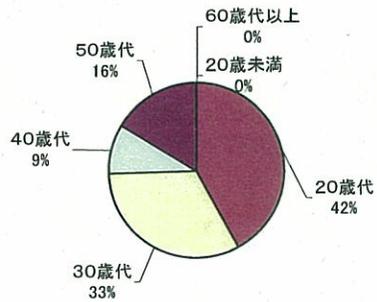
【教務補佐員の年齢分布】



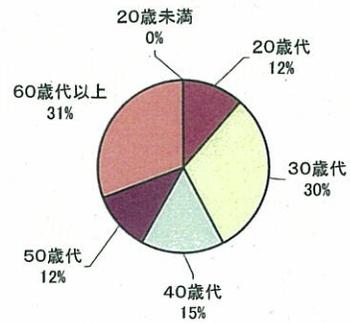
【学術支援職員(週30時間)以下の年齢分布】



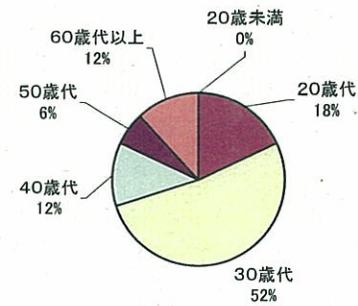
【医療技術補佐員の年齢分布】



【看護技術補佐員の年齢分布】



【学術支援専門職員(週30時間以下)の年齢分布】



【短時間有期雇用教職員の職種及び勤務時間別在職者数】

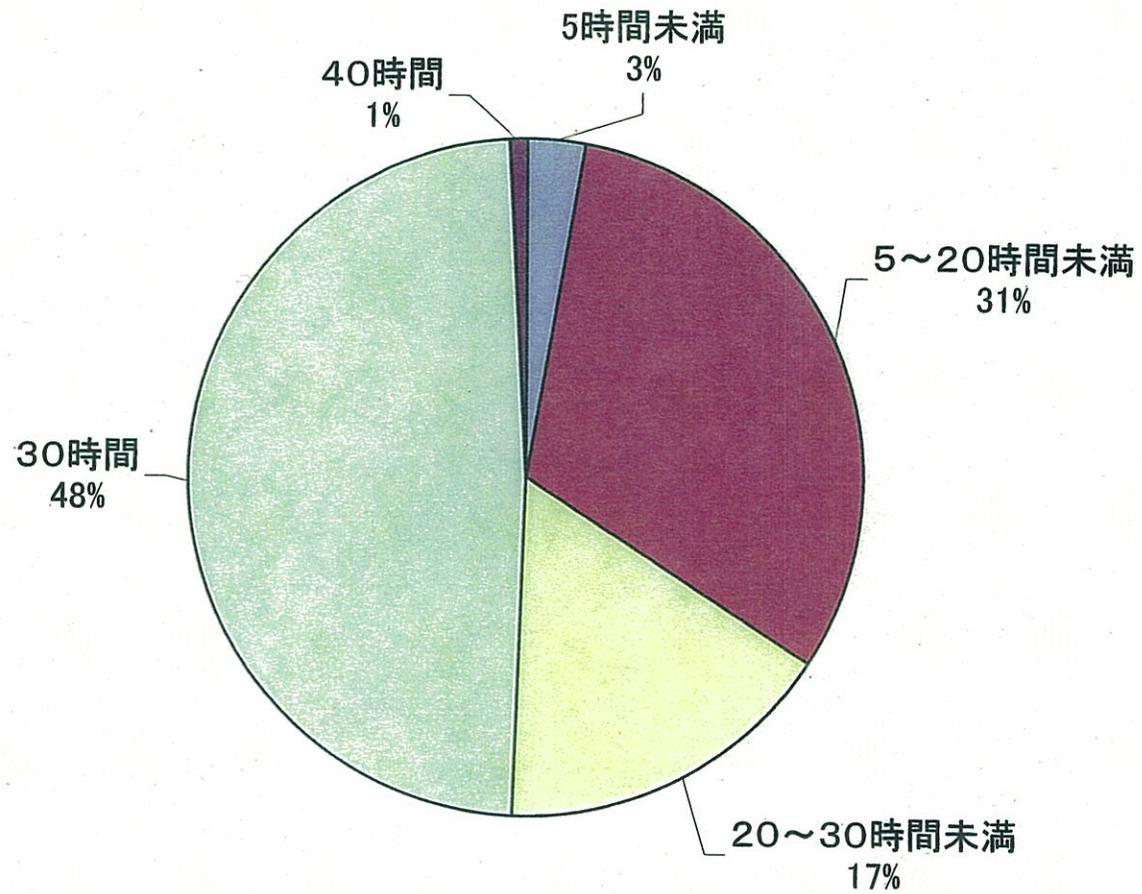
H20.4.1現在

勤務時間/週 職名	5時間未満	5～20時間未満	20～30時間未 満	30時間	※40時間	計
事務補佐員	43名 (16名)	474名 (433名)	263名 (247名)	1046名 (1003名)	22名 (21名)	1848名 (1720名)
技術補佐員	29名 (9名)	331名 (164名)	180名 (92名)	271名 (215名)	2名 (2名)	814名 (482名)
技能補佐員	0名	9名 (5名)	10名 (5名)	59名 (38名)	2名 (1名)	80名 (49名)
教務補佐員	11名 (5名)	53名 (36名)	18名 (5名)	49名 (38名)	0名	131名 (84名)
医療技術補佐員	0名	17名 (15名)	5名 (5名)	21名 (16名)	0名	43名 (36名)
看護技術補佐員	1名 (1名)	2名 (2名)	3名 (3名)	20名 (20名)	0名 (0名)	26名 (26名)
臨時用務員	0名	21名 (20名)	12名 (7名)	58名 (22名)	1名 (1名)	92名 (50名)
学術支援専門職員 (週30時間以下)	0名	20名 (11名)	15名 (10名)	15名 (12名)	0名	50名 (33名)
学術支援職員 (週30時間以下)	6名 (4名)	115名 (87名)	42名 (30名)	64名 (56名)	0名	227名 (177名)
計	90名 (35名)	1045名 (776名)	549名 (405名)	1611名 (1428名)	27名 (25名)	3311名 (2657名)

※()内は女性の人数

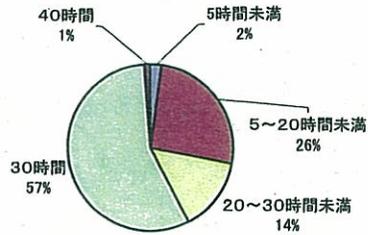
※勤務時間/週の40時間については、経過措置による法人化前の日日雇用職員

【短時間勤務有期雇用教職員全体の勤務時間】

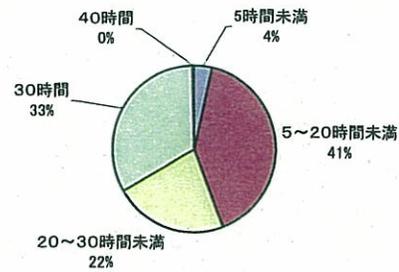


※勤務時間/週の40時間については、経過措置による法人化前の日日雇用職員

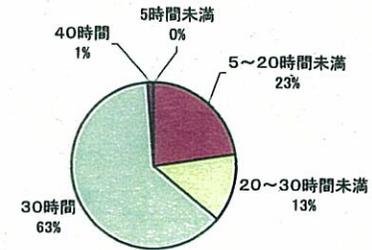
【事務補佐員の勤務時間】



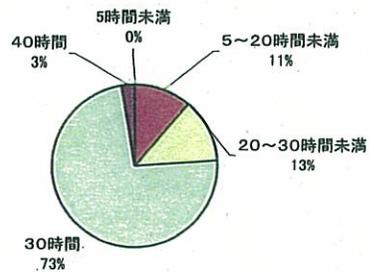
【技術補佐員の勤務時間】



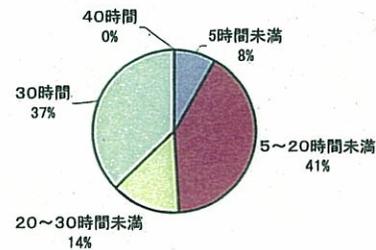
【臨時用務員の勤務時間】



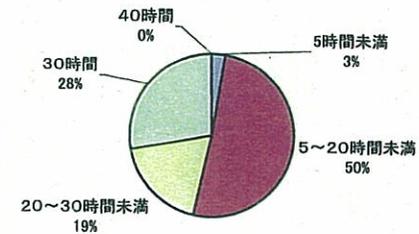
【技能補佐員の勤務時間】



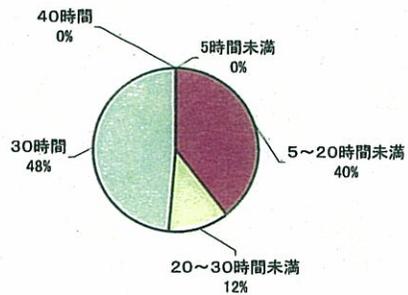
【教務補佐員の勤務時間】



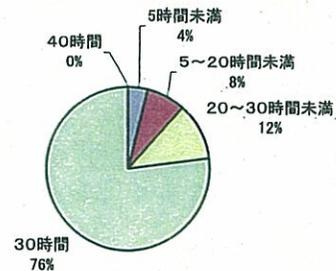
【学術支援職員(週30時間以下)の勤務時間】



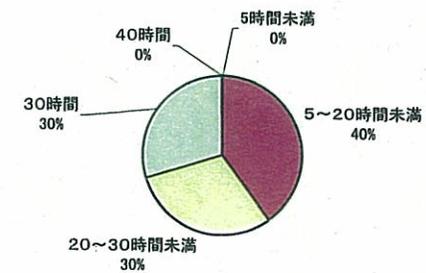
【医療技術補佐員の勤務時間】



【看護技術補佐員の勤務時間】

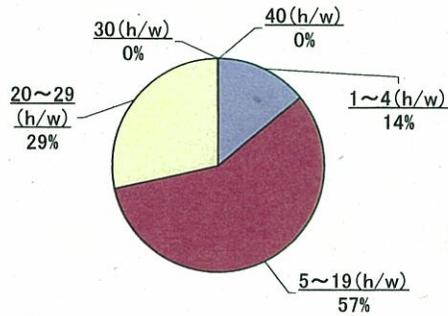


【学術支援専門職員(週30時間以下)の勤務時間】

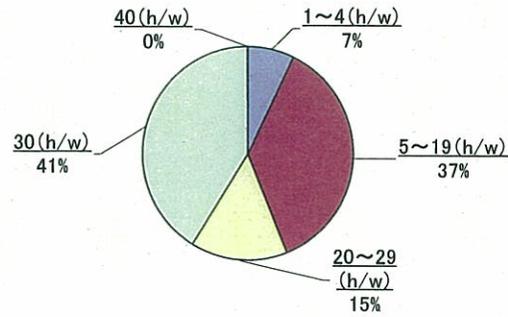


※勤務時間/週の40時間については、経過措置による法人化前の日日雇用職員

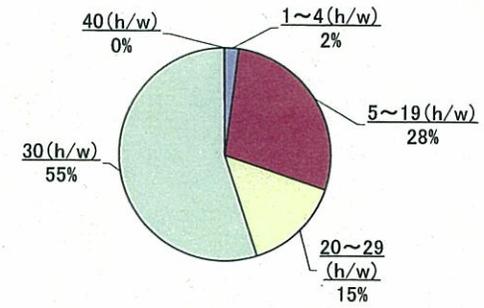
【20歳未満の勤務時間数】



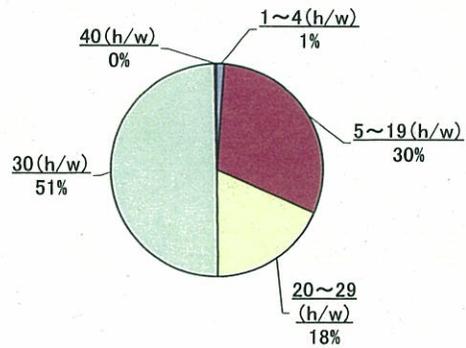
【20歳代の勤務時間数】



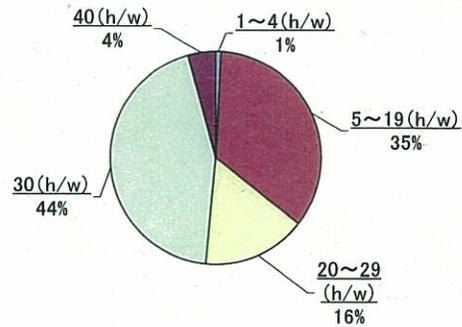
【30歳代の勤務時間数】



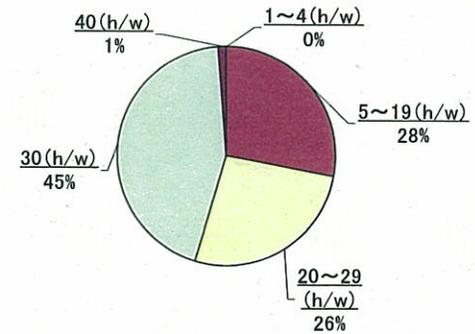
【40歳代の勤務時間数】



【50歳代の勤務時間数】



【60歳以上の勤務時間数】



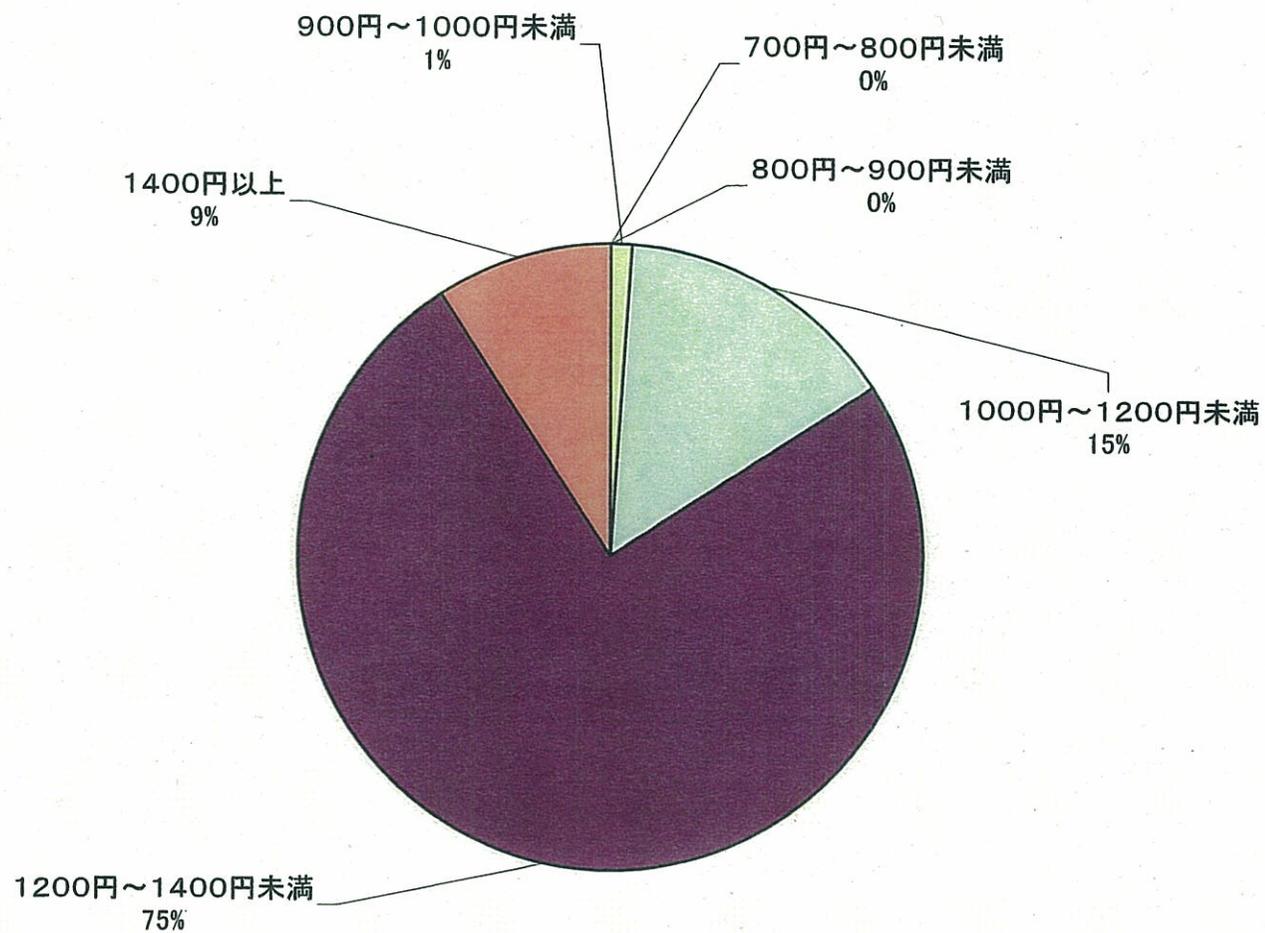
※勤務時間/週の40時間については、経過措置による法人化前の日日雇用職員

【短時間勤務有期雇用教職員の職種及び時間単価別在職者数】

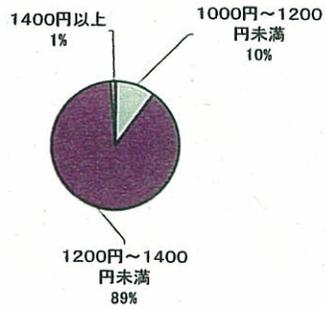
H20.4.1現在

単価 職名	700円～800円 未満	800円～900円 未満	900円～1000 円未満	1000円～1200 円未満	1200円～1400 円未満	1400円以上	計
事務補佐員	0名	1名	6名	181名	1638名	22名	1848名
技術補佐員	0名	1名	16名	254名	541名	2名	814名
技能補佐員	0名	0名	0名	1名	11名	68名	80名
教務補佐員	0名	0名	0名	1名	2名	128名	131名
医療技術補佐員	0名	0名	0名	5名	21名	17名	43名
看護技術補佐員	0名	0名	0名	0名	0名	26名	26名
臨時用務員	0名	0名	2名	7名	82名	1名	92名
学術支援専門職員 (30時間以下)	0名	0名	0名	1名	11名	38名	50名
学術支援職員 (30時間以下)	0名	2名	13名	37名	175名	0名	227名
計	0名	4名	37名	487名	2481名	302名	3311名

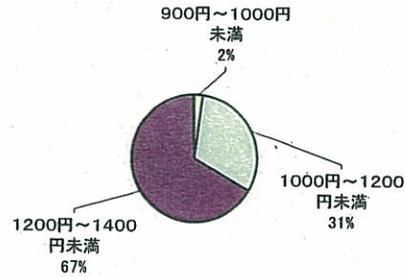
【短時間勤務有期雇用教職員全体の時間単価】



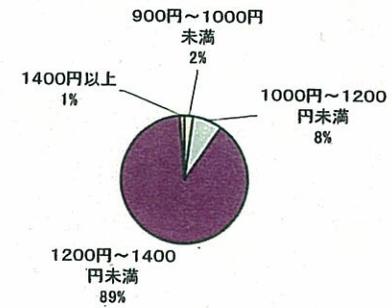
【事務補佐員の時間単価】



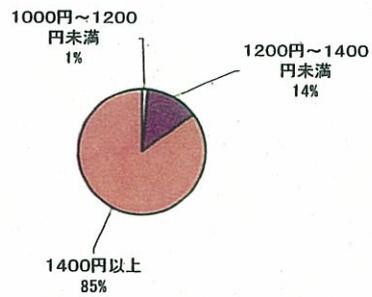
【技術補佐員の時間単価】



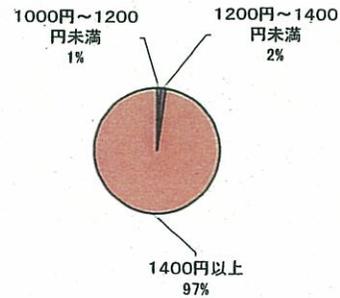
【臨時用務員の時間単価】



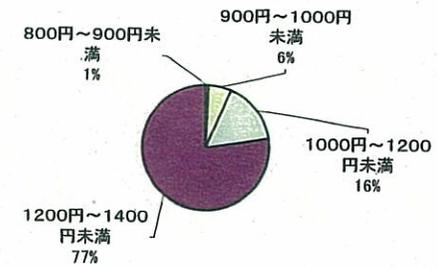
【技能補佐員の時間単価】



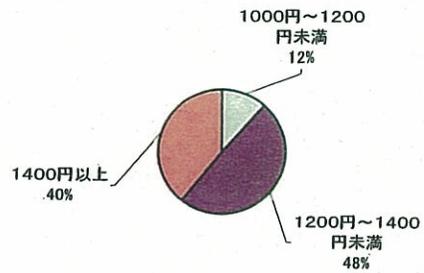
【教務補佐員の時間単価】



【学術支援職員(30時間以下)の時間単価】



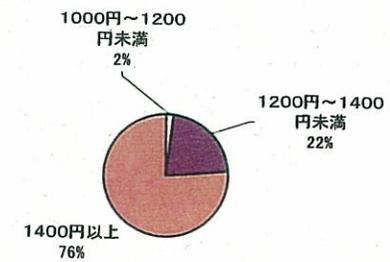
【医療技術補佐員の時間単価】



【看護技術補佐員の時間単価】



【学術支援専門職員(30時間以下)の時間単価】



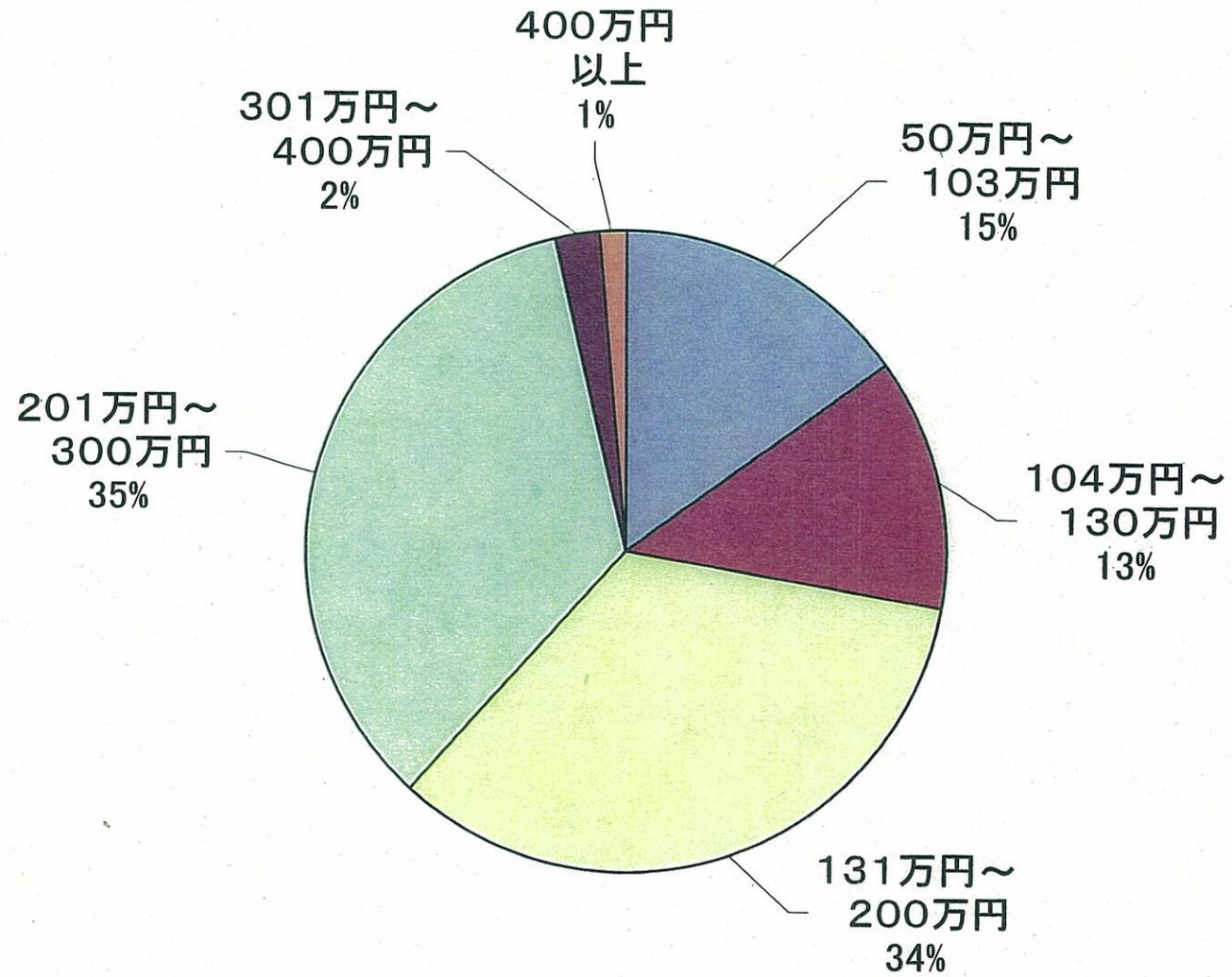
【短時間勤務有期雇用教職員の職種及び年収別在職者数】

H20.4.1現在

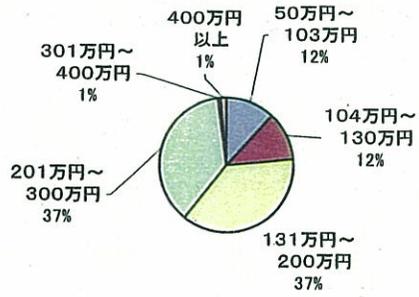
職名 \ 年収	50万円～ 103万円	104万円～ 130万円	131万円～ 200万円	201万円～ 300万円	301万円～ 400万円	400万円 以上	計
事務補佐員	175 名	170 名	538 名	544 名	9 名	20 名	1456名
技術補佐員	108 名	71 名	162 名	132 名	2 名	2 名	477名
技能補佐員	8 名	4 名	19 名	35 名	4 名	1 名	71名
教務補佐員	11 名	12 名	14 名	15 名	26 名	3 名	81名
医療技術補佐員	7 名	2 名	4 名	15 名	2 名	0 名	30名
看護技術補佐員	1 名	1 名	2 名	5 名	4 名	4 名	17名
臨時用務員	7 名	5 名	18 名	37 名	1 名	1 名	69名
学術支援専門職員 (30時間以下)	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	0 名	0名
学術支援職員 (30時間以下)	29 名	31 名	34 名	23 名	2 名	0 名	119名
計	346名	296名	791名	806名	50名	31名	2320名

※H19.4～H20.3の1年間在職し、かつ職名が変更にならなかった教職員のみを集計

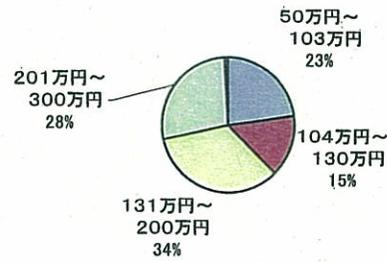
【短時間有期雇用全体の年収】



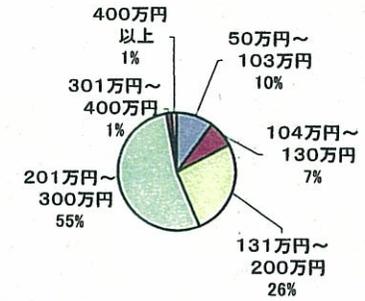
【事務補佐員の年収】



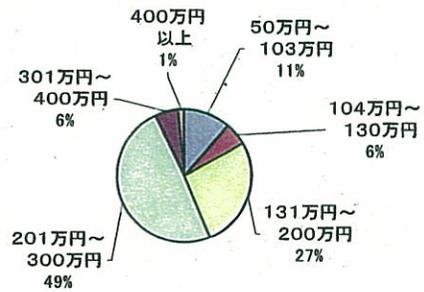
【技術補佐員の年収】



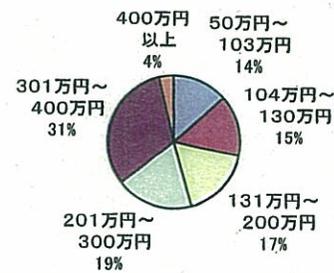
【臨時用務員の年収】



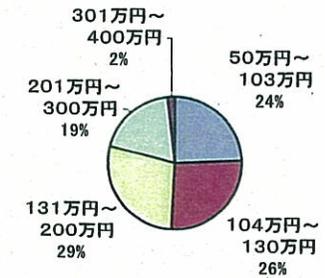
【技能補佐員の年収】



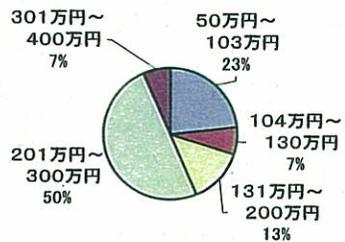
【教務補佐員の年収】



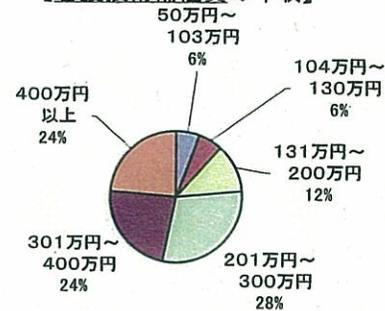
【学術支援職員(30時間以下)の年収】



【医療技術補佐員の年収】



【看護技術補佐員の年収】



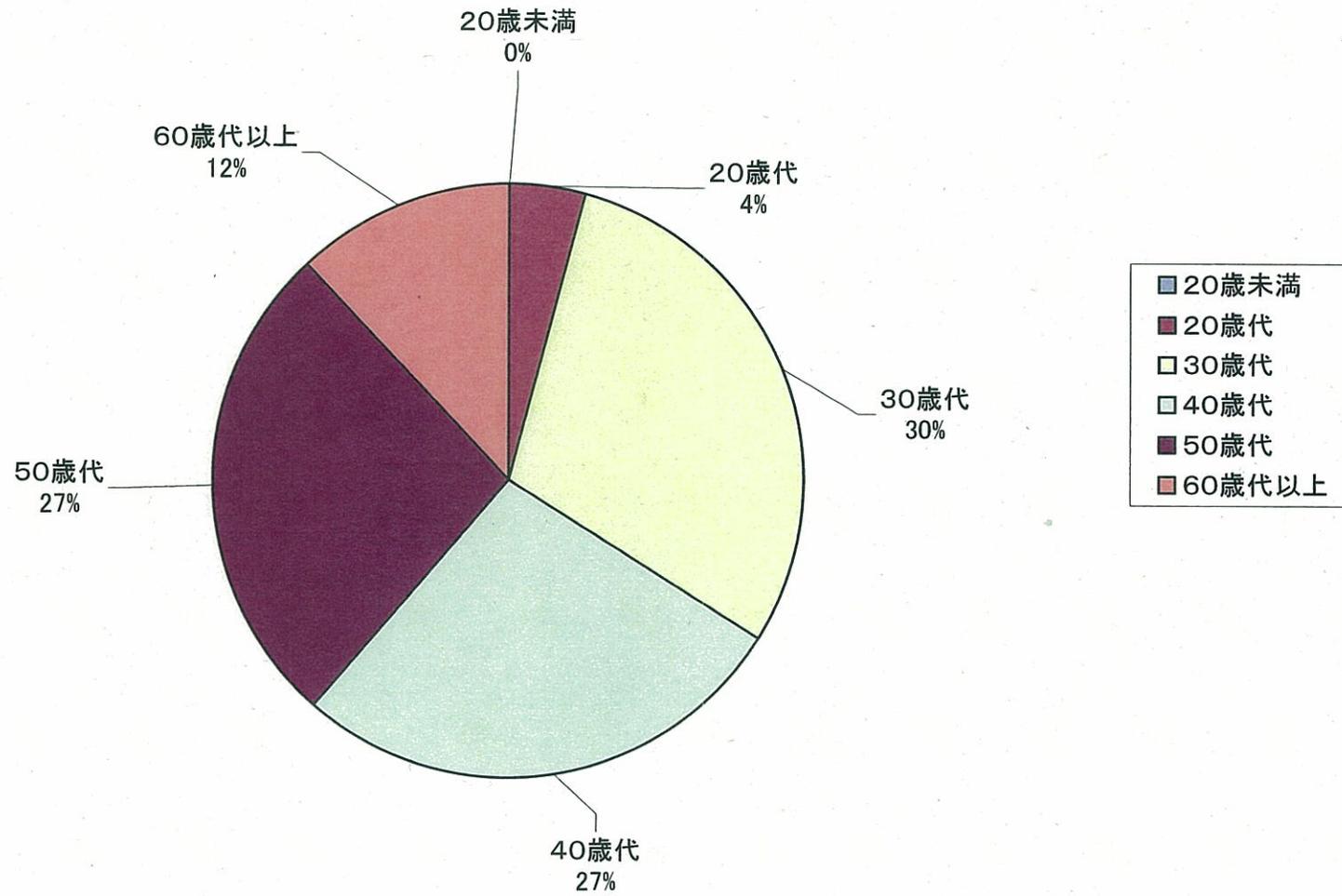
【法人化以前から在職する短時間勤務有期雇用教職員】

H20.4.1現在

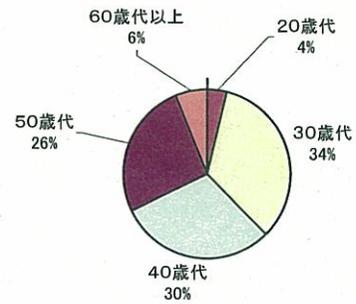
年齢 職名	20歳未満	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上	計
事務補佐員	0名	30名 (28名)	253名 (243名)	228名 (221名)	196名 (195名)	47名 (40名)	754名 (727名)
技術補佐員	0名	9名 (8名)	47名 (40名)	42名 (39名)	48名 (41名)	24名 (10名)	170名 (138名)
技能補佐員	0名	0名	2名 (1名)	1名 (1名)	15名 (14名)	24名 (13名)	42名 (29名)
教務補佐員	0名	1名 (0名)	12名 (11名)	7名 (6名)	5名 (5名)	3名 (2名)	28名 (24名)
医療技術補佐員	0名	1名 (1名)	5名 (4名)	2名 (2名)	2名 (2名)	0名	10名 (9名)
看護技術補佐員	0名	0名	1名 (1名)	0名	0名	1名 (1名)	2名 (2名)
臨時用務員	0名	0名	0名	3名 (3名)	12名 (12名)	23名 (15名)	38名 (30名)
学術支援専門職員 (30時間以下)	0名	0名	2名 (1名)	2名 (2名)	2名 (0名)	1名 (1名)	5名 (4名)
学術支援職員 (30時間以下)	0名	3名 (1名)	11名 (10名)	12名 (10名)	12名 (12名)	5名 (5名)	43名 (38名)
計	0名	44名 (38名)	323名 (311名)	297名 (284名)	290名 (281名)	128名 (87名)	1092名 (1001名)

※()内は女性の人数

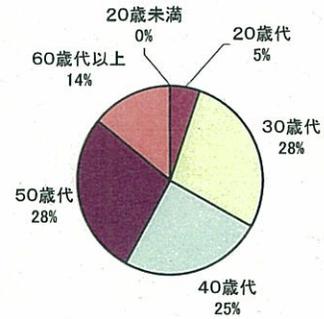
【法人化以前から在職する短時間勤務有期雇用教職員全体の年齢分布】



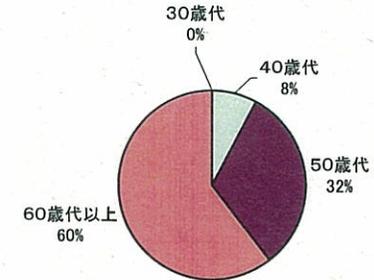
【法人化以前から在職する事務補佐員の年齢分布】



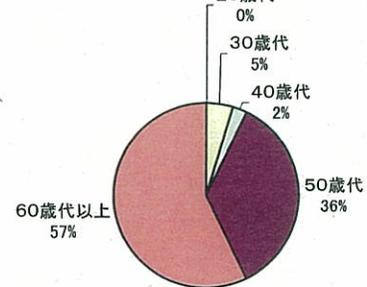
【法人化以前から在職する技術補佐員の年齢分布】



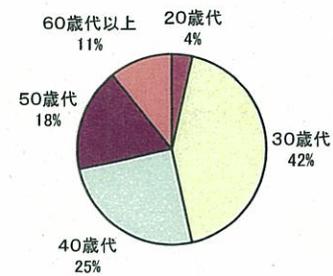
【法人化以前から在職する臨時用務員の年齢分布】



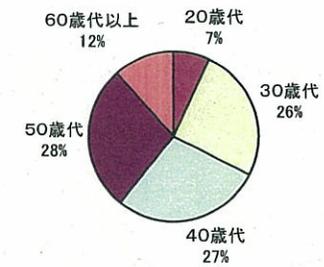
【法人化以前から在職する技術職員の年齢分布】



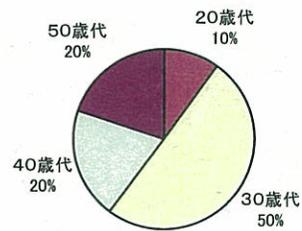
【法人化以前から在職する教務補佐員の年齢分布】



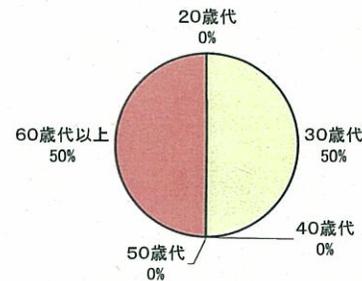
【法人化以前から在職する学術支援職員
(30時間以下)の年齢分布】



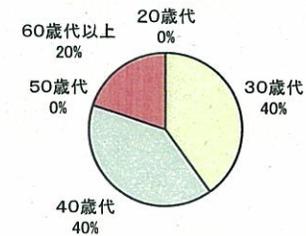
【法人化以前から在職する医療技術補佐員の年齢分布】



【法人化以前から在職する看護技術補佐員の年齢分布】



【法人化以前から在職する学術支援専門職員
(30時間以下)の年齢分布】

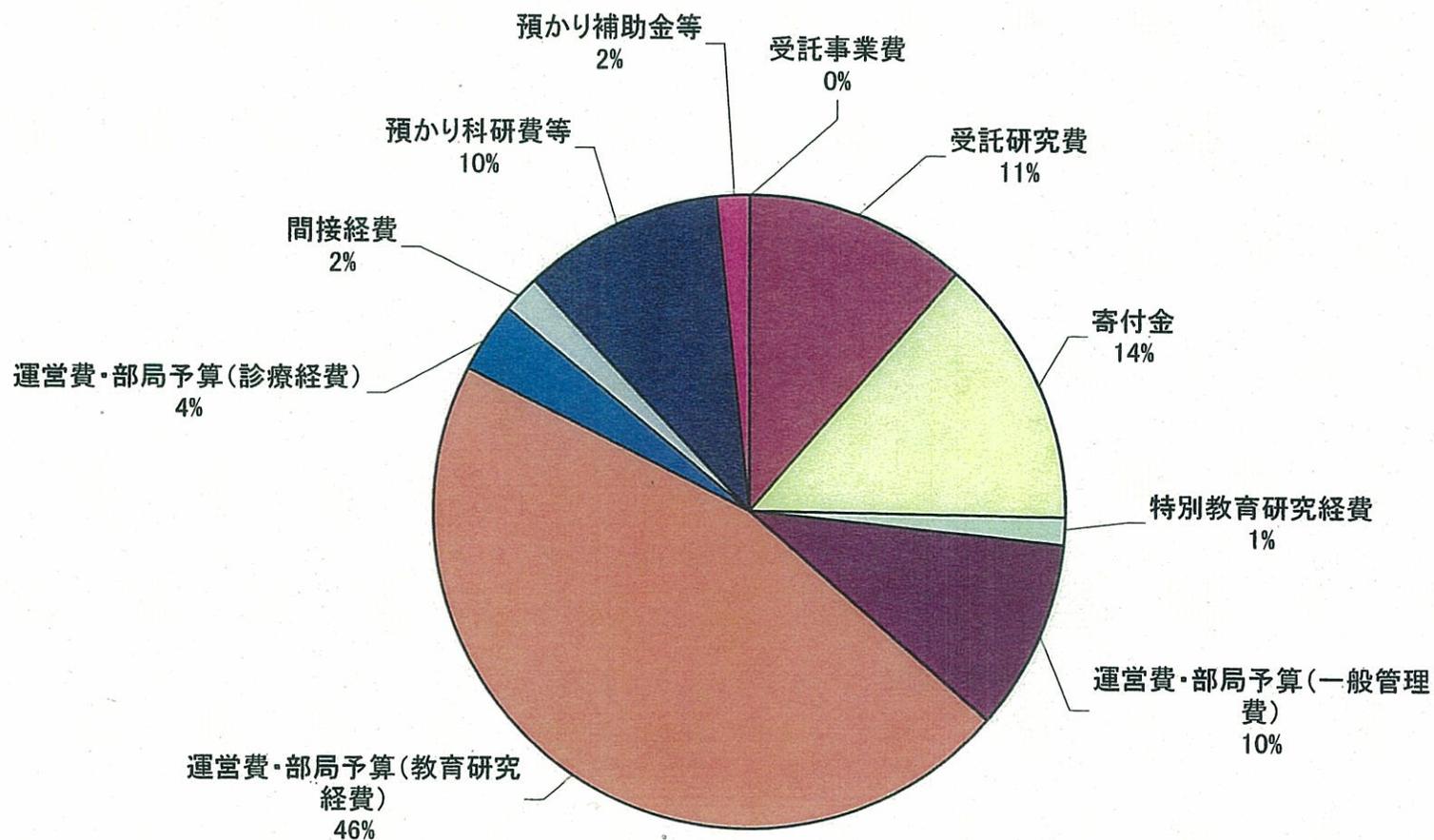


【短時間勤務有期雇用教職員の職種及び経費別在職者数】

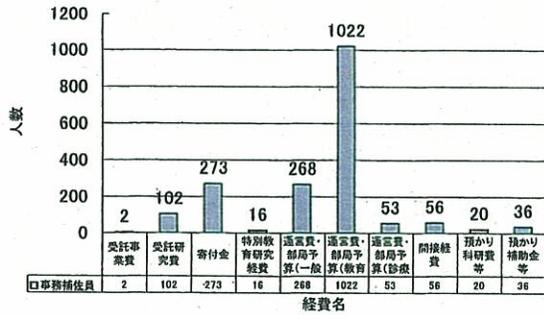
H20.4.1現在

職名	経費										
	受託事業費	受託研究費	寄付金	特別教育研究経費	運営費・部局予算(一般管理費)	運営費・部局予算(教育研究経費)	運営費・部局予算(診療経費)	間接経費	預かり科研費等	預かり補助金等	計
事務補佐員	2名	102名	273名	16名	268名	1022名	53名	56名	20名	36名	1848名
技術補佐員	1名	260名	148名	11名	8名	279名	8名	2名	78名	19名	814名
技能補佐員	0名	0名	0名	0名	7名	59名	13名	1名	0名	0名	80名
教務補佐員	0名	6名	18名	6名	11名	81名	1名	3名	4名	1名	131名
医療技術補佐員	0名	3名	10名	5名	5名	0名	20名	0名	0名	0名	43名
看護技術補佐員	0名	0名	2名	0名	4名	3名	17名	0名	0名	0名	26名
臨時用務員	0名	0名	1名	0名	25名	51名	12名	3名	0名	0名	92名
学術支援専門職員 (30時間以下)	1名	4名	4名	3名	0名	18名	0名	1名	17名	2名	50名
学術支援職員 (30時間以下)	0名	0名	3名	0名	0名	8名	0名	0名	216名	0名	227名
計	4名	375名	459名	41名	328名	1521名	124名	66名	335名	58名	3311名

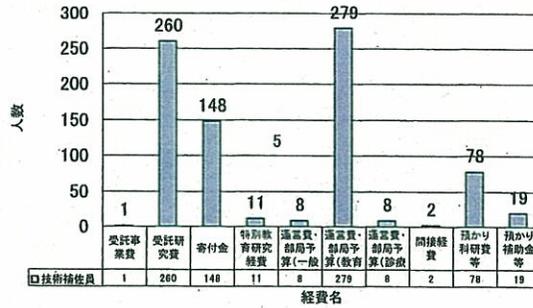
【短有期雇用教職員全体の雇用経費】



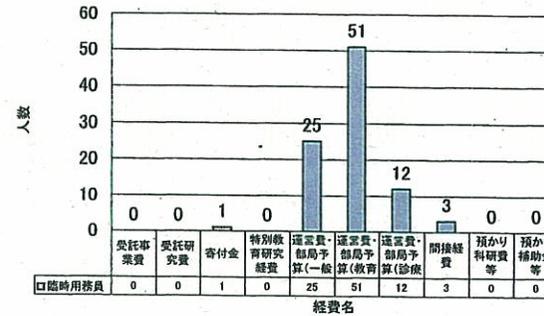
【事務補佐員の雇用経費】



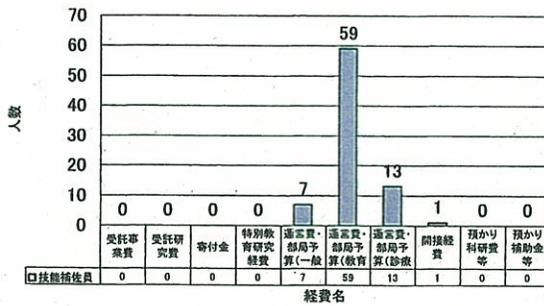
【技術補佐員の雇用経費】



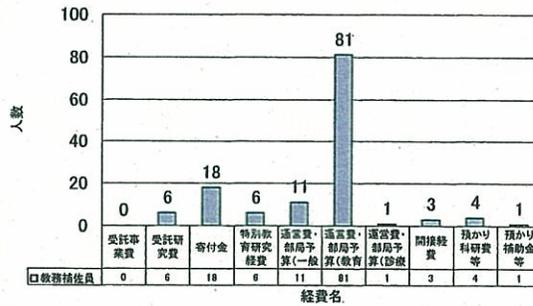
【臨時用務員の雇用経費】



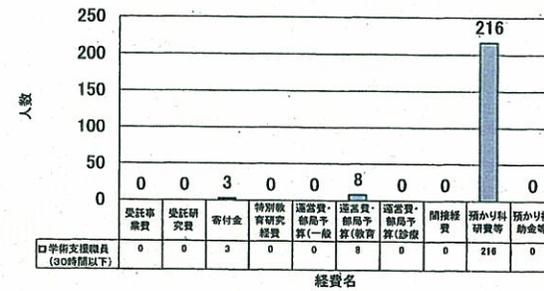
【技能補佐員の雇用経費】



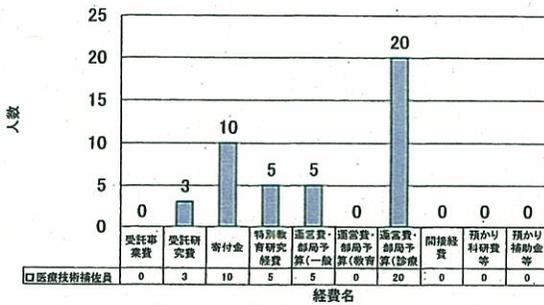
【教務補佐員の雇用経費】



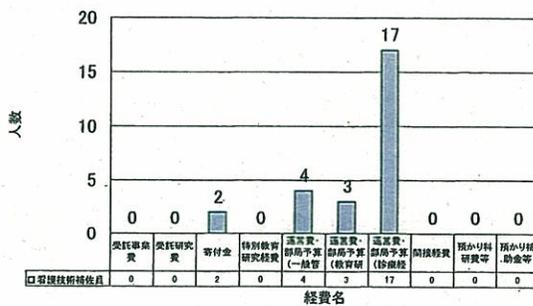
【学術支援職員
(30時間以下)の雇用経費】



【医療技術補佐員の雇用経費】



【看護技術補佐員の雇用経費】



【学術支援専門職員
(30時間以下)の雇用経費】

