広島大学教職員組合 2017年2月28日版

【契約職員アンケート (意識調査)】

(ここで記載の契約職員とは、契約一般職員、契約技術職員、契約技能員、契約用務員の方が該当です。) 以下の質問に対し回答を○で囲って下さい。また、記入の必要なものは記入をしてください。

1. あなた自身についてお尋ねします。
1-1)性別 1. 女性 2. 男性
1-2)年齢 歳
1-3)職種 1.契約一般職員 2.契約技術職員 3.契約技能員 4.契約用務員
1-4) 就業場所 1. 東広島 2. 霞 3. 東千田 4. その他
1-5) 雇用形態 1. フルタイム 2. パートタイム (1日 時間 × 週 日勤務
1-6) 主たる家計を支えている方は誰ですか
1. 本人 2. 夫 3. 妻 4. 子 5. その他
1-7)大学があなたを雇用している資金区分
1. 外部資金雇用 2. 共通経費雇用 3. わからない
1-8) 就職時期
1. 2013年 (平成 25年) 3月 31 日より前から勤続
2. 2013年(平成 25 年)4月1日以降に新採用
3. 一度退職をして再度 2013 年(平成 25 年)4 月 1 日以降から勤務
1-9) 広大で勤続 年
1-10)4月1日受領の労働条件通知書には「雇用期間の上限」が記載してある
1. 有 (平成 年 3 月 31 日まで) 2. 無
1-11) 今春(平成29年4月1日) 以降の更新の有無 1. 有 2. 無
1-12)広島大学教職員組合への加入 $1.$ している $2.$ していない
1 12) ДШУСТ ФУЛД 1. ОСТ В 2. ОСТ ВСТ
2. 2013年(平成25年4月1日)に改正された改正労働契約法についてお答え下さい。
※4 ページ目の説明をご覧ください。
2-1. 労働契約法第 18条の無期労働契約への転換について、知っていますか。
2-1. 分働矢が伝第10米の無朔分働矢が、の転換について、加っている。
2-2. 無期労働契約への転換は平成 30 年 4 月 1 日以降に多くの方に該当するようになります。
あなたは該当する可能性(条件)がありますか。

2-3. 該当するとしたら無期労働契約への申込をしたいですか。

1. する 2. しない 3. まだわからない

2. ない

3. わからない

1. ある

- 2-4. 2013年(平成 25年)4月 1日以降に新規採用された方にお聞きします。5年後はどのように したいと考えて就職されましたか。
 - 1.6ヵ月のクーリング期間を経てでも再度広島大学へ勤めたい
 - 2. 組合に交渉をしてもらってでもして広島大学に勤めたい
 - 3. 広島大学以外で仕事を探す予定である
 - 4. まだ考えていない

3. 広島大学で働き続けることについて、下記の説明を見てお答えください。

3-1. 平成25年4月1日以降に大学から受け取った労働条件通知書には、「更新の上限は○年○月○ 日とする」との記載が加わりましたか。

1. 加わった 2. 加わっていない

3. 知らない

(説明)労働契約法改正と同時に改正された「広島大学就業規則」について

広島大学では、2013年(平成25年)4月1日付けで就業規則を改正し、"これ以後の新規採用の契約職員は雇用期 間の上限を5年とする"としました。また賃金も1号俸固定とし、一定の勤続年数を経ても号俸は上がりません。

3-2. 大学が契約内容を変更するには契約者(労働者)の合意が必要であると知っていますか

1. 知っている

2. 知らなかった

(説明) 労働契約の変更について

- ・労働者と使用者が合意すれば労働契約を変更できます。(労働契約法第8条)
- ・使用者が就業規則を一方的に変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。 (労働契約法第9条)
- 3-3. 有期労働契約が反復して更新され、その契約が社会通念上、無期労働契約と同一とみなされる 場合、その契約を満了だといって雇い止めにすることは解雇に相当すると知っていますか。

(労働契約法第19条第1項 条文詳細は4ページに掲載)

1. 知っている

2. 知らなかった

(説明) 有期契約を一定期間反復更新された場合の雇い止めは、解雇と同じ要件を満 たさないとできないとされています。

解雇とは以下の条件を満たすように言われています。

(解雇の4要件。そのいずれが欠けても解雇権の濫用となり、無効である。)

1	人員整理の必要性	経営上、高度に必要があるか。
2	解雇回避努力義務の履行	他の手段(希望退職者の募集、配置転換、出向等)の経営努力をしているか。
3	被解雇者選定の合理性	人選基準が合理的か
4	手続の妥当性	説明・協議、納得を得るための手順を踏んでいるか

3-4. 解雇の4要件について知っていましたか。

1. 知っている

2. 知らなかった

	3-5. あなたは、契約期間満了後も広島大学での勤務の継続を望みますか。
	1. 望む 2. どちらかといえば望む 3. どちらかといえば望まない 4. 望まない
→!	望まない方はその理由
	(
	3-6. 契約更新の面談では、自身の労働条件について納得した上で署名しましたか。
	1. 納得した 2. 納得していない
-	→納得していない場合はその理由
4.	. 仕事に対する思いについてお答えください。
	4-1. 現在の仕事について
	1. 満足だ 2. どちらかといえば満足だ 3. どちらかといえば不満足だ 4. 不満足だ
	→上記を選んだ理由について(あてはまるものにすべてに○をつけてください。)
	1. 賃金 2. 契約期間 3. 職務内容 4.職務レベル 5. 上司との関係
Ī	6. 職場環境 7. 休憩時間 8. 休暇制度 9. 通勤時間 10、その他
	→その他を選んだ方は具体的に記入ください。
	(
5,	. 現在の生活状況についてお答えください。
	5-1. 現在の生活について
	1. 楽である 2. どちらかといえば楽である 3. どちらかといえば苦しい 4. 苦しい
	→3番と4番の方はその理由(あてはまるものにすべてに○をつけてください。)
	1. 衣 2. 食 3. 住 4. 勉学 5.休暇 6. 趣味 7. 睡眠
Ī	8. 健康 9. 医療 10. 交際 11. その他
	→その他を選んだ方は具体的に記入ください。
	(
3,	. その他、広島大学で働くにあたって、思うことを自由に記述してください。
Γ	
	. 組合への要望等ありましたら自由に記述してください。
7	
7.	
7.	
7.	
7	

(説明) 厚生労働省ホームページより「労働契約法の改正のポイント」

●改正労働契約法で加わった3つの新ルール

I 無期労働契約への転換(第18条)

<u>有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたとき</u>は、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルールです。

Ⅱ「雇止め法理」の法定化(第19条)

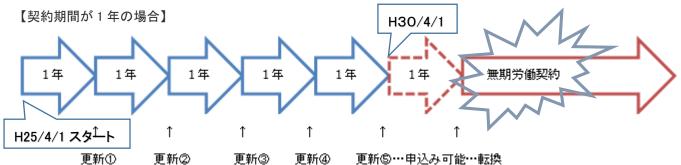
最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

Ⅲ不合理な労働条件の禁止(第20条)

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

●無期労働契約への転換とは

無期転換の申込みができる場合 (2013年(平成25年)4月1日以降開始の契約が対象)



*1 年契約の場合は、5 回目の更新が成立した時点で、労働者は無期転換を申し込むことができる。



第19条

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、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ときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。

- 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期 労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結し ている労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念 上同視できると認められること。
- 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。