

契約職員の実態調査に関するアンケート調査結果報告書

広島大学教職員組合
書記局

1. 調査の目的

広島大学教職員組合では、契約職員への 5 年上限撤廃要求を大学へ提出し、現在大学と交渉中である。
2017 年 1~2 月に契約職員懇談会を開催したが、参加者より「同じように契約で働いているほかの皆さんは困っていないのか。どう考えているのか。」という声が寄せられた。主に教員で構成される組合執行部は、一貫して学内で最も弱い立場にある契約職員の力になるべく活動してきた。一方で、活動方針と日々業務に従事している契約職員の思いに齟齬が生じないように、現場の意見を踏まえた上で団体交渉に臨むことが重要であると考えている。今回の調査は、現場の意見を聞き取り、アンケート結果を契約職員へフィードバックし、組合内で共有化し、団体交渉等今後の活動に反映させることを目的に実施した。

2. 調査方法

(1) 配布日

東広島地区事業場及びその他事業場：2017 年 3 月 6 日（月）

霞地区事業場：2017 年 3 月 7 日（火）

(2) 回収期間

配布日より 1 カ月以内に回収したアンケートを、書記局で集計。

(3) 配布対象者

全学情報共有基盤システム「いろは」上で、以下の職名で抽出された職員を対象に配布を行なった。

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

(4) 配布人数

734 名（配布対象者総数：882 名 未送・返却分：148 名）

(5) 回収枚数

312 枚（回収率：42.5%）

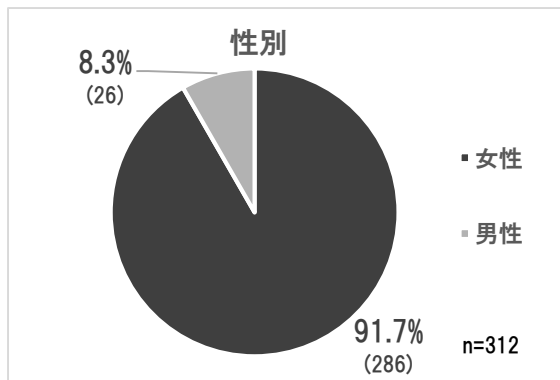
(6) 配布方法

学内便 BOX に直接投函

調査結果

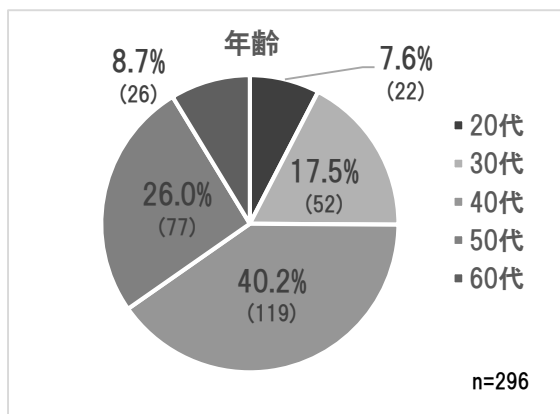
I. 回答者の属性

1. (質問 1-1) 性別



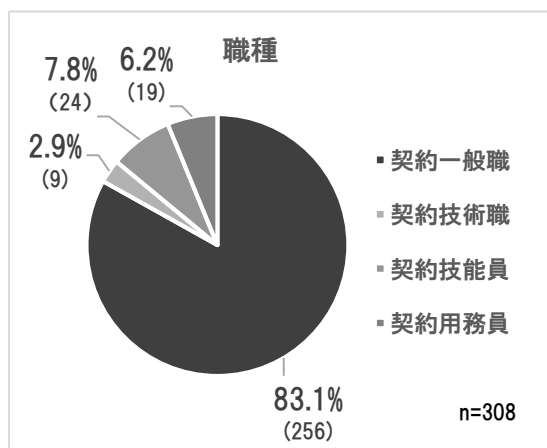
回答を得た 312 名のうち、91.7%が女性、8.3%が男性と、女性が大半を占めた。

2. (質問 1-2) 年齢



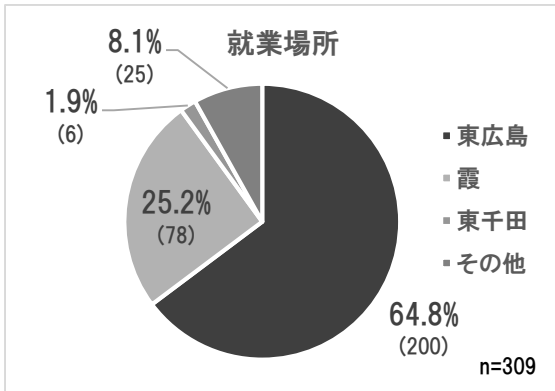
40代が 40.2%と最も多く、50代 (26%)、30代 (17.5%)、60代 (8.7%)、20代 (7.6%) と続いた。

3. (質問 1-3) 職種



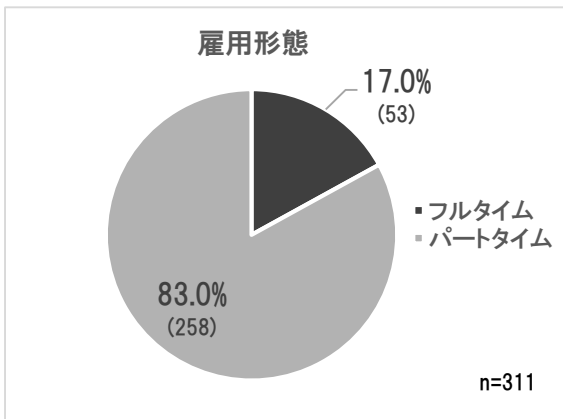
契約一般職員が 83.1%と最も多く、続いて契約技能員 (7.8%)、契約用務員 (6.2%)、契約技術職員(2.9%)だった。

4. (質問 1-4) 就業場所

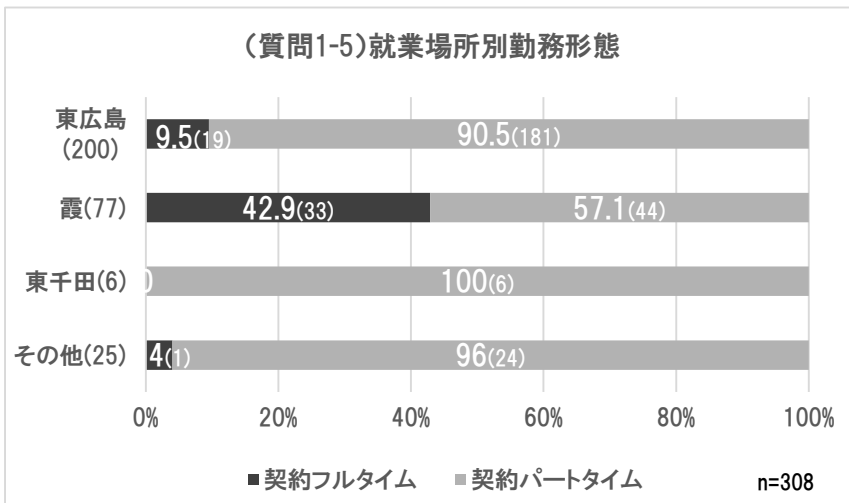


東広島が 64.8%と最も多く、続いて霞(25.2%)、その他(8.1%)、東千田(1.9%)だった。

5. (質問 1-5) 雇用形態

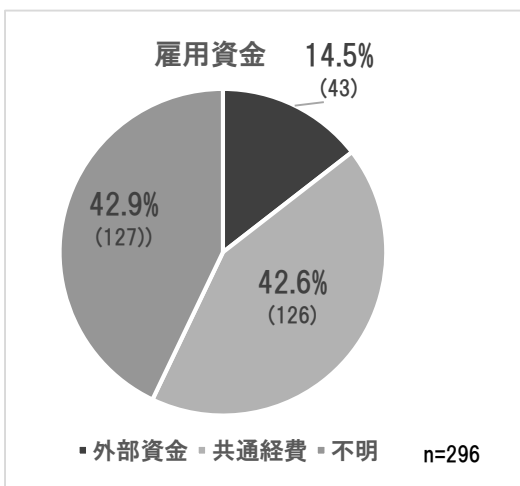


契約フルタイムで雇用されている人は 17%、契約パートタイムで雇用されている人は 83%だった。



質問 1-5 について、事業場別で雇用形態に違いがあるかについて分析したところ、霞地区は、契約フルタイムが 42.9%と他地区の事業場と比較し、突出して高かった。

7. (質問 1-7) 雇用資金



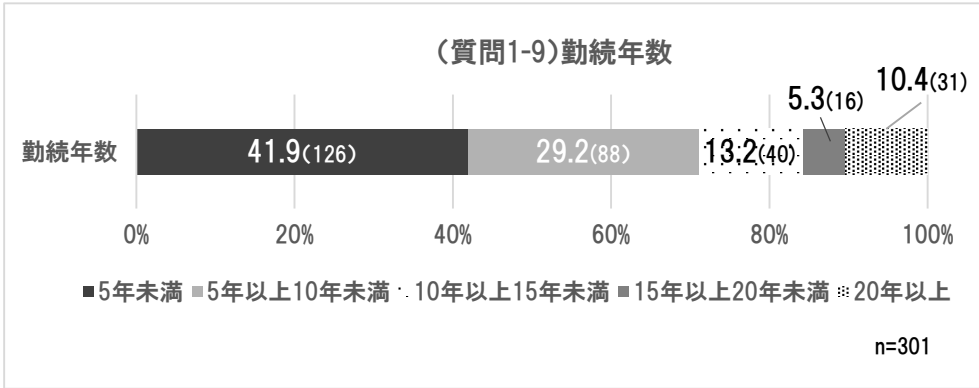
自身の雇用資金について、「共通経費」と回答した職員が 42.6%、「外部資金」と回答した職員が 42.9%とほぼ同じ割合だった。

一方で、「わからない」と回答した職員が 14.5%いた。大学は、多数の外部資金雇用者に雇用上限を設定している。しかし、自身の雇用資金を把握しておらず、かつ平成 25 年 3 月末以前に雇用された職員で、雇用の 5 年上限を新たに付された職員がいることがわかった。なお、広島大学は、平成 25 年度の就業規則の改正で、労働契約法の改正への対応として、平成 25 年 4 月 1 日以降の新規採用者

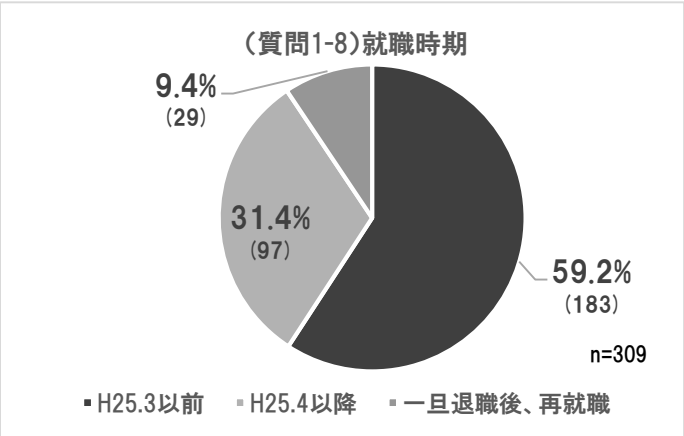
の更新限度（通算 5 年以内）を新たに規定するとともに、採用後の 5 年間の単価は同一にするなど本給表の見直しを行なっている。

8.（質問 1-9）勤続年数

回答を得た人の勤続年数は、5 年未満が最も多く 41.9%だった。5 年以上 10 年未満の 29.2%と併せると 71.1%だった。勤続年数が比較的短い職員が多く回答していることから、年次の若い職員は、自身の契約や職場環境に対し、問題意識をもっている可能性があることが読み取れた。



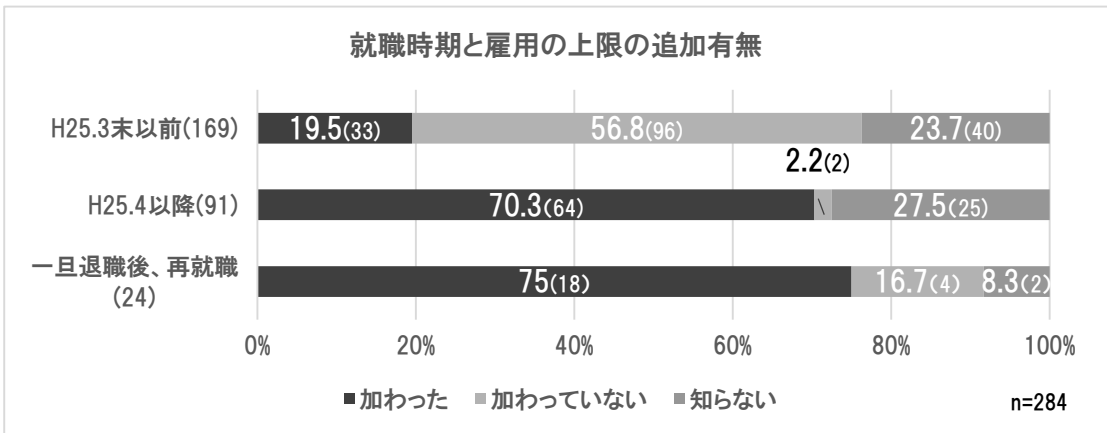
Ⅱ. 継続雇用の希望について



回答者の就職時期（質問 1-8）は、平成 25 年 3 月末以前に雇用された契約職員（以下、契約職員を「職員」と表記する。）が 59.2%だった。

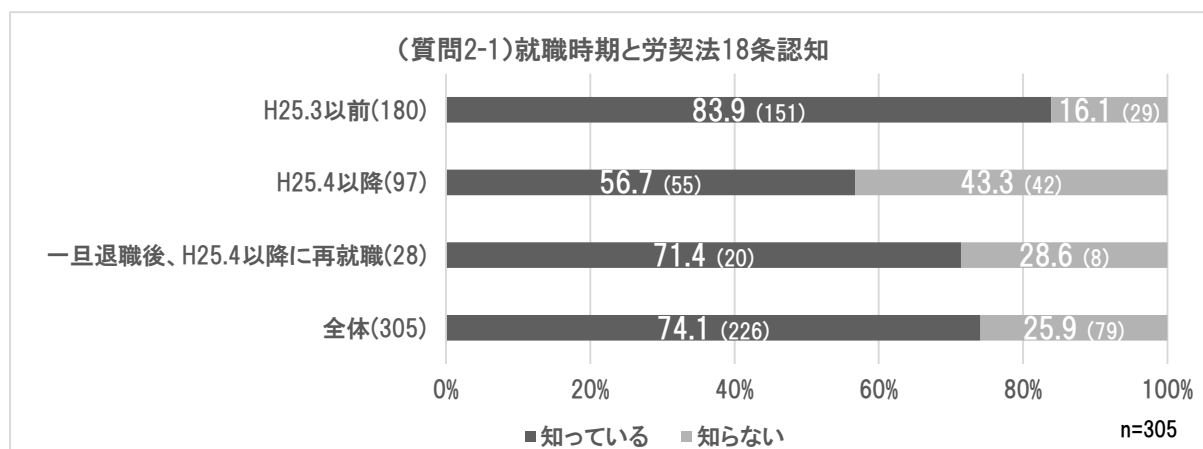
平成 25 年 3 月末以前に勤務経験があり、一旦退職後平成 25 年 4 月 1 日以降に再就職した職員と、平成 25 年 4 月 1 日以降に雇用された職員を合わせると、40.8%だった。

質問 1-8 について、就職時期別に雇用の上限の追加有無の状況をみると、平成 25 年 3 月末以前に雇用された職員のうち、19.5%の職員が「加わった」と回答した。

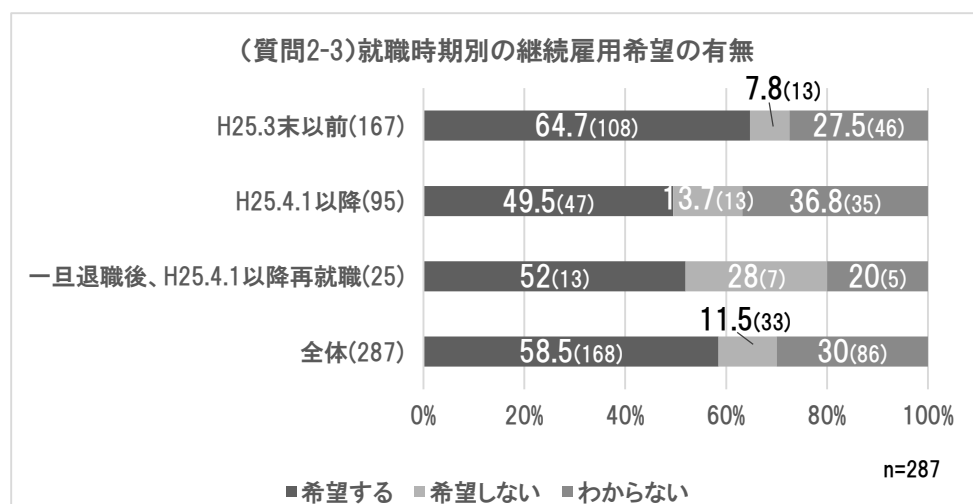


今回のアンケートでは、質問 2-1 で労働契約法第 18 条「無期労働契約への転換」の認知度に関する質問を行った。大学が、就業規則で雇用の上限を 5 年と規定している平成 25 年 4 月 1 日以降に雇用された職員と、それ以前から雇用されている職員に分けて、認知度に関する分析を行なった。

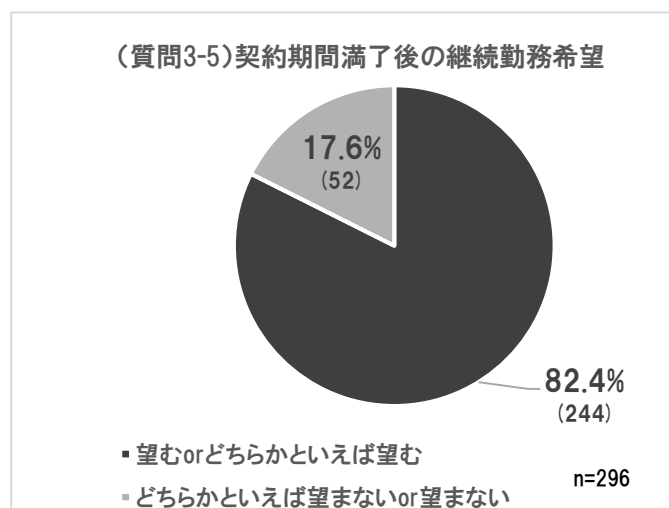
その結果、平成 25 年 3 月末以前に雇用された職員は、8 割以上が「知っている」と回答した。一方で、平成 25 年 4 月 1 日以降に雇用された職員は、約 45%が「知らない」と回答した。



次に、質問 2-3「無期労働契約に該当する可能性があるとしたら、無期労働契約への申込みをしたいですか。」の質問について、就職時期により希望の有無に違いがあるかについて分析した。平成 25 年 3 月末以前に雇用された職員は、64.7%が希望すると回答した。一方で、平成 25 年 4 月 1 日以降に雇用された職員は、36.8%が



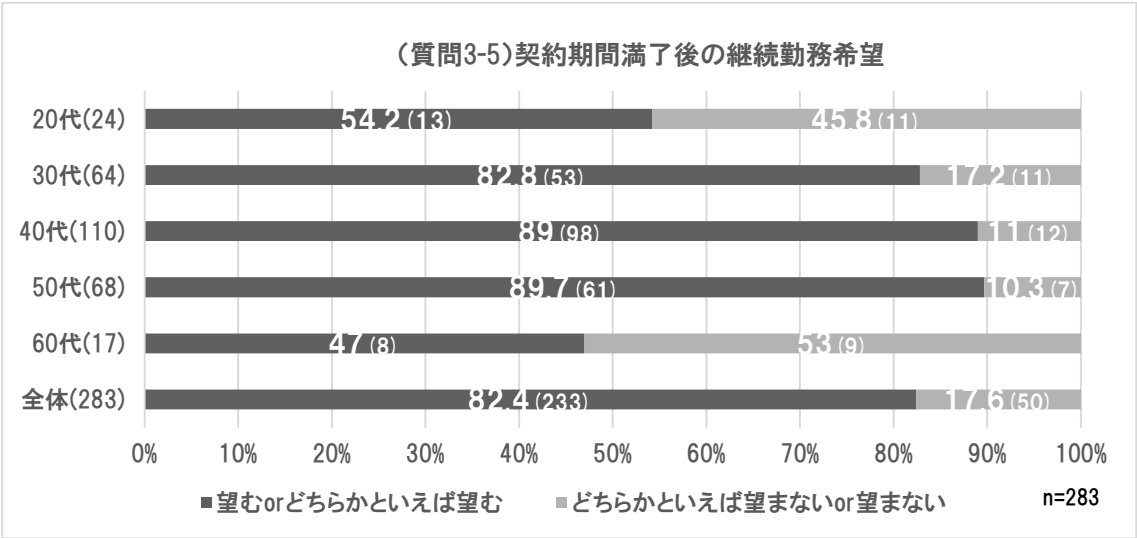
「わからない」と回答しており、平成 25 年 3 月末以前に雇用された職員で「わからない」と回答した職員の割合よりも 1 割程度高かった。雇用の上限を付されている平成 25 年 4 月 1 日以降に雇用された職員は、自身の雇用の上限後の勤務について、方針を決めかねている状況が読み取れた。



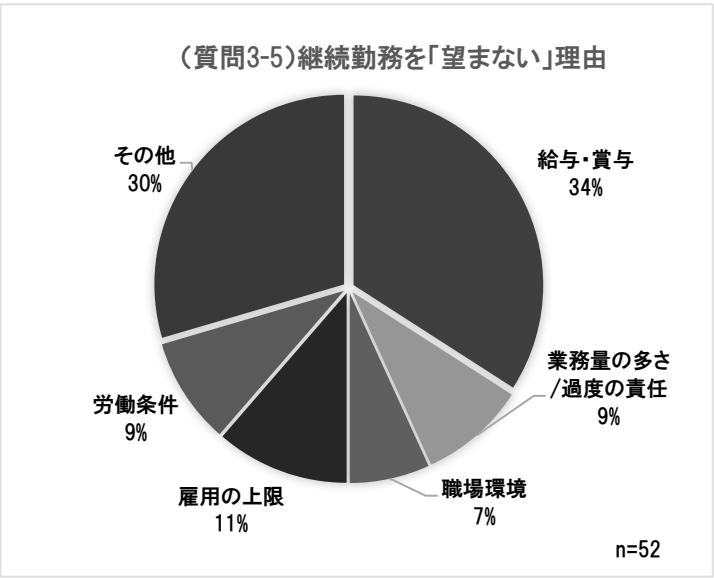
一方で、質問 3-5「契約期間満了後も広島大学での勤務を望むか」という質問には、全体で 8 割以上が「望む」と回答した。

上記（質問 2-3）「就職時期別の継続雇用希望の有無」の結果をみると、平成 25 年 4 月 1 日以降に雇用された職員のうち、継続雇用を「希望する」と回答した職員は約半数いた。この結果を踏まえると、雇用の上限は付されているものの、可能であれば継続雇用を希望していることが読み取れた。

質問 3-5「契約期間満了後の継続勤務希望の有無」を年代別にみると、20代は約半数が「望まない」と回答しており（60代は再雇用のため除外）、他の年代と比較し、突出して高いことがわかった。これは、平成 25 年 4 月 1 日以降に雇用され、契約当初から雇用の上限が定められている職員が多く、継続雇用されないと認識している（最初から期間限定であることをわかって就職している）ためである可能性があることが読み取れた。



また、(質問 3-5) 継続勤務の希望について、「どちらかといえば望まない」「望まない」と回答した職員に、望まない理由を自由回答で質問したところ、回答は下記 6 項目に分類された。



項目ごとの割合は「給与・賞与」が最も多く、34%だった。具体的には、「昇給がない」、「給与と業務の内容が見合っていない」、「時給が安い」の 3 つに分類された。

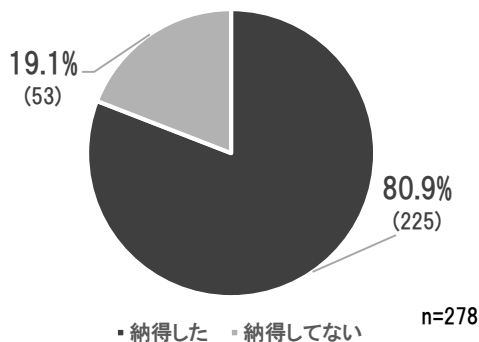
また、「雇用の上限」を理由に挙げた職員は 11%だった。自由回答の内容から、雇用の上限を契約時から認識しており、かつ継続を望まない職員は、「期間限定で働くのが嫌だ」という将来に対する不安がある可能性が読み取れた。

実際には、以下のような意見があった。(回答の一部)

- ・どんなに頑張っても賃金が 1 円もあがらない。他方、2013 年より少し前でも雇用された方は、規則どおりあがっているのは合点がいかない。(50 代女性)
- ・今の収入では生活できないので。(40 代女性)
- ・他で働きたい。期間限定で働くのは嫌だ。(30 代女性)
- ・時間外労働に手当がない。ほぼサービス残業。(50 代女性)
- ・時給が同一であがらないから。(50 代女性)

Ⅲ. 契約時の署名への納得度

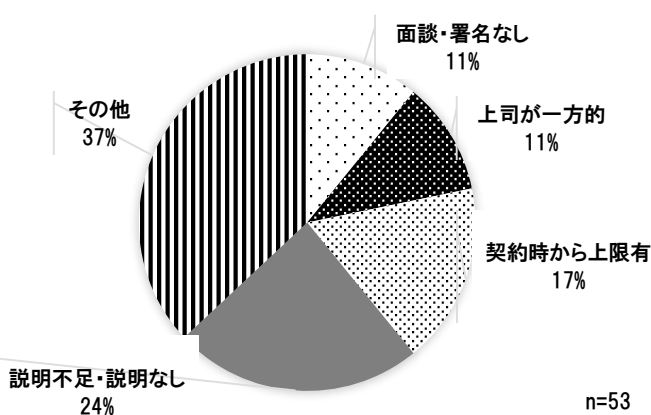
(質問3-6)更新面談時署名への納得度



質問 3-6 において、「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たか」という質問したところ、およそ 8 割の職員が「納得した」と回答しており、大多数の職員は、自身の労働条件に納得して署名したことがわかった。

一方で、およそ 2 割の職員は「納得していない」と感じていることがわかった。(実数として約 50 名が「納得していない」)

(質問3-6-2)納得していない理由



質問 3-6 で「納得していない」と回答した職員に、その理由を自由回答してもらった(質問 3-6-2)ところ、回答は左記 5 項目に分類された。

「説明不足・説明なし」が 24%と最も多く、「面談・署名なし」と回答した職員が 11%いた。

また、自由回答から、大学側が「1 度契約が終了し、半年間のクーリング期間が過ぎれば、また働ける」といった趣旨の説明をしていることも判明した。

実際、以下のような回答があった。

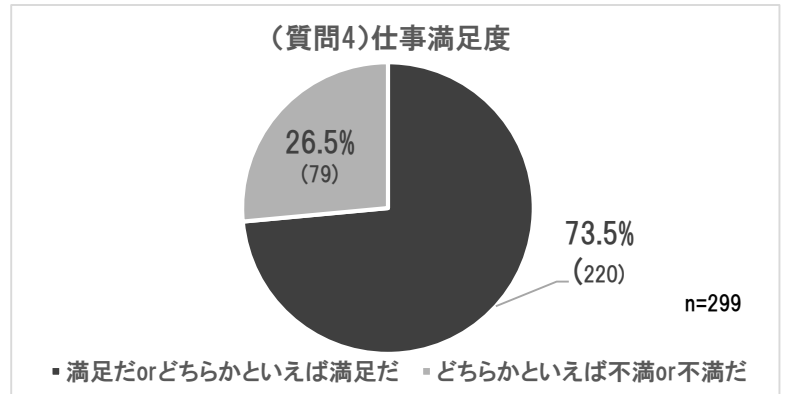
【回答の一部抜粋】

- ・契約更新については口頭で確認されることしかしないので、署名したことは今までない。(30 代女性)
- ・自分が無期に転換する契約なのかがわからない。上司も理解していない様子。(30 代女性)
次回(上限を超えて)契約できない、また 6 カ月後から再雇用が可能ということの説明が採用時になかった。(40 代女性)
- ・外部資金の雇用は無期転換の対象外と説明され、次年度も働くためには署名せざるをえなかった。(40 代女性)
- ・契約更新の面談もなく、書類を渡されて、上限付きの文面で継続しないと次年度の仕事ができなくなると思い、書類に継続のサインをして提出した。(40 代女性)
- ・署名しないと継続できないと思ったので。(50 代女性)
- ・基本面談はありません。(50 代)
- ・契約更新の面談及び労働条件確認書の署名はまだしていない(60 代女性)

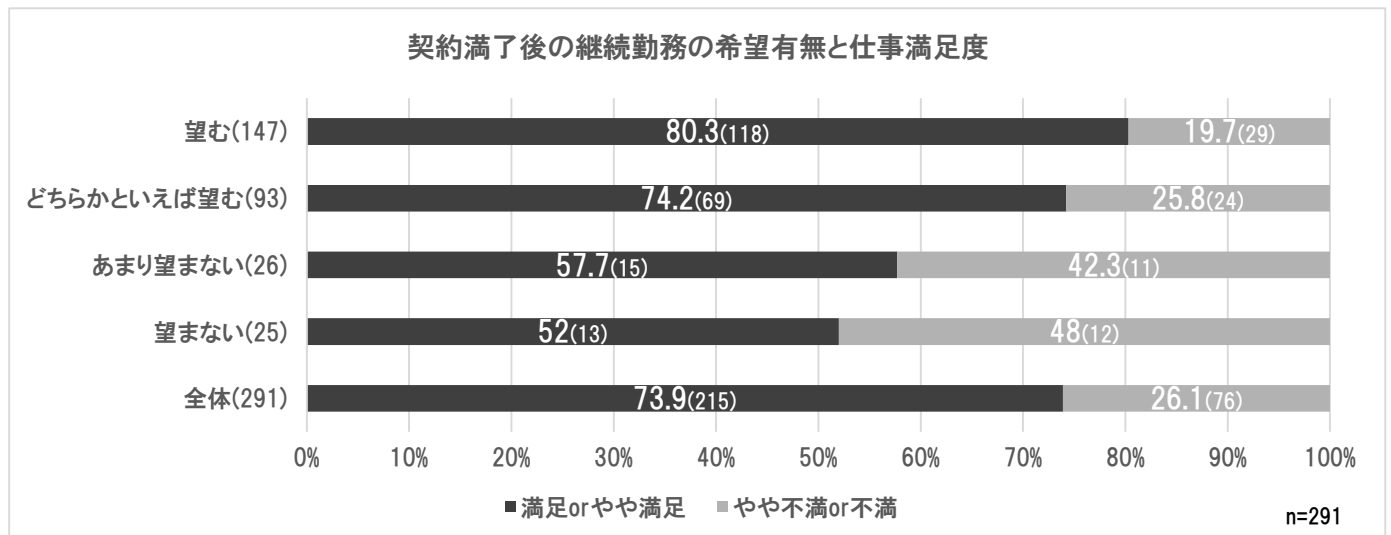
IV. 仕事満足度

質問 4 で、現在の仕事についての満足度について質問したところ、73.5%が「満足だ」「どちらかといえば満足だ」と回答した。

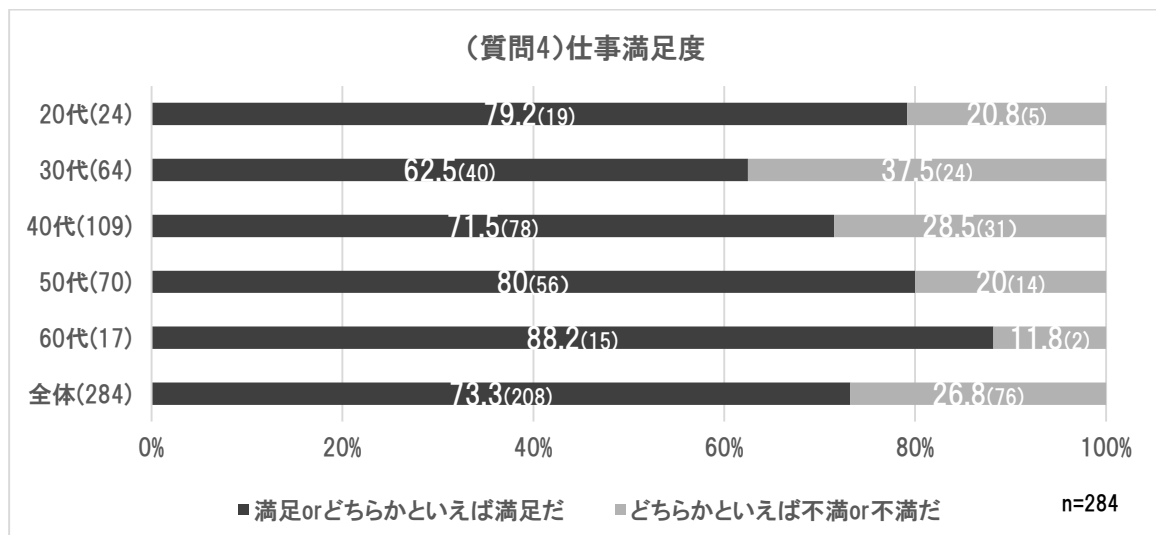
現在の仕事に対し、肯定的に捉えている職員の割合が高いことが読み取れた。



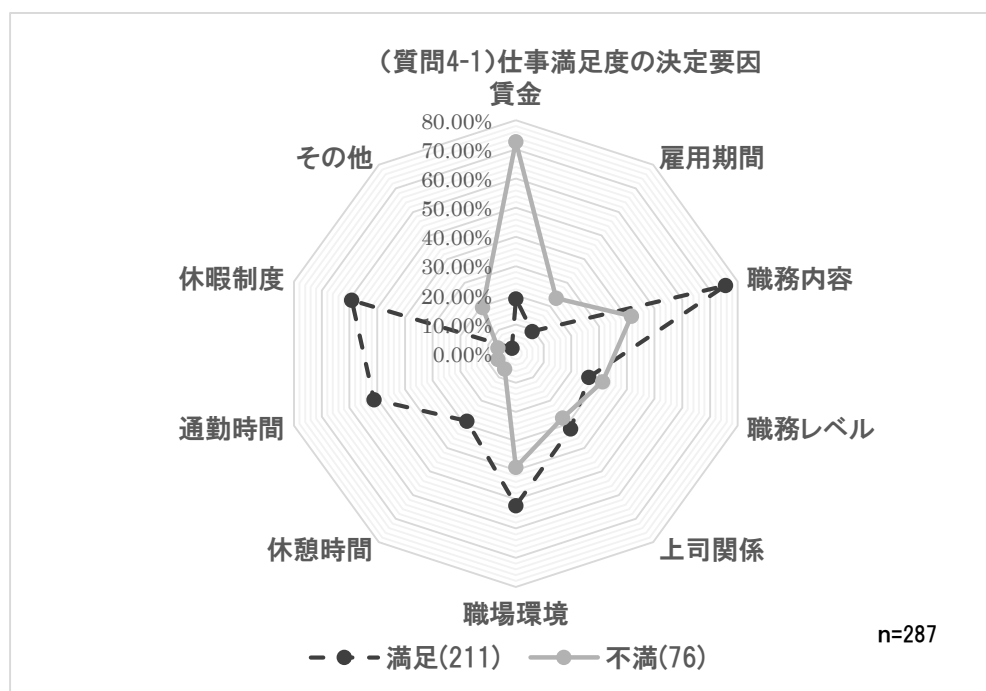
次に、(質問 3-5)「契約満了後の継続勤務の希望有無」と(質問 4)仕事満足度にどのような相関がみられるかを分析した結果、雇用の継続を「望む」職員は 80.3%が満足と回答し、「どちらかと言えば望む」と回答した職員は 74.2%が満足と回答した。継続を希望する職員ほど、仕事満足度が高いことが読み取れた。



さらに、年代別に仕事満足度に違いがあるかを分析した結果、50代が 80%、20代が 79.2%と、およそ 8 割の職員が、仕事に対して「満足」「どちらかといえば満足」と回答していた。一方、30代は 62.5%と他の年代と比較し、満足度が低いことがわかった。



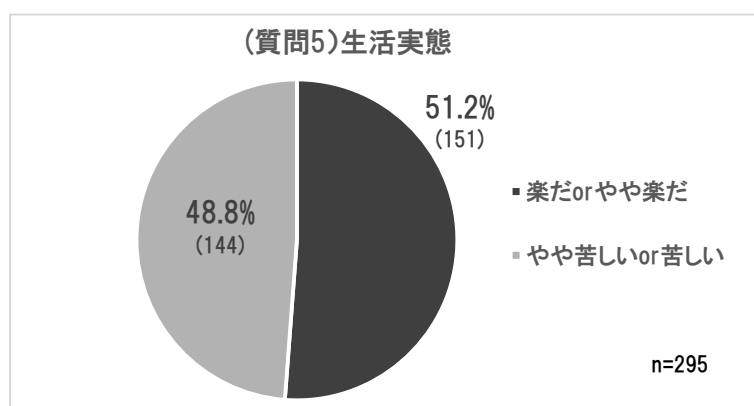
次に、質問 4-1 で、「仕事満足度を決定する要因として何が挙げられるか」について、質問した（複数回答）。



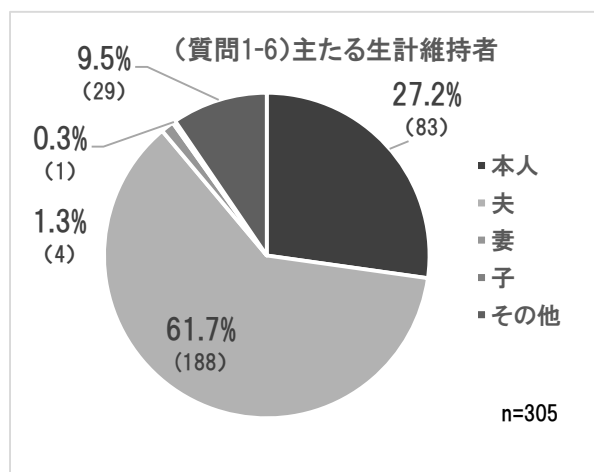
	賃金	雇用期間	職務内容	職務レベル	上司関係	職場環境	休憩時間	通勤時間	人数合計
満足	28.3%	20.8%	94.3%	37.7%	52.8%	64.2%	43.4%	54.7%	53
やや満足	15.8%	5.7%	70.3%	22.8%	25.3%	48.7%	24.1%	50.6%	158
やや不満	72.1%	24.6%	36.1%	24.6%	21.3%	37.7%	3.3%	4.9%	61
不満	80.0%	20.0%	66.7%	60.0%	53.3%	46.7%	20.0%	13.3%	15

仕事に対する満足度が高い職員は、職務内容や休暇制度、職場環境に満足していることがわかった。一方で、仕事に対する満足度が低い職員は、賃金に対する不満が突出して高く、その他の要因としては、職務内容、職場環境に要因があることがわかった。また、満足度の高い職員も、賃金に対する評価は低いことが読み取れた。

V. 生活実態

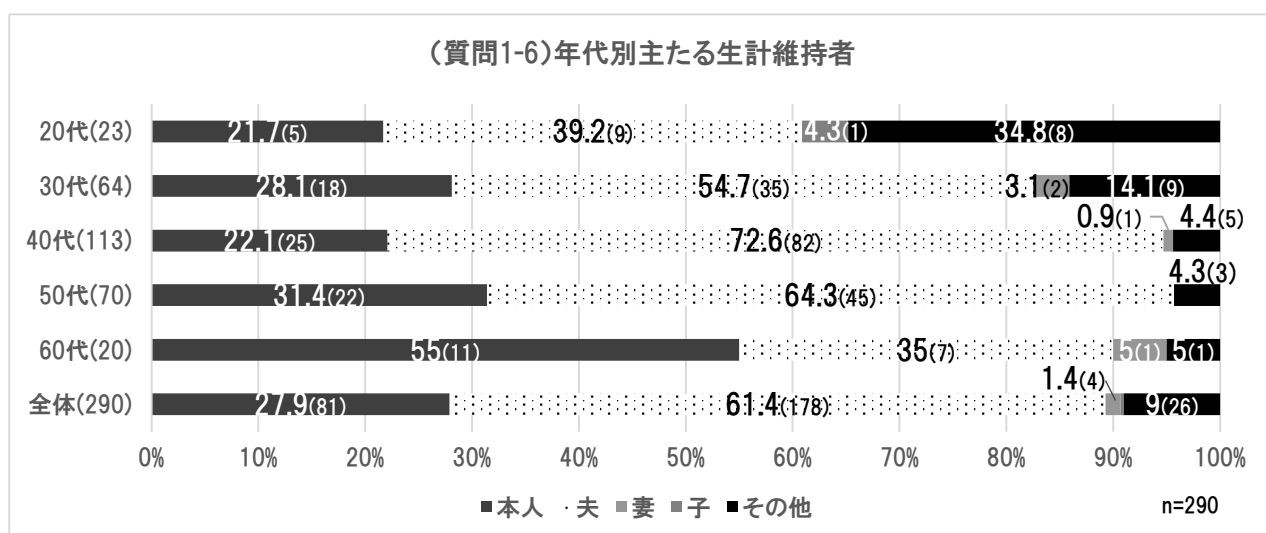


現在の生活状況について、「楽だ」「やや楽だ」と回答した職員は 51.2%、「やや苦しい」「苦しい」と回答した職員は 48.8%と、ほぼ半々だった。

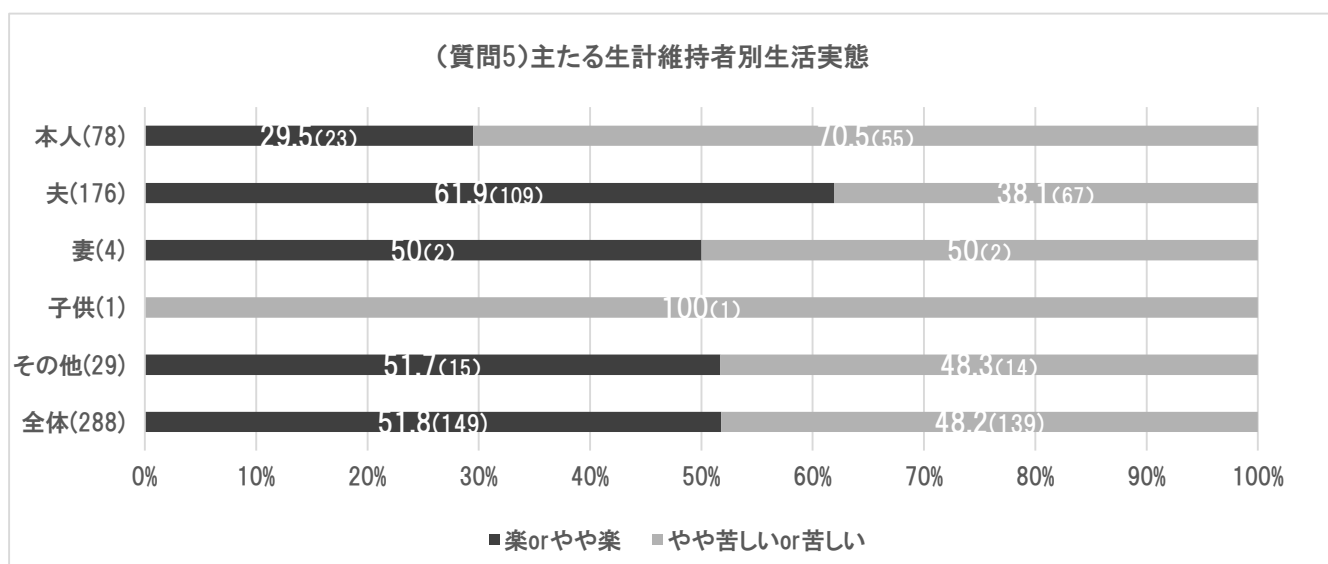


質問 1-6 では、「主たる生計維持者」について質問した。「夫」が最も多く 61.7%、「本人」が 27.2%、「妻」が 1.3%、「その他」が 9.3%、「子」が 0.3%だった。

ここで、(質問 1-6)「主たる生計維持者」について、年代別に主たる生計維持者を分析した結果、50代では 31.4%、30代では 28.1%が「本人」と回答しており、3割近くいることがわかった。

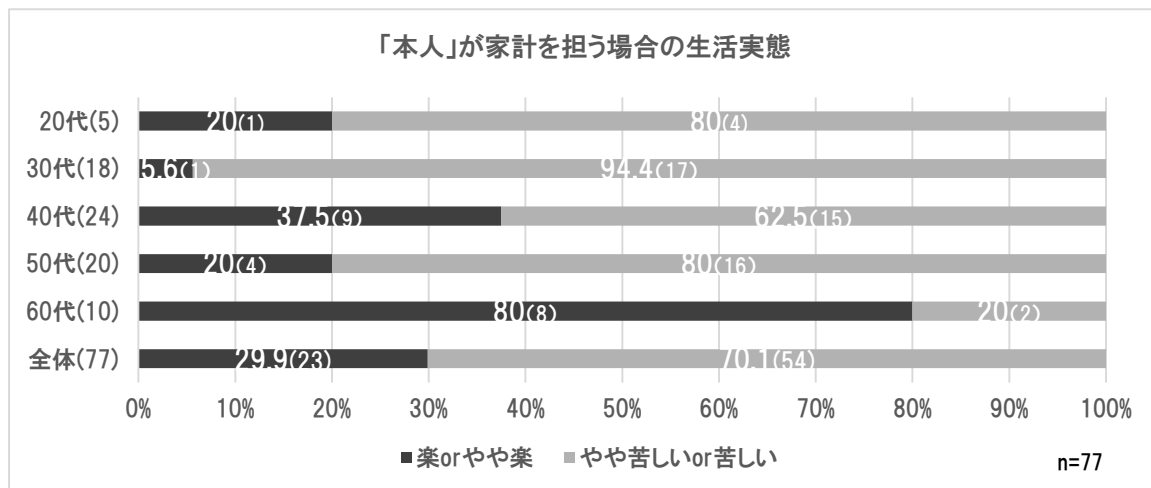


さらに質問 5 について、主たる生計維持者別に生活実態を分析した結果、やはり「本人」が家計の主な担い手である場合、生活が「苦しい」と回答した割合は 70.5%と、他と比較して高かった。



先ほどの（質問 1-6）「年代別主たる生計維持者」では、30 代、50 代で「本人」が生計を担っている割合が高かった。次に、「本人」が生計を担っている職員の年代別生活実態を分析したところ、30 代では 94.4%、50 代では 80%の職員が、「やや苦しい」「苦しい」と回答し、非常に高い割合を占めた。

全体でも 70.1%が「やや苦しい」「苦しい」と回答しており、60 代を除くすべての年代で「やや苦しい」「苦しい」と回答した職員の割合が高い結果となった。

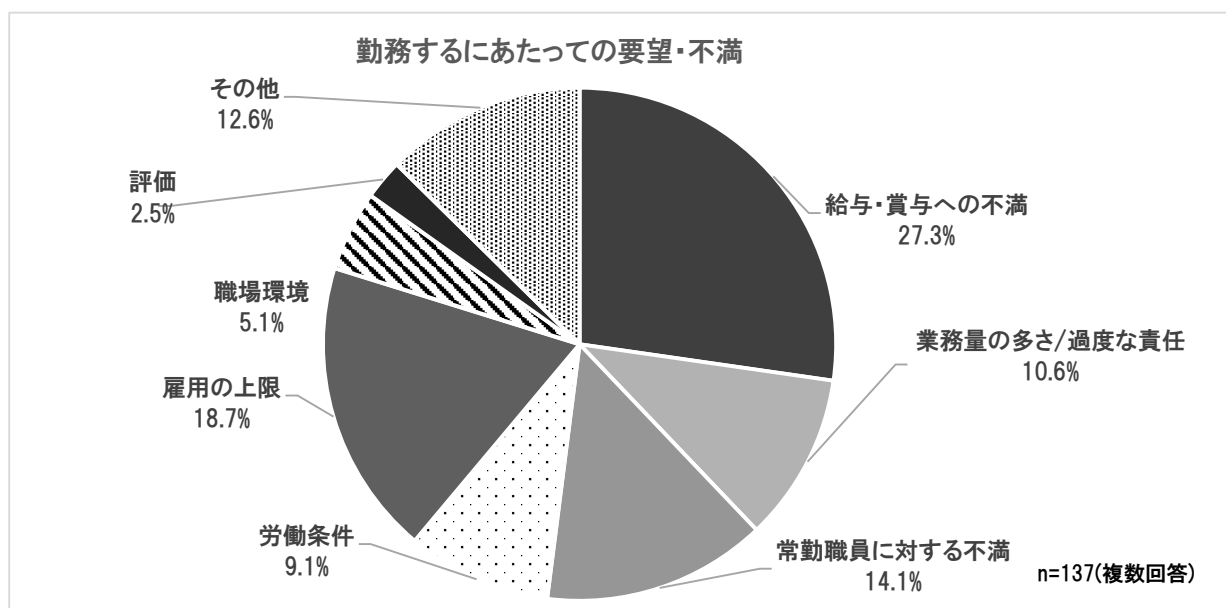


Ⅵ. 広島大学で働くにあたって思うこと（自由回答）

最後に、質問 6「広島大学で働くにあたって思うこと」について、自由回答で質問をした。その結果、大学に対する要望や不満についての意見が多く、主に以下の 8 項目に分類された。

「給与・賞与への不満」と回答した職員が最も多く 27.3%、「雇用の上限」が 18.7%、「常勤職員に対する不満」が 14.1%と続いた。さらに年代別にみると、20 代は雇用の上限、30 代は労働条件、40 代、50 代は給与・賞与への不満に関する回答が多かった。

回答を得た 137 名のうち、34%の人は複数回答しており、複数の不満要因を持っていることがわかった。



実際には、以下のような意見があった。

【回答の一部抜粋】

- ・給料が上がらない等は契約のとき知らされているのだから、5 年の契約後更新しないことに何の意味があるのかわからない。新たに人を雇用することで、時間もかかるし仕事を覚えるまでに正社員の時間もかかり、デメリットしかないように思う。メリットがあれば教えてもらいたい。(20 代女性)
- ・後輩が 5 年上限の対象であり、抜けてしまうと大きな損害になるのでどうにかしたいと強く思っています。契約職員は広島大学という組織から「守られていない」と感じます。(20 代女性)
- ・5 年上限がなければ、平成 30 年度以降も雇用してもらえる可能性があったのですが、今春(平成 29 年度)の労働条件確認書では、任期満了後の更新「無」でした。働きやすい職場であるだけに、残念です。再度広大で働くには、6 カ月あけて就職活動しなければならず、この先のことが不安でいっぱいです。(30 代女性)
- ・私は現在の仕事が好きです。5 年契約の上限だけすごく気になっています。いつも 5 年後の私の未来に不安を抱えています。私はできるだけ長期で働きたいです。組合の方に私たちの将来をまかしたいです。上限を廃止していただきたいです。(30 代女性)
- ・今年 5 年に引っ掛かる人とそうでない人に分かれて、職場の雰囲気が悪くなった。早目に今年のうちに退職される人もできて、引継もまともにできない状況だった。黙っていたら無期への転換はスルーされてしまうのかと心配です。(50 代女性)

Ⅶ. 総論と大学への要望

今回のアンケート結果を受け、広島大学に勤務する契約職員の実態について整理し、大学に対し以下 3 点について、真摯に受け止め、検討いただくことを要求する。

1 点目は、就職時期に関わらず、8 割以上の職員が雇用の上限後も継続勤務を希望している点についてである。

組合は、雇用の上限を撤廃し、希望するすべての職員を継続して雇用するよう要求してきたが、大多数の職員が、雇用の上限後も働きたいと思っていることが、本アンケート調査により明らかになった。「6 カ月のクーリング期間を空けてでも広大で勤務したい」という希望が、個別相談でも複数寄せられている中で、大学はこの調査結果を重く受けとめ、雇用の上限撤廃について、現場の職員の希望を考慮し、検討いただきたい。

改正労働契約法は、働く人が安心して働き続けることができる社会を実現することを目的として整備された。厚生労働省も、「無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。」と事業主及び有期労働契約者に呼びかけを行っている。改正労働契約法の本来の趣旨を踏まえた検討を、是非ともお願いしたい。

一方、大学が雇用の上限を設けたことによる職場環境の悪化にも注目していただきたい。本アンケート回答や組合への個別相談の中で、「5 年の上限がついている人とついていない人で分かれるようになり、職場の雰囲気が悪くなった。」「どうせあと数年でいなくなる人に一生懸命教えても、また新しい人に同じことをしなくてはならない。時間の無駄だ。」といった意見が多く寄せられた。

アンケート結果Ⅳ.「仕事満足度」では、現在の仕事満足度について、全体の 73.5%と多くの職員が、現在の仕事に満足し、仕事の内容や福利厚生、職場環境にも満足だと回答している。特に、仕事の内容に対して満足度が高い点については、大いに評価していただきたい。このようにモチベーションを高くもち、今後も長期にわたり継続して働き続けたいと考える職員を 5 年で雇い止めすることは、大学にとって非常に大きな損失であ

り、新規で採用した職員が、必ずこのように高い意識をもって、仕事に前向きに取り組む職員であるとは限らない。長期的な業務の質と人材の確保という点からも、雇用の上限について改めて検討いただきたい。

そして何よりも、労働者を使い捨ての人材として位置づける組織に明るい未来が描けるのだろうか、提言したい。

2点目は、労働契約の内容（特に雇用期間の上限）について、自身の契約内容を把握していない職員が 25.9%と全体の 1/4 程度いるという点についてである。

現在大学は、契約職員に対し、次年度以降の労働契約について、上司が「労働条件確認書」を示し、当該「労働条件確認書」への同意署名を求めている。その際、その説明時の条件は書面で手交し、その場での署名を強制することがないよう現場への通知もなされている。にもかかわらず、1/4 程度「わからない」と回答している職員がいることは、更新時の手続きについて問題があると考えられる。なお、組合員からは、更新時にも人事専門職員から説明を受けたいという意見もある。

職員にとって非常に重要な労働条件についてきちんと説明を行なうことについて、改めて現場への周知徹底と指導をお願いしたい。

3点目は、統一要求及び団体交渉でも継続して要求しているが、契約職員の賃金引上げを至急検討いただきたい点である。

現在の時給は、2010 年 4 月時点の対象となる常勤職員の本給をベースに設定されたものであるが、当時の広島県の最低賃金は 704 円、2016 年度の最低賃金は 793 円、2017 年度は更に 20~25 円の賃金引上げが検討されている状況にある。

2016 年度は、最低賃金の大幅改定を受け、最低賃金に対応する形で一部時給が改定された。また、人事院勧告による常勤職員の本給表改定に伴う一時金の支給も行なっていた。しかしながら、現在の時給が設定された当時と比較し、広島県の最低賃金は 100 円近く上昇しているにもかかわらず、大学の契約職員の給与処遇は据え置かれたままである。

アンケート結果Ⅴ.「生活実態」でも明らかになったが、特に「本人」が主たる生計維持者である場合に「生活が苦しい」と感じている職員は 7 割にのぼる。

働くことで生活に必要な収入を得ることは、労働者にとって最大の目的である。回答者のうち、週の労働時間が 30 時間以上と回答した職員は 71.3%と、多くの職員が、1 日の労働時間の大部分もしくはすべての時間を広島大学での労働に費やしている。さらに、アンケート結果Ⅳ.「仕事満足度」からも、現在の仕事に対する満足度が高い職員であっても、賃金の対する満足度が低いことがわかっており、本調査結果を「働いているのに生活が苦しい」という職員の切実な訴えにとらえ、賃金引上げについて、前向きに検討いただきたい。