

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)
- ・時給が同一であるから。(50代女性)

上記の結果から、継続雇用の希望について、以下のように整理する。

まず、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いるが、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、今回のアンケート調査からも明らかになった。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。

今回のアンケートの設問には入れていないが、「6ヶ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。

労働契約法改正は、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いる。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。労働契約法改正の本来の趣旨を踏まえた検討を、是非ともお願ひしたい。

次に、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。

組合と大学は、労働契約の更新時に、更新確認書を用いて上司と面談を行ない、次期労働契約の内容が記された書面を職員に手交することで合意している。にもかかわらず、3割程度「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。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。

以上

## 団体交渉は継続中！



【以下7月25日大学提案ポイント】…交渉中につき確定内容ではありません。

- ①有期雇用大学教員は更新上限を10年に延長 ⇒(組合) 上限設定は違法だが、上限問題の先送りは評価。
- ②事務・技術系契約職員は、雇用経費が確保で ⇒(組合) 上限設定は違法。無期転換への公募はそれまでに大学が判断した場合のみ公募によりの5年間を試用期間とみなすもので違法。今後の無期転換可能
- ③外部資金雇用者は継続雇用なし ⇒(組合) 一つのプロジェクトが異なるスキームで継続されている実態を無視している。
- ④非常勤職員に定年制 ⇒(組合) 不要。

## あなたの加入を歓迎します！

\*組合費(1ヶ月分)(ボーナスからは徴収なし)

【常勤職員】

月給制： 本給 × 0.5%  
年俸制： 基本年俸 ÷ 12ヶ月 × 65% × 0.5%

【契約・非常勤職員／その他】 300～500円

支部  
組合員

事務 図書 総合科学 文学 教育  
社会科学 理学 大学病院・霞 工学 生物生産 國際  
附属中・高 附属小 附属東雲 附属福山 附属三原幼・小・中

\*各支部費(単位 円/1ヶ月分) 2017年8月現在

事務0／図書0／総合科学50／文学50／教育100／社会科学50／理学30／大学病院・霞120／工学0／

生物生産(常勤)300・(契約)100／国際0／附属中・高50／附属小0／附属東雲0／附属福山100／附属三原幼・小・中0

広島大学で働くみなさまへ

広報紙

No. 68

2017年8月25日発行

配布対象 広大全教職員

広島大学教職員組合

〒739-0046 東広島市鏡山1-7-2 (広大西口)  
内線(東広島84) 5390 TEL/FAX 082-422-7556  
メールアドレス union@hiroshima-u.ac.jp

ホームページ <http://home.hiroshima-u.ac.jp/union/>

### 【ニュース】

- 2017年度活動方針の一部抜粋
- 契約職員アンケート結果報告  
(実施 2017年3月)

7月29日(土)に組合定期大会を開催し、2016年度活動報告と決算報告を承認、2017年度活動方針と予算を決定しました。以下に、2017年度の活動方針として、組合がどのような問題意識を持ち、どのような課題を設定しているかをご紹介します。なお、ご紹介するものは2017年度活動方針の全部ではなく一部抜粋であることにご留意下さい。(詳細はホームページに定期大会議案書を掲載していますので合わせてご覧ください。)

## 2017年度活動方針

### 1. 基本方針

当組合の規約第2条(目的)では、「この組合は、組合員の団結により、雇用の保障、労働条件の維持改善、職場環境の改善に努め、大学の民主化を図ることを目的とする」と規定しており、2007年度以降、この目的に従って重点項目を整理し、課題と方針を設定してきました。

2017年度も以下の5つの重点項目を設定し、方針を策定しました。なお、昨年までは給与・手当問題を最優先事項としていましたが、今年度は雇用問題を最優先課題として取り組みます。

### (1) 雇用問題(雇用の安定・安心化)

(2) 給与・手当問題(賃金の適正化)

(3) 労働時間・休暇問題(一人当たり業務量の削減等)

(4) 研究費・資金配分問題(研究費確保等)

(5) 労働・職場環境問題(環境の安心化)

(規約目的「雇用の保障」)

(規約目的「労働条件の維持改善」)

(規約目的「労働条件の維持改善」)

(規約目的「労働条件の維持改善」)

(規約目的「職場環境の改善」「大学の民主化」)

### 2. 重点項目における具体的課題(一部抜粋)

#### (1) 雇用問題(雇用の安定・安心化)について

①契約職員等の雇用の継続と安定化について

今年度末に改正労働契約法施行後5年が経過し、有期雇用職員の無期転換申込権が法的に発生します。広島大学は労働契約法改正後、改正法の趣旨に反し、無期転換権を発生させないようにとの目的で、有期雇用職員の契約期間の上限を5年と定める就業規則の改定を行いました。今年度末以降、労働契約期間の定めがある組合員について、違法で不当な雇い止めを防止することが今年度の最も重要な組合課題の一つです。

②人事異動に関する就業規則改定等の交渉について

人事異動については、対象となる教職員の事情の考慮や事前の打診、その内示時期、異動において適用に変更がある手当制度等の説明不足といった、全体に共通する諸問題が存在しています。同時に、附属学校園間では通勤圏を越え、かつ元の職場への復帰の有無が不明の異動が直前に言い渡されるという事態がこの2年ほど頻発しています。これらについて、そのためには生じた費用の弁済など、その改善に取り組みます。

#### (2) 給与・手当問題(賃金の適正化)について

①給与減額に対する代償措置の交渉について

②契約職員の賃金等の改善について

③諸手当の引き上げまたは新設要求の実現についてほか

#### (5) 労働・職場環境問題(環境の安心化)について

①学術院とユニットについて

②BKPI、AKPIについて

③大学教員の人事について

④大学教員への年俸制導入拡大を強制しようという動きに対する取り組みほか

やるね！組合



なお、大学教員の労働・職場環境問題に関して、10月頃実施予定で以下を計画中です。  
仮題) 学術院・ユニットに関する情報共有と意見交換会(別のテーマでも可とする)

## ご報告

## 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

2017年6月30日 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、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)

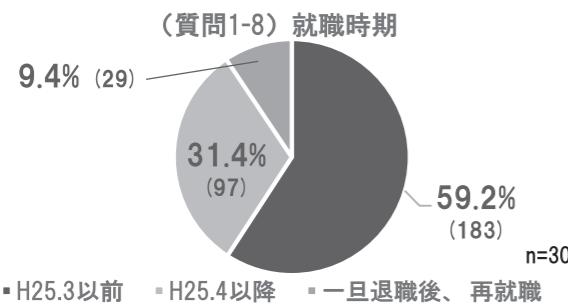
(5) 回収枚数: 312枚(回収率: 42.5%)

(6) 配布方法: 学内便 BOXに直接投函

## 3. 今回集計した調査項目

本報告は、「雇用の上限後の継続雇用の希望」を抽出し、集計、分析を行なった。(他項目の集計結果詳細は、ホームページに掲載していますのでご覧ください。)

## 継続雇用の希望について

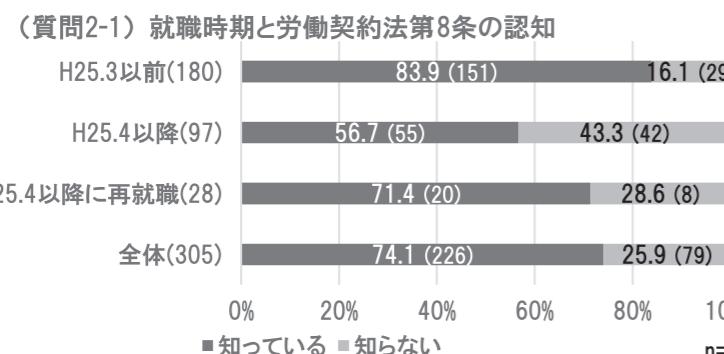


回答者の就職時期(質問1-8)は、平成25年3月末以前に雇用された契約職員(以下、契約職員を「職員」と表記する)が59.2%だった。

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。

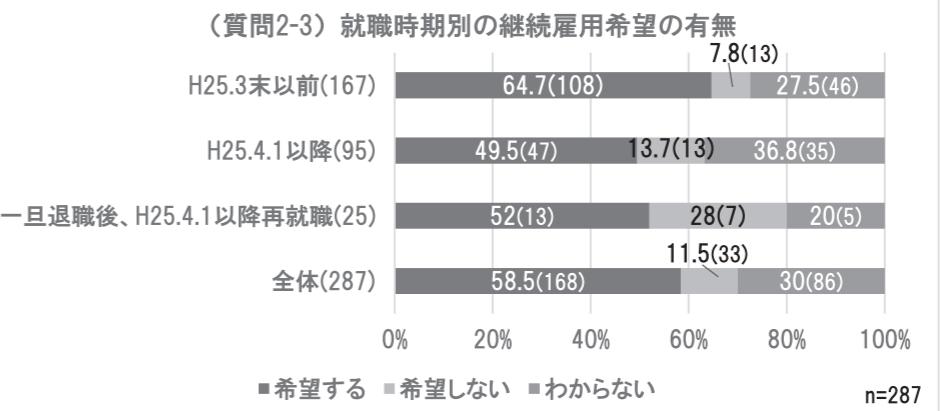
今回のアンケートでは、質問2-1で労働契約法第18条「無期労働契約への転換」の認知度に関する質問を行った。大学が、就業規則で雇用の上限を5年と規定している平成25年4月1日以降に雇用された職員と、それ以前から雇用されている職員に分けて、認知度に関する分析を行なった。

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。

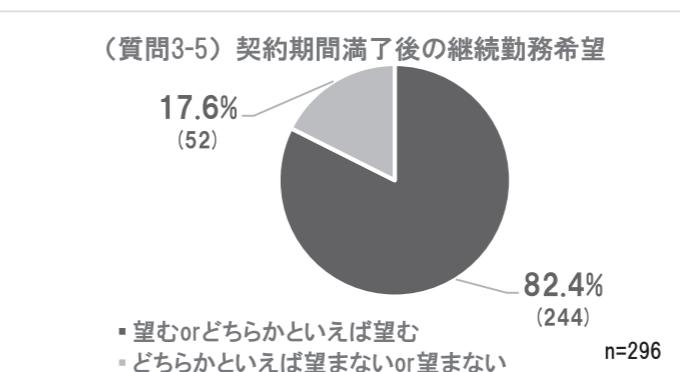


次に、質問2-3「無期労働契約に該当する可能性があるとしたら、無期労働契約への申込みをしたいですか。」の質問について、就職時期により希望の有無に違いがあるかについて分析した。平成25年3月末以前に雇用された職員は、64.7%が希望すると回答した。一方で、平成25年4月1日以降に雇用された職員は、36.8%が

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の約半数が、自身の雇用期間について「わからない」と回答していることから、契約期間に関して、大学の説明が不足している可能性があることがわかった。



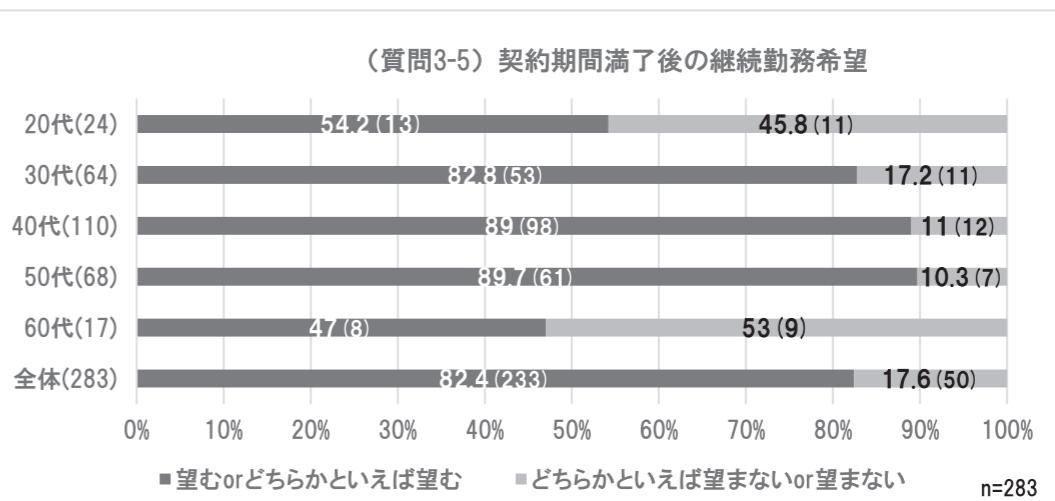
「わからない」と回答しており、平成25年3月末以前に雇用された職員で「わからない」と回答した職員の割合よりも1割程度高かった。雇用の上限を付されている平成25年4月1日以降に雇用された職員は、自身の雇用の上限後の勤務について、方針を決めかねている状況が読み取れた。



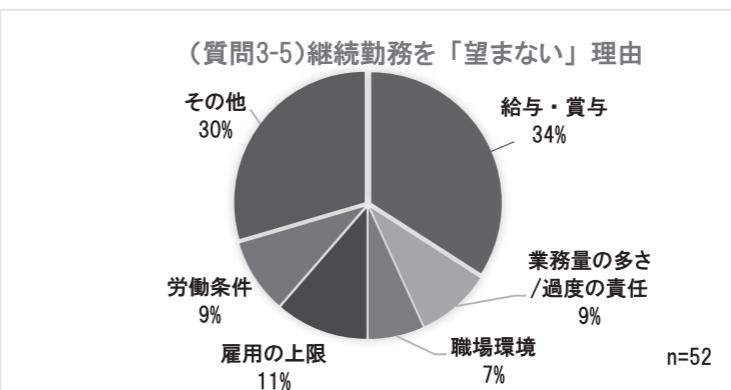
一方で、質問3-5「契約期間満了後も広島大学での勤務を望むか」という質問には、全体で8割以上が「望む」と回答した。

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。