

組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009 (FAX同じ) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org/

2017年6月21日

通巻1254号

この号の内容

5年雇止め問題
アンケートの報告

「5年雇い止め問題」アンケート結果の報告

大多数が《無期雇用への積極的な転換》を求める

組合は、無期転換の実現を求めて大学と交渉します

今年3月に組合で実施した「非常勤職員の雇用上限(5年雇止め)に関するアンケート」にご協力くださりありがとうございました。本ニュースでアンケート結果の概要を報告します。無期転換の是非を聞いた質問では、大多数の回答が「無期雇用への積極的な転換」を求めるものでした。組合は、無期転換を原則とする制度を実現すべく、大学に交渉を求めます。

5年雇止めに否定的：80%

5年雇止めで職場に問題が生じる：80%

無期雇用への転換を積極的に進めるべき：70%

金沢大学で働いている大多数の教職員が、非常勤職員の雇用期限を5年とする今の制度を容認せず、積極的に無期転換を進めることを求めています。大学は本年4月から、免許・資格を必要とする専門的な業務を担う一部の人を無期雇用とする例外規定を設けましたが、私たち教職員が求めていることは、もっと根本的な改善です。

無期雇用の際には、評価等、一定の基準が必要であるという意見もありました。しかし、更新を繰り返し5年間働いてきた事実が、今後も金沢大学で働く能力があることを示しているのではないのでしょうか。毎年更新できちんとした判断がなされているでしょうか。無期転換時に敢えて特別な評価をする必要はないと考えます。

問13 【すべての方にお伺いします】非常勤職員（パートタイム）の雇用期限の上限について、あなたのお考えをお尋ねします。

a. すべての非常勤職員が5年で雇止めとなる制度でよい

	実数	%
1. そう思う	13	2.3%
2. どちらかと言えばそう思う	10	1.8%
3. どちらともいえない	83	14.7%
4. どちらかといえばそう思わない	92	16.3%
5. そう思わない	366	64.9%
DK/NA	21	
合計	585	100.0%

b. 非常勤職員の5年雇止めによって、職場に問題が生じるおそれがある

	実数	%
1. そう思う	292	51.1%
2. どちらかと言えばそう思う	167	29.2%
3. どちらともいえない	73	12.8%
4. どちらかといえばそう思わない	14	2.5%
5. そう思わない	25	4.4%
DK/NA	14	
合計	585	100.0%

c. 非常勤職員の無期雇用への転換を積極的に進めるべきだ

	実数	%
1. そう思う	244	42.1%
2. どちらかと言えばそう思う	145	25.0%
3. どちらともいえない	144	24.9%
4. どちらかといえばそう思わない	20	3.5%
5. そう思わない	26	4.5%
DK/NA	6	
合計	585	100.0%

労働契約法改正の趣旨を知らない：43% 何も知らずに、5年雇止めを納得？

4割の人が労働契約法改正の趣旨を知らないと回答しています。パートタイム非常勤職員だけで見ても、現時点での勤務年数に関わりなく、50%の人が、知らないと回答しています。大学は、「2013年4月以降に働き始めた人は、雇用上限が5年であることに納得しているので問題ない」との説明を繰り返しています。しかし、《法改正の内容》、そして《退職後にも仕事があって、同じ働き方をする人を別に採用すること》が説明された時、本当に納得できる人はどれぐらいいるのでしょうか。これって、やっぱりおかしいですね。大学は自らの説明責任を果たさず、非常勤職員が自ら納得しているように説明することは、大きな問題があると言わざるをえません。

2013年4月以前から働いている人についても、50%が自分が無期転換権を有している事実を知らされていないのが実態です。こんな状況でスムーズな無期雇用への転換ができるのか大いに不安です。大学には明確な説明と制度の周知を求めます。

なんども繰り返しますが、無期転換するかどうかは、基幹業務か補助業務かは関係ありません。基幹的か補助的に関わりなく、当該業務が恒常的であれば、無期転換すべきなのです（「有期契約労働者の円滑な無期転換のために」厚労省）。引き続き当該業務があるにも係わらず、（業務を担う能力があるのに）いま働いている人を辞めさせて、別の人を雇うことは、誰が考えてもおかしなことです。

問14 (1) 2012年に労働契約法が改正され、5年を超えて働く有期契約の非常勤職員を本人の希望があれば無期雇用へ転換するように義務づけられたことをご存知ですか？

	実数	%
1. 知っている	332	56.8%
2. 知らなかった	253	43.2%
DK/NA	0	
合計	585	100.0%

《無期転換を求めるご意見》多数いただいています

その職に慣れた人材を5年で手放して、また知識のない人に一から教えるのは時間も労力も無駄だと思うので、改正には賛成です。

法改正の目的は被雇用者の生活の安定のためであるはずだが、無期雇用しないために仕事に熟練してきた人をやめさせるのは大学にとっても損失であるので、大学は考えを改めるべきだ。前任者に大きな問題もないのに同じ仕事内容で別の(新しい)人を雇用することを禁止すべき。

正社員雇用が厳しいなか、これまで続けてきた仕事を長く続けることができるという点で、とても良い改正だと思う。せっかく育てた人材が5年毎にリセットされてしまうのは業務を行っていく上で非効率的だと思うので、大学側には希望者には積極的に取り組んでもらいたい。


法の想定と異なり、5年に達する前の雇止め問題が発生している。法の趣旨に則した雇用を保障すべきである。

現場で必要な人であれば、無期雇用でも確保した方が、結局は効率的な人事になります。現場の要望を重視してください。

そのような法律があるならば5年で雇い止めはやめて欲しい。5年で人が代わると困る部署は沢山あると思う。大学は本人の意思を尊重して欲しい。

事務系の仕事でも一通り経験するのに3~4年必要なのではないのでしょうか?5年毎に人を替えるのでは教えるのに時間を取られ仕事の効率も低下する気がします。

長く勤務できることがわかれば将来への不安が減り、より仕事に集中でき、ありがたい。仕事にやりがいを感じているため、できる限り長く勤めたい。

 法律改正の趣旨をふまえ、無期雇用への転換を推進すべきだと思います。それが社会的要請である以上、大学もそれに従うべきです。

努力して身につけた技術をムダにしてほしくない。使い捨てみたいに思ってしまう。

複数年勤務することで仕事やその流れを把握し、経験や知識も合わせて積み重なっていく。そのようなベテラン職員を雇止めし、新たな方を一から指導して仕事を覚えていただくのは生産性が低く、無駄な労力と予算を要する。5年ではなく、3年でも良いと思う。

5年で雇止めのために、求人の募集に支障がある。有益な人材の確保が難しい。



せっかく仕事内容を覚えてくれた人を、5年でやめさせるのは、もったいない。新しく入って来た人に、またゼロから教えないといけない。効率的でない。

無期雇用でいいと思う。優秀な人材を5年と定めてしまうのは一緒に働く側としても、もったいないと思う。

遵守すべきである。恥ずべき行為。



大学はこの法律にそって対応すべき。働く人間を使い捨てにするようなやり方は今後一切やめるべき。

非常勤の割合が増えているのに、5年で雇い止めとなると、新たな人材を探すのに苦労するだろうし、一から教え込むために常勤に負担がかかるのではないかと。業務が増え続ける一方で、欠員が多い部局は常勤への業務負担が増すばかりです。

非常勤職員は、各職場において、常勤職員を補完する貴重な戦力となっている。経験を積んだ非常勤職員を5年限りに雇止めすれば、そのしわ寄せが常勤職員に及び、大学全体の損失となると思う。本人の希望があれば、そして働きぶりが評価されれば、無期雇用へ転換できる制度としてほしい。

新しくまた雇い入れると、また、一から覚えてもらわないといけないので、慣れた方がずっといらした方が良いのではないかと思います。

労働条件通知書の内容に問題があったと思う：25%
 実際の働き方が労働条件に反していると思う：20%

いま必要なのは信頼できる労使関係です

非常勤職員の方への質問では、約2割の人が、働き方に何らかの疑問を感じながら働いていると回答しています。今回のアンケートでは、具体的な事例や理由について聞くことが出来ませんでした。働きやすい職場に改善するためには、職場の人間関係、労使関係が信頼に基づいていることが絶対

に必要です。信頼関係を築くためには時間も必要です。まずは、いまの5年雇止め制度を撤廃し、長期的な視野をもって働き続けられる制度に改善することが急務です。



問10 労働条件についてお尋ねします。a～cのそれぞれについてお答えください。

b. 労働条件通知書の内容に疑問があった

	実数	%
1. ある	52	24.3%
2. ない	162	75.7%
DK/NA	33	
合計	247	100.0%

c. 実際に働いてみて労働条件に反していると感じた

	実数	%
1. ある	41	19.9%
2. ない	165	80.1%
DK/NA	41	
合計	247	100.0%

アンケート結果は紙面の関係で全てをご紹介することが出来ませんでした。
 全項目の集計結果を組合のWEBページで公開していますので、自由にご覧ください。
<http://www.ku-union.org/index.htm>



アンケートに限らず、ご意見、ご感想をお待ちしています。
 働きやすい職場にするため、知恵を出し合って大学に働きかけていきましょう。

お申し込み

学内便等にて組合事務所
 までお送りください。
 又はメール

kanazawa@ku-union.org

ご記入いただいた事項は「個人情報保護に関する法律」を遵守し、組合活動情報のご提供、組合費徴収などの事務のために適切な取り扱いをいたします。

連絡先

金沢大学教職員組合

金沢市角間町
 TEL076-262-6009 (FAX同じ)
 内線(角間) 2105
<http://www.ku-union.org/>

金沢大学教職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな
 氏名 (男・女) 生年月日 年 月 日

所属部局 職種 職名

電話番号

E-mail (職場・個人用)

組合費 チェックオフ(賃金控除)【通常はこちら】 8桁の職員番号

チェックオフ以外の方法を希望 ()

住所

差し支えなければ記入ください。職場に組合の発行物をお届けしにくい場合にはご自宅への送付も可能です。