

北海道大学非正規雇用職員 労働・生活実態調査報告書

北海道大学教職員組合

2009

目 次

「非正規雇用職員 労働・生活実態調査」について	1
注意事項	4
1. 非正規職員の構成	5
(1) 性別、年齢別、職種別	5
(2) 職種、職名	6
(3) 勤務時間・日数	6
(4) 勤続年数	8
2. 仕事内容の分類と具体的な仕事の種類	9
(1) 仕事内容の分類	9
(2) 具体的な仕事の種類	10
3. 職務の評価	13
(1) 職務の範囲、経験	13
(2) 職務に求められる能力、専門性	13
(3) 正当に評価されているか	14
(4) なぜ、正当に評価されていないと感じるのか	15
4. 勤務実態	17
(1) 超過勤務	17
(2) 休日出勤	18
5. 働くルールを知っているか	19
6. 保持している免許、資格等	20
7. 今の仕事に就いた理由	21
8. 正規職員化の希望	25
(1) 正規職員化を希望するか	25
(2) 異動などがあっても正規職員化を希望する理由	25
(3) 異動などが無ければ正規職員化を希望する理由	27
(4) 正規職員化を希望しない理由	28
(5) 「その他」の回答を選択した理由	29
9. 契約職員化の希望	30
(1) 契約職員になっても働き続けるか	30
(2) 働き続ける理由	30
(3) 契約職員になったら働き続けない理由	31
10. 現在の雇用期限をどう思うか	33
11. 生活状況	34
(1) 北大の賃金	34
(2) 北大以外でも仕事をしているか	34
(3) 独立生計者の割合	35
(4) 配偶者・扶養家族、共働き	35
(5) 年間総所得において北大から得る賃金の割合	36

(6) 生活実感	37
1 2. 北大職組を知っているか、北大職組に対して思うこと・言いたいこと	38
(1) 北大職組を知っているか	38
(2) 北大職組に対して思うこと、言いたいこと	38
1 3. 北大に対して思うこと、言いたいこと	44
1 4. 資料	52
14-1 調査用紙	53
14-2 北大の非正規雇用職員の部局別配置人数 (2004-09 年度)	65
14-3 北大の職員数推移 (2005-09 年度)	69
14-4 3年を超えて雇用されている非正規雇用職員数	70
14-5 北大職組の非正規職員と派遣労働者に関するふたつの声明(2009 年 3 月)	71
14-6 関係新聞記事 (北海道新聞 2009 年 5 月 22 日・2009 年 2 月 8 日)	73

「非正規雇用職員 労働・生活実態調査」について

北大における非正規雇用職員問題の経過

北海道大学（以下、北大）で非正規雇用職員（以下、非正規職員）の問題が本格化したのは、1967（昭和42）年12月に「今後における定員管理について」という閣議決定が行われ、翌1968年に国家公務員の定員削減計画が開始されたときからであるといわれています。これが国家公務員の第一次定員削減計画ですが、そのとき以降、北大は正規雇用職員（当時の名称は定員内職員、以下正規職員）の人数を減少させて非正規職員（同じく定員外職員）を次第に多く雇用し、それまで正規職員が担っていた仕事の多くを非正規職員に委ねるようになりました。そのため非正規職員の人数が増えるとともに、同職員をめぐるさまざまな問題が生じてきました。

非正規職員の問題が格段に深刻化したのは、北大が1980（昭和55）年にいわゆる雇用の2年期限を開始したときです。北大は、非正規職員の長期化防止を旨とする文部省通知に基づき、北大教職員組合（北大職組）の反対を無視して2年期限の導入を強行しました。この2年期限が人を人と思わない無慈悲な方策であり、当の非正規職員も、同職員の所属する研究室も、誰もがこの制度に苦しめられました。その後、2年期限に反対する声が学内に広まるや、ようやく1999（平成11）年に至り期限を緩和しましたが、それでも2年期限をわずか1年延長して3年期限にただけです。

国立大学が2004（平成16）年4月に法人に移行し、2009（平成21）年の春に5年が経過しました。その前年の秋ぐらいから全国の国立大学で期限つき雇用が大きな問題になり、多くの大学の組合が雇用期限の延長、撤廃に力を投入しました。他の大学の組合がなぜそれ以前に期限つき雇用問題を重視しなかったのか不思議でしたが、多くの国立大学では法人移行とともに期限つき雇用が本格的ないし全面的に導入され、しかも5年期限が多かったため、2009年春がその期限に当たっていたので初めて期限つき問題に取り組んだ、ということのようです。ところが北大における期限つき雇用は上述のとおり、すでに1980年に始まっています。しかも当初は2年期限、そして1999年からは3年期限という厳しさです。このことだけからも、北大の人事政策の理不尽さが理解できます。

非正規雇用者の社会的問題を受けて

2008（平成20）年にわが国の社会全体で、非正規雇用者の非常に悲惨な状況が大きくクローズアップされました。派遣労働者をはじめとするさまざまな種類の非正規雇用者が低賃金、不安定雇用、無法な途中解雇などに苦しみ、住む部屋も家もない、食べるのにも事欠く窮状に置かれていることが連日、メディアで報道されました。街にはワーキングプアや失業・半失業の人たちが溢れ、年越し派遣村にそれらの人たちが集まってきて、どうにか飢えと寒さをしのぐことが出来ました。戦後の一時期、ほぼ昭和20年代を通じてわが国にはホームレスの悲惨な境遇にあえぐ人たちが至るところに見られましたが、時をかれ、状況をかえて、しかし同じ形態が出現したのです。

北大でも2004年の法人移行ののち非正規職員の職種が多くなり、人数も増えています。非正規職員の抱える問題には上記の期限つきだけではなく、さまざまな問題があり、それらの諸問題の総体のゆえに非正規職員の多くは北大版ワーキングプアであるといえます。社会的に報道された非正規雇用者の状況と本質的に同じ問題が、ほかならぬ北大のなかにたくさんあります。北大版ワーキングプアの実態のなかで特に期限つき雇用問題が2009年5月22日の北海道新聞（このパンフの末尾に掲載）で

取り上げられたのは、私たちの記憶に新しいところです。しかし非正規職員の現状に関する詳しい、正確な情報はいまだに学内の誰もか持っていません。北大職組は詳細には把握していないし、北大当局にしてもしかりでしょう。

そこで北大職組は、一方で社会的な動向や各国立大学の取り組みに学んで、非正規職員の抱える問題を前進させるために団体交渉や署名運動を行いつつ、他方で、「北大の非正規職員にはどのような人がいるのか」、「どのような仕事をしていて、生活実態はどのようなものか」、「非正規職員は何を考え、何を望んでいるのか。要求は何なのか」、「非正規職員に関して何が問題なのか」、などの実態を把握することにしました。

アンケート調査の実施

北大職組非正規職員部会が中心になり、十分な準備を重ねたのち、2008 年末から 2009 年 2 月にかけて「非正規雇用職員 労働・生活実態調査」を実施しました。

北大は非正規職員を契約職員と短時間勤務職員に分けています。前者はフルタイム勤務者、後者はパートタイム勤務者です。北大の資料によると、2009 年 6 月 1 日時点で北大には契約職員が 697 名、短時間勤務職員が 3,749 名、総勢 4,500 名近い非正規職員が働いています。このうち契約職員から林業技能補佐員、臨床研修医、医員、博士研究員を除くと、残りは 312 名になります。また、短時間勤務職員から TA、RA 及び非常勤講師を除くと 1,496 名ですが、さらに医員や学術研究員を除外すると短時間勤務職員は 1,000 名余りです。すなわち、契約職員と短時間勤務職員を合わせて 1,300 名余りの一般職非正規職員がアンケート調査の対象になります。

しかし、1,300 名余りのうち実際にアンケート用紙を送付できるのはもっと少ない人数です。結果的には札幌キャンパスに在籍するおよそ 800 人の非正規職員に用紙を送りました。林業技能補佐員を含む地方施設在勤の非正規職員はこのアンケート調査の対象から除外しました。他方、札幌キャンパスに勤務する派遣労働者、請負団体の労働者にも数人、アンケート用紙を送りました。

回答は、派遣労働者と請負労働者の数人を含めて最終的に 270 名から寄せられました。配布数に対する回収率は 34%、一般職の非正規職員 1,300 名余りに対しては 21%です。しかし、この回答数は決して少ない人数ではありません。むしろ、北大職組の事前の予想をはるかに越えています。この点から、非正規職員は深刻な問題を抱えていて、その矛盾に悩んでいるため、北大職組の問いかけに率直に反応してくれたと受け取っています。

北大職組が非正規職員に対してこのように根本的で大がかりなアンケート調査を行ったのは初めてであり、また学内の誰も、どんな機関も同種の調査は行っていないと思われます。恐らく北大全体で初めてのことでしょう。その意味も含めて、270 名から寄せられた回答内容は非常に貴重であり、北大職組のみならず北大全体にとってとても大きな財産です。忙しいにもかかわらず貴重な時間を割いてアンケートに回答してくださった非正規職員、派遣労働者、請負労働者の皆さんに、ここに心から御礼申し上げます。

アンケート結果の分析と今後の課題

このパンフレットでは、報告文章の論理展開をしやすいようにアンケート項目の回答順序を再整理して紹介していますが、いずれの回答も非常に興味深い内容です。例えば、回答者から寄せられた記述回答の多くに、腹の底から絞り出すような叫びが表現されています。正規職員と遜色ない仕事をしているのに、なぜ 3 年で首を切られるのかと期限つき雇用の不当性、非合理性を訴えています。この

くだりを読めば、誰でも魂を揺さぶられるでしょう。北大内外の一人でも多くの人たちに、このパンフレットをぜひ読んでいただきたいものです。

北大職組は2008年度(2008年7月～2009年7月)の重点課題に非正規職員の問題を位置づけ、その一環としてこのアンケート調査を実施しました。調査結果から多くの貴重な事実を把握し、非正規職員の要求を集約することが出来たので、非正規職員の問題を抜本的に改善すべく、引き続き重点課題としてゆきます。非正規職員の悲痛な叫びと当然の要求を北大当局に突きつけ、また社会に向かって積極的に公開し、問題の根本的な解決を目指してゆきます。

非正規雇用職員の皆さん、ぜひ北大職組に加入を！！

非正規職員問題の前進、解決に向けて北大職組は今後とも奮闘してゆきますが、同時にその目的のためには非正規職員の皆さんが自ら声を出すことがどうしても必要です。そうしないと、要求運動の更なる前進を図ることができません。要求を実現するには大学当局と交渉しなければなりません、過半数代表者は就業規則の改定などがあるたびに大学当局から意見を聞かれるだけで、交渉する権限はありません。職員個人にも交渉する権限はありません。その権限を持つのは労働組合だけです。

そこで非正規職員の皆さんに呼びかけます。ぜひ北大職組に加入してください。加入しようかどうか迷っているならば、まず組合の書記局に相談の連絡を寄せてください。北大職組はプロの活動家が担っているわけではありません。日常的に皆さんと同じ仕事に携わっているごく普通の教職員がそれぞれの要求を持って集まり、その要求実現のために活動しているのです。

皆さんの加入により組合の力を強くして、ともに要求運動を進めてゆこうではありませんか。北大職組は皆さんの加入を心からお待ちしています。

2009年11月

北海道大学教職員組合

Tel. & Fax. 011-746-0967

E-mail :kumiai@ma4.seikyou.ne.jp

注意事項

- (1) 非正規雇用職員は非正規職員、正規雇用職員は正規職員と略称します。
- (2) 北大は非正規職員をフルタイムの「契約職員」とパートタイムの「短時間勤務職員」に区分して、それぞれに就業規則を定めています。今回のアンケート調査はこれら2種類の非正規職員に送付し、回答を得たものです。

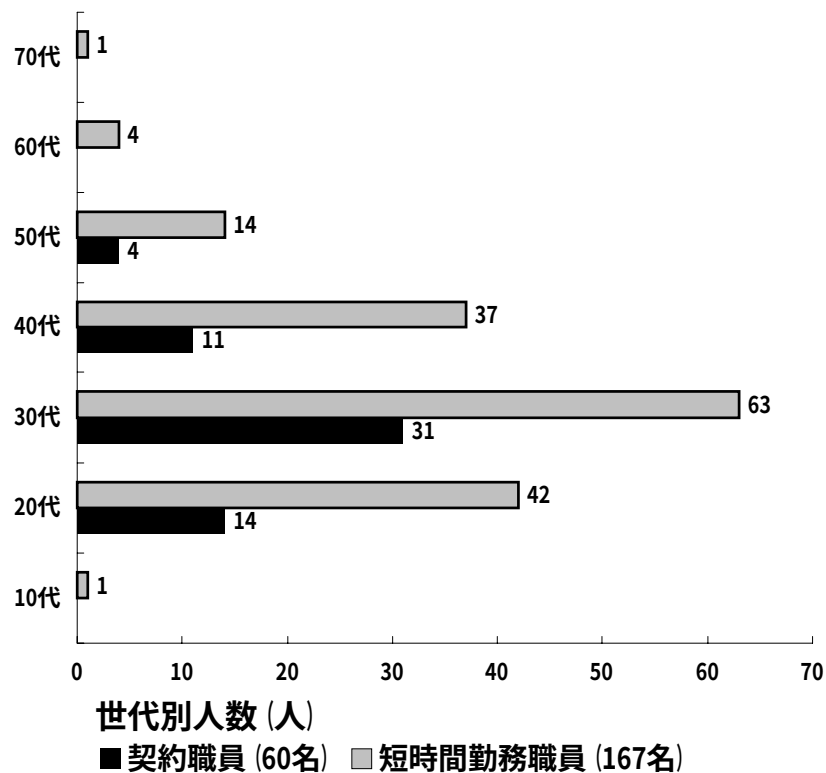
この「契約職員」、「短時間勤務職員」は職種の分類で、北大の非正規職員は、特任教員を除いて、そのいずれかに属します。この分類の一方、北大はさらに補佐員、補助員という職名の分類も行っています。事務系、技術などの「契約職員」を補佐員、同じく「短時間勤務職員」を補助員と称しています。「契約職員」、「短時間勤務職員」は北大が法人に移行したときにつけた名称ですが、補佐員、補助員は国立学校だったときからの名称です。
- (3) 北大では派遣労働者、請負団体の労働者も働いています。この両者のうち連絡を取れる人たちにもアンケート用紙を送付して、数人から回答を得ました。
- (4) 集計にあたり、1)各種の研究職や派遣労働者・請負団体労働者など、労働条件、雇用条件の異なる職種の人たちの回答（問28～問33に対する回答）、2)職種等が不明な回答、明らかに書き間違いの回答、3)回答数が著しく少ない設問で、集計上の必要性を失っているもの、などはあらかじめ対象から除外しました。しかし、自由記入欄ではこれらの回答も掲載しました。
- (5) 設問により回答者数が異なるため、原則として各設問に「契約職員」、「短時間勤務職員」別の回答者数を示しています。
- (6) 記述式回答はできるだけ原文のまま掲載しましたが、明らかな誤字・脱字、事実誤認、あるいは意味の解釈しにくい記述等に関し、訂正、補足、割愛などを行いました。
- (7) アンケート項目のうち「問3 所属」、「問9 勤務部局」、「問11 雇用契約期間」、「問12 給与形態」、「問20 6月期手当」に対する回答の掲載は割愛しました。
- (8) 「問28」～「問32」は派遣労働者、請負団体労働者に対する設問ですが、そのうち選択式回答結果の分析は割愛しました。ただし、これらの労働者から寄せられた記述式回答は掲載しました。

1. 非正規職員の構成（問1、問2、問4、問5、問6、問7、問8）

（1）性別、年齢別、職種別（問1、問2、問4）

以下、調査結果から北大に働く非正規職員の状況を見ていくことにします。性別では圧倒的多数が女性です。これは、回答者のほとんどが事務系であることとも関係していると思われます。年齢構成は30歳代が中心で、年齢相の幅は契約職員よりも短時間勤務職員のほうが大きいといえます。これらについて下の表は職種ごとの男女別人数を、図は職種ごとの年齢階層分布を示しています。

性別（人）		
	契約職員	短時間勤務職員
男性	3	8
女性	57	159
回答者数	60	167



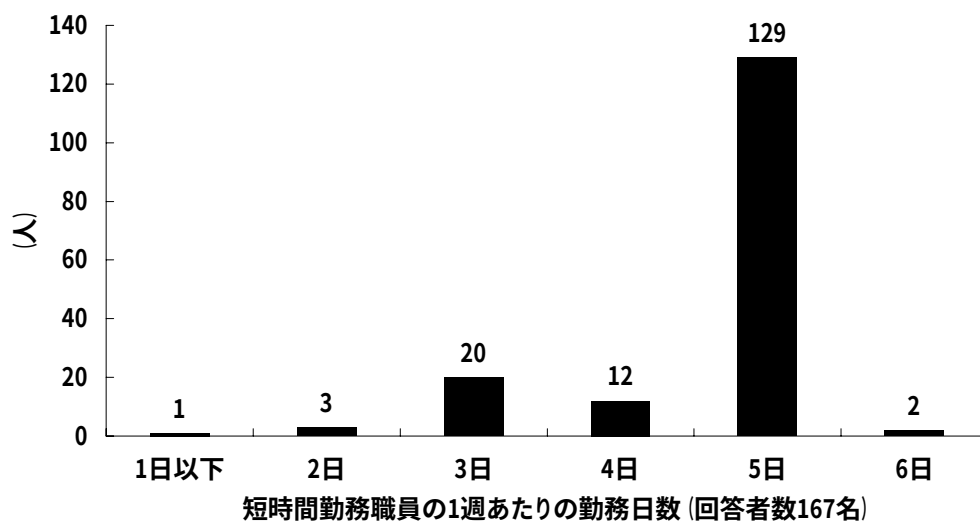
(2) 職種、職名(問4、問5)

職種は大半が事務系ですが、技術系、その他もあります。職種別、職名別の人数は次のとおりです。

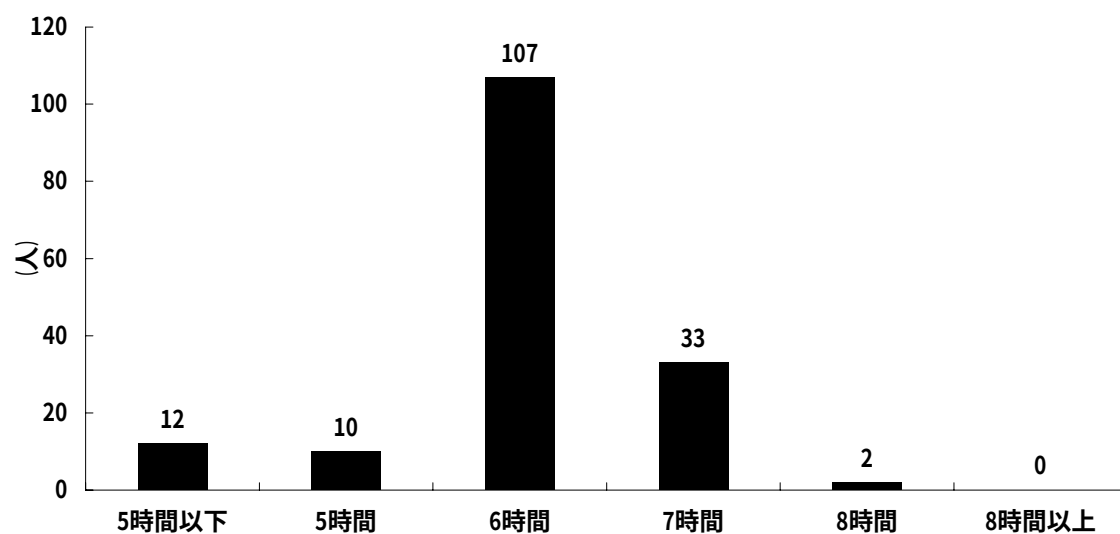
非正規職員の職名別人数(人)			
契約職員		短時間勤務職員	
事務補佐員	33	事務補助員	116
技術補佐員	16	技術補助員	35
教務補佐員	3	教務補助員	1
契約保育士	6	用務補助員	3
		短期支援員	1
		研究支援推進員	3
		保育園調理師	2
		その他	1
合計	58	合計	162

(3) 勤務時間・日数(問6、問7)

勤務時間・日数については、契約職員は週5日、一日8時間(現在は7時間45分)ですが、短時間勤務職員にはさまざまなパターンが見られます。短時間勤務職員は就業規則のうえで週当たり労働時間が30時間以内(特例として35時間以内)と決められていますが、そのぎりぎりまで働いている人たちが一定人数います。この人たちは、労働時間数が契約職員にわずかに及ばないばかりに、各種の手当てが受けられません。



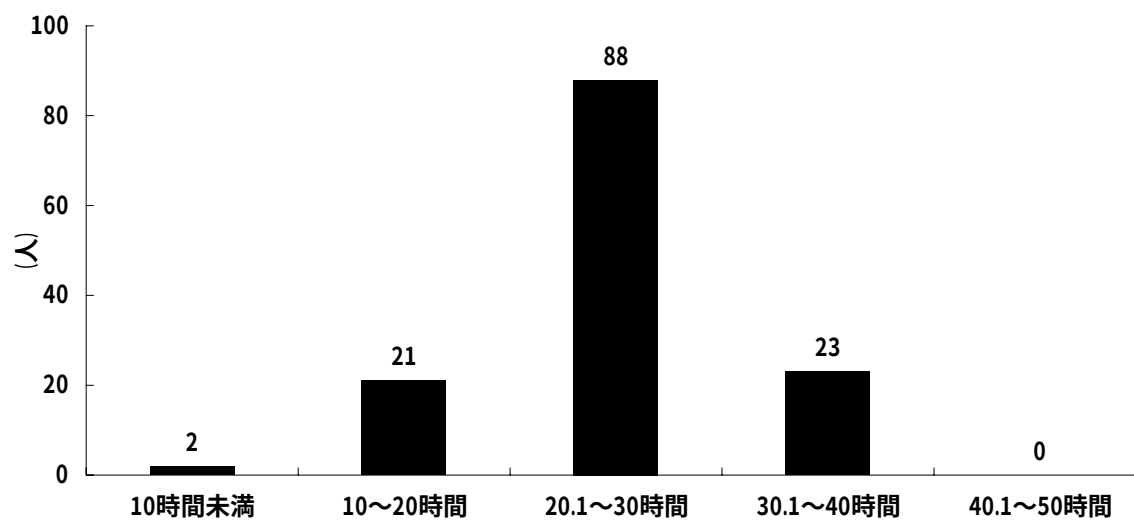
最小:1日、最大:6日、最も多い日数:5日



短時間勤務職員の1日あたり労働時間 (回答者数166名)

最小:3 時間、最大:8 時間、最も多い時間数:6 時間、平均 6 時間

このほか、「4or5 時間」「6or8 時間」各 1 名あり



短時間勤務職員の1週あたりの労働時間

最小:8 時間、最大:35 時間、最も多い時間数:30 時間

このほか「28～34 時間」1 名あり

(4) 勤続年数(問8)

北大では、契約職員就業規則および短時間勤務職員就業規則によって、非正規職員は原則として3年間しか勤務することができません。しかし、大学が特に必要と認めた場合や、一定期間で終了するプロジェクト(外部資金)による雇用では、3年を超えて契約を更新している人たちもいます。この特例的な措置は、それぞれの就業規則第6条1項および2項で定められており、実質的に各部局が雇用継続の必要性を判断することができます。今回の調査結果でも、実際に3年を超えて勤務している人たちが多数見られました。

このほか、旧来は「謝金」雇用だった人たちが短時間勤務職員に転換し(多くは2008年1月に転換)、新たに3年の雇用期限を付けられたケースがあります。「謝金」とは雇用期限を逃れるための措置で、学生アルバイトと同じく社会保険類は何もありませんでした。つまり北大は「謝金」雇用者を労働者として扱っていなかったのです(詳しくは『週間東洋経済』2007年10月13日号参照)。

2009年1月現在の勤続年数*			
		契約職員	短時間勤務職員
3年以下(3年目を含む)		44	115人
3年以上5年以下(5年目を含む)		11	18人
5年以上10年未満		3	16人
10年以上		0	3人
その他(詳細別記)**		2	9人
勤続年数最短		3ヶ月	
勤続年数最長		11年1ヶ月	

* 回答者数は、契約職員：60名、短時間勤務職員：135人。

** その他(詳細別記)

(契約職員)

- 1年8ヶ月(実は北大勤務が通算10年以上。謝金雇用でスタート、プロジェクト経費獲得後に非正規職員に、しかし丸6年を越えて一度契約を切りました。1ヶ月の空白期間ののち、5月より再度スタートです。)
- 1年9ヶ月(その前に謝金でいたので通算丸7年)

(短時間勤務職員)

- 7年9ヶ月(謝金時代からの通算)
- 8ヶ月(謝金の期間を含めると6年1ヶ月)
- 10ヶ月(以前は謝金だった)
- 4年4ヶ月(内2年間はプロジェクト経費による雇用)
- 4年(そのうち2年は謝金で)
- 3年9ヶ月(最初の2年は北大の職員ではなく謝金扱いで勤務)
- 3年9ヶ月(無認可6年)←謝金雇用のことと思われる〔集計者註〕
- 2年9ヶ月。これとは別に、以前に別の職名での勤務経験有り。
- 過去に8年4ヶ月勤務。その後、他研究機関に1年半ほどいて、その後北大へ戻り、1年1ヶ月目。

2. 仕事内容の分類と具体的な仕事の種類（問 10）

（1）仕事内容の分類（問 10）

非正規職員の具体的な仕事内容を記述式で回答してもらいました。その回答を判断して一般職と専門職に大別し、さらにそれぞれの業務内容を次のように類型化しました。

一般職

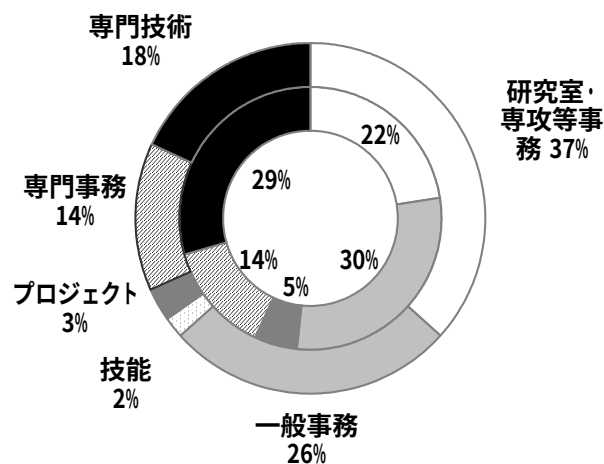
- ・一般事務：庶務、会計、広報、教務など事務系部署で事務や窓口業務に従事。
- ・研究室・専攻等事務：教授秘書を含む、講座・教室・専攻等で各種事務に従事。
- ・技能職：清掃、校務、受付等の業務一般に従事。
- ・プロジェクト*：COE 等、外部資金による時限プロジェクト部局に従事。

専門職

- ・専門事務：医療、語学、司書等の専門知識や資格を要する業務に従事。
- ・専門技術：実験、施設、栽培、保育等の専門技術や資格を要する業務に従事。

*プロジェクトには一般事務の他に専門的な業務に従事する職員が存在することがわかっており、この分類では必ずしも実態を反映できず適切ではありませんが、大多数の職員がプロジェクト運営に係る庶務・広報などの事務的業務に従事していることから、今回の集計では一般職に含めました。

非正規職員の仕事 (213名)		一般職 (139名)	専門職 (74名)
			中央事務 (70名)
			研究室・専攻等事務 (70名)
			技能職 (3名)
			プロジェクト (8名)
			専門事務 (29名)
			専門技術 (45名)



内円：契約職員（回答者数 58 名）
外円：短時間勤務職員（回答者数 155 名）

非正規雇用職員の仕事内容内訳

この類型化した各職群に就いている人数をみると、最も多いのは一般職の一般事務および教室事務です。一方、専門職で技術的な仕事に就いている人も多数います。このように、今日、北大の非正規職員といっても一口で言い表せないほど多様な仕事内容に別れています。また、業務の多様さから、事務補佐員や技術補助員などの職名が、必ずしも実際の職務内容を適切に表していないこともわかります。例えば、事務補助員が専門的な技術業務に従事している事例などがあります。

（２）具体的な仕事の種類（問 10）

具体的にどのような仕事をしているか、以下、出来るだけ記述回答の原文どおりに掲載します。「／」は一人一人の意見の区切りを表します。

【一般職】

【中央事務の仕事】資料整理、作成、電話対応など／郵便発送仕分け、旅費決裁、科研業務、助成金通知、出勤簿整理、会計補助、庶務補助／郵便受取・振り分け・発送等／事務、情報機器の管理／2つの部門の事務全般(経理含む)をひとりでやっている／郵便物配布、確認、出勤簿管理、事務用品の補充、依頼、原稿作成など／出勤簿、休暇簿の処理、共済貯金等手続、旅費手続、兼業等々／厚労科研究費の経理、研究用フリーザ 14 台の管理、消耗品、備品などの発注、データクリーニング／旅費システム・会計システムへの入力、庶務的な業務／短期支援員採用手続き、兼業、各種証明書発行等／会議準備や議事録作成など。各大学への連絡／出張等記入、旅行命令簿打出し、郵便等の配布 etc／経理事務補助、社会保険、厚生年金関係、授業料関係／購入依頼、債務計上の伝票作成、ファイル、備品管理、予算簿配布等／雑用、物品発注、管理、会計管理、文献の管理、旅行関係手続きなど／会計（会計くん使用）、図書の管理、雑務（お茶くみ、事務室の維持、物品管理）／

【中央事務・教務系の仕事】証明書発行関係、学生証再発行関係、臨時構内入構証関係、就職関係（掲示、HP 更新、ファイル管理）、その他窓口対等／学生相談における受付業務、利用者状況の取りまとめ、学生相談室においての業務、相談員へのサポート、環境整備／教務担当窓口、学生対応、問い合わせ対応／全学教育、体育学全般事務、雑務／学生に配布するレジュメの印刷、パソコン設置の補助等

【研究室・専攻等の仕事 ①研究室・教室事務】出張手続き、購入品手続き、TA 申請全て、書類をとりに行く、掃除、買い出し、留学生の書類作成・相談にのる、ペットの世話、HP 作成、学生の雑用、予算管理、電話対応、先生の発表の手伝いなど／経費管理、共同研究・受託研究の企業との連絡係、購入依頼書作成含む。荷受渡し、振込、立替の支払い、旅費システム全般、手配（先生・学生含む）。不登校学生の対応。会議・打合せ準備。資料作成用の資料集め。図書管理。スケジュール調整（教授）。事務室との連絡。講義出欠。試験集計。講義資料作成。非常勤講師の対応。書類提出。研究室事務機器等の管理。／研究室内の事務仕事全般。研究費管理、試薬管理、人事関係手続き、書類作成補助（次年度研究費や当年度報告書など）その他雑用いろいろ／研究室内の発注業務、伝票整理、事務手続、講義用資料の作成、その他雑務／教室内一般事務（清掃、会計等含む）／各種申請手続き、電話、来客対応、医師のスケジュール管理、旅行手配、予算管理など／予算以外の対会計手続き、物品購入、研究会準備／書類作成、来客応対、講義支援など、教授秘書みたいなもの／研究室の事務、経理、予算の管理／教員の出張申請、物品の発注など／研究室の庶務・会計・教務。教授の関わる会議資料作成などなど。特任教授に関わる事務仕事全般（庶務・会計・教務に関すること全て。私を通して、連絡したり提出したりしています）／教員の仕事（主に事務系）の補助、教室員（学生）の事務作業の補助、所属教室における雑務（清掃、発注など）／外部

受託研究の事務作業／講座の校費、図書の管理、物品の発注／購入依頼書作成、商品の注文、予算管理、郵便物の配布、中央事務と先生方の連絡取り次ぎ、出張手続き等／科研費の管理、事務一般、HP 更新／研究室事務補助、書類作成代行、電話取次ぎ、研究費管理／教員と事務部との連絡、旅費や会計などの承認／それぞれの先生の補助、集計や取りまとめ、就職情報をメール配信

【研究室・専攻等事務の仕事 ②分野・専攻事務】学科及び関係大学院専攻、研究院の全支援／専攻全体内における業務／●●系の旅費申請関係、人事関係／留学生コース事務、所属研究室の事務全般／分野事務室での担当研究室に関する経理全般、担当教員に関する庶務全般、部局の庶務、経理、教務担当と研究室の中継業務的な職務全般

【研究室・専攻等事務の仕事 ③秘書業務】教授、研究室アシスタント(いわゆる秘書)／教授スケジュール管理、学会事務局運営、文献管理、●●センター（北海道地区）集計業務／教授秘書、経理、庶務、出版物発行、教育訓練、学会事務、センター利用料請求、実験室割当に関する業務、その他センター運営に関する事務全て／研究室の秘書的業務。学術雑誌の編集補佐。外国人の生活補助／秘書業務、報告書作成、研究室会計、雑務／研究室（２つ）の秘書業務（出張・経費管理・兼業・授業準備 etc）／４つのグループ秘書ということで、経費の管理、出張の手続き、その他もろもろの雑用／教職員の出張・研修手続き、総会準備

【研究室・専攻等事務の仕事 ④学会関係事務】学会事務、学術雑誌の編集／研究会開催時の事務一般（招聘手続き、会場手配、広報等）、研究会開催時の運営（使用機器設営ほか）、広報物、研究成果物発行業務他

【プロジェクト系の仕事】90 周年事務／GCOE 事務全般／外部資金／約 2 年半のプロジェクトの庶務、留学生対応、他／プロジェクト専門の経理業務他

【技能系の仕事】清掃員／受付・案内・庶務全般

【専門職】

【専門事務の仕事 ①専門事務一般】国内外、学内の教職員との連絡調整、イベント企画実行における実務全般、ウェブサイト更新／科学振興調整費での仕事、研究サポートなど／医師の事務手続、医局の運営補助／学会誌事務／研究用品の調達 管理及びこれに付随する事務手続など／データ整理／特許関係の書類のデータ入力、ファイリング、文書作成など

【専門事務の仕事 ②語学系】1 部門の各プログラム開発、事務手続き、予算管理、学生へのアドバイス、通訳、翻訳／海外からのメールの対応、庶務的業務／コース内プログラムコーディネーターのアシスト、書類翻訳、国費関連業務／英語を使った外国機関・留学生との対応等

【専門事務の仕事 ③図書館司書系】カウンター業務全般、督促、雑務／本の装備、修理、カウンター業務／データ入力、その他／雑誌受入作業（PC）他、正職員さんの補助／学内及び学外の利用者からの図書館内の資料について、又はその他の質問に回答

【専門事務の仕事 ④情報系】ポータルページログイン id のデータ管理、ID 発行、その他のネットワークに関する資料作成等／web への掲載依頼など、リーフレット等作成、コンテンツ作成補助／文書作成、翻訳、画像データ作成、文書校閲、データ整理、遠隔関連の支援業務

【専門事務の仕事 ⑤医局系の仕事】医局秘書（業績管理、年報作製、同門会員住所管理、カルテ整理、電話及び来客対応等）／医局内の事務補助。教育…講義準備、出席確認、採点等。研究申請書類作成等。臨床データ管理。医局予算管理・事務局（研究会）運営

【専門技術系の仕事】ワクチンの開発／研究／研究補助／①教職員・学生に対する化学物質管理システムに関する教育・指導及び助言。②環境保全に関する調査・研究／分析機器オペレーター／先生に代わっての実験業務／事務：会計処理、郵便物処理、掃除、先生たちの雑務手伝いなど。技術：細胞培養、分子生物学的実験（DNA、ウイルスなどのタンパク質関係）／研究補助と秘書業務／実験助手、その他雑用などなど／治療薬の開発のための研究補佐／実験など／実験器具洗浄、滅菌、試薬、消耗品管理など／オペレータ／データ解析、実験準備、機器整理／環境保全業務補助／サンプルの管理、運営／分子生物学的な実験／研究室の事務および実験（他機関から依頼されたサンプルの分析を含む）／●●に関する研究のお手伝い／研究補助、サンプルの解析・分類、畑仕事全般／培地作成、研究に係る組織培養実験補助及び栽培管理等技術補助／●●の研究／データ処理、●●計測、●●を求める作業

【専門技術・保育系の仕事】保育園における子どもの保育／保育園調理師。子ども達の昼とおやつの調理を担当しています

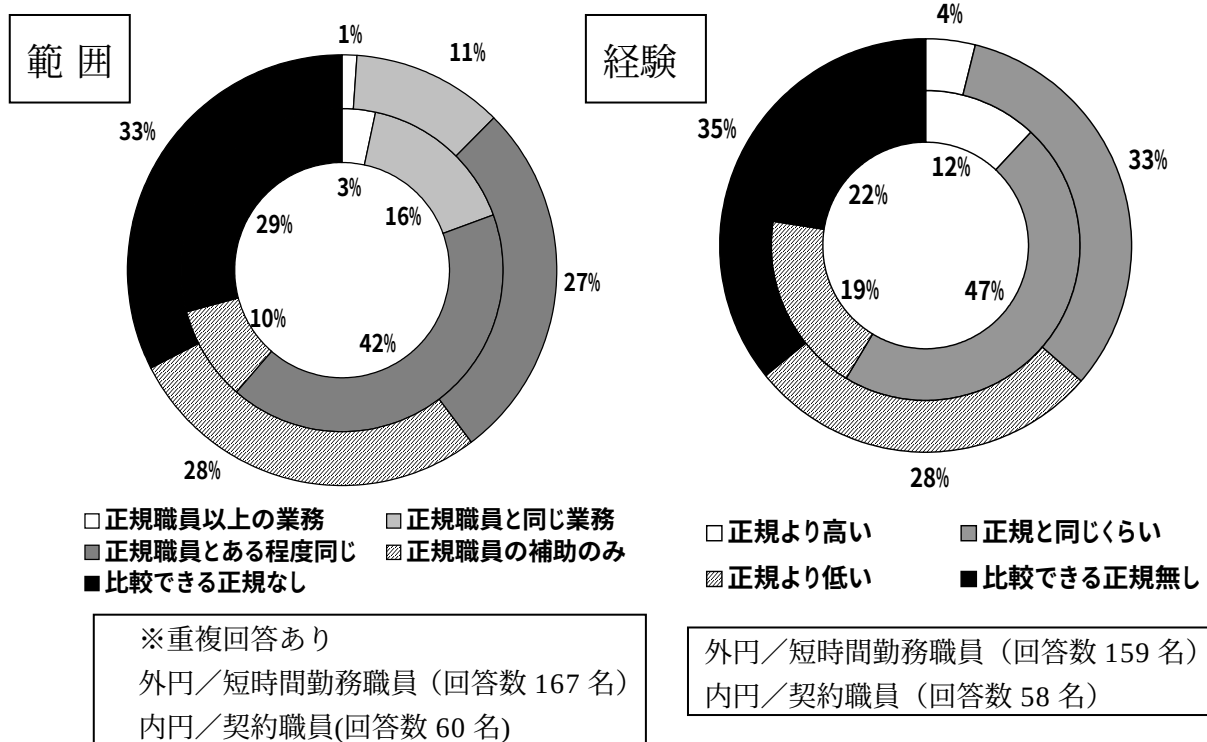
3. 職務の評価（問 10、問 17）

問 10 は、非正規職員の職務の範囲、経験、能力、専門性が正規職員と比べてどのような位置にあるのか、非正規職員の自己評価をたずねたものです。

（1）職務の範囲、経験（問 10）

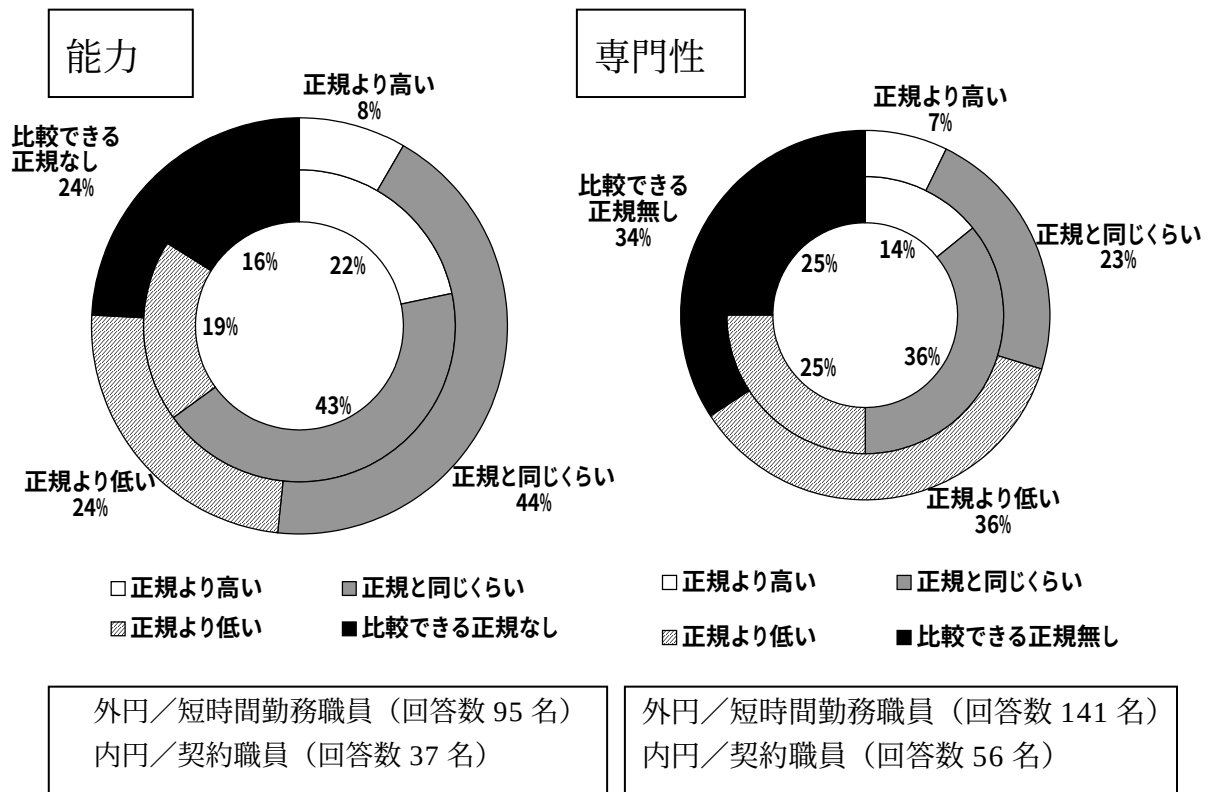
職務の範囲が「正規職員の補助のみ」という回答は短時間勤務職員 28%、契約職員 10%に過ぎず、「正規職員以上」と「正規職員と同じ」の合計は短時間勤務職員 12%、契約職員 19%、「正規職員とある程度同じ」は短時間勤務職員 27%、契約職員 42%に達します。これらは、非正規職員が単に正規職員の補助ではなく、自立的に働いていることを示しています。なお、「比較できる正規職員なし」が約 3 割を占めますが、これは正規職員の集中化によって非正規職員だけの職場が発生し、増えている事態をうかがわせます。

職務に関する経験では、「正規職員より高い」と「正規職員と同じくらい」を合わせると短時間勤務職員 37%、契約職員 59%にのぼり、正規職員と遜色ありません。また「正規職員より低い」、「比較できる正規職員なし」はいずれも上記の「範囲」と同様の傾向です。



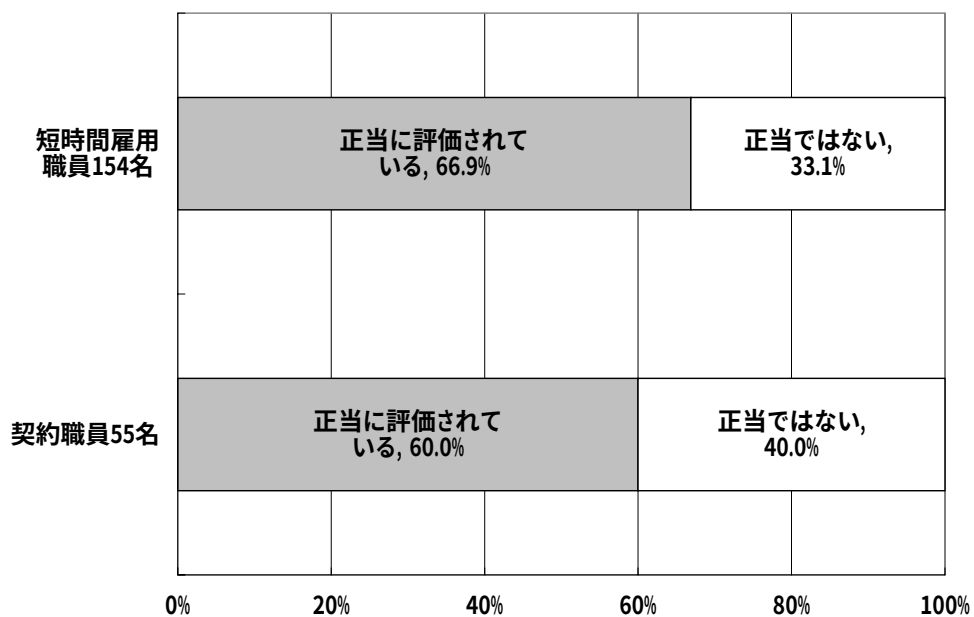
（2）職務に求められる能力、専門性（問 10）

職務に求められる能力、専門性は、短時間勤務職員、契約職員ともに能力のほうが専門性よりも「正規職員より高い」、「正規職員と同じくらい」と回答した割合が多く、能力の点では正規職員と遜色なく、専門性において正規職員よりもやや劣位にあると自己評価しています。しかし「正規職員よりも低い」との回答が多い専門性についてさえ、短時間勤務職員の 30%、契約職員の 50%が正規職員と同じかそれ以上と回答しているのは重要な点です。



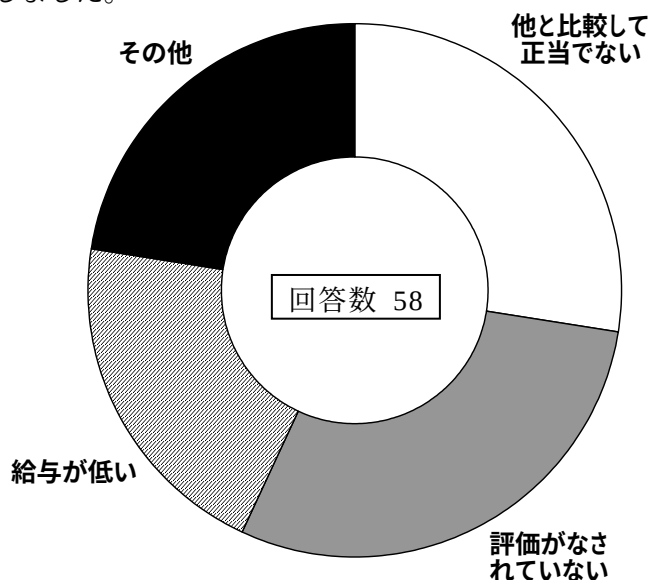
（３）正当に評価されているか（問 17）

上のような自己評価に基づき、問 17 で「あなたは、自分の給与（待遇）は正当に評価されたものだと思いますか？」と、給与に関する考えを聞きました。短時間勤務職員 67%、契約職員 60%が「正当に評価されている」と答えていますが、前者の 33%、後者の 40%が「正当ではない」としていて、上の能力、専門性に関する回答と連動しています。



(4) なぜ、正当に評価されていないと感じるのか(問 17)

同じく問 17 で、なぜ正当に評価された待遇ではないと感じるのか、記述式回答を求めました。その結果を「他人・他の機関・正規職員などと比較して正当な評価ではない」、「そもそも資格や職務内容に対する評価がなされていない」、「給与が絶対的に低すぎる」、「その他」に分類しました。



各分類ごとに具体的な回答内容を示します(「／」は一人一人の意見の区切り)。

【他と比較して正当でない】正規より働いているのに低い／同じ事務局内に明らかに怠けている非正規職員がおり、年齢や勤続年数から、自分より高い給与をもらっているため／予算の関係上、週2日で給与を計算されていますが実際は正規職員よりも多くの時間を仕事(研究)に費やしています／他の独立行政法人の研究機関では、同等の職務内容でより高額な給与を与えられるから／他の教室事務の中には、仕事がほとんどなく暇だと言っている人もいるので、同じ時給で働いていると思うと、腑に落ちないときがあるけど、仕方がない、と言い聞かせている／他の非正規職員の方より低い時給だから／大学において研究者が受ける給与は事務職員より低くて良いはずがない／8時間勤務の非正規職員とたった1時間の差しかないのにあまりに待遇が違いすぎる、何年働いても時給が上がらない。ボーナスも何もない。全然むくわれないのが悲しい／正規職員と比べて、仕事量や内容に大きな差はないのに、給与や賞与などが著しく違うため／パソコンの資格があり、英語が若干使えて経験もありということが全く給与に影響しない。毎日必要なのに。またうちは予算は他の教室の数倍あり、他の秘書さんより確実に仕事量が多いことが理解してもらえない／同じ待遇で採用された他の人よりも業務のカバー範囲が広く、責任が重いと感じる。なおかつ語学能力(資格)も待遇に反映されていない／正規職員と同じ仕事をしているので、もう少しもらってもよいと思う／以前は正当だと思っていましたが、人が減り仕事の量が急激に増えた為、負担が大きくなったので。ただ、残業手当が出るので助かっています／能力が反映されていないし、昇給もない。正職員より劣ってはいない／同一労働・同一賃金を望むから。もちろん同一能力であると思っている。同様の業務をしている正職員よりも働いていると思っている

【評価がなされていない】何もしなくても給与が出ているから(高すぎる)／どういう基準で決められて

いるのか全くわからない／評価するということ自体が行われていると思えないから／単純に職歴の年数で決められており、職務内容やレベルは考慮されていない／仕事の特異性、専門性、経験上／給料が安い、〇〇技術がある事は職務内容にも活かされているが、全く評価されていない／能力に関係なく、役職として規定されている額で何も考慮がない／〇〇を取り扱う職員として、正規雇用されている職員がいなく、事務補助員として（補助的な業務ではないのに）低く時給が設定されている／やっていることとわりが合わない／学歴、経験、スキルをほとんど無視した待遇だと思います。たぶんそれは正規職員の方も一部分で同じかもしれません／免許（資格）と経験分は考慮されていないと思う／非常勤は あくまでも 補助的な仕事を行うはずですが、必要以上に業務が多く、残業をしましても、努力しましても それは評価されることはない／今の職場に限らず、〇〇の給与（待遇）には、憤りを感じる／学内外の問い合わせ対応、折衝している事実と現在の待遇は合わない／業務で語学能力を使っていることに対する評価がない／一年前まで正職員として働いていた方の仕事を引きついでも全く同じ仕事をしているが、正職員は勤務年数で給与が上がったりするのに対し、非正規職員は仕事量が増えても同じ給与のままです。さらに自分は事務と実験の両方をこなしています。1人で2役働いているのでもう少し評価してほしい／給与の額がどうのこうのではなく、勤務の状況を把握している者は多分いない

【給与が低い】ボーナスがあっても良いと思う／少ない／もっと高くて、良いと思う／一人で暮らすには月12万以上は欲しいと思う／2008年1月まで、社会保険がない、ボーナスがない／時給及び交通費以外の手当は一切なく、残業手当の申請も認められないから／真面目に働いてもワーキングプアー／時給は正当と思いますが、手当やボーナスがあってもよいと思います／サービス残業が多いうえに税金が引かれて給与額が低く感じます／この仕事だけでは最低水準の生活さえ維持できないから／時給が低い／せめて雇用保険くらいはつけてほしい（週当たりの労働時間が殆ど20hに近いのに保険などが付かないのは・・・）

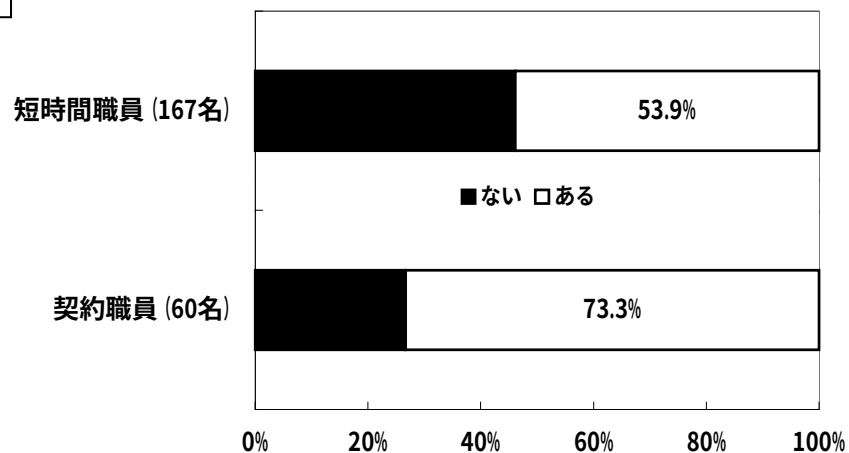
【その他】あくまで派遣会社と北大が競争入札で安くしている／勤務時間に制限があるのでなくしてほしい（残業ができるようにしてほしい）／派遣会社の取り分が多い／外的要因に左右されるのがあまり納得いかない／勤務年数に見合っていない／前派遣会社から、自動的に時給が下がると言われ、更新したかったので了解せざるを得なかった。採用時には年ごと上がると言われた／勤務内容と最初の就いた勤務内容が違う／非正規でも仕事の量や大変さに差がある。ヒマな人もいれば大忙しの毎日の人もいる／わかりません／忙しい時とそうでない時の差が激しいので、時給に関しては妥当かもしれない。けれども8時間で、きちんと全て保障されたい。6時間では生活がきびしい／どちらでもない／比較対象がないのでどちらともいえない

4. 勤務実態（問14、問15）

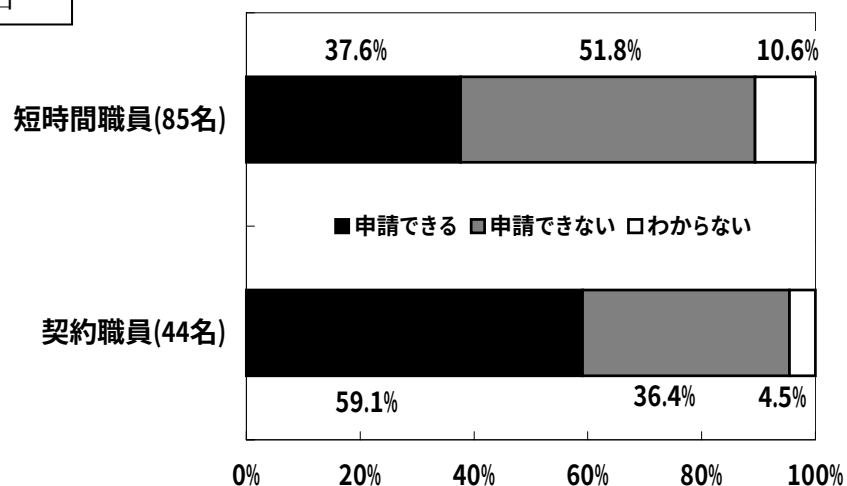
（1）超過勤務（問14）

超過勤務（労働基準法上の時間外労働）について、契約職員、短時間勤務職員ともに過半数が「超勤あり」と回答しているにもかかわらず、かなり高い割合で超勤を「申請できない」としています。特に、短時間勤務職員の過半数が「申請できない」という回答です。超勤をしているのにその手続きが出来ないとは、サービス残業が横行していることになり、これは非常に重大な問題です。超勤を行ったら、それに見合う手当を必ず支払わなければならないのに、北大はそれを支払っていないため、法律違反を犯していることになります。非正規職員の皆さん、サービス残業の問題では迷うことなく北大職組にご相談ください。

超過勤務の有無

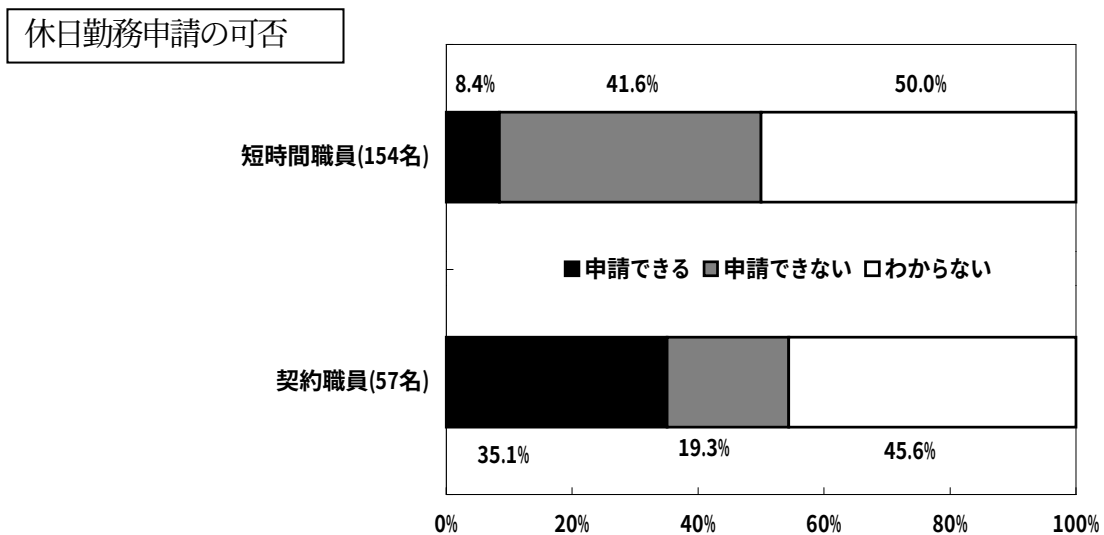
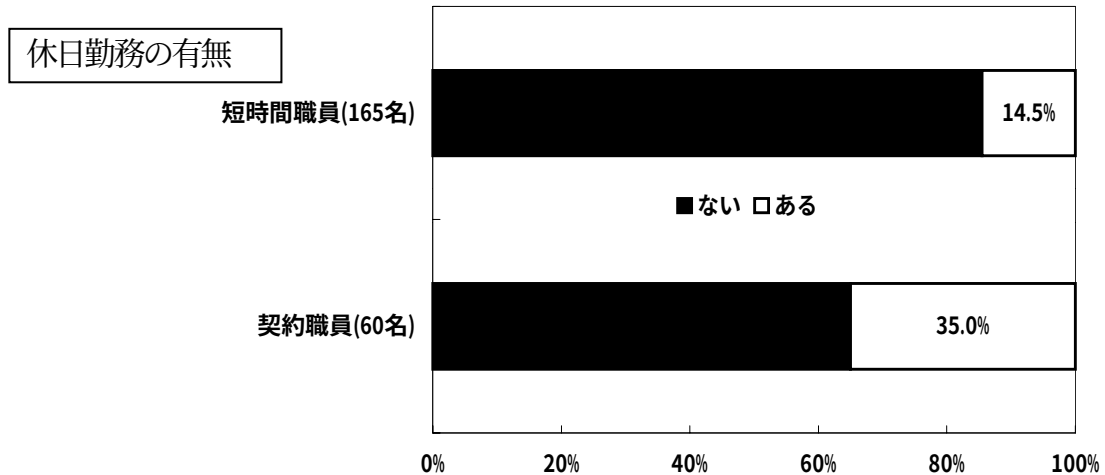


超過勤務申請の可否



(2) 休日出勤 (問 15)

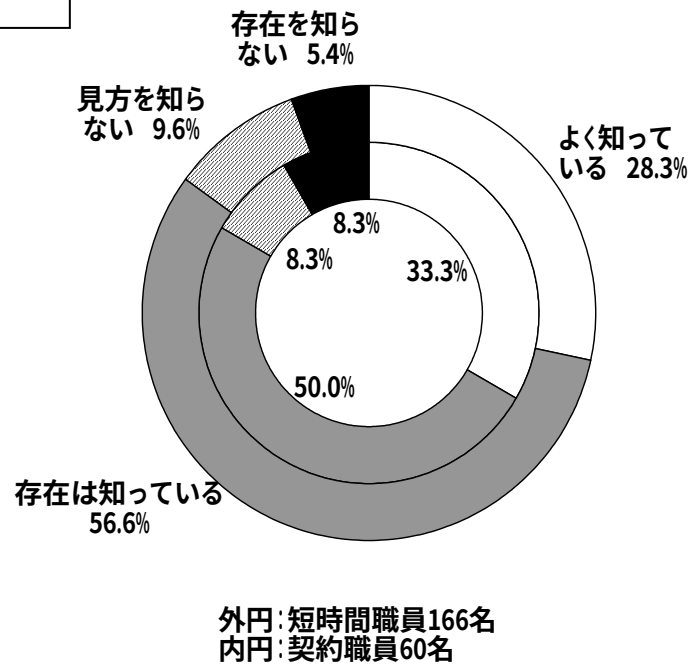
休日出勤（労働基準法上の休日労働）も決して無視できない割合の人たちが「ある」と回答しているのに、多くの人たちがその手続きを「申請できない」、できるかどうか「わからない」と回答している実態も大きな問題です。



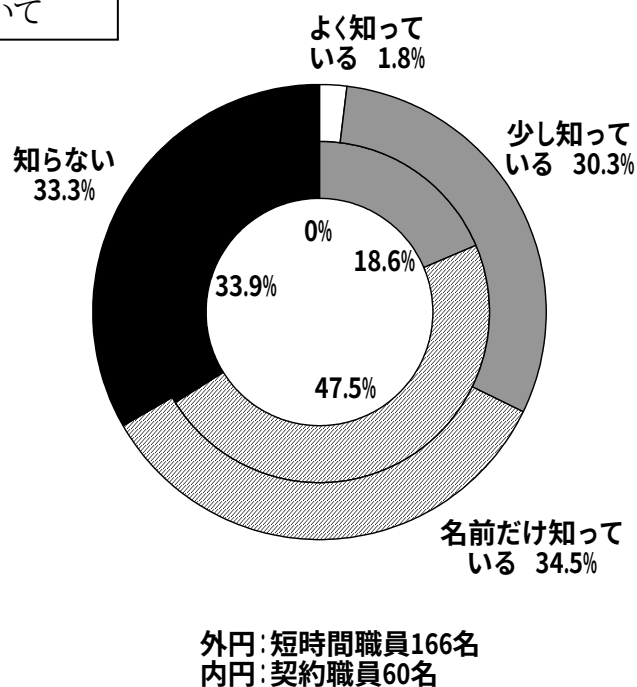
5. 働くルールを知っているか（問24・25）

北大に働く職員は誰もが自分に関係する就業規則を熟知しているべきですが、回答では「よく知っている」がわずか30%に過ぎません（問24）。これは、非正規職員が北大で働き始めるとき北大側がよく説明しないからです。北大側の怠慢以外の何ものでもありません。また、パート労働法をいくらかなりとも知っている非正規職員が30%以下にとどまっている事実からも、北大が雇用主体の責任である労働者教育を軽視している実態がうかがえます（問25）。

就業規則について



パート労働法について



6. 保持している免許、資格等（問16）

回答状況からは、割合多くの非正規職員が多様な免許、資格等を保持している事実がわかります。何とかして職業に就きたいと思い、そのために努力して多様な免許、資格等を取得した経緯が伺えます。

資格種類	所有者(人)	資格種類	所有者(人)
普通自動車運転	40	危険物取り扱い	4
英検	27	書道師範	4
小中高教諭	23	学芸員	3
MSスペシャリスト1)	18	電卓検定	3
簿記2)	16	医療事務3)	3
秘書	15	宅地建物(宅建)	3
司書	12	表計算検定4)	2
保育士	11	栄養士	2
TOEIC	9	薬剤師	1
ワープロ検定	8	ホームヘルパー	2
珠算検定	7	介護ヘルパー	2
幼稚園教諭	7	日本語能力検定	2
臨床検査技師	6	情報処理検定	2

1)MSスペシャリスト:マイクロソフト・オフィス・スペシャリスト(MOUs)

2)日商・全商・全経含む

3)医療事務技能士、医療事務管理士含む

4)マイクロソフトスペシャリストを除く

※その他に回答した資格の種類（各免許・資格とも所有者1名）

【事務系】 MBA、知的財産管理技能士、マイクロソフトオフィシャルトレーナー、ファイナンシャル・プランナー、ボールペン字検定、クレジット債権管理士、日商PC、国内旅行業務取り扱い主任、毛筆書写技能

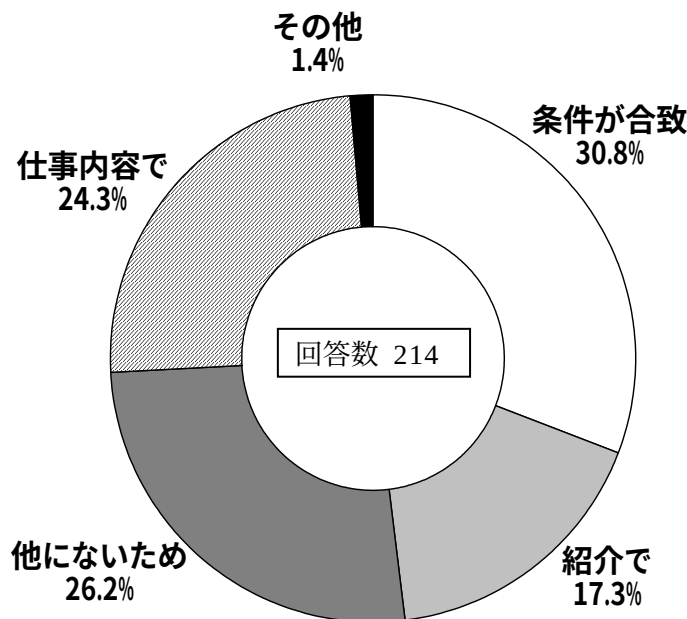
【教育・福祉・語学系】 児童指導員、社会教育主事、通訳、スペイン語検定、ロシア語検定、養護教諭、司書教諭、社会福祉司

【医学系】 医師、獣医師、認定心理士、歯科衛生士、臨床工学技師、アロマセラピー

【特殊技術・技能系】 技術士、監理技術者、土止め支保工作業主任者、建築士、測量士、販売士、カラーコーディネイト、システムアドミニストレーター、はい作業主任者、農業改良普及員、照明コンサルタント、小笠原流三級家元、剣道

7. 今の仕事に就いた理由（問 18）

「問 18. あなたが今の仕事（非正規雇用）に就いた理由をお聞かせ下さい。」（記述式）に対して 214 人から回答を得ました。その回答を大きく 4 つに分類したところ、労働条件が合致（「長期で働くことができない」、「扶養控除になる所得範囲内で働きたい」など）したのは 30%にとどまります。68%は「紹介で」、「他にないため」、「仕事内容で」ですが、個々の記述をみると複雑な事情があり、その多くはより高い労働条件を望んでいるといえます。



以下、各分類ごとに具体的な回答内容を示します。「／」は一人一人の意見の区切りを表します。

【条件が合致】秘書士の資格が生かせるため／残業がなく土曜日が休みだから／月～金で朝早くなく事務職／いままでと同様の仕事であったから／年齢・経歴を生かせる職場／扶養範囲内の収入を考えて／経験を生かした職務内容であった／勤務時間が短いので／残業がなく、時間通りに終わると聞いたため。夜の時間を有効に使いたかったため／働く条件が合っていた／就いた当初は幼稚園に通う子どもがいた為、休暇がとれやすいのと、残業がないと聞き、一般企業より働きやすいと思った／夫の勤務が多いため／勤務時間帯が自分の希望する時間と合致したので／採用された当初は 3 年まで継続される（契約職員）でボーナスもあったから／残業がなく、休日出勤がない仕事をしたかったため／通勤距離と雇用期間が就業時に自分の希望にマッチしていたから／知り合いから話があり、時間帯など自分に合っていたため／サポートのみ（言われた事をこなす）と割り切って仕事をし、余った時間を語学の勉強にあてたかった。（実際は、正規職員もよくわかっていない新規プロジェクトを動かすために自分でゼロから物事をすすめていなくてはならない状態）／週 2～3 日の勤務を希望していたので／社会保険がついているので／当初は 6 時

間パートを希望した／責任無く自由である／パートの仕事を望んだ／扶養内で働きたいから／持病があり体力に不安があるため／前職と仕事内容が似ていた。扶養範囲内での仕事だから／結婚をし無職の期間が1年あり、自分のおこづかいや家計のたしになればいいと思い就きました／正規か非正規かは特にこだわらず、事務職で待遇の整った所だったから／自由になる時間内で自分の収入を得るため／体調不良の為、病院から勤務時間の制限があり、短時間での事務を探した為。※現在は体調良好です／短時間勤務のメリットを生かして勉強したかったので／自宅からの通勤経路が良いため／結婚しており、家事とのバランスを取るため／労働時間と勤務内容（事務職）が自分の希望に合っているから／育児中なので、家庭とのバランスをとるため／家庭の事情により、短時間での勤務を求めているから／（ほかに・・・北大職組補足）副業があるため／勤務時間が希望と合う。何年も続けられないため／時間帯・場所等の都合が良かった／夫の扶養の範囲内で働きたかった／安定／大学とのことで待遇や契約がしっかりしている。月給換算したときにまあまあの金額だった／勤務時間や時給が求めている内容だったので／結婚しているので正規職員として8時間勤務するのが困難なため／勤務条件（時間帯、場所、職務内容）が希望に一致したため／時間の融通が効くから（家業の手伝い）／子供がうまれてから再就職活動をしたので／主婦であるために定時であがれるような負担の少ない業務に就きたかったので／規則正しい時間で働ける、緑のある環境がよかった／まだ小学生の子どもがいて、午後はなるべく早く帰れることが条件だったことと、事務の経験がないので、まず短時間でも、実績を積みたいと思ったから／自分の生活に合っているから／大学院修士取得の為、短時間の仕事が必要だった為／子供がいるので残業のない職しかできないため／採用条件／自宅から通い易い為／自分でやりたい仕事があるが、今年度1年間は家計のために働く計画だったので／時間が決まっていって残業もないため、予定を立てやすいから／ハローワークで勧められて、また、自分の希望する条件にも合い、これまでの経験も生かせると考えて／当時は主人が働いていたので／就業時間が規則正しいので／夫の転勤が1～2年後にあるため（その後3～4年毎）、正規で働けない／短時間勤務を希望していたため、時給が良いため／休日日数、勤務時間が希望していたものだったから／パートでの仕事を探していた／残業が無く時間通りに帰宅できるし、スキルを生かせると思ったから／先に就いていた仕事（不定期）と兼業が可能だったため

【紹介で】友人の紹介／学生時代の指導教官のすすめ／知人の紹介／学生当時、研究室の教授からの紹介で／紹介／派遣社員として働いたのち、自分の持っているスキル・経験が必要ということで契約社員になる話を職場の上司から頂いたため／嘱託職員から引続き／以前の雇用の縁と今日の仕事の話があったときの状況により／依頼されたから／人の紹介で／友達の紹介／先生の紹介／知り合いの紹介／知人の紹介／ハローワークからの紹介／人の紹介／派遣で仕事を探して、民間より人間関係は良いと思ったから。その後係長に声をかけてもらい、北大のパートについて／知人の紹介／派遣で半年（期間満了）働いている間に非常勤の面接を上司にすすめられました／紹介していただきました／非常勤職員として雇用されてから3年後、部局の事務の方から、良い評価をしていただいて、残れるように取りはかってもらった／派遣職員として1年現在の課で働き、当時の短時間職員の方が退職し、空きが出たため、そのまま引継ぎを打診されたため／以前お世話になった教授の紹介／教授の紹介／採用される前1年間派遣職員として勤務していた際に声をかけてもらった／ハローワーク紹介障害者雇用面接／友人の紹介／派遣契約（6ヵ月）の後、大学から雇用の話を頂いたため。ほぼ同じ仕事内容で、待遇面が良くなるため／3ヵ月間の臨時だったが、その後研究室で事務員（謝金）を探していて紹介された。その後非正規職員となった／求職中に友人から誘われて教授秘書になった。当時は謝金での雇用でしたが、昨年の3月から大学から非正規雇用にするとされた。（労働基準法の関係だそうです）／転職活動中にハローワークにて、非正規雇

用でも、待遇に特に不満がなかったため／前年度一年間派遣で就業後、同じ職務で採用になった／友人の紹介／前の仕事先から紹介された。補助的な仕事が好きなので向いていると思った／知人の紹介／知人の紹介／恩師の紹介

【他にないため】仕事が見つからなかったから／職が見つからなかった／他になかった／とりあえず／生活のため。大学での仕事が好きなため／生活の為／職がない／派遣会社からの紹介／正社員はもちろんの事、他の派遣の仕事も競合などで決まらなかったから／継続して勤務するには非正規雇用しか選択がなかったため／大学で働きたかったけれど、非正規雇用しかなかったから／派遣の低賃金で北大に働いていて、たまたま直接雇用の面接を受けることができた／他に仕事がない／他に職はなく、また自分の専門に近かったから／正規での仕事が見つからない／正規の職がなかったから／生活のため／正規雇用の仕事がなく、給与水準を下げてでも仕事に就くには、非正規しかなかったため／当時はどんな職でも雇用形態でも、まずは働いて定期的な収入を得なければいけないと思っていたので、採用してくれる所へ行こうという感じでした／本州で勤労学生をしていました。しかし卒業と共にその過労で病気になり故郷の札幌へ戻りました。しかし、年齢も若くないし、不景気なため、正規雇用の道はむずかしいとハローワークで知った。ハローワークの窓口でも私の経験を生かす正規の仕事自体珍しいので見つけるのはムリかもと云われた。しかし、家族の中で私しか働ける人がいないので病気が回復したらすぐに働かなければならなかったのでアルバイトでもやむなしと思った／他業界も同じような状況なので／他にない／研究職があまりに少ないため／正職としまして民間で働いておりましたが、退職後 その職種の会社の空気がなく、北大との関わりがありましたので・・・／ブランクがあったため。まず職に就くことを重要視した／4ヵ月のみ更新なしとハローワークに出ていたので「つなぎ」として入った。入ってから更新があることを知った／採用されたから／他に職が無かったから／派遣社員で応募／正規の研究職に就けないから／ここしかなかった／正規の求人がなかったため／非正規しか選択肢がなかった／研究職に就くことが出来てない／他に就職先がなかった／正規職員になれないので／自信はなかったものの、働かせていただけるなら頑張ろうと思ったから／他に仕事が決まらなかった／職がない／正社員の仕事がないため／結婚を機に札幌に来たが、他に希望の仕事がなかった為／年金のみでは収入が不足だった（4年前）。現在は年金が満額出ているので以前より収入を少なくしている／他になかったから（長時間希望だったが）／①働かなくては生きていけないから。②20年3月に北大の別学科を任期2年1ヵ月を残して辞めさせられ、15社近く履歴書を送ったが面接に至ったのは2社のみで北大以外の1社はアルバイトだったため、今の所の面接を受け、かろうじて採用になった／正社員の採用が少なく収入を早く得たかったため／正職の働き口が少なく、場所・給与等を色々見比べた結果、仕方がなかったため／正規雇用での就職が困難なため／仕事を探している時にちょうど募集があり、それが非正規雇用だったため／引越により／求人情報があったため／扶養において、正規・非正規雇用を選択の余地よりも、仕事を与えて頂ける事が最優先でした。現在もその理由は変わっていません／子供の教育費・生活費を稼ぐために／正社員枠がないため／職務内容が自分に合っているが、正規採用の枠が無い為／現在、研究職、大学教員職の公募は激減しています。またあったとしても研究分野が偏っているため応募できません。しかし、どこかに所属していなければ論文の投稿、研究費の応募が出来ず、無給でもいいから研究履歴をつないでくれる今の研究室に置いていただきました。今の場所も研究費が多くないことや、雇用の健全化という非正規のポストクを無くす北大の方針のためあと三ヵ月しかいられません。その後のことは未定です／大学卒業後は別の職種で正規職員として働いていたが、体調を崩し退職。その後大学で働きたいと思うようになったが、正規職員の採用試験には年齢等の条件で応募資格がなかったため／

【仕事内容で】さらに研究するため／学生時代の研究のやり残しの完遂／札幌で仕事出来ることと、仕事に魅力を感じてるから。雇用の条件はあまり良くないですが、とても優秀な方と一緒に仕事出来ることで、自分に知識や技術が身につく、この経験を今後、十分に生かしていけるから／理想的な仕事なので収入は、年間 130 万以内で働く条件で了解しているので／仕事内容に惹かれたので／働きながら経験を積み、研究スキルを高める事と大学院で博士号を取得するために必要な学費を稼ぐため／前職をいかせると思い／教育機関という事で職場に対して安心感があった。希望の勤務時間と合っていた／自分の知識を生かす仕事だから／もともと専門的な仕事なので、就職先は限られているので。昔は給料もきちんと納得のいく額をもらっていたが、雇用条件が変わり（出したくても出せないといったような）仕事は変わらず給料が減るということになってしまったが、最初は条件も悪くなかったため／将来の夢と密接に関係しているから／仕事の内容に魅力があった／事務経験を身につけたくて／研究系職務を検討し探していた／北海道という北部から教育というサービスを通して社会的貢献が出来ると思ったから／資格を生かせる仕事を探していた際求人を見つけた為／面白そうだと思ったから、また教育や医療の場で働きたかったので／以前は事務仕事を他企業でしていましたが、理系の大学卒業なので 実験をして経験を活かした仕事につきたかったのではたらかせてもらっています／過去に〇〇に参加した経験を活かすことができる／司書となる資格を活かしたかったし、図書館につとめたいという希望もあった。正規か非正規かというよりは、司書として現場で働く経験が欲しかった／研究内容を重視したため／事務経験があったので／研究活動をやりたい／専門スキルが生かせるため。教育に興味があったため／事務職を希望していた／55 歳で一旦前職（正規雇用）を辞め、その後働けるだけ経験を生かしてやれる軽度の事務職を求めて北大にきた／好きだから／仕事内容に興味があったので／大学の経験を活かした職場で働いてみたいと思った為／身分や待遇よりも自分のやりたいこと（英語を使える仕事）を優先させたから／後々正職員になるために実際働きながら経験を積みたかったので／清掃の経験をいかせると思ったから／将来のために、経験を増やしたいです／他大学等での同種の業務経験があったため／事務仕事が好きなので。秘書も自分に合っていると思います。北大勤務のきっかけは、短大の就職掲示板に貼ってあった。学部内学科事務パート（6h×5日）募集です。もう 10 年以上前ですが・・・／図書館で働きたいと思っていたところ、大学にすめられた／研究補助に興味があったため／自分の興味がある分野だったので、非正規雇用でも良いと思い就いた／教育・研究関係で働くことを希望していたため／北大に魅力があったため／事務職はずっと続けられる職業だと思い、貴大学で経験をして自分の能力を生長させたいと思いました／年間休日日数、前職での経験を活かせればと思いました／同じ職種の仕事を探していた為／保育士として働きたかったため／非正規だからと選んだわけではなく、以前から図書館で働きたいと思っていたため／仕事の内容に興味があり実家に住んでいるので、給与的にも大丈夫だと考えたから／図書館に勤めたいと思っていて、求人があったので就いた／仕事内容があったことと、タイミングが良かったため／以前の仕事経験を生かしたいと思ったため／やってみようと思ったからです／大学という場所が好きで、謝金である研究室に入った。その後、外部からの派遣という形で継続し、その雇用期限も過ぎたので、非正規雇用となった／未経験の内容であったので

【その他】／職場環境／博士研究員の公募／特になし

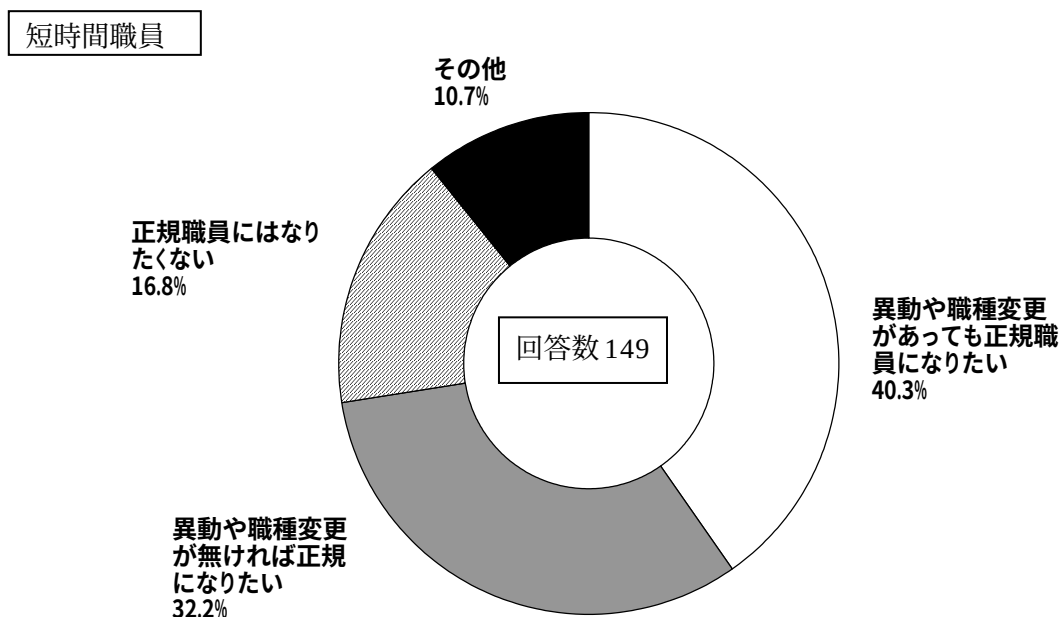
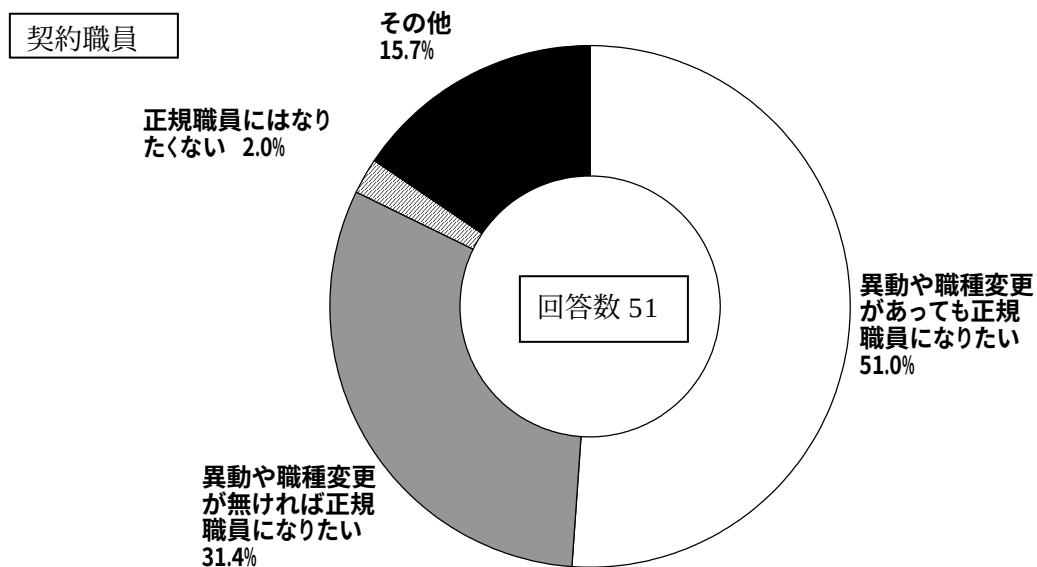
8. 正規職員化の希望（問 19）

（1）正規職員化を希望するか

北大に登用試験制度が存在したら正規職員になりたいかどうか質問し、さらにその理由を記述してもらいました（いずれも問 19）。

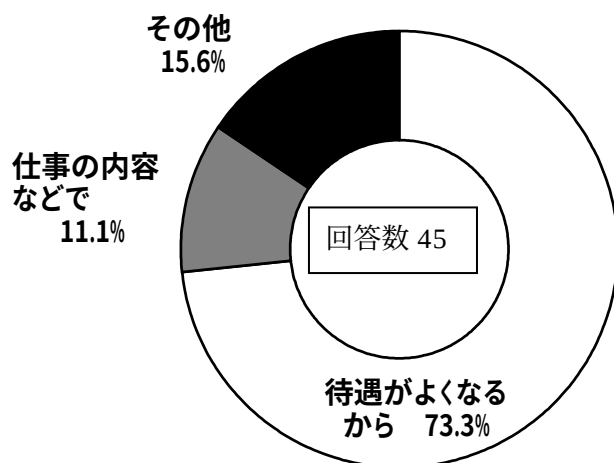
契約職員の 82%、短時間勤務職員の 72%という圧倒的多くが正規職員になりたいとの希望を持っています。また、「異動や職種変更などがあっても正規職員になりたい」と希望する人は契約職員のほうに多くいます。全体として正規職員化の要求は非常に強いと言えます。

逆に「正規職員にはなりたくない」との意向は契約職員ではごくわずかですが、短時間雇用職員に 17%いるのも特徴的です。



（２）異動などがあっても正規職員化を希望する理由

「異動や職種変更などがあっても正規職員になりたい」と回答した人に理由を記述してもらい、その結果を「待遇がよくなるから」、「仕事の内容などがよいので」、「その他」の３種類に分類したところ、73%の人が「待遇がよくなるから」としています。



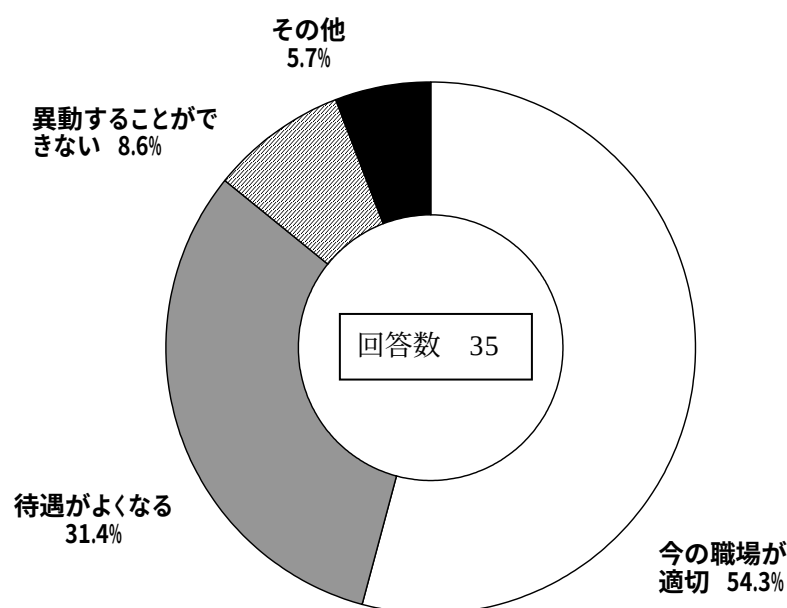
各分類の具体的な回答は次のとおりです（「／」は一人一人の意見の区切り）。

【待遇がよくなるから】正規職員は雇用の期間が決まっている訳ではなく安定している／社会的立場が良くなるから／生活の安定の為／安定している／安定した仕事が欲しい／今のままではボーナスも昇給もなく貯金が出るような月収ではないので、将来も不安で正職員になりたい／仕事に対する意欲を持っても、3年以上の契約更新ができず離職せざるを得ないことは非常に遺憾です／将来設計ができないから／1年毎に不安をかかえながらの勤務より、少しでも安心して長く勤めたい／安定するから／職種を変えずに専門職として正規職員になれるのが一番ですが、異動や職種変更などがあっても正規職員になりたいと思います。理由は、正規職員になれば雇用や職場改善のために活動する時に非正規職員という立場でよりも、与える影響が大きい（声が届きやすい、未来を変えるチャンスが大きくなる）からです／任期があったとしても正規職員と同等の待遇を受けられるなら正規へ移行したいと思う／雇用の安定。労働環境、仕事の内容がおもしろい（他の会社とちがうことがある）／3年で契約更新ができなくなり、新しい仕事を探す必要がある。少しでも大学事務職について身につけたことを活用できる機会が欲しい／更新されない不安がないから／時給ではなくて月給が欲しい。ボーナスが欲しい／安定した生活確保の為／出産後も働きたいので／安定するから／労働環境がよく福利厚生がよい／安定した職につきたい／通勤に便利な場所だから／仕事が楽だから／定職として働く場が欲しい／今の状態より安定している（少なくとも期限で辞めさせられたりしない）。できれば異動や職種変更は無いに越した事はないが、期限で切られるよりはましなので、正規職員を希望します。慣れた環境で慣れた仕事を長く続ける事は双方にメリットがあると思います／残業代などがでるし、健康診断もきちんとしてくれるから／日給だと月々の収入が安定しないため不安なので、できれば正規職員になりたい。この仕事（場所・環境含め）に魅力を感じているから／当然です／ずっと続けられる仕事だと思いました。給与・休暇などに関しても、充実していると思う／雇用が安定している／今、契約が切れても、仕事がない、そして、正規職員なら、今後の心配をしなくても良いから／折角長く働きたいと思える職場に出会っても、その機会すら与えられないのは非常に遺憾／安定を望むため

【仕事内容などがよいので】偏差値ではなく、実際仕事をして能力を評価されるから／自分は大学卒業時に就職氷河期のため就職できませんでした。今はせっかくスキル（事務・技術）を身に付けたので働きたいです／利用者のためにしたいことが沢山ある。正規職員の「面倒くさい、やりたくない」のひとつで、ないがしろにされた仕事をみてきたから／現在、2年近く勤務して、やっと大学の流れにも慣れてきたのだから、もし登用試験制度があれば挑戦してみたいです／これまでの経験を活かしたい。資格・能力はある／〔正規職員になりたい〕が、大学教員を試験で選ぶのはおかしい／多少職種が変わってもなんとかどこかに所属していないと論文の投稿、研究費の応募が出来ないからです。研究履歴をつなぐことと最低限の生活費がないと何もできません／ある程度の慣れもあり、又、大学運営について興味も持つようになったから／年齢の事もあり、これからの就活が難しいため／職場環境が良い（親切で礼儀正しい人が多い）ため／現在は非正規で働いているが、将来的に正規で働くことを希望している／職種変更が能力的に可能なものであれば希望します

（３）異動などが無ければ正規職員化を希望する理由

「異動や職種変更などが無いなら正規職員になりたい」と回答した人に理由を記述してもらい、その結果を「今の職場が適切」、「待遇が良くなる」、「異動することができない」、「その他」の４つに分類しました。正規職員になると待遇が良くなると期待しているものの、正規職員化に当たって異動が前提になるため、現在行なっている仕事や働いている場所が変わる不安、非合理性を指摘する声が多く出されています。



4つの分類における具体的な回答は次のとおりです（「／」は一人一人の意見の区切り）。

【今の職場が適切】専門性が高い。実験や高性能の分析装置のオペレーションは、抱負な知識で巧みな技が必要です。これらを身につけていくには、多くの時間をついやさなければならず、異動や職種変更があるとこまるから／職員が数年ごとに異動があるので、長く、同じ部局に居る人もいた方が良いと思う／○

○について専門的な知識を生かしていきたいから／職種が変わってしまうと、また1から覚えなければいけなくなるから／今の業務が特に向いていると思われる為／今の仕事にやりがいを感じているので／職種変更はとても非合理的と思うので／○○として仕事をしたいため働いているので……。でも正規職員になれるなら他職種でもと考えたりします／現在の仕事が好きのため／事務以外は無理です。そして、準学士だと正期職員の道は無理そう……。やはり学士以上でしょう。自分でそう納得しています／今の仕事は専門的なので、長く続けていかなければ意味がないと感じるため／現在の仕事でもっとスキルを高めたい。今よりもっと教授をはじめ、他の先生方のサポートをしていきたい／今の職場が（仕事内容）、とても自分に適しているため。現在の生活状況では、どうしても正規職員として働きたいということでもないため（時間の拘束・正職員として働く仕事への学習・責任等）／職種変更は、もっと能力が生かせる場合がある場合は、変更があっても構わないが、頻繁に変更があると、経験・知識の浅い人ばかりになってしまうのでは？／異動する事には不満はないのですが、今の業務内容を考慮すると 人が入れ変わって業務内容が引きつがれない事の方を危惧します／ここでの仕事が好きですし、ずっと働いていたいからです／身につけたスキルをこれから先も生かして生きたい／大学を運営する職種よりも、直接研究者や学生をサポートする職種にいたいと思うため／今まで覚えてきた仕事を（職場環境も慣れてきた所なので）続けていきたいと思うため

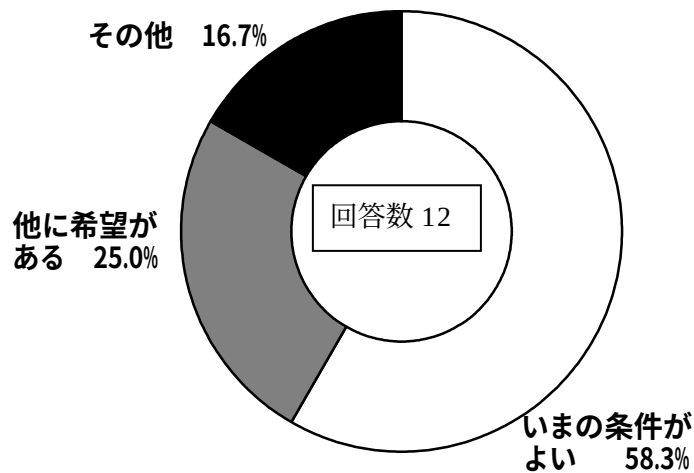
【待遇がよくなる】待遇が安定し、生活や仕事上やり易いので／非正規職員よりも待遇がいいから／〔今は〕賞与や退職金がないから／安定した収入を得られる。福利厚生がしっかりしている／安定しているのになりたいですが、やはり正規職員の方は、色々と苦勞して正規職員になったと思うので難しいと思います／非正規職員としては、不安定な感じがある／雇用契約を気にしないで仕事をしたい／雇用期間に制限があると将来の事を考えると不安。新しい職を探すのは大変だから／自分に出来る仕事があれば働きたい。いまのままでは2年後に辞めなくてはいけないから。家庭があるので札幌で働きたい／非正規職員だと雇用がいつまで続くか分からず将来に不安があるため。また、今の職場で働き続けていきたいと思っているため／主人が障害者になったから

【異動できない】異動があるなら勤務が不可能なので／転居を伴う異動が出来ないため／家庭の都合で時間や日数等勤務にある程度の融通がほしいので、それが可能であれば正規を希望します

【その他】正規職員に「非正規職員だから○○」等、言われたくないので／仕事内容に満足しており、正規職員試験は年齢で不可の為

（４）正規職員化を希望しない理由

「正規職員にはなりたくない」と回答した人に理由を記述してもらい、その結果を「いまの条件がよい」、「他に希望がある」、「その他」の3つに分類したところ、58%が「いまの条件がよい」としています。



各分類における具体的な回答は次のとおりです（「／」は一人一人の意見の区切り）。

【いまの条件がよい】今の4時間勤務が私にとってベストだから／勤務時間が長くなるので／パートタイムでしか働けないから／フルタイムでの仕事を希望しない為／生活環境が変わるから。配偶者の転勤等を考えても今のままで良い／8時間労働なので／研究室で働きたいから

【他に希望がある】北大だけではなくて、企業などで働きたいから／資格を使って職に就きたい／期間を決めて働いているから

【その他】いろいろ制限が掛かる。大きく無機質な組織に飲み込まれたくない／正規職員という名前だけで責任がおもくなりそう

（５）「その他」の回答を選択した理由

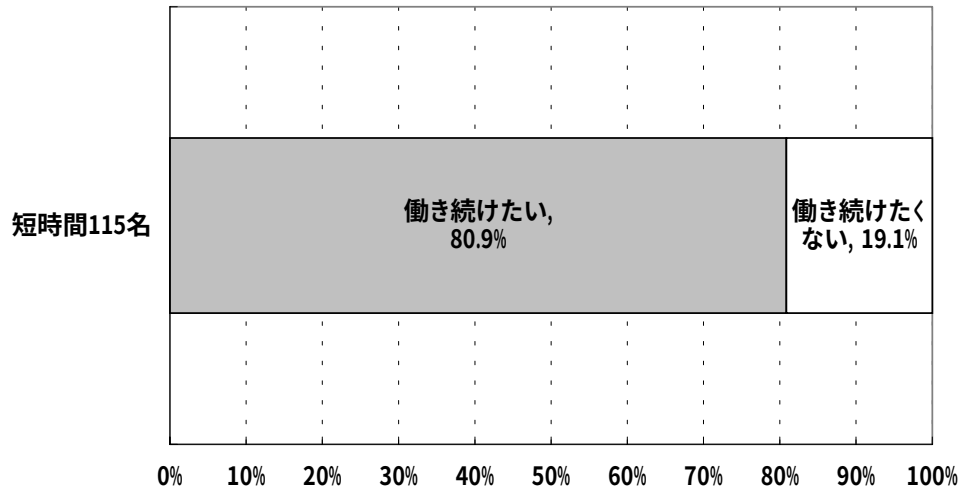
問19（北大に登用試験制度が存在したら正規職員になりたいかどうか）で「その他」を選んだ人の記述回答は次のとおりです。（「／」は一人一人の意見の区切り）

家庭の状況による。夫の勤務がないのであれば正規職員になりたい／わからない。雇用期限をなくしてくれれば非正規でも思ったりはする／正規職員などなり得ないと思っている。（研究職は先がわからないので）それを了解の上で仕事を引きうけているので問題なし／今の仕事は博士号を取得するための通過点であるため今後続ける気はない／他の機関でも機会があれば働いてみたいので、場合による／異動はあっても職種変更が無いなら正規職員になりたい／今の状態で働くなら相応の評価をしてほしい。給与は能力に応じてと募集しておいて、実際は学歴だけで決まって、頑張っている人が評価されないのではモチベーションが下がります／まだわからない／現在の仕事の契約期間終了後は、いずれにせよ嘱託職員しか道がない／労働時間が長くなるのは避けた。今の条件や待遇に満足している／ムリだと思う／特に北大への就職にこだわりはない／条件による／仕事内容による／今は考えていない／考えられない／短時間で働きたい／夫の転勤が1～2年後にあるため（その後3～4年毎）、正規で働けない／今現在は考えていない／条件による

9. 契約職員化の希望（問 21）

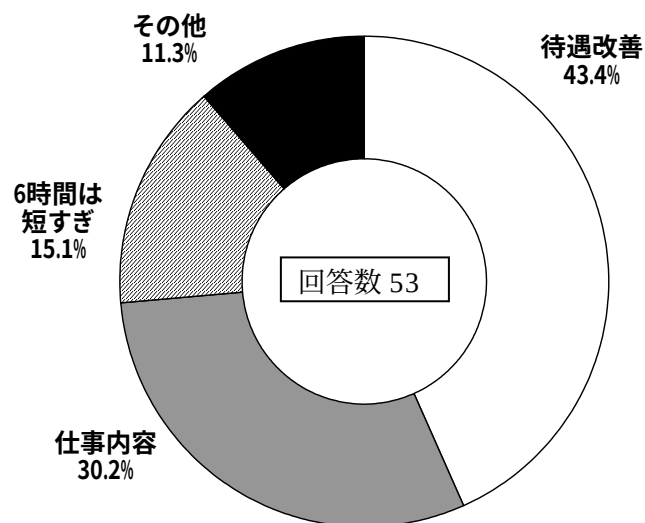
（１）契約職員になっても働けるか

短時間勤務職員に対して、「今の仕事のまま短時間勤務職員から契約職員になっても働きたいか」質問しました（問 21）。115 名から回答が寄せられて、そのうち 80%以上が働きたいとしています。



（２）働きたい理由

働きたい理由の記述回答を求めて、その結果を「待遇改善」、「仕事内容」、「6時間は短すぎる」、「その他」に分類しました。これらのうち「待遇改善」に関する声が多く寄せられました。



各分類における具体的な記述回答は次のとおりです(「／」は一人一人の意見の区切り)。

【待遇改善】現在よりは雇用条件が良くなる為／生活のため／沢山働いて賃金をいただきたい／契約が切れた後に仕事を見つけるのが大変だし、慣れた仕事に再度就けるならば就きたい／他の職に就くことがむずかしいため／今よりは給料がいいから／就職活動をする余裕は無いので。給料以外はとても良い職場なので／雇用は安定しないが、少しでも長く働けるのであれば働きたい。仕事をコロコロかえざるを得ないのは嫌だ／仕事の内容には不満がない(むしろ満足している)ので、待遇が良くなるなら、契約職員になりたい／6時間も8時間も出勤する上では大して変わらないが、給料の差は大きいので／ないよりはいい／正規職員と同等の待遇が保障されるなら働きたい／給料の面で現在の6時間から8時間になるだけで全く違う。又手当が出ると生活が楽になる／手当などが充実しているので。また現在のような業務には6時間では足りない(でも、残業はつかない→どこかで早く帰ってプラスマイナスゼロにしたいともできない)／仕事は理解しているし、収入は増えるから／逆に今すぐにでも8時間勤務にしていきたいくらいです。一人暮らしなのでダブルワークしていないと生活が厳しいです／再就職が困難と思われるため(時期的に。不景気の為)／他で働くよりも条件や環境面で安定しているから／現在よりは待遇が良くなるから／8時間の方が所得が増えるから／当然です／安定して長く続けられる職場だと思うので

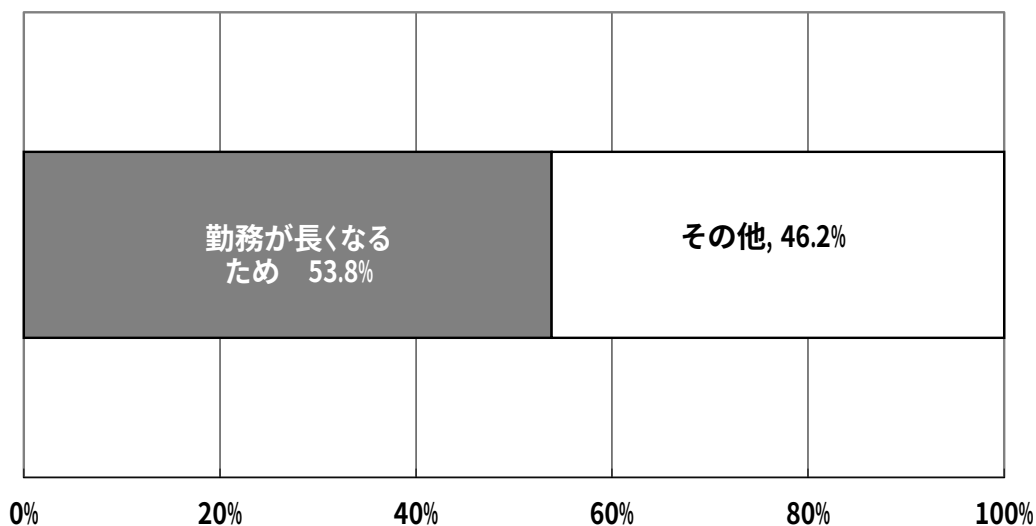
【仕事内容】仕事の時間がふえることで、着手したいのに出来ないことに取り組めるかも知れないから／今までしてきた仕事を生かすことができ、なおかつ安定しているから／今の仕事の環境がとてもよい。ため。まだ仕事が中途のため／仕事をする環境がとても良い／専門性が高く所内でも重要な研究である／職場の環境が良い為／業種が好きだから／仕事が好きだから／今やっている仕事に誇りとやりがいを持っているし、所属の教員にもいてもらいたいと言われているので／私を使う先生方も私自身も慣れた職場で思う存分力を発揮できる事はどちらにもメリットがありますし、対外的(業者等)にも担当者が変わらない、さらに熟知しているという事は仕事がスムーズに進むのでは／転職するよりも同じ職場で働きたい／自分の能力を生かせる・・・と思うので。障害があっても働きやすい。職員の働きやすい環境が整っていると思うから／スキルを生かしたい。もっと身につけていきたいこともある／この仕事が好きだから

【6時間は短すぎ】今でも1日8時間くらい仕事をしているので。8時間職員になると、今より1時間増えるので、休憩時間が本当に休憩できると思うから／短時間勤務職員で採用となって職務についているが、業務量が多く、実際は超過勤務となっている／仕事の内容は変わらない／あまり変化がないと思います／6時間では勤務時間が短い／短時間は短すぎて半端／2時間増えることに負担を感じないから／短期期間契約のポストで雇用条件の時間通りに研究してはまったく研究は進みません。現在すでに毎日、休日も8時間以上働いていますから、勤務時間がのびることなど大した問題ではありません。

【その他】せっかく慣れてきたから／もともと8h希望なので／小さな子供がいて、今の生活環境上では無理ですが、少し大きくなればずっと働きつづけたい／働きたいです。子育てが少し落ち着くので／仕事内容、職場環境に満足しているため／今の職務が自分にあっている

（３）契約職員になったら働き続けない理由

契約職員としては働き続けたくない理由の記述回答を求めて、その結果を「勤務が長くなるため」（54%）、「その他」（46%）に分類しました。



両分類における具体的な回答は次のとおりです（「／」は一人一人の意見の区切り。）

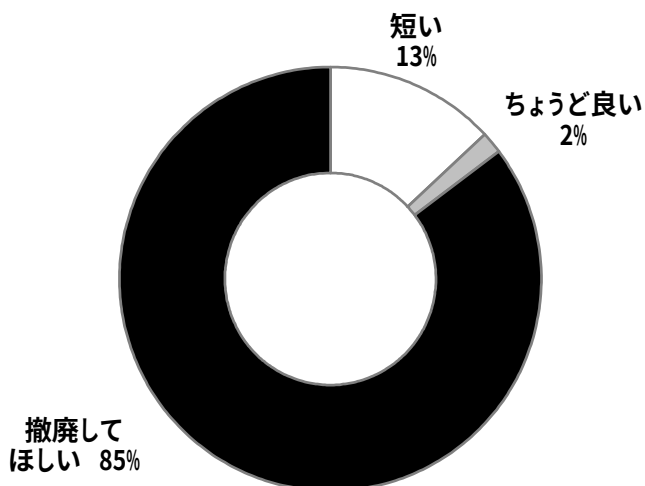
【勤務が長くなるため】子育てしながらの８時間勤務には自信がない／パートタイマーとして短時間勤務を希望するため／家庭の事情でフルタイムは厳しいから／あくまで６時間という枠で働きたいから／体力的に無理／短時間勤務で長期採用を望む／時間が長いので家事と両立できないと思うから

【その他】４月からの職が外に決まってるんで／今の仕事は、忙しくなると残業にもなるが、通常１日８時間をする業務はないので、その（空き時間）を無駄にしたくはない／非正規であるから／契約期間が定められているのであれば、他の職を探した方が良いと思うので／今はゆっくりと仕事を覚えていきたいので、今のままでいい

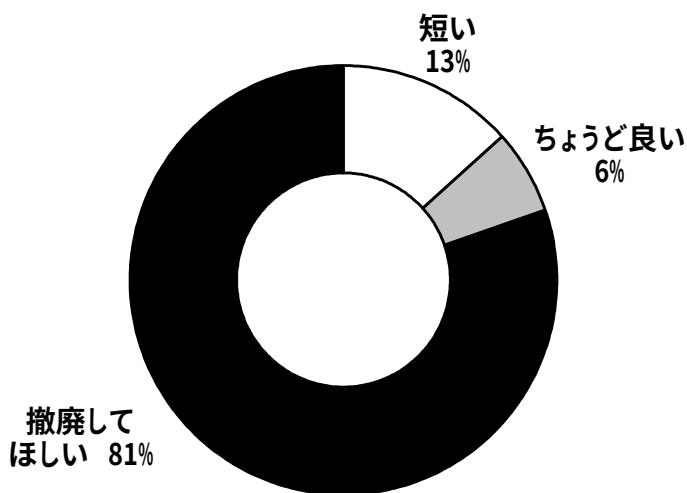
10.現在の雇用期限をどう思うか（問 23）

3年間という雇用期限についてどう感じているか質問したところ、ほとんどの回答が「（期限を）撤廃して欲しい」、「短い」でした。「ちょうど良い」が少しいますが、「長い」は一人もいませんでした。北大の非正規職員にとって雇用の3年期限が現在、最大の矛盾であることがわかります。

期限付き雇用に関する回答者の意見については末尾の「12」（38 ページ）、「13」（44 ページ）（いずれも記述式回答）をぜひご覧下さい。



契約職員（回答者数58名 ※重複回答あり）

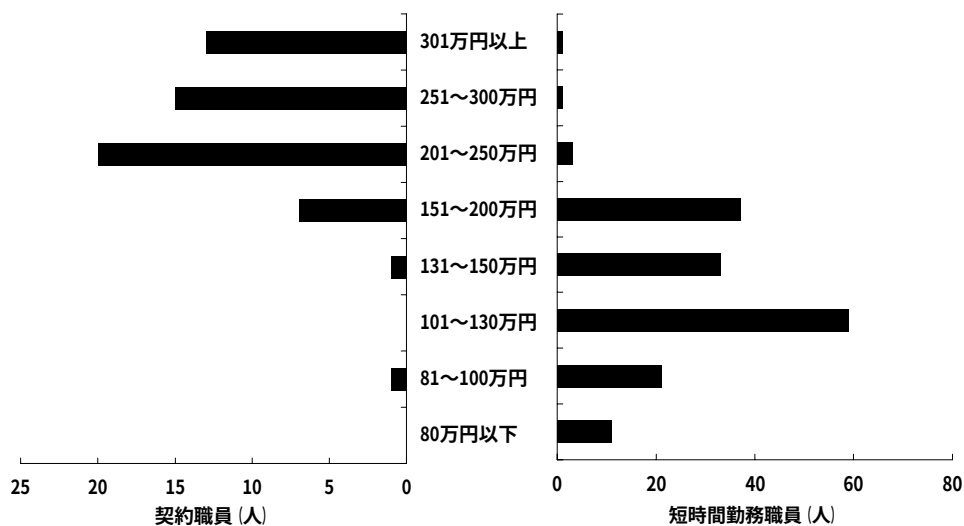


短時間勤務職員（回答者65名 ※重複回答あり）

11. 生活状況（問 13、問 26、問 27）

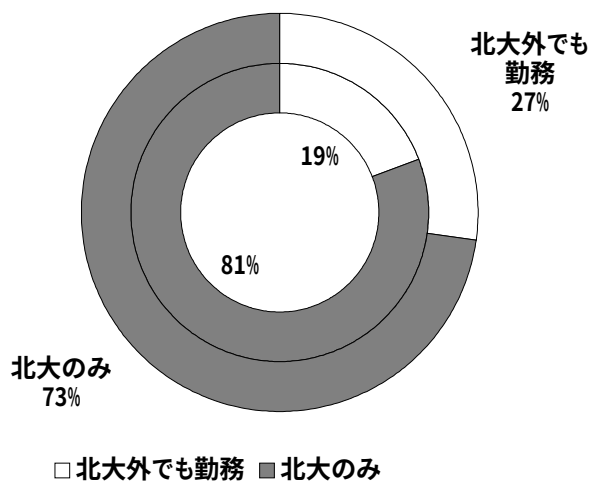
（１）北大の賃金（問 13）

北大から得る年間賃金（税込み）は、契約職員は 200～250 万円が多く、短時間勤務職員では 130 万円前後が中心です。後者は間違いなくワーキングプアです。



（２）北大以外でも仕事をしているか（問 26）

生活のため北大以外でも仕事をしているかたずねたところ、短時間勤務職員の 10%、契約職員の 7% がしていると回答しました。



外円：短時間勤務職員（回答者数 165 名）

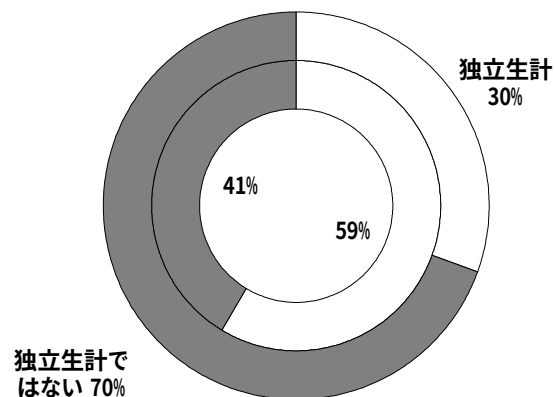
内円：契約職員（回答者数 59 名）

「北大以外でも仕事をしている」と回答した人たちの1日当たりの総労働時間数を次に示します（問26）。

「北大以外でも仕事をしている」という回答者の1日あたりの総労働時間			
		契約職員	短時間勤務職員
	回答者数(人)	3	12
	1日8～9時間台	1	10
	1日10時間以上	2	2
	月230時間以上	0	2
参考：1日8時間、週5日、月20日勤務の場合、月労働総時間は160時間			

（3）独立生計者の割合（問26）

北大当局は従来、非正規職員とくに短時間勤務職員は親元での同居者や家計補充的な働き方の人たちばかりで、主たる生計者はいないという考え方をとってきました。しかし、下の回答結果が示すとおり、契約職員の約6割、短時間勤務職員でも30%が独立生計者です。北大当局の言い分は全く根拠のないことがわかりました。



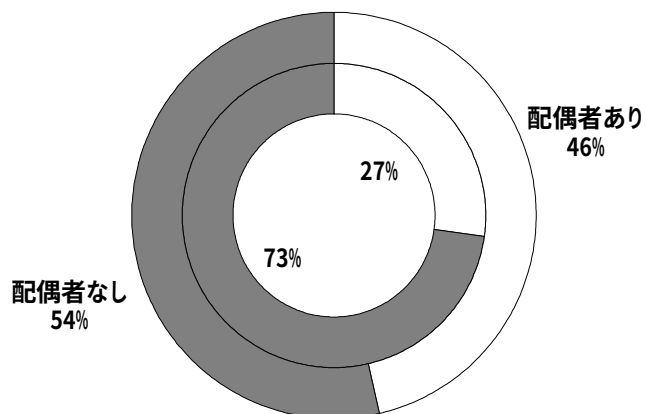
外円：短時間勤務職員（回答者数 164 名）

内円：契約職員（回答者数 58 名）

（4）配偶者・扶養家族、共働き（問26）

次ページの図から、短時間勤務職員は既婚者の割合が高く、契約職員の73%は独身です。また、図表にはありませんが短時間勤務職員の既婚者の67%、契約職員の既婚者の52%が共働きです。人数は少ないですが、短時間勤務職員24人、契約職員5人が扶養家族ありと回答しています。

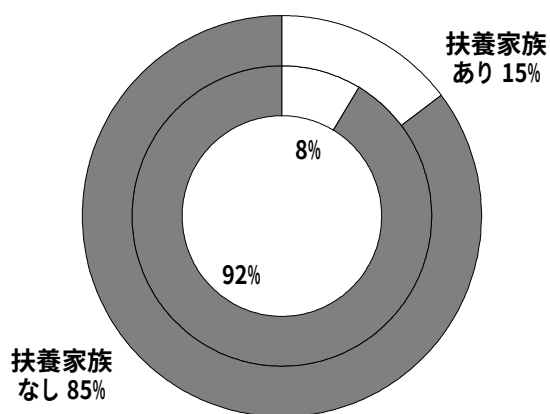
配偶者の有無（問 26）



外円:短時間勤務職員(回答者数 166 名)

内円:契約職員(回答者数 59 名)

扶養家族の有無（配偶者・親祖父母・子など 問 26）

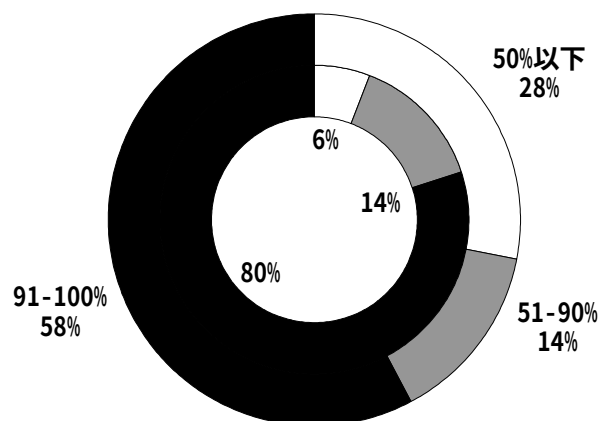


外円:短時間勤務職員(回答者数 164 名)

内円:契約職員(回答者数 59 名)

(5) 年間総所得において北大から得る賃金の割合（問 26）

年間総所得において北大から得る賃金の割合を示したのが下の図です。契約職員の 8 割、短時間勤務職員の 6 割近くが年間総所得の圧倒的部分を北大の賃金に依存しています。

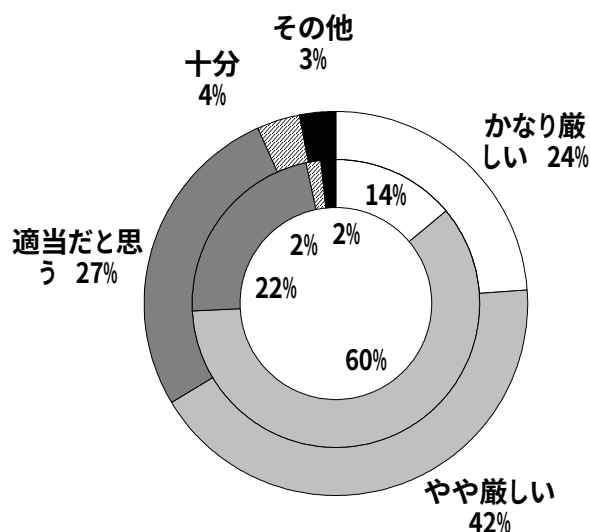


外円：短時間勤務職員（回答者数 114 名）

内円：契約職員（回答者数 35 名）

(6) 生活実感（問 27）

結果的に、非正規雇用職員の生活実感はたいへん厳しいものとなっています。各種手当の整備されている契約職員のほうが、「かなり厳しい」、「やや厳しい」の回答が多くなっていますが、これは契約職員に独立生計者が多いことに関係していると思われます。しかし短時間勤務職員も 4 分の 1 が「かなり厳しい」と感じており、生計を立てていく上で現在の待遇の低さが生活に影響しています。



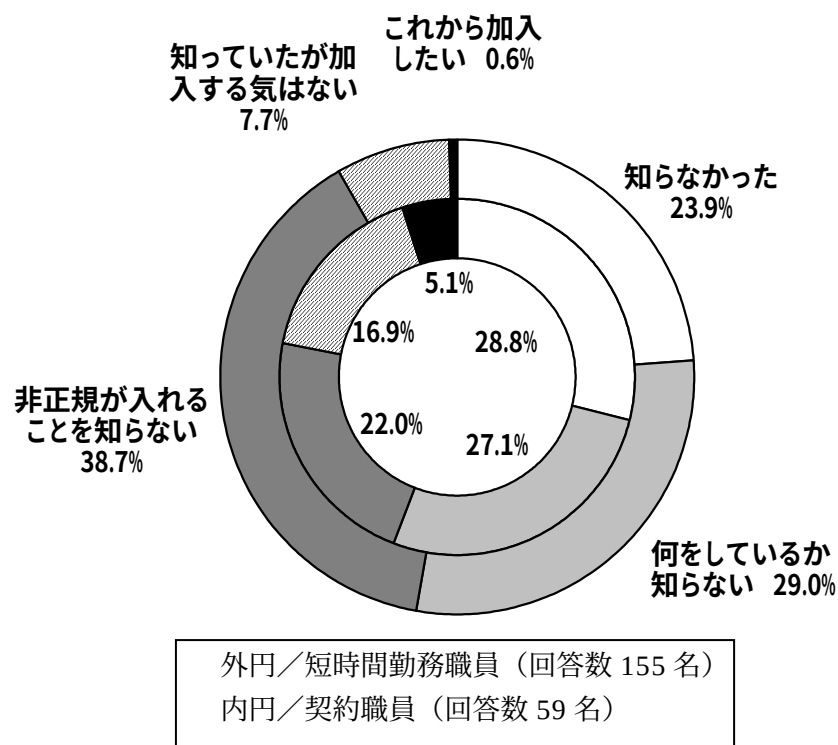
外円：短時間勤務職員(回答者数 164 名)

内円：契約職員(回答者数 58 名)

1 2. 北大職組を知っているか（問 22）、北大職組に対して思うこと・言いたいこと（問 34）

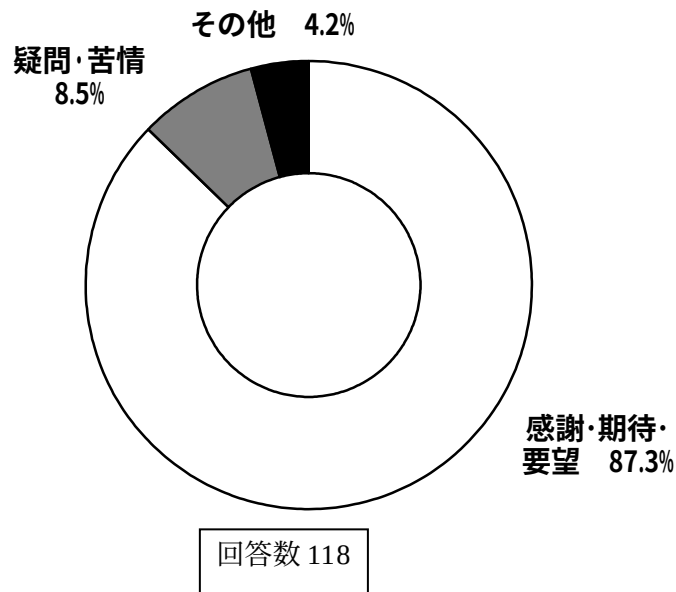
（1）北大職組を知っているか（問 22）

私たち北大職組についてですが（問 22）、非正規職員の圧倒的多くがその存在を「知らなかった」、知っていたが「非正規が入れることを知らない」、「何をしているか知らない」と回答しています。このように理解する原因は北大職組の活動不足、宣伝不足にあると思われます。



（2）北大職組に対して思うこと、言いたいこと（問 34）

北大職組に対して思うこと、言いたいことを自由に記述回答してもらいました。圧倒的多数がアンケート調査に対する感謝、今後の活動に対する期待や要望でしたが、このアンケート活動に対する疑問や苦情も数人から寄せられました。また、非回答者のなかにも疑問を持ったり苦情を感じたりした非正規職員がいると思われます。こうした疑問・苦情に対しても北大職組は真摯に耳を傾ける所存です。



各分類の具体的な回答は次のとおりです（「／」は一人一人の意見の区切り）。

【感謝・期待・要望】やはり安心して生活したいので頑張っていただけだと思います。入って1年経っておりませんが、4月以降の更新にドキドキしています／非常勤職員の労働条件、雇用条件がわずかでも改善されるよう、より積極的・行動的な活動をよろしくおねがいいたします。特に「雇用更新回数制限」の撤廃を強く求めます／ポストク問題についても、とりあげいただけると幸いです／不勉強のため、特に申し上げたいことが見つかりません。申し訳ありません……。ただし、雇用期限の撤廃について検討して頂いていることを知り、とても勇気がわいてきました。本当にありがとうございます／非正規職員の事についていろいろ考えている事がこのアンケートでわかりました。組合と聞くと、今まで正規職員のためにあるものと考えていました／同じように働く正規・非正規職員のどちらもが、安心して働くことが出来る環境を実現出来る様に頑張ってほしいと思います／契約更新回数制限を撤廃して下さい／組合に加入したいが契約職員が相談できる窓口がない。雇用について疑問があっても「所属部局の人事担当または職員課へ照会して下さい」では全く頼りにならない。これらに聞けなかったから組合に聞いているのに……。法学部の先生にアドバイザーになってもらい常設窓口（メール等の受付でもよい。）を設ける等きちんとした体制を作してほしい／このアンケートが適切に統計処理されることを願います／非正規職員の一人として、この問題を痛感しています。組合の取り組みを非常に嬉しく、心強く思っています。要求を通すべく、これからの活動に期待していますので宜しくお願い致します／学内での経験者を対象とした、人材データベースをお作りになってはいかがでしょうか？ 事務系、研究者両方で公募と応募のマッチングをして頂ければ、人材をムダなく活用できると思います。雇用主・被雇用者の労力も省けます／非正規の私達のような職員のためにも色々と活動して下さい、大変ありがたく思っています／このような活動をして下さって、感謝いたします。パートナーや資産に十分な余裕があり、昇進を望まない方々にとって非正規雇用は便利なものかもしれませんが、非正規で働いている方の大半がそうではなく、大学からの収入に頼っている状況だと思います。収入が少なく、また昇給も見込めない人々が増えることは、結果として少子化を招き大学にとっても受験者の確保など生存競争につながる原因となります。また、

大学で経験を積んだ職員がコロコロと替わることは、大学の教職員学生にとってもメリットはないのではないかと思います。今後も益々のご活動をお願い致します／いつもお疲れさまです／今回初めて組合が非正規職員へも対応していることを知りました。ぜひ活動についての宣伝を更にすすめていただきたいと思います。また、今回のような取り組みはとてめありがたいです／労働者がいかに苦しいかをアピールするようなネガティブな活動ではなくて、こうするとこんなメリットがありますよと言うような、ポジティブな活動をして欲しい／もっとがんばって下さい／少しでも給料があがるよう働きかけをしてほしい／6時間勤務職員でもボーナスを少しでも出して頂きたい／組合の内容はよくわからないが、北大で勤めている職員にとってとても大切だと思うので頑張ってもらいたい／非正規でも特別休暇が取れるようにしてほしいです（私はよく病院へ行くので、もう有休が全然ありません）／早急に正規職員化の実現をお願いしたい。せめて年金支給になるまでは勤務出来る事を希望します／正規職員より明らかに忙しいのに、給料・待遇の悪さをどうにかしてほしい／非正規職員も組合にかかわれるとは知りませんでした。また、「3年でやめなければならない」という規則が非常にデメリットであり、そのために動き出してくれていると知り、救われる思いがしました。是非雇用期限の撤廃、正規職員化を実現させてください！！よろしくお願いします！！／実際、短時間勤務している方々のほとんどは3年という期間ではなく、もっと長く勤務したいと思っている方が多くいると思います。たまに掲示板で雇用期限の撤廃についてのポスターを拝見しますが、どうすればその運動に参加できるのかがわかりません。今、できる事は何かないのでしょうか？／今、非正規職員の状況はどんどん厳しくなっています。特に30歳、35歳を超えると、選択できる仕事が激減します（年齢制限で）。時間がかかっても良いので雇用期限撤廃および正規職員化を完全にして欲しいし、全国にも発信して欲しい／どのくらい実行力があるか、疑問ではあるが（北大内は組合が複数あるため、団体交渉権をもつ組合がないと聞いたので）待遇改善に尽力をつくして活動をされる方々がいらっしゃることは心強く思います。雇用期限撤廃はぜひ進めて欲しい案件だと支持しています／雇用条件の改善を求めるのは非常に大事だと思います。しかし、正規職員化等に必要経費はどこにあるの？ 実現見込みあるの？／がんばってください！／初めて非正規職員に向けての活動があると知り、アンケートを受け取り驚きました／がんばって下さい。いつもご苦勞様です／より快適な職場作りの為、活動なさっている事はとても、ありがたく感じます。残念ながら私は今春3月末で期間満了の為おそらく、期限撤廃の改正には間に合わないと思いますが、3年満了者が同部署、他学部で再雇用出来る様になると嬉しいです／雇用契約の見直しに早急にとりくんでほしい／大学に対してだけでなく、部局に対してももっとアピールして行って下さい。正規職員よりも頑張っている非正規職員がいること、非正規職員の中に、義務を果たしていないのに権利を主張する人がいることも覚えておいて下さい／3年間働けるとうかがっていて、来年度も働きたいと思っていたのですが、今期末で（3月末）辞めてほしいと言われて困っています。なんとかならないでしょうか／組合の活動内容を、もっとオープンにして、知る機会を増やしてほしいです。今回、このように非正規職員についての意見を述べる機会を与えていただいたことを非常に感謝しております。本当にありがとうございました！！ これからも、よろしくお願いいたします／正規職員になりたい／非正規職員・正規職員共に働きやすく、納得のいく待遇のため努力していただいてありがとうございます／本当に正規職員化になることを祈っております／このような活動をしていただいて心強く思います。未来への不安を組合を通して少しでも改善される事を期待します／以前から、大学のような守秘義務を伴う仕事が、非正規職員によって行われていることに疑問を感じておりました。また、これまでも能力の高い職員の方が、度々契約切れのために辞められていったのを、大変残念に思っていました。今回の雇用更新期限撤廃と正規職員化の運動は大変意義のあるものであり、強くのぞみます／このようなアンケート動きをして下さって感謝しています。この動きが現在の雇用システムを変えるきっかけにな

ることを強く願います／どんどん改正して安定した生活をできるようにしてほしい／民間企業より、待遇は良いが、完璧とは言えないので組合の力でより良い職場環境に持って行って欲しいです／このような直接的な要望をすくいあげてくださる機会をありがとうございます／3年以上働けるようにして欲しいです。組合活動頑張ってください／ちょうど3月で雇用期限が切れることを先日通知されましたので、このようなはたらきかけがあることを大変たのしく思います／この様な書類をいただかなければ、自分の労働実態についてよく考える機会もなかったため、よいきっかけとなりました。これからもこの活動を続けていただきたいと思います／雇用期間の柔軟性を求めたい。非正規から正規職員を希望する人もいれば私のように、今のまま経験を生かしつつパートで長く勤務したい人もいます。非正規のままで本人が良いのなら雇用期間が延長可能と選択できるとよいです。時代に逆行しているようで申し訳ないのですが／非正規職員も組合に入れることを知りませんでした。採用の多い4月頃に告知のためのポスター等を作られてはいかがでしょうか／あまり力になることができませんが（立場的にではなく個人的に）頑張ってください／頑張ってください。今年度から、正規のパート職員にしてくれて有難いと思います／たまに組合のWeb ページを拝見しています。昨今のハケン切りに対する大手企業の労組の対応・・・北大の組合はああいふ風にならず非正規にたいするアクションがあっただけでもありがたいことだと思っています／ぜひ、非正規職員の力になって頂きたいと思います／組合の事を始めて知りました。会社なら当然の様にあるのに北大は無いと思い込んでいました／雇用期限を撤廃してほしい。契約社員にも育休・産休はありますか？超過勤務手当を出してほしい／いつもありがとうございます。廊下の掲示板などで取り組みや活動は目にしております／本日まで組合のことを知りませんでした。なぜ雇用期限があるのか不思議に思っていたので、これを期になくなってほしいと思います／今後、より積極的に活動し、非正規職員の労働条件改善を実現してってもらいたい／私は3月で期間満了となりますが、今後北大での仕事に就きたいと考えておられる方にとっては非常に今回のアンケートは意義のある検討だとも思います。正規、非正規関係なくもっと意見の通りやすい環境になるのを願っています。（母子家庭の就業支援（6時間から8時間雇用へ）や、能力ごとの時給見直し、寒冷地手当がないのは残念に思います／残念ながら貴組合の活動内容については、余りよく知りませんでした。そのような意味で、今回の調査は大変意義深いものと思っております。幅広く活動を周知していただけると良いと思います／派遣職員の待遇等は北大雇用の非正規職員より厳しい状況にあると思いますが、まずは北大雇用の非正規職員からでも改善されるよう、働きかけてくだされば、今はかやの外のような派遣職員にとっても働きやすくなると思います。派遣職員の契約内容が会社によってずいぶん違うようなので、差が縮まるよう組合でもなんとかしてくださるとありがたいです／正規職員化をお願いします／非正規職員のために頑張ってください／職員の待遇改善に努力していることに敬意を表します。今後も教職員の職場環境の改善に努めていただきたい。そのためには働きやすい環境になっているかどうか、あるいは日常的な問題点について各職場ごとに話し合いの場を多く持つ必要があります／掲示されているチラシは時々みていましたが、直接アンケートがきてびっくりしました。私たちの意見を代弁して何とか要求が通るよう頑張ってください。「初めからわかっていて勤めたんだからしょうがないヨ」と言って、3回の更新が満了になり1度もボーナスも、もらえずもちろん退職金もあるわけもなく泣く泣く辞めていった短時間職員を何人も見えています／非正規職員のことも含めて、全く知らないなので、知ってみたいと思う／具体的な活動内容が知りたい／組合費の基準や活動についてのPRがないので、もしかしたら入りたいと思っている人も知らないのではないのでしょうか。このようにアンケート用紙が配布されるのであれば、組合活動の勧誘が一番最初にあるべきではないでしょうか／まずは（とりあえずは）一日も早く雇用更新回数制限の撤廃を実現してほしい（個人的には子ども3人 夫と別居中の身には安定した職を得たい）／非正規職員であっても、正規職員並みのパフォーマンス

スを求められていると日々感じていたところ、調査票がきて、組合としてもこのような問題に取り組まれていると知り、正規職員の中にも疑問を持たれている方がいると知ることが出来た。これからも頑張ってください／今までの組合の方々のご尽力により、現在の労働環境を得る事が出来ていること、改めて感謝いたします。自分が今回 この1年に結婚・妊娠をし、結婚休暇や産前休暇が非正規職員にはないため、今後「欠勤」にて妊婦検診や母親学級にいかねばならないとわかり、非正規職員であることのデメリットを初めて実感致しました／一人でできることには限界があるので組合は重要だと思う。組合費がもっと安かったら加入したいが現在の所得では無理／組合活動で非正規職員の雇用期間の制限を撤廃してください！ 更に努力次第で正規職員への道が開ける事は正規・非正規の両方にとっても仕事への取り組みを再認識する良い機会であり、北大にとっても職員の仕事の最適化に繋がっていくと思います／考えてみればあるのが当たり前のような気もしますが、今まで組合の存在は知りませんでした。このアンケートの案内に書かれていた、寒冷地手当の署名活動を行っていたことも知りませんでした。私の情報収集力が低いせいかもしれませんが、もっと多くの人に存在や活動内容を知ってもらえるようにした方が良いと思います（非正規職員は組合とは関係ないというか、除外されているような感じを勝手に持っていました）／弱い立場の人を、少しでも力になり状況を良くしようと尽くして下さい立派な事だと思いました。私も少しでも改善できる点を見直し、認めてもらえるよう頑張らねばと思います／非正規職員を正規職員にして頂けるよう頑張ってください／パートの8時間勤務から、短時間勤務7時間にいただきました。8時間にすると賞与を出さなくてはいけなくなるという理由で、（労基法に引っかかるそうで）短時間勤務の8時間にはしてもらえませんでした。同封されていた署名用紙は、今回のアンケートと別にしていただきました。いくら匿名でアンケートに答えても署名を同封で送れば無意味です。そうした理由でこの度は残念ながら署名に参加することができません／ホームページを作って広く意見を求めてみては？ 勉強会の告知やその内容もホームページに出していただけたらもっと活動が見えてくると思います／まだ働き始めて5ヶ月ですが、組合のおかげで随分と改善されてきたとお聞きしました。大変有難いと思っています／非正規職員に対して、今回の様な取り組みをされていると知り有難いと思います。世間では働く場が少なくなっています。是非とも一人でも多く働けるような活動をお願いします／アンケートの結果に結びつけて頂きたい／3年という制度を撤廃してほしい。職場の他の方たちの意見も取り入れて、続けて働けるか決めて欲しい。必要な人材ならそのまま続けて働けるようにしてほしいです／組合の存在をポスターを見て知っている人は少なくないかもしれませんが、非正規職員の雇用状況を改善するために真剣に親身になって活動されている事実を知らない人がほとんどではないでしょうか。状況を変えて欲しい（変えたい）と思う非正規職員の方は多いと思います。ですから、今回のようにアンケート調査を行ってくださると、組合の（問題や意見を言う場所があるということ）活動に参加する人が増えると思います。（乱雑になり申し訳ありません。アンケートを作ってくださいことに感謝いたします。）／時々活動を目にします。職員の待遇改善に努力しているように感じられます／非正規職員にも、寒冷地手当やボーナスのようなものを少しでもうけてもらえるように、働きかけてほしいです。超過勤務についても申請できるような形にしてほしいです／こういったアンケートを実施して下さることは、大変感謝します。ただ、私達（非正規職員）へのアピールは、年間を通すとやや消極的かと思います。私たちを対象とした意見反映、交換の場を設けるとか（HPでも良い）。春には説明会（組合の内容など）をして、新しく入社した人達に組合の存在をしってもらおうとか。そうするとより一層、色々な事が円滑に動くのではないかと思います／良い意味での「さわぎ」をもっと起こして欲しい／雇用期限を撤廃してほしい。最大3年での雇用打ち切りは働く人にとっても共に働く正規職員とりわけ教員の方々に取ってもデメリットの方が大きいのではないかと／これからも、待遇改善に向けて宜しくお願いします／雇用更新期限についてですが、撤廃

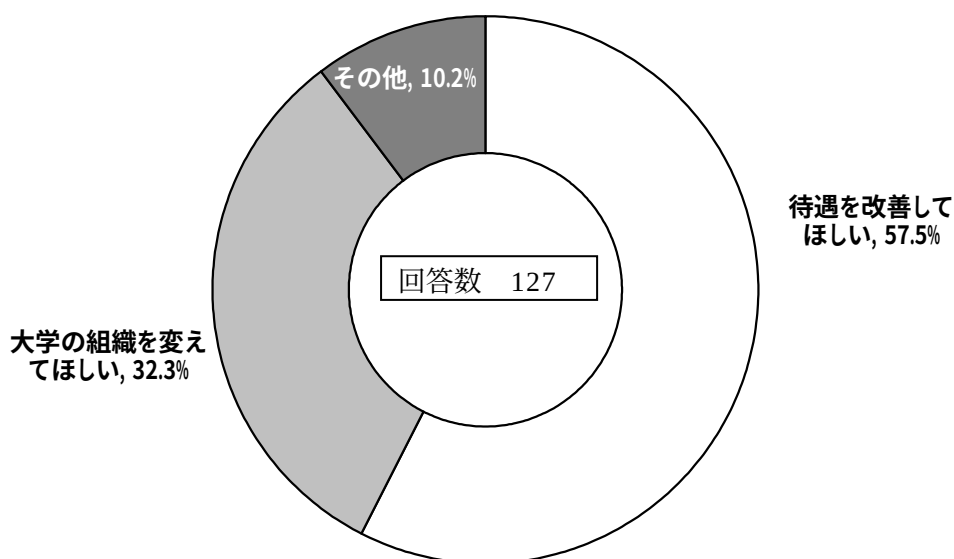
することには賛成です。3年間というのは仕事内容によっても違うとは思いますが、やっと慣れてきて、他の人から問い合わせなどにスムーズに対応できるようになり、色々と要領よく動けるようになっている時期だと思います／活動して頂きありがとうございます。総長にガツンと言ってやって下さい／非正規雇用の雇用の雇用更新期限撤廃ならびに正規職員化を求める署名をはじめたことは、すばらし事だと思います。欲をいえばもう少し早くはじめてほしかった。来年も働けるのかドキドキしながら毎日をすごしています／このような調査は、昨今の世間の流れに合わせてではなく、定期的に（毎年）行うべきだと思います。このような調査票を受け取るのは私は今回が初めてです。（今までも行われていても）私には送られていなかったのでしょうか？ 調査票を今後の活動に反映し、みんなの「声」を北大に届けてください。この調査票および署名用紙の提出期限が明記されていなく、やや戸惑いました／活動内容・状況についてももう少し宣伝して欲しい／非正規職員の契約期間が制限されていることに疑問を持っていたので、組合のこの活動を知り、有り難く思いました／何か活動してくださっているのだらうと思いますが、何をしていたでいるのかかわからないので、広報をもっと力を入れていただければと思います／大きな壁にぶつかっていくのは大変な事だと思います。しかし弱い立場の人間としては、「組合がついている！」と思うと安心するのです。これからがんばって下さい／今回初めてですが、細かい質問で内情をよくご存じと感じました。どういう方が入会しているか、運営しているか知りたいと思った。でも研究室経費から給料が支払われているので、先生をヌキにしては主張はできません。良く言えば先生達と研究室で働く私と同じ立場の人（短期支援員）は一心同体です。先生の声が必要と思いますが、多忙とわかっているので数多くは望めません／お給料や労働条件等、細かい希望もありますが、何より長く勤めたいというのが、私を含め、全ての非正規職員の希望だと思います。今回、そういった方向への変換の機会を作って下さったことへ感謝します／今まで貴組合に対して特に気にもとめていなかったということでありましたので、失礼と存じ、大変恐縮ですが、非正規職員にこうして意見を言う機会を与えていただきましたこと、大変うれしく思います。どうも有り難うございました

【疑問・苦情】 個人情報平気で全職員にメール等で送るのはやめてほしい／私は研究職ですが、研究職のひとは普通、職場・大学を転々とするので労働組合の活動を詳しく知ったり参加したりする事が難しいと感じています。また全体に労働時間が長い為他の事に気が回らない人も多いのでは／組合に入っても雇用が守られるとは思えない／これで改善するのでしょうか。私はまもなく辞めます。もっと早く動いてほしかった／このようなアンケートを集めて、本当に制度がかわるのか？／労働者の権利を主張することは賛成ですが、職場ではなかなかいい出しにくい雰囲気があります。あえて労働時間を抑えている人もいて、組合に入ってから・・・と考えている人も多い様に感じます。個人的には、こちらの要望だけ言うのではなく、逆に非正規職員に対する正規職員の評価（本当に役立っているのか）も聞いてみたいです／この3月で契約（3年）が終わります。もし、このアンケートのおかげで雇用期間がのびたとしても、自分には関係のないことです。もっと早く実施すべきだったのでは？／どこまでやってもらえるのか？ 参加して不利にならないのかが良くわからない／どこまで相談できるのか、わからない

【その他】 事務の対応が他大学に比べて全般的に劣る／不満をお持ちの非正規職員は多いと思います／どういった活動をしているか、存じておりませんでした／組合のホームページがあれば情報を収集出来ると思うが、現在のところ組合については全く知識が無い／給与予算を各部署にまかせているのであれば、雇用の見直しを根本からできるのでしょうか？ 予算の実情を知っているだけに、見直してほしいと大きな声ではいえません

13. 北大に対して思うこと、言いたいこと（問35）

北大当局に対して思うこと、言いたいことを自由に記述回答してもらいました。自分の待遇改善を要望する人が57%、北大の組織の問題点を指摘している人が32%です。他の職場も経験してきた非正規職員の意見は外部評価的色彩が強いことを考えると、この回答は通常の形式的な外部評価などよりもはるかに意味があります。特に非正規職員の雇用をめぐる大学運営がいかに無慈悲に、非効率に行われているか、その意見を大学当局は真摯に受け止め、早急に対策を講じる必要があります。



各分類の具体的な回答内容は次のとおりです（「／」は一人一人の意見の区切り）。

【待遇を改善してほしい】先生が必死で研究資金を集めて効率よく研究室の運営をしたいと努力しているが、3年くらいで研究室の役には立たないし、雑用係は必要（特に研究経費が多ければなおさら）。もっと大学院の研究室の中を見てほしい。別件ですが、12:00～13:00、事務室で学生の対応をしてほしい。講義やゼミを優先すると書類提出もままならない。これも別件ですが、車通勤について職員と差別されるのが困る（謝金時代のこと）。職員の通行証は作るけど、謝金の人のはハケンの人に作ってもらってと言われたことがある。その年、突然車通勤ができなくなって大変でした。この様な差別がなくなるとありがたいです。もっと言うと、指定業者さんから現在300円もとるのも納得いきません。北大の中の人間として申し訳ない／正規職員として正當に雇うことは大事だと思う。残業手当がついていないのでは是非付けて頂きたいと思う／今まで、いろいろな職員の方々と接して、多くは非正規職員の私をととても大切にしてくださいました。非正規職員が3年の契約が切れますと、職員の方々はまた新しい非正規に一から指導しなければならぬケースが多いと思います。多忙な職員にとっては二度手間であり、非正規にとっても次の職場を探さねばならないし、せっかく取得した技術も無駄になります。双方にとっても是非、非正規雇用のあり方の見直しをお願いします／今日のような大変きびしい雇用情勢やこの先の見通しの暗さというものをふまえたうえでの非正規職員への対応というものについて考えて欲しいです／雇用条件が複雑すぎる。公平感も無い。それぞれの雇用条件が違うので、相談する人もいない。一般の企業のように、専門の担当部

署が把握・管理して欲しい／官舎へ入居可能にしてほしい。契約任期付職員こそ、官舎などの手当てを必要としていると思います／雇用期限撤廃です／非正規雇用職員でも希望者は正規職員にするシステムを作るべき。現に他の公立大学法人では実施しているのだからできるはず。契約職員（8時間勤務）の月給制を早急に実施すること。毎月給与額の変わるのは他の職種に比べて不公平です／業務内容には満足していますが、今年の3月で期限満了を理由に退職させられることになりました。これまでも一年毎の契約更新の度に待遇等雇用条件が変わり同じ業務を継続しているにもかかわらず、給与が一時的に半分以上になったこともありました。更新の交渉はお互いに大きなストレスとなり、その結果ボスとの関係がうまくいけなくなりました。また次年度への不安が大きくなり、落ち着いて業務に打ち込むことが出来なくなりました。長年勤めていた部局に愛着がありますし、本当は辞めたくありませんでした。母校でもある北大のことが好きですし、このままずっと北大に残りたいと思っています。現在の部署を退職するのはもう仕方のないことですが、せめて継続して北大で働けるようにして頂けませんか？ 学内での需要はあるし、役に立てると思うのに、3年ルールに阻まれてどこにも応募が出来ない状況です。本当に困っています。なんとか助けていただきたいと思っています。お願いします／契約期間終了後、希望者に対して、派遣社員・短時間職員から契約職員へ。または試験を受験させるなどして契約職員から正規職員に採用されるなどのチャンスを頂けますようお願い致します／非正規職員の期限制限を撤廃してもらいたい。研究室では予算の問題もあり、予算内の期限はあっても良いと思うが、北大での期限は公務員とは別内容で、無しとして欲しい。1年更新でかまわないので、3年期限を撤廃してもらいたいです。研究室の異動があってもかまわないと思います。研究機関用の非正規職員の規定があるべきだと思います／有給休暇の日数が少ない。本当に休みたい場合でも日数を考えて休暇申請をしなくてはならないので、もう少し正規職員と同じくらい日数を増やしてほしいと思います／雇用期限を撤廃してほしい。正規職員への登用制度を確立して欲しい／最低賃金の引き上げ、各種手当てを正規職員並みにしてもらいたい／私の時給よりも学生でTAをしている子たちの時給の方が高い。そのTAの確認書や書類をつくるためにサービス残業をして、更に学生から金がまだ入らないと言われる。実際はTAの申請をしても申請どおり働いている学生などいないと思う。TAの申請や報告はTAをしている本人は全くタッチしていない。全部秘書まかせ。実際にどのくらい働いているのか秘書は全くしらないが、私の感じから50～70%働いてれば良い方だと思っている。カラ出張のようなものだと思うが、それをチェックする機能は全くない。あきれた制度だと思う。それと契約更新は2回まで（3年在籍の限度）というのはいったい何なのか？ 他大学で働いたが、こんな制度はなかった。経験はこの仕事に必要なとでも言うのだろうか。3年毎に失業者を生産している現実を何と思うのか。先生も私達も3年ごとに環境が変わることが、どんなに生産性の低下になるのか。北大は有名だから勤められるだけでも良いとしろ、とでもいうことだろうか？ 前の職場では長く勤めた人に仕事を教えてもらえて本当に助かったし、自分もいつかは新人を助けたかったのに……。教室付の秘書の場合仕事の内容は教員や予算で決まります。でもそれぞれがどのくらい忙しいのか、事務所は密室のところなので実態を把握できない。先生のこと以外に学生の雑用も業務にいれられているが、こんな税金のムダ使いと間違った教育はないと思う／研究者に職を／雇用の制限を撤廃していただきたいです。働きたいという意志のある人が働き続けられる環境にしていきたい／非正規職員の「雇用更新の回数制限」について今一度見直しをおねがいしたいと思います。昨年度までのいわゆる謝金雇用者の中には、この雇用更新制限のために、「非正規職員」として雇用されることを避けてきた人も多かったと思います。謝金雇用が撤廃された現在、雇用更新制限を撤廃し、仕事に習熟し必要な知識や能力を身につけた経験豊富な非正規職員を大いに活用してはいかがでしょうか／たった3年間の雇用で、どのような人生設計ができるのでしょうか……。？／職務内容によっては、1年ごとの契約はとてもつらい。また、雇用期間が3

年と、とても短いことは、雇われる方も雇う先生方も、とてもモデメリットが多い。ぜひ、長期雇用や正規職員への移行が可能なシステムを作してほしい／このまま 60 歳まで働らかさせて下さい／私のように、夫の扶養内で家事と両立して働きたいと思っている人にはとても良い職場だと思います。できれば契約更新に期限を設けないでいただきたいです／非正規職員の雇用期限は、あくまでも更新を前提とし、運営上、人員として必要か？職場環境・仕事の効率上、当人が適当であるか？を見直す目的であるべきものと考えます。引き続き必要な仕事であり、当人が職務をこなし、職場からの信頼も得てその経験をも生かせる場合であっても、ただ期限という理由だけで入れ替えてしまうことにどんな意味があるのでしょうか。すぐ、そしてより戦力となる人材が入るという保証はありませんし、逆に職場に支障を来したまま雇用期限に至るケースもあるのではないのでしょうか。大学としてのメリットはいったい何なのでしょう。より良い職場作りに向け、職場（現場）の意見を尊重し、当人の必要性を一番に考えていただきたく、規則の見直し、雇用更新の制限撤廃を強く希望します。今や日本でこれだけ大きな問題となっている最中、たくさんの非常勤職員をかかえる北大が何も考えず何もしない・・・これでいいのでしょうか？大学の言う非正規雇職員の雇用更新期限が必要な理由をお聞きしたく、また我々の声を聞き、北大としてこの社会状況とも真剣に向き合って、今一度雇用更新期限の撤廃についてご検討いただきたい／契約職員の雇用期限をなくしてほしい。本人と雇用者が雇用の継続を希望している場合、別に期限をもうける必要がないのではないかと思う／雇用更新期限を撤廃してほしい。仕事の流れを掴んだ頃には雇用満了である。3年は短い／上限3年の雇用期間制限を撤廃してほしい。3年で辞めさせられると思うと、仕事に対する志気が低下し適当にやってしまうところがある／・雇用期限撤廃　・外から得た資金（共同研究や奨学寄附金）で誰を雇用するかについて、大学が雇用期限を付けるのは反対　・大学は事務員を減らしていますが、教授の中には大多数が研究や教育業務で多忙で、（省略化のためかこのごろくるくる変更している各種）手続を把握できません。スムーズな研究、教育業務遂行の為教授陣のため事務サポートの減について再考ください／3年で契約がきれてしまったり、時給であったり、残業代や休日出勤の分がでないのはおかしいと思います／最長3年の雇用期間については、撤廃しても良いと思う。周りには正規職員化を希望していなくても、長く非常勤をやっていたいという人もたくさんいます。特に女性は子育てなどもあるので、必ずしも正規でなくても良いとは思いますが／契約が3年までしかできないことに対して、両サイド（雇用側　労働側）が契約延長に同意するのであれば何が障害にならなければいけないのか、理由を知りたい。個人的には3年で十分だと思うが、生活がかかっている人、仕事の中で不可欠な存在になっている人、等　3年でしる意味がわからない。すべて雇用者と労働者の同意の上ですすめればよいと思う／短時間勤務職員などは全て契約社員の形態にしてほしい。登用試験などで幅広く人材を雇用してほしい。余計な役職が多すぎです／非常勤職員でも、少しでいいのでボーナスがほしい（職員なみの仕事をしているので）／6時間勤務職員でもボーナスを少しでも出して頂きたい／北大が好きで、研究者たちが好きでサポートしたいと思い、この職に就きました。なので、自分なりに一生懸命やってきたつもりです。でも同僚の中には「3年しかいられないなら、色々覚えても甲斐がない」と適当にやっている人達もいました。他の部署はわかりませんが、私は何の引き継ぎもなく入ったので、全てが手さぐりで、「3年経ってようやく理解した」ということもありました。どなたに関しても3年で辞めなければならないという規則は全く利益にならないものであると思います。「教員や正規職員にとっても」ということです。是非とも雇用期限を撤廃し、私達が安心して仕事をできるようにしてください。どうぞよろしくお願いします！！／非正規であっても福利厚生は利用させてもらいたい／雇用期間の上限を撤廃してもらいたい。現在、1年9ヵ月勤務しているが、引き受けた仕事も多く、これをうまく引き継ぐことができるか不安である。正規職員登用希望があるか否かは個別に判断しても良いと思う。非常勤のままを希望する方は少ないのかもしれないが都合上、あえて

非常勤を選んでいる人もいると思う／独立法人になったのだから、更新の制限をやめて欲しいです／企業に比べかなりムダが多いと思います、それなのに辞めさせられる（ショウが無いとのこと）のは納得いきません／来年度もまたここで働けるんだろうかという不安がいつも消えません。だったら別の職に就けばと思われるかもしれませんが、この年齢でこの仕事しかしたことがなく、この不況の中で、新しい職が簡単に見つかるとも思えません。辛いです／短時間職員でも独立生計の人は多いので、小額でもボーナスが出ると良い（寒冷地手当等も）。超過勤務、休日出勤はしたくても出来ない（無い）／職員の立場なのに、どう見ても対応が悪かったりする方がいます。やる気のある、非正規雇用職員をもう少し高く評価して頂きたいです／正職員と同じだけの時間を働いている多くの非正規職員が、必要ないから安い賃金のままで切ろうとしているのかもしれないが、本当にそれだけの人員が全員辞めたら大学が機能するのかをよく考えて欲しい。各研究室・講座にいる人々はほとんど非正規だが、いなくなればたちいかないことは明らかだと思う／3年という期間はとても短く、ようやく仕事に慣れてきた頃に辞めなければならないという感覚です。次の仕事を探すための心理的負担や「どうせあと少し・・・」という心理から、100%の力を発揮することに支障を来たしかねないと思います。色々な事情でフルタイムで働けない人もいるので非正規雇用はあったほうが良いと思いますが、期限は設けないで欲しいです／正規職員になりたいという思いはたしかにあります、やはり「正規職員の方は色々ご苦労されて正規職員になった」と思うと、それは難しいのかなと思います。ただ非正規職員の期限間をなくし、少しでも長く雇用していただけたらと思います／今まで、アルバイトのような謝金という形でいたが、今年度から非正規職員ということで有難く思っています（短時間希望とはいえ精神的安心感が得られました。）雇用期間の延長を認めていただければと思います／とても環境が良い職場で気に入っています。少なくとも契約更新回数の制限を撤廃していただきたいです／定年後再雇用終了後も意欲のある人は働かせて欲しい。年金で暮らせて行けなくなると思うので。定員削減が適切にされていない、忙しいところはいつでもいそがしい／職場環境がとても良いと思うので、これからもずっと北大で働けたら良いと思います／自分が勤務する部局にも多くの非正規職員がおります。それぞれの事情があり、現在の雇用条件を選択していると思いますが、現在勤務する中で2点あります。1つは非正規職員の期限を撤廃してほしいということ、登用制度を設けてほしいということ。正規職員の方の職務は大学ベースの大きな視野でのものと思いますが、個々の研究室、分野が発展してこそその教育・研究の最高学府としての大学です。その研究室についての細やかなフォロー、サポートを経験しているからこそ登用制度があったとしたらいいのではないかと考えます。2つめは、非正規職員に20代の若い人材が大変多いということです。これからの社会を担う若い世代が契約を更新できず、職を転々とするのは大きな損失と感じます。そのような意味で1つめの重複となりますが、登用制度を設け、広く人材を受け入れることは大学本体の活性化にもつながると感じます／定年まで正規職員で働けることを願います／何やっているんだか良くわからない正規職員だっているのに……。『何年目になろうか時給は上がらず（限度額といわれている）』『ボーナス、寒冷地手当、退職金ビタ1文出ず』『基本更新3回まで あまりにも厳しすぎる』あくまでも誰かの補助的な業務（自分も条件的に勤め出す前はそう思っていた）ならわかるが、みんなそうじゃない状況で働いていると思いますけどどうでしょうか？／上の都合や実績のために、現場に無理を強いたり、負担を多くするのは止めていただきたいです／3年雇用すると本人の申し出により正社員にしくはならないからと3年で契約を打ち切るという、人を物扱いするような雇い方は止めるべきです。（どの会社にもいえる事だが）何のメリットもない。実際現場ではやっと仕事がスムーズに運ぶようになった頃、辞めさせられる（辞めざるを得ない）事態になっていて双方に負担になっている。方や就活だ、方や新しい人を募集だと無駄な労力を使っている。現に私の先輩は「もう辞めるんだし働く気がしないよね、学生の名前なんか覚える気しないし」「あー暇！ネットで

就職先探そー」とか大声で叫んでいて真面目に働いている人に迷惑です。それに毎回毎回募集をかけて面接する先生方も大変だと思うし、「何で3年で切らなければならないんだ もっと長く居てほしい」という声も（先生方より）聞きます。現状の3年で雇い止めという制度は廃止にすべきです。短時間勤務職員は1年更新です。だからなおさら真面目に働きます。ちゃんとしないと1年でクビになるからです。いい人材は長く雇っておきたいはずで。悪ければ1年で切ればいいでしょう。だから雇用更新の回数制限を撤廃してください。おねがいします／非正規職員の雇用期間の制限を撤廃してください／北大と言えば大企業（正確には企業ではないかもしれませんが）なので労働条件は整っているだろうと働く前は思っていました。北大で働いているという周りの人も同じような感想を言います。ですが、実際にはとても整っているとは言い難い状況です。もう少し労働者（非正規職員）のことを考えていただきたい／昨年の3月から、労働基準法の関係で非正規職員になりました。保険をかけて頂けるのはうれしいのですが、3年しか更新出来なくなりました。次の仕事を見つけなくてはなりません。非正規のままで良いので、3年たっても働いていられる制度に変えて頂けないでしょうか。他の学部配置換えになっても良いです。働き続けられる環境を作って頂きたいと思います／自分で年金を払っても、損にならないぐらいの年収が欲しい／非常勤職員は専門性等あって給料が高いかもしれませんが、その給与は異常だと思います。どれだけ働いても、正職員にとって、北大にとって大きな役割をしても、時給が低すぎる。時給が低いのであれば8時間労働を希望します／雇用期間が2年だったり3年だったりバラバラである。統一してほしい。できれば契約期間を5年以上にしてもらいたい／ボーナスや手当をつけてほしい。一人でも暮らせる給与がほしいです／資格を持っている職員に対する待遇を改善してほしい／数年従事しやっと業務的にも慣れたところで期間満了で退職では先生方にとっても、事務的なものを全てを把握できる人間がおらず教育・研究上不都合ではないかと思う。また、正規職員になりたくても年齢制限で国立大学職員試験は受けられないため、選択の余地がない。せめて試験を受けられる措置を取ってほしい／交通費を夏の間もいただきたいです／研究室の秘書をしており、自分の給与は競争（外部）資金から出されています。自分の身分がよく分かりません。研究室の仕事でたまにですが大学の外へ手続き等で行くことがありますが、外部の方へ自分が北大の職員であることを証明することができません。保険をつけてほしいです。現状では実家から出ることも出来ません／残業をしなくては行けない状況の方については、残業超過勤務申請を出来るシステムにしていきたい。非正規職員でも業務量が違うのに同じ時給で勤務していることは、やる気もなくす原因になると思います／毎日が針のむしろのようです。雇用更新期限撤廃をして本人が辞めたいと思うまで働かせてほしいです。特に私は主人が精神障害者となって障害年金をもらっている現実です。年金もいつまで出るのかわからないので、私が少しでも長く同じ所で働きたいと思っている次第です／雇用期間制限（上限）を撤廃してください。業務内容を関係者と確認の上、職名・待遇を設定してください／非正規職員の雇用更新回数制限をなくしてほしいです／以前、2回程、勤務時間の変更について、派遣会社の営業の方へ相談した事がありました。現在の勤務時間が8:30～17:15で子供の登校時間との関係で、9:00～の出勤のお願いをしたところ、受け入れて頂けませんでした。非常勤職員の方たちは色々な勤務時間があるのに対し、私たち派遣職員には適応して頂けないのか・・・現在でも子育てとの両立に不自由を感じながら働いております／派遣の入札額が低価格すぎます。時給が低すぎて実家でなければネットカフェ難民になりそうです／時給が安すぎる。派遣会社の競争が激しくて、時給が上がっていかない。実際派遣社員がどれだけ毎月もらっているか、職員は理解していないと思う。仕事が少ない。正直仕事を指示してくれる人がいない／かなり昔に入った非正規職員が長く雇用されていたことを知っているの、その時代に働きたかったですね／改めて業務内容と実際に働いている内容を見た上で給料や待遇を考えていただきたいと思う。会社が変わるのはかまわないが、派遣職員が変わることは大学側にも派遣の人も大変

だと思う。

【大学組織を変えてほしい】正規職員削減でスタッフ以外は非正規職員で日常が成り立っているのに、人が入れ替わっているのは皆がわからないことばかりで、あらゆる面で大変に不経済です／留学生よりもっと日本人の学生、スタッフに力を入れて欲しい（奨学金や雇用などに対して）／もっと開かれた大学になると、魅力ある大学になると思う／ムダな制度などは撤廃した方が北大のためにもなる／いつもネットをしてサボっているような正規職員や嘱託職員が、こんなにながら働いている自分よりも良いお給料なのかと思うとバカらしくなってきます。会社でないからなのかわかりませんが、上司は注意したりすることを嫌うように思います。でも私は非正規契約なので、だまって働くしかないなと思っています／職場の執務室の環境が悪い。要対策希望（ex. 無窓室、照明が暗い、暖房悪い、時々悪臭が発生）／正規職員のモラルを正してほしい（毎日、遅刻している）。どうして非正規の方が忙しく、仕事内容も上なのですか！遅刻を平気でしている方々、モラルのない方、正規職員でいいのですか？／北方大学として北大らしさをもっとアピールすべき／アクティビティの高い研究室や教員に対して、財源は別として職名として事務補助や研究のアシスタントポジションを検討すべき。予算措置は無くても、その必要性を認識し、研究者(教員)が持つ財源で必要と判断する限りは雇用期限の特例として認めるべき。アクティビティの高い（つまり北大への貢献度の高い）教員や研究室にとって数年毎に補佐員を求人したり、引継ぎ時の補助員の低下・高度な能力の人材を見つけ出す事などの労働と時間は大きな損失だと思います／大学法人としての戦略が見えてきません。大学の方向性人材の確保や育成、それに伴う待遇の改善、すべて東大の5年遅れでかつ効果が見られていないとおもいます／人員不足、仕事(担当係り)の仕事量に差があるので改善してほしい／法人化のメリットがない／いろいろシステム化されていますが、仕事量が減るところか、増えていると思います。あと何でもかんでもメールでお知らせがきますが、一日に50通くらい（おそらく教員は100通）も届くと、何が大事なものがわからなくなります／長期契約職員の件と同じ轍を踏まないようにしているのはわかるが、能力のある人間を登用する制度はあってしかるべきだと思う／研究・教育を行う機関のはずだが、その活動に制限を加えていくやり方には納得できない。もう少し柔軟に個々の事例に対応できるようにしてほしい／他会社などすべてに言える事なのですが、人が大学（会社）をつくっています。人が育たなければ大学も育ちません。能力があれば、非正規職員も正規職員になれる制度を作ってもらいたいです。それは大学の活性化につながります。大学の中がよくなれば評判が高くなる。高くなるとより質の高い学生も集まってきます。財政がよくなり、より質の高い教育を与えられる。正規職員も非正規職員も個々の持っている能力・スキル経験を大切にして個々に本当にあった職につけるようにしてもらいたいです。個人個人を大切にして頂きたいです／3年の雇用制限は有能な人材を逃がしかねないと思います。正職員への転換はもちろん大事ですが、様々な働き方をみとめるべきです。かつ、正職員以外の特に女性職員の子育て支援が足りません／雇用期間が3年で切れるということに疑問を感じる。せめて試用1年、双方の合意があれば3年でちょうど仕事に馴れ始めた頃に期間が切れ新人を採用するのはどう考えても仕事が煩雑になると思う／一般企業に比べると、随分特殊な世界だと思います／やっぱり職員の数が減っているせいか、非常勤の負担も多くあったりするので、民間会社と比べたときにどうかと思う場面もあります／よりよく、時代に沿った人事をなされることを期待します／短期間で非正規職員が替わることで現場の先生方は大変な労力をその毎に必要とされます。やっとひととおりの事ができるようになって内部事情にもあかるくなったところで契約終了です。大学側はもっと現場サイドに立った考え方をすべきです。大学は学問を学び究めるところです。事務サイドの都合ばかりで考えないで欲しいです／非正規で外部資金で雇用されている人が多数いると思いますが、外部資金を獲得するしない以前に雇用され

ている人の生活があることをあまり考えてくれない。事務担当者の発言がよくきかれます。「研究費の見通しがたたないならその人は雇えないね」など……。非正規職員（特に研究室直属の）なしに研究ひいては大学が成り立たないはずです。もっと仕組みを考えてほしいです／この様な事を疑問に感じ、変わってくれる事を願っています／耐震工事などで講座の移動がありましたが、工事中の騒音、ホコリ、振動など、また1年に2回の引っ越しなど学生に対しての配慮がなさすぎと思いました。予算の問題があるかと思いますが1度で済ませられることは1度で終わるようにしてほしいです。学部ごとに雇用のあり方がちがうとか、正規職員以外は職員ではないと考えている人がいた事に驚かされます。働くことに差別意識をもたないでほしいです／仕事に習熟し、また専門的に対応できる人材を期限を設けて離職させていると北大の体力低下になると思う／分野事務室では非正規の短時間職員のみになり、研究室の先生方の負担が増えている。非正規の採用で経費を削減し、3年間で雇用打ち切りで使い捨てという感じがする。独立行政法人化し、民間の良いところだけではなく悪いところまでまねしていると思う／一般企業の労働環境の問題点を指摘する立場にある研究の場が、非正規・派遣職員をいように使っている実態はおかしに思います／事務の処理システムがあまり良くないように思います／事務の方の対応の温度差があるような気がします／内部の人間より、観光客に向き合っていないませんか？／北大に対してというより独立行政法人の職員制度において正規・非正規という分類をそもそもなくすべきだと思う／これまでの職場に比べると、非正規職員という位置付けが業務の面から見てあいまい。連絡や報告も少なく、気がつけば決まっていることが多い。新しい体制になったり、新しい業務が増えたりする際に、それでは引継ぎが充分でなかったり、一人の非正規職員に負担がかかる場合が多くあり、他の部局の方々からも同じ声を聞くので全体的な問題だと思います。もう少し、北海道を代表する大学として先端を行って欲しい（夏季休暇はすごく良いと思います）／これだけ各部局が離れているのに、情報共有があまりなされていないのが不思議です（サーバーのフォルダーでデータをやりとりする等）。又、自分のような期間が決まったプロジェクトに採用された短時間職員にきちんと指示を出してくれる正規職員がいないというのは、（人手が足りないことは見ていてわかるものの）無責任ではないかと思います／重要な手続き関係の仕事もしています。3年という期限で人がコロコロと入れ変わっていたのでは先生方の研究のさまたげになることもでてくるのでは。北大の質向上のために、もっと色々考えた方がよいと思います／3年働き仕事も覚えこれからという時に終わらなければいけないなんて悲しすぎます。先生方だって忙しいのにまた一から大変だと思います。悪循環、デメリットな事ばかりです／出張とか表に出るような人目に付くような仕事は職員がやり、都合悪くなると非正規をないがしろにされます。「職員第1」なのですから、短時間や派遣なんか雇わなくても良いと思う。非正規の補助、フォローあつての職員ですよ。ボーナスや手当も沢山頂いているようですが、ご自分だけのおかげでしょうか？／昨年ある係長から、あと時給を200円くらいはUPさせてあげたいと言われました。現実的にムリです。ハケンがいるから正規職員の給与がまかなえていることをもっと正規が認識すべき。ハケンを見下す正規が多い。だらだら仕事する正規には本当に腹が立ちます。勤務中にお菓子を食べたり、何度も喫煙しに行くなど制限すべき／非正規職員を増やすことで経費削減をするのはまちがっていると思います。これから社会に出る学生を教育する場である大学は不安定な雇用を増やすのではなく、格差の大きい現在の社会をよりよくする努力をしていただきたいです／非正規職員でも雇用期限が切れたからといってクビにしてしまうと大変こまる部局だってあると思います。正規雇用が無理でもせめてその人の今までの仕事への取り組み、人間関係、全てを見直して継続させる。そのような「人を大切に」組織になってもらいたい／派遣会社で採用された時の年齢制限と、最近見せてもらった北大から派遣会社へ要請している内容の年齢制限と違い、いつまで働けるのか不明

【その他】近頃、やっとポストドク問題も取り上げられるようになりました（研究という特殊な世界のため世間への認知はまだまだですが）。そして、やっと若手研究者を支援しよう、女性研究者を援助しようといわれています。しかし実際に苦勞しているのは若手や女性ではなく、男女を問わず40歳前後の研究者です。様々な研究室で2～3年で使い捨てにされ、30代後半になると若い人が優遇され公募、研究助成はことごとく年齢制限で切られています。優秀ですが研究しか出来ない人が多いため、放り出されると生きるすべを失う人もいます。問題が多いので何から手を付ければ現状がよくなるのかわかりませんが、大変な苦勞をしながらも研究者としてのプライドだけを頼りに頑張っている人が多くいることを世間にわかっていただきたいと思います。年度末になるとポストドクは4月からどうするかで頭がいっぱいになります。北大にはなんとかそういった人たちのポジションだけでも与えてほしいです。北大にはたくさんの優秀な研究室があります。実際にそこで実験し、時間外に雑用までして成果を出しているのは使い捨てのポストドクであることをもう少し考慮していただきたいと思います。そして派手な宣伝をして研究費を多く集めている研究室を優遇するのではなく、地道にコツコツと研究している研究室を少しでも援助していただければと節に願います／正規職員よりも頑張っている非正規職員がいること、非正規職員の中に、義務を果たしていないのに権利を主張する人がいることも覚えておいて下さい／キャンパスの利点をもっと利用すべき／事務で働くまで、大学組織がこれほど疲弊していることをしらなかった／非正規の職員に対しては冷たいとか見下している職員の方も多くおられるので、一緒に働いている仲間としては見られていないのだと思う時がある。雇用の更新に制限があらうと、「規則だから」ということで、それを改善しようとかそのような気はまったくないように思える。実際の現場の声を知らないのか、知っていても、事務サイドは自分に関係がないと思ってなのかは分かりませんが／全ての正規職員の横柄さにうんざりすることがある。余計な仕事はしたくないというオーラをいつも感じる／現在、在籍している所では短時間勤務の人達が多過ぎる。というか仕事がないので3人でやっている事を2人にしても全く問題ないくらい。人数減らして時間が長くなると嬉しいですが／公務員体質が良くも悪くも抜け切れない所に、民間企業に勤めていた経験のある者としてはもどかしさを感じる。“独法化＝営利主義”という極端な思想も、大学という場においては不自然な気もする。独法化ならではの柔軟な対応が取れるような、組織づくり・意識改革を進めて欲しい／北大というより理学部内ですが、私が採用になった時から係をあげて6時間勤務から8時間にしてほしいと言っているが、上まで話がいかないのか、希望どおりにならなかった。うちには5時間勤務ををはじめた職員さんがいるが、穴うめの3時間勤務の人をとるはなしが急に消えてしまった／以前、謝金で働いていたが、職員になるのに伴い、期間を逆上って社会保険に加入となった。社保庁からの指導とのことだが、北大の対応はあまりにもおざなりでずさん。主人の会社にも迷惑をかける結果になってしまった。現在、研究室の研究費で雇われているが、研究室のお金がなくなれば解雇になってしまう。北大から研究室に人件費の補助は出ないのか／院生の時、国際的なプロジェクト研究に参加していましたので、アメリカの研究環境を知る機会がありました。フィールド観測の場に、教授1名そしてプロフェッショナルなテクニシャンが3名というチームでした。どの人も自分の仕事に自信と誇りを持ち、とてもエネルギーギッシュでした。今、北大にテクニシャンという正規な専門職がないのは研究の発展において大きな壁になっていると思います。近い将来、このような職種が必ず出来ることを大いに期待しております。どうぞよろしくお願いいたします／正社員はやはりお高くとまっている部分がある／車の臨時入構が有料になったが、1日有効とし、同日の再入構を許可して欲しい（物品の運搬の必要が生じた場合などの為）

14. 資料

14-1 調査用紙

14-2 北大の非正規雇用職員の部局別配置人数（2004-09 年度）

14-3 北大の職員数推移（2005－09 年度）

14-4 3年を超えて雇用されている非正規雇用職員数

14-5 北大職組のふたつの声明 (2009 年 3 月)

14-6 関係新聞記事（北海道新聞 2009 年 5 月 22 日・2009 年 2 月 8 日）

非正規職員 労働・生活実態調査にご協力ください

北大に働く全ての非正規職員の皆さん

毎日、職務ご苦労様です。

この度、北海道大学教職員組合では、北大で働く非正規職員の方々を対象として、仕事の実態と生活の実態に関する調査を実施することになりました。この調査は、北大で雇用されている契約職員や短時間勤務職員の方々、それに北大の中で働く、派遣職員や請負会社の職員の方々も対象としています。

設問が多く、ひとつひとつ書き込んでいくのは大変かもしれません。また、設問の意味がわかりづらいところもあるかもしれません。御質問は組合書記局で受付いたしますので、どうか一人でも多くの皆様のご協力をお願いいたします。

これまで、組合では非正規職員の待遇を改善するために、団体交渉を通じてさまざまな要求を大学へ提出してきました。昨年は、正規職員並みに寒冷地手当を支給させるための署名活動も行い、674 名から切実な声を集め、大学へ提出しました。しかし、要求を本当に力あるものとするためには、非正規で働く人たちの生の声をもっと集める必要があります。

本来、非正規で働く上での悩みは、非正規でなければ、なかなか理解できないものです。しかし、大学を運営しているのは正規職員の人たちです。その人たちに非正規職員の気持ちを理解してもらうためには、とても大変なことです。

北大教職員組合では、今回の調査結果を通じ、北大で働く非正規職員の実態を、大学の内外に広く訴えていく考えです。そのための大切な資料となる調査であり、非正規で働く皆さんの率直な声を必要としている調査であります。

ひとりでも多くの皆さんに、この調査へのご協力をお願いいたします。

2009 年 1 月 5 日

北海道大学教職員組合

◎回答は返信用封筒へ入れ、学内便でお送り下さい。

◎学内便が使えない場合は、後日、持参した組合員が回収に伺います。

◎調査に関する質問、お問い合わせは、組合書記局までお知らせ下さい。

北大教職員組合書記局：電話・ファックス：011-746-0967

E-mail: kumiai@ma4.seikyou.ne.jp

ホームページ <http://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai>

非正規職員 労働・生活実態調査

北大職組非正規職員部会

以下のアンケートについて、選択項目については各記号に○を、記述式項目については（ ）内に記述をお願いいたします。なお、【】で質問の対象となる方を明記していますが、特に対象が限定されていない限り、北大雇用の非正規職員の方だけでなく、派遣職員や請負職員の方々につきましても御回答ください。

【全ての方へお尋ねします】

問1. 性別 a. 男 b. 女

問2. 年齢 2009年4月1日現在で（ ）歳

問3. 所属

a. 北大職員

b. 北大以外の組織体の職員(会社名など)

問4. 職種

a. 契約職員 b. 短時間勤務職員 c. 特任研究員 d. 派遣職員
e. 請負会社職員 f. その他（ ）

問 5. 職名

a. 事務補佐員 b. 技術補佐員 c. 教務補佐員
d. 技能補佐員 e. 臨時用務員 f. 事務補助員
g. 技術補助員 h. 教務補助員 i. 技能補助員
j. 用務補助員 k. 短期支援員 l. 特任研究員
m. その他（ ）

問6. 勤務日数 () 日/週

問 7. 労働時間 () 時間/日 () 時間/週

問 8. 2009 年 1 月現在の勤続年数 () 年 () ヶ月

問 9. 勤務部局（北大札幌キャンパス構内以外で勤務の方は勤務地も）
（ ）

問 10. 職務の評価

(1) 具体的に可能な範囲で仕事の内容をお書き下さい。

(2) 担当業務の範囲

あなたが今担当されている仕事の実態は、あくまでも正規職員の補助的な業務内容であり、臨時的・一時的な仕事だと思いますか？それとも正規職員と同等の業務をしており、恒常的な仕事だと思いますか？

次の a～d の 5 段階からお選び下さい。また、その理由やその他注記することを () にお書き下さい。

- a. 正規職員と同じ仕事をしている b. ある程度同じ仕事をしている
- c. 正規職員の補助的な仕事のみ d. 正規職員以上の仕事をしている
- e. 比較できる正規職員がいない

理由など ()

(3) 求められている技術・能力

職場から求められている職務上の技術・能力は、正規職員と比べてどの程度とお感じでしょうか？ご自分のお考えで、下記の a～d の 4 段階でお選びください。また、その内容や理由について () 内にお書き下さい。

- a. 正規職員より高い b. 正規職員と同じくらい
- c. 正規職員より低い d. 比較できる正規職員がいない

①経験 a b c d
()

②能力 a b c d
()

③専門性 a b c d
()

問 11. あなたの雇用契約期間（辞令・雇用契約書に記載の雇用期間）は次のうちどれでしょうか？その他の場合は () 内にご記入ください。

- a. 1 年契約（雇用更新の回数や期間に制限なし）
- b. 1 年契約（更新回数もしくは雇用期間に期限がある）
- c. その他 ()

問 12. 給与形態はどのような形態ですか？

- a. 時給 b. 日給 c. 月給 d. 年俸 e. その他（ ）

問 13. 税込みでの年収は、およそいくらくらいですか？

- a. 80 万円以下 b. 81～100 万円 c. 101～130 万円
d. 131～150 万円 e. 151～200 万円 f. 201～250 万円
g. 251～300 万円 h. 301 万円以上

問 14. 超過勤務についてお尋ねします。

（1）過去 6 ヶ月の間に、超過勤務をしたことがありますか？

- a. ない b. ある（月平均 時間 もしくは 合計で約 時間）

（2）超過勤務は申請できるようになっていますか？

- a. 超過勤務は申請できない b. 超過勤務は申請できる c. わからない

（3）（2）で申請できるとした方にお尋ねします。実際の超過勤務時間に対して、実際にはどの程度支払われていますか？

- a. 申請できるが申請していない b. 勤務実態の 50%未満が支給
c. 勤務実態 50～99%が支給 d. 勤務実態どおり（100%）支給

問 15. 休日出勤についてお尋ねします。

（1）過去 6 ヶ月の間に休日出勤をしたことがありますか？

- a. ない b. ある（月平均 日 もしくは合計で約 日）

（2）休日出勤手当は申請できるようになっていますか？

- a. 申請できる b. 申請できない c. わからない

（3）（2）で休日出勤が申請できる方にお尋ねします。代休や振替は実際に休日出勤している日数に比べて、どの程度取得できていますか？

- a. 全く申請していない b. 勤務実態の 50%未満取得できている
c. 勤務実態の 51～99%取得 d. 勤務実態どおり（100%）取得

問 16. 保有している資格・免許がありましたら、可能な範囲でお書き下さい。
 その中で、現在の職務内容に関連しているもの（雇用契約や待遇の上では
 活かされていないなくても）には○をお付け下さい。また、学位をお持ちの方
 はお書き下さい。

(1) 保有資格・免許 ()

(2) 学位 a. 無し b. 有 → イ. 準学士 ロ. 学士
 ハ. 修士 ニ. 博士

問 17. あなたは、自分の給与（待遇）は正当に評価されたものだと思っていますか？

a. はい b. いいえ

(理由)

問 18. あなたが今の仕事（非正規雇用）に就いた理由をお聞かせ下さい。

【この設問は北大の非正規職員をされている方（派遣・請負以外の方）にお尋ねします。それ以外の方（派遣・請負の方）は問 23 へお進み下さい】

問 19. 北大で非正規職員から正規職員への登用試験制度が存在したら、あなたは正規職員になりたいですか？また、理由をお書き下さい。

a. 異動や職種変更などがあっても正規職員になりたい

b. 異動や職種変更などが無いなら正規職員になりたい

c. 正規職員にはなりたくない d.その他

(理由)

【この設問は北大の契約職員の方にお尋ねします。それ以外の方（短時間勤務職員、特任研究員などの方）は次の問 22 へお進み下さい】

問 20. 期末手当のうち、6 月期手当が不当に低く抑えられていることを知っていますか？

a. 知っている b. 全く知らなかった

【この設問は短時間勤務職員の方にお尋ねします。それ以外の方（契約職員、特任研究員などの方）は次の問 22 へお進みください】

問 21. 今の仕事のまま短期間勤務職員から契約職員になっても（8 時間雇用の職員になっても）働き続けたいと思いますか？

- a. 働きつづけたい b. 働きつづけたくない

（理由 _____ ）

【この設問は、北大の非正規職員をされている方（派遣・請負以外の方）全てにお尋ねします。】

問 22. 北大教職員組合（労働組合）の存在を知っていましたか？また、組合についてどのようにお考えでしょうか？理由も含めてお答え下さい。

- a. 存在を知らなかった b. 存在は知っているが何をしているか知らない
c. 存在は知っていたが、非正規職員も入れることを知らなかった
d. 存在は知っているし、取り組みの内容も、ある程度知っているが、加入する気はない
e. 存在は知っているし、できればこれから加入したい。

（理由 _____ ）

【ここからは全ての方にお尋ねします】

問 23. 雇用期間の制限（雇用更新の上限）についてどう思いますか？

- a. 短い b. ちょうど良い c. 長い
d. 雇用期限（制限）を撤廃してほしい

問 24. 自分の職種の就業規則の内容を知っていますか？

- a. よく知っている b. 存在は知っているがよく知らない
c. 存在は知っているが、どうやったら見られるか知らない
d. 就業規則の存在を知らない

問 25. パート労働法についてどのくらい知っていますか？

- a. 知らない b. 名前だけ知っている c. 少し知っている
d. よく知っている

問 26. あなたの生活実態についてお尋ねします。可能な範囲で結構ですので、お答え下さい。

(1) 独立生計ですか？ a. はい b. いいえ

(2) ご結婚されていますか？ a. はい b. いいえ

(3) 扶養家族は居られますか？ a. はい b. いいえ

(4) ご夫婦で共働きの方は、ご夫婦あわせた年収をお聞かせ下さい。

a. 共働きである（約 円） b. 共働きでない

(5) 北大での仕事の他にも別の仕事に就いておられますか？

a. はい b. いいえ

(6) 北大での所得（税込み年収）は、総所得の上でどのくらいの割合ですか？

総所得の（ ）%くらい

(7) 北大と北大以外での仕事を合わせて、労働時間はどの位になりますか？

（ ）時間／日 および （ ）時間／月

問 27. 今の生活実態についてお聞きします。

1. かなり厳しい 2. やや厳しい 3. 適度だと思う

4. 十分

5. その他()

問 30. 現在の待遇や就労実態は、事前に予想していたとおりのものでしたか？
異なる場合はどのように異なるかをお書き下さい。

a. だいたい事前に予想していたとおり

b. 予想していたより良い

()

c. 予想していたより悪い

()

問 31. 労働者派遣法についてどのくらい知っていますか？

a. 存在を知らない b. 名前だけ知っている

c. 少し知っている d. よく知っている

問 32. 労働組合についてお尋ねします。

(1) 職場（御自身の会社）に労働組合はありますか？

a. 組合がある b. 組合が無い c. わからない

(2) あなたは組合に加入していますか？また、その理由をお書き下さい。

a. 加入している b. 加入していない

(理由)

(3) 職場（御自身の会社）に労働組合が必要だと思いますか？また、その理由をお書き下さい。

a. 必要 b. 必要ではない

(理由)

【この設問は派遣職員の方にお尋ねします。請負職員の方は問 34 へお進み下さい】

問 33. 派遣職員は3年間勤務を続けたのち、4年目に入るとき、派遣先から直接雇用を申し込まれることになっています。北大から直接雇用を申し込まれた場合、北大の職員として働きつづけたいと思いますか？理由もお書き

ください。

a. 正規職員としてなら北大の職員として働きたい

b. 非正規職員としてでも北大の職員として働きたい

c. 北大の職員としては働きたくない

d. その他 ()

(理由)

【全ての方にお聞きします】

問 34. 当組合に対して、思うこと、言いたいことがありましたらお書き下さい。

【全ての方にお聞きします】

問 35. 北大に対して、思うこと、言いたいことがありましたらお書き下さい。

ご協力ありがとうございました。

※よろしければお名前・ご連絡先をお書き下さい（もちろん無記名でも結構です）。この調査で得た個人情報は、今回の集計作業に関するご連絡で用いる他は、大学・事業主等を含め、いっさい外部へ提供いたしません。

氏名

内線・E-mail:

14-2 北大の非正規雇用職員の部局別配置人数(2004-09) 大学提供資料

【契約・短時間勤務職員】
平成16年6月1日現在在職状況

局 務 事	図 書 館 附 属	文 学 研 究 科 ・ 文 学 部	教 育 学 研 究 科 ・ 教 育 学 部	法 学 研 究 科 ・ 法 学 部	経 済 学 研 究 科 ・ 経 済 学 部	理 学 研 究 科 ・ 理 学 部	医 学 研 究 科 ・ 医 学 部	ア イ ソ ト ー プ 総 合 セ ン タ ー	歯 学 研 究 科 ・ 歯 学 部	北 大 病 院	医 薬 技 術 短 期 大 学 部	薬 学 研 究 科 ・ 薬 学 部	工 学 研 究 科 ・ 工 学 部	情 報 科 学 研 究 科	エ ン ー ジ ー 環 境 テ ー マ ル 研 究 セ ン タ ー	生 体 工 学 エ ン ー ジ ー 研 究 セ ン タ ー	知 識 テ ー マ ー ・ ラ ン プ ラ ト リ ー	農 学 研 究 科 ・ 農 学 部	獣 医 学 研 究 科 ・ 獣 医 学 部	水 産 科 学 研 究 科 ・ 水 産 学 部	地 球 環 境 科 学 研 究 科	国 際 広 報 メ テ ー ィ ア 研 究 科	言 語 文 化 部	低 温 科 学 研 究 所	電 子 科 学 研 究 所	遺 伝 子 病 制 御 研 究 所	ス ラ ン プ 研 究 セ ン タ ー	情 報 基 盤 セ ン タ ー	機 器 分 析 セ ン タ ー	総 合 博 物 館	生 物 圏 フ ィ ィ ル ド 科 学 セ ン タ ー	創 生 科 学 共 同 研 究 機 構	合 計	
契 約	事務補佐員	10	2	2	2	17	5		3	10		3	9					2	2	2	1	2					1	1	6	1	15	3	98	
	技術補佐員	1				2				134											1												11	150
	技能補佐員	3								10										1												8	22	
	教務補佐員			3								3	1																				4	11
約	臨時用務員									1																						7	8	
	林業技能補佐員																															59	59	
	リサーチアシエト																																	
	医員									12																								12
職	臨床研修医									138																								138
	寄附講座教員					7	6																											13
	寄附研究部門教員																										2						1	3
	COE研究員		2		5	29	3					3	11	13						8			6			3	5	3						91
員 短	産学官連携研究員					8	5					9	1	1						1												2	30	
	科学技術振興研究員					1																										1	2	
	科学研究支援員				4	7	2					1	1	1							1				4						2	21	44	
	技術開発研究支援員																		3														3	
時 間	研究員(図書)		1																														1	1
	NEDO研究員											1																						
	事務補助員	29	31	11	3	9	1	25	36	1	13	24	5	34	5	1	1	25	9	7	11	3			6	11	5	2	2		1	5	4	320
	技術補助員	5				2	12	4	1	53			1					2										3	1		1		1	86
動	技能補助員						1	2		57																								60
	教務補助員						1	1																										2
	用務補助員	2																		1											5	9		
	実務家教員																																3	
務 員	大学院連携分野教員													10																				13
	フィナンシャル・アシスタント		217	27	20	80	181	154					302	1				335	37	26	48		3										1,580	
	リサーチ・アシスタント		18	4		3	57	15	5				16	26				6	9	3	28				15	23	38				2		268	
	非常勤講師	6	35	42		2	56	172	86	63			36					39	10	5	14	90											656	
動 員	研究支援推進員						1	1							1	1									7	4	6	1				2	24	
	非常勤研究員						2								3	2	11							3	2	4	2				4	33		
	客員研究員	1				1											2														3	9		
	寄附講座教員							1					2	1																			4	
職 員	寄附研究部門教員																																	
	COE研究員		1		1	13													1											4			19	
	産学官連携研究員																																3	
	科学技術振興研究員																																1	
員	科学研究支援員		2		1	4	4						2							2					3	2	4				1	1	26	
	技術開発研究支援員						1																										1	
	医員									368										3													368	
	獣医師																																3	
員	非常勤医師																																1	
	研究員(その他)						2																										2	
合 計		57	34	288	78	52	86	427	410	2	220	807	63	28	413	58	5	6	11	413	80	96	20	129	44	50	67	11	8	2	3	104	58	4,177
嘱託職員		1																															2	3

平成17年6月1日現在在職状況

	事務局	知的財産本部	附属図書館	文学研究科・文学部	教育学研究科・教育学部	法学研究科・法学部	公共政策学連携研究部	スラップ研究センター	経済学研究科・経済学部	理学研究科・理学部	総合博物館	医学研究科・医学部	アイソトープ総合センター	歯学研究科・歯学部	薬学研究科・薬学部	機器分析センター	工学研究科・工学部	情報科学研究科	電子集積エレクトロニクス研究センター	エネルギー変換マテリアル研究センター	ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー	農学研究科・農学部	獣医学研究科・獣医学部	人獣共通感染症リサーチセンター	水産学部・水産科学研究院	地球環境科学研究院	国際広報メディア研究科	言語文化学部	低温科学研究所	電子科学研究所	遺伝子病制御研究所	北大病院	情報基盤センター	北方生物圏フィールド科学センター	創生科学共同研究機構	医療技術短期大学部	合 計	
契 約	事務補佐員	6	1	1	1	2	1	2	18	7						2	11						1	3		1	1						8	6	14	5	92	
	技術補佐員	1					3		5							1	1					1				1				1		153	1	20	188			
	技術補佐員																															10	8		18			
	教務補佐員																1								1										1	6		
職	臨時用務員																																	7		7		
	林業技能補佐員																																54		54	54		
	医員																														19		148		19	19		
	臨床研修医								7		5					2	5	4							2										25			
員	寄附講座教員																																			3		
	寄附研究部門教員																																			245		
	学術研究員		4		3		11	6	1	47	14					22	18	15					9		16	7					18	12	3		2	37	329	
	事務補助員	25	2	35	13	3	11		1	27	38				14	6	25	5	1	2		30	9	7	12	3				6	11	6	24	2	5	6	89	
時	技術補助員	4						1	17	1					2	2						1	1	3							1	2	49		3	56		
	技能補助員																																53			6		
	教務補助員	1																																	4	8		
	用務補助員	2																							1								5		5			
間	実務家教員							3		2																										29		
	大学院連携分野教員																13	10				3													1,464			
	ティーチング・アシスタント								61	194					103		326					266	35		14	12	1	51								302		
	リサーチ・アシスタント							3	3	54	19				5		30	21	1			8	12	2	10	28	3			15	25	38		2		571		
勤 務	非常勤講師	6							9	55	178				60		30					25	5		3										34	23		
	研究支援推進員							1	1	2																				7	3	6		2	31			
	非常勤研究員							1	3												3	2	9						2	3	5		3	8				
	客員研究員	1					1														2									2				2	6			
職 員	寄附講座教員														3			2							1													
	寄附研究部門教員																								1										1			
	非常勤医師																																368			368		
	医員																																					
員	獣医師																																					
	学術研究員																																					
合 計	46	7	36	276	84	34	11	12	76	450	22	6	183	37	3	475	59	2	4	8	4	9	337	77	2	62	60	24	138	56	60	65	832	8	99	86	34	4,177

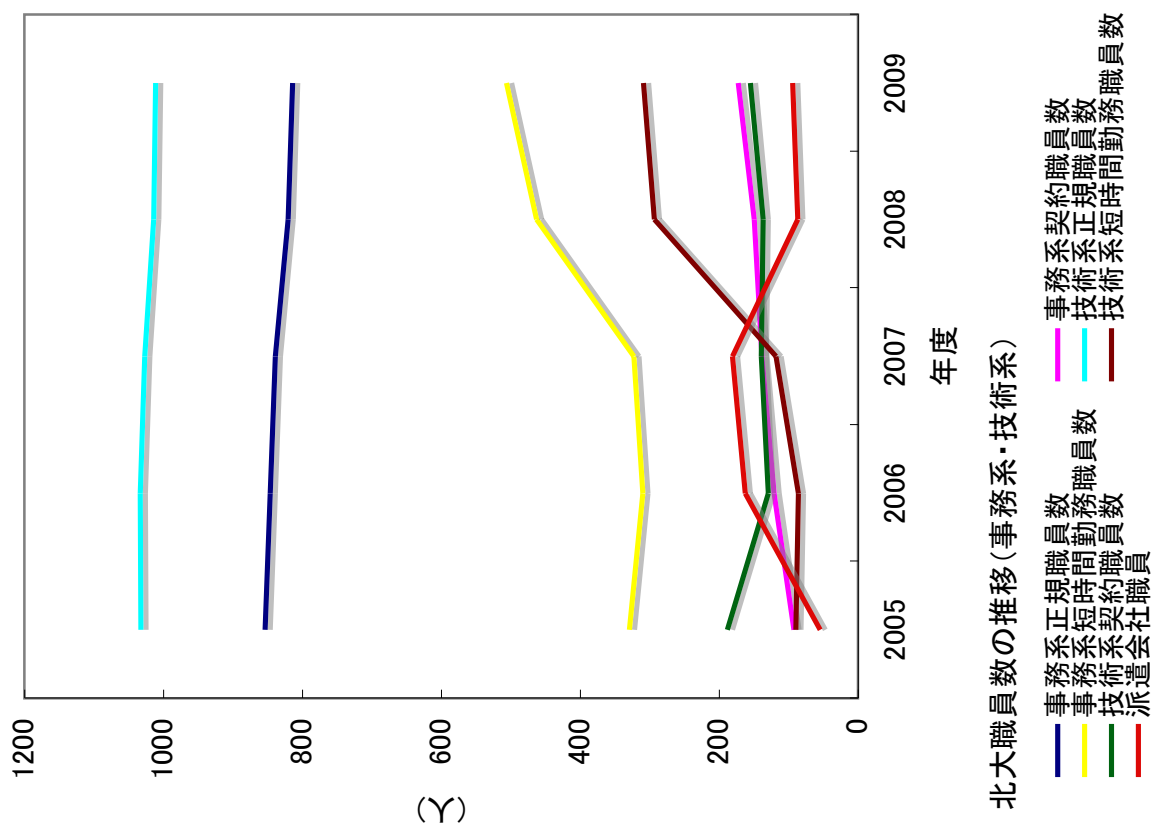
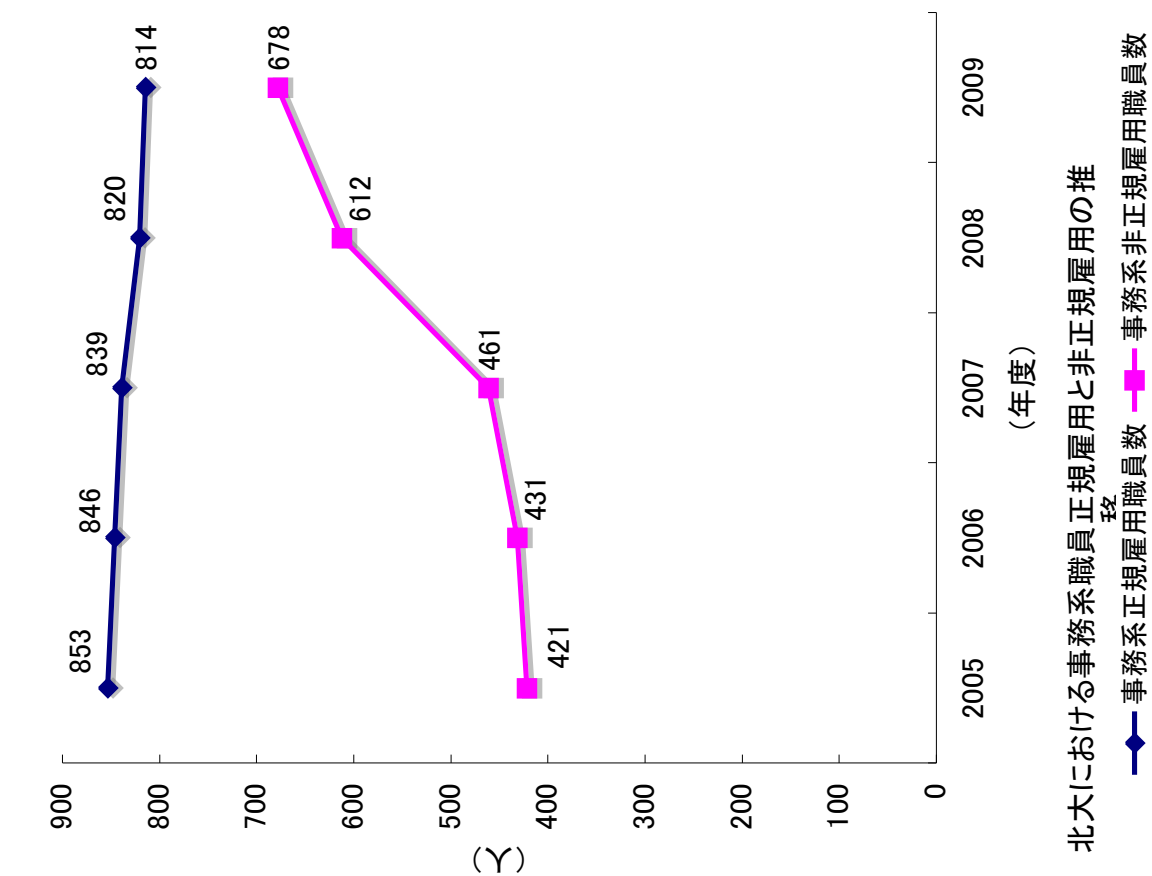
[illegible]

[illegible]

14-3 北大の職員数推移（2005-09 年度）

正規職員数は『北大時報』掲載の資料から作成。

非正規雇用職員数は大学提供資料から作成。



北大職組の求めに応じて大学が示した、平成20年度から21年度へかけて、3年を超えて雇用更新を認められた非正規雇用職員の人数に関する資料

平成20年度

職名	経費	3年超え協議			合 計	
		1年未満	1年以上 2年未満	2年以上		
フル タイム	事務補佐員	外部資金	2	12	14	
		運営費交付金		2	2	4
	技術補佐員	外部資金	2	9	2	13
		運営費交付金		1	3	4
	博士研究員	外部資金		1	4	5
		運営費交付金				0
	その他	外部資金				0
		運営費交付金			1	1
	小計	外部資金	4	22	6	32
		運営費交付金	0	3	6	9
パート タイム	事務補助員	外部資金	4	4	3	11
		運営費交付金	4	5	8	17
	技術補助員	外部資金	4	1	5	10
		運営費交付金			2	2
	学術研究員	外部資金		1		1
		運営費交付金				0
	その他	外部資金	2	2		4
		運営費交付金		1		1
	小計	外部資金	10	8	8	26
		運営費交付金	4	6	10	20
合 計		18	39	30	87	

声明 北大における非正規職員の雇用期限の撤廃を！！

北海道大学には4,446人の非正規雇用労働者が在籍します(2008年度)。TA/RAや非常勤講師を除いても2,193人の方が契約職員や短時間雇用職員として勤務されています。これらの職員の職種や雇用資金源は多様ですが、いずれにも共通した問題となっているのが3年を上限とする雇用期限設定です。

北海道大学は1980年、文部省通知に基づき、学内の反対を無視して定員外職員(当時名称)の2年雇用期限を強行実施しました。その後の反対の声の高まりに対して、1999年に期限を3年に改定し、今日に至っています。

しかし、周知のように「派遣切り」、「期間切り」が重大な社会問題になり、また国立大学法人でも直接雇用者の期限付き問題(雇止め問題)がクローズアップされ、不安定な就労形態の問題が浮き彫りにされています。さきに組合が実施した北大の非正規雇用者に対するアンケート調査でも、3年期限を撤廃してほしいとの声が実に多く寄せられました(80%)。北海道大学教職員組合は1980年以降、一貫して期限付き雇用制度の撤廃を主張してきましたが、ここに改めて以下の理由に基づき、撤廃を強く要求します。

第一に、期限付き雇用は大学版ワーキングプアー(働く貧困層)を生み出すことに直結するからです。非正規雇用形態の職員について、大学側は「(期限つきなどの)労働条件を前提に就業を希望された」としていますが、先のアンケートでは、独立世帯を維持する方が83人(39%)も存在しました。この人々にとっては、期限切れは生活困難に直結します。大学が人々の希望に応えようとする存在であることからすれば、ワーキング・プアーを再生産することに大学が加担することは許されません。

第二に、大学の仕事の相当数が、恒常的に非正規雇用職員によって担われている実態からすれば、期限の撤廃や正規職員化が検討されて然るべきであるからです。派遣労働と同様に、大学における非正規雇用形態は臨時的・例外的な形態であったものの、現在では定員削減の進展によって、通常業務の一部を非正規雇用職員が担うようになっていきます。先のアンケートでも「正職員と(ある程度)同じ仕事」を担当していると回答した方は43%に上ります。そうであれば、その職務実態に見合う雇用条件を整備することは、雇用者側の責務です。正規雇用形態への道を開くことや雇用期限を撤廃し、安心して働くことができる条件を早急に整備すべきです。

第三に、大学の教育・研究・社会貢献機能から見ても、熟達した職員を3年で失うことは非合理的です。中期計画でさえ6年のサイクルで遂行される状況からすれば、短期的な視点から見たとしても3年期限の合理性はありません。さらに大学は中長期の戦略を必要としており、教育・研究・社会貢献の支援業務をより長期にわたり担える職員を必須としています。

大学が雇用期限を設けることについて、国会議員の質問に対する文科省の文書回答が出されました。それによると、期限付き雇用は各国立大学が独自に実施しているのであって、文科省はいっさいあずかり知らないとされています。つまり、期限付き雇用制度の変更は北海道大学独自の判断でできるということであり、かつての文部省通知などにこだわる必要はありません。経営的にも北海道大学は五十億円の黒字を計上しています。北海道大学は期限付き雇用を直ちに撤廃し、非正規雇用職員の労働条件の改善に早急に取り組むべきです。

非正規雇用労働者は、正規雇用職員の人数を減らしたために出現した労働者です。正規雇用者を減らして人件費を削減しようとしても、その職場に働く人が必要である事態は変わりません。それにも関わらず、正規雇用職員を非正規雇用者に置き換えることによって、さまざまな深刻な問題が発生することになるのです。働く人が必要であれば、その職場には労働者を配置し、安心して職務に専念でき、誇りをもって働ける労働条件を提示するのが大学として当然のことです。北海道大学教職員組合は北海道大学の皆さんに、このことを強く訴えます。

2009年3月31日

北海道大学教職員組合

声明 北海道大学における派遣労働者の受け入れについて

現在、北海道大学では87名の派遣労働者が勤務しています（2008年度当初）。戦後の長い期間、職業安定法で禁止されていた労働者供給事業を、一部の業務に限定しながらも労働者派遣事業として認めるとした労働者派遣法は1985年に制定されました。その後1999年には対象とする派遣業務が大幅に自由化され、さらに2004年には製造業にも拡大されました。こうしてほとんどの業務で派遣労働者の受け入れが可能になり、その結果2006年からは派遣労働者の人数が格段に増えるに至りました。

当初、派遣可能期間は原則的に1年でしたが、2007年より最長3年に延長されました。そのため、2006年から急増した派遣労働者の派遣期間が、この2009年で切れようとしており、社会的には「2009年問題」の発生が強く懸念されています。北海道大学においても2006年度に急増した派遣労働者が、2009年3月で「最長3年」を迎えたことになります。

北海道大学教職員組合執行委員会は、北海道大学が派遣労働者を受け入れることについて以下の見解を表明します。

（１）「最長３年」を迎える派遣労働者の権利擁護が急務である

労働者派遣法は、原則として3年を超えて派遣労働者を働かせることを禁じていますが、実際の運用においては、クーリング期間の設定や専門的業務の認定等々をめぐり、法律違反すなわち労働者の権利侵害を誘発しやすい法律です。

実質的に3年を超えて勤務するにも関わらず派遣形態のままである場合はもとより、「派遣切り」（派遣期間中の契約解除）された場合は、直ちに救済措置（正規職員化）が採られるべきです。また、派遣労働者受け入れの最中であっても、派遣労働者自身が希望するならば、上記の観点から北海道大学はその派遣労働者を正規形態の直接雇用に変更すべきです。

（２）北海道大学は不安定雇用の再生産に加担すべきではない

上述のように派遣労働は、本来専門的業務に限定されていたにも関わらず、雇用の調整弁として利用しやすい形態であることから派遣対象が拡大されてきました。しかし、労働者の側からすれば、低賃金で不安定な働き方を余儀なくされる形態です。北海道大学がそのような雇用形態に依存することは道義的に許されません。

（３）誰もが安心し、誇りをもって働ける労働条件の整備を

北海道大学における派遣労働者の受け入れは、正規雇用職員を削減したために発生したものです。職場に働く人が必要である事態は変わらないにも関わらず、人件費削減の観点のみから正規雇用職員を派遣労働者に置き換えることによって、さまざまな深刻な問題が発生しています。必要があれば、正規雇用職員を十全に配置すること、そして働く人々が安心して職務に専念でき、誇りをもって働ける労働条件を提示するのが北海道大学に相応しい当然の責務であると考えます。

2009年3月31日

北海道大学教職員組合執行委員会

北大も「雇い止め」不安

北大教職員組合(宮崎隆志委員長)は、北大の非正規職員を対象に「雇い止め」など不安定な労働実態について初めての調査を行い、結果をまとめた。フルタイムで働く職員の六割が担当業務の内容は正規職員以上と同じと感じている一方、低賃金や雇い止めで生活に不安を抱いている現状が明らかになった。

「生活苦しい」7割 8割が「期限撤廃を」

非正規職員初調査

調査は昨年十二月から今年二月にかけ、主に事務系一般職の非正規約八百人に質問を送り、二百六十七人から回答を得た。うち週四十時間勤務のフルタイムで働く契約職員六十人、週三十時間以内の短時間勤務職員百六十七人について分析した。北大の労働契約は原則一年、期間は最長

三年とされている。担当業務の内容は契約の61%、短時間の39%が「正規以上」「正規とある程度同じ」と回答。「比較できる正規がない」が契約で29%、短時間で33%あり、同組合は「正規を置かず、実質業務を非正規に一任している表れ」と指摘する。一方、生活面では、

税込み年収は契約が平均約三百五十万円、短時間勤務が見合っていない。宮崎委員長は「非正規職員は大学の中核的業務を担っているが、待遇改善を求める方針」として、大学側に

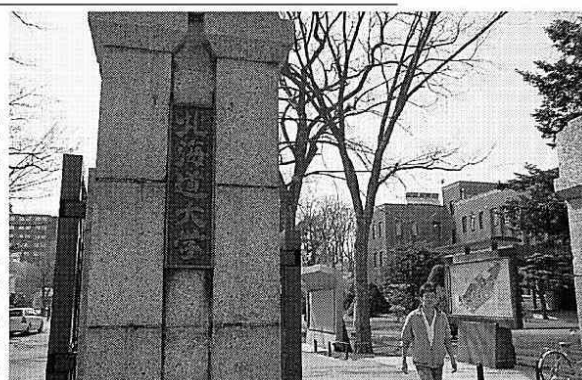
田誠さん(三)はあきらめがちな言う。「研究支援推進員」という名の短時間勤務職員で、今年が三年目。来春以降、働きながら職

学芸員の資格を生かす、勤務は週五日、一

学芸員の資格を生かす、勤務は週五日、一

学芸員の資格を生かす、勤務は週五日、一

時間は百数十万円。契約の77%、短時間の65%が「生活が苦しい」と感じ、全体の八割以上が「次年度への不安が大きく業務に打ち込めない」「仕事の流れをつかんだらに雇用満了になってしまおう」などとして雇用期限の撤廃を望んでいた。



多くの非正規職員が幅広く業務を担っている北大。正規職員を抑える動きは一般企業と変わらない

北大の非正規職員約4600人(昨年6月現在)を大学が直接雇用している。教職員組合によると、研究員や学生アシスタントを除く一般職は2千人弱

京の調査では、回答した国立四十三大学のうち、今春から七大学が非正規の雇用延長や雇い止めの実質廃止に踏み切った。同組合は、大学自身が、雇い止めは効率的でなく、教育研究活動にマイナスと気が付き始めた」とみる。約三十年前から非正規の雇用期限を三年と

国立53大学 非常勤1300人雇い止め

09年度「研究に支障」延長も

全国八十七の国立大のうち、二〇〇九年度中に契約満了で「雇い止め」となる非常勤職員は少なくとも五十三大学で計千三百五十五人に上ることが七日、共同通信のアンケートで分かった。道内は少なくとも六大学の五十三人が対象。二十八大学が「研究や業務に支障が出る」などとして、契約期間の上限見直しを実施済みか、検討中だった。非正規労働者の雇い止めが問題化する中、緊縮財政を迫られている各大学が専門知識を備えた人材確保に苦慮している実態が明らかになった。

(解説2面)

アンケートは一月下旬一月初めに、全八十七大学の人事担当部署から聞き取りをした。道内七大学を含む七十六大学(87%)が非常勤職員について「就

業規則で契約期間の上限を定めている」と回答。〇九年度中に契約満了となる非常勤職員の人数を挙げたのは三十二都道府県の五十三大学(61%)。道内では北大を除く六大学が人数を挙げ、最多は室工大の十九人。北大は人数不明としている。

上限を三十五年の間で設定しているのは道内七大学を含む六十九大学(79%)。最長は大阪大の「六十年」で、上限を設けていない十一大学(13%)は

必要に応じ一年ごとに契約更新していた。上限の延長や撤廃を実施または検討中としたのは旭医大など二十八大学(32%)。看護師らに非常勤職員が増えた旭医大は「慢性的に人手不足。せっかく来てもらったのだから

残ってもらおう方がよい」と、ことし一月、契約期間の上限撤廃を決めた。そのほか「優秀な人でも勤務が三年間に限定され、組織の職務遂行能力が維持できない」(山梨大)などの理由で、職員の入れ替わりが研究活動の

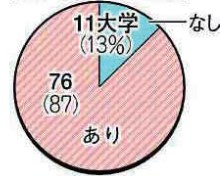
国立大 雇い止め 教育レベル低下も

〈解説〉全国の国立大で二〇〇九年度に非常勤職員千三百人以上が契約満了となり、契約期間の上限見直しの動きが出ていることを示したアンケート結果は、一律の「雇い止め」が教育現場の実態に合っていないことを物語っている。

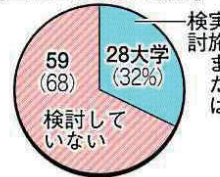
国立大非常勤職員の契約期間の状況

(共同通信アンケートによる。全国87国立大が回答)

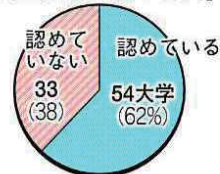
【契約期間の上限】



【上限の延長や撤廃】



【契約更新などの特例】



一方で、国からの運営費交付金は年々減少。人件費削減のため常勤職員がなくなつた分、非常勤職員が恒

は増えており、雇い止めを繰り返せば、教育研究のレベル低下につながるかねない。アンケート結果からは、専

門性が高く補充が難しい職種には独自の特例を設け、急場をしのいでの取り組みには限界がある。国は現場の実態に見合った有期雇用の基準を提示すべきだ。

は労働基準法の趣旨を誤解した運用だ。有期雇用はあらかじめ解雇を合意させた形で契約を結ぶことで、期間の設定には合理的な理由が必要だ。大学側の雇い止めは、解雇権の乱用を無効とする労働契約法違反の疑いが強い。

法令に従ってほしい。文部科学省国立大学法人支援課の話。非常勤職員はあらかじめ期間を決めて雇用することが法令で定められており、各大学は従ってほしいと言っているが、更新を繰り返して、実質的に常勤のように扱

うのはおかしいことだ。経営上も合理性なし。協田滋龍谷大教授(労働法)の話。恒常的業務の多い大学で、仕事のスキルを身につけた人材を三五年程度で雇い止めにするのは、経営上も合理性がない。契約期間の限定

を扱ったりして、ほかの人と代わることができないのなら、非常勤ではなく常勤職員を雇用するべきだ。仕事を慣れた人に居続けてほしいという気持ちは理解できるが、何度更新を繰り返して、実質的に常勤のように扱

うのはおかしいことだ。経営上も合理性なし。協田滋龍谷大教授(労働法)の話。恒常的業務の多い大学で、仕事のスキルを身につけた人材を三五年程度で雇い止めにするのは、経営上も合理性がない。契約期間の限定

北海道大学非正規雇用職員労働・生活実態調査報告書

編集・発行：北海道大学教職員組合

2009 年 12 月 25 日発行

〒060-0811

札幌市北区北 11 条西 6 丁目北海道大学構内

北海道大学教職員組合書記局

電話：011-746-0967

北大内線：3994

<http://ha4.seikyou.ne.jp/home/kumiai/>

印刷所：北海道大学生生活協同組合印刷・情報サービス部

無断転載・複製を禁じます