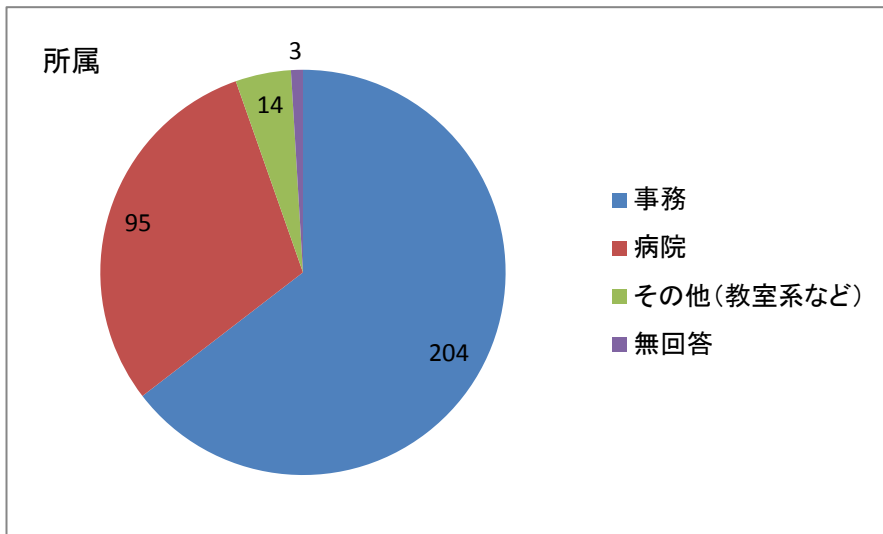


2012.2/2 実施 有期雇用アンケート集計結果

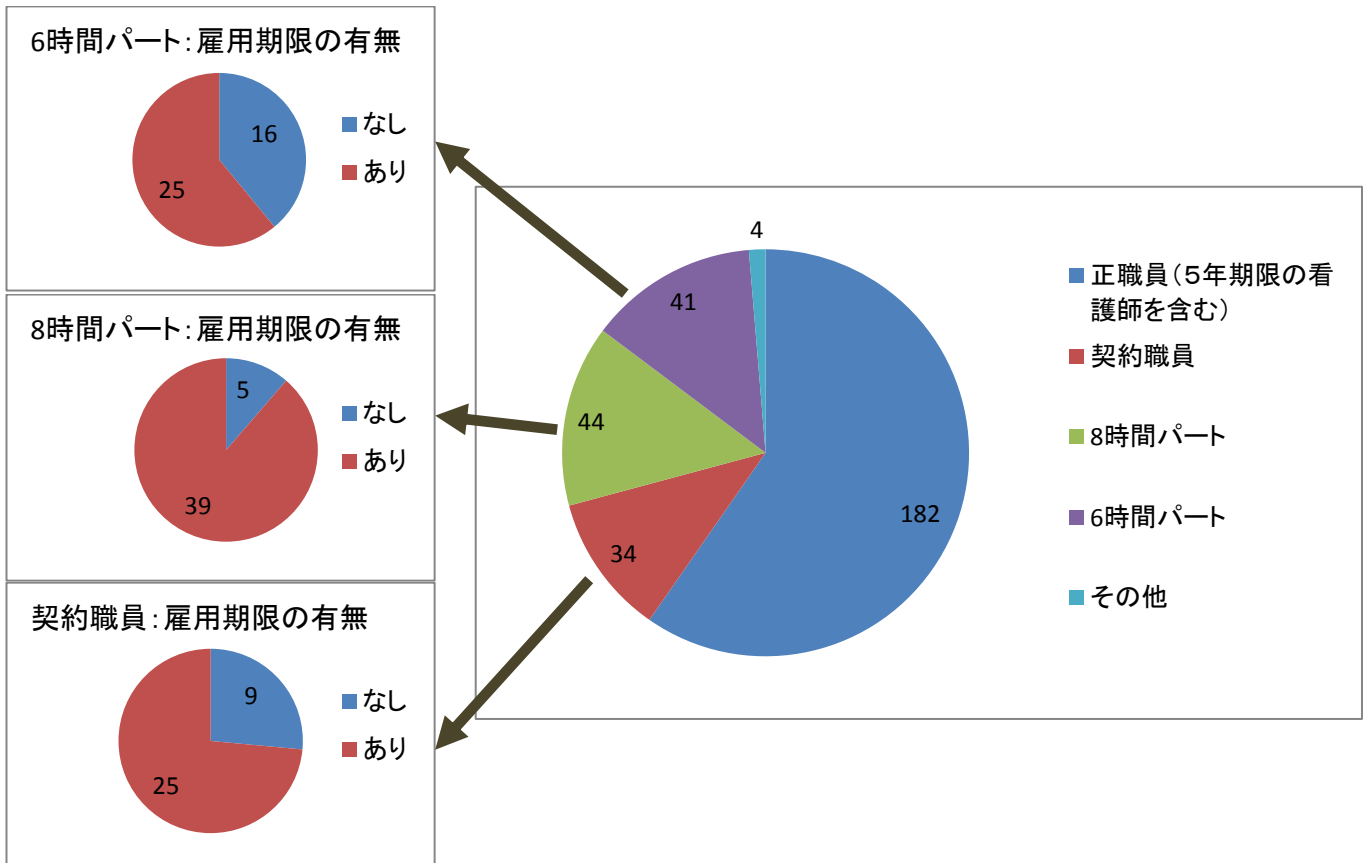
回収率

	配布	回収	回収率
常三島	144	100	69%
蔵本	160	96	60%
新蔵	106	62	58%
病院(看護師・看護助手)	126	96	76%
合計	526	354	67%

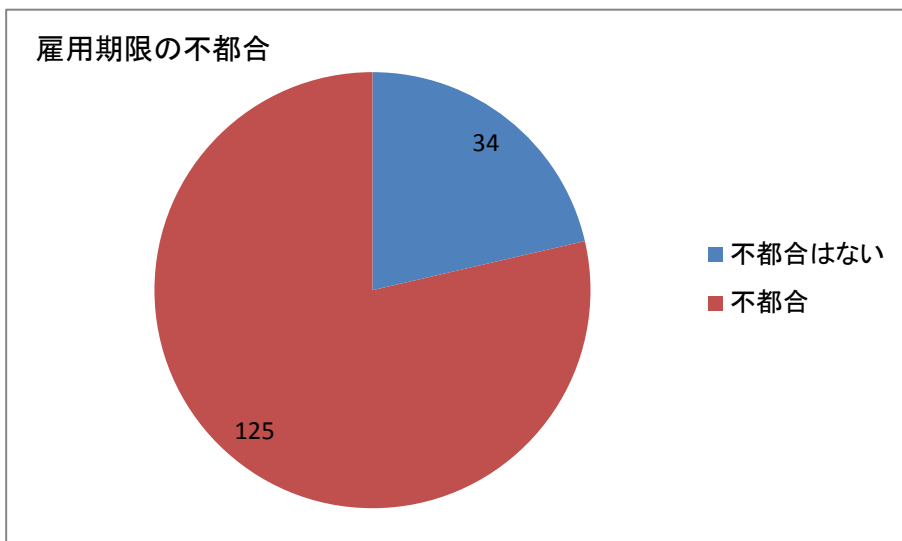
Q1.: 回答者の属性



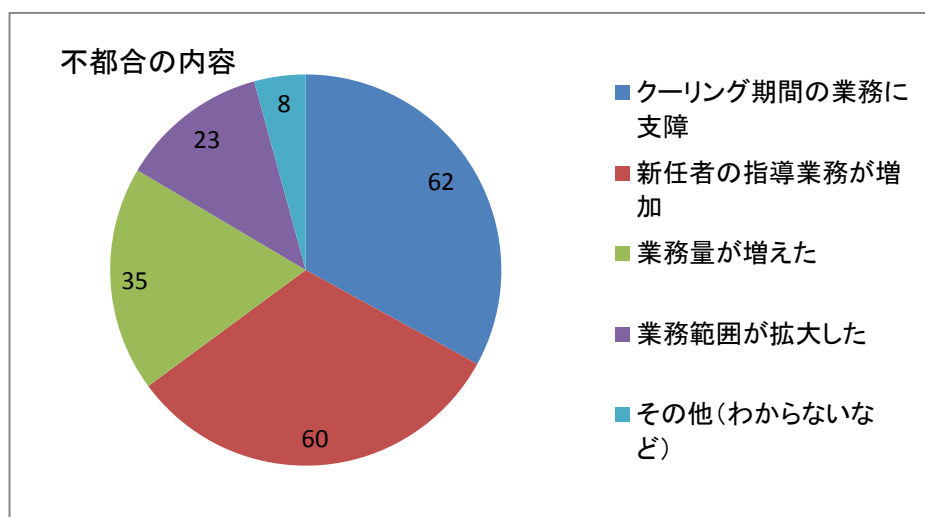
Q2.Q3.: 雇用形態



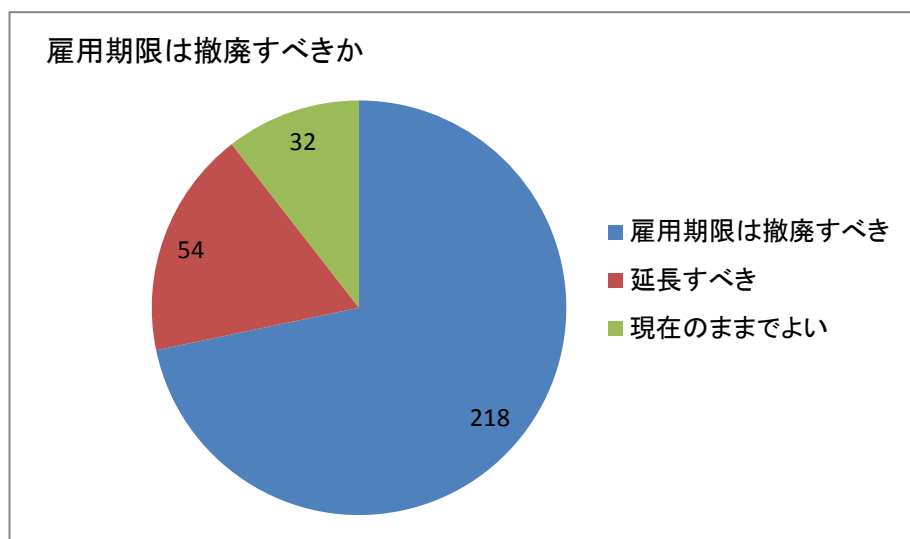
Q4. : Q2で「1. 正職員」を選ばれた方にお伺いします。徳島大学では法人化後、有期雇用職員は3年の任期付きとなり、経験者の継続雇用が難しくなっています。その結果、正職員の方にとって不都合が生じていませんか。(複数回答)



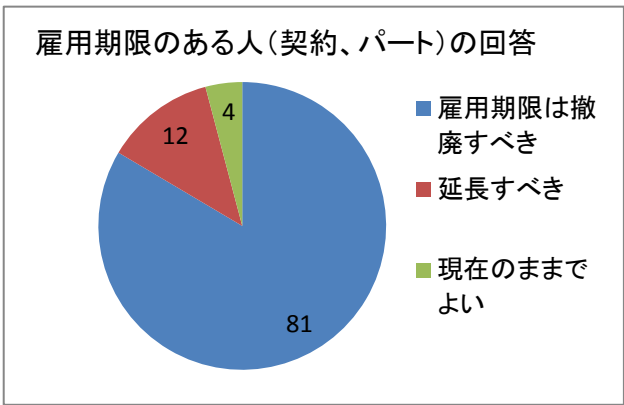
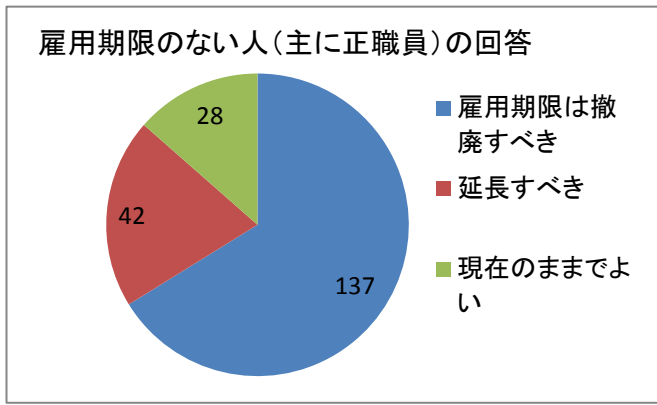
☆80%の方が、何らかの不都合があると回答しています。



Q5. : 3年の任期付き制度に対してどう思われますか。

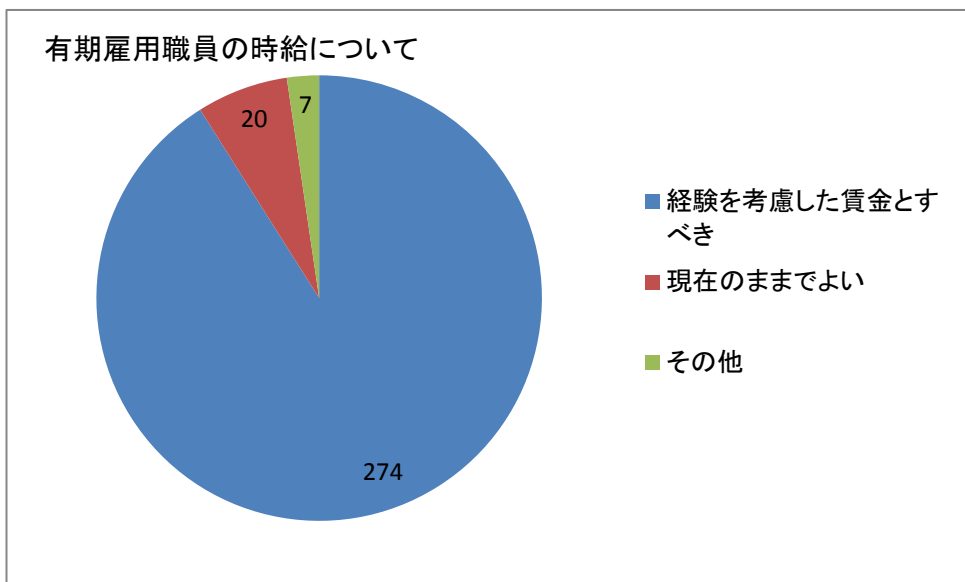


☆全体で72%の方が「雇用期限を撤廃すべき」と回答しました。「現状のままでよい」はわずか10%です。

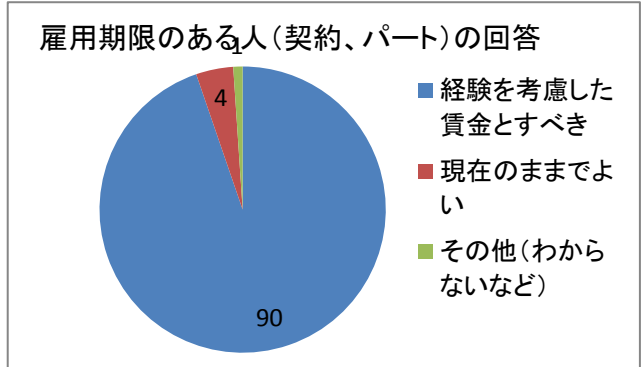
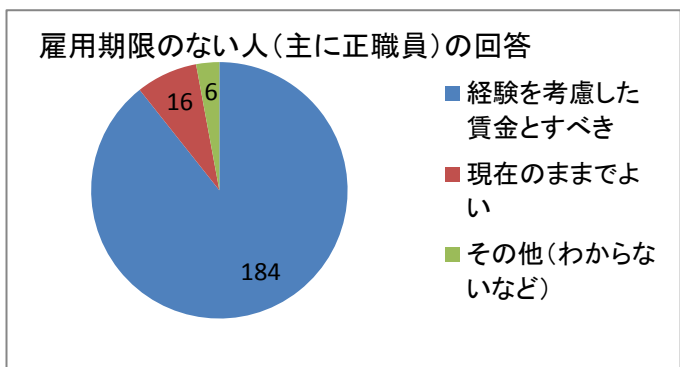


☆ 雇用期限のない人の66%、雇用期限のある人では84%が「雇用期限を撤廃すべき」と回答しました。
 ☆ 「雇用期限を延長すべき」と答えた人のうち、21人が「5年」としていました。

Q6. : パート職員のうち、事務補佐員、施設系技術補佐員及び教室系技術補佐員（以下「定額パート職員」という）は3年雇用終了後に再雇用になった場合、新規雇用扱いとなり、時給が未経験者の1年目と同額に戻ります。一方、その他のパート職員は職務経験などを考慮されています。徳島大学教職員労働組合では「定額パート職員」にも経験を考慮した賃金を支給するべきだと考えています。これについてどう思われますか。

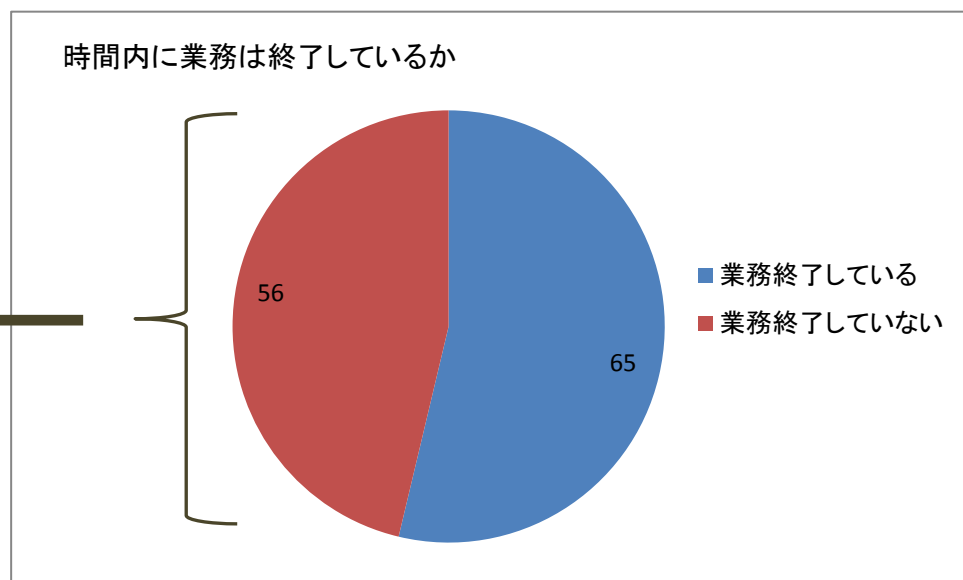


☆全体でも91%の方が、現状の「4年目の人は1年目の時給に戻る」という制度はおかしいと考えています。



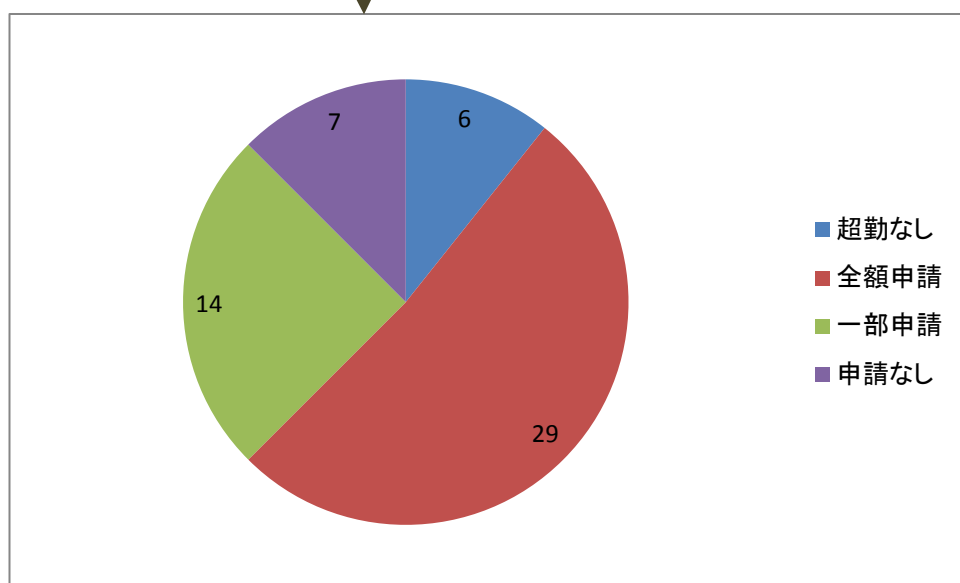
☆雇用期限がない人も89%、雇用期限付きの人は95%が「現状はおかしい」と考えています。

Q7. : 有期雇用職員の方にお伺いします。現在の労働時間内で業務は終了できていますか。



※「5年間の雇用期限付き正職員」である看護師のうち25名が「業務が終了しない」と回答したがそれはグラフに含まない。

Q8. : 時間内に業務が終了していない場合、超勤は申請できていますか。

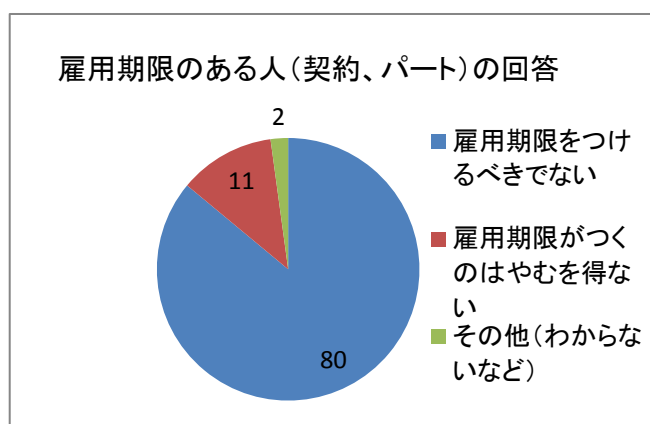
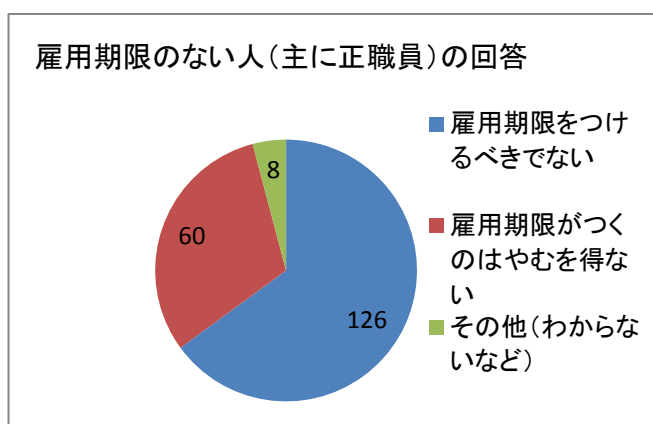
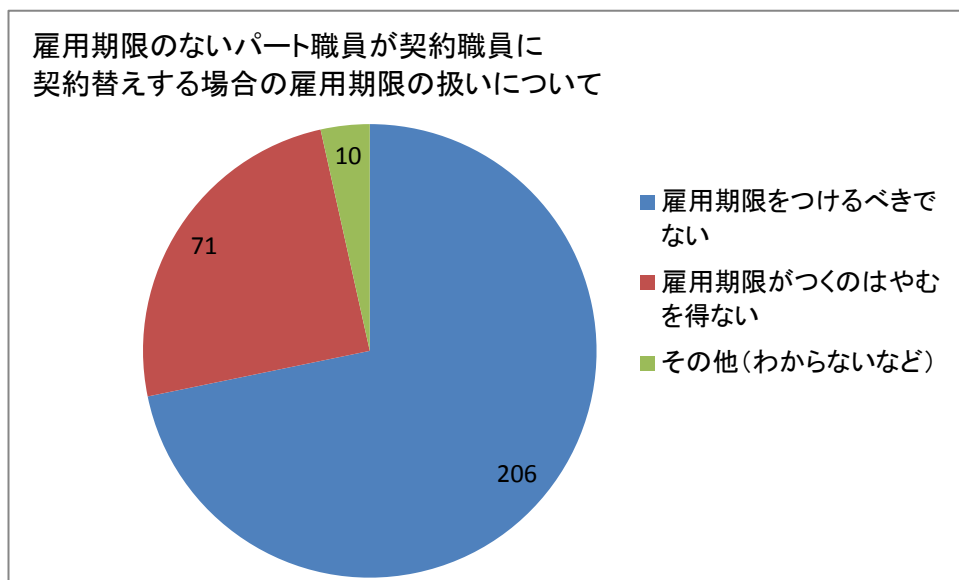


※「5年間の雇用期限付き正職員」である看護師のうち13名が「一部申請できていない」、1名が「申請できていない」と回答したが、それはグラフに含まない。

残業代を申請できない理由	組合コメント
<p>＜申請しないように言われている＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 残業代はつかない(つけられない?)と言われているため。 2. 平日の超過勤務は申請できるが、休日の勤務は申請できないと言われたので。 3. 「超過勤務は付けられないので(本当は付けれる)他の勤務日に早めに帰って」と言われる。帰れるわけがない。他の勤務日も終わらないのに・・・ 4. 申請はしてはいけないから。 <p>＜上限が定められている＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. 超過勤務は労働基準法により定められた時間以内となっている。また、申請がめんどうである。 6. 月の超過勤務、申請は12時間までに抑えてと言われているから。 7. 1年間の人件費が決まっている為、超過勤務は申請できない。 8. 人件費削減のため。 <p>＜言いにくいなど＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. 上司にいいにくい。 10. 申請できないものと思っている。 11. 個人の申請に任されているので、以前は全く申請していなかったが、周りの情報により最近の一部申請している。超過の判断が個人に任されているので、申請できることを知らなかった。 12. 15分程度の超勤も4日で1時間となるが、15分はつけにくいのが現状。(定員の方はきっちり付けている) <p>＜制度上の問題＞</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. 毎月、30日、31日の残業分→報告書を29日 or 30日に提出するため。 14. 申請できる体制になっていない。管理者によって対応が異なり大学全体で統一化されていない。現場の状況等、無視したやり方。特にパート職員には下人の扱いである。 	<p>組合コメント</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ いずれも労働基準法違反の指導ですが、今回は無記名アンケートで部署等が不明のため個別の案件には対応できません。お困りでしたら組合まで直接ご相談ください。 ・ 労働基準法では、労働時間についてすべて賃金を支払うように定めています。厚生労働省の通達では、使用者に対して「労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと」が定められています。 ・ 使用者は契約時に労働条件について説明する義務があります。 ・ 管理者によって対応が異なるということに対する不満は根強いようです。管理者に対する適切な指導と教育が必要だと考えています。

☆ 組合では今までも「適正な労務管理」「残業代の適正な支払い」を求めており、大学側も全体への通知などは繰り返し発していますが、具体的な事例を特定して是正を図らない限り、改善は難しいようです。

Q9. : 有期雇用職員（雇用期限の定めなし）の方が現在の雇用形態が変更となり新たに雇用された場合、3年の雇用期限がつきます（例えば「雇用期限の定めなしの6時間パート職員」が「契約職員」になる場合など）。徳島大学教職員労働組合では、このような場合に雇用期限を付けることは不合理であると考えています。このことについてどう思われますか。



☆やはり、自分自身に雇用期限がつけられている人にとっては身につまされる問題のようです。86%の方が、「雇用期限をつけるべきでない」(＝大学のやり方は不合理である)と回答されました。全体でも72%の方がそのように考えていることが明らかになりました。大学当局に対して「一般市民の常識」に即した対応を望んでいきたいと思ひます。

自由記述欄について

☆ 100 件以上の記述がありました。以下の「目次」のように分類、整理しました。

☆ 具体的な質問内容と、それに対する組合からのコメントについては次ページ以降をご覧ください。

自由記述欄：目次

<制度に関する基本的な疑問・質問>

<1 か月間の「クーリング期間」について>

<雇用期限について>

撤廃してほしい

延長してほしい

適切な人事考課が必要

試用期間の設定

時間休について

育児休暇について

雇用形態が複雑すぎる

<パート職員と契約職員の不平等について>

契約職員にはボーナスがつくがパート職員にはつかない点

法人化前後での待遇格差について

契約職員にも出張や異動を

有期雇用職員への批判

<賃金について>

能力給が良い

<その他>

正職員を増やすべき

タイムカードを導入すべき

病院の労働条件について

「診療貢献一時金」について

有期雇用職員の中にも意欲の低い人がある

正規採用試験について

蔵本の駐車料金について

その他

自由記述

皆様のご意見・ご質問	組合コメント
<p data-bbox="113 181 395 210">皆様のご意見・ご質問</p> <p data-bbox="113 230 520 259"><制度に関する基本的な疑問・質問></p> <ol data-bbox="113 277 783 595" style="list-style-type: none"><li data-bbox="113 277 783 405">1. そもそもパート職員の雇用期間は1年と聞いている。3年は更新ができる上限であると聞いているが、その意味が分からない。<li data-bbox="113 468 783 595">2. 一般職員(有期)の場合、3年以上の任期を付して雇用するのは労働基準法に抵触するのではないのですか？説明をお願いします。 <p data-bbox="113 994 587 1023"><1か月間の「クーリング期間」について></p> <ol data-bbox="113 1041 783 2123" style="list-style-type: none"><li data-bbox="113 1041 783 1359">3. 有期雇用職員の雇用条件について：3年雇用期限と再雇用された場合の1か月のクーリング期間は見直す必要がある。3年雇用期限は、最長5～7年が適当と思われるが、1年後の更新時期には、もっと業務処理等を厳格に評価する必要がある。また、<u>1か月のクーリング期間は、現行法上は意味のないものとなっている。</u><li data-bbox="113 1807 783 2024">4. 3年という任期があっても、結局のところ再雇用される方がほとんどではないかと思うし、わざわざ1か月あけて復帰するのは周囲の正職員の方にとっても非常に負担が大きいと思います。早く撤廃されることを願います。<li data-bbox="113 2042 783 2123">5. クーリング期間がまた、大学全体にマイナスの影響を与えていると思う。	<p data-bbox="810 181 975 210">組合コメント</p> <ol data-bbox="810 277 1481 976" style="list-style-type: none"><li data-bbox="810 277 1481 450">1. 基本的に有期雇用職員の一回の契約は会計年度の末までとなっています。契約の通算期間（契約を更新して勤め続けられる上限年数）を3年以下に抑える措置が取られています。<li data-bbox="810 468 1481 976">2. 労基法では、「<u>一回の契約期間の上限</u>」を3年までとしています。上記のとおり、本学では「一回の契約期間の上限」を1年とし、通算の契約期間が3年以下となるように定めています。これは、一回の契約期間が1年であっても、繰り返し契約を更新した場合には労働者側に「契約の継続に対する期待権」が発生し、使用者側の都合で雇止めすることが極めて難しくなるので、それを防ぎ、確実に雇止めをするための措置として、通算の労働期間を3年以下にしているのです。こうした定めについては法的な規制はありません。 <ol data-bbox="810 1041 1481 2078" style="list-style-type: none"><li data-bbox="810 1041 1481 1406">3. ご指摘の通りです。3月23日、政府は有期雇用労働者の保護を強化するために労働契約法を改正することを閣議決定しました。改正案では、同じ職場で5年を超えて働いた場合、雇用期限のない契約とすべきこと、「雇用の中断」と見なされる「クーリング期間」を<u>6か月</u>（ただし契約期間が1年未満の場合は<u>3か月</u>）とすること、雇い止めの制限などが決定されました。<p data-bbox="836 1424 1481 1641">法改正後は、本学でとられている「1か月間のクーリング期間」では意味をなさず、継続雇用とみなされることになり、1か月を開けても、契約期間が通算5年を超える場合には、本人の希望によって雇用期限を撤廃することが義務付けられます。</p><p data-bbox="836 1659 1481 2078">そこで「6か月以上のクーリング期間を開ける」という措置を取った場合、現状の1か月でも「雇用期限の不都合」の項目で筆頭となっている「クーリング期間中の業務の逼迫」はさらに深刻なものとなります。それを避けるために大学は経験を積んだ優秀な人であっても3年ですっぱり切って再雇用しないのか、という選択を迫られます。そうした事態に追い込まれる前に、一律の雇用期限を撤廃するほうが得策でしょう。</p>

6. 雇用期限の設けられた有期雇用（パート）職員は、期限切れになると、原則再雇用しない。万一、再雇用に応募することになっても、継続雇用できないことを決定づけるため、一ヶ月の空白期間を置いている。その間、失業保険給付も受けられず、無収入となり、生活に支障をきたす。このような問題解決に向けて、失業保険金給付に相応するため、また、雇用期間満了退職手当に当たるものとして、再就職準備一時金制度を作ってはどうか。

<雇用期限について>

撤廃してほしい

7. ぜひ雇用期限の撤廃をお願いします。その運動を大きくしてほしいです。
8. 雇用期限がなくなれば、安定した職を得られたという安心もあり、精神的にも余裕ができます。それによって仕事のパフォーマンスも向上できると私は思っています。悩みのない人間はいないですが、将来の不安が少しでも軽減されると、心にも、行動にも出てきます。そんな日が来ることを望んでいます。
9. ぜひ、継続して雇用して欲しい。安心して生活できるように。
10. 再雇用によって賃金が同額に戻るのには仕方ないにしても、とにかく雇用期限の撤廃を第一に実現してほしい。
11. 雇用期限がなくなれば、ありがたいと思います。
12. 自分の仕事に責任をもっていただくためにも、待遇改善はぜひ行って欲しい。次々と新しい人をやとうと0からやりなおしだが、経験を積んだ職員の能力は $1+\alpha$ となり、賃金の削減より得るものが多くなると思う。目先のことでなく、職員をしっかりと育てようという展望をもって経営して欲しい。本当に困っています。
13. 病院のために、自分のために長く働きたい。と思っているのになぜ6Hパートから8Hパートに変更したら3年の雇用期限が付くのかわからない。3年でいったん終了した人もまた雇用されている期限がなくても一緒では？結局、経験者の方がいいでしょうから。
14. 有期雇用職員の方の雇用期限の3年は労働基準法の上限3年を適用しているものと思われませんが、

6. 雇止めの場合には、失業保険をかけていた期間が短くても、「特定受給資格者」として失業保険給付を受けることができる可能性があります（本人が契約更新を希望したにもかかわらずかなわなかった場合・正当な理由のある自己都合により離職した場合）。またその場合、給付開始までの期間が、通常は3か月であるのに対して申請から8日後になります。詳しくは組合にご相談ください。

7. 雇用期限撤廃の運動を大きくするためには、より多くの当事者の方の組合へのご参加が必要です。ぜひ組合にご加入ください。

12. 「目先のことでなく職員をしっかりと育てようという展望を持って経営」、全くその通りと思います。

14. 「2.」でコメントした通り、現在の本学における雇用期限と労基法の契約期間の上限とは関係あり

指導業務の増加は、定員の超過勤務の増加にも、つながっているので期限延長あるいは、期限をつけるかどうかをもっと柔軟に検討が必要だと思います。

15. 雇用期限をもうけることによって若い人たちの離職につながっているので期限を撤廃してほしい。
16. 経験を積んだ契約職員が雇用終了後に新規雇用扱いとなるパート1年目として採用されるのは不利益だ。なぜならば契約職員時に正規職員とほぼ似た業務を任されるもかかわらずパートとして再雇用される場合にそういった今までのキャリアはリセットされるからだ。だから優秀で実績のある契約職員やパート職員がいながらも、正職員登用されないのであれば、せめて雇用期限のない契約職員という道を作ってほしい。強く望む。

延長してほしい

17. 3年では事務が煩雑になる。期限を付けるなら5年で一区切りとすればよい。大部分の方が止むを得ず退職することはあっても再雇用されている現状からも3年は短いと思います。
18. 有期雇用職員の期限を延長してほしい。できれば1年毎の更新でなく3年毎の更新で更新するときは直属の上司（係長以上）との面接を行ない、その上で契約更新を許可する等の条件を付けてほしい。
19. できるだけ長く仕事を続けられ新人が何人も一度にはいつてくるようなことがないようしてほしいです。中途退職の人が増えると残った人の労働条件も悪くなります。

適切な人事考課が必要

20. 職務の内容から、一律の雇用期限撤廃は望ましくない。勤務態度・成績によって判断すべき。
21. 現在の1年ごとに任用を更新する制度は必要。(大学にとっては、勤務に問題のある方を、円満に退職してもらえし、やめる側にとっても「自己都合」と「任期満了」では失業手当が違ってくと思います。)
22. お互いに、再雇用を望むことの方が多いので、時給が下がることも、一か月空けることも、制度にふり回されてお互いに不利益だと思います。経験を積んだ方には、それなりの待遇をしてほしいで

ません。

15. 病院の看護師につきましては、組合の主張通り「5年間の有期雇用」制度が撤廃されました。病院につきましては今後さらなる状況の改善を交渉していきたいと考えています。まだ加入されていない場合には、ぜひとも組合にご加入ください。

- 20~26. 組合としても、適切な人事考課は必要だと思います。しかし現在の制度では適切な人事考課以前に、一律の雇用期限がついていることで、優秀な人もそうでない人も一律に3年で雇止めになる点に問題があります。
21. 失業手当については雇止めの場合には自己都合であっても「特定受給資格者」として給付の可能性があります。(6. を参照)

す。

23. ずっとしてほしい人には期限を付けない方がよいが、辞めてほしい人には、期限があったほうがよい。
24. 雇用期限については、ある意味必要かと思えます。毎年度きちんと評価すればよい。雇用期限がないと緊張感がなくなり、漫然と仕事をしている有期雇用職員が現実いる。但し、優秀な有期雇用職員を継続して雇うことができるようにしてほしい。
25. 事務職員の業務量は増大しており、期限を定めることで負担の増えるケースも確かにありますが、立て前としてはやむを得ないことも理解できます。でも優秀な人は正職員に、パート職員の方も場合によってはもっと有利にしてあげられれば良いとは思いますが。
26. 撤廃と書きたいが仕事のできない職員が更新されているのも事実。雇用期限がそれを考え直すチャンスになっている部分がある。
27. 有期雇用職員の間で、仕事量、内容に格差があり、雇用期限を撤廃してずっと雇用して欲しい人も多くいるが、そうでない人もおり、そのような人は、3年で切れても、業務的には問題ないと思う。それより、定員職員が足りない。(仕方ないことです)
28. 事務補佐員などはハローワークから簡単に補充できると判断した人事課長がいたが、やはり看護師や教務補佐員と同様に取り扱ってほしい。8時間パート職員では残業もできないし、また大学への帰属意識も低い。大学はおたく文化であり、仕事をやる人だけで保っている。評価するシステムが機能していないから、優秀な有期雇用職員を定員にするなどのシステムが必要である。教員と事務ともに任期を切って、若い職員を使い捨てにするような大学にはなってほしくないです。
29. 雇用期限を撤廃するとしても、契約は1年で、延長するかしないかはその都度判断できるようにすればよい。
30. 本法人の経営状況また組織の改変などでも雇い止めできるよう毎年度ごと話し合いをして更新できるようにすべきです。働きやすい環境を作るためにもこの点を改善し、給与体系(昇任、昇格など)見直してほしいものです。

23～26. 一律の雇用期限が付されるため、勤務態度・成績が非常に優秀な方も一律に不安定な状態に置かれているのが現状です。

28. 優秀な有期雇用職員を定員にするための特別採用試験については組合からも提案し、2010年度より実施されています。

29. これは要するに、一律の雇用期限を撤廃するということと同義ですね。

30. 大学の都合で労働者を切り捨てることを可能とするような制度には賛成できません。

試用期間の設定

31. 試用期間をもうけて能力をみてから決める。
32. 雇用期限の撤廃は望ましいが個人の能力、態度に問題がある場合の雇用期限の定めがない場合の試用期限もあっていいのでは？
33. 有期雇用職員の雇用期限を撤廃するのは良いとは思いますが、有期雇用職員の中にも能力の格差があり、雇用期限が撤廃されると本人が希望しない限り、解雇できないようになってきたりするので、試用期間（職員のように）を設けるなどの対応を考えないといけない。
34. 新人職員の場合職種によっては、その人に合わない場合もあると思うので試用期間のようなものをもうけるわけにはいかないのだろうか？
35. 業績による。本当に優秀な人材が正職員にもなれない状況。一年間は全て「有期雇用」とし、一年後「正職員」とすべき。ただし「業績の正確な把握」が前提条件なので到底不可能なことであろうが。

36. 5年となると正職員の責任感が薄れないでしょうか？（事務職は3年、医療、技術職やQ9の場合は5年になる…などは？）また、5年となると正職員になれるチャンスが減ることにはならないでしょうか。（制度的に問題ないかもしれませんが。）

<現状の制度に対する具体的な不満>

有給休暇について

37. 有休についてです。保育所と小学校に通う子供がいるので、行事等があるときは時間休を取って休ませてもらっています。職場の方に迷惑をかけたくないし、なるべく欠勤はしたくないのですが、時間休に上限があるので無理です。なので時間休に上限をなくしてほしいです。
38. 有給休暇も少ない上に、1時間単位でしか取れないのも改善してほしい。

育児休暇について

- 31～33. 現状でも最初の3か月間は「試用期間」とされています。

また、有期雇用職員の一回の契約期間は1年（その会計年度末まで）なので、1年たった段階で適切な人事考課がなされればよいということではないでしょうか。

36. 有期雇用の方の責任感が増すからといって、正職員の責任感が薄れることにはならないでしょう。また、雇用期間が延長されれば、有期雇用の正規採用試験の受験チャンスは増えこそすれ、減ることはありません。

37. 労働基準法では、年次有給休暇は「一日ゆっくり休ませる」という趣旨で定められています。その観点から、「1時間単位」というコマ切れの休みは好ましくないため従来は禁止されていたのですが、2010年4月の労基法改正で「上限5日まで」と条件付きで認められました。これを上回る時間休は違法になるため与えることができません。（国家公務員時代はそうした制限はありませんでした。）

2010年4月の労基法改正に伴う就業規則改正では、過半数代表者は「年次有給休暇を1時間単位で取得することは慣行として認められていました。5日間の限定が記載されましたが、従前の通り弾力的な運用を求めます」と意見を述べています。

38. 「有給休暇が時間単位でしか取れない」というのは事実ではありません。

39. 有期雇用職員の休暇制度(育休等)、現在の制度では無理があると思われるので、改善、見直すべきだと思う。
40. 3年の期限があることは不満である。また、パートは産休しかなく、育休をもらうことができない。出産するには仕事をやめざるを得ない状態であることを考えていただきたいと思う。産休を取得して、復帰すれば良いと言われるかも知れないが、その間、他の人の仕事量が増えるため、実際には、仕方なく、辞めていく人ばかりである。
41. 最近妊娠して、育休について調べました。少子化が言われる中、有期雇用職員には(3年雇用の場合)育休を取る権利すらないことを知りおどろきました。1人目の時には産後2か月の復帰も可能でしたが、2人となると2か月の乳児と2歳くらいの子供を抱え、仕事に復帰することはなかなか困難です。これは子供を産むな、ということか、産むなら辞めろということなのか、と思います。早急に改善される事を願っています。時代の流れに国の機関が逆行していませんか。まあこれも雇用期限(任期)が撤廃されれば解決しますね。
42. 有期雇用職員が産休・育休となった場合の補充職員の対応をお願いしたい。
43. 短期休暇の場合はハローワーク等へ応募しても応募者が来ずに、係内が人手不足になり労働環境が悪化している。
44. 子育て世代のスタッフ働けない状況になっている(定時に終れない)。そのため30～40歳代のスタッフが非常に少なく20代後半40後半～50歳代に負担が掛かる結果となっている。それを直さなければ一向に改善しない。最年7:1では時代遅れで5:13:1の時代になっている。国のレベル法律レベルで改善していかななくては何も改善していかない。

雇用形態が複雑すぎる

45. 雇用形態が複雑すぎてよく理解できない。
46. 雇用されている本人がよくわかっていないので、もっとわかりやすく説明をしてほしい。今の雇用については不満です。どうしようかと迷っています。(3月いっぱい退職するかどうか。)雇用形態がわかりにくい。
47. そもそも雇用の種類が多く複雑でわかりにくいので

39～41. 育児休暇については、現在のところは雇用期限が3年であるため、そのうち1年を休むことは効率が悪いと考えられてしまうでしょう。やはり雇用期限を撤廃することで待遇の改善を進めていくことが必要でしょう。

45～47. 基本的に、パート職員は時給制でボーナスなし、契約職員は日給制でボーナスあり、というのが大きな違いです。

雇用者は契約条件について契約時に説明する義務があります。ただ、同じ職場にどのような契約の人がいるかということまでは説明する義務は課されていません。とくに「8時間パート」と「契約職員」

す。自分が一体どこにぞくして、いつまで働けるのかわかりにくいです。退職金も出ないと就職してからわかったし、お金の事なので聞きづらいです。仕事の内容は正職員の方と同じなのに。

その他

48. 6時間から8時間のパートに変更してほしい。
49. 3年雇用について、Q6の設定通り再度採用されると新規採用なのに、仕事内容は経験者として扱われるのには疑問を感じることはあります。業務又は係等が変更できる（希望を受けいれてもらえる）なら多少納得できますが、たいてい同じ係で同じ業務になっているのではないかと思います。

<パート職員と契約職員の不平等について>

契約職員にはボーナスがつくがパート職員にはつかない点

50. 契約職員とパート職員はどちらも同様の業務を行っているのに、賞与等のちがいはあるのは？（以前、人事課の説明では契約職員は無くなって行くとの説明があったが、無くなっていない）。
51. 契約職員とパート職員の仕事内容に、大差があまり無いようなのに、賞与の有無は、キビシイ！
52. 有期雇用職員にも賞与が欲しいです。1.5ヶ月とはいわないが、少しでもいいのであると嬉しいです。育休、産休なども少しでもとれるようになると安心して働けると思います。
53. パート職員にも賞与があるべきだと思う！仕事内容は契約職員と同じなのに…。
54. 同じ仕事をしているのに、契約とパートでは、ボーナスの有無が問題だと思う。法律違反になっているため、早急に改善するべきではないでしょうか？
55. 契約職員で働いていた時は、ボーナスがあり、仕事にもやりがいがあったが、同じ仕事をしていて、一気になくなったのは、つらい。しかも、契約職員で特別に雇ってもらっている人がいることに納得がいかない。
56. パート職員で最終の責任を正職員が持ってくれるなら今の待遇でも良いが同じ業務内容、責任等業務量なら、待遇を改善することが望ましいです(例えば賞与がつくなど)。現在でも責任を持って仕事

は一見するとほぼ区別が付きませんが、前者にはボーナスがつかないが後者にはつくという大きな格差があります。そのほか、最近では就業規則外の「個別契約」という事例も散見され、別枠で賃金が決められています。

48. 具体的な契約条件の改善等については組合にご相談ください。

- 50~61. ボーナスの有無は大きな格差であり、とくに8時間パートと契約職員については、即座に「違法」とまでは言えないですが、非常に不公正な状態となっています。

大学側は、8時間パートの制度を入れるに当たり、「パートには定型的な仕事しかさせない」と主張し、「専門性が高い」という契約職員との格差を正当化しようとしたましたが、両者の業務内容に大きな差がないのが実態であると思われます。

組合ではこうした不公正の解消に向けて運動していきたいと思います。そのためには当事者の皆様のご加入が必要です。ぜひ組合にご加入ください。

をしています。待遇にかなり差があると少し疑問を感じることもあります。

57. 賞与が欲しいです。仕事量も増えても構いません。
58. 同じ仕事を同じようにしているのに格差があるのはおかしい。でも、正職員の方々は他人の事なので関心はないと思う。誇りを持って働きたい。雇用期限の撤廃が無理ならボーナスを。
59. 有期雇用職員にも雇用形態が多くあり、個人の生活スタイルでしかたなくという方もいらっしゃると思いますが、契約職員(日給制)とパート職員(時給制)で、その課 or 係で仕事の内容の重さが違うのに、(パート職員でも重要な仕事をしていることが多いし、契約職員がぷらぷらしていることもある) 賞与の差があるのはすごくおかしい!!そこはぜひ改善してほしい。
60. パート職員として、10年以上勤務させていただいておりますが、同じ仕事内容の契約職員の方が、超過勤務・ボーナス等が支給されておりうらやましく思います。自分も契約職員に変更すればその待遇を受けることができるのですが年齢的なこともあり3年の任期が付くのが困るので変更することができません。任期がなく、契約・パートと格差がないようお願いいたします。
61. パートとは本来であれば「短時間労働者」のことを指すと思う。6Pの人とはともかく、8Pの人がただのパートとして位置づけられ、同じ8時間労働の契約職員とボーナス等の差があるのはおかしい。
62. 正職員の所定労働時間に比べて短い有期雇用職員については、「パートタイム労働法」に沿った制度にすべきです。特に問題となるのは、正職員と同じ労働時間の有期雇用職員(8時間パート)です。これは直ちに正職員または契約職員とすべきです。もちろん全職員について人事考課を実施し、雇い止めする(更新しない)こともあることは事前に周知する必要があります。
63. 定めありとなし、パートと契約といった不公平な雇用形態を見直してほしい。
64. 同じ部署内で、実績のあるパート職員と全く経験のない契約職員がいると不平等だという声をよく聞くので、円滑に業務を進めるためにも改善してほしい。

法人化前後での待遇格差について

65. 同じパート職員でも法人化前採用・後採用の違いで待遇差が違いすぎるのはおかしい(法人化前採用の人は、雇用期限が無かったり、6時間パートでも産・育休が取れたりするが、法人化後採用はそうではない。
66. 任期の有無・年数についての不公平感よりも、法人化前採用者と法人化後採用者間の待遇差についての不公平感の方が大きいと感じます。この待遇差を縮める方向での改善が必要と思います。

契約職員にも出張や異動を

67. 現状のままで行くのであれば、契約職員も正規職員と同じように異動や出張、人事考課等の対象にするべきだ。
68. 雇用期限をなくすのならば、有期の方も異動があったほうが良いと思う(部局の予算で雇用しているので難しいと思うが…)。

有期雇用職員への批判

69. 有期雇用職員にも責任は生じると思うが、正職員とは責任のレベルが違う。有期雇用職員(パート含む)にはそれなりの業務しか与えられないと思われるので、自分たちが大変な目に合っていると思わないでほしい。権利ばかり主張されても困る。
70. 通常、社会一般ではパート職員(アルバイト)には年休はなく、ボーナスもないと思われる。ちょっとぜいたくになっているのでは？

<賃金について>

71. 正職員と同じ内容の仕事があるため、ある一定の期間雇用継続するのであれば、正職員と同等の賃金にする様に求めます。(5年以上・10年以上等) 6時間パート職員の年収は低く生活に支障をきたすほどである。時間の自由裁量(8時間へ移行)を導入。年次有給休暇が取れていない分は賃金に反映してほしい。
72. 経験を考慮し、現状賃金水準より下げるべき。

能力給が良い

65～66. 最大の格差は雇用期限の有無で、他の格差についてはそこから派生するのだと思われます。

67～68. 現状でも異動することがあります。

69. 「有期雇用職員にはそれなりの業務」が実際にその通りであればまだ問題は少ないのですが。

70. 年休については、社会一般でも、労働基準法に従ってパート職員にも与えなくてはなりません。
徳島大学ではパート職員にはボーナスはありませんが、同じ有期雇用でも契約職員にはボーナスがあります。こうした不公平が問題です。

71. 有期雇用職員の賃金(時給)は、「相当する常勤職員の給与月額×12か月÷52週÷37.75時間」で計算されています。つまり、時給単価は正職員と同等だということです。

72. 賃金引き下げは結局のところ内需の縮小、経済の縮小へと向かい、いまは高給をもらっている人の首も絞めることとなります。現状の不況の大きな原因は日本の賃金水準が1997年以降一貫して下がっていることにあるでしょう。

73. 能力にあった賃金を希望する（勤務年数で上がっていきよりも能力で考えてほしい）。
74. 年功給でなく労働給にすべきである。標準労働量を規定し、業務量を調整すべきである
75. 仕事の能力で評価必要。徳大は仕事ができる人がどんどん去っていく傾向強いと思う。

<その他>

正職員を増やすべき

76. もっと正職員を増やすべき。(ちゃんと一般公募を行った上で採用すること。)
77. 有期雇用職員の期限をとりやめることをするよりも正職員の数を増やしてほしい。3年付の任期をなくしても正職員の業務量が減ることはないと思う。
78. 本学は有期雇用職員の割合が多すぎるため上記のような問題が起こる。正職員の割合を増やして本来の姿に戻すべきである。そのためには教職員全体の比率もゼロから見直すべきだと思います。
79. 有期雇用職員の雇用期限の延長よりも、正職員として雇用し、責任ある仕事をしてもらいたい。現在は、有期雇用者は、事務補佐であり、入試、会計検査...などの対応をしないため、いいかげんな仕事をする者も多い。それよりは正職員が増えたほうが良い。
80. 人員の削減が著しく、すべての仕事をこなすことが難しいので、体をこわさないために一つ一つの仕事を雑にやらざるをえない。良心が痛む。

タイムカードを導入すべき

81. サービス残業をなくすため、タイムカードを導入してほしいです。
82. タイムカードにしてほしい。残業かきにくいしかいたとしてももらえない。

病院の労働条件について

83. 看護師をしています但しワークライフバランスに関して、育休明け職員の増加や人員不足（病休や欠員の補充がない）により、夜勤回数の増加の増加や人員不足(病休や欠員の補充がない)により、夜勤回数の増加や残業時間の増加がある。年休も希望した所ではなく他の勤務者の都合によったものであったり、委員会、研修、自己目標など休日出

73～75. 能力給にした場合、自分が思っているように評価されず、不満が高まることになりがちだと思います。また、誰しものが納得する「能力を評価する基準」の整備も必要になってきます。

76～80. 独立行政法人化後、毎年1%の人件費削減が義務付けられ、定員の削減、有期雇用職員への置き換えが進みました。「5年間で5%削減」が国の基準だったのですが、多くの国立大学法人では10%以上削減してしまいました。

正職員を増やすべきであるとの主張はもっともです。組合としても労働環境の改善の王道は正職員の雇用であると考えます。そうした運動を広げていくため、ぜひ組合にご加入ください。

81～82. タイムカード導入について組合では2009年8月にアンケートを実施しました。その結果、「現状維持」が6割、「タイムカード導入に賛成」は3割でした。タイムカードに対する悪いイメージを（根拠なく）持っている人が多いようです。

83～91. 組合としては、病院の労働条件について改善の取り組みを強化しています。そのためには多くの病院職員の方の組合加入が必要です。ぜひご加入ください。

勤や時間外労働も多く負担である。体調不良でも出勤せざるをえない現状でもあり余裕をもった人員配置とリフレッシュできる環境を早急につくってほしい。

84. 新人にがんばって指導しても病休になったりしては、こちらが疲れるだけです。夜勤準夜一日勤がどうにかならないのかと思う。非常に負担です。年休消化ができれば、こんな勤務は減るのと思いますが無理なのですかね、やはり。
85. 職員数が少なく年休が取れていません。他部署より多く取れていると言われますが、それでも毎年捨てています。せめて買い上げてほしいです。準夜で超勤しても日勤の日にしか超勤をつけてもらえません。深夜帯の超勤は金額が高いからでしょうか。準夜日勤や日勤深夜は十分休めずつらいです。2交替を選んでも2交替日勤という勤務になり非常につらいです。
86. 職員全体に超過勤務が減少していない。管理職及び一般職員共にです。病棟で患者を診る以外の業務が多く負担がかかっている。委員会活動の作業のために超勤となっている。管理職もずっと残っているひともいる。労働条件の改善はあるのか？
87. 勤務形態について。準日はやめてほしい。睡眠時間が短いことにより判断ミスをし医療事故のリスクが高まると思う。やむを得ず準日がつく場合は準の日にはフリーナースで定時に帰れたり休日の忙しくない時につくようになってほしいと思う。準日がたくさんついている月はそれだけで仕事に対する意欲が低下したりストレスがたまります。
88. 現在の能力のないスタッフまで「1名」として含まれているのは堪らない！！心身の負担は限界に達している。
89. 勤務体制についても検討してほしい。
90. 労働環境等、働きやすい職場だと雇用されている者(仲間同士)おのずから声が聞こえてくるような改善を願います。
91. 今年いっぱい任期付き雇用から正職員になれます。組合の皆様のおかげだと思っています。これからは看護スタッフの人員アップとか・・・もっともっと働きやすい病院にしていきたいです。

「診療貢献一時金」について

92. 病院診療貢献一時金の支払い反対。看護師の雇用

92～97. 組合としても、医師が過酷な勤務状況に置か

に使ってほしい。

93. 病院診療貢献一時金反対！！医師だけにおかしい！！
94. 病院診療貢献一時金の支払い反対！！このお金を看護師増員などの雇用に使ってほしい。
95. 医師だけにボーナスをあげるのはすごくおかしい！！それなら病院勤務者（事務以外）は平均にボーナスをあげるべきである。NSばかり仕事が増えワークライフバランスなんて夢のまた夢ではないでしょうか！！
96. 賞与については雇用形態に関係なく支給されるべきです。一時金についても医師だけに支給される理由が分かりません。病院は職員全体で運営しています。
97. 医師の意識改革をぜひお願いしたいです。他職者なのに常に上から物を言う姿勢、私達看護師を自分の使いっぱしりのように「やっといてよ」「よろしく」「後でかけて」などなど日々いやな思いをしています。それなのに医師には一時金を支給されて他職者にはゼロ。そのような差がさらに医師の「やってやる」意識を助長させると思います。病院への働きかけと合わせて今後の課題として看護師含め他職者の方々と協力して訴えたいです。

有期雇用職員の中にも意欲の低い人がある

98. パート職員の方は、人によって相当業務に対する意欲に差があり、待遇を考えると、意欲を持ってやっている方に申し訳ない待遇と思える。パート職員に限らず、職員のインセンティブを向上させることが必要と思えるが、現状は逆に意欲を低下させることばかりである。
99. 更新期限の定めなしの有期雇用職員の中には勤務年数の割に仕事が出来ない、しない人がある。そういった人材について見直す機会が必要だと思う。
100. 法人化前から長くいる契約職員・パートさんには、期限付きパートに仕事を押し付けたりいじめ等で周りの人を精神的に追い込むひどい人が多い。そういう人こそきちんと把握して厳しくとりしまってほしい。
101. 雇用期限のない人で、働かない人が多く存在し、非常に困っている。有期雇用なので、どんどん回して、新しい考えを大学に取り入れるべき。

れていることは理解しています。しかし、皆さんがおっしゃる通り、病院は医師だけで運営しているではありません。医師にのみ手当を支給することはチーム医療の根幹を脅かすものと思います。医師と看護師の間に相互不信が芽生えれば、大きな事故につながりかねません。

組合としては、医師だけでなく看護師についても手当の新設・増額するよう求めています。2012年4月より、該当者は看護師全員ではありませんが、手当の新設・増額がなされる見込みです。

今後とも、すべての病院職員の待遇改善を進めるために組合としては活動していきたいと思えます。そのためには皆さんの力が必要です。ぜひ組合にご加入ください。

100. 具体的にパワハラなどの問題があればご相談ください。

102. 有期雇用の方は、異動がないので更新すればずっと同じ部署にい続けることになる。人によるが、何年もいると、横柄になったり、割り振られた仕事以外はしない等の問題がでてくる。

103. 能力のある人は給与・身分保障として、本人が希望すればずっと継続してこられるようにしてほしいが、反面、以前の雇用契約によりずっと継続で来ている人で、周囲がめいわくを被るような人の場合そのような人は、きちんと能力を判断し、場合によっては解雇という選択もあると思うが、上の役職の人は異動官職や数年すればその部署を移動するから、自分の手を汚すのが嫌で放置している現状の部署があり、そう人を今後増やさないためにも結局期限付の人をふやす方向に行っているのではないかと思ってしまう。

正規採用試験について

104. 関係ないことですが、有期職員の正職員への採用について、20代の方は中四の採用試験を受験できるので、30代以降に限ればよいと思う。徳大の試験問題はかなり簡単というウワサがあります。中四の試験を受ける努力をしないで、徳大の試験を受けるのはずるいと思います。また、即戦力となるような人を採用してほしいです。事務経験がほとんどない技術系の方がなぜ採用されるのかわかりません。

105. 定期的に内部登用を行ってほしい

106. もちろん、有期雇用でも、仕事のできる方はたくさんいるが、正職員への登用の基準があいまい。

蔵本の駐車料金について

107. 駐車場料金（パスカード）が職員一律24,000円は改善してほしい。

108. 勤務の割りに給料が少ない。駐車料金も高い。駐車場少ないのに。マンパワーが足りない。もっと増やしてくれれば出来ることが増えるのに。上に経験者がいないので、自分の成長のためにならない。もっと長続きできる職場環境にしてほしい。給料や手当の面でも。

その他

109. 事務方の業務量は増えるばかりで、形だけの

104. 組合が要望してきた正規登用制度が2010年から始まりました。2010年の受験者数は85名に対して採用者は8名、11年は受験者数65名に対して合格者2名。通常の採用試験よりもはるかに倍率が高く、「狭き門」となっています。「内部登用だからラク」というイメージがあるようですが、現実としては通常の採用試験より、正規登用制度で採用されるほうがはるかに困難ではないかと思われます。

106. 正規登用制度の開始以来、適正な選考が行われるように、組合では情報開示請求や改善提案を行っています。

107. 組合では蔵本地区の駐車料金について交渉を行い、4月より有期雇用職員については分割支払い制度が導入される予定です。

109. 形だけの定時退庁日を設けることは「無意味」

定時退庁日を設けてもまるで意味がないと思います。

110. 大学が有期雇用職員の 3 年期限を見直すならば、同じように異動官職の 2~3 年任期の弊害も検討すべきである。

111. 正職員でも、家庭の事情でやむを得ず退職した人もいます。(職場の理解が得られず) 非常勤の正職員登用も良いですが、それができるなら泣く泣く辞めた同僚を戻して欲しい。

112. 病休で働けずにいることは辛いことだと思いますが、そのためなかなか欠員がうまらず業務に支障をきたしている場合もあると思います。雇用期限をきられることは生活上大変だとおもいますが、現場で頑張っている人間はやりきれません。すべての人がそうではないけれど、何年も病休のままで又は軽勤務でおいでの方の見直しの制度などはないのでしょうか。自分が元気だから思うことかもしれませんが。

113. 「雇用期限の定めなし 6 時間パート」が「契約職員」に変更となった場合、期限付くのは当然です。不合理でも何でもありません。そういうことより働いている人が皆が長く働けるようにするのが組合の仕事だと思います。一部の人の為だけでないです。自分達が不合理なあつかいをされているように聞こえますが自分達だけ守りたいのが本心です。組合は働く人の代表で皆のためにあるものと思います。

ではなく、サービス残業が増えるので「有害」ではないでしょうか？

110. 現在、課長級以上の管理職・幹部職はほぼ異動官職となっています。こうした制度では、責任を持って大学を運営しようという姿勢を持つことは難しいでしょう。「独立行政法人」だといいつながら、そうした部分は旧態依然とした「護送船団方式」では、いったい何のための独立法人化だったのか、疑問です。

112. 現在の徳島大学の就業規則では、病気休暇が長引いた場合にも退職させるような規則にはなっていません。

113. 組合は慈善団体ではなく、毎月組合費を支払っている組合員のために活動するのが第一義です。個人個人の組合員の改善の積み重ねが、職場全体の改善につながっていきます。自分は行動しないで組合が得た成果だけを得ようというのはムシの良い話ではないでしょうか。