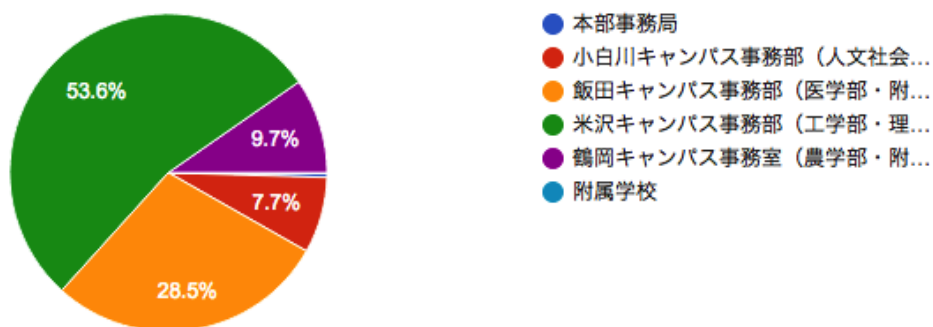


質問1. 所属部局はどちらですか？

本部事務局	1
小白川キャンパス事務部（人文社会科学部、地域教育文化学部、理学部を含む）	16
飯田キャンパス事務部（医学部・附属病院等を含む）	59
米沢キャンパス事務部（工学部・理工学研究科・附属研究施設等を含む）	111
鶴岡キャンパス事務室（農学部・附属施設等を含む）	20
附属学校	0

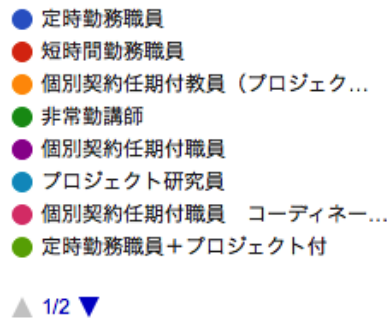
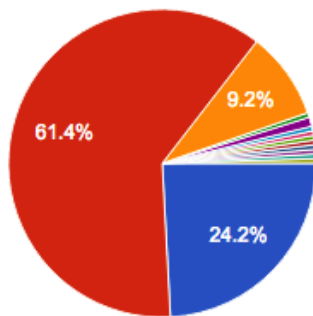


質問2. 雇用形態はどうなっていますか？

定時勤務職員	50
短時間勤務職員	127
個別契約任期付教員（プロジェクト教員など）	19
非常勤講師	1
個別契約任期付職員	2
プロジェクト研究員	1
個別契約任期付職員 コーディネーター	1
定時勤務職員+プロジェクト付	1
定時勤務職員+プロジェクト付き	1
年俸制職員	1
非常勤職員	1
任期付職員	1

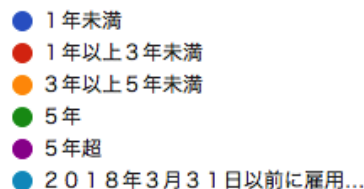
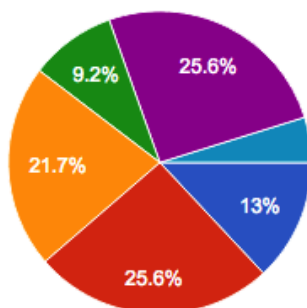
有期雇用契約職員

1



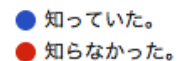
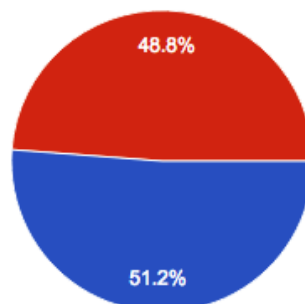
質問3. 勤続年数は2018年3月31日で何年になりますか？

1年未満	27
1年以上3年未満	53
3年以上5年未満	45
5年	19
5年超	53
2018年3月31日以前に雇用契約が終了する予定。	10



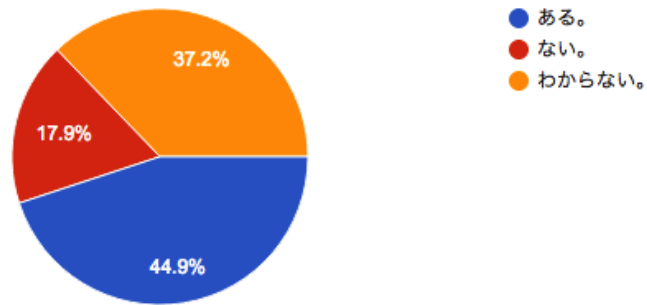
質問4. 2012年改正の労働契約法により、同じ雇用主により、複数回の雇用契約で5年を超えて雇われた場合は、本人が希望すれば、雇用の期限をなくさせられるようになったことを知っていましたか？

知っていた。	106
知らなかった。	101



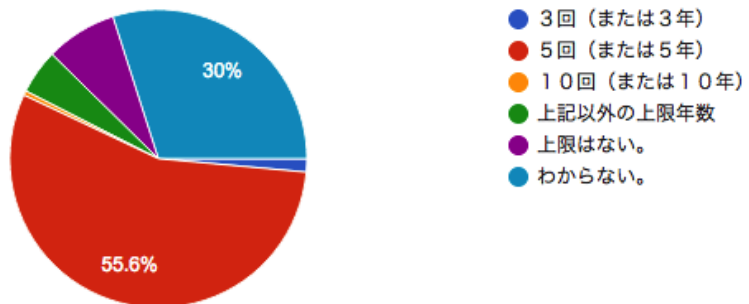
質問5. 最新の労働条件通知書に「雇用契約更新の上限回数／年数」の記載がありますか？

ある。 93  
 ない。 37  
 わからない。 77



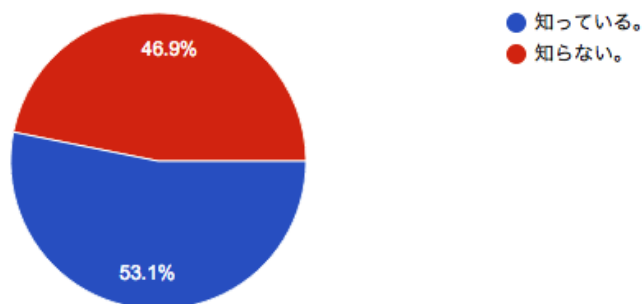
質問6. 雇用契約の上限は何回／何年までですか？

3回（または3年） 3  
 5回（または5年） 115  
 10回（または10年） 1  
 上記以外の上限年数 10  
 上限はない。 16  
 わからない。 62



質問7. 大学側は、2018年4月以降、運営費交付金から賃金が支払われている有期雇用職員のみを、雇用契約の上限を撤廃し継続雇用しようと考えています。あなたの賃金がどの資金（運営費交付金、奨学寄付金、受託研究費など）から支払われているか知っていますか？

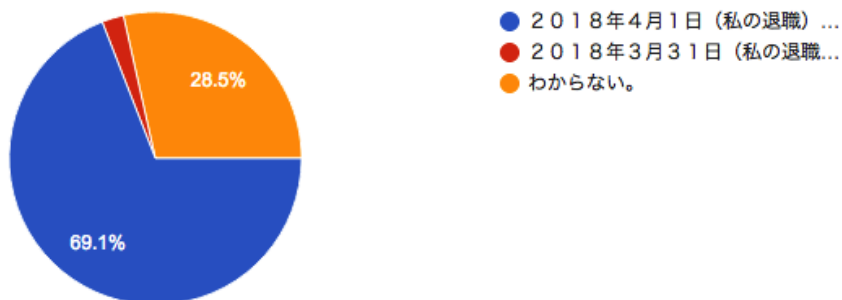
知っている。 110  
 知らない。 97



質問8. 大学側は、無期転換には、当該有期雇用職員が従事している業務が将来も継続されることが必要と述べています。あなたの従事している業務は、2018年4月以降（または、あなたの退職後）も存在、継続されると思いますか？

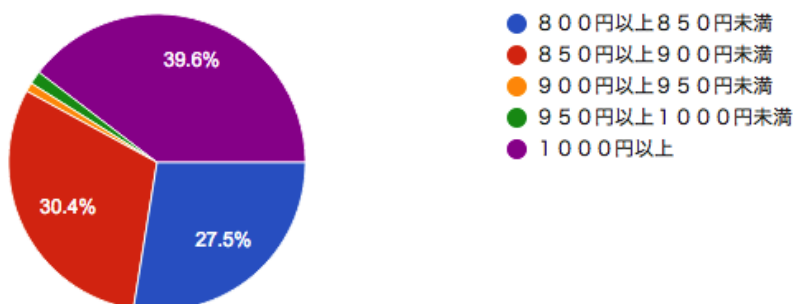
2018年4月1日（私の退職）以降も引き続き存在すると思う。 143

2018年3月31日（私の退職時）で終了してなくなると思う。 5  
 わからない。 59



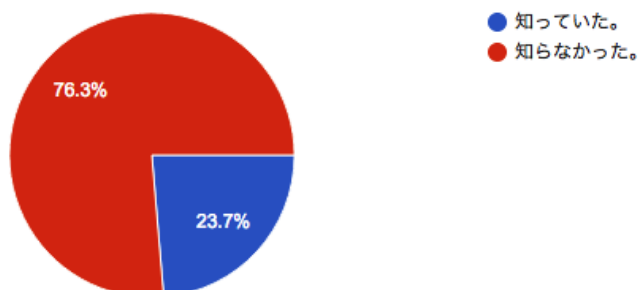
質問9. あなたの現在の時給はいくらですか？

800円以上850円未満 57  
 850円以上900円未満 63  
 900円以上950円未満 2  
 950円以上1000円未満 3  
 1000円以上 82



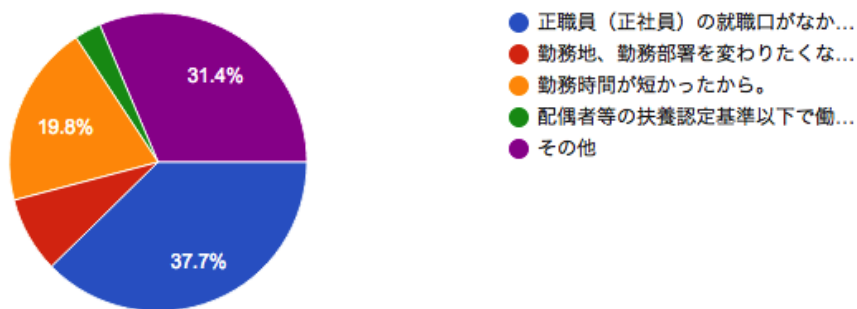
質問10. 本学の有期雇用職員の賃金（時給）は、2012年以前は、学歴／職歴等を考慮して決められていました。そのため、4年制大学卒の方の初任の時給は927円（事務職1級17号俸相当）でした。しかし、現在は、学歴に関係なく、高卒並みの時給（1級1号俸相当843円）になっています。あなたは、このことを知っていましたか？

知っていた。 49  
 知らなかった。 158



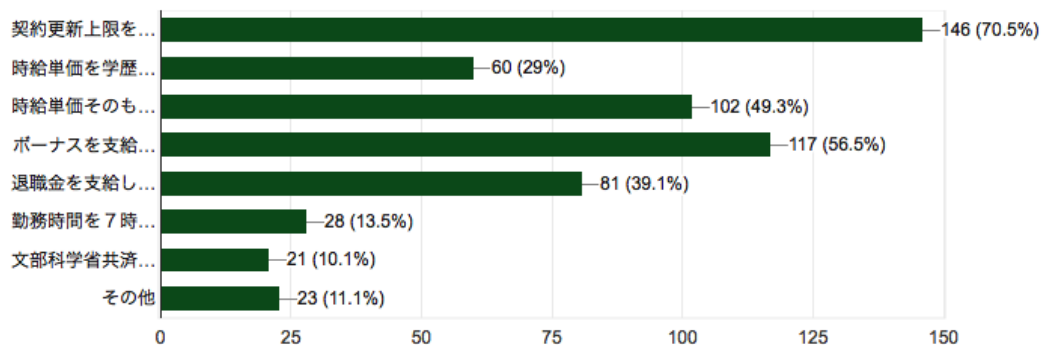
質問 1 1. あなたが有期雇用職員になった理由は何ですか。最も近い理由を 1 つ選んでください。

正職員（正社員）の就職口がなかったから。	78
勤務地、勤務部署を変わりたくなかったから。	17
勤務時間が短かったから。	41
配偶者等の扶養認定基準以下で働きたかったから。	6
その他	65



質問 1 2. あなたが待遇について改善してほしいことを、上位 3 つを選んでください。

値	カウント
契約更新上限を撤廃して無期雇用にしてほしい。	146
時給単価を学歴、職歴に応じて決めてほしい。	60
時給単価そのものを引き上げてほしい。	102
ボーナスを支給してほしい。	117
退職金を支給してほしい。	81
勤務時間を 7 時間 4 5 分（週 3 8 時間 4 5 分）まで延長してほしい。	28
文部科学省共済組合に加入させてほしい。	21
その他	23



質問13. あなたの待遇、労働条件などについて、組合や大学に要望したいことなどがありましたらご記入下さい。

<契約手続き、契約期間、業務内容等に関する要望>

- ・ 毎年、来年どうなるのかぎりぎりまでわからない状況を改善して欲しい。
- ・ 今年度の辞令をまだ頂いていないので、状況がわかりません。まずは早急に辞令を頂きたいです。
- ・ 雇用の安定を望みます。
- ・ 65歳まで雇用してほしいです。
- ・ 今年度は労働条件通知書（辞令）交付がなかった。労働条件が確認できないので早急に頂きたいのと交付しない理由を知りたい。
- ・ 同じ短時間労働の契約でも、法人化以前から契約している人と、法人化後に契約している人が同じ職場に混在しているため、5年の雇止めがある人となない人が同じ仕事をしている状況は好ましくないと感じます。そのため、雇用期限の撤廃を強く希望します。プロジェクト予算等で雇用されている人が、プロジェクト以外の業務を行っている現状も目にします。職場のレイアウトを職員と非常勤職員に分けたのですが、その理由は同一労働同一賃金の考えから来るものと説明を受けました。しかしレイアウト変更後、業務内容には何も変更がないのはおかしいのではないかと。4月からの契約にもかかわらず、労働条件通知書も8月に交付される状況でもあります。大学側にはコンプライアンスに対する意識を強く持っていただきたいと感じます。
- ・ 毎年ギリギリまで次年度も働けるのか分からず不安に思っていました。いよいよ来年2018年3月末で雇用を更新しない、と労働条件通知書に記載がある為、あきらめた方がよいのか、それともまだ可能性があるのか早く知りたいです。
- ・ 待遇・労働条件とは少しかけ離れますが、記入いたします。業務によっては正職員並みの責任が発生する場合もあり、800円台の時給でここまでしなければならないのかと思う時もある。効率の悪い業務を工夫して改善しても、先生によっては気にも留めず、誰でもできることと思われるかも知れないが、これまで他所で培った経験を活かしてのこと。難しいとは思いますが、能力や成果の評価もない。初心者も経験者も一律というのは、パートの運命か・・・とあきらめるしかない。直接の上司(正職員)もおらず、1年ごと契約更新の人間に運営を任せっきりというのもすごいし、事務部の正職員が異動するたび、その引継ぎのひどさには驚いてしまう。パートであるこちらから色々とお願ひして(教えて?)業務を遂行していただいた時期もあった。1年に10円程度しか時給が上がらない私たちを便利に使うのも、資金難の大学運営に必要なかもしれないが、もう少し経験年数も加味してほしい。今の業務を理解している人を雇い続けるほうがメリットあり、という事はいうまでもない。
- ・ 国立大学は世間的に大手企業と同じ地位・知名度であると思うが、それに恥ずかしくない対応処遇をしてほしい。
- ・ 無期雇用をぜひ実現していただきたいです。せっかく知識がついたのにやめなければならないのは、本人にとっても大学にとってもプラスになることはあまりないように思います。
- ・ 大学側が、運営交付金から賃金が支給されている方のみ継続雇用する考えであることを初めて知りました。私の賃金は、採用当初から補助金からの支出であると、聞いておりました。支出財源は大学側が決めたことであり、その財源によって雇用が左右されることに納得いきません。継続雇用を希望する者全員に平等に対応していただきたいです。
- ・ 業務実態を把握してほしい。どれだけの業務をこなしているか理解されていない。

- ・無期雇用がかなわないなら、せめて雇用更新上限だけでも撤廃し、仕事の有る限りはどこでも働かせてほしい。同じ期間働いてきたのに、外部資金雇用者だから雇止めするのは公平ではない。
- ・前回5年の有期雇用職員として働いた時期があり、半年空けて大学に戻りましたが、「時給」は300円下がりました。経験もスキルも一切、誰もどこも評価してはくれません。有期から無期限になるのはありがたいと感じますが、実際は誰もどこも私たち短時間職員を管理監督してくれない状況で、職場や業務に問題があっても改善のしようがないのです。何の対策もないまま無期限雇用になれば、あちこちで問題が起こるかもしれないと思っています。正直、問題のある職員等がいても、指導教育してくれる人もいない上に契約解除も出来ないで、5年の雇い止めがあつて助かったこともあるのです。
- ・仕事の標準化を進めてほしい。仕事が人に付いてくる（その人の能力に応じて仕事が増える）現在の状況を改善したほうが良いのでは。出来ない場合はその人の能力や実績に合わせた賃金体系にしてはどうか？非常勤職員は正規職員の補助業務とは言え、正規職員よりも責任の重い仕事や業務内容をしている人もいます。実際に正規職員と同様以上の仕事をさせておいて、いざとなったらそれは補助業務だと体裁だけ整えるのはいかがなものか？
- ・もっと業務の効率化（システム化）を図って、無駄な工数、無駄な書類を無くしないと、非正規職員がいないと回らない仕組み、個人に依存する仕組みが続きます。税金の無駄です。
- ・是非契約更新上限を撤廃して無期雇用が実現できるよう期待しております。なお待遇の改善（時給もしくは月給は学歴、職歴に応じたものでボーナスと退職金も支給）も期待しております。
- ・私は会社員とプロジェクト教員を兼務しているので”帰る場所”がありますが、帰る場所のない事務職の方や教員で有期雇用の職員が非常に多いと感じています。日本の大学研究のレベルを維持、発展させるためにも引き続き待遇改善を（山大というよりは）国に要望して行って下さい。
- ・通常業務において、業務内容の詳細等は、常勤職員と分け隔てなく周知して欲しい。
- ・同じ業務を10年以上続けている短時間非常勤職員に対して、専門職員などの制度を整備し、能力に応じて正規職員へ転換できる機会を与えて欲しい。（2,3年で異動する正職員より、専門性が高くなることを大学の財産として認めるべき）
- ・無期雇用でなくてよいので、5年を超えても働けるようにしてほしい。
- ・待遇、労働条件ではありませんが、労働環境について改善要求したい点がありますので、記入させてください。現在の部署は予防接種のお知らせが届きません。通知が届かなかった旨を労務に伝えても、やはり翌年も来ませんでした。今年はずっと来るのか不安です。また、新規採用の人などいないのに、人事から新規採用者の行き先として当部署はどこにあるのかと問い合わせが来ました。部署名の変更から2年たちますが、労働条件通知書も旧名称のままです。メールボックスに部署名を記載してあっても、違う部署の方宛の郵便物を入れられることも多く、事務側で当部署について全く把握されていない状況です。職員の方には「すみません。よくわからないんですよ。」という、その場しのぎの謝罪のみで済まされており、よって同じことが繰り返され、今後改善しようという気がうかがえません。部署の詳細についてどこに伝えれば、把握していただけるのでしょうか。そして、どうすれば改善していただけるのでしょうか。学歴、職歴等が掲載された人事関連書類が封筒に入れられずに学内決裁が回されていたのも個人的には非常に不快でした。個人情報です。誰でもめくれば見られる状況で回していい書類とは到底思えません。労務・人事へ改善を要求しても一向に改善されず、どうしたらいいのかわかりません。
- ・契約更新上限をなくしてほしいです。仕事はとてもやりがいがあるし、今後も山形大学で研究に携わっていきたいです。

- ・ 特定のプロジェクトに従事した非常勤です。今後も継続的に新たなプロジェクトが企画、提案されると思います。その企画の段階に意見やアイデアを提案できる場を用意してほしいです。
- ・ 賃金の資金源ではなく、継続性があるかどうかで判断して欲しい。
- ・ 雇用継続の無期と時給単価の引き上げの2点は早急に力を入れていただきたいです！！
- ・ 大学側へ～時給の引き上げ自体も、当時ほとんどの短時間職員への説明はなく、今回の雇止めも結局クビにするという説明のみだったので、大勢の職員が一気にいなくなった時、どうするつもりなのかぐらい聞かせて欲しかった。
- ・ 時給を下げたのですから、時給以上の仕事は正規職員が負担して下さい。有期雇用として2018年3月に雇い止めとなる職員の後任が見つからない場合、正規職員が問題なく全てフォローしてください。雇い止めにしてもいいと思っている人たちの仕事なんて簡単でしょう？
- ・ 必要とされ働いていると思っていたが、大学としては不要とのこと。おもしろくない。
- ・ 昨日、無期雇用に関する全体説明を受けた。率直に述べると、事務職員は可能であるが、我々のような講座の科研費から賃金を支払われている職員に関しては、何も変わらないと感じた。全ての職員を大学が雇用し、そこから各部署、各講座に派遣するという形でなければ、全く意味のない交渉である。加えて、正規職員が様々な面で優遇され過ぎている。待遇に甘んじて、退職者が多い。割が合わないのは、若手職員が非常勤職員である。
- ・ 近年、非常勤職員において定時勤務雇用者が増えているように思う。またその採用にあたっては公募がなされず、プロジェクト経費等の雇用からのスライド的な雇用や口利きによる採用のケースが見受けられる。その場合、現在短時間勤務雇用者へのスライドのチャンスも与えられず、一切公開がなされずさいのはどうかと思う。非常勤職員の中で雇用に格差があるとの声も多い。現在、無期雇用への転換についてばかりが取り上げられており、職務を全うする者、しない者、全てがこの無期雇用転換を権利とばかりに思っている者が多い。今後、大学及び組合へは、雇用者の権利の主張よりも雇用者の働く意欲の向上に向けて何をすべきか考えてもらいたい。
- ・ 定期的な正規職員への登用（昇格、昇給の望みのない今の立場はうんざり）
- ・ プロジェクト推進事務職員として採用されたが、体制スタート時からのプロジェクト教職員のかなりの人員が2018年3月の雇い止めの対象と聞く。事務室も5人のうち3人が契約満了。雇用条件には、プロジェクトが打ち切られた場合雇用が終了（5年たたない場合もあり）。私一人の採用にあたっては人材が見つからず半年かかったと聞く。速やかに適当な人材の補充が可能とは思えない。プログラムは平成31年度まで継続予定、現時点財源の見通しがあり、また業務のスムーズな執行と質の担保からも雇用継続は合理的であると思う。無期転換が理想ではあるが、まずは、プロジェクト採用の雇用をプロジェクト終了まで継続を求めることで前進させられないだろうか。雇い止めに執行するのであれば、一方的に業務量が増えるような事態には応えることは難しいことを了承して行ってほしい。2018年3月に雇い止めになる雇用形態別人数について知りたい。以前無期転換ラウンジで聞いた人数が実際の対象者数と解離があったような印象があります。
- ・ 常勤職員の業務の補足ではない実態もあると思う。賞与も退職金もないのに常勤職員と仕事は変わらないのはいかがなものかと思う。それを全く不思議とも思わない常勤職員も存在する。業務軽減をはかるためにも、業務実態調査をして常勤職員にも有期雇用職員のあり方を周知してほしい。
- ・ 同じ部署で働き続けたい。
- ・ 常に来年度の雇用に対して不安を持っているので安心して働きたいです。
- ・ 配置換えなどの希望を聞いてほしい。同じ部署に何年いても一向に待遇は変わりなく別の部門、部署に異動できるような要望、機会を与えていただきたいと切に願う。



- ・とても良くしていただいています。時給もよく考えればバイトなみですが、それ以上にボーナス等の支給もありますし、恵まれていると思います。あとは、解雇にならないことを祈るばかりです。年収で300万円位になれば、生活水準もう少しゆとりができるかな、とは思っています。私は、半年や1年の有期雇用はありだと思えます。そういう人も必要と思えます。そういった契約もアリと思いません。転勤族とか。これを都合が良いからとダラダラあと1年たのむ等といった自由勝手なシステムが問題なのではないかと思えます。思わせぶるのは良くないと思えます。
- ・最近の学部の採用方法等については不信なものが多く、職場を信用できない。ぜひクリーンな職場にしていきたい。定時勤務になれば収入もまったく異なる。今いる短時間の方が定時にあがるチャンスをもうける等、仕事へのモチベーションを維持できる制度も欲しい。
- ・私は独法前から、40年変らぬ短時間勤務職員です。仕事に差があるならば不満はありませんが、正職員や定時勤務職員とすら変らぬ仕事をしています。又、部署によっては、長く勤務すべき、業務があるので、そのあたりの業務の見直しや人員配置を考えてほしいです。定時と短時の給料の差を分かって頂きたいです。
- ・有期雇用とわかって勤めたものの、長い年月、勤めた事もあり、やはり、もう少し山形大学に勤務できればいいと願っております。いままでのキャリアが、今後の役に立てばよいと思うのですが、難しい問題ですね。
- ・上司（教授）の個人の好き嫌いで雇い止めにする可能性があり、不安である。私達は上司にごまをすって気に入られる為にここにいるのではなく、働く為にいるのではないのでしょうか？
- ・人員が減り、一人当たりの業務量は増えているので、必要と要望があれば、短時間勤務から定時勤務に変更することも、考えていった方がよいのではないのでしょうか。
- ・運営費交付金から賃金が支払われている方以外も継続雇用できるようにしていきたい。運営費交付金が削減されているなか、なぜこのような対応なのでしょう。奨学寄付金も受託研究費も、雇用に十分な賃金があるならば、無期とは言わないまでも、5年を超えての雇用更新を可能としてほしい。
- ・大学への要望：医学部で、研究の「技術補佐」をしています。①研究の現場をご理解して下さい。これまでに教えていただいた技術や知識をこれからも研究（室）のために生かしつつ、更なるスキルアップを目指したいと考えています。雇用の更新、又は無期転換へ転換できるように柔軟な対応を強く望みます。②技術に相応しい待遇を望みます。将来的には、社会保険に加入できるように対応していただきたいです。
- ・年齢的に再就職口を探すのが大変になってきている。同じ職場でなくとも、同じキャンパス内の別部署への配置換えがあっても、時給が上がらなくても一向にかまわないので、継続雇用してもらえると、大変ありがたい。
- ・本当に本人が希望すれば無期雇用にしてもらえるのでしょうか？そんな簡単なものなのでしょうか。
- ・これからの人の為に勤務時間を延長し、10～20年勤務年数たてば、職員の道があれば良いと思います。
- ・(希望その1)事務補助員なので、事務補助員として働きたい。責任を負う仕事は正職員がやり、事務補助員はその補助をする形にしてほしい。原議書での非案者や、外部からの照会に対す回答者名は、正職員の名前にしてほしい。取り扱い注意の文書を事務補助員に回覧するのはやめてほしい。正職員だけが見るべきメールを送らないでほしい。(希望その2)労働条件通知書にある退職する場合、1か月前までの「申し出」を、法律の規程の「2週間」に改正してほしい。

### <給与、手当に関する希望>

- ・契約初年度から給与が上がらない。残業代が支払われない（大学との契約上は残業代が支払われる契約だが、所属している研究室の上司が支払ってくれない）
- ・無期雇用で安定した収入が得られる事を切実に願います。年齢を重ねてからの再就職は非常に厳しく困難です。長年培った経験を生かし続けられる事になれば嬉しいです。
- ・雇用期間の無期限、賃金（時給）のアップ。
- ・日給で賃金が決まっているが、時給に換算すると 800 円にも満たない。高校生のバイト並み。家庭もあり、正直、もっと上げてもらいたい。
- ・無期雇用、ボーナス支給、退職金支給はさる事ながら、今まで数年間働いているが、昇給は一切なく、また、時間外手当(残業代)も労働条件通知書には書かれてるものの、まともに貰った事がない(サービス残業が多い)ので、その点を改めて欲しい。
- ・通勤手当は実費に応じて支給して欲しいと思います。
- ・給料を上げてほしい
- ・私は無期雇用の枠に入っており、勤務年数も長いですが。有期雇用の契約により退職された方を含み、長年勤務されてきた方が次々と退職され、今は新しく入られた方とともに働いています。今までは同じような勤務年数の方と一緒にいたので思いませんでした。今現在、昇給なしや、ボーナスの支給なしはとても辛いです。8時間勤務でもボーナスがでないのはどうしてでしょうか？（特例の措置ということですが・・・）自分の賃金がどれから支払われているかも教えていただいたことはありません。以前、賃金の件で話し合いを持っていただいた機会があるのですが、形だけという感じで、取り付く島もありませんでした。（お給料関係の話は避けられています。）勤続年数が長いので頼られるのは良いのですが、結局他の方との仕事のバランスがとれていません。他が分からないとの理由で、名指しで仕事が入ることが急激に増え、（他部署からも）共通で出来る仕事も自分にきます。どんなに指導しても、多い業務量をこなしても、待遇は勤務1年未満のかたと一緒です。家庭の事情もあるので、時間外勤務の件も話しているのですが、サービス残業のようになっています。（いつもあるわけではありませませんが。）会費等の支払いはしなくても良いので、その分手伝いをして欲しいといわれるのは複雑です。飲食して相殺されるより、働いた時給分だけ頂いて、帰らせて頂ける方が家庭に響かず助かるのですが。男性と女性の考え方、ライフスタイルの違いをしっかりと考えてもらえない限り改善してもらえないと思います。
- ・正職員と同じ職務を行っている。なのに、賃金は 800 円台。「同一労働・同一賃金」の法にふれるのではないのでしょうか？ あれもこれも業務を命令し、非常勤をどこまで使うつもりでいるのでしょうか。命令するのであれば、それなりの賃金にしていきたい。
- ・残業代を支給して欲しい。学歴や職歴に応じたお給料にして欲しい。
- ・上司の補佐を担当すると正職員よりも仕事量が増える場合もあるのに、時給単価は上がらず、ボーナスも出ない、ただの召使の様に感じるときもあります。2年程で移動となる職員の方の勤務への意識も改善していただきたいです。
- ・時給がみんな同じではなく、きちんと評価したうえで少しずつでもいいから昇給できる制度にしてほしい。どんな仕事の仕方をして時給が同じだと思えば、仕事に対するモチベーションが保たれないと思う。
- ・学歴に関係なく、高卒並みの時給というのは納得できない。この待遇では、今後も人が集まらないと思う。どんどん条件が悪くなっていくようでは、働く上でモチベーションも下がってしまう人も多いのではないか。

- ・ボーナスや退職金の支給はぜひ考えていただきたい。
- ・賃金（時給）が学歴／職歴を考慮されないことは非常に不満でした。仕事に対するモチベーションも下がりますし、能力的なことも学歴／職歴で大きく差が出ると思うので、なぜ廃止になったのか疑問です。
- ・仕事の内容の割に他大学と比べ時給が低く、生活に困る。せめて学歴、職歴に応じた給料にしてもらわないと、優秀な人材は集まらないと思うので、改善を望みます。
- ・山形県全体ですが、時給単価が安すぎます。
- ・賞与等諸手当等を是非前向きに検討願います。
- ・働いてから9年目になります。時給が800円未満ですので、考えてほしいと思います。
- ・私の時給(761円)は安すぎる。山形の最低賃金(717円)なみの時給。この時給で仕事を選んだのは自分ですが、山形大医学部で、その程度かって感じです。

#### <休暇に関する要望>

- ・病気休暇を設けてほしい。勤続年数が長くなったら、休暇が欲しい。

#### <時間に関する要望>

- ・1時間だけ延長して欲しい。(特に夏季)
- ・扶養範囲以内で働きたいので、1日4～5Hくらい又は週3～4日勤務にしてほしい。
- ・まわりが定時勤務だから短時間勤務から定時になった。家庭の事情もあるので短時間の方がいいのだが・・・。

#### <評価に関する要望>

- ・評価方法が非常に偏っている点は改善が必要。

#### <研修に関する要望>

- ・正職員と同じ研修を行う（4件）

#### <その他の要望>

- ・冬の雪の多く降る日には車での入構を認めて欲しい。
- ・私企業でいう、倫理委員会的なホットラインを設置希望。常時、多くの意見を吸い上げ可能と思う。イコールという意味で、このアンケート代わりになるのではと思う。
- ・福利厚生面の面からも勤続年数が10年以上超える非常勤職員に対して手厚い待遇を切望します。