くみあいニュース No. 94

2014. 2. 5 発行 京都工芸繊維大学職員組合発行
kitunion@mbox.kyoto-inet.or.jp

教員・職員労働実態調査の結果、まとまる

－多様なハラスメントの潜在化も－

2013年12月初旬に労働実態調査のアンケート用紙を全教職員に配付し、約1ヶ月の間に、教員55名（17%）、職員85名（34%）から回答が届きました。ご多忙中、ご協力をいただき、誠に有難うございました。選択肢への回答だけでなく、補足意見の書き込みが目立ちました。アンケートの貴重な結果は、今後の交渉に生かしていきます。また、緊急を要する事案については、法人に必要な対策をとるよう、すでに申し入れました。

集計結果については、別紙にてご覧いただきたいと存じます。ここでは、各層ごとの特徴についてご報告させていただきます。

<教員層の特徴>

労働時間について、裁量労働制によるみなし労働のシステムは7割の教員に満足するものとしてとらえられているようである。一方で、労働時間に「不満がある」という回答が2割あり、土日出勤が平均17.1日、振替休日が実施できなかった日が平均7.0日という実態がある。「不満がある」の回答は教授、准教授、助教に万遍なく見られた。労働環境については、35%の教員が「不満」をもち、置かれた環境、立場による個人差が大きいと思われる。

賃金面では「不満である」という回答が8割近くもあったのが特徴的である。自由意見からも、仕事の質・量に比して賃金面で報われていないという気持ちが強いことがうかがわれる。金額だけでなく、昇給や勤勉手当の評価について67%の人が不満を抱いている。評価システムの見直しが求められる。

25%近い人がパワハラ、セクハラが存在を指摘しており、密室になりやすい研究室の環境におけるハラスメントの防止策やハラスメント被害に対する対策が機能していないことを示している。

55歳昇給停止については6割強の教員が「納得できない」と答え、「仕方ない」が最多回答であった職員層との違いが目立った。現給補償打ち切りについては、対象職員の大部分が教員であることもあり、「納得できない」と答える人は約半数に上り、「公務員準拠は当然である」は2%に過ぎなかった。

業務における教育の負担は、50%以下と感じる人が73%であり、理想的な負担割合とほぼ一致している。本学の役割が研究重視ではなく、教育と研究への貢献を均等に重視していることがうかがえる。本学の活性化に必要なもののトップに、「学長・役員の評価」（55%）があげられた。任期制については、活性化につながると回答した人が27%、つながらないと回答した人が56%であった。

助教層への質問で、助教の範囲を超えた職務を強いられていると感じているのが67%もいる点は、今後、無期雇用への転換にともなって、その傾向が強まらないように注意が必要である。

<職員層の特徴>

組合加入率が低い職員層であるが、未組合員や非常勤職員からの回答が多かったのが特徴的である。全職員の平均残業は月10.1時間であるが、常勤職員では月18.4時間である。120時間という協定違反（特別延長でも月60時間）の回答もあった。一昨年の法人の出した常勤職員の残業データでは月平均16～19時間であったこと、また、今回、「残業時間が減りつつある」と回答した人が17%に過ぎないことを考えると、残業の実態はほとんど改善されていないと考えられる。一方で、残業の申請については、「全部している」が70%、「一部している」が19%であり、昨年からの特別延長が実施されている実績はありつつも、まだ未申請の残業が存在していることは、組合としても重く受け止めなければならない。また、少数ではあるが、申請した残業手当がきちんと払われていないという回答があることの調査も必要である。

給与や昇給評価などについては、教員層ほどではないが、満足していない人の割合が59%に上り、国家公務員平均より低い給与水準を反映している。昇給や勤勉手当の評価については、教員より満足度が高いが、昇給評価については3割、勤勉手当評価については2割の職員が不満を持っている。

職員の職場においても、2割の人がセクハラ、パワハラを指摘しており、かなり深刻な事例が報告されている。組合は、サービス残業問題に取り組んだときから、職場環境を良好に保つべき監督者および監督者を掌握する法人の責任を指摘してきた。ハラスメント問題についても、異常事態を放置せず、未然に防ぐ方策をとるように法人に求めていく。

30名以上の非常勤職員から回答が得られ、労働条件への関心の高さがうかがわれた。原則として残業を命じられないはずの非常勤職員の回答者のうち、半数近くの人が月1時間以上、平均5時間の残業をしている。そのうち5名は月10時間以上の残業をしている。常勤職員がこなさけない仕事が非常勤に転嫁されている実態を反映している。処遇についても、「部署ごとに労働内容・賃金にばらつきがある」「仕事内容のわりに時給が低いと思う」などの意見が述べられている。また、非常勤職員の重要な関心事である契約更新については、「契約更新の時期が遅すぎたり、不明確」との意見もあり、52%の人が何らかの不満を持っている。非常勤職員の実態調査と待遇改善が求められる。

(以 上)

2013年 京都工芸繊維大学職員組合アンケート集計結果

アンケート回収期間：2013年12月5日～2014年1月16日

対象：京都工芸繊維大学教職員（教員315名、職員242名）

回収数：教員55（17.4%） 職員82（33.9%）

（1） 教員労働実態調査 集計結果（自由記述は別添）

あなたの職種等についてお聞かせ下さい。

常勤	58%	任期付常勤	14%	非常勤	0%	無回答	28%
教授	38%	准教授	31%	助教・助手	20%	無回答	11%
組合員	49%	非組合員	13%	無回答	38%		

以下の集計結果からは、無回答を除いてあります。

1. 労働時間についてお聞かせ下さい。

(a) あなたの1日の平均労働時間は何時間ですか。（休憩時間を除く）

平均 9.7時間

(1) 8時間以下 35% (2) 9時間～10時間 45% (3) 11時間以上 20%

(b) あなたの1週間の平均労働時間は何時間ですか。（休憩時間を除く）

平均 52.2時間

(1) 40時間以下 23% (2) 41時間～50時間 33%
(3) 51時間～60時間 27% (4) 61時間以上 17%

(c) あなたは今年（2013年）、土・日曜、祝日に何日出勤しましたか。

平均 17.1日

(1) 10日以下 59% (2) 11日～20日 12% (3) 21日以上 29%

(d) 休日出勤のうち、振替休日を与えられたが休めなかった日は何日ありますか。

平均 7.0日

(1) 5日以下 76% (2) 6日～15日 13% (3) 16日以上 11%

(e) 労働時間について

(ア)問題がない 70% (イ)不満がある 22% (ウ)その他 8%

(f) 労働環境について

(ア)問題がない 61% (イ)不満がある 35% (ウ)その他 4%

(g) セクハラ・パワハラはありませんか。

(ア)全くない 75% (イ)時々ある 19% (ウ)頻繁にある 6% (エ)毎日ある 0%

2. 現在の給与についてお聞かせ下さい。

(a) 現在の給与は満足できる水準にありますか。

(ア)満足 6% (イ)概ね満足 18% (ウ)やや不満 36% (エ)不満 40%

(b) 現在の諸手当は満足できる水準にありますか。

(ア)満足 6% (イ)概ね満足 26% (ウ)やや不満 33% (エ)不満 35%

(c) 昇給および勤勉手当の評価に満足していますか。

(ア)満足 9% (イ)概ね満足 24% (ウ)やや不満 39% (エ)不満 28%

3. 法人が提案する55歳以上昇給抑制(公務員準拠)についてお聞かせ下さい。

(a) その内容について、知っていますか。

(ア)知っている 42% (イ)だいたい知っている 40% (ウ)ほとんど知らない 18%

(b) その改定について、どう思いますか。

(ア)公務員準拠は当然である 2% (イ)仕方ない 23%
(ウ)納得できない 62% (エ)わからない 13%

4. 法人が提案する現給補償打ち切り(公務員準拠)についてお聞かせ下さい。

(a) その内容について、知っていますか。

(ア)知っている 25% (イ)だいたい知っている 29% (ウ)ほとんど知らない 46%

(b) その改定について、どう思いますか。

(ア)公務員準拠は当然である 2% (イ)仕方ない 21%
(ウ)納得できない 47% (エ)わからない 30%

5. 業務についてお聞かせ下さい。

(a) あなたの業務における負担のうち、教育の占める割合は何%ですか。

平均 45.2%

1) 25%以下 : 18% 2) 26%~50% : 56% 3) 51%~75% : 14% 4) 75%以上 : 12%

(b) 本学の活性化を考えた場合、理想的には、教育の負担割合はどれくらいが適正と思いますか。

平均 36.5%

1) 25%以下 : 23% 2) 26%~50% : 69% 3) 51%~75% : 6% 4) 75%以上 : 2%

(c) 業務評価の基準として、望ましいものを挙げて下さい。(複数可)

<教育>

(ア)担当授業数 73% (イ)授業評価アンケート 44%
(ウ)研究指導学生数 71% (エ)教育的アウトリーチ活動 36%
(オ)その他 17%

<研究>

(ア)論文数 88% (イ)外部資金獲得数・額 61%
(ウ)研究指導学生数 61% (エ)学会活動 61%
(オ)その他 16%

(d) 本学を活性化するための方策として有効と思われるものに○、適さないと思われるものに×印をつけ(双方とも複数可)、その理由をお聞かせ下さい。

<有効> (回答者数 47名)

(ア)任期制 28% (イ)テニユアトラック制 19% (ウ)年俸制 17%
(エ)学長・役員の評価 55% (オ)業務評価 51% (カ)その他 9%

<適さない> (回答者数 25名)

(ア)任期制 56% (イ)テニユアトラック制 52% (ウ)年俸制 64%
(エ)学長・役員の評価 20% (オ)業務評価 16% (カ)その他 0%

(e) 助教の方へ：本学における業務で、助教の担当範囲外だと思う仕事を強いられたことがありますか？

(ア) いいえ 67% (イ) はい 33%

(2) 職員労働実態調査 集計結果 (自由記述は別添)

あなたの職種等についてお聞かせ下さい。

常勤 46% 非常勤 44% 再雇用 4% 無回答 6%
20歳代 13% 30歳代 37% 40歳代 24% 50歳代 18% 60歳以上 6% 無回答 2%
組合員 35% 未組合員 49% 無回答 16%

1. 労働内容についてお聞かせ下さい。

(a) 現在残業はどの程度ありますか。

平均 10.1 時間

10 時間以下 74% 11～20 時間 13% 21～30 時間 6%
31～40 時間 4% 41 時間以上 3% (120 時間 1 名)

(b) 残業はきちんと申請していますか。

(ア) 全部している 70% (イ) 一部している 19%
(ウ) 殆どしていない 3% (エ) 全くしていない 8%

(c) 残業代は申請した分が支払われていますか。

(ア) 全部支払われている 93% (イ) 概ね支払われている 3%
(ウ) あまり支払われていない 2% (エ) 全く支払われていない 2%

(d) あなたの職場では残業時間はどうなっていますか。

(ア) 減りつつある 17% (イ) 変わらない 61% (ウ) 増えつつある 23%

(e) 業務量についてどう思いますか。

(ア) かなり多い 12% (イ) 多い 35% (ウ) 適量 41% (エ) 少ない 12%

(f) セクハラ・パワハラはありませんか。

(ア) 全くない 79% (イ) 時々ある 17% (ウ) 頻繁にある 4% (エ) 毎日ある 0%

2. 現在の給与についてお聞かせ下さい。

(a) 現在の給与は満足できる水準にありますか。

(ア) 満足 11% (イ) 概ね満足 30% (ウ) やや不満 39% (エ) 不満 20%

(b) 昇給評価に満足していますか。[常勤のみ回答]

(ア) 満足 18% (イ) 概ね満足 49% (ウ) やや不満 18% (エ) 不満 15%

(c) 勤勉手当の成績に満足していますか。[常勤のみ回答]

(ア) 満足 20% (イ) 概ね満足 60% (ウ) やや不満 13% (エ) 不満 7%

3. 法人が提案する 55 歳以上昇給抑制 (公務員準拠) についてお聞かせ下さい。[常勤のみ回答]

(a) その内容について、知っていますか。

(ア) 知っている 33% (イ) だいたい知っている 50% (ウ) ほとんど知らない 17%

(b) その改定について、どう思いますか。

(ア)公務員準拠は当然である 8% (イ)仕方ない 32%
(ウ)納得できない 25% (エ)わからない 35%

4. 法人が提案する現給補償打ち切り（公務員準拠）についてお聞かせ下さい。[常勤のみ回答]

(a)その内容について、知っていますか。

(ア)知っている 26% (イ)だいたい知っている 31% (ウ)ほとんど知らない 43%

(b)その改定について、どう思いますか。

(ア)公務員準拠は当然である 8% (イ)仕方ない 28%
(ウ)納得できない 23% (エ)わからない41%

5. 雇用契約更新についてお聞かせ下さい。[非常勤のみ回答]

(a)雇用契約更新の有無について、事前に説明を受けていますか

(ア)受けている 83% (イ)受けていない 17%

(b)雇用契約更新の通達時期はいつ頃ですか。

平均 4.5ヶ月

1ヶ月 59% 1～2ヶ月 23% 3ヶ月以上 18%

(c)雇用契約更新の通達時期についてどう思いますか。

(ア)満足 17% (イ)概ね満足 31% (ウ)やや不満 30% (エ)不満 22%

(3) 教員労働実態調査 <意見記述欄>

1-(d) 休日出勤のうち、振替休日を与えられたが休めなかった日は何日ありますか。その理由

- 講義や学生実験のため。学生対応業務が忙しい。講義や会議で休めない。研究室業務や講義。
- 休みたいが、会議等の仕事が入っていたため
- 業務が立て込んでいるため。仕事があるため。通常業務がある。学生指導、実験装置メンテナンス等。
- 平日に堂々と休める雰囲気がない
- 多忙につき。(不明ですが、9割以上は休んでおりません)
- 通常平日は学生がいるので休めない、主任指導教授が休んでいるでは学生に実験を行わせられない。
- 振替申請書が届いたときにはすでにアポが詰まっていた。
- 授業や会議が月～金まであり、休める日がないため。
- 振替休日自体ナシが大半
- 学生の手前休めない
- 業務がとどこおるのをさけるため
- 何も予定の入っていない日がない。振替は不要。
- 当初から休む予定ではなかった。
- 休日出勤が入試やOPキャンパス等、自身の仕事と直接関係していない場合、平日の業務内容が減る訳ではないので、休む事は困難である。
- その月は忙しく休めなかったという場合と、そもそも代休がもらえない休日出勤の場合と、申請せず土日に研究室で研究するときなど
- 振替を設定する時期が既に月末で、選べる平日がなかった。

1-(e) 労働時間について ご意見

- 強い不満ではないが、忙しくなると睡眠時間も削られ、プライベートな時間も取れなくなる。

- 仕方がない
- 事務処理に使う時間が多すぎ
- 与えられた状況に満足することが幸せと心得ている。
- 雑用が多くて休みが取れない
- 私の裁量で仕事をしているから。自己管理に基いて行っている。
- “1日1時間でも良いので大学に来ること”と最初に言われたが、廃止してほしい。自宅や、他の図書館等で研究する時にはワザワザ本学に来る通勤時間がムダ。守っていない人も多い・・・。
- 夜間手当は必要
- 裁量労働制により研究時間帯の都合が調整し易く助かっている。”

1-(f) 労働環境について ご意見

- 自分のスペースが異常に狭い。研究スペースが狭すぎる。一方で学外者に貸与する場所が空いている。
- 事務処理に使う時間が多すぎ
- (e)にも関係するが膨大な仕事量が少数の人にかかってくる。偏りがありすぎる。
- 与えられた状況に満足することが幸せと心得ている。
- 本学と離れているので情報の便が悪い
- 雑用が多すぎる
- 図書・電子ジャーナルの増大、一般教育研究設備面で他大中国公大と比べ残念ながら不十分と思う。
- 秘書が雇えない。(お金がない。) 学生の質の低下、教育の負担増
- 人事評価がアンフェア。評価する立場の人間に問題有。
- 休日出勤時の代休は実際には休めない場合がほとんどである為、同一月内に代休を取る制限を外し、次月以降でもOKにするか、買い取るかしてほしい
- 給与の大学間格差

1-(g) セクハラ、パワハラについて ご意見

- 自分に対するものはたいしたことはないが、学生がひどいパワハラを受けているのを見る。学生から相談を受ける。(学生へのパワハラは時々ではなく頻繁)
- 私自身が加害者・被害者ではないですが、研究室の内部で現在問題になっています。(パワハラです)
- 私は給与が突然カットされたこと、また昇給抑制のようなことがあれば、それこそがパワーハラスメントのようだと考えます。
- 他課程の教授から理不尽な恫喝を受けた。学生と勘違いしての行為だったようだが謝罪もなく、このようなことを行う教員がいる事を非常に不安に思う。
- こっちはそのように感じていても、周囲はそうではないかも知れない。
- 人事評価がアンフェア。評価する立場の人間に問題有。好き嫌いで判断するため、やりづらい。
- 「お前がいると迷惑するので、早くやめろ」と言われた事がある。「・・・をやめられるのにどうしたらいいんだ？」と尋ねられ「給料を減らしてやったらやめる」と言うのを隣の部屋にいて、耳にしたことがある。このような会話は信じられない暴言だと思う。
- 学内外、どこの大学でも、50歳前後で教授に昇任するのに、気に入らないとか、仲間はずれにする、学科の方針から外れるといった理由で、講師や准教授のまま放置している事例が本学に、多々存在する。実際、長年勤めているのに、教授にならないまま退職を迎える人が毎年います。講師や准教授として長年、京都工芸繊維大学に尽くしているのに、それをさし置いて、同じような年齢の人を外部から引っ張ってきて教授に据えるという乱暴な人事が目立つ。結局、組織の中で腕力のある教授が、自分の描いた理想の組織を作るために、お仲間人事を行っている現状がある。このような体質を改めて、業績があり勤務実績があるなら、公平に昇任していく体制作りを行ってください。そうでなければ、不公平であり、労働が報いられず、意欲を失います。本学に教授が多く、人件費が高くてついているのは、年齢配分を考えない人事を長年にわたって行ってきたからではないでしょうか。

2 給与について ご意見

- 評価者の権限に対応する責任が明確でない。
- 世間のことを考えるとせいたくは言えないが、評価が信頼に足らない（偏見が強い）場合、成果にもとづく評価は返って不満を覚える。いっそ、年功序列のほうが割り切れるので精神的に楽。
- 全く就業意欲に欠ける現体制、国立大学法人の衰退と私学への流出、副業の復活等
- 評価しているように見せかけているが、実質的な評価になっていない。
- 査定が不透明
- 55才がどうのといっているが、若い世代の給料が10年間ほぼ横ばいであるほうが問題では？これから55才以上の世代(45以上)はこれまで十二分に厚遇されてきたと思う
- 給与がほとんど1割カットされたときから生活が苦しく、本当に困っています。私の知っている全ての国立大学、私立大学の教員と比較しても給与に大きな差があり(私たちがもちろん低いです)非常に不満です。
- 10%減は痛い。入試手当が低すぎる。
- なにを基準に評価しているのか？良し悪しの理由がわからない。
- 我々の給与水準は、一般市民と比べると高いですが、職務内容や社会的地位(役割)に比べると、極めて低いと思います。それは、ベースアップが基本的に存在しない給与体系を何十年にもわたって維持してきた結果です。民間並みのベースアップを求めてゆく必要を感じます。
- 仕事内容と給与のバランスがおかしいと思う。前職場では今の半分の仕事量で今より給与が多かった。雑用もなく研究は今よりはかどった。”

3. 法人が提案する55歳以上昇給抑制(公務員準拠)について ご意見

- 仕方ないが、現行の給与制度は元来昇給するのが前提のはずで、小手先ではなくそのものも考えるべきだと思うが(特定の世代に不利にならないように)仕事のレベルや量から考えれば信じ難い。
- 独法化したのは公務員の見かけの数を減らすためだったので準拠なんてやめて、公務員にしておくべき。
- 抑制であれば仕事を減らしてほしい
- 教員は10年間も停止すれば意欲を失う
- 2012年に給料が8%以上低くなって今の状況でも非常に不満です。であるのに、今回の昇給抑制がおこるとしたら本当に不満です。
- 教育職・研究職の就職年齢が高い点への配慮がない。
- 一般公務員と大学教員の学歴の違いを無視することは納得できない。Dr取得までの投資とその間の遺失収入が考慮されていない。
- 給与を抑制するならば、業績評価は取りやめるべき。
- 仕方ないが、優れた人材ほど早く離れていくと思う。
- 30歳過ぎてから教員になり、教授になった時期にちょうど55歳に達した。非常にみじめである。
- 労働意欲を失います。

4. 法人が提案する現給補償打ち切り(公務員準拠)について ご意見

- 打ち切りにするならば、業績評価は取りやめるべき。
- 実質的に減給である。
- 納得できません。なぜなら公務員準拠として教員の給与をされていきますと、私たちの生活自体が非常に制限されたものになります。教員の仕事は研究というある意味冒険ともいえる大仕事です。給与が制限されたままだとこのような大仕事に十分とりくむことができず、結果として、大学の競争力、日本の研究力も落ちることになり、何もよいことがおこりません。何も良いことをうまない改革には反対です。今回の昇給抑制の理由として一般的な社会との給与水準に合わせるともありましたが、それを考えるなら、能力のある人物の給与は高く設定されるはずで、しかし、今回の話ならば、どんなに実績のある55歳以上の教員でも昇給の希望を閉ざされることになります。それは社会の実態をあらわしておらず、おかしいことだと考えます。
- 打ち切りであれば仕事を減らしてほしい
- 知らないからなんともいえない

- 一度決めたことがこうも簡単にひっくり返るのには強い違和感があり今後さらにどのようなことをされるのかと心配になる。

5. (c) 業務評価の基準として、望ましいものを挙げて下さい。 (オ) その他、ご意見

- 上記以外の大学の業務
- 本人もしくは研究指導学生の研究についての外部評価
- 実施ではなく、成果が大事。また、マナーではなく業務改革とその成果の検証(成功がいいわけではない)が大事だと考えます。
- 何で評価するのか難しいが、教育の評価のウエイトをもう少し増やすべき
- 指導した学生の成長具合
- インパクトファクター
- 分野によって評価が難しい、外部資金が獲得しにくい分野もある。
- プラスのみ評価するというやり方が好ましいと思っています。業務評価が大学本来の“自由”を侵害しないことを望みます。
- 大学に勤める研究者である限り誰だって研究がしたいし、論文をどんどん出したい。しかし、その時間を様々な業務で奪われている。業務に携らない、あるいはできないということで論文が書ける人が評価され、諸雑務で摩耗する人が評価されないとなると、あまりに悲しい。
- 総合的に判断できる基準を作るべきだと思います
- (オ) 教育教材作成実績など
- (オ) 研究教育プロジェクトの代表や共同研究における実績など
- 積極的に、教育・研究にとりくむ教員の実績を評価する必要があると思います。
- 全部でいいと思う、変に偏るとダメだと思う。
- (オ) 論文引用数
- 教授、准教授、助教が全員で担当する科目では、教授が実質的に担当していないことも多く、准教授・助教が回している状況にも関わらず同じ授業負担と見なされる点には不満がある。
- 論文数だけでなく、内容 (impact factor) を導入すべき。
- (ウ) 研究指導学生数 は、無駄な院生の定員を減らしてから
- (オ) 外部評価
- 本末転倒にならないような工夫が必要。
- 教育&研究 (オ) 年功序列
- 5誰がどのようにしてもフェアにはできない。論文は査読の通りにくさ等を十分に考慮することは不可能。精神的に諦められるのは年功序列。その他の学内業務を押し付けられている人を高く評価すべきだが、テキトーにこなす人もいるのでそれも難しい。
- 教育 (オ) 研究指導学生の学会発表数
- 分野の違いを考慮してほしい。
- 教育研究以外で生じる学内運営業務の評価もその実働比率に応じて行ってほしい。
- 人材も評価し、採用できるように。
- 教育差別化しない方がよい
- 研究特段すぐれている場合にのみ自己申請して加点するような方式がよいのではないか。
- 学生へのサービス

5. (d) 本学を活性化するための方策として有効と思われるものに○、適さないとと思われるものに×印をつけ (双方とも複数可)、その理由をお聞かせ下さい。

(ア) 任期制 (任期制が必要と思われる職階:)

(イ) テニユアトラック制 (ウ) 年俸制 (エ) 学長・役員の評価 (オ) 業務評価 (カ) その他

- 報われるシステム(ムチよりアメ)が望ましいと思います。
- カに○ 大学としてのブランド向上
- オに△ 業務評価は何が評価される／されないかを明確化すべき。
- オに○ 構成員各員の使命 - 権限 - 責任の明確化

- オに○ 研究活動分野の多様化、多価値基準化
- オに× 手間だけ
- エに○ 内外共に評価をくわしく公表すべき
- エに○ 掲げるビジョンや、多面的な実績で評価すべき。ビジネスで成功した人など、研究以外の人材も評価し、採用できるように。
- エに○ 学長の評価はどのようにされているのでしょうか
- エに× 選挙で選ばれたので任期中は信頼すべき。
- ウ管理職なら○その他は×
- ウに× 年俸制の何が活性化につながると言えるのかまったく理解できない。
- イに× 若い研究者が安い給与で働かされて、常勤のポストにつける人は結局は限られると思うので、反対です。
- アに○ 全ての職階（複数意見）
- アに○ 助教（複数意見）
- アに○ 准教授以下
- アに○ 教授以上の職階の人の労働生産性が低すぎる。事務部ばかりにアルバイトを含めた人員の増強が行われている。
- アに○ 教授（複数意見）
- アに× 公務員の良さがなくなる
- アに× 学生に対して十分に教育する必要がある。（主体的に研究を進めることができる学生は多くないため）ただし、任期の更新審査において、助教の教育に対する評価は全く無いため。
- ア、ウ、オに○ 助教対象
- ア、イ、ウに× 教育に統一性がなくなるので、任期はよくない。教育を受けもたないテニュアは不要。
- その他：働き方や収入が選択できる制度 A（給与満額、教育・研究・運営にフルで関わる）、B（給与8割、教育・運営負担軽減）、C（給与6割、運営等を全面的に免除、研究専念）
- その他：誰がどのようにしてもフェアにはできない。論文は査読の通りにくさ等を十分に考慮することは不可能。精神的に諦められるのは年功序列。その他の学内業務を押し付けられている人を高く評価すべきだが、テキストにこなす人もいるのでそれも難しい。
- その他：業績と連動した手当・昇給でより細かいレベルで実質を伴うもの。
- その他：学生の頃から一度も学外に出ていない人は上の職階に行かせない。大学がダメになっていくのは外を知らないからだと思う。そういう人を教授にしないでほしい。
- その他：サバティカルを利用しやすくする。
- その他：ウケ皿のない大学ではすべて計画倒、定年の廃止
- その他：いろいろな所で仕事をする。
- その他：論文添削サービス
- その他：若い研究者の雇用を促進する方策
- ○、×ともになし 個々の大学が目指すべきものは当然異なっている。

（４）職員労働実態調査 <意見記述欄>

1-(b) 残業はきちんと申請していますか。

- 1時間以内であれば申請しない場合もある。
- 昨年度は一部している
- 残業代が支払われることを知ってからは申請しています
- 時間が短いため申請しにくい。／残業前申請
- 手当が出ていたので
- 大半はしているが、月45時間を超える等の場合きりすてる！
- 万が一残業が発生した場合は後日早退などで消化しています。
- 最近ようやく実態にあわせていこうとする風潮ができた

1-(d) あなたの職場では残業時間はどうなっていますか。

- 外部のお金を扱うため必要書類が多い
- 業務量の変化に伴い変動となる。
- 原則、残業を想定していない勤務形態の為。
- 残業を減らすよう重ねて上司より通達があった。又、業務が年度前半に比べ落ち着いてくる時期であるので。
- 仕事量が増えて時間内に事務処理ができない
- 時期によって変動が多いが、全体として増えてきているように思う。
- 人手が足りない。
- 短時間勤務で定時退社の為、不明。
- 慢性的に残業をしないと終わらない仕事環境がある。
- サービス残業を排除したため
- 業務が多い為、残業しないと業務を消化出来ない。

1-(e) 業務量についてどう思いますか。

- その日暮らしのような単発的な仕事が多く、指示もあいまい。突発的に忙しいときがあります。
- もともと多いが、今年度は特に予算の関係で以上に多い。
- 業務上、どうしても必要な時に集中して残業が発生している。この時は(家庭の家事・育児に支障が出ている)と思います。
- 時期によって波がある。月はじめが忙しい。
- 正職員(常勤)さんが少ないので、非常勤でも常勤と同じような仕事をしている
- 多い時期との差がある
- 残業=仕事を頑張っているという間違った考えが浸透しているため、組織的に残業をすることを当然とした人がいる

1-(f) セクハラ・パワハラはありませんか。

- ある男性職員から、これまで複数の女性がセクハラ被害を受けている。この事実は職員の間では広く知られているが何の処分もされていない。都合の悪い事実は黙認するという組織体質に問題がある。
- パワハラ・・・上司の好みによって同じ立場の人と比べて業務内容や扱いで差別されると感じることもある。
- 一部教職員からの威圧的な態度。職場環境の悪化(業務のやりにくさ)を感じます。同僚(女性)からセクハラ相談を受けたこともあります。
- 昨年度は、今から振り返ると無言のプレッシャーがあったと思う。
- 職種による昇給(格)差別は有る。
- 本人は気づいていないが、自尊心を傷つけられる様な発言をする人がいる。又、その人に飲み会のイベントを段取りすることを断れないような口調で命令される。
- 自分の好き嫌いや、価値観を押し付けているケースが多々ある。周りは見ても見ぬふり。

2-(a) 現在の給与は満足できる水準にありますか。

- せめて9~17時入ればよいのですが
- 減給となっている。
- 公務員の給与のニュースを聞くと、自分の収入との違いに驚きます。
- 仕事の質・密度が上がっているのに、給与は毎年減っているから。
- 仕事の量・質に対しては適切な水準だと思います。家のローン・教育費など自身のライフステージを考えると、もう少しほしいというのが本音です。
- 仕事内容のわりに時給が低いと思う
- 少ないと感じる(周りの友人と比較して)
- 税金を原資として給与が支給されている現状を踏まえ、十分な水準と考える。
- 待遇(時給・社保完備)は悪くありません。ただ長期的な勤務を考えると昇給制度に疑問を感じます。

- 部署ごとに非常勤の労働内容：賃金にばらつきがある。部署別に時給を設定してほしい。

2-(b) 昇給評価に満足していますか。[常勤のみ回答]

- まだ昇給されていない段階です
- 今の時代に降格がないこと自体が大変有利な条件と考える。
- 職務評価が他の職種に比して、低すぎる。
- 評価の基準を作るのが難しいと思うので、どうすれば昇給するのかがまったく分からないが、主観的には納得している。
- 本年度中途採用のため分かりません。

2-(c) 勤勉手当の成績に満足していますか。[常勤のみ回答]

- 自身で考える以上の評価をいただいていると考える。
- 病休から勤務制限を受けて、フルタイム勤務に早くがんばって戻っても、学内で2名のみのB評価を受けたので、回復してがんばろうという気持ちが萎えました。
- 分からない

3. 法人が提案する55歳以上昇給抑制（公務員準拠）についてお聞かせ下さい。

4. 法人が提案する現給補償打ち切り（公務員準拠）についてお聞かせ下さい。

- 3,4：初めて知りました
- 3：55歳以上でも若いころと変わらず、すばらしい業績を上げているのであれば昇給を考慮してもよいのではと思います。
- 3：ただ、55才を超えてからの昇給は数百円のレベルなので退職金の問題や昇格改善のほうが大きい。
- 3：公務員に比して、給与水準が低いので、昇給抑制の必要がない。
- 3：国民の税金を原資として給与を支給されている身分として、国家公務員の給与を上回る給与水準とする根拠が考えられない。
- 3&4：もっと周知されるようにしてほしいです。
- 3&4：給与は下がるのは国家公務員準拠なのに、経営協議会で指摘されたラスパイレス指数で国家公務員より低いという環境はおかしい（アンバランス）なのではないかと思います。
- 4：若い世代は現給保障を受けている職員の級号給と同じ級号給に追いついても、保障がない分、低い給与となる。又、当該保障分については、結果として職員全体の人件費や大学全体の経費で負担することになる。

5. 雇用契約更新についてお聞かせ下さい。[非常勤のみ回答]

a 雇用契約更新の有無について、事前に説明を受けていますか

- まだ受けていません
- 更新手続き完了後に通達を受ける。
- 採用時は最長5年更新、その後の再雇用は3ヶ月あければ可ときました。それ以降は年度末の面接時にも「更新が今後もあるか」等の説明は受けていません。

5-b 雇用契約更新の通達時期はいつ頃ですか

- 過去にはもっとひどいことがあった。確定するのが数日前ということもあった。
- 昨年度末は特に遅かったです。3月に入ってからです。
- 多分更新されません。残念ですが、H26.3までです
- 分からない
- 時期について説明を聞いていない

雇用契約更新の通達時期についてどう思いますか。

- いつはつきり聞けるのかが、わかっていない。次の職を探すには数ヶ月前には知りたい。
- どれにもあてはまらない。

- 昨年度末に関しては不満を感じます。待遇（年間出勤日数の大幅減）の悪化について直前（2月末か3月頭頃）に知らされ、契約更新の希望を聞かれましたが、待遇面の変更はもっと早く知らせていただきたかったです。更新の有無は働く側にとって大きな問題です。通達時期は極力早くお知らせいただきたいです。
- 早い方が次の勤務先をさがしやすい。
- 短期契約なのでb、cは回答できない

（以上）