

医系地区のテクニカルスタッフに対し2回のアンケートを実施し、2回目の回答結果です。  
発行数 約300件 回答数 33件(うち有効数 32件)

[ 質問と回答 ]

1) 氏名 と 匿名希望の理由 27 件の回答

( 略 )

1\_b) 匿名希望の場合その理由 16 件の回答

本名開示が不安なため

雇用に不利にならないため

迷惑なので勝手にメールを送らないでください

どういう不利益があるか確実なところは分からないから

今後も九州大学での就業を希望するため。

職場で不利にならない点が確定的でない

名前を出すことで教授から嫌がらせを受ける可能性が高いです。引き続き同じ職場では働きたいので、名前を出すのは最終手段にしたいです。

やはり、万が一上司にこのアンケートに協力した事を知られる事を避けるため

大学側の制度による問題であり、研究室の雇用責任者を非難する意図はない為、匿名の方がいいと思います。

大学側がどのような対応をして下さるか分からないなかでの氏名公表は不安があるため匿名希望です。氏名公表の際には、記載がありますように「職場で本人の不利にならないよう」大学側には個人情報取り扱いや保護に留意いただきたいです。

立場的にとても弱いから。

職場で不利になる可能性があるから

アンケートへの回答であるため

名前が出ると働きにくくなる

上司からの理解が得られない

研究室に迷惑をかけたくない

2) 年代 33 件の回答

20代	1
30代	6
40代	16
50代～	9
その他	1

3) 所属 32 件の回答

値	カウント
医学研究院	14
歯学研究院	0
薬学研究院	1
生体防御医学研究所	7
病院	9

値	カウント
その他 ( )	1

#### 4) 身分 33 件の回答

テクニカルスタッフ	26
学術研究員	6
その他	0

#### 5) 採用年月 ( 何年 何月 ) 30 件の回答

※ 採用年が 10 年以上者数

2004 年 6 月  
 2005 年 2 月  
 2005 年  
 2007 年 5 月  
 2010 年 4 月 16 日  
 2011 年 4 月 15 日  
 昭和 63 年 12 月 16 日

#### 6) 採用当初からの勤続年数は何年になりますか ( 何年 何月 ) 31 件の回答

※ 採用年が 10 年以上者数

34 年  
 18 年 6 ヶ月  
 来年 3 月末で 16 年  
 17 年 11 月  
 17 年  
 15 年 8 ヶ月  
 12 年 9 カ月  
 12 年

#### 7) 採用時から身分の変遷はありましたか 32 件の回答

値	カウント
はい	17
いいえ	14
覚えていない	2

#### 8) 前の質問で「はい」のかた、その内容を具体的にお願いします 18 件の回答

パートからテクニカルスタッフへ  
 パートからテクニカルスタッフへ (配置転換もあり)  
 事務補佐員→技術補佐員→テクニカルスタッフ→学術研究員  
 迷惑なので勝手にメールを送らないでください  
 パートのテクニカルスタッフで採用されたが、フルタイムの希望を伝えたところ、2021 年 4 月より有期契約職員のテクニカルスタッフにいただいた。  
 派遣からテクニカルスタッフへ  
 事務補佐員からテクニカルスタッフ  
 事務補佐員からテクニカルスタッフへ  
 テクニカルスタッフ⇒学術研究院

派遣（技術補佐員）からテクニカルスタッフ（直接雇用）  
 テクニカルスタッフから学術研究員へ  
 技能(技術?)補佐からテクニカルへ  
 技術補佐員からテクニカルスタッフ  
 テクニカルスタッフ・パート → テクニカルスタッフ・有期契約職員  
 テクニカルスタッフ⇒パート⇒テクニカルスタッフ  
 「歯学研究院」テクニカルスタッフ⇒「医学研究院」技術補佐員⇒「医学研究院」テクニカルスタッフ（現在）  
 短期雇用職員からテクニカルスタッフへ（雇用形態は有期雇用・パートに時々変更）

**9) 2013年のイノベーション法の改定の際、次期更新についての説明はありましたか 30 件の回答**

はい	7
いいえ	14
覚えていない	3
未だ雇用されていない	1
2017年採用のため、説明はなし	1
2013年の時点では雇用されていないので説明は受けていない。	1
2013年は、就職しておりませんでしたので、存じません	1
その時期は雇用されていません	1
2013年は在籍しておりません	1

**10) 今年度の労働条件通知書はいつもらいましたか 27 件の回答**

値	カウント
2022年4月1日	7
2月か3月のどこか。	1
3月30日	1
3月末	1
3月末ころ	1
はっきり覚えてないが4月1日以降	1
4月1日付だが、受領日は覚えていない	1
4月に入ってからだったと思います。	1
4月上旬	1
4月中旬	1
4月初旬	1
5月	1
5月初旬	1
3月31日	1
3月20日	1
失念しました	1
覚えていない	2

値	カウント
4月6日	1
9月20日ごろ	1

### 1 1) その際上司又は事務から、何か説明を受けましたか 32 件の回答

説明を受けた	14
受けなかった	14
分からない	3

### 1 2) 説明を受けた方は、その内容を具体的にお願いします 14 件の回答

労働条件通知書の文面について

書類の項目を口頭で確認

迷惑なので勝手にメールを送らないでください

説明は受けていませんが今年度で雇用期限が来ることは数年前から通知されています。

通知書に沿って確認された

今年度迄で雇用更新が出来ない。

今年もそのまま継続と説明を受けただけ。プラス今年からはそれぞれ個人に毎年1年更新である事を了解して下さいと言う書面にサインをさせられた。その上で更新との事です。(今まではそのような事はなかったのに何故だろう?と不安に思いました。)

通知書の内容の確認だったかと思いますが、詳細は覚えておりません

教授が定年したあとの雇用財源も示すよう大学から言われたため、示すことは難しく雇用継続は出来ない。

令和4年度以降、契約更新はしない

10年で雇い止めになるが、今年度はまだ対象ではないということ。

所属名の変更、その他変更箇所

記載事項の確認等

10年雇い止めで今年度で契約は更新しないと言われた。労働条件通知書に「期間の定めのない労働契約への転換の申し込みをした時は、無期労働契約に転換する」と書かれている件について尋ねたら、当てはまらないと言われた。

### 1 3) 10年で雇止めされて困る理由があれば、お書きください 26 件の回答

就労は生活に直結する問題であり、就業者及びその家族の経済にも影響するため

収入を得る機会が減るため

現在の業務を続けたい。また、年齢的にも次の就職先を見つけることが困難である。

定職でないことが分かりながら10年間も何をしてきたのか不思議です。

10年経つと60過ぎになり、次の就職は難しい

今の仕事にやりがいを感じているので、続けることができない現実が悲しい。新たに仕事を探すしかないが、同じ分野で探すのは難しいと予想されるので、全く違う分野で探すしかない。

生活が安定しないため

無職になるので生活に困ります。

特になし

経済的な理由

仕事を失うと4月からの生活に支障が出るため。また今の好きな仕事をこれからも続けたいです。

年齢の事もあり、再就職が難しい事が主な理由です。

もう若くないので50代になって新しい職場を探すのは苦難の技と思うから。

困る理由は、特にありませんが、なぜ10年で職をはなれないといけないのか、理由が知りたいです。

生活のため

生活が苦しい

転職はいつでも大変です

次の職が決まっていない

業務はあるのに、後任を募集する予算はあるのに、雇止めを行う目的の法ではないのに、長年反復雇用を繰り返して来たのに、一律に雇止め対象となっているのが納得がいかない。

できれば継続して働きたい

今後の生活設計において非常に困る

同じところで働きたい

子供の学費等、今からお金が掛かるので。

ありません

現在の職場以外の九大の別の研究室（伊都キャンパスや大橋キャンパス）でも働けないので、スキルを活かせる職場を見つけることが困難である。

今までの経験や技術を無駄にしたくない。九州大学内全てで働くことが出来なくなると、福岡では他になく失業する事になると思います

#### 1.4) 大学との交渉で望むことは何ですか 29 件の回答

値	カウント
大学内での雇用の斡旋、雇用期限の撤廃	1
家賃補助、若手単身者への援助(社宅、奨学金肩代わり制度の導入など)	1
従前の雇用条件での継続雇用(雇用期限の撤廃)、それが難しいならば救済措置	1
来年度も引き続き同じ条件で仕事を続けたいです。	1
特に無し	1
特に若者が長期にわたって安心して働ける仕組みづくり。	1
研究室が希望するのであれば、クーリングオフなどなしに雇用継続できるようにしてもよいのではないのでしょうか	1
給与アップや年数に応じた定期的な昇給。契約年数が終了した後、経験を活かせるような雇用の斡旋。	1
継続雇用	4
継続雇用、九州大学内でクーリングオフ期間なしに続けて働く事が出来る事	1
継続雇用、雇用期限の撤廃	1
継続雇用、雇用期限の撤廃、救済措置	1
継続雇用、雇用期限の撤廃、救済措置、大学内での雇用の斡旋	1
継続雇用、雇用期限の撤廃を交渉して頂きたいと存じます。	1
継続雇用の為の費用を捻出するために、まずは、事務作業の効率化を徹底的に図ってほしい。無駄な紙ベースの事務作業が多すぎる。どれだけ、人件費を無駄にしているか。古い作業を徹底的に見直して、新たなイノベーションに充てるべき。	1
雇用期限の撤廃	7
雇用期限の撤廃、大学内での雇用の斡旋、違う研究室に移るのであれば、クーリングオフ期間をなくしてほしい	1
雇用期限の撤廃、給与の見直し	1

値	カウント
雇用期限は、出来ればなくしてもらいたいです。	1
雇用条件の改善（無期へ転換、賞与・退職金）ができれば、それが最善かと思いますが、そこまでは望まないで、せめて現在の雇用条件の継続をお願いしたい。	1

**1 5) 毎年の労働条件通知書に、無期雇用への転換権（申請）について記載していますが、あなたはそれを知っていますか [ 最下部に添付文書あり ]**

知っている	13
知らない	17

**[ 参考資料 ] 添付文書 「労働条件通知書の記載の変遷（実例）」**

**1 6) 現在、就職活動をしていますか 32 件の回答**

している	7
していない	22
クーリングオフ期間を取って、再雇用される予定	1
10年経っていない為、していない	1

**1 7) あなたの業務を引き継ぐ後任の公募がありますか 32 件の回答**

決まっている	1
公募中	2
決まっていない	20
10年経っていない為、されていない	1
5年を迎えるのが2023年9月末で、まだ後任の公募時期ではないように思う。	1
公募はしておりません。	1
わからない。（こそこそと動いているような様子もある）	1
詳しくは分かりません	1
分からない	1
後任の公募はせず、在職中の方へ引継ぎ中	1
今年度は雇い止めの対象ではない。	1

**1 8) ( 略 )**

**1 9) その他 ( 大学・組合に対する 要望・意見 ) 14 件の回答**

迷惑なので勝手にメールを送らないでください

個人の意見を吸い上げ、大学側と交渉していただき、心から感謝致します。「期間の定めのない労働契約への転換の申し込みをした時は、無期労働契約に転換する」とありますが、本人が希望すれば、続けることができる可能性があるということでしょうか。それとも、現状では続けることはできないということでしょうか。知識不足で申し訳ございません。

ボーナスが欲しいです。

「無期転換を申し込みません」と一筆、書くことで継続雇用してもらえらるなら、その方が助かります。（退職になるよりは）

私は、教授の携わっている研究予算で雇用されており、有期契約であることは雇用されたときから理解し、納得はしている。また教授の退官も近いので10年を超えて、ここでの長期的なキャリア形成は難しいのではないかと考えている。10年雇い止め問題、九大では無期転換がないこと（無期転換の文言はあるが、実質は最長10年でそれ以降はないと認識している）は、社会の動きと照らして考えると対応が遅く、問題があると考えており、組合の取り組み、運動には賛同します。

法改正前から雇われているテクニカルスタッフは不利益変更にならない様に希望者は従前の雇用条件で雇用して頂きたいです。

特にありません。

現在親の介護や子供の育児のための特別休暇があるが、本人が病気にかかって入院しないといけない時の特別休暇が設定されていない（今年度から病気休暇と言うものが設定されたのかもしれないが特に説明を受けていない。）以前九大病院に入院して仕事を休まないといけなくなった時に「家族のケアのための休暇があるのに、当の本人が病気などで入院となった時は特別休暇がなく、本人の有休を消化してお休みを取らないといけないのはおかしくないですか？」と総務に抗議した事がある。その当時は「すみません。そのような特別休暇はないです」で終わりましたが、そのような意見が他からも上がって今回の病気休暇と言うものが設定されたのかな？と思います。しかし、取得の仕方がよくわからないため1度も使用した事がない。もっと嫌な気持ちにならずにそのようなサポートや相談を受けていただける部署を設けて欲しい。（弱者の味方的な！）

学内外からの受託業務も含めて多種多様な業務をこなしつつ、厚労省の複数年にわたる国家的プロジェクトも回している割には、職場のほとんどのメンバーが有期契約職員という極めて不安定かつ長期的展望のない状況に対して、大学当局はなぜ危機感を抱かないのか、もし抱いているとすれば具体的にどのようなアクションを取ろうとしているかをお尋ねしたい。

一方的な要望だけではなく、大学側もこちらを雇うメリットを提示する必要があるとおもう。

雇用期限の撤廃を希望します

この雇用状況について、むしろ研究室の雇用責任者の希望を聞いてみたいです（雇用に流動性を持たせたいのか、できれば継続してほしいのかなど）

大学側へ 文科省が各大学、研究機関に対し、無期転換逃れの雇止め・解雇は望ましくないとしている中で、九大はどのような対応をしていただけるか期待しています。

大学内での雇用期限を設けず、現在の職場での雇用が不可能になったり、本人の希望により別の研究室（伊都キャンパスや大橋キャンパスなども含む）への移動ができるようにしてほしい