

大学職員の働き方と生活における有期雇用の影響とジェンダー要因
——京都大学非常勤職員のワークライフバランス調査より

吉田 正純

(立命館大学非常勤講師)

小林 千夏

(京都大学大学院農学研究科博士課程)

山根 実紀

2012年11月



京都大学グローバル COE

「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」

Global COE for Reconstruction of the Intimate and Public Spheres in 21st Century Asia

〒606-8501 京都市左京区吉田本町 京都大学大学院文学研究科

Email: intimacy@socio.kyoto-u.ac.jp URL: <http://www.gcoe-intimacy.jp/>

大学職員の働き方と生活における有期雇用の影響とジェンダー要因

～京都大学非常勤職員のワークライフバランス調査より～

ユニット幹事 吉田正純（京都大学大学院教育学研究科助教）
研究協力者 山根実紀（同教育学研究科博士後期課程）
小林千夏（同農学研究科博士課程・京都精華大学共通教育センター）
菊地夏野（名古屋市立大学准教授）
村上潔（立命館大学非常勤講師）（所属は2012年3月現在）

1 はじめに （吉田正純・山根実紀）

1-1 研究の目的

本研究は、現在大学内外で議論されている、非常勤職員の労働と生活の問題に着目し、その実態と意識を把握することを目的としている。多くの大学は、いまや大半が非常勤職員および派遣職員で支えられている現状にある。それらの労働条件については3～5年の雇用上限期間が適用され不安定な雇用状態は深刻な問題となっている。

しかしながら、その実態がいかなるものか明らかにされた調査や先行研究は乏しいと言わざるを得ない。大学職員全体を対象とした調査としては、東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター（2010）や高等教育研究会職員フォーラム（2008）があるが、主として正規雇用職員を対象としたものである¹。有期雇用に関する問題点については「大学非正規労働者の雇い止めを許さない関西緊急集会」実行委員会（2010）等で指摘されるが、実態調査としては北海道大学教職員組合（2009）や東京大学職員組合非常勤職員部会（2005）など限られている²。北海道大学教師区員組合の調査報告書によれば、同大学の非正規職員の多くが、その労働条件を、生活設計を不安定にするものであると感じていることがわかる。このように非常勤で働くひとが増えているにもかかわらず、その労働・生活実態はほとんど把握されていない状態である。それは、かれ・かの女らに組織的な帰属先がなく、アンケートやインタビューの協力を求めることが困難なためでもある。

本プロジェクトの主要なメンバーは、こうした課題に取り組むために、2010年度より、京都大学文学研究科グローバル COE プログラム「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」および京都大学女性研究者支援センターによる「京都大学における男女共同参画

¹ 東京大学大学院教育学研究科大学経営・政策研究センター（2010）高等教育研究会職員フォーラム（2008）『大学創造別冊・大学職員ジャーナル』第12号「2008大学職員アンケート調査報告」。例えば前者では嘱託職員・臨時職員は全体の6.3%である。

² 「大学非正規労働者の雇い止めを許さない関西緊急集会」実行委員会（2010）『なんで有期雇用なん!? 大学非正規労働者の雇い止めを許さない関西緊急集会報告集』、北海道大学教職員組合（2009）『北海道大学非正規雇用職員労働・生活実態調査報告書』、東京大学職員組合非常勤職員部会（2005）「非常勤職員実態調査アンケート」。

に資する調査研究」研究ユニットを立ちあげ、議論を重ねてきた。この研究ユニットでは、上述の北海道大学の報告書を参考にしつつ、北海道大学教職員組合構成員に聞き取り調査をおこない、京都大学の非常勤職員を対象にした場合の労働・生活実態調査アンケートの質問票を作成した（詳しくは 2011 年 3 月発行「2010 年度ワーキングペーパー」を参照）。しかし残念ながら、2010 年度は質問紙を一旦作成したものの、調査まで至らなかった。

こうした経緯を踏まえて、2011 年度は改めて質問票の内容及び配布方法を練り直し、プロジェクトメンバー内外での議論とプリテストを重ねてきた。こうして質問票を修正・完成させ、2012 年 2 月までに発送・回収を終え、分析作業を行なってきた。また並行してインタビュー調査の対象者の選定と依頼も行ない、順次実施してきた。

1-2 研究の主な論点

本研究の論点の第一に、時間雇用・有期雇用の非常勤職員には、圧倒的に女性が多い（本調査でも回答の 91%）ことである。なぜ非常勤職員には女性が多いのかについては、これまで、非常勤職員の多くは「家計補助的」な女性労働者であるという、ジェンダー化された社会通念によって説明され、労働条件も未整備のままであった。しかしその説明は、現在のようにライフスタイル・家庭のありかたが多様化してもなお当てはまるのだろうか。他方、非常勤で働く男性も近年は増加しており、まず非常勤職員の生活設計・生きかたの実態を調査し、その社会通念や対応の妥当性を検証する必要があると考えた。「京都大学時間雇用職員雇止め」裁判の 2011 年京都地裁判決の、「京都大学を卒業した原告らが、家計補助的労働力にしか従事できない客観的かつ合理的な事情があることを窺わせるような証拠は全くなく」といった文言は、こうした実態の究明を改めて求めるものであった。

第二に、近年、非正規雇用問題が随所で問題となっているが、大学でも常勤職員と非常勤職員では、給与・社会福祉厚生面でも待遇格差がある。その一方で、不況前にさかんであった、「非常勤」とは生きかたの選択肢のひとつであるという見方も根強い。しかし 3～5 年間の賃労働収入のみで得られる生活保障では、生活を安定させることは難しい。数年の有期雇用契約をくり返すひと、いくつかの非常勤契約をかけもちして家計を維持するひとは、どのような働き方を望んでいるのか。本研究では、こうした不均等待遇・有期雇用のもたらす生活設計への影響にも着目した。そのため給与・労働時間のみならず、職場環境・職務評価・家庭生活・働き方など、ワークライフバランス全体にわたって、意識・実態の調査することを課題とした。以上の二点の検討を踏まえ本研究では、具体的なアンケートおよびインタビュー調査結果を踏まえ、「女性の家計補助的な仕事」として不可視化されてきた非常勤職員の労働と生活の実態と希望を明らかにすることを目的とする。

アンケートの作成にあたって助言をいただいた松田素二教授（京都大学文学部）ほかの先生方、配布・回収にご協力いただいた京都大学職員組合および京都大学時間雇用組合ユニオン・エクスタシー、そしてアンケート・インタビューにご協力いただいた非常勤の職員の皆さんに感謝を申し上げたい。最後にこの研究は本ユニット前幹事で中心メンバーでもあり、2012 年 6 月に急逝した、山根実紀さんとの共同作業であることを銘記したい。

2. 「京都大学非正規雇用職員の働き方・生活についてのアンケート調査」結果

(吉田正純・小林千夏)

2-1 アンケート調査の目的・方法

2011年度は京都大学の非正規雇用職員を対象を限定し、パイロット調査を実施して質問紙に修正を加えた上で、アンケートを実施した。調査は2012年1月を中心に行ない、アンケートの配布数は1011件、有効回答数321件(2012年2月9日締切、有効回収率31.8%)であった。前述のように職場内でも不安定な雇用状況におかれている場合が多い非常勤職員を対象とすることを考慮して、内容とともに配布方法についても慎重な議論を重ねてきた。アンケートは京大職組の協力を得て非正規職員3000名余りの名簿から約1000件を抽出し、個人宛の学内便での郵送・返送を行なった。配布部局については吉田・桂・宇治キャンパスの研究科・センターおよび事務本部・附属図書館から、規模・勤務形態にばらつきがないよう選択した(項目8参照、ただし京大病院勤務については今回対象外とした)。

アンケート調査の目的は、京都大学の非常勤職員がおかれている労働条件や生活環境の全体像を把握することである。これにより京大非常勤職員の労働条件・生活環境の双方を把握することで、労働条件が生活に与える影響や、生活環境から労働条件がどれだけ制約されているのかといった、労働条件と生活環境の相互作用や関連を明らかにするものである。質問項目の考案にあたっては、北海道大学教職員組合が同様の調査を2008年度におこなっているもので、その報告書と質問紙を参考にした。このプロジェクトでは労働実態に関する問いについては、回答者の生活について質問する項目を盛り込めるように議論し、質問紙作成を進めた。また、働くひとの労働と生活の両側面をひとつの質問紙で把握しようとするとうちでも質問項目が多くなるため、インタビュー調査で補足することを前提に項目を絞り込んだ。

アンケートの構成は「1.ご自分について」「2. 経済的なこと」「3. 京大での仕事と職場環境」「4. 京大の時間雇用職員の有期雇用について」「5. 家庭や生活について」「6. これからの仕事や生活について」「7. その他」となっている。質問紙については巻末の資料②を参照されたい。質問項目数は自由記述を含め44項目で、うち3の現在の仕事と職場環境については、「契約内容」「実際の労働時間」「職務評価」に分けて17項目の質問を設けた。また特に時間をかけて検討した5の家庭と生活の項目では、「結婚」「家事・育児・介護」など、ライフコース全体のなかで働くことをどう位置づけているかを明らかにしようとして試みた。これは大学で職員が利用できる制度だけではなく、結婚制度を含めたさまざまな社会保障制度をどのように選択しているのかということに大きな影響を与えると考えたからである。この質問紙は今後、同様の非正規雇用職員の問題をかかえるほかの大学でも利用し、各大学の状況を比較するような調査を実施することを念頭に置いている。

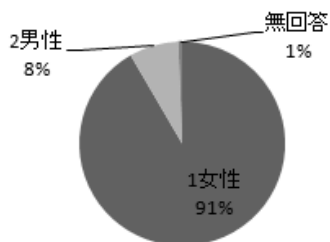
Q8/所属部局	
工学研究科	74
理学研究科	47
事務本部	33
農学研究科	24
化学研究所	8
法学研究科	8
生存圏研究所	7
文学研究科	7
東南アジア研究所	6
附属図書館	5
教育学研究科	4
数理解析研究所	4
アジア・アフリカ地域研究研究科	3
その他	14

2-2 アンケートの集計結果

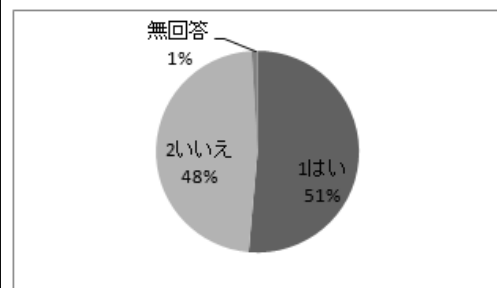
アンケートの集計結果については、性別・年齢などによるクロス集計や、インタビュー調査によって、現在もより深い理解のための分析作業を行なっている途上である。したがって今回は基本的な項目別の単純集計をもとに、結果の概要を述べるにとどめる。

「1. ご自分について」では、回答者は91%が女性であり（項目1）、平均年齢は41.3歳（項目4）、結婚している人は約半数（項目5）で、扶養している家族がいる方は全体の12%であった。京大の非常勤職員において女性が高い割合であることは予想されたが、30代・40代が約3分の2を占める一方で、結婚（30代46%・40代62%）・子育てをしている割合は同世代の平均を大きく下回っている。項目30にもあるように必ずしも結婚を否定しているわけではないものの、諸調査に示されているような非正規雇用で家庭をもつことの困難さも影響しているものと考えられる。最終学歴は大学・大学院卒が57%を占め、若い世代ほど高学歴の傾向が見られた。

1.現在の性別に○をつけてください。	
1女性	294
2男性	25
無回答	2

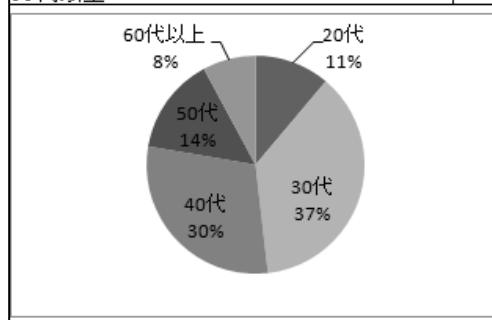


5.法的に結婚はされていますか。	
1はい	165
2いいえ	153
無回答	3

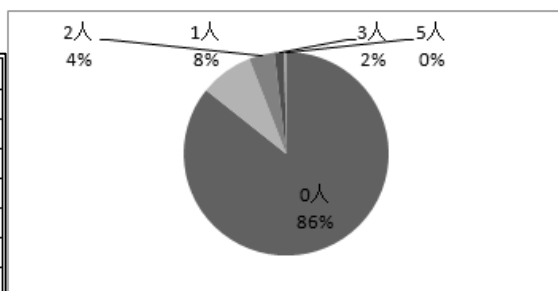


7.あなたの最終学歴を教えてください。	
1 中卒	2
2 高卒	33
3 高専卒	1
4 専門学校卒	21
5 短大卒	71
6 大学卒	155
7 大学院卒	29
8 ほか	4
無回答	5

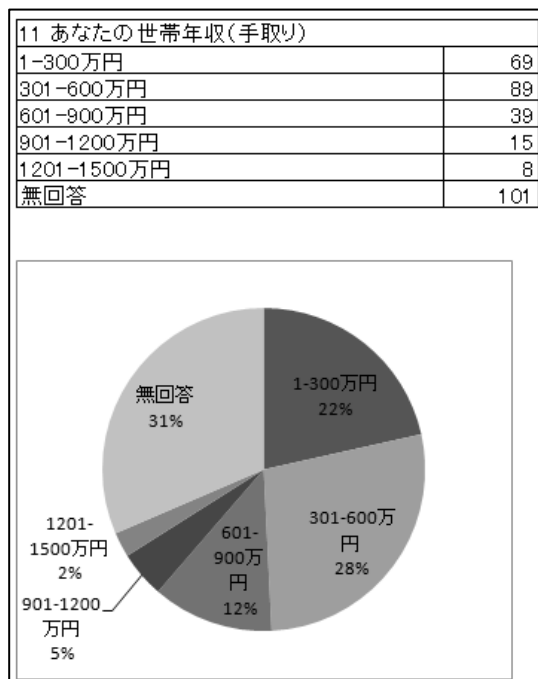
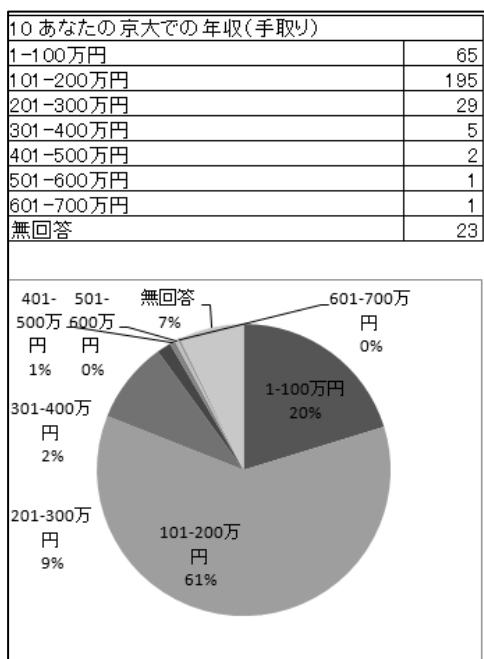
4.年齢はおいくつですか。	
20代	34
30代	113
40代	90
50代	44
60代以上	24



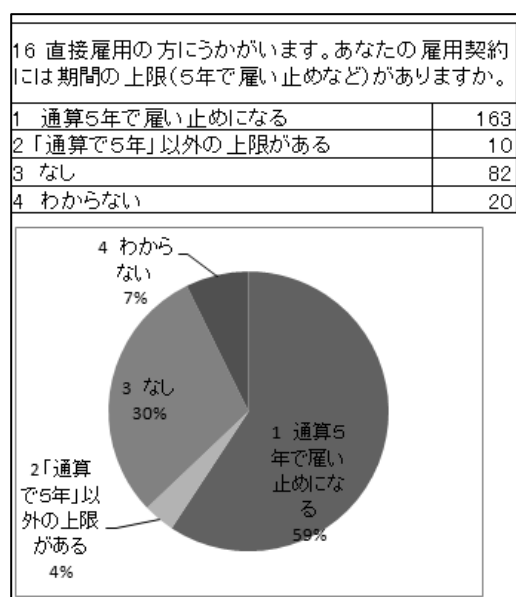
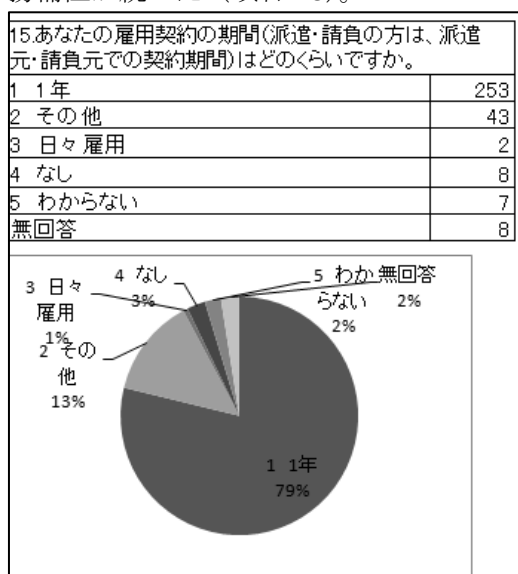
6.経済的な援助をしている(扶養している)相手は何人いますか。	
0人	275
1人	27
2人	13
3人	5
5人	1



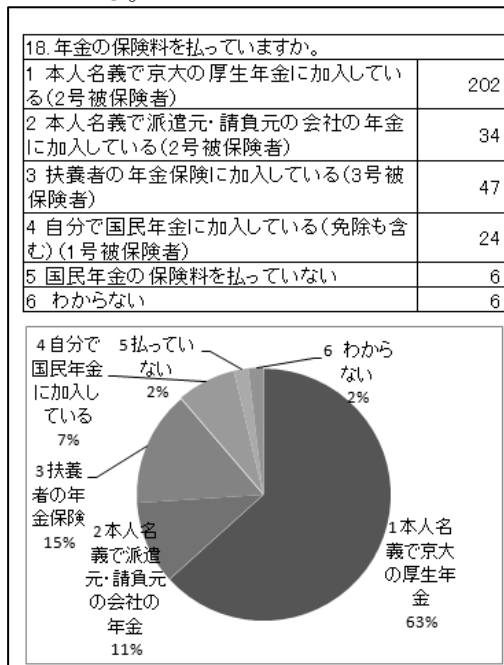
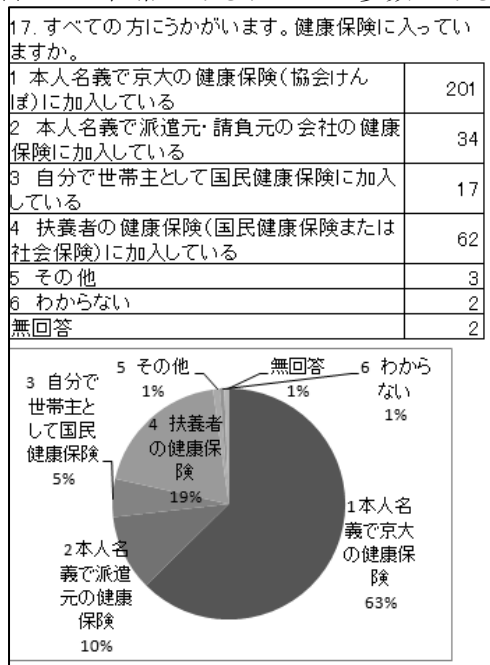
「2. 経済的なこと」では、現在の京大での仕事による収入と、世帯での収入について質問した。現在の非常勤雇用での収入は200万円以下と答えた方が81%（うち100万円以下が4分の1）で、主たる収入源として生活していくうえではきわめて厳しい現実がうかがえる。世帯年収でも600万円を超えると回答したのは20%未満で（無回答は京大での収入のみの方が多数）、共働きでも必ずしも「家計補助」ではなく世帯収入を支える仕事となっていることがうかがわれる。



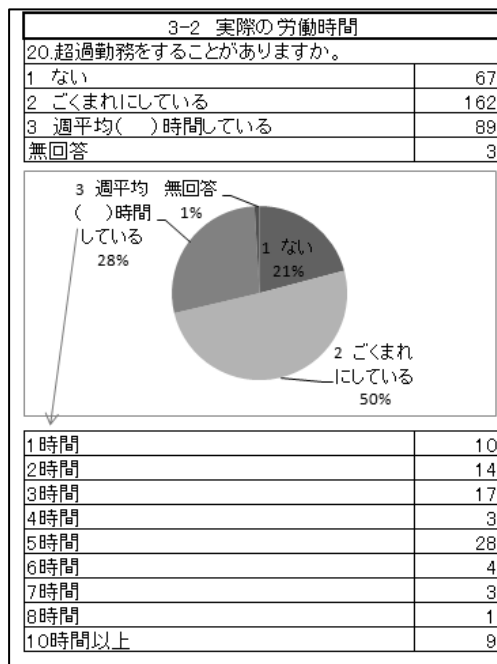
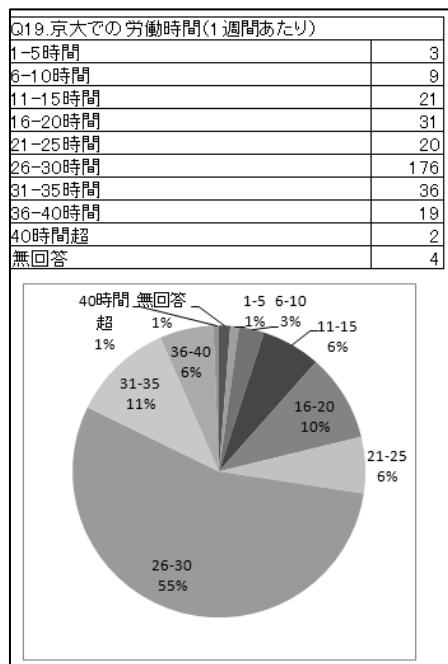
「3. 仕事と職場環境」のうち、契約内容については、回答者の79%が「1年雇用」（項目15）で、59%が「5年条項」に該当（項目16）し、「1年更新の5年契約」が多数を占めた。職務内容では事務補佐（図書系含む）が67%、教務補佐が17%、それに事務補佐・労務補佐が続いた（項目13）。



健康保険（項目 17）・年金（項目 18）については、健康保険・年金とも本人名義が約 7 割、扶養家族としての加入が約 2 割で、その他「国民健康保険・国民年金加入」や「年金未加入」もわずかながら存在した。このように社会保障面でも「家計補助」というよりも、独立した世帯であるケースが多数であることがわかる。

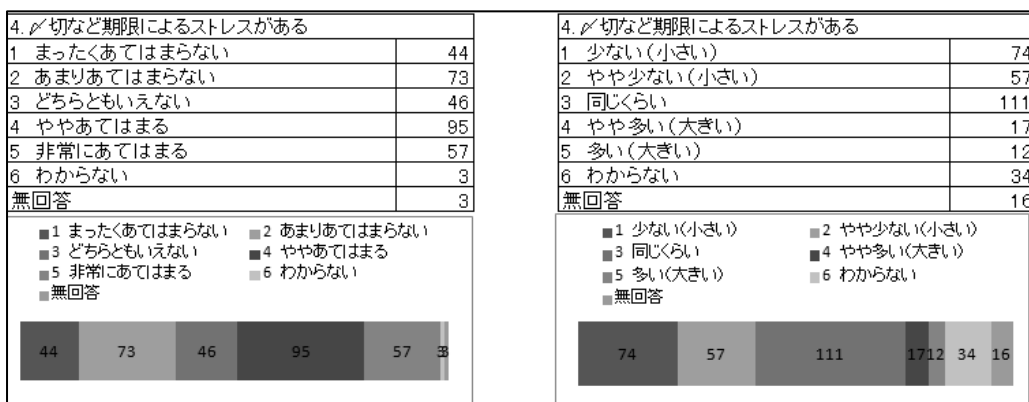
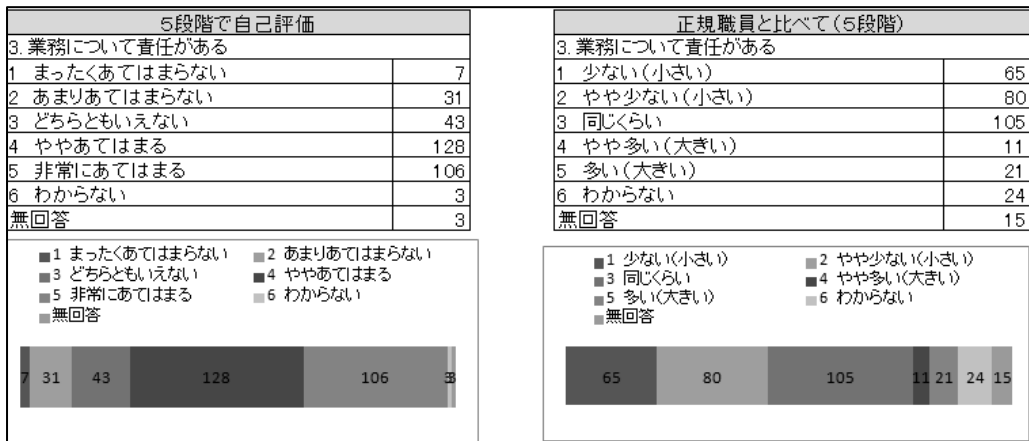


勤務時間については、「週 26～30 時間」が 55%を占め、週 30 時間（週 5 日×6 時間）以下が 80%を占めている。残業は比較的少ない傾向があったが、業務内容に対しむしろ勤務時間が短すぎるという指摘が自由記述でも多く挙げられた（項目 19、20、21、22）。一方で超過勤務申請は制度上できるが実際は難しいという回答も 7%見られた。

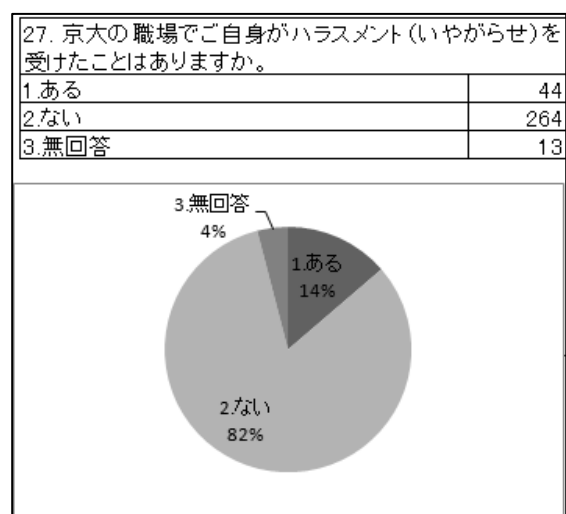
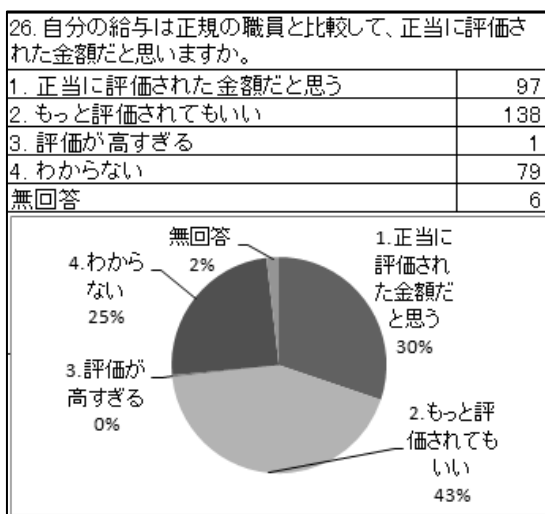


勤務内容の自己評価については、大半が「補佐」の職名であるにも関わらず（項目 13）、「補助的—基幹的」の項目では補助的から基幹的までほぼ均等に分散しており、「臨時的—恒常的」では「恒常的・やや恒常的」が3分の2を占めていた（項目 24）。また業務についても「熟練」「知識や技能」「責任」などいずれの項目でも必要と感じており（項目 25）、場合によっては正規職員以上に高いものを求められると考えていることが示された。





また給与面でも43%が「もっと評価されてもいい」と回答したほか(項目26)、14%が何らかのハラスメントを経験したことがあるという結果であった(項目27)。中には無視・暴言や職務内容・契約に関わる嫌がらせなど、深刻なものも複数あり、非正規雇用であるがゆえに適切な相談窓口がないなど、弱い立場にある現実が浮き彫りになった。



「4. 有期雇用について」で、5年での雇い止めについては、反対が6割（5年条項該当者では7割）に上り（賛成は3%）、自由記述欄でも自らの雇い止め後への不安や不公平感に加えて、業務の継続性のうえでも問題を指摘する回答が多数あった。

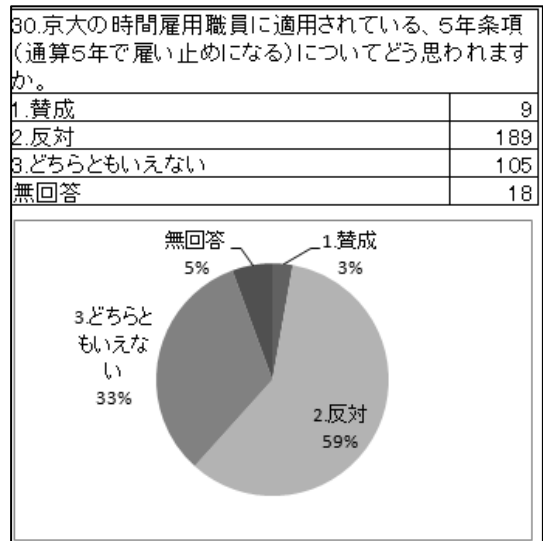
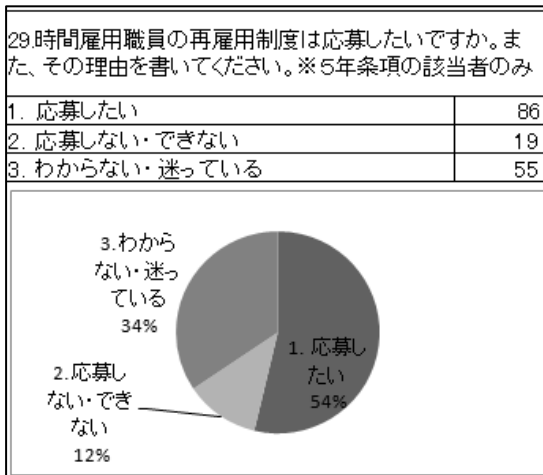
「5年条項で困っていること」（項目28）では、働きながら雇い止めの後の仕事を探さなくてはならないという困難や、先の見通しが立たないため人生設計が立てられないという声が数多く聞かれた。30～40代が中心層を占め、継続して働き続けることを希望する人が多い中で、常に先の不安を抱えながら働くことの負担は大きいと言わざるをえない。期限が切れた後には年齢をさらに重ねることになるため、再就職も容易ではない。

また業務内容の継続性・効率性の観点からも、問題を指摘する声が多かった。多くの職員が事務手続きや書類作成のスキル・経験を蓄積し、研究者・学生も含めた人間関係を築くためにも、「5年条項」が障害になっていると述べている。また前任・後任との引継ぎも容易ではなく、業務やモチベーションにも影響がでることを心配する回答も複数見られた。

再雇用制度への希望（項目29）では、「応募したい」54%、「応募しない・できない」12%、「わからない・迷っている」34%という結果となった。半数を超えた「応募したい」と答えた方は、仕事に慣れた現在の職場での継続雇用を希望しており、生活していくうえで継続雇用を求める切実な意見もあり、再雇用制度へのニーズの高さを示している。「応募しない・できない」と回答した方は、部局が再雇用を認めていないと答えた人（現在は部局によって再雇用の基準にばらつきがある）、正規職員（常勤）での雇用を希望する人、定年等で退職される人が複数いた。「わからない」と回答した方も同様で、常勤を希望しながらも、必ずしも可能ではないため迷っていると回答した方が多く、非常勤職員としての再雇用には迷いがあるとした答えが多かった。

すべての方に聞いた「5年条項」の是非（項目30）についても「反対」が約6割（5年条項該当者では7割）、「わからない」が約4割（同3割）となり、「賛成」は3%未満にとどまった。「反対」の理由については項目28と同様の先行きの不安の他、常勤職員との待遇の不公平を指摘する意見も多く見られた。また項目28と同様に、職場全体や大学側にとっても非効率であるという指摘も多い。一方で「わからない」と回答した中には、そもそもなぜ「5年条項」があるのか理由わからないという声や、「5年条項」であっても再雇用・再審査ないし正職員化を進めるべき、という意見も聞かれた。また本項目では5年条項該当者以外にも尋ねたが、5年未満の雇用となる派遣の方からは「賛成・わからない」の理由に「5年ならまし」と回答された方もいた。賛成と書かれた少数の方の一人は「京大の見識のなさを社会に知らせることができる」と皮肉を述べている。

「雇い止めに正当化するためのシステムであって、人を蔑ろにしたものだ」「労働者の『使い捨て』感がある」「人権を無視した、この上なく悪い制度であると思います」といった実感も、決して少数のものではない。この間、組合などが「5年条項」の問題点を指摘してきたが、ほとんどの非常勤職員にとって「賛成」できるものではないことが調査結果でも明らかになったといえる。



○「5年条項」についての意見(抜粋)

●反対

・不公平

5年で区切るということは、雇われている人にとって見放されている気がする。職員と時間雇用職員の仕事内容の差と待遇の差は比例していないと思うことがある。

5年で雇用を見直し、その後延長するなら、正規雇用にするべき。

現に常勤職員より我々の方がよく働いているし、責任も十分に持たされている。

常勤で満足に働かない人が終身雇用で、真面目に働いて5年の人が雇い止めとは不公平。働きたいのに強制的に排除され、使い捨て扱いされるから、定年で再雇用される人と比べて格差を感じる。

・経験が無駄になる、効率が悪い

5年間で責任や信頼が出てくるはずなのに、6年目以降がないのは仕事の効率が悪い様に思う。

5年間の経験者を捨て、新人を再教育し、また新人間関係を築くのは雇用側にとっても無駄だと思います。

いろんな所で働いてきたが、仕事も労働者も質に問題がある。能力のある人間に正当な評価や仕事が無いのは全く人事制度のせいだと思う。やる気のある人頑張る人に希望がない。

・理由がわからない

直接的な上司には続けてほしいと言っていたのに、大学側が反対する理由がわからない。

単純なコスト削減の理由以外クビにする理由がない。せっかく活躍しても先がない。

・その他

この不況の中で新しく職を探すのは大変です。

同じ条件で働かせると裁判で負けてしまって、非常勤を常勤扱いせねばならないという理由により、5年条項が成り立っている。

人権を無視した、この上なく悪い制度であると思います。世の中がこれほどぎすぎすして

くるのは、有期雇用という不安定さがもたらすものと考えます。

雇い止めを正当化するためのシステムであって、人を蔑ろにしたものだ。恒常的に正職員を雇えない部分を非常勤に置き換えた仕事なのでおかしい。

労働者の「使い捨て」感がある。

●賛成

一応5年という期限が定まっていれば、本人も精一杯働いて、次期雇用されるよう努力するでしょう。

正職員ではないのだから期間があるのは仕方ないと思う。私は派遣で最長でも2年程度しか働けない。それを考えれば5年働けるといえるのは恵まれている。

京大の見識のなさを社会に知らせることができるから。

●どちらともいえない

・継続雇用の可能性

京都大学が弾力的な労働力を確保したい理由はわかる。しかし、そうした制度を国としてどう考えるかについては再考の余地があると思います。

やる気がなかったり、まともに働かない人もいるので、逆に5年も雇う必要はないが、能力のある人に期限を切る必要もない。

5年後候補者の1人として人物評価すれば良い。

・正規雇用にすべき

非常勤という立場で長期間雇い続けるのではなく、必要とされる人を正規にし不要な人員は減にするのも、一つの方法としては有効だと思う。

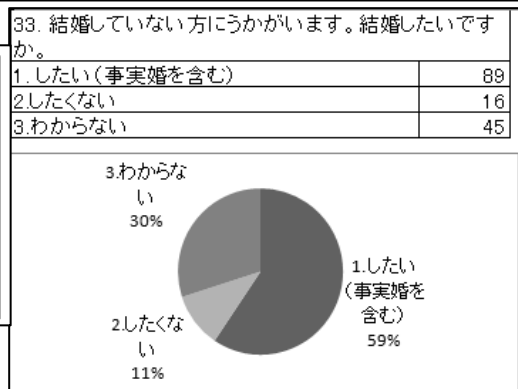
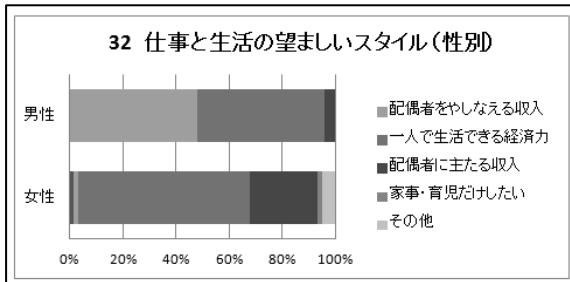
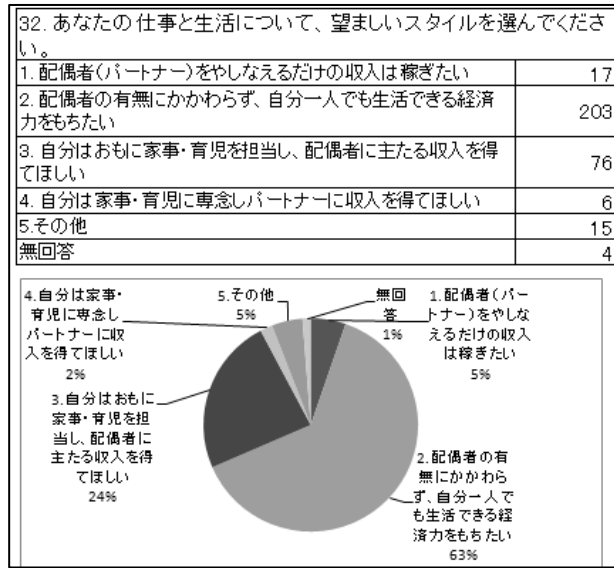
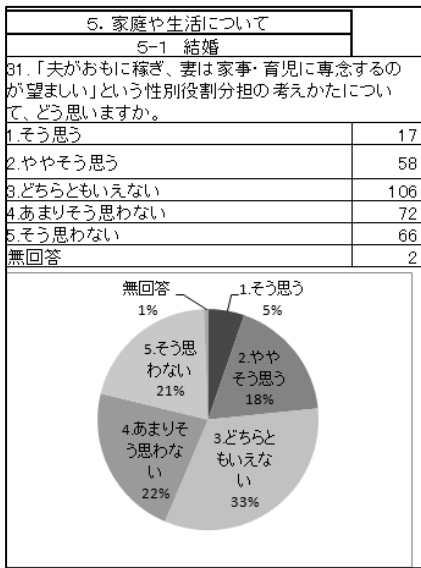
・その他

5年という期限があり臨時的な雇われ方だが、仕事内容は臨時的補助的といえない。その割に収入はよくないので、仕事を考え直す機会だが、実際に京都での職探しは大変。

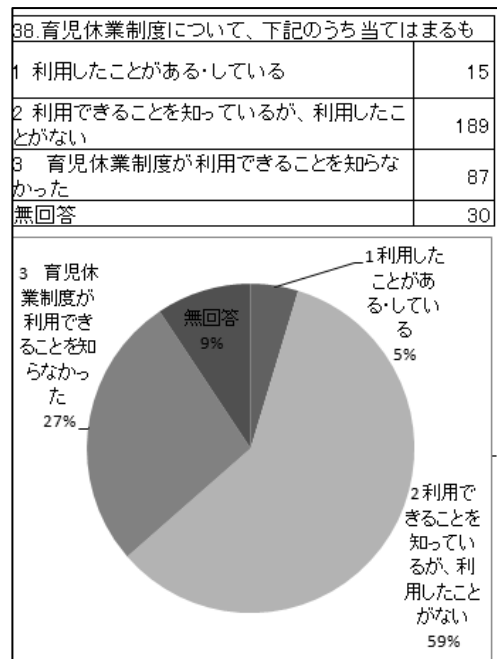
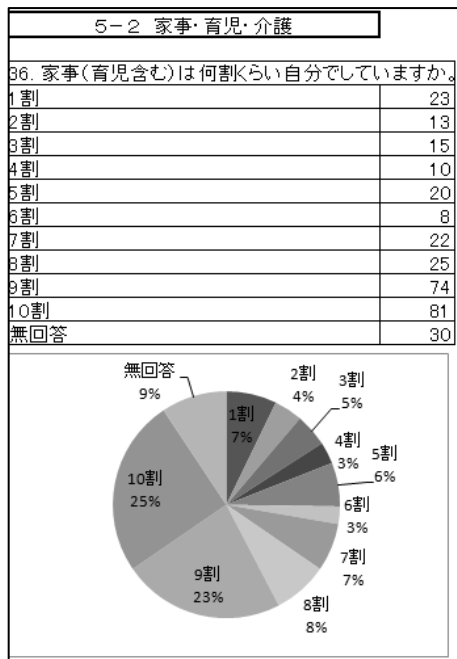
5年の意味がわからない。

5年間は保証されているわけだから、派遣よりはマシではないですか？

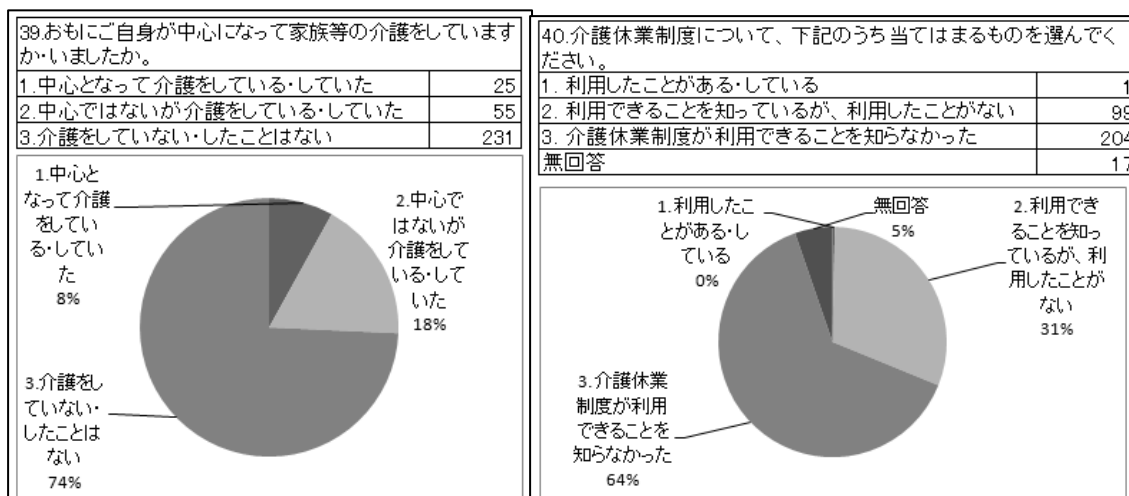
「5. 家庭や生活について」では、今回の調査で48%にあたる「法的に結婚していない」（項目5）のうち、「結婚したい（事実婚含む）」は59%で、「わからない・したくない」が41%であった。「夫がおもに稼ぎ、妻は家事育児に専念するのが望ましい」についてどう思うかという問い（項目31）には、「そう思う・ややそう思う」23%、「どちらともいえない」33%、「あまりそう思わない・そう思わない」43%という結果で、性別による差は大きくは見られなかった。一方で「仕事と生活について、望ましいスタイル」では、「配偶者をやしなえるだけの収入は稼ぎたい」が女性2%・男性48%、「配偶者の有無にかかわらず、自分一人でも生活できる経済力をもちたい」が女性65%・男性48%、「自分はおもに家事・育児を担当し、配偶者に主たる収入を得てほしい」は女性26%・男性4%と、大きな差が見られた。



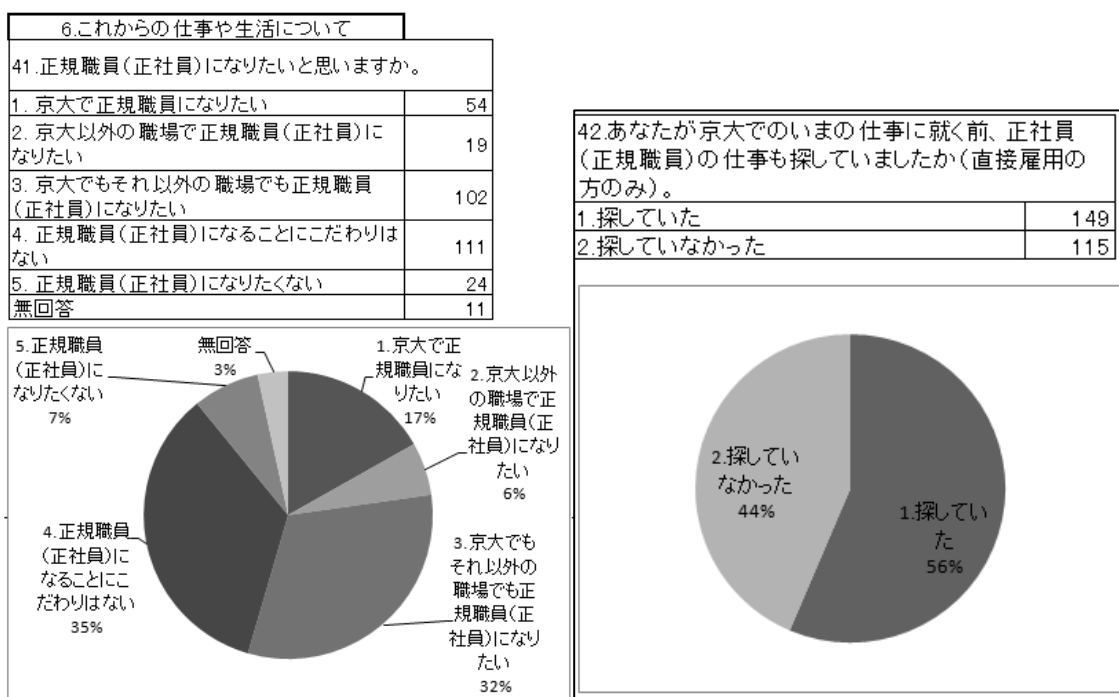
家事・育児については48%（女性51%・男性24%）が9割以上と回答し（一人世帯含む）、世帯有の場合では女性が家事・育児を負担している割合が高かった（項目36）。



一方、年代構成等から育児休暇・介護休暇等を利用した割合は少なかったが、非常勤職員でも制度を利用できることを知らないと答えた割合も高かった（項目 38、39、40）。



「6. これからの仕事や生活について」では、半数以上が正規職員となることを希望する一方で、「こだわりはない」とした方のなかにも希望はするが現実的に厳しいと感じている記述もあった（項目 41、42）。この項目については回答者が単純に「正規職員（正社員）」として働きたいかという問いであったが、回答者によって「正規職員（正社員）」としてイメージする働き方に相当な差があることも次第に明らかになってきた。すなわち休暇が取りにくい・長時間労働が前提とされる正規職員（正社員）の働き方との二者択一（の問い方）でいいのかどうか、今後の検討課題となっている。



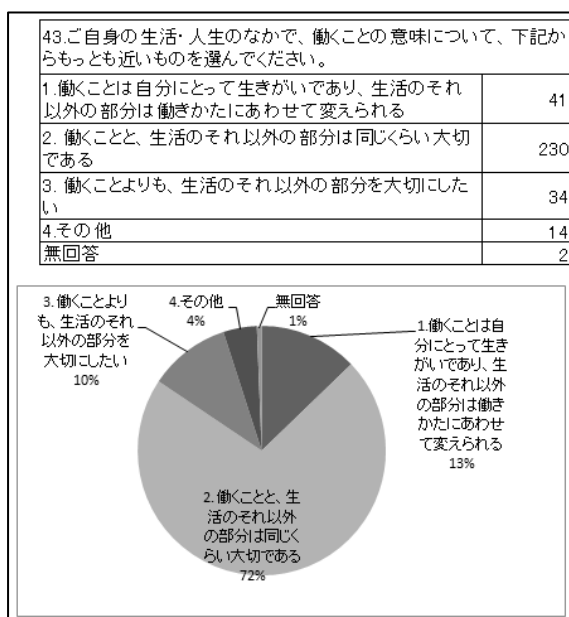
「7. その他」の「生活・人生のなかで、働くことの意味」については、「働くことと、生活のそれ以外の部分は同じくらい大切」が72%と回答している。ただ自由記述の中では、理想はそうであっても「生きるために働く」というのが現実だという意見も見られた。

「京大で働くことについて」（自由記述）では、職場の環境については正職員も含めた人間関係によって、働きやすさには大きな差がみられた。

雇用条件や待遇については否定的な意見が極めて多く、先行きが見えないことへの不安を指摘する声も数多く示された。また大学の職場で働くことへの誇りや成長への期待を寄せる声も多い一方で、正職員の待遇や働き方への不満も多かった（項目44）。

肯定的な意見としては、「“京都大学”で働いているという自負心を得ることはできる」「仕事を通じて関わる人間関係が良い環境にあり、人との対応、メールでのやりとり等で学ぶことが多い」など職場環境に関するものが多い（他方で研究者や上司とのあつれきを感じさせる記述も複数見られる）。他方で否定的な回答の多くは「5年条項」に関するものであり、「せめて5年の上限がなければ、失業の不安なく働けるのですが」「京大では非正規雇用であっても、制度は整っていると思っていましたので、5年条項を取り入れられたことは残念に思います」といった回答が見られた。

これまでみてきたように、大学非常勤職員は一時的・補助的な業務ではなく、大学の事務・教務において不可欠の存在であり、そうであるからこそ責任感と誇りを持って勤務している姿がわかる。しかしながら「仕事に責任感を持って働いていますが、いずれクビになることを思うと、とてつもなく不安になります。1人暮らしのため自分で稼ぐしかありません。継続雇用希望者には継続のチャンスを与えてもらうことを強く希望します」といった今後の不安が、多くの職員たちに広がっているのも明らかになった。これらは矛盾するものではなく、職場に誇りをもって働いているからこそ、「5年の壁」が大きなハードルとして立ちはだかっていることが、この調査からも見て取れる。



3. インタビュー調査の実施

本研究では上述のアンケート調査に加えて、質問紙ではあられにくい、現在の職場で働くにいたった経緯や、今後の働き方・暮らし方への希望についてより詳細に聞き取るために、インタビュー調査も実施した。対象者については、質問紙末尾でインタビューの協力者を募り、回答者の約 1 割から協力の承諾を得た。現在、調査メンバーで分担して 20 名前後に対してインタビューを一旦完了し、アンケート結果とあわせて分析を進めている。インタビューでは特に、「現在の職場・仕事」と「ワークライフバランス」の二点を中心に、一対一の各 1 時間程度でのインタビューを実施した。質問項目については大まかな共通項目をインタビュアーで共有したうえで、特に被調査者が話したいことについて時間を取って話していただくこととした。

「現在の職場・仕事」については、「仕事の内容、常勤職員との違い」「働き方への不満、やりがい」「現在の契約内容、労働時間・職場での人間関係」などを中心に質問した。また「ワークライフバランス」では、「仕事と家庭生活・趣味のバランス」「余暇の過ごし方」「将来の生活設計（子育て、介護、老後、転職）」等について話してもらった。いずれの項目でも現在の（京都大学の）職場だけではなく、これまでの働いてきた経緯や仕事を選んだ理由、今後の働きかた・生活についての展望についてのライフヒストリーを話してもらうことを重視した。特に有期雇用の職員（5 年条項の該当者）にとって、任期付の雇用が現在の働きかたや将来設計にどのように影響するかについてうかがった。

インタビュー調査では、当事者の労働や生活に対する価値観を探りながら、質問紙では詳細に把握できない価値観や背景を捉えることによって、対象者の働きかた・暮らしかたを、対象者を取り巻く労働条件・生活環境とより結びつけて理解できると考えている。これにより、これまで看過されてきた、非常勤職員特有の労働形態（とくに有期雇用・再就職のくりかえし）と職員の生活や価値観との関連、それへの影響を把握しようと考えている。これまでの仮集約でも、アンケートでは表れにくかった京都大学で働くことへの強い期待（キャリアアップや研究者との出会いなど）が聞かれる一方で、職場の働きかた・人間関係への疑問なども数多く聞かれた。特に待遇については雇用期間・賃金はもちろん、育児支援・休暇・相談業務など、多岐にわたる要望も出された。

特に「非常勤」職員であることを選んだ理由も人それぞれで、家族の介護や子育てのために長時間休みの取れない方や、正社員としての雇用を希望しているが得られていない方、あるいは以前正社員で働いていたが体調を壊すなどしてやめた方など多様であった。アンケートでも示されていたように「一時的・会計補助的」就労という評価は、実態とはあまりにかけ離れたものであり、こうした多様な働きかたの一つとして社会保障を含めた待遇の見直しが求められる。またインタビューの中で、こうした働き方や生活について相談する・話す場がほとんどないこと、他の非常勤職員がどういう状況・意見なのか知りたいという声も複数聞かれた。そうした意味でもこのような調査が継続され、幅広く公開され、状況改善に結び付けられていく可能性と必要性を感じさせられた。

4. 本研究の成果と課題

本研究は、現段階ではアンケート結果について基礎的な集計・分析を行なったにすぎず、インタビュー調査や検討会を重ねて、継続した研究活動を進める予定である。2011年1月28日のGCOE成果報告会以後も、2月25日に第3回「なんで有期雇用なん!？」集会(京都精華大学)、3月23日に「大学非正規労働実態調査報告会」(高槻・カフェコモンズ)でも報告を行ない、現場の職員たちからも貴重なご意見をいただいた。これらを受けて本研究の成果と課題について簡単に述べる。

(1) 大学非常勤職員の働き方とジェンダー

本アンケート調査でも非常勤職員には圧倒的に女性が多く(9割以上)、非常勤職員のワークライフバランスに注目して、現在の生活全般や生活設計に対する満足と非常勤職という労働条件との関係を把握し、その原因を究明しようとした。調査結果では女性の大学非常勤職員においても、育児・家事に関する負担は(配偶者の有無にかかわらず)引き続き担いながら、世帯の家計でも大きな比重を担っていることが明らかになった。また女性の6割以上が「一人で生活できる経済力」を望むと回答し、健康保険・年金など社会保障面でも扶養家族より個人単位での加入が多いことも特徴的であった。こうした結果は育児休業など両立支援の充実に加えて、「個人単位」での雇用・社会保障の課題も示しているものと考えられる。また今回アンケートでは1割以下だった男性の非常勤職員についても、同様に「正社員終身雇用」とは異なるライフコースのとらえ方がうかがえる結果もあり、インタビュー調査などをもとにより詳細な分析を進めたい。

(2) 大学非常勤職員の「有期雇用」の問題

アンケート調査結果では、「5年条項」をはじめとする不安定な雇用条件が、将来設計や家庭生活に対して、様々な影響を及ぼしていることが分かってきた。また有期雇用であることによって継続的なキャリア形成が妨げられ、職場の非効率・停滞を招いているという指摘も多数みられた。また職務内容についての評価では、常勤(正規)職員と同等あるいはそれ以上の責任・スキルを必要としていると感じているという意見も多数を占めた。その一方で現状の正規職員・正社員の働き方(長時間過重労働など)はあえて選択しないという意見もあり、二分法ではない「どのような働き方を求めているか」についての実態解明が求められるだろう。今後各項目間の相関関係や、インタビューによる掘り下げによって、何が鍵となる問題点なのかを明らかにしていきたい。

(3) 京都大学における非常勤職員の特徴と一般性

既述のように回答者は91%が女性であり、平均年齢は41.3歳、結婚している人は約半数で、扶養している家族がいる方は全体の12%であった(男性の回答率が低いとみられる)。京都大学の非常勤職員において女性が高い割合であることは予想されたが、30代・40代が約3分の2を占める一方で、結婚・子育てをしている割合は同世代の平均を大きく下回っている。このような結果から、主に自らの生計を立てるために非常勤職員として働いているシングル女性たちの存在が浮かび上がってくる。

また最終学歴は大学・大学院卒が 57%を占め、若い世代ほど高学歴の傾向が見られた。職務内容でも実際には「恒常的・基幹的」だとした割合は高く、自由記述でも大学・研究という職場にいることに誇りと責任を感じているとする回答も多数みられた。こうした特徴は京都大学においてのみみられるのか、あるいは大学非常勤職員全体について当てはまるのかは、今後の追加調査・比較検討の課題である。

(4) 非常勤職員にとっての「ワークライフバランス」

「ワークライフバランス」という概念はここ数年で行政・企業などでも広く定着しつつあるが、現状においては常勤の正社員・正規職員をモデルケースとしているものが大半である。その場合、安定的・継続的に働き続ける（ことができる）ことを前提として、子育て・家庭生活や社会参加が可能になるための支援が必要とされる。それに対し今回の調査では、不安定雇用（特に有期雇用）によって、「ワーク」のほうの不安を常に抱えざるをえず、それによって「ライフ」の将来展望も持ちにくい現実が、複数の項目で浮き彫りになった。また現在子育てをしている人や、かつて正社員であったが体調を崩して現職に移った人など、非常勤職員という働き方が生活を優先するものだとする回答も複数見られた。しかしながら「正社員になることを希望するか」「仕事と生活の理想的なバランスは」といった質問だけでは、そういった葛藤がどこにあるのかを特定するには至らなかった。インタビュー調査ではその点について中心に質問しているため、そこから非常勤職員にとってのワークライフバランスを理解するための、指標や枠組みを抽出することを課題としたい。

(5) 非常勤職員のニーズの特定

今回の調査では非常勤職員の働き方、特に有期雇用というあり方が、当事者にとって将来展望を描きにくくしていることが判明しただけでなく、職場の業務の継続性や質にも影響するという回答が、予想をこえる割合で集まった。しかしその一方で（特に若い世代ほど）、現実に正規職員・正社員として採用されることの厳しさを実感し、「有期雇用」・非正規雇用という現実の中で、どう生活設計を立てていくか試行錯誤している姿も浮かび上がった。雇用のあり方についても、今のように一律 5 年契約ではなく、継続雇用のあり方を検討することや、労働時間・賃金の改善など、「正職員化」だけではない待遇改善のニーズもあった。またインタビュー等ではハラスメントや子育て支援に関して、職場以外で相談したり交流したりできる場がない（知らない）との意見もあり、そうしたニーズを可視化し特定することが、今後の課題である。

こうした点について、アンケートの記述にもあるように、これまで非常勤職員の当事者としての声が示されることがきわめて少なく、学術的な調査として示されることの意義は大きいと考える。本研究グループは「大学非常勤職員のワークライフバランス研究会」として、2012 年度は「ウィングス京都・市民活動サポート事業」の助成を受け、他大学の研究者・職員と協働して調査研究・公開を進めていく予定である。また調査結果の分析や公開も含め、当事者も含めたインタラクティブな研究として、他大学・他業種も含め今後も継続的に取り組んでいくことを課題としたい。

資料 アンケート調査 質問紙

京都大学文学研究科グローバル COE プログラム「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」次世代研究ユニット（研究課題名「大学非常勤職員のワークライフバランスについての研究」）

京都大学非正規雇用職員の働きかた・生活に関するアンケート調査

アンケートにご協力をお願いします。

このアンケートは、京都大学で、時間雇用職員などの非正規の雇用形態で働いている職員のかたを対象にしています。いまみなさんが、どのような暮らしをされているのか、どんなふうにかたに働きたいと考えられているのかを中心にお尋ねします。

京都大学にはおおくの非正規雇用職員が働いています。そうしたみなさんの職場環境や、働きかたに関する意識を明らかにすることは、今後の京都大学をより働きやすい職場にしていけるだけでなく、全国の大学にいる非正規雇用職員の方々の働きかたや生活について考えるうえでも、非常に大切なことです。ぜひ、調査にご協力ください。なお、アンケート集計の都合上、今回の調査では業務請負の方を対象にしておりません。

このアンケートでお答えいただいたデータについては、厳重に管理します。また、報告書による成果の公表の際には、個人が特定されることのないような記述方法をとります。

設問が多岐にわたり、お忙しいところまことに恐縮ですが、できるだけすべての質問にご回答いただけますよう、ご協力をお願いいたします。

この調査に関して、ご不明な点やご意見などございましたら、お手数ですが下記の連絡先までご連絡ください。

また、この調査は、京都大学文学研究科グローバル COE プログラム「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」次世代研究ユニット（研究課題名「大学非常勤職員のワークライフバランスについての研究」）の一環として実施しております。

この調査についての連絡先：小林千夏 京都大学大学院農学研究科博士課程
(連絡先省略)

回答は、同封されている紙に書かれている日までに投函してください。

*添えてある返信用封筒で返送してください。

*学内便で返送される場合には、「農学研究科生物資源経済学専攻博士課程 小林千夏」宛でお願いします。

調査協力・配布協力 (省略)

■ 1. ご自身のことについて

- (1) 現在の性別に○をつけてください。 1. 女性 2. 男性 3. その他
()
- (2) 国籍はどこですか。 1. 日本 2. それ以外 ()
- (3) あなたの民族的なルーツはなんですか。
1. 日本
2. それ以外 ()
3. 知らない・わからない
- (4) 年齢はおいくつですか。 2012年1月1日現在で () 歳
- (5) 法的に結婚はされていますか。 1. はい 2. いいえ
- (6) 経済的な援助をしている(扶養している)相手は何人いますか。
() 人で、うち子どもは () 人
- (7) あなたの最終学歴を教えてください。
1. 中卒 2. 高卒 3. 高専卒 4. 専門学校卒 5. 短大卒
6. 大学卒 7. 大学院卒 8. ほか ()
- (8) さしつかえなければ、所属している部局(研究科・研究所名など)を教えてください。
所属部局 ()
- (9) あなたの雇用形態はどれに該当しますか。
1. 部局で直接雇用
2. 派遣
3. その他 ()

■ 2. 経済的なこと

(10) あなたの年収は手取りでどのくらいですか。ほかに仕事のあるかたは、a)京大での仕事の収入と b)その他の仕事のものをべつにして、教えてください。

- a) 京大での仕事 年収 () 万円ていど (手取り)
- b) その他の仕事 年収 () 万円ていど (手取り)

(11) あなたの世帯全体の年収は手取りでどのくらいですか。

年収 () 万円ていど (手取り)

■ 3. 京大での仕事と職場環境

■■ 3-1. 契約内容

(12) 京大でのご自身の「労働条件通知書」(派遣・業務請負の方は、京大での労働条件のわかる書類)の内容を知っていますか。

- 1. 内容を把握している
- 2. 一度は目を通したことがある
- 3. 読んだことがない
- 4. わからない

(13) 直接雇用の方にうかがいます。該当する(京大での)職名に○をつけてください。

- 1. 事務補佐員 (図書系)
- 2. 事務補佐員 (図書系以外)
- 3. 技術補佐員
- 4. 医療技術補佐員
- 5. 看護技術補佐員
- 6. 技能補佐員
- 7. 教務補佐員
- 8. 労務補佐員
- 9. 研究支援推進員
- 10. オフィス・アシスタント (学生)
- 11. その他 ()
- 12. わからない

(14) 京大ではいつから働いていますか。 () 年 () 月から

(15) あなたの雇用契約の期間（派遣・請負の方は、派遣元・請負元での契約期間）はどのくらいですか。

1. 1年
2. その他（ ）
3. 日々雇用
4. なし
5. わからない

(16) 直接雇用の方にかがいます。あなたの雇用契約には期間の上限（5年で雇い止めなど）がありますか。

1. 通算5年で雇い止めになる
2. 「通算で5年」以外の上限がある（具体的に：_____）
3. なし 4. わからない

(17) すべての方にかがいます。健康保険に入っていますか。

1. 本人名義で京大の健康保険（協会けんぽ）に加入している
2. 本人名義で派遣元・請負元の会社の健康保険に加入している
3. 自分で世帯主として国民健康保険に加入している
4. 扶養者の健康保険（国民健康保険または社会保険）に加入している
5. その他（ ）
6. わからない

(18) 年金の保険料を払っていますか。

1. 本人名義で京大の厚生年金に加入している（2号被保険者）
2. 本人名義で派遣元・請負元の会社の年金に加入している（2号被保険者）
3. 扶養者の年金保険に加入している（3号被保険者）
4. 自分で国民年金に加入している（免除も含む）（1号被保険者）
5. 国民年金の保険料を払っていない
6. わからない

■■ 3-2. 実際の労働時間

(19) 京大での勤務日数・労働時間を、下の a・b のうち答えやすい欄に記入してください。

- a) 1日（ ）時間労働で、1週間に（ ）日出勤する
- b) 1週間で（ ）時間ていど働いている

(20) 超過勤務をすることがありますか。

1. ない
2. ごくまれにある
3. 週平均（ ）時間している

(21) 超過勤務手当は申請できるようになっていますか。

1. 問題なく申請できる
2. 制度上はできるがむずかしい(その理由: _____)
3. 申請したことがない
4. その他（ ）

(22) 残業のことも含めて、現在の労働時間についてなにか不満な点があればご記入ください。(例「働く時間が短すぎる」「残業を断りにくい」「突然残業や出勤が入る」など)

■■ 3-3. 職務評価

(23) 京大でのご自身の仕事の内容をできるだけ具体的に教えてください。

(24) 一般に、非正規雇用職員の仕事は、「補助的」「臨時的」であると言われています。あなたの仕事について、ご自身ではどのように評価されますか。あてはまるものに○をつけてください。

a) 「補助的」 - 「基幹的」について

- | | | | | |
|-------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| 1. 基幹的
な | 2. やや
基幹的 | 3. どちらとも
いえない | 4. やや
補助的 | 5. 補助的
な |
|-------------|--------------|------------------|--------------|-------------|

b) 「臨時的」 - 「恒常的」について

- | | | | | |
|-------------|--------------|------------------|--------------|-------------|
| 1. 恒常的
な | 2. やや
恒常的 | 3. どちらとも
いえない | 4. やや
臨時的 | 5. 臨時的
な |
|-------------|--------------|------------------|--------------|-------------|

(25) あなたがいま担当されている仕事について、以下の項目について、0～5の数字で評価して表に記入してください。また、正規の職員（直接雇用で常勤の職員）と比較してちがいはありますか。

	5段階で自己評価 5：非常にあてはまる 4：ややあてはまる 3：どちらともいえない 2：あまりあてはまらない 1：まったくあてはまらない ×：わからない	正規職員と比べて（5段階） 5：多い（大きい） 4：やや多い（大きい） 3：同じくらい 2：やや少ない（小さい） 1：少ない（小さい） ×：わからない
1. 熟練（慣れ）が求められる		
2. 業務に特有な知識・技術が必要		
3. 業務について責任がある		
4. 〆切など期限によるストレスがある		
5. 自分の判断にゆだねられている		
6. 身体的に疲れる		
7. 精神的に疲れる		
8. 危険な場所で仕事をしている		
9. 労働時間が不規則		

(26) 自分の給与は正規の職員と比較して、正当に評価された金額だと思いますか。

1. 正当に評価された金額だと思う
2. もっと評価されてもいい
3. 評価が高すぎる
4. わからない

(27) 京大の職場でご自身がハラスメント（いやがらせ）を受けたことはありますか。
また具体的にどのような言動がありましたか、差し支えのない範囲で書いてください。

自分がハラスメントを受けたことが 1. ある 2. ない

その内容

■ 4. 京大の時間雇用職員の有期雇用について

* (28)・(29) は、5年条項（通算5年で雇い止めになる）に該当しているかたにうかがいます。

(28) 原則最長5年間までしか働けないために、なにかできないこと・困っていることはありますか。

--

(29) 時間雇用職員の再雇用制度は応募したいですか。また、その理由を書いてください。*再雇用制度とは、5年経過後も公募で採用されれば継続して雇用される制度のことです。

1. 応募したい
2. 応募しない・できない
3. わからない・迷っている

その理由

--

(30) すべてのかたにうかがいます。京大の時間雇用職員に適用されている、5年条項（通算5年で雇い止めになる）についてどう思われますか。また、その理由を教えてください。

1. 賛成
2. 反対
3. どちらとも
いえない

その理由

--

■ 6. 家庭や生活について

■ 6-1. 結婚

- (31) 「夫がおもに稼ぎ、妻は家事・育児に専念するのが望ましい」という性別役割分担の考えかたについて、どう思いますか。
1. そう思う
 2. ややそう思う
 3. どちらともいえない
 4. あまりそう思わない
 5. そう思わない
- (32) あなたの仕事と生活について、望ましいスタイルを選んでください。
1. 配偶者（パートナー）をやしなえるだけの収入は稼ぎたい
 2. 配偶者の有無にかかわらず、自分一人でも生活できる経済力をもちたい
 3. 自分はおもに家事・育児を担当し、配偶者に主たる収入を得てほしい
 4. 自分は家事・育児に専念しパートナーに収入を得てほしい
 5. その他（ ）
- (33) 結婚していない方にうかがいます。結婚したいですか。
1. したい（事実婚を含む）
 2. したくない
 3. わからない
- (34) 結婚されている方にうかがいます。12ヶ月で給与が計130万円をこえないように労働時間を調整していますか。
1. 12ヶ月で収入が計130万円を超えないようにしている
 2. 給与収入が年103万円を超えないようにしている
 3. 意識していない
 4. その他（ ）
- (35) すべての方にうかがいます。「103万の壁」（所得控除）や「130万の壁」（健康保険など）の現行の制度に賛成ですか。
1. 賛成
 2. どちらかといえば賛成
 3. どちらともいえない
 4. どちらかといえば反対
 5. 反対

■ 6-2. 家事・育児・介護

- (36) 家事（育児含む）は何割くらい自分でしていますか。（ ）割
- (37) お子さんのいる方にうかがいます。京大で働いているあいだに産休をとったことがありますか。
1. とった
 2. とっていない
- (38) すべての方にうかがいます。育児休業制度（非正規雇用の職員も、一定の条件で利用できます）について、下記のうち当てはまるものを選んでください。
1. 利用したことがある・している
 2. 利用できることを知っているが、利用したことがない
 3. 育児休業制度が利用できることを知らなかった
- (39) 介護をいましている・かつてしていた方にうかがいます。介護はおもにご自身が中心に負担しています・いましたか。 はい・いいえ
- (40) すべての方にうかがいます。介護休業制度（非正規雇用の職員も、一定の条件で利用できます）について、下記のうち当てはまるものを選んでください。
1. 利用したことがある・している
 2. 利用できることを知っているが、利用したことがない
 3. 介護休業制度が利用できることを知らなかった

■ 7. これからの仕事や生活について

- (41) 正規職員（正社員）になりたいと思いますか。
1. 京大で正規職員になりたい
 2. 京大以外の職場で正規職員（正社員）になりたい
 3. 京大でもそれ以外の職場でも正規職員（正社員）になりたい
 4. 正規職員（正社員）になることにこだわりはない
 5. 正規職員（正社員）になりたくない
- (42) 直接雇用の方にうかがいます。あなたが京大でのいまの仕事に就く前、正社員（正規職員）の仕事も探していましたか。
1. 探していた
 2. 探していなかった

(43) ご自身の生活・人生のなかで、働くことの意味について、下記からもっとも近いものを選んでください。

1. 働くことは自分にとって生きがいであり、生活のそれ以外の部分は働きかたにあわせて変えられる
2. 働くことと、生活のそれ以外の部分は同じくらい大切である
3. 働くことよりも、生活のそれ以外の部分を大切にしたい
4. その他 ()

■ 8. その他

(44) 京大で働くことについて、下の欄にご自由に書いてください。

■ 9. インタビュー調査協力のおねがい

インタビューにもご協力をおねがいします！

今後、京都大学の非正規雇用職員の方々を対象に、このアンケートに基づいた、よりくわしいインタビュー調査を行ないたいと考えています。主にうかがうのは、非正規雇用職員の方々が、職場や家庭でどのように日々過ごされていて、働くことと生活をどのように両立されているのか、ということです。

インタビューの結果は、アンケートの結果と同じように報告書に掲載される場合があります。その場合には事前に連絡をして、掲載のしかたについて確認し、かならず承諾を得てから行ないます。掲載にあたっては、どなたがどういった内容を答えたのか特定されることのないよう、十分に配慮します。

インタビューを受けていただける方は、お手数ですが、下記までご連絡ください。または、別紙に連絡先をご記入のうえ、アンケートといっしょに返送ください。折返しこちらから連絡をさしあげます。お忙しいところを誠に恐縮ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

このアンケートとインタビュー調査に関する連絡先（省略）

この調査研究のメンバー

吉田正純・山根実紀・菊地夏野・小林千夏・村上潔

2011 年度次世代研究「大学非常勤職員のワークライフバランスについての研究」（研究代表：吉田正純）による成果である。

【メンバー】（ ）内は 2011 年度プロジェクト時点

吉田 正純 （京都大学大学院教育学研究科助教）

山根 実紀 （京都大学大学院教育学研究科博士後期課程）

小林 千夏 （京都大学大学院農学研究科博士課程・京都精華大学共通教育センター）

菊地 夏野 （名古屋市立大学准教授）

村上 潔 （立命館大学非常勤講師）