

有期雇用教職員の無期転換に関するアンケート調査 大学・短大編

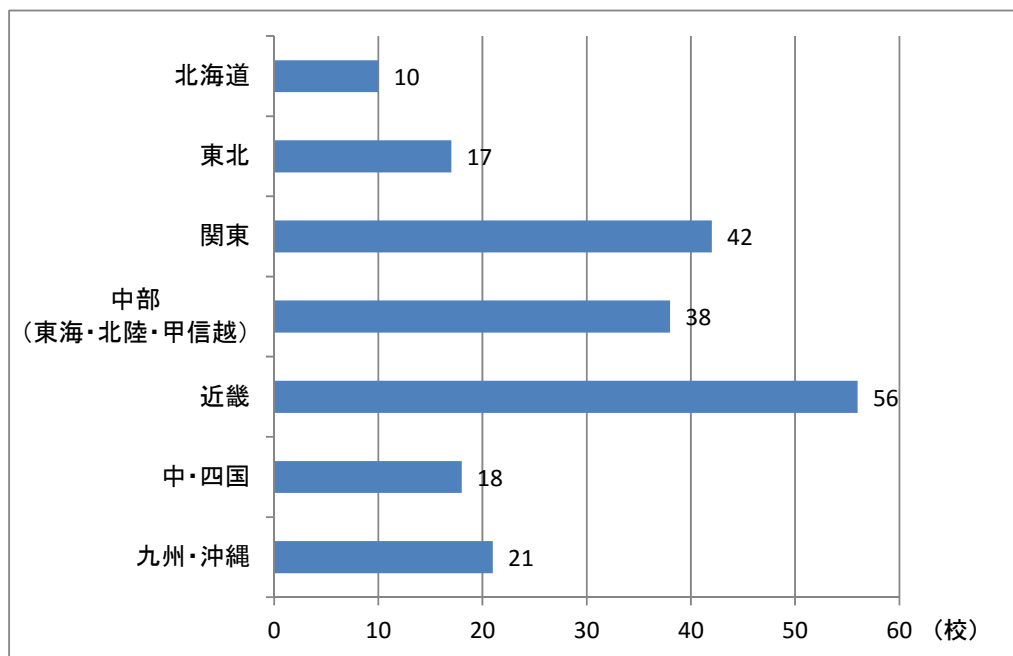
- 調査対象： 大学 600 校、短大 313 校
- 回答数： 202 校 大学 163 校 (27.2%)、短大 39 校 (12.5%)
- 調査期間： 2016 年 6 月 1 日～6 月 20 日

■ 本調査での用語の定義

- A 非常勤講師：週数コマの授業のみ担当。一般的に別に本務校・兼務校・本業あり
- B 任期付教員：大学教員任期法に基づく任期付の教員。任期付助教・特任教授等の専任の者を含む。任期付非常勤講師はAで回答
- C 有期雇用事務職員：パートタイム事務職員・契約職員・嘱託職員等。
- A・B・Cとも定年後再雇用者・派遣社員・現業職員・技術員・学生アルバイト除く
- 通算契約期間：1 回当たりの契約ではなく、最初の契約から契約終了までの期間。1 年契約で更新 2 回なら通算 3 年、2 年契約で更新 1 回なら通算 4 年となる。

調査 1 大学・短大の所在地

回答数：202



調査 2 有期雇用の教員と職員の構成

ア 全教員数と全事務職員数について

回答数：202

(平 28・6・1 現在。常勤・非常勤すべて含む。大学・短大併設の場合は合算)

	人 数	全教員数	全事務職員数
a	50 人未満	14	82
b	50～99 人	30	43
c	100～149 人	27	26
d	150～199 人	28	17
e	200～249 人	15	10
f	250～299 人	14	3
g	300～349 人	6	8
h	350～399 人	14	1
i	400～449 人	6	2
j	450～499 人	5	1
k	500～599 人	11	3
l	600～699 人	7	1
m	700～799 人	6	2
n	800～899 人	3	0
o	900～999 人	1	0
p	1,000～1,199 人	6	0
q	1,200～1,500 人	1	1
r	1,500 人以上	8	2
	計	202	202

イ 全教員のうちAとBの割合、全事務職員のうちCの割合について

回答数：202 (うちCの回答なし1)

	割 合 (以上～未満)	A 非常勤講師	B 任期付教員	C 有期雇用事務職員
a	0 (該当者なし)	1	34	4
b	1～5%	1	46	7
c	5～10%	1	45	12
d	10～20%	5	45	28
e	20～30%	11	10	38
f	30～40%	17	6	38
g	40～50%	31	7	23
h	50～60%	46	4	26
i	60～70%	49	2	19
j	70%以上	40	3	6
	計	202	202	201

調査 3 非常勤講師の無期転換への対応

ア 法改正前からの継続雇用者について

回答数：201（該当者なし1）

ア－① 法改正前の実態

	改正前実態	学校数	%
1	更新回数や通算契約期間に上限を設けていなかった	141	70.1 %
2	更新回数や通算契約期間に上限を設けており、例外なく上限を超えることはなかった	4	2.0 %
3	更新回数や通算契約期間に上限を設けていたが、上限を超えて更新する場合があった	15	7.5 %
4	更新に関する取り決めがなかった	38	18.9 %
5	年齢・担当科目等を考慮し、個別対応	1	0.5 %
6	その他（詳細な回答なし）	2	1.0 %
	計	201	100.0 %

ア－② 法改正後の方針

	改正後方針	学校数	%
a	更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間5年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	26	12.9 %
b	更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が5年を超えないように運用する	32	15.9 %
c	大学教員任期法に基づく任期制を適用し、更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が10年を超えないように運用する※	21	10.5 %
d	検討中	120	59.7 %
e	その他（詳細な回答なし）	1	0.5 %
f	更新回数や通算契約期間に上限を設けないが、申出があった場合の取扱いは未定（検討中）	1	0.5 %
	計	201	100.0 %

※ 大学教員任期法の改正（平 26・4・1）により、同法の適用がある任期付大学教員は、無期転換までの通算契約期間が10年となります。

ア-③ 改正前後の変化

回答数：201（該当者なし1）

- a：更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間5年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する
- b：更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が5年を超えないように運用する
- c：大学教員任期法に基づく任期制を適用し、更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が10年を超えないように運用する
- d：検討中
- e：その他
- f：更新回数や通算契約期間に上限を設けないが、申出があった場合の取扱いは未定

改正前（ア-①）		改正後（ア-②）	学校数
1	上限を設けていなかった	a	22
		b	23
		c	16
		d	80
2	上限を設け、例外なく上限を超えなかった	b	3
		c	1
3	上限を設けていたが、上限を超えて更新する 場合があった	b	4
		c	2
		d	9
4	更新に関する取り決めがなかった	a	3
		b	2
		c	2
		d	29
		e	1
		f	1
5	年齢・担当科目等を考慮し、個別対応	d	1
6	その他	a	1
		d	1
		計	201

ア-④ 法改正後に上限を新たに設けた場合（上記1⇒b又は1⇒c）の反対意見等

回答数：24（回答なし15）

内 容	学校数
説明した（通知、過半数代表者への説明を含む）	3
まだ説明していない（今後予定あり、検討中を含む）	4
労働組合、過半数代表者へ説明したが、反対意見・意見表明なし	12
労働組合に意見書提出してもらったところ、任期法を適用し10年にしたことを評価しており、反対意見はなかった	1
過半数代表者に説明をしたほか、全学に対して、学長および人事担当理事名で、非常勤講師の採用の基本方針を示した	1
組合に説明をし、就業規則を変更した	1
説明会を実施したところ、過半数代表者の意見聴取ができていないと組合からの指摘を受け労基署に届けができていない状況	1
就業規則の改正を準備中であり、改正案ができ次第、提示し意見を求める	1

※自由回答

イ 法改正後の新規採用者について

回答数：199（該当者なし3）

	運用方針	学校数	%
a	更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間5年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	22	11.0 %
b	更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が5年を超えないように運用する	36	18.1 %
c	大学教員任期法に基づく任期制を適用し、更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が10年を超えないように運用する	22	11.0 %
d	検討中	117	58.8 %
e	その他	2	1.1 %
	計	199	100.0 %

ウ 法改正前からの継続雇用者と改正後の新規採用者について（ は扱いが同じ）

回答数：201（該当者なし1）

	改正前継続雇用者（ア-②）	改正後採用者（イ）	学校数
a	上限を設けず、通算5年を超えた者からの申込により無期転換する	a	21
		b	3
		c	2
b	上限を設け、通算5年を超えないように運用する	b	32
		c	20
c	上限を設け、通算10年を超えないように運用する（大学教員任期法適用）	d	1
		a	1
d	検討中	b	2
		c	1
		d	116
		e	1
e	その他	e	1
f	更新回数や通算契約期間に上限を設けませんが、申出があった場合の取扱いは未定	b	1
	計	計	201

エ 前記ア-②・イの「c」任期制を適用する場合の非常勤講師の対象者について

回答数：22（回答なし1）

	任期制の対象	学校数	%
a	（ほぼ）すべての非常勤講師に任期制を適用する	15	68.2 %
b	一部の学部・学科・コースの非常勤講師に任期制を適用する（非常勤講師全体の半数以上）	0	0.0 %
c	一部の学部・学科・コースの非常勤講師に任期制を適用する（非常勤講師全体の半数未満）	0	0.0 %
d	検討中	7	31.8 %
e	その他	0	0.0 %
	計	22	100.0 %

オ 前記ア-②・イの「b、c」通算契約期間に上限を設ける場合について

オ-① 上限年数

回答数：59（回答なし1）

	上限	学校数	%
a	3年	3	5.1 %
b	4年	2	3.4 %
c	5年	29	49.1 %
d	8年	1	1.7 %
e	10年	19	32.2 %
f	検討中	5	8.5 %
	計	59	100.0 %

オ-② ①の上限に達し、引き続き雇用したい非常勤講師に対する対応方針（予定）

回答数：60

	方針内容	学校数	%
a	クーリング期間を設け、再雇用する	24	40.0 %
b	上限を超える場合の特例を設け、通算契約期間5年（又は10年）を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	9	15.0 %
c	特例を設け、通算契約期間5年（又は10年）に満たない場合であっても無期雇用にするしきみを設ける	2	3.3 %
d	例外なく運用するので上限を超える者はない	8	13.3 %
e	上限は超えても通算契約期間5年は超えないようにする	2	3.3 %
f	検討中	24	40.0 %
g	10年までの通算期間を認める	1	1.7 %

※複数回答

オ-③ 上記②「b」の場合の上限を超える場合の特例の基準

回答数：7（回答なし2）

	更新の特例基準	学校数	%
a	基準がある	1	14.3 %
b	これから基準を作成する	1	14.3 %
c	作成する予定はない	0	0.0 %
d	検討中	3	42.8 %
e	学部または研究所等にて、上限を越えざるを得ない場合の判断による	1	14.3 %
f	就業規則の内容で対応	1	14.3 %
	計	7	100.0 %

調査 4 任期付教員の無期転換への対応

ア 法改正前からの継続雇用者について

回答数：170（該当者なし31、回答なし1）

ア① 法改正前の実態

	改正前実態	学校数	%
1	契約更新回数や通算契約期間を制限していなかった	51	30.0 %
2	更新なし(例：助教3年。無期になれない者は契約終了。5年間のプロジェクト完了で契約終了など)	15	8.8 %
3	更新回数や通算契約期間に上限を設け、例外なく上限を超えることはなかった	75	44.1 %
4	更新回数や通算契約期間に上限を設けていたが、上限を超えて更新する場があった	19	11.2 %
5	更新に関する取り決めがなかった	7	4.1 %
6	年令の上限を定めている	2	1.2 %
7	その他（詳細な回答なし）	1	0.6 %
	計	170	100.0 %

ア② 法改正後の方針

	改正後方針	学校数	%
a	更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間10年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	6	3.5 %
b	更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が10年を超えないように運用する	71	41.8 %
c	更新なし(例：助教3年。無期になれない者は契約終了。5年間のプロジェクト完了で契約終了など)	18	10.6 %
d	検討中	67	39.4 %
e	その他	8	4.7 %
	計	170	100.0 %

「e その他」の回答

その他	学校数
H28.3.31以前に採用した方は5年、H28.4.1以降に採用した方は10年で、その年限を超えないように運営する	1
規程通り運用（改正前と同じ）	1
3年の任用期間を経て無期雇用契約に転換する	1
評価その他学校の状況により無期雇用契約となる場合にも対応できるよう準備を開始している	1
通算雇用年数が5年を超えない範囲で更新することがあるが、5年を超える場合は無期雇用へ転換することができる	1
詳細な回答なし	3
計	8

ア-③ 改正前後の変化

- a：更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間 10 年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する
- b：更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が 10 年を超えないように運用する
- c：更新なし(例：助教 3 年。無期になれない者は契約終了。5 年間のプロジェクト完了で契約終了など)
- d：検討中
- e：その他

改正前 (ア-①)		改正後 (ア-②)	学校数
1	上限を設けていなかった	a	5
		b	10
		d	31
		e	5
2	更新なし	b	2
		c	10
		d	3
3	上限を設け、例外なく上限を超えることはなかった	a	1
		b	51
		c	8
		d	13
		e	2
4	上限を設けていたが、上限を超えて更新する場合があった	b	7
		d	12
5	更新に関する取り決めがなかった	b	1
		d	6
6	年齢の上限を定めている	d	1
		e	1
7	その他	d	1
		計	170

イ 法改正後の新規採用者について

回答数：171（該当者なし 30、回答なし 1）

	運用方針	学校数	%
a	更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間 10 年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	6	3.5 %
b	更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が 10 年を超えないように運用する	73	42.4 %
c	更新なし(例：助教 3 年。無期になれない者は契約終了。5 年間のプロジェクト完了で契約終了など)	18	10.5 %
d	検討中	67	39.0 %
e	その他（詳細な回答なし）	7	4.6 %
	計	171	100.0 %

ウ 法改正前からの継続雇用者と改正後の新規採用者について（ は扱いが同じ）

回答数：172（該当者なし 29、回答なし 1）

	改正前継続雇用者（ア-②）	改正後採用者（イ）	学校数
a	上限を設けず、通算 10 年を超えた者からの申込により無期転換する	a	6
b	上限を設け、通算 10 年を超えないように運用する	b	70
		c	1
c	更新なし	c	17
		d	1
d	検討中	b	1
		d	65
		新規採用者なし	1
e	その他	d	1
		e	7
-	改正前は該当者なし	b	2
		計	172

エ 前記ア②・イの「b」通算契約期間に上限を設ける場合について

回答数：74（該当なし127、回答なし1）

エー① 上限年数

	上限	学校数	%
a	3年	6	8.1 %
b	4年	2	2.7 %
c	5年	30	40.5 %
d	6年	1	1.4 %
e	8年	2	2.7 %
f	9年	5	6.7 %
g	10年	22	29.7 %
h	検討中	4	5.4 %
i	身分によって5年・10年と異なる	1	1.4 %
j	助教・専任講師1年契約通算3年、准教授・教授5年契約	1	1.4 %
	計	74	100.0 %

エー② ①の上限に達し、引き続き雇用したい任期付教員に対する対応方針（予定）

回答数：74

	対応方針	学校数	%
a	クーリング期間を設け、再雇用する	6	8.1 %
b	上限を超える場合の特例を設け、通算契約期間10年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	6	8.1 %
c	特例を設け、通算契約期間10年に満たない場合であっても無期雇用又は正規教員にするしくみを設ける	13	17.6 %
d	例外なく運用するので上限を超える者はない	29	39.2 %
e	上限は超えても通算契約期間10年は超えないようにする	0	0.0 %
f	検討中	23	31.1 %
g	人事評価等により専任教員への雇用形態変更とする	1	1.4 %
h	その他（詳細な回答なし）	1	1.4 %

※複数回答

エー③ 上記②「b」の場合の上限を超える場合の特例の基準

回答数：4（回答なし2）

	更新の特例基準	学校数
a	検討中	2
b	学部または研究所等にて、上限を超えざるを得ない場合の判断による	1
c	就業規則の内容で対応	1
	計	4

調査 5 有期雇用事務職員の無期転換への対応

ア 法改正前からの継続雇用者について

回答数：198（該当者なし2、回答なし2）

ア－① 法改正前の実態

	改正前実態	学校数	%
1	契約更新回数や通算契約期間に上限を設けていなかった	88	44.4 %
2	更新回数や通算契約期間に上限を設け、例外なく上限を超えることはなかった	46	23.2 %
3	更新回数や通算契約期間に上限を設けていたが、上限を超えて更新する場面があった	49	24.8 %
4	更新に関する取り決めがなかった	12	6.1 %
5	その他	3	1.5 %
	計	198	100.0 %

「5 その他」の回答

	その他	学校数
	担当職務により、上限を設けている職と上限を設けていない職がある	1
	退職年令を決めていた	1
	嘱託職員は2、アルバイト4	1
	計	3

ア－② 法改正後の方針

	改正後方針	学校数	%
a	更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間5年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	22	11.1 %
b	更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が5年を超えないように運用する	97	49.0 %
c	更新を認めない	3	1.5 %
d	検討中	71	35.9 %
e	その他	5	2.5 %
	計	198	100.0 %

「e その他」の回答

	その他	学校数
	法改正前と同じ扱いをする。	1
	3年の任用期間を経て無期雇用契約に転換する	1
	契約職員から普通職員（正職員）に転換する	1
	詳細な回答なし	2
	計	5

ア-③ 改正前後の変化

- a : 更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間 5 年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する
 b : 更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が 5 年を超えないように運用する
 c : 更新なしを認めない
 d : 検討中
 e : その他

改正前（ア-①）		改正後（ア-②）	学校数
1	上限を設けていなかった	a	18
		b	27
		d	39
		e	4
2	上限を設けており、例外なく上限を超えることはなかった	a	2
		b	38
		c	2
		d	4
3	上限を設けていたが、上限を超えて更新する場合があった	a	2
		b	30
		c	1
		d	16
4	更新に関する取り決めがなかった	b	1
		d	11
5	その他	b	1
		d	1
		e	1
		計	198

イ 法改正後の新規採用者について

回答数：199（該当者なし3）

	運用方針	学校数	%
a	更新回数や通算契約期間に上限を設けず、通算契約期間5年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	17	8.5 %
b	更新回数や通算契約期間に上限を設け、通算契約期間が5年を超えないように運用する	106	53.3 %
c	更新を認めない	4	2.0 %
d	検討中	68	34.2 %
e	その他（詳細な回答なし）	4	2.0 %
	計	199	100.0 %

ウ 法改正前からの継続雇用者と改正後の新規採用者について（ は扱いが同じ）

回答数：200（該当者なし2）

	改正前継続雇用者（ア-②）	改正後採用者（イ）	学校数
a	上限を設けず、通算5年を超えた者からの申込により無期転換する	a	17
		b	5
b	上限を設け、通算5年を超えないように運用する	b	97
c	更新を認めない	c	3
d	検討中	b	2
		c	1
		d	68
e	その他	e	4
		新規採用者なし	1
-	改正前は該当者なし	b	2
		計	200

エ 前記ア-②イの「b」通算契約期間に上限を設ける場合について

回答数：102（該当なし96、回答なし4）

エ-① 上限年数

	上限	学校数	%
a	2年	1	1.0 %
b	3年	17	16.7 %
c	4年	6	5.9 %
d	5年	74	72.5 %
e	未定	4	3.9 %
	計	102	100.0 %

エー② ①の上限に達し、引き続き雇用したい有期雇用事務職員に対する対応方針（予定）

回答数：102

	対応方針	学校数	%
a	クーリング期間を設け、再雇用する	14	13.7 %
b	上限を超える場合の特例を設け、通算契約期間 5 年を超えた者からの申込により無期雇用契約に転換する	18	17.6 %
c	特例を設け、通算契約期間 5 年に満たない場合であっても無期雇用契約にするしきみを設ける	9	8.8 %
d	例外なく運用するので上限を超える者は出ない	39	38.2 %
e	上限は超えても通算契約期間 5 年は超えないようにする	6	5.9 %
f	検討中	29	28.4 %
g	その他	6	5.9 %

※複数回答

「g その他」の回答

その他	学校数
一部の業務に従事する者を除き、通算 5 年を超えないようにする	1
無期嘱託制度の創設	1
登用制度を活用しての無期雇用を図る	1
詳細な回答なし	3
計	6

エー③ 上記②「b」の場合の上限を超える場合の特例の基準

回答数：17（回答なし 1）

	更新の特例基準	学校数	%
a	基準がある	2	11.8 %
b	これから基準を作成する	5	29.4 %
c	作成する予定はない	3	17.6 %
d	検討中	5	29.4 %
e	労働者の代表と労使協定の締結に向けて準備を進めている	1	5.9 %
f	就業規則の内容で対応	1	5.9 %
	計	17	100.0 %

調査 6 無期雇用契約転換後の労働条件

ア 非常勤講師について

回答数：202

ア－① 無期雇用契約転換後の労働条件の変更予定

	変更予定	学校数	%
1	契約期間を無期とするだけで、その他の労働条件を変更する予定はない	63	31.2 %
2	契約期間以外の労働条件を変更又は新たに定める予定がある	11	5.4 %
3	他の学校法人の動向を見ながら検討する	82	40.6 %
4	該当者なし	17	8.4 %
5	無期にならない	4	2.0 %
6	未定	17	8.4 %
7	その他（詳細な回答なし）	8	4.0 %
	計	202	100.0 %

ア－② ①「2」の場合の変更又は新たに定める労働条件

回答数：11

	労働条件	学校数
a	出勤日	5
b	勤務時間	5
c	職務の範囲	1
d	配置転換	0
e	賃金制度（時間給⇒月給等）	1
f	賃金額	0
g	昇給・昇格	1
h	退職金の定め	1
i	定年の定め（正規と同じ）	4
j	定年の定め（正規と異なる）	3
k	教育訓練	0
l	カリキュラムの変更、学生数の減少等に伴う授業時数	2
m	社会保険関係	1

※複数回答

イ 任期付教員について

回答数：202

イ-① 無期雇用契約転換後の労働条件の変更予定

	変更予定	学校数	%
1	契約期間を無期とするだけで、その他の労働条件を変更する予定はない	48	23.8 %
2	契約期間以外の労働条件を変更又は新たに定める予定がある	5	2.5 %
3	他の学校法人の動向を見ながら検討する	58	28.7 %
4	該当者なし	32	15.8 %
5	無期にならない	43	21.3 %
6	未定	16	7.9 %
	計	202	100.0 %

イ-② ①「2」の場合の変更又は新たに定める労働条件

回答数：4

	労働条件	学校数
a	出勤日	3
b	勤務時間	3
c	職務の範囲	1
d	配置転換	0
e	賃金制度（時間給⇒月給等）	1
f	賃金額	0
g	昇給・昇格	1
h	退職金の定め	1
i	定年の定め（正規と同じ）	3
j	定年の定め（正規と異なる）	0
k	教育訓練	0
l	社会保険関係	1

※複数回答

ウ 有期雇用事務職員について

回答数：202

ウー① 無期雇用契約転換後の労働条件の変更予定

	変更予定	学校数	%
1	契約期間を無期とするだけで、その他の労働条件を変更する予定はない	62	30.7 %
2	契約期間以外の労働条件を変更又は新たに定める予定がある	12	5.9 %
3	他の学校法人の動向を見ながら検討する	66	32.7 %
4	該当者なし	7	3.5 %
5	無期にならない	36	17.8 %
6	契約職員から普通職員（正職員）に転換する	2	1.0 %
7	未定	16	7.9 %
8	その他（詳細な回答なし）	1	0.5 %
	計	202	100.0 %

ウー② ①「2」の場合の変更又は新たに定める労働条件

回答数：12

	労働条件	学校数
a	出勤日	4
b	勤務時間	4
c	職務の範囲	2
d	配置転換	2
e	賃金制度（時間給⇒月給等）	3
f	賃金額	1
g	昇給・昇格	1
h	退職金の定め	2
i	定年の定め（正規と同じ）	5
j	定年の定め（正規と異なる）	2
k	教育訓練	1
l	社会保険関係	1

※複数回答

- ご意見やご質問等がございましたら、ご自由にご記入ください。

非常勤講師の無期転換ルールについて 多くの大学で、特例の「10年ルール」適用の動きがあるが、首都圏大学非常勤講師組合は、これを不合理だとして、これらの大学と団交していると聞きました。この「10年ルール」に妥当性があるか、法的根拠は大丈夫か、不明な点があるので、ご教示いただきたい。なお、対応検討中の段階である。

非常勤講師、短時間勤務職員について、複数の期間に無期転換の申込ができるのでしょうか。できる場合は、短時間や勤務日などの変更による調整等が困難と思われそうですが、どのように対応することになりますでしょうか。

大学非常勤講師を任期制教員とする場合は授業を担当するだけで要件を満たすと判断されるのでしょうか。

無期雇用転換後の定年の設定が難しい。特に高年齢（企業や他大学を定年して来る者）有期雇用の扱いが難しい。なお、定年後再雇用の特例を使えるのは、自分の法人を定年再雇用した者のみと聞いており、他大学や企業で定年を迎えた者を受け入れても適用されないと聞いております。

非常勤講師の改正法の適用は困る。どのような対処法が有効か。