

有期雇用教職員の無期転換に関するアンケート調査 高校編

- 調査対象： 1,371 校
- 回答数： 331 校 (24.1%)
- 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 常勤講師：有期雇用で週 4 日以上出勤。授業以外の業務を持つ場合あり

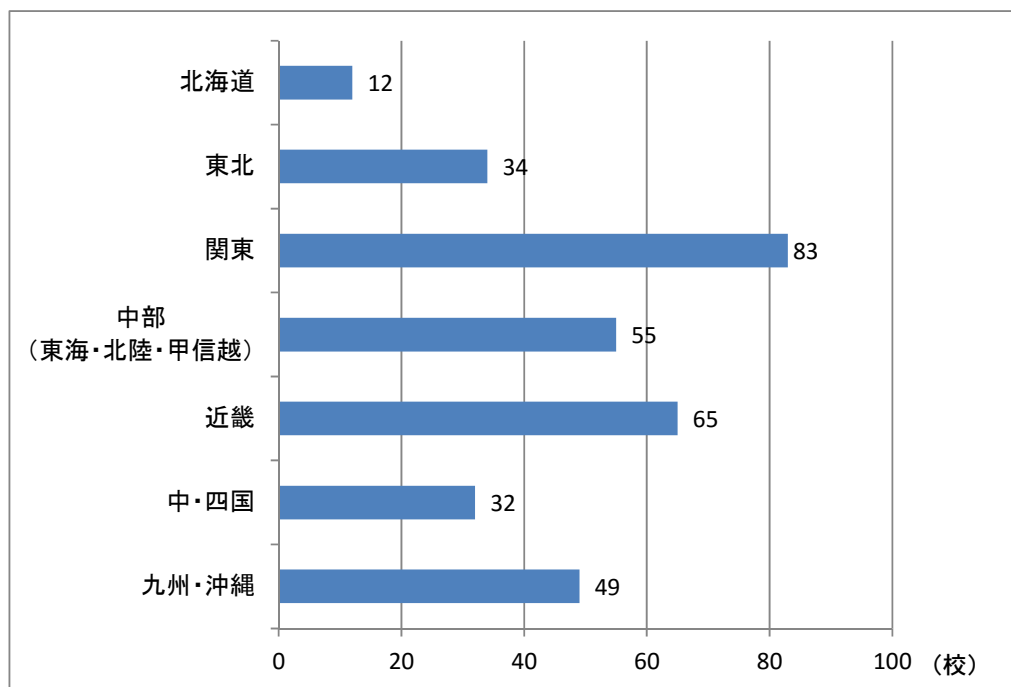
C 有期雇用事務職員：パートタイム事務職員・契約職員・嘱託職員等。

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 高校の所在地

回答数：330 (学校名なし 1)



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（常勤・非常勤すべて含む。）について

回答数：331

平 28・6・1 現在。常勤・非常勤すべて含む。中学・高校併設の場合は合算

	人 数	全教員数	全事務職員数
a	10 人未満	1	115
b	10～24 人	7	178
c	25～49 人	56	30
d	50～74 人	82	4
e	75～99 人	80	2
f	100～149 人	83	1
g	150～199 人	13	1
h	200～249 人	4	0
i	250～299 人	1	0
j	300～349 人	4	0
	計	331	331

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：330（回答なし 1）

	割 合 (以上～未満)	A 非常勤講師	B 常勤講師	C 有期雇用事務職員
a	0（該当者なし）	3	44	40
b	1～5%	11	55	36
c	5～10%	17	64	16
d	10～20%	59	89	30
e	20～30%	94	33	34
f	30～40%	80	18	31
g	40～50%	42	2	40
h	50～60%	14	4	44
i	60～70%	4	10	23
j	70%以上	6	11	36
	計	330	330	330

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：329（該当者なし2）

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	223	67.8 %
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	11	3.4 %
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	30	9.1 %
4	更新に関する取り決めがなかった	62	18.8 %
5	年齢・担当科目等を考慮し、個別対応	1	0.3 %
6	1年更新で雇用上限年齢（70歳）を設定	1	0.3 %
7	その他	1	0.3 %
	計	329	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	54	16.4 %
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	91	27.7 %
c	検討中	179	54.4 %
d	その他（詳細な回答なし）	3	0.9 %
e	基本はaだが、雇用上限年齢は設定	1	0.3 %
f	非常勤は本校退職者が大部分を占めており、更新回数や通算契約期間に上限を設けていない	1	0.3 %
	計	329	100.0 %

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: 検討中
- d: その他
- e: 基本はaだが、雇用上限年齢は設定
- f: 非常勤は本校退職者が大部分を占めており、更新回数や通算契約期間に上限を設けていない

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	46
		b	55
		c	119
		d	2
		f	1
2	上限を設け、例外なく上限を超えなかった	a	2
		b	6
		c	3
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	17
		c	11
4	更新に関する取り決めがなかった	a	3
		b	13
		c	46
5	年齢・担当科目等を考慮し、個別対応	d	1
6	1年更新で雇用上限年齢(70歳)を設定	e	1
7	その他	a	1
		計	329

ア-④ 法改正後に上限を新たに設けた場合(上記1⇒b)の反対意見等

回答数: 35 (回答なし 20)

内 容	学校数
説明した(通知、過半数代表者への説明を含む)	23
説明していない(今後予定あり、検討中を含む)	6
反対意見・意見表明なし	23
就業規則等の変更	5
就業規則等の変更はしていない	1
改正前にすでに契約期の上限は設けてあった。5年を超えている契約者はいずれも無期雇用を望んでいないため、非常勤として契約を更新している	1
平成25年4月1日より、辞令に更新可能期限は最長5年を限度とする	1
質問状も出されたが、労働契約法自体を理解していない質問が主であった。	1
労働組合は反対の意見書を提出した	1
同一条件での雇用の意味が現実的でないことをお互いが理解した	1

※自由回答

イ 法改正後の新規採用者について

回答数：328（該当者なし3）

	高校改正後内容	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	51	15.5 %
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	96	29.3 %
c	検討中	175	53.4 %
d	その他（詳細な回答なし）	6	1.8 %
	計	328	100.0 %

ウ 法改正前からの継続雇用者と改正後の採用者について（ は扱いが同じ）

回答数：329

	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	50
		b	4
b	上限を設け、通算5年を超えないように運用する	a	1
		b	88
		c	1
		d	1
c	検討中	b	4
		c	174
		新規採用者なし	1
d	その他	d	3
e	基本はaだが、雇用上限年齢は設定	d	1
f	非常勤は本校退職者が大部分を占めており、更新回数や通算契約期間に上限を設けていない	d	1
		計	329

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：95（該当なし233、回答なし3）

エ-① 上限年数

	上限	学校数	%
a	3年	15	15.8 %
b	4年	12	12.6 %
c	5年	62	65.4 %
d	検討中	4	4.2 %
e	上限を設けず5年を超えないように運用する	1	1.0 %
f	更新回数の上限は設けないが、通算5年以内段階で個々の適性を見極め更新しない	1	1.0 %
	計	95	100.0 %

エー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：97（該当なし233、回答なし1）

	方針内容	学校数	%
a	クーリング期間を設け、再雇用する	16	16.5 %
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	19	19.6 %
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にするしきみを設ける	10	10.3 %
d	例外なく運用するので上限を超える者はない	14	14.4 %
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	12	12.3 %
f	検討中	42	43.3 %

※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：16（回答なし3）

	更新の特例基準	学校数	%
a	基準がある	2	12.5 %
b	これから基準を作成する	4	25.0 %
c	作成する予定はない	3	18.8 %
d	検討中	6	37.5 %
e	就業規則の特例条文に則り対応する	1	6.2 %
	計	16	100.0 %

「a 基準がある」の内容

基準内容	学校数
本人の日頃の業務遂行能力、職務適性	1
正式な理由を要する	1
計	2

調査 4 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：293（該当者なし 38）

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	135	46.1 %
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	75	25.6 %
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	40	13.6 %
4	更新に関する取り決めがなかった	38	13.0 %
5	その他	5	1.7 %
	計	293	100.0 %

「5 その他」の回答

	その他	学校数
	更新回数や通算契約期間に上限を設けており、4年目に専任に登用している	1
	2回更新後正規雇用	1
	1年更新で雇用上限年齢（70歳）のみ設定	1
	1年の試用期間（常勤講師）終了後、正式に教諭として採用	1
	詳細な回答なし	1
	計	5

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	28	9.6 %
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	136	46.4 %
c	検討中	120	41.0 %
d	その他	9	3.0 %
	計	293	100.0 %

「d その他」の回答

その他	学校数
上限3年なので、今後も例外なく上限を超えることはない。	1
常勤講師は3年を上限としている	1
有期雇用教員については、内規により2~3年後に正規雇用転換することとした。	1
更新回数や通算契約期間に上限を設けており、4年目に専任に登用している。	1
2回更新後正規雇用	1
原則採用1年目を常勤講師とし、翌年からは正式に教諭として更新	1
基本はaでだが、雇用上限年齢を設定	1
1年経過後、特に問題がなければ専任教諭に任命	1
1年の試用期間（常勤講師）終了後、正式に教諭として採用	1
計	9

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：検討中
 d：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	23
		b	37
		c	73
		d	2
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	b	67
		c	8
3	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	a	1
		b	24
		c	15
4	更新に関する取り決めがなかった	a	4
		b	8
		c	24
		d	2
5	その他	d	5
		計	293

イ 法改正後の新規採用者について

回答数：295（該当者なし 36）

	改正後内容	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	28	9.5 %
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	138	46.8 %
c	検討中	119	40.3 %
d	その他（詳細な回答なし）	10	3.4 %
	計	295	100.0 %

ウ 法改正前からの継続雇用者と改正後の採用者について（ は扱いが同じ）

回答数：回答数：295（該当者なし 36）

	改正前継続雇用者（ア-②）	改正後採用者（イ）	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	a	28
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	b	134
		c	1
		d	1
c	検討中	b	2
		c	118
d	その他	d	9
—	改正前は該当者なし	b	2
		計	295

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：139（該当なし 191、回答なし 1）

エ-① 上限年数

	上限	学校数	%
a	2年	2	1.4 %
b	3年	2	1.4 %
c	4年	61	43.9 %
d	5年	12	8.6 %
e	6年	57	41.0 %
f	検討中	4	2.9 %
g	上限を設けず5年を超えないように運用する	1	0.8 %
	計	139	100.0 %

エー② ①の上限に達し、引き続き雇用したい常勤講師に対する対応方針（予定）

回答数：139

	対応方針	学校数	%
a	クーリング期間を設け、再雇用する	9	6.5 %
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	14	10.1 %
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又は正規教員にするしくみを設ける	15	10.8 %
d	例外なく運用するので上限を超える者は出ない	53	38.1 %
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	12	8.6 %
f	検討中	32	23.0 %
g	その他	14	10.1 %

※複数回答

「g その他」の回答

その他	学校数
正式な理由を要する	1
専任教員・正職員として採用する	5
選考審査や試験を行い専任教員へ登用	2
試験期間 2～5 年後に無期転換	4
上限を超える前に専任採用するか判断をしている	2
計	14

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：14

	更新の特例基準	学校数
a	基準がある	1
b	これから基準を作成する	4
c	作成する予定はない	1
d	検討中	7
e	就業規則の特例条文に則り対応する	1
	計	14

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：301（該当者なし 30）

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	163	54.2 %
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	49	16.3 %
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	41	13.6 %
4	更新に関する取り決めがなかった	44	14.6 %
5	その他	4	1.3 %
	計	301	100.0 %

「5 その他」の回答

	その他	学校数
	年齢の上限あり	1
	嘱託職員は「2」であるが、アルバイトは「4」であった	1
	1年契約で雇用上限年齢（70歳）のみ設定	1
	上限を迎える年度に希望者に採用試験を受けてもらい合格者は無期採用、不合格者は年度末を持って契約満了とする	1
	計	4

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	48	15.9 %
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	125	41.5 %
c	更新を認めない	10	3.3 %
d	検討中	113	37.5 %
e	その他	5	1.8 %
	計	301	100.0 %

「e その他」の回答

	その他	学校数
	2017年度より契約制職員を正職員化する	1
	慣習として事務職員については2年目より無期雇用としている	1
	上限を迎える年度に希望者に採用試験を受けてもらい合格者は無期採用、不合格者は年度末を持って契約満了とする	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	42
		b	46
		c	2
		d	70
		e	3
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	44
		c	1
		d	2
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	3
		b	24
		c	2
		d	12
4	更新に関する取り決めがなかった	a	1
		b	10
		c	5
		d	27
		e	1
5	その他	b	1
		d	2
		e	1
		計	301

イ 法改正後の新規採用者について

回答数 : 295 (該当者なし 36)

	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	43	14.6 %
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	124	42.0 %
c	更新を認めない	8	2.7 %
d	検討中	115	39.0 %
e	その他 (詳細な回答なし)	5	1.7 %
		計	295 100.0 %

ウ 法改正前からの継続雇用者と改正後の採用者について（ は扱いが同じ）

回答数：302

改正前継続雇用者（ア－②）		改正後採用者（イ）	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	a	43
		b	4
		新規採用者なし	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	b	118
		c	1
		d	2
c	更新を認めない	新規採用者なし	4
		c	7
d	検討中	d	3
		b	1
e	その他	d	110
		新規採用者なし	2
－	改正前の該当者なし	e	5
		b	1
		計	302

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：124（該当者なし200、回答なし7）

エ－① 上限年数

	上限	学校数	%
a	2年	1	0.8%
b	3年	35	28.2%
c	4年	10	8.1%
d	5年	74	59.7%
e	未定	2	1.6%
f	その他	2	1.6%
	計	124	100.0%

「f その他」の回答

その他	学校数
更新回数の上限は設けないが、通算5年以内段階で個々の適性を見極め更新しない	1
上限を設けず5年を超えないように運用する	1
計	2

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：124

	対応方針	学校数	%
a	クーリング期間を設け、再雇用する	15	12.1 %
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	14.5 %
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	11	8.9 %
d	例外なく運用するので上限を超える者は出ない	39	31.5 %
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	13	10.5 %
f	検討中	41	33.1 %
g	その他	7	5.6 %

※複数回答

「g その他」の回答

その他	学校数
アセスを実施した上で無期転換に切替	1
3～5 年経過後に本務とする	1
専任教員・正職員として採用	4
Q10「1」の事務職員は「b」、 「2」の事務職員は「d」	1
計	7

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：18

	更新の特例基準	学校数	%
a	本人の日頃の業務遂行能力、職務適性の基準がある	2	11.1 %
b	これから基準を作成する	5	27.8 %
c	作成する予定はない	3	16.7 %
d	検討中	7	38.9 %
e	就業規則の特例条文に則り対応する	1	5.5 %
	計	18	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：331

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	110	33.2 %
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	25	7.6 %
3	他の学校法人の動向を見ながら検討する	129	39.0 %
4	該当者なし	3	6.3 %
5	無期にならない	43	0.9 %
6	その他（未定 14、検討中 4）	21	13.0 %
	計	331	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：25

	労働条件	学校数
a	出勤日	7
b	勤務時間	8
c	職務の範囲	6
d	配置転換	7
e	賃金制度（時間給⇒月給等）	7
f	賃金額	5
g	昇給・昇格	6
h	退職金の定め	6
i	定年の定め（正規と同じ）	12
j	定年の定め（正規と異なる）	5
k	教育訓練	1
l	生徒数の減少等に伴う授業時数	1

※複数回答

イ 常勤講師について

回答数：331

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	76	23.0 %
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	34	10.3 %
3	他の学校法人の動向を見ながら検討する	95	28.7 %
4	該当者なし	35	10.6 %
5	無期にならない	72	21.7 %
6	その他（未定 12、検討中 4）	19	5.7 %
	計	331	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：34

	労働条件	学校数
a	出勤日	4
b	勤務時間	6
c	職務の範囲	8
d	配置転換	3
e	賃金制度（時間給⇒月給等）	6
f	賃金額	16
g	昇給・昇格	14
h	退職金の定め	14
i	定年の定め（正規と同じ）	23
j	定年の定め（正規と異なる）	4
k	手当	1
l	専任教員として採用	1

※複数回答

ウ 有期雇用事務職員について

回答数：331

ウ-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	92	27.8 %
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	33	10.0 %
3	他の学校法人の動向を見ながら検討する	107	32.3 %
4	該当者なし	28	8.5 %
5	無期にならない	56	16.9 %
6	その他（未定 12、検討中 3）	15	4.5 %
	計	331	100.0 %

ウ-② ①「2」の場合の変更又は新たに定める労働条件

回答数：33

	労働条件	学校数
a	出勤日	4
b	勤務時間	8
c	職務の範囲	9
d	配置転換	9
e	賃金制度（時間給 ⇒ 月給等）	7
f	賃金額	12
g	昇給・昇格	9
h	退職金の定め	10
i	定年の定め（正規と同じ）	19
j	定年の定め（正規と異なる）	5
k	教育訓練	2

※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。

非常勤講師に関しては、雇用契約（上下関係）ではなく委任契約（対等関係）としているので、無期転換5年ルールの対象にはなりません。しかし、60歳定年で再雇用した場合は同ルールが適用されるため、第二定年65歳を定めた。
多くの点が検討中である。
難しい問題で苦慮しております。
非常勤講師の今後の扱いについて未検討です。
「無期」とは文字通り終身雇用せねばいけないのでしょうか。専任教諭の定年年齢（65歳）までと限定してよろしいのでしょうか。
一般企業と異なる学校という組織で、どうしてよいかわからないというのが実情です。
正規教員と有期雇用教員との間に職務内容について差異をつける場合の具体例。定年後の再雇用者の本給減額に対する職務内容の変更程度の具体例等。
定年後の再雇用の場合も、継続雇用すれば無期転換5年ルールは適用されるのか。更新等の契約書に何回更新とか5年ルールのことについて明記する必要があるのか。本人からの申込権が発生するだけで申出がなければ放置してよいのか。
非常に関心が深いアンケートであり、特に中・高校は対応の時期が迫っていることから、カリキュラム等に影響しないような、また人事・労務的な観点からも適切な対応は何か、他法人の状況の情報を求めたい案件である。
本学園は平成28年度内に主要な就業規則の見直し等を図っていく予定としている。
調査6のアイウについては、それぞれの年齢（若年層、高齢者）によって内容変更したいところですが、個別対応をすることが差別につながるようになるのかが不明です。特にイについて。（条件提示に差をつけることが、合理性があると見なされると可能かと思っておりますが）
来年3月までには、理事会で決議し就業規則を変更したいと考えている。