

2018年9月7日

神戸女学院大学教職員組合
委員長 矢野 円郁 様

学校法人 神戸女学院
理事長 飯 謙



2018年7月20日付質問書に対する回答書

平素は本学院教育事業の推進のためにご尽力いただき深く感謝します。
標記質問書について、次のとおり回答します。

質問事項1. (嘱託教学職員に) 雇止めをしている理由は何か

そもそも「嘱託」は、雇用契約期間の定めのある職種であり、「専任」がフルタイムで働くのに対し週1日～4日の短時間で働く職員を指します。

本学では、有期雇用の嘱託職員を1991年度より導入しており、制度設置当初、嘱託教学職員の雇用契約期間は3年を限度としておりましたが、教育研究上等の現場からの要請から、2004年度より限度を現在の5年に延長いたしました。

嘱託職員の雇用の背景には、限られた期間でかつ短時間勤務に対し、一定の給与を保証することで、次のキャリアに向けた準備を進めてもらう。また、定期的に若手を登用することで、現場の活性化を図るとともに、新しい人材にも同様のチャンスが付与することも目的としたものです。

質問事項2. (嘱託教学職員)の雇止めを廃止することによるデメリットはあるか

- ・ 授業、実験等の教学補助を主として担当する嘱託教学職員の職務内容に鑑み、現役学生と極端に乖離しない年齢層で雇用を更新していくことが、教学上も効果的であると制度設置当初から判断しています。
- ・ 教学補助の主な職務内容は、5年を超えて無期雇用に転換することにより、定年退職まで嘱託教学職員の年齢、人件費を更新することには適さないと判断しています。
- ・ 担当教員等との業務上の関係性が長期にわたり固定化されることが弊害となるケースも想定しています。(担当教員の退職等に伴い、新たな担当教員と年齢が逆転するようなケースも弊害となる恐れがあります。)

以上