第269号・2019年11月25日

発行・東北大学職員組合書記局

〒980-8577 仙台市青葉区片平二丁目１－１
内線 片平（91）5029
022-227-8888(TEL)
022-227-0671(FAX)
編集・コア編集委員会

コア

東北大学職員組合声明

不当労働行為認定を真摯に受けとめ問題の早期全面解決を図るべき

無期転換問題

東北大学の不当労働行為が認定されました

緊急に行った記者会見

命令書の送達（2019年11月18日）

東北大学職員組合による不当労働行為の救済を求める申立（２０１８年２月20日）について、宮城県労働委員会は２０１９年11月14日付の命令書において、東北大学当局に対して、具体的な資料を示すなどして誠実に対応することを命じる命令を出しました。非常勤職員の無期転換を要求する団体交渉に対して、雇い止めに係る当局の対応が不誠実であり、「不当労働行為」と認定されたのです。私たちは、送達があった11月18日の夜に緊急記者会見を開き、翌日には、在仙のほぼ全てのテレビ・新聞で報道されました。

命令書の意義１

命令書の主文をみれば、労働委員会が何を問題視したかが理解できます。

「被申立人（東北大学）は、申立人（東北大学職員組合）との間で准職員及び時間雇用職員の無期転換に関する団体交渉を行う場合において、希望者全員を無期転換した場合の財務の見通しなどに関する質問に対して、無期転換を希望する人数などを踏まえるなどした資料を提示した上で、人件費や財務への影響について具体的に説明し、誠実に対応しなければならない」

すなわち、無期転換できないというのなら、大学側は財務上の必然性を具体的な資料（シミュレーションを含む）を示して説明せよ、ということです。

運営費交付金などの削減により、全ての国立大学は財政状況が厳しいのですが、東北大学自体の事業予算は一貫して拡大しています。個別の雇用についてみても、もちろん業務は継続しており、また後任の採用も行われており、雇用更新を打ち切り雇い止めする合理的理由はないのです。

命令書の意義２

さらに労働委員会は、東北大学に以下のことを命じています。

非正規職員相談カフェ

12月10日（火）18時～

片平組合書記局

お茶とお菓子を準備しています

出入り自由です

ざっくばらんにお話ししてみませんか

雇い止め無効を求める裁判

傍聴のお願い

12月2日（月）13時30分～

仙台地方裁判所

「被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、申立人に対して、下記の文書を交付しなければならない」として、

「当法人が行った下記の行為は、宮城県労働委員会によって労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為が認定されました。当法人はこのことを誠実に受け止め、今後、このような行為を繰り返さないようにします。

１　貴組合に対して準職員及び時間雇用職員の希望者全員を無期転換した場合の財務の見通しについて十分に説明しなかったこと

２　貴組合が平成30年１月５日に当法人に提出した質問要求書に対して、同年２月７日の団体交渉で誠実に対応せず、同年３月７日にも不十分な回答をしたこと」

という文面が示されました。

すなわち、無期転換の問題に関して、東北大学は組合に対して必要は資料を提供しなかっただけでなく、無回答だったり文面での回答を拒否したり、不誠実団交・不当労働行為を行ったということなのです。

雨の中の街頭宣伝

不誠実団交の背景１

このように不誠実対応をせざるを得なかったのには理由があります。

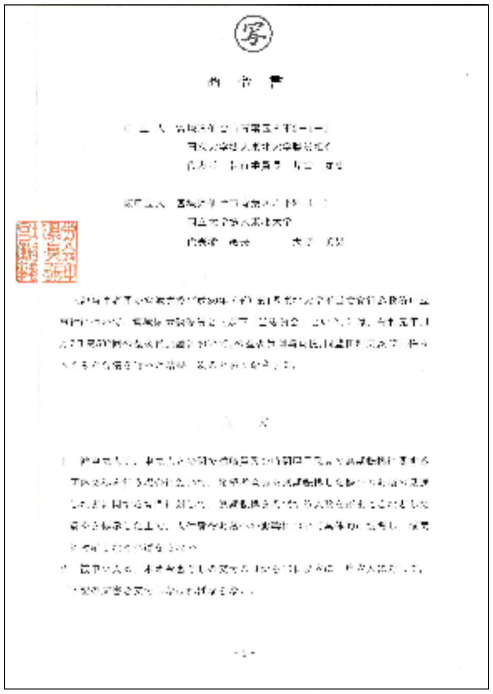
２０１３年の改正労働契約法の施行を受け、東北大学は２０１４年に就業規則を改定し、非正規職員の通算契約期間の上限を５年以内とし２０１３年に遡って適用しました。そのため２０１８年３月末に、約３００名の大量雇い止めが生じたのですが、このような東北大学の対応は、明らかに無期転換逃れです。雇い止め自体に必要性合理性がないのですから、東北大学は組合に対して、資料を用いたまともな説明ができないので、どうしても不誠実な交渉となってしまったのです。

不誠実団交の背景２

もう一つの背景は、東北大学が無期転換の案件を労務担当理事に一任（丸投げ）し、さらに石嵜・山中総合法律事務所の言いなりになってしまったことです。東北大学は少なくとも２０１６年までは、部局の判断で無期転換可能としていました。しかし東北大学は同法律事務所が無期転換逃れの策として企業等に勧めていた「限定正職員制度」を導入したため、無期転換を一名も認めないことにしました（法人化前からの非正規職員を除く）。東北大学は自ら手足を縛った状態となってしまい、組合との団交においては一切の妥協ができなくなり、労働審判においても裁判所からの和解案を取り入れることができなくなったのです。

東北大学がすべきこと

東北大学のこれまでの対応に対しては、公的に法律違反の判断が示されたのですから、東北大学は労務担当理事任せではなく、また同法律事務所との契約を解除し、総長および理事会が主体的に判断しなければなりません。東北大学は、本命令の意義を真摯に受け止め、中央労働委員会への再審査の申立てや仙台地裁への処分取消しの訴えなどすることなく、東北大学職員組合との団体交渉に誠実に対応し、早期に全面的解決を図るべきです。


宮城県労働委員会の命令書の写し

本命令の社会的意義

改正労働契約法の趣旨に反し、多くの大学や企業において、更新の上限を５年以下とする就業規則が設けられ、無期転換権が発生する前に雇い止めされるケースが少なくありません。今回の宮城県労働委員会の命令は、労働組合法および労働契約法の観点から、明確に法の順守を求めたものです。本命令が、社会全体の非正規労働者の雇用安定と待遇改善につながっていくことが望まれます。