

国立大学法人東北大学
総長 里見 進 殿

東北大学職員組合
執行委員長 市川 隆

労働契約法改正に則り大幅な無期転換を求める要求書

労働契約法改正によって、2013年4月以降の有期雇用期間が5年を超える場合、労働者は無期雇用への転換を求めることができる。また、反復更新した一定の有期雇用については2012年8月以降、雇止めが禁止されている。法改正の趣旨は、有期雇用の濫用的な運用を規制し、無期雇用への転換を促すものである。本学においても改正労働契約法（以下、改正法）の趣旨に則り、無期雇用への転換を希望する准職員、時間雇用職員、特定有期雇用職員（任期付き医療職員等）のために転換制度を整備すべきである。

東北大には、正規職員と同数に近い有期雇用職員が働き、その多くは恒常的な業務に就いている。また、反復更新して働いている准職員等も多い（2012年度の事務補佐員の22.3%）。しかし、大学当局は、改正法に対応して通算雇用期間の上限を「原則として5年以内」（金属材料研究所は3年）とし、また、恒常的な業務に反復更新して就いてきた人に新たに雇用上限年月日を明記する等、むしろ雇止めの不安を招いている。実際、そのことにより5年を待たず退職するケースもあった。

大学にとって人材は最も大きな宝である。安心して働き続けることができる環境が整えられてはじめて労働者は本来の力を十分に発揮して業務に従事することができ、大学の教育・研究・医療の充実・発展にも十全に貢献できることとなる。

改正法は、無期雇用にとめない正規職員化したり待遇改善したりする義務を定めてはいない。雇用安定を第一義とすべきであり、無期雇用への転換を躊躇すべきではない。その立場から組合は、2013年3月12日の要求書において、現状の経費での運用が可能な制度として、「無期時間雇用職員」（仮称）の雇用形態の導入を提案した。その後、大学が、1980年7月以前採用の准職員と、法人化前採用の時間雇用職員に「5年以内」の更新上限を適用しないことを決め、また無期転換した准職員等に月給制を適用する対応方針を打ち出したことは評価する。恒常的な業務に従事する有期雇用職員は、広く無期転換の対象とすべきである。

我々は大学に対して、2014年8月6日の団体交渉において約束されたように、無期転換した准職員等に適用する就業規則案についての意見交換をすることとともに、改正法の趣旨を尊重して正しく運用するよう、以下の事項について要求する。

要求事項

1. 准職員、時間雇用職員から正規職員への転換を積極的に進めること。
2. 「原則として5年以内」という無期転換権発生を回避するだけの制度を見直すこと。
3. 恒常的な業務に就いている特定有期雇用職員（任期付き医療職員等）、准職員・時間雇用職員については、無期雇用に転換すること。
4. 1980年7月以前採用の准職員、法人化前採用の時間雇用職員を早急に無期転換すること。
5. 改正法を理由とした更新抑制、雇止めをしないこと。また、反復更新の実態を尊重し、更新条件等の不利益変更を是正すること。

※任期付教員および非常勤講師についての扱いは別途