

## 全学の英知を結集した無期転換の制度設計を求める

### 方針見直しに至った経緯を説明すべきである

12月15日の団体交渉において大槻人事担当理事は、新たな方針については検討中であるとして何も示さなかった。見直し・再検討を表明した10月18日の時点では、本年12月中には新方針を策定するとしていたわけであり、多少作業の遅れがあつたにしても、12月15日の時点で方向性さえ示せないことはあり得ない。事実、12月20日、部局長連絡会議の後に懇談会があり、人事担当理事から部局長、事務部長・事務長に、無期転換問題で大学が検討中の案が文書を配付して説明されている。すなわち、そのほんの5日前に行われた団交での対応は、一定の検討内容はあるが組合には話さない、ということだったわけである。しかも、大学は組合に対しては、上記の懇談会で無期転換についてなんらかの話し合いがあつたのかを答えることさえ拒んでいる。さらに言えば、上記懇談会でも説明文書は回収され、部局長、事務部長・事務長は、職責上、まだ途中段階なので口外できないことになっている。重ね重ね不当かつ不誠実な態度だと言わざるを得ない。さらに不可解なことに、12月15日の団交において人事担当理事は、交渉事項である10月18日の方針見直しに至った経緯・理由についての説明を拒み、また、方針には法的問題があると言われていたが、それを明らかにすることも拒んだ。

本学の2月16日方針及び9月20日改定方針は、学内にとどまらず、全国の大学、社会全体からも重大な関心を持って受け止められていたものである。当事者たる准職員・時間雇用職員にとっては絶望的な思いをさせられた方針である。これを見直し再検討するとなれば、その理由と経緯、範囲について、とくに当事者たちに対しては丁寧に説明がなされることが当然であろう。積極的な説明をしないばかりか、説明を求めても断られるというのは理不尽極まりなく、経営者としての責任を放棄した態度だと言わざるを得ない。

### 密室での制度設計ではなく、全学の英知を結集せよ

2月16日方針は学内各部局からの批判を浴び、9月20日の改定方針が出された。つまり、当初方針は部局の必要性を考慮せずに策定されたということである。また、12月20日の部局長懇談会では一定の方向を示しながらも箝口令を敷き、あくまで密室内で方針を策定しようとしているようである。しかも当事者には9月20日の改定方針さえ周知されていない。このようなやり方では、また学内外から広範な批判を浴びることになるだろう。

東北大学の職員の半数近くが非正規雇用の職員であり、その大量雇止めは、すべての教職員・学生の教育・研究環境を左右する重大問題である。当事者である准職員・時間雇用職員はもとより、学内の様々な要求を汲み取り、それを反映した制度設計をすべきである。また、学内各部局・部署の実態を踏まえ、当事者を含む関係者の要求を汲み、情報を公開して諸要求のすり合わせを行うのが当然であろう。それができないのは、トップダウンでこそ正しい方針が見つかるという固定観念に囚われているからであろうか。

組合はここにあらためて大学当局に対して、方針見直し・再検討に至った経緯・理由について公に説明するとともに、学内の英知を集めて方針策定を行うことを要求する。

2016年12月26日

東北大学職員組合