

「雇止めを前提とした限定正職員」ではなく、労働契約法改正の趣旨で「5年を超える更新」を認め、無期雇用にするべきです。

大学は1月17日に准職員・時間雇用職員の無期転換についての新方針を明らかにし、1月19日に組合と大学は団体交渉を行いました。「新方針」には以下のような問題があります。交渉は続きます。

無期転換を、「限定正職員」採用の問題にすり替えています！

「新方針」では、「就業規則等により従来から更新上限の適用がないと整理されている者（以下「実質無期」）等」に限って「労働契約法第18条に基づく無期転換」と位置づけ、それ以外の人（2015年10月現在で3243名）については、新設する「限定正職員」に合格した場合だけ無期雇用になるとしています。はたらき続けた人を「無期転換」という法改正の趣旨を、新しい職への「採用」の話にすり替えています。

法の趣旨は、そのまま更新を続けて無期転換することです！

昨年2月に出された方針は、無期転換に「正職員と同等以上」とする非常に高いハードルを設け、東北大の「3000人雇止め」が社会的に問題になりました。その後9月に方針改定があり、部局の判断により無期転換への道が大きく広がる可能性が生まれました。しかし、大学は准職員・時間雇用職員に対して、2月方針の説明会はしましたが9月方針は説明していません。この間、厚生労働省や文部科学省が「5年での雇止め」に対して指導を強めています。「新方針」では、「実質無期」の人以外は皆「限定正職員」に希望して合格すれば無期雇用になれますが、「限定正職員」になれなければ雇止めです。しかも、大学は、どれだけの人数を「限定正職員」にするかを説明しません。

なぜ、部局の財政負担を増やして、人数の確保を困難にするの？

部局財政に対する問題もあります。大学は、無期転換でも限定正職員でも財政的に部局負担だとし、しかも、大学によれば「限定正職員」には、より経費がかかります。運営費交付金が減っており、部局での人件費が将来にわたって保障できないため、当然、「限定正職員」を入れることで、その部局の非正規職員の人数の確保はより困難になります。

「限定正職員」については大学と組合で別途議論します。

東北大学職員組合は、「5年を超えてはたらき、労働契約法第18条に基づいた無期転換権を得る」という道を大学がどれだけ保障するのか、ということ争点として、「希望者全員の無期転換」という簡単明瞭な要求をしてきました。一番大事なことは現在の雇用の継続です。新しい「限定正職員」のあり方については、別途大学と議論することにしていきます。

組合に加入して、「安心してはたらき、教育・研究ができる環境を！」

加入申込書はこちらです。東北大にはたらく人ならば、正規でも非正規でも加入できます。

東北大学職員組合加入申込書

氏名			
部局			
雇用形態	<input type="checkbox"/> 准職員、 <input type="checkbox"/> 時間雇用職員、 <input type="checkbox"/> 正職員、 <input type="checkbox"/> その他		
職種		電話	
メール	@		

ファクスでお申込みできます。(Fax 227-0671)