

# 限定正職員って無期転換のこと？何が違うの？

「限定正職員に関する説明会」へ参加される准職員・時間雇用職員の皆様へ

准職員・時間雇用職員の無期転換問題 大学の新たな方針案と東北大学職員組合の見解、方針

大学の方針案は…

## ○とにかく全員雇い止め

従来から更新上限がないとされていた一部の職員を除いて、准職員・時間雇用職員3243人は平成30年3月から順次、全員雇い止めとする。初年度平成30年3月には約1500人（それぞれの人数は2015年10月現在の大学資料に基づく）。

## ○限定正職員制度

全員雇い止めとした上で、新たに優秀者を無期雇用の限定正職員として雇用する。職種別に以下の3カテゴリー。

- ・業務限定職員（一般）：事務補佐員などが対象。本人から直接大学本部に申請。志望動機などの書類審査、部局による業績評価、採用試験（筆記試験）により合否判定
- ・業務限定職員（特殊）：技術補佐員などが対象。本人から部局に申請。部局から大学本部に推薦。志望動機などの書類審査、部局による業績評価、採用試験（小論文）により合否判定
- ・目的限定職員：秘書、プロジェクト雇用者が対象。本人から部局に申請。部局から大学本部に推薦。志望動機などの書類審査、部局による業績評価、採用試験（書類選考）により合否判定

**この方針案は決定されたものではありません。法的にも、実際導入した際の運用にも大きな欠陥があり、組合は改善を求めて交渉中です。これからもっとまともな制度に変更がありうるものですし、組合は改善を求め続けます。**

## 何が問題か？

組合のウェブサイトにて団体交渉の記録を掲載しています

### ○労契法改正に伴う無期転換はゼロ。とうてい納得できない。

労働契約法改正によって、非正規職員には5年を超えて働き続ければ無期雇用に転換できる権利が生じますが、大学案はその権利を将来にわたって与えないものです。法改正が全く活かされていません。それどころか、従来なら働き続けられた職員にも新たな雇い止めを生み出そうとしています。法の趣旨にも、無期転換権を発生させないための雇い止めは許されないという厚労省の方針にも、さらにそれを受けた文科省の要請にも応えていません。

雇い止めの理由を大学側は「将来仕事なくなるかもしれない」「将来お金が足りなくなるかもしれない」と説明していますが、そのシミュレーションさえしていません。組合は、まず勤続年数や出入りの人数などの実態を調べて明らかにするよう要求しており、大学側は「検討する」としています。

### ○制度変更の過程には法的な問題が。

労働契約法改正を受けて、大学はそれまでの「原則3年（それを超える更新がありうる）」を「原則5年」に変更し「3年を5年に変更しただけだ」と説明しました。当然「それを超える更新がありうる」はずですが、ところが、昨年急に「5年を超える更新は一切認められない」と言い出したのです。そのような一方的な不利益変更は法的には認められません。2月13日に行われた団体交渉で、この点を問いただされた大学側は、黙り込み「経緯を調べる」としか返答できませんでした。組合は宮城労働局に指導を行うよう要請をしています。

### ○限定正職員制度を否定はしない。しかし、単純な無期転換制度もまた必要だ。

限定正職員制度は、意欲と能力があり、より重い職責を担う覚悟がある准職員・時間雇用職員を、より良い待遇で雇用するというものであり、これ自体はあって良い制度です。しかし、今大学が提案している制度だと、法人化後に秘書になった方は月給制の限定正職員になれるのに、法人化前からの秘書は日給制のままになるなど、運用面でも多くの欠陥があります。団体交渉で大学側は「再度調整する」と回答せざるをえませんでした。

また、限定正職員制度がちゃんと機能するためには、それとは別に、そんな特別の人でなくても働き続けられる単純な無期転換制度が是非とも必要です。



## 無期転換問題、組合の要求は希望者全員の無期転換

- 第1に、多くの民間企業で、またいくつもの国立大学（信州大学、徳島大学、山口大学、大阪教育大学...）で実現している「特別な審査なしで、これまでと同じ労働条件での無期転換」を盛り込んだ制度を要求します。例えば、業務が継続しており職員が働き続けたいと希望している場合には5年を超えても更新できるようにすべきです。業務が完了したり、プロジェクトが終了した場合でも、同種の仕事があれば部局を越えた斡旋をしてほしいと考えます。
- 第2に、限定正職員については、矛盾のないきちんと運用できる制度を整備すべきです。さらに待遇改善によって財政負担が増える分については本部から財政的支援が行われるべきです。
- 組合はこれらの要求を実現するために、団体交渉で直接に要求していくと同時に、部局長にも要請を行い、さらに世論にも訴えて社会的にも大学に改善を要求していきます。

## 准職員・時間雇用職員の皆さんへ…

### ◆情報を集めて共有しよう。

・いま・何が・どうなっているのか、わからないのは本当に不安です。情報には耳をすませましょう。そして、耳にした情報は組合にも教えてください。確認の取れることは確認して皆様にお返しします。情報の種類によっては社会に訴えることで大きな力になるかもしれません。

### ◆組合に加入して、団体としての力を使おう

労働組合は、そもそも雇い主と労働条件について交渉して少しでも良い条件を得るために存在します。法律がその交渉権を保障しています。一人ではとてもできないような対等の立場での交渉が労働組合なら可能なのです。そして労働組合というのは私たちひとりひとりの集まりです。

働き続けられるかどうかは、結局は私たち当事者がどれだけ団結できるか、それを支える他の教職員をどれだけ運動に参加させられるかにかかっています。

組合に加入すると、ハチマキを巻いて旗を振らなければならないようなイメージがあるかもしれませんが、そんなことはありません。組合費を払うだけでも組合を支えていることになります。資料を整理したり、封筒に宛名を貼ってくればとても助かります。できることをやればいいのです。特別な覚悟は必要ありません。

## 東北大学職員組合加入申込書

氏名			
所属部局			
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	
メールアドレス	@		

記入してファックスでお申し込みできます。022-227-0671