

2017年2月13日団体交渉の概要

東北大学職員組合執行委員会

交渉事項：(組合側申入れ事項)

・ 無期転換にかかる人事方針の見直しについて (継続)

1月17日に明らかにされた新方針「准職員・時間雇用職員の無期雇用について」に関し1月19日に引き続き、2月13日に団体交渉を行った。

1) 2014年4月の就業規則の改正について

- ① この就業規則改正は同年1月に示された「改正労働契約法を踏まえた対応方針」に基づいているが、大学当局はその時点では従来「原則3年」であった更新上限が「原則5年」に延長されただけだから不利益変更ではないと説明していた。
- ② 雇用上限が「原則3年」であったときには「例外的に」その上限を超えて雇用され続けた非正規職員がいた(大学当局の説明によれば、およそ2割の非正規職員が3年を超えている)。
- ③ 2014年4月の就業規則改正が不利益変更ではないのなら、平成30年3月に丸5年を迎える非正規職員の中にも例外的に5年を超えて雇用される者がいるはずであるが、新方針案では非正規職員全員が例外なく5年で雇止めされる。
- ④ これは明らかな不利益変更だと組合が主張したところ、大学当局は「経緯を調べる」としか返答することができなかった。さらに大学当局は、「更新上限を3年から5年」に変更したのは労契法の改正とは関係ないと主張した。更新上限の変更が「改正労働契約法を踏まえた対応方針」を受けてなされた事実と照らし合わせれば、この主張は明らかに矛盾である。

2) 新方針案の制度的欠陥

- ① 組合は「限定正職員」に制度的欠陥があることも指摘した。
- ② 例えば、「就業規則等により従来から更新上限の適用が無いと整理されている者」も限定正職員に応募できることになっているが、「従来から更新上限の無い者」と整理されていた秘書が目的限定正職員に採用された場合、プロジェクトの終了や教授の退職とともに辞めなければならないことが考えられる。
- ③ こうした組合の指摘に対して、大学当局は目的限定職員の制度には部局からも問い合わせが来ており、再度調整するつもりだと明言した。

詳しくは団体交渉記録を参照のこと。今後も本件に関し団体交渉を続ける予定である。