

部局長・評議員各位

准職員・時間雇用職員の一律雇止めの阻止にご協力ください

前略

日頃の東北大学の研究・教育条件の改善や、教職員の待遇改善のご努力に対しまして感謝を申し上げます。

さて、本年 1 月 17 日の准職員・時間雇用職員が無期転換に関する大学の新方針の提示を受けて、東北大学職員組合では、この間、1 月 19 日、2 月 13 日、3 月 23 日、6 月 26 日の計 4 回の団体交渉を行ってきました。初めの 2 回の交渉で明らかになった現在の方針の制度的欠陥と問題点については、2 月 17 日付けの要請書「無期転換にかかる新方針の制度的欠陥と問題点について」（別紙）で、部局長の皆様にお伝えしてあります。その後の交渉の経緯をお知らせし、方針の再考への御尽力をお願いする次第です。

例外なく「上限 5 年で雇止め」という方針を頑なに崩さない

2014 年以前の就業規則は、「更新限度は原則 3 年。総長の判断で 4 年日以降の更新もあり」という内容になっていました。3 月 23 日の交渉で大学は、法人化後の非常勤職員の就業動態データを公開しました。それによると、3 年を越えて継続雇用されている人の割合は新規採用比で約 25%ですが、2 年越えから 3 年越えの割合は約 70%となっており、3 年越えの壁は実際には存在していなかったこと、自然に辞めていく人はいるが働き続けたいと思っていた人のほとんどを 3 年を越えて継続的に雇用してきた実態が明らかになりました。

2014 年 4 月に「改正労働契約法を踏まえた対応方針」に従って、就業規則は、反復更新は「上限は原則として 5 年以内」とされました。これまでの雇用実態からしても、上限 5 年は原則であり、それを越えた継続雇用が必要なことは明らかで、実際に、昨年に出された方針では、部局の判断で 5 年を越える雇用を認めていました。それが、今年の 1 月の方針になって、いきなり「上限 5 年に例外なし」という解釈を持ち出してきたのです。この方針が、一方的な不利益変更であり、有期雇用労働者の生活を安定させようとする改正労契法の趣旨に反していることは明らかです。この点について、交渉では、大学はまともな回答をすることができていません。

「『限定正職員』制度を導入したので、問題ない」ということを言いますが、限定正職員制度は、本質的に新規採用であり、継続雇用の制度ではありませんので、これをもって「無期転換ルールに対応済み」とすることはできません。

また、この「更新上限 5 年」ルールが、無期転換権の発生を避けるためであることは、大学がこれまで作成してきた種々の文書からも客観的には明らかです。ところが、交渉において、大学は、頑なに「無期転換を避けるためではない」と言い張ります。これは、大学自身が、無期転換権の発生を避けるために雇止めすることは、改正労契法に反していることを認めていることに他なりません。

「法人化後何度更新していても『合理的な期待権』を持つ者は 1 人もいない」と明言

改正労契法第 19 条は、有期労働契約が過去に反復して更新された実績があれば労働者に更新への期待権が発生し雇止めはできないとしています。大学は、労働条件通知書の「平成 30 年 3 月の更新上限」へのサインをもって期待権の消滅を主張しています。しかし、労働条件通知書は、次年度の労働条件を定めるもので、「今辞めるか、平成 30 年 3 月に辞めるか」という選択を労働者に強要するようなサインで、「合理的な期待権」が消滅するはずはありません。

「労働局の啓発・指導は、法的拘束力のあるものではない」

宮城労働局は、東北大学に対し、「労働契約法第 19 条によって、反復更新してきた労働者を雇止めすることは法に抵触する恐れがあること」「労働契約法第 18 条に基づく無期転換を回避する目的での雇止めは好ましくないこと」を再三、啓発・指導しています。3 月の交渉では、大学は「指導を受けた認識はない」としていましたが、組合がその後、労働局に確認し、「労働局としては、企業等に行うことのできる最高レベルの啓発・指導を行っている」という言質を 6 月 26 日の交渉で伝えると、理事から表記の趣旨の発言が行われました。

以上の交渉の経緯から、大学は客観的な事実さえも認めようとせず、頑なに新方針を押し通すだけの態度であり、組合は、団体交渉の席ではこれ以上の進展は期待できないと判断し、6月28日の交渉で、交渉の決裂を宣言しました。

ところが、7月11日になって、大学側から、「交渉は決裂になったけれども、組合から申入れがあれば応じるつもりである」という申し出を受けました。もし、大学がこれまでの姿勢を改め、誠実に交渉に応じるのであれば、組合としては再び、交渉の席につくことにやぶさかではありません。そうではなく、対外的な取り繕いとして、形だけ交渉を継続中にしたいのであれば、再び交渉の席につくことは無意味であると判断し、法的手段を含めた方法で徹底的に闘う所存です。

限定正職員制度は、無期化の代替制度になり得るか

6月末から7月初旬にかけて、学内の各キャンパスで、「限定正職員の募集に関する説明会」が行われました。限定正職員制度自体は、「正規」と「非正規」という二極化した労働環境に、多様な働き方の選択肢を与えるもので、すでに民間においても実績があり、組合もその有効性は否定しません。ところが限定正職員になる以外は雇止めされる、という今の大学の方針では、本来の有効性は発揮されず、その弊害のみが顕在化します。限定正職員は、給与は月給または年俸制であり、これまでの非正規職員と比較して、一人当たりの雇用単価は確実に上昇します。そのため、限られた人件費で雇用している部局にとっては、限定正職員の数を抑制して、他の多数は雇止めと新規採用を繰り返すという選択をせざるを得なくなります。これに対して、現場からは、熟練技能の喪失と新人教育負担の増加という悲鳴が聞こえてきます。

非正規職員も必ずしも限定正職員になることを望んではいない

最近、ある部局で行われた非正規職員対象のアンケート調査では、「待遇は今のもでも良いので、定年まで東北大学で働きたい」が最も多く31%、「無期労働契約への転換は希望しないが、当面は引き続き東北大学で働きたい」が29%、「限定正職員になって、定年まで東北大学で働きたい」が22%という結果が得られています。現在の制度は、このような非正規職員の要望には全く応えられない制度になっています。

他大学も続々と方針を提示

昨年、東北大学がいち早く「大量雇止め方針」を出したことで、マスコミからも注目され、国会でも取り上げられました。平成30年3月まで1年を切った今、他大学の方針も次々と明らかになっています。名古屋大学では、当初、東北大学と類似の5年以上の雇用のためには、試験を課す方針を掲げていましたが、今年5月になって、これまで反復更新を繰り返してきた人は、無条件で5年を越える雇用の認め、合わせて一定のポストを無期雇用可能ポストとして位置付けるという方針に転換しました。東京大学や京都大学でも、部局の判断等で、5年を越える雇用の認める方針になっています。ここにきて、東北大学の「5年で雇止め」方針が、他大学と比較して突出して不当な方針であることが明らかになりつつあります。

「10年、20年先の雇用財源は保証できない」か

これまでの交渉で、大学側の「5年を越える雇用の認められない」唯一の真っ当な根拠はこれです。しかし、3月23日の交渉で示された非正規職員の年齢分布を見ると、40歳代がピークで左右に緩やかに減衰していくものとなっていました。このことは、大学全体で考えれば、たとえ今後、厳しい財政状況にさらされた場合でも、定年退職者の補充を抑制することで、持続可能な雇用体制を維持できることを意味しています。

以上のように、「5年限度で例外なく雇止め」方針に固執することは、東北大学にとって何のメリットもないことはすでに明らかになりつつあります。部局長の皆様が、方針の再考にご尽力されることを期待します。

2017年7月18日

東北大学職員組合