

2018年6月15日 非正規職員の無期転換問題・緊急報告集会
「東北大学では、なぜ大量雇止めが生じたのか？」（報告-その2）

【片山委員長の報告要旨】

東北大学職員組合の取り組み

問題の構図

雇用の安定を目的とした改正労働契約法のもと、多くの大学が非正規職員の無期転換に道を開いている中、東北大学は雇い止めに固執して全国的にも際立っている。なぜ東北大学では無期転換を一人も認めず、方針を全く見直す議論ができないのか。それは2017年1月の部局長連絡会議において、准職員・時間雇用職員の無期転換についての「新方針」を決定し、限定正職員という制度を導入するとともに「例外なく5年限度」とし、限定正職員に合格しなければ雇い止めとしたためである。「例外なく5年限度」を打ち出した点が他大学と大きく異なる点であり、事態を硬直化させた原因である。その時点で既に無期転換逃れを東北大学として意思決定してしまったのである。

これだけ東北大学がマスコミで取り上げられているにも関わらず、問題解決に向けた議論が学内で全く行われていないことは、大学のガバナンスの問題でもある。人事労務担当理事任せで、その他の理事、部局長、評議員は、意見を述べることもできないならば、組織として危機管理能力がないと言わざるを得ない。では、なぜ担当理事が柔軟に判断できないのか。それは、限定正職員制度導入や無期転換阻止など、一連の方針と方策が顧問弁護士事務所（石寄・山中総合法律事務所）からの指示・指導によるからである。大学当局の組合交渉への対応についても、弁護士事務所から指示・指導が行われている。大学が主体的に検討し判断できない構図がここにある。

組合の取組

- ＜労働審判＞ 2018年2月1日、6人（1名は取り下げ）の准職員・時間雇用職員が地位確認、雇い止めの撤回を求めて労働審判を申し立てた。
- ＜仮処分＞ 2018年4月4日、1名が、本件雇止めが労働契約法18条が定める労働者の無期転換申込権の発生を妨害・阻止する目的で行われたものであり違法無効であるとし、仮処分命令申立を行った。
- ＜労働委員会＞ 2018年2月20日、東北大学職員組合が、宮城県労働委員会に労働組合法第7条第2項に該当する不当労働行為の救済を求める申立を行った。

それらは現在係争中である。労働審判において大学側は、「非正規職員の雇用実態を踏まえた全体的な審理が不可欠であり、また、労働審判手続の結果が3252名に上る他の労働者に影響を及ぼすため、労働審判手続には適さない」として民事訴訟への移行を主張した。調停案にも全く応じず、本裁判への移行を既定路線としている。東北大学には、大学職員から訴えられた件を早期に解決しようという態度は見られない。東北大学の本件担当の弁護士事務所は和解しないこと有名らしいが、長期戦に持ち込めば労働者側が折れる、という目論見なのであろう。しかし、長引けば長引くほど、報道に晒される機会は増え、東北大学に対する社会的な目は厳しくなる一方であろう。労働契約法18条の潜脱を貫き、法を逆手に取って職員を雇い止めにすることが、最高学府のすべきことかどうかは、自明の理である。

最後に

今回、多くの大学では非正規雇用の職員に無期転換の道を開いた。しかしながらその措置は、5年以上の更新を繰り返し、雇用継続の期待権を有する職員のみである。他の独立行政法人等では、2014年以降に採用された非正規雇用職員は、5年未満の雇用期間内の雇用としている機関が多い。多くの大学の対応方針はまだ明確になっていないが、無期転換に至らず5年未満の雇用となる恐れが強い。不安定な雇用を安定化させるための改正労働契約法が、逆に作用することになる。法の欠陥ともいえる。このような事態を防ぐには、今回の私達の労働争議において無期転換逃れを厳しく断ずる司法判断が示されるか、改正労働契約法を見直すかが必要であろう。もっと踏み込めば、川村雅則氏（北海学園大学）が指摘しているように、「仕事に期限はないのに有期で人を雇い続けることが法制度上容認されてきた。有期雇用の乱用。」「無期雇用に転換する権利を得るのに5年は長すぎる」のである。

労働者を非正規（有期雇用・低賃金）に押し止める社会から、安定雇用・生活できる賃金を保障する社会に移行させるためには、この無期雇用転換が第一歩になる。東北大学で希望者全員の無期転換を勝ち取り、それを地域や社会に広げていく必要がある。

【クーリングについて】

この問題は、本報告集会でも話題になった。

「クーリング」についての曲解・誤解が少なくないようである。有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約がない期間が6か月以上あるときは、前の雇用期間は通算契約期間に含めないということをクーリングという。例えば、1年の雇用契約が繰り返されている場合、契約のない期間が6か月以上設けられると、通算契約期間がゼロにリセットされる。当初、多くの部局ではこのクーリングを利用して、6か月間経過した後に再び雇用することを口約束された非正規職員も少なくなかった。ただ、このような措置を組織として行うことは、業務もあり、同じ職員を雇う予定で、あえて6か月間の空白を空けるということであり、無期転換逃れの証拠となる。東北大学のみならず多くの大学でも、2018年4月以降の雇用にかかる制度設計の中で、「6か月間を空ける」という文言は規定や方針から削除されていった。

東北大学職員組合は、当局との団体交渉において、東北大学には離職後の復職の際に6か月間の空白を義務付ける規定はないこと確認し、雇い止めした翌日でも同じ人を雇用して問題ないことを指摘した。しかし、大学当局はその直後に、無期転換逃れの批判をかわすため、同じ人を雇ってはいけないと、クーリングを曲解した指示を各部局に出し始めた。もちろん、離職の6か月後に復職しても全く問題ない。東北大学当局の不理解と場当たりの対応が、現場を混乱させ、当事者にとってより悪い雇用不安をもたらしている。