

「非正規職員の雇用の安定」を

国会議員、厚労省・文科省に要請

厚労省担当者：（非正規職員の雇い止めは）とりわけ国立大学において社会問題として浮上しており、また、各地方から情報が寄せられており、大きな関心となっている

組合は、宮城県労連とともに、10月2日、国会議員、厚労省、文科省への要請を行いました。

日本共産党の宮本徹衆議院議員は、「東北大での非正規雇い止め問題をよく承知しており、関心を持って各種報道等を見聞きしていた」とのこと。当日、帰郷中だった宮城県選出の岡本あき子衆議院議員、石垣のりこ参議院議員には、近日中に仙台の事務所を訪問してお願いしたい旨連絡しています。

○40人の「生の声」、直接届ける!

要請にあたっては、准職員・時間雇用職員、さらに事実上の有期雇用である目的限定職員のみなさんからご意見を寄せていただきました。わずか2日ほどの期間に40人を超える方々から寄せられた「声」を、議員、厚労省・文科省に直接届けました。

ささやかな収入で必死に生活を回している中、それすらも失われることへの不安、経験を積みキャリアを重ねて行くことができない理不尽さ、経験者を切り捨てることは職場にとっても大きな損失になること、切実かつ真摯な意見の数々を、今後の活動に活かしていきたいと考えています。（裏面参照）



組合に寄せられた当事者からの声を、厚労省担当者に手渡す。正面は宮本徹衆議院議員

労働法学者「5年上限そのものが権利の剥奪であり違法」

9月15日刊の「季刊労働法」に掲載された論文「有期労働契約の更新限度条項に関する一考察」で、南山大学の緒方桂子教授は、改正労働契約法によって我が国の有期労働契約は「5年経過すれば無期に転換できる」ことが初めから組み込まれたものとなったと解釈すべきであり、合理的な理由なく一方的に更新限度5年を設定することはこの権利を剥脱しようとするものであり、そのこと自体が違法と解される、と述べています。これまで労働法学では“5年上限そのものは違法とは言えない”との法解釈

がまかり通ってきましたが、更新限度を設けることは労働者にとっては何のメリットもなく、一方的に経営者に都合がいいだけのやり方です。ここに一石を投じた論文は、私たちの闘いにとって大きな励みとなるものです。雇用安定のための法改正なのだから、雇用が安定するように使われなければならないという当たり前のことがちゃんと行われる社会をめざしましょう！



東北大学職員組合

info@tohokudai-kumiai.org

<http://tohokudai-kumiai.org/>

Tel. 022-227-8888

国会要請に寄せられた声から

就職氷河期世代の私は、出身大学での説明会で東北大学での公募を知り、新卒から非正規として、東北大学でいくつかの部署を渡り歩いてきました。東北大学では、どこでもパワハラやセクハラが当たり前でした。使い捨てだから、前任の引継ぎも適当でした。必死に一から仕事を覚えても、3年たったら終了です。非正規にも関わらず、正職員と留学生への英語対応など、同じ量と質を求められる仕事を押し付けられ、頑張りはすべて自分の手柄にされた上司からの度重なるパワハラで病んで辞めた友人もいます。

従来あった3年ルールで切られるかと思いきや、先生の退任で忙しいからあと一年延長になったこともあります。震災の影響でのびたこともありました。その都度、東北大学内のこころ変わる独自ルールに振り回されてきました。

またB部署で働いていた時の上司からは、今後、全員が無期雇用になる可能性があると言われ、期待をもってしまいましたが、結局はそれが厳しい条件付きの限定正職員のことだったのだと思います。正職員への登用試験に挑戦したこともありましたが、内部試験でもとても難しく、採用される人数も少数で、狭き門でした。今の待遇でいだけなのに、3年たち、5年たち、毎回使い捨てにされてきました。

これまで、他部署で空きがあれば面談の声がかかるということも、新しい5年ルールのもとではなくなり、他方で辞めて半年たてば、また同じように面談のチャンスがあるらしい、というよくわからないクーリング制度というものによって変わってしまったようです。

せめて、法人化になる前からいた非正規の人たちと同じ待遇を求めます（法人化前から雇用されている有期雇用職員は法定の無期転換どおりに、つまり試験もなく本人の申し出により無期雇用へに転換可能）。

5年たったからと放り出さないでほしい、それだけです。

私は東北大学に時間雇用職員として採用され、1年毎に労働契約更新を繰り返し、2018年3月31日時点で6年超働いていました。採用から5年を超えていたため、自ら希望すれば無期転換ルールが適用され、この先は安心して定年まで働き続けられるのだらうと期待していました。

しかし東北大学は、2017年に限定正職員採用試験という選抜試験を行い、不合格者は全員雇い止めにするという、無期転換逃れの大学独自のルールを一方向的に突き付けてきたのです。

試験の結果、私の所属していた部局では私を含め大多数の受験者が不合格となりました。

日々真面目に仕事に取り組み、新人職員に熱心に指導し、東北大学の発展に貢献してきた人ばかりだっただけに、試験の合否判定の基準そのものにも疑問を感じずにはいられませんでした。雇い止めとなり退職した翌日の2018年4月1日、私の後任として別の時間雇用職員が採用されたそうです。その後も方針を変えることなく、有期雇用職員を使い捨てし続けている東北大学に対し、雇い止めの撤回と無期転換逃れの独自ルールの中止を強く求めたいです。皆が安心して働ける大学に生まれ変わって欲しいと心から願っています。

現在私は有期雇用で別の仕事をしています。ここでもまた数年後に雇い止めされる可能性があります。年齢的におそらく次の仕事を見つけるのは困難で、その先は収入が途絶え、生活が成り立たなくなるのではないかと不安でたまりません。日本中には私と同じように先が見えず不安を抱えている人たち、また既に生活が困窮し、苦しんでいる人たちがきっと大勢いるに違いありません。

2013年4月1日に労働契約法が改正され、条件さえ満たせば有期雇用契約者は無期労働契約への転換を申し込む権利を得られました。

無期転換ルールとは、待遇改善と雇用の安定を目的に導入された労働者のためのものであったはずですが、それなのに法律改正が結果として不当な解雇を生み出し、安定雇用をより確立しにくいものにさせた気がするのです。私たち有期雇用者が窮地に追い込まれている現状を早急に解決してもらいたいです。