

「質問要求項目」(2018年1月5日付)への大学側回答骨子

(2019年5月時点での組合まとめ)

なお、質問の意図が不明との回答については、組合から補足の説明(<組合補足説明>)を記したので、それを受けて説明することがあれば伺いたい。

1. 限定正職員の採用状況について

1. 関係する人数について、いずれも男女別、勤続年数別、職種別(試験区分別。以下同じ)、部局別に示していただきたい。
(1)2018年3月末をもって通算雇用期間が満5年となる人数(勤続年数別として、2013年4月からの期間だけでなく、当初の採用からの通算雇用期間ごとの人数も示していただきたい)

[大学側回答]

2017年3月23日団体交渉での配付資料で、2004(H16)年度から2016(H28)年度の採用者にかかる通算契約期間、採用年度別の更新状況のデータを示した。

- (2)このうち、限定正職員の受験有資格者数
- (3)応募者数
- (4)受験者数
- (5)合格者数

[大学側回答]

2018年2月7日団体交渉で限定正職員の受験者数と合格者数(部局別、男女別、継続年数ごと)を示した。ただし、受験有資格者数は把握できない。また応募者数は受験者数であると考えている。

2. 合格の基準及び運用について

- (1)資格試験か選抜試験か(合格者の枠はまったくないのか、あるとしたらどのような条件があるのか)職種別に示していただきたい。

[大学側回答]

質問の意図が不明

<組合補足説明>

資格試験とは、試験結果が一定の基準に達したものを合格とするものであり、合格者の枠は基本的に存在しない。典型的には運転免許試験のようなものであるが、採用試験で資格試験的な運用を行うということは、採用者数をあらかじめ定めず(あるいは極めて緩やかに設定し)一定の基準に達したものを採用することとなる。一方、選抜試験とは採用者数をあらかじめ定め、試験成績の上位から順にあらかじめ定めた人数を合格とするもので、入学試験などがこれにあたる。ところが、限定正職員の採用にあたっては、採用者数はおおよその目処も示されず、一方、試験でどのような能力が測られるのかも事前に示されなかった。このため受験者はどのような準備をすればよいのかわからず、また試験結果についても疑心暗鬼を生むこととなった。なお、この状況は2年目も同様である。

- (2)合格者の決定はどこが行ったのか、職種別に示していただきたい。

- (3)業務限定職員(一般)について、申請書、部局評価、ウェブ試験および面接ではそれぞれ何を測定しようとしたのか、何が測られるかは受験者には知らされていたのか。

[大学側回答]

以上の2項については採用試験における選考に関することであり、答えられない。

- (4)業務限定職員(特殊)および目的限定職員については、財政的理由で受験を認められなかった有期雇用職員が多数いることが確認されている。これは、能力と意欲によって選考を行うという制度から明らかに逸脱しているが、このようなことが起こった原因は何か?また、制度設計通りに運用されるためにはどのような方策が必要かを示されたい。
- (5)業務限定職員(一般)についても、説明会でのアナウンスとは異なり応募できなかった有期雇用職員が多数存在することが確認されている。なぜ説明と異なることが起きたのか、有資格者が全員応募できるようにするためにはどのような方策が必要か。

[大学側回答]

そのような状況を確認していない。

<組合補足説明>

これらの状況については、現在も問題は続いていると思われるため、今後の交渉の中で必要に応じて取り上げることとしたい。

3. 処遇の改善について

- (1)限定正職員に採用されることで年収換算で収入が増加する人数：男女別、職種別、部局別に
- (2)逆に年収換算の収入が減少する人数
- (3)処遇の改善によって増える人件費の総額、できれば今後の推移のシミュレーションも

[大学側回答]

2019年3月20日団体交渉でデータを示した。

II. 労働契約法第19条違反

2014年度より導入された労働条件通知書兼同意書は、少なくともこの時点で「過去に反復して更新されたことがあるもの」「契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるもの」に対しては契約更新期待権を形式的に剥奪しようとしたものであり、労働契約法第19条違反である。

2013年4月を通算雇用期間の起点とする通知によって、それまでの雇用実績がクリアされたかのような扱いがなされているが、それは虚構である。労働契約法改正以前から契約更新を繰り返してきた労働者には判例による更新期待権があり、法改正はそれを明文化したに過ぎない。改正法第19条施行の2012年8月10日以降は、それまで判例上認められていた期待権が実定法上も保障されるようになったと解すべきであり、事実、岐阜地裁におけるNTT西の子会社での雇い止め撤回裁判ではそのように認められている。

2018年3月末時点では継続して5年を超えて勤務してきた労働者を雇い止めすることは、労働契約法第19条に反し違法である。

[大学側回答]

1. 本学では、雇用の更新上限は就業規則改正以前から(労働契約法改正以前から)定められており、それを超える更新への合理的期待権はもともと存在しない。
2. 就業規則の改正は、更新上限3年を5年に延長したものであり、不利益変更ではない。

3. 労働条件通知書は、契約内容を明確にするためのものであり、2005(平成 17)年に導入し、2009(平成 21)年からは「説明を受け、その内容に同意した」旨のサインをもらっている。就業規則を改正した 2014(平成 26)年からは「兼同意書」としたが、その際の(同年 3 月 6 日)の全学労使懇談会においてその内容を説明している。
4. 2014(平成 26)年度以降、毎年、5 年を上限としてそれ以降の更新がないことを示した労働条件通知書兼同意書にサインを得ており、雇い止めは本人の了解に基づいて行われたものである。

III. 確認書の履行について

2016 年 2 月 18 日付確認書の速やかな履行を要求する。

- ・ 確認書の締結は、2014 年 4 月 1 日の就業規則改定の後である。2014 年 4 月 1 日の就業規則改定以降、准職員・時間雇用職員の契約更新にかかる就業規則の明文の変更はない。
- ・ 現行の准職員就業規則・時間雇用職員就業規則は、原則の上限を 5 年としているが、例外的に 5 年を超えて更新することを許容している。
- ・ 2014 年 3 月末までは上限 3 年だったが、そのもとで、時間雇用職員就業規則では例外的に 3 年を超えて更新することが認められていた。その一つの具体化として 2007 年 1 月 23 日通知(人人任二)によって部局からの申請・協議による更新制度が運用されていた。2013 年 3 月 22 日通知(総人任二)によってこの部局からの申請・協議は明示的に廃止されたが、時間雇用職員就業規則上例外的に 3 年を超えて更新できることに変更はなく、採用当初からの通算雇用期間が 5 年を超えても、1 回目・2 回目の更新時と同様に普通に更新された。2014 年 4 月に原則の上限を 5 年とする現行の就業規則に改定されたが、その就業規則の文言でも、例外的に 5 年を超えて更新することは許容されている。
- ・ 部局からの推薦によって更新上限を超えて契約更新することは、大学の無期転換方針によっても 2016 年 2 月 16 日方針、2016 年 9 月 20 日方針では前提だった。
- ・ これを不可能とした文書が存在すれば提示されたい。
- ・ そのような文書が存在しない場合、「例外なく 5 年で雇い止め」という合理的なルールは存在しない。
- ・ かかる文書が存在した場合であっても、これは実質的な就業規則の改定にあたるが、全労働者にあらかじめ周知された有効なルールとしては「例外なく 5 年で雇い止め」というルールは存在しない。また、この変更について組合への交渉申し入れも提案もなく、過半数代表者の意見聴取も行われておらず、合理的な就業規則ではなく無効である。
- ・ 就業規則の文言に変更がないことをもって、過半数代表者の意見聴取を不要と解した場合であっても、これは労使慣行の不利益変更であり、合理的説明が要求される。また、これは准職員・時間雇用職員全体にかかる労使慣行の問題であり、就業規則に明示せずに運用する姿勢自体が労基法上問題である。
- ・ 合理的説明にあたっては、下記の V-6 の全ての資料の提示を求める。

[大学側回答]

「部局からの推薦により無期転換を図る」という「確認書」の内容は、限定正職員制度によって結果的に履行している。限定正職員制度は「部局からの推薦による無期転換」を意図したものではないが、限定正職員への採用は部局からの推薦に基づいており、結果として同等の効果があり、「確認書」の内容は賄われている。

IV. 東北大学が労働契約法第 18 条に基づく無期転換ができない合理的理由について

- (1) 東京大学、京都大学、名古屋大学など本学と似た環境にある大学、金沢大学、室蘭工科大学、徳島大学など本学よりも財政規模の小さな大学で、程度の差はあれ大規模な無期転換が可能となっていることから、本学で法人化後採用者の無期転換がまったくできない理由が財務的問題にあるとは一般的には考えられない。したがって、本学が極めて特

殊な財務状況にある実態を、客観的資料に基づいて示していただきたい。将来的な問題が発生するのであればそのシミュレーションを示していただきたい。なおそのシミュレーションは上記1-3-(3)と整合性あることが当然に求められる。

(2)2017年6月26日の団体交渉において財政的困難がなかったとしても無期転換はできないという理事発言があった。財務問題以外の合理的理由があるのであればそれを示していただきたい。「5年での雇い止めが法で禁じられているわけではない」といった説明が社会的に受け入れられる状況ではないことは、すでに大手自動車会社での期間工問題をはじめ、最近の「雇い止め」をめぐる報道の基調などから明らかであろう。合理的理由が説明されなければならず、それは雇い止めによって数百人規模の労働者の生活と命を脅かすことと比べてすら高度な合理性を持つことが必要である。

[大学側回答]

希望者全員の無期転換ができない理由は

1. 運営費交付金が減額されていく中で、将来にわたって安定的に雇用を維持することはできないこと。
2. 非常勤職員の現在担っている業務が将来にわたって存続するとは言えないこと。
3. プロジェクト等の外部的資金は安定的な資金ではなく無期雇用の財源として考えることはできないこと。

他大学等の制度はそれぞれの方針・判断に基づくものであり、それを詮索することはできないし、するつもりもない。

V. 就業規則改定の経緯について

組合は、この間、以下の2回の労働条件の不利益変更が十分な説明のないままに、あるいはまったく説明もなく一方的に強行されていると認識している。

[1]労働条件通知書に同意書を兼ねさせ、それまで時間雇用職員については上限を超えて更新することがあり得たにもかかわらず、また准職員・時間雇用職員ともに異なる部局での雇用継続が認められていたにもかかわらず、一方的に更新上限を記載し、それへの同意を選択肢のない状況で得ようとしたこと。

[2]2017年1月17日人事方針に伴って、突然、上限を超えた契約更新を一切認めなくなったこと。

以下の資料類を要求する。これらは上記の重大な不利益変更に関し合理性があったか否かを証拠立てるものであり、これらが資料として示され十分な説明が行われない場合、合理性を認めることはできず、就業規則の改定を含む現在の人事方針は無効である。

1. 原則の更新限度にかかる上限3年から上限5年への改定(2014年4月)

(1)改定案の検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
- ・ 議事録
- ・ 検討の際の参照資料

(2)特に更新上限を(4年でも6年でもなく)5年とした理由

- ・ 5年とすることにどのようなメリットがあると考えたか
- ・ デメリットはどのように想定されたか
- ・ その根拠となった資料

(3)改定の適用時期を2013年4月にさかのぼった理由

2. 労働条件通知書の書式変更(2015年度)を行った経緯

(1)改定案の検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
 - ・ 議事録
 - ・ 検討の際の参照資料
- (2)特に、「同意書」を兼ねるようにした理由
- ・ 何を目的としたのか
 - ・ そのメリットとデメリットはどのように検討されたか
 - ・ 根拠資料
- (3)更新上限とセットで同意書にサインを求めることについて
- ・ これが労働条件の不利益変更であることは認識しているか
 - ・ 2種類のネガティブな選択肢のどちらかを選ばせた結果が真の同意であるとみなせる根拠

3. 最初の人事方針案(2016年2月16日)の策定経過について

(1)方針案の検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
- ・ 議事録
- ・ 検討の際の参照資料

(2)特に、原則として無期転換ではなく原則として雇い止めという方針を採用するに至った経緯

- ・ それぞれのメリット、デメリットについてどのような検討が行われたか
- ・ 根拠資料

4. 人事方針修正案(2016年9月20日)の策定経緯について

(1)方針案の検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
- ・ 議事録
- ・ 検討の際の参照資料

(2)特に、修正が行われることになった経緯

- ・ 2月16日方針案の何が問題とされたか
- ・ 修正案のメリット、デメリットについてどのような検討が行われたか
- ・ 根拠資料

5. 人事方針の見直し(2016年10月18日組合への連絡)について

(1)見直しの検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
- ・ 議事録
- ・ 検討の際の参照資料

(2)特に9月20日修正案の何が問題とされたか

- ・ 大学顧問弁護士からの助言内容

6. 現行の人事方針案(2017年1月17日)の策定経緯について

(1)見直しの検討過程

- ・ 検討を行ったメンバー
- ・ 議事録
- ・ 検討の際の参照資料

(2)労働条件の不利益変更について

この方針では、従来認められていた更新上限を超えた契約更新ができなくなったと説明されている。「例外あり」から「例外なし」への変更について

- ・ 検討を行ったメンバー

- ・議事録
- ・検討の際の参照資料
- ・「例外あり」から「例外なし」への変更を決定した文書
- ・これがない場合、文書の存在なしでルールが存在することの根拠
- ・文書を作成しないことを決定したのは何故か
- ・文書を作成しないことを決定したのはだれか
- ・「例外あり」から「例外なし」への変更を通知した文書
- ・公式な通知がない場合、部局が「例外」の推薦をできない根拠は何か

[大学側回答]

なぜ検討経緯が必要か説明してほしい。

なお、役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長連絡会議の議事録及び資料は学内に公開しており、教員は見る事ができる。

<組合補足説明>

現行人事方針を策定するにあたって、どのような問題設定を行い、どのような資料を根拠として検討が行われたのか。また、策定が人事企画部を中心として行われたことは当然として、学内外の意見、意向、あるいは法的助言をどのタイミングで、どの範囲で、またどのような問題について得たのか。すなわち、人事方針が十分な根拠に基づき、十分かつ合理的な検討の結果策定されたものであることを、客観的資料に基づいて示していただきたい。

現行人事制度の下で数百人規模の、本人の意向に沿わない、また就業現場の本意でもない雇い止めが行われたこと、雇い止めとなった労働者の相当数が、人事制度の変更がなければ働き続けられたこと、結果として法的紛争を招いていることを勧告すれば、労働者に対してこれらの事項についての説明を行い、雇い止めに合理的理由があったことを根拠によって示す義務があるだろう。逆に言えば、こうした説明がなされない場合、あるいは不十分な場合、雇い止めには合理的根拠がなかったことになるだろう。