

2019年11月19日

国立大学法人東北大学

部 局 長 各位
教育研究評議会評議員 各位
事務部長・事務長 各位

東北大学職員組合
執行委員長 片山 知史

要請書「目的限定職員のプロジェクト等終了後の雇用を確保してください」

日頃より本学の教育・研究の発展のためにお力を尽くされている事に敬意を表します。

さて、2018年3月末をもって、当時5年以上在職していた非常勤職員が一斉に雇い止めとなり、多くの労働者に経済的及び精神的困難をもたらすと同時に、職場から経験と知識が失われ2018年度の教育・研究支援業務に多大な混乱を招いたことは記憶に新しいところです。私たち東北大学職員組合は、労働契約法改正の趣旨に反した現行の人事制度の見直しを求めています。現在までのところ東北大学本部の方針には変更は見られません。

こうした中で、新たな人事制度のもとに設けられた職種の一つである目的限定職員が、その業務が終了したとして解雇され、東北大学を去る事態が次々と生じています。これは労働者の生活権を脅かすものであるとともに、知識と経験の蓄積による業務水準の向上を妨げるという意味でも見過ごしにできない大きな問題です。

業務が終了したとされる目的限定職員が、引き続き本学で働き続けられるよう、お力を発揮していただきたく、本要請書をお送りいたします。

1. 目的限定職員の法的地位について

東北大学本部の説明によれば、目的限定職員は特定の業務のために雇用され、その業務の終了とともに解雇されるものとされています。何年何月までという期間が定められていないため、これは無期雇用当たる、また、解雇条件を認めた上で採用されているので解雇回避努力の義務は生じないというのが東北大学本部の解釈です。しかし、この法解釈は必ずしも一般的なものとは言えません。

労働契約法改正の趣旨が雇用の安定であり、不確定期限付きの労働契約が不安定雇用であることは否めないことから、有期労働契約の一種と考えるべきであるとの有力な見解があります[1]。この法解釈に立てば、本学のほとんどの目的限定職員は通算で5年以上働いていますので、無期転換権を得ていることとなります。

一方、この雇用形態を無期労働契約の一種とみなした場合には、一般的には解雇にあたっては解雇回避義務が生じることとなります。ただし、職種や勤務地が限定された職員の解雇回避義務については、その職種や勤務地での労働が消失した場合に、回避義務がどこまで求められるか、具体的には、勤務地や職種の変更を伴う配転を申し出ることが求められるかどうかには、事例ごとに異なった判例があり、企業の経営不振などで人員削減の必要性が強い場合には、配転の申し出の必要性は弱まるとされています[2]。本学での目的限定職員の解雇が経営不振によるものでないことは明らかであり、少なくとも本部の説明のように、解雇条件を定めているから回避義務はないと簡単に言えるようなものではありません。

したがって、本学の人事方針は、幅のある法解釈の中で最も経営者に都合のいい解釈を採ったものです。こうした法解釈の揺れは、最終的には司法の場で決着をつけるしかありませんが、解雇された職員には法的に争うだけの十分な根拠があるわけで、それはすなわち本学が常に訴訟リスクを抱えていることを意味します。

2. 目的限定職員の継続雇用は業務改善のためにも重要

目的限定職員が就いている職は、秘書職に代表されるように、高度なスキルを要する専門職です。さらにそのスキルは経験を積むことによって上がっていくものです。現在秘書として働いている方の多くは、これまで複数の研究室で経験を積みスキルを向上させてきました。人事制度改定前の東北大学ではそれが当たり前でした。さらに、このような職種の需要は仙台圏ではほぼ東北大学に局在しています。こうした方々を次々と東北大学から放り出していくのでは、東北大学にとっても大きな損失です。もちろん、本人の努力と経験が無駄になり、仕事への誇りや熱意に深刻な悪影響があることは言うまでもありません。教育・研究環境の維持と改善のためにも、これらの方々を継続して雇用していくことには大きな意味があります。

3. 雇用継続にはどのような手立てがあるか

目的限定職員が解雇後直ちに（クーリング期間をおかずに）他のポストに時間雇用職員や准職員として採用されることは、現行の本学人事制度の下で可能であり、すでにそのような事例もあることを団体交渉で確認しています[3]。少なくともこの方法は直ちに可能です。

ただしこのやり方を続けることは、長期にわたる継続雇用の実態がありながら、無期転換権を発生させないための方策と受け取られる可能性があります。事実、実効的にはそのように機能します。したがってこれを全学的・制度的に運用することは無期転換逃れの制度と見なされ得ます。このような認識は本部も持っており[4]、[5]、それが、組合が要求した全学的なあっせん制度を拒む理由となっています。

それならば、別ポストの目的限定職員として雇用することはどうでしょう。「無期雇用」である目的限定職員（有期雇用と解した場合でも無期転換権を得ています）の解雇回避努力として（[2]の言い方では「配転の申し出」として）、あっせん制度を運用するのであれば、雇用継続への努力を行っていることとなり、改正労働契約法の趣旨にも合致し、社会的にも推奨されることです。目的限定職員の雇用財源が切れた場合には、類似の仕事を紹介し、継続して目的限定職員として雇用すればよいのです（ちなみに、雇用財源がなくなった事を直接の理由として解雇する事は法的に不可能です）。

4. 学内で次のポストを探してください。本部に全学的な制度構築を求めてください。

2018年4月の就業規則改定前、ある部局で仕事が消失した場合に、他部局の職を紹介・あっせんすることは、必ずしも制度的にはありませんが、広く行われていました。そうやって雇用を安定させ、経験と能力を蓄積していく方策を、本学は本来持っていたのです。解雇を迎える目的限定職員の方に、本人が希望するのであれば、学内で次のポストを探してください。一方で、新たに秘書やプロジェクト職員を雇用しようと予定している方に、解雇が予定されている方がいることを伝えてください。

このような仕組みは本来全学的な制度として整備するのが望ましいことは言うまでもありません。大規模な無期転換を行なった名古屋大学ではこの制度を設けています（逆に言えばこのような制度を構築できれば大規模な無期転換も可能となります）。全学的な制度の構築を本部に求めてください。

団体交渉で、組合は、理学部支部で行われた教職員へのアンケート結果[6]で、5年限度雇い止めの方針のために、現場ではどのような混乱が起きているかを示しました[7]。それに対し、労務担当理事は、「本日、現場に混乱がある、という現場の声を紹介されたので、引き続き、私どもとしても実情の把握をしていきたい」と発言し[8]、実際に、10月23日の団体交渉で、「順次、部局を回って部局の意見を聞いている」と発言しています[9]。少なくとも現労務担当理事は、前の担当理事よりは、部局の意見を聞いて尊重する姿勢は見せています。多くの部局から声が上がれば、方針を改める可能性は高まっています。

東北大学で経験を積みスキルを磨いてきた職員の生活と誇りのために、また、その経験を東北大学の教育・研究支援に活かし、より実り多いものにするために、是非ご理解とご協力をお願いいたします。

[1] 荒木、菅野、山川 詳説労働契約法[第2版] 弘文堂 2018、183頁

[2] 前掲書 200-202頁

[3] 2019年7月10日団体交渉記録 <http://www.tohokudai-kumiai.org/docs19/dkh190710.pdf> 17頁

[4] 同上 18頁 人事企画部付課長「長期雇用を前提としていて、組織的に何かやっているのでは、と見られるリスクもあるので、(斡旋は)今のところ、基本的にはやらない」

[5] 2019年10月23日団体交渉記録 <http://www.tohokudai-kumiai.org/docs19/dkh191023.pdf> 6頁 人事労務担当理事「目的限定職員を准職員、あるいは時間雇用職員として雇用することは法的には可能であるが、それを、クーリング期間を経過した後に有期労働契約を締結したりすることを約束したかのよう受け取られることは良くない」

[6] 2019年理学部支部アンケート集計結果
<http://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/anq2019/anq2019-summary.pdf>

[7] 2019年7月10日団体交渉記録 <http://www.tohokudai-kumiai.org/docs19/dkh190710.pdf> 5-6頁

[8] 同上 7頁

[9] 2019年10月23日団体交渉記録 <http://www.tohokudai-kumiai.org/docs19/dkh191023.pdf> 7頁