

2016年9月29日

国立大学法人東北大学
部 局 長 各 位

東北大学職員組合
執行委員長 飛田 博実

各部局における無期転換の推進についての要請

「大学は組合に、『外部資金の一時的な不足などにより財源確保が困難になった場合には本部が支援する』『Ⅱ②』は基本的には秘書・技術補佐員・技能補佐員などを念頭に置いているが、部局の事情によっては事務補佐員についても『Ⅱ②』に分類することを排除しない」と回答一

前略

日ごろの東北大学の研究・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、ご存知のように改正労働契約法（2013年4月1日）が施行され、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新された労働者は本人の申し込みにより無期労働契約に転換できることになりました。

本学ではそれを受けて2014年4月1日に就業規則の改正が行われ、労働契約期間の上限は原則5年で通算年限の起算は2013年4月1日から行うことが決定されました。さらに2016年2月16日の部局長連絡会議では「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」が示され、1980年7月以前から雇用されている准職員、法人化以前から雇用されている時間雇用職員、それに準ずる職員、部局独自に更新限度がないと整理している職員は雇用限度がないと整理され本人の希望により無期転換されますが、それ以外の非正規職員の無期転換に対しては3つの選考基準が記されました。主に事務室の事務補佐員を念頭に「Ⅰ」として分類される無期転換候補者の選考基準は「正職員としてのキャリアパスを経るに相応しい者」とされ、当該職員の正規登用を目指した基準になっており、法改正の趣旨に反した高いハードルとなっています。一方、秘書や技術補佐員などを念頭に「Ⅱ」として分類される無期転換候補者についても、「Ⅱ①」は「正職員としてのキャリアパスを経るに相応しい者」とされ、「Ⅱ①」「Ⅱ②」ともに雇用継続のための財源を部局で確保しなければならず、こちらのハードルも高いものになっております。

東北大学職員組合ではこの間、団体交渉を数回行い、そして「希望する人全員を無期転換に！」の署名活動では短期間に1,190筆もの署名を集め総長に提出しました。さらに、各部局の教授会や教職員からの要望もあり、大学は、9月20日の部局長連絡会議において修正案を出しました。

それは、無期転換のハードルが高い「Ⅰ」と「Ⅱ①」を一括りにして、無期転換・待遇改善・正規登用への道をセットにする一方、継続性がある研究室の諸事情によって雇用されている秘書や技術補佐員・技能補佐員などを対象とした「Ⅱ②」について5年を超える雇用を可能にし、また、無期転換後に「部局等において雇用財源の確保が困難になったと認められる場合に、雇用を継続するための調整を実施」と明記し、無期転換へのハードルを下げました。この修正案を受けて当組合は9月23日に団体交渉を行い、外部資金の一時的な不足などにより財源確保が困難になった場合には本部が支援するとの回答を得ました。さらに、「Ⅱ②」は基本的には秘書・技術補佐員・技能補佐員などを念頭に置いているが、部局の事情によっては事務補佐員についても「Ⅱ②」に分類することを排除しないとの回答も得ました。

ある小さな部局では、中央事務の正規職員が数名で残りの10数名が非正規職員であるために、非正規職員が雇い止めになれば部局事務が動かなくなるとの悲痛な声も聞いております。また、東北大学の非正規職員の比率は約50%にも達し、中には3年の限度を超えて更新を繰り返してきた方もいます。その人たちが雇い止めされれば、雇用安定のための法改正が不利益を招いたことになってしまいます。業務新人教育に時間が割かれるなどのデメリットも指摘されております。貴部局の諸事情を総合的に勘案し、貴部局の非正規職員の希望者全員の無期転換にご尽力いただきますよう強く要望いたします。

2016年9月29日

国立大学法人東北大学

各部署 事務部長、事務長、総務課長等各位

東北大学職員組合

執行委員長 飛田 博実

各部署における無期転換の推進についての要請

「大学は組合に、「外部資金の一時的な不足などにより財源確保が困難になった場合には本部が支援する」「Ⅱ②」は基本的には秘書・技術補佐員・技能補佐員などを念頭に置いているが、部署の事情によっては事務補佐員についても『Ⅱ②』に分類することを排除しない」と回答一

前略

日ごろの東北大学の研究・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、ご存知のように改正労働契約法（2013年4月1日）が施行され、通算5年を超えて有期労働契約を繰り返し更新された労働者は本人の申し込みにより無期労働契約に転換できることになりました。

本学ではそれを受けて2014年4月1日に就業規則の改正が行われ、労働契約期間の上限は原則5年で通算年限の起算は2013年4月1日から行うことが決定されました。さらに2016年2月16日の部署長連絡会議では「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」が示され、1980年7月以前から雇用されている准職員、法人化以前から雇用されている時間雇用職員、それに準ずる職員、部署独自に更新限度がないと整理している職員は雇用限度がないと整理され本人の希望により無期転換されますが、それ以外の非正規職員の無期転換に対しては3つの選考基準が記されました。主に事務室の事務補佐員を念頭にして「I」として分類される無期転換候補者の選考基準は「正職員としてのキャリアパスを経るに相応しい者」とされ、当該職員の正規登用を目指した基準になっており、法改正の趣旨に反した高いハードルとなっています。一方、秘書や技術補佐員などを念頭にして「II」として分類される無期転換候補者についても、「II①」は「正職員としてのキャリアパスを経るに相応しい者」とされ、「II①」「II②」ともに雇用継続のための財源を部署で確保しなければならず、こちらのハードルも高いものになっております。

東北大学職員組合ではこの間、団体交渉を数回行い、そして「希望する人全員を無期転換に！」の署名活動では短期間に1,190筆もの署名を集め総長に提出しました。さらに、各部署の教授会や教職員からの要望もあり、大学は、9月20日の部署長連絡会議において修正案を出しました。

それは、無期転換のハードルが高い「I」と「II①」を一括りにして、無期転換・待遇改善・正規登用への道をセットにする一方、継続性がある研究室の諸事情によって雇用されている秘書や技術補佐員・技能補佐員などを対象とした「II②」について5年を超える雇用を可能にし、また、無期転換後に「部署等において雇用財源の確保が困難になったと認められる場合に、雇用を継続するための調整を実施」と明記し、無期転換へのハードルを下げました。この修正案を受けて当組合は9月23日に団体交渉を行い、外部資金の一時的な不足などにより財源確保が困難になった場合には本部が支援するとの回答を得ました。さらに、「II②」は基本的には秘書・技術補佐員・技能補佐員などを念頭に置いているが、部署の事情によっては事務補佐員についても「II②」に分類することを排除しないとの回答も得ました。

ある小さな部署では、中央事務の正規職員が数名で残りの10数名が非正規職員であるために、非正規職員が雇い止めになれば部署事務が動かなくなるとの悲痛な声も聞いております。また、東北大学の非正規職員の比率は約50%にも達し、中には3年の限度を超えて更新を繰り返してきた方もいます。その人たちが雇い止めされれば、雇用安定のための法改正が不利益を招いたことになってしまいます。業務新人教育に時間が割かれるなどのデメリットも指摘されております。貴部署の諸事情を総合的に勘案し、貴部署の非正規職員の希望者全員の無期転換にご尽力いただきますよう強く要望いたします。