

時間雇用職員・准職員の

無期転換問題は今どうなっているか



1. 大学は労働者に不利なことはしていないと言い張るが…

大学は、組合との団体交渉で、この人事制度は更新限度を3年から5年に延長しただけであり、労働者に不利なことは何もしていないと強弁し続けています。しかし、3年限度だった時代でも約2割の人が限度を超えて更新しており、元々の制度は「原則3年。ただし相当数の例外あり」というものだったことは大学が示した資料でも裏付けられています。“労働者に不利な変更ではない”というためには、「原則5年。ただし相当数の例外あり」が最低限のラインであり、法改正の趣旨を踏まえればより多くの方が継続して雇用されるべきです。組合は引き続き5年を超える更新を認めるよう交渉を続けています。



2. 雇用継続を希望する意思表示は無駄ではない。

先にお送りしたチラシで、働き続けたい意思を表明しようと呼びかけました。これに応じて労働条件通知書・同意書に一筆書いて提出し、受け取ってもらえた方、書き直しを命じられた方、同意書とは別にメールなどで意志を表明された方がそれぞれおいでかと思えます。前述の通り、これだけでは雇用の継続は保障されませんが、この意思表示は無駄ではありません。

これらの意思表示に対して大学本部は各部局に対して雛形を送り、一律に「同意書にサインしたのだから同意したものとみなす」という通知を出しています。不安になった方も多いと思います。しかし、宮城労働局から東北大学に対しての“啓発指導”の要点の一つは、雇い止めは一律に行うことはできず、個別に同意を得る必要があるというものです。大学はこれを労働条件通知書・同意書へのサインという形式のみで片付けようとしています。形式だけでは真に同意したとはみなされないことを労働局は指摘しており、個別の同意をどのように担保するつもりか大学に問うています。意思表示は社会的には立派に不同意の証拠として認められます。これは下記の個別労働紛争解決制度でも生きてきます。



裏面も

東北大学職員組合加入申込書

氏名			
所属部局			
雇用形態	<input type="checkbox"/> 准職員 <input type="checkbox"/> 時間雇用職員 <input type="checkbox"/> 正職員 <input type="checkbox"/> その他		
職種		電話	
メールアドレス	@		

記入してファックスでお申し込みできます。FAX: 022-227-0671

3. 個別労働紛争解決制度が使える

大学が頑なな態度を崩さないでいる中、このまま年度末を迎えれば雇い止めが待っています。これに対抗するためには「個別労働紛争解決制度」が使えます。労働局に対して個人として申し出て、雇い止めに合理的な理由がないと判断されれば、文書で指導が行われます。強制力のある指導ではないので雇い主はこれを無視することもできないわけではありませんが、この指導があるという時点で、裁判になれば労働者側が勝つことは明らかですので、かなりの効果があると考えられます。事実、神奈川ではこの制度によって雇い止めを撤回させた例があります。

東北大学でも何人かの方がこの申し出を行っており、組合ではそのサポートを行ってきました。すでに5年以上働いている人や、期限が来ても学内の別の場所に斡旋すると言われたことがある人など、いわゆる期待権を持つ人は雇用を継続できる可能性が高いと思われます。

加えて、たくさんの方がこの申し出を行うと、“同意を得て雇い止めしている”という大学の言い分が詭弁であることが明らかとなりますし、5年を超えた更新が認められ、結果として無期転換権を得る人ができれば「例外なし。5年で雇い止め」という大学方針に大きな風穴をあけることができます。つまり、これから5年目を迎える人にも継続の可能性が高まります。そういう意味でも、組合はサポートを積極的に行っていく方針です。実際にはどうすればいいのかについては無期化問題メーリングリスト (<http://tohokudai-kumiai.org/mukika.html>参照) でご案内いたします。



4. 限定正職員制度をどう考えるか

6月からは限定正職員への応募が始まると言われています。この制度自体は、優れた能力と熱意を持った職員の待遇を改善するという意味で、一般的にはあって良い制度だと組合は考えています。

ただし、現在明らかになっている範囲でもこの制度には大きな問題点や矛盾がいくつもあります。1) 業務限定職員（一般）については、採用規模が明らかにされず、そのハードルも非常に高く、採用された場合に非常に重い責務を担わされそうだと不安があります。2) 業務限定職員（特殊）の場合には職場からの推薦が条件になっていますが、大学の他の部署で活躍する道はないのでしょうか。3) 目的限定職員は教授が応募に同意すれば採用されそうですが、教授の退職とともに雇い止めです。後任の教授が雇いたいといったらどうするのでしょうか。4) 秘書と事務を行ったり来たりしている、財源の変化に伴って技術補佐員だったり事務補佐員だったりしている、どの区分に応募していいのか、などなど。これらの問題は大学もまだきちんと整理ができていないようです。問題の多くは無期転換を認めないというそもそもの方針に根があるものですが、それはそれとして組合ではこうした問題点を大学に示しその解決を求めています。皆さんのお近くで限定正職員に関する疑問や問題があれば組合にお知らせください。



東北大学職員組合

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



Tel. 022-227-8888

学内便 A32 東北大学職員組合 宛

mail: info@tohokudai-kumiai.org