

2017年3月23日団体交渉の概要

東北大学職員組合執行委員会

交渉事項：（組合申込事項）

● 無期転換にかかる人事方針の見直しについて（継続）

大学が1月17日に明らかにした新方針「准職員・時間雇用職員の無期転換について」に関して、1月19日、2月13日に引き続き団体交渉を行った。

1) 非正規職員数の経年変化（従来の「上限」を超える更新の実態）について

従来の「上限3年」のもとで時間雇用職員には「上限」を超える更新が認められていたが、大学はその実態にかかるデータを出さず、組合はそれを要求し続けてきた。今回、大学側から、非正規職員数の経年変化（平成16年度～平成28年度）についてデータにもとづく説明があった。

1. 比率としては、1年目だけで退職する職員の比率が最も大きく、満2年以降に退職する職員の比率は順次減少している。
2. 満3年で退職する人の比率は、他の年数の場合と比較して突出して高いことはなく、多くの人が3年を超えて更新していたと考えられる。たとえば、平成16年度～23年度採用の時間雇用職員のうち、3年目に在職し（1810人）、かつ、4年目を迎えた（1379人）人の割合は76.2%である。

2) 2014年4月の就業規則変更について

前回（2月13日）の交渉では、雇用上限が「原則3年」から「原則5年」に変更された2014年4月の就業規則変更に関して、従来「上限」を超えて更新できたのに、「原則5年」のもとでは「上限」を超えることを一切認めないというのは不利益変更ではないか、という点が争点の1つになった。

1. この点について、前回（2/13）の交渉で、大学側は「経緯を調べる」と答えたが、今回も、文書の提供と説明はあったものの、「不利益変更とは考えていない」という以上のものはなかった。
2. 大学は、5年を超えて働き続けることを希望する人をそのまま継続雇用することではなく、限定正職員試験に合格した人を採用すればよいと考えている。それは、改正労働契約法にかかる無期転換をせずに満5年をもって全員を雇止めするというにほかならず、法改正の趣旨に反する。
3. 2014年4月の就業規則変更で上限を5年としたことについて、組合は大学の「改正労働契約法を踏まえた対応方針」（2014年3月）にもとづき、無期転換回避目的であることを指摘したが、大学本部は組合が納得できる説明をせず、労働契約法が改正された事実と関係ないと主張した。

3) 労働局による啓発指導について

1. 大学当局は1月31日、3月17日に自ら宮城労働局に赴き、改正労働契約法への対応について説明し、その際に労働局から啓発指導を受けている。また、3月1日には、2月13日の団体交渉を踏まえて、労働局が大学当局に対して電話で「ニュアンスの違い」を指摘していた。組合は、その啓発指導内容を、労働局に確認の上で3点にまとめて広報していた（下記①②③参照）。
2. 今回の交渉において、一連の労働局の対応について、大学当局には啓発指導を受けたという認識がなく、大学はその3点について疑義を述べた。
3. 翌日（3月24日）、組合が労働局に確認したところ、組合が広報したその3点の内容に間違いはないとのことだった。

詳しくは団体交渉記録を参照のこと。今後も団体交渉を続ける予定である。

（参考）労働契約法改正に基づく非正規職員の無期転換問題に関して、宮城労働局は東北大学に対して以下のような啓発指導を繰り返し行っています。その内容は以下の3点です。①労働契約法第18条に基づく無期転換を回避する目的での雇い止めは好ましくないこと。②労働契約法第19条によって、反復更新してきた労働者を雇い止めすることは法に抵触する恐れがあること（啓発指導にとどまらない法的リスクがあること）。③今後、反復更新されている労働者から個別の訴えがあれば文書での指導もありうること（神奈川ではこれによって雇い止めが回避されています）。