

2018年8月10日

※【一】の【6】、細目【6】の「6-1」について
大学側の意見を踏まえ改訂（8月27日）。

国立大学法人東北大学

総長 大野 英男 殿

国立大学法人東北大学職員組合

執行委員長 片山 知史

全国大学高専教職員組合

中央執行委員長 中富 公一
(公印略)

団体交渉の申入れ

本年5月の団体交渉を踏まえ、下記【1】から【6】までの要求事項につき、東北大学職員組合（以下、東北大職組）と全国大学高専教職員組合（以下、全大教）の連名にて、改めて貴法人に対し団体交渉を申し入れます。（【一】交渉事項の各項に係る詳細は、3頁以下の「2018年8月10日『団体交渉の申入れ』における要求の細目」をご参照ください。）

記

【一】交渉事項（要求事項）

【1】昨年度末（本年3月）において本人の意に反し（即ち本来であれば今年度以降も東北大学における継続勤務を希求していたにも拘らず契約更新上限等を理由に）雇い止めとなり本学を離職した有期雇用職員の精確な員数を職種・男女別に確定し全大教と東北大職組に提供すること。

【2】前項【1】の雇い止め対象者については一日も早く復職・地位復旧、またはそれが困難である場合には学内他所のなるべく旧職と近似した地位に戻すこと。

【3】前々項～前項に挙げた者のほか、学内にて「限定正職員」等の形で再採用された職員のうち、目的限定などの名目で「原則定年まで」の契約になっておらず、それよりも早い（短い）事実上の任期が付けられている者たちの精確な員数を職

種・男女別に確定し全大教と東北大職組に提供すること。

【4】前項【3】の該当者につき、事実上の期限の定めを廃し、一般的な限定正職員と同等の待遇とすること。

【5】労働契約法の趣旨と立法事実とに整合的な方向で就業規則等を改正し、とくに、有期雇用職員の「契約更新上限」を撤廃すること。

【6】業務上特段の必要性も無ければ労契法の趣旨にも反する「5年上限」が一部教員にも適用されていることを見直すこと。

【7】なお交渉当日に関しては、あくまで使用者側責任者と労働者・労組側との「直接交渉」の場であり、弁護士等の代理人を介し又は代理人が主導する形を採るべきではない、という団体交渉本来の趣意を徹底し、可能な限り総長・各理事・人事企画部長のご臨席を仰ぐと同時に、使用者側責任者以外の弁護士など外部者の発言は控え、外部者が当事者利害を代弁するのではなく当事者自身の発言を促すこと。

〔二〕交渉日時 （hp版では略。労使で調整し9/3-13の範囲内で必ず行うことを要求。）

〔三〕本件担当者および連絡先 （hp版では略。東北大職組を連絡先とした。）

以上

2018年8月10日「団体交渉の申入れ」における要求の細目

【1】昨年度（本年3月）末における有期雇用職員の雇い止めについて

- 1-1. 東北大学では法人化時に有期雇用職員の契約更新上限を3年とする就業規則を制定しましたが、この時に意見聴取された労働者代表は、実はその選挙・被選挙人から非常勤講師、TA、RAなど特定職種の多数の教職員が排除されているという意味で不完全なもの（労基法90条に鑑み）であったことは事実でしょうか。この事実、およびそこから当然の帰結として同就業規則がその制定過程に法的問題を有するという意味で正統性を欠くこと、を所轄労働局・労基署・労働委員会、文科省官房および同省国立大学支援課、法務省、復興庁、仙台弁護士会、報道（NHK仙台支局、東北放送、仙台放送、河北新報、県政記者会等）を含む学内外公衆へ周知ください。
- 1-2. 更に2014年の就業規則改正では、旧来3年だった契約更新上限を5年に延ばしたものの、その「5年」を前年の2013年4月から起算する、と遡及適用したのは事実でしょうか。このような遡及がなぜ必要だったのか、理由を具体的に説明してください。特にその遡及始期である2013年4月1日が改正労契法による5年ルール発効と「同日」であり、しかも上限の「5年」が同法18条に定められた無期雇用転換申込権発効の「直前」であることは、この遡及適用が同条潜脱目的ではない「偶然の一致」であったと考えるには「余りにも話が合い過ぎ」で不自然です。にも拘らず、このような遡及が法的に認められると信ずるのであれば、その根拠（根拠法・根拠条文・根拠判例等）を具体的に明示してください。
- 1-3. 前項1.2に挙げた2014年の就業規則改正においても、意見聴取された労働者代表は、実はその選挙・被選挙人から非常勤講師、TA、RAなど特定職種の多数の教職員が排除されているという意味で不完全なもの（労基法90条に鑑み）であったことは事実でしょうか。この事実、およびそこから当然の帰結として同就業規則、中でも、そこに記された有期雇用職員の契約更新上限条項の一切はその制定手続に法的瑕疵を有するという意味で正統性を欠くこと、を学内外公衆へ周知ください。
- 1-4. 旧3年上限の時代（2013年度まで）には、3年間の勤務を終えた有期雇用職員の多くが引続き同一職種・職域もしくは東北大学内の他部局で再採用されていたのに対し、本年3月末には上限とされる5年間の勤務を終えた有期雇用職員を同一職種・職域もしくは東北大学内の他部局で再採用せず、「限定正職員」として採用するか、雇い止めするか、という旧来（2013年度末まで）の任期満

了有期雇用職員とは明らかに異なる扱いが見られました。この旧年度と異なる扱いは業務上、なぜ必要だったのか、理由を具体的にご説明ください。その際、例えば「総合的な経営判断」といった経営側の一方的・抽象的な主張に赴くのではなく、客観的に検証可能な事実に基づいた説明を求めます。

- 1-5. 旧来は3年上限を満了した有期雇用職員を同一職種・職域もしくは東北大学内の他部局にて再採用していた、という事実は、それが「可能である」ことを示しています。また2017年度末においても、本学と概ね類似する法的・機構的・予算的制約下にあると考えられる名古屋大学や東京大学など多くの国立大学で、旧任期を満了した有期雇用職員の継続雇用が実現しています。この事実は、それが「可能である」ことを示しています。しかもこれら多くの他国立大学の経営方針がみな揃って先見性を欠く不適当なものであったとは到底考えられません。本年2月7日団交席上における大槻理事の、東大・名大の方針に「先見性が無い」旨の揶揄中傷発言は「正しかった」と主張し続けるのか、それとも「誤っていた」と撤回・謝罪するのか、お示しください。
- 1-6. 今般の大量雇い止めにおいては、事務補佐員など女性が圧倒的大多数を占める職種を専ら狙い撃ちした形となりましたが、これは極めて重大な経営判断です。その経営判断の理由と根拠に関し、納税者国民・学内外公衆への説明責任を全うしてください。
- 1-7. 大学本部側による「言い訳」はどうあれ、事実として今般の雇い止め被害者の圧倒的大半が女性であったことは、覆い隠すべくもありません。言い換えればこの事実は、今般の雇い止めが女性に対する「間接差別」であることに他なりません。我が国は「女子差別撤廃条約」を1979年に批准しており、批准済みの国際条約は純然たる国内案件に対しても内国法と同等の効力を有します。同条約は間接差別をも禁じていることから、国内における間接差別は明確に違法です。今般の大量雇い止めに引きつけて言えば、約300名に上る雇い止め被害者たちの大半が女性だったことが「予見不可能な単なる偶然の為せる業だ」と統計的に主張できなければ、大学本部は違法行為を故意に働いたこととなります。大学本部はこうした大量の、しかも女性に偏った雇い止めの違法性を認めますか？ もしそれを認めるなら、可及的速やかに雇い止め以前の状態への原状回復をお願いいたします。もし違法性を認めないのであれば、極端に女性に偏った大量雇い止めの事実を文科省、厚労省、日弁連、ILO、大学格付機関(Times Higher Education等)、報道各社を含む学内外・国内外世論に直ちに公表し(∵違法でなければ堂々と公表して何ら問題は無いはずですから)、国内外世論の審判を仰いでください。

【2】雇い止め被害者の地位復旧・原状回復

- 2-1. 任期上限を迎えた職員を旧来は同一職種・職域もしくは東北大学内の他部局にて再採用していたにも拘らず、昨年度末（本年3月末）のみそれを「しない」という取扱いの不利益変更を撤回し、対象者を可及的速やかに復職・地位復旧してください。その際、既に後任者が採用されている等の理由で旧職への復帰が困難な場合については、本人の希望を尊重し、本人の意に反し金銭解決等の安易な妥協に赴くことなく、部局内・学内の可能な限り旧職に近似した地位に就けるよう要望いたします。
- 2-2. 本件雇い止めは現在までに、労働審判および裁判、労働委員会に申し立てられております。審判・裁判に訴え出た雇い止め被害者、及びそうした訴えを支援しそれを支持した組合員を、審判・裁判への参加・関与を理由に不利益に取扱うことは、不法な支配介入として不当労働行為に当たりますので、厳にお控えください。組合員以外の教職員についても厳にお控えください。万一その疑いのある動きが仄聞された場合には、その情報を全国の支持者・報道・（立法・行政・法曹関係者を含む）公衆へ直ちに共有させていただきます。
- 2-3. 本件雇い止めに係る法的係争について大学本部側から、係争に持ち込まれたことを理由に係争に直接関係しない者たちにも不利益を及ぼす（例えば、雇い止め被害者たちを「将来に亘り採用しない」等）旨の威迫により、訴えを起こした者たち、および、それを支持した組合員、教職員・元教職員たちから不興を買うように介入することの絶対に無いよう厳に忠告申し上げます。もし万一そのような仄聞があった場合、直ちにその情報を全国の支持者・報道・（立法・行政・法曹関係者を含む）公衆と共有し、合法的に可能なあらゆる対策を講じます。
- 2-4. 本件雇い止めに係る労働審判にて、大学側弁護士は「結論ありき」で和解を拒絶、何が何でも裁判へ移行することで時間を引き延ばし、事実上の無職状態にある雇い止め被害者たちを「兵糧攻め」にし、長期化による原告側の疲弊を露骨に狙う悪質卑劣な戦術に出ています。もしこの事実を否定する証拠があれば、可及的早期（今月一杯を目途）にそれを学内外公衆へ公表ください。公表なき場合は事実をお認めになったものとして、当方労組側より同事実につき学内外公衆と情報共有いたします。なお後者の場合、当該弁護士および弁護士事務所の連絡先等の情報も併せて共有させていただきますので予めご諒承ください。

【3】限定正職員の一部が事実上有期である件

- 3-1. 定年よりも短い終期の定められた限定正職員契約をあえて用意した趣意は、一応名目上「正職員」であり、事実上の有期雇用であるにも拘らず「有期契約」とは銘打っていないことを口実に、労働契約法 18～19 条に定める無期雇用転換申込権の行使を阻止しようという策謀でしょうか？ もしそうであれば、その事実を直ちに学内外公衆へ周知ください。もしそのような策謀ではない場合は、これら目的限定職員は事実上の有期雇用契約である事実を認め、該当者からの無期雇用転換申込を受理してください。もしその受理を拒否・難渋された場合、その事実を全国の支持者・報道・(立法・行政・法曹関係者を含む) 公衆と情報共有し、合法的に可能なあらゆる対策を講じます。

【4】限定正職員全員の真の無期雇用化

- 4-1. 学内の限定正職員全員を、本来の趣旨に沿った原則定年までの雇用として扱ってください。限定正職員の創設に先立ち昨年度、本部側より学内説明された、労契法上の無期雇用転換の代替措置（厚労省公式見解では「競争的公募」を経るものは代替措置たり得ないが）としての無期安定雇用策であるという趣意に鑑み、それに応募し採用された職員たちには真の無期安定雇用への期待権が当然に発効しています。もしこの事実を本部側が否定したい場合は、その具体的理由の説明を添えて可及的早期（今月一杯を目途）にそれをお示しください。公表なき場合は事実をお認めになったものと解させていただきます。
- 4-2. 限定正職員は、たとえ事実上の任期の付いている目的限定職員であっても「有期雇用ではない」と大学本部側が主張するのであれば、その「雇い止め」は単なる「任期満了」ではなく（なぜならば、任期満了であれば「有期雇用」「期限の定めのある契約」だったことになってしまうから）、「解雇」となり、いわゆる解雇法理の全面適用を免れません。目的限定職員が「有期雇用」ではないから「無期雇用転換申込権の適用外」だと主張する限り、「予め終期を明記しておけば将来予想される整理解雇の手続きを省略ないし簡素化できる」ことにはならない、という法事実要充分ご留意ください。

【5】有期雇用職員の契約更新上限について

- 5-1. 周知の通り国立大学法人化以来、中期目標・中期計画、総長任期をはじめとする大学の基幹人事は悉く「6年」で回っています。有期雇用職員の契約更新上限のみ何故「5年」でなければならないのか、なぜ「6年」ではいけないのか、合理的・具体的かつ客観的に検証可能な説明をお示しください。
- 5-2. 法人化以降 2014 年の就業規則改定（その法的欠陥については 1.2、1.3 項にて

前述)までの間、有期雇用職員の契約更新上限は3年とされてきました(その制定過程に法的瑕疵のあったことは1.1項にて前述)が、当時は3年間の勤続を完了した有期雇用職員が同職で引続き再採用される事例が非常に多く存在していました。このことは、学内で斯くも多くの有期雇用職員が、3年+3年=6年間勤続しても何ら問題の無かったことを実証しています。この事実に鑑み、契約更新上限が5年とされた2014年以降において、5年間の勤続を完了した職員が同職にて最低1年間再採用されては何故まずいのか、合理的・具体的かつ客観的に検証可能な説明をお示しく下さい。

- 5-3. 厚労省の公式見解によれば、「労契法18条に定める無期雇用転換申込権の発効直前の雇い止めは望ましくない」とされています。有期雇用職員の契約更新上限を「5年」と定め、その5年が完了した日に雇い止めとすることは、まさしくこの「無期雇用転換申込権の発効直前の雇い止め」に該当し、望ましい扱いではありません。にも拘らずこのような「望ましくない」扱いに固執する合理的理由があれば、具体的かつ客観的に検証可能な説明をお示しく下さい。もしそのような合理的理由が存在しない場合は、この扱いが「望ましくない」ことを認め、既に行なったそのような雇い止めを撤回し復職・地位回復するとともに爾後そのような望ましくない雇い止めは控えてください。
- 5-4. 同じく厚労省の公式見解では、「業務の性格を反映しない全社一律の契約更新上限の設定は望ましくない」とされています。東北大学では法人化時に3年上限、2014年に5年上限、と「望ましくない」全学一律の上限設定に拘泥して参りました。しかし学外に目を向けると、直近では東京大学が昨年12月、有期雇用職員に全学一律の契約更新上限を設けない方針を発表し、それに沿った新就業規則が本年度(4月)より正式発効しております。同じ国立大学同士、しかも旧帝大、「指定国立大学」という極めて似通った法的・機構的・予算的条件下にある一方の大学に「更新上限撤廃」が可能で、他方の大学にはそれが可能でない、という主張は社会通念上とても自明とは言えません。もし東北大学本部がこれを主張するのであれば、極めて詳細・具体的かつ客観的に検証可能な理由説明を学内外公衆へ公開ください。
- 5-5. 可及的速やかに就業規則をしかるべく改正し、有期雇用職員の契約更新上限の定めを廃するよう求めます。

【6】一部教員ポストにも職員に類似する「毎年更新、5年上限」を付けている件

- 6-1. 教員の採用に際し、事前に当該ポストの有期的性格を充分理解させず、着任後になって初めて「毎年更新」「5年上限、延長不可」という有期雇用職員と同

様の条件を明示されることの無いよう、業務上特段の必要性も無ければ労契法の趣旨にも反する「5年上限」が一部教員にも適用されていることにつき、撤廃を求めます。教員・職員を問わず有期採用は、真に業務上不可避な場合に限定し、「特任」など有期ポストの濫用・濫発は（労契法の「雇用安定」という大目標に反するので）避けてください。

- 6-2. 業務の性格上止むを得ず任期付き教員を採用する場合には、募集・選考・契約の各段階において事前に当事者にその止むを得ざる事由を周知徹底してください。東北大職組にも同様に予めご連絡ください。言い換えれば「無期または所謂テニユアトラックなど無期転換可能なポストだと思い込んで、それ相応の研究力を有する研究者が応募・着任してくれること」を当て込む、というような欺瞞的なやり方は爾後、現にお控えください。
- 6-3. 前項の如く止むを得ざる事由から有期で採用された教員の場合でも、当該教員が学内の他の教員ポストへ所謂「クーリング期間」等を空けず直ちに応募する道を妨げないこと、またその場合、勤続による無期雇用転換申込権の発生する可能性を以て選考上不利に扱わないこと、を確認してください。

【7】労使交渉の直接性に関する件

- 7-1. 本交渉にあたり、大学法人経営者から弁護士などの代理人へ全権または経営権の一部を「委任」するなどということのないよう強く求めます。東北非正規教職員組合及び首都圏大学非常勤講師組合によると、本年2月6日の両組合連名による団交では、経営側責任者たる総長・理事が全員欠席、代理人（を自称する）法律事務所の弁護士が経営側発言のほぼ100%を仕切り、「全権委任を受けております」と強調しながら、肝心の具体的交渉事案に話が及ぶと「いや、それは何ぶんにも経営判断でございますので、この席上でお答えすることは適当ではありません」と露骨に逃げる、という不誠実団交の典型のような状態で、正視に堪えなかったとのこと。具体的交渉事案が「経営判断」であるという当該弁護士の主張自体は事実的に正しく、それこそが団交が代理人主導であってはならないそもその理由でもあります。代理人弁護士に「全権委任」して自らは欠席した経営陣が不誠実団交の「主犯」であったこと、そのような委任を不相当と知りつつ受諾した代理人弁護士もまた「共犯」であったこと、は言うまでもありません。くれぐれも本交渉においてそのようなことのないよう強く求めます。
- 7-2. 実際にどのような意思決定を経て、大量雇い止めといった重大な経営判断が行われているのか、という説明も急務であることから、労務担当理事、人事企画

部長など人事関連の要職者のみならず、総長を含む他の理事・役員にも可能な限りこの交渉への直接参加を呼び掛けます。

以上