

2018年6月15日 非正規職員の無期転換問題・緊急報告集会
「東北大学では、なぜ大量雇止めが生じたのか？」（報告-その1）

【野呂弁護士（東北大学雇止め対策弁護団事務局長）の報告要旨】

労働争議と争点・論点

第1 労働争議の現状

1～3は、個々の職員の権利救済を目的とする手続。

4は、労働組合の権利救済を目的とする手続。

1 労働審判（地位確認）

A班（2名）・・・2月1日申立、5月25日（第3回期日）で終了。

→訴訟に移行（仙台地裁第2民事部平成30年（ワ）第619号）

B班（3名）・・・2月1日申立、7月20日（第3回期日）。

2 訴訟（地位確認、賃金請求、（慰謝料請求））

A班（2名）・・・第1回口頭弁論期日：8月22日（水）午前11時（仙台地裁）
今後、追加提訴予定。

3 地位保全・賃金仮払い仮処分申立

4月4日に、A班の1名が仙台地裁に申立、6月14日に第3回審尋、8月2日に第4回審尋。

今後、追加申立予定。

4 不当労働行為救済申立（不誠実団交）

2月20日に、東北大学職員組合が宮城県労働委員会に申立、6月22日に第3回調査期日。

第2 雇止め規制法理（労働契約法第19条）

雇止め（更新拒絶）をされた有期労働契約職員の地位確認等（雇止め無効）の請求が認められるためには、以下の要件を充足することが必要。

① i) 当該有期労働契約職員の労働契約が、無期労働契約と社会通念上同視できる状態にあること、又は、ii) 契約更新を期待することについて合理的理由が存在すること。

② 雇止めが、「客観的に合理的な理由が存在し、かつ、社会通念上相当である」とは認められないこと。

第3 東北大学が主張している雇止めの主な正当化根拠とそれへの反論

1 平成26年4月1日の就業規則変更（時間雇用職員について、従前5年を超えて契約更新を認めてきた制度運用を廃止し、雇用期間を5年上限とし、かつ、その起算日を平成25年4月1日とする。）の存在。

→就業規則の不利益変更であり、合理性はない。

2 平成26年4月以前から更新上限制度が存在していた。

→従前の更新上限制度は、広く例外が認められていた実態を無視している。

3 労働条件通知書（兼同意書）への署名捺印の効力

→更新上限を真に同意したとは認められない。

4 運営費交付金の削減により、非常勤職員の長期安定的な雇用を維持できない。

→事実に基づかない主張である。東大や名大は無期転換をしている。

第4 本件雇止めの本質は何か？

- 1 「3年の更新上限+協議延長」から「5年更新上限」に変更した意味
＝従来、3年を超えても契約更新で5年以上、10年以上働いていた職員を平成30年3月31日で雇止めにするための変更。
- 2 「5年更新上限」の適用を、何故、1年遡らせて、平成25年4月1日からとしたのか？
→「平成30年3月31日」を意識していることは明らか。
↓
本件雇止めの本質は、無期転換ルールの適用を回避（無期転換申込権の発生を阻止）の脱法行為という点にある。

【田嶋副委員長の報告要旨】

東北大学は何を間違えたか-非常勤職員の無期化をめぐる経緯と現状-

[1] 改正労働契約法 2012年8月改正、2013年4月1日施行（5年ルール部分）

- ・第18条 同一の使用者との間で締結された二以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。
(以下略)

[2] 改正労働契約法

- 第十九条 有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。
- 一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。
 - 二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

[3] 非常勤職員の働き方の実態

- ・東北大学では非常勤講師は18条に基づき無期転換。研究職は別法によって10年まで無期転換権発生せず。
- ・事務系・技術系非常勤職員：更新限度3年。ただしそれを超えた継続雇用は普通。3年目を迎えた人の7割が4年目を迎えていた。
 - ・准職員：法人化以前から3年限度。ただし5年までの更新あり。時間雇用職員に転換して継続あり。部局を替えて更新あり。
 - ・時間雇用職員：法人化以前は更新限度なし。法人化後3年限度。ただし部局推薦による更新可能。部局を変えて更新あり。定年なし。

[4] 正規職員化ではない

- ・ 18 条 …当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除く。）と同一の労働条件とする。
…
- ・ 無期化しても人件費は増額しない。ただし…
 - ・ プロジェクト化する予算の悩ましさ（大学全体で回す仕組みが必要）
 - ・ 減額されていく運営費交付金（政策転換が必要）
- ・ 本来、無期化どころではなく正規化を要求したい

[5] 東北大学の人事方針

- ・ 2015 年 4 月改正労働契約法施行
- ・ 2015 年「対応方針案」
- ・ 2016 年 2 月案
- ・ 2016 年 4 月就業規則改定
- ・ 2016 年 9 月案
（ここまで、18 条に基づく無期転換その規模や条件について組合と交渉）
- ・ 2017 年 1 月案
（ここで、18 条に基づく無期転換なし。限定正職員制度）

[6] 2017 年 1 月案

- ・ 密室での制度策定
 - ・ 3 日前の組合の問い合わせに無回答
 - ・ 以前の方針の何が問題だったか無回答
- ・ 企業側弁護士事務所のモデルケースに？
- ・ 18 条に基づく無期化を否定
- ・ 限定正職員制度

[7] 限定正職員制度

- ・ 当初、無期転換を代替する制度として位置づけ
- ・ 国会審議で代替性が否定されるが、「同様の効果」と強弁
- ・ 不明瞭な採用基準
 - ・ 資格試験か、選抜試験か？採用規模は？
- ・ 「無期」ではない、処遇が改善されない、羊頭狗肉
 - ・ 「目的限定職員」：プロジェクト終了とともに解雇

[8] クーリングとはなにか

- ・ 労働契約法第 18 条 2 有期労働契約の契約期間が満了した日と当該使用者との間で締結されたその次の有期労働契約の契約期間の初日との間にこれらの契約期間のいずれにも含まれない期間（略）があり、当該空白期間が六月（略）以上であるときは、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は、通算契約期間に算入しない。
- ・ 「6 ヶ月間雇ってはいけない制度」ではないし、ましてや「6 ヶ月後の雇用を約束してはいけない制度」でもない
- ・ 6 ヶ月間の空白を入れて無期転換権を剥奪することが批判されている

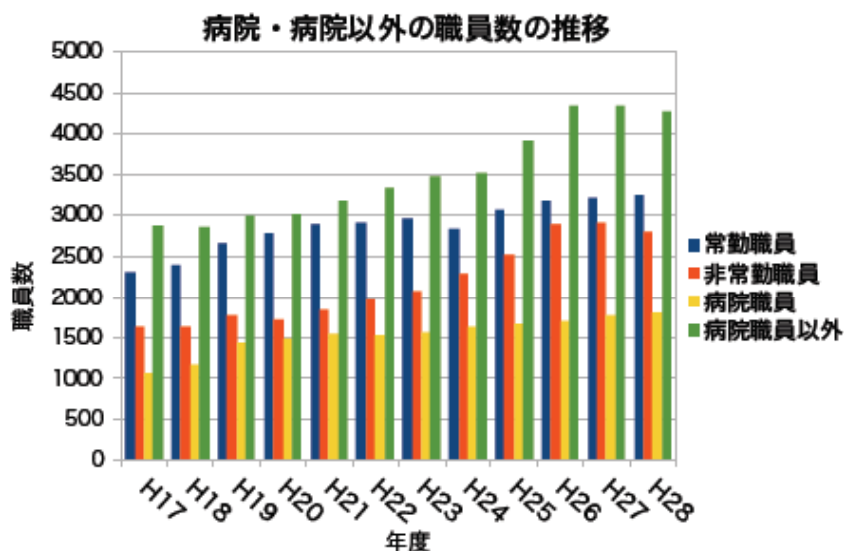
[9] 全国の大学法人の対応

- ・ 更新期限を撤廃した大学：東京大学、岡山大学、信州大学、東京農工大学…
- ・ 無期転換制度を導入した大学：名古屋大学、広島大学、千葉大学、金沢大学、東京工業大学…
- ・ 無期転換を行わない大学：北海道大学、筑波大学、大阪大学、神戸大学… ただし、従来から期限を超えた延長はない。
- ・ 東北大学：従来あった延長制度を廃止し、5 年以上更新してきた労働者を一律切り捨て
- ・ 無期化に困難はある、しかし不可能ではない

[10] 雇い止めの根拠はない

- ・ 財政困難
 - ・ 無期化による支出増はない。「無期化すると財政破綻する」という言い方はしていない
 - ・ 将来予測は困難だが、東北大学全体の予算規模が縮小する＝日本の学術そのものの衰退・終焉
- ・ 仕事の内容が変わる
 - ・ 一般事務、秘書業務などは汎用性の高い仕事
- ・ 将来なくなるかもしれないので今雇い止める？

[11] 非常勤職員は増えている



[12] 雇い止めの実態

- ・ 1502人 (2016年3月時点での在籍数に基づく)
- ・ 1043人 (2017年9月時点 河北新報調べ 9割が5年以上更新)
- ・ 限定正職員 採用者数 647 / 合格者 669 (辞退もしくは採用されず 22)
 - ・ 業務限定 (一般) 一般事務職 83
 - ・ 業務限定 (特殊) 技術職 186
 - ・ 目的限定 プロジェクト、教授秘書 378 (「無期」ではない)
- ・ 障害者枠雇用 20人弱
- ・ 退職 (雇い止め) 282人 そのほとんどが5年以上勤務
- ・ 約100名は把握できていない

[13] 職場の混乱

- ・ 「事務室の非正規職員が全員入れ替わった」
- ・ 「4月から入った派遣職員が5月いっぱい辞めた」「いや、うちでは2日で辞めた」
- ・ 「4月の新入生ガイダンスで配布されるべき資料が配られなかった」
- ・ 「例年4月中旬には示される授業の予定表が5月なかばでまだ出てこない」

[14] 東北大学は何を間違ったか

- ・ 無期転換の可否を真面目に検討しなかった：経営能力
- ・ 更新期待権を権力的に剥奪した：コンプライアンス
- ・ 労働をめぐる社会情勢：やり甲斐搾取と過労死、蓄積する内部留保と増えない賃金、外国人技能研修生からの搾取、「労働者の使い捨て」に対する厳しい世論
- ・ 教育・研究と人事方針の乖離：強いられた権力集中、担当理事による大学運営の分業化、「全学の英知を結集した方針を建てられているか」

[15] 教育・研究の未来を拓くために

- ・ 東北大学の経営規模は縮小することはできない
- ・ 基盤的業務は常に存在する
- ・ 圧倒的に貧弱な日本の教育・研究支援体制の強化こそが必要 (もちろん教育・研究への投資も足りない)。
- ・ 日本経済の再生のためには労働者への配分の強化が不可欠。GDPの6割が国内消費。労働者は消費者でもある。人件費の増大こそ正義