

団体交渉速報

組合は12月16日、大学との団体交渉を行った。

1. 宮城県労働委員会による、大学側の不当労働行為を認定した命令に対し、大学が中央労働委員会への不服申立てを行なったことについて、組合は厳しく抗議した。

不服申立てを行なった理由について大学は「主張の一部が認められなかったため申立てを行なった。命令を精査し、これから具体的な反論の内容を考える」と回答した。組合は、具体的に何が「不服」であるのかを聞いたが、同じ回答しかなされなかった。とにかく申立てをして、内容はこれから考える、という明らかに逆転した行動は、この申立てが紛争を長引かせようとする大学側弁護士の差し金であることを強く示唆している。

不服申立てを決定した経緯について大学は、11月18日の命令を受けて、11月20日に総長を含む役員4名が協議を行い決定し、22日に申立てを行なった後、12月3日の役員懇談会で説明を行なったと説明し、この決定が役員会の審議を経ていないことが明らかとなった。組合はすべての理事、監事、経営協議会委員に県労委の命令書を送付して、不当な申立てを撤回するよう求めている。

2. 目的限定職員の雇用継続について、解雇後直ちに別部署の准職員・時間雇用職員として採用することは可能であることをあらためて確認した。大学は、各部局でのすべての准職員・時間雇用職員の募集情報を、大学のウェブサイトのホームページに掲載するよう、各部局担当者に連絡すると述べ、雇用継続について一定の対応を行うことを述べた。

しかし、組合が求めた「目的限定職員としての継続雇用」については、業務の目的は限定されており、その業務が終了すると雇用が終了する制度であるとして、学内の別部署に目的限定職員の身分のままで異動することはできないとした。組合は、名古屋大学でプロジェクト雇用の職員について行われている学内公募のシステムを紹介し、東北大学でも同様の運用が可能であるはずだと主張したが、現在の制度ではそのようには運用できないという回答であった。組合は、目的限定職員が「無期雇用」であるならば、その業務終了にあたっては解雇回避努力が求められること、そして制度が解雇回避努力を否定しているなら、制度自体が法令違反であり無効である、と主張した。それについて明確な回答は得られないまま、時間切れとなった。理事は、部局の判断・裁量でできることはやってもらいたいとも述べ、雇用継続そのものには否定的ではない発言もあった。組合は、引き続き、目的限定職員の雇用継続の要求を強めていく。

3. 改正パート労働法（パートタイム・有期雇用労働法）の労働条件に関わる規定が2020年4月から施行されることを受けて、東北大学でも正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇への対応が求められており、12月の部局長連絡会議では大学側の原案が提示される。この問題について、組合は以下の3点を要求した。

- 1) 本学が「正規労働者」を「無期・フルタイム」、「非正規労働者」を「パートタイム、有期雇用契約」と分類したために、フルタイムの限定正職員や無期准職員は「正規労働者」に分類されることとなり、これらの職種の劣悪な労働条件が是正の対象となっていない。法改正の趣旨を考えるならば、本学が「正規労働者」とした職種の中に存在する大きな格差の是正を行うことが必要である。

- 2) 休暇制度について、まだ格差が残っている。通勤災害による病気休暇や、配偶者の出産、父母の追悼行事等の特別休暇について、正規との格差をなくすべきである。

- 3) 賞与支給についてまったく改善がない。国のガイドラインでも「通常の労働者には職務内容や貢献に関わらず賞与を支給し、短時間・有期雇用労働者には支給しない」ことは不適切であると明確に示されている。准職員・時間雇用職員にも賞与は支給されるべきである。さらに、これに伴って部局では財政的困難が生じることが予想されるため、賞与分を補填するような本部からの支援が必要である。

賞与の支給について大学は、「長期勤続を前提とした支給だ」「非正規職への賞与支給が争われている最高裁判決を待ちたい」などと回答した。しかし、任期付教員や特定有期雇用職員にも賞与（あるいは相当額）が支給されており、前者は理由にはならない。また非正規職への賞与不支給は違法との高裁判決がパート労働法改正前に出ており、均等・均衡待遇を求めた法改正後、これより後退した判決が出ることはあり得ない。最高裁判決を待つまでもなく、直ちに決断すべきである。

2019年12月19日

東北大学職員組合執行委員会