

団体交渉速報

- ・今春も、時間雇用職員の雇い止め、目的限定職員の解雇が発生！
- ・再雇用職員の所定労働時間の短縮も、石寄・山中総合法律事務所が関与？！
- ・組合の提案により、目的限定職員の継続雇用が可能に！

組合は3月22日に、東北大学との団体交渉を行った。
本団体交渉は、2月15日に組合側から申し入れたものである。

開会にあたり、今回も、総長が出席しないことは不誠実対応であることを告げた。理事からは、総長には事前に相談し、理事に交渉委員として委任されたとの発言があった。

0. 再雇用職員の所定労働時間の短縮方針

当局方針は、明らかに不利益変更であるのみならず、労働契約法、高年齢者雇用安定法の潜脱であり、撤回・見直しを求めた。当局は前回同様に、所定労働時間は個々の契約において定めているので不利益変更ではないと強弁した。組合は、社会的にも許されることなく、継続して撤回・見直しを要求していくことを宣言した。

1. 有期雇用職員の無期化等について

(1) 更新上限5年の見直しについて

2020年度末における解雇、雇い止め人数は、目的限定職員8名、時間雇用職員等(5年目)30名の予定(昨年度は37名)との報告を受けた。組合は、希望者全員無期転換を改めて要求した。また近年、5年を待たずに雇い止めされる事例が目立っていることを指摘した。

(2) 目的限定職員の解雇の問題について

当局から、就業規則の改正によって、雇用時の業務が終了しても別の限定された業務に従事する場合は、解雇対象とならないこと、再受験を冬季(例えば12月)にも実施することを検討中であることが説明された。組合は、雇用継続の方針を支持し、制度の改善に協力することを伝えた。

(3) 石寄・山中総合法律事務所との委託契約等について

委任・委託の内容を資料提供することを要求した。同席の当事務所弁護士は、団体交渉にそぐわないと発言したが、学内の民主的運営のための事項は交渉案件であり、認識を改めるよう厳しく注意した。当局は、資料提供の要求を拒否した。

2018年3月に大量の雇い止めを発生させて、現在も裁判が継続中の「無期転換逃れの雇用上限」に関しては、組合が行った情報公開請求の結果、その立案段階から、同事務所が深く関与したことが明らかになっている。今回の再雇用職員の所定労働時間の短縮も、就業規則を変更せずに、個別の契約で労働者に不利益を押しつける脱法的な手法が、「無期転換逃れの雇用上限」のやり方と酷似しており、同事務所の関与が強く示唆される。当事務所との関係が東北大学の労働問題の根本であることを指摘し、契約の解除を求めた。

2. 中労委和解書に基づく有期雇用職員に関する資料提供について

まだ一部であるが、データ提供に対して感謝の意を伝えた。質問書も提出しているので、引き続き対応を求めた。

3. 大学と組合の確認書(2016年2月18日付け)について

確認書の内容は労働協約であり、現在も効力があることを告げた。

4. フレックスタイム制について

概要、および事務職員のアンケート結果を受けての措置であるとの説明があった。サービス残業の温床にならないよう、適切な運用を求めた。なお、深夜(22時～翌5時)の勤務は、深夜手当が支給されることが確認された。

最後に、目的限定職員の雇用継続が可能となったものの、未解決の案件が多く残されていることから、本団体交渉を継続することを確認した。

2021年3月23日
東北大学職員組合執行委員会