

団体交渉速報

- 大学は、「無期転換権発生回避のための雇い止め」は良しとせず、他方、5年上限・10年上限の「大量雇い止め方針」を継続。
- 業務内容や業務形態が変更した場合、無期転換権発生がどうなるのか、判断示さず。

組合は6月30日に、東北大学との団体交渉を行った。本団体交渉は、5月26日に組合側から申し入れたものである。交渉事項は、「有期雇用職員の無期化等について（希望者を無期転換すること）」である。東北大学雇い止め裁判の6月27日判決を踏まえて行われた。

- 「無期転換権の発生を抑制、あるいは、阻止するための目的」での雇い止めについて、6月27日判決が、これを許容する文言を含んでいることに関し、組合の確認に対して、大学は、本学はその目的ではないとして、無期転換逃れは良くはないという立場をあらためて示した。他方、雇い止めの方針を変えないことを言明した。ただし、その方針のもとでも有為な人材をできるだけ確保して長く働き続けてもらう、という運用姿勢を確認した。
- 6月27日判決が、働き続けている場合にも業務内容や業務形態などが変わることをもって常用性があるとはせず合理的期待権を認めなかったことに関し、大学は、被雇用者としての継続性は認めつつも、無期転換権発生との関係については要検討とした。
- 来年春の10年特例雇い止めについては、大学は、原則として、「10年を超えての雇用更新はしない」「今の契約は終了する」等、予定通り任期満了退職とするが、プロジェクトの必要性に応じて各部局で考えており、一律ではないことを述べた。また、昨年の限定正職員の募集要項改訂で10年特例の該当者も申請可能としたとの説明があった。組合は、本年の受験申請が始まっているにもかかわらず、研究に邁進している教員等に伝わる周知徹底がされていないことを指摘した。
- 大量雇い止め問題が全く解決されていないことから、本団体交渉を継続することを確認した。

2022年6月30日

東北大学職員組合執行委員会