

## 声 明

### 本日の仙台地方裁判所による判決は、無期転換逃れの雇止めの 違法性を看過した不当な判決です

2022年6月27日  
東北大学職員組合

- 1 本日午後、仙台地方裁判所は、東北大学職員組合の組合員による地位確認請求を求める訴訟（2018年4月4日）について、原告の請求を棄却する判決を出した。
- 2 この訴訟は「有期雇用契約を12年間継続して毎年更新してきた原告が、2018年3月31日に雇止めされた事案。原告と同様に、長期間にわたって契約更新を繰り返してきたにもかかわらず、東北大学から雇止めされた有期雇用契約者は300名以上にのぼる。本件訴訟は、本件雇止めが労働契約法18条に基づく無期転換申込権の発生を阻止する目的でなされた違法無効なものであることを明らかにし、原告の労働契約上の権利、労働者としての尊厳の回復を求める」ものであった。
- 3 争点は、同じ職場で同様の業務を担い12年も更新を重ねてきた原告の契約更新の合理的期待権があったかどうか、本件雇止めが客観的に合理的な理由、社会通念上の相当性があったかどうかであった。すなわち、東北大学における無期転換を回避するための雇止めが労働契約法第19条第1号または第2号により無効かどうか問われた。
- 4 本日の判決は、原告の合理的期待権を認めないばかりか、東北大学における雇止めが労働契約法に反するとはいえないと判断したものであり、無期転換逃れの雇止めの違法性を明らかに看過した不当な判決であると言わざるをえない。
- 5 本件は、東北大学は2014年に就業規則を改訂し、非正規職員の労働契約期間の上限を5年以内とし、2013年に遡って適用したことに端を発する。これは、有期労働契約者の雇用の安定のために創設された無期転換ルール（労働契約法第18条）の趣旨目的を潜脱する目的（無期転換権発生回避目的）であった。そのため2018年3月末に、原告を含む300名の大量雇止めが生じた。これは明らかに社会正義に反し、非正規職員の尊厳を踏みにじるものである。
- 6 改正労働契約法の趣旨に反し、多くの大学や企業において、5年上限の就業規則が設けられ、無期転換権が発生する前に雇止めされるケースが多い。また大学等及び研究開発法人の研究者、教員等については、無期転換申込権発生までの期間を5年から10年とする特例が法的に設けられたが、2023年3月末がその10年にあたり、我が国では2500名以上が雇止めの対象となっている。  
本日の仙台地方裁判所による判決は、有期労働契約者の雇用の安定のための労働契約法の趣旨を理解せず、我が国の労働者の約4割を占める非正規労働者の地位と待遇をますます悪化させるものとして、社会全体に大きな影響を与えるものである。
- 7 私たちは本判決を不服として、控訴審では必ずや本判決の不当な判断を是正させ、非正規職員の無期転換に向けた全面的解決に臨む決意をここに表明する。

以上