

緊急声明

重大な雇用・更新ルールについて部局に責任転嫁せず、 大学当局がきちんと責任を果たすよう求めます

本学の准職員・時間雇用職員は、法人化後採用者も含めて、その多くが恒常的な業務に従事し、反復更新して数年以上にわたって働いています。労働契約法改正は、雇止めを規制するとともに、5年を超える場合の無期転換権を保障しました。しかし大学当局は、准職員等の雇用の上限を「原則5年以内」とし、しかも、労働条件通知書に雇用の終了年月日を新たに明記し、それを同意書としています。

そのような中で、5年限度の終了年月日が突然明記されたため早めに転職しないとむしろ大変になると考えて退職した人がいます。同様の不安の声は多くの人から聞きます。また部局によっては、「5年限度」どころか「一律3年限度」「再就職先の斡旋はしない」という内容を通告された、との准職員等の悲鳴があがっています。事実ならば、事業場において一律に適用される雇用・労働条件を使用者が一方的に切り下げたことになりません。

使用者側の論理が『原則5年以内』なので『一律3年限度』でもよい」ということならば、「一律1年限度」でさえよいことになります。これでは法改正の趣旨に反し、大学当局はまったく無責任であり、また、これまで「不利益変更はない」として団体交渉の必要性を否定してきたことは虚偽だったことになります。また、その論理に則れば、あくまで「原則」を述べたに過ぎず、5年を超えて雇用してもよいはずですが、大学当局は5年以内の雇用の終了年月日を明記することを推進しています。これはまったく不当です。

准職員等を雇用しているのは、国立大学法人東北大学です。雇用責任は大学当局にあります。准職員等にとって切実な雇用・更新ルールが部局によって異なり、そのために雇用不安に脅かされるなどということがあってはなりません。大学当局がきちんと責任を果たすよう求めます。なお、労働条件通知書へのサインについても、真の合意が前提であることは、2014年2月20日の団体交渉で理事が明言しています。本件について団体交渉を申し入れる予定です。

2015年3月23日

東北大学職員組合