

# いま、声をあげよう！希望する人全員を無期雇用に！

2016年11月14日

## ○マスコミも注目する「見直し」のゆくえ

10月18日の大学本部の「方針見直し」は社会的に注目を集め、これを伝えた組合の速報はSNSなどでも拡散され、無期化拡大への期待とともに広く伝播されています。

10月27日に朝日新聞、河北新報、および赤旗から取材があり、朝日新聞、赤旗は11月1日に、河北新報では11月8日に記事になりました。このうち朝日新聞には宮城地方面に『東北大、「雇い止め」回避検討 非正規職員3千人』というタイトルで掲載され、「非正規職員約3千人の多くが「雇い止め」になる事態を避けられる可能性がある」としています。この取材は大学当局にも申し込まれましたが、『「団交中なので詳細は答えられない」としている』（朝日）と実質的な取材には応じていません。

また、見直しが明らかになる前になりますが、10月11日には全大教、東北非正規教職員組合、首都圏大学非常勤講師組合の共催により国会院内集會が開かれ、国会議員、大学関係者など約60人が参加しました。

本学の方針の行方は、単に一大学のことでなく、今回の法改正がその趣旨通り雇用の安定化につながるのか、あるいは法の抜け穴を悪用した非正規雇用の一層の促進と社会の不安定化を招いてしまうのかを象徴する事例として、全国が注目しています。

## ○「見直し」の内容、予断を許さず

しかし、今回の「方針見直し」が大量雇い止めを回避する方向を向いたものであるか否かは予断を許さない状況にあります。

10月24日に各部局の事務トップを招集して行われた連絡会議で「今回の見直しは秘書業務に関連する部分であり、事務補佐員については変更はない」との説明がなされたとの情報があります。もし「見直し」の内容がこのようなものとどまるのであれば「原点に立ち返って」は針小棒大もいいところで、基本方針は何も変わらないこととなります。どこまで「見直し」が行われるのかは、いまのところ五里霧中というしかありません。

組合は団体交渉を申し入れ、見直しの理由、範囲、その方向などを問うとともに、より良い方向を目指した新方針を共に策定しようとしています。

## ○「無期転換」が多数派、労働基準局からも無期化への要請が…

厚生労働省労働基準局労働条件政策課が作成した「無期転換ルールに関する雇い止めの状況等について」と

する資料中の、労働政策研究・研修機構の調査（平成二十五年11月12日公表）によれば（同資料8ページ）、「通算五年を超えないように運用する」は14.7%、「何らかの形で無期契約にしていく」が42.2%、「未定・わからない」が38.6%となっています。



資料PDFへのリンク

同資料7ページでは「雇い止めの慎重な検討について（労使の取り組みのお願い）」とする労働基準局からの要請文が掲載されており、ここでは、「…有期契約労働者が無期労働契約への転換前に雇止めとなる場合が増加するのではないかと心配があります。…無期転換がもたらすメリットについても十分にご理解いただき、雇止めの判断に当たっては、その実際上の必要性を十分慎重に検討のうえ、御対応いただくようお願いいたします。」と安易な雇い止めをしないことが要請されています。

こうした企業の動向や労働基準局の要請を、本学も正面から受け止めるべきです。

## ○組合に入ろう！

「方針転換」というものの、その検討状況は全く樂觀できるようなものではありません。当局が検討を進めている今こそ、声を挙げるべき時です。当事者の非常勤職員の皆さん、働きやすい職場を求める正規職員の皆さん、組合はいま、あなたの力を必要としています。黙って見ても状況は好転しません。組合に加入して一緒に声をあげ真っ当な要求がきちんと通る大学にしようではありませんか。組合はあなたの加入をお待ちしています。



# 東北大学職員組合Q&A

組合ウェブサイトQ&Aから抜粋

**Q1：組合に加入するための資格はありますか？**

**A：**とくにありません。管理監督職の一部を除き、東北大学で働くすべての教職員が国籍、職種を問わず加入できます。准職員・時間雇用職員も加入できます。

**Q4：組合に入るとどのようなメリットがあるのでしょうか？**

**A：**まず一般的には、以下のようなメリットが大きいと思います。

1. 労働条件とそのルールについて大学と交渉して改善することができる。
2. 労働条件に関わることはもちろん、大学や職場の制度、ライフプランなどについて様々な情報を得ることができる。
3. 職場で困ったことがあったときに、相談できる。

法人化によって法的には民間企業とほぼ同じ条件になりましたから、組合に入ると入らないとでは、自分の給与や労働条件の決定に関与する可能性がまったく違ってきます。組合が強いか弱いか、ダイレクトに給与や昇進に影響してくるからです。しかも、現在は、給与にせよ研究費にせよ、色々なところに評価と競争が強められる傾向にあ

ります。ここでもし、評価と競争のルールが大学側によって一方的に定められると、以下のような問題が起こるかもしれません。

- ・ 十分な情報開示もないままに給与体系が変わり、手取りが減ってしまった。
- ・ 残業した分だけの手当がつかない。
- ・ 仕事はできているのに昇格が遅く、性別や信条によって差別されている疑いがある。
- ・ 家庭の事情から受け入れがたい出向を一方的に命じられた。
- ・ 部局の改編を理由に整理解雇を一方的に申し渡された。

こんなことが起こらないようにするために、またもし起こっても是正や救済ができるようにするためには、はたらくルールを、教職員の立場からチェックすることが必要です。労働契約は対等・平等なものですから、教職員ひとりひとりにその権利があります。労働組合はこれをバックアップします。一人で大学と交渉するのはたいへんですが、窓口として組合を使うことができれば、ぐっとやりやすくなります。東北大学職員組合は、労働条件に関わるすべての事項について団体交渉権を持っています。

## 東北大学職員組合

<http://tohokudai-kumiai.org/>

tel. 022-227-8888



東北大学職員組合加入申込書 記入してFAXで申し込みできます。FAX: 227-0671

フリガナ 氏名	メールアドレス		
所属		内線	
職種	雇用形態：正職員、准職員、時間雇用職員、その他 職種：教員、事務・図書職員、技術・技能職員（医療職を含む）、秘書、その他		