

不当労働行為の救済申立にあたっての声明

2月20日、東北大学職員組合は宮城県労働委員会に、労働組合法第7条第2項に該当する不当労働行為の救済を求める申立を行った。これは、改正労働契約法に基づく非常勤職員の無期転換を要求する団体交渉に対して、東北大学当局が、以下に示すように事実上交渉に応じていないためである。

1. 労使対等の原則が踏みにじられている。

大学当局は、団体交渉を拒否したことはない、誠実に対応していると主張するであろう。しかし、この間行われてきたことは実質的には交渉ではない。経営側が定めた条件を一方的に通達しその内容を説明するが、経緯も理由も説明しないというものであった。事実経過は以下の通りである。

2016年10月18日に、大学側はそれまでの非常勤職員についての人事方針案を全面的に見直す、新方針は2016年12月を目処に策定すると伝えてきた。これを受けて組合は2016年11月9日に団体交渉を申し入れ、見直しの理由・範囲・方向について組合と協議するよう要求した。交渉が実現したのは2016年12月15日である。この席で大学側は、新方針について現時点で話せることは何もないとし、方針見直しに至った経緯・理由について、「『働き方改革実現会議』等の状況、労働環境についての情勢の変更に鑑みてより良い制度がないかどうか検討する」と述べたが、実質的な検討内容については明らかにせず、また従前の方針に法的問題があると指摘されたその内容についても説明を拒んだ。ところが、その5日後の12月20日には、部局長連絡会議後の懇談会において新方針の素案が文書によって説明されている。12月15日には何もなかった案が5日間で出来上がったのであろうか。組合はこの交渉を受けて声明「全学の英知を結集した無期転換の制度設計を求める」（2016年12月26日）を発表し、一方的な方針策定を行わないよう要求している。

しかし、これ以降組合には何の説明もないまま、2017年1月17日の部局長連絡会議で新方針案が公表された。組合との団体交渉が実現したのは1月19日である。交渉に先立って、組合は「新方針決定前に十分な団体交渉を行うことを求める要求書」（2017年1月11日）で、12月20日に配布された文書、1月17日に予定している説明文書の提供を求めたが、事前の文書提供も事務連絡での説明も一切行われなかった。こうして組合は新方針の内容もその検討経緯もまったく知らされないまま1月19日の交渉に臨むことになる。そこで明らかにされた方針は労働契約法第18条に基づく無期転換を一切認めないという驚くべきものであった。

2017年1月19日の団体交渉以降、2月13日、3月23日、6月26日と交渉を行ったが、大学側は妥協譲歩の余地はまったくないという態度を取り続け、制度上2017年3月23日団体交渉での大学側公表データの矛盾に対する指摘に対しても「検討する」とは応じるものの実際には何も対応してこなかった。組合は労務担当理事を相手とする団体交渉を一度は断念せざるをえず、総長に直接の説明を求めるべく2017年9月27日に公開質問状を送付した。しかしこれに対しても形式的な回答しかなく、11月7日の再度の質問状に対しては実質的に無回答であった。2017年12月25日に再開された団体交渉でも大学側の態度は変わらず、2018年1月12日に、1月22日あるいは23日を指定して申し込んだ継続交渉が実現したのは2月7日である。これに先立って1月5日に送付した質問事項への情報提供は、度重なる催促にもかかわらず交渉当日まで行われなかった。

労働基準法第2条は、労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものであると定めている。団体交渉はこの法の定めを現実のものとするべく、労使がお互いの要求を示しつつその妥協点を探るといえるであろう。東北大学当局が行っているのは交渉とは言えない。労使対等の原則が踏みにじられていると言わざるをえない。

2. 不利益変更を認めず、合理的説明がなされていない。

東北大学が、雇用安定という労働契約法改正の趣旨を逸脱し、制度変更がなければ働き続けられ

たはずの労働者を雇い止めするという不利益変更を強行しようとするからには、それ相応のやむを得ない合理的事情・理由が必要であり、それを説明する義務がある。しかしそれが行われていない。

1) 不利益変更であることすら認めない。

2014年4月に時間雇用職員の就業規則の雇用期間は、それまでの「原則3年、総長が必要と認める場合は4年目以降の更新も認める」から「原則5年」に変更された。大学当局は、この変更について、当時から現在も「3年を5年に延長しただけであり、不利益変更ではない」と説明している。しかし、原則3年の時は、3年目から4年目への更新割合で約7割の人が更新されていた(2017年3月23日団体交渉での大学側公表データ)。それが、2017年1月の方針以降、「就業規則には原則と書いてあることはその通りだが、今回の判断としては、例外なく5年で打ち切るということにする。」(2017年6月23日、理事発言)という解釈の変更をおこなった。これは明らかな不利益変更であるが、その事実自体を当局は認めようとしなない。

2) 雇い止めに対して合理的な説明がなされていない。

東北大学の雇い止め問題の報道では、必ず「財政的理由」が挙げられている。交渉の席でも、将来にわたる財源の確保ができないという説明がまずなされる。しかし、その根拠を数字で示せという組合の要求に対して提供されたのは、平成28年度からの第3期中期目標期間(6年間)の間に、機能強化促進係数(▲1.6%)のため、運営費交付金が、年々約5億円ずつ減額されていくという試算で、それに基づいての人件費等の推移と予測であった(2018年2月7日の交渉)。しかし、2017年12月に閣議決定された平成30年度の政府予算案で、平成30年までの運営費交付金の見通しは明らかになっている。それによると、東北大学の運営費交付金の基幹経費は、平成28年度399.91億円、平成29年度399.93億円、平成30年度400.22億円であり、第3期中期目標期間の最初の3年間で全く減っていない。このような虚偽の試算に基づく説明は、不当労働行為そのものである。

確かに国立大学の財政状況が厳しいことは事実である。しかし、これは東北大学に限ったことではない。名古屋大学、東京大学のように東北大学と似た環境にある大学で、また徳島大学、信州大学、宮城教育大学のように財政的にはより困難な状況にある大学で非常勤職員の無期転換が実現している。したがって、東北大学がこれらの大学とは異なる特殊な状況にあることが示されなければならないだろう。しかし、大学側は本学での可能性を探ろうという姿勢すら見せない。

3) 期待権、無期転換権の発生を阻止する目的で制度が作られている。

この間、国会等において政府首脳が「無期転換を避けるための雇い止めは好ましくない」という発言を繰り返している。そのため、5年という更新上限の規定について、大学側は無期転換権の発生を阻止を目的としたものではないと言わざるを得なくなっている。

しかし、これは明らかに詭弁であることは大学文書によって立証されている。

更新上限を5年とすることを初めて記載した文書「改正労働契約法にかかる主な対応方針(案)」(2013年2月19日。部局長連絡会議資料)には、脱法行為である「クーリング規定」がはっきりと方針に掲げられている。その翌年、就業規則を改定する際には、表向きにはクーリング規定はなくなったが、以下のような記述がある。「労働契約法第18条の規定により、通算契約期間が5年(研究開発力強化法による労働契約法の特例の対象となるものについては10年)を超える場合には、無期労働契約への転換の申込みが可能となる。通算5年(又は10年)を超える有期労働契約の更新は、各部局等に財源等の面で大きな負担と責任が伴うものであるので、行わないことを原則とする。」(改正労働契約法を踏まえた対応方針 2014年3月6日 全学労使懇談会資料)。

以上に示したように、改正労働契約法への対応をめぐる東北大学当局の態度は不誠実であり、説明も不十分であり、場合によっては虚偽ですらあった。東北大学の労働者の半数を占める非常勤職員の生活がかかった問題に対して、このような姿勢は到底許容できない。労働委員会の場において、問題と正面から向き合うことを求める。