

2022年10月26日

国立大学法人東北大学
各 研 究 科 長 殿
各 附 置 研 究 所 長 殿
各 セ ン タ ー 長 殿
各 機 構 長 殿

引き続き働くことを希望する「特例10年」の研究者等に関する要請書

国立大学法人東北大学職員組合
執行委員長 片山 知史

日頃より、教職員の働きやすい職場作りにご尽力いただき、感謝申し上げます。

ご存知のとおり、科学技術等活性化法によって、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10年とする特例が設けられました。2022年度末がその10年にあたります。

東北大学では、無期転換権を生じさせる方針にはなっておらず、239名の方が2023年3月に雇い止めされてしまう見込みです。その構成は、特定有期雇用職員97名（教員89名、URA特任運営7名、技術1名）、准職員・時間雇用職員142名（学術研究員64名、寄附講座教員2名、技術補佐員76名）です（当局公表データ）。恐らく貴部局にも雇い止め対象の方がいらっしゃると思います。

私達職員組合は、雇い止めしないように申し入れています。方針の見直しは行われていません。一方、私達の要求が一部実現し、2018年度から運用されている限定正職員制度の目的限定職員への受験が、この10年雇用対象者のうち准職員・時間雇用職員については可能となりました（部局長連絡会議2021年5月18日）。目的限定職員の募集は夏季に行われますが、12月～1月に追加募集が行われます。

目的限定職員の雇用形態には、法定の無期転換権発生を回避するとともに「解雇の約束」を前提として採用することで整理解雇法理さえ回避しようという大きな問題があり、私たちは大学に対して大きな批判を向けています。同時に、雇い止め対象の准職員・時間雇用職員は、大学の現在の制度の中では、この目的限定職員に移行する以外に、雇用を継続する方法はありません。しかしながら、当人もこのことを知らないばかりか、部局自体も認知していない状況です。なお、この方法は、特定有期雇用職員には適用されません。

つまり、現在の限定正職員就業規則では、限定正職員への応募資格は、准職員や時間雇用職員等に限られているため、この間一定の緩和がはかられているものの、特定有期雇用職員として雇用されている教員等の10年雇用対象者は、目的限定職員への応募資格はありません。

ところが、正職員に適用される職員就業規則の第 25 条（解雇）の第 3 項には、

- 3 前項に規定するもののほか、職員が次の各号の一に該当する場合には、解雇する。
 - 一 外部資金の受入れの終了、プロジェクト事業等の業務の完了等により業務が終了した場合
 - 二 前号に規定する場合のほか、労働条件通知書等により、その者の業務として限定された業務が終了した場合

と記載されています。この規定が目的限定職員制度に準じるもので特定有期雇用職員に適用されるものとして現に運用されていることを、当局も認めています。つまり、プロジェクト等が継続している 10 年雇用対象の特定有期雇用職員を、部局の判断により、職員就業規則上の目的限定職員に準じる「正職員の一つの形態」として引き続き雇用することが可能です。なお、この方法は、准職員・時間雇用職員には適用されません。

つきましては、各部局において上限 10 年での雇い止め対象の方に、准職員・時間雇用職員には目的限定職員の募集（本部の試験）について、そして、特定有期雇用職員には上記の職員就業規則第 25 条第 3 項によって引き続き雇用できる取扱い（部局裁量）について周知するとともに、部局としても積極的に利用し、本学で継続的に働くことを希望する教職員の雇用を継続させていただけますよう要請する次第です。東北大学各部局の研究・教育の質を維持し発展させるためにも、是非ご検討いただきますよう、お願い申し上げます。