

# 東北大学における非常勤職員の雇用の歴史と現時点での問題点

東北大学職員組合・理学部支部執行委員会

2023年4月10日

## 目次

<b>1 非常勤職員の雇用形態の歴史と2018年大量雇止めの背景</b>	<b>1</b>
1.1 法人化(2004年、H16年)前	1
1.2 法人化(2004年、H16年)以後	1
1.3 労働契約法の改正(平成24年)と東北大の対応	2
1.4 H29年(2017年)1月の方針の大転換	2
1.5 労働委員会での不当労働行為認定	2
1.6 H30年(2018年)3月の大量雇止め	2
1.7 法律事務所との関係	3
<b>2 2018年以降の改善点や現状での問題点</b>	<b>3</b>
2.1 理学部全教職員アンケート	3
2.2 労使関係の正常化	3
2.3 目的限定職員の雇用継続	3
2.4 10年雇用問題	4
2.5 事務補佐員の雇用継続	4

## 1 非常勤職員の雇用形態の歴史と2018年大量雇止めの背景

### 1.1 法人化(2004年、H16年)前

- 法人化前は、時間雇用職員に更新限度はなかった。
- フルタイムの准職員には、昭和55年(1980年)に、同一職場での3年の更新期限が定められた。ただ、部局を変えての雇用の継続や、一旦時間雇用職員を経て、再度准職員になることで雇用を継続することは常態化していた。

### 1.2 法人化(2004年、H16年)以後

- 法人化の時点で雇用されていた時間雇用職員、昭和55年以前から雇用されていた准職員は、更新限度のない職種と整理された。
- 法人化以後に雇用された時間雇用職員は、更新限度3年と定められた。しかし、「協議延長」の制度が設けられ、「総長が特に認める場合」は、4年目以降の更新も可能であった。
- 大学が組合に公表したデータでは、3年間雇用された時間雇用職員の約8割が4年目の契約を更新しており、更新限度3年は有名無実化していた。
- 准職員の更新限度3年は、法人化前と同じであったが、法人化前と同様な雇用継続は常態化していた。

### 1.3 労働契約法の改正(平成24年)と東北大の対応

- 平成24年(2012年)に労働契約法が改正され、「有期労働契約が5年を越えた場合、労働者の申込により、期間の定めのない労働契約に転換される」ことが法制化された<sup>1</sup>。このルールは、H25年(2013年)4月1日から施行され、最初にこのルールで、期間の定めのない雇用に転換されるのは、H30年(2018年)4月であった。
- 東北大学は、この法改正を受けて、それまでの「更新限度3年」を「5年」に変更した。「5年」経過後どうするかは、時間をかけて検討する、とされていた。

### 1.4 H29年(2017年)1月の方針の大転換

- H28年頃までは、法人化後、更新限度のない職種と整理されていた時間雇用職員や准職員はもちろんのこと、「協議延長」によって、H25年の時点で3年を越えて雇用されていた時間雇用職員は、無期転換ルールが適用されると、組合を含めて、ほとんどの関係者は考えていたと思われる。組合との団体交渉の争点は、それ以外の人を、どの程度無期転換するか、であった。
- ところが、当時の大槻人事担当理事は、H28年10月に、突然、「諸般の事情により、方針を見直し、新方針を年内に示したい」と組合に通告してきた。そして、H29年1月の部局長連絡会議で新方針が示され、同時に、組合にも示された。
- 新方針では、「限定正職員」制度を新設し、更新限度がないとされていた非常勤職員を除いて、限定正職員に採用されない非常勤職員は、例外なく、5年で雇止めにする、とされた。
- 組合は、この新制度の矛盾点や、非常勤職員を例外なく5年で雇止めにするのは、労契法の趣旨に反することを、団体交渉で指摘したが、大学は全く聞く耳を持たなかった。

### 1.5 労働委員会での不当労働行為認定

- このH28年(2016年)10月以降の組合との交渉の経緯が、不誠実であるとして、組合は、H30年(2018年)2月に宮城県労働委員会に、「不当労働行為の救済申し立て」を行った。1年半の審議の末、宮城県労働委員会は、2019年11月に、不当労働行為を認定し、東北大学に対して誠実に対応するように命令した。
- 大学は、宮城県労働委員会の命令を不服として、中央労働委員会に不服申し立てを行った。
- 中労委では、「過去には不誠実団交があったものの、労務担当理事が2019年1月に交替し、現在は、労使自治に基づく誠実な団体交渉が始まりつつある」ことを重視し、2020年10月に、和解に至った。

### 1.6 H30年(2018年)3月の大量雇止め

- H29年1月に示された方針を執行したことで、H30年3月末に、全学で約300名の非常勤職員の雇止めが発生した。この人数は、実際に3月に雇止めされた人数で、3月以前に転職等で離職していた人もかなりの数があったと推測される。また、「協議延長」により、10年前後の期間雇用されていた多くの非常勤職員も雇止めされた。
- この雇止めを不服として、6名の非常勤職員が労働審判を申し立て、そのうちの1名は裁判に移行し、現在も係争中である。

<sup>1</sup>厚労省パンフレット [https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html)

## 1.7 法律事務所との関係

- 以上で概観した 2017 年 1 月の突然の方針転換や大量雇止めには、大槻理事から関わりを持つようになった東京の石嵯・山中法律事務所が深く関与していることが、組合が行った一連の情報公開請求の結果、明らかになっている<sup>2</sup>。
- 組合では、5 年期限での原則雇止め、その結果生じた 2018 年の大量雇止めは、石嵯・山中法律事務所と結託した大槻理事によるハイジャックのようなものと捉えている。しかし、その影響は現在も続いている。

## 2 2018 年以降の改善点や現状での問題点

### 2.1 理学部全教職員アンケート

- 組合理学部支部では、毎年、全教職員を対象として、アンケートを実施して<sup>3</sup>、2018 年以降は「5 年雇用問題」についても継続的に聞いている。
- 5 年雇用に関して、アンケートの中の声として最も多いのは、「5 年で雇止めして、新任の職員を雇用するのは、業務の継続性や新人教育の負担からも不合理で止めて欲しい」というものである。

### 2.2 労使関係の正常化

- 大槻理事は、H31 (2019 年) 1 月に離任し、代わって着任した下間労務担当理事との間では、正常な労使関係での交渉が可能になった。また、2021 年 10 月に、下間理事に代わって着任した牛尾理事との間でも、引き続き、正常な関係での交渉を続けている。
- その結果、以下に示すように、非常勤職員の雇用継続に関連して、いくつかの点での改善が見られた。

### 2.3 目的限定職員の雇用継続

- 目的限定職員は、就業規則では「期間の定めのない者」として雇用されているが、一方で、「プロジェクト等の終了」によって解雇できるとされている<sup>4</sup>。
- 組合は、一般に労働法では、「期間の定めのない職員」を解雇する場合は、いかなる場合も「解雇回避努力」が求められる<sup>5</sup>として、雇用継続への努力を求めている。
- その結果、2020 年度の限定正職員の募集から、「限定正職員から限定正職員への申請」も可能、「目的限定職員として在職歴がある准職員・時間雇用職員の勤続年数の要件廃止」との変更が行われた。つまり、目的限定職員として解雇されそうな人を、すぐに、目的限定職員として雇用することが可能となった。
- 組合は、名大で行われているような、新規で非常勤職員を雇用する場合は、まずは学内で対象となる人がいないかを探すような制度の導入を求めている。

<sup>2</sup><https://tohokudai-kumiai.org/core/core271.pdf>

<sup>3</sup>2022 年度のアンケート結果は、<https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/anq2022/anq2022-summary.pdf>。すべての年度の集計結果は <https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/> で公開している。

<sup>4</sup>東北大学限定正職員就業規則 [http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki\\_honbun/u101RG00002576.html](http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00002576.html)

<sup>5</sup>荒木尚志、菅野和夫、山川隆一、「詳説労働契約法 [第 2 版]」、p.201、弘文堂、2014

## 2.4 10年雇用問題

- 2013年(H25年)を起点としての、5年雇用の期限は2018年(H30年)であったが、大学等の研究者等については、無期転換申込権発生までの期間を10年とする特例<sup>6</sup>が適用され、その期限が2023年3月末に訪れた。
- 組合は、技術補佐員などは「目的限定職員」へ移行、教員や研究者については、職員就業規則にある「プロジェクト等の終了によって解雇できる」扱いの職員<sup>7</sup>として雇用し、少なくともプロジェクト等が続いている間は雇用の継続を求めた<sup>8</sup>。
- その結果、2023年3月の本部団体交渉で、2023年末の10年雇用対象者のうち、78名が無期雇用に転換された、と報告された<sup>9</sup>。

## 2.5 事務補佐員の雇用継続

- 技術補佐員は限定正職員(特殊)に、研究室秘書やプロジェクト補佐員は目的限定職員に、部局の推薦等で、ほぼそのまま採用可能である。その結果、5年期限の雇止めの多くは回避されている。
- 一方、限定正職員(一般)は、部局を跨いだ移動もあるとして、ある程度厳密な試験が課され、採用数も極めて少ない。理学部全教職員アンケートで、雇止め・新規採用の不合理が指摘されているのは、ほとんど、事務補佐員であると思われる。
- 組合は、限定正職員(一般)の採用条件の緩和、事務補佐員を目的限定職員として雇用することなどで、事務補佐員の5年での雇止めを回避することを求めている。

<sup>6</sup>解説文書として、例えば、東洋経済の記事「9年前に予見された『研究者大量雇い止め』の戦犯」<https://toyokeizai.net/articles/-/626983>が詳しい。

<sup>7</sup>東北大学職員就業規則 [http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki\\_honbun/u101RG00000423.html](http://www.bureau.tohoku.ac.jp/kitei/reiki_honbun/u101RG00000423.html) の第25条の3

<sup>8</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs22/ys221026.pdf>

<sup>9</sup><https://tohokudai-kumiai.org/docs23/dks230323.pdf>