

非常勤職員向けお茶会

2016年12月14日(水) 12:15 ~
合同C棟・多目的室

お茶やお菓子は、各自、ご自由に飲食して下さい。

「無期化に向けた大学方針の変遷と組合の運動」

目次

1. 法人化前後での東北大での非常勤職員の雇用形態
2. 労働契約法の「改正」平成 24 年 (2012 年)
3. 労働契約法「改正」を受けて、東北大の初期の対応
4. 今年 (2016 年) の 2 月の方針とその反響
5. 9 月 20 日の方針転換
6. 10 月 18 日の全面見直し
7. 東北大の職員数、予算、部局予算の推移

法人化前後での東北大での非常勤職員の雇用形態

- ▶ 法人化 (2004) 前 …… 労基法等の適用外
 - ◇ 日々雇用職員、定員外職員、パート職員
 - ◇ 反復雇用の上限等の規定はなし
 - ◇ 3月30日雇い止め、4月1日任用で、長期に渡って反復雇用を繰り返す (准職員)
- ▶ 法人化 (2004) 後 …… 労基法等が適用
 - ◇ 准職員、時間雇用職員に呼称を変更
 - ◇ 1年雇用、反復更新は3回まで。ただし、部局長の判断で、4年目以降の更新も可能
 - ◇ 法人化前からの時間雇用職員は、期限の定めのない更新

労働契約法の「改正」平成24年(2012年)公布

—厚労省のパンフレットより—

改正労働契約法のポイント

3つのルール

I 無期労働契約への転換

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III 不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

施行期日

II：平成24年8月10日（公布日） IとIII：平成25年4月1日

Ⅱ 「雇止め法理」の法定化（第19条）

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了します。これを「雇止め」といいます。雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール（雇止め法理）が確立しています。今回の法改正は、雇止め法理の内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法に条文化しました。

対象となる 有期労働契約	<p>次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象になります。</p> <p>① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和49年7月22日判決(東芝柳町工場事件)の要件を規定したもの</p> <p>② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの ★最高裁第一小法廷昭和61年12月4日判決(日立メディコ事件)の要件を規定したもの</p> <p>(※)1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案されます。</p> <p>2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に使用者が更新年数や更新回数の上限などを一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならないと解されます。</p>
要件と効果	<p>上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められません。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。</p>
必要な手続	<p>条文化されたルールが適用されるためには、労働者からの有期労働契約の更新の申込みが必要です（契約期間満了後でも遅滞なく申込みをすれば条文化されたルールの対象となります）。</p> <p>ただし、こうした申込みは、使用者による雇止めの意思表示に対して、「嫌だ、困る」と言うなど、労働者による何らかの反対の意思表示が使用者に伝わるものでかまわないと解されます。</p>

労働契約法「改正」を受けて、東北大学の初期の対応

1. 平成 25 年 (2013 年) 2/19 部局長連絡会議

- ◇ 通算雇用期間について、平成 25 年 (2013 年) 4 月 1 日以降の雇用契約から新たにカウントする旨学内に通知する。
- ◇ 来年度以降、就業規則の改訂や、期間の定めのない非正規職員の導入に向けて検討を行う。

2. 平成 26 年 (2014 年) 1/21、 2/16、 3/18 部局長連絡会議

- ◇ 「通算契約期間の上限は**原則として 5 年以内**」とする就業規則の改訂を、平成 26 年 (2014 年) 4 月 1 日に行う。
- ◇ 無期型の非正規職員 (無期雇用職員 (仮称)) の労働条件等を定義した。
定年は 60 才、65 才までは再雇用可能。労働時間・休暇等については無期転換前と同じ。給与については月給制とし、無期転換前の給与額を基礎として決定。

2013年以降の組合の運動

- ▶ 「労働契約法改正に伴う大学への要求書」 2013年3月
 1. 正規職員への転換を積極的に進めること。
 2. 継続的な業務に就いている特定有期雇用職員については、無期雇用に転換すること。
 3. 「無期時間雇用職員」（仮称）の雇用形態を設けること。
 4. 1980年7月以前採用の准職員、法人化以前採用の時間雇用職員について、無期雇用として明確にすること。
 5. 改正法を理由とした更新抑制、雇止めをしないこと。

要求書に基づき、署名活動を展開。

- ▶ 労働条件通知書で、「更新する」だったのが、「更新する場合があります」に変更された事例を、団体交渉で追求し、訂正させる。
- ▶ 団体交渉の席で、「無期型の非正規職員」の方針について、組合と協議するように再三要求。

大学は、「『人事改革PT』で検討中である」の一点張り。

今年(2016年)の2月の方針 (2/16 部局長連絡会議)

本学では、准職員・時間雇用職員の労働契約期間は上限を原則として5年以内と定めている(准職員就業規則第6条第3項及び時間雇用職員就業規則第6条第3項)が、特に優秀な人材の確保の観点から、これを超える場合における取り扱いは以下によるものとする。

1. 選考における基本方針 — 抜粋 —

本学における労働契約法改正への対応は、有期労働契約が5年を超えて更新れた場合における、職員への無期転換権の付与及び無期転換にかかる手続きを定めるのみならず、准職員・時間雇用職員としての実務経験を通じて**極めて優秀な人材について、無期雇用に転換することにより安定した労働環境を提供するものである。**...

2. 無期転換候補者の選考基準 (雇用更新限度がないと整理されている者を除く)

上記基本方針を踏まえれば、「**無期転換候補者として相応しい者**」であるか否かの判断の基準としては、「**常勤職員としてのキャリアパスを経ることが相応しい者**」であることが求められ、具体的には、**現在各部署に配置されている事務一般職員に代わり同程度の職務を担当させた際に、これと同等、あるいは同等以上の成果を出すと見込まれる者であること**が選考の目安と考えられる。...

当面の対応

他方、現状の非正規職員が担っている業務を鑑みれば、前述の判断を行なうことが困難であり、また職務の遂行状況の評価が無期転換候補者の選考に結びつくといった制度の周知及び当該選考プロセスの浸透には、相応の期間を有するの事実である。

従って、平成28年度以降当分の間は、以下に掲げる方法により無期転換候補者の選考を行なうことが適当であると考えられる。

なお、下記I.及びII.の①により選考された者については、常勤職員としてのキャリアパスを経る可能性があることに留意すること。

今年(2016年)の2月の方針—続き— (2/16 部局長連絡会議)

I. 事務補佐員(事務部等に所属する者)

無期転換候補者の選考は、平成 27 年度における職務遂行状況、平成 26 年度以前の職務遂行状況について、当該職員が所属する係長、課長補佐、課長、事務長等の複数の総合的な評価を行った結果、**その能力が極めて優れた者であって、既に当該職員が事務一般職員と同程度の職務の一部担っている場合等、高度な業務への対応の可否に係る適正な評価が可能なる者**について行うものとする。

II. I. 以外の者(秘書業務に従事する者、技術補佐員及び技能補佐員等)

秘書業務に従事する者等の無期転換候補者の選考は、下記のいずれかに該当する者を対象に行うものとする。

- ①. 複数の事務職員等からの評価を有力な参考情報として、学科・専攻・系等の単位で適切に業務遂行能力を評価した結果、**その能力が極めて優れた者**
- ②. 業務の継続性その他研究室等の個別の事情等により雇用される者であって、上記①による選考が困難な場合については、無期雇用に転換したと仮定した場合に、**当該部局等内での定年・再雇用までの雇用の確保について当該部局等の長が書面をもって証することができる者**

4. 選考方法

部局において、上記 2 に基づき評価を行ない、無期転換候補者を理事(人事労務担当)に推薦する。

理事は部局毎の評価に公平性を期すため、面談等(プレゼン・質疑)行い、全学的な水準を満たす人材か否かとおった視点から審査を行う。

5. 推薦者数

無期転換職員の転換直後の配置先は推薦部局であり、また、配置換も無期転換職員同士の配置換を基本としているため、各部局の推薦者数は、当該部局で配置できる人数を超えないものとする。

准職員・時間雇用職員の無期転換について【概要】

趣旨： 非正規職員の無期転換を活用することにより、①優秀な非正規職員の継続的・安定的確保 ②スキル蓄積による業務効率の向上 ③非正規職員のモチベーションの向上を図り、本学の良質なマンパワーを増強する。

区 分

A.
通算契約期間の上限が原則として5年以内（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場合は10年以内）
の者

准職員 1,493人
 時間雇用職員 1,750人

B.
雇用の更新限度がない、と整理されている者

- ①昭和55年7月以前に任用された准職員〔53人〕
- ②平成16年3月31日以前から継続して雇用されている時間雇用職員〔172人〕
- ③②に準ずる者で、個別の合意によるもの〔准10人、時16人〕
- ④部局として独自に雇用の更新限度がない、と整理している者（医員、研修医、特任助手等）〔准148人〕

無期転換を行う場合の手続き

（通算契約期間5年以内で無期転換させる場合を含む）

下記項目の全てを満たす場合が対象

- 相当程度の期間継続する業務に就かせる
- 当該労働者の業務遂行能力・意欲等が高い

理事（人事労務担当）あて申請

- 各部局長等は、更新時の評価に基づき、下記項目について対象者の総合的評価を行い、推薦書を提出
- 理事（人事労務担当）は提出された推薦書について確認を行い、必要に応じて対象者の面談等を実施の上、承認の可否を決定する

【評価項目】

業務遂行能力／意欲／協調性／責任ある対応／効率性／自己成長／知識・技術 等

無期転換希望者を募り、無期転換後の労働条件について確認を行う。

無期雇用契約

無期准職員・無期時間雇用職員

下記の事項を除き、基本的に
 有期雇用時の労働条件と同様とする

【有期雇用時との相違点】

- 期間の定めのない労働契約
- 業務上の必要に基づく、部局を異にする配置換の実施（詳細は別紙）
- 無給休職の新設
- 給与に月額制を採用（※無期准職員及び1週間当たり20時間以上勤務の無期時間雇用職員に限る）
- 事務補佐員、技術補佐員、技能補佐員の算出の基礎となる月俸の上限緩和
- 年度一時金（退職手当相当額）の支給（※無期准職員に限る）
- 任期の定めがなくなることに伴う育児休業・介護休業の取得要件緩和
- 定年の設定
- 再雇用（65歳まで）
- 共済組合への加入（※無期准職員に限る）

【正規職員への登用】

- 無期准職員・無期時間雇用職員を対象とした「職員登用試験」制度を再構築

法律変わったのに「雇い止め」？ 東北大、上限5年に

小宮山亮磨、編集委員・沢路毅彦 2016年7月25日10時55分

シェア

1172

ツイート

111

ブックマーク

44

メール

印刷



非正規職員の「雇い止め」問題が起きている東北大学＝山市

東北大学で有期契約で働く約3千人の非正規職員が今後順次、契約を更新されない「雇い止め」になりかねない事態になっている。改正労働契約法で、契約更新の期間が5年を超えると働き手が無期契約を求められることができるようになり、大学側が契約更新の規定を見直したためだ。非正規職員の労働組合は「希望する全員を無期雇用に転換すべきだ」と主張している。

■大学「人件費の確保困難」

東北大で事務をする40代の女性職員は今年初め、上司との面談で、契約を打ち切る「雇い止め」の方針を伝えられた。1年契約で、2011年から更新を続けてきた。上司からは早めの退職を求められ、断ったが、3月には契約更新の上限を「18年3月まで」とする契約書を渡された。

月給は手取りで約13万円。別のアルバイトも掛け持ちする。「頼れる家族もおらず、雇い止めをされたら生活が成り立たない。転職も年齢的にますます厳しくなっている」と話す。

東北大は14年3月に就業規則を改定し、准職員や時間給職員について、契約更新の上限を従来の3年から5年にした。規則は13年4月の改正労働契約法の施行時にさかのぼって適用される。契約更新されない職員が18年4月以降開始する。

改正労働契約法の「5年ルール」では、有期契約の働き手は、通算5年を超えて働く場合、希望すれば無期契約に転換できる。東北大では規則改定で通算5年以内となり、無期契約への転換はできなくなる。

規則改定の対象は、04年の国…

雇止め

CBCラジオ「北野誠のズバリサタデー」に出演～非正規雇用労働者の雇止めについて答えてきました～

掲載日: 2016年8月28日 | カテゴリー: [企業の労働問題](#), [個人の労働問題](#)

弁護士 樽井直樹

東北大学が、契約期間を決めて働いている教員、職員を、再来年（2018年）4月以降順次雇止めにしていくということが報道されました（2016年7月25日朝日新聞など）。その数は、なんと3200人にのぼるとされています。この問題が7月30日のCBCラジオ「北野誠のズバリサタデー」という番組の「ズバリ聞きたい」というコーナーで取り上げられ、電話出演しました。そこで、当日の説明を再現してみました（一部補充した部分があります）。

Q 「雇止め」って何のこと？

A 雇止めというのは、契約期間を決めて働いている労働者の契約が終了してしまうことをいいます。

もう一つは、**有期労働契約を2回以上更新した通算期間が5年を超えた労働者が、現在の契約期間が満了するまでの間に期間の定めのない契約を締結したいと申し込んだら、使用者はこれを承諾したものみなされる、つまり有期契約から無期契約に転換するという制度**があります（労働契約法18条）。この制度は平成25年（2013年）4月1日以降に契約期間の初日がある契約に適用されます。無期転換が認められると、契約

Q 東北大学で大量の雇止めがなされるという報道があったが

A 東北大学には全学で3200名の期間の定めがある非正規の教職員がいるのですが、2018年（平成30年）春以降、順次雇止めにするという通告がされたということです。先ほど紹介したように、5年以上契約が更新された場合の無期転換が2018年4月以降に認められることになります。東北大学は、この無期転換の適用を免れるために、5年を迎える前に雇止めにする、ということをしようとしているようです。しかし、無期転換をしても賃金などの労働条件は今までと同一とされていますから人件費が今までより増えるわけでもなく、一律に雇止めにするのは雇用の安定を図るという制度の目的に反することから、大きな批判がわき起こっています。

Q 非正規労働者の保護を強めれば、かえって雇止めを誘発してしまうのでは？

A 東北大学のケースを見ればそうは感じてしまうかもしれませんが。しかし、本来、非正規労働者を使うのは、会社の側に一時的・臨時的な必要がある場合に有期雇用労働者を雇うという形をとるべきで、会社にとって必要不可欠な仕事を契約期間を定めた労働者にさせるというのは本末転倒なのです。会社にとって必要不可欠な仕事をどんどん有期雇用労働者にゆだねることが増え、現在では非正規雇用労働者が全体の4割、若い人の中では5割を超えるようになってしまいました。非正規雇用労働者は、正社員に比べて賃金が低いこと、そして雇止めにあいやすいといった不安定な状態におかれています。このような状況を改善しなければならないというは政府もいっていることなのです。

准職員・時間雇用職員の無期転換について

平成28年2月16日開催の部局長連絡会議に付議した「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」の具体化にあたり、有期のプロジェクトの期限到来により終了することが想定される業務に従事する場合の労働契約締結に関する取扱い等について、下記のとおり整理する。

- ◆ 有期のプロジェクトの期限到来により終了することが想定される業務等に従事する場合の手続きを明確化
業務の継続性を担保する必要性に応じて無期労働契約に転換した場合であって、当該業務の終了に伴い、当該無期労働契約の終了が適切に行われるために必要となる要件等に配慮した雇用手続き・様式（労働条件通知書等）の整備を行う。
以下に例示する場合等、労働条件通知書において、あらかじめ当該労働契約において従事する業務が極めて限定的に明示され、労働者がこれに同意し、かつ、業務の実態との乖離が生じていないことが必要である。
 - ・有期のプロジェクト等により獲得した財源により雇用する場合において、当該プロジェクトの終了に伴い労働契約を終了させる場合
 - ・労働契約の締結に関し実質的な権限を有する教員に係る業務に特定して従事させている場合において、当該教員の退職に伴い労働契約を終了させる場合
- ◆ 部局等において雇用財源の確保が困難になったと認められる場合に、雇用を継続するための調整を実施
各部局等において将来的に無期転換者の雇用を継続するための財源確保が困難になった場合、本部における一時的な雇用創出もしくは部局間の配置調整等、当該無期労働契約を継続するための調整を行う。

◆ 無期転換候補者の推薦及び選考スケジュール

1. 【事務補佐員（事務部等に所属する者）】に係るもの
 - ・推薦締切 平成28年10月末
 - ・結果通知 平成28年12月下旬
2. 【秘書業務に従事する者、技術補佐員及び技能補佐員等】に係るもの（※選考において、理事による面談等を行わないもの）
 - ・申請締切 平成28年12月末
 - ・受理通知 平成29年1月下旬

※参考1）「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について（抄）」（平成28年2月16日 部局長連絡会議）

2. 無期転換候補者の選考基準【当目の対応】

I. 事務補佐員（事務部等に所属する者）

無期転換候補者の選考は、平成27年度における職務遂行状況、平成26年度以前の職務遂行状況について、当該職員が所属する係長、課長補佐、課長・事務長等の複数による総合的な評価を行った結果、その能力が極めて優れた者であって、既に当該職員が事務一般職員と同程度の職務を一部担っている場合等、高度な業務への対応の可否に係る適正な評価が可能であるについて行うものとする。

II. I以外の者（秘書業務に従事する者、技術補佐員及び技能補佐員等）

秘書業務に従事する者等の無期転換候補者の選考は、下記のいずれかに該当する者を対象に行うものとする。

- ①複数の事務職員等からの評価を有力な参考情報として、学科・専攻・系等の単位で適切に業務遂行能力を評価した結果、その能力が極めて優れた者
- ②業務の継続性その他研究室等の個別の事情等により雇用される者であって、上記①による選考が困難な場合については、無期雇用に転換したと仮定した場合に、当該部局等内の定年・再雇用までの雇用の確保について当該部局等の長が書面をもって証することができる者

※参考2）「研究開発力強化法に基づく労働契約法の特別対象者に係る取扱いの見直し（抄）」（平成28年7月19日 部局長連絡会議）

特別対象者に係る取扱い（研究者・技術者）

「原則として以下の態」にある者のうち、プロジェクト研究（関連する複数のプロジェクト研究を含む。）における科学技術に関する研究または科学技術に関する開発の業務（これらの補助的業務を含む。）に主として従事する者が該当

※准職員・時間雇用職員のうち、技術補佐員等についてその任期を5年を超え10年までとする場合であって、かつ研究開発力強化法の特別対象となるものについては、同法にて対応

准職員・時間雇用職員の無期転換について【概要】〔改定版〕

趣旨： 非正規職員の無期転換を活用することにより、①優秀な非正規職員の継続的・安定的確保 ②スキル蓄積による業務効率の向上 ③非正規職員のモチベーションの向上を図り、本学の良質なマンパワーを増強する。

区 分	無期転換を行う場合の手続き (通算契約期間5年以内で無期転換させる場合を含む)	無期雇用契約 無期准職員・無期時間雇用職員
<p>A. 通算契約期間の上限が原則として5年以内 (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場合は10年以内) の者</p>	<p>1. 「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」 I. 及びII. ①の該当者</p> <p>下記項目のいずれかを満たす場合が対象</p> <ul style="list-style-type: none"> 総合的評価を行った結果、その能力が極めて優れており、高度な業務への対応の可否に係る適正な評価が可能である 学科・専攻・系等の単位で適切に業務遂行能力を評価した結果、その能力が極めて優れている <p>理事(人事労務担当) へて申請</p> <ul style="list-style-type: none"> 各部局長等は、更新時の評価に基づき、下記項目について対象者の総合的評価を行い、推薦書を提出 理事(人事労務担当)は提出された推薦書について確認を行い、対象者の面談等を実施の上、承認の可否を決定する <p>【評価項目】 業務遂行能力/意欲/協調性/責任ある対応/効率性/自己成長/知識・技術 等</p> <p>※B区分からの申請も可</p>	<p>下記の事項を除き、基本的に有期雇用時の労働条件と同様とする 【有期雇用時との相違点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない労働契約 業務上の必要に基づき、部局を異にする配置換の実施 無給休職の新設 給与に月額制を採用 (※無期准職員及び1週間当たり20時間以上勤務の無期時間雇用職員に限る) 事務補佐員、技術補佐員の算出の基礎となる号俸の上限緩和 年度一時金(退職手当相当額)の支給 (※無期准職員に限る) 任期の定めがなくなることに伴う育児休業・介護休業の取得要件緩和 定年の設定 再雇用 (65歳まで) 共済組合への加入 (※無期准職員に限る) <p>【正規職員への費用】</p> <ul style="list-style-type: none"> 無期准職員・無期時間雇用職員を対象とした「職員登用試験」制度を再構築
<p>B. 雇用の更新限度がない、と整理されている者</p> <p>①昭和55年7月以前に任用された准職員 ②平成16年3月31日以前から継続して雇用されている時間雇用職員 ③②に準ずる者で、個別の合意によるもの ④部局として独自に雇用の更新限度がない、と整理している者 (医員、研修医、特任助手等)</p>	<p>2. 「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」 II. ②の該当者</p> <p>下記項目の全てを満たす場合が対象</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務の継続性その他研究室等の個別の事情等により雇用される者であって、上記1. による選考が困難 当該部局等内での定年・再雇用等又は有期プロジェクト等の終了までの雇用の確保について当該部局長等の長が書面をもって証することができる <p>理事(人事労務担当) へて申請</p> <ul style="list-style-type: none"> 各部局長等は、推薦書を提出 理事(人事労務担当)は提出された推薦書について確認を行い、受理する <p>無期転換希望者を募り、無期転換後の労働条件について確認を行い、受理する。</p>	<p>下記の事項を除き、基本的に有期雇用時の労働条件と同様とする 【有期雇用時との相違点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 期間の定めのない労働契約 無給休職の新設 年度一時金(退職手当相当額)の支給 (※無期准職員に限る) 任期の定めがなくなることに伴う育児休業・介護休業の取得要件緩和 定年の設定 再雇用 (65歳まで) <p>【「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」II. ② 該当者及びB区分の者に係る当初案との変更点】</p> <ol style="list-style-type: none"> 給与は、月額制ではなく、無期転換前と同様、日給・時間給とする。 理事による面談は実施しない。 業務上の必要に基づき、部局を異にする配置換は、原則行わない。

9月20日の方針転換への組合の対応と学内の反応

- ▶ 9月23日 団体交渉
 - ◇ II. ②の「当該部局等内での定年・再雇用までの雇用の確保について当該部局等の長が書面をもって証する」は、部局長の「**決意**」でよい。
 - ◇ 無期転換した労働者の雇用財源が部局で確保困難になった際に、本部からの支援を行うこと。
 - ◇ II. ②は、秘書・技術補佐員・技能補佐員をおもな対象としているが、部局の事情によって、事務補佐員も含めて良い。
 - ◇ 10月上旬に、各部局に、推薦依頼文書を出す予定。これらによって、部局の判断で、無期転換への道が大きく広がる。
- ▶ 9月29日、組合は、部局長・事務長に、「各部局における無期転換の推進についての要請」を提出
- ▶ 10月上旬の理学研究科の運営会議で、「研究室の秘書さんについては、現場の要望があれば、5年を越えて雇用できる」との研究科長の発言があった。(正式には、オープンにしないでくれ。理人事係)
工学部で、教授が秘書さんに、「止めなくても良くなった」と発言
- ▶ ところが、10月中旬になっても、事務補佐員の推薦依頼が届かない。10月11日に予定されていた「事務担当者対象の無期転換に関する説明会」が、延期。
- ▶ 10月18日、組合に対しこの方針を見直すとの連絡があり。
同日の部局長連絡会議で、口頭で見直しを報告。

なぜ方針を見直したか、今後どうなるのか

- ▶ 諸般の事情の変化によって、方針を原点に立ち返って見直し、年内には新たな方針を示したい
 - ▶ 諸般の事情とは何か？ ... 事務担当者が示したのは、次ページの日経の記事
 - ▶ 原点とは、どこのことを指すのか？ ... 労働契約法改正の原点か？
- ▶ 大学の顧問弁護士が、この方針では、法的な問題があると指摘した、らしい
 - ▶ 事務補佐員について、法的な問題がある？
 - ▶ 秘書等について、法的な問題がある？
- ▶ 他大学の状況も見てから...、という発言
マスコミ等から、東北大学だけ叩かれていることへの対応
- ▶ 「限定正職員」制度を考えているらしいという噂
- ▶ 明日 12月15日、本部団体交渉「無期転換にかかる人事方針の見直しについて」

5年で正社員に？ 契約社員やパート、心の準備を

18年4月に権利 企業も相次ぎ転換ルート

f シェア ツイート クリップ

2016/10/17 日本経済新聞 夕刊



SMB C日興証券は契約オペレーターの高い技量を買い専門社員制度を設けた（東京都豊島区の池袋サービスセンターで）

非正規社員のうち、期限付きの労働契約で働くパート社員や契約社員1485万人にとって、今から2018年4月までは、将来の働き方を考える特別な時期になるだろう。18年4月には労働契約法の5年転換ルール（無期転換ルール）により、無期転換権を手にする人が大量に出るからだ。働き方改革に敏感な企業は前倒して「単純無期化」や「限定正社員化」などの転換ルートを設け始めた。

5年以前に契約を打ち切る雇止めも懸念されたが、15年の労働政策研究・研修機構の調査では「契約が5年を超えないようにする」と答えた企業は6%。逆に「5年を超える前に無期化する」とした企業が19.6%だった。

... 中略 ...

SMB C日興証券の芝聡太郎さんは「沖縄県のセンターでベテランが無期雇用の他社に転職する例があった。当社の電話応対は500社近くが参加する全国コンテストで5年連続トップ4に入る実力がある。人材流出による質の低下を避けたかった」と話す。

組合の方針、組合へ入ろう

- ▶ 「希望者全員を無期雇用へ」
 - ▶ 信州大、徳島大では、全員無期雇用へ
 - ▶ 仕事があるから、非常勤職員を雇っている。
 - ▶ 5年で雇止めしても、仕事が減る訳ではなく、新しく雇用するための仕事が増える。
 - ▶ すべての非常勤職員が、定年まで働きたい訳ではない。
2016年理学部支部アンケート結果(約80名の非常勤職員から回答)、無期転換して東北大で働きたい(55%)、無期転換しなくても良いので働きたい(37%)、止めてもよい(5%)。
 - ▶ 30年先のことは誰にもわからない。仕事がなくなった場合には、解雇や雇止めは仕方ない。
- ▶ 部局任せにせずに、大学全体でサポートを
 - ▶ 東北大全体の予算は増えているが、部局予算は減っている(次ページ以降の資料)
- ▶ 組合に入って、要求実現を。
准職員組合費: 1,050円/月、時間雇用職員組合費: 700円/月。
理学部支部では、加入後1年間は、支部で半額補助。

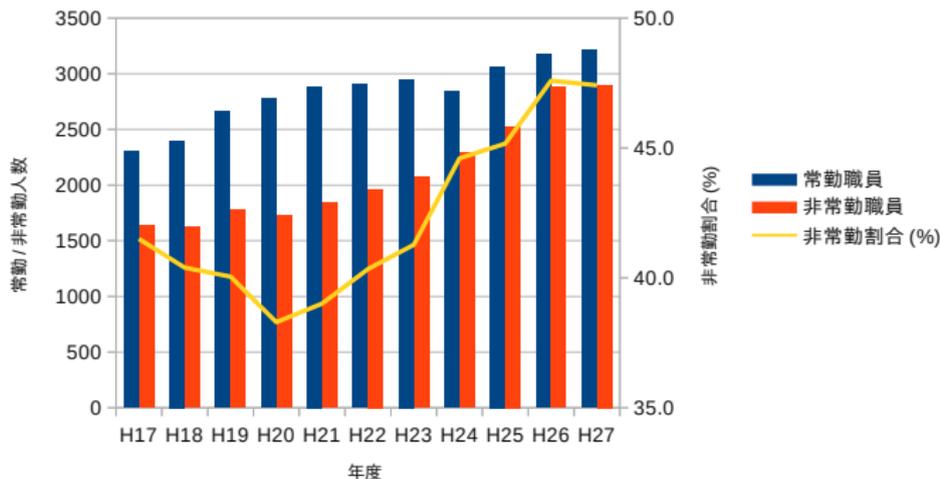
東北大の職員数の変化

「財務諸表・事業報告書・II 基本情報 11. 教職員の状況」に見る人員の変化

年度	教員	常勤教員	非常勤教員	職員	常勤職員	非常勤職員	常勤合計	非常勤合計	合計人員
H17	3133	2554	579	3940	2305	1635	4859	2214	7073
H18	3173	2581	592	4025	2399	1626	4980	2218	7198
H19	3626	2620	1006	4435	2659	1776	5279	2782	8061
H20	5196	2682	2514	4502	2778	1724	5460	4238	9698
H21	5598	2787	2811	4717	2887	1840	5674	4651	10315
H22	5577	2824	2758	4864	2903	1962	5727	4720	10441
H23	5471	2886	2585	5027	2952	2075	5838	4660	10498
H24	5472	2885	2587	5136	2845	2291	5730	4878	10608
H25	5775	2996	2779	5590	3065	2525	6061	5304	11365
H26	5566	3062	2504	6060	3176	2884	6238	5388	11626
H27	5556	3030	2523	6118	3217	2901	6247	5424	11674

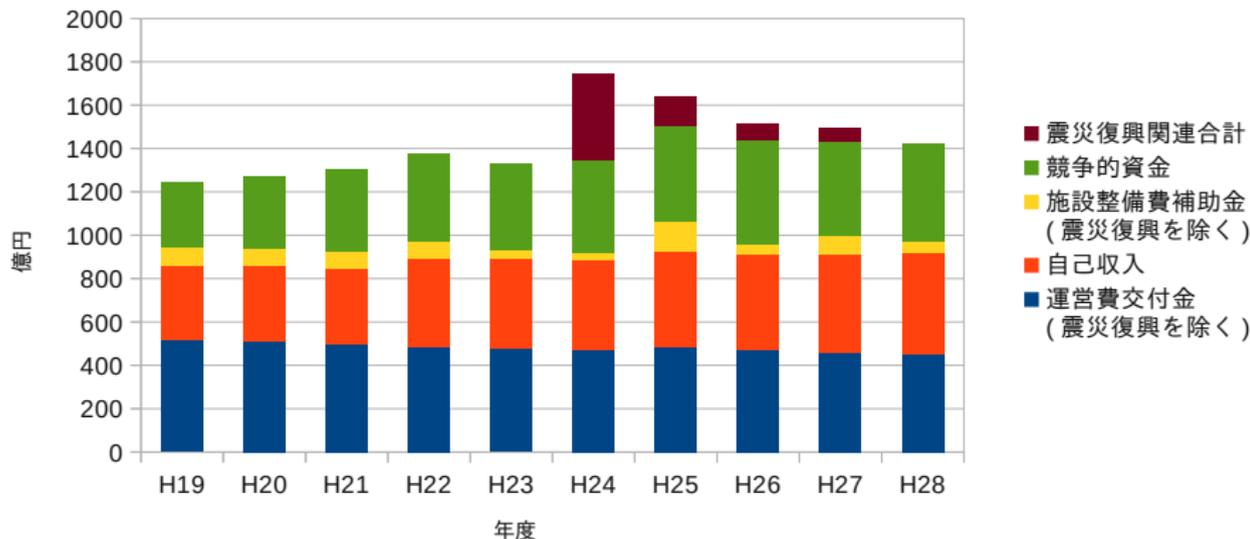
各年度5月1日の現員数 (2013/09/06に人事係で訂正後)

財務諸表にみる常勤 / 非常勤職員数の変化



東北大の予算の推移

東北大の収入の推移 (H19 ~ H28)



- ・運営費交付金は年々減少している (10年間で12%減少)
- ・自己収入の増加分のほとんどは附属病院収入(237→363億円)。ただし、支出での一般診療経費も増加(149→262億円)
- ・科研費等の競争的資金は年度毎の多少の変動はあるものの、増加している(301→452億円)。
- ・それらの結果、震災復興一時収入を除くと、東北大の収入は年々増加している。

東北大の部局予算の推移

各年度の予算に、「全学的基盤経費部局負担額一覧表」があり、その計算の元になっている「教育研究基盤経費」と「物件費配分額」をまとめた

		H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H28/H20 (%)
文学研究科	教育研究	2.23	2.21	2.19	2.17	2.15	2.14	2.12	2.10	2.09	93.6
	物品費	2.43	2.40	2.40	2.38	2.36	2.34	2.32	2.30	2.28	93.9
	計	4.65	4.61	4.58	4.55	4.51	4.47	4.44	4.40	4.36	93.7
経済学研究科	教育研究	1.58	1.56	1.55	1.54	1.53	1.52	1.51	1.50	1.49	94.5
	物品費	1.73	1.72	1.71	1.70	1.69	1.68	1.67	1.65	1.64	94.7
	計	3.31	3.28	3.26	3.23	3.21	3.19	3.17	3.15	3.13	94.6
理学研究科	教育研究	8.26	8.18	8.10	8.03	7.95	7.88	7.81	7.74	7.66	92.7
	物品費	16.09	15.75	15.74	15.42	15.24	17.12	16.92	16.61	16.38	101.8
	計	24.35	23.93	23.85	23.45	23.19	25.00	24.74	24.35	24.04	98.7
工学研究科	教育研究	12.26	12.12	11.93	11.84	11.75	11.67	11.58	11.50	11.40	93.0
	物品費	15.85	15.47	15.13	14.92	14.78	14.42	14.88	14.75	14.60	92.1
	計	28.11	27.59	27.06	26.76	26.53	26.09	26.46	26.25	26.00	92.5
農学研究科	教育研究	3.33	3.30	3.27	3.22	3.20	3.17	3.14	3.11	3.08	92.3
	物品費	5.18	5.06	4.92	4.94	4.86	4.81	4.75	4.71	4.68	90.4
	計	8.51	8.36	8.19	8.17	8.06	7.97	7.89	7.82	7.76	91.2
金研	教育研究	2.84	2.81	2.78	2.75	2.71	2.68	2.65	2.61	2.57	90.6
	物品費	19.82	19.55	19.92	19.63	19.37	18.94	18.54	18.28	17.99	90.7
	計	22.66	22.36	22.70	22.38	22.08	21.62	21.19	20.89	20.56	90.7
多元研	教育研究	3.71	3.67	3.63	3.59	3.54	3.50	3.45	3.41	3.36	90.6
	物品費	5.61	5.44	5.70	5.62	5.55	5.26	5.14	5.08	5.00	89.1
	計	9.31	9.11	9.33	9.21	9.09	8.76	8.60	8.49	8.35	89.7
大学病院	教育研究	25.28	25.04	24.80	24.50	24.20	23.90	23.61	23.32	22.97	90.9
	物品費	147.29	147.15	201.25	201.57	208.47	237.01	239.93	250.87	262.27	178.1
	計	172.57	172.19	226.05	226.07	232.67	260.91	263.54	274.19	285.24	165.3
部局合計	教育研究	64.95	64.39	63.73	63.07	62.51	61.95	61.33	60.63	59.85	92.1
	物品費	142.60	140.06	140.16	137.94	136.26	136.00	133.46	131.44	129.54	90.8
	計	207.55	204.44	203.89	201.01	198.77	197.96	194.79	192.06	189.39	91.3

部局合計に大学病院分は含んでいない

(単位:億円)