

# 第2回非常勤職員向けお茶会

2017年2月1日(水) 12:10～  
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。

## 「大学の新たな方針とその問題点」

### 目次

1. 1/17の新たな方針に到る経緯
2. 1/17の新たな方針の概要
3. 労契法改正を契機とした無期化への流れ
4. 「限定正職員」とは何か
5. 文科省の通知
6. 新たな方針の問題点
7. 大学は、何を恐れているか

- ▶ 2月方針 (2016年 2/16 部局長連絡会議)
  - ◇ 極めて優秀で、正規職員と同等以上の者のみ無期転換
  - ◇ 部局内での定年・再雇用までの雇用の確保について、部局長が書面をもって証することができる者
  - ◇ 学内外から大きな批判 (東北大 3200 人雇い止め問題)
- ▶ 9月方針 (2016年 9/20 部局長連絡会議)
  - ◇ 有期プロジェクトの非正規職員や教授付きの秘書について、期限までの有期雇用を明確化。
  - ◇ 「部局長が書面をもって証することができる」は「決意」でよい。事務補佐員も含め、すべてが対象になり得る。
  - ◇ 将来、部局で雇用財源に困った場合は、本部が財政的支援も含めて、調整する。
- ▶ 10月の方針見直し (2016年 10/18 組合へ連絡)
  - ◇ 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
- ▶ その後、大学は秘密裏に新方針を立案
  - ◇ 12/15 の団体交渉では、見直しに到った経緯や新方針の検討状況を一切説明せず。
  - ◇ 12/26 に、組合は声明「全学の英知を結集した無期転換の制度設計を求める」を発表。

6

准職員・時間雇用職員の無期雇用について【概要】

審議事項 2  
部局長連絡会議  
教育研究評議会  
平成29年1月17日

1 新たな人材登用の仕組みとして「限定正職員」制度を導入

**目的:** 正職員制度に加えて、業務経験のある准職員・時間雇用職員の中から、意欲の高い優れた人材を登用するため、職務等を限定した新たな人事制度として「限定正職員」制度を導入し、業務経験を通じて得られた高いスキルを有する人材を活かした業務運営の効率化を図ることを目的とする。  
また、「限定正職員」は、指導的役割や一定の責任付与のもと処遇等を改善するとともに、正職員への登用を可能とする仕組みを構築する。

名称	申請者の要件及び対象	採用手続き	採用後の主な労働条件等
業務限定職員(一般)	<b>【要件】</b> 業務に精通し、意欲が高く優秀な者 <b>【対象】</b> ○申請年度末時点の勤続年数3年以上の事務補佐員 ※秘書業務に従事する者のうち、目的限定職員(教員付き等の秘書業務従事者)の対象とならない者を含む ・勤務時間数 週20時間以上 ・年齢 60歳未満	①本人申請 → 大学本部 ②下記の総合評価により合否判定 書類審査(志望動機等) 部局による業績評価 採用試験(筆記試験等)	雇用形態 無期雇用契約 <small>※定年及び再雇用制度あり ※目的限定職員は、期限の到来や業務の終了とともに雇用契約を解消</small> 賃金形態 月額制 昇給 勤務成績に基づく昇給制度の適用 配置換 業務限定職員(一般)は配置換あり 勤務時間 フルタイム又はパートタイム 休暇等 正職員に準じた休暇・休業制度の適用 教育機会 業務の必要性に応じた研修機会の提供 正職員登用 業務限定職員は一定の要件のもとに正職員に登用
業務限定職員(特殊)	<b>【要件】</b> 特別な資格や技術を有している者 <b>【対象】</b> ○申請年度末時点の勤続年数3年以上の技術補佐員等 ・勤務時間数 週20時間以上 ・年齢 60歳未満	①本人申請 → 申請者所属部局等 → 推薦 → 大学本部 ②下記の総合評価により合否判定 書類審査(志望動機等) 部局による業績評価 採用試験(小論文)	
目的限定職員	<b>【要件】</b> プロジェクト等特定の目的の業務に従事し、その期限の到来や業務の終了とともに雇用契約が解消される者 <b>【対象】</b> 《臨時的ポスト従事者》 プロジェクト従事者・教員付き等の秘書業務従事者	①本人申請 → 申請者所属部局等 → 推薦 → 大学本部 ②下記の総合評価により合否判定 書類審査(志望動機等) 部局による業績評価 採用試験(書類選考)	

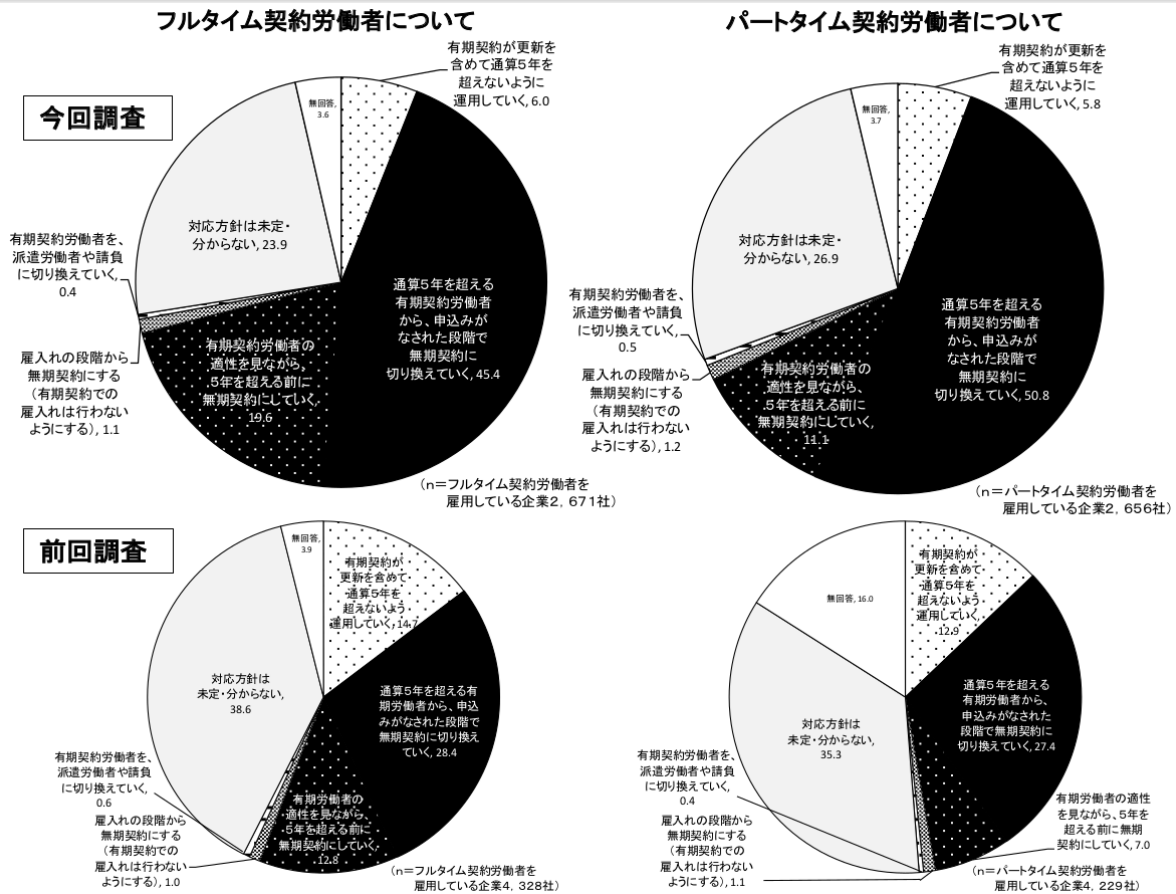
2 労働契約法第18条に基づく無期転換：就業規則等により従来から更新上限の適用が無いと整理されている者

【対象】	【手続き】	【労働条件等】
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日以前から継続雇用の時間雇用職員 ③非常勤講師 ④医員 等	通算契約期間が5年を超えた時点で本人申し込みにより労働契約法第18条に基づく無期転換	有期雇用時と同一

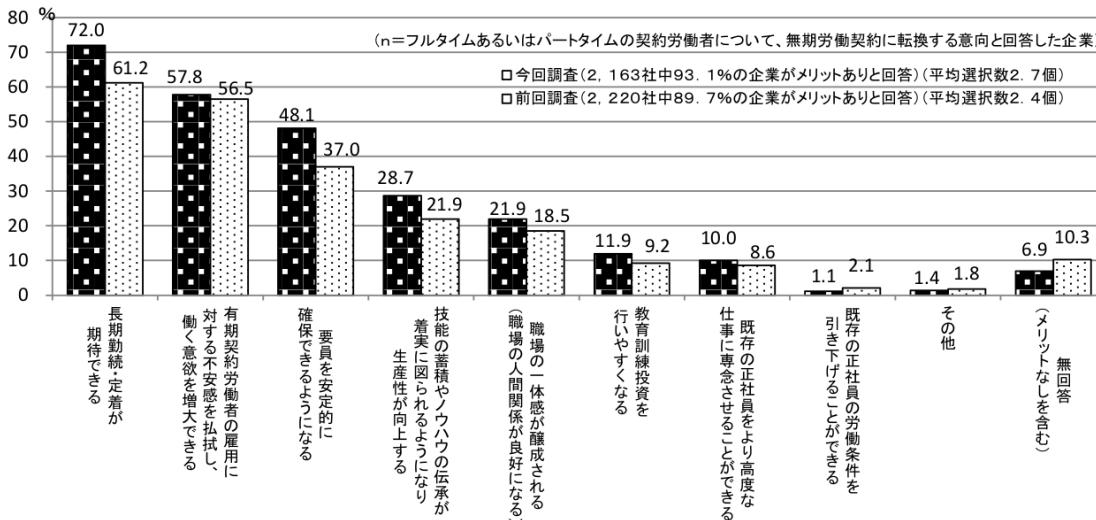
3 その他

障害者雇用促進法等法令に基づき雇用が求められる人材は、無期の非正規職員として採用  
 (注) 労働条件等については、政府の「働き方改革実現会議」等その他の動向により変更があり得る。

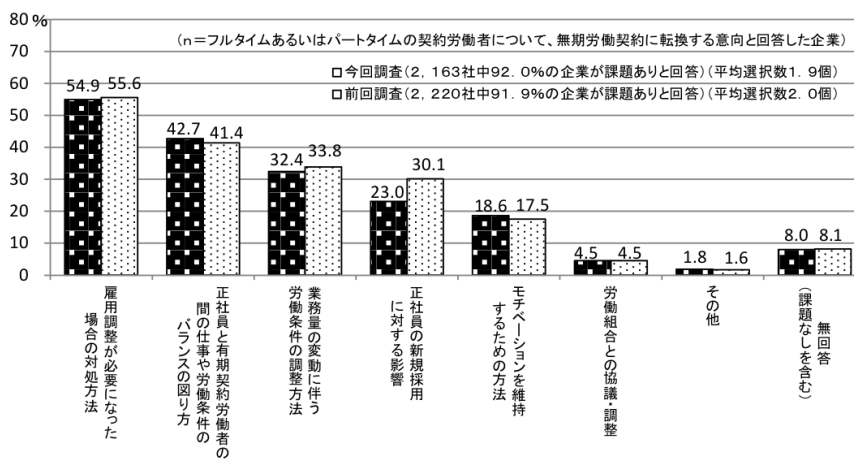
改正労働契約法とその特例に、企業はどう対応しようとしているのか



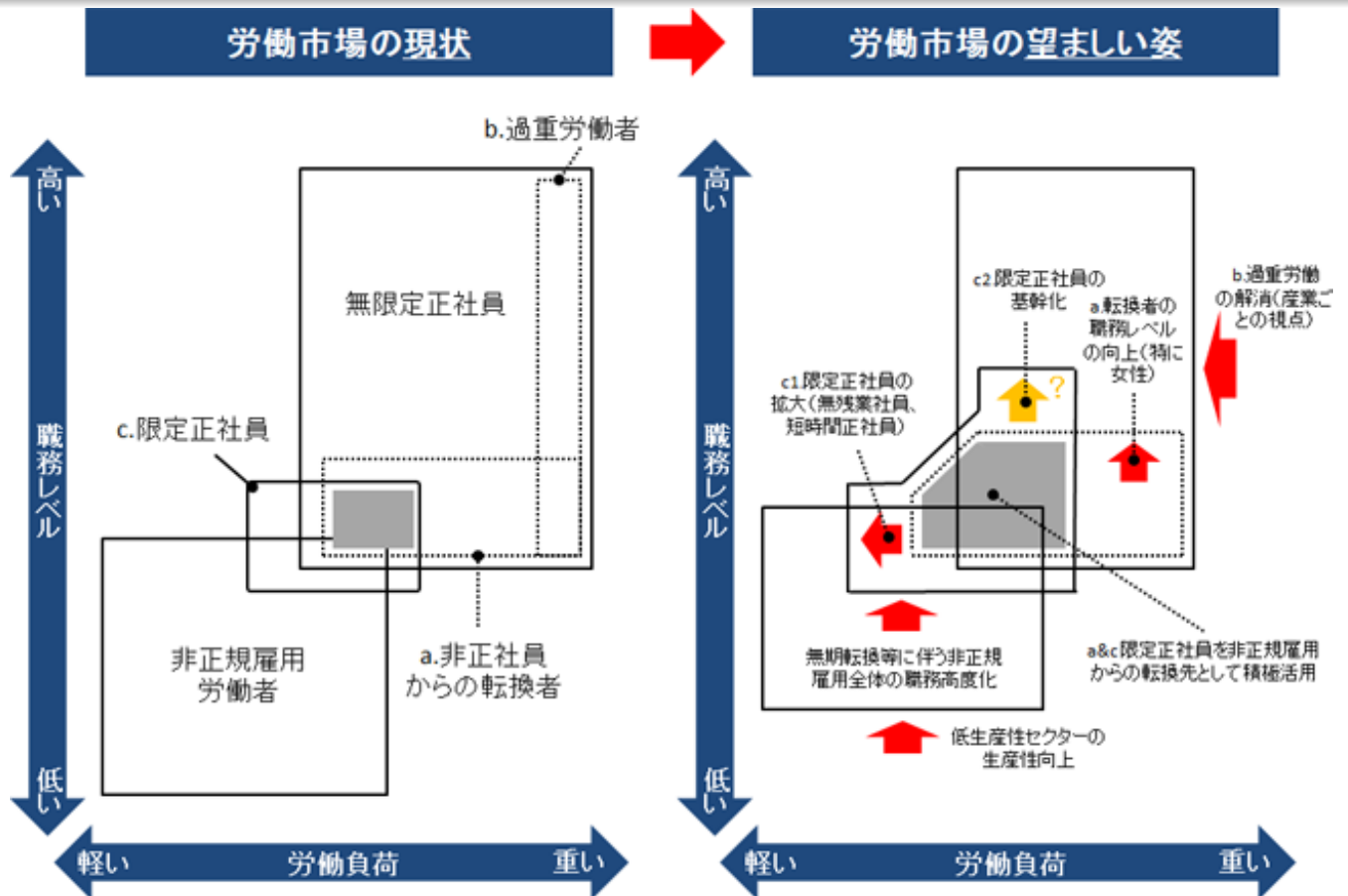
図表3 無期契約に転換するメリット



図表4 無期契約に転換するうえでの課題



働き方の二極化と正社員 — JILPT アンケート調査二次分析結果 —



厚生労働省 — 無期化ハンドブック —

<http://muki.mhlw.go.jp/policy/handbook.pdf>

有期社員の登用の考え方

無期契約	正社員	多様な正社員	無期転換社員
	多様な正社員	多様な正社員	無期転換社員
有期契約	有期社員	有期社員	有期社員
	<b>正社員への転換</b>	<b>多様な正社員への転換</b>	<b>雇用期間の変更</b>
	有期社員から正社員へ直接登用するほか、正社員候補であっても、まずは多様な正社員として雇用し、能力を発揮できることを確認した上で、さらに正社員として登用するという2段階のステップを踏むと登用を円滑に行うことができます。	初めは多様な正社員に起用しますが、一定の年限を経過した後に要件を満たせば、正社員に転換できる道を用意しておく、社員のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。	まずは雇用期間の限定性をなくすことにとどまりますが、能力や意欲が高まった場合など要件を満たせば、多様な正社員や正社員に転換できる道を用意しておく、社員のモチベーションを継続的に維持し、高めることができます。



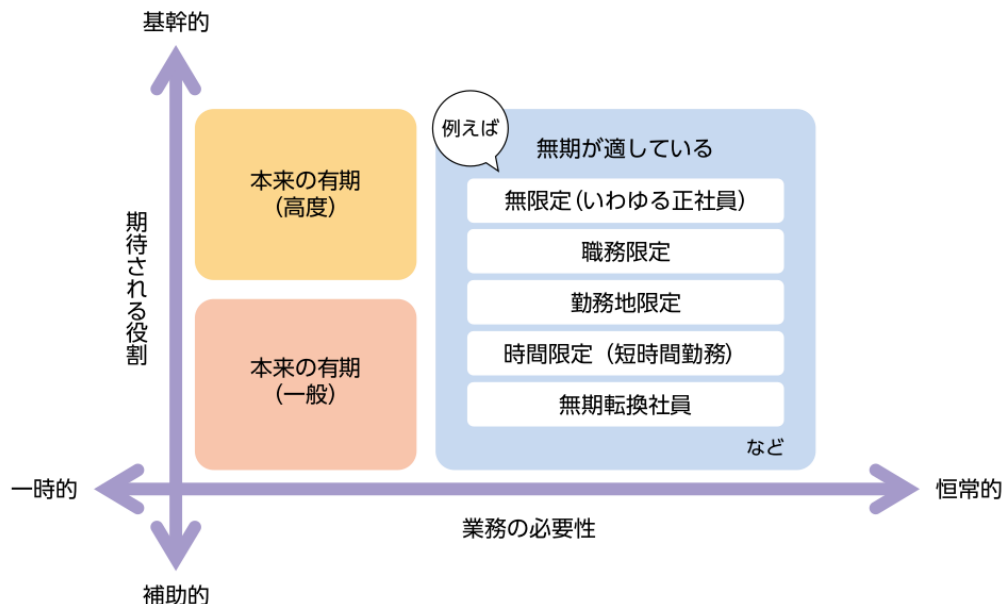
# 仕事の内容を分類する

○下の図は、業務の特性の違いに着目して、仕事をタイプ分けしたものです。

○基幹的な業務／補助的な業務（縦方向）と、業務の必要性が一時的／恒常的（横方向）の2つの観点で分類すると、大きく3つのタイプに分けることができます。

○業務の必要性が一時的な仕事（左側）の場合は、（単発・短期であることから）任せる業務内容に応じて、適した有期社員を活用することになります。

○業務の必要性が恒常的な仕事（右側）は、いわゆる「正社員」や雇用期間の定めのない無期転換社員などの無期労働契約の社員が担うことが求められます。



## 文科省も無期化を推進 — 2016/12/09 付け事務連絡メール

各国立大学法人 人事担当課長殿

文部科学省大臣官房人事課計画調整班

貴学における無期転換ルールへの対応の検討に関する再周知のお願い  
及び無期転換ルールへの対応状況に潤する調査について（依頼）

### 3. 通算5年到来前の雇止めについて

これまで、厚生労働省より、通算5年到来前の雇止めについては、その必要性を十分慎重に検討の上、ご対応いただきたい旨、周知(参考4)がありました。... 中略 ... 臨時国会の審議における厚生労働省の答弁として、

- ◇ 無期転換を避けることを目的として無期転換申込権が発生する前に雇い止めをすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいとは言えない。
- ◇ 無期転換ルールを免れる目的で雇い止めをしているような事案を把握した場合は、都道府県労働局においてしっかりと啓発指導に取り組む。

と回答(参考5)されております。

通算5年到来前の雇止めについては、個々の事案において、その必要性等について、各国立大学法人に説明責任が生じてくるところかと思いますので、都道府県労働局と相談の上、適切にご対応いただきますよう、よろしくお願いいたします。

## 『人事改革』プロジェクト・チーム報告書 (H25.5.16)

### 1-(1)-2 優秀な非正規職員の継続的確保方法の設計

このような状況を踏まえ、時間雇用職員等の非正規職員を雇用することにより、正規職員の削減を補い、組織全体としてのマンパワーの縮小を防いできた。特に法人化後においては、業務の高度化・専門化に伴って係等が細分化(少人数化)されたこともあり、係等の半数以上が非正規職員で構成されることも特異な例ではなくなっている。准職員、時間雇用職員の事務補佐員としての雇用総数は、平成15年度の550名から平成24年度は1,394名と、約10年で実に2.5倍に増加している。

正規職員が従来担当していた業務の一部を非正規職員が担当する状況は今後とも継続するものと考えられ、実態として臨時的な労働力と言えない状況に至っている。

### C) 雇止めリスク回避に伴う非正規職員の交代が招く生産性の低下

法人化後の労働関係法制下における制約との関係で言えば、長期にわたって有期労働契約が反復更新されることにより、いわゆる雇止め(労働契約期間の終了に伴う雇用契約の終了)が困難になるとの認識から、通算労働契約期間の上限を3年あるいは5年程度として運用する部局がほとんどであり、有能な非正規職員を安定的に雇用することができず、3年あるいは5年での雇用契約満了に伴う非正規職員の交代により、スキル蓄積による業務効率向上効果が失われる等、定期的に生産性の低下が発生する仕組みとなっている。

## 東北大の新方針の問題点

- ▶ 改正労働契約法が求める「非正規職員の雇用の安定」という社会的要請に全く応えていない
  - ◇ 労契法 18 条に基づく無期化の対象が、既に更新上限がないとされている者 (B 区分) だけに限定されている。
  - ◇ 無期化の対象が「限定正職員」のみというのは、「限定正社員」制度についての歪んだ理解、または無理解、または意図的曲解である。
  - ◇ 大学は、「更新限度 5 年は、労契法による無期化を逃れるためでなく、元々、3 年限度だったものを 5 年にしただけ」で押し通せると考えている節がある。  
これは、「白を黒」というような暴論。元々、3 年限度は「雇止めリスク回避」(「人事改革」PT 報告書)。3 年限度のときは、部局判断で 4 年目以降の更新あり。
- ▶ 東北大のために働いてきた人の誇りを踏みにじるやり方
  - ◇ 試験を受けて、合格したもののみを無期転換
- ▶ 財源がすべて部局もちであり、「限定正職員」とセットという縛りの中では無期化できる人数を少なくせざるを得ない。
- ▶ 「東北大 3000 人雇止め」問題として、全国の注目を集めている。この方針では、さらに、社会的糾弾を受けることは必至である。

- ▶ 応募要件を拝見して1年前よりも条件が悪くなったと感じました。一番改悪されたと思った事は筆記試験が追加されたことです。一般教養試験に準ずるものな今から何万もかけて教材を揃えて休日を潰して勉強しなければいけません。これを就職活動と並行してしろということですよ。人事評価の面談で散々プレッシャーをかけられた挙句知らないうちに登用制度が白紙になっていたように、真面目に試験勉強に取り組んだところでやっぱり撤回するのでは?という疑問があるのでこの応募制度のままなら最初から諦めた方が時間の無駄にならないと思う人が多いのではないのでしょうか。私としては職員と同じ人事評価制度を受けた以上、3の標準で大学が求める職員と同等以上の、というのをクリアになると思うのですが。何故それ以上求められるのか疑問です。大学が用意した様式と内容なのに同等以上で不満でしょうか。筆記試験を追加した理由が知りたいです。
- ▶ 私の立場からすると、さらに悪くなった印象です。法人化以前からの人たちは事実上無期だったわけですから、新方針の限定正職員を導入しても、方向として今問題になっている3000人以上の非正規職員を雇止めするには変わらないと思いました。限定正職員は自ら応募できる点など間口は確かに広くなりましたが、必ずしも「間口が広がった=たくさん採用される」ではないと思います。大学側で採用するつもり的人数(具体的な数があるのかわかりませんが)に変わらないのであれば、以前と同じではないでしょうか。以前の案であれば、望みは薄いにしてもまだ部局長の裁量で無期化の道があるかと思いましたが、それも閉ざされてしまいました。希望としては、部局業務の専門性など特性を考慮し部局長の裁量で、法人化以前からの人たちと同様有期雇用時と同一の条件で無期転換できる枠があればいいと思います。本部の方から別枠を提示してほしいです。必ずしも全ての人が待遇向上と正職員を望んでいるのではないと思います。どういう条件で働き続けたいのか、ただの一度も聞かれたことはありません。
- ▶ 上限5年とされてはいるが、仕事は恒常的で、もともとは今年いっぱいの契約とされているところ、もう1年働いてもらえないか、と職場で言われた。しかし、大学の新しい方針は、「A区分」の人については、そのまま更新を続けて無期雇用にすることを認めていないので、もう1年働いた後に雇止めされるくらいならば、今更新しない方が良いのではないかと悩んでいる。仕事は今後ともあり、本当は働き続けたいが、どうせあと1年ならば、その時に皆で争って就職先を探すよりも、今落ちていて再就職先を探した方が良い。仕事があるのに、待遇はそのまま無期雇用にする、ということ、大学は本当に考えないのか、これまで、大学はきっと最後にはなんとか救済策を出してくれるのだろう期待し続けていたのだが、自分が辞めても、他の人が新たに採用されるのに、なぜ辞めなければいけないのか、仕事がなくなるとか、お金がなくなるといったときに「辞めてほしい」という話がかかることはわかるが、なぜ5年で辞めなければいけないのか、10月までの方針からちっとも良くなっていない。

## 組合の方針

組合は、1/19に団体交渉を行い、継続交渉となり、2/10前後に次の交渉を予定

### 1. 希望者全員を無期雇用に

- ◇ 大学は財政上の問題で無理という =< 東北大学は、90%以上の企業より財政が苦しいのか 現在の非正規職員を全員無期雇用にした場合の職員数変化のシミュレーションは可能
- ◇ 「公務員時代の任用イデオロギー」の呪縛から逃れられていない

### 2. 最大の問題は、労働契約法18条に基づく無期転換の枠が実質ゼロであること。

准職員・時間雇用職員の無期雇用について【概要】 --- 組合(大場)試案 ---

#### はじめに

労働契約法の改正(2012年)を契機として、非正規労働者の雇用の安定を計ることが社会的に要請されている。この社会的要請と本学固有の諸問題について総合的に検討した結果、本学の准職員・時間雇用職員の無期雇用についての基本的な方針を以下のようにする。

#### 1 新たな人材登用の仕組みとして「限定正職員」制度を導入

目的: ... 以下大学案と同じ

#### 2 労働契約法第18条に基づく無期転換=就業規則等により従来より更新上限が無いと整理されている者 [対象]

##### 1. 就業規則等により従来より更新上限が無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
- (2) ... 以下大学案と同じ

##### 2. 部局の判断等で、通産契約期間が原則の5年を越えた者

[手続き]

通産契約期間が5年を超えた時点以降に本人申し込みにより労働契約法第18条に基づく無期転換

[労働条件]

有期雇用時と同一

#### 3 その他

...以下大学案と同じ

- ▶ 学内世論の猛反発
  - ▶ マスコミ等からの批難
  - ▶ 訴訟が起きること
    - ◇ 組合は、顧問弁護士とも相談しながら、「闘う体制」「弁護団体制」をとることも考えている。
    - ◇ 仮に裁判になった場合、大学は「労働条件通知書 (件同意書) で、本人の了解を得ている」と主張する。  
組合 (全大教) の顧問弁護士の意見  
大学側は、5年更新上限を入れているので無期転換の問題は法的には完全にクリアされているという意識があるように思われます。しかし、添付いただいた資料5 (※文科省事務連絡の資料) の2ページ冒頭にあるように、5年更新上限条項も労働契約法の趣旨に照らして望ましくないと考えられています。裁判例でも、5年更新上限を入れていることで、満5年の時点をもつての退職合意がなされたものという判断はなされていません。
    - ◇ 「労働条件通知書」で、「来年の退職に同意したわけでない」という何らかの意志表示を、できる範囲で行う。
      - ◇ 「サインしないと、来年の仕事がなくなるのでサインはするが、30年3月の退職に同意したわけではありません」と欄外に書いて提出。
      - ◇ 直接の提出先の上司や事務担当者に、上の意志をメールで伝える。
      - ◇
- 数百人の人が意志表示をすれば、大学には相当な圧力になる。

## 東北大学職員組合加入申込書

氏名			
部局			
雇用形態	<input type="checkbox"/> 准職員、 <input type="checkbox"/> 時間雇用職員、 <input type="checkbox"/> 正職員、 <input type="checkbox"/> その他		
職種		電話	
メール	@		

ファクスでお申込みできます。(Fax 227-0671)