

2017年12月4日 国会院内集会

基調報告

(無期雇用転換手前の雇い止めの
危機が迫る大学) 資料

東北大学

東北大學職員組合、この間

年月日等	大学方針関係	交渉（全大教・県労連の協力）	行事、署名等	広報	
				宣伝行動	hp、ビラDM等
法改正前～法改正 1年以上経過後まで		法改正前「上限3年」で上限を超える更新制度、更新実態あり	正規化・無期化要求、法改正を理由とした更新抑制・雇止めをしないこと等	(略)	
2014年 法改正1年経過後	「上限5年」に延長。更新を含め不利益変更なしとの説明。労働条件通知書に上限年月日導入。				
2月	ハードルの高い無期転換方針によって3243人雇止め問題発生			不當に高いハードルを低めることを意思統一して大学説明会でのビラ宣伝準備	
	大学による無期転換説明会			説明会参加、ビラまき、質問等	「3000人クビ？」ポスター作成
6月～8月			8/31、「希望者全員無期転換署名」1000筆超を総長に提出		雑誌への投稿
2016年 9月	大学方針改定：無期転換はハードル引き下げ	① →大学方針よりさらに無期転換の可能性広げる			
10月	大学、方針見直し表明			「見直し」広報、団交報告ビラDM等	
11月		具体的な組合員名で無期転換要求交渉（一部支部）	説明会（お茶会）	D M発送、ポスティング	フェイスブック開始
12月		大学、方針見直し内容について。まともな回答なし。			
1月	大学、新方針「厳格な上限5年運用、限定正職員制度導入】	③ 限定正職員制度が法改正と無関係であることが明らかに。			
2月		④ 上限を超える更新にかかる不利益変更問題について大学が答弁不能に。		無期転換すべき理由ビラ 限定正職員問題ビラ	県労連ビラ
3月	大学側による説明会【限定正職員】	⑤ 大学は、労働局の啓発指導内容を否定	大学説明会参加者へのビラ配り	労働条件通知書・意思表示関係ビラ 「今どうなっているか」ビラ	メイリングリスト 無期化ML、准職員部ML、一斉配信（アドレス整理含む）
2017年 4月		パートのつどいへの参加・発言	無期転換アピールの「のぼり」作成 県労連・パート連絡会等の街頭宣伝への参加、組合主催街頭宣伝	県労連シンボビラ 県政記者会での記者レク	
5月		県労連主催「市民シンポジウム」		パートのつどいへの参加・発言	
6月		⑥ 大学は、法人化後採用者3243名について5年を超えることを一切認めず、交渉決裂。			
7月～8月		准職員部主催「無期転換ラウンジ」。非正規組合の協力			

の取り組みの概要

要求・要請	対策会議、懇談	厚労省要請		国会質疑	当事者の意思表明、労働局申出等	年月日等
		学内	共闘			
(略)						法改正前～法改正 1年以上経過後まで
						2014年 法改正1年経過後
要請、提案活動						2月
部局長・教育研究評議員等への要請						6月～8月
総長要請書（全国大学関係、県労連関係）						2016年 9月
部局長・教育研究評議員等への要請						10月
ビラの手渡し	対策会議①			東北大を啓発指導①		11月
				大学当局への指導を要請し懇談		12月
				要請書を提出		1月
						2月
						3月
	対策会議②	国会議員、文科省も同席。2月の労働局要請への本省回答等。		東北大を啓発指導②		4月
	対策会議③			東北大大量雇止め問題を含む衆院厚労委員会質疑		5月
	対策会議④				個別申出	6月
	対策会議⑤			東北大を啓発指導③		7月～8月
	対策会議⑥			個別申出担当者から個々人に「交渉継続中」を理由として取り下げ等の打診。		
	対策会議⑦	県労連主催で自由法曹団と懇談。		助言指導の問題、経緯関係	労働局から「対象外」を理由に手続き終了通知	

この間の取り組みについて

2017年9月9日
東北大学職員組合

1. [法改正後も含めて「超える更新」あり]

- 法改正前には「上限3年」で上限を超える更新制度だった。また、相当の「3年を超える」更新実態があった。その状態は法改正時（2012年8月）にも変わらず、法改正後も1年以上続いた。組合は、要求書や署名で「法改正を理由とした更新抑制・雇止めをしないこと」を要求し続けた。

2. [法改正1年後]

- 法改正から1年半経過した2014年4月、大学は原則の上限を5年に延長した（その時点で、労使関係の到達から、法人化前採用者は「更新限度なし」だった）。その際大学は、更新を含め不利益変更なしと説明した。他方で、組合には言わずに、個々の労働条件通知書に「上限年月日」を盛り込み始めた。

3. [大学の遅れ]

- 大学は、無期の雇用形態を、2014年4月に「上限5年」の導入とともに出す予定だった。また、その案について労使で懇談する約束だった。その提案は遅れに遅れた。

4. [無期転換方針だが、不当なハードル]

- やっと出たのが、2016年2月。ハードルの高い無期転換方針だった。「上限5年」の3243名の大量雇止め問題が発生した。組合は、そのハードルを低めることを意思統一して、大学当局の説明会でビラ宣伝をし、説明会にも参加し、質問・発言もした。また、「3000人以上クビにするんですか？」ポスターを作成。メーテーでもアピールした。
- 大学の2016年2月方針策定過程での交渉で、一定の優秀者の無期転換について回答を得、確認書を取り交わした。
- 6月～8月の時期はマスコミの取材もあり、丁寧に説明した。役員が雑誌への投稿もした。7月～8月の時期には「希望者全員無期転換」を求める署名活動に取り組み、短期間で当事者1000名を超える署名を総長に提出した。また、大学方針の改善をもとめ、要請や提案をおこなった。

5. [大学方針改定]

- 9月、大学は、無期転換へのハードルを引き下げる方針改定をし、交渉でさらに無期転換の可能性を広げた。部局の対応によって無期転換が大きく広がる可能性が生まれた。それを受け組合は部局長へも要請した。

6. [大学、方針見直し表明]

- 10月、大学は方針見直しを表明し、組合はそれを広報した。また、この時期から年末にかけて、全大教、各単組に総長への要請書提出をしていただいた。同時に県労連加盟単組等も総長への要請書提出に取り組んでくれた。学内でも、支部を主体に説明会（お茶会）活動を行ない、有期雇用職員へのDMの発送やポスティングにとりくんだ。この問題でフェイスブックも始めた。県労連や各団体、OB等の協力で「希望者全員無期転換」を訴える横断幕も作成し、11月と1月にキャンパス内宣伝にとりくんだ。11月頃、支部の中では、具体的な組合員名をあげて無期転換を要求するところもうまれた。

7. [不誠実対応]

- 方針見直し後、1月に新方針を出すまで、大学は、交渉の遅延や、交渉をしても内容のある説明をしないという不誠実対応を重ねた。

8. [無期転換方針でない新方針]

- 2017年1月、大学は新方針を出した。大学はより良くしたという。しかし、無期転換方針としては大改悪だった。大学方針の問題は、緩やかな上限5年から厳格な上限5年への運用変更と、5年雇止めを前提とした「限定正職員」採用制度の導入だった。交渉で、1月には「限定正職員」は労働契約法改正とは無関係であることが回答され、2月には上限を超える更新の不利益変更について大学当局は答弁不能となつた。組合は、無期転換すべき5つの理由、限定正職員制度の問題等をビラにして学内DM、ポス

- イング等に取り組んだ。また、県労連の協力でビラを作成し、街頭や学内で配付した。
- 元々「更新限度なし」としている約400名を除き、上限5年とされる法人化後採用者3243名は例外なく5年で雇止め（限定正職員試験による採用はあり得るが、その規模は明らかにしない）という姿勢に終始し、そのため、1月、2月、3月交渉後、6月の交渉で決裂した。
- 今年1月以降、改正法の趣旨をふみにじる大学の新方針に対して、組合は県労連と提起に対策会議をもって、横断幕、ビラ、学内・街頭宣伝やシンポジウム等の取り組みをおこない、また交渉にも全大教と県労連に参加してもらってきた。
- 3月には、大学の「限定正職員」説明会参加者へのビラ配り、労働条件通知書への意思表明を呼びかけるビラのDM発送、「今どうなっているか」ビラのDM発送に取り組み、また、当事者の情報・意見交換の場として無期化MLを開設し、組合員の当事者のために准職員部MLを運用し、またMLとは別に学内の当事者へのメール一斉配信にも取り組み始めた。
- 4月にはパートのつどいに参加して当事者から訴え、5月末には県労連主催の市民シンポジウムにも取り組みました。シンポジウムに向けて、宣伝ビラや無期転換をアピールする「のぼり」を作成し、県政記者会でのレクや組合主催の街頭宣伝にも取り組みました。県労連やパート連絡会の宣伝行動の場を随時活用させていただきました。
- 9. [労働局の啓発指導]
- 宮城労働局は、1月、3月、5月の3回、東北大学を啓発指導している。そのことは、2月～3月にかけての労働局要請や3月の厚労省本省要請を通じて明らかになった。本省要請は全労連と国会議員の協力で実現し、文科省も同席し、全大教にも協力いただいた。その内容は、東北大学の方針が5年を超えて更新することによる無期転換権発生を回避するものであること、反復更新した人の期待権をなきものにしようとする不当なものであることに着目したものだった。大学は3/23交渉でそのような啓発指導があつたことを否定したが、翌日3/24の労働局要請で組合の認識通りであることをあらためて確認した。
- 10. [当事者の意思表明]
- 当事者が労働条件通知書にサインはしてきたものの「上限年月日」による不更新に納得してはいないことを、主に2017年4月の労働条件通知書へのサインに際して、個々人がその旨の一筆を添えることによって意思表明した。それに対して大学はサインしているのだから同意している、という繰り返しに終始した。
- 7月～8月には、組合准職員部主催で、東北非正規教職員組合の協力のもと、短時間しか説明会に来れない人のためにポスターと資料、説明を組み合わせた相談会「無期転換ラウンジ」に各キャンパスで計5回取り組んだ。
- 11. [文書指導があり得る道として]
- 3月の労働局回答では、また、啓発指導は口頭でのものであり、文書指導は啓発指導ではあり得ず、個々の労働者が「労働局長への助言指導の申出」をした場合にはあり得ることが回答された。それをふまえて組合は、4月以降、個々人がこの「申出」をすることをサポートした。
- 12. [納得しがたい労働局の対応]
- 労働局への要請が交渉継続中の大学への指導を求めて行なわれていたことは明確だったが、しかし、労働局は、4月以降、その経緯を個別申出の担当者がふまえず、たいへん失礼な対応を申出者に対して繰り返した。交渉継続中はそれを理由として「取下げか打切りか」の打診を繰り返し、交渉決裂後は、労使で解決に努力中だから「対象外」だとして手続き終了を各人に通知した。
- 13. [現在]
- この間役員選挙が難航したが、新役員体制のもと、現在、独自の取り組み検討の他に、法律家やOBとも相談し、銳意活動中である。

気づいていますか？

—あなたのことです。

このままでは、**大量雇止め**のおそれがあります。

あなたの声を総長に！

准職員・時間雇用職員の無期転換を求める署名にご協力ください。
(署名は裏面です。)

— (この線で山折り) —

准職員・時間雇用職員のみなさん、東北大学に働くみなさん

☆労働契約法改正の趣旨は、雇止めの不安から解消され安心して働き続けられるようになります。しかし東北大学では「上限5年以内」で雇止めすることを原則にしており、このままでは3200人もの大量雇止めのおそれがあります。

☆みんなで声をあげれば東北大学は変わります。東北大学職員組合は、准職員・時間雇用職員に安心して長く働き続けてほしい、大学に働き学ぶみんなの環境をより良くしたいと願い、この署名にとりくんでいます。

★署名の第一次集約は8/10（水）です。その後も受けつけます。総長と交渉しますので、できるだけ早くお願いします。よろしければ、コピーして周りの人にもお願いしてください。

組合hpからも署名ができます。詳細はhpをご覧ください。

<http://tohokudai-kumiai.org/>



返信用

ホチキスでとめます

学内便 A32

東北大学職員組合 行
(署 在中)

ホチキスでとめます

-6-

署名

国立大学法人東北大学 総長 里見 進 殿

希望する准職員・時間雇用職員全員の無期転換を要求します。

東北大学で働いている教職員の半数以上が非正規雇の職員であり、本学の研究・教育・医等の業務は、准職員・時間雇職員がいなければ成りません。労働契約法改正の趣旨は、雇の不安から解消され安心して働き続けられるようにすることです。改正法は、5年を超えて雇された場合には本人の申し出により期転換できるとしています。それに対して東北大学は、期転換権の発生を避けるために、法改正一年後、「原則として上限5年」に就業規則を変えてしました。

私たちは、東北大学が大の雇止めをおこなうのではないかと懸念しています。

東北大学は、3,243人の准職員等のほとんどが平成29年度、30年度、31年度に雇止めになるおそれがあることを否定せず、とりわけ平成30年3月31日に1,500人程度の准職員等が、期転換されない限り雇止めとなる可能性があると言います。しかし、日常の事務手続きにせよ、機械の管にせよ、研究室の秘書業務にせよ、1,000人～1,500人の熟労働者を新人とおきかえて業務に支障がないということはありません。熟労働の准職員等に依拠して研究教育等をおこなっていた教職員に不便を強い、新人を育成する負担を増やすことになります。見総長がめざす世界水準の東北大学の実現のためにも、准職員・時間雇職員が安心して働き続け、熟して活した方がいはずです。准職員等とともににはたらく正職員もそれを望んでいます。

私たちは里見総長に以下のことを要求します。

1. 希望する准職員・時間雇用職員全員を無期雇用に転換すること。
2. 正規職員への登用は、無期転換制度とは切り離して、無期転換した人の中から公正に選考すること。

氏 名		
(□にチェックを入れてください。)		
雇用形態	<input type="checkbox"/> 准職員、 <input type="checkbox"/> 時間雇職員、 <input type="checkbox"/> 正職員、 <input type="checkbox"/> その他	
職種	<input type="checkbox"/> 事務・図書、 <input type="checkbox"/> 技術・技能(医職を含む)、 <input type="checkbox"/> 秘書、 <input type="checkbox"/> 教員、 <input type="checkbox"/> その他	
里見総長へのメッセージがあればどうぞ		

※この署は、総長に提出する以外には使いません。

-7-

2017年9月27日

国立大学法人東北大学職員組合
執行委員長 片山 知史

有期雇用職員の無期転換問題に関する質問状

東北大学の教育研究の発展のため日々ご奮闘されていることに敬意を表します。

現在問題となっております准職員・時間雇用職員の雇用打ち切りを含む人事制度について、総長自らのご見解をお伺いいたしました、本文書を差し上げる次第です。

むろん、この件は人事労務担当理事の所轄事項ではありますが、残念ながら当該理事を中心に策定された現在の人事制度案は極めて多くの問題を含んでおります。しかし当組合からの度重なる問題点の指摘や説明の要求に対して誠意ある回答をいただくことができず、団体交渉による解決を断念せざるをえませんでした。一方で、この制度案は、すでに、当事者たちの怒りと悲しみ、社会各層からの批判、各部局担当者の困惑を招いており、本学の名誉を傷つけかねない重大問題となっています。

法の潜脱です

何よりも、准職員・時間雇用職員に関する本学の現在の人事制度案は、改正労働契約法の精神に反して雇用を不安定化するものです。外的・制度的には法を踏み外さないように設計されていますが、客観的には非常勤職員を一律に5年で雇い止めにする制度であり、その設計が巧緻であればあるほど「巧妙に法の抜け道を探した」と受け取られます。まさに法の潜脱です。すでに新聞報道や国会での論議にも取り上げられ社会問題となっています。

従業員1万人の東北大学は宮城県内でも最大の事業所のひとつであり、本学の判断は直接に県内の労働市場に影響を与えるものであり、同時に改正労契法への対応の規範として各事業所から注目を集めるものもあります。全国的に見ても、日本を代表する大学のひとつである本学の帰趣は日本全国の大学のみならず民間企業も含めて関心を集めることであり、改正労契法が真に雇用の安定化に資するのか、「5年で雇い止めすることは禁じられていない」という大きな抜け穴だけが実効性を持つザル法となるのかの試金石として注視されています。今般、東京大学において本学とほぼ同様の人事制度案が明らかになり、各方面からの批判を浴びているところであり、同じ批判はもっと早い時期から本学にも向いています。

現場の困惑と予期される混乱

本学の准職員・時間雇用職員の多くは「臨時に発生した雑用を片付ける」ために働いているではありません。国立大学時代から始まる定員削減のため、基幹的・継続的業務であっても非常勤職員が担わざるをえず、現に長年にわたり本学で勤務して誰よりも当該業務に詳しいという准職員・時間雇用職員が多数存在し、この人々によって本学の円滑な運営が担われています。これらの貴重な人材を確保するどころか敢えて放出しようとすることにどういう合理性があるのでしょうか。

5年雇い止めとセットで提案された限定正職員の採用が進められていますが、この制度は、このままでは問題を解決せず、むしろ事態を悪化させることになります。この制度自体は、意欲ある優れた人材の待遇を改善するためのもので、こうした制度があること自体は良いことだと組合も考えます。しかし、5年雇い止めとセットになっているために、外的的には待遇改善制度であること

は裏腹に、実際には必要な人材を確保するために使われることになってしまっています。待遇改善のためにはより多くの人件費が当然に必要となり、しかし、そのための予算措置は何もなされていないのですから、必要な人材を確保しようとすれば部局予算を圧迫し、予算面を重視すれば必要な人手を確保できないというジレンマを突きつけられて、各部局の人事担当者は対策に窮しています。年俸制での採用や雇用時間数の削減などさまざまな手立てで給与を抑える対応が取られているようですが、それでは待遇改善という本来の制度設計の意図は無に帰してしまいます。この制度が本来の目的通り正しく機能するためには、必要な人材は無期転換によって確保し、その上で優秀者の待遇改善を行うという制度設計が必要なのです。

すでに人材は集まらなくなりつつある

この間の不誠実な人事制度の変更はすでに人材の流出を招いています。東北大学に見切りをつけて退職した人が多いのです。現在、各部局ではこれらの補充を含めて、かなりの数の准職員・時間雇用職員の募集が行われていますが、思ったように応募者が集まらない状況だと聞きます。その原因のひとつは、昨年来、東北大学が非常勤職員を大量雇い止めすることがマスコミ等で報道されたことによる東北大学に対するイメージの低下があると考えられます。里見総長ご自身が、「いつ解雇されるか分からないような魅力のない職場に、優秀な人材が集まるとは思えない。大学からは誰もいなくなってしまう。」（里見進・東北大学総長インタビュー、中央公論 2017年2月号62頁）と発言されていることが実際に起こっているのです。

現在、景気の回復の兆しとともに人手不足が話題となりつつあり、少子化の本格的な到来を待たずしても人材を奪い合う時代が訪れようとしています。募集さえかければ有能な人間が多数応募してくれるという従来の考えは改める必要があります。本学の仕事をよく知り、業務に習熟した人を大切にすべきです。

財源はないのでしょうか

無期転換については常に財源が問題とされます。確かに運営費交付金が毎年削減され続けていることは重大な問題です。法人化以降の我が国の学問研究の停滞の主因がここにあることは衆目の一致するところであり、まさに國の土台を掘り崩す愚策です。里見総長が会長であった国大協が、2015年10月に、財務省が国立大への運営費交付金の年1%削減を今後15年間継続する方針を示したことに対し、「優れた人材を社会に送り出すという国立大の役割を十分に果たせなくなる」と抗議する声明を発表した通りです。

一方、本学では、全体としての予算規模は減っておらず、准職員・時間雇用職員を雇用条件を変えずに無期化した場合でも、当面財政的な問題は起こらないことは明らかです。将来、財政的な問題が生じた場合であっても、現在の准職員・時間雇用職員の年齢構成は広く分布しており、退職後不補充で十分対応できると思われます。もちろん、個々の外部資金について見れば途切れることもあり、また部局による外部資金獲得額の偏りもあります。したがって、基幹的・継続的業務については財源を部局任せにすべきではなく、将来的には全学的にこれを担保していく仕組みを策定すべきです。名古屋大学では実際にこのような制度を作っています。同様の施策が東北大学でできないとは思えません。

当事者にとって命と生活に関わる人権問題です

ここまでもっぱら経営的な観点から述べてきましたが、雇い止めされる労働者の権利こそが本件の最も重要な論点です。非正規労働は主として家計補助のためという時代は遠い過去のものであり、今は十分とは言えない報酬であっても、それで自らの、さらには家族の生活を支えている非正規労働者が多数存在します。不安定なポストに不安を持ちつつ働いてきた中で、雇用安定化の法が成立して希望を持ったところに、突然の雇い止め。その怒りと悲しみを考えてください。

「もう 10 年も働いてきたのに、なぜ突然辞めなくてはいけないのか」「長く働くと言わされて職に就いたのに話が違う

「高校生の子どもと二人の生活を私が支えている。来年 4 月からどうしていいのか不安でいっぱい」「本当に一生懸命に働いている人たちを簡単に辞めさせないでほしい」「いつ辞めさせられるか分からぬ魅力のない職場になってしまったら、優秀な人が集まるとは思えない」

本人の知らないところで後任人事が進められ、不本意な退職を申し渡されたあげく、後任者への引き継ぎ業務を強制されるなどハラスメントとすら見なされうる事態も発生しています。

長年にわたって更新を繰り返して働いてきた人たちは、改正労契法施行以前から判例による合理的期待権が当然にあります。これは今年辞めるか 2 年後に辞めるかどちらかを選べというような「同意書」へのサインで消滅したりはしません。そもそもそのような選択を迫ること自体が不当です。最近働き始めた人であっても、長く働いてきた人を身近に見ており、更新が続けられると期待するのは当然でしょう。東北大学を職場として誇りを持って働いてきた人達の心と生活を、どうか大切に考えてください。

改正労契法に対応するためには少なくとも以下のような制度が必要です

- すでに本学で 5 年以上雇用されている准職員・時間雇用職員には当然に合理的期待権があり、本人が希望するのであれば無期転換されるべきです。新たに雇用する人についても、一律に 5 年で雇い止めせず、知識と経験の蓄積と引き継ぎが可能となる道を作るべきです。
- 特に、現在の准職員・時間雇用職員のポストのうち、明らかに基幹的・継続的な業務を行なっているものについては「無期転換可能ポスト」と位置づけて、5 年以上在職した場合に、本人の希望があれば無期転換されるように運用すべきです。さらにこのようなポストについては、その雇用財源の一定部分を全学的な予算で措置するべきです。
- プロジェクト雇用であっても、共通するスキルを必要とする業務は多いはずです。プロジェクト終了後も学内に新たなポストを見つけてあっせんする仕組みを全学的規模で整備すべきです。

第 3 期中期計画期間の最後の年に、東北大学は、東京大学、京都大学とともに指定国立大学となりました。里見先生のご努力が実ったものとお慶び申し上げます。その最後の年の年度末を混乱と社会的批判の中で終わるのはあまりにも残念です。ぜひ、指導力を發揮されてこの混乱を未然に収束させることを期待します。

以下お伺いします。

- (1) 東北大学は、学問の府として、法令順守に関しては社会に対し正しい規範を示すべきであり、法の趣旨を潜脱するような行為を行うべきではないと考えられますが、如何お考えでしょうか。
- (2) 限定正職員になる以外には 5 年以上の雇用を認めない現方針のもとで、現場で起こっている混乱をどのようにお考えでしょうか。
- (3) 現方針のままでは、今後ますます、東北大学に有能な人が集まることを阻害する効果を及ぼすと危惧されますが、それについてどのようにお考えでしょうか。

この問題に対する里見総長のご見解を、ぜひご自身の言葉でお聞きいたしました。失礼ながら、この文書は公開質問状として学内外各層に公表いたします。激務の日々であることは承知しておりますが、総長からのご回答を 10 月末日までに頂けますようお願いいたします。頂いたご回答もまた、公表させて頂くことをご承知ください。

平成 29 年 10 月 31 日

国立大学法人東北大学職員組合

執行委員長 片山 知史 殿

東北大学総長 里見 進

平成 29 年 9 月 27 日付けで提出されました質問状に記載の質問に対し、下記のとおり回答します。

記

質問(1) 東北大学は、学問の府として、法令順守に関しては社会に対し正しい規範を示すべきであり、法の趣旨を潜脱するような行為を行うべきではないと考えられますが、如何お考えでしょうか。

法令順守は当然のことと考えます。

本学が、教育、研究、社会貢献等の分野における使命を継続的に果たすため、国立大学法人を取り巻く環境の変化及び将来にわたる経営上のリスクを適切に評価した上で、法令に基づき適切に業務を遂行することが求められているものと認識しています。

質問(2) 限定正職員になる以外には 5 年以上の雇用を認めない現方針のもとで、現場で起こっている混乱をどのようにお考えでしょうか。

本学では平成 26 年に就業規則を改正し、准職員・時間雇用職員の通算契約期間の上限を改正前の 3 年以内から 5 年以内に延長しました。また、就業規則の改正以降、労働条件通知書において雇用の上限を明示し、採用又は更新の際に毎回本人の同意を得ているところです。

限定正職員制度の導入をはじめとした准職員・時間雇用職員の無期雇用制度の概要について、並びに、限定正職員の募集について延べ 20 回の説明会をキャンパスごとに行い、その趣旨については構成員の理解を十分に得ているものと考えております。

なお、本年度にかかる限定正職員の採用については、学内公募に対する必要な書類の提出や試験及び面接についても混乱なく終了したところです。

以上のように、准職員・時間雇用職員の無期雇用制度については、従来から学内において説明を重ねてきたものであり、現場で混乱が起こっているとは認識しておりません。

質問(3) 現方針のままでは、今後ますます、東北大学に有能な人が集まることを阻害する効果を及ぼすと危惧されますが、それについてどのようにお考えでしょうか。

准職員・時間雇用職員の無期雇用に関しては、就業規則等により従来から更新上限の適用がないと整理されている者については労働契約法第18条に基づいて無期転換をさせること、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については無期の非正規職員として採用することのほか、新たな人材登用の仕組みとして限定正職員制度を導入することとしております。

限定正職員は在職3年以上の准職員・時間雇用職員で応募があった者の中から、意欲が高く、優れた人材を採用する制度です。身分が不安定な非正規職員の准職員・時間雇用職員の中から、任期の定めのない「限定正職員」として採用するもので、国が求める多様な正社員の導入促進に合致するものであり、この制度が定着し、意欲が高く、優れた准職員・時間雇用職員のキャリアパスが明確となること、さらに、職員に係る適切な評価制度の運用等をはじめとした様々な人事制度改革を着実に実行していくことで、むしろ本学に有能な人材が集まるという効果が期待できるものと考えております。

国立大学法人東北大学
総長 里見 進 殿

国立大学法人東北大学職員組合
執行委員長 片山 知史

質問状に対する東北大学総長からの回答を受けて 一再度の公開質問状一

9月27日の公開質問状「有期雇用職員の無期転換問題に関する質問状」に対して、10月31日に文書にて回答をいただきました。激務の中ご対応いただいたことに感謝申し上げます。しかしながら、その内容は前段の文章を無視して純粋に3つの質問にのみ官僚的に答えているような印象を受けています。総長ご自身の言葉で答えてほしいという当方の要請に応えていただいたものとは思われません。回答の内容も、依然として更新期待権、無期転換権の剥奪を前提としており、当該の准職員・時間雇用職員の方々の境遇や気持ちに向き合っていただいた言葉がどこにもないことに大変失望しています。したがって、私たちの質問に正面からお答えいただけますよう、再度お伺いします。

質問(1)「東北大学は、学問の府として、法令順守に関しては社会に対し正しい規範を示すべきであり、法の趣旨を潜脱するような行為を行うべきではないと考えられますが、如何お考えでしょうか。」への回答について

この質問で指摘した「法の潜脱」に対しては、「法令遵守は当然」との回答でした。私たちも、大学側の人事制度案が「外形的には法の文言に沿ったもの」であると認めています。その上で「法の趣旨」を潜脱していることを問題にしているのです。

10年以上働き続けることができたこれまでの実質的な人事制度を変更して、一律に5年で雇い止めすることは雇用安定化を目指した法改正の趣旨に沿っているのでしょうか。選択の余地のない状況で満5年での雇用終了に同意の署名をさせ更新期待権を剥奪することは違法的な姿勢でしょうか。

厚生労働省は「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きましてしっかりと啓発指導をする」と国会で答弁しており、法改正の施行通達には「無期転換申込権行使しないことを更新の条件とする等有期契約労働者にあらかじめ無期転換申込権を放棄させることを認めることは、法第18条の趣旨を没却するものであり、こうした有期契約労働者の意思表示は、公序良俗に反し、無効と解される」と明記されています。また文部科学省もそれらの答弁・見解を受けて、「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」という事務連絡を各国立大学法人に出し、その趣旨を重ねて強調しています。

この質問での「法の潜脱」の指摘は、法改正を踏まえて大学当局が推進してきたことが、はたしてこれらの要請に応えたものと言えるのか、法の趣旨に則っているのかを問うているのであり、それらに応え、則ったものでないならそれを正していただきたいということです。

質問(2)「限定正職員になる以外には5年以上の雇用を認めない現方針のもとで、現場で起こっている混乱をどのようにお考えでしょうか。」への回答について

この質問で指摘した「現場の困惑と予期される混乱」については、「従来から学内において説明を重ねてきたものであり、現場で混乱が起こっているとは認識しておりません」との回答でした。また、当方が指摘した「予算措置のない限定正職員制度の導入によって、まさに各部局が混乱していること」については言及すらありません。

しかしながら、「全員が3種類の限定正職員のどれかには応募できる」と説明されたにもかかわらず、応募を認められなかった職員が多数存在するのは混乱ではないのでしょうか。パソコンとは無

縁の職種の方がにわかにパソコンでの受験を強いられ手取り足取りで受験するのは混乱ではないのでしょうか。限定正職員の採用規模も示さず合格発表日程も不明瞭なまま就業規則さえ決まっていないなかで募集が行われ、現場では次年度の職場をどう回すか頭を悩ますという事態は混乱ではないのでしょうか。

いずれも組合に実際に寄せられた事例です。そして今も日々痛切な声が届いています。これらは、いずれも法律通りの無期転換を認めていればまったく必要のない混乱だったのではないかでしょうか。総長におかれましては、長年働いてきた有能な方に、次年度も同じ仕事があるにもかかわらず雇い止めを通告する部局の人事担当者の苦悩、そしてそれを言い渡される職員の屈辱と絶望が、職場にどのような効果を及ぼすのか想像していただけないでしょうか。真摯な回答を求めます。

質問（3）「現方針のままでは、今後ますます、東北大学に有能な人が集まることを阻害する効果を及ぼすと危惧されますが、それについてどのようにお考えでしょうか。」への回答について

この質問で指摘した「人材の流出」については、限定正職員制度が「むしろ本学に有能な人材が集まるという効果が期待できる」との回答でした。誤解のないよう申し上げれば、限定正職員制度は、しっかりと予算措置のもと待遇改善という本来の目的に沿って運用されれば良い制度であると私たちも評価しています。私たちが問題にしているのは、なんらの予算措置もないまま、その目的を達成して「必要な人材を確保する」ために使わざるをえなくなっていることです。

「安心して働き続けることができる。意欲と能力があればより高く待遇される」という職場は魅力的でしょう。しかし東北大学は「法に明示された無期転換権という労働者の権利をあらかじめ剥奪した職場」「5年たったら辞めるか試験を受けなければならない職場」「受験さえ認められないことのある職場」になろうとしているのです。それは労働者にとって魅力ある職場と言えるのでしょうか。

総長の役割は、制度の細部を考えることではないことは我々も承知しています。しかし、人事制度の設計を、大学構成員全員のパフォーマンスを十分に發揮できるものとすることについては、総長に大きな責務が課せられていると考えます。あらためて、上記の質問に対する里見総長のご見解を、ぜひご自身の言葉でお答えいただけますようお願いいたします。激務の日々であることは承知しておりますが、総長からのご回答を11月17日までに頂けますようお願いいたします。この文書につきましても、公開質問状として学内外各層に公表いたします。頂いたご回答もまた、公表させて頂くことをご承知ください。よろしくお願ひいたします。

平成29年11月28日

国立大学法人東北大学職員組合

執行委員長 片山 知史 殿

東北大学総長 里見 進

平成29年9月27日付け片山委員長からの公開質問状に対し、10月31日に回答をお送りしたところ、11月7日付け再度の公開質問状の提出がありました。

准職員及び時間雇用職員の無期雇用に関しては平成25年以降、貴組合に対して資料を提供するとともに、申入れを受けてこれまでに14回の団体交渉に応じて、貴組合に説明を重ねてきたと認識しております。6月に行われた団体交渉の終盤で貴組合から交渉決裂との宣言があり、それ以降はこの件に関して団体交渉は開催されておりませんが、この間、組合書記局を通して行われた照会事項に対しては回答を行い、貴組合からの申入れには誠実に対応しているところです。

公開質問状に記載のご質問につきましては、これまでの団体交渉において行われてきたご質問であり、これに対しては交渉の席上でご説明してまいりました内容を10月31日付けの文書にまとめて回答しております。したがって、今回提出のあった再度の公開質問状に対する回答については、以前お送りした内容と変わるものではありません。

なお、貴組合書記局を通して合格者数について照会があった限定正職員の選考結果については別紙のとおりお知らせいたします。

・限定正職員、無期准職員・無期時間雇用職員の受験状況等

I. 採用試験等概要

1. 限定正職員

(1) 業務限定職員（一般）

【申請期間】 平成 29 年 8 月 1 日（火）～8 月 4 日（金）

【採用試験】 適性検査 平成 29 年 9 月 9 日（土）～9 月 11 日（月）

面接 平成 29 年 9 月 23 日（土）～9 月 24 日（日）

【選考方法】 申請書による書類審査、部局による評価、適性検査、面接の総合評価

(2) 業務限定職員（特殊）

【申請期間】 平成 29 年 8 月 1 日（火）～8 月 14 日（月）

【採用試験】 小論文 平成 29 年 9 月 30 日（土）～10 月 2 日（月）

【選考方法】 申請書による書類審査、評価に基づく部局推薦、小論文の総合評価

(3) 目的限定職員

【申請期間】 平成 29 年 8 月 1 日（火）～8 月 31 日（木）

【採用試験】 書類選考

【選考方法】 申請書による書類審査、評価に基づく部局推薦の総合評価

2. 無期准職員・無期時間雇用職員

【申請期間】 平成 29 年 8 月 1 日（火）～8 月 31 日（木）

【採用試験】 書類選考

【選考方法】 申請書による書類審査、評価に基づく部局推薦の総合評価

II. 受験者数及び合格者数

	限定正職員				無期准職員・ 無期時間雇用職員	総計
	業務限定職員 (一般)	業務限定職員 (特殊)	目的限定職員	合計		
受験者数	214	189	397	800	21	821
合格者数	83	189	397	669	21	690
合格率	38.8%	100.0%	100.0%	83.6%	100.0%	84.0%

本学における准職員・時間雇用職員の雇用制度について

【1. 非正規職員の有期雇用】

大学の運営は、国からの運営費交付金によるところが大きく、その額は年々減少しております。本学の運営費交付金は法人化となった平成 16 年度と比較して平成 29 年度は約 81.5 億円の減となっております。

非正規職員の雇用財源の 5 割は不安定要素のある外部資金に依存しており、今後も運営費交付金の減少が予想される中で、希望する非正規職員全員の無期転換を行い、その人員を維持することは、大学の経営上困難です。このような財源上の問題や業務の状況を勘案して、非正規職員の雇用年数に上限を設けて運用しており、今後も同様の運用は避けられないものと考えております。

非正規職員の有期雇用については、従来から就業規則に雇用年数の上限を 3 年以内とする規定があり、平成 26 年 4 月 1 日を施行日（平成 25 年 4 月 1 日以後の日を初日とする有期雇用契約から起算）として、雇用年数の上限を 5 年以内に延長する改定を行いました。以降、有期雇用契約の締結・更新に際し、更新の上限を具体的に労働条件通知書（兼同意書）に記載し、准職員・時間雇用職員の同意を得ているところです。

【2. 非正規職員の登用・採用制度】

有期雇用契約の締結後、雇用年数の上限に達した場合、有期雇用契約は終了となります。本学は下記の登用・採用制度を設けております（別紙を併せて参照願います）。

ii の限定正職員は、意欲が高く、優れた人材を採用する制度です。身分が不安定な非正規職員から、任期の定めのない「限定正職員」として採用するもので、国が求める多様な正社員の導入促進に合致するものです。この制度が定着して、准職員・時間雇用職員のキャリアパスが明確となること、職員に係る適切な評価制度の運用等をはじめとした様々な人事制度改革を着実に実行していくことで、本学に有能な人材が集まるという効果が期待できるものと考えております。

i 正規職員への登用

准職員・時間雇用職員を対象に登用試験を実施し、事務系業務に従事する正規職員に登用するもの。

ii 限定正職員への採用

本学に 3 年以上在職する准職員・時間雇用職員を対象に採用試験を実施し、限定正職員に採用するもの。

iii 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ないと整理されている准職員・時間雇用職員について、労働契約法第 18 条に基づく無期転換を行うもの。

iv 無期の非正規職員への採用

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について採用試験を実施し、無期の非正規職員として採用するもの。

<東北大雇い止め> 「限定正職員」合格669人 推薦ない職種は6割落ちる

東北大が300人規模の非正規職員を2018年3月末以降、順次雇い止めにする問題で、同大で同年4月に導入される「限定正職員」採用試験の合格者が669人だったことが28日、分かった。所属部局の推薦が受験の条件となる職種で全員が合格した一方で、推薦のない職種の合格率は38.8%にとどまった。

東北大は同日、受験者に合否を通知した。試験は事務職の一般業務限定職員、技術職の特殊業務限定、教員付き秘書らの目的限定の3職種であり、所属部局の推薦がない一般では受験者214人中、合格は83人。特殊は189人、目的は397人で全員が受かった。

労働契約法によると18年4月以降、同じ職場で通算5年を超えて働く有期雇用者は雇用主に無期転換を申し込む。東北大には5年超の非正規職員が約1050人在職しているが、同大は受験者らの在職年数を公表していない。

里見進総長は28日、「新制度は法の趣旨を外れている」と指摘する東北大職員組合からの2回目の公開質問状に、「以前答えた内容と変わらない」と回答。1回目は「（新制度で）むしろ本学に有能な人材が集まるという効果が期待できる」との認識を示していた。

東北大は職務などを制限した限定正職員制度の導入を今年1月に発表。8月に募集を始め、一般は適性検査と面接、特殊は小論文、目的限定は書類などでそれぞれ選考した。

<東北大雇い止め> 職員組合など集会「脱法行為の先陣」と非難

東北大が「限定正職員」採用試験の結果を公表した28日、同大職員組合などは仙台市内で集会を開いた。同大の非正規職員ら約150人が参加し、「東北大は労働契約法の脱法行為の先陣を切った」などと大学当局を口々に非難した。

東北大職組の片山知史執行委員長（農学研究科教授）は「そもそも推薦をもらえず、受験できなかつた人も多く、既に雇い止めを宣告されている。職員の暮らしが懸かつた切実な思いを当局は知ろうとしない」と訴えた。

2018年4月に非正規職員約750人を無期転換の対象にする名古屋大の職組の担当者から大学との交渉経過の報告があった。

東北大職組や宮城県労連は28日、「ストップ雇い止め！ネットワークみやぎ」を結成。この集会で「東北大は学問の府として社会的責任を放棄した。問題を広く訴えていく」と宣言した。



東北大の雇い止めについて集会で訴えた同大職員組合の片山委員長

拡大写真

限定正職員の採用に関する問題点：雇止めの危機は131人どころではない

朝日新聞11月9日付などで報道されている通り、東北大学は11月28日、限定正職員の採用規模について発表しており、そこでは合格者690人、不合格者131人、合格率84%とされている。しかしこの数字には大きな欺瞞があり、これだけで東北大学の雇止め問題を評価することには大きな問題があることを指摘しておきたい。

1) 意志に反して受験できなかった職員が多数存在する。今年度で雇止めとなる1140名（2017年9月30日時点。河北新報調べ）に対して受験者数は800名。受験者の中には、今年で3年目、4年目の方も含まれているので、4割近い職員をあらかじめ切り捨ててから選考が始まっている。合格率100%とされている業務限定職員（特殊）および目的限定職員についても、前者では部局からの推薦が受験の要件の一つであり、後者では教授からの推薦が応募の条件となっており、推薦をもらえなかつた職員が多数存在する（別紙：当事者の声参照）。すべての対象者が3つの職種のうちどれかには必ず応募できるという大学当局の説明（2017年7月）は結果としてはまったくの虚偽であった。

さらに言えば、2016年2月時点では無期転換しなければ雇い止めとなる有期雇用職員は3年間で3243人および、このうち約1500人が2018年3月での対象者数であった（2016年2月16日人事方針案の公表に際して大学当局が示した数字）。1年半の間に300人の労働者が東北大学に失望し、あるいは見限って退職している。本来の母数から見た採用率（690/1500）は5割を大きく割り込む。

2) 合格者の6割を占める「目的限定職員」は、期限の定めのないという意味での「無期雇用」ではない。この職はプロジェクト終了、教授の退職など、業務の終了とともに雇止めとなる事実上の有期雇用である。法的にはこのような雇用形態は、入職時にあらかじめ解雇要件を定めた無期雇用と解されるようであるが（宮城労働局見解）、世間一般の通念としては有期雇用であろう。

3) 以上を考慮すると、業務限定職員（一般）83名、業務限定職員（特殊）189名、計272名だけが無期雇用となったのであって、1140名のうちの8割弱、900名近い労働者が年金支給開始年齢の前に放り出されることになる。非常に大きな雇用危機であることを認識していただきたい。

改正労契法への東北大学の対応の問題点

根本的な姿勢から、現場の実施レベルまで実に多くの問題があるが、特に以下の点は労働法制及び労使慣行に反しており、限りなく違法に近いと言わざるを得ない。

1) 更新上限「原則5年」という就業規則を、組合との交渉を行わないまま「原則」の部分の解釈を変更して、「一律例外なしに5年」としたこと（2017年1月）。文言の変更ではないから「不利益変更には当たらない」と言い張っているが、「原則3年」だった時代には3割程度の「例外」（原則の上限を超えた更新）があった（3年目を迎えた労働者について言えば7割以上が4回目の更新を行っていた）ことを踏まえれば、一方的かつ不合理な不利益変更であり、無効。

2) 事実上選択肢のない状況で「労働条件通知書兼同意書」へのサインを強要していること。さらにこれを「期待権喪失」の担保としていること。この労働条件通知書兼同意書の記載内容変更は2014年4月に突然行われたものであり、これ自体が有期雇用職員の労働条件についての一方的不利益変更である。「雇止めの同意を得た」ものではなく強制的に「期待権を剥奪した」人権侵害行為であり、違法の恐れが極めて高い。

3) 組合及び当事者たちに対する大学当局の極めて不誠実な対応。二度の公開質問状に対する回答に端的に示されているように、問題と向き合おうとしていない。この姿勢を改めさせることが最も重要なことである。

2017年12月4日 東北大学職員組合

東北大学の当事者の声

組合に寄せられた多くの声から掲載可能なものを一部抜粋。〔 〕は補足。

1、限定正職員試験の結果発表の前に寄せられた当事者の声

【部局の推薦を得られず応募できなかった当事者の声】

○「業務限定職員に応募しようとしたが、推薦しないと告げられました。理由は、部局に雇用の枠がないということらしいです」「これまでの勤務態度や今後の意欲はまったく評価の対象ではなかったのかともなしかったです。枠が無いのに採用試験の準備をしていたのはバカみたいです」

○「私も『誰でも3種類の限定正職員のどれかには応募できるはずだったのに、どれにも応募できなかった』うちの1人です。私は時間雇用ですが、上司に採用試験を申込みたいと言ったところ『この専攻では予算が確保できないからハンコ押せない』と断られ、応募できませんでした」「『今働いている人を大切に出来ない職場はロクな職場ではないので、もう辞めよう』というのが率直な思いです」

○「限定正職員制度の恩恵を受けられるものとばかり思っていました。研究室の予算は十分に確保しておりますし自分自身の定年まで働くと思っておりました。しかし上司からは『来年度から2年間お願いしたい』と区切りをつけられてしまいました」「子供が体調不良の中、多忙な業務を必死で働いてきました。無期雇用になるのでしたら、激務に耐える価値があると思いますが、来年度から2年間しか在籍できないのでしたら、辞めた方がいいと思いました」

○「今後も働き続けたい意思がありましたので、唯一生き残れる道として提示されていた目的限定職員に応募を希望しましたが、定年まで雇用できる財源の見通しが立たないという理由で、部局推薦欄にサインがもらえず、応募させてもらえませんでした」「非正規雇用で働く人間は『1年毎の契約更新』から『期間の定めのない雇用』なるために採用試験を受けなければなければならないのでしょうか。同じ理由で応募できなかった方達と話をしながら本当に悲しい気持ちになります。この人事に上司も苦慮されているご様子です」

○「経費が恒久的に確保できる保証が無いと言う理由で限定正職員に応募できないと言うご説明を頂きました」「正直、しばらくは自分が不要な人間なのか、と落ち込んでみたりもしましたが、今年度のお仕事はしっかりとやって退職をする事にしました。また、その他の職場でも、大変有能な非常勤職員が申請出来ないならと早期に退職しています」「困るのは先生方だと思いますし、事務の混乱も目に見えています。誰も得をしないシステムと言って良いかと思います」

【応募要件の週20時間以上の勤務を満たさず応募できなかった当事者の声】

○「結局20時間以内で働いている人間は、必要ないと暗にほのめかしているように思います。様々な理由によりフルタイム勤務は難しくても、自分のできる技術を使ってのパートタイムの働き方したいという思いを否定されています」

【限定正職員試験の内容に関する疑問の声】

○「業務限定（一般）の適性検査が非常に難しかった。ただ、業務として英語も使用しているが語学の問題が1問もなかつたのは、グローバル化を目指す大学としてどうなのか疑問に感じた。採用人数の情報が全くなく、試験の結果も11月下旬。採用人数の見込みを挙げてもらい、難易度が高いとあらかじめわかつていれば試験に申し込まず、転職準備が早くに出来ていたはず」

【組合の公開質問状への当局回答に対する当事者の声】

○「総長の回答について感じたことは、落胆と驚き、呆れです。これが組織のトップとしての回答でしょうか？実態を把握せず、現場で起きている混乱をなかつたことのようしています」「法律を遵守するという態度を装いつつ、実態は雇止めを行うことを決定していると、自ら言っているにすぎない回答です。限定正職員制度により優秀な人材が集まるだろうといっていますが、馬鹿げた話です」

2、限定正職員試験の結果発表（11/28）後に寄せられた当事者の声

○「今回、私は不合格でした。輪をかけるように、内訳の開示でショックを受けました」「今回の試験に私は、出来レースに組み込まれていただけなんだ・・・と感じたからです。対外的には、84%合格しましたと大学側は言うつもりでしょう。（16%の人達は、能力不足なんですという裏言葉を含めて・・・）」「毎年、契約が更新されるだろうかという不安を抱えているため、私はハローワークの人と長い付き合いになり、顔見知りです。その人も心配をしてくださっていたので報告をしました。試験が難し過ぎたという私に、ハローワークの人は『どんな問題だったの？』と聞いてきました。とっさに出たのは、『ライバルの耳に試験内容が流れる可能性があると思うと、言いたくないんです。』という言葉でした。これは、本心です。〔業務〕一般的の試験を受けた私達は何の情報もなく、雲を掴むような状態で試験に挑むことになりました。後から受ける人達は、多少なりとも情報が入ってきます。そのことにすらざるいという気持ちになってしまふのです」

○「限定正職員に応募しましたが不合格でした。非常勤職員でしたが、今まで事務担当としてかなり貢献してきたつもりでしたが、想定内とはいえ、このような結果となり残念です。以前、回覧で回っていました文教ニュース10月9日号に人事企画部長の非常に不愉快な発言が載っていました。「非常勤のくせに何を文句言っているんだ」と言わんばかりの、人を馬鹿にした感じがして怒りを覚えました。」

(注) 当該『文教ニュース』には、恐らく「国における人事制度等に関する説明会」（文科省）と思われる会議後に開催された「情報交換会」での東北大学人事企画部長の挨拶が掲載されている。「今日の会議で出た同一労働同一賃金となると仰天の数字が待つて沈鬱な思いがしております（爆笑）。無期転換制度について本学は『3千人を雇い止める東北大』とマスコミに書かれ、国会でも取り上げられ、関係各位には大変ご迷惑を」「5年が上限というルールはすでにあって…毎年合意書まで取っている」等とある。

○「私は持病があり、「障害者雇用促進法に基づく採用」〔無期時間雇用職員〕を志願しましたが突然あった課長との面談にて、「来年度の更新は難しいという結果になりました。良いですか？いろいろあるんだよ」と言われ、そこでは何も言えず、結果、申請上では「辞退」という表現に代わっていました。また、ハローワークに私の業務内容の求人票が上がり、その問い合わせも入っています。体調が悪い中、3月まで仕事が続けられるか毎日不安です」