

2014 年度第 1 回団体交渉記録

交渉事項：(組合側申入れ事項)

- 1) 労働契約法の改正に伴う有期雇用職員の扱いについて
- 2) 消費税の値上げに伴う通勤手当等の措置について
- 3) 駐車場有料化にかかる問題について

日時：2014年8月6日(水)13:30~15:14

場所：本部第1会議室

■大学側：明野理事、松田人事企画部長、佐藤人事企画課長、山田人事給与課長等

□組合側：市川委員長、黒瀬副委員長、高橋副委員長、千葉書記長、片山前委員長、大場前副委員長等

(文責：組合)

■給与課補佐 時間になったが、組合から自己紹介があると聞いている。

□組合(書記長) 本来、期が変わってすぐ、つまり新役員に交代してすぐに挨拶にくるべきところだったが、今になった。前委員長のもとで申し入れた団体交渉だが、市川委員長になった。組合の新役員を紹介する。(新役員、交渉委員、傍聴者の紹介)

■理事 (人事異動者の紹介)

■給与課補佐 組合から発言する。

□組合(委員長) よろしく願います。前回交渉に引き続いての課題がある。私は前回の交渉に出していないので、私の発言に食い違い、間違いあったら指摘してほしい。本日の交渉内容は3点あると理解している。

1. 労働契約法の改正に伴う有期雇用職員の扱いについて(継続案件)
2. 消費税の値上げに伴う通勤手当等の措置について(あらたな項目)
3. 駐車場有料化にかかる問題について(継続案件)

この点で間違いはないか。

■理事 結構だ。

1. 労働契約法の改正に伴う有期雇用職員の扱いについて

□組合(委員長) まず労働契約法の改正にもなう有期雇用職員の扱いについて。共通の理解をするために、前委員長から説明する。

□組合(前委員長) 前委員長だった。今回、交渉委員として認めていただき感謝する。この3件と平行して懲戒問題の交渉があった。4月末の交渉があり、さらに申し入れてきた。組合員個人の案件は交渉の対象としないという理事からの発言があり、我々はその撤回を求めたが撤回されず、内容証明を出し、その

回答などがあったが、十分な回答は得られていないと思う。が、交渉拒否ではないということなので、平行して交渉を申し入れている。この案件に関してはあらためて日程調整して交渉の場を設けたい。

今回の3案件について。1つめは、東北大の教職員の約半数をしめる有期雇用職員の待遇が、法改正にもなって不安定になっている。この扱いに関して、当局の対応に不備が多いと、ミスも散見され、しわよせが、不安定な雇用形態の当該職員に。不安に思っている人が多い。看過できない問題として一構成員として重点的にとりあげた。法改正にもなう扱いについて、前回、2月20日の交渉で理事から宿題、検討している、しっかり把握する、といった発言があったと思うので、その回答をいただき、我々の要求も説明したい。

■理事 今回申し入れの1番目の契約法改正にもなう職員のあつかいについては、先般の2月20日の交渉で検討するといった、把握すると言った点について回答をということですが。

前回交渉で、検討しているといった点は、無期時間雇用職員の件だと思う。これに無期型の非正規導入について、すでに対応方針を示している。今していることは、就業規則の改正にむけて制度概要のおとしこみを検討している。今後、本件について学部・研究所の事務(部)長会議等で意見交換、組合とも意見交換しながら、慎重に手続き進めたい。

私としても、しっかり把握と申し上げた点について。雇用期間の上限の問題だが、これについては准職員、時間雇用の雇用期間の上限については、就業規則で通算して原則5年以内として、その期間は個別契約で定めるとしている。就業規則では上限を定めており、5年間の雇用を確約したものではない。各部

局の人事戦略上、5年に満たない通算期間の契約とすることはあり得ると考えている。2月の交渉で、原則3年としている一部の部局が紹介されたが、部局の戦略上、5年に満たない契約はあり得る。

以上が、私が検討する・把握すると言った点についての回答だが、これでよいか。

□組合（委員長） 今、3年もあり得るという話だったが、部局の戦略等が金研の資料ではそういうことは一切書かれていなくて、いきなり「平成26年4月1日以降に新たに雇用される者」は「原則3年」と書かれている。金研では全体として3年ということだと理解している。

「内部監査報告書」でこういう文書がある。7ページ目の一部を読み上げる。「教職員に関する人事制度の周知について」「教職員に対する労働条件は、教職員を採用する時に交付している労働条件通知書に記載することで本人に明示している。」「多くの部局において、人事制度を周知する体制を構築しておらず、教職員が容易に人事制度を把握できない状態となっていた。また教職員が制度の取得要件を具備していても、制度自体を認識していないため、取得要件を逸するなど、制度が有効に活用できていない事例も一部の部局において見られる。」。このようなことが書かれている。本来労働条件は全学で同一であるべきところ、一部で、金研も含めて異なる条件で契約を結ぼうとしている。確認したい。内部監査の例は、今我々があげたようなことを指しているのか、他のことか。

■理事 内部監査の報告書が手元にないので詳細を知らない。内容については承知している。基本的に人事制度の周知をしっかりすべきだ。一般論として、今回の改正労働契約法関係の対応も、それにとまなう様式の変更の話や諸々の点は、しっかり内容や手続きの周知を、本部から部局へも、部局の中でもしっかりと周知をしていく努力していく。周知にはしっかり取り組んでいきたい。

□組合（委員長） 新しい契約法にもとづいて混乱といったが、前からあること。今回に限らない。なので、今回だけにかぎらず前からあったことを認識してほしい。

■理事 報告書を持ち合わせていないので、詳細についてはお答えできないが、指摘された事項はしっかり対応策を検討してとりこんでいきたい。

□組合（委員長） 今の検討結果を文書で回答していただくことを確約してほしい。ここに書かれていることは、私たちが言っているよ

うな、金研等いろんな部局で労働契約の通知の仕方が違うということについてなのか。

■理事 内部監査の指摘の趣旨についてということなら、我々自身も監査され、また監査する立場だ。指摘事項についての内容確認ということか。

□組合（委員長） 我々が把握していないこともあるのではないかと危惧するところである。

■理事 どういう事例を念頭にそういう指摘がされているのか、ということか。事実関係のことなのでもし今回答できれば（課長等に振る。しかし、回答なし。間があく）

■理事 今要望のあった件は、文書で回答することで検討させていただく。

□組合（委員長） 次の件。労働契約の中身について、たとえば3年上限については話したが、もう1つ、更新するという文言が労働条件通知書の中にあり、それが「更新する場合があります」という文言に変わったことは前回言った。前回の交渉後、それを「更新する」に変更する、元に戻すということで理解したが、確認したい。2月20日の時に「更新する場合があります」という労働条件通知書の中身を「更新する」と戻すことを言われ、実際に戻っている例があるが。

□組合（前委員長） 補足する。問題としたのは、法人化前から更新されてきた時間雇用職員や准職員について、今年の労働条件通知書で、本来なら大学方針としても更新することが決まっているのに、本人への労働条件通知書、同意書の中で「あり得る」になっていたことを問題視にした。

それに対して、大学の方針ではないので調べた上で改善するということだったが、その後もちがあかない部局があるので、個別に交渉して提出し直してもらったりした。そういう風に個別にやるのではなく、大学として全て直すべき問題ではないかという指摘事項だ。

■理事 その点では、労働条件通知書について、改正労働契約法に対応するため、本年の3月に様式の変更を行った。様式の中の「退職・解雇等に関する事項」で「更新の上限」に関して、准職員で昭和55年7月以前の任用職員、そして時間雇用職員で平成16年3月31日以前採用の人には更新上限を適用しないことを、あらためて各部局に周知した。様式の変更をおこなった。

□組合（前委員長） それをいつ部局に出したか。

■理事 3月下旬だ。

□組合（前委員長） 今年の労働条件通知書は発行が遅れ、4月になってから出された部局も多いが、その段階で先のような問題が生じた人がある。今言われた説明とくい違うが。

□組合（前副委員長） 労働条件通知書兼同意書が発行されたのは今年からで、様式が変わったのは4月段階だと思うが、法人化前からいる時間雇用職員や昭和55年以前採用の准職員は満65歳まで働けるとか、あるいは雇用上限がないとなっていれば問題ないが、そうっていない事例がたくさんある。それは問題だと理事は認識しているか。

■理事 ご指摘の点について、様式を変えたわけだが、法人化以前から継続雇用してきた時間雇用職員について、本年4月1日発行の労働条件通知書の状況について、いくつかの部局を抽出して確認した。その中で、本来、時間雇用職員で平成16年3月末以前の継続職員の人の労働条件通知書とすべきところを、通常の、つまり平成16年3月31以前採用の人用ではない書式を使用した部局もあったことを確認した。ただ確認したところ、契約期間の上限の欄が「契約は更新する」「更新の上限は無」となっていた。本人にはそれで交付されていて運用上は問題なかったことを確認した。実際のチェックはそうになっていた。

□組合（前委員長） 結果オーライの話ではない。こちらの言いたいことは違う。また、大学としてミスがあったかどうかについて言いたいのではなく、これは個々人の問題だ。労働契約一つ一つの問題をなぜ抽出で調べたのか。対象者は何名いるのか、該当するのはそんなに多くないだろう。300人かそれくらいだ。一人一人のものを回収して訂正したものを出す。なぜそれをしないのか。

■理事 実際に渡したものはそういうことで、通常の様式を使った部局があった。「上限は無」にチェックが入っている。だが、結果オーライでいいとは思っていない。そういう部局は、次回以降、平成16年3月以前の継続職員用のフォーマットを使うように指導した。他の部局についても順次確認していきたい。

□組合（委員長） 今回なぜ全員を調査しないのか。我々が指摘してこの問題が起きた。それしか見ていない。一つ二つの部局だけ見て、他の部局はどうなのか、全部の例を取り寄せて確認してほしい。内部監査の指摘と合致することだ。これはやると約束してほしい。

■理事 他の部局についても順次確認していきたい。

□組合（前副委員長） 話が戻るが、先に回答された金研の3年雇用についてだが、労働契

約法12条を見ると就業規則違反の労働契約は認められないとのことで、具体的には基準に達しない契約はその部分は無効となり、就業規則で定める基準によるということだ。東北大の時間雇用職員の就業規則が5年以内となっていて、それを3年以内でいいというのは暴論だろう。

■理事 就業規則に反する労働条件は認められないのはその通り。だが、就業規則では期限の上限となっている。上限は原則5年以内であり、これに反しているわけではない。

□組合（前副委員長） それは暴言だと言っている。

■理事 この就業規則の意味合いは上限を規定しているもの。各部局の人事戦略上、5年に満たない通算期間の契約はあり得る。

□組合（前委員長） わかるようでわからないシステムだ。あり得るのか。部局判断だからということはそのとおりだろうが、待遇としては明らかに悪い労働条件が各部局で設定できる。こんなことが一つの法人の中であってよいのか。しかもプラスならいいが、各部局の裁量で悪い方に変えられるのは本当によいのか。一つ就業規則の中で。

■理事 就業規則違反かどうかというと、就業規則は5年契約を確約したものではない。あくまで上限は5年ということだ。それより短い契約期間は認め得る。

□組合（前副委員長） 個別にそうだというだけでなく、1つの部局として上限が3年だというのは就業規則違反ではないか。

□組合（委員長） 部局ごとに勝手に3年にしても戦略さえあれば良いということか。

■理事 戦略としてはあり得る。

□組合（委員長） 戦略とは何か。働いている人の立場を考えていない。やっていることは同じで、仕事の質も極端に違わない、その部局だけでなく全学的に似たようなことをしている。それが、戦略ということで5年限度でなく3年限度になるということが許されるのか。こんなことは絶対にあり得ないでしょう。

■理事 繰り返しになるが、就業規則上はあくまで上限だ。それより短いものはあり得る。部局によって特徴がある。それをふまえて、5年に満たない通算期間の契約は取り得る。ご理解いただきたい。

□組合（委員長） 金研の3年の戦略は何か。全体の雇用は本部が把握すべきことだ。勝手にやってよいものではない。その中でなぜ金研が3年かの説明を金研に求めないのか。

□組合（Y執行委員） 就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその

部分は無効だと労働契約法12条にある。達しない場合は無効だが、5年限度とされていても、それより長い6年でも7年でも有効だ。理事の論理なら、上限は5年というのは何の意味もないのではないのか。

■理事 もう一度言ってほしい。

□組合（Y執行委員） 就業規則に定める基準に達しない労働契約はその部分が無効。仮に5年以内とするとなっているならば、4年とか3年なら無効ではない。

■理事 それはそのとおりで。

□組合（Y執行委員） 他方で、5年以内となっていたとしても、仮にどこかの事業所で7年、8年、10年の契約をしてもそれは有効だ、法律的には。だから、5年上限だからそれ以下でも良い、ということが正しいならば、5年より労働者にとって有利なものは元々有効なので、5年を上限とするという言葉は何の意味もないことになる。これをどう説明するのか。

■理事 就業規則では、継続して雇用する期間の上限を、契約期間5年なら4年で違反かという、上限5年としているのは4年等も認めているということで、金研がどのような考え方で原則3年としているか、資料があるので説明する。「人材の流動性を高め、即応性や機動性のある事務運営を推進するため、通算雇用期間の上限は原則3年とする」「ただし、熟練を要する業務や相応するプロジェクト期間への対応が求められる場合等、特に必要と認められる場合は、通算雇用期間の上限は5年とする」という考え方をもっているとのことだ。それはまさに質問された部局の人事戦略というものだ。

□組合（委員長） 今の理由は一般的であり、明確な定義のないものだ。どこの部局でも、それが許されるというならできる。勝手に作れるということですね。人事の流動性とは使い捨てということか。

■理事 そういうことではない。

□組合（委員長） それが許されるならば、同じ文言で、他の部局でも許されるだろう。東北大学はそれで良いのか。3年でクビを切られる大学であってよいのか。悲しくなる

■理事 そこは、就業規則の文言に即して考えるべきだ。ここでは上限としている。金研の場合、原則3年ではあるが、熟練を要する業務や相応するプロジェクト期間への対応が求められる場合は5年であり、その場合、就業規則の5年をフルに使うという考え方だ。その意味ではそういう人事戦略もある。

□組合（委員長） 堂々巡りになるので、これ

以上は言わないが、理解したのは東北大の人事企画部として原則3年はあり得るということを認めたということですね。それならそれを交渉の対象としていく。

次の問題に入る。前回2月の団体交渉で回答を約束したことが、有期雇用者が不安に感じるような場面があれば、個別の事例で適切に対処したい、と言っていた。適切に対処した事例を確認したい。一つの例は労働条件通知書を書き換えたということかと思うが、有期雇用者が不安に感じていることを理解してもらえたということだと思う。それに対してそういう例を把握する努力をしたか。法人化前職員の300人中、数人しか見ていなかったと先程は言ったが、不安に感じている人のうち2・3人をピックアップして確認し、修正させたと理解してよいか。

■理事 労働条件通知書の様式を改めて、明確にすべきところを明確にした。それが一つの例である。

□組合（委員長） その他には、やった例というのはないのか。

■企画課長 有期雇用職員の問題では、昨年から労働契約法改正関係で指摘されたとおり、現場事務サイドの理解不足を感じている。労働条件通知書様式の変更に伴い、更新の時点で当事者にしっかり説明するということと、担当者の理解を深めるため、担当者の交代の時点で、交代した者に来てもらい、それ以外の制度も含めて早急に理解を深めてもらえるような研修をしている。

□組合（前副委員長） 組合でアンケートをとった。具体的に紹介したい。「雇用上限が設定されたことについては、一度もちゃんとした説明を受けていない状況で、署名を求めるスタイルにされたことにとっても納得がいかない気持ちです。この労働条件通知書に、不満を言ったら、すぐに仕事を失うことになったら、生活に困るので、何も言えず、非正規職員であることに涙しています。」ということだ。現場の職員は非常に不安に思っていることがあると、心してほしい。言われたように、部局で対応がまちまちだったり、担当者が変わったりということはあると思うが。再雇用職員についても、労働条件通知書を今年4月から配布するようになった。この書類は、本部人事企画部が一括して作成し、全学の再雇用職員に渡して同意を求めているということだよいか。

■企画課長 基本的に労働条件通知書をすべての職員に交付するべきだという理解はあるが、法人化以降、数や時間の問題で実現してこな

かったが、今回、有期雇用職員は全てということになり再雇用職員についても対応した。今年度に関しては本部で作成して交付した。

□組合（前副委員長） その中で、労働条件通知書の書式だが、「更新する場合があります」と「更新しない」の2つのどちらかにチェックを入れるような労働条件通知書がきた。本来、再雇用職員は65歳までは、何もなければ、本人の希望があれば継続雇用しなければいけないことが高年齢者雇用安定法の求めるところなので、定年から5年後までは、何もなければ更新すると考えるべきであり、「更新する」という欄があるべきだ。それがない労働条件通知書が交付されるのは非常におかしいと思うが、どうか。

（理事、暫時文書確認、正確なところを確認するとのこと。約3分40秒の待ち時間）

■理事 まず再雇用職員については、改正高年齢者雇用安定法で、今言われたように、原則希望者全員と理解している。再雇用職員への労働条件通知書の交付はこの4月からだが、従前より、雇用期間満了後の更新の有無については、「再雇用決定通知書」又は「再雇用任期更新決定通知書」において、「更新する場合があります」とし、その判断基準として「再雇用制度の業務遂行に著しい支障がある場合には更新しない」と記載されている。そこについては、今回の「労働条件通知書（兼同意書）」の契約期間欄中の契約更新の判断基準について「勤務実績が著しく良くない場合、又は心身の故障のため業務遂行に著しい支障がある場合は、更新しない。」とした点については、従前から「再雇用決定通知書」又は「再雇用任期更新決定通知書」に記載していた判断基準をより明確に記載したものであって、不利益変更をとまなうものではなく、原則として希望者全員が継続対象だという意味だ。

□組合（前副委員長） どういう趣旨かわからない。「更新する場合があります」ではなく、65歳未満であれば、ほとんどの場合「更新する」にチェックが入るべきだ。最後の年については「更新しない」だろうが。

■理事 趣旨は、再雇用職員としての業務遂行に著しい支障がある場合もあり得るので、ということだ。

□組合（前副委員長） 「更新する」がチェックされていて、「更新予定だが、こういう場合は更新されない」というのならわかるが。

■理事 趣旨は私が先に説明したとおりで、こ

れによって再雇用職員に不利益が生じるものとは考えていないが、そこについて一部の方からの要望も踏まえて、記載内容の変更をおこなうということはさせていただいた。

□組合（委員長） 「更新する」と変える、と言っているのか。

■理事 そういことです。

■企画課長 今年度については、一部の方から指摘があったのでそうしたということで、来年度については検討する。

□組合（委員長） それを来年からはどうするのか。

■企画課長 指摘の趣旨は承知している。文言の印象ということだ。「更新する」とするか、「更新しない場合があります」としたらよいかなど。

□組合（委員長） 前者の方がよいに決まっているでしょう。自分がその立場ならどうだ。

■企画課長 我々はあらゆるケースを見ているので、今回はこうした。来年度以降は、問題意識としてはあるので、表現は検討させてほしい。

■理事 責任者として、趣旨を聞いているので、今課長からいった形で検討したい。

□組合（H執行委員） 再雇用職員が何人いるか把握しているか。担当課長、再雇用の人たちに与えた影響、動揺を与えたことを認識して、責任を持ってほしい。

■企画課長 議論していないつもりはない。現場でどういことがおこるか想像しながら検討している。それは理解してほしい。

□組合（H執行委員） それで結果が悪くなかった、ということ伝えてる。

■企画課長 それについては、今日このような話を聞く前の段階でも、作成・交付の段階から問題意識はあった。それについては対応させてほしい。

□組合（H執行委員） 来年度は「更新する」という文言になるということか。

■企画課長 議論でそういうことも出てきた話だ。今の段階では検討させていただく、という。

□組合（H執行委員） きちんと回答するのか。

■理事 答弁は私からする。本件について意見を聞いたのでそれをしっかり踏まえて検討する。

□組合（Y執行委員） 検討結果を我々に、次年度の配付に入る前に回答しますね。

■理事 そうさせていただく。

□組合（委員長・H執行委員） 時期はいつか。

■理事 年内。

□組合（委員長） 時間の延長を希望する。ま

た、傍聴者の発言について了解を求めていなかったことはお詫びする。あらためて了解いただきたい。

■理事 はい。

□組合（Y執行委員） 2月20日に明快な答えをもらったことがある。

□組合 あらかじめ不利益変更された書類をつきつけて、そこにサインしてください、というのは、たしかに個別的に見ればハラスメントかもしれないが、それ以前の問題として、そういうことはしないでほしい、と我々は言っている。

■理事 労使間の合意は大前提だ。サインしてくださいと出されたものが、合意されていないものであれば、だめだ。

□組合 合意されていないものはだめですね。

■理事 合意は前提だ。

□組合 当然、そうですね。

■理事 はい。

□組合 明言してもらった。無効ということだ。いくらでもそういう個別案件があるので、無効の処理にあたっていただくことになると思う。

ということだった。それで今年の労働条件通知書の様式変更問題にいたっている。残念ながら、前副委員長が言ったアンケートにあるように、「労働条件通知書に不満を言ったら、すぐに仕事を失うことになったら、生活に困るので、何も言えず、非正規職員であることに涙しています」ということになっている。理事は理解しているのだと思うので、きちんと制度化されるように、紙をみて涙するような様式にならないように様式を変えてほしい。

□組合（委員長） 労働契約法問題で前回回答をお願いした件で、通算5年を超える有期労働契約の更新について、行わないことを原則とした、と回答したことは間違いないか。5年限度とするにあたり、「通算5年を超える有期労働契約の更新になると、無期労働契約への転換という展開が予想される。無期転換された人の安定的な雇用を維持していくためには、その負担主体が部局だろうと本部だろうと、財源の確保には責任をもたなければいけない。そういった観点で当該有期労働契約の更新について総合的に判断した結果、行わないことを原則とした。一方、無期労働契約に転換した際の財源負担の在り方については、具体的な運用の仕方については慎重に検討中だ」という回答だが、間違いないか。

■理事 特定有期雇用職員の関係か。そうだ。

□組合（委員長） 法人化以前の職員の無期転換について確認する。

□組合（前副委員長） 今日の最初に、前回交渉の宿題として理事が回答したことについてだが、結局、「まだ検討中だから、ここでは話せない」と理解すべきなのか。

■理事 無期型の非正規職員の導入についてですね。すでに対応方針は詳細に無期型の非正規職員については考え方を示していて、例えば定年、配置換え、出向、休職、研修、労働時間、休暇等の方針をすでに示している。そういった対応方針にしたがって、就業規則、給与規程、労働時間規程などをどういうふうな条文中に書き込むかについては検討作業中だ。方向性はすでに全学労使懇談会でも説明している。詳細な条文中でどう書くかを検討中だ。具体的にどういう形で就業規則になっていくかはもう少し待ってほしい。本件については、各部局との意見交換、組合との意見交換をしながら、慎重に改正手続きを進めていきたい。今はそういう状況だと理解してほしい。

□組合（前委員長） 最初にそういう話を聞いたが、明らかに情報・方針として欠落しているのは、現場や部局が欲しているのは、対象が誰なのか、規模はどれくらいなのか、予算はどこがもつのか、ということだ。それが全く出てこないの、どう判断してよいかわからない。個々の労働条件通知書の問題も出ていたが、何もわからないので、部局そして担当者は一番リスクが低い、つまり首にするという対応をとる。だから各労働者は不安にさらされる。なぜ、検討を始めて1年半経つのに、誰を対象に、どのくらいの規模で、大学の職務でどのような位置づけになるか、手当等々は後からでも、まずはそれをすべきだ。その検討状況を示してほしい。

■理事 今言われた点についてここで示すことができる段階にはない。まさに先程言ったとおり各部局とも意見交換するし、組合とも意見交換したいと思う。その段階で話して意見を聞きたい。今ここでと言われても、今の段階では示せるものがない。理解してほしい。

□組合（委員長） 前の話では今年度の前半に、ということだったが、いつ頃できるのか、それをここで聞きたい。

■理事 いつということは今時点では言いにくい。ともかく方針を示して、全学の関心事項なのでしかるべきタイミングで示したい。

□組合（委員長） 再度文書等で示すかもしれないが、回答をお願いする。

□組合（T前執行委員） 採用の条件や規模について、組合の要望を言う。十分大きな規模

であってほしい。全員と言いたいところだが、人事で整理したパート等の人数によると、5年を超えている人は40%くらいだ。これまで3年原則だったが、その3年を超えて更新され、継続して働いている人がいるだろう。それはおそらく5割とかそれ以上となるだろう。この人たちは、いなければ現場が回らなくて困るという人だ。非正規雇用職員の半数がほぼ最低限の目安だと我々はあると思う。期限がつかないとなると、財源は全学である程度、責任をもってもらわないと困る。かなり根拠のある要望なので宜しくお願いする。

□組合（委員長） 労働契約法についての議論を終え、次の議論に入る。

2. 消費税の値上げに伴う通勤手当等の措置について

□組合（委員長） 以前は、事務的に面倒だといった回答があったが、文科省から消費税の引上げに伴う消費税率の転嫁についての通達が出ている。ガソリンの消費税が上がり、その分については円滑かつ適正な転嫁が必要だという趣旨だが、なぜまだされていないのか。

■理事 自動車等の使用者に対する通勤手当の算定は、民間企業の実態が反映された国家公務員の通勤手当を参考にして、原付・バイクも含めて使用距離に応じておこなっている。ガソリン価格の変動に伴う改定や、交通用具の設定は合理性を欠くと考えている。事務が煩雑になる。それでできない。

□組合（委員長） 消費税値上げに応じた係数を掛けるのが、なぜ事務的に煩雑なのか。自動車等ということだが、自転車はガソリンが要らないし、バイクは要る。今現在支給されている手当に係数を掛ければよいわけで、どこに事務的な手間がかかるのか。

■理事 自動車のガソリン価格をベースに通勤手当を算定している訳ではない。ガソリン価格自身が店によっても違う。

□組合（委員長） ガソリン価格のことは言っていない。消費税の部分だけを言っている。

■理事 国家公務員についても、通達を寄越した文科省でも変えていない。直接的にはガソリン価格だけで設定されているのではないので、合理性に欠け、8%そのままという考え方をとっていない。

□組合（Y執行委員） 我々は、ガソリン価格のことは言っていない。撤回してほしい。

■理事 通勤手当についてだが、組合の考えがガソリン価格をベースにしていないということについては、言い方が正確でなかったので

撤回する。通勤手当の算定は国家公務員の手当を参考にしており、できない。

□組合（委員長） 理解できないが、どのような算定方法を東北大学が採っているのか。国家公務員を参考にとということだが、それはいつの時点で算定されたのか、これを文書で回答してほしい。それを見れば、もしかしたら納得できるかもしれない。

■理事 使用距離に応じてという考え方だが。

□組合（委員長） その際にある程度ガソリン代も考慮されているのではないかとも思う。何が算定基準となっているのか。

■理事 今要望のあった点については、昔、どういう考え方で設定されたのかについて、国家公務員の通勤手当を含めて調べる。

□組合（委員長） 最後に、片平の駐車場有料化について伺う。

3. 駐車場有料化にかかる問題について

□組合（委員長） 私の理解では、自動車通勤の抑制策だと理解している。知りたいのは、本当に減ったのかということだ。その数値を示してほしい。有料化で利用者の利便に還元するという話もあった。具体的には何か例があれば示してほしい。

■理事 本当に減ったのかについて。

(大学側から組合に入構許可証発行の文書が提供された。内容は下記のとおり。)

入構許可証発行枚数

	通勤・通学用	特別	複写式
平成 23 年度	1,235	573	
平成 24 年度	932	1,235	
平成 25 年度	941	1,272	平日平均 280
平成 26 年度	887	1,246	

■理事 「特別」は主に業者、「複写式」は突発的に入構したい人にゲートのところで発行するものだ。利用者が減っているのかについては、通勤・通学用は該当する。日常的に駐車するという趣旨なので、許可証の発行数で減っている。

□組合（委員長） 車で入構できる人の資格が変わったのではないか。ドクター以上とか。そうすると、24年度と25年度では減っていないことになる。

□組合（書記長） 以前は学部生でもマスターでも入構できた。有料化の際にドクター以上になった。23年度から24年度にかけて思い切り減るのは当然だ。資格ごと、種別ごとの数

を出さないと片平以外の人は数字のトリックで惑わされる。

□組合（委員長） 種別の発行数を知りたい。有料化に本当に効果があったのかを知りたい。

□組合（書記長） 数字はほとんど変わっていない。職員でも常時の許可証ではなく「特別」に出してもらっている人がいる。資産管理第3でもお金が取れず苦慮しているようだ。

□組合（委員長） 有料化するほどのメリットがほとんどないようだ。再検討をお願いしたい。利用者に対する利便の向上は具体的になされたのか。

■理事 駐車場の陥没の補修等に使われていることは一つの例として挙げられる。この前、陥没箇所の話があったが、それは徐々に改善されていると思う。詳しくは資産管理課が担当なので、資産管理課まで連絡してほしい。

□組合（T前執行委員） 組合の論理で言うと、有料化によって労働条件の切り下げになった。その分の代償措置として、利用者に料金分が還元されるべきだということだ。定量的にこのぐらいの収入があり、このぐらいの支出で利便の向上をはかったというものを、また、車利用者の利便性だけでなく、車の数の抑制すべき理由として歩行者の安全があったので、その点でも改善がなされたのかを定量的に示してほしい。

□組合（Y執行委員） 前回聞いたことに答えが出ていない。徴収したお金は別の会計になっているのかということについてまったく回答がされておらず遺憾だ。

□組合（委員長） 文書で回答してほしい。

■理事 要望に書いてあることだが、独立した会計にはなっていない。科目を指定するなどして、関連収入の抽出などはできる。年間の収支は前回交渉で回答したとおりで、収入は概ね970万円、支出は1,200万円だ。支出の内訳は、業務委託分が900万円、消耗品が150万円、舗装・補修等が150万円だ。

□組合（委員長） 最後に前委員長から発言する。

□組合（前委員長） 次回からは傍聴する立場になる。理事が来て数ヶ月経ち、交渉は2回半となるので、教職員、労働者に対して東北大学の労務担当理事として考えが発展したのかと期待したが、今日は残念だった。労働契約法の件でも、こちらの理事になったのだから個々の有期契約職員の立場に立つという視点でいろんな判断をしてもらわないと。これから無期雇用職員の制度設計をするときも全く同じだ。2つめの件も同じだ。今回は、公務

員の算定基準がこうだから、という論理は使わないでほしい。法人化しているのだから労使が交渉して決めることです。最後の問題は、我々にとっては賃下げにあたる。それなりの利便性の向上がなければ。東北大学の理事として労働意欲を上げるようなことを一つでも二つでもつくってほしい。何年いるかわからないが、我々に示してほしい。研究・教育条件、労働条件を上げてほしい。

□組合（委員長） 時間を過ぎてしまって申し訳なかった。これで終了する。