

## 2015年度第4回団体交渉記録

日時 2016年5月27日(金) 10:00~11:30

場所 本部第1会議室

大学側：大槻理事、佐藤人事企画部長、佐藤人事企画課長、山田人事給与課長等

組合側：山下委員長、黒瀬副委員長、高橋副委員長、高橋書記次長等

議題(組合側申入れ事項)

1. 准職員、時間雇用職員の無期転換について
2. 教職員の手当改善および勤務実態等 2/18 確認書・覚書に関する事項について

(文責組合)

補佐 これから交渉を始めるが、交渉に先立って大槻理事から挨拶する。

(大槻理事着任挨拶)

組合(委員長) それではこちらから話す。まずは確認事項についてだ。組合とは、教職員の待遇を改善し、生活と権利を守る組織だ。また、大学の組合なので、全学の研究教育条件の改善等にかかるすべての問題に取り組んでいる。現在、文科省や財務省の貧困な教育政策に対して、全国組織で文科省交渉もおこない改善等を訴えている。当局も文科省に対して言うべき課題があるだろうから、一緒にできる課題には協力して取り組みたい。それから、交渉は大学当局に対して申し入れており、本来、総長が出てくるべきだ。即決しなければならないし最高責任者だからだ。理事は総長から全権委任を受けていると判断してよいか。

理事 一点目については、今言われたとおりだ。高等教育機関として、あるいは東北大の研究教育の使命について社会の期待に応えるという同じ目標があり、労働関係にのっとって協力できることは協力していきたい。二点目について、総長を名宛人として交渉申入れがされている。ただ、実際に総長が来たとしても即断できるものと即断できないものがある。総長が出席した場合と同様に対応する。

組合(委員長) 総長は教育研究評議会でも私の質問に対して即断している。わからないことも事務方に聞いてその場で答えている。ほとんど持ち帰りはない。持ち帰るのは、部局間で議論がわれた場合くらいだ。今回の交渉事項について言えば、大学当局と組合の観点はそれぞれ明確であり、持ち帰るということはほとんどないだろう。総長が出てくれば即決できる。理事は、総長から即決しても良

いとの許可を得ているか。そうでなければ総長が出てこなければ話にならない。

理事 教育研究評議会の話が出たが、即決できるように見えても、内部の調整があって出してきた。

組合(委員長) 今回の交渉内容に、全く新しいものはない。一年以上継続している課題だ。当然、総長も教育研究評議会等で説明してきている。少なくともこの課題については、当局側として一本にまとまっている。組合としてはこの交渉を4月に行うつもりだったが、4月1日に理事が交代し勉強させてほしいということでこの時期まで延びたと聞いた。総長の思惑や意思を受け継いで即答することが紳士的な対応だ。それが出来ないなら総長が出てきた方が早い。

理事 それは意見として聞いておく。

組合(委員長) いろんな大学で総長が出てくる。その方が話はスムーズに行く。わざわざ間接的にやる必要はない。次回は総長が出てくるように、総長と話してほしい。毎回のようには持ち帰りとなり、議論が元に戻るのはいかに口スだ。

理事 意見として伺っておく。

組合(委員長) 2004年に吉本総長と吉田委員長とで協定を結んだ。交渉事項について、組合員の労働条件に関する事項、大学と組合の労使関係の運営に関する事項、その他大学及び組合が必要と認めた事項だ。また、団体交渉の決定事項は書面2通を作成し、双方の代表者が記名押印のうえ、大学及び組合が各1通保管する。毎回、交渉をして記録をとり、互いが納得する形で確認するということが良いか。

理事 それについては良い。

1. 准職員、時間雇用職員の無期転換につ

いて

組合（委員長） それでは本題に入る。本日の交渉事項は2点ある。東北大の状況について言えば、非常勤職員は、実は正職員もだが、待遇が悪い。数ヶ月前の政府の発表では、日本社会全体での非正規雇用労働者の比率は40%だが、それに対して東北大の非常勤職員は53%だ。これは当局が出した数字だ。過半数の人が正規職員でない。その人達のおかげで東北大は一応まがりなりにも毎日の業務が行われている。社会に対して、科学技術、教育研究等最先端のところでは非常に虚弱体質になっている。定員外の職員におんぶに抱っここの異常な状態だ。どう思うか。

理事 全国平均と比べる意義があるかどうかはわからないが、過半数いる非常勤職員のおかげで、ということは理解している。

組合（委員長） だからこそ我々組合としては、待遇の悪い非常勤職員がいなければ東北大は運営できないということ認識し、当事者達の意見をくみ上げた上で、今回の雇い止めの話について議論・協議している。当局資料によると、現在A区分の非常勤職員は3,243人だ。なぜ東北大がブラック企業かということ、ブラック企業大賞の特別賞をもらったことは知っているか。

理事 報道があったことは知っている。

組合（委員長） インターネット上には詳細に書いてある。2013年の賞だが、薬学部や工学部などのスタッフがアカデミックハラスメントで自殺したこと、大学院生が自殺したこと、サービスクラスの問題等で、わが国の大学で初めて特別賞を受賞した。それについてどう認識しているか。

理事 その大賞自体を正確には認識していないが、少なくともアカデミックハラスメント等はあってはならないと考え鋭意努力している。皆さんも含め、互いに努力すべきことだ。人事労務担当としてそのような事態を承知しているが非常に残念で、他と比べて多いかどうかはわからないが、憤りを禁じ得ない。尊い命が奪われたことは由々しき事態だと認識している。超過勤務手当の話は、労働関係の中で対処されるだろう。

組合（委員長） 里見ビジョンの柱はグローバル化と震災復興だ。私は里見総長に、東北大の抱えた問題はかなり大きく、ブラック企業からの脱却を掲げよと言ったが、そんなことは恥ずかしくてできないと総長は言った。努力はするから柱を立てることは勘弁してほしいと。しかしその後も、全学的に同じよう

な事例が続いている。毎回の教育研究評議会でどこかの部局が謝っている。全く改善されていない。総長はアカハラ・パワハラをなくす、と明確に宣言すべきだ。大学の中で初めてであり、マスコミに載り、皆が注目している。努力すると言っても、事例は減っていない。どう思うか。

理事 残念なことだが、当局が一方的に言って、改善されることではない。

組合（委員長） 学生については教務担当理事がいるが、教職員については労務担当理事が総長に次いで最高の責任者だ。責任をもってこういう事例をなくす努力をしなければならない。

理事 努力はしている。

組合（委員長） 改善が殆どみられていない。非常に残念なことだ。同じような体質のためにこの雇い止めの問題も出てくる。根は同じだ。東北大学で働く人の身分・待遇への配慮・対処が劣っている。理事がもし30時間雇用だった場合、あのような案が出されたら怒るだろう。理事はクビにならないから、他人事だから、何とも思わないだろうが、我々は一生懸命頑張ってこのような案を作ったと言うかもしれないが、当事者は説明会で皆やる気をなくして帰ってきている。あなたが30時間雇用だったらどう思うか。

理事 私個人の問題というよりも。

組合（委員長） ここに並んだ当局側に非常勤職員はいない。そういう人達が案を作るより非常勤職員の代表者を入れて当事者の方が考えて作る方が良い。当事者達に最初に聞くべきだ。管理職が案を作ってから従えというのはおかしい。矛盾したQ&Aはあるが、労務管理がまずい。理事はどう思うか。キャリアアップの制度がどうのこうのというが、皆、愕然としている。ほとんどの非常勤職員が次の仕事を探さなければいけず、やる気が害されている。

本題に入る。労働契約法改正の本来の趣旨は、ワーキングプアや身分が不安定な人の問題を解決するためだ。非正規雇用の労働者が5年を超えたら無期転換権が発生するという、本来は待遇が悪い人への改善策に配慮したものだ。しかし東北大はこの法改正を逆手にとって雇い止めしようとしている。法律の精神とまったく矛盾する。守ろうとしていない。ほとんどの人を5年でクビだと、間違ったことをやろうとしている。どう思うか。

理事 法の趣旨は、有期の人が、継続して更新され、それが5年を超えて、さらに雇用の期待をもつことに対して、それを安定化させる

ということだ。

組合（委員長） それならば希望者全員を。  
理事 5年を超えるということになるので、そういうことはできない。

組合（委員長） 法律上はできる。法の精神がそうだ。

理事 東北大として、将来にわたって継続していかなければならない。そのためにはいろいろとコストがかかる。

組合（委員長） しかし現実に働いている。

理事 無期になれば、さらに待遇改善をせざるを得ない。将来の財源確保はわからない。

組合（委員長） 3,000人を3年間でクビにするということだ。

理事 3,000人がどうかはわからない。

組合（委員長） 想定は各部局で数名だろう。しかし希望者はほぼ全員だ。待遇が悪いにせよ、働き続けたいと皆言うだろう。コストは、七大学の中で東北大は、そんなに赤字でもないし、予算も増えている。外部資金、間接資金も増えている。当然今後もその努力をする。半分の人がやめたら東北大はつぶれる。総長がそういう発信をしてくれたら我々は皆頑張る。そういうことを言わずに金がないと言うのは他人事のように。法人化以降、仕事はどんどん増えている。非常勤職員の数が増えているのは仕事があるからだ。すごく仕事が増えている。現場の現状についての認識が足りない。金は持ってくればよい。3,000人辞めたときにその仕事がやれるか。

理事 3,000人が一時に辞めるということはない。

組合（委員長） しかし、3年間で3,000人が該当する。理由が合っていない。お金の問題はクリアできる。何が問題なのか。3,000人が喜んで気分よく働けるか、それとも不安を抱えて早く辞めたいと思うかだ。各部局は仕事が停滞して困る。秘書などは、研究室のマネジメントであり、教務関係から事務関係、全てのことをやっているのにそれが代わったら、またゼロから教えないといけない。無駄なことだ。いかに身分の悪い人を保障するか、良い処遇にするかが法の精神なのに、ブラック企業大賞の体質そのままだ。東北大はそういうひどい考え方で、誰一人、非常勤職員の意見をとり入れるということを全然していない。身分の安定した高給の人がのんびりと考えている。だから矛盾している。現場の意見とあなたたちの方針が矛盾している。説明会にあれだけの人が集まると思ったか。皆ショックを受けて帰ってきている。聞いていると思うが。

理事 質問については承知している。

組合（委員長） 自分が無期雇用になって正職員になるなどと、誰も期待していない。今のままで働ければ働き続けたいということだ。キャリアパスがどうのこうのという案は絵に描いた餅だ。アリバイ作りだ。そうではなく、今働きたいという人の身分をどうやって継続、維持するかだ。気持ちよく働いてもらって東北大を研究教育で世界トップの大学にしたい、というのは皆一致している。そのために、総長、理事の対案が聞きたい。

理事 対案は既に出した。

組合（委員長） 99%が絶望感をもっている。それは対案ではない。たとえば、総長とのやりとりをテープ起こししてくれたが、総長が「5年だ」と言った時に、私は「そのままの身分で良ければ」と総長に言い、総長は「部局の裁量で」とただ、「部局で責任をもてるのか」と言った。部局に対する脅しではあるが、少なくとも総長はダメだとは言わなかった。同じ待遇で正職員化を要求しなければ、総長は構わないと、部局がたいへんかもしれないが、つまり一種の部局裁量ということを行っている。それに対して、どうしてこういう案が出てくるのか。総長は、私への回答が誤りだから別の案をつくるようにと命令したのか。それはいつ、誰に対してか。私の任期中には一切言っていないが。

部長 無期転換の申し込みをしなければ良いじゃないかというのは、権利の剥奪だ。法律自体がそうだ。

組合（委員長） そのことについて総長が間違っているなら、私への回答を誤りだといったのか。

部長 どう聞いたかわからないが、そういう法律も含めて照らしあわせれば本来そういうことは基本的でない。

組合（委員長） それならば、教育研究評議会、部局長連絡会議での総長の発言は意味がないことになる。

部長 法令遵守が先にある。

組合（委員長） 事務方はなぜ、その時に、総長それは間違っていますよ、と言わなかったのか。

部長 なぜ言わないかというよりも、そういうことは当たり前の世界だと思っていただければと。

組合（委員長） 総長は当たり前ではないということか。

部長 そういうことも含めて部局長判断ですよという話であって、それ自体を許容するという話ではない。

組合（委員長） いや、構わないと、その代り部局で責任を持つてということだった。

部長 部局で責任を持つてののかというと、最終的な任命権者は総長だ。ただ、財源確保は部局にお願いしている。

組合（委員長） 総長が、いつ誰に命じてこういう案をつくったのか。

部長 ローマ数字 の のところは、部局で決められるということにしている。 の「業務遂行能力が極めて優れた者」という基準にもとづく評価が困難な場合、部局が財源を確保するならよい、ということだ。

組合（委員長） 問題は、全学の説明会で使った資料は、誰が命令して誰が作ったのか、ということだ。

部長 運営企画会議の中で、だ。

組合（委員長） 誰の命令で、か。

部長 去年の1月頃、部局長連絡会議でこんな方針だと説明した。それにもとづいて具体化した。

組合（委員長） 総長が命令したのですね。ということは、私との会話とに齟齬がある。

部長 それは に反映している。

組合（委員長） だから、部局が判断して構わないということですね。わかった。今年に入って各部局で説明会があった。かなりの人が説明会に参加した。殆どの人が、結局全員クビだと理解した。無期雇用になれば、その後、正職員になるかもしれないということだが、私が頑張れば無期雇用から正職員になれる、と思った人は皆無だ。皆やる気をなくして次の職場探しが始まっている。当局が説明したことが完全にディスカレッジになっている。頑張れば正職員になれると思った人は誰もいない。東北大のブラック企業の根は同じだというのは一貫している。一発大逆転で、やるよ、と。全学の教員に発破をかけて外部資金、間接資金を獲得してなんとかするというくらいの号令を総長がかけなければ。それ位の度量があつて然るべきだ。それをしてほしいと言っている。しかし、もっとひどい事態が、3千何百人の首切りが進んでいる。Q & Aの4で、予算がない部局について、優秀な正職員確保のためお金を本部でなんとかするとも言っている。それはいいですね。

理事 推薦されないということはない。

組合（委員長） 推薦は形だけということか。

理事 その後は本部で判断する。

組合（委員長） その後で「落ちましたね」という話を持っていくわけですね。

理事 そういうことはあるかもしれないが、責任を持ってその人を何十年雇用しなければ

いけない。

組合（委員長） うちの秘書などは十何年も働き、少なくとも私の定年まで働くことに何の問題もない。ところが、東北大に来たためにあと1～2年で辞めざるを得ない。私のところは、財源的な問題はない。要するに法律を悪用することで大混乱を職場に持ち込んでいる。

理事 法律に則って、できることをしている。

組合（委員長） だから、希望者を全員、無期雇用に転換することはできる。今回の説明会で、財源的に厳しいかもしれないがせめて半数くらいは無期雇用が可能かもしれませんということもできたはずだ。無期雇用と正職員登用はまったく別のことだ。まったく関係ない問題だ。無期雇用だけで本人は喜ぶ。財源の問題があるということならば、シミュレーションして、どれくらいの人を無期転換できるか、当然わかるだろう。

理事 外部資金を獲得する努力はするが、これから雇用がどうなっていくか、10年後、20年後は誰も予測できない。そういった状態でも無期転換した人を安定的に雇用する義務が発生する。部局で無期転換して行ってそれに耐えるということをお先ず証明していくことが必要になる。そこを始めから3,000人ありきという話ではない。

組合（委員長） 財源のシミュレーションをするという問題が一つある。しかし現在の文科省の政策から見たときに、東北大が負組に入る可能性はないだろう。もう一つは、仕事は増えるだろう。説明会で、最低半分は能力も含めて判断して努力する、考えますよという態度を示してくれば、また違う反応があっただろう。ほとんどの人は無理で、「頑張れば」などと夢のようなことを話して、実際には1人が2人だろう。

理事 具体の数字は想定していない。半分というのは、論理が飛躍している。なぜ半分なのか。

組合（委員長） 若い人にやる気を出してもらうために、身分が安定しているかどうかの判断基準として、少なくとも半分の方は雇用を続けるよう努力します、財源も何とかします、というくらいのことを言ってほしい。

理事 半分とは今の段階では言えない。部局でこれから精査して上げてくる話だ。

組合（委員長） 平成30年3月31日、平成31年3月30日にどれだけ辞めるか。毎年どれだけ辞めると思っているか。

理事 3,000人は、全体の非常勤職員の数を大まかに言っているのだろう。一人一人確認す

ることはできない。毎年確認しているものとしては、人事給与統合システムで概算を出している。平成25年4月1日から今日まで継続して働いている人は、仮に5年限度と考えると、准職員690人、時間雇用職員812人、計1,502人だ。

組合（委員長） その次、平成31年は？

理事 それは出していない。

組合（委員長） なぜか。簡単ではないか。何人辞めるという前提がないとシミュレーションできない。シミュレーションを今日示してほしい。

理事 部局で一人一人についての検討作業をまずしてから。

組合（委員長） 部局に電話やメールをして聞けばわかることだ。

理事 簡単にはできない。

組合（委員長） 毎年のデータがあるはずだ。

部長 人によって雇用条件が全部違う。労働条件通知書をめくっていく膨大な量だと躊躇している。全体の数字と、平成25年4月1日にいる人で5年いると仮定した場合の数字があるので、平成26年4月1日以降採用の人の数字もわかるはずだ。3年限度も、4年限度も、5年限度も含まれるが。

理事 先ほどの残り半分が、それ以降の数字だ。

組合（委員長） 1年目でも約半分弱の人がいる。全学的な問題だ。各部局が仕事をやっていけるのかに目を配ることも労務担当理事がつかんでおくべきことだ。

理事 これからステップを踏んでつかんでいく。

組合（委員長） 明野理事もそう言った。毎日交渉しているわけではない。数カ月おきに交渉している。当然学習能力が皆ある。同じ質問に対して答えを用意しておかないとはどういうことか。

理事 トータル3,000人のうち1,500人、残りが翌年やその翌年となってくる。年度のことをここで出すと、そのための作業を考えて躊躇している。

組合（委員長） 当事者たちが皆心配に思っている。

理事 わかるが、全体の時間も考えてほしい。いちいち、途中でいろんな作業をさせなければいけない。

組合（委員長） 重要なことだからだ。

理事 重要なことだが、それと個別に言っていることは重要度が違う。3,000人の内訳を知ってどうするのか。各部局が考えていることだ。合意の上でやっていることだ。

組合（委員長） 交渉は暇だからやっている

のではない。宿題も渡している。真摯な態度ならば今答えているはずだ。

理事 私は知らない。

組合（委員長） それでは最初に戻ってしまう。理事がこころ代わるから、重要な時間なのに最初の議論に戻る。

理事 今は、ピンポイントの話は承知していないということだ。

組合（委員長） ピンポイントではなく重要な問題だ。毎回言っていることだ。

組合（K副委員長） 数字について、3,243人はA区分の人数だ。h25年だったかに今後5年を数える初期を25年に設定した。その後平成30年に5年目を迎える人が1,500人ということか。残りの3,243・1,500人の差の人は平成26年とか平成27年とか、平成25年度より後に契約したのか。

部長 そういう人もいるし、短期の人もいる。数字は、昨年平成27年10月1日現在のものだ。その中には今言った人もいれば短期は3ヶ月、6ヶ月等もある。それも平成27年10月1日在職していれば入れている。

組合（委員長） それはメジャーではないだろう。

部長 そうだ。10月1日現在だけの数字だ。

組合（委員長） いずれにしても、我々が今日要求したいのはこの案を一回撤回して、もう一度考え直してほしい。当事者が納得していない。冷静に考え直して、仕事の量や財源の問題もあるので、最低半分くらいの人が東北大のために頑張ろう、という案を出してほしい。100%の人が、次にどうしようかなと思っている。参加した人はわかっていると思う。頑張れば報われるのは普通の社会の正義だ。せめて学問研究をしている大学では、ブラックな雇用などは改善しなければいけない。科学技術立国と言われる中で、その中核にある大学が、職場の身分が不安定でどうやって頑張れというのか。教授も、私は秘書が3人いるが、辞められたら困るから、同じ期間重複して雇って引き継ぎをしてもらわないとできない。図書館だってそうだろう。専門家になるのに数年かかる。こんな無駄なことをするのはなく、仕事の内容、予算、重要性、やる気や能力などを総合的に判断して、東北大がレベルアップするためには最低このくらいは雇い続けなければ困るという数字を出してほしい。それを総長に対して、現場からこういう意見が上がってきています、予算も大変でしょうがなんとかやってください、と。それが労務担当理事の仕事であり、この係の仕事だ。

理事 気持ちはわかるが、現時点では、その話を承ったということで、各部局の判断を待ち、その上で必要な調整をしたい。

組合（K副委員長） 前回の交渉で、毎年1,000人くらい退職しているという話を言った。

1,000人位の入れ替わりがあるということだと思うが、平成25年を1年目と考えなくても毎年1,000人入れ替わり、その他に1,500人くらいということだと、合計で2,500人くらいということか。

部長 重複もある。

組合（K副委員長） Q & Aにもあるが、部局によっては、優秀な人はいるが金がないので無期転換できない部局もあるが、おおっぴらには言わないにせよ、本部から財政的なサポートができないわけではないという発言したのではないか。

部長 いや。

組合（K副委員長） では、そういうことはしないということか。ということは、部局の金が問題だということか。各部局で金がなければ優秀な人がいても、推薦したとしても、無期転換されないということではないか。

部長 その時点での財源だけで考えればそうだが、将来的にみれば、例えば10人いて、そのうち1人を無期転換したいと思っても財源がないというのであれば、10人を9人にするといったことも考えられる。今回配置される推薦数について、部局で配置する人数が制限だと話しているのはその部分だ。財源のやりくりはできるのではないかと、言いたい。

組合（委員長） 予定の時間だが、可能ならもう少し時間延長してほしい。

理事 もう少し、議事進行も努力してほしい。

組合（委員長） 回答も、新しい回答となるようにしてほしい。宿題に対して答えが返ってきていない。

理事 10分くらいだ。

組合（委員長） 全学的に最大の問題だ。組合の最大の使命だ。今日解決しないことには話にならない。

理事 30分だ。

組合（K副委員長） 先ほどの続きだが、ある部局で平成30年3月31日に10人いるとする。まるまる無期転換する金はない。10人を9人にして1人だけ無期雇用にすることも可能か。

理事 可能だ。

組合（K副委員長） ということは、労働条件も悪化する。今まで10人でしていた仕事を9人にしても仕事量は減らせない。

部長 やり方の一つとして、そういうやり方もあるのではないかとということだ。

組合（K副委員長） 労働条件は悪化する。

部長 それもやり方の一つだ。

組合（K副委員長） 当局が出したのが労働条件悪化の例だ。我々としてはどうかと思わざるを得ない。人を減らして労働条件が悪化する。それが一番初めに出した例だ。素晴らしい案だ、法の精神に則って東北大学の労働条件を守ろうとしている、と言われても、我々としては納得しがたい。

組合（K支部書記長） Q & Aの42番について。「他大学は検討中であり、本学は積極的であり、そのような大学は少ない」ということだが、本学が積極的に活用しているとは思えない。東北大学としては各部局に対して、無期転換をする、多く出せという姿勢なのか、そうではないのか。部局では、無期転換推薦をいっぱい出して良いという本部の姿勢があれば、積極的にどんどん出すが、そこが良く見えてきていない。そのためには本部も予算的に手当もするという含めて、そういう姿勢が見られない。そこはどうか。

部長 基準をクリアするなら推薦してください、と言っている。

組合（K支部書記長） 基本的に無期転換者を積極的に推薦してほしいということか。

部長 基準を満たしているならば。

組合（K支部書記長） 他大学での無期転換の例を知っているか。

部長 信州大はそうかもしれない。むしろ教えてほしい。積極的かどうかはともかく、上から決められているというのは未だにない。

組合（K支部書記長） こちらで聞いているのは信州、徳島、山口、島根は全員無期転換している。非常勤講師の問題では私立大を中心に雇止めが撤廃された。早稲田、慶応、明治、法政、一ツ橋、御茶ノ水、国立高専、首都大学、中央女子大、武蔵大学等。どこの大学もいろんな問題を検討していると思うが、問題は、非常勤職員等の立場に立つかどうかだ。そういう立場に大学も立ってほしい。工学部の説明会では教員も心配して来ていたが、皆がっかりして帰っていったのが実情だ。これから部局でどう動くかというときに、本部の方針だと、部局単独でできるという記述もあるようだが、必要かどうかは周りの教員や事務の主任等で判断するのが良いと思うがどうか。

部長 の はまさにそういうことだ。個別に判断してほしい、ということだ。

組合（書記次長） 無期雇用と正職員化をなぜ一緒にしたのか、疑問だ。法律は無期転換することについて言っている。組合は大学に

正職員化の問題とわけてほしいとずっと言っていたが、考えは変わらないか。

部長 現行で、非常勤職員を正規職員にする仕掛けを作っている。これは法人試験のペーパーテストを課して実施しているが、教養試験であり合格者はわずかだ。そこで、無期転換制度を使って、経験を生かして正職員になる道というのがあっていいのではないかと考えた。今回改正労働契約法ということで、無期転換の話をしているが、厚労省の政策方針としては、多様な正社員化というものが念頭にある。そういったことを含めて考えている。

組合（書記次長） 正職員になりたいということは当事者にあるが、このままの身分でもいいから長く働きたいという声も多い。次の職探しをしている人もいる。今の案は撤回して、もう少し多くの人のモチベーションが上がるような案を出してほしい。

組合（委員長） ホップ・ステップ・ジャンプと夢のようで喜んだが、説明会を聞いたらがっかりしている。無期転換と正職員化は別問題としてほしい。無期転換した人だけに話せば良いことだ。わけて考えるべきだ。今は無期転換が課題だ。ほとんどの人が今、働き続けられるのかを考えている。そういう現実を大学本部、労務担当はきちんと認識して考え直してほしい。出したから絶対やるということばかりでなく。やった場合のダメージの方が深刻だ。職員のやる気がなくなれば教員もまた大変だ。研究教育へのダメージが大きい。我々は無理なことを言っていない。希望者の中で、仮に半分位だったら、今の部局の予算でもなんとかなるのではないかと思う。そのような案を出されたら、頑張ってみようか、という人が出てくるだろう。説明会のあり方が良くなかった。

部長 本部の事務補佐員に聞いたら、3~4割くらいは、厳しいが挑戦してみたいという人がいた。逆に諦めている人もいるということだ。うちの部はそうだ。

組合（委員長） 少なくとも理学部はがっかりしている人が多い。最高学府で教育研究条件の改善に逆行するような話だが、予算的な問題がメインだ。それがなぜできないのか。今の制度のQ & Aや説明会のやりとりでは、少なくとも各部局の9割以上、全学的に敗北感が広がっている。大学にとって重大な問題だ。働く環境や雰囲気はどうつくっていくかが、今回の説明会后に大学の宿題となっているのではないか。今回の説明会でこういう反応があった。それならこうすればできるので

はないかとか、あるいは部局長が予算を心配している。その時にこの位ならいけるでしょうと、そういうネゴシエントがあっただけで済むべきだ。こういう法律ができて、本来は身分の不安定な人を守るという法の精神に基づけば、あるいは東北大学の教育研究条件向上でさらに良い大学にしたいというのであれば、大学としてもそのために対案を出してほしい。総長と議論して、たとえば、各部局なんか半数なら、といった落としどころがあるのではないか。そういう議論を本部でしてほしい。組合（書記次長） 挑戦してみたいと本人が言っていたということは、本人が希望することができるといことか。

部長 面談をしている。いくつかそういう部局はあるようだ。

組合（T支部委員長） 私はB区分に関係している。趣旨を読んだときに、モチベーション向上を図るということで、良くなるのかなと思った。私自身は長く働き、次の計画も立てることができ、実際、仕事も正職員から引き継ぎ、正職員に引き継ぐということもしてきた。改正なので期待したが、しかし5年経つ前に選別されるのは残念だ。私も登用試験にチャレンジしたが難しかった。皆、正職員にはなりたいたけれど、それ以前に今の仕事を続けていきたい。次の仕事を探さなくてすむように。無期と聞いて夢が出てくると思ったようだ。希望する人をまずは無期にして、その中から正規登用していったら良いと思う。その辺をもう少し考えていただけたらと思う。

組合（K執行委員） それが一番と思う。今のような人達がいるからこそ正職員は支えられてきた。東北大の環境整備が事務方の仕事だ。そこに力を注いでほしい。本部は中心だ。きちんと構えていないと適切な指導はできない。底辺に目を向けてほしい。いつも上から目線になっていると思う。今の政府のようだ。事務の人は、以前は自分で考えていたが、いつの間にか上の言いなりになっていると思う。こういう法案が出てきました。できるかできないかわからないがこういう答えを作りましたと。辻褃合わせの答えしか出していない。自分達の仕事にもっと正直になってほしい。仕事に嘘をついているからこうなっているのだと思う。

部長 そう言われると残念だ。法律は守らなければいけない。その中で与えられている使命、意見や個別事情を考えている。部局でそれぞれの事情が異なっているので、それを精査したものを聞いてみたい。

組合（H執行委員） 里見総長が出てくると

思ってきた。部局で必要だから非常勤を採用したのだと思う。採用した責任は重大だ。一生の問題だ。前向きに考えてほしい。底辺に支えられて東北大がある。是非新しくこられた理事は東北大のために力を注いでほしいと思っている。今回は、里見先生と会い直接話したい。

組合（書記次長） 今のことに對して何かないか。たくさんの方が幸せになれる案にしてほしい。

理事 非常勤で雇用された人に無期転換されたら、長く雇用を保障しなければならない。それを考えている。まずは、部局がどのように提示してくるかを見たい。

組合（H執行委員） 部局が良ければ良いということか。

理事 提示した条件に則った推薦がいただけるものと思っている。

組合（委員長） できるだけ多くの非常勤職員が気分よく働けるよう、納得いける改革案、第二次案を緊急に検討してほしい。今の案で部局に考えてほしいと言われても、部局長はお手上げ状態だ。お金のことを言われると自分は責任もてない。部局長は3年か4年なのだから当然だ。無期転換すれば数十年だ。学生の授業料を上げて運営費交付金を減らすというような状況の中で、働く人の半分くらいの方は頑張ろうと思える案を出してほしい。検討に値するような二次案、代替案を出してほしい。それが組合として今日の結論であり要求だ。今のままの案でいくというのであれば、それなりの理由を聞きたいし、組合との交渉で現場にそういう意見があるのなら検討してみようというのであれば、是非検討に値する代替案、二次案を出してほしい。

理事 心配は十分聞いた。我々は、案にもとづいて部局で作業しているので、それに基づいて個別に判断したい。

組合（委員長） 先週、組合員が採血室で指の痛みが生じ、1年間病院に通い1年間給与が支払われていない件で病院長交渉した。同じ職場で以前から同様の症状を訴えている人もいる。個人の特殊性ではなく仕事に困るものだというので、話が行っていると思うが、ぜひとも改善をお願いしたい。

理事 （うなずいた。）

## 2. 教職員の手当改善および勤務実態等 2/18 確認書・覚書に関する事項について

組合（書記次長） もう一つの交渉事項の確認書・覚書についてだが、年休のことや勤務

時間のことを周知するということが、部局長宛には来たものの、その後どうなっているか。管理職だけでない。部局の判断だとは言いが、いまだに係には文書が来ていない。休暇があることや、サービス残業せずにきちんと帰るように、ということなど部局任せにせず、早めてほしい。

組合（委員長） 交渉して担当者の方が了解しても現場に徹底されない例がある。どこかで止まっている。該当者まで伝わるようお願いしたい。

組合（H組合員） 無期転換について4年目の9月に候補者決定なので、あと3ヶ月くらいだ。現場の人たちの意見は、9月の時点で選考からもれればアウトということだ。評価の基準によって変わってくるのだろうが、もっと透明な、働いている人に見えるようなものにしてほしい。

理事 評価項目は、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・技術等だ。職種によってもそれぞれの方法等があり、それに則ってやる。

組合（H執行委員） 前むきをお願いする。