

2016年度第1回団体交渉記録

日時 2016年9月23日（金）13：30～15：27

場所 エスパス

■大学側：大槻理事、佐藤人事企画部長、伊豆財務部長、佐藤人事企画課長、山田人事給与課長等
□組合側：飛田委員長、山下前委員長、黒瀬副委員長、高橋書記長、千葉書記次長、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長等

議題（組合側申入れ事項）

- ・ 大学方針「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」について

（文責組合）

■人事給与課補佐 交渉を始める。先日の組合側との打ち合わせの際に口頭で大学側から財務状況及び准職員・時間雇用職員の無期転換についてあらかじめ提供した資料をもとに説明をすることになっている。

□組合（委員長） この間組合側の役員が交代したので、まずはその挨拶を新委員長からしたい。

■人事給与課補佐 はい。

□組合（委員長） 今年度の組合委員長に着任した。いくつか重要な案件があるので実りある議論をしたい。これから、組合側の議論については交渉申入れ時の責任者である前委員長が司会をする。

■人事給与課補佐 では、大学側からの説明をする。

[大学側財務状況説明]

■人事企画部長

- ・ 事前配付資料参照。

○資料「【第三期中期目標期間における職員人件費の対応】1」職員人件費予算・所要額推移（H22～H33）」より

- ・ 本学の人件費は、教員分については部局で管理しており、職員分については本部で管理している。今回は、職員人件費について説明する。棒グラフが所要額で折れ線グラフが予算額だ。H26年度は予算額が所要額を下回っている。4.4億円不足だ。以前は予算と所要額が均衡していたがh26年度からは予算額が不足している。その理由としては、まずは運営費交付金が毎年減額されていることが大きい。それに加えてh26年度については人事院勧告の増額改定があった。さらに、本学の特殊性だが、職員の年齢構成に歪みがある。次の資料で説明する。

○資料「平成26年度事務・技術職員年齢構成（七帝大）」より

- ・ 年齢構成のグラフでは、他大学は概ね平坦なところが多いが、本学は40代後半以降の人数が非常に少ない。一般に年配の人ほど給与が高いのでその人たちが辞める時に差額が生じるのでその人数の多少がその差額の多少につながるが、本学では定年退職者が今後しばらくの間は少ないので、その分普通ならば新陳代謝分で定期昇給等の予算確保が見込めるが、それすらも見込めない状況だ。それらが原因で、先ほどのような現状となっている。
- ・ この傾向が今後毎年続いていく。最終的に、第三期中期目標期間が終了するH33年度には23.9億円の不足が生じるだろう。
- ・ その対策としてはどのような予算確保策を講じているかについて、次の資料で説明する。

○資料「3」予算確保策等導入後の職員人件費推移見込について（H27以降）」より

- ・ 資料はH27年度以降の予算確保策だ。すでにH27年度は財源過不足額として7億円の不足が生じている。その7億円をどうやって確保しているか「予算確保策」に示した。すでに総長裁量経費財源から6.3億円の支援がされている。その6.3億円の支援があってもなお7000万円ほど不足する。それを、支出抑制策として超過勤務時間の削減に昨年は10%目標で取り組み、それで不足分の7000万円をなんとかカバーしている。

○財源推移の表に戻る。

- ・ 予算削減には決められた係数があり、「機能強化促進係数」のマイナス1.6%だ。第三期中期目標期間中はずっとこの1.6%がかかる。それによって毎年1億2000万円が削られていく。それに対して、定期昇給・昇任・昇格等による自然増はh28年度でマイナス

3.4 億円だ。退職・採用に伴う新陳代謝による差額も若干だが 7000 万円生じるが、年齢構成が改善されればもっと多くの差額が生じることになる。人事院勧告の増額改定もありそれを実施すると 8000 万円の支出増となるので単年度の不足で 3.1 億円となる。累計すると 10 億円の不足が生じている。

- そこで、間接経費からの補填として総額 5 億円支援し、さらに総長裁量経費財源からの支援として 5 億円、総長裁量経費からは都合 7.5 億円補填している。それで 10 億円を確保し、それでも 1000 万円不足しているのが、支出抑制として再雇用職員配置に際して定年後不補充を実施しており、それによって 1 億円捻出している。また、超過勤務時間の削減については、昨年度 10%だった目標を 20%にし 1.5 億円形状し、抑制額としては 2.5 億円を捻出したい。それによって、不足ではなく 2.4 億円の余りが生じるが、それでもその後 h31 年度以降マイナスに転じる。最終的には 5.9 億円のマイナスだ。h28 年度、h29 年度、h30 年度と 4.9 億円のプラス、h31 年度、h32 年度、h33 年度は 8.7 億円のマイナスなので、33 年度には差し引き 3.8 億円の赤字となる。
- 今回、総長裁量経費だけではなく間接経費からも支出するため、先般、経営協議会にはかった。その際、総長最良経費についてはそもそも政策誘導という目的があり人件費には相応しくないと外部委員である民間経営者からも指摘されているが、総長がお願いして、このような形にしている。

○資料「平成 22～27 年度外部資金等受け入れ状況」より

- 次に、外部資金の受け入れ状況について説明する。H23 年度以降、東日本大震災の復興関連補助金等がかなり多く含まれている。それをプラスしても外部資金等は h25 年度がピークでそれ以降は低下傾向だ。復興関連補助金等を除いたとしても同様の傾向だ。間接経費が多く含まれると思われる科研費の推移を見ても、105 億円くらいあったのが 100 億を割ってきている。外部資金を獲得して運営費交付金の不足分を補いたいところだが、実際には、外部資金の枠も限られており、どの大学も外部資金を獲得するために懸命に努力している。皆さんに努力していただいているが、急激な増加は見込めないだろう。

○資料「平成 27 年度旧七帝大における学生数及び職員数等調」より

- 次に、他大学、旧 7 帝大の職員数はどのよ

うな状況なのかについて説明する。一部の大学ではすでに、教員や事務職員の採用抑制をしているところや、また賃上げの人事院勧告に対応した十分な賃上げができないところなどが出ている。本学ではまだだが、近い将来そのことを検討していかなければいけない可能性がある。その一つの指標として職員数の数字を出した。事務系と技術技能系にわけて説明する。

○まずは、事務系について。

- 「②学生数/職員数」を見てほしい。これはいわば職員一人当たりの学生数で、簡単に言えば職員一人で学生を何人見ているかということだ。それによると、東北大学は一人当たり 16.5 人であるのに対して、一番多いのは名古屋大学の 23.1 人だ。職員一人当たりの学生数なので、この数字が小さいということは、学生にとっては親身になってくれる大学だということだろうが、逆の見方をすれば職員が動いていないとも言える。最も大きな規模の東大ですら 19 人を一人の職員が見ている。それに比しても東北大学の事務職員は多いと言える。

○次に技術技能系について。

- 東北大学の職員一人当たりの学生数が 36.5 人なのに対して名古屋大学は 73 人であり倍だ。いわば名古屋大学では東北大学の倍の人数を一人で見ているということだ。東大の場合にも同様に 50.6 人なので、東大の方が 10 人以上多く見ている。
- 事務・技術技能系職員の合計でみると、東北大は 11.4 人だ。一番規模の大きい東大の 13.8 人よりも少ない。全体として正規の職員が多いということが言えるだろう。H27 年度の数字ではあるが、東大、名古屋大と比べて差がある。そういったハードルを含めて、また予算と所要額を勘案して、非常に厳しい。職員の人件費の状況を説明した。

[帝大ではなく]

□組合（前委員長） 大学側資料で 7 帝大と書かれているが、帝大ではなく 7 大学とした方が良い。

[組合側の財務分析]

□組合（前委員長） また、財政問題については組合側も独自に調査して資料を作った。あとで担当から考え方を明らかにする。

[良い教育環境を]

□組合（前委員長） 学生に対する職員数の割合が高いことは、ある意味では良いことだ。

良い教育研究環境を作っているということで、財政のことを度外視すれば本来は維持すべきことだ。

[正職員の人件費問題とは乖離する]

□組合（前委員長） 非常勤職員の場合は、本学の財政上人件費ではなく、間接経費や物品費の話となる。人件費の問題と、非常勤職員の5年雇用の問題とはある程度乖離するところがあるだろう。

[総長からの全権委任について]

□組合（前委員長） 当局交渉なので、組合としては代表である委員長が出てきている。当局も代表である総長が出てきてその場で回答すればすぐに決着がつく。総長にどのような事情があるかは知らないが、人事担当理事が来たということは人事担当理事が総長から全権委任を受けて、ここで即断・明言できるということだと理解しているが、それで良いか。

■理事 本日の交渉には私が大学を代表して出席している。しかし、総長が出席する場合であっても事柄によっては即断できないこともあるので、私だろうと総長だろうと同じことだと思ふ。また、事前には総長と打合せし、相談している。それは毎回のことだ。

□組合（前委員長） 毎回言っていることだが、我々としては総長に出てほしいと思っているので、総長に伝えてほしい。

[1191筆の署名について]

□組合（前委員長） まず、我々は総長に対して希望者全員の無期転換を要求する署名運動をして、非常に短期間だが1190名の人の署名を提出した、たくさんの方がコメントも書いてくれた、本来なら総長に直接渡したかったが、総長に渡してほしいと言って渡した。総長は、いろいろな人がいろいろな思いで書いた署名の一笔一筆に目を通したか。

■理事 私の前で目を通していた。

[総長の感想、方針への反映について]

□組合（前委員長） 短期間で、当事者の他に教員も正職員もいたが、1000名位が当事者だ。その人たちがぜひとも無期転換してほしいと短期間で署名を書いた。そのことについて総長はどのようなコメントをしていたか。

■理事 我々の打合せの中で、後で説明すると思うが、新しい具体化にあたって、いろいろな知恵や工夫をしてきた。それに総長も関わり、それに反映したと受け取ってほしい。

[不利益がないことは当然]

□組合（前委員長） わかった。それから、無

記名の人も何人かいたが、ほとんどの人が署名なので自分の名前を書いた。名前を書いたということで、不利益にならないように、くれぐれも総長ならびに関係各位にお願いしたい。

■理事 それは当然のことだ。無記名の人をカウントするかどうかは議論がある。

[2014 就業規則変更が 2012 法改正の 1 年半後になったのは、人事制度改革のため]

□組合（前委員長） こういう運動が急速に盛り上がっている。もともと改正労働契約法は、2012年8月10日に成立し、2013年4月1日に施行されている。本学では2014年4月1日に就業規則が改正された。その間、1年あるいは1年以上経っているが、この間に東北大の案は出てこなかった。組合は労使交渉で早く案を出すよう何度も要求した。それについてどう考えるか。

■人事企画部長 就業規則についてではなく、無期転換の方法についてか。

□組合（前委員長） h26 就業規則変更を出すまでに1年間くらいかかった。法は成立し、東北大では該当者がいるので当然、対応を考えることになる。しかし1年も遅くなり、タイムラグがある。当局側としては、なぜタイムラグが生じたのか。

■人事企画部長 h26 就業規則改正前、h24年8月頃に我々がやっていたことは人事制度PT、ワーキングだ。その中で非正規職員のあり方についても議論していた。その中で、無期転換の話が出てきた。どのようにして非正規職員の皆さんに大学に関わってもらうかを考えている中でその無期転換の話も出てきた。それもあわせて検討していたので時間がかかった。

[厚労大臣答弁について]

□組合（前委員長） 2012年7月25日の衆議院厚生労働委員会で当時の小宮山厚労大臣が「今回の無期転換ルールの趣旨からしても、5年のところで雇い止めが起きてしまうと、この狙いとは全く違う」と、要するに雇止めをするなということをして、あるいは大臣が明確に国会の中で答弁している。それに基づくと、今回の案は、まさにh30年から3000数百名の雇止めということで、まったく法の趣旨あるいは正規の発言に反している。この点についてどう考えるか。

■人事企画部長 小宮山大臣の答弁には続きがある。「このため、制度面の対応といたしましては、今回の法律案の中で、判例法理である雇止め法理、この法制化を盛り込んでいま

す。これによって、五年の時点でも雇止めが無条件に認められるわけではないということが法文上も明確にされていると思います。」。ということであり、上限自体は問題ないし、別の厚生労働委員会の答弁でも政府参考人からそのように応えている。我々は3年を5年に延長しているのだから、まっさらなところから5年をつくったものではない。

[h26 就業規則変更による不利益遡及]

□組合（前委員長） ここでもう一度、時間的な経緯もまとめてあるが、2月16日の「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」によると、B区分は、①1980年7月以前に採用された准職員、②法人化前から継続して雇用されている時間雇用職員はB区分として無期転換ということだ。就業規則変更は2014年4月1日に施行しているが、改正労働契約法は2013年施行で、2014年4月1日の就業規則の中には2013年から数えて5年と1年遡っている。これは不利益遡及だ。

[h26 就業規則変更前の採用者への不利益遡及]

□組合（前委員長） さらに、なぜ法人化の以前と以後を切り離して考えるのか。我々は百歩譲った場合に、h26 就業規則変更がされて、そこから後は、ということなら就業規則変更がそうだとすることはわかるが、1年も不利益遡及している。法人化以前と法人化以後では何が、そこに線引きの理由があるのか全然明確ではない。数回更新しているのに、なぜ引っかかるのかという不満も現場の中にはたくさんある。それについてはどうか。

■人事企画部長 法人化以前のことを言えば上限に関する規定がなかった。だから何年もはたらく人がいた。それについてはこちら側もルールとして区別している。法人化以降については、3年ルールを示して最初から雇用している。もう1点、1年遡及して改正就業規則の適用を遡ったということについては、改正労働契約法の中の、継続年数の計算方法がh25年4月1日以降の最初の採用日からカウントするという通産年数の起算の仕組みなので、その年数についてはそこから起算している。

[何度も更新されている人の雇止めについて]

□組合（前委員長） 3年というルールはあるとしても、事実として、法人化以降も何度も契約更新している人もいる。なぜそういう人を法人化以降というところで切るのか。今の説明では理解できない。

■人事企画部長 就業規則上、法人化前には上限がなかったという認識については良いか。

□組合（前委員長） 良い。

■人事企画部長 法人化以降は就業規則に上限を設けており、3年を超える人もたしかにいる。その人たちについては、協議をして、それぞれの業務の必要性・特殊性等を判断して、1年間の延長であることを毎年繰り返してきた。決して、定年や再雇用といった長期間の雇用を約束したわけではない。

□組合（前委員長） しかし現実的には3年を超えてずっと働いてきているのも現実だ。今年、2016年2月16日に「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」が出て。その説明会に1170名位参加した。教員、正職員も参加したので当事者は1000人くらいかもしれないが、当事者は長く務められるのではないかと非常に期待をもっていた。

[Iは正規登用並のハードル]

□組合（前委員長） その中でカテゴリーが3種類あって、Iは「正職員としてのキャリアパスを経るに相応しい者」ということで、法の方針から言うと、単なる5年を超えた場合に申し出をすれば、無条件に無期転換になるのに対して、「正職員」ということで非常にハードルが高い。前から言っているが、本人たちは、正職員にしてもらえるなら良いが、正職員になりたいのが第一の問題ではなく、とにかく働き続けたいということが一番なので、説明を聞いたときに皆不満や絶望感を持った。

[II①も正規登用並のハードル]

□組合（前委員長） また、IIの①は、業務遂行能力基準だが、これもやはり「正職員としてのキャリアパスを経るに相応しい者」とされ、この二つは大量雇止め方針と言わざるを得ない。

[元のII②は、リスクを強調した部局裁量]

□組合（前委員長） IIの②は部局裁量の面があるけれども、元々「雇止め等に伴うリスク」観念が徹底されており、あわせて運営費交付金が減る中の方針であることも徹底される中で、定年・再雇用までの雇用の確保について書面をもって証することができる者、という基準なので、この段階で部局長は、自分のところでは金がないとか、あるいは秘書を雇っている教授がいると、定年まで雇用したい、という声があった。これが最初の案だった。我々が交渉している一つの出発点だ。

[改定方針はII②のハードルをやや低めたも]

の]

□組合（前委員長） 今回あらたに今週の部局長連絡会議に出た案では、大まかに言うと、非常にハードルの高いⅠとⅡの①を一括りにして無期転換・待遇改善・正規正職員への道をセットにしている。またⅡ②は、部局長の書面をもって証することができるものということで、我々はある意味で部局長に裁量権を与えたものだと思う。要するに、部局長が書面をもって証すれば良いということで、これで一気に無期転換の枠が増えたのではないかと期待している。

[予算の裏付けについて]

□組合（前委員長） 当然、その場合には、予算の裏付けの問題が出てくる。その問題については、大学の改定版の「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に調整を実施」するというので、「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、当該武器労働契約を継続するための調整を行う」とあるので、これを読むと、本部からの一時的な支援なり何らかのサポートを期待できるのではないかと、我々は今回の新しい改定については若干の希望を見ている。それについてはどう解釈したら良いか。

[部局長の判断としてはハードルが下がった]

■理事 いま言われた「裁量がどちらにあるか」という問題は、当初から、我々としては整理しているわけではない。資料のⅡの②にあるように、部局が「業務の継続性その他研究室等の個別の事情等」により雇用したいという場合に、これまでは、定年までの雇用の裏付けがなければ雇用を終了してください、ということだったが、たとえば、雇用を実質的に行っている教授が退職する場合には辞めるといように、予め、明確に双方納得して書面でその条件が明記された契約をした場合には、それができるようにする。仮に、そういうことをしても、外部資金等がショートしてしまって一時的に雇えない、しかし2年後にはこのプロジェクトが終わるといようなことがあった場合、そのところは本部の方でも努力しよう。だからこれまでよりも、部局長の判断としてはハードルが下がったと解釈されても良いだろう。

[ハードルが下がったことを確認]

□組合（前委員長） 今の点については、ハー

ドルが下がったということは確認した。我々としても、今回の資料を見てこのことについて確認した。次に、別の質問だが、どういう経緯でこのような変化が現れたのか。

■理事 部局長等からの要望等をふまえ、総長といろいろな形で検討した。

□組合（前委員長） 当然、組合の要求も踏まえてか。

■理事 どのように解釈してもかまわない、という回答しかできない。

[小さな部局にとっては予算が問題]

□組合（前委員長） 実は私は個人的に全学の部局長とも会っている。大きな部局も小さな部局もあるので回答はいろいろだが、たとえば、小さな部局ならば、中央事務に正職員が数名であと10何名は非常勤職員といったところがあり、そういうところの部局長にとっては、辞められると大変なことになるので、当然申請したい、でも予算問題がある、ということになる。部局長は、教授会で議論しても、定年まで面倒見られるのかという話をする。しかし、前回の交渉でのやりとりにあるように、全学で毎年1000人弱の非常勤職員が辞めているということだ。3200人といっても、その人たちが定年までいく確率は高くないのではないかと。

■理事 無期転換したら状況が変わる。

[自然減もあるはず]

□組合（前委員長） 辞める理由の中に待遇が悪いかということもあるだろうし、家庭の事情や家族の状況などもあるだろう。いろいろな理由で毎年辞める人がいる。非常勤職員に「おんぶにだっこ」で彼らがいなかったら仕事が成り立たないというところもある。そういう人たちが、ずっといるという前提で考えていると思う。しかし現実的には当局が言うように毎年1000人位の人が辞めている。たしかに無期転換しただけで働く人が増えるかもしれないが、それが5割を超えるということはないだろう。

■理事 5割といった数字を言われたが、それは個別の事情なのでどうなるかわからない。20年、30年後のその人たちの雇用財源を手当とする責任が当然あらたに発生する。これまで何年間か継続してきたということよりも一歩重い責任が雇用する側には生ずる。

□組合（前委員長） 財源の問題はある。同時に仕事はどんどん増えていっている。非常勤職員数はどんどん増えている。それは仕事が増えているということだ。5年でクビだといってクビにしても、その仕事は誰かがやらな

ければいけないから、また雇わざるを得ない。そのことを部局長は皆言っている。しかし本部から、定年まで責任が持てるのかと言われれば、部局長は2～3年で交代するから、皆責任がとれないから、逃げまわっている。今回、少し部局長裁量権があり、あるいは秘書の場合、教授が定年までで辞めるときに一緒にやめるということならば、ある程度めどもあるということで、部局長裁量権にとってはある程度バリアを下げるということもあり、部局長の要求もあったということだ。

[雇用の見通しは]

□組合（前委員長） では、逆に言うと、3000数百人の雇用はどのような見通しとなるか。

■理事 3000 数百人というのは組合側がいろんなところに書いていることだ。我々は、非常勤職員が 3000 数百人いるとだけだ。これは一人ひとりの雇用の契約の積み上げだ。半分とか、この時点でこちらから言うことはない。

[3243 人は大学資料に基づく]

□組合（前委員長） 非常勤職員の 3000 数百人については去年の 10 月 1 日現在の資料にもとづいて我々は議論している。これは当局側の資料に基づいている。観測で言っているわけではない。

■理事 首切りといったことを書いているではないか。

□組合（前委員長） それはそうでしょう。

■理事 個別の積み上げで決まることで、無期転換になる人もいれば、雇止めになる人もいる。

[半年間で情勢は変化]

□組合（前委員長） 非正規職員の雇用に対して非常に高いバリアを作っている以上、部局長がいやがり、自分は判断できないと皆言う。改定版で部局長裁量が少しは増えてきたので、財政的な問題でも多少の期間であれば、ある程度のめどがあれば、対応するという事も出てきた。半年間で情勢は変わってきている。我々も 3000 数百人の職を守るということで一生懸命やっている。本来ならば仕事はある。どの部局長も辞められたら困ると言っている。

■理事 外部からお金をとってきて雇用する。しかし、それが終われば仕事もなくなる。仕事の合理化もある。そこに責任をもつということだ。

□組合（前委員長） ここで組合がつかんでいる財政問題をまず言う。

[組合側の財務説明]

□組合（0 支部書記長） 5 枚の資料がある。

○資料「『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」について

・ この表の数字は何かというと、公開されている財務諸表の事業報告書の中にある常勤教員、非常勤教員、常勤職員、非常勤職員の数をベースにこの 10 年くらいの間の数字をまとめたものだ。下の注釈にあるが、3 年位前にこの数字について人事課とメールでいろいろやりとりをした。財務諸表の中には、実は他の数字が載っている箇所もある。付属明細書の「役員及び教職員の給与の明細書」という欄がある。そこの人員と事業報告書の中の人員にかなりの乖離があり、それはカウントの仕方が違う、ということだった。しかしそれにしても、何千人も違っていいのか、という議論をしたことがあり、その結果訂正したものが 2013 年に出た。そのため、H24 年以前については、財務諸表に載っている数字と違う。その後人事課から、正しい数字と確認されたものが提供された。h25 年以降については、財務諸表そのままの数字だ。

○資料「財務諸表にみる常勤/非常勤職員数の変化」について

・ このグラフは何かというと、今回主に関係するのは職員だということで、教員を除いて職員の常勤と非常勤の数をグラフにしたものだ。全体の職員に対する非常勤の割合を折れ線グラフにした。ここの常勤・非常勤の定義は、私は理解していないが、これを正規・非正規と読み取っていいのかどうか私はよくわからない。フルタイム・パートタイムなのかもしれない。フルタイムの准職員などはない。フルタイムの方に入っている可能性もあるかもしれない。いずれにせよ、財務諸表で公開されているデータを数値化してグラフにしたものだ。

・ わかることは、常勤も非常勤も増えているが、非常勤の増え方が大きいということだ。

○資料「東北大の予算一覧（単位：億円）」より

・ 部局長連絡会議で報告されている各年度予算の過去 10 年位についてまとめたものだ。H23 年度から震災関係のものがいろいろ入ってくるので、その辺で一律に増えたりすることがあるが、数字としてはこうなっている。収入だけを次のページにグラフにした。

○資料「東北大の収入の推移（H19～H28）」

- ・一番下が運営費交付金だ。運営費交付金には震災復興一時金が含まれているが、それを除いたものだ。これは10年間で12%位減少している。
- ・自己収入はかなり増えているが、自己収入のほとんどは病院収入だ。収入だけ増えているのではなく支出も増えているので、このまま全部増えているわけではないが、利益自体は随分上がっているのだろうと思われる。
- ・競争的資金を緑色で表した。h23年度以前をならしてみると徐々に増えているととらえることがある。この中に、震災復興関係合計は別に書いたが、競争的資金の中におそらく多少入っているのだろう。おそらくメディカルメガバンク等その類のものは、震災復興ではなく、普通の競争的資金の中に入っているのではないかと思われる。
- ・だからその分が、h24年～h26・27年位まで、あるいは今年もかもしれないが、中身としては、競争的資金は増えている。
- ・結果として、東北大学の収入は、震災復興の一時的なものを除けば、基本的に増えている。そして予算が増えているから、人も増えている。もちろん、そういう関係になる。

○資料「『教育研究基盤経費』と『物件費配分額』について

- ・これは部局にどの程度お金が渡っているかという一覧だ。各年度の予算の中に全学的基盤経費の部局負担額を計算するページがある。それは、部局の負担額の一定割合を全学的基盤経費に吸い上げるという制度だが、そのもとになっている各部局への教育研究基盤経費と物件費の配分を主な部局だけ取り上げた。
- ・大学病院は特殊で、物品費が年々増えている。これは収入増に関係がある。
- ・下の部局合計とは、大学病院を除いた全ての部局の合計だ。これを見ると、教育研究基盤経費はおそらく運営費交付金を基に算出されている経費だろう。物品費の中にはいわゆる競争的資金の間接経費として得たものを逆に還元するというものも含まれているので、部局によっては増えているところもある。しかし、全体としては、部局に渡っているお金は10年前と比べると90%位になっているようだ。
- ・したがって、人は増えている。予算も増えている。ところが部局に渡っているお金は減っている。非常勤の多くは部局で雇われている。このままでは維持できないということは自明の事実だ。

○資料「2）職員人件費に係る間接経費から

の予算確保策」について

- ・この最後の資料は、私から説明すべきものではないが、今年から間接経費の一部を人件費として使うという方針だということだ。それはある意味必然だ。運営費交付金が減っていて、他方で人件費が増えるのだから、他から財源を持ってこなければいけないのは当然のことだろう。非常勤の職員についても同じことを考えないと維持できない。部局任せにしたら、とても維持できない。

[外部資金に見合った雇用]

- 理事 運営費交付金が1割減っているのに、部局に渡す分も1割減っている。教員も含めて正職員の人件費は運営費交付金による。非常勤職員の人件費はかなり外部資金によるので、それとこれとは別の話だ。外部資金が入ってきて仕事が増え、それに見合った雇用を生んでいる。しかしそれが無期転換になり、定年まで雇用が保障されるということになると、そういうことを今の規模で維持できるとは保障できない。

□組合（前委員長）理事は、先ほどから、毎年1000人程度辞めているが、無期転換されれば辞めないのではないかと危惧しているが。

- 理事 3000数百という数字の話だ。3000数百人という規模の雇用が外部資金に大きく依存している。東北大学の教職員の力で今年までは外部資金が獲得できているが、今後も継続できるかどうかは、大学本部には責任がないので、ある程度、部局に判断してもらわなければならない。

[間接資金の本部と部局の配分割合の改善を]

□組合（前委員長）それについては、東北大における間接経費の本部と部局の割合が従来は50:50で現在は45:45だが、たとえば部局配分45を60にすれば、非常勤職員を雇えるということになる。だから、全員ががんばって外部資金、競争的資金をもってくる。当然、仕事は増えてくる。そのためにベテランを雇い続けてほしい。そうでないと、あらためてまた新しい人を教育しなければならない。そんな無駄なことはない。全学の意識としては、外部資金を持ってくるのは皆合意できると思う。それと同時に、部局に配分される間接経費の割合を高める必要がある。

[運営費交付金+すべての外部資金]

- 財務部長 全般的に財務の話について作られた表で説明していただいたが、ここに出ていた、たとえば財務諸表・事業報告書の数字は、

おそらく運営費交付金だけでなく、すべての外部資金を入れた数字になっていると思う。

[月給制の教員は10年で約300人減]

■財務部長 それで、教員はどうなっているかという、教員もこの10年位で17億円程度減っているのでは、実感されていると思うが、常勤の運営費交付金で雇用されている月給制の教員は300人位減っている。その代わりに、外部資金等をとっているのでは、特定有期雇用の年俸制の人が非常に増えている。それで全体の数字としては増えている。教員の数字はこういう構造だ。

[事務系正職員は人数・待遇を維持してきた]

■財務部長 では、事務系はどうなっているかという、事務系も10億円以上予算が減っているが、そういった中で、今までほとんど職員については、人数は減らしていない。他大学では、運営費交付金の削減に伴って定員削減をしている大学もいっぱいあるし、人事院勧告どおりに給与の改定を実施できていない大学もいっぱいある。そういった中で本学はずっと、人事院勧告の給与改定にも準拠してやってきた。

[財源不足を総長裁量経費と間接経費で補い、支出も抑制]

■財務部長 財源が減っている中で、総長裁量経費からも出さざるを得ない状況になっている。しかし、その総長裁量経費だけでも足りなくなってしまう。そのため、間接経費は50:50だったが、いま指摘があったように競争的資金等で非常に仕事は増えているのは事実だ。今までは、競争的資金の間接経費等を財源にして部局等で事務の非常勤職員を雇ってきた。そういう流れで非常勤職員の数も増えているのだと思う。だから、運営費交付金は減っても、その代わりに外部資金が取れており、全体として自己収入は増え、事業規模も拡大する。それに伴って年限を切った人の人数は、教員も増えてきたし、それに伴って事務系の年限を切った人も増えてきた。相対関係でそうなっているということだ。

[財源がいつまで続くかわからない]

■財務部長 しかし、その財源がいつまで続くかわからないので、教員も5年や10年のプロジェクトで期限をきった任期になっているし、雇われている非常勤職員もそうになっている。そういうことだろう。それが現実なので、仕事が増えているので、人を減らしているのではなく職員も実際、非常に増えていると思

う。非常勤職員も増えている。それは誤解だ。相対関係があり増えているのだと思う。他大学で、このように間接経費から職員経費に充当している大学はない。間違いなくないと思う。そういう点では冒頭、人事企画部長も言ったが、外部の経営協議会委員からそういう恒常的な人件費に間接経費を使うのはいかなるものかという話が出たのはそういうことだと思う。

[間接経費から使うことは可]

□組合(前委員長) 間接経費から使ってはいけないという理由はないだろう。

■財務部長 そうだ。

□組合(前委員長) ないですね。間接経費について非常勤職員にから使ってはいけないという規定はまったくないですね。

■理事 非常勤職員ではなく正規の職員の人件費に今回、回しているということだ。規定はないが、間接経費というものは、来年度になつたらないかもしれない経費だ。それを一般の職員の人事院勧告対応のための経費に回さざるを得ないということだ。

□組合(前委員長) だから、先ほどから言っているが、全体的に運営費交付金は減っているが、競争的資金等いろいろ考えれば増えている、この数年間ほぼ同じような利益だ。理事が心配しているのは、これは今までは維持できているが、ひょっとしたら減るのではないかと心配がある、これだけ、たまたま維持できたということだ。そんなことを考えたら何もできない。

■理事 いや、たまたまとは言っていないが、無期転換というのは定年までだ。30歳ならばあと30年だ。

[自然減はある⇔責任はもてない]

□組合(前委員長) みんながそれまでいるわけではない。

■理事 経営者としては責任がもてない。

[無期転換判断した大学もある]

□組合(前委員長) 非常勤職員全員を無期転換すると判断した大学がある。4大学くらい、小さい大学でも大幅無期転換を判断した。おそらくそれは総長が判断したのだと思う。なぜ東北大は、それができないのか。

■理事 なぜ他大学で判断したのか知らないが、我々は、これまで説明したとおり、難しい、できない、しかしここまではできるので今回、新しい枠組みを示したということだ。

[仕事はある。5年で入替えは無駄]

□組合(前委員長) それで、新しい枠組みの

中で、先ほど私が言ったが、部局長の裁量が増えた。予算の問題もあるが、ある程度本部からの援助の可能性もある。その部分は多少の進展があったと思うが、我々としては、仕事はずっとある。たとえば、科研費が減り間接経費が減ったとしても仕事はある。各部局も、弱い部局などは、正職員が数名で非常勤職員が数十名というところで、それを5年置きに入れ替える。そんな無駄はない。

■理事 だから、「業務の継続性その他研究室等の個別の事情等により」ということだ。

□組合（前委員長） それは我々も認めている。しかし我々としては、基本的には希望者全員をと、そしてそれは他大学でやっている、他大学のそういう実情について調べたことはあるか。

■人事企画部長 一部の大学でそういった状況があることはわかる。全国は調べていない。基本的に本学は取組みが早い方だ。一部の大学で全部というところがあるが、徳島、信州など、おそらく、人が少なく後任補充が難しいといった地域事情があるのだろう。全面的に、法律の趣旨云々といったこと以上に、そういう状況によるのではないか。

[改訂版でⅡ②のハードルは下がった。]

□組合（前委員長） 我々としては、該当者を全部、先ほどのⅡ②の部局長の裁量の方に回して、部局長が安心できる財政的な支援を受けて、さらに間接経費の割合をたとえば本部：部局を4：6というようにして部局にお金を回してくれれば、部局長も「書面をもって証する」ということをある程度、判断できるのではないか。いまの状況の中で最終的な保障ができないから部局長がおそれているということがある。今回の改訂版は、先ほど確認したように間口が広がったが。

■理事 間口は広がっていない。ハードルが下がった。

□組合（前委員長） ハードルが下がった。

[正規登用の問題は切り離すべきだ⇔人事改革と無期転換の両方]

□組合（前委員長） それで元に戻るが、やはり、最初に出された案で、今回の案にも残っているが、正職員化云々というところは切り離すべきだ。これがあるために皆絶望感を持った。正職員にしてもらえればいいが、なぜいまだに正職員化に固執するのか。改正労働契約法のところで、無期転換だけを素直に考えれば良いのに、なぜ正職員化にこだわっているのか。

■理事 これは別に労働契約法改正だけに対応

しているのではなく、先ほど冒頭に説明したように、本学の事務職員全体のスキルアップ、質の向上、その中で有期雇用の人にも志があってなおかつ有能な方をキャリアパスにということで、2つ一緒になっている。今回説明しているように、Ⅱ②の方はそうではない、ということだ。そこは、切り離すということではなく、両方あると理解してほしい。

[ハードルが下がったのはⅡ②]

□組合（副委員長） 改訂版について確認したい。何が変わったのかをもう少しクリアにしたい。先ほど理事が「ハードルが下がった」と言ったのは、元々の今年2月16日の方針の区分によると「Ⅰ. 事務補佐員（事務部等に所属する者）」と「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）」があるが、ハードルが下がったのはどの人に対してか、全部に対してハードルが下がったのか。

■理事 Ⅱの②についてだ。部局長等の「書面をもって証する」ということについて、ややハードルが高いと思っていた部局長もいたので、そういった人について上の四角に書かれているところについては、条件を満たせば無期転換されるということ、定年までということではなくて良いということだ。

[財政の調整は、基本的にⅡ②を対象]

□組合（副委員長） ということは新しく出た改訂版の「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」に調整するというのは、Ⅱ②の人を対象としているのか。

■人事企画部長 基本はそうだ。

□組合（副委員長） そうか。

■人事企画部長 ⅠとⅡ①は、正職員化にしていこうということで雇用財源は本部もちだということだ。

□組合（副委員長） ⅠとⅡ①か。

■人事企画部長 ⅠとⅡ①だ。正職員化をめざすので、いずれは本部持ちになる。

[なぜ2種類の無期雇用契約にするのか]

□組合（副委員長） もう一つ聞きたい。2月に出された概要の図は、無期転換すると皆一律同じ資格だった。ところが、先日新しく出た改訂版は、待遇の図が2つに分かれていて、2種類の無期雇用契約にする職員が出てくる。下の枠の方の人がやや待遇が悪い。たとえば月給制でなかったりとか、共済に入れなかったりとか。なぜこのようにする必要があるのか。

■人事企画部長 基本的には、無期転換した後の処遇というものは無期転換前と変わらない

のが基本だ。その上で、キャリアパスがあり正職員をめざす人たちはⅠとⅡ①の人たちだ。この人たちについては無期転換後の業務についても正職員の業務を付加するので業務が増える。そういうことで、これまでの労働条件から若干不可業務が増え、最終的に正職員になるということで労働条件もこれまでよりも改善しようという制度だ。一方、そうではないⅡ②は、労働条件については何も変わらないという状況の中で、給与も基本的には変わらない。前回まではそういう人も一緒だったが、なぜ今回変えるかと言うと、変更によってⅡ②の人が相当数増えるので、月給制にすることで若干負担が増えるため、その人数が増えることで部局負担が増して、それが足かせになるといけないのではないかと考え、このようにした。

□組合（副委員長） わかった。

[Ⅱ②から事務部の事務補佐員を除外するわけではない]

□組合（T 執行委員） もう1点確認したい。

Ⅱ②の該当者の範囲だ。いただいた資料を見ると、いわゆる事務部の事務補佐員の人が含まれないように見えるが、たとえば先ほど話があったような小さな部局で中央事務に非常勤職員が十数人というようなどころなどは入るのか。

■人事企画部長 もともと想定していたのは特殊な業務だが、ただ、それぞれ事情があるので、そういったところに対してまで干渉しない、そのような除外するようなことまでは考えていない。

[Ⅱ②の範囲の想定は、中心ということ]

□組合（T 執行委員） これは、範囲については業務の必要性、継続性といったようなことを個別に部局の方で判断すれば良いという読み方で良いか。

■人事企画部長 中心としているのは研究室の秘書とか、技術系の人である程度資格のある人等を想定している。中心ということだ。

□組合（T 執行委員） わかった。

[財源等については今後も交渉]

□組合（書記長） 事務職員もきちんとこの②に入れてほしい。秘書業務、技術補佐員、技能補佐員だけでは、事務職員が入るのか、入らないのか迷う人もいるだろう。事務職員もきちんと入れてほしい。ハードルが下がったというが、最初になぜ人事改革に載せたのか。また、最初にあのような方針が出たので、東北大学は大量に雇止めになると、全国に知られるようになった。最初の案が問題だ。そこ

からハードルを低くしたので良いとは思えない。やっと要求していたところに戻った。これから財源の問題など、交渉を続けていきたい。

□組合（前委員長） 先ほど言ったが、財源の問題がクリアできれば良い。

■理事 できればというが、簡単にはできない。

□組合（前委員長） それは、先ほど言ったように。

■理事 前提として、その人を評価するということがある。それを無視することはできない。

□組合（前委員長） それは、今までも1年契約について毎年評価していた。働き続けたい人をできるだけ全員、希望通りに無期転換したい。

[3000人という数字について]

■理事 要望としては再々聞いている。3000人という数字が全国にという話も、我々から3000人の首を切るという話はしていない。

□組合（書記長） 我々もそういう話はしていない。

■理事 ポスターのことだ。

□組合（書記長） あれは雇止めのおそれがあるということだ。それはあり得る。あの説明会では。

■理事 首切りといったことが書いてある。

□組合（前委員長） 雇止めの可能性があるのは事実だ。

[従来、ほとんどの人が本当に3年で辞めたか]

■理事 これまでも3年の上限があり、これまではほとんどの人が3年で辞めていた。それと今は変わらない状況だ。3年が5年になっただけだ。

□組合（前委員長） たとえば、法人化以降、何年も雇い続けている人はいる。

■理事 全体としては2割以下だ。5年を超えている人は一桁台だ。3000人が可能性だといっても、それが本当にいるのかどうか。

□組合（書記長） 労働契約法が改正されて、労働条件通知書にも書かれている。期待はいつぱいあると思う。

■人事企画部長 労働契約法はあくまでも5年を超えた場合のことだ。

□組合（書記長） もちろん、そうだ。

■人事企画部長 どこの企業に対しても、雇止めをするなどは一言も言っていない。有期労働契約はだめだとは一言も言っていない。我々は今までどおり有期労働契約をするという、それだけの話だ。その中には例外はある。だから、今回も例外を設ける。そういう話だ。

- 組合（書記長） それだけの話といっても、やはり皆期待する。
- 人事企画部長 期待させるようなことはしていない。

[労働条件通知書にも 5 年を超える可能性が書いてある]

- 組合（書記長） 労働条件通知書を見れば、6 年目になる可能性があることが書いてある。6 年目になる可能性があるかと期待したから、1170 名も説明会に参加した。
- 人事企画部長 そんなことは書いていない。
- 組合（書記長） 労働条件通知書の下のところを書いていないのか。5 年を超えたらこういうことがあり得るといえる。

(事務方から書いているという旨の発言)

- 組合（書記長） その人たちは期待する。法改正も知っているし、大学はいつも賃上げ要求を拒否するためには、法律を守らなければいけないと言うから、今度は法律を守るのではないかと思うだろう。
- 理事 法令は遵守している。
- 組合（前委員長） 改正労働契約法というのは、基本的には身分の不安定な人を守るものだ。
- 理事 それは 5 年を超えて雇用が継続した場合、希望によって、ということだ。
- 組合（前委員長） 5 年を超した場合に申し入れをすれば同じことだ。
- 理事 同じことではない。そこまで保障されていない。
- 組合（前委員長） ずっと 3 年を超えて継続して 10 年近くも働いているという事例がある。
- 理事 だから、それを。

[ハードルが下がったことの周知について]

- 組合（前委員長） 言いたいのは、今回大学は説明会をして、それに 1170 名の人に参加して、ほとんどの人が絶望感を味わったということも前にも言った。働いている人たちがどういう気持ちで働いているのかということだ。そこを無視した形で最初の案が出てきた。今度の改定版でハードルが少し下がったということだが、各部局長はこれで、書面をもって証するという程度が下がったということ、組合は部局長を回って説明しなければいけない。
- 理事 部局長は知っているはずだ。
- 組合（前委員長） しかし、これまでの部局長の対応を見てきている。定年まで面倒を見

られないと部局長は皆言う。ハードルは下がったと我々は認識しているが、本来、そのことを部局長に対して徹底すべきだ。

- 理事 前段として、「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」ということがある。それを最初に言った。

[全国の人々が見ている]

- 組合（県労連議長） 県労連の議長をしている。皆さんの話を聞いていて思った。いわば 3000 人の問題は、大学としては、聞いていて不思議だったが、今までも一定の人数は辞めているのだから、今までとあまり変わらないという言い方をしたが、本当にそうだろうか。この問題は皆さんよくご存知のように新聞でかなり大きく報道された。大学の人たちだけがわかっていることではない。県民、全国の人々がこのことをとてもよくわかっている。

[皆、雇止めにつながる問題として見ている]

- 組合（県労連議長） そして改正法の中で、たとえばこの問題は、全員が正規雇用であることが望ましいが、ところがこれを悪用するととんでもないことになる。これが一方においてある。そしてこの問題に対して皆さんは、報道された趣旨は、誰が考えてもこの問題は、私たち組合で危惧しているように雇止めにつながるだろうと皆思っている。たとえば新聞記事を見たときに、そうではなく東北大は良いことをしているのだ、とはほとんどの人は思わないだろう。逆にそれこそ、雇止めが始まるのだと。それが宮城においては、東北大という大学の中で始まるのではないかと。

[県内の労働者に与える影響]

- 組合（県労連議長） もしこれが始まると、宮城県内の労働者に与える影響はどうだろう。それこそ、大学だってやっているじゃないかと。そして今の社会というのは、それこそ各企業、あるいは中小零細はそうだと思うが、皆さんが言っているとおりだと思う。これだけお金がない、難しい、だから人を切らざるを得ない、という論理だ。それで本当に良いのか。社会がそうだからやっても良いということではなく、こういう時代にどうすべきなのか、知恵を出さなければいけない。

[もう少し大きな視点で]

- 組合（県労連議長） ただ今の日本の経済を考えたら、たとえば投資という、ある意味博打だ、これで儲けるか、あるいは人減らしという合理化の中で自分の企業を、いわば資本

を蓄積するか。その2つのどちらかだ。これで日本にとって未来があるのだろうか。私は、労働組合だから日本に未来はあると思う。だからここで一つのパイをみて、私達はできない、というのではなく、もう少し大きな視点で考える必要があるだろうと思う。そしてここは大学だ。大学というのはやはり一つの正義であり、文化であり、科学だ。こういうところが、そんなに今の日本のただならぬ経済状況の中で、みんながやっているから、みんなであらば怖くない、こんな論理で良いのか。私はそう思う。

■理事 意見として伺う。

[准職員⇔時間雇用職員、別な部局へ等、3年を超えている人が結構いるのではないか。]

□組合(副委員長) 聞きたい。先ほど、ほとんどの人が3年で辞めている、と言っていた。本当に3年で完全に東北大を去っているのか。つまり、昔はたぶん、ある部局で3年働いて、別な部局でまた働いて、東北大の中では何年、あるいは准職員3年、その後で時間雇用職員となって東北大で働いているとか、私の経験上、そういう人は結構いると思う。

□組合(前委員長) いろんな例がある。3年限度というが、学内で職場を変えるなど、いろんなケースがある。

■理事 知っている。

□組合(副委員長) では、ほとんど3年で完全に東北大を去っているというのはどういうことか。

■人事企画部長 1年で去って、何年か後にまた来るとかだ。

□組合(副委員長) 連続してという人は。

■人事企画部長 連続してという人も何人かいた。

[法改正の趣旨は、継続して仕事があるならば雇うということではないか]

□組合(T執行委員) おそらく労働契約法改正とは、そういうことはやめようということが労働契約法改正の趣旨なのではないか。継続した仕事があり、そこで働いている人がいて、しかし年次がきたからそこで終わりということは不合理だ、だから、5年というのは、それだけ働いているなら、継続した仕事だということで、5年はその目安だということだ。だから、我々の最低限の要求としては、継続した仕事があり、そこに人がいて、立派に仕事をこなしているなら、5年経ったから辞めるということはやめ、継続して仕事があるなら

ば、その仕事があるうちは継続して雇う、ここは守らなければいけないと思う。この点はどうか。

■理事 5年を超えて、希望者の申請に基づいて無期転換する、と、法律はなっている。申し訳ないが、我々が解釈を変えているということではない。そこは理解してほしい。それから今、仕事があるなら、と言われたが、1年、2年先に仕事があることは見えても、その先20年、30年後に同じ規模で仕事があるかどうかは見えない。

[4回で雇止めは違法ではないから良い?]

□組合(T執行委員) 労働組合が言うべきことではないが、そういう時のために、法律的には整理解雇という方法がある。整理解雇は東北大の就業規則にも書いてある。もちろん我々組合は整理解雇がされる場合には反対するが、法理論的には可能だ。少なくともその仕事があるうちは、その仕事に就いている人を、権利を与えないために切るというのは、いくらなんでも理不尽だというのが、最低限の要求だ。

■理事 申し訳ないが、4回繰り返す、そこまでなら、雇用を継続しないということも、法的には認められている。理解してほしい。

[不安を与えない方が良い]

□組合(委員長) 1000人以上の署名にたくさんメッセージがついていた。それを見ると、東北大は非常に良い職場でありできるだけここで働き続けたいという意見がたくさんあった。しかし非常に不安に思っている人が多い。今回のことで、5年で職を失うと、若い人ならば何とかなるかもしれないが、ある程度の年齢の人は、40代や50代などは、雇止めされると職を見つけること自体が難しくなり、生活や子育てなどいろんなことが難しくなるので非常に不安になっている。そのように不安を与えると仕事にも非常に影響する。東北大は、私も学生の時からずっといて、良い大学だと思った。熟練した、やる気もあり仕事もできる人を、できるだけ長く雇い続ける方がいろんな意味で良いと思う。不安を与えないということが大事だと思う。

[定量的な説明がない]

□組合(委員長) II②が、実際、どの位の割合で無期転換されるか。定量的なことは回答されていない。皆、ほとんどの人が雇止めされるのではないかと、その可能性もあるから非常に不安に思っている。評価というものは非常に難しいものだと思うが、もう少し評価の基準とか、どのくらいの割合かなど、不安

をなくすような、職員に対する伝え方があっても良いのではないか。

■理事 不安に思われているのは 1091 筆の署名、正確には無記名や重複もあるかと思うので 1000 前後だと思うが。

□組合（書記長） 無記名や重複はほとんどない。

■理事 コメントは 200 位だろう。その中に、委員長が言われたような人もいるだろう。我々としては不安に思っているのは残念だ。不安を取り除きたいが、それは制度を正確に理解した上で、ということをお願いしたい。個別の契約の積み重ねとして数字が出てくるものなので、あらかじめこの時点で我々から言うことはできない。

[見込みを立ててはいない]

□組合（前委員長） そう言っている一方で全部の人が残ったらどうするのか。そういうこともあり得るのではないか。

■理事 もちろんそうだ。

□組合（前委員長） ある程度見込みを立てているのではないか。

■理事 そんなことはない。

[無期雇用を継続するための調整について]

□組合（書記長） 予備交渉の中で、I か II ①の選考で推薦されなかった人も、II ②に入ると言っていた。事務補佐員をきちんと入れてほしい。また、雇用を継続するための調整を具体的に説明してほしい。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についてだ。

■理事 今のところこういうことだ。たとえば一時的に財源がなくなり、無期転換した人の賃金が捻出できないということが一時的に起きた場合には、まずは他部局に働き口がないかと斡旋することが基本だ。それでもダメなら 1 年とか本部で財源を見ることも考える。

□組合（副委員長） あとで本部に返せということか。

■理事 そういふことは思いつかなかった。暫定的にだが出そうと思っている。あとで返せということではない。それから、事務部等の事務補佐員は I を想定している。II はそれ以外を、つまり秘書、技術補佐員、技能補佐員を中心に想定している。全く排除しているものではないが、きわめて例外的だと思っている。

□組合（書記長） 例外的か。

■理事 ここに書いてしまうとまた誤解を生んでしまっはいけない。

□組合（書記長） 私はここに事務補佐員が入るものだと期待していたが、ここに入るのには本当に例外的なもので、事務補佐員はかなり優れた人以外には、無期になる可能性は少ないということか。

■理事 事務補佐員は、事務室で正規の事務職員と一緒に仕事をしており、個別の研究室の秘書や技術補佐員、技能補佐員等とは区別して良いのではないか。

[グレーゾーンへの対応]

□組合（前委員長） こういう形でグレーゾーンが出てくる。たとえば学部の中央事務もあれば、専攻の事務もある。専攻の事務は専攻長付けの事務だとも言える。場所は事務室の中において、専攻長の秘書をしていたりする。そうすると、具体的に見てくると、私はどちらに属するかといったことが出てくるだろう。そういった例は、どう考えて、どういう形で進めていけば良いのか。

■人事企画部長 事務連絡会議で事務部長、事務長等に説明する。この後、この新しい改定案の説明をする。それを含めて、我々が把握していないことも含めて。

[もう一度、全対象者への説明会を]

□組合（前委員長） 今回新しく改定案が出て、部局長連絡会議に提案されて、その時に部局長からは発言がなかったそうだが、3月～4月に行われた説明会には 1170 名の参加があり、最初の案しか説明されていない。改定案は、我々を含めてごく一部の人しか知らない。もう一度、全対象者に向かって説明会を開くということはないのか。

■人事企画部長 説明会なり文書なり何らかの形でお知らせはしたい。B 区分については、法の手続きも含めて、一度集まってもらって話をしたい。

[以前から 3 年を超えて働いている人がいる]

□組合（前委員長） B 区分以外の方は、今回ある程度ハードルが下がってはいるが、非常に不安を抱えて、ハローワークに行ったりしている。年齢の関係での不安もある。以前から 3 年を超えて働いていた人はいる。説明会に大勢集まったのは、皆期待があるからだ。

[この改定案の内容を丁寧に説明すること]

□組合（前委員長） その意味で、再度この改定案を伝えて、それを部局長に対して正確に書面をもって、そうすることができるということを、本人達が、当然我々も言うが、わからない人もいるのだから、当事者がわかるよ

うにすることは最低限の条件だと思う。我々としては組合だから身分を守ることは最低限のことだ。とにかくもう一度、丁寧に、資料を全学の該当者、教授会、関連の人に渡して、説明会をすることを検討してほしい。時間はまだある。

- 理事 説明会をするかどうかは別にして、丁寧にしたい。当事者の、准職員・時間雇用職員だけでなく、秘書の話となると教授等にも正しく理解してもらわなければいけないので、そういうことはきちんとやりたいと思っている。

[事務部長等が恫喝？]

- 組合（前委員長） 秘書について言うと、この間各部局を回っていると、とにかく部局長が空手形を出せないからと心配している。また、事務部長や事務長が個別に回り、無期転換したら責任をもてるのかと恫喝している実態がある。そういうことは、本来の趣旨からするとおかしい。逆から言えば、手を挙げて申請してもらいチェックしてもらう権利がみんなに与えられている。それを事務部長や事務長が恫喝して回るなどということが現実になっている。個人名は言わないがこれはおかしい。公開して良いのか。
- 組合（書記長） 事務長もそういう役割とされ、かわいそうでもある。
- 理事 指摘は承っておく。

[「書面をもって証する」程度が「決意が良い」ことの徹底について]

- 組合（書記） 2点ある。一つは、「書面をもって証する」程度はこの間の予備折衝等で「決意が良い」ということを確認している。しかし誤解している部局長もあったが、その後わかっていると回答もあった。此の点について徹底されていないことが問題だった。これは、今の時点では徹底されているのか。
- 理事 事務折衝のことまで一々知らないが、決意が何を意味するかということはいろいろあるだろうが、我々は、財源の、年度ごとの見込みまで出してほしいとは言わない、という趣旨であり、要するに確約を基本に考えているという趣旨だ。この後の事務連絡会議でも説明する。
- 組合（書記） 考えているということ以上に、何らかの徹底がされているのか、と聞いている。
- 人事企画部長 まだ推薦の依頼も出していない。これから推薦の依頼も出すし。いま「決意」と言われた部分についていうと、12月末

のメ切となっているので、それまでにはきちんとしたい。

[推薦の依頼は、10月頭くらい]

- 組合（0 支部書記長） 推薦の依頼はいつまでに出るのか。
- 人事企画部長 I のスケジュールに書いてあるが、10月の頭位には。

[II②の秘書は、10月初めには無理]

- 組合（前委員長） II②の秘書の場合についてはどうか。
- 人事企画部長 先ほどから話があるようないろんな研究室の事情があるので、その辺の事情がこのあとの事務連絡会議でもいろいろ出てくると思う。そこを整理しなければいけないと思っているので、10月の初めにこれも一緒に出すのは無理だろう。

[以前の確認に基づき、実際の雇用期間の開示をすること]

- 組合（書記） 先ほど2点あると言った。2点目だが、以前、2013年の3月22日に理事の通知で「平成25年4月1日以降の准職員及び時間雇用職員の雇用について」（「総人任二」）が出た。いわゆる3年限度のもとでの3年を超える雇用について具体的な手続きを定めた通知を廃止することを含む通知が行われた。それに伴って大学側といろいろ話をして文書にしてある。その文書自体、大学側はわかっているが、今日とくに文書でプリントしたものを提出した。その中の一点についてとくに言いたい。平成25年4月1日以降について、5年を超えて無期転換権が発生することにかかる5年のカウントを始めるということだが、それだけではなくて、それ以前から実際に働いている実績があるはずなので、それを含めた実期間をいつでも示せるようにしておくという約束だ。それに則って、今回、関係するかもしれない全准職員・時間雇用職員に遺漏なく、実期間がわかるような取扱いをしてほしい。宜しく願います。

(大学側がわからなかったので再度説明)

- 組合（書記） こういうことだ。非常に具体的だが、たとえば、それ以前からのやりとりがあつてのことだが、2013年4月3日、当時の人事課の担当補佐に電子メールで文書に整理したものをおくった。タイトルが「3月22日『「総人任二」』通知について（質問と回答）」。これと同じものを今日あらためて文書で提供した。質疑応答の形式でまとめたもの

だ。先ほどの話はこの文書の【質問5】と[回答5]だ。質問は「労働契約法改正に対応するために2013年4月1日以降の期間をあらたにカウントすることはわかるが、それだけでなく、[2013年3月22日通知]によって、これまで雇用・更新されてきた経歴をカウントすることをやめたのですか。」、回答は「今回の通知は、これまで働いてきた実績をなしにするようなものではない。これまでの勤続年数は記録として残り続け、それとは別にこの4月1日からの勤続年数もカウントされる。たとえば今年で4年目の人についていえば、4年目であり、かつ、2013年4月1日からは1年目、であることが記録される。」。記録されているものを一人ひとりに開示してほしいと言っている。該当する可能性のある人がわかるように。

- 組合（書記長） 宜しく願います。
- 人事企画部長 どういう意図なのか。
- 組合（書記） 本学では、法人化後に採用された人でも、3年限度とされた人でも更新されてきた実態がある。その何度も更新されてきたという中には、部局が変わったとか、准職員が時間雇用職員になってまた准職員になったといったこともある。それらはすべて記録として残っているということだから、それがわかるようにしてほしい。
- 人事企画部長 これで回答しているということではないのか。
- 組合（書記） はっきりと書いているにもかかわらず、それは徹底されているのか。准職員・時間雇用職員で該当する可能性のある人には全員、徹底されているのか。
- 人事企画部長 徹底とは何か。人事記録に記録されている。それ以上のことはない。当人が自分でわかっているだろう。
- 組合（書記） 記録されているのは事実だから、それで良いではないか、ということのようだ。だとすると、たとえば組合がそれを宣伝して、一人ひとり請求すれば一人ひとりに開示されるということか。
- 人事企画部長 自分がわかっているだろう。
- 組合（書記） 実際の勤続年数については、自分がわかっている他に、大学が責任をもって記録しているということが、この文書の意味だ。なぜ今現在されていないのか。その記録されているものを開示してほしい。
- 人事企画部長 誰に。
- 組合（書記） 准職員、時間雇用職員本人に。
- 人事企画部長 当人か。
- 組合（書記） 当然、当人だ。
- 人事企画部長 当然だ。

- 組合（書記） 今までもされてきたのか。当然なのだから。
- 人事企画部長 そういうことがあったかどうかは知らない。初めて聞いた。
- 組合（書記） 初めて聞いたのか。
- 人事企画部長 書かれているのは記録しているかどうかだけだ。
- 組合（書記） 記録されていることはわかった。

□組合（傍聴：県労連顧問） 傍聴者からの発言を許可してほしい。地域の労働者の現状について発言したい。

■理事 3時30分までの限度がある。

[労働審判員の経験から]

□組合（傍聴：県労連顧問） 私は9月最初まで県労連の議長をしていた。また、6年間、仙台地裁の労働審判員をしてきた。その間45件の労働問題に携わってきた。解雇や雇止め、残業代未払い、ハラスメント等、その中でもやはり解雇・雇止めの問題は労働審判の中でも最も難しい問題だった。あるケースで、中小零細企業の事業者の方が、私の事業所では、事業の行き詰まり、私自身の報酬がなくなる位ひどい実態の中で、今回解雇を3人に対して行うが、そのどこが悪いのか。あのソニーが、そのときにはソニー仙台工場の問題が社会問題になっていたが、あのソニーで期間工、つまり非正規の方の雇止めの問題が発生した時に、新聞に書かれていたのをその事業主の方は見たということだ。あれだけ大きな、世界のソニーが期間工を解雇するという、大企業が平気で解雇をするのに、なぜ自分の零細企業の経営が厳しい中で解雇をして何が悪い、そういう話をして、小さい部屋で労働審判をおこなうのだが、すごく大きな声で発言していたのを思い出す。

[地域の経営者・労働者への影響大]

□組合（傍聴：県労連顧問） 東北大学は、学問の府だ。審理を探究し教育研究をする、人を育てるところだ、我々から見れば、正義、人を育て科学と真理を探究する特別なところだ。その東北大で非正規の皆さんが雇止めの問題で困っている。その対処の仕方ははかり知れないほど、地域の経営者や労働者に与える影響が大きいということをお伝えしたい。これが第一点だ。

[非正規の人たちの思いを知ってほしい]

□組合（傍聴：県労連顧問） それから、県労連は労働相談を4人、5人位のプロフェッ

ヨナルな労働相談員でローテーションを組んでしている。年間約400件の相談がある。電話での簡単なアドバイスも含めれば約600件になる。相談にくる人の7割から8割くらいはほぼうつ病かうつ的な状態になっている。非正規の人の言うことは胸につきささる。たしかに労働契約書の中では労働の期間が決まっている、期限が決まっている。しかし期限が1年経ち、3年経ち、5年経っている人もいる、中には10年経っている人もいる。それでも経営において雇止めされる、あるいは正規ならば解雇される。見ると、ほとんどが、その中で作られている人間関係、自分自身が携わってきた仕事にやりがいと生き甲斐をもっている人たち、真面目に勤めている人たちだ。私はまだ非正規の人たちの声はみることがないが、おそらく大学に勤めている正規の人はもちろん、非正規の人の思いは、自分自身の仕事のやりがいや誇りは、他の職種と比べるわけではないが、もっと大きいのではないか。非正規の思いは、たしかに労働契約で一定の期限があるが、それが一定の年齢が経つにしたがって、正規の人たちと心は一つで、目的に向かって一生懸命働いていて、その人がいなければ仕事が困るのだから、その仕事は続くのだから、ぜひ非正規の人たちの思いを知ってほしい。

**[雇用だけは安定して継続してほしいという
思いを受け止めてほしい]**

□組合（傍聴：県労連顧問） よく政治の世界では、選択肢が広がるというが、それは嘘だと思う。仕事を限って期間を限って勤めている人でも、ほとんどの人は正規になりたい。

正規になれなくても、少なくとも雇用だけは安定して継続してほしいというのがほとんどの非正規労働者の思いだ。先ほど20年、30年続いた後のことはわからないではないかと理事は言ったが、それは正規だって同じだ。政治、行政によって働くルールはどんどん変わっている。正規だって10年、20年後の仕事はどうなるかわからない。ぜひ、非正規の方々の思いを、おそらく地域の我々に相談してくる人たちと同じだ。そういう重みを持って受け止めて対応してほしい。職組が主体となった要求を受けとめて実現し、非正規の人たちの思いを受け止めてほしい。

（拍手）

[今回の案を丁寧に説明・見当・精査し、引き続き交渉を]

□組合（前委員長） 以上、2時間ほど団体交渉をして、前回の案に対して修正案が出て、それに対して組合としても全准職員・時間雇用職員の無期転換に対してまだまだギャップはあるが、今後とも話し合いを続けて、引き続き事務連絡会議や部局長等に今回の案の説明をしてじっくり検討してもらい、我々も今日の議論の中味を精査して、また早急に交渉を申し入れるので宜しく願います。最後に委員長から。

□組合（委員長） 本日はいろんなことに回答していただき、前進もあったと思う。これからも我々ももちろん職員のために研究のために頑張るので大学もよろしく願います。