

2016 年度第 5 回団体交渉記録

- ・日時 2017 年 3 月 23 日（木）10：00～12：00
- ・場所 エスパス

大学側 大槻理事、佐藤人事企画部長、山田人事給与課長等

組合側 飛田委員長、黒瀬副委員長、千葉書記次長、岩崎全大教書記次長、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長、小野寺書記等

議題（組合側申入れ事項）

- ・ 無期転換にかかる人事方針の見直しについて（継続）

（文責組合）

大学側による配付説明(経過関係)

人事給与課長 就業規則変更の経緯について、資料をもとに説明する。准職員・時間雇用職員の契約期間等の取扱いについて、法人化前から平成 26 年（2014 年）4 月の就業規則改正までの経緯について記した。

法人化前には、非常勤職員は常勤化してはならないという通知等があり、それらの取扱いをもとに進めていた。資料は、左側が通知・規則等、真ん中が准職員（法人化前の日々雇用職員）、右側が時間雇用職員だ。

法人化前は、日々雇用職員については、通算雇用期間の上限は 3 年以内、日単位の雇用だった。当時から、昭和 55 年（1980 年）7 月までに任用された人には通算契約期間の上限はなかった。時間雇用職員についても通算雇用期間の上限を設けていなかった。日々雇用職員も時間雇用職員も、年度の範囲内で雇用していた。

平成 16 年（2004 年）4 月 1 日の法人化から労働基準法が適用され、准職員就業規則、時間雇用職員就業規則を制定した。日々雇用職員は准職員となった。

准職員就業規則では、通算契約期間の上限は 3 年以内で、高度の技能・技術・知識を必要として、総長が特に必要があると認めるときは、さらに 2 年以内の更新が可能だった。その他、他の規則等により契約期間の定めがある場合、プロジェクト等に従事する者については当該期間の範囲内で雇用するというので、当時から、法人化してからプロジェクト等に従事する者は、その期間を雇用契約期間とすることにしていた。青字で書いているが、昭和 55 年（1980 年）7 月以前に任用された者については、通

算雇用期間の上限はなしということで、法人化前のものをそのまま踏襲していた。

時間雇用職員は、通算契約期間の上限は准職員と同様に 3 年以内で、職務の特殊性により総長が特に必要と認めれば更新可能というつもりだ。准職員と同様に、他の規則等により契約期間の定めがある場合、プロジェクト等は、当該期間の範囲内で雇用ができる、という就業規則の内容になっている。

平成 19 年（2007 年）1 月 23 日に、「時間雇用職員の雇用期間について」という通知を出している。法人化後 3 年を前にして、就業規則の運用解釈を整理したものだ。

内容は、同一部局で通算して 3 年を超えて雇用契約を締結しようとする場合は、一事業年度ごとに人事労務担当理事へ協議をすること。同じ部局で上限 3 年、と決めているので、それを超えて雇用契約を締結しようとする場合は、協議をして行う、ということだ。部局を異にする雇い入れをした場合、部局を変えて新たに採用される場合の通算契約期間は、当該雇い入れ時からあらためて起算するというので、部局を異にしたらあらためて起算するというルールで全学的に運用するというにしている。ここで、平成 16 年（2004 年）3 月 31 日以前、法人化以前から継続している人については上限なしと明文化していた。継続して、というのは 1 日の雇用中断もないということを言う。

この通知を平成 19 年（2007 年）1 月に出して数年運用し、平成 25 年（2013 年）2 月 19 日の部局長連絡会議に「改正労働契約法にかかる主な対応方針（案）」をかけた。平

成 25 年(2013 年)に労働契約法が改正されて、新しい制度ができるということで、さらなる適正な運用を進めていくために、任期のあるものを整理・見直しして、対応を検討しようとして出てきたものだ。

内容は、准職員・時間雇用職員共通だが、大きく 2 つに分けて周知している。平成 24 年度(2012 年度)中の対応案と、平成 25 年度(2013 年度)の対応案だ。

平成 24 年度(2012 年度)中の対応案としては、通算雇用期間について、平成 25 年(2013 年)4 月 1 日以降の雇用契約からあらたにカウントする旨を学内に通知すること。次年度以降はどうするかについては、就業規則を改正し、通算雇用期間については 5 年を上限とするということで、ここで、法人化の時に、准職員も時間雇用職員も上限は 3 年以内と就業規則で規定していたものを、上限 5 年とする、3 年を 5 年に改正する、というものを出している。

それに加えて、期間の定めのない非正規職員の導入に向けて検討を行うということで、検討の結果、今示している限定正職員等の制度等があるが、この 2 つを次年度の対応案ということで方針として出した。これについては、平成 25 年(2013 年)6 月 17 日の団体交渉で説明している。

平成 25 年(2013 年)2 月 19 日の対応方針を受けて、3 月 22 日に、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、通知を出している。

その内容は、通算契約期間は、平成 25 年(2013 年)4 月 1 日以後の日を契約期間の初日とする契約から起算して新たに通算するというものだ。また、就業規則の改正を前提として、同一部局で通算して 3 年を超えて雇用契約を締結しようとする場合における人事労務担当理事への協議について、先ほどの平成 19 年(2007 年)1 月 23 日の通知、協議の廃止だ。雇用契約の締結手続きを厳格に行うということ、そして、協議を不要にしたということだ。

次年度の対応案としては、平成 26 年(2014 年)1 月 21 日の部局長連絡会議・教育研究評議会で「改正労働契約法を踏まえた対応方針(案)」として出した。

内容は、通算契約期間の上限は、原則として 5 年。また、「研究開発強化法」が出て、こちらは 10 年ということで、原則として 5

年だが、「研究開発強化法」については 10 年以内とするということを提案した。

そして、「無期型の非正規職員の制度設計(案)」を提示して意見を聞き、翌 2 月の部局長連絡会議で、その意見等について提示したところ、無期労働契約における学内共通の基準等を早期に提示していただきたいとの意見があり、それについては、今後検討をおこなうと回答している。これについても、平成 26 年(2014 年)2 月 20 日、団体交渉で説明している。

平成 26 年(2014 年)4 月に就業規則を改正した。

この改正で、通算契約期間の上限にかかる規定は、平成 25 年(2013 年)4 月 1 日の労働契約から適用することになった。准職員については、通算契約期間の上限は原則 5 年以内、「研究開発強化法」については 10 年以内。

そして、「労働条件通知書(兼同意書)」という様式の変更を実施して、「更新の上限の有無」に関する事項を追加している。

労働条件通知書については、かねてから、同意、というものをとっていたが、ここでさらに変更を加えた。青字で書いているが、昭和 55 年(1980 年)7 月以前に任用された者は通算契約期間の上限なしでそのまま踏襲している。

時間雇用職員の通算契約期間の上限も、原則 5 年以内、「研究開発強化法」では 10 年以内であり、同じだ。労働条件通知書についても、同じことを追加した。平成 16 年(2004)3 月 31 日以前、法人化以前から継続して同一部局で雇用されている者については、通算契約期間の上限はなしで、従前からの取扱いを踏襲している。これが、これまでの就業規則の改正にかかる経緯だ。組合(委員長)「通算契約期間の上限を 3 年以内」だが、「職務の特殊性等により、総長が特に必要と認めるとき」は「更新可能」だということだ。そして、人事労務担当理事と協議をして認められれば更新されるということだと思う。今までの大学の説明だと、3 年を 5 年にしただけならば不利益変更ではないということだが、平成 25 年(2013 年)3 月 22 日のところで、「人事労務担当理事への協議を廃止」と書かれているが、3 年を 5 年に変えたただけの場合には、5 年を超えてさらに更新したいという場合につい

ては、人事労務担当理事への協議は廃止されていないと解釈してよいのか。廃止されるのは3年を超えた場合の協議であり、5年に置き換えただけであれば、5年を超えた場合の協議は今まで通り行うということになるのか。

人事給与課長 協議自体を廃止している。これについては3年を5年にしたというわけではない。

組合(委員長) それならば、3年を5年にしただけではなく不利益変更をしたということになるのではないか。

人事給与課長 そこは不利益変更とは考えていない。

組合(委員長) 更新可能だったのが更新できなくなるのだから、不利益変更ではないか。

人事給与課長 平成25年(2013年)4月1日施行の新しい法制度があるということで、それを考えた上で、5年以降の雇用については限定正職員制度を導入しようと思っている。

組合(委員長) 今の説明によれば、不利益変更かどうかは別にして、ただ3年を5年にしただけではないのですね。

人事給与課長 3年を5年に伸ばして。

組合(委員長) 3年を超える更新制度を廃止したのですね。

大学側 新たな制度でやろうということ。

人事企画部長 平成25年(2013年)3月22日付で通知の関係で、協議をしていたのは、時間雇用職員の3年超えの話ではないか。

組合(組合書記) 協議をしていたのは、時間雇用職員の3年超えの話だ。そして、准職員が時間雇用職員になったり、部局が変わったりして、時間雇用職員になって3年超えをすることもあり、そうして10年も働いているということがある。

人事企画部長 質問があったのは准職員の話ではないか。

組合(委員長) いや、時間雇用職員の話だ。

人事企画部長 そうか。ちなみに、准職員の話は、3年で、それから3年を超えて2年以内ということだった。それについては協議というものはそもそもなかった。5年を超えるのは、他の規則等により雇用継続が期待されるケースでしか、准職員の場合にはなかった。

組合(委員長) 時間雇用職員については、私のところの秘書もそうだが、11年、12年くらい、特殊な職務であるということで、3年を超えて更新し続けてきた。だから、ただ3年を5年にしたということだけならば、その雇用は継続されなければならないが、それを実際にはなくしてしまっているということだから、3年を5年にしただけではいい。

人事企画部長 今回の限定正職員の制度で、目的限定職員を用意している。

組合(委員長) 今一番問題なのは、新しい制度ができて、優秀な人ほど不安に思っているということだ。とにかく一度雇止めされて、それから選ばれる。そのときに合否判定をされる。自分は自信をもってはいるが、なんらかの理由で不合格にされるのではないかという不安をもっている人がたくさんいる。そういう人はどうするかというと、東北大で働き続けたいが、そういうことであれば、ギリギリになればなるほど条件が悪くなるので、条件の良いうちに他に移りたいと思い、実際に移っている人もいる。この制度自体が不安をあおっている。不安をあおること自体が不利益のようなものにつながっているように思う。

人事企画部長 限定正職員の前の制度は、自分で手を挙げさせないものだった。それは対応が悪かったのではないかという話があり、公正な試験をふまえて双方納得した上で選考するのがよい、と、どんどん手を挙げてほしいと思っている。

組合(委員長) 手を挙げて、試験で選別されることに拒否感を感じる人がかなりいるので、その辺の感覚がかなり違うと思う。

組合(県労連議長) 通算契約期間が5年ということだが、なぜ5年なのか。6年でも良いと思うが、なぜ5年なのか。

人事企画部長 もともと、3年にも、なぜ3年かということ、根拠があるわけではない。

組合(組合書記) 大学が、平成19年(2007年)1月23日に根拠らしきものを示している。その時の通知で、「適切な雇用・雇止めの実施に関する責任の明確化」として示している。時間雇用職員の雇用期間については、法人化に伴う制度設計の過程で、非正規職員の雇用契約の反復更新が「期間の定めのない契約に転化する」という危惧があり、通算3年を超えて雇用期間を更新する

ことができない旨、就業規則第6条第2項に定めたものである。就業規則第6条第3項に基づく協議は、職務の特殊性等が客観的に認められれば承認することとなるが、同時に生ずる雇止め等に伴うリスクに対しても、各部局がその責を負うことを充分理解の上、協議実施を判断すること。つまり、大学は、3年を超えると「期間の定めのない契約に転化する」という判断基準で3年という期間を設定したということだと思う。

人事企画部長 その意味では、この3年というものが、はたして、3年を超えたら無期化されるという数字なのかというと、その根拠はない。3年を超えたら無期化されるという判断基準がどこかに示されているわけではない。

組合（県労連議長） 5という数字の根拠は何か。

人事企画部長 5という数字自体は、労働契約法で改正理由に5という数字が示されている。なるべく長い期間働いてもらおうと思った。

組合（県労連議長） つまり、労働契約法の5年を理由にしたわけですね。

理事 配布資料の「平成16年4月1日就業規則制定」のところで、准職員については、通算契約期間の上限は3年以内として、さらに必要があると認めるときは2年として、5年だ。そういう実態にあったことは理解してほしい。

組合（組合書記） 大学側がはっきり言わないが、これもまた、大学がはっきりと文書で書いている。先ほどの平成26年（2014年）1月～3月頃の「改正労働契約法を踏まえた対応方針」の中に書いている。これによると、労働契約法第18条の規定により、通算契約期間が5年を超える場合には、無期労働契約への転換の申込みが可能となる。通算5年を超える有期労働契約の更新は、各部局等に財源等の面で大きな負担と責任が伴うものであるため、行わないことを原則とする。つまり、5年というのは、無期労働契約に転換することを避けるための5年だと、大学が書いている。

理事 そうは書いていないでしょう。

組合（組合書記） えっ。どう読むのか。

理事 法律の趣旨を書いただけだ。

組合（組合書記） 5年を超える場合には、無期労働契約への転換の申込みが可能とな

る。通算5年を超える有期労働契約の更新は、各部局等に財源等の面で大きな負担と責任が伴うものであるため、行わないことを原則とする。つまり、労働契約法で言っている5年を超えないことを、判断して原則としている。これが大学の方針だ。これをどのように説明するのか。

人事給与課長 よく見てほしい。特定有期雇用職員のところに書いてある。5年とする。組合（組合書記） そのようにとぼけるので、准職員・時間雇用職員関係のところを読む。「通算契約期間の上限の取扱いは、特定有期雇用職員と同様のものとする。」いかがか。

人事給与課長 上限の取扱いは5年とする、と書いてある。5年上限、と。

組合（組合書記） これもまた労働局に言おうと思う。「 」の「特定有期雇用職員関係」に「(1) 通算契約期間の上限」とある。そして、「 」が「准職員及び時間雇用職員関係」で「通算契約期間の上限」というタイトルのところに、先ほど言った「通算契約期間の上限の取扱いは、特定有期雇用職員と同様のものとする」と書いてある。そして、その特定有期雇用職員のところに「労働契約法第18条の規定により、通算契約期間が5年を超える場合には、無期労働契約への転換の申込みが可能となる。通算5年を超える有期労働契約の更新は、各部局等に財源等の面で大きな負担と責任が伴うものであるため、行わないことを原則とする。」いかがか。

人事給与課長 通算契約期間の上限の取扱いについては、特定有期雇用職員と同様にする、ということは、5年と、特例は10年ということを行っている。その下にある「無期型の非正規職員関係」のところで無期型の話も入れている。

組合（組合書記） 今、何か説明したか。

人事給与課長 特定有期雇用職員と同様のものとする、という部分については、5年と、研究開発力強化法については10年だということが、同様だということだ。

組合（全大教書記次長） 今のは、答えになっていないのではないかと、ということだ。要するに、特定有期雇用職員関係のところに、5年を設定した趣旨と思われるものが書いている。それが趣旨ですね、と確認している。特定有期雇用職員のところに書いて

あった上で、その後に、准職員及び時間雇用職員関係のところに、それと同様とする、と書いてあるので、5年を設定した趣旨についても同様であると読むのが、普通の文章の読み方ではないかと思われるのだが、そうは思わないか。

人事給与課長 ここは、5年と10年ということと同様ととらえている。これに加えて下の「 」に「無期型の非正規職員関係」を掲載している。当時、無期型の非正規職員を導入しようと考えていたので、このことを提示した。

組合（組合書記） 無期型の非正規職員について話をしているのではない。要するに、先ほどの説明は、5年だということが同様だということにつける。その上に何が書いてあるかということ、「通算契約期間の上限」のすぐ下に、「通算契約期間の上限は原則として5年以内とし、具体的な期間・回数等は労働条件通知書で示すものとする」。その説明に、「通算契約期間の上限の取扱いは、特定有期雇用職員と同様のものとする」と書いてある。説明の中身が、5年だということと同じだ、ということでは、説明になっていない。

人事給与課長 当時は無期型の非正規職員のことについて検討をしていた経緯がありますので、特定有期雇用職員については、行わないことを原則とする、という文言ではっきり言っているが、非正規職員の方は、無期型の非正規職員関係でそれを検討していた。

組合（全大教書記次長） 今お聞きしているのは、たとえば改正前の3年、改正後の5年を設定した根拠は何ですか、と話をしているわけで、そういう意味で、今の課長の説明は答えになってないです。

組合（組合書記） 根拠を知りたい。

理事 根拠は先程も言ったように、平成16年（2004年）4月の制定で上限を3年として+2年、5年までとした。それが前提であることはもうしあげたとおり。

組合（県労連議長） 3+3でも良かったんですよ。

理事 いいえ、2でやっていたんですよ。やっていたということ言っているわけですから。良かったかどうかの問題ではない。

人事企画部長 あらためて雇用上限を設け

たわけではないんですよ。もともと雇用上限を設けて運用してきたんです。労働契約法の改正があったからといってそれを機に雇用上限を設けたわけではないんです。

組合（組合書記） 3+2が5になることは私達も理解しています。なんで3+1でも3+3でもなくて3+2にしたのかということ聞いております。

理事 平成16年（2004年）の段階では、5年という回数は全くなかった。その段階で3+2にした。3だって、もともと根拠はないが、実態としてみなさん、3で通常やっていた。それで3+2にしたというのがまずある。それを、平成25年（2013年）の労働契約法改正で5年だから、この5年の意味は何ですかということとは問題にならないじゃないですか。

人事企画部長 繰り返しになりますが、もともと上限があったわけなんですよ。よろしいですか。そここのところだけご理解いただきたいんですけども。雇用上限があったものを延期した、ということなんです。これがもともと雇用上限がないままに労働契約法改正があってあらたに雇用上限を設けたというのであればそれは問題になるのかもしれない。といいますのは、民間企業はこの間、組合側から労働政策機構のデータの紹介がありましたけれども、民間企業は、ほとんど雇用上限がなく運用してきている。それで、急に雇用上限を設けると、そこは問題があるんじゃないですか、ということだと思っんですが、そういう意味では私どもの就業規則を見ても、平成16年（2004年）以降は、3年上限と雇用上限をもって運用してきた。それを労働契約法が改正になったから雇用上限を設けたわけではないことだけはまずご理解いただきたい。

組合（全大教書記次長） そこはですね、まずその時間雇用職員について言えば、准職員については小野寺さんからあとから発言があると思うが、3年を超えて協議して更新されている実態があるということだと思えますので、それはそれで、時間雇用職員、労働者に対して権利として付与したつもりはない、と言われるかもしれないが、それは実態として、職場状況として、3年を超えて更新されている実態があれば期待権が生じるわけですので、それは、大学が付与したつもりかどうかでなくて、期待権がある

実態で判断されるものですので、それは期待権があるという状態なんです。先程、委員長から、不利益変更ではないかということから、やり取りをされていて、そこから今の話が発生したと思うが、少なくとも時間雇用職員について言えば、3年以内となっているが、その協議によって3年を超えて、3年を超えて何年ということはないですから5年を超えて更新されてという実態から、一律5年で、協議によるその5年を超えるのはなし、というのは不利益変更ではないか、と言われていたと思いますので、不利益変更だとなぜ言えないのかということが一つあります。准職員については小野寺さん。

組合（組合書記） 准職員は、制度として確かに3年で終わるんですが、その准職員が他の部局に移ることは認められていましたし、時間雇用職員になることも認められていましたので、いろんな部局をわたったり時間雇用職員になったりしながら10年働くことは本学が認めていたケースなんです。ということは認めますか。

人事企画部長 先程の就業規則改正の経緯で説明していますし、それについて大学のルールとしてあるということは書いてあるわけですから。

組合（組合書記） 実態として認めていただきました。

組合（全大教書記次長） つまり、この時間雇用職員について、部局を超えて雇い入れの場合は、あらためて契約期間を起算するということを含めて考えると、3年とか5年とか超えて、准職員についても時間雇用職員についても、大学に継続して雇用され得るし、実際に一定以上されていた実態があったと言えることだと思うが、そういう理解でよろしいですか。

人事企画課長 先程のところなんです、准職員が准職員のまま他部局への異動は許してなかったです。そこをご理解いただければ。

組合（組合書記） そこはよく理解していませんでしたけれども、准職員が時間雇用職員として他の部局に移って結果として10年働くということは認めていたということですよ。

人事企画課長 そういう事実があったということは（わからない）。

組合（組合書記） 人事企画部にそう言っ

てほしくないんですが、9月の団体交渉でもそういったことは人事記録に載っているし、大学は回答しているのだから、事実としてあることを知っているにもかかわらず、そういう言い方をされるのはよろしくないのだから、ありますよね？

人事企画課長 今、手元で見ているわけではないのだから。

組合（組合書記） 本日、文書でデータについての回答がいただけたと聞いているのだから、文書が手元にないというのは非常に齟齬を感じるが、今日データで説明すると言っていましたよね。

理事 これからやります。

組合（組合書記） その中で回答される中身が、今なぜか分からないが回答されない、というふうに一応受け止めておきます。

組合（県労連事務局長） 先程部長から説明があったが、労働契約法5年でもって制度を改正したわけではないということだったが、どうも私としては納得できない。そうすると、先ほど小野寺さんが説明した、部局の財政負担に触れた文書がありまして、少なくとも、どのように読み取ればよろしいですか？

人事給与課長 さきほど小野寺さんが話していたのは特定有期雇用職員の話で、准職員・時間雇用職員と同様とするところについては「上限を5年、強化法については10年」と、それについて同様にすることになっております。

組合（支部書記長） それは無理です。その主張は無理です、いくらなんでも。だって、この労働契約法にかかる対応方針という中でこれを定めているのだから。この労働契約法で5年にしているということはタイトルからして示しているわけだから。労働契約法とは関係なく5年にしたという主張は無理です。いくらなんでも。

組合（県労連議長） 文章的にも私もそうだと思う。時系列から考えたって、これは労働契約法があったから、こういうふうにした。素直に認めてもいいんじゃないですか。

理事 時系列からいうと、平成16年（2004年）からの実態があると言っているじゃないですか。そして労働契約法もありますよ。だから労働契約法のことにも明記しているから

もしれない。ちょっと私、通知を見てないから、これ以上は言えないですけども、平成16年(2004年)からの話は整理して聞いてください。

組合(組合書記) 見てください。

理事 複雑ですのでここで理解しろというのは無理です。(上限5年を導入した文書を理解せずに、上限5年の根拠を、交渉で、いい加減に説明してきたということ。)

組合(県労連議長) 労働契約法は平成24年(2012年)ですよ。

理事 平成16年(2004年)というのは、平成24年(2012年)より前です。だいぶ前ですよ。

組合(県労連議長) でもこの部分というのはそういう意味じゃないでしょう、これ、私はそうしか見えないんですけど。

理事 それはあなたたちが・・・平成16年(2004年)から5年に。

人事企画部長 そもそも上限があってやっている。上限を撤廃するというような方向を選ばないで、上限は上限のまま運用していくという趣旨ですから。

組合(全大教書記次長) その従来からあった上限、運用として協議があったということは脇におくとして、3年という上限を設定したのは、その雇止め法理の適用を免れるという趣旨だったわけですよ。それで、改正労働契約法ができたからといって、今度は、無期転換のことを考えて5年と設定したということからすると、雇止め法理を免れる、また、無期転換を免れるということが、この3年や5年の設定の趣旨である、他の趣旨はない、というのは明らかではないかと思うのですが。なぜそこを認めないのか、固執されるのか。

理事 いやいや、それはもう平行線だと思わうのですが、当時3年だったわけですよ。3+2で運用してきたんですよ。平成16年(2004年)からそれがあったということはぜひお聞き届け願いたい。みなさん、どういう方向にもっていきたいということは、毎回毎回、良く分かりますけれども、平成16年(2004年)からやっているんですから。

組合(組合書記) 今理事がおっしゃった中で、平成16年(2004年)から3+2で運用しているというのは、何かの見間違いではありませんか。

理事 今お示ししている資料にございます

が。

組合(組合書記) 准職員についてだけ限って、3+2にという話をしたということですか。

理事 ここは、准職員の、はい。

組合(組合書記) 私達は、時間雇用職員を主に念頭において話しているということがあるものですから。

理事 すみません、そういう認識がなかったものですから。

人事給与課長 5という数字は、一つの参考ですよ。3+2ということで5になると。緩やかなものの考え方。

組合(組合書記) 文書で書いているものを、口頭で別な説明を補足されなかったということ、私達、事実として受け止めます。

理事 すみません、意味がわからないのですが。

組合(組合書記) 文書では、3年も無期転換回避です。5年も無期転換回避です。そう読めるんです。それ以外に読めないんです。それで大学はそれに対して補足説明をしていないです。2を足して5にしたと言っているだけで、説明ではありませんので、それをまず、事実として受け止めざるを得ない。

理事 それは小野寺さんの解釈ですね。

組合(副委員長) さっき小野寺さんが読み上げた文書にも、通算5年を超える有期労働契約の更新は、各部局等の財源等の面で大きな負担と責任を伴うものである、行わないことを原則とする。通算5年以上雇うことを行わないことを原則とする、というふうに、平成26年(2014年)3月6日の全学労使懇談会で報告しているんですよ。これでも、労働契約法の改正と関係ない、という主張がおおるのでしょうか。

理事 私も初めてこれを見たんですが、すみません。(組合側 えーっ) これを認識せずに、就業規則の改正は、単に3年を5年にただけだと語っていたのか。)ちゃんと枠で書いてありますね、5年と10年。

組合(副委員長) ええ。5年を超えて行わないことを原則とする、これって労働契約法を回避、無期転換を回避するために雇止めを推奨しているというふうにも読める。どう解釈するんでしょう。

人事企画部長 特定有期雇用職員の話だと

思う。

組合（副委員長） でも、繰り返しになりますけど、先ほど小野寺さんが、准職員や時間雇用職員の契約期間の上限の取り扱いは特定有期雇用職員と同様のものとするとして書いてある。だから准職員や時間雇用職員に対しても5年を超えて通算5年を超えて更新することは原則として行わない、行わないことを原則とするというのはやはり本部の方針ではないんですか。

人事企画部長 同様だというのは5年だと思っただけで、何かといえば、その後無期型の雇用の話を展開しているんです。ですから無期型を当然のことながら考えていたということなんです。

組合（支部書記長） それはおっしゃるとおりで、かつては3年を超えて原則5年で、この時点で原則5年。原則5年で例外は考えていたんだと思います、率直なところは。ただそれを今になって例外がないと言い出したら、ちょっと問題があるんですよ。だからこの時点では少なくとも原則は5年、労働契約法の5年も根拠にしてたんですよ。それは言えないかもしれないけど、それは客観的にはどうしようもない事実で。ただ、例外はあるということで、この時点の変更自体は緩やかなものだった、例外を認めるのであれば。実際に、例外は無期型の非正規職員ということで、例外はたぶんこの時点では考えていたわけですよ。

人事企画部長 無期型のことは当然のことながら考えていた。そういう非常勤職員のみなさんを……ものを視野に入れて考えていかなければならない話があったかと思っただけで、そういうものを踏まえて平成25年（2013年）の対応……。

組合（組合書記） 准職員・時間雇用職員の雇用が更新されて、その無期型の准職員・時間雇用職員になることが想定されていたということですよ、6年目を迎えて。もう一つ気になっているのは、新たに起算するとかいう部分があった。つまり、平成25年（2013年）4月1日から通算契約期間を新たに起算する。この、新たに起算する、というのは、それより前をふいにするという意味ですか？ それとも、今までそう説明されているが、実態としては残っていることを一つの前提として、5年を超えて無期転換される起算を平成25年（2013年）4月1

日からする、という意味ですか？どちらでしょう。

人事給与課長 通算契約期間を平成25年（2013年）4月1日を起算日とする。新たに起算するという。

組合（組合書記） それより前はクーリングされないという意味ですか？

人事給与課長 そこから先は見ない、そこから、平成25年（2013年）4月1日を起算日として通算契約期間をそこから数えていく。

組合（組合書記） それより前はクーリングされないという意味ですか？

人事給与課長 クーリング？

組合（組合書記） それより前の期間を実際には通算して契約をしてきているという事実は認めているんですか？

人事給与課長 それは勤務していたという事実はありますね、人もいます。

人事企画部長 ある意味、それは通算契約期間のカウントの始まり、5年以内の始まりはいつからですか、というお話なんですよ。ですから今質問があった、その前っていうのはなくなるのか、それはそれできちんと、継続された方は残っています。そういう話ですよ。ただ5年以内の起算日は平成25年（2013）4月1日、労働契約法改正の通算契約期間の起算日と同じだ。

組合（全大教書記次長） 東北大学職員組合の皆さんはご存知なのかもしれないが、平成25年（2013年）4月1日を新たな起算日とした理由ないし趣旨は何でしょうか？

人事企画部長 労働契約法改正の通算契約期間、これと同じですね。

組合（県労連議長） これは労働契約法を適用したわけですね。

組合（全大教書記次長） 新たに起算しなかったところもあるんですよ。そのまま5年上限で、今後も5年上限でそのままいくと。平成25年（2013年）4月1日を起算します、ということをしないうちでもあると思うが、あえてそのようにした理由をお聞きしているんです。

人事企画部長 他の大学のことはよくわからないが、研究開発力強化促進法は10年だが、平成26年（2014年）の4月1日に施行されている。だが、これの通算雇用期間のカウントも平成25年（2013年）の4月が起点となっている。この法律も労働契約法に

合わせてやられている。私どもも同様に、労働契約法に合わせて平成25年(2013年)の4月からのカウントにしている。このことについては、就業規則の改正自体は平成26年(2014年)の4月ではあるが、平成25年(2013年)の段階で既に予告やアナウンスをしていて、組合の皆さんにも説明をしている。平成26年(2014年)4月でいきなり就業規則を変えたわけではない。それは先ほどの経緯で説明したように、1年前からやっていたことはご理解頂きたい。

組合(組合書記) 先ほど部長が言った平成25年(2013年)4月1日を起算としたことは労働契約法に対応したものである、労働契約法第18条に対応したものであるのか。

人事企画部長 労働契約法に書いてある。

組合(組合書記) 第18条だということか。

組合(県労連議長) 皆さんがやっているとしていることと、労働契約法がやるうとしていることは全く違うと思う。労働契約法の趣旨は労働者を保護するためにある。皆さんは、労働者を首切のためにやっていることと同じではないか。同じような文章だからと言って、労働契約法もやっているのです私たちも同じようにやったと言っても、雲泥の差がある。

人事企画部長 平成25年(2013年)に遡って3年を5年にしたことで、期限が延びた職員の方もいる。そこはどのように考えるのか。

組合(県労連議長) そんなことは言っていない。

人事企画部長 そこはどう解釈するのかと聞いている。そうしなければ、平成25年(2013年)4月の採用の人は、3年でおしまいになってもおかしくはない。そこはどう解釈するのか。

組合(組合書記) 私たちは延びたことが悪いとは言ったことはない。逆のケースがあるじゃないかと言っている。

人事企画部長 両方あるのかもしれない。平成25年(2013年)4月に遡ったことによって、5年にされた方がいる。現実には、27年に、図書館で平成25年(2013年)に採用された方がいて、3年間ということで契約期間が限られていた。その方たちについて、就業規則が5年となっていたので延ばすべきではないか、他の分館は5年になってい

て本館だけが5年にしていないのはおかしい、と図書館長にお話をし、延ばしてもらったことがある。平成25年(2013年)の4月の人たちだ。もし、遡っていなければ、その人たちはすでにいないことになっている。

組合(全大教書記次長) 私のお尋ねした平成25年(2013年)4月から起算したことの答えとしては、改正労働契約法が平成25年(2013年)の4月からということ以外にあるとしたら、少しでも長く雇いたかったということなのか、今、おっしゃっていることは。

人事企画部長 5年にした理由はそもそもそうでしょうね。

組合(全大教書記次長) 長く雇いたいのであれば、そもそも無期転換すればということになる。

理事 これはこれまでも説明しているが、本学の財政状況の中で、今後、どうしていくのかということが出発点としてある。そここのところの折り合いをつけていく制度ということ。皆さんのおっしゃることがその通り、皆さんの主張の解釈の通りであるとすれば、雇止めは一切認めない、1年という短期の雇用も認めない、ということになるが、法律はそうはなっていない。それは、雇用の安定とともに、経営の安定ということもあるからだ。そここのところのご理解いただきたい。そうしないと、雇用は安定したけれども、ということになる。教員の数は減ってきている。外部資金を取った一部では増えているかもしれないが、運営費交付金が減っているため教員の総数は減っている。そういうなかで、これからどうやって期待に応えていくかということだ。

組合(委員長) 教員は減らされて、本当に忙しくなって苦しい状況にある。教員が減らされていることは、我々にとっても大学にとっても良いことではない。

理事 運営費交付金は、自動的にこの期間中は1.6%減らされていく。本学では数億円単位で減っていく。他方、人事院勧告で今のような調整が続けば毎年数億円ですよ。運営費交付金で雇われている准職員・時間雇用職員を皆さんの主張のようにすると、ブロックしてしまっていて、教育研究経費等にしわ寄せがいく。それは全体として見たときに、申し訳ないができない、と言ってい

る。

組合（委員長） 今までの交渉を聞いていて思う。3年とか5年は数字そのものには意味はないとおっしゃっていた。私もそう思う。3年と決まっても更新の可能性がある、5年と決まっても更新の可能性があるから、ある程度安心して働いてこれたのだと思う。うちの秘書も12年目に入ってますけども、更新の可能性があるので、1年後や2年後の職の心配や不安はなく、働いてこられた。それを今回の場合は5年で切ってしまう。それが嫌なら、目的限定職員に応募しなさい、と言っている。こういうやり方は、不安をあおっている。理学部化学の研究室付きの秘書が8名いる。その人たちに、事務室の室長が説明したうえで労働条件通知書を渡すことになったらいい。事務長は板挟みの立場で、秘書の人は目的限定職員に応募できるが、余程のことがない限りは採用されるとは言えない。そうすると、秘書の立場からは、試験を受けても落とされる可能性があると考え、実際にそれですでに辞めてしまった人もいる。更新できない可能性があるのも、もっと条件のよい先を探している、ということも聞いている。不安を煽っている。室長が恐れているのは、大丈夫だと言っておいて、駄目になる場合であることだ。そういうことであるから、不安を持たざるを得ない、今のやり方をする場合。言われたときに3年か5年だけでも更新可能だと思ってる程度安心できるってのは、何かがないと職員は不安だ。今回の場合は、3年を5年に延ばしただけではないことは明らかかなので。。

組合（支部書記長） 明らかではない。3年を5年に延ばしただけだとおっしゃっている。

組合（委員長） 限定正職員制度を入れるから良いというのは、職員の立場からすればそうではない。

理事 どうでしょうか、全体の進行として、これまでの雇用状況の経年変化について説明しても良いか？

組合（支部書記長） その前に、原則3年、5年の話で確認しておきたいことがある。原則3年で雇い止めがあった。3年を5年に延ばしただけということだから、今の就業規則の理解としては5年を超えた例外を認めるという理解でいいですね。

人事企画部長 原則は原則ですからね。

組合（支部書記長） 原則だから、例外は認めるということですね。これまでの経緯からいって、それを認めないと言ったら、完全に不利益変更をしたという論理になってしまう。

理事 原則として、と書いてあると思う。原則として、ということだ。

組合（支部書記長） だから、例外は認める、と。

理事 例外を具体的に想定しているわけではない。

組合（委員長） 運用方法を変えないということでない、それは（不利益）変更したことになると思います。例外の中身はどう変えてもいいというものではない。

人事企画部長 3月3日付の文書で回答していると思うが、今までも就業規則で、総長が必要と認めたもの、というような、就業規則上、そういう方々に対して権利として保障したのではないというふうに回答させていただいています。ですから、絶対に例外がなければならぬというものではないと考えています。

組合（委員長） ですが、実際に、東北大の非正規職員は5割くらいいるわけだ。ということは基幹的業務を行っている非正規職員というのかなり、ある程度はいるわけで、そういう人達は職務の特殊性を認められて更新される可能性が高いはずだ。そういう人が、期限が5年になったからといっていなくなる（存在しなくなる）ということはないはずだから、更新されなければならない基幹的業務を行っている、特殊業務を行っている職員はいるのだと思う。そういう人（の存在）を認めざるを得ないのではないか。そういう人は限定正職員になってほしいと考えているのかもしれないが、先程も述べたような理由で、不安に思っているからもう逃げてしまうと思いますよ。東北大を、ある意味見限って条件のいいうちに出て行ってしまうという人は、今のよう状況だとありうると思う。

人事企画部長 経年変化ということで資料を用意させていただきました。

大学側による配付説明(経年変化関係)

人事企画部長

資料説明・1

人事企画部長 経年変化ということで資料

を用意させていただきました。まず、1枚目の「採用年度別更新状況」というものですが、A-1が本学ルールによる採用年度を起点として算出した場合ということで、先程来縷々ありましたけれど、部局を異にして採用された場合には異にした後を採用年度とするというような計算方法でやっているものがA表です。

それに対して、4ページ以降にB表があるが、こちらについては通算して、一番最初に採用された年度を起点として算出したものということで、2パターンを出しています。

一枚目に戻っていただいて、我々としては、当時の待遇のローカルルールではありませんけれど、部局を異にした場合にはいっぺんリセットされるというような方針でやっていたものですから、まずこちらの方の説明をさせていただきます。

右側に非常勤職員の総数を書いた。全体的に増えている。ここ数年は3000人以上というような状況になります。ただ、平成26年度3482人、ここを境に27年度ちょっと減って、28年度も減る見込みかなと思っていました。28年度は、これは6月1日時点のものですから、その後に採用された方もいらっしゃるんだと思います。ですので、もう少し増えるのかもしれませんが、総じて、外部資金の獲得状況などを勘案しますと、平成26年度(2014年度)くらいがピークで下がっていくのかなという印象を持っています。なぜかと申しますと、うちの外部資金のピーク、平成24年度(2012年度)なんですね。この時は549億円という外部資金がありまして、そのほとんどは復興予算、79億円ほどありました。それは平成26年度(2014年度)には60億に減って、27年度には57億に減って、今はもう52億まで減っている。そういった復興予算の影響が、多分、非常勤職員の数にも影響してきているだろうというふうに思っています。そういう意味では、ピークは過ぎたのでこれからは徐々に減っていくのかなという印象であります。

注意書きとして、上の方の注意書きですけど、「准職員就業規則及び時間雇用職員就業規則の適用者のうち、学生・非常勤講師・医員、研修医、特任助手を除く」としてあります。これは本来、これらの就業規則の中にこれらの人も入るわけなんですけ

れども、この人達も全部入れて計算するともっと低い数字になるんですが、それはあまりにも不自然だろうということで、ある程度常勤的に働いている人達というようなイメージで、その人達を除いた形で計算をしているというものであります。

なおかつ、上と下と分けているのは、平成26年度(2014年度)の就業規則の改正によりまして、平成25年(2013年)を起点としまして一度通算契約年数のカウントを変えたということで、そういう意味では前提条件が異なるという意味で、上と下を分けている。

まず上の方から見ていただくと、採用人数は平成16年度(2004年度)は600人というような数字ですが、そのあとはほぼ1000人、1000人超え、1500人というような数字が出ております。その人達がどういう形で残っていつているかと言いますと、1年目、例えば平成16年度(2004年度)の場合、1年超えは307人、58.3%。組合さんからの要望は辞めた人はどのくらいかということでしたけれど、これは逆にしてもらえればいいと思います。1年後、2年後、残っていた人達が採用数に比べてどのくらいの割合かというものです。平成16年度(2004年度)から平成21年度までの6年間で3年超えという人達は総数として1180名、率にしまして24.8%。2割強の人達が3年超えて更新されているという数字になります。さらに5年超えということになりますと、その約半分の12.3%というような数字になっています。

意外に1年超え2年超えというところで辞めている人も結構いるかなというのがお分かり頂けると思いますけれど、先程委員長からも少し話がありましたけれど、他に正職員の口が見つかったということで辞めていく方も結構な人数いらっしゃるということです。

ただ、これも就業規則で上限を定めているため、次の職を探しにいつて辞めているということでもあります。これが上限がなければもっと長くいらっしゃる方がいると思っています。

去年でしたか、組合で署名運動をされまして1200人以上ありましたか、あの署名は全部見させていただきましたけれど、職場環境が非常に良いのでずっと働きたいとい

うようなことを結構な方が書かれていて、うちの労働環境としてはかなり良いのかなというような印象を、まあそういう意味で署名されたんじゃないと思いますけれど、そういう印象を持った次第であります。

ということで、2年目、3年目というところで2割から3割というような数字が出ておりますけれど、実態としてはこんな形かなと思っております。

それから、平成22年度以降についてはどうしても3年超え4年超えというのは高くなっていきます。というのは、先ほど申し上げましたように(上限を)3年から5年にしたということが影響していると思っております。

これが1枚目で、2ページ目以下については、それを准職員と時間雇用職員に分けたものです。2ページ目が准職員です。上の方の表の合計欄をご覧いただきたいのですが、5年超えということで7.3%となっています。先ほど就業規則の中でも決めていきましたように3年プラス2年で5年じゃないかという事でありまして、プロジェクトなどで5年以降に延びるというケースもありますので、そういう人たちがいるから7.3%ということになるとご理解いただけたらと思います。

次の3ページ目が時間雇用職員です。こちらの方が若干高くなってしまいますけれど、こういうふうな数字になっているということでもあります。

4ページ目以降は、先ほど説明しましたがB表ということで、一番最初に採用された年度を起点として算出し直したものです。そういう意味では先ほどのA表よりも、こちらのB表の方が率が上がるということになります。ここでは3年超えの人が30%、5年超えの人が18.3%という状況になっています。同様に、准職員、時間雇用職員別に示したものが後ろにあります。

ここまでよろしいですか。

組合(支部書記長) これは、法人化前からの時間雇用職員を含めた数字か? ああ、それは関係ないのか、平成16年(2004年)から、平成16年(2004年)に新規採用された人がどのくらいいたかという数字。

人事企画部長: そうですね。

組合(副委員長) Aの1というのを、平成

16年(2004年)の当該年度採用者527と書いてありますよね。平成16年度(2004年度)に527人が採用されたと。1年超えというのは平成16年(2004年)に1年目だった人ということですか?

人事企画部長 1年超えというのは平成17年(2005年)に残った人です。

組合(副委員長) 平成16年度(2004年度)に採用されたけれど平成17年度(2005年度)に残った人?

人事企画部長 そうです、平成16年度(2004年度)のケースでいけば、当該年度採用者527というのが平成16年(2004年)なので、1年超えというのは平成17年度(2005年度)に更新された人、残った人。

組合(副委員長) ああ、なるほど。

人事企画部長 2年超えというのは18年に残っている人、というそういう見方です。

組合(委員長) Aの1表だと527名、Bの1表だと517名、この10名の差は?

人事企画部長 (説明わかりにくいので意識する)これは、ある部局から別の部局に移った人の数だ。B表の方は当初年度採用者なので、初めて東北大に採用された人、A表の方は既に東北大にいて、その年部局で採用された人を含む数だ。

大学側による配付説明(経年変化関係 p7-8)

人事企画部長 次の表ですが、採用実績数の人数変化がどうなっているか、今現在、平成28年6月1日現在に在職している方々がいつ採用されているのかというデータです。これも先ほどと同じように学生・非常勤講師・医員、研修医、特任助手を除いてあります。

それから、部局を異にした人については最終採用された年度、異動後の部局で整理しています。平成16年(2004年)から平成19年に採用された方が全体の6.9%くらい、平成19年から平成22年に採用された人が11.4%、平成22年から平成25年(2013年)に採用された人が21.2%ということですが、あまり単純に見られない部分がありまして、先ほど来申し上げておりますように就業規則の平成26年(2014年)の改正によって3年から5年に延長しているということもありまして、多いのかなという印象を持っております。特に平成22年の4月からと、そ

の下の平成 19 年 4 月からを分けているのは、この平成 22 年度採用者というのが結局平成 26 年（2014 年）の就業規則改正の時にちょうど 3 年目を迎えるということから、この人達が延長されている可能性が高いということで比率が高いのかなということで、分けさせていただいているということです。全体としては平成 25 年（2013 年）4 月 1 日以降、就業規則の改正に伴い、通算契約年数のカウントの起点となったそれ以降の方が 53%、それから実質無期の方が 7.4%、残りが平成 25 年（2013 年）4 月以前の人というようになっています。

そういう意味では平成 25 年（2013 年）のリセットによる影響も少々あるのかなということです。そこから前提条件がちょっと違いますので、それはご考慮いただきたい。

その下に 28 年 12 月（昨年 12 月）に示したデータに関してだが、その内訳が欲しいという要望をいただいていたものです。当時の資料は財源別に出していたが、そこまでのものはなかなか見つからないものですから、単純にやって計算上で 3 年超えが 21.4%、5 年超えが 11.6%という数字を示したが、中身的には先程の表とは若干違って、ここには医員とか研修医も入っているということで、母集団がちょっと違います。それから、これも就業規則の改正で平成 25 年（2013 年）を境に前提条件が変わっていますので、母集団としては昨年の 6 月 1 日現在の職員数ではあるのだが、3 年超えという部分については就業規則改正のカウント方法の境目、平成 25 年（2013 年）4 月、その時点で 3 年を超えた人、それから平成 25 年（2013 年）の 4 月で 5 年を超えた人という率、前提条件が違いますのでそういう計算をしたということです。それが上の表と下の表の違いです。ここまでよろしいですか。

では次の表です。3 つ目の表一番下ですが、週あたり勤務時間数別人数構成というものです。30 時間が 6 割ということで、全体として 20 時間以上が 74%くらいになります。残りの 25%くらいが 20 時間未満という状況になっています。中には週 1 回というような方もいらっしゃいまして、10 時間とか 10 時間未満とかいう人も入っているということです。これについても、学生・非常勤講

師などは除いております。

では最後の表ですが、これは特別要求されたわけではないですが、29 年度末で任期満了という予定者がどのくらいいるのかということとを 2 月 10 日の時点で各部署に調査した数字です。脚注にあるように教育研究系の方は研究開発力強化法の方に入る可能性もあるということで、その時点では微妙だということで抜いてあります。「教員付きの秘書」が 87 名、「プロジェクト業務従事者」が 246 名、それから「上記以外」が 657 名で全体では 990 名という数字になっているが、教員付き秘書業務 87 名というのはもっと多いかなという気がしている。というのは、1 対 1 つまり一人の教員だけ見ているというような方しか入っていない。中には研究室全体を見ているという秘書もいらっしゃいますし、複数の教員の秘書という方もいらっしゃいますので、この上記以外という人たちの中から秘書の方、今回我々が考えている目的限定正職員の方に入る方がそこそこいらっしゃるかと思っていて、そういう意味では「上記以外」の数字はもう少し下がるのかなというように思っています。それから「プロジェクト従事者」の 246 名という数字ですが、これもプロジェクトが継続するようであれば、これも目的限定の方に入ってくる可能性は高いと思っております。それ以外の方が一般の方の、あるいは技術、技能補佐系の限定正職員を申請していただくというような形になるかと思っています。

先程から秘書の話が出ているが、秘書については試験というものを課しているわけではなく推薦という形式と、志望動機を見させていただくということで、そういう意味ではウェイトとしては推薦のウェイトがかなり高いというように私どもは感じているんですが。

組合（委員長） そうだと思んですが、実際、室長もそれを言いたいけれど言えないわけです。だから伝わっていないから、職員はそういうことは全然知らない。それが問題だと思います。

人事企画部長 その辺は我々も強調して説明しないといけないと思うが、ちょっと違いをそこには設けているということのご理解いただきたい。それから、技術関係の方もたくさんいらっしゃいます。技術技能系

の補佐員の方、そうした方々についても推薦という形を取っていて、試験も教養試験のようなことをやるわけではなくて小論文のようなものをもらうというような形にしております。そういう意味では「教員付きの秘書」にあげられた方々というのは、かなりそういう申請で限定正職員になる可能性が高いのかなというように考えております。

組合（委員長） 教員付き秘書だが、大学全体の研究室の数などを考えると87名というのは随分少なく感じる。

人事企画部長 これは、今はっきりしている、教員1に対して秘書1というような人しかここではカウントできていない。

組合（委員長） この「上記以外」というのが一番多いが、これはおもにどういう職と言えないような職務なのか？

人事企画部長 ここには事務とか技術とか、技術には医療系も入っている。

組合（委員長） 秘書業務的なものは入っていない？

人事企画部長 入っています。ただ、1対1で教員についていないような方がこちらに入っている。

組合（支部書記長） その最後の表と、1ページ前の上にある表の関係を教えて欲しい。上の表の平成19年3月以前よりも上の人達の一部が最後の表に現れているという理解でいいか。

人事企画部長 そうですね、これ、人数が合わないなという風にお感じだったと思うんですけど、脚注にありますように教育研究系というのがそれなりの人数いてこれは除かれているということと、プラス、29年度末ということで調査したもんですから、中には年度途中で採用されたという方が結構いらっしゃる。そういう意味では29年度末を越して30年度の何月という方が多分いらっしゃるんで、その辺の数字のズレがあるということになる。

理事 予定していた時間だが、幾つか質問があるだろうから延長する。

組合（委員長） よろしく願います。

組合（県労連議長） 1年目2年目で大きく減っている原因は何か？

人事企画部長 雇用上限を定めてその中で毎年協議をして更新はしているが、必ずしもそれが雇用継続されるわけではないとい

うがりましたので、どうしても正規職員の口が他の会社にないか探されていたということが考えられる。

組合（県労連議長） ということは、1年後で約4割がいなくなっているわけですので、これは新たな正規の職を求めていなくなったということなんですね。大体は。

人事企画部長 全てがそうとは限りませんが、そういう方々もいらっしゃるということかと思っています。というのは、見ていただければ、1ページの表を見ていただければわかるんですが、確かに非常勤職員の総数は増えてはいるんですけど、1年目に辞めた方以上の方を翌年採用しているんですね。そういう意味では、必要な人材がいてその分の数は必要だということでやめた方の数以上の数を採用しているというのが、前年と翌年を見た限り見て取れるというふうに思っています。

組合（組合書記） 辞めた人の数以上の人を採用しているということで、多分その中の大半は、同じ職、やめた人の分を埋めた、仕事は引き続き同じようであったというケースだと理解されているのでしょうか。

人事企画部長 そういうものもあるでしょうし、そうでないものもあると思う。この中にもプロジェクトというものが入っているわけで、新たなプロジェクトがあれば新たな需要もあるということで足されている分もあるというのは普通の流れかと思いません。

組合（副委員長） 詳しいデータを出していただきありがとうございます。前回の交渉で限定正職員を導入しなければならない合理性のようなものの説明の中で、「大学当局は、いくら金が必要になるからという議論はしていない、運営費交付金が減っているとか、入ってくるお金がこういう経緯で減っていくからこういう制度が必要なんだ」というふうにおっしゃってます。ここでデータを示していただいて、ちょっとびっくりしました。1年で辞めている人がこんなにいるのかと。たった1年で4割、下手をすると5割弱が辞めているわけですよ。で、無期転換をさせた時に10年20年後その人たちに仕事があるかどうかわからない、その時に整理解雇は避けたい、だから限定正職員という形で絞ってという話をされていたと思うが、つまり今までは収入予想だ

けで制度設計をしてきたわけだが、これだけ詳細なデータを取れるのであれば、将来どの程度非正規雇用に出さなければならぬか、これからどうなっていくのかということも計算できるんじゃないですか？それが出た上で、本当に限定正職員という制度に合理性があるか検討すべきでは。

理事 前にも説明したと思うが、全体の財源の半分が運営交付金や授業料で、残り半分は外部資金。外部資金というのは期待としては増えていく事を期待していますけれど、結果が伴うものが約束されているわけではない。運営費交付金の方は減るのは確実だ。増える要素として人事院勧告等の要素がある。そういったものを全体としてみるわけだから、こういった事をやろうというのは色々あるのかもしれないけれど、だからこれだけの人を雇うのに財源どれだけ必要かということではなくて、大学だからそうせざるを得ないというのがあるのかもしれない、企業と違って。収入というのは一応決まっている。その中でどういうことができるかということを考えなければならぬということを縷々説明している。

組合（副委員長） 大学が民間の企業と違うのは重々承知しているが、大学にも収入があって支出がある。現在の限定正職員制度は、もっぱら収入面での予想によって作られたもので、支出面がどうか、収入と支出のバランスを保つということが、当たり前だが大事なのでは？これだけのデータが取れるのだったら支出がこれからどうなっていくのか予測がある程度できるのではないかな？

人事企画部長 おっしゃるようなことは前提条件を細かくセットしないとできないと思っている。先程も言ったが、組合の署名の中で「働きやすい」とかという評価がたくさん出ているのがものすごく印象に残っている。それを考えるとそんなに辞めないということが容易に予想される。今示したデータは、あくまでも就業規則上でも、労働条件通知書上でも雇用上限を設けていることが前提であるわけだから、これだけの方が辞めていかれるということだと思う。それを考えると、「この職場いい環境だよな」というところで無期転換されたら、ほとんどのみなさんがそちらを希望されると考えるのが適切ではないかと思う。ですの

で、この理想を完全に元に推定するのはちょっと危険なのではないかと思っている。組合（県労連議長） 感想も含めてだが、私は全く逆のことを考える。これだけの人が3年、5年（の期限）はあったとしても減っていくということは、無期転換してもそんなに財政的な逼迫はないのではないかな。どうなんでしょう。いや、これは定量的な解析をしなければいけないけれど、私は今、定性的な感想だけを言っているのだが。この数字を見た時に、えっ？5年後これだけしか残らないんだという、だったら無期転換してもそんなに問題起こらないだろうというふうに考えちゃうんですけどね。

理事 議長さん最初にこの場所に来られた時、この数字大体1、2割だということはご承知されたと思うんですが、それはさておきですね、今の人が向きの雇用を希望しているというのが、仮に手を上げてもらって、何割かだったとしても、それ溜まっていくわけですよ、10年20年。

組合（県労連議長） 退職はありますよね。理事 退職があっても溜まっていくわけですよ。それと、さっき言ったシミュレーションの話ですが、私どもとしてはシミュレーションして、はい違いました、すみませんでした、では済まない。雇用を確保して、それは決められたことです。そうするとやっぱり、入ってきたものをどういうふうにするのかということ。

組合（副委員長） もちろんそうですね。シミュレーションを間違えていました、すみません、では済みませんけれど、それはシミュレーションを全くしないということの正当化にもならないと思いますよ。

理事 いやいや、だって収入、使えるお金はこれだけありますよ、本当は教育研究とか教員の人件費に使わなきゃいけないわけですよ。そういう中でどうしていかなければならないかという話ですから、じゃあ雇用を守るためにそっちの方を削りますか、もう先生方、減ってますよね、よくお分かりだと思いますけれど、じゃあどうしますかということ議論しているんです。そのことは3回前くらいに言いましたけれど、その答えは返ってきていない。

組合（全大教書記次長） 3回前は私はいないが、ここには、辞めて減っていくというだけではなくて、そもそも当該限度内で終

了する業務であるというケースももちろん含まれていますよね。というか、そういうケースがかなり多いと思う。ですので、継続する業務がどのくらいあるかということは、この表だけからは見えない。継続する業務で有期雇用職員を活用していかねばならないというのがどの程度あるのかということ。パンフレット「無期転換の準備進んでいますか」にも書かれていると思うが、どれが恒常的な業務なのかという仕分けをまずする必要がある。これは組合で仕分けするというのは恐らく無理ですので、大学側で、5年を超えて継続する業務というのがどれくらいあるのかというのをシミュレーションするというのは十分可能だと思いますが、どうでしょうか。

人事企画部長 何をもって恒常的な業務とするかということもあるかと思う。もしそういうのがあるんだったら、示してもらいたい。

組合（全大教書記次長） 何をもってというのは、大学側が…。

人事企画部長 何をもってというのがあるんだったら示してくれて言ってんだよ。海洋大学行って聞いてきてくれよ、海洋大学なんだから

組合（全大教書記次長）（驚）ちょっとその言い方はないんじゃないですか？

人事企画部長 海洋大学の話教えてくださいよ。

組合（全大教書記次長）（やや呆然）どういう言い方なんですか、今のは？

……

組合（組合書記） これは部長の言い方がひどい。

組合（全大教書記次長） 恒常的な業務かどうかは、例えば1年で辞めた後に、そのポストにまた新たな人を採用しているかどうかという、そういう一定の条件で判断可能だろう。

人事企画部長（そういうケースは）雇用上限があったものを、引き続き雇用上限があったものとして扱うということだ。

組合（組合書記） 今回初めて指摘することはないが、ある業務が恒常的であるかどうかは大学がわかっているべきだろう。毎年評価もしているし、職務がどういうものであるかわかった上で評価をしているのだから。それはともかく、業務が恒常的とい

うのはどういうものかと労働者側に聞くのは暴言だ。経営者としてそれが仕分けできないとしたらそっちの方が問題だ。

組合（委員長） 単純に考えて、定年で辞める人というのが均一に、まあこれは正確にはシミュレーションで人数を出さないとわからないが、40年間分均一にいたとして、毎年2.5%くらいは定年で辞めるわけだから、もしその辞めた人が非常勤職員で恒常的業務に就いていないのであれば補充しなくてもいい、つまり極端なことを言えば全く補充しなければ人件費的な不安はないわけだ。しかし基幹的（恒常的）な業務に就いている人がいるから、2.5%のうちのある程度の割合は補充しているので、それを無期転換すると人件費が増えてしまうという不安があるのだと思う、しかし、実際には全員無期転換しても毎年2.5%辞めるのだから補充しなければ大丈夫だ。単純なシミュレーションだ。つまり、基幹的（恒常的）な業務をやっている人が相当いるということを示しているのではないか。

理事 誤解されると良くないが、これはほぼ毎回言っていることだが、10年20年後の仕事は予測できない、これは大方の方はご理解いただけると思う。正規職員であれば配置転換が可能だ。この場合は配置転換が原則できない方だ。それを私たちは新しい業務限定正職員という形で配置転換できるような一般という職を作るわけだ。これから労働が変わって雇用をめぐる情勢がどんどん変わっていく、同じ事務室にいても、出勤簿を電子化しますというこれは仕事が変わってくる。変わった中で対応していくと、そもそも5人いた人が4人になるかもしれない、そういうことを言っている。ということで、そろそろ終了の時間。

組合（全大教書記次長） いま配置転換できないと言ったが、いままでの有期雇用職員と同じ条件のまま無期転換した人がいた場合にはその人を配置転換できないという意味か？

理事 ええ。

組合（全大教書記次長） いや、そんなことはない。実際にも、信州大学の例だが、無期雇用に転換する制度を整備して、その無期転換にあたっては、あそこの複数キャンパスがあるが、キャンパス内の配置転換がありうるという条件を付けている。

理事 職種です。

組合（全大教書記次長） 配置転換とおっしゃったから、そこは違いますね。

理事 職種の転換です。

組合（支部書記長） 今の東北大学の時間雇用職員の就業規則にもあるんですよ。他の職務に転換させることが困難な時は解雇できるという規定がね。だから今の職員についてもそれ（職種の転換）は想定されているわけです。

理事 以前、今日のご出席でない田嶋先生でしたっけ、その時は（配置転換ができないことについては）全然言い争いにならなかったと思うんですがね。

組合（全大教書記次長） 理事、よく聞こえませんでした？

理事 いやいや、解雇の場合です

組合（支部書記長） 今の就業規則にも、天変地異、天災事変その他これに準ずる...

理事 だから、それはちょっと、極論ですよ。そこを一緒にしちゃいけない、それは東北地方に大震災があった時のような話でしょう。

組合（支部書記長） うんうん、今の時間雇用職員の就業規則にも、そういう事態に際しては...

理事 そういう「事態」と、私が言っている「事態」は違いますからね。

組合（支部書記長） だから職種を転換することは可能なんですよ。無理だとおっしゃるからね。

理事 いやそれは、本当の天変地異の話でしょう。

組合（全大教書記次長） 時間だということで、さっき人事企画部長から説明入る前に少し申し上げたことについて。理事から改正労働契約法の規定は雇用の安定だけでなく、経営の安定も配慮しているはずだから東北大学が提案している内容は法の趣旨に反するものではないという発言があったと思うが当然雇用の安定、労働者の利益だけでなく経営者の利益も考えて労働法ができています。労働政策審議会で両者の利益を調整して法案ができています

理事 経営者でなく経営です。

組合（全大教書記次長） もちろん経営者のことです、経営というのは。その上で妥協点として成立したのがあくまで5年であ

るとか勤務している実績のある人とか継続的な業務がある場合は無期転換しましょうというものですので、それを免れるというのは、それこそ社会の労使合意というか中央での労使合意からできているわけですのでその趣旨を潜脱すると。前半のやりとりでなかなかお認めにならないが、雇用上限を回避する趣旨だということははっきりしたと思いますので、そこはもう。

理事 はっきりしておりませんので、組合の皆さん？？しりませんけれども、そこは責任を持った文書を考えていただきたいですね。

組合（全大教書記次長） 責任をもった文書とはどういうことをさすんですか。

理事 いままでみなさんが作られたピラ、なにかそのつまみぐいして書いてあるところがかなりありますよ。前にも言いましたが、それに対しても答えがなかった。

組合（組合書記） 大学の方針文書を引用して出している組合の議論が、何が責任がないという話をされているんですか。

理事 いやいや、この前1月の経緯とかそういうところについてかん口令をしいたというまったく事実無根なことが書いてあって、いろいろ書いてあったじゃないですか。かん口令なんかしいてません。

組合（組合書記） たとえば、部局長にそのときの情報を教えてくれと言ったときに大学として責任があるので部局長として話すことはできないといわれましたのでということです。

理事 かん口令ではありません。要するに意思決定の過程だからそのようにいったと思うが、私の方からかん口令をしいたことはありません。そういう事実はありません。そういうことはいくつもありますけど・・・。そろそろ時間ということで。委員長どうぞ。

組合（副委員長） ちょっと一つだけ。労働局に大学側が行かれて指導を受けたという風に聞いているが、それについてはどのようにお考えなのか。

人事企画部長 最初1月31日に私どもから参りました。呼ばれたわけではないです。希望者全員を無期転換と要望をいただいているが、将来の見通しを考えるとなかなか厳しくてとお話をさせていただいた。なおかつ限定正職員制度というのを縷々説明をさせていただいた、事前に説明しておこう

と1月31日に行った。その際渡されたのがパンフレットとかガイドラインをいただいて、とにかく問題ないように、問題にならないようにかな、正確には、問題にならないようにしてくださいというお話をいただいた。その後3月1日に電話で連絡をいただきまして、若干組合が言っている話と齟齬がありませんかとの話がありました。それについても縷々説明をさせていただいた。最終的にわざわざ電話をかけてきたわけですから、指導ですか、と聞いたら、啓発です、という話でした。啓発と指導と何が違うのか分からなかったわけですが、そのときはそういう話がありまして、そのときもパンフレットとか国会答弁を見ながら参考にして対応いただきたい、という話でした。いいとか悪いとかの話ではないです。なおかつ、その後電話をいただいたものですから、私も3月17日にまたこちらから訪問させていただいて、誤解のないように縷々説明させていただいた。それに関してもいいとか悪いとかの話でなく、やはり、パンフレットを参考に対応してくださいね、というような話になりました。当然見させていただいておりますけれども、我々としては今の制度でやっていきたいというふうに考えております、ということでありまして。組合のホームページを見させていただいたが、その中に「宮城労働局、東北大学に対して指導を行う」というような文言がありました。その中に「啓発指導にとどまらない法的リスク」があることと書かれていますが、一昨日、労働局の鈴木管理官に確認しました。私としては少なくともそこまで言ってない、そういうことを言っていない、と鈴木管理官は言っていました。この文面の中に「一定の改善策を示した」と書いてあるが、改善策を示されたとは思っていない、パンフレットを渡されただけ、それについては、改善策は示したのですかと聞いたら、それについても管理官は、改善策は

示していません、パンフレットを参考に対応してほしいと言ったと、こういう話でした。それから、2月13日の団体交渉録を見たら大学からの労働局に対する説明がニュアンス違うのでは、ということに関してはそれについては、先程申し上げたように、電話いただいたときにお返ししていますし、先週尋ねたときもそれについてはこういう見解ですとお示しました。少なくともいいとか悪いとかの話ではなく、最終的にはパンフレットを参考に対応してくださいと、こういうお話でした。

理事 以上ですか。委員長、何かありますか？

組合（委員長） 啓発というのは当然それがやるべきことがされていないことをちゃんと伝えてそうしなさいということだと思う。

理事 違います。違うと思います。

組合（委員長） 議論ではないと思う。完全に労働局が大学に対して当然そうあるべきことがなっていないので。

理事 議論してもしょうがないので

組合（委員長） 議論というのは大学と労働局は議論するものではないと。

理事 先生の啓発指導についての解釈について議論をしてもしかたないと思う。

組合（委員長） はい、わかりました。いずれにしても、今回も最初の疑問から解決されていないと思いますし、継続して団体交渉はやるべきことはいくつか残っていますので、継続して団体交渉を申し込みますので受けていただきたい。大学としてはやることを決めてってことがあるのかもしれないが、組合としては全く納得できないところがありますのでそれはお願いしたい。ただ、今日はある程度数値もかなり示していただきましたし、進んだと思います。今後も有意義な議論を続けていきたいと思しますのでよろしくお願いします。