

2017年度第2回団体交渉記録

・日時 2018年2月7日（水） 16：00-17：33

・場所 片平北門会館エスパス

・出席

■大学側：大槻理事、成田人事企画部長、目黒人事給与課長等

□組合側：片山委員長、田嶋副委員長、高橋書記長、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長等

・交渉事項（組合側申入れ事項：継続）

1. 有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）
2. 大学と組合の確認書（2016年（平成28年）2月18日付け）について

（文責：組合）

■補佐 始める

□組合（委員長） 傍聴者について許可を得て発言したいのでよろしく願います。今日の交渉の前提。質問要求項目、書面で提出しているが、それに対して願います。

■理事 資料を配付して説明する。

・合格者数について、部局、男女別、試験区分別、無期の場合、勤続年数別の数値を示している。

・数値それぞれは見ていただいている通り。とくにコメントはない。見て質問があれば願いたい。

◇資料

・1/1付けの質問要求項目について。限定正職員。受験者数一覧。合格者数一覧

■補佐

- ・1/5付けの文書で限定正職員の採用状況について関係する資料をとという要求を受けた。
- ・限定正職員の受験有資格者数、応募者数、受験者数、合格者数について男女別、勤続年数別、部局別等の要望だった。
- ・受験資格者数は、目的限定は時間数を指定していない。カウントが困難、本日提供していない。
- ・応募者数は、採用手続きにそういう構成を入れていないので、把握していないので、受験者数イコール応募者数と考えてほしい。
- ・受験者数、合格者数について、配付資料のとおり。
- ・受験者数について男女別、勤続年数別。職種別。部局別は右側に。
- ・業務限定職員一般、特殊、目的限定、障害をもつ人、受験者数、勤続年数ごとの内訳を記載している。

□組合（委員長） 時間をいただき検討する。合格者数等だけでなく、いろいろと質問要求項目があったが、いかがか。

■理事 あらかじめ全部一通り説明したい。

□組合 長谷補佐とやりとりして、1/5の質問要求項目について、交渉前に欲しいと伝えていた。今日の時点で文書で出すから勘弁して欲しいということだったのか。これだけなのか。全く理解できない。

■理事 詳細について承知していない。前回12月、田嶋副委員長から、追って要求を出すからと言われた。その際には、いただいたものを精査した上で、回答できるものは回答すると言った。本日お渡しできる分、あるいは口頭になってしまうが、残念ながらご希望に添えないものもあるということでご承知いただきたい。

□組合（委員長） こういうことってあるのか。事前に、と言っていた。事前にはないことだけでも、交渉をどう進めてよいか、戸惑う。しかも当日口頭でと言われても、検討してそれを交渉の中身としたいのだから。なので、1ヶ月以上前に出している。しかも、それを精査して、答えられるものだけを答えるというのは不誠実交渉ではないか。

□組合（県労連議長） 私達が知りたいこと。質問要求項目は皆持っているだろう。

■理事 1/5付けでもらった。

□組合（県労連議長） ならば、これに対して誠実に答えなければいけない。

■理事 答えられるものは誠実に答える、と言っている。

□組合（県労連議長） みなさんのところに沢山資料があるので、それをもらえるのだろうと思っていた。あんまりだ。1番のほんの一部をただ文書というか表にただけではないか。事前の段階で、1週間でも、3日前でも、この分は文書、それ以外は口頭で、というのが当たり前だ。事前も何もなく、当日にというので、私達はこの質問に対してしっかり文書で出すと思っていた。交渉のイロハだ。

■理事 これまでもこのようにしていた。例えば潜在的な有資格者数とかは答えられないと言っていた。

□組合（副委員長） これ以上言っても何も出てこない。不誠実交渉となるのだろう。要求したことの5%くらいしか答えていたかかなかったという事実を確認する。

■理事 順次答える。

□組合（委員長） この資料のこともそうだが、私どもはこの事態の緊急性、重大性から1/22もしくは1/23での交渉を申し入れていた。なぜこんなに待たされて、引き延ばされたのか。これも不誠実交渉だととらえざるをえない。

■理事 両方のセクターが交渉するのだから、こちらにも業務の予定がある。やりくりしたうえで、本日のセッティングで他のものをキャンセルしたのもいっぱいある。そのように対応をさせていただいた。

□組合（委員長） 後ろで憤懣の声があがっている。それは皆同じだ。組合が要求したときには誠実に対応する。これは法だ。データも出さない。しかも引き延ばされて、全く不誠実だ。

■理事 不誠実ではない。申し上げているが、緊急性という点では、皆様方、6/25に一方的に決裂を宣言されて、それから半年以上にわたって交渉の動きはなかったことは、事実として指摘しておく。

□組合（委員長） 6月のことを持ち出され

ていると、私も言いたいことはあるが、時間もあるので。今日の案件は、非正規の無期化に向けたことだ。大量に雇い止めする方針を変える予定はないと前回交渉で聞いた。その後、状況が変わっていると思う。学外で、ジェットロに対して所管の経産大臣が、全員は無期転換できないという内部文書に対して、大臣が指示し、撤回した。同じ予算委員会で、安倍首相が理研に対して、無期転換を逃れるための雇い止めは好ましくないと言っている。そういう状況を受けて、東北大学の方針変更の予定はないか。

■理事 方針変更するつもりはない。ジェットロとか、理研の案件、詳細には承知していないので正確には言えないが、例えばジェットロの方は我々とはちょっと違い、無期転換を免れるために雇い止めするような、事前の内部文書があった。全く私どもと条件が違う。

□組合（委員長） それは理事だけが思っていること。

■理事 そんなことはない。

□組合（委員長） 社会一般、マスコミの取り上げ方をみてほしい。社会一般の常識・感覚を皆さんも持ったらどうか。同じである。大量雇い止めに対する社会通念と違うということが示されている。

□組合（支部委員長） よく良く知らないが何かこう聞いているとのことだが、新聞報道では、内部文書で何を言っているかという、無期転換の対象者を相当限定せざるを得ません。18年度の契約が締結されない場合は、17年度で雇用が終了しますという文書である。これ以上の情報は持っていないか？

■理事 持っていない。新聞報道だけだ。

□組合（支部委員長） この文書を見ると東北大の方がはるかにひどい。限定正職員に受かった人以外は、全て雇い止めだという方針は、この対象者を相当限定せざるをえない、という文書を大臣が撤回させている。限定正職員で受かった人以外はすべて雇い止めだというのは、どちらが社会的にみてひどい方針かということだ

■部長 何度も話しているが、東北大の場合、もともと上限規定がある。改正労働契約法が25年4月に施行。それよりはるか前から上限規定を設けていた。厚労省ももちろん

有期労働契約は認めている。無期だけというのではない。有期も認めていて、期限が到来したら雇用は終了だと認めている。厚労省は、ちゃんとした手続きでトラブルを避けるために、ちゃんとした手続きをとろうと、大臣告示も出していると思う。そこに、適正な手続きということが書いてあって、それに沿って業務をやっている。

□組合（支部委員長） 無期転換を避けるためのルールではないと言いたいのか。

■部長 そうだ。

□組合（委員長） いろいろ示さなければいけないと思う。他大学。県内の他の国公立大学、無期転換に舵を切っている。他の国立大も次々と無期転換の方針に。東北大ががんとして方針を変えないとなると、孤立した状況になると思う。そのような状況を見ながら、やはり今日までの方針を転換しないということだが、これからもそういうつもりか。

■理事 本学をとりまく財政状況を説明してきた。中期目標期間中に5億円以上も、基盤的部分が削減される。29年度だけでも正規の教職員の人勸対応部分だけで2.5億円。物件費も1.6%削減。部局経費から雇用されている教員、年俸制の教員は、毎年削減されている。その中で、若手の教員は任期付きで対応せざるをえず、我が国の科学技術研究にとって危機的な状況だと思う。そのうえで、5年前に適正に適応に成立している雇用の上限をもって雇い止め、というか契約の終了する人について、それを超えて、そこに規定されていないことをもって、希望者全員無期転換ということはできない。要するにこういった財政状況の中で、非常勤職員、非正規職員の規模を今後とも維持できない。技術革新等によって、業務が削減されているし、改善すべきものもいっぱいある。その中で正規職員に加えて、非正規をどのように配置するかを、財源の問題とともに考えなければならない。もっといえば、第三の職種。教員と技術職員、事務職員の中間のURAですが、知材等新しい職種の雇用も急速に求められている。人材の奪い合いになっているところで、その雇用財源をどうするか。組合はそれに対して回答がない。どこから財源をもってくるのか。

□組合（副委員長） 大学配分経費が全体と

しては減っていないなか、メリハリがついてという言葉が使われているが。経常的に使える経費がどんどん減っていることは認識を共有している。問題は、3つくらい。

- 日本の国立大全部に共通すること。そういう中で、ある大学は非常勤職員を無期化でき、別の大学ではできないというのは、区の一般的な財政的な理由では説明できないということになる。
- 国の財政支出が経常的な部分、減ってきていることが、所与の条件として捉えた方がよい。天災でも何でもなく政策の問題だ。要求なり抗議をすべきところだ。あたかも決まりきったことであるかのように捉えていることが問題。
- そうして減っていく痛みを非常勤にだけ押し付けようとしている。他大学では研究経費、教員数減っている。本当に減っているのならば、そこまで踏み込まなければいけない。もちろん我々教員にとっての痛みもあるが、皆が分かち合うのではなく、非常勤にだけ一方的に押し付けようとしている。明らかに、不公正。

■理事 他大学、そのとおり。しかし、上限撤廃した大学はある。そういったところがなぜできているのかは実はわからない。聞こえてくるのは、大変なことになるということ非常によく聞こえている。本部の財務担当者も言っている。部局からの声もいろいろと聞こえてくる。先が見えてやっているのかはわからない。我々としては他大学の判断はまねするつもりはない。責任をもった大学運営はそれではできない。

- 所与のものとしてあきらめているという話。第三期中期計画中の1.6%の機能強化係数は決まったこと。2年ほど変わっていないのは、他の補助金を入れているから。基盤的経費は減っている。本来、無期の人には基盤的経費から、安定雇用のためには必要。本学ではすでにそれができない。他大学より悪く、職員人件費を早朝裁量経費から7.5億円、間接経費から2.4億円、10億円を28年度から出している。28年、29年はほとんどないし。まだ余剰があつて人勸に対応できたが、この中期計画に赤字に転落することはすでに既定のこと。プラスになればそれに越したことはないが、恒常的な人件費をそこに依存することは、経営判断としてできない。

- ・痛みを非常勤にだけ、というのが、すでに痛みは、教員に出ている。
- ・説明してきたように、雇い止めが法令に反したこととか、突然出てきたことというならば別だが、国立大はすでに中期計画に書いていたこと。法人化以降、就業規則で3年と書いてきたわけで、例外はあったが、そういったことを実施してきている。その批判はあたらない。残念だ。

□組合（委員長） 残念なのは雇い止めされる当事者だ。財政的にというが、そんなことで雇い止めになるのかと、説得力ない。人件費は510億、520億、540億、570億と増えている。そのなかで、効率化係数というが、人件費を増やしている。常勤の雇用の予算も増やしている。その中で、非常勤は1.4億、1.4億、1.6億、1.6億。財政的に無理というのは、当事者が納得するような説明でない。前回シミュレーションするよう要求したではないか。当事者から見れば今の説明は、残念はこっちだ。

■理事 財政的な説明を。数回前に配布して説明したことだが。

(大学側資料配布)

□組合（支部委員長） 資料があるなら最初に出してほしい。

■理事 これで終わりだ。

■課長 先ほど理事から話があった通り、29年2月の団体交渉で配付したもの。運営費交付金の今後の見通し。あと人員構成のグラフ。一枚目が運営費交付金の見通し。16年度から28年度まで既に81.5億削減。33年度まで第三期の中期目標期間。毎年1.6%削減、約5.1~5.5億削減するとすでに決まっている。33年度には28年度比で26.5億円削減が決定している。34年度以降は第四期の中期期間。同じように1.6%削減の予想になるが、39年度は28年度比で55億の削減が実行される。2枚目について、本学の財務諸表上の人件費。教員、職員、物件費にわけて。

□組合（委員長） 雇いが継続できない証拠が出るのかと思ったら、これは単に現状の説明だ。とくに雇用できないということならば、それを説明してほしい。

■理事 難しい推計なので、本日は用意できない。他大学との違いということでは、4枚目くらいに、事務技術職員の年齢構成。主要大学と比べると、比べるまでもなく、40代、30代多い。シミュレーションに加え、この部分が10年後20年後に大きな給与負担となる。明らかだ。それから再雇用が義務付けられている。再雇用は、47年に288人でピーク。20年後そのピークと重なる。その人件費も出さなければならない。

・事務技術の年齢構成、30代40代ピーク。再雇用が認められているので、手をあげると580人。シミュレーションするまでもなく人件費が相当悪化することがわかる。16年度以降も雇用の上限を設けていたら、今回長く働いてきた方で、やめざるを得ない方、本当に複雑な思いがあるが、残念ながら5年前に決めたルール。あるいはその前から3年上限といったことでやってきた。法律違反と言われると非常に本意ではない。

□組合（委員長） この資料は精査されてもらうが、今の説明で非正規の1.6億が出せない。多分当事者が全く納得いかない。財務諸表から出した。

■理事 一人300数十万。確認してください。

□組合（支部委員長） 事務技術職員の年齢構成が40代30代非常に高いと。だから、非常勤を雇い止めしなければいけないという論理か。

■理事 雇い止めの話は違う。今の財政状況で非正規の雇用の規模がいっぱいいっぱい。余裕がない。それが維持できなくなるという。我々の説明で理解できないのか。財源は減っていく。増える要素がない。どうして理解してもらえないのか、理解できない。

□組合（県労連議長） 今の人数、変わらないでしょう。

■理事 減らさざるを得ない

□組合（支部委員長） 減らさざるを得ないなら減らせばよい。本当にだめになったらそこで首を切っていい。それが正しい労働法制上のルールだ

■理事 法人化以降、3年上限はそういったことも考えていた。

□組合（副委員長） お金の話で雇えないということで、クビ、雇い止めならよい。東北大学は新しい人を雇う。これはおかしい。

- 理事 おかしくない。すぐに減るわけではない。すぐに仕事がなくなるわけではない。
- 組合（副委員長） 予防的に解雇はできない。
- 理事 解雇ではない。
- 組合（副委員長） 同じだ。
- 理事 違う。
- 組合（副委員長） これは明らかに予防的な雇い止めだ。
- 理事 就業規則でそう書いてある。労働条件通知書でそう書いてある。
- 組合（支部委員長） 一年前ならその説明で良いのかもしれないが。今はその説明では世の中納得しない。
- 組合（県労連議長） 逃げだと思う。労働契約法は明らかに変わった。18条、19条。4年前に変わった。それを考えたから、皆さんは一年遡ってしたのかもしれないが、法律を遵守する経営をしなければいけない。もう一つは、財政的に破綻しそうな話をするが、そうなら、そのシミュレーションをきちんとしてください。会社がいったいどんな状況なのか、財務状況を完全に明らかにしなければいけない。ここまでをしっかりと私たちに示して初めて、解雇なり雇い止めをする。回避するために必死でどんなことでもしなければいけない。これが4要件。この4年間にやったのか。やったのは、一年遡って、労契法が作用しないようにしただけ。財務状況をしっかりと示すべきだ。口頭だけではだめだ。ごまかしになる。
- 理事 前提が違う。解雇法理の適用外だ。
- 組合（県労連議長） 後ろの人たちがどんな思いでいるのかわかるか。解雇と同じだ。
- 理事 解雇法理と混同している。
- 組合（委員長） 納得してない。傍聴者から一言。
- 理事 全体として5時半まででよいか。どんどん延長されても困る。
- 組合（県労連議長） 資料を出してくれれば。
- 理事 それなら事前の詰めをした方が良くのかもしれない。
- 組合（組合員） 熟練の仕事がわかる人を辞めさせて、新しく人を入れ替えることをしてどんなメリットがあるのか。

- 理事 図書館で判断すべきこと。人数は削減せざるを得ないということになれば、長く働いて熟練の人を雇うことができるのかということ。
- 組合（組合員） 人件費ということか。
- 理事 財政的な問題
- 組合（組合員） それで技術をもっている人を切らざるを得ないということか。
- 組合（委員長） 一般的な話として答えてほしい。
- 組合（副委員長） 熟練から、仕事のわからない人にして、どんなメリットが。
- 理事 財政の問題、技術革新の問題。非常勤の人数は縮小していかざるを得ない。正規も同じ。他に新しいニーズも出てくる。どういった人を何人雇用するかは、この場合部局の判断だが、全体としてみていかなければならない。熟練の人も辞めてもらわざるを得ないということもある。
- 組合（副委員長） 現場で何が起きているかわかっていない。技術革新についていけなくなった方を雇い止めして、新しい技術を持った方を入れるということか。
- 理事 技術革新で仕事が合理化される人もいる。5人が4人になる。
- 組合（副委員長） 今回雇い止めは、技術革新についていけなかったということか。人数が減ることか、我々が言っているのは、人数は減らない。同じ技術、同じ仕事。
- 理事 来年、4月に補充したとしても、その仕事が5年10年あるかどうかは保証の限りでないし財源もわからない。他にURAとかも雇う必要がある。
- 組合（副委員長） つまりこの4月については特段のメリットがないということか。
- 理事 財政によっては維持できないこともある。
- 組合（副委員長） 維持するのか。
- 理事 入れ替えなかったら。
- 組合（副委員長） 熟練した人がそのまま働き続けて、無期転換権も得る。いつか仕事についていけなくなるかもしれないが、そのときに考えるべきだ。
- 理事 固定費として人件費が。人数は減る蓋然性が高い。

□組合（県労連議長） その辺も資料で出すべきだ。それも出さないでするとごまかしていく。

■理事 ごまかしていない。

□組合（県労連議長） この機器を入れてこれだけの人数で済むと出したらどうか。

□組合（委員長） すみません、聞いてられない。当事者の前で、熟練した人が金がかかるようなこと、組織として持ちこたえられないということをよく良く言える。つらくて仕方がない。この議論はやめる。その怒り、もう一つ、学外の状況のことを。労働審判に6名が申立。そうしたことは知っているか。

■理事 報道で承知している。

□組合（委員長） 申立書は見たか。

■理事 まだ届いていないと思う。

□組合（委員長） そろそろ届くと思う。経緯を言うと、思いがあり、非正規がこうしたことをするのはハードルが高い。思い切って6名が申し立てをした。お金がほしいとか、謝罪してほしいということではない。継続して働きたいと。熟練云々といったが、まさに10年以上勤めた方が、なぜ雇い止めになって、別の人が雇用されて、納得できないということだ。第一回の審理があり、裁判所から判断が示されると思うが、無期転換を避けるためのものではないというが、裁判所から判断され、もし、裁判所からこれは18条19条に抵触すると判断された場合どうする。

■理事 答えられない。これから審理、調停、審判があつてのことだから、その内容で判断する。

□組合（委員長） 第二波、第三波もあるだろう。その度におそらく報道され、東北大学の対応がきわだって、社会に知られることになる。ここで東北大に勤める者として、引くならこのタイミングだと思う。孤立しつつある。きわだって東北大学の対応が注目され、学問の府の良識を示して、社会の目が厳しく、財政も厳しいかもしれないが、組織として無期転換への舵をきるなら、今ならプラスに働くと思う。粘れば粘るほどつらい状況におかれると思うが。方針を変えるつもりはないか。

■理事 苦渋の選択をしている。身内にも非

常勤がいる。県労連議長が言った労契法の趣旨は十分承知している。そのためのルールとして5年をこえて6年目に至ったときに、ということだ。それに則ってやってきた。以前から雇用上限があった。ここにきて無期転換を免れるためにしている、ということではない。それがあたかも法令違反を東北大学がしているようだというような理解がなされている。そうゆう報道がされている。非常に残念だ。

□組合（委員長） ずれがある。この案件が決着していないのに後任人事の募集が始まっている。当人、現場は、一度見に行つてほしい。冷たい空気が流れている。ぜひ肌で感じてほしい。後任人事しないでほしいと要望した。その対応はどうか。

■理事 後任募集するかどうかより、非常勤の募集は、部局が判断している。部局の財源で。部局で判断すると思う。いわゆる雇い止め・契約終了、適切、適法に行っていると思っている。4月からの業務を考えれば必要なところは募集せざるを得ない。

□組合（委員長） 部局の判断というが、18条19条専門にしている弁護士からすれば、仕事はあるのだと理解している。早く撤回した方がよい。

□組合（委員長） ルールの確認をしたい。クーリングについて。

□組合（支部委員長） （その前に）図書館の交渉があつて、議事録によると3月末雇い止めされる方が4月1日から公募に応募してよいのか、に対して、長谷補佐が答えたのは、応募は自由だ。採用されるかどうかは公正にやっていただくと答えている。そういう回答で良いのか。

■部長 応募は自由。ただし採用されるかどうかは必要性、その方のどういう人なのか見て、総合的に判断される。

■理事 総体的に。

■部長 総体的に判断される。

□組合（支部委員長） 部局で判断されるのか。

■部長 そのとおり。

□組合（支部委員長） とすると、その瞬間に無期転換権が発生して、ということが良いのか。

■部長 仮定の話だが、法的に見れば、そう

いうことになる。

- 組合（支部委員長） わかった。そうすると今までのいろんな文書と齟齬が生じる。たとえば、限定正職員のQ&Aが昨年7月に出されているが、E1、部局の判断で5年上限を超えて、6年目の雇用が可能かというQに対するAだ。従来から、限度がないと整理されている者を除き、契約期間の上限はあくまで就業規則で定める5年以内であるという。これは、実質的には意味がないわけですね。部局判断で雇い止めて、続けて雇うことができるということですね。
- 部長 応募は自由だ。採用の自由もあるので、その判断になる。
- 理事 契約の更新とは違う。
- 組合（支部委員長） 6年目になるのですよね。
- 理事 結果的にはそうなるかもしれないが、契約の更新について言っていると思う。
- 組合（支部委員長） 部局の判断で上限5年を超えて6年目に雇うことができるということだ。だったら撤回してほしい。
- 部長 更新の話だ。
- 組合（支部委員長） 雇用することが可能かということだ。更新とは書いていない。
- 部長 普通は更新。
- 組合（支部委員長） 更新ではない。もう一度聞くが、6年目に有期雇用職員として雇用することが可能か。
- 部長 継続雇用ということならば、上限を設けているのだから、
- 理事 雇い止めになった上で、公募に応じて、選考採用された場合には可能ですが。
- 組合（支部委員長） そういうふうに書いてほしい。
- 部長 そうは読めない。
- 組合（副委員長） いずれにしても、今まで限定正職員以外に無期になる説明はないということだったが、もう一つ道はあるということですか。
- 理事 ここは契約の更新ということではない。違う概念だ。
- 組合（副委員長） 違う概念は承知しているが、上限が来て雇い止め、4/1から公募に応募して、働くことは良いのですよね。

- 理事 可能性としては良い。部局で判断できる。
- 組合（副委員長） 結果として無期になることを止める規則はないということですか。
- 理事 （うなずいた。）
- 組合（支部委員長） 6年目に有期雇用職員として雇用することは可能かということだ。可能だということですね。
- 理事 更新ではない。
- 組合（支部委員長） 雇用だ。
- 部長 6年目ということはそういうこと。それは採用だ。
- 組合（支部委員長） わかりやすく書き換えてほしい。可能なのですね。
- 部長 採用の自由はある。
- 組合（支部委員長） ついでにいうと、この答えもでたらめだ。就業規則の定めは原則5年以内である。原則5年以内なので、例外があってよいのに、5年と言っている。原則をわざわざ抜いている。嘘だ。
- 補佐 手元にない。いずれにせよQ&Aを改訂する予定はない。
- 組合（副委員長） 調べる前からそんなことを言って。
- 理事 文書を精査して。
- 組合（副委員長） 部局に雇用権があることはわかった。確認書に基づいて無期に転換することも可能だということですね。雇い止めをした人を4月から採っても良いし、部局から本部に推薦しても良いが、部局の判断で6年目を迎えることは可能だということですね。
- 理事 確認書は5年到達前に推薦することができるということ。
- 組合（副委員長） 雇用の裁量が部局にあるということなので、部局で判断して良いということではないか。
- 理事 部局が本部に推薦することができる。例外の扱いは本部に協議するということ。例外的な、原則を超えるようなものは協議することになっている。そこは混同しないで欲しい。
- 組合（副委員長） なるほど、この場合は協議が必要だということですね。

■理事 推薦できるということはそういう前提で確認されたと思うが。違いますか。

□組合（副委員長） 採用権限は部局長にある。労働条件通知書が部局長名で出ている。慣例に従えば、本部は承認していた。前回確認した。これ以降承認しないと、別の理由が必要だ。

■理事 出てくるかどうかわからない。限定正職員制度を設けて、5年に満たない人も特に優秀な人は推薦できる。効果として、ほぼ同じような状況になっている。それにもかかわらず推薦することは、我々もお尋ねすることになる。まあ実際はでてこない。わかりません。確約できません。

□組合（副委員長） 部局にとって、業務にとって優秀なことは違うと思うが。部局の判断があって然るべき。制度上はできるということで良いか。

■理事 限定正職員できる前とは前提が異なっている。

□組合（支部委員長） Q&Aは誤りだ。正してほしい。

■理事 物が無いので。全体の中での位置づけも重要。そこだけ捉えても。即答できない。

□組合（委員長） 見直しを。

□組合（支部委員長） 絶対書き換えないというのは、撤回するのか。

■理事 理事として答えている。はい。

□組合（委員長） いろんな部局で、どうしてもこの人を無期転換してほしいと、推薦とか、4/1に応募する人もいると思う。いろんな展開があると思う。

□組合（副委員長） 部局の判断で無期に転換する人が出てきた場合、前から、例外の方については、期間の定めのない契約に転換する危惧があり、そういうリスクについて、各部局がその責を負うことを理解して、といった文書がある。部局の責任で雇ったのだから、部局で責任を、ということだろうが、法的には雇用主は東北大学だ。部局の判断で無期に転換し、抱えきれなくなったら解雇しなければならないというときには、整理解雇の四要件、と考えて良いか。

■理事 理論的にはそのとおり。言いたいの、部局からの推薦。これまで出てきていないということはニーズが全く届いていな

いと言っておく。

□組合（副委員長） 今までできることを認識されていなかったのだ。

■理事 どうしてもということならば、相談があったと思う。解雇法令のことについて、そのとき本部の責任か、誰が責任持つのか。ますます私どもも協議において慎重にならざるをえない。

□組合（副委員長） それはそうだ。3年限度での更新協議とは別に、今でも協議というものがあると言ったその根拠は。

■理事 それをいうなら、確認書はどういう意味か。推薦できるということは、協議するということか。

□組合（書記） 根拠は確認書であるということか。

■理事 確認書の時にどういう話があったのか、原則としてということ。これまで例がないが、運用していかざるを得ない。解雇法令については、最終的には我々としても判断しなければならなくなる。

□組合（副委員長） そうすると、部局からの推薦協議をしたが、やはり受け入れられないということになる。その理由は。

■理事 仮定の仮定の話。

□組合（県労連議長） そこまで言うなら、協議することが大切だと言ったのでは。

■理事 どういう人がどういう条件で雇用しようとするのかはわからない。

□組合（県労連議長） その人がどういう人かを判断するのは部局だろう。

■理事 財政状況ならば、聞かだろうが、今ここでどういうことを聞くのかは整理されていない。

□組合（副委員長） 部局からも推薦を今まではもちろん協議の上だが、例外なく認めてきた。それがあったのに、慎重に考えなければならぬと言った。なんとなくのところは、言葉にしてほしい。どういう新しい事情があり慎重になるのか。

■理事 一般論だが、どういうことで選考されたのか、と、あわせて財政状況。

□組合（支部委員長） 部局から質問はあったのではないかと。全くないのか。

■理事・■部長 ない。

■理事 労働審判の期日は決まっているのか。
□組合（支部委員長） 言う必要はない。
□組合（委員長） 部局との関係。昨日実は、他の組合が交渉したと思う。そこで、我々、昨日回答できなかったことを今日回答するという案件があったのではないか。
■理事 その組合との関係を教えてほしい。他の組合との話を漏らすことはできない。
□組合（副委員長） 別々の組合だ。認識が一致しているわけでもない。基本的に一番要求していることが同じ。そこについては、互いに情報交換し、助け合えるところは助け合っている。昨日の交渉については、理事がいなかったということで、決定を伴うような回答はできなかったということで、なんらかの回答があれば聞いてほしいと託されてきた。聞いて向こうに伝えたい。
■部長 その場でも言ったが、こちらから答えるものはない。
□組合（副委員長） そのように先方に伝える。
□組合（委員長） 刑事告発している中で、確認したいが、過半数代表の母体の選び方をこれからどうする方針か。次年度の過半数代表の改選が私達の部局も明日ある。
■補佐 過半数代表選考の方法は毎年度事業場ごとに決める。モデルケースとしてこういう形で、と毎年度通知している。どこを除外するということをしていない。労働者をすべて過半数代表者を選ぶときの母体としてくださいと通知している。各事業場はそうように選んでいると思う。事務を通じて確認するとそうでもないところもある。労基署等を通じて調査している。通知のとおり、選んでもらえばよい。
□組合（委員長） 変更はない、モデルは変わっていない、それを部局に通知した、ということか。
■補佐 通知はまだしていない。こちらから周知しているものの中に、どこかを除外するという通知にはなっていない。事業場の方で話し合っどどこかを除外しているのかわからないが、そこは確認したい。
□組合（委員長） 各事業所、大急ぎで変えている。本部から言われて大急ぎでやっているとのことだ。今の回答はよくわからない。過半数代表の選び方について、東北大

学の仕組み、内容をどうするのか、どのように説明したのか。

■部長 今確認中だ、という答えとしている。
□県労連事務局長 一部事業場の中で、含まれていないところもあるとのことだったが、どこの学部か。
■補佐 なぜそれが必要なのか。
□県労連事務局長 手続き上瑕疵があるとのこと。
■補佐 労基署の方に告発されている。労基署からも事情が聞きたいと言われている。現状の説明をしてきた。今相談を進めている。
□組合（支部委員長） 確認したい。周知していないということだが、次年度からTAを過半数代表の対象に含めるという文書が通知があると聞いている。
■補佐 聞いていない。
□県労連事務局長 一切通知文書は出していないのか。
■補佐 内容がわからない。
□県労連事務局長 いま言ったことだ。
■補佐 TAを含めろ、ということか。
□県労連事務局長 はい。
■補佐 出していない。
□県労連事務局長 文書として昨年のもので変えたわけではないか。
■補佐 まだ出していない。
□組合（副委員長） 部局判断だったということか。
■部長 毎年、この時期に出している者がある。全労働者でと書いている。
□組合（副委員長） 今年はいつ。
■部長 まだ。
□組合（支部委員長） 本当に大丈夫なのか。
□組合（副委員長） 聞いている話とだいぶ違う。
□組合（支部委員長） 指示を受けて理学部は動いているが、
■理事 どういう人が入っているかは聞いている。
□組合（支部委員長） こちらの部局では、本部からTA、RAを含めなさい、と言われたから。

■理事 文書はまだ出していない。どういう人が入っているかという確認はしている。

□組合（支部委員長） 口頭で指示したということか。

■理事 確認しているところだ。

□組合（副委員長） 母体の問題は、我々自身がどういうふうを選ぶか、法人化のときに話し合った。TA、RA、非常勤講師はいいのではないかと当時は思い対応した。我々の認識もこの間かわってきている。大学の姿勢を非難しようというのではないが、客観的に問題があるならば、是正しなければならない。問題があったので是正する、ということなのか。それとも特段問題ないので、手を打たないということか。

■理事 我々は労基署に出向いて状況を説明した。これから対応しようと。通知は例年出しているものは、母体について、雇用関係にある人は含めようと言っているので、それに瑕疵があるとは思わないが。どのような人が入っているかを聞いている。その場で部局の判断があったのかもしれない。組合との関係もあったので、一般にそのように認識されていたのかもしれない。

□組合（副委員長） 私達が心配なのは、今までの選出母体の問題があった場合、これまでの就業規則等が大丈夫なのか、との問題もある。

■理事 そこまで具体的には言われていない。はない。状況を教えてくださいと。法に違反していない。

□組合（委員長） 質問事項の回答をもとに議論したかったが、根本のところ、無期転換を逃れるための制度設計に対する違法性、問題性、納得できなかった。財政のところ

もそうだが、いろんなところで疑問がある。今日もらった情報を精査して継続したい。もう一つ言いたい。労働審判で判断が出される。第二波、第三波がある。その状況を冷静に、今まで制度を作ったから、これを守らなければいけないというものではない。ぜひ3月31日までに見直してほしい。本当に社会の風は吹いている。孤立している状況だ。冷静に判断してほしい。今日の交渉で出されたデータをもとに継続したい。

□組合（書記長） 質問要求項目で用意している答えは他にないのか。

■理事 そのように理解している。漏れは何かあるのか。

□組合（支部委員長） 漏れはたくさんある。1月5日付けで出した質問要求項目に対して、文書で回答してほしい。回答できないならば、こういう理由で回答できないと。

■理事 検討する。

□組合（県労連議長） 交渉は、ここまできたら、責任者がちゃんと出てくるべきだ。総長が出てくるべきだ。労使関係というよりも、電話相談もあったが、今、東北大学の中は、組合と皆さんとの関係というよりも、大学の中が変だということだと思う。受かったかどうかではなく、多くの人が皆そう考えている。疑心暗鬼になったら、いい教育研究はできない。理事ではなく、ここまで大学を混乱させたら、総長が出てきて語るべきだ。県民も、国民も心配している。

■理事 交渉にあたっては、総長と相談している。今の件は伝える。

□組合（県労連議長） 失礼だが、あなたの段階ではないと思う。