

2017年度第4回団体交渉記録

- ・日時 2018年3月30日（金） 10:00-11:47
- ・場所 片平会館小会議室
- ・出席

■大学側：大槻理事、成田人事企画部長、伊豆財務部長、目黒人事給与課長、木皿課長補佐等

□組合側：田嶋副委員長、高橋書記長、高橋県労連議長、岩崎全大教書記次長等

- ・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）

□組合（副委員長） 正面から向き合っても
らえなかったと私たちは捉えざるを得ない
こと残念です。お伝えいただきたい。里見
先生、学術振興会の理事長になられたこと、
学術振興会での活躍を期待している。まず、
この3月30日になって、この人事方針は変わ
らないのでしょうか？

■理事 残念ながらごきたいには、期待には
添えない。

□組合（副委員長） 今日来る途中も、テレ
ビカメラがついて来て、かなり社会的に注
目を浴びている。先日、3/20でしたか、国
会に要請に参りまして、文科省、厚労省、
議員の方々と話をさせて頂いた。その時
にも、かなり東北大学を注目していると皆
さんおしゃっている。国会議員の方から、
是非、力になりたいと。厚労省、文科省の
皆さんも注目している、必要な問い合わ
せもしたと言っていた。それを受けたよう
な形で、大学側になんらかの問い合わせ
等あったのでしょうか？

■理事 それ（国会要請）を受けた方どうか
は別にして、この間、皆様の要請行動等
もありましたし、国会質問等もあったので、
事実確認等のことは、私どもの方にござ
いしました。

□組合（副委員長） その国会要請の際に、
厚労省の人が東北大のやり方について、
非常に厳しい見方をしているということ
を言ってくださっている。厚労省の担当
者から、複数回、啓発指導をしているが
結果が出ていない。個人的な見解だが、
かなりグレー

だと感じる、と厚労省の担当者がいつて
おられる。本省（厚労省？）、マスコミ
等々、東北大学はまずいのではないかと
見られている。そういう中でも、尚且つ、
雇い止めを強行しようとするというのは、
本当に、それで良いのでしょうか？

■理事 すみません、進め方で、今日、私
どもから、財務状況について答えたいが、
それは、なるべく早いタイミングで行いた
いのですが、

□組合（副委員長） 正直申し上げて、財
務状況がどうこうという状況ではないだ
ろうと考えています。財務状況のことで、
説明はありがたいが、もはやそれで済む
という状況ではない。財務状況がどうであ
れ、無期転換は社会的に要請されている
だろうというのが、今の状況だと考えて
いる。

■理事 皆さんが陳情に行かれて、厚労省
の話もあったが、私どもと正確に、それ
（厚労省のコメントややり取り）を知る
べきがないのでコメント控えたいと思
いますが、他方、国会質問において、
加藤厚労大臣等も、「個別の事案につ
いて申し上げるのは差し控えたい」と
いう、大臣他、そういう答弁ですので、
それが公式な答弁だと受けとめていま
す。

□組合（副委員長） 厚労副大臣だった
か。「職員とよく話しをして解決してほ
しい」と言っている。団体交渉を行って
いることが、その証と考えているの
かもしれないが、この間、この方針
について、話し合いにはなっていな
かったわけです。そちら（大学）

が決まった方針を説明するという形でしか進んでこなかった。なんらかの歩み寄りを行う、妥協点を探すというのが、おそらく、交渉だと思うが、そういう形にはなっていない、既に、こういう風に決まりました。それについて説明させていただきます。これは、交渉ではないんですよ。この間、職員とよく話をしている状況ではなかったというふうに考えざるを得ません。

■理事 私どもは、組合員の皆さんも含めた職員全体と相互理解を図っていくこと、それが大変重要なことと思っています。それから、団体交渉において、足して2で割るとか、中間点を求めるのが交渉とは考えておりません。そこは、私どもの考えを申し上げ、皆さんのご提案についても、それらを採用することができるかを検討する。私どもとしては、そういうスタンスで対応してきたということでございます。

□組合（副委員長） 基本的な姿勢としては、お言葉としては誠にもっともだと思います。（それが）事実、どうだったかということ、また別の話しとして。やはり、東北大がかなり特殊な状況にあると認識して頂きたいと思います。河北新報の独自調査で、東北地方18の国公立大学のなかで、東北大だけが18条に基づく無期転換をしないということだが、その情報としてはどのように把握しているのか？

■人事企画部長 河北新報の記事は拝見させて頂きまして、実は、昨日、河北新報の方に出向きまして、総務企画部長、広報課長と私とで、河北新報の方にお会いして、この東北大の突出ぶりとか、東北大学のみが無期転換ルールを実施せずというのは、きわめて不正確ではないのかということ、申入れをしに行きました。我が大学の方針をお伝えして、我々も労働契約法18条に基づく無期転換が、今年の4月1日以降、申し込み権が発生する方々が、たくさんいますと、ご説明してきたところです。河北新報の方は、「東北大学さんの話は分かりました」、「今後、河北新聞（ママ）の方でも、大学として、ホームページだけでなく、河北新報でも、大学のお考えを県民の皆さんにお伝える工夫をしていきたい。」という話を頂いています。無期転換になるだけではなくて、限定正職員も設けていることもあわせて、そういう話も合わせてお話をし

たところであります。

□組合（副委員長） 河北新報の記事は、必ずしも正確ではないと思う。事前に取材をしていたわけですね、河北新報が。各大学に問い合わせをした。東北大学だけ、答えが返ってこなかったということなのですが、これ、どうなんでしょうか？

■人事企画部長 数字を出す前に、書くことが決まっていたようで、数字は去年の取材の時の数字をそのまま使わせて頂きましたということ。無回答と書いてあるが、回答はしたが、記事が出た時に、間に合わなかった。うちの項は数字も大きいので、そういうこととお話はさせて頂いた。無回答ではなく回答はしたんだけど、間に合わなかったという事実であります。

□組合（県労連議長） 抗議って、いつしたんです？

■人事企画部長 えーだから、昨日です。

□組合（県労連議長） なぜ昨日、なんです？ 出たら、すぐにするのが普通じゃないですか？

■人事企画部長 都合もありますから、仕方ないじゃないですか。

■理事 日程を電話で連絡した後で、日程をとって、電話の時点でそうなっているんです。

□組合（県労連議長） 記事が間違っていたらすぐに抗議するのが当たり前でしょう？

■理事 すいません。私の方から申し上げたいのですが。全大教新聞の、ねえ、全大教はご存知と思いますが、私の発言について、全く事実と異なる、鍵括弧で引用されておりまして、前回のこの場でも、それを話題にさせて頂いたのですが、皆さん方の原稿起こしでも、私は、そんなこと言っていないのに、言ってという風に、おっしゃっていることについては、或いは、いろんなところに持って歩いていることについては抗議を申し上げたい。

□組合（副委員長） 東北大学職員組合としては正確な、最初の団交速報で、多少、はしょったが、ニュアンスは変わっていないと思います。その後、抗議を頂きましたので、正確な文字起こしをしてWebsite上に掲載しています。それを読んだ方がどう解釈するかは、残念ながら我々職組としては責任を持ちかねることでありまして、読ん

だ方が、解釈された、その解釈が伝播していく、これは残念ながら、止めようもない。

■理事 「見通しがない。」とは、私は言っていない。「わからない。」と言っているのを、「見通しがない。」というふうに。私が言っていることは理解されていますかね？

□組合（副委員長） なんべんも聞いて、正確に文字起こしをして現在掲載している。Websiteの方で、ご確認頂ければと思います。

■理事 抗議の発言があったから、その場で抗議しなければならぬのであるなら、抗議をさせていただきます。

□組合（副委員長） 二次情報については我々の責任ではない。

（全大教書記次長と理事の間で不規則発言あり）

□組合（副委員長） 戻ってよろしいでしょうか？

■理事 これはですね、ちょっと、ひどいのではないですかね。皆さん方が国会議員宛に持って歩いた文書。

□組合（全大教書記次長） 全大協新聞の話しをしているのではなかったですか？

■理事 同じことを、今、同じ事柄を。では、全大協新聞は訂正して頂けるのでしょうか？

□組合（全大教書記次長） 訂正しない。こちらで伺っている内容に即して、

■理事 いやいや、鍵括弧。

□組合（全大教書記次長） 見通しがないとのこと、

■理事 そんなこと言ってませんよ。それは明らかにおかしい。それから、これについて申し上げたいのは、文科省官僚の意向を背景にというのはよくわかりません。それから、「罵倒する」と書いてありますね。罵倒しましたか？、私？

□組合（K執行委員） 文意から見て、そう考えたんです。

■理事 それはおかしいです。

□組合（K執行委員） いいんです。ちがうんです。罵倒です。あんなものは。

■理事 罵倒ではない、

□組合（K執行委員） そうです。

■理事 分からないと言っているのです。

□組合（K執行委員） ダメです。それは、

□組合（県労連議長） そういう水掛け論は、やめましょう。

■理事 水掛け論でないですよ。

□組合（副委員長） 理事の立場で東北の方針を背後に持って、一方で東京大学、名古屋大学、その他の方針を見てされた発言だという一連の文脈上の解釈とういのは、当然、聞く側には入ってきます。

■理事 抗議致します。

□組合（副委員長） 抗議承りました。但し、

■理事 訂正も求めます。強く求めます。

□組合（副委員長） 東北大学職員組合としては、現在、正確な情報をお伝えしているということです。

□組合（全大教書記次長） 全大協としても、把握した情報の範囲で、新聞記事ですので、要約した上で載せています。

（全大教書記次長と理事の不規則なやり取り）

□組合（全大教書記次長） 理事は、労働組合の言論活動を妨害するつもりですか？

■理事 いやそんなつもりはない。かぎ括弧で引用しているのは、明らかなミスですよと、言っている。

（全大教書記次長と理事の記事について、書いている、書いていない等の、やり取り）

□組合（副委員長） すみません。その話は、ひょっとすると後で出てくるかもしれませんが、もう一回河北の記事に戻らせて頂きます。東北大学で18条に基づく無期転換があるが、従前から雇用上限のない人は、法改正によって無期転換されたものではない。一方、少なくとも河北の記事によりますと、東北地方のほとんどの大学では18条により無期転換を新たに行うということになっております。東北の方針が突出していると言わざるを得ないということは客観的な事実であります。さらに、全大教調査では、大規模大学、プラス研究大学で、東北大学と共通項がある大学。20くらいか、5年雇い止めを続ける大学がいくつもあるのはそのとおりだが、新たに5年期限を厳密に実行するという労働者から見れば改悪ということになりますが、それをやるのは東北大学だけらしいということで、ここでも突出していると言わざるを得ません。法の施行を受けて、かえって労働条件を改悪するのは、どういうお考えに基づいているのか、

お聞かせ願いたい？

□組合（副委員長）（答えるのは）これは理事ではないでしょうか？

■理事 2014年、平成26年の法改正の前後、就業規則改正するということになりますね。原則5年という雇用上限を設けたということになりますよね。これについては、その時に、大学方針として決定すると。それは原則として、ということはあるが、これまでの協議の上ということであった。原則としてというのは、その、あのぉー。

□組合（副委員長） 細かな技術論としてではなくてですね、これだけ、全国の中でも突出して労働者に不利な条件を入れた。そのためには、大学にはなんらかのメリットがあると思うが、どういう考えか？つまり、こういうことをやると何が（大学にとって）良いのか？をお聞きしたい。

■理事 何が良いのかというと、そもそも論になりますけど、雇用上限を厳格に運用するということについてお話をしたいと思います。雇用上限を設けた趣旨というのは、再三申し上げております通り、まず、準職員、時間雇用職員の雇用の原資は本学の場合、約半分が外部資金ということになりますし、残りの半分は運営費交付金の基盤的経費ということになります。それは再々説明し、今日もご説明させて頂こうと思っておりますが、皆さんもご存知のように運営交付金自体は、今期においても、1.6%ずつ削減されている。教員は、それまでの教員の退職後の不補充という形で、外部資金が得られた場合には任期付で雇用しているという状況が出てきているわけです。準職員、時間雇用職員については物件費ということではありますが、物件費自体が減っている。この後説明して貰いたいと思っておりますが、皆さん、見かけの、全体の運営費交付金は、ここ一、二年、減っていないという議論もあるだろうが、正確にご理解頂きたいので後ほど説明したいと思います。

それからもう一つの条件としては、時間雇用職員、準職員にお願いする業務も自体も変わってきているということでもあります。業務の原資ですか、事業費自体が少なくなっている。あるいは、時々に応じた仕事も変わってきている。その両方からすると、現在の規模、現在の皆さま方の陣容で今後とも維持することができなくなってくる。

他方、もう一つの新しい要件としては、これまで想定されていなかったような新たな雇用のニーズが出てきている。例えば、URA、知財関係とか、そういった方々は、これまでなかった。どこでやろうか言うと、外部資金や運営費交付金の中からということになる。そういった新たな雇用ニーズにも対応していかななくてはならないということもあって、現在の規模、内容の方々を、そのまま雇用し続けることは、労契法改正があるなしに関わらず、困難になってきている。そういった理由からです。

□組合（副委員長） そのご説明、一年前なら通ったかもしれませんが、もうその説明では通らないというのが、全国的状況だと申し上げたい。同じような困難というのは、どこの大学も抱えているわけですし、さらに言えば、十年先、二十年先がわからない、事業体にとっては当たり前ですよ。普通。十年先、二十年先まで約束されたような固定的な収入があるという幸せな企業はほとんどないわけでありまして、来年度どうなるか分からない、みんなで頑張ろう、という中で、十年先、二十年先を見据えて事業計画を練っていくのが普通の経営です。ですから、今の話しでは普通の経営努力を一切やらないという宣言になってしまう。

■理事 いや、そんなことはありません。

□組合（副委員長） さらに、もうちょっと言わせてください。さらに、事業内容が変わっている、新たな雇用のニーズが生まれている、そのとおりだと思うが、これも前にお話をして、ちょっと頷いて頂いたことがあるのですが、いろんなことが変わっていくときに、現場に混乱が起らないように、少しずつ、滑らかに変えていくんだ、そして新しいことに、スムーズに対応していくのが、あるべき改革のやり方だと思うんですね。今回、数百名を一斉に切ろうとしている。これ、やろうと思えば、滑らかにできるわけですよ。それを、教員と同じように、退職後不補充でもいいですし、途中で辞めて行った方の後を採らずに、新しい職種の方をお取りになる、さらに新たに発生してきた職種というのは事業が拡大したということ。そのための外部資金を取ってきて、そのお金で雇用している。そのために恒常的な仕事を削るのは、また別の話しで、慎重に考えるべきだ。要するに、ど

ういうふうには経営していくのか、というビジョンが、残念ながら、私たちには見えない、と言うことです。

■理事 財務状況について説明して。

□組合（県労連議長） いや、ちょっと、その前に。財務状況の前に、業務自体が変わってきているとか、新しい雇用ニーズとかとおっしゃいましたよね。ここの後ろにいらっしゃいますけども、多くの人から、もしかすると雇い止めになるかもしれない。その人たちにとっては、「私はもう必要ない人間なんだろうか?」、「今の私の仕事というのは意味がなくなるのだろうか?」、多分、心の中で今、理事が言った言葉に対して、疑問を思ったと思うんですよ。具体的にいつまで待たせてあげませんか? どのような事業が必要なくなって、どのような事業が必要なのかについて、具体的に言って欲しい。

■理事 副委員長の話に答えます。URA、知財は、外部資金だけではなく、そうではないものがあるので一色反にはできない。どういう仕事、っていう話しについては、図書館の方から、皆さんの支部の方にご回答していますが、いろんな過去に受け入れた図書タイトルの等を入力していく仕事等を、私、正確でないかもしれませんが、例えばということ、

□組合（県労連議長） 後は、言ってみてください。

（議長と理事の不規則なやり取り）

□組合（県労連議長） 労使は対等だと言うこと、

■理事 対等ですよ。

■理事 例えば、私ども、いろんなことを電算化しています。それで業務が少なくなっている。私ども、皆さんでやっている、例えば、5人でやっている仕事すべてなくなると言うことは、明日から5人分すべてなくなるとは申しません。それはいつかの時点で4人になることがあるかもしれませんが。それともう一つ申し上げたい。本学の準職員、時間雇用職員の年齢構成を見ますと、前も言いましたが、50代は少なく、40代、30代が多いというのです。財務状況を先に。

■財務部長 いろいろ要望がある中で、里見総長も2016年度以降の運営交付金は減っていないという発言はしています。そういう事実があることも確かなんですが、それを、

正確に、どういうふうには読み解くことを部局長会議等々では説明しているんですが、末端の方まで伝わらないということもあり、誤解もあるのかなあとと思ひまして、今日こういう機会に、ちょっとお話をさせて頂こうかなあと思ひました。6枚綴りの資料を、今、お配りさせて頂いておると思うのですが。

一番目の、本学運営費交付金基幹経費にかかる今後の見通し。先般行われた3月20日に行われました部局長研究協議会、そこに提出された資料ですので、公式的な資料です。平成28、29、30年度というところの数字は、400億で変わりませんね、というふうなことで、これを捉えて、総長もこういうお話をされているのですが、実はこれは、からくりありまして、所謂、運営交付金の基幹経費と言うものについては、3期中ルールで、機械的に1.6%、本学で言うと、5.5億が必ず減ります。必ず減りますけど、ここからくりがあって、運営交付金の他に競争的な部分があって、競争的な部分の事項だけ書いたものが、2ページ以降になります。

2ページ以降には、機能強化の方向性に応じた重点使用及び共通性に関する課題群等というのがありますが、これは約400億円運営交付金の外数になります。それが約30億円あります。競争的プログラムの中でも、何年かやって、これは良い取り組みだとなった場合、恒常的な予算に組み替える、という仕組みがあります。

その中で、二枚めくって頂きますと、最後のところに、基幹経費化分というのがございまして、医学研究科、工学研究科、材料科学高等研究所、学位プログラム推進機構と、4つのプログラムについては、非常に良い取り組みなので、恒常的な予算に組み換えましょうとの操作があり、これにかかるお金、約5.6億があったので基幹経費化という恒常的な予算に組み替えます。ただ、組み換わってもこの4つのプログラムに関わるお金は、この4つのプログラムにしか使えません。そういうルールで、財務省と文科省が決めたルールに則って大学に予算配分されるというルールになります。本学に関わらず、国立大学法人86大学、全部で1兆若干の予算がありますが、同じようなロジックで組み立てられています。うちの

大学のように、良いプログラムを出せば、そのプログラム分が恒常的予算に組み替えられる仕組みになっている。そう仕組みを捉えて、総長が、2016年度以降の運営交付金は減っていないとの話しになっている。

実際の生活費にかかる部分がどうなるかについては、次の5枚目の資料になりまして、本学における基盤的経費にかかる今後の見通しということになります。ですので、組変わった部分があっても、それを除いて、必ず毎年、1.6%、本学で言うと5.5億減る。母数が減るので、若干は軽減していきますが、3期における運営交付金の算定のルールから言えば、28年度から33年度までは毎年、5.5億から5.1億の間で減り続けます。間違いない事実です。

それで、先ほどから将来的なシミュレーションとかと言うお話があるので、6枚目、第3期中期目標期間における人件費予算の見通しということなのですが、教員以外の全ての我ら事務系、教職員系等すべてにかかる人件費なんですけども、人件費の所要額というのが、赤い折れ線グラフで示している。これは現在まで29年度までの人事院勧告にそくした場合の所要額、プラス、本学は平成29年度以降、対26年度、超過勤務40%削減という目標を掲げていますので、それを実行した場合の所要額となっています。

それに対して、本学でどう予算組をすれば、皆さんの人件費を人事院勧告に沿った形で確保できるかと言った時に、この棒グラフになります。本来国から交付される運営交付金の職員人件費に供される予算なんですけども、5ページの基盤的経費関わる今後の見通しの、職員人件費のとこと一致するわけでございますけども、28年度、150億あったものが、平成33年度には144億まで目減りします。ということで、そういうことでは、対処できないので、今年の29年度時点でも総長裁量経費から7.5億。ええー。

□組合（○支部委員長） その説明は、前と同じなのでもういいです。

■財務部長 宜しんですか？ 大事なのは、総長裁量経費から7.5億円、部局間接経費から2.5億。10億円、職員人件費のために確保しても、平成32年度には赤字になります。このような状況下で、経営努力はいろいろ

させて頂いておりますが、このような状況であるということ、改めてご説明させて頂きます。

□組合（副委員長） ありがとうございます。正規職員の人件費ですね。これね。

■財務部長 はい。

□組合（副委員長） 今問題になっているのは、非常勤職員の問題なんですけども。このシミュレーション、分かります。分かりますけど、東北大学全体の事業規模は拡大している。もちろん外部資金のお陰で。

■財務部長 あのですね。その点も、ちょっと誤解がありまして。先般の3月20日の教育研究評議会資料を見て頂ければ分かるのですが、競争的資金も、復興の交付金がなくなってから、ずっと右肩下がりで落ちていきます。

□組合（副委員長） 東北大学のWebsiteに公開されている毎年毎年の決算額を見ると、震災の後、復興予算の山があり、その後、どんと落ちている。但し、その後この三年間は、増えています。

■財務部長 いえ、増えていませんよ。

□組合（副委員長） それならば決算書の数字は何なんだということになりますが。東北大学、日本を代表するこの大学が、国の予算が細っていくからといって事業規模を落とせないことは大前提だと思う。世界の中で研究、教育の中で戦っていくためには、事業規模は大きくなければいけない。国からの支援は細っていくかもしれません。これを是非、見直してして貰いたいと思うし、大学として国大協としても働きかけが必要だと思います。いずれにしても、どういう収入源であるにしろ、収入規模を大きくしていくことを前提にして考えなくてはいけないと思う。その中には、もちろん、ひも付き予算はあるだろう。これにしか使えないというもの。現場の研究者の言葉でいうと、本部がつまんでいく、という言い方をしますが、色のついていないお金が総長のもとに集められている。それをどう使うのかが、おそらく、経営ということになるんだと思います。派手な新しいことをしていかないと、外からお金も入ってこないだろうから、一方、毎年必要な基礎的な研究、教育、周辺予算は、事業規模と同等に増えていく、少なくとも減らすことはできない、と考えて経営プランを練るというものでは

ないか？

■理事 事業規模拡大ということ、量的なものと共に質を追求するということは、ご案内の通りかと思えます。それは思考としてはそうです。保障されていないということが、私どもとしては責任を持ちかねると言っている。他にも、URA等以外にも、任期付教員、とくに若手は半分位がそうになっている。200名という規模で、恒常的な、将来に見通しをもつ形で東北大学に来てもらうような形をとる。あるいは、博士過程後期の奨学金等についても、いろんなところで、新たな財政需要が生じている。全体の中で、中の資源配分をどうするかが経営だと思う。

□組合（副委員長） 任期付に改善策がとられるのを私個人としては歓迎しているが、同じように周辺、支援業務も大事にしてほしい。なぜそっちは切り捨てるのか？

■理事 私どもは、そのために限定正職員制度を設けて処遇の改善を行っていくということでご理解を頂きたい。

□組合（副委員長） 頑張りたい人が処遇改善を試験受けて働くことを否定しない。頑張りたいというほどではない人もいる。どうしても自分はこの時間しか働けない、それ以上、うちで勉強する時間もない。勤めに来ている以上、一生懸命にやって、支えられている研究、教育活動がある。そこに手を差し伸べてほしいということです。

■理事 それは重要なことだが、どういう人をどの程度雇うかは、今、準職員、時間雇用職員については、部局が判断しているので、部局が必要性に基づいて判断して頂きたいと思えます。

□組合（副委員長） 今回の人事方針で、部局の要望が通らなくなっている。本部の方針で辞めさせなくてはならない。大変困った。雇いたいのに本部の方針で通らなくなったと。そこらじゅうで聞くんですが。

■理事 部局からは私どもにそのような声は聞いていません。

□組合（副委員長） それは、配分経費でしめつけられているからだ。

■理事 憶測で、そのようなことをおっしゃるのはいかがなものかと思えます。

□組合（副委員長） ご迷惑がかかるから、直接的な引用は避けますが、実際にそう言

っています。「組織のことを考えると申し訳ない」、と部局の方が言わざるを得ない状況を、本部が生んでいるんですよ。

■理事 組織のことというのは、部局の運営費のことだと思っていますが、ここにいない第三者のことを言っても仕方がないことですが。

□組合（副委員長） もう一度戻りますが、かなり多くの大学で、同じような状況、もっと厳しい状況もある中で、18条に基づく無期転換を、規模の大小を問わず、やる。なぜ東北大学だけできないのか。誰もが疑問に思う。答えはまだもらっていない。具体的な数字が出てくるが、これは東北大学だけが突出した数字ではない。

■理事 他大学がどのような判断をしているかはわからない。私どもは私どもの環境、状況の中で判断している。雇用上限の撤廃は、多くのと皆さんおっしゃいますが、10数大学ということで、70位の大学はやっていない。18条の無期転換も、選考の上で行うとなっているはずなんですけど。

□組合（副委員長） 雇用上限撤廃を行う大学は少ないです。18条に基づく無期転換を全然やらないという大学も少ない。そういうことをやる大学は、今まで募集で切っていた。10年、15年と務めてきた人を100人、200人規模で切ろうとした無茶をやらうとしたのは、ここだけなんです。これは社会的に見て、どうなっているの？と見るのが普通です。

■理事 5年前以降、上限を設けたときに、それぞれの方と個別に契約を交わしているということになります。

□組合（副委員長） そこがですね。ちゃんとやらなければならないとこなんですけど。

■理事 財務関係について質問がなければ。

□組合（副委員長） そうですね。財務関係について質問があれば。

□組合（○支部委員長） 東北大学全体の財務状況について、私からはコメントしたくはないのですが、非常勤については、部局の予算で雇われているということで、基本的には部局の判断なんです。部局で将来どの程度雇用を保障できるかを考えればよいことであって、そこで、1.6%ずつ減ることは部局にとっては厳しいだろうが、その中で部局が判断すれば良いことであって。ところが、今、その判断さえもできない。

本学のルールのために、雇用継続したい人を辞めさせなければいけないということで部局は困っている。財政的問題ではないんです。

■理事 5年前にこういう状況になって、部局長連絡会議等々で意見を聞いて。実際に何人、どういう職種を雇用するかは部局の判断ですが、しかし、今後、雇用主は国立法人東北大学総長なので、仮に、途中で部局の方で財源が枯渇したからと言って、無期転換した人をどうしたらよいかとなると、東北大学として雇用継続しなければならなくなる。完全に部局の判断ということではない。さらにもっと言えば、私ども、部局の方でそういう状態になるかは慎重に判断してほしいし、場合によっては、そういう見通しについて、お尋ねすることもあると思う。

□組合（副委員長） 本当に財源が尽きた場合というのは、一般に生じること。それに対応するために、法的には整理解雇という手続きがあります。本学の就業規則に、ちゃんとその記述があります。できることなんですよ。

■理事（整理解雇）できないことではないですが、困難なことですよ。

□組合（副委員長） 人を辞めさせることはそれだけ大変なことなんですよ。

■理事 人を雇うと言うこともそれだけ大変なことなんですよ。

□組合（副委員長） ところが、その手間をかけずに、何百人も切ろうとしている。

■理事 それは、私ども就業規則や個別の契約に基づいて、結果として大変申し訳ない、残念ですけど、継続雇用の希望の方に関してもそれは叶わないということになります。

□組合（副委員長） また、今後財務状況で、お尋ねすることもあると思います。宜しくお願ひします。

※財務関係者退出 10:50

□組合（副委員長） まず幾つか数字を、これも事前に申し上げておかねばならないことですが、これから調べ頂きたいと言うことで。

■理事 それはお聞きしますけども、前にご提案した。この場で急に出されても。この

場で逐一やるというよりも、事前にある程度、相互理解をしていくことは重要だと思います。それは。

□組合（副委員長） 基本方針はその通りです。なるべく、ということだ。要するに人数ですね。組合としては情けないが、結局、この3月末で雇い止めになるのは何人か。お分かりなら教えて欲しい。ざっくりした数字になるだろう。

■理事 調べますが。

□組合（書記長） 調べますということはないですよ。前回聞いているですよ。1月か2月の時（団交）に、言っていますよね。

■理事 いや、3月31日末となるとまだ流動的なので。分からないとしか、

□組合（書記長） 一か月前になれば数があると1月か2月の団交の時に、理事が答えている。

■課長 なんらかの形で、公表できる数は示したいと思っていますので。今日、この場でということではないですよ？3月22日に事前に折衝に行ったときに

□組合（書記長） ではなくて。交渉で理事が答えているのです。理事が答えています。「何人ですか？」と聞いたときに、「まだわからない」と、「一ヶ月前に意思確認する」ので、その時に分かりますと頂いたので、それは別に事前交渉でしゃべることではない。交渉の席でお約束したので。

■理事 通告は一ヶ月前ですと。しかし、皆さんの言っている雇止めと言うのは、別の理由で辞める人がいるので、正確なところは分からないということ、今、ご説明しているところであります。

□組合（副委員長） だからざっくりした数字でよいと言っている。だから、その数字が独り歩きしないように我々の方でも気を付けて扱います。もう一つは、4月1日から補充される人の数は何人か？

できれば、入職だけでなく、その時点で人が集まらないこともあるだろうから、4月1日というか、4月2日になるのかもしれないが、その時点での求人数というもの、事務補佐員、技術補佐員、どれだけ現時点で募集しているのか？一色反に雇止めの数値には入れないとして、ざっくりした数字で良い。端的に、継続業務があるところを、単純に人を入れ替えたという証拠になる数

字だと理解してほしい。

□組合（県労連議長） この数値は、今すぐわかりますよね？今日は、何日ですか？

■理事 いや、それは無理です。

□組合（県労連議長） だって、今日は、何日？

■課長 3月30日です。

□組合（県労連議長） そうですよ。

■理事 わからない。特に、後段のところは、部局でないとわからない。副委員長、よくわかっていると思う。大学の事情のことは。

□組合（副委員長） できれば、そういうことは常に把握しているように、人事企画部のあるべき姿として、期待したいですね。

■理事 しかし、それをやったら業務が大変になりますよ。各部局も大変になりますよ。分かりますよね？

□組合（副委員長） それは、分かります。えっと、それで、

□組合（県労連議長） あまりではないか？違います？わかる数だけでも、今、前半だけでも、後半はともかく。だって、一人の人間がクビ切られるわけでしょう。それがわからないとはあまりではないですか、それ。

■課長 学生、医員、研修医とか、非常勤講師等除き、今年度末に雇止めとなる職員の数は、473名。

□組合（副委員長） 単純な質問だが、約一年前だろうか、約1500人が対象だという数字があったと思います。（書記長の声）。その後1110何人という数字が出てきた。そうすると大体、辻褄が合いますかね。（数字をいう副委員長の声）

■課長 補足させて頂くが、473名という数字も1月1日時点での数字でございます。3月今時点までに後今までに辞めている人もいるだろうから、正確な数字でないかもしれない。

□組合（副委員長） 改めて問題にしなくてはならないのは、労働審判が始まっているが、雇い止めがきちんとしたルールに基づいたものなのか。私たちはそうではないと考えているが、5年前から同意書をとっているというが、5年上限を厳密に適用するというルール改正、これが、いつ明示的に行われたのかを明らかにして欲しい。26年4月の就業規則改正では、上限5年。協議延

長と言うが、部局からの申し出によって（雇用の）延長できる制度を廃止する。廃止は、我々にとって不利益変更で、別に問題にさせてもらうが、なおかつ、「上限を超えて雇用できなくなるわけではない」、「但し、無期転換のリスクが生じるので慎重に行え」と書いてあるのが、平成26年4月のことだった。その後、就業規則の明示的な変更はございません。ところが、いつからか5年上限は厳密に適用されることになって、それを超えることはいかなる場合であってもないと方針が変わった。いつですか？

■課長 本学ではもともと雇用の上限は決まっていた、3年がございました。その後、就労規則を平成26年4月に改正している事実があり、3年の上限を5年に延長しているという事実がある。26年の就業規則改正に向けての対応方針で、これまでも労働条件通知書を、非常勤職員の皆さまに条件を示した上で雇用していたが、26年対応方針の中で、雇用上限を誤解のないように入れたものを差し上げて、兼同意書としてご同意頂くという形にしている。これまでも、こちらとしては、

□組合（副委員長） いや、そういうことを聞いているのではない。正確に質問を捉えてください。協議延長という制度がありました。部局からの申し出によって、5年を超えて雇用する制度というのが文章としてありましたよね。

■課長 平成19年の文章ですね。

□組合（副委員長） この制度を撤廃するというのが25年文章ですね。しかし、「上限を超えて雇用できないわけではない」と書いている。ただし、「無期転換のリスクが生じるのでなるべくやるな」と書いてある。ご確認ください。

■課長 すいません。もう一度、田嶋先生がおっしゃる、

□組合（副委員長） 上限を超えて雇用することができないわけではないと書いていませんか？

正確な文言でなくてすみません。私、記憶に頼っています。

但し書きのところですよ。

■課長 書いていないです。

□組合（書記） 通知ですか？

□組合（副委員長） 平成25年3月22日です

ね。これは、但し書きではないですね。（副委員長が、通知を具体的に示した。読み上げた。）いや、違う、これじゃないな。

■課長 この通知ではない。ということは。

□組合（副委員長） 雇用上限を超えても雇用できると書いてある

■課長 平成25年4月1日から、通算契約期間が始まるという話をしている。

（「リセットして、カウントが始まる。」との声）

（「副委員長がおっしゃっているのは就業規則、2014年」との声）

（「例外的に、5年を超えて雇用する」との声）

□組合（書記） 時期を二つ見なければいけません。三年を超える上限制度を示した通知を廃止した時と、その後、就業規則を変更した時と、時期を、二つに分けなければいけません。

平成25年の通知の時は、3年を超える更新制度を示した通知を廃止した。通知は廃止した。通知を廃止しただけなので、就業規則は残っていた。その際に、「3年を超えて雇用を継続することはできる」と言っていました。

宜しいでしょうか？

■課長 通知にはそういうことは書いていませんけど、

□組合（書記） 本通知により、例えば、平成25年3月31日をもって通算5年に達する準職員であっても、平成25年4月1日以降の契約から新たな契約として雇用することができる。同時に、雇止め等に対するリスクが高まる恐れがある。3年と言う言い方は違ったが、5年であっても超えることができるということですね。

■課長 それ、さきほども申し上げたのですが、5年を超えるということではなくて、平成25年4月1日から通算契約期間のカウントが始まるということを知っているんですけども。

□組合（書記） この通知自体、そのような対策ではないと思いますが、

■課長 それはあなたの解釈が間違っているのだと思うんですけど、

□組合（書記） 何度も文章で出していますので、この交渉後に改めて、

■課長 通知はそれしか出していません。

□組合（書記） では、後で示しますからね。はい、宜しくお願いします。

□組合（副委員長） いずれにしても、不利益変更が行われたということは事実としてありまして。

■課長 不利益変更ではありません。

□組合（副委員長） 10年働いてきた人が、就業規則の変更がなければ働き続けることができた人が、辞めなければいけなくなったのなら、明白に、不利益変更なんです。（このことに関して）、議論の余地はない。

■課長 不利益変更ではありません。

□組合（副委員長） 不利益変更っていうんですよ。こういうのを。

□組合（書記長） おかしいね。

□組合（副委員長） 法的にも間違いない。不利益変更は一般的にはやってはいけない。合理的な理由があれば、その限りではないというのが法律の定めるところ。雇い止め自体が不利益変更だということを認めて頂かなければならない。というか、これは客観的な事実。合理的な説明が必要だ。そちらは、同意書はもらっていると言うが、それに対して個別にきちんとした説明があったのか？本部から部局の人事担当者に対して、今年からこうなったので、きちんと説明して、同意をもらいなさい、という指導はされたか？

■課長 事務担当者向けの説明会を開催して、説明を致しました。

□組合（副委員長） 一人一人に、個別に説明しなさいと指導されましたか？

■課長 はい、その通り、説明致しました。

□組合（副委員長） そうなっていないのは、なんで、でしょう？

■課長 一人一人へ説明したかどうかを、こちらの方で、「全員に確認したのか？」という確認はしていない。事務担当者や雇用に責任を持つ方から、説明をしている、との確認をとっているが、説明がないという例が具体的にあったということなのでしょ

うか？

□組合（副委員長） たくさん、あります。

■課長 沢山というのは、何件ですか？

□組合（副委員長） 十件は、下らない。全学的に見れば、説明を受けた方の方が少ないのではないか。きわめて事務的に回ってきて、今までと同じようにサインをして出

して下さいね、と言って出したというのが、殆ど、部局の実態である。

それ、分かっているでしょう？そうやってきたでしょう？皆さん。それぞれの部局にいたのでしょうか。

■課長 いや、私が担当していたところは、そういうことはなく、説明しておりました。

□組合（副委員長） 何と説明したのですか？

■課長 労働条件通知書を示して、上限はここまでだとお知らせして、労働条件通知書を読んで頂いて、サインを頂けるのであれば、と説明した。

□組合（副委員長） 必要な説明はそれだけではだめで、ルールが変わったこと、なぜ変わったかを説明をしなければ、不利益変更に対する合理的な説明にはならない。

■課長 すみません。私が今申し上げたのは、ルール変更になった年度の話ではなかったもので、取り消させていただきます。

□組合（副委員長） 就業規則が変更になって、5年上限を厳密に適用するようになり、10年働いた人が雇い止めになるというのは、明白な不利益変更ですので、それに対するなぜそうなのか、どういう事情でそうなのか、説明の義務がある。それをやっていない。されていないという当事者も何人もいる。少なくともその方々は、雇い止めされる法的根拠はありません。

■課長 労働条件通知書を提示してサインした時に、中身を確認したと、中身を確認している提出しているとの認識しているんですけど。

□組合（副委員長） 中身を確認して、更新条件には同意できないけど、今年も働かねばならないので、しょうがなく同意する、これ本人の意思です。

■課長 そういう内部の心情があったかどうかは分かりませんが。

□組合（副委員長） 心情ではありません。文面として残っている。

■課長 文面として、残っている？4年間ずっとですか？

□組合（副委員長） 4年間ずっとでなくても、

■課長 今年度？

□組合（副委員長） 今年度ですね。同意は得られていないわけですよ。説明をしていないし、同意も得られていない、というの

が事実です。

■課長 いや、説明をしているのではないか？

□組合（副委員長） いや、していないんですよ。受けてないとおっしゃっている。

■課長 いままで、全然？一回も？

□組合（副委員長） そうです。

■理事 現場の実務を担当していないが、皆様がそういう、我々は部局の担当者に聞いてみないとわからない。必要であれば、個別の具体の話聞くことはできる。前回、話を聞いたが、担当者と認識の違うところが少なからずあるのも事実だ。ここにいない人が当事者なので、ここで議論しても建設的ではないのではないかと？

□組合（副委員長） ルールの話ですのでは。

■理事 言った、言わない、の話であり、そこは、分かりませんので、ここで皆さんの主張の通りかは、判断できない。

□組合（副委員長） ルールの話なので、当事者に対して合理的な説明をするのは当然として、不利益変更するときには、そちらから、組合に対しても合理的な説明が必要だ。団交を申し込むのがルールだ。だいたい申し込んでもらっているが、幾つか漏れていることもある。5年上限厳密に適用しますという不利益変更に関しては、我々は、団体交渉の申し込みを受けていない。また、その後の団体交渉においても、合理的な説明は受けていない。従って、ルール自体が、個別のことはもちろんだが、無効だと考えざるを得ない。

■課長 26年度の就業規則の変更については、団体交渉で、何度か説明したと思うが、更新の上限3年を5年に延長していると何度も説明させて頂いた。

□組合（副委員長） そのことについて文句を言ったことはない。協議延長制度の廃止について説明されていない。

■課長 3年から5年。

□組合（副委員長） 3年から5年は、結構です。協議延長のことです。

■課長 協議延長制度がなぜ無くなったのか？

■課長 協議延長制度、これは就業規則のなかで、今後、永続的に続くと保障されている制度ではなかった。

□組合（副委員長） 合理的な理由が必要だということです。どういう合理的な理由があったのでしょうか？

■課長 もともとあった上限、3年を5年に延長したということで、それはもう、19年の通知は廃止する、

□組合（副委員長） なぜ、それがセットになるのですか？3年を5年に延長したのは結構です。3年を超えるための制度があった。これを廃止した。廃止制度のことについての説明を。

■K補佐 25年3月の通知で、19年2月23日の通知、協議の制度の廃止を行った。部長連絡会議の資料では、就業規則を5年に延長する予定でした。その前段階で、25年度中に通知を出します。平成26年度に就業規則を改正します。その一環の一つとして、その通知があったということです。

□組合（副委員長） 協議延長制度を廃止します。なぜですか？就業規則を改正するからでは、ダメですよ。

■K補佐 協議延長制度自体も、通知で、協議延長は全員が認められるものではないですよ？

□組合（副委員長） もちろん、そうです。

■K補佐 その通知について、その当時は3年だった、それから、総長がとくに認める場合でしたよね。26年度就業規則は原則5年と整理した。その時点で、3年越えの協議と言う制度は、その通知自体を無くしたということです。

□組合（○支部委員長） 5年越えもあった、ということですね。その時点で、5年越えもあったということですね？

■K補佐 協議ということですか？

□組合（○支部委員長） いや、協議じゃなくて。

■K補佐 5年を超える人たちは従来から、更新がない人たちだということです。

□組合（○支部委員長） 協議延長に対応して3年を超えた人たちがいたわけですよ。5年にしたが、協議延長はなくなったが、5年を超える人もいるということ。それが原則という意味だということですね。

□組合（副委員長） 当時は、そういう説明だったわけです。当時、我々はそういう説明を頂きました。

■K補佐 当時の説明を確認しないと分から

ない。

□組合（○支部委員長） それは、前補佐が説明されていますから、

■課長 団体交渉の場面で説明したのですか？

□組合（○支部委員長） いや、メールか何かかもしれませんけど？

■課長 メールか何か、メールであれば、組合書記局に残っている？

□組合（○支部委員長） 必要であれば出しても構わない。

□組合（書記） 今までも出していますが、必要であれば出します。なんで知らないのか全く分からない。

■課長 それではお願いします。どういった内容メールですか？ちなみに、

□組合（○支部委員長） えーと、私も正確ではない、協議延長がなくなった。

■課長 できれば正確な方がいいですけど。

□組合（書記） どういう内容か、若干説明しますね。今回の2013年の3月22日の通知で言わんとしていることは、これまでの部長申請は要せずに、これまでの3年限度の更新によらず更新する。つまり3年目だった人についても、普通に雇止めもするが、普通に4年目の更新もする。現行制度を不利益に変える内容の通知ではない。引き続き更新される。寧ろ簡易な手続きにしている。これまでの3年限度の中で行われてきた1回目、2回目の更新のように、普通に更新していく流れの中での通知である。今回の通知によって、これらの、これらのというのは長期の方々ですね。これらの職員の更新を変更するものではなく、これまでと同様に更新される。今回の通知はこれまで働いてきた実績をなしにするものではない。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。例えば、今年で4年目の人について言えば、4年目であり、かつ、2013年4月1日から1年目であることが記録される、ということですよ。

■課長 はい、分かりました。前補佐が言っていることは、特に通知との矛盾は、特に考えられないのですが、

□組合（副委員長） 矛盾していないと思う。協議延長制度はなくなったが、原則3年だが、3年越えがあった。3年を5年にした

けなのだから、「原則」と書いてある通り、それを超える更新はあり得るという解釈ではないか？

■課長 理事による協議がなくなったということを説明しているだと思いますが。

□組合（副委員長）（理事による）協議はなくなった。協議の制度としては廃止されていますけど、上限を超えてさらに更新することを否定されていない。もし、否定されたのだとすると、そこで不利益変更が生じるわけですね。

■課長 25年の通知を受けてのメールのやり取りだと思うが、25年4月にかかる協議延長について、今まで理事による協議が必要だというのがなくなったという点で、より簡易な更新が。

□組合（副委員長）それは、そのとき3年目だった人の、次の年度の話ですよ。4年目、5年目までは行きますよね。その先、5年の上限を超えると言うことは、超えることは想定されているわけですよ。

■課長 そのメールだけ、ちょっと、もう一度確認しますが、そのメールでそこまで読み取れるか、どうかというのを。

□組合（○支部委員長）いや、メールは関係ない。

□組合（副委員長）いや、当時の制度として、平成25年3月の時点で、5年が上限だが、原則がついている、ということは、例外的にありえるという制度だった。

■課長 平成25年の3月は、まだ、就業規則が変更されていない。

□組合（副委員長）4月に就業規則を変えることを前提に、協議延長制度を廃止した。カウントもリセットした。その時に上限が5年になることも想定されていて、従来上限は3年であったが、3年を超えることがあったのと同様に、上限は5年だが、例外的に超えることはあり得る、という制度だった。

■K補佐 更新限度がある人がいるから、当時。

□組合（副委員長）いやいや、上限3年の時代に、4年目、5年目、6年目という方がいらっしまったわけですから、

■課長 対応方針案に書いておりのことですので、

□組合（副委員長）どっちにころんでもダ

メだ。もしその時点で、雇用上限が厳密に適用されるとなると不利益変更。そのときに5年上限があるといった例外があり得るという制度だとすると、その後、5年上限がありうる制度だったとするとどこかでその例外がなくなった。その時点で不利益変更が発生している。どっちにしてもだめなんです。不利益変更が、どっかで生じている。合理的説明を組合は頂いていません。

■課長 前補佐のメールも含めて確認する。こちらとしては、不利益な変更という認識はなく、それについては改めて申し上げます。

□組合（副委員長）不利益変更の認識がないというそれ自体が問題だ。これはいろんな場面でこれから問題になります。我々は問題にします。

前回の宿題がありました。

□組合（○支部委員長）前回の宿題。先ほど理事が言ったが、就業規則の変更がなぜ行われたか、今後の財政、仕事の変化、全員かどうかはともかく、無期転換がたくさん発生すると財政的に厳しいということか？

■理事 無期転換とか、労契法18条の改正とは関係なく、昭和55年以降、そういう制度をとっている。当時、行政改革とかあり、運営費交付金ではなかったが、国立大学に対する政府の補助金が減ってきた中で、恒常的な人員を確保することができなという事で採ってきた制度であるから、無期転換、云々という話ではなく、困難だから、規模を維持できないと言っている。

□組合（○支部委員長）就業規則を変えた理由は？

■理事 そういうことです。上限を設けているということ。

□組合（○支部委員長）かつて、3年だった上限を5年にしたというご説明ですか？

■理事 雇用実態等も、当時、あったと思います。3+2が准職員ではあったということです。

□組合（○支部委員長）前にも問題になっているのですが、

■理事 すいません。全体として今日の段取りは、どのようにお考えですか？私どもも、最後の日なもんですから。日にち的に厳し

いものがありまして。

□組合（副委員長） 遅くとも12時は超えないと考えています。

■課長 45分ということで。私ども、30分と言うことで。

□組合（副委員長） 今日では終わらず、年度を越えても、もつれこむということで、適当に締めますけど、幾つかやっておかなければならないことがある。

□組合（○支部委員長） 平成26年1月22日の部局長連絡会議の対応方針案で、通算5年を超える有期労働契約の更新は、財政等の負担等が伴うので行わないことを原則とする、と。これが、5年限度にした理由だととらえられるが、ちゃんとした説明受けていない。

■課長 昨年3月頃の団体交渉でも、指摘があって、前課長が、特定有期雇用職員の部分の話だと説明させて頂いた。それは、同じです。

□組合（○支部委員長） 同じなのか？驚くな！同じ通知の中で、准職員、時間雇用職員関係で、特定有期雇用職員と同様のものとする、と説明されているから、明らかにそんな説明は通らないんですけど。

■課長 その後に、無期型の非正規職員関係と続いていくので、そちらの方で、ここは説明しているので。特定有期の部分は、通算5年を超える有期雇用、有期労働契約の方針の部分は、准職員、時間雇用職員に掛かってこない、です。

□組合（○支部委員長） そんな説明はあり得ない。

■課長 そうなんです。

□組合（○支部委員長） 3番で准職員、時間雇用職員関係となっていて、4番でも。3番の中の説明として、特定有期雇用職員と同様のものとする。従って、尚、例外はありますけど、これは、その昭和55年以前とかの話ですから、明らかに、有期雇用職員の説明がここで生きるわけです。同じでないとおかしいわけです。

■課長 当時の書類の作りが弾劾すべきところしなかったのか分からないんですけど、先ほども言った通り、特定有期のみには掛かる准職員、時間雇用職員には掛かってこないことなんです。

□組合（書記） 今のは対応方針を読み上げ

ただけ。全く同じ内容のことを、2014年2月20日の団体交渉の時にも理事が回答しています。誤魔化しようがないと思います。

■課長 すいません。2014年の団体交渉の...ごめんなさい。

□組合（書記） 万が一、日付が間違っていたら申し訳ないのですが、2014年2月20日の団体交渉ですね。私も帰ってから確かめる。一応、確かめてください。

■課長 確認します。

□組合（○支部委員長） 一つは確認して頂ければよいのですが。クーリングの問題について。クーリングをするという方針は、それは案だから消えたものだと説明があった。実態として、今現在、いろんな部局で、クーリングを前提とした運用がされているということを示しましたが、それについては、確認して、回答していただけることでしたが、どうなっていますか？

■課長 いろんな部局ではなく、理学部の例でないのか？

□組合（○支部委員長） 図書館の話もしました。

□組合（副委員長） 病院も。

■課長 すいません。今、田嶋先生がおっしゃったのが聞こえませんでした。

□組合（副委員長） 病院、病院。でも事務職員の方が、ちょっと調べますから待ってくださいと言って、その結果、やっぱり、クーリングがあると言った。

■理事 どちらですか？

□組合（副委員長） 病院。

■理事 病院は、前回、なかった。明示的には。

■課長 すいません。図書館は、どういう内容だったでしょうか？

□組合（副委員長） 図書館では実際に。（ざわつき）

□組合（副委員長） 図書館では実際に、例があるということです。

■課長 前回、図書館で、聞いた記憶がないのですが、

□組合（副委員長） もしかしたら、申し上げるのは始めたかもしれないです。かなり広い範囲で、現実としては、クーリングが運用されている。

■理事 いつのことか分かりますか？

□組合（副委員長） 具体的に、全部、把握しているわけではないが、寧ろ、調べる必要があるのではないかと、やっていないところが、例外であろう。クーリングのことが書かれた文章と言うのは、もちろん、案ではなくて、その後、通って、正式な文章になったわけですね。一度はクーリング規定が入ったのは間違いない。その後、現在はないとの話だったので、どこで（いつ）なくなったのかは示して欲しい。

■課長 25年の部局長連絡会議の対応方針の中に、クーリング期間に関する記述がありました。その中身は、その年度に24年度の中で行うことと、25年度に向けて検討を行う事項を述べている。クーリングという言葉を使っているのは検討を行うべき事項のことだと思うが、検討を行った結果、26年度の対応方針での文言は既に削除された。本学としてクーリング期間というものを制度化して、運用していた事実はありません。

□組合（副委員長） なるほど。筋が通っているように聞こえます。それでは、なぜ、現実問題として、いろいろな部局でクーリングをやろうとしているのか、それは問題ですね。カバナンスの問題として、宜しくないと思う。

■課長 部局ぐるみでやっている？

□組合（副委員長） くるみかどうかは分からない？我々が知っているのは、個々の労働者が、持ちかけられていることが複数あるということで、おそらくかなり広い範囲で、そういうことが行われているのであろう。

■課長 書記長がおっしゃった病院の例、病院の場合は、職員の方が聞いて、ありますと言われたお話し？

□組合（副委員長） そうですね。調べますからと言って、調べた結果、ありましたという答えを貰った。

■課長 「あります」の中身は、どういうものだったのですか？

□組合（副委員長） クーリングが必要な制度になっていますというもの。

■課長 改正労契法の中で、いわれていることなんではないですか？

□組合（副委員長） ここもお聞きしなくてはならないところ。昨夜、頂いた回答の中で、この3月31日、契約が切れる方、5年目

の契約が切れる方を、4月1日からは雇用ができないんだというふうにお答えになった。その理由が分からない。クーリング規定はない。なぜこの4/1から雇ってはいけないのか？できない理由はない。もちろん契約の上限は5年だ。結構だ。今回は更新ではなく、新たに採用といったやりかたができない理由はなんでしょうか？

■課長 就業規則で通算5年上限としているので、そのあたりの運用を行うためには、上限規定の趣旨。

□組合（副委員長） どういう趣旨ですか？

■課長 もともと3年上限があって5年にしているんですけど。ちょっと待ってください。

□組合（副委員長） 時間なので、最後に。今年度は最後だ。私の職場では9人が2人になる。大変なことになる。派遣も、雇い止めの後任を入れるのは二の足を踏んでいる、との情報もある。どうお考えなのでしょう？この4月。責任を感じていただかないと困ると思う。

■理事 経緯の上に成り立った話しではありませんけど、3月末をもって、年数は人それぞれ違うと思うが、本学に対して貢献していただいたことには大変感謝する。私ども先ほどから瑠々説明してきた事情で、どうしても、それがかなわない、これまでした仕事を新しい方が来て、スムーズに、ということ、どの職場でも、上級職員もそうですけど、難しい問題だと思う。移行期間はあると思う。そういったことも踏まえて各部局でも判断すると思っている。

□組合（副委員長） 最後に当事者から一言申し上げたいということなので。

□組合（H組合員） 現場で移行期はあると思うが。混乱、ばたばたはあると思うが、そういう人事制度、それによって、混乱が起こる、ばたばたする、責任の所在は、理事は責任があるのではないかと？

■理事 どの職場でも、常勤でも、人が変わるによって、まったく同じということはないと思う。ある程度熟練を要することは必要になってくると思う。混乱なのかどうかは、それぞれの仕事によって違う。制度自体は、制度の責任は人事労務担当の私にもある。しかし、様々なところで、言われているような解任要請されるのは、私は納得できない。私にまったく責任がないと

は申し上げません。

□組合（H組合員） 責任はある？

■理事 責任と言うか、この制度に対して、ということですよ。

□組合（H組合員） この場で雇い止めの撤回をしてほしい。理事には、その権限はあるのか？

■理事 これは大学全体として決めたことなので、それは、ごさいません。私の一存で決めるということは、できません。

□組合（H組合員） やはりそれは、総長ですか？

■理事 いや、総長と言うよりも、部局長連絡会議とか、そういう色々な決定のプロセスがあるので、それを経なくてならない。

□組合（H組合員） 撤回してほしい。

■理事 ご要望として承りました。ありがとうございます。

□組合（H組合員） 4月2日から普通に業務、始まってしまうのですが、その前に、今日最後だから撤回して貰いたいんですけど。

■理事 はい、ありがとうございます。

□組合（県労連議長） なんか、混乱の意味を、私ははき違えていると思う。要するに人事異動によって一定の混乱があるというようなことではないんじゃないですか？要するにこういうことをすることによって、とんでもない状況が起きるかもしれない。その責任の一端をあなたが担っている。

■理事 混乱、混乱と言うか。どういう背景があるにしろ、人が変わるということで、

□組合（県労連議長） 普通の人事異動による問題ではない。四百人のクビを切ることによって起きる混乱だ。そのことを言っている。分かりますか？

■理事 ここは私どもと皆さんの解釈が違うのですが、労契法19条のものに該当するかどうかということ、違う解釈になっていると思う。従って、私ども、首を切るというつもりは全くなくて。契約期間の。

□組合（県労連議長） 言葉は、雇い止め、でいいから。

□組合（副委員長） 現場の混乱を大学の人間としては心配するが、これは私も間違っていて。本当に大変なのは、雇い止めになるその方々で、4月から収入がなくなる方々です。そういう方々、ある意味、生活を破壊されたそういう方々に対しても、理事は

やっぱり責任があるのご自覚を頂きたい。

■理事 制度への責任は持つが、このことについて、5年前にすでに決定していたこと。4年前。そこは、そういうご批判は、私としては短慮できない。

□組合（副委員長） この後、マスコミの取材が来ます。四百人規模と報道されることになるのでしょうか。雇い止めに強行したという記事が出る。その後、司法の手続きも残っている。いろんな場面で、理事の責任が問われるということが出てくると思うので、ご自覚を頂きたい。互いに宿題もあるので、次回また行くことになる。よろしく願います。とりあえず、今日はここまで。ありがとうございました。