

2017 年度第 5 回団体交渉記録

・日時 2018 年 5 月 10 日（木）10：00-11：52

・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、目黒人事給与課長等

□組合側：片山委員長、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

・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 時間になったので団体交渉を始める。

□組合（委員長） 4 月以降はじめての団交。私たちの要求、有期雇用職員の無期化を中心に交渉する。あらためて、大量雇い止めが生じて、4 月を迎えた。現場では混乱が起きている。今一度この方針を変更する意思はないか確認したい。

■理事 これまで説明した理由の通り、変えることはないという方針だ。

□組合（委員長） この間の労働委員会、労働審判、仮処分等を受けて何か発言はあるか。

■理事 我々は申立を受けた方だ。我々の主張を言うだけ。

□組合（委員長） 先日総長と挨拶する機会があった。理事にも同席いただいたが、総長は、就任前、民間でできることがなぜ大学でできないのかと発言したので、私は、3 月までの総長とは違うと期待していると。そのやりとりを聞いて感想は。

■理事 限定正職員制度は、民間において無期雇用の一つとして。私どもとしては、民間でできることの一つを東北大として採用した。

□組合（委員長） 趣旨が全然違う。総長のおっしゃっている趣旨は全然違う。代替措置にならない、希望者無期転換の趣旨とは違う限定正職員の制度。民間でできること

ができない、とは違うと思うが。

■理事 希望者を転換するのは 6 年目が前提。それに対して反対しているわけではない。総長とは、これまでもこれについて話し合い、また、申し上げている。一心同体とまではいかないが密接にやりとりしている。

□組合（委員長） 理事会で何か議論はあったか。

■理事 理事会は開かれていない。

□組合（書記） 理事会を役員会と言い直したら。

■理事 役員会は 4 月の終わりに開かれている。議題になっていない。

□組合（委員長） 東北大学の対応が批判的に報道されている。それを受けてもアクションを起こさないのか。

■理事 批判的な報道は残念だ。事実が一部誤解された上での報道だ。それも含めて審判等で事実に基づく主張をしていく。

□組合（委員長） 社会とのずれを感じる。もう一つ、総長挨拶の際に伝えたことがある。いろいろ体制も変わったので、新体制で主体的に、総長自身でも役員会でも、考えて対応してほしいと言った。もう一つは、司法から 6 月や 7 月にいろんな判断が示されるだろうから、それに対して真摯に対応してほしいことと、その前に、大学として主体的に判断して解決にあたる必要がある

ではないか、それが大学の社会的なメッセージになると言った。

- 理事 総長が挨拶の時に答えている通り、司法の判断に、答えていた。
- 組合（委員長） 司法からの判断が出たところで真摯にというが、弁護士任せにすると、調停案が出てもまた引き延ばしで、問題が解決されないまま何年も待つことになる。一番不幸なのは、当事者が復職できる望みをもって司法に訴えている訳だが、たなざらしになる。本人にしわ寄せになる。こういう構造は避けてほしい。
- 理事 そこは個別の心情は察するところはあるが、私ども、皆様から提起されているものは、違法だとか、脱法だとか、潜脱とか。それは司法の判断で、そうではないと判断されることを求めている。提起された以上。それが待たれるということだと思う。
- 組合（委員長） あらためて、早期解決を求めたい。

- 組合（委員長） 事前に要求、お願いしていたことがある。限定正職員にしても大量雇い止めにしても、大きな制度変更を行ったわけだが、良かったか、悪かったか、影響はどの程度出ているのか、客観的に判断すべきだ。今回、雇い止めされた方の人数を出すようお願いした。資料をいただけるか。
- 課長 前回、1/1 現在の数字を出していたが、3/末で退職した人数を知らせたい。1/1 時点では 473 名だったが、結果として 3/末 現在では 282 名だ。473 名の中に、研究開発職特例法？に基づく労契法特例の適用者が含まれ、部局での調査漏れの方もいて、282 名となった。差の理由は、1/1 時点での調査日にはプロジェクト等の継続が不明だったので、30 年 3 月 31 日終了と整理されていた方が含まれていた。
- 組合（委員長） 混乱の中での調査で若干の差はしかたがないが、だいぶ差があり驚いた。限定正職員の人数は出してもらえるか。
- 課長 採用人数で 647 名だ。
- 組合（委員長） 一般、特殊、目的で分けて。

■課長 業務限定職員（一般）は 83 名、業務限定職員（特殊）は 186 名、目的限定職員は 378 名だ。

□組合（委員長） 1043 名が 5 年以上と、当局が 1/1 現在で言っていた。労働契約法 18 条による無期転換は 1035 名。残りは。

■課長 1035 名には非常勤講師が含まれる。

□組合（委員長） 当局がつくった資料を見ている。1035 名はそのまま無期転換か。

■課長 非常勤講師の 4/1 現在の数は準備していない。非常勤講師、医員の数に変更があるので、そのままではないと思うが、5 年未満も含むとなっているので、そのまま移行するということではないので。

□組合（委員長） 今示された中でわからないのが、限定正職員の 647 名、障害者雇用の 20 名弱で、退職が 282 名で、今示されたのが 950 名くらいで、100 名くらい行方不明の方がいるが。

（しばらく間、課長と補佐で相談）

■課長 1043 名も数字的に動くところがあり、その差が出てきていると思う。1043 名の 3/31 現在の数。。。。

□組合（委員長） 動いているなら、あらためてちゃんとしたデータを私どもに提供するか、公表するかして欲しいがどうか。

■課長 今質問のあったことについては、確認して何らかの形で回答したいと思う。

□組合（県労連議長） この数字はちゃんとしているのですよね。100 名近い不明が。

■課長 数字の取り方の時点が違うので。

□組合（県労連議長） 無期転換できなかった人数が知りたい。難しいことを聞いているわけではない。研究職が含まれていたとかではなく。何を交渉しているかは明らかだ。対象者で無期転換できなかった人数を知りたい。

■理事 無期転換は来年の 4 月以降の話だ。限定正職員の中にも、内定で辞退は 20 名前後いる。できるだけ正確なものを出したいが、時点も違って正確なものが出ないと

ころがある。より正確な数字は出していき
たい。

□組合（委員長） 研究職の方の扱いがどう
なったかも知りたい。限定正職員の当初公
表された合格者数が 669 名。辞退というこ
とだが。

□組合（書記長） 辞退ではない。予算が付
かなくて。

■理事 それもあるが、辞退の方が多い。

□組合（書記長） どういうことか。予算が
付かないということで辞めざるを得なかつ
た人がいるので。辞退という一言でくる
な。

■理事 辞退等約 20 名だ。

□組合（委員長） 大きな話だ。制度が不完
全である。669 名とか、またそれ以外の数
字 551 名など。当局からの数字がこれだけ
動くと。

■課長 551 名は、5 年になる人。

■理事 3 年目、4 年目の人は除いた。5 年に
到達したということ。

□組合（委員長） ますます、どの対象の方
がここに移って、限定正職員になり、また
雇い止めになったかがわからないと、今回
の当局が行ったことの実態がわからない。

■課長 限定正職員の合格者数は前々回の団
交で示した。内訳はわかると思う。その中
で 3/31 で 5 年に達する人の限定正職員の
合格数、採用数が 551 名と先日公表した。
全体像としてというよりも、ピックアップ
して出している。その時点で誤りはない。

□組合（委員長） もっと全体像、人の動き
がわかるような示し方をしてください。正
確なところをあらためて資料提示してほし
い。影響というのは人の動きに加えて、も
っとあって、経費の件もある。現場でどれ
だけの方が後任として補充されているか、
現場では大変な状況で、仕事を残された方、
みんなでシェアして頑張っている。その後
の補充について調査されているか。

■課長 5/2 事前協議した。先日の交渉で後
任補充、求人数も出してほしいと要望され
たが、業務の見直し等を実施して、人数、
後任がなくなったところもある。求人数と
してみることは難しいので、30 年 3 月 1 日

現在の数と 4 月 1 日現在の数を示すことで
良いとなった。それは示せる。3 月 1 日現
在は 2291 名、4 月 1 日現在 は 2013 名。
限定正職員採用者は除く。

□組合（委員長） だいぶ採用されていない。
5 月になれば補充されるのか。

■課長 年度内に動く可能性はあるが、4 月
1 日の時点で部局で必要な人数を雇用して
いるということだと思う。

□組合（委員長） これだけ補充されていな
い。業務見直しかもしれないし、人が見つ
かていないのかもしれないが。いずれに
せよ、少ない人数で仕事せざるを得ない。
業務は減っていないだろう。増えている一
方だ。現場からどうにかしてくれといった、
問合せは来ていないか。

■課長 現場からそういった問い合わせや陳
情は、こちらには来ていない。

□組合（委員長） 現場はたいへんな状況に
なっている。長年勤めた人が雇い止めにな
り、後任の人が着任すれば数としてはいる
ことになるが、業務が苦しい状態。後任が
いなければ残された人で業務をシェアして
やっている。正職員の超勤も増えている。
最近監査が入っているのでは。

■課長 外の機関からか。

■理事 どこに。私どもは聞いていない。

□組合（委員長） 東北大の超勤の膨らみは
学内でも問題になっている。特に事務方。

■理事 26 年に比べて 36% 減。

□組合（委員長） いまだ高い水準になって
いる数字は。

■理事 一人当たり平均月 17 時間超勤。運
営費交付金も減っているが、補助金も減り、
それに伴い業務が減っていることもある。

□組合（委員長） 超勤の問題はいずれ扱わ
せていただく。もう一つ問題なのは、今回
辞めた人、離職票が遅れているとかある。
調査されている。4 月以降どうするか、他
の職場に移るか等。その結果を集約してい
るか。

■課長 アンケートはこちらでとったことは
ない。普通に行われている、という普通と
は。

□組合（委員長） 事実として行われている。

■課長 どういった項目が。

□組合（委員長） 就職先、連絡先、受給状況。

■課長 退職の手続きのことか。

■理事 何かあったときに連絡するために、とっている。

■課長 事業場ごとに行っている。事業場の状況を依頼して集約してもらおうということは今までもしていない。

□組合（委員長） 大きな制度改革をした場合に影響は検証すべきだ。どれだけの人が路頭に迷ったか。生活の状況がこうなってしまったか、フォローすべきだ。再就職の斡旋をせずほっぽり出すわけだから。社会的に問われると思う。

■理事 当初から、前提として、有期雇用の人は、期限が終われば雇用関係が解消されると言っている。皆さんの主張には何か、無期雇用の人に対して解雇法理を類推適用して言っているように思う。

□組合（委員長） それは怒りますよ。

□組合（県労連議長） これからも 18 条に基づいて。無期転換を期待した人が沢山いるのではないかと。勝手なことを言うな。

■理事 法益として保護されるべき合理的期待権があるかどうか、最終的には司法で判断される。

□組合（県労連議長） 聞いていて不思議だ。怒りを覚える。最初に、私たちの訴えに対して、理事が言っている一つの言葉が、労契法に関して争いたいと言っている。弁護士に任せているということだろうが。労契法は雇用の安定を確保するため。民事法かもしれないが、最終的には裁判だろうが、この趣旨は何か。労契法 18 条は何のためなのか。私は高校教師で、私学に関わってきたが、私学はまさにこの問題がすごくあった。裁判で争った人もいっぱいいた。その度に、判例が出てくる。なぜ労契法ができたかは、その判例をもとに、多くの人々がどれだけ苦しんで。このようなことはもうやめよう、5 年働いたら無期転換に、というのが法の趣旨だ。改正労契法をつくるためにどれだけの汗と涙と人の犠牲があった

のかかわるか。その趣旨を理解もせず、民事法だから裁判で争えば良いと。理事は大変なことを言っている。苦しんでいる方がどんな思いでここにいるか。

■理事 わかりますか、と問われると答えざるを得ない。

□組合（県労連議長） 課長の数字がころころ変わる。皆さんにとっては、ただの数字かもしれない。一つ一つの数字の中に一人一人の生活があるということがわかるか。一人二人であつてもだが、百人という数の中に百人の生活があり、苦しんでいるということがわかるか。生きた人間の生活だ。交渉のたびに数字が変わったり。どうしても理解できない。3 月、4 月の差が 278 人。民間で言ったら 278 人の労働者がいなくなったら、会社経営はどうなるか。大学はそんなにいい加減なのか。大学の労働者の価値はそんなに軽いのか。278 人いなくなったら、どんな状況になるかは明らかだ。ただ数字の遊びをしているのではないかと怒りを感じる。どうか。

■理事 言葉が過ぎるところがある。労契法の趣旨は十分理解している。法律の上での趣旨だ。雇用の安定化は、一定の条件のもとでの安定化だ。国会審議を経てきているので違反せずにやろうとしている。

□組合（県労連議長） 違反している。

■理事 皆さん誤解してる。私ども言っても聞いてもらえないので、あなた方が提起した司法の判断を聞くしかない。

□組合（県労連議長） この問題はいろいろあるが、裁判にしようとしか聞こえない。労働審判をしているが、皆さんは、労働審判はどうでもいい、本審に入ろうと。大学の顧問弁護士は儲けるから良いだろうが。皆さんが雇っている弁護士の生活のためなのか。言葉は悪いが、そうしか見えない。

■理事 誤解だ。司法判断に私どもから訴えようとは思わなかった。私どもも休日に出てきたりしていますので。

□組合（県労連議長） その原因をつくったのは皆さんでしょう。

■理事 主張していることを、引き続き主張していくしかない。誤解にもとづいていると、私どもには見える。

□組合（委員長） 全然伝わっていない。一つ大きな問題を指摘する。再就職斡旋のくだりで、任期がきたから雇い止めではないというのが、端的なこと。3月30日付けで当局が文書を出した。「東北大学における准職員・時間雇用職員の雇用制度について」。我々は不利益変更であると再三言ってきた。本人も同意していないと。理事は、任期がきたから、と片付けた。さらに当局は、労使合意という片づけ方をしている。私どもはすぐに抗議・要請をした。それにどう対応されたのか。

■課長 ホームページ掲載の文書について、労使合意について、4/12 組合から抗議の文書をいただいた。ホームページに掲載した文書の「労使合意」は、就業規則について全学労使懇談会で説明し、過半数代表者の意見聴取を行い、学内に周知したという一定の手続きを経たということだ。

□組合（委員長） それが問題だと言っている。

■課長 今のところ、修正は考えていない。

□組合（委員長） 労使合意があったと。

■課長 労使合意の言葉の使い方としては、今言った意味だ。

□組合（委員長） 全学説明会、意見書、提出だけで労使合意だと。今もお思いか。

■課長 そのような意味で使った。

□組合（県労連議長） 提示して、交渉して、初めて労使合意ではないか。提示しただけで合意したら何もなくて良いではないか。

■課長 過半数代表者代表者の意見を聞いて。

□組合（支部委員長） 労使合意と呼んで良いのか。

■課長 それを労使合意という言葉で。

□組合（県労連議長） 労使合意は労使合意、合意したら合意だろう。

■課長 そちらで考えている労使合意というのは。

□組合（県労連議長） 労使合意は交渉を経て同意したら労使合意。文書も交わす。協約とは。

□組合（委員長） これは課長が書いた文書

かもしれないが、部長、理事、良いのか、今の説明で。

■部長 課長が言った通り、と考えている。きちんとした適正な手続きを踏んでの改正だという趣旨で、労使合意と書いている。過半数代表者の方に就業規則改正の時に、就業規則改正をしました、同意しますという同意書を合意書というのか、改正の度にそういうものをつくろうということは、およそ普通はないのではないかと。我々の意味としてはそういう意味で労使合意と書いた。

□組合（委員長） 合意書がないから？意味がわからない。

■部長 過半数代表者と、規則改正について合意しました、というものをつくることではないのではないか。普通はつくりたくないのではないか。

□組合（委員長） 同意というプロセスがないから、同意という言葉を使って良いということか。おかしい。

□組合（県労連議長） 説明、提示しただけ。

■部長 適正な手続き。

□組合（支部委員長） 労使合意とは言わない。

■部長 労使合意は、何が労使合意となるのか。労働協約を結ばなければ言わないのか、という前提で答えている。

□組合（県労連事務局長） この文言は何なのか。

■部長 個別の労働条件通知書で合意を得ていると。

□組合（県労連事務局長） 適正な手続きというが、監督署に刑事告発されている問題もある。過半数の母数に加えなかった問題はどうか。

■部長 労基署といろいろやりとりをしている。

□組合（県労連事務局長） 聞きに行ったのではないかと。まだ聞きに行くのか。

■部長 いろいろやりとりをしている。

□組合（委員長） この件も懸案中だし、同意はなかったと言った。

□組合（県労連議長） 労使合意は客観的な

言葉だ。あなたにとっての労使合意と
っていたが、組合との関係がおかしくなっ
てくる。経営側が私にとっての労使合意だと、
馬鹿なことを言うな。労働者に対して何で
もできることになる。人を小馬鹿にするな。
私にとっての労使合意、冗談じゃない。

■部長 適正な手続き、そして、ルールを守
ることで合意を得ている。

□組合（支部委員長） 撤回しないのか。

□組合（県労連議長） 別な戦いになる。謝
るなら、謝ったら。訂正するとか。これだ
けで裁判になる。大変な問題だ。

■部長 適正な手続きを踏んだ就業規則の改
正という意味だ。全学労使懇談会、過半数
代表者の意見、届出、学内に周知したとい
うこと。

□組合（県労連議長） 過半数の方からどう
いう意見が出たのか。

□組合（支部委員長） 撤回しないのか。誤
った文章。

□組合（書記長） 誤った文書を世界に示し
ている。撤回、修正を求める。誰の責任。
課長が起案したことは聞いた。総長まで行
ったのか、誰の責任か。課長の起案でその
上には決済は行っていないのか。

■課長 行っていない。

□組合（委員長） 良いのか、部長。そうい
う扱いで良いのか。決済なしの文書がホー
ムページに大学として出ている。

■部長 大学としてホームページに掲載して
いることは間違いない。

□組合（委員長） ホームページに掲載して
いるということは総長が発言しているのと
同じ。総長の責任。

■部長 大学として掲示している。

□組合（県労連議長） 労使合意は、私にと
っての労使合意というが、客観的なものだ。

■理事 人事企画部のクレジットで出ている。
誤解があるならば、どのようにするかは検
討する。

□組合（委員長） 誤解ではない。全然反省
していない。だめだ。

■理事 弁護士とも相談して。

□組合（委員長） 弁護士は関係ない。

□組合（書記長） 弁護士も見ているのか。
見ているのですね。

□組合（委員長） 課長、弁護士とどうい
うやりとりをしたのか。

■理事 あらためて弁護士と確認する。

□組合（支部委員長） 撤回しないのか。

■理事 それも含めて弁護士と確認する。

□組合（委員長） 公になっているどころか、
司法の場に出していませんか。

■課長 資料で出ていたと思う。

□組合（委員長） なんという書類で出した
か。

■課長 覚えていない。もってきていないか
ら。

□組合（委員長） 陳述書とか、何とか書と
か、として出すのでは。どういう形で出さ
れたか。今わかるはずだ。

(しばらく間)

□組合（県労連議長） 3/30は交渉した日だ。
交渉後に出したのか。前ではないでしょう。

■課長 その日のうちにアップした。

□組合（書記長） 3/30

□組合（委員長） あれだけ私たちが問題に
したのに、その後で、労使合意とは。

□組合（県労連議長） 合意になったのなら、
その後この文書を出すのならわかるが、
一言も合意していない。

□組合（支部委員長） 3/30 文書掲載の目的
は。

■課長 11/28 限定正職員の合格発表でもホ
ームページ掲載したが、その内容とほぼ同
じものだ。1/1 現在の人数を公表するため
に掲載した。その趣旨で。

□組合（委員長） なぜ 3/30 に。11 月の文
書に数字なく労使合意という文言をつけた
目的を聞いている。

■課長 労使合意をことさらに強調する意図
はなく、3/30 現在の人数をお知らせすると。

その日に団交で 1/1 現在の数字も知らせたので、それにあわせてホームページ上でも公開した。

□組合（委員長） なぜ 3/30 文書に労使合意という文言を加えてこの日に出したのか。数字はいい。

■課長 3/30 だから、ここに意図して文書を書いた、ということは全くなく。

□組合（委員長） 指示なく、自身の判断で、組合との交渉後に合意と？

■課長 3 月中に何らかの数字は公表する予定だった。交渉前よりは交渉後に掲載するのがよいと思った。タイミングの問題としては。

□組合（委員長） 部長からの指示で文書を出したのか。

■部長 きちんと整理し直すこと。数字をちゃんと出した方がよいよねと。473 名になるだろうという数字の話になったので、それにあわせて整理したのでは。

□組合（委員長） 整理した結果が労使合意？

■部長 就業規則の改正の手続きを踏んで、という意味を明確にしようという意味だったと思う。

□組合（委員長） 書き直した方がよいのではないか。大問題だ。理事は検討するというが、この場で、私もはすぐこの問題はオープンにする。改めて出す。組合との関係を全面的に否定する文言だ。一步も引かない、申し訳ないが。

■部長 理事が言ったように、誤解の生じないように、検討する。

□組合（委員長） これが誤解か。

■部長 生じないように検討する。

□組合（委員長） 謝罪と撤回、今後どういうふうに掲示するか。

■部長 そういう誤解が生じないように検討する。

□組合（委員長） 理解できない。もう一つ指摘する。適正な手続きは経た、とそれを労使合意というのならば、あたかも、私たちから異論がなかったかのように説明されましたね。あのときの状況は、二人とも着

任していなかったのではわからないと思うが、どこからどのような意見書があがったか、情報をお持ちか。

■課長 手元にはないが、いくつかの部局から意見があがってきたと承知している。

□組合（委員長） それでも合意という文言を使ったのですね。

■課長 適正な手続きと。意見は労基署に提出する時に付けた。

□組合（委員長） いくつかの部局ということだが、私はその時、過半数代表者代表者で意見書を出した。承服できず再考を求める、無期転換権を、改正労働契約法の趣旨に反する、変更をするにはあまりに拙速で当該職員の理解を得られない。期間を定めて雇用される、基準の明確化が必要。反復更新、云々。とくに総論のところで指摘している。今でも合意に至っていないが、当時からこういう意見が出ている。それをもってなぜ合意と。あらためて、手続きをもって合意というのはおかしくないか。これからの過半数代表者の意見書が、どんなものが出ても、プロセスを踏めば、合意というのか。

■課長 誤解を生じないような表現を検討する。

□組合（委員長） 今回の文書についてここで判断を。休憩を挟んでもいいですよ。

■部長 再三言っているが、本当にこれから検討すると言っているのだから、それでお願いしたい。

□組合（委員長） まったく承服できない。

□組合（支部委員長） 一旦取り下げるといい。検討中なら。

□組合（委員長） 一旦すぐ取り下げ、労働委員会からその資料を撤収してください。証拠書類として出している。何が証拠か。勝手に文言をねつ造して状況をへし曲げて表現しておいて、それを証拠として出している。いいんですか、こんなことをして。

■課長 労働委員会だったか、確認しているところ。そこは、検討を含めて行いたい。

□組合（委員長） 証拠書類として、出さなければならぬのか。

■課長 弁護士と相談させていただく。

□組合（委員長） この場で判断して、具体的に対応を回答してください。

■部長 申し上げたとおり検討させていただきたい。

□組合（支部委員長） 誤った可能性のある文書をさらし続けることは検討に値しない。即座にウェブ上から消して。

■理事 誤った可能性と言うが、そのことも含めて検討させてほしい。ホームページの扱いをどうするかも含めて。

■部長 今確認した限りでは証拠書としての3/30文書については出していない。

■理事 今確認した限りでは。引き続き確認する。

□組合（支部委員長） 誤った記述があるかもしれない。それを謝罪なりしてそれを公開するという要求になる。もちろんその間はウェブから削除するのが常識でしょ。

■理事 常識と言われても。

□組合（支部委員長） 間違った可能性があるものを掲載し続ける。

■理事 私どもとしては間違ったかどうかとも検討。

□組合（書記次長） ウェブページをつくっている人間としては掲載を停止することは常識だ。

■理事 どこの常識か。

□組合（書記長） 一般常識だ。

■理事 じゃあ聞いてみます。

□組合（書記長） 自分たちで判断できない。

■理事 法の解釈については。

□組合（委員長） 責任を持った立場で出ているのではないか。

■理事 法の解釈。あらかじめ言ってくれば。

□組合（書記長） 言っている。

□組合（委員長） 厳重に抗議する。この場で判断できない方がここにいる。

■理事 検討すると判断している。

□組合（委員長） 労使合意という誤った認識をちゃんと改めて。こうした認識を持った人が人事部にいる。東北大学はガバナンスとしておかしい。不適任者がここに座っているとしか思えない。理事、考えておいてください。

□組合（委員長） この問題に象徴されるように、本人達にとって不利益変更であるものを、あたかも、同意して任期満了で何もなかったかのように扱うことに対して、ずっと問題として指摘している。このことについて、あらためて見解を伺う。今回の措置は不利益変更だと認識しているが、どうか。

■課長 これまで説明どおり、不利益変更ではない。

□組合（委員長） 補足しないのか。

■理事 今回の、とは。

□組合（支部委員長） 3年から5年のに変更した就業規則の改正。それまでは総長の判断で3年を超えて、それを原則5年と変えた。それ自体は不利益変更ではないと当時言われた。いつのまにか原則が消えて5年になった。そのために10年近く働いた人が5年で雇い止めになった。客観的にその人達は不利益変更。どの段階でなったのかはわからないが、不利益変更ではないと考えているというのではなく、その人たちは不利益変更を受けてしまったのだから、客観的な事実だ。

■課長 不利益変更ではない。そもそも3年が上限だった時の延長協議は、部局長と総長からの専決を受けた理事の使用人同士の協議で、労使間の対等な協議ではない。労働者の権利ではない。そういう就業規則だった。総長が必要と認めるときは、使用者の裁量行為だ。翌年も更新されるという客観的な合理的な期待が発生してはいない就業規則だったはずだ。19年度にその運用は通知したが、25年3月にその通知も廃棄し延長協議も無くなった。それをもって不利益変更とはあたらない。

□組合（支部委員長） 10年近く更新してきた人が就業規則の改正によって雇い止めされるという客観的な事実がある。規則改正

されたからだ。なぜ不利益変更じゃないと言うのか。

■課長 従来から通算契約期間の上限を設定している。以前の就業規則で3年超える人は、雇用管理を厳格に行うために毎年度協議を行い更新してきた。26年4月の就業規則改正以降、雇用更新時に労働条件通知書で毎回合意。25年4月1日付けの採用者・更新者については、その後、労働条件通知書兼同意書で同意をもらっている。これは両者の合意に基づいた。

□組合（支部委員長） もういい、無駄な議論だ。これがわからなかったら、これ以上議論しても無駄だ。

■課長 遮るということか。説明をしているのに。

□組合（支部委員長） 説明になっていない、じゃ説明してください。

■課長 例外的に認めていた方には、秘書やプロジェクト従事の人が多く含まれている。この度、限定正職員制度の導入で、選考によって採用されることができるようにした。不利益変更ではない。

□組合（支部委員長） 不利益変更は客観的にあり、それに対する反論がないと理解した。

■課長 こちらとしては説明した。

□組合（県労連議長） 説明と納得は違う。

■課長 納得していただいているかは、そちらの理解だと思うが。こちらは説明している。

□組合（支部委員長） 時間の無駄だ。もう一つある。前回からの宿題だが、26年1月21日の部局長連絡会議に出た対応方針概要で、5年限度のルールをなぜ設定したかの説明で、「通算5年(又は10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。」と、特定有期雇用職員のところに書いてあるから、准職員・時間雇用職員とは関係ないと主張しているが、それは今でも変わらないか。これについては、数回前の団交で、追及はしています。

■課長 この前もそのように説明したし、過

去、理事から組合が言った説明があったと指摘があった。事務折衝でも答えたが、1/21の資料説明を2/20交渉で理事が確かに言ったが、8/6団交で組合質問に、理事が特定有期雇用職員に関することですね、と言いつつ、組合から、そうです、と。資料についての説明は決着したと考えている。

□組合（支部委員長） 特定有期雇用職員のところに書いている文言か、という問いに、そうだと答えたということ。そうではなくて、Ⅲ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、という記述があるので、結局、准職員、時間雇用職員についても同じだと、一貫して言っている。

■課長 こちらも一貫して説明しているが、資料の准職員・時間雇用職員の括りの後に、無期型の非正規職員についてという説明に移っているので、准職員等についてはそこに続く説明になっているので、前の話は特定有期雇用職員の話だ。

□組合（支部委員長） 3番と4番は独立。

■課長 独立しているが、続いている。

□組合（支部委員長） 3番の中に書いている。

■課長 資料のつくりとしてはそうなっていると説明している。

□組合（支部委員長） 認めないのか。

■課長 何を。

□組合（支部委員長） なぜ原則5年としたかの説明が特定有期雇用職員のところに書いてある。通算5年を超える云々の理由であることを、誰が見ても明らかだが、それを認めないということか。

■課長 資料の作り方の説明をしている。後段の部分は特定有期雇用職員にのみかかる部分と説明していて、それで変更はない。

□組合（支部委員長） 原則5年とした理由は。この文書の中でどのように説明されているのか。

■課長 この資料にはそれは書いていないですね。

□組合（支部委員長） 特定有期雇用職員と同様のものとする、と書いてあるではない

ですか。

■課長 それは。

□組合（支部委員長） 時間が無駄なので、いづれどこかの場で問題になると思うが、そのような説明ではとても納得できないことは明らかだ。客観的には認めるしかない。財政的な問題だと。はっきり言えば良い。無理矢理認めないようにしなければいけないから、奇想天外な議論になっている。

最初の話で、具体的な数字の問題だが、限定正職員や、5年で打ち切ることをして、異動がいっぱい起きた。その結果、どうなったかは、ちゃんと押さえるべきだ。さっき、2200人が2000何十人といった、ざっくりとした数字ではなく、細かく我々もちゃんと知りたい。限定正職員について、部局ごとに何人という数字を出してもらったが、それに対応するような形で、准職員・時間雇用職員の部局ごとの数の、月ごとの数字がほしい。できれば、この方針が出てから、限定正職員の方針が出てからどういうふうに推移しているかが知りたい。出せませんか。

■課長 だいぶ長い期間の月ごとの数字は難しい。

□組合（支部委員長） データとしては残っていないのか。作業が大変だということか。

■理事 部局に作業を全部お願いしないと。

□組合（支部委員長） 本部としては部局ごとの数は、月ごとには知らないのか。データベースのあり方からして、ぱっと出てくると思うが。時間がかかるのはわかるが。

■課長 かなり時間がかかる。

□組合（支部委員長） 大学としてこの程度は現状を押さえるべきだと思う。これだけ大きな変更があったのですよね。

■理事 この制度の導入を決めたのは去年の1月の部局長連絡会議。それ以降は、十数月。作業をそれだけのことをしなければいけないのは、検討もつかない。もう少し事務折衝でもいいが、どこぐらいのデータなら良いか、調整させてほしい。ここで言われても。

□組合（支部委員長） どこまででできるかは、事務的につめてもらえればよい。総数

だけでなく、辞めたか、新規に入ったかはわかるか。

■課長 イメージがわからない。

□組合（支部委員長） 10人いて、2人辞めて2人採用しても、10人は変わらない。2人辞めて2人入ったということがわかるようなものを。

■課長 先の事務折衝で、わからないのでということで、今日の数字の示し方をした。

□組合（支部委員長） できるだけ隠すことはやめてほしい。作業が大変なことはわかる。出せるならできるだけ出してほしい。

□組合（委員長） 今回の混乱の評価をすべきだと言っている。クーリングの問題で、4月以降、部局にクーリングとはどういうものか、こういう扱いになる、という説明なり、問合せへの対応はあったか。4月以降で良い。

■課長 クーリング期間に関する通知は出していない。部局からの照会もこの前の団交から今までとくに来ていない。

□組合（委員長） 前回の交渉以降、それまで、6ヶ月後に戻ってきてほしいと言われていた人がいっぱいいたが、突如、すみません、無理ですと言われていた人が何人もいる。掌握しているか。

■課長 そういうやりとりがあったということについてか。

□組合（委員長） やりとりにしても、結果にしても。

■課長 把握していない。

□組合（委員長） 現場ではそういうことが行われている。交渉以降、なぜか。交渉で我々は、クーリングの制度について、仕組みについて交渉で正してきた。その直後、ダメですという対応になっている。整合がとれない。何か情報の伝達をしていないか。

■課長 交渉とはいつの交渉か。

□組合（委員長） 3/12

■課長 とくに通知をしたとかはしていない。

□組合（委員長） また、同じ構図になっている。大量雇い止め問題の指摘を逆手にとって、しわ寄せが現場の当事者に行ってい

るという最悪のパターンだ。我々は6ヶ月後に雇ってはいけないとは一言も言っていない。無期転換のがれのために悪用するなど言っている。東北大には以前に明示していた原則6ヶ月のクーリングは制度としてはないと確認した。その確認の後に、そういう6ヶ月後の雇用もない、辞めてください、ということが現場で起きている。言いたいのは、6ヶ月後に雇用したって良い。2ヶ月後、3ヶ月後、直後でも雇える、そこが我々の要求だ、そのことを理解してほしい。部局が誤解している。その発信元が、皆さんだと思っている。誤解を正してほしい。導入しなかったと回答した。雇用終了した場合にも引き続き雇用できると誤解ないように、と出した。それに対して異論はあるか。

■課長 3/29から、こちらから3/12団交の席でクーリング期間に関する問合せがあったときに、回答がなかなか即座にできなかったことがあったので、文書回答を約束して3/29こちらから大学としては回答をしている。その中で伝えているのは、5年上限での満了が引き続き募集に応募することは妨げるものではないが、採用するかどうかは採用の自由の問題だ。本学の就業規則は有期雇用の通算上限を規定しており、上限に基づいて終了後、ただちに雇用するのは上限の規定の趣旨にあわない旨を回答している。

□組合（委員長） それは知っている。しかし現場では6ヶ月後でも雇ってはいけないと、部局ではそういう措置がされている。本部から適切な指示を出した方が良い。本部から改めて、こういう制度だと説明して、混乱ないように指導説明するということはないか。

■課長 今のところ考えていない。

□組合（委員長） してください。できませんか。

■課長 指示の内容はビラに書かれているような内容ということか。

□組合（委員長） なぜこちらに。

■課長 そういった通知を出すことは考えていない。

□組合（委員長） 現場では混乱しているの

で、それを教えた。ちゃんとした仕組みを伝えてください。できませんか。

□組合（県労連議長） とても簡単なことではないか。無用な混乱を起こしたのは皆さんなのでしょう。

■課長 無用な混乱というが、こちらでは把握していない。

□組合（県労連議長） みて見ぬふり。

■課長 今、情報提供があった。

□組合（書記長） クーリングについていろんな誤解があると前から言っていたではないか。こういうふうに言われていますよ、という説明は前からしている。

■課長 事務折衝の時も。

□組合（書記長） 部局でいろんな問題が出ているのならば、考えが違いますよ、という通知は出していないのか。

■課長 今のところ、出していない。

□組合（書記長） 出してほしい。

■課長 その要望を本日承った。

□組合（県労連議長） 皆さんは無期転換をどうにかして逃れようと無理をしているから、こういう混乱が起きる。私の勝手な見方か。

■課長 そうだと思う。

□組合（委員長） 個人の名前は出したくないが、前回出した。これだけ事例を案件を説明しているではないか。それを人事を預かる方々がちゃんと説明して、制度ありきではなく、労働者ありきで振る舞うのが皆さんの仕事ではないか。説明もしない、戻れる方を戻さない、なぜそういうスタンスなのか。

□組合（県労連議長） 出発点を間違えた上に、二重三重に間違いをおかし、混乱しているということではないか。

□組合（委員長） どういう対処をするか。

■課長 委員長からの要望は承った。

□組合（委員長） 主体的に判断して、と最初に言ったではないか。皆さんはこの場で判断しなくちゃいけない。弁護士に聞いてみる、じゃない。

■理事 事柄による。

□組合（委員長） 今回のことなんか、すぐ判断できるではないか。

■理事 理学部のことを言うが、食い違いがある。今回の件も私どもでどういうふうになっているか。まずは聞いてみる。

□組合（委員長） いつまでに示していただけるか。

■理事 聞いた上で判断する。

□組合（県労連議長） 皆さんが聞くと圧力になる。皆さんは真摯に把握すべきだ。

■理事 それを圧力だと言われたら何もできない。

□組合（県労連議長） 現実に圧力。→撤回する。

□組合（委員長） 皆さんも最初の文書について撤回すれば良い。今回の交渉では、著しく組合と当局の関係をゆがめる。大きな歴史的な1日だった。検討すると言うが、改めないともともな対話が、交渉ができなくなるというくらい大きな問題だということ最後に言う。

■理事 事務折衝をした。ある程度、交渉に役立った。ぜひそういったことをしてほしい。なるべく事前に皆さんの意図が分かるようにしてほしい。

□組合（委員長） こちらの準備が悪かったような言い方だ。今までもこのスタイルでやっている。事前交渉も今までも丁寧に行っている。ここで答えられないとこちらのせいにする。

■理事 前回、副委員長もなるべくそうしたいと言っている。

□組合（委員長） 実のある交渉をするためには事前の情報交換をするのは当たり前。

□組合（書記長） 昔から事前打ち合わせは行っていた。

■理事 意図とか提供情報の程度とか。

□組合（委員長） いずれにしても組合の準備が足りないという締めくくりは止めて欲しい。

■理事 そういう意図ではない。お互いに調整が必要という意味。

□組合（委員長） 今日は重大な中身。検討結果は今回の 3/30 文書の扱いは、いつ結果を教えてもらえるか。

■課長 なるべく早くではダメか。示せず申し訳ないが。

□組合（委員長） ホームページから下げるか下げないかは今日中にできるじゃないですか。世界中にさらされている状態を早く決着させようとは思わないのか。

■課長 なるべく早く。

□組合（委員長） 今日、明日、という回答を期待して、今日の交渉は終わる。何も一つも解決していないので、引き続き交渉をお願いします。