

2019年7月10日、団体交渉を行いました。一部だけ報告します。

○総長は来ず、下間理事の交渉権限は？

- ・ 組合は、決定権者である大野総長に宛てた文書によって団体交渉を申し入れた。今回の交渉での下間理事の説明によると、その申入書は直接総長に届いたのではないらしい。つまり、下間理事は、自分が交渉申し入れがあったことを大野総長に伝えたこと、そして、自分が、大学側で選任した交渉委員により対応したいこと、を延べた。
- ・ 組合は下間理事に「総長から全権委任を受けているのか」を質問したのだが、権限と責任がある大野総長は、下間理事に全権を委任したのだろうか？

○2/22 厚労省労働基準局長「事務連絡」をめぐる

- ・ この事務連絡では、「無期転換ルールの適用を避けることを目的として、5年経過前に雇い止めすることは望ましくない」旨が、あらためて明記されていた。また、具体的な事例もあげられた。本学の場合、「無期転換ルールの適用を避けることを目的として、5年経過前に雇い止めを行っている」ことは客観的な事実だが、今回、厚労省があげた具体的な事例にちょうど当てはまるかどうかは不明確だ。
- ・ これについて、今回、下間理事は、本年の3月22日に成田前人事企画部長が、文部科学省の人事課に問い合わせをした結果、「具体的な事例には当てはまらないので、本学の方針を見直す必要はない」旨回答した（なお、成田前人事企画部長は、2018年3月末の大量雇い止めを強行し、その翌日から、新潟大学の理事・副学長に「栄転」している）。下間理事の説明を組合側で整理すると、主に以下の2点だ。
 - 5年を経過する「直前」に、使用者が「一方的」に、更新上限を就業規則に設け、これに基づき、無期転換申込権の発生前に雇い止めを行っているかどうか、が問われている。本学は「直前」でも「一方的」でもないもので、これには該当しない。
 - 厚労省文書によると、企業等においては問題事例があるが、国立大学法人については報道があったと言っているのみだ。問題事例があったとは書かれていない。本学について報道があったことは否定しないが問題事例はない。
- ・ 大野総長のおそらく「全権委任」を受けて交渉を行った人が、このよう

な表明をしたのですが、大野総長は、その責任を受けとめる、ということで良いのでしょうか？

○現場の声

- ・ 組合は、最近、支部が部局教職員を対象におこなった「要求アンケート」をもとに、事実としてあがっている声を紹介し、本学の方針によって現場が迷惑しており、一刻も早く方針転換してほしい、と伝えましたが、下間理事は、「そういう声がある、ということについて承った」「これまで情報がなかったのではなく、私どもとしては承知していないということだ」という対応だった。
- ・ 5年を超えれば無期転換権が発生する法制度のもとで、大学が、自らつくった制度によって、5年も10年も勤めてきた人たちを2018年3月末までに大勢雇い止めし、制度導入後に入職した人たちも2019年3月末までに「5年上限」によって雇い止めした。この本学の制度によって現場がいかに迷惑しているか、その悲鳴と不満がいかに多いか、というメッセージを受けとめる姿勢がまったく見られなかった。
- ・ 他方、下間理事は「モニターはする」「一般論としては、必要ならば見直しもあり得る」という内容も発言したので、次回交渉では、そのモニターの結果を聞くことにした。

○2018年1月5日に組合が大学に提出した「質問要求項目」に対して

- ・ これについて、大学がまともに回答しない、ということがこの間の大問題の一つだった。今回の交渉では、組合が質問要求項目への「大学回答」を骨子的にまとめ、それを事前に大学に提出し、それに対して大学から文書での確認・訂正を含む回答があった。訂正部分について組合としてもさらに精査した上で確定するが、本交渉をもって、この「質問要求項目」の件は一応の決着とした。ただし、組合が大学に「文書回答」を求め、結局、「組合が基本的に文書回答をまとめた」という意味で、「大学側が誠意ある形で回答しなかった」ということは、ここにも明記したい。

東北大学職員組合