

2018 年度第 1 回団体交渉(継続)記録

- ・ 日時 2019 年 2 月 19 日(火)9:00-11:19
- ・ 場所 片平会館 2f 小会議室
- ・ 出席

■大学側：下間理事、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、小野寺弁護士、黒瀬副委員長、田嶋副委員長、千葉書記長、久保書記次長、高橋書記次長、高橋県労連議長、永井全大教書記次長等

・ 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)

■補佐 これから交渉を始める。

(双方自己紹介)

□組合(委員長) 確認だが、傍聴者にも発言を求める場合ある。その際には断るのでよろしくお願いします。総長が最高責任者であり、組合側としては当然、組合と使用者側との交渉の責任者が出て、責任ある発言をすべきだと言ってきた。総長が出席していないことについて説明をお願いします。

■理事 総長を交渉委員とする交渉の申入れがあったことは承知している。団体交渉に関する協定に則って、大学が選任した交渉委員として私が選任され臨んでいる。

□組合(委員長) 確認だが、再度、どういう立場で理事がこの場に臨んでいるか、ご説明ください。

■理事 人事労務担当の理事として、責任理事がそれぞれの分掌事務に応じていて、責任を持って。

□組合(委員長) 組織を代表して責任をもって発言するということを確認した。1 月 22 日に着任して、労務担当理事としてその責に当たっているとのことだが、組合には団体交渉の権利がある。それに対して使用者側として交渉に当たる。それだけでなく、労務担当理事として、東北大学に 1 万人いる教職員の労務管理にあたって基本姿勢を

まず聞きたい。

■理事 東北大学は大きな大学であり、現時点ですべてを承知しているとは思わない。しかしながら、国立大学法人を取り巻く環境については認識ある。その中で本学が、皆様とともにより良く発展していけるように、人事労務の担当という立場で全力を尽くしていきたいと考えている。その上で、本学を取り巻く状況については、運営費交付金の減少、より産学連携等の強化に、外部資金導入で、それにより大学の機能強化を図っていくことが求められている。その中で、東北大が目指す目標に向かって総長の下で発展していけるよう、私が担当している人事労務制度について努力を重ねていきたい。

□組合(委員長) 東北大学は大きな組織だ。教育研究を支えているのは労働者であり、この労働者がいかにそのスキルを発揮するか、それには健全で民主的な組織運営が必要だ。組合は、私どもの待遇改善の要求を上げるが、それとともに、働きやすい職場、民主的な組織を求めている。健全な関係を維持してほしい。1 月 22 日、突然の交代ということで驚いた。私どもは労使紛争を抱えている。なぜ、この時期に、今までずっと私どもの前面に立って交渉なり労働争議に携わってきた大槻理事が交代したのか、不思議ではない。途中で労使の問題、労使紛争をほっぽり投げたようなイメージ

だ。説明もなかった。離職する前に組合に事情説明があっても良かったのではないかと思うが、その辺の事情、経緯を説明してほしい。

■理事 私自身が承知している範囲で言いたい。大槻前理事は本年3月末日をもって定年退職の予定だった。この問題、すでに団体交渉を重ねており、その中で今後も継続して責任を持って対応する観点から私は引き継がせていただいたということだと思っている。私自身がここに来た経緯は、東北大学の総長の方から文部科学省に対して要請があり、協議の上、文部科学省において選考を重ね、私が引き継ぐことになった。

□組合(委員長) 大槻理事はこれまで大量雇い止めを主導してきた方だ。その方がいなくなったということだ。一方では、前回の交渉でも大槻理事は、引き続き適正な人事制度を、責任をもって東北大学を、と宣言していた中でいなくなった。非常に私どもは戸惑っている。また一方では、訴訟が行われている。大槻さんが、証人として呼ばれる可能性がある。今、前大槻理事はどちらにいらっしゃいますか。

■理事 大槻前理事の現在の状況は交渉事項ではなく、答弁を差し控えたい。

□組合(委員長) 別にたいした情報ではないので言っても良いのではないかと思うが。いずれ教えていただけるかと思う。今日の交渉だが、理事の交代もあって当初申し入れた時からだいぶ時間が経っている。早期に開催できなかった理由について説明してほしい。

■理事 団体交渉としては期間をおいていることは私ども認識している。その間、書記局から要請があった事項は、事務的に書記局と調整を重ねてきたと聞いている。その意味で言えば、今回団体交渉の申し入れがあり、日程についてそれぞれあり私どもも申し上げたが、調整した。

□組合(委員長) 私どもは、日程調整で都合がつかないのしょうがないとしても、気になる点がある。具体的には、5時以降の交渉をずっと断られ続けている。普通の組合は、私どもは、業務が終わってからしか時間が取れない。それなのに、夕方の交渉はことごとく断られている。腑に落ちないので説明してほしい。

■理事 私が理解しているところだが、本学

では、勤務時間の縮減に26年度以降取り組んでおり、29年度以降は、5時半というような勤務時間外での申し入れに対してお受けしていない。理解してほしい。勤務時間管理の観点からいうと、26年度比で29年度は40%削減という具合に効果を上げている。

□組合(委員長) いや、何が優先されるか、という話だ。その数字の方が大事なのか。

■理事 互いの日程を調整し、私どもとして団体交渉は受ける立場なので、可能な限り勤務時間の中で交渉を行うことはできないかと要請し、調整している。

□組合(委員長) だから、これを既成事実化されては困る。組合との交渉が、残業についての東北大の目標があるから、団体交渉ができないという、そんな理由はつかない。可能な限りと言うが、優先順位をもう一度、説明してほしい。

■理事 本学の人事制度の方針として、交渉に限らず、勤務時間管理の観点から、超勤縮減は方針だ。その中で交渉についても、勤務時間の中で設定することができないかと言っている。

□組合(委員長) こんなことで時間をとりにくいが、残業手当の問題か。それならば、残業手当がつかない方々だけでも結構だ。そういう対応でいきませんか。

■理事 すでに本日は、日程調整の結果、ご了承いただいてこの場に臨んでいると思うので。

□組合(委員長) 今後も夕方はできないということが、ここで、はい、わかったとは絶対言わない。

■理事 団体交渉の日程についてそのような意向があるとは承った。

□組合(委員長) 一番初めに基本姿勢を聞いたが、やはり、組合との関係を、一方的に順位を下げていくようなイメージが非常に不満だ。

□組合(弁護士) 先ほどから話を聞いていると、結局、人事課関係の労働者の人権は守るが、労働組合側の労働条件はかなり軽視していると感じる。やはり、この団体交渉は、労働条件に関するものが多いわけで、そうすると、そちら側の労働者の労働条件だけでなく、大学全体の労働条件が問題になっているのですから、その辺のところを

きっちり位置付けて、まさに労働条件が問題になっている話し合いの場なのだという
ことを、しっかりと、理事が。今の考え方は、総長も同じ考えか。時間外はやらないと。

■理事 団体交渉に関する協定に基づき団体交渉を。

□組合(弁護士) そんなことを聞いているのではない。労働時間外に、時間を越えた形でもやるのかやらないのかを聞いている。総長自体が禁じているのですか。はっきりしてください。あなたは総長の権限を委ねられて来ているのだから。

■理事 日程をどうするかを総長に相談した、という事実はない。

□組合(弁護士) そういうことを聞いているのではない。一般的な話として、時間外の団体交渉は禁じられるのかどうか、ということを知っている。

■理事 団体交渉の申し入れがあった場合、議題、日時、場所等については協議の上定めるといふことなので、私どもとしては勤務時間外にできないかと要請し、調整している。

□組合(県労連議長) 時間外にできるのか、できないのかと聞いている。

□組合(弁護士) そうですよ。

□組合(県労連議長) たとえば、民間の場合だと、こういう交渉というのは、勤務条件もあるが、切羽詰ると、解雇などの問題もあるので、私は県労連だが、意外に7時半からとかの交渉が多い。だから、夕方というよりは夜から、11時くらいまでかけてとか。そのぐらいやらないと、一人の労働者の生活がかかっている。時間縮減のためとか、それは民間も言うが、それで断ったりはしない。そういうことを言っている。

■理事 今、禁じられているのか、ということだったので、時間外の交渉日時の設定ということが禁じられているわけではないと私も理解している。その上で、交渉の日時の設定については相談申し上げている。

□組合(弁護士) すると、時間外でも行う可能性があるということですね。

■理事 それぞれ都合があるので、勤務時間外に設定もできないのかという要請もあったので、そういう希望もあるということをお互いに認識している。

□組合(弁護士) 希望があるという話ではなく、ルールの話をしている。

□組合(県労連議長) できるかできないかだ。

□組合(弁護士) そう。最初の団体交渉だ。非常に重要な団体交渉だ。前理事が様々な問題を起こして、混乱して、それでいなくなった。新しい理事はその問題を改善するというのが求められている。この間、労働委員会からも、労働委員会の場だけではなく、健全な労使関係を築くために有意義な話し合いを進めてもらいたい、と言われていた。そういう話し合いの中で一番重要なのは、お互いに団体交渉を尊重して、組合側の希望する団体交渉の時間もできるだけ尊重すべきだ。どうか。

■理事 意向も伺いながら、交渉日時の設定については調整させていただきたい。

□組合(県労連議長) 意向ではなく、決意を話してほしい。

□組合(弁護士) 時間外でもやります、とひとこと言ってくれば良い話だ。

□組合(県労連議長) 総長に聞かないとわからないのか。

■理事 団体交渉の申し入れがあった場合に、その日時と場所についてその都度協議をして決定するとあるので。

□組合(県労連議長) それになされなかったわけでしょう。だから、この第1回目で、皆さんに対して、これからやる気があるか問うているわけですよ。だから、イエスカノーカ、だけで良いんですよ。

□組合(弁護士) 昨年の1月も交渉を申し入れた時に、時間外はやりませんと言った。そういうことを辞めてほしいと言っている。大事な時期なのに。

□組合(県労連議長) それで、何人の人を皆さんは雇い止めたのか。労働者の生活がかかっている。だから私たちは、あの瞬間に、今ここで交渉しなかったら、何人の方がこの寒空に放り出されるのか、と思ったから交渉を申し入れた。皆さん、それをしなかった。とんでもないことをしていると申しますよ。時間外手当、いくらだという、そんな問題ではないでしょ。

(間)

□組合(委員長) ご相談していただいて結構ですよ。

□組合(弁護士) それは、これから一番大事なこと、一番基本的なことだ。相談してください。回答をお待ちする。

(間)

■理事 人事企画部長から、時間外勤務手当の観点であるかのようなことを申し上げたことについて、そういう観点ではないと、お互いに適切な日時と場所を設定したいということに尽きる、ということがあったので、引き続き適切な日時と場所が設定できるように、その都度協議をさせていただきたい。

□組合(弁護士) その適切な中には、時間外も含まれると理解したが。そういうことですね。

■理事 その都度協議をさせていただきたい。

(組合側、失笑)

□組合(T副委員長) 一つだけ確認させてください。17時以降しか時間がとれないことを理由に日程を先に延ばす、ということはない、と言ってほしい。理由が17時以降だから、というだけで先に延ばすことはない、と言ってほしい。

■理事 適切な準備作業の時間を取りつつ、その時間が設定できないから、という理由で団体交渉に応じない、ということはない。

□組合(委員長) 危うい回答をしていると思う。また、労働委員会問題が起きてしまった。そういうことが不誠実なのですよ。その一つ一つが、組合に対して、日時のこと、文書のこと、あらゆることが不誠実なのですよ。それが、この問題をずっと長引かせている。せっかく今まで健全な労使関係だったのですよ。労働紛争はなかったのですよ。大槻理事から、そして、引き継いだあなたが、全く改善しようとしていないじゃないですか。厳しく抗議するし、然るべきところに訴えるかもしれない。今の発言だけでも不誠実だ。

■理事 私としては誠実に交渉に対応したい

と考えているので、不誠実対応だと言われるのは心外だ。

□組合(委員長) まさに今、この春にも大量雇い止めが起きようとしている。私たちは、絶対に看過できない。私たちの要求を再度繰り返すが、希望者全員無期転換、これは一步も譲れない要求だ。まず、2つ聞く。1つ目は、平成30年3月に大量に雇い止めされた人が300人近く。私たちはその前に辞めた人も含めて500人位がいると思うが、その方々の復職、そして、5年上限を理由とした雇い止めの撤回を求める。これが1つ。それから、この春3月に、また同じように大量雇い止めをしない、ということ。これらに対して、理事の方針、考えを聞きたい。

■理事 有期雇用職員の無期転換の問題についてだが、方針を見直すのか、見直さないのかについてだが、この点については、あらゆる検討を経て、大学としての方針を定め運用している、ということだ。したがって、私としても、これまでの大学の方針に沿って対応していきたい。その上で、雇用上限を設けた趣旨については、これまでの説明の繰り返しだが、大学運営が、国からの運営費交付金によるところが大きく、法人化された平成16年度と比較して29年度において約81.5億円の減となっているということだ、ということ、これまでも説明したとおりだ。また、非正規職員の雇用財源の約5割を不安定要素のある外部資金に依存しているということがある。今後の運営費交付金の減少が予想される中で、現状の非正規雇用職員、有期雇用職員の雇用に安定的に維持することは、大学の経営上困難だということが、これまでの対応の方針だ。加えて、現在、非正規職員、有期雇用職員の方々の従事している業務について、今後も長期にわたって存在するかどうか分からない状況である。こうした財源上の問題や業務の状況を勘案しながら、非正規職員の雇用に上限を設けて運用している。今後も同様の運用は避けられない。

□組合(委員長) 確認するが、方針を変えようと、この春にも同じような雇い止めを行う、ということですね。

■理事 あらゆる検討を経て、大学としての方針を定めて運用していることであり、今後も同様の運用は避けられない。

□組合(委員長) 今の説明も、一つ一つ納得のいかないことばかりだ。理事が言う、大学組織として決めた方針だということだが、いつ、その大学の方針として、どのような過程で決めたのか。理事着任前のことなので、部長・課長でも良いが。

■理事 私人事企画部から説明を受けている範囲で説明し、補足が必要なら部課長から説明する。平成26年4月に就業規則改正があり、本学においては、従来から雇用上限(が3年以内だったが、それを3年以内から5年以内に変更した。その改正に先立って、平成25年2月19日の部局長連絡会議で説明し、6月17日の団体交渉においても説明した。さらに、平成26年3月6日開催の全学労使懇談会で説明し、その翌月に実施した団体交渉においても、とくに交渉事項にのぼらなかった、と説明を受けた。

□組合(委員長) それは皆知っていることであって、それをもって大学の組織の方針だということ、私達も、どうしても理解できず、質問要求項目として、そのプロセス、誰がどういう意思で、そしてどの機関でその方針を決めたのか、と聞いている。大学には組織の決定機関がある。役員会、経営協議会、教育研究評議会、そこで誰が出席してどういう討議が行われたのか、と聞いている。でも、あなた方の回答は、どういう意味だ、なぜそんなことが必要なのか。そのことについて、理事から、回答をしない、そのプロセスが無意味だ、必要ないんじゃないか、ということについて、考えを聞きたい。

■理事 説明を求められているということだったので、それについて説明をした上で、私から話したい。

■人事給与課長 それでは私目黒の方から説明させていただく。今回の団体交渉の交渉事項について、申入れをいただいた後に、どのような具体的な交渉事項があるかということについて、小野寺さんとやり取りし、いくつか具体的な交渉項目をいただいている。その中で、30年1月5日付けで組合からいただいている質問要求項目について回答することがまず求められる、ということが言われているので、私の方から、一通り答えたいが、よろしいか。先ほど、委員長の方から5番についての。

□組合(書記) 小野寺とのやり取りだということなので、小野寺から言っていたことを一応言っておく。事前に文書で、と言った。今しゃべる場合にも文書を出すよう言った。その点はどうか。

■人事給与課長 それについては、団体交渉の中で、口頭で説明したいと思う。

□組合(書記) 不当だ。

■人事給与課長 不当だというか、今までも質問に対して口頭で答えていることが多いかと思うので、同じ形をとらせていただきたい。

□組合(T副委員長) 口頭で答えることはかまわないが、必要な場合には、それを文書としてもいただきたい、ということになると思う。口頭でこの場で説明したからといって、説明された内容を精査して確認する場所があるので、そのために文書をくださいということとは当然あるので、その前提でお話を。

■人事給与課長 それで、お手元に皆さん、質問要求項目はありますよね。

□組合(委員長) その前に、その前提について、今口頭で説明されて結構だが、後から文書で回答するということについて。

■人事給与課長 団体交渉の場で、口頭で回答したい。

□組合(委員長) なぜできないのか。

■人事給与課長 これまでも、そのような形で回答してきた。

□組合(委員長) そんなことはない。

■人事給与課長 そんなことはない？

□組合(委員長) ないです。

□組合(県労連議長) 今までそんなことをやってきたからトラブルになったわけでしょう。やっぱりちゃんと文書で出した方がよい。だから、誤解とか認識の違いが出てくるでしょう。

■人事給与課長 まず一通り、答えさせていただきたい。

□組合(県労連議長) 文書出すのかどうか。説明受けることは拒否していないが、文書で出すのかどうか。

(間)

□組合(県労連議長) その文書、これから読

むのでしょ。

- 理事給与課長** いや、手控えのメモは持っていますが。
- 組合(弁護士)** 文書で出さないのは総長の意向か。
- 理事** 私の理解している範囲では、事前に文書で、という要請はいただいているが、それに対して、口頭で回答したい、と私どもの方から言い、本日この場でも、口頭で回答したい、と言っている。
- 組合(弁護士)** 口頭でしか回答できないのは、総長の考えか。
- 理事** 逐一その内容を、総長に確認をとってはいない。総長から委任を受けて、この場に私が臨んでいるので、私の責任においてこの点に関して、質問に対して口頭で回答したい。
- 組合(弁護士)** 文書で回答できないということは総長と同じだ、ということで良いのか。あなたは、そのために、全権を委任されて来ているのでしょ。
- 理事** 総長の、というか、大学としての。
- 組合(弁護士)** 最高責任者は総長で、団体交渉の場には本来、決定権を持っている人が来るべきなのですよ。ただ、理事が権限を持っているということから、こちらの方は総長の出席がないが、総長と同じ権限だということをやっている。総長の考えと同じだということが良いですね。
- 理事** 総長から委任を受けて、責任をもってこの場で発言をしている。
- 組合(弁護士)** 全権委任を受けてやっている、ということで良いんですね。
- 理事** 本日の交渉について委任を受けてこの場に臨んでいる。
- 組合(弁護士)** 総長は文書での回答を拒否したと、こういうふうと考えてよろしいのですね。
- 理事** そうは申しておりません。
- 組合(県労連議長)** いや、そうなっているじゃない。
- 理事** それは「言葉のあや」ではないか。
- 組合(弁護士)** 団体交渉で一番重大な問題じゃないですか。理事が、最初の団体交渉なので、重要な団体交渉だと位置付けている、というから私は言っている。文書での回答をするのか、しないのか。

■**理事** 本来、団体交渉に臨む事前の調整において、そこは調整がはかれるべきだ。つまり、事前に小野寺さんの方からは、事前に文書で、という話があり、私どもの方からは、質問に対して口頭で回答させていただきたい、という話を差し上げ、そして、この場に臨んでいるわけだ。私どもとしては、質問に対して口頭で回答する、という方針でこの場に臨んでいる。

□**組合(書記)** 当事者の小野寺から言うが、そのような一致はない。

(理事、隣に課長等に確認。)

■**理事** 一致はないことは確認した。私どもとしては、そのような方針で臨むと伝え、この場に臨んでいる。当然、団体交渉に臨むに際して、私どもの方も、事前に方針を内部で検討しているの、この場において、質問に口頭で回答したい。

□**組合(K副委員長)** なぜ文書で出せない。理由が知りたい。それだけだ。我々がそれで納得できる理由であれば、それ以上は求めない。それを一切言わずに、文書では出せないというから、我々は納得できない。

□**組合(K書記次長)** 当たり前ですよ。

□**組合(K副委員長)** なぜですか。

■**理事** 逆に言えば、ここで、口頭で回答する内容は、皆さん聞いているのですよね。

□**組合(K副委員長)** 言った・言わない、の問題になるかもしれない。ちゃんと記録で文書に残さないと。我々が聞き違ふことだってあるかもしれない。官僚はそういうことをしませんか。議事録はちゃんととるでしょう。要らない文書まで出すでしょう、官僚は。なぜ、あなた方は必要な文書を出さないのか。

■**理事** 必要に応じて。

□**組合(K副委員長)** 我々は必要だと思っている。なぜ、あなた方は出せないのか、と言っている。

(間)

■**理事** 事前に、質問に対して口頭で回答する、という方針で、回答の内容を定めている。

□**組合(K副委員長)** 私の質問の答えになっているか。私は、なぜ出せないのですか、

と聞いている。国語の試験なら、零点じゃないですか。なぜ文書で出せないのですか。

(間)

□組合(県労連議長) 目黒さん、答えたら。この間の交渉の中でも、言葉の曖昧さが問題になっているわけでしょ。だから、私たちは文書で出せと言っている。あなたがこれからしゃべることを、文書で出せば良いだけでしょ。

□組合(K副委員長) 世間に公表されたらまずい情報が入っている、とか、正当な理由があるならわかる。それさえも、理由さえも言わない。それは納得しかねる。

(間)

■人事給与課長 前は、職員組合だけの申入れではなかったが、以前の団体交渉でも私どもから口頭で回答したことはあるので、それと同じスタイルをとりたい。

□組合(K副委員長) 同じスタイルでなくても良いではないか。なぜスタイルを変えてはいけないのか。

■人事給与課長 同じ形で答えたい、ということ今言っている。変えちゃいけない...

□組合(K副委員長) わけじゃないですよ。スタイルを変えちゃいけないわけじゃないですよ。

■人事給与課長 同じように回答したい。

□組合(K副委員長) 同じくする必然性はどこかにありますか。我々からすると、文書で回答してほしいと要求している。その要求を満たすために、スタイルを変えてはいけない、という必然性がどこかにあるのか。

■人事給与課長 こちらの対応として、口頭で回答したいと。

□組合(K副委員長) 私は、スタイルを変えてはいけない理由がありますか、と聞いたのです。それに答えてないですよ。

□組合(弁護士) 私は、東北学院大学の組合にも関わっているが、東北学院大学は、きちんと文書でよこしますよ。なぜ、東北大は。

□組合(T副委員長) 東北大学の名誉のために言っておきますが、従前は、きちんと文

書を出してもらっていた。団体交渉の席で、今は口頭で答えるが、後で文書でまとめて出す、と理事が言ったことは何度もある。本来そういうものだ。元に戻そう。

□組合(弁護士) 理事が変わったのだから、その点は改革してほしい。労働委員会もそれを求めている。受け止めてほしい。

■理事 文書をもって回答を出してきた経緯もあるということですね。それについて私は承知していない。経緯について十分調べた上で、それについて検討させてほしい。

□組合(委員長) 検討させてください、というのは、交渉ではNGだ。ちゃんと自分の意思を、組織の代表として発言してほしい。

■理事 過去において交渉の経過について、追って文書で出した、という経過があるということ今聞いたが、その事実について私は承知していないので、その事実について確認したい。

□組合(委員長) その事実をここで確認しました。そこで、考えを述べてください。文書で出せますね。

■理事 事実であることを私は確認できていない、ということ、私は今言った。

□組合(K副委員長) 過去に文書で回答したことがなかったとしても、それは、今回文書で回答してくださいと言っていることを、拒否する理由にはならないでしょ。

■理事 口頭で回答するという、今回、私どもの方針だ。

□組合(K副委員長) それを、後日文書でください、というのを拒否する理由がわからない。なぜか。それは何か。

■理事 質問に対して口頭で回答するというのが、私どもの方針だ。

□組合(K副委員長) 後日文書でください、ということを行っている。それを拒否する理由は何か。納得する答えをいただけない。たとえ、これまで一度も文書で回答したことがなかったとしても、今回文書で答えないということの理由にはならないでしょう、ということを行っている。

■理事 過去の経緯については、今も委員長から、これは事実です、という話はあったが、私は事実を確認していないので。あらためて、これまで一度もそういうことがなかったとすれば、その上で、それに対して口頭で回答する、という方針を私どもはも

って臨んでいるので、その方針で対応させてほしい。

□組合(K副委員長) それは理由にならないでしょう。今まで一度もやったことがないから、これからも一生やりません、という宣言ですか。それが、新しいことを世界中に発信しようという大学の姿勢ですか。

■理事 将来を拘束している話ではなくて。

□組合(K副委員長) じゃあ、良いでしょう。

■理事 この場において、口頭で。

□組合(K副委員長) この場では口頭で聞く。その答えを、文書でください、と言っている。たとえ、これまで一度もそんなことはしたことはなかったとしても、その要求を拒否する理由にはならないでしょう、ということを行っている。

■理事 そのことに対して、これまでにそうした事実があったかどうかの確認は、させていただきたい。

□組合(K副委員長) どうぞ、してください。だけど、仮に一度もなかったとしても、それは、文書で出してくださいという要求を拒否する理由には全くなりません、と私は思います。

■理事 意見として聞いた。

□組合(K副委員長) きわめて不誠実だ。

□組合(弁護士) 先ほどは、団体交渉の時間の問題について、次に、団体交渉の回答の仕方について、いずれも労働契約法上の不誠実団交なのかどうか、非常に重大な問題だと思っている。私たちは、不当労働行為救済申立事件は、もう起こしたくない。それは同じだと思う。だとすれば、そういう基本的なルール、時間の問題、回答の問題、とくに、質問要求項目は詳しいので、あれを口頭で話をするよりは、きっちり文書でもっていただき、その上で、それぞれについて議論した方が必ず誠実だし、能率的だ。たとえば、就業規則の問題。なぜ1年遡らせたのか、なぜ1年遡らせて5年にしたのか、あるいは、そのことによって当時の労働契約法第19条の適用があるかどうかという、そういう人たちがいたが、それについてどのような影響があったのか。そういう問題について、今日、口頭で説明するのか。どうなのか、理事。就業規則の改定の問題とはそういう問題だ。

■人事給与課長 それも含めて回答、という

ことで準備して説明する予定だった。

□組合(弁護士) 具体的な数字もあげて、ですね。就業規則の前と後でどのようなことが変わってくるのか、ということも含めてだ。

■人事給与課長 今の質問の趣旨がわからない。

□組合(弁護士) 労働契約法19条は、有期雇用の労働者の契約更新の期待権の問題だ。おわかりですよ。

■人事給与課長 数の話を、先ほど、小野寺先生がされましたよね。

□組合(弁護士) はい。

■人事給与課長 そのこと。

□組合(弁護士) そのことによって、就業規則が改定されることによって、あの当時、就業規則改定前の労働者だったら、労働契約法の19条、いわゆる期待権、そのことがどのように変わるのか、そこを組合はずっと問題にしている。前後でどのようなようになったのか。今回の訴訟の人も、まさに典型だ。この問題についても団体交渉で、この場で解決して復帰するなら、裁判は終わる。労働委員会も結審して終わった。紛争はなくなる。そういうことを考えて、きっちりした回答を、就業規則の改定前と後でどのような議論をしたのか、ということを実問したのだ。それに対して、趣旨不明だという回答をしたじゃないですか。3月に、2ヶ月も経ってから。そういうことをあなたがしているわけですよ。

■人事給与課長 趣旨不明とは言っていない。19条の話ですよ。

□組合(弁護士) 質問要求項目の第5項の話です。

■人事給与課長 19条の2項ですよ。

□組合(弁護士) 関連するのですよ、就業規則は。

□組合(T副委員長) 第5項の中で、様々な会議での検討経緯を示してくださいと。その中に、そういうふうな方針を立てることによるメリット、デメリットをどういうふうに考えたのか、そのためにどういう資料を使ったのか、そういうことを聞いている。そういう説明を当然いただけるものと思うが。

■人事給与課長 それぞれの項目についての回答を説明したい。

□組合(委員長) わかった。先程の文書の問題も、最後にもう一回やりますからね。終わった話ではなく。ただ、議論を進めるために、後で文書のことを。それを前提としてだが、説明してほしい。

■人事給与課長 はい、それでは、質問要求項目。

□組合(弁護士) すみません。どれくらいの時間がかかるのですか。口頭で。

■人事給与課長 逆に、どのくらいかと。

□組合(弁護士) いや、2時間くらいかかるのか。

(間)

□組合(弁護士) どのくらい予定していたのか。それでだいたいわかるので。

■人事給与課長 30分位。

□組合(弁護士) 30分位。

■人事給与課長 はい。

□組合(委員長) 30分。資料がどれくらい。30分、きついですね。

□組合(書記) 30分あれば、コピーしても余りがありますね。

□組合(委員長) どうしようかな。

□組合(弁護士) コピーして、みんなで10分位で読めば。

□組合(委員長) その方が良いですね。

□組合(弁護士) たくさん、手控えを読むよりも。

□組合(県労連議長) 何枚ぐらいあるのですか？

■人事給与課長 これ、私の持ち手です。

□組合(県労連議長) 何枚？

■人事給与課長 10枚程度、ですかね。

□組合(T副委員長) 10枚分おしゃべりになって、それを、こちらは一生懸命、手でメモを。それで、わかったことにしろ、と。そういうつもりだったとすると、それはかなり。

■人事給与課長 わかったことにしろ、という意図ではない。

□組合(委員長) 回答を、それで済ませようと思ったのでしょ。

■人事給与課長 済ませようと思ったという

より、回答する、ということで本日臨んでいるので、済ませようとか、そういう話では。

□組合(T副委員長) 回答するという事は、要するに、我々に説明をして、理解をしてもらう、という意図がある。そういう時に、30分、資料なしにしゃべるので、それは、学者がそんなことをやったら、お前、何考えているのかと。

□組合(K副委員長) 学生もそうだ。皆さんおわかりになると思うが、よく、本部は、部局に対して、ポンチ絵とか必ず何か、面談に必ず資料をもって来い、と言いますよね。本部が必ず言いますよ。手ぶらで部局が行ったら、たぶん、相手にされないんじゃないかと思う。なぜ、皆さんは、我々に説明する時は、手ぶらじゃないけど、我々に対しては、持っている資料を配付しないのか。

■人事給与課長 今回、私、説明を準備しているが、去年の3月7日に1枚もののレジュメは渡している。

□組合(K副委員長) ありましたね。

■人事給与課長 その中でいくつか、今まで、何回も説明している、というようなことを書いている部分もある。新しい、何かこちらから提供するものも、もちろんあるが、それを見ていただくと、今までの団体交渉の中で説明してきたことを繰り返す、ということもあるので、手元になくても、こちらの説明を理解していただけたらと思う。

(組合側騒然)

□組合(弁護士) 今から口頭で説明する場合に、それは総長の回答なので。

■人事給与課長 大学としての回答だ。

□組合(委員長) すでに説明したというのは、全体の4分の1位だ。未回答もしくは、答える必要性がわからないということで、回答拒否だった。それを、また、あらためて口頭で説明したことで、後から、2月19日の団交で説明済みです、と、そうなる。その繰り返してではないですか。これは承服できない。文書で、資料に基づく説明できないと、承服できない。

□組合(T副委員長) これで、組合が説明しようとするのを辞めさせた、とかいうふう

にとられると大変困るのだが、聞く前から、不十分であることが、もう明白になってしまっているの、やっぱり、きちんと、我々が納得するだろう、これだったら納得するだろう、と考えたものを出す方が、大学にとっても良いのではないかと思う。

□組合(K副委員長) これは、我々が聞くのを拒否したということになるのか。

■人事給与課長 そのようには考えていない。

□組合(弁護士) その手元にある文書がほしいですね、ぜひ。理事、どうですか。今日話す内容は、大学の回答だということなので、総長名で、今日話したことを文書でお配りいただく、ということはどうでしょうか。

■理事 文書の問題は引き続き、というふうに、先ほどおっしゃっていただいた、と理解しているんですが。まず口頭で説明させていただき、文書の問題は、それで終わったわけではない、ということでは、と理解しているの。

□組合(委員長) 団交の中での、文書を出す、出さないということ、もうこれから出さないような発言をされたことを絶対に認められない、ということの後で確認しよう、という私の発言だった。それと別に、今言っているのは、今回の質問要求項目に対する回答の仕方のことだ。

□組合(弁護士) 後で解釈の争いが起こるとまずいので、文書をきっちり出してもらった方がよい。要らぬ争いを作らないために。

□組合(県労連議長) そう、この間、その繰り返しでしたよね。それを避けるためにも、やっぱり、しっかりとしたものを出さない。

(間)

□組合(弁護士) 誰も決断できる人はいないのか、この場には。団体交渉の体をなしていないではないか。

■理事 これも私の理解するところだが、これまでの団体交渉時に配付した資料についての、重ねての質問要求項目もある、と承知している。総長名での文書での回答がほしい、という話だが、まず、内容について口頭で回答し、それを聞き取っていただけないか。

□組合(委員長) それは承服できない。全然、回答の体をなしていないのですよ。回答になっていないのです。文書で出てきて、この前の3月の文書は回答だというふうに渡されて、それが後から、メモでした、回答ではございません、と。これの繰り返してはいいですか。

■理事 質問に対して口頭で回答することが、団体交渉では認められない、ということは全くないと思うが。

□組合側 そんなこと言っていない。

■理事 ですので、まず、質問に対して口頭で回答させていただけないか、ということを行っている。

□組合(弁護士) それについては、質問要求項目は詳しい内容なので、後で問題が起こらないように、文書で回答するのが一番良い方法だろう。30分話している中で、最初の5分に話したことを忘れてしまうかもしれない。また質問するのですか、その分を。同じことをもう一回やるのか。文書で配れば、それだけで終わることだ。

□組合(T副委員長) 最初は聞くつもりだったのですよ。だけど、どう考えても、聞いてわかりました、というふうにはならないことが、もう明白だ。それはちょっと、残念ながら。だって、そう思いませんか？

□組合(県労連議長) これまでの交渉でも、私たちが聞いたことに対して、答えていないですね。そして、いつも言うのは、答えた、って言う。だから、今のような状況になっているんでは。私たちが聞きたいことは、あまり答えていない。それから、数値も出さない。できるだけ数値を出してほしいと言うと、同じものを出してきいたりしましたよね。なんでなんです？ だから不信感が、私たちは、皆さんに対してあるわけですよ。だから、文書で出してほしいって言っているんですよ。

■人事給与課長 すみません、今、高橋委員がおっしゃったこと、同じものを出してきたという話だが。

□組合(県労連議長) ちょっと違っていましたけど。

■人事給与課長 同じものは出しましたが、それは、あの時点で、その年度の翌年度の財務状況の資料が整っていなかったから、同じ資料で説明させていただいたわけです。

同じ資料だから、こちらが。

□組合(T副委員長) 今の資料のことについて、傍聴者から発言させていただきたい。

□組合(傍聴者) 手元に具体的な資料はなく、記憶に基づくので、不正確なところがあるかもしれないが。最初に、運営費交付金の推移というのを出されて、ほぼ1年後に、同じ文書を配付されたということだ。で、1年後に配付されたものが、その時点の最新版だったから、それ以上のものはなかった、という主張ですよ。そんなこと、あり得るわけじゃないでしょ。1年経っているのだから、年度は1年改まっている。少なくとも、次の年度の運営費交付金は確定しているのですよ、前の1年よりは。同じものしか出せない理由は、全くないのですよ。

■人事給与課長 去年は、その時点で、更新したものが、その時点でなかったの、前の年度と同じ資料を使って説明したのです。

□組合(傍聴者) なぜ、1年前と1年後で、運営費交付金の実態のデータが変わっていないんですか。

■人事給与課長 同じ資料を使っているし、大学内の会議資料を使っているの、その資料が、その時点では更新されたものがなかった。

□組合(傍聴者) 言って良いのですか。虚偽の説明なのですが。事実として。

■人事給与課長 はい。

□組合(傍聴者) 大学の資料を提示される前の部局長連絡会議に、もうちょっと、ちゃんとした資料が提示されているんだが。

■人事給与課長 それは、1月ですか。

□組合(傍聴者) そうです。

■人事給与課長 1月のは、最新のものではなく、確定していないものだ。

□組合(傍聴者) 確定していなくても、部局長連絡会議に資料として提出されている。未定だという形で、提出されているのですよ。わざわざ、それを出さずに、1年前のものをそのまま配った。確かにそれは確定していないものがあつた。

■人事給与課長 確定していないものを使わなかった、ということだ。

□組合(傍聴者) それがその時点の最新のものだというふうに言い張るのですか。部局長連絡会議の資料として出したものがある

にもかかわらず。

■人事給与課長 確定していないものを出さなかった、ということだ。

□組合(傍聴者) 確定していなくても、部局長連絡会議に出しているわけでしょ。

■人事給与課長 部局長連絡会議の資料はあるが、確定していない。

□組合(傍聴者) 組合にそういうふうに説明すれば良かったでしょ。これは確定していないが、現時点でだいたいこういうふうになっている、と言って説明すればよかったですでしょう。

■人事給与課長 その時点では、そういう資料の出し方をしていなかった。

□組合(傍聴者) それが、あの時点での最新のものだ、という理由になるんですか。

■人事給与課長 その次の月に、団体交渉の席で最新のものは財務部長から説明したので、とくに、こちらとしては、資料を使って説明したと考えている。

□組合(傍聴者) 今の話はちょっとわからない。その次の月に、財務部長が出てきて、最新のものを説明したのですたっけ? それはちょっと記憶にない。でも、あの2月の時に出てきたものが最新のものだというのは、明らかに嘘だ。それ以上のものは出せなかったというのは、絶対にあり得ないわけですよ。

■人事給与課長 こちらとしては、確定したもので資料を出していた、ということだ。

□組合(傍聴者) 確定したのものについても、たぶん、もうちょっと新しいものは出せただ。1年間経過しているわけですから。確定していないというのは、次年度のものはまだ確定していない、ということだ。

■人事給与課長 そうですね、はい。

□組合(傍聴者) 1年前に出したものと1年後に出したものは、年度が1年改まっているのだから、確定している部分がある。その確定している部分さえも出さなかった。だから、あの時点で、確定した、という意味でも、最新のものをを出していないのです。

■人事給与課長 確定していなかったの、その資料を使えなかった、というところですよ。

□組合(弁護士) 確定したのは、何月何日なのですか。

■人事給与課長 私もちょうど覚えていないが、2月中旬以降の会議だったと思う。会議資料として出たのは。

□組合(弁護士) その確定したものは配ったのか。

■人事給与課長 はい。

□組合(弁護士) 確定している、確定していないというのは。

□組合(傍聴者) 次年度の予算についてのものだ。だから、前年度の分は確定していた。前年度分の部分は、1年前の資料にはなかった。だから、1年後には確定している。それさえも出してない。

□組合(弁護士) だから、文書でもってやりとりしないと、こういう議論になってしまうわけですよ。きっちりと、まだ確定していないから、前の年と同じものですね、そういう形で言えば良いだけのことであって、はっきりしていないからこういう問題になるので、今回の質問要求項目も、文書で出さないと、また、言ったとか言わないという問題が起こるのではないか。やっぱり、文書でもっての回答は必要だ。もう1時間過ぎた。時間外の問題と、文書で回答するかの問題で、たった2つだけの問題で。ほんとに時間ばかりかかる団体交渉ですね。総長がいれば、すぐ決断していただけるのではないのでしょうか。

■理事 その点については、この東北大学は大きな大学なので、総長が、事前の調整なくその場で即断する、ということは基本的にはないと思う。総長であれば決断できる、とおっしゃることについては、そうではないということだ。

□組合(弁護士) じゃあ、誰が決断するのか。

■理事 何が必要なのか、交渉事項との関連については、事前の調整において、明確に、意図をもって互いに調整をし、整理したもので、この場に、交渉に臨んでいけば。

□組合(県労連議長) 文書を出すかどうか、大学がひっくり返るほどの問題なのか。そんなばかばかしいこと、やめてくださいよ。

■理事 そうは言っていない。

□組合(県労連議長) 私たちは、とんでもないことを要求してないですよ。これから目黒さんが話すことを、文書で出してほしいと言っている。それだけじゃないですか。なんで、こんなに、もめなくちゃいけない

のですか。

□組合(K副委員長) そんなこと決めるのに時間がかかるのですか。この大学、意思決定、遅すぎないですか。2秒で決められる。イエスカノーだけ言えば良いだけだ。

□組合(県労連議長) 簡単なことじゃないですか。目黒さんがこれから言うことは、もしかしたら、文書とは全く違うことを、しゃべろうとしているのですか。

□組合(K副委員長) もし、イエスと言ったら、目黒さんがクビになったりするのですか。そしたら組合に入ってください。守りますよ。

□組合(書記) 大学として答えるって言いましたよね。それなのに、事前調整済んでいないのですか。

■人事給与課長 事前調整？

□組合(K副委員長) 我々が、事前交渉をして、この時間、限られた時間の中で、これだけ交渉しましょう、というのは、確かに綿密にやるべきだと思います。我々も、努めてやってきたつもりです。今、我々が言っているのは、時間外に交渉が可能か、ということと、そちらのお答えを文書で出してくれ、というそのことだけです。事前協議が云々とかの関係ない、それより前の話です。そんなことを決断するのに時間がかかるのですか。それで大学は、本当に、世界の30傑なんて入るんですか。1秒か2秒で決断できることですよ。

■理事 団交においてどのように進めるかという話と、本学が世界30傑の大学をめざして教育研究、というのは、別だと思いません。

□組合(K副委員長) 意思決定のスピードの問題ですよ。

□組合(T副委員長) なぜ、必要なものは文書で出すと言えないのか。普通のことじゃないですか。必要なものは文書で出します、それで終わりですよ。それで良いではないですか。

□組合(弁護士) どういう場合、というのはないかもしれませんが、おそらく質問要求項目に対する回答は文書でしょうね。普通の、もっと単純なものは、口頭で良いのかもしれませんよ。これだけ紛争が複雑になってきて、あれだけ質問内容が詳しいので、それに対しての回答は、やっぱり文書でし

かあり得ないではないでしょうか。簡単なものであれば、口頭で良いかもしれません。例えば、何とかという数字はこれぐらいですか、とか、口頭で良いかもしれないが。あの質問要求項目の内容を口頭で 30 分もかけて説明すると、ただ、30 分というのは足りないかという気もしますが。その辺は分かりませんが、文書でもって配付してもらいたいですね、ぜひ。

■理事 質問要求項目は、昨年 1 月 5 日付けでいただいたものと承知している。

□組合 一年以上経っているわけですよ。

■理事 それを文書での回答ということは、本日この場でいただいた話ですよ。

□組合(K副委員長) 違いますよ。

□組合(書記) 事前にどういう説明を受けているのですか。

□組合 理事としての責任・・・

■理事 撤回します。失礼しました。説明は、私が曲解していたかもしれません。今の発言は撤回します

□組合(弁護士) ちゃんと読んでから出席されてはいかがですか。

■理事 議事録は読んでおりますが、今の点についてのやり取りについては、記憶にございませんでした。撤回いたします。

□組合(委員長) 進め方なんです、再三申し上げている通り、資料なしの説明では不十分だ。理解が間違ってしまうかもしれない。お互いのために良くないことなので、今日せっかく 10 ページ用意したかもしれませんが、文書での回答もしくは文書に基づく説明を後日してください、早い時期に。戻りますが、組織としての大量雇い止めの意思決定、組織としての方針だとおっしゃった。その説明として、部局長連絡会議、あの頃の説明を用意されたんでしょう。もう 1 つ。理事からちゃんと説明いただきたいのは、部局長連絡会議とか、あの頃の就業規則改定の局面とその後、限定正職員の試験があったりとか、実際に訴えがあったりとか、局面が変わっている。その中で、また、総長も変わっている。その段階で、東北大学としての意思決定を、どこで、いつされたのでしょうか。

■理事 今回の質問の趣旨の確認ですが、限定正職員を含む本学における非正規雇用の制度について検討した 28 年 2 月時点の検討

の話ではなく、ということですか。

□組合(委員長) 就業規則も、26 年のものがそのまま残っているが。その運用について、その後、意思決定をしたことはあるか。要は、総長が代わった、労働争議が起きた。それでも方針を変えない、このまま突っ走るのだと、大量雇い止めをするのだと。その意思決定を、いつどこでされたんですか。

■理事 私の理解では、この制度について 28 年 2 月の部局長連絡会議、あるいは教育研究評議会、9 月の部局長連絡会議、教育研究評議会において、当時の基本方針、制度案などを提示して、29 年 1 月に了承された、というものを、そのまま引き継いで、現在も方針になっている、というふうに理解しています。

□組合(委員長) 制度としてはそう。今申し上げたように、大野総長になった、労働争議が始まった。そこで、意思決定はされてないんですか。

■理事 様々な、司法の場等での事案が発生していることについては、総長にも報告がなされておりますので、その時点において、方針が再度確認されていると考えています。

□組合(委員長) だから、どの意思決定機関でそれを確認したのですか。

■理事 いつ、どの時点において、どのような形で、こういうお話を差上げたか、とかについては、つまびらかに引き継いでいないが、従前の方針によって、大学方針として運用していくことについては、大野総長の下で行われていると承知しています。

□組合(委員長) 答えられないのは当然であって、役員会でも、経営協議会でも、教育研究評議会でも、議論していないんですよ。大野総長に代わった後も議論しない。これだけ、東北大学が被告になった後も、さあ、あらためてこの方針どうしましょうと、オープンに、組織をもって、今申し上げた役員会などの組織をもって、議案として上げていないのですよ。すなわち、東北大はこの問題について 4 年前、5 年前、その方針を決めた、解決した、終わった、と思っている、だから議論しない。ちなみに、大野総長は、総長になる時の説明会で、私の農学部に来ました。立候補演説しました。この問題に関して、民間でできることがなぜ大学でできないのか、そうやって当選したのです。その総長の意思、考え、それを受

けて、然るべき決定機関で討議していない、そうなんじゃないですか。いかがですか。間違いがあれば、部長、課長教えてほしい。

■**人事給与課長** 片山委員長が総長就任の時にご挨拶に見えられて、そのことも総長に質問されて、総長がその場でお答えされているかと思えます。

□**組合(委員長)** 覚えていません。記録がないので覚えていません。

■**人事給与課長** 覚えていない・・・そうですか。とくに、本学の今の、運用している状態について、何か否定的な言葉は、総長から全くなかった。どこで意思決定したのか、ということについても、今年度の初めの最初の団交の席で、片山委員長が大槻前理事に確認して、役員会とか、議題にはかかっていないと大槻理事から説明があった、回答されての、先程のお言葉だと思いますが、この件について、今年度議題にかかったということはございませんので。今までの決定に基づいて、大学として手続きしているということです。

□**組合(委員長)** ということで、ずっとこの間、大学として討議していない。理事、然るべき経営協議会もしくは教育研究評議会等で、ここに提案されませんか。

■**理事** 今、課長の方からお答えを申し上げたが、現在の方針は、大学の検討を経た上で、大学の方針を定めて運用されている、ということでございます。また、このことについては、然るべき機関で審査審議されている。大学としてはそのような判断だと。

□**組合(委員長)** だから、理事の考えを聞いています。

■**理事** 総長が、農学研究科に行かれた際に、どういう話をしていたかは承知しておりません。その上で、ただ今課長から申し上げた通り、現在の大学としての方針について、総長から否定的な話は差し上げていないことでもありますので、私は、これまでの検討を経た大学としての方針を踏まえて対応していきたいと思えます。

□**組合(委員長)** ですから、もう理事は、総長にも、こういう然るべき機関にも提起しない、という意味表示ですか。

■**理事** 今後、このことについて、一切、しかるべき機関では討議しない、ということを表示したつもりはありません。一方、現

在において、この団体交渉において、協議している事柄につきましては、検討を経て、大学としての方針を定めて運用していますので、この方針で運用していきたい。

□**組合(委員長)** 繰り返しになりますが、これは4年前、5年前の方針で終わった問題ではないのです。労働争議も起きている、総長も代わった、理事も代わったのです。組織としてあらためて、この問題の扱いについて、意思決定するべきだと思います。

□**組合(県労連議長)** 良いですか、簡単に終わります。目黒さん、挨拶に行った時に、別な回答しなかった、と言ったが、私たちも、私も県の職員なので、教育長に最初に挨拶に行った時に、交渉じゃないから、普通は外交的な話で終わる。そんな、最初に挨拶に行って、喧嘩腰に挨拶はしないのですよ。

■**人事給与課長** 私は、挨拶の時にそういうことがあった、という事実をお話しただけで、社交辞令がどうのこうのという話は、私にはわかりません。

□**組合(T副委員長)** なぜ、今見直すべきだ、と我々が言っているかと言うと、あらゆる事項を検討して決定したと、それは、そちらとしてはそうかもしれません。ただ、その後、いろいろ事態が動いているわけです。数百人規模での雇い止めをしたことに対して、東北大学だけ、5年以上、7年も10年も働いてきた人を切った、ということが明らかになった。それに対してマスコミも含めて、様々な社会的な批判があり、実際に訴訟も起き。あるいは、学内のことを考えても、限定正職員の制度で、本当に現場が回っているのか、調査しているでしょうか。部局から、これで大丈夫だ、と言っているのでしょうか。それとも、いや、もうちょっと人手が足りない、という状況なんでしょうか。そういうことを、調査もなさるべきだと思います。決めた制度を、決めたからこれで行く、というのではなく、決めた、では、うまく走っているか検証しよう、ということが、当然、必要な態度だ。我々から見ると、必ずしもうまく行っていない面が多い。だから、きちんと現状を踏まえて、本当に、この人事方針で行って良いのか、もう一度考えてほしい。そういうお願いです。

■**理事** 総長の就任時の話から遡れば、就任

会見においてお話になったことは、私の記憶ですが、教職員が、やる気をもって生き生きと働ける環境にしたい、というお話はされていて、その思いは、私どもも同じであります。その思いで取り組んでおります。そのために必要な人事制度の整備は、しっかり図っていきたいと思います。

□組合(委員長) そういうことなのです。大量に雇い止めするなど、今の考えから言えば、何百人と雇い止めする、などという方針が出てくるわけがない。

□組合(T副委員長) 大学の財政がもちろん非常に厳しい状況だということは、もちろん我々も、身に染みて知っている。その中でも、5年で切り続ける大学だけではない、ということが事実として出てきている。何らかの工夫をすれば、安定して雇用していくような制度を、作れば作れることがわかった。それならば、基本姿勢として、大事な人材に、長く安心して働いてほしい、という立場に立てば、今の人事方針を少し見直した方が良いのではないか、という風に、普通は考えるのではないのでしょうか。東大とうちは違う、名古屋大とうちは違うのだと。もちろん、違います。東北大学の実情は、たぶん、あるのだと思います。そのことの説明はいただいてないが。ただ、違うと言っても、どこも、運営費交付金が減り続けているのは同じ。どうやったら、あんなもの回るのだろう。普通、調べたくありませんか。そういう手を尽くした上で、それでも、どうしても、この部分は無理なのだ、ということならば、組合も、ん一、となるわけです。必要なことすらやっていないところに、私は、非常に残念な思いをしています。

(間)

■理事 すみません、お答えを求められるとは思いませんでした。そういう思いを述べられたと思うので、お尋ねになっているとは思いませんでした。大変失礼しました。これまでも、大槻前理事が説明したと思うが、東大では、という話もいただいている。他大学では、本学と似た環境にある大学では、工夫をしているのではないか、という話もいただいております。それに対して、何回も、こちらとしては、団体交渉でご説

明しているかと思うのですが、国立大学法人の職員の雇用形態は、それぞれの法人において、方針を定めているものでございますので、他大学の制度とか方針について、コメントする立場にはない、ということは、これまでも申し上げていると思います。その上で、本学で、従来から、雇用上限を設けて運用してきた。その方針は、今後においても同様だ、と説明申し上げているところです。

□組合(T副委員長) それも、事実として違いますよね。雇用上限を定めました。法人化した時に。上限3年でした。法人化後3年後に、何があったかご存知ですか。

■理事 本部の協議。

□組合(T副委員長) そうですね。つまり、3年上限を定めたけれども、3年で切ったら回らない、ということ認識した上で、どうやって継続的に雇用していくか、という制度をつくった。上限があったから、上限でずっと切ってきた、という制度ではなかったのですよ。もちろん、3年を超える人がそんなに多くはない。でも、年度年度では累計すると1,000人を超える方が、皆さんが示した数字ですよ。1,000人を超える方が、3年を超えて働いていた。そういう方が、継続的な業務を担っていた。それが東北大学の人事制度なのです。東大は、逆に5年で切っていた。半年クーリングを入れて、ということをや、むしろ制度としてやってきた。そういう意味では、従前の制度としては、東北大の方が、はるかに労働者に優しい、良い制度だったのですよ。だから、今まで上限があったから、同じようにやるのだ、というのは、誤解というより詭弁です。実態と乖離している。実態を踏まえて検討していただきたい。

■理事 そこは、例えば東大で、どういう対応をとられているかについて、詳細を伺うことはできていないが、すべての教職員の働き方あるいは雇用環境を改善する、という話について言えば、本学の限定正職員の無期雇用制度についても、同様の趣旨であると、私どもは考えています。

□組合(委員長) そういう言葉の表面だけとると、そういう理解になってしまう。いろいろ聞きたいことがあるが、今、おっしゃったので、限定正職員、目的限定職員がカテゴリーの中に1つある。この春、継続更

新されない方は、何名くらいいるか。

■理事 継続更新？

□組合(委員長) 更新でなく解雇ですね。

■理事 お尋ねの趣旨は、この3月末で就業規則に定める雇用上限5年に達する・・・

□組合(委員長) 目的限定職員。目的限定職員が、何人解雇されますか。

■人事給与課長 目的限定職員についての定義は、皆さん知っていると思うが、定年制の下で雇用される無期雇用職員として、雇用の終了時期ではなくて、契約終了事由をあらかじめ提示した上で、契約している方々ですので、プロジェクト等特定の業務が終了すれば、そこで終わりになります、ということ承知の上で、採用されている方々である、ということは皆さん、ご確認いただいているところ・・・。

□組合(委員長) 承知・・・については異論ありますけれども、まずは、何人ですか？

■人事給与課長 3月31日で解雇される予定の方は、今のところ15名。

□組合(委員長) 今の数字を伺って、理事、どう思われます？

■理事 これは、私の立場で申し上げるが、皆さんご存知のとおり、目的限定職員は、プロジェクト等の特定の目的の業務に従事して、その終期をもって業務を終了し、雇用契約が解消される、ということでございますので、契約目的の終了に伴い業務が終了した、ということに伴っての解雇、ということだと思っております。どう思われますか、ということについて言えば、目的限定職員とはそういうものなので、年度末をもってプロジェクト業務について終了する、ということに伴っての解雇、ということだと思っております。

□組合(委員長) 皆さんが、無期雇用、無期転換と同等の効果がある、と喧伝している実態がこれである。試験を受けて、合格して、無期転換ですよ、と決定されて、その1年後には解雇。しかも15名。この分で行くと、1年後にはまた数十名ではないですか。よく、これをもって無期転換と同等の効果がある、と。そういう理解なのですか、今でも。この数字を見て。

□組合(弁護士) すみませんが、無期転換は、基本的に、期間の定めのない労働契約です。それが、わずか1年で仕事なくなる。そ

れでもって無期転換と同様だ、と、労働契約法18条と同じような効果がある、と言えるのですか。僕も、今聞いていてびっくりしましたけどね。実際、実質的に同じ効果がある、と言ったのですか。

■人事給与課長 限定正職員制度については、制度設計の時に、全学的に説明会を実施しましたし、限定正職員の募集要項を作った時にも、各部局の対象者になる方々に対して説明した上で、応募していただいておりますので、この制度については、十分ご理解の上で、申請していただいた上で、採用されていると思いますので。

□組合(弁護士) 無期転換の効果がないではないですか。ただ単に、大学がそう説明したということ。問題は、労契法が改正された一番の根本のところ、労働者の雇用安定、生活を守る、それが、労働契約法改正の目的ですから、それとの関係からすると、全然違うではないか。

■人事給与課長 18条に基づく雇用制度では、限定正職員制度はない、ということは、団体交渉でもこちらから説明している。

□組合(県労連議長) 同じ効果はどこにあるの。

□組合(弁護士) ないじゃないですか。

■人事給与課長 目的限定職員は、定年制の下で雇用している無期雇用職員として、説明した上で、応募していただいているので。目的限定職員のみならず、業務限定職員一般や特殊もありますので、それも合わせての制度設計になっておりますので。

□組合(県労連議長) どこに効果があるのか、と聞いている。

□組合(弁護士) その方々、無期転換できないのでしょ。要するに、追われるわけではないですか。

■人事給与課長 追われる？・・・

□組合(弁護士) そうでしょ。そういうことじゃないですか。

■人事給与課長 無期雇用職員として採用して、解雇という形をとらせていただきますと、そうですね、18条には乗ってこないですね。

□組合(弁護士) 18条の目的というのは、ご承知のように、有期労働者の無期転換です。当然のことながら、それは、雇用の安定だ。ところが、その雇用の安定の18条と同じ

ような効果がある、と言って、限定正職員制度をとって、その中に目的限定正職員制度を組み込んでいる。組み込むこと自体、間違いなのではないか。だって、雇用の安定性とは何か。1年で解雇している。

■人事給与課長 間違っているとは思っておりませんが、こちらとしては、目的限定職員の定義というか、条件を説明した上で、応募いただいておりますので。

□組合(弁護士) 先ほどから言っているように、限定正職員制度は18条とは、断然、無関係のものだと、効果的に。

■人事給与課長 いや、同様の効果を得るものとして、こちらとしては運用している。

□組合(県労連議長) どういう効果か、と聞いている。雇用の安定というのが18条の趣旨なのですよ。限定正職員には、雇用の安定があるの？ないの？別な効果があるとしたら、それは何かあるの？

■人事給与課長 目的限定職員に、今、特化されてお話しされていると思うが、限定正職員の制度として、区分として、他にも2つありますし・・・。

□組合(弁護士) 目的限定の効果について言っている。まさか、1年で仕事を失うようなものだとは考えられないが、あなた方は、雇用の安定だと、18条と同じだと説明していたわけでしょう。

■人事給与課長 目的限定職員の条件として、プロジェクト等の特定の業務に従事する、というのがあるので、その業務が終了するのであれば、それとともに。

□組合(弁護士) それは18条の目的とかなうのか。

■人事給与課長 18条の目的とかなう・・・？

□組合(弁護士) 労契法の趣旨と。

■人事給与課長 いや、18条とは別のものとして設定しておりますので。

□組合(弁護士) そうですよ。だから、それは、雇用の安定とは無関係。限定職員制度というのは。

■人事給与課長 いや、限定正職員制度は、定年制の下で雇用される無期雇用職員として、本学が設定した制度ですので。

□組合(弁護士) なぜ、事前に労働組合と議論もしないまま、ああいう形でやったのですか？

■人事給与課長 ああいう形で、というのは、どういうことですか？

□組合(弁護士) 平成28年の秋から平成29年の1月にかけて、団交を申し入れても、弁護士と相談すると言って、一切、事前の話をしなかった。

■人事給与課長 弁護士と相談して、という言葉だけを切り取ってそういう話をされるのは、適当でないと思うのですが。大学として、会議を経た上で。

□組合(弁護士) 1月17日までの間に、見直しから、どういう議論をし、組合の意見を、どれだけ尊重して聞いたのですか。

■人事給与課長 組合の意見というか、部局の意見も通しながら、28年の2月から始まる、こちらとしては非正規職員の無期雇用について。

□組合(弁護士) 28年の2月からでなくて。

■人事給与課長 28年2月から、こちらとしては、無期雇用についての制度設計を始めておまして、その具体化されたものが限定正職員ということで、1月の部局長連絡会議に出したものです。

□組合(弁護士) それとの関連で、確認書の位置付けも、全く変わってきたわけではないですか。全然違いますよ。

■人事給与課長 何が、ですか。

□組合(弁護士) 流れが。

■人事給与課長 流れが？

□組合(弁護士) 「見直し」というところから変わったのです。大概理事になった時に変わった。

■人事給与課長 そんなことはないです。

□組合(弁護士) なぜ、組合がこんなに反発するのか。同じ流れであれば、こんなに反発しないですよ。

■人事給与課長 こちらとしては、ずっと説明を続けておりますが、そのところは、なかなかご納得していただけない部分もあるのかなと。

□組合(弁護士) 説明してないのだから、納得するはずがない。

■人事給与課長 いえ、説明しております。

□組合(K書記次長) してないよ。

■人事給与課長 しています。

□組合(T書記次長) どの時点で。

■人事給与課長 何の・・・。

□組合(T書記次長) 限定正職員のことですよ。

■人事給与課長 限定正職員のことについて、事前に説明を、もちろん、させていただきましたし・・・。

□組合(T副委員長) 嘘だ。それは嘘だ、いくら何でも。

■人事給与課長 事前に、というのは、就業規則改正の前に、ということです。部局長連絡会議の前に、ということではありません。それについて団体交渉を申し込まれた、ということは今までなかった。その頃はなかったのではないですか。限定正職員について、ということは。

(組合側、騒然)

■人事給与課長 限定正職員制度の内容をお伝えした後に。

□組合(T副委員長) 伝えていただく前に、私たちから、組合と協議して方針を決定してください、とお願いし、11月には、そろそろ骨格が見えてくるんじゃないですか、と交渉を申し入れました。まだ、お話しすることはないと、と言われて交渉を断られた。12月25日になって初めて、交渉が成立し、その時に、まだ話せることは何もない、と言われたのですよ。説明していないではないですか。組合に説明も協議もないままに、限定正職員制度を実行したのですよ。これは歴史的な事実です。

■人事給与課長 まあ、あの、1月以降の団体交渉の中で、その、限定正職員に関する、何か、内容について、交渉事項に上がったという・・・。

□組合(弁護士) だから、1月でなくってその前が大切だ、と言っている。だって、1月に限定正職員制度を出してから、態度を変えていないではないか。

■人事給与課長 ですから、そのものについても、団体交渉の項目に上がってきてない。

□組合(弁護士) 拒否したのでしょ。

■人事給与課長 いやいや、拒否はしてない。

□組合(弁護士) 平成29年1月以降のことですね。私が言っているのは、その前の団体交渉で、なぜ、こういう制度を考えているとか、先ほど言ったような目的限定正職員ならば、どのくらいの期間でその目的が終わるのですか、という話になるわけじゃ

ないですか。それを一切してなかったでしょ。突然、これが出てきたのでしょ。これは、誠実な団交とは言えませんよ。ずっと秘密裏にやってくる。その過程がどうなのか、ということをしっかり出してほしい。そういう内容も、30分の話に出てくるのか？

■人事給与課長 先ほどの人数の関係とは今別で、質問要求項目の5番に話に移った、ということで良いか。

□組合(弁護士) いやいや、質問要求項目の5番とかでなくて、全体と関連していることの話です。全然、わかっていない。

■理事 この話は今、平行線なので。今、限定正職員の話に、目的限定職員の話が主に、ということかもしれないが、時間も来ておりますので、質問項目のうちの5点目のことについては、口頭での回答をさせていただけないでしょうか。

□組合(弁護士) これから30分ですか？

■理事 いえいえ、今の、限定正職員の採用状況についての質問要求項目があったわけですね。その部分についての回答をさせていただくことはできないでしょうか。

□組合(T副委員長) 採用状況の数字とかもお示しいただけるのか。

■理事 数字も一部含んでいますが、その考え方、ということだろうと思います。たとえば、資格試験か、選抜試験か、というお尋ねもいただいていること等の、考え方についてのご説明であろうかと思えます。

□組合(委員長) お願いします。

■人事給与課長 まず、質問要求項目の1番の、限定正職員の採用状況につきましてですが、最初のデータの件で。2018年3月末をもって通算雇用期間が満5年となる人の人数等につきましては、昨年3月7日のレジュメの方でお渡ししているかとは思いますが、それについては、平成29年3月23日の団体交渉の席上で配付した資料で。

□組合(弁護士) もう一度、ゆっくり。

■人事給与課長 はい、29年3月23日の団体交渉で配付した資料がありますが、その中で、通算契約期間とか、更新の状況を示すデータを示しておりますので、採用年度別の更新状況のデータを示しておりますので、これをもちまして、准職員・時間雇用職員の終了について実態把握することは可

能だと思われるので、配付済み、ということ
で回答させていただきます。

■人事給与課長 限定正職員の受験有資格者
数なのですが、こちらにつきましては、昨
年 2 月 7 日の団体交渉で説明しているところ
だが、限定正職員の申請資格については、
勤続年数、勤務時間数の他、現在の業務内
容によって判断されるところがございませ
う。

□組合(弁護士) もう一度。

■人事給与課長 現在の業務内容によって判
断される。さらに、目的限定職員についま
しては、申請時における勤務時間数が限定
されるものではないものですので、システ
ム等で有資格者数を抽出することはでき
ません。

□組合(弁護士) 繰り返してください。わか
らないので。

■人事給与課長 2 月の団体交渉で説明済み。

□組合(弁護士) 2 月 7 日、3 月 23 日の団体
交渉で資料を配布している、と。

■人事給与課長 それは(1)ですが、(2)は...

□組合(弁護士) そうすると、時間の関係は
回答済みだ、と。それから、平成 30 年 6
月の。

■人事給与課長 2 月 7 日の団体交渉です。
説明済み、ということを行いました。

□組合(弁護士) わかりやすく、ゆっくりと。

■人事給与課長 ゆっくりしゃべったつもり
だったのですけど、申し訳ありません。

□組合(弁護士) そうですね。申し訳ないで
すね。

■人事給与課長 限定正職員の申請資格につ
きましては、勤続年数。

□組合(弁護士) 勤続年数。

■人事給与課長 勤務時間数。

□組合(弁護士) 勤務時間。

■人事給与課長 勤務時間数、の他に、現在
の業務内容によって判断されるところがご
ざいます。

□組合(弁護士) 「業務内容」ですか、「業
務内容等」ですか。

■人事給与課長 業務内容です。

□組合(弁護士) この 3 点ですね。3 点に限
定している、ということですか。この 3 点
だけで判断する？

■人事給与課長 判断されるものであり。

□組合(弁護士) 「勤続年数」「勤務時間数」
「現在の業務内容」のこの 3 点に限定して
いるのか。「等」は入らないのですね。

■人事給与課長 「等」、を入れます。すみ
ません。

□組合(弁護士) 「等」は入るのですね。

■人事給与課長 はい。さらに、目的限定職
員については、申請時に勤務時間数が限定
されていないことから、システムで有資格
者数を抽出することはできません。

□組合(弁護士) これは、「勤務年数」と「勤
務時間数」と「現在の業務内容等」で判断
するが、そのうちの 1 つの要件である「時
間数」が限定されていないので、判断でき
ない、ということですか、今言っているの
は。

■人事給与課長 いや、目的限定職員につ
いては、という条件が付くので、目的限定
職員については、勤務時間数は限定されて
いない。

□組合(T副委員長) そうすると「業務限
定」の方については人数が出る、というこ
とですね。

■人事給与課長 業務内容で判断されるもの
でありますので、システムにそれも入って
おりませんので、抽出できません。

□組合(K副委員長) その「システム」とは、
何ですか。

■人事給与課長 「人事給与システム」とい
う、いろいろな職員の条件が入っているシ
ステムがあります。そこから抽出してデー
タをお渡ししているところもありますので。

□組合(K副委員長) それ以外の方法はない
ですか。

■人事給与課長 そうですね、思いあたらな
いです。

□組合(K副委員長) 限定正職員制度を導入
する時に、1 つは、無期転換と同じような
効果があると言っていましたし、もう 1 つ
は、優秀な人をピックアップできる、優秀
な人をより長い期間働かすことができる制
度だと、それがメリットだと説明された
と思うのですね。今、「有資格者」が把握
できていないということは、その年度の「
受験率」がどのくらいかも把握できない
ですよ。ということは、優秀な人が本当
に残っているかどうか、全く把握できない
ので

はないか。違いますか。だって、「有資格者数」が分からないのですよね。その年度の「受験率がどのくらいかも分からないのですよね。

■人事給与課長 その職員の方の・・・なんというか、その、優秀さと意欲をもっているか、優秀か、ということについては、「部局の推薦」というところと、あと「評価」というところで、こちらとしては申請いただいているので。

□組合(K副委員長) 個別に、この人が優秀か、優秀でないか、はわかるかもしれないが、何百人、何千人いる中で、分布として、本当に優秀な人が残ってくれているのかどうかは、人事部では一切把握しないのか。

■人事給与課長 申請に基づいて選考を行う、ということにしていますので。

□組合(委員長) 「有資格者」の話をしている。

□組合(T副委員長) 要するに、「有資格者」は把握できないし、把握するつもりもあまりない、というお答えで良いですね。そういうことですね。

■人事給与課長 システムでは抽出できない。

□組合(T副委員長) システムでできないことは分かりましたけれども、それ以外の手だてを採るつもりも、今のところはない、という理解で良いですね。

■人事給与課長 まあ、数を抽出することはできない。

□組合(T副委員長) やればできると思うが、手間を考えれば、やるつもりはない、ということですね。

□組合(弁護士) 補佐 4 人もいるのでしょ。何をしているのか。

■人事給与課長 募集要項に基づいて、応募があった方に対して試験を実施し、合否を判定しておりますので、「有資格者数」を把握する必要はない、と思っております。

□組合(委員長) そちらで、そういう情報は要らないんじゃないか、と分別されると非常に困るが、今のやりとり、その数行を読むだけで、こんなに時間がかかるわけですよね。それも、文書では、今の関連するところだけでも提供できない、ということですか？

□組合(弁護士) 文書出すよう、理事、決断をしてください。このままだと、1 日かか

ってしまいますよ。それを見て、もう 1 回した方が早いじゃないですか。

□組合(委員長) 建設的ですよ。

■理事 説明の仕方については、良く方針を立てさせていただきます。団体交渉も、誠実な、実りあるものとなるようにしっかりと。

□組合(弁護士) そのためにも文書で。

□組合(委員長) 切羽詰まった問題が 1 件だけあるので、先に進む。今、限定正職員の話があったが、法人化前から雇用されている時間雇用職員、准職員は、無期転換権を得る、という範疇に入っていますよね。その対象人数の中で、無期転換権を行使された方は何名いますか？

■理事 労働契約法 18 条に基づく無期転換申込権を行使された方ですか。31 年 2 月時点で 11 名申し込みがあったと。

□組合(委員長) 母数は何人ですか？

■理事 246 名。

□組合(委員長) 246 名ですね。

■理事 あくまで、交渉時点で。

□組合(委員長) なぜ、11 名しか行使されていないのでしょうか？

■理事 取り扱いについては、私どもとしても、部局に、平成 26 年 3 月 31 日付けの各部局への通知と、平成 30 年 4 月 20 日付けでも、部局への通知をもって周知しているところでございますので。

□組合(委員長) 本人へ？本人に、ですか？

■理事 各部局を通して、対象者に通知されている。

□組合(委員長) 本当に？周知されているか。不思議じゃないですか。何で 11 人しか上がってこないのかと。不思議に思いませんか？周知、行っているのですかね。部局に文書行ったかもしれないですけど。

■理事 無期転換については、これだけ様々なことがありますので、十分、該当者については、認識はされていると思っておりますし、私どもも、部局に通知するだけではなくて、本学の hp にも載せていますので、周知は図っているということ。

□組合(委員長) 無期転換行使の手続きについて周知されている、本人に伝わっている、とそう思われますか。説明されていますか。それは、部局に文書を流しました、hp に上

がっています、でなくて、一人一人の生活なのですよ、これ。やっていますか。労働条件、そしてその待遇だとか、権利行使の手続きとか、説明されていますか？

■理事 私どもとしては、各部局を通して対象者に周知している、と思っています。

□組合(委員長) されていないのですよ。

□組合(T副委員長) 数字を見たら、伝わっていないということが明らかな数字ですよ。それで、十分周知されている、というふうには受け取るとしたら、それはおかしいですよ。これは、やっぱり、きちんと伝えるということ、もう一辺、ここで約束してほしい。本人に伝わるような手立てをとる、ということをおっしゃってください。

□組合(委員長) 部長、課長、本人にどのように説明を、具体的に。

■理事 逆に、皆さまの目から見て、どのような手法をとれば、一人一人に周知がなされると。

□組合(委員長) なんだって、この労務管理・・・今まで一人一人にいろんなこと、やっているではないですか。しかも、限定正職員を受けさせる時は、一人一人、受けさせない、受けさせる、結構細かくやっているのに、いざ、無期転換権が発生する、その後は、ほっぽらかしじゃないですか。ほっぽらかしですよ。やれるのを、なぜやらない。さっきの数字もそう。雇用が継続されるか、不安な人たちに対して、一人一人の状況を把握しないし、いざ、制度が変わった後も、何も説明していない。そして、無期転換権行使のための手続きをスムーズにとらせる、普通の、普通の使用者がやることを、なぜ、しないのですか。じゃ、良いです。今までしなかったのは怠慢だと思うのですが、明日からどういう手続きをしますか。部長、課長。

■人事給与課長 部局を通して、対象者に通知して。

□組合(委員長) 今まで通り、ということですか。

■人事給与課長 重ねて、しっかり、対象者に話がしっかり伝わるように、と付言した上で。

□組合(委員長) 約束してくださいませ。

■人事給与課長 そのように進めたいと思います。

□組合(委員長) 部長もよろしいですか。

■人事企画部長 今まで、無期転換なられる方については、先ほど理事から説明がありましたように、部局を通して通知も差し上げ、hp で様式も示していると。そういうことで、我々としては、無期転換の申込権を有した者は、労契法 18 条は、その人の選択権があると。つまり、申込権を行使するか、行使しないかというのは、ご本人の自由なのですよ。ですので、法的な義務は、我々としては促すような義務はない、とは思っていますけれども、周知の方は、もしかしたら、お忘れになっているかも知れないので、そういうことは、また、部局を通じてお願いすることを考えても良い、と思います。

□組合(委員長) 東北大学はどこまで無期転換させたくないのか、というのが、手にとるようにわかる。では、説明してください。今、「様式」、と言った。東北大学のHPに確かに様式がぶら下がっているが、あの様式を使わないとだめですか。他の様式ではだめですか。厚労省が出しているような「様式」。

■人事給与課長 その違いがわからないのですが。

□組合(T副委員長) あの紙に書かなくてはいけないのか、それとも、別な紙に、私は5年を超えているので無期転換を行使します、と書いて提出すれば、これは受け付けなくてはいけません。

■人事給与課長 こちらで作った様式なので、それも含めての周知かと思しますので。そのようにしていただければ、と思う。

□組合(T副委員長) ん～。

■人事給与課長 そのようにしていただきたいと思います。

□組合(T副委員長) それは結構だが、あの様式に則っていないなくても、受け付ける義務がある、法律的には大丈夫、ということは良いですね。

■理事 そうだ。

□組合(T副委員長) そうですね。

□組合(T副委員長) その上で、重大なことだが、従前の東北大学の時間雇用職員は、定年、ございませんね。

■人事給与課長 (頷く)

□組合(T副委員長) 新たに設定された「無

期時間雇用職員」には、60歳の定年が設定されている。そうすると、これ、どうなのでしょう。無期転換権を行使すると、大学側の様式に従うと、無期時間雇用職員の就業規則を認めました、ということになっているのですが、定年が付いちゃってる。

■人事給与課長 そのような制度になっています。

□組合(T副委員長) それは、たぶん、法律的には無効ですよ。正確に申し上げます。大学側の様式を使って、東北大学無期時間雇用職員就業規則の下で働く、というところにサインをすると、これは、本人が同意をしたことになると思うが、あの様式ではない形で、要するに、私は無期転換権を行使します、というだけの申し出があった場合、従前は定年がなかった方に、新たに定年を設定することは、労働条件の不利益変更になってしまいますので、できない、というのが法的な解釈だと思うが、いかがでしょうか。

■人事給与課長 いや、そういうところを踏まえた上で、今の就業規則改正を行った、と認識しているのですけれども。法的に問題があると・・・。

□組合(T副委員長) どんな個人にとっても、労働条件の不利益変更は、本人の同意なしにできない。それはよろしいでしょうか。

■人事給与課長 法的な話についてなんですけれども、すみません・・・あのちょっと・・・。

□組合(T副委員長) いや、できないのですよ。本人の同意なしに、労働条件を不利益に変更することはできないのです。ですので、大学側の様式に依らずに、無期転換権を行使した場合には、定年は設定されない。このことを、お認めいただかないと困ります。

■人事給与課長 すみません。その件について、ちょっと今日の議題、交渉事項に入れているという、こちらで認識がなかったのです。すみません。

□組合(T副委員長) そういう問題があり得る、ということ自体を認識されていない、とは想像できるので、そこはきちんと認識をしていただきたい、とこの場で言うておく。

■人事給与課長 そういう問題点があるという、そういう問題点というか、そのご提示

があった、ということは、はい、承りました。

□組合(書記) あらかじめ質問していて、答えてほしいと、早く答えてほしいと言っていることは、ご認識ですね。

■人事給与課長 この交渉事項に載せるかどうか、ということは、私の認識になかったのです。

□組合(書記) 交渉より前に答えてほしい、と言ったのですよね。

■人事給与課長 すみません。そこは、私も、見落としていたかもしれません。

□組合(T副委員長) 同時に、組合の方から、今、60歳以上で働いている時間雇用職員の方は、どれくらいいるか、数を教えてくれ、と言ってるが、実態を踏まえていただいて、時間雇用職員を60歳で切る、ということは法的にもできないし、現場の状況を見ても適切ではない、という認識を持っていたきたい。

■理事 それについての、この場で答える事前の準備はございませんので、今日、そういう提起があった、ということで。

□組合(K書記長) 事前に言っていたのですよ。

□組合(書記) 聞いてなかったのですか。

□組合(K書記次長) おかしいですよ。メールで送っていませんか？

■人事給与課長 今日の団体交渉の議題に乗せる、という整理をしてなかったのです。

□組合(書記) その理解についても違うよ、ということはいっていましたよね。限定していませんから。事前の折衝というふうに、そちらでまとめているものについて、交渉内容を制約していませんから。

■人事給与課長 交渉内容を制約してないといっても、事前にこういう項目で団体交渉をさせていただきますので、という確認をしたと思います。その他にあるのであればご連絡いただく、ということだったと思いますが。

□組合(書記) はい、随時やっています。

■人事給与課長 あまりにも直前だったりしたのについては、今回交渉に載せられない、とご連絡を差し上げているのではないかと思います。

□組合(書記) 言われる都度求めているので、

求めているのが最後の連絡になっているはずです。昨日までの時点で。

□組合(T副委員長) そちらで事前に準備ができなかったことについては、それは残念ですけれども、無期転換権を行使していただきたい、そのためにして努力していただきたいことと、それはセットになる話だということは、ご理解いただけるのでしょうか。

■人事給与課長 そのことは。

□(T副委員長) だから、大学の様式に従って無期転換権を行使すると定年が付く、ということは、我々は認識しました。様式に則らない方式であっても、これは認める、という法的な要請があることをご確認いただきました。その上で、不利益変更にならないような方法をとっていただきたい、ということもあるし、現在の時間雇用職員の年齢に関しての認識もそういうものかどうかということについては、これから確認いただきたい。

□組合(委員長) もう一つ確認していただきたいものがありまして、一番大きなものは、その不利益変更問題なのですが、それプラス、大学の様式に則ると、その受理通知書で、解雇の事由が発生すると無期転換権を取り消す、なんていう話もあつたりしますが、それは、全然意味のない言葉だと思います。後は、現、時間雇用職員就業規則に、無期転換の申込みは、期間満了の30日前までに行う、なんてあるが、これもおかしい。全面的に、時間雇用職員が無期転換権を行使する、そして、行使後の待遇について、不備が多過ぎます。確認の上、改定を促したいと思います。いかがでしょうか。

■理事 そのような提起があつた、ということを受け止めさせていただいて、整理をさせていただきます。

□組合(委員長) いやいや、さっきから、受け止める、と。

■理事 その認識の相違かもしれないが、本日の交渉事項として、どのような内容がここで提起されるかについての事前整理ができていない。

□組合(委員長) 見直して、いついつまで回答する、というのが、回答の仕方ではないですか。受け止める、とか、ご意見を伺いました、とか、全然交渉の体をなしていな

いのですよ。

■理事 交渉の中で、お答えできることについては、誠実にお答えさせていただいている、と私は思っておりますし、この件については。

□組合(委員長) 誠実でもなんでもないじゃないですか。最初っから、じゃないですか。言葉だけで、労働者を丸め込もうなどと、おかしいですよ。理事。

■理事 丸め込もうということは、全く考えていません。今の件についてはご指摘をいただきましたので、整理させていただきます。事前に、この点について、ここで確認したい、ということ整理ができていれば、私どもとして、方針を定めてこの場に臨むことができているわけです。そこは、行き違いがあつたのかと思いますが、本日そういう提起をいただきましたので、整理をさせていただきます。

□組合(T副委員長) 確認、整理だけでなく、お答えをいただきたい。確認した上で、こうだった、と答えをいただく、ということまでおっしゃってください。

(間。組合側、失笑)

□組合(T副委員長) 事前の問題としてそちらが認識してなかつた、ということについては、残念だがそうなのだ、と受け止めている。これから検討する、ということで結構だが、検討して終わりではなく、検討した結果をこちらに答える、というところまで言っていたかかないと困ります。

■理事 まず、検討させていただきます。

(組合側、失笑)

■理事 その上で、必要なものについては回答します。

□組合(T副委員長) 回答を受けて、こちらから、あらためて、またそれでは、ということもあり得ることをご承知置きください。

□組合(K副委員長) 回答のメドくらいはいただけませんか。いついつくらいまで。

■組合(片山委員長) 2月末までに文書でお答えします、で良いじゃないですか。なぜ言えないのかなあ。それでどうしても調べがつかなくなつたら、いや、ここまでは回答できます、ここは今組織として検討事項に

なりました、と。ようやくそこから相互の意見交換ができるのではないか。より良い制度をつくる、働き易い職場をつくる、当然の使用者側のステップが全くできていないのですよ。

(間)

□組合(T副委員長) 何度も言いますけど、前はこんなではなかったのです。

■理事 なるべく早く、ということでご理解いただきたいと思います。

□組合(委員長) はい。積み残しになっているその文書の回答の内容は、積み残しになりました。それから、たぶん、この任をもって東北大学に来られたかと思うが、「働き方改革」の東北大学版、まだ出ていないようだが、その問題について。また、非正規雇用職員の賃金の扱いで、この前人勧で書かれていたが、遡及するか、しないか、4月まで遡及するか、しないかというところ、学部によって部局によってまちまちだったり、研究室によってまちまちだったり、だいぶ混乱がある。その辺、本部に届いていないかもしれないが、現場の混乱を案件として交渉の場に載せたいと思う。「働き方改革」の案がいずれ全学説明会に出ると思うが、その前に組合に説明する、その辺の方針はいかがか。

■理事 「働き方改革」の東北大学版、とは、どういうものを意味するのですか。すみません。私が、聞いている話を十分認識していないかもしれませんが。

□組合(弁護士) 4月1日から施行される。

■理事 もちろん、もちろん、それはわかります。

□組合(弁護士) それをどうするか、じゃないですか。

□組合(T副委員長) 検討事項というものが

3点ほど出ていたと思う。それぞれの検討結果が、もう出ていなければいけない時期で、4月から対応しなければいけないので。その点について、どういう方法で対応したい、という方針について、できるだけ早く組合に示していただきたい。

■理事 わかりました。

(間)

□組合(委員長) 最後になるが、私自身、何度も組合交渉の場に来た中で、今日の交渉は最悪の交渉です。こんなひどい交渉は見たことはありません。理由は、1つ。責任持った方が、ここで発言されていない。ちゃんと意思をもった発言をされていない。それに尽きると思います。しかも、こちらに文書で回答しない。象徴的ですよ。さらに、業務時間外の交渉についても、そういうことがあり得る、それさえも言えない。私どもは、誰と話しているのか全然わかりません。こういうことが絶対にないように、今日のいろんな文書の扱いについても、開催時間の扱いについても、全く、私たちは納得、理解、承諾していないので、これを最後に申し伝えたいと思います。また、さらに、こちらが求めている情報提供は、まだちゃんとした形でいただいております。さらに、大量雇い止め問題についても、満足のいく説明もありませんでしたし、大学方針、決まった方針です、それだけで、全然、現東北大学の、組織としての意思が全くわかりません。全く、合意1つも得ることができませんでした。継続交渉ということで、よろしいでしょうか。

■理事 まだ、私どもの回答ができておりませんので、継続して。