

## 2019 年度第 3 回団体交渉(継続)記録

- ・日時 2020 年 2 月 26 日(水)17:30-19:05
- ・場所 本部本館 3f 第 1 会議室
- ・出席

■大学側：羽鳥人事企画部長、佐藤人事企画課長、木皿人事給与課長、目黒環境安全推進課長、原田課長補佐、村上課長補佐、小野寺課長補佐、千葉課長補佐等

□組合側：片山委員長、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、大場支部書記長、小野寺書記等

- ・交渉事項：下記事項のうち、今回は大学側事情により、同日の調整で、[1] 教職員の休日振替等の給与、[2] 有期雇用職員の無期化に関して「石寄・山中総合法律事務所との契約の経緯」、[3] 准職員・時間雇用職員等の待遇改善(均等・均衡待遇)を具体的事項として行った。

(大学側申入れ事項)

教職員の休日振替等の給与

(組合側申入れ事項)

- 1 有期雇用職員の無期化
  - ①目的限定職員の雇用継続
  - ②その他
- 2 大学と組合の確認書(2016 年 2 月 18 日付)
- 3 准職員・時間雇用職員等の待遇改善
  - ①時間雇用職員へのボーナス支給
  - ②働き方改革関連法の「同一労働・同一賃金」の施行  
※ 別途「均等・均衡待遇についての要求書」の提出あり。
- 4 新たな承継卒年俸制

(文責：組合)

■補佐 これから団体交渉を始める。急な変更となった。大学側申入れの「教職員の休日振替等の給与」、大学側説明事項として「石寄・山中総合法律事務所との契約の経緯」、組合申入れの「均等・均衡待遇」ということで宜しいか。では、大学側の「教職員の休日振替等の給与」について。

□組合(委員長) その前に、今回は変則メンバーだが、交渉なので、我々も組合を代表している。みなさんも大学を代表して説明、発言していただく。今日の説明は本来ならば総長が説明すべきことを、譲って理事がし、私たちの要求にも答えてもらっていた。今日はどういう立場でこの場にいるかを説明してから。

■人事企画部長 交渉の申入れについて総長に説明し、その都度話し、「団体交渉に関する協定」に則り交渉委員で対応することについて承諾いただいた。秘書を通じて、今回のことも総長に伝えた。

□組合(委員長) 本来、総長が出てこない

と交渉にならない。「代理の代理」では話にならない。しかし、急ぎの件もあると思うので今日はこういう形で行う。とはいえ、組織を代表して、責任をもった発言をお願いします。

■人事企画部長 はい。

□組合(委員長) お願いします。

### [1] 教職員の休日振替等の給与

■人事企画部長 こちらからの提案を説明する。「教職員の休日振替等の給与」について説明する。改正の理由は、振替・代休にかかる給与について、現行は、労働基準法の基準を超えて、給与が二重に支給されているという事情がある。振替の割増についても適正でないものがあり是正をはかる、というものだ。詳しくは課長から。

■人事給与課長 今日の資料は 2 枚。1 枚目は、教職員の休日振替等の給与の資料。も

う 1 つは、事前に提供した、そもそも振替とは何なのか、代休とは何なのかについて説明したいということで配っているものだ。あらためて事前配付の資料に基づき、簡単に、振替と代休の違いについて。厚労省 hp からそのまま抜き出した。言い回しが難しいところがある、簡単に言うと、休日に勤務する必要が生じた。その際、あらかじめ、つまり事前に、休日の労働の代わりに「別の日の休み」を設定することができるのが、「振替」になる。同じ形ではあるが、何らかのトラブルの対応とか、急遽休日に勤務を要することが発生し、事前に代わりの休みを設定することができないので、という場合は「代休」で、割増が多く出る。「事前」に割り振れば振替、急遽休日出勤が生じて、休みをその「後」に取るのは代休だ。それを踏まえて、1 枚目の資料の説明をする。先ほど部長から説明があったとおり、法人化以降、振替・代休の給与を就業規則で定めているが、労働基準法の基準を超えて、結果的に給与の二重支給が可能な状況になっているので、是正・適正化をはかりたい。ご理解いただきたい。改正概要としては3点ある。

## 1 休日の「別週振替」時の給与について

現行について、図を参照してほしい。左が勤務を命じられた週、右が別週。現行では、例えば、土曜に勤務を命じる場合、「同一週への振替」が原則だ。それが難しい場合、「別週」、たとえば翌週に振替となる。それについては、本来は 5 日間なので 38 時間 45 分の時間だが、土曜日に勤務したことにより 6 日勤務になり 38 時間 45 分を超えた。ので「割増」が発生する。ここの数字で「125/100」が支給されている。ただ、その代わりの休みを翌週の水曜日などにとると、現状では、この日も給与が支給されている。本来ならば、代わりの休みを設定したので、土曜日と水曜日を入れ替えただけなので、土曜日は割増だが、水曜日に休みを入れ替えたのなら、水曜日は休むので勤務がなく、本来なら、右側の改正後の表になるが、つまり、本来なら、水曜日の振替については「ゼロ」だが、現行は「この日も満額支給」されている。給与が「二重」に支給されているのが現行だ。これを変えたい。

## 2 代休のケースについて

左の現行の図を。急遽、日曜日に勤務を命じることになり、振替ができないので、いわゆる「代休」として、その週の水曜日に休む。日曜日には割増賃金が発生するが、本来なら、日曜と水曜を入れ替えるので水曜は休みで「ゼロ」だが、現行の給与規程上は「ここも給与を支給」している。これを、左側の改正後の図のように、日曜日の休日出勤については、振替もできないので、割増賃金は「135/100」だが、代休の水曜日は「ゼロ」にしたい。二重支給の状態を是正したい。

## 3 「同一週の振替」における給与

事例としては、また、現行の左側の表を。土曜日の勤務を命じ、前もって振替できた事例だ。代わりを水曜日に。週 5 日勤務は変わらない。週の勤務時間も変わらない。さらに、この例は、勤務を命じた土曜日に、さらに 18 時 15 分まで勤務を命じる必要ができて超勤をした、という事例だ。本来、「土曜日と水曜日を入れ替えただけ」と考えれば、通常の勤務日になる。つまり、超過勤務の「125/100」になるはずだが、現行は、休日給の割増賃金の 135/100 が出るという規定になっている。右側の改正後のように水曜と土曜を振り替えて、入れ替えただけなので、その土曜の勤務の日に超勤が発生したのであれば、「135/100」ではなく「125/100」に是正したい。

以上の3点を改正し、割増支給の適正化を図りたい。ご理解いただきたい。

□組合（委員長） 休日の取り方は難しい。話は理解した。一つ、位置付けについて認識を確認したい。不利益変更該当すると考えているか。

■人事給与課長 事前折衝でも説明したとおり、実際、割増(1)とか(2)とか、休みも満額が出ているのをゼロにするので、不利益変更となる。ただ、給与の二重支給の状況になっているのを是正したい。

□組合（委員長） わかります。が、違和感があるのは、とくに教員は、振替休日、代休など、出勤簿にハンコは押しても実質働いている。だから、給与が出ていておかしくはなかった。そこがなくなるというのは、それを「適正化」「是正」と言われると違和感がある。反発が出るのではないか。この案は、役員会、経営協議会は通ったのか。

■**人事給与課長** 来週の運営企画会議にはかかる。その後、全学労使懇談会、そして通常の手続きどおり部局長連絡会議、役員会にはかかるという就業規則の変更のスケジュールで進めたい。

□**組合（委員長）** そこで異論が出るかもしれない。「是正」というのはじっくり来ない。実質、働いていない分には出す必要はないという意味では提案は理解する。教員は実質的に取れていないことを伝えたい。もう一つ、教員も職員も、一方で深夜も含め、日常的に残業がある。「残業するな」と言われて、残業していないことになっているが、皆パソコンを一旦閉じて仕事をしている。教員も、深夜も休日も働いている。「研究だから自由に」と言うかもしれないが、昔と違う。昔は、研究も教育も、だからやらなくても文句は言われなかった代わりに、「学問の自由」が保障されていた。今は、自由な研究の時間はほとんどない。私どもの組合の全国のアンケートでも、研究の時間は30%~35%。それ以外の時間は、運営とか非裁量な部分、裁量労働でも非裁量的労働がほとんどを占めている。深夜にいても割増はない。休日に来て学生の相手をして、部局長連絡会議資料では「自己研鑽」。そういう話ではない。その部分のこれからの扱いについて、それも一緒に、働き方、実質化の中で討議していかないと、教員の理解は得られないと思うが、どうか。

■**人事企画部長** 休日、深夜については、10月の部局長連絡会議で説明し、「適正な手続き」をしていただきたいとお伝えした。就業規則上も、様式がないので、部局で定めて適正に運営を、とお願いした。

□**組合（委員長）** そういう話を聞くと、部局長の判断で認めてくれるのか。全部出す、良い話だ、というように聞こえる。しかし付随の記載があって、「部局で割増分は出せ」ということだ。そこをなぜ言わないのか。

■**人事企画部長** 教員人件費は「部局渡し切り」であり、致し方ない。

□**組合（委員長）** 致し方ない？

■**人事企画部長** 部局の運営でもあり、学問の自由、部局自治もあるので、本部では難しい。

□**組合（委員長）** 都合の良いところだけ「部局自治」なんて困る。部局で「意思決定できる」という話と、「サービス残業部分を出せ」という話はまったく違う。本来は全

部出さなければならない。なぜ「お金がある部局は払えて、お金がない部局は払えない」というシステムを作るのか。それは筋が通らない。

■**人事企画部長** システムというか、本学独自かもしれないが、他大学を見ると、本部一括で教員人件費を持っているところもある。本学は「渡し切り」、「これでやってください」ということだ。こんな言い方が適切かどうかわからないが、運営が厳しければ、人員の配置を考えて、余裕金ではないが、そういうものも持ったり、間接経費を集めたりして、運用を変える、という考え方で成り立っている、と理解している。「部局の運営によるところ」と考えている。

□**組合（委員長）** そう言われるとは思ったが、現状の業務を維持するための「渡し切り」が十分にあれば良い。しかし今は十分になくて、人を切って、残った人達が、その分を背負って運営している。「割増は適正に」「でも本部はお金を見ない」では、部局の自治と言うが、本来やるべきことをますます削らなければいけない。業務の運営の仕方、「働かせ方」としては非常にまずい状態だ。提案のことについて聞きたい。これによって、賃金の実質化をはかったら、どのくらい回収できるのか。試算したか。

■**人事給与課長** データは、一発で出るものではない。難しいが、システム上、平成30年度の月収に振り替えた件数は3,200件あった。試算すると「約8,900万円」の金額になる。試算だがそのくらい減らせる、ということだ。

□**組合（委員長）** 全体の人件費の中で馬鹿にできない額だとは思っている。わかった。本件については、我々は、とくに教員の実態から見ると違和感がありつつも、制度の実質化という意味では認めたいと思う。

□**組合（〇支部書記長）** 就業規則変更の事案だ。文言の提案は受けているのか。

□**組合（K副委員長）** 改正前と改正後の表、いつ出てくるのか。

■**人事給与課長** これに限らず、年度末に向けて就業規則改正の調整をしているが、現在は法務課で見ている段階だ。本日時点では示せなかった。

□**組合（委員長）** 出来次第、提案してください。実質化は認めるが、一方で逆にサービスで働いている部分がたくさんある。教員の深夜業務については別途協議する。

□**組合（傍聴者〇）** 実質休めていない。「振

替」とか「代休」以前の問題として。こうなってくると、「休めない時はハンコをつく」「嘘の休日を作らない」ということも理解してほしい。経験上、センター試験の監督をして、その休日振替について「休めない」ことを言ったが、すんなりとは認められず、個別に休めない理由を聞かれ、どうして休めないのかとどくどく言われた。「はい、そうですか」とすんなり認めるようにしてほしい。そうでないと実質化できない。そこで抵抗してほしくない。

■人事企画部長 申し上げるべきかどうかかわからないが、部局の運営上、予算の限度がある。教員から「学会出張が土日にある」とか、「振替できない」と言われたら、もしかしたら事前に相談をすることがあるかもしれない。休めないなら、予算上出張も認められないかもしれない。事務がというより、部局の運営上、今後はそういうことが出てくるかもしれない。公式見解というよりも、部長個人の見解だが、予算の範囲でなら可能だが、今後は相談ということもあるかもしれない。

□組合（委員長） 受け入れられない。「お金の『ある』『なし』にかかわらず、休めなかったら出す」というのがルールだ。

■人事企画部長 もちろん。出張の命令や計画の段階で、部局内で相談が出る可能性が高いと思う。変なことを言うと、「振替ができない」というその理由だけで、自分の給与を増やせてしまう。やはり、歯止めが必要だ。学問の自由があるので、一概に言わないが、相談させていただくことは今後出てくると思う。

□組合（T副委員長） 大学の「教員の働き方」をどう時間で管理すべきかについては、適正な法がないのが現状だろう。どうしてもいろんな無理が出てくるだろう。ある程度、曖昧にせざるを得ない部分が運用上あるのではないかと理解している。しかし、明らかにまずいケースもある。そこに目を向けて、「労働局に行かれたらアウト」というケースが横行しているのも事実だ。どこまでもズルズル「自由に」、とは法体系上もできないが、明白に「黒」な部分がある、ということも認めていただかないといけない。把握すること自体がたいへん困難だろう。文系の教員など自宅でも研究していることがある。無理があるのは承知の上で、明らかに不正な部分は摘んでいけないといけない、と互いに確認したい。

■人事企画部長 その件は、国大協でも声明を出している。本学だけでなく、簡単に言えないが、できるだけ適正に対応していきたい。時間がかかると思うが理解いただきたい。

## [2] 石寄・山中総合法律事務所との契約の経緯

□組合（委員長） 2件目に行く。石寄・山中総合法律事務所の件だ。

■人事企画部長 経緯を説明する。平成28年当時、いろんな改正が行われ、労働関係法令に適切に対応するため、この労働問題に強い法律事務所を探していた。種々検討している中で、適任だという結論に達したため、契約したと聞いている。

□組合（T副委員長） 「平成28年当時」から、もう少し幅をしばれないか。

■人事企画部長 当時人事企画部にいた人に聞いたが、具体的にいつかはわからない。回答できない。

□組合（T副委員長） 「種々検討」と丸めたが、例えば、いくつかの法律事務所を比較検討したとか、何かこの事務所を選定した理由があるのではないかと。

■人事企画部長 聞き取りでは、仙台では労働法制に強い事務所はない、と確認がとれた、ということだった。広く検討した、と聞いている。石寄・山中総合法律事務所といろんなところを見た、という記録が残っていないので、詳細はわからない。

□組合（委員長） 渦中にいた人は。

□組合（K副委員長） 契約の日付は。

■人事企画部長 わかるか。

□組合（K副委員長） 正式に契約したのは。

■環境安全推進課長 よくわからないが、労働委員会の訴えとかあり、あのあたりから。

□組合（K副委員長） 一連の契約書が残っているでしょう。

■人事企画部長 調べればわかるでしょう。

□組合（書記） 労働委員会への申立ては、平成30年2月20日だ。先ほどは平成28年という説明があった。あまりにギャップがあるのではないかと。

■人事企画部長 問題が発生した時点で、相談をしていた。

□組合（委員長） 平成28年6月に大きな契約を結んでいないか。

■人事企画部長 どういう契約か。

□組合（書記） 平成28年6月30日あたり

に、法律相談関係の契約があると思うが。

- 人事企画部長 その資料を持っていないので、後日改めて。
- 組合（委員長） 平成 28 年 6 月頃からいろんなやりとりが始まっているのではないか。その都度、業務委託、契約があり、支払っている。なぜ私たちが、日付まで経緯を詳しく聞いているかという、2つある。
  - 1 非正規職員の無期転換をさせない意思判断がされたのが、この法律事務所とのやりとりが始まってからだ。その経緯を質問要求項目で問題にした。学内のどの会議で、どのタイミングで、どの意思判断があったのか、と聞いたが資料が出て来なかった。したがって、法律事務所とのやり取りで時間軸を設定して経緯を明らかにしようと思った。出てこなかったので情報公開請求をした。契約案件について「全部出してほしい」、と。しかし「黒塗り」で返って来て、明らかにならなかった。
  - 2 目的限定職員の扱い、非正規職員の扱いも、石寄・山中総合法律事務所との契約がある限り、全然前に進まない、埒があかない。膠着状態だ。それをゼロにしようというのが、我々の提案だ。したがって、石寄・山中総合法律事務所との関係がどんな経緯で始まってしまったのか。「総合的に」ではなく、「どの年月日で」「誰が判断したか」「どういう契約か」ということを出してほしい。手元にないのか。
- 人事企画部長 ただ、話題になったので、目的限定職員で 2 点ほど提案したい。今でも良いか。
- 組合（K副委員長） 契約は、顧問契約ではないのか、トピックごとなのか、今は。
- 環境安全推進課長 今は、コンサルティング契約で、案件ごとに。
- 人事企画部長 例えば訴訟があれば、コンサルティングとは別に契約している。
- 組合（委員長） 「日常的なコンサルティング」＋「トピック」の契約ということですね。
- 組合（O支部書記長） 石寄・山中総合法律事務所との契約の前に、どこかの弁護士とは契約していたと思うが、今はどうなっているのか。
- 環境安全推進課長 大学として、案件がある時、かかりつけの弁護士がいるので、相談することはある。本件について。
- 組合（O支部書記長） 本件ではなく一般的に、法律の専門家に聞くことは、歴史的

にされてきたはず。

- 環境安全推進課長 顧問は。
- 組合（O支部書記長） 顧問ではなく、個別の案件について。仙台の法律事務所とか。
- 環境安全推進課長 知っているところは仙台だが、他の部局では他に聞いているかも。
- 組合（T副委員長） 法人化当時、たいへんな規則整備をしたが、その時はどうしたのか。
- 環境安全推進課長 知らない。
- 人事企画部長 休日振替の給与の話も、国家公務員時代の運用をそのまま、というイメージでつくり、齟齬が生じたのだと思う。昔の公務員の運用であったので、おそらくその経緯だろう。
- 組合（T副委員長） 法人化の時に、公務員時代を引き継いだのと別に、割増を適用したのが重なった、というのはわかった。石寄・山中総合法律事務所については、部長ではなく、総長に言わなければいけないことだが、解釈の幅がある。労働法の法解釈や判例には、経営者側に有利なものも、労働者側に有利なものもある。その中で、石寄・山中総合法律事務所は経営者に一番都合の良い、労働者には非情な事務所だ。法的にはきちんとしているのかもしれないが、解釈の幅がある中で、そっちに寄っているのは認識してほしい。東北大学として、労働者とどう対面するのか、という時に、「最も経営者に有利な法解釈で」、というスタンスで良いのか。それを聞きたい。もう少し労働者に歩み寄った解釈で運営する大学もあるし、そうすることもできる。東北大学のイメージの問題だ。弁護士は法を守るが、イメージを守ってはくれない。東北大学の価値判断をわかった上でやってほしい。
- 人事企画部長 2 点ほど提案したい。これまでのとおり、「目的限定職員を、目的終了後に引き続き雇用する」ということはできないが、いろいろと考えた結果、提案したい。
  - 1 目的限定職員の目的が終了した後、引き続き非正規職員として採用することは可能だが、その者が限定正職員試験を受けるのに、これまでは 3 年かかっていたが、それを初年度から試験を受けられるようにしたい。
  - 2 目的限定職員の在職中に、例えば一般の業務限定職員にも応募可能にしたい。以上の 2 点を提案したい。この 3 月や 4

月当初からの実施は難しいが、来年度の試験では、このようにやっていきたい。

□組合（T副委員長） 提案は伺った。新しい提案なので、当事者の意見も聞かなければいけない。積極的な提案をいただいたことには感謝する。

□組合（委員長） スケジュールについて。紙のようなもので、部局になるべく早く知らせるべき案件だろうが、スケジュールは。

■人事企画部長 具体的にはまだ。いろんな意見が出ると思う。意見を聞いてから、と思う。

□組合（T副委員長） 我々もなるべく早く。

□組合（O支部書記長） 最初に、「継続雇用はできない」という根拠は。

■人事企画部長 従来どおり。

□組合（O支部書記長） 「制度設計だから」ということか。

■人事企画部長 そうだ。

□組合（O支部書記長） 間違った制度なら改めればいい。

■人事企画部長 間違った制度なら見直しが必要だが、間違った制度とは考えていない。ただ、その中で、可能な範囲で良い方向に向かうように提案した。

□組合（T副委員長） 評価はこれから。

□組合（委員長） 次回評価はする。繰り返すが、要求としては、石寄・山中総合法律事務所とは早く手を切った方が互いのためだ。これは、実際に手を動かしている人事企画部の皆さんの本音だと思っている。一致している案件だ。これは根本的な考え直しをしてほしい。私たちからお願いしたいのは、経緯についてはもっと詳しく、ということだ。

■人事企画部長 先ほど言った。「トピック」とはいえ、「いつから」始まったか、ということか。

□組合（委員長） 「いつ」、そして「どのような契約になっているか」だ。是非。

■人事企画部長 答えられる範囲で。

□組合（K副委員長） 「コンサルティング」はいつから。

■人事企画部長 それも含めて。

### [3] 均等・均衡待遇について

□組合（委員長） 3件目。均等・均衡待遇について要求書を提出した。4月から、考え方も変わるし制度の見直しもある。私たちの待遇だけでなく、11,000名いる本学の

教職員の半数を占める非正規の方々についても、労働に見合った手当を。限定正職員も待遇が悪い。副委員長から提案する。

□組合（T副委員長） 要求書は前もって出している。事前折衝でも説明した。その際に、2点目の要求である賞与のところで、賞与水準を見直し引き上げることについて、大学側から、計算の仕方は今でも正職員と変わらない、と聞いたので、そこは修正して「すべての准職員に賞与を支給すること」という要求に変える。それ以外の部分について、回答を聞きたい。

### 1. 本給について

■人事給与課長 同一労働同一賃金ということで整理して、部局長連絡会議、役員会にも資料を出した。今回、「正規職員とフルタイムの限定正職員、非正規の准職員の本給格差はどういうものか」、という趣旨だと思う。

□組合（T副委員長） 4月以降は、「この給与の差はなぜ」、「私たちの給与水準が低いのはなぜ」という問いに説明ができればいけない。歴史的な経緯もそうだし、4月以降についても。

■人事給与課長 そもそも、正規職員と比較して、今回の同一労働・同一賃金、パートタイム・有期雇用労働法における均等待遇・均衡待遇について、責任の程度も含めて職務内容はどうか、配置の変更の範囲はどうか、職務内容は頻繁に変更されるのか、配置換え・異動はあるか、その他のあらゆる事情を考慮して、違いがあるなら、違いに応じた給与を払ってください、というものだ。本学は、職員ごとに比較しても、人事異動、職務変更の範囲、もともと長期雇用を前提としたキャリア形成、人材活用の仕組みがあるのかどうか、それを踏まえると、有期雇用で短時間の人とは当然差がある。ならば当然、不合理でない範囲での待遇の違いがある。したがって、均衡待遇だと整理している。正規職員、限定正職員、非正規職員それぞれの職務内容、責任の程度、職務内容の変更、異動の範囲等を考慮すると、違いが出てくる。差を設けている。実際の給与も、この場では言えないが職種ごとに全部違う。趣旨はそういうことだ。実際、差がある。それに伴って、給与、諸手当、福利厚生も現時点では差がある。

□組合（T副委員長） 確認したい。職務内

容、配置換え・異動の範囲、その他の内容、キャリア形成と言ったか。

■人事給与課長 キャリア形成、人材活用の仕組みは長期雇用を前提としたものだ。研修、幅広い範囲での勤務経験、そういった長期雇用化の中で、仕組みを設けている。それは正規職員だ。そういう事情もある。一方、非正規職員は、今の待遇でとどまらず、登用の制度がある。そういう点でも、ずっととどまる、キャリアアップする道がないわけではない、といったことも一つの要因である。

□組合（T副委員長） 正規職員と准職員、時間雇用職員の間は、一定、説明がつく部分があるかもしれないが、限定正職員の給与の算定の基準は、准職員、時間雇用職員時代の日給、時給の計算がもとになっているのか。

■人事給与課長 業務限定職員の一般は、月額制が適用される。特殊や目的限定職員は。

□組合（T副委員長） 基本的な基準の算定の話。

■人事給与課長 限定正職員は、非正規職員からの登用という面がある。非正規職員がもともともらっていた給与を年収に換算して、本給表のようなものをつくり、そこで月額制についてはそれを使う。短時間勤務の人は、勤務時間を割り落として。本給表は、非正規時代の給与をある程度根拠にしながら制度設計している。限定正職員なので、業務もある程度、困難になる。待遇は、本給はアップ、初任給も、例えば事務系は1-33が上限だが、限定正職員はその1-33にあたる金額から初任給がスタートする。そういう改善はしている。

□組合（T副委員長） この場で評価はできないが、説明を聞き、あと当事者、アドバイザーの方とも相談して、それが十分な説明になるのか、検討する。ただ4月からは、「なぜ正規職員と比べて安いのか」について、いつでも答えられるようにしなければいけないということを確認したい。

## 2. 賞与について

■人事給与課長 前提として、ガイドラインの記載もある。結論としては、「時間雇用職員に賞与を、すべての准職員に賞与を」という要求だということで良いか。

□組合（委員長、T副委員長） はい。

■人事給与課長 時間雇用職員の賞与はかな

り前から議論している。これについては、労働条件の交渉事項であり、過去、今まででもずっと議論されている。ただ、今回の同一労働同一賃金の整理上の話で言えば、もともと、本学のボーナスは、「有為な人材の確保定着、長期雇用を前提とした正規職員に対して優遇的に支給する」、という位置付けだ。長期雇用となっていない時間雇用職員には、ボーナスは支給されていないのが現状だ。

判例もいろいろ出ている。それに基づいて、例えば、さまざまな職務内容、変更範囲にとどまらないさまざまな事情を考慮して、労働条件を検討するのだと。不合理かどうかは、職務内容、配置の変更の範囲にとどまらず、「あらゆる事情を考慮して良い」という判例をもとに、「長期雇用ではない方々」には基本的にボーナスは支給していない。准職員に出ているのは、東北大学の国立大学時代の特殊事情、法人化前には常勤的な方はずっと出ていた経緯がある。准職員については、長期雇用ではないが、従来通り支給していた。今後も特に変えることなく支給する。

□組合（T副委員長） この4月から法が変わるということ。今までの判例や、解釈では説明がつかなくなる。判例についても、新しい法に基づく判例はない。判例をもとにした判断は、この件についてはできない。ガイドラインで、こういう場合には賞与を支給しなければ、とある。明らかに逸脱する運用はまずい。非正規雇用の方には、賞与は働きに応じて、というものだろうが、正規職員については、いい加減な働き方をしても「まったく支給しない」ということはない。時間雇用職員や准職員は、東北大学の運営に貢献していないとは到底言えない。出さない理屈はかなり困難だ。先ほど、長期雇用を前提に、と言われたが、事前折衝でも言ったが、無理がある。特定有期雇用職員には、3年契約でも1年契約でもボーナスは出る。長期雇用を前提に、というところは違っている。キャリア形成も同じ。3年契約とか1年契約とかでも賞与は出ている。

■人事給与課長 回答が抜けるかもしれないが、可能なところから回答する。法律は、今回、パートタイム・有期雇用労働法が4月から、ということだが、全く新しい法律というものではない。「判例」と我々も言うが、今、高裁が終わって最高裁に行っ

いる、専門家が判例待ちだといっているものが4本ある。もともと労働契約法の20条に「期間の定めがあるからというだけで、不合理な待遇差」はだめ、とある。書かれているのも均衡待遇の文言はそのまま、職務の内容、配置の変更の範囲その他の事情から、不合理と認められるものではあってはならない。労働契約法20条と、現行のパート労働法8条が合わさって、今度のパートタイム・有期雇用労働法に入る。労働契約法20条は削除される。基本は同じところで争われ、「期間の定めがあるからというだけで、不合理な待遇差」があるのはだめだ。それが争われたのが2年前、最高裁の2本。同じ観点で今4本、最高裁の判例待ちだ。4月から法律が変わったので判例は関係ないとか、参考にならないということではないということをご了解いただきたい。ガイドラインも、ようやく同一労働同一賃金の文献や本がいっぱい出てきている状況だ。その中でもガイドラインの文言の解釈などははっきりしない面がある、と指摘されている。だからこそ、実際どういう対応が適切かについて、法律家は、判例を待っている状況である。そういうところから我々も、ガイドラインは行政上の指針であり、不合理と認められる可能性がある具体例が載っているが、その解釈自体も、「貢献があれば」という話があったが、「どっちにかかる貢献なのか」という解釈もある。はっきりしない。結局、まだガイドラインも方向性だけであり、参考にはするが、判例も待っている。

長期雇用について、我々が言っているのは、「定年まであれば長期」ということではなく、それもあるが、教員任期制のように任期があっても助教、准教授、教授とステップアップすることも含めての長期雇用だ。「3年だから長期ではない」ということではなく、「ステップアップ」なども含めての長期雇用だ。任期制適用の教員にはボーナスが出ている。特定有期雇用も同様だ。

□組合（委員長） そういう理由で現在東北大学では出していないということであるが、2点ある。

- 1 判例が出れば、出してくれるのか。
- 2 「ステップアップの道」があるかとか、「長期雇用」が前提とか、東北大学が上から「あなたは1年更新で5年未満だ」と枠をはめているから、「長期的なステ

ップアップの道」がなくなるのであり、大学が枠をはめておきながら、「だから賞与の対象ではない」と言うのは、非正規の方からみると非情な説明だ。

■人事給与課長 「判例が出たら」については、判例が出れば、結果だけでなく、考え方も判例に載ってくる。それを踏まえて検討していくと思う。「枠を大学がはめているのでは」については、無期雇用の話とつながるが、有期雇用も採用しながら、有期雇用という制度も併用しながら、やっている。そういう状況化における結果だと理解してほしい。

□組合（T副委員長） 人事給与課長の説明は、判例を待って世の中を見渡して出していくということか。出している大学もある。民間も、出している方が一般的だ。東北大学としてどういう決断をするのか。出さなくても法的にOKだというラインがあるのはわかるが、東北大学としてどうするのか、ということだと思う。ステップアップについて、たいへん失礼な話だ。もともと国立大学時代に正規職員がやっていた仕事を、定員削減の中で非常勤職員が背負っている仕事である。2018年までは、10年、15年勤めて業務に精通した人がたくさんいて、ステップアップと呼ぶかどうかは知らないが、その人なりの成長ではあった。それをバツサリ切って、「キャリア形成」というか、仕事に慣れて上達して行く道を閉ざしたのはそちらだ。そうではなく、かつて東北大学がそうだったように、本人の希望があり、仕事があるなら、課長や部長になるのだけが人生ではない、「この仕事を一生やっていく」というのも人生の判断であり、価値がある。当たり前だ。「法的にこうだから良い」ということではなく、東北大学として「労働者とどう向かい合っていくか」という判断を、総長に伝えて判断してほしい。

### 3. 休暇制度について

■人事企画部長 休暇制度について、要求があったので再検討した。いくつか説明したい。資料を配付する。

（資料配付）

■人事企画部長 以前、部局長連絡会議等で配付した資料の修正版だ。1枚目は変わっていない。裏面を見てほしい。

・私傷病については記載がないが、組合要



求にできていない。

- ・業務上の災害については、組合要求にはなかったが、「通勤災害」を有給と改定する上で、当然「業務上」は有給にすることにした。
  - ・ドナーについては、要求に入っていたが、以前から引き続き有給だ。
  - ・ボランティア、保育については、要求にはなかったがこちらで検討して、配偶者出産や育児参加と同様に有給にしたい。
  - ・子の看護、介護についても同様だ。
  - ・父母の追悼行事も有給にする。
- 現在可能な範囲だ。認めてほしい。

□組合（T副委員長） 私たちも読み込めていないところは申し訳ない。かなり認めていただいた。あらためて精査する。差し当たり、かなり大きな範囲を認めてもらったことに感謝申し上げる。

■人事企画部長 宜しく申し上げます。

#### 4. 非常勤講師について

■人事給与課長 事前折衝でも話したと思うが、非常勤講師自体は、就業規則上、時間雇用職員であり、時間雇用職員として検討している。その中で、待遇の改善とか、時間雇用職員の職種で判断してほしい。通勤手当については、時間雇用職員には出すという方針なので、非常勤講師にも出るが、従前、非常勤講師については、「集中講義で遠くから来る」とか、「特定の曜日だけの勤務」とか「月1回だけの勤務」とかで、旅費対応していた部局が多数だと思う。その関係で、仙台市内は在勤地なので出していないということがあったと思う。通勤の手当は出すという方針であり、「旅費」として出すか、「通勤手当」として出すかは検討中だ。通勤の頻度に応じて、最終段階の検討中だが、いずれにしても通勤にかかるものは出す。

□組合（T副委員長） 非常勤講師の中いろんな人がいるので整理は必要だ。実質化ということで対応してほしいし、そのように対応されると理解している。安心した。

#### 5. 財政負担について

■人事給与課長 限定正職員も時間雇用職員も准職員も、財源については、部局で雇用しているので、今後も、部局の責任で人件

費管理を適切に行うべきだ。それが本部の認識だ。あらためて本部から部局に財政支援することは考えていない。

#### 6. 正職員待遇を引き下げないこと、について

■人事給与課長 限定正職員や非正規職員の待遇を引き上げて不合理の解消をする際に、それによって正規職員の待遇の引き下げをしないことについて、当然、考えていない。

□組合（T副委員長） 部局の財政への支援は、簡単ではないと思うが、今回の待遇改善で「どれだけ追加の費用が生じるか」とも関連するだろう。休暇の有給化については、それほど大きな金額ではないだろう。本給等について、また、通勤手当についてもれなく出る部分は大きいかもしれない。

■人事企画部長 通勤は、1億くらいだろう。

□組合（T副委員長） 一番心配しているのは、「ボーナスを出せ」「部局には金がない」、という事態が考えられる。この先、どこかでボーナスは出すという話になると思う。民間の動向は「パートにもボーナス」は普通だ。「出せ」と言ったが、「首が回らない」というところが出てくるだろう。制度が施行されて3年とか経てば、外部資金獲得の時に教員もボーナスも盛り込むだろうが、1年目、2年目あたり、浸透するまでは何らかの手当てをしておかないと、「制度はつくったが、出ない」、という違法状態が出てくるだろう。それとあわせて検討してほしい。そもそも「非正規の財源が部局負担だけで良いのか」、言いたいことはあるが、今回の要求とは違うので、あらためて別の要求として出す。どういう費用を部局が持ち、本部が出すべきなのか、大きな目で改めて整理すべきだ。正規も財源の見直しがある。「非正規についてもその中の一部」と位置づけなければいけないと思う、検討してほしい。

□組合（T副委員長） 6番目については、そういうことはあり得ない、ということで安心した。「本給格差」については、引き続き不満が出るだろうから、聞いていく。ボーナスについても、労働条件改善問題として10年以上前から取り組んでいる。4月すぐからの支給はできない、との回答だが、引き続き要求していく。休暇については、内容はこれから精査するが、全体として大

きな前進があった。お礼を言う。非常勤講師についても実質化という対応をしていただけ。中身はこれからだと思うが、今のところ、御礼申し上げる。部局負担は、まとめて伝えたとおりの。6についても引き続きお願いする。いくつかのところで大きく前進したことにあらためてお礼を申し上げ、「これからもまだまだ」、ということになる。

□組合（委員長） 非常に、我々の待遇を良くして職場を働きやすくしようとする姿勢が見えた。精査するところはあるが。感想は、石寄・山中総合法律事務所と関連しているところは膠着するが、他のところはやればできる。

□組合（T副委員長） これについても相談しているんですね。

□組合（委員長） 目的限定職員の制度設計のところは、論点はまだまだ本質的なところがある。それを含めて3月、4月に新たな制度が始まる。目的限定職員で3月に解雇される、という人もいる。3月中に団交するよう申し入れる。その際に「総長に署名」の案件について、団交の案件なのかどうかといったところから、だいぶ認識に齟齬がある。それについても、次回の交渉の時に整理させてほしい。なぜ署名をもらってくれないのか。1万筆だ。次回、詰めさせていただく。

□組合（T書記次長） 人事異動の違いがあるかどうかはわかる。職務内容の違いについて教えてほしい。正規職員、限定正職員、非正規職員の間で。

■人事給与課長 具体的に？

□組合（T書記次長） まず教えてください。

■人事給与課長 反発があるかもしれないが、非正規職員は補佐員という名前があるので、基本的には職務について補佐的な仕事、補助的な仕事になる。「補佐的だから誰でもできる」「言われたことをやるだけ」という意味ではない。「正規職員がやれてない部分、担当できないことをやってもらっている」という意味でもある。そこは誤解しないでほしい。基本的には、「正規を補佐する」「正規が担っている仕事を補佐してもらっている」というところが基本的なところだろう。

□組合（T書記次長） 「補佐的な」は、正規職員については「程度が高度」で、非正規は「その補佐」ということであり、非正

規職員の方が上の方、ということはありませんよね。普通はないはずだが。聞こえてくることは反対のこともある。正規職員はきちんと働いていると言うべきだ。

□組合（T書記次長） 休日振替の件について、「良い」と言ったが。

□組合（委員長） 全学労使懇談会で、組合が認めたから良いですよ、という扱いにはしないでほしい。

■人事給与課長 別だ。

□組合（T書記次長） 言うだろう。

■人事給与課長 言わない。要望があったら言う。「組合と検討している、と言ってください」と言われた時は、言ったことがある。

□組合（T書記次長） 今回、認めたが、払うべきは払えとも言った。サービス残業はダメだと。

□組合（O支部書記長） 認めていないのではないか。文言も出ていないのに。

□組合（委員長） 方針は認めた。就業規則の作り込みのところでは協議しよう。

■人事給与課長 法律的、法規的に落とし込まれて作っているところであり、今日は出せなかった。

□組合（書記長） いつ頃出るのか。全学労使懇談会まで2週間ないのでは。

■人事給与課長 そこから2週間、意見聴取をする。

□組合（K副委員長） 文言はいつ？

■人事企画部長 テレワークとか、法務課も手一杯で。残業が続いているので、ご容赦ください。

■人事企画部長 署名提出のやりとりで、激しいやりとり、きつい言葉があった。人事企画部も労働者だ。人事異動によってたまたま担当になっただけ、激しいやりとりをせず、紳士的にお願いします。

□組合（書記） 紳士的にやりたい。紳士的に対応していただければ、紳士的にする。抗議するときに抗議することは激しいのか。

■人事企画部長 担当者は執行部の判断を伝えているだけ。その担当者に激しい言葉は避けていただきたい。職場を良くしていきたいという気持ちは一緒だ。必要以上に激しい言葉を謹んでいただきたい。ご理解いただきたい。

□組合 一般論としてわかった。

□組合（委員長） 交渉継続で良いか。