

## 2015年度第3回団体交渉記録

日時：2016年3月17日（木）17：30～18：53

場所：本部第1会議室（3階）

交渉事項（組合側申入れ）

- ・准職員、時間雇用職員の無期雇用の推進について
- ・教員の労働条件（軍事・国防に関する研究）について
- ・不利益変更等にかかる十分な交渉期間確保の遵守について
- ・教職員の手当改善および勤務実態等 2/18 確認書・覚書に関する事項について

■大学側 明野理事、佐藤人事企画部長、佐藤人事企画課長、山田人事給与課長等

□組合側 山下委員長、高橋副委員長、千葉書記長等

（文責：組合）

### 1. 准職員、時間雇用職員の無期雇用の推進について

<□各年度の離職者数の見込みは>

□組合（委員長） 来週あたりから無期転換に関する説明会が開かれる。その前に疑問点や問題点を指摘するので改善してほしい。当局の資料を見ても、5年限度の准職員、時間雇用職員は3200人程度いる。東北大学の非正規雇用職員の割合は53%で、民間は40%だ。東北大学がいかにか准職員や時間雇用職員に頼っているか。異常な状態を危惧している。同時に身分・待遇が不安定だ。労働契約法改正後、5年を迎える人が多くあらわれてくるので、まず聞きたい。平成30年、31年、32年でそれぞれ該当する人数はどうなっているか。

<■1000名程度か>

■理事 「該当する人数」とは「平成30年、31年、32年で5年目を迎える人数」という意味か。必ずしも5年という上限を設定されているわけではないので、今聞かれても言えない。アバウトでよければ、25年度以降の非正規職員の退職者数は、非常勤講師等を除いて1000名程度だ。29年度も同程度の見込みだ。実際、部局によっても、限度の5年まで雇用すると約束しているのが全部ではない。総数はなかなか算出しにくい。

<□大量離職対策は。雇用維持の考えは。>

□組合（委員長） 全職員の53%が非正規雇用であり、5年を迎えて方が一クビになると、東北大学全体の業務に影響が大きいことは明らかだ。それに対して、当局は部局長連絡会議等で説明している。不安定な人が30年度、31年度、32年度等でやめるとき、不安感は大き

い。どう対応するかについて、当局の考えは的外れだ。正職員へのキャリアアップは53%のうち数名とか数%とかしか該当しない。当局は正常な業務を維持するために、1000人以上やめることに対してどういう対応策をしているのか。99%以上の人を維持しながら、業務に支障のないような形で運営する考えは。

<■1000名退職は現状通り>

■理事 1000名程度退職というのは今でも同じだ。実際に部局の判断で新規採用したり、必要な業務を担ってもらったりしている。部局によって新規採用者の人数がある。現時点でもやめる人と新たに採用する人の入れ替わりはある。

<□従来とはまったく違う事態>

□組合（委員長） 一般的には毎年入れ替わりはあるが、25年に方針が出されてから5年目の30年度は、毎年やめる人が出るのとは全く事態だ。組合としては、当局が何をどうやって維持するのか方針がまったく見えてこない。

<■常に流動的で財源の限度も。業務の質を高めていく形で。>

■理事 今の就業規則では、雇用期間の上限について「原則5年以内」と示している。各部局でもそれを念頭において非常勤職員の雇用についての人事戦略があり、考え始めている状況だ。本学は5割を超える業務を非常勤職員に担ってもらっている。その意味で、優秀な非正規職員の継続雇用は、本学の今後の業務効率の向上や教育研究の充実・発展に貢献している面があると理解している。各部局の非常勤職員には、プロジェクトの期間だけ雇用するもいる。様々なパターンがあって業務量や

人員配置は常に流動的だ。それが現実としてある。雇用財源も部局によっては差があり、限度がある。無制限に無期雇用することはできない。その事情をふまえて、無期転換の考え方を示し、資料にあるような選考基準も示してきた。将来的に基幹的業務を担う正規職員の登用を見据えた新たなキャリアパスだ。優秀な非正規職員の継続的・安定的確保、スキル蓄積による業務効率の向上、非正規職員のモチベーション向上等といった基準で無期転換される方を選考する。業務の質を高めていく形で大学の必要な業務を維持していきたい。

<□この方針では当事者は怒る。90%は向上心が増さない。総長見解と違う。>

□組合（委員長） 現場をみるとわかるが、50%を超える非常勤職員が多く業務を担っている。毎年ある程度やめることはわかるが、今回のような案で「モチベーションの向上」と言っても、部局に1~2名とかが無期転換あるいは正規登用されても、残りの90%を超える人のモチベーションが上がるとは思えない。せめて半分以上とか、60%とか70%とかでない。ここに書かれている文面は文字だけで、現場の中で業務を維持し、教育研究条件を維持改善する観点ではどうすべきかが書いていない。例えば図書館は、経験もあり司書の資格も持っている人が5年で辞めるごとに、全く経験のない人を、また数ヶ月以上かけて教育しなければならない。なぜわざわざ無駄なことをやるのか。今回出された案を見て非常勤職員は怒り狂うだろう。向上心が増したと思う人は殆どいないだろう。おまけに文章がひどいのは、能力が正職員を上回るということを行っている。それなら正職員は要らない。非常識な書き方だ。当該者は怒る。皆、プライドがあり能力がある。仕事をしてもらう上で問題がなければ、長年勤めてもらうのが一番良い。スキルアップするためにもその方が良い。労務担当の部署の人は、東北大学で働く人がどう働き、どういう能力か、いかにそれを上手く使ってどう東北大学を良くするかという観点で方針を作るべきだ。これは完全に切り捨てであり、逃げ口上だ。推薦のところを見ると、「部局が責任を持てる」という脅しまで書いている。選考方法で、総長とのやりとりでは、総長は部局が責任をとりなさいと言った。それ以降出てきた文書を見ると違う。総長が命じたのか。それとも誰がどうという観点で作ったのか。

<■「同等」は結構いるが、部局の財政力には差がある。>

■理事 「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」は、総長も了解している文書だ。1人か2人ということだが、選考基準をみると、同程度の職務を担当させた際に、これと同等、あるいは同等以上の成果を出すと見込まれる者であることが目安だとある。同等だということだ。仕事をしている中で非常勤職員と接する時がある。話していると、この人は能力が優れているなどという人は結構いる。その意味で、事務一般職員と同等、あるいは同等以上の能力のある方は非常勤職員の中にもいると思う。1人か2人というが、無期転換すると、定年、再雇用のところまでの人件費を賄ってもらおうという考え方だ。部局によって人件費の余裕、財源の差がある。そこは部局の財源、人件費の状況を踏まえて、部局で選考基準にあった人を推薦してもらう。一人二人という部局もあるだろうが、そうでない部局もあるだろう。

<□実際、同じように働いている。1000人交代で業務の水準維持は無理。>

□組合（委員長） 職務として一般事務職員と同程度と理事も言うように、非常勤も同じように働くから雇っている。全然問題ない。もう一つ言われたのは予算の問題だ。もともと、総長は部局が措置するように、と言っていた。そういうものからだんだん話が変わって、最後は理事に面接してというのとは何か。1年半前に総長と私がやりとりした話と全く変わってきている。該当者が数百人になった時に、理事がどうやって面接するのか。文章だけを見たら一応整合性がとれているかもしれないが、現場全体を考えたときに、限られた人数だけでそんなことをやったら、千人程度交替している中で同じレベルの仕事の維持することは不可能だ。それから秘書の場合は、自分のところの財源でやっているのだから自分のところで責任を持つことになるが、その辺が一緒くたになっている。中味、職掌ごとに違う。その辺を考えて方針をつくってもらわないと、今度の説明会で失望感ばかりになる。やる気をなくす。

<■理事面談は「同等」を確保するため>

■理事 理事面談の趣旨は、部局から上がってくる推薦の評価に公平性を期すためだ。全学的な水準を満たす人材かどうか、一般職員と同等あるいは同等以上という水準をみたく人材か否かの視点から審査を行う。部局からも、本部が関わってほしいと言われている。それを踏まえた制度だ。

<□部局で責任をもって判断すれば十分>

□組合（委員長） 総長と私がやりとりしたときは、総長は部局で責任を取なさい、と言っている。その本旨は、部局によって予算等に違いがあるからだ。本来は部局が責任をもって選べば問題ない。現場で判断すれば良い。理学部ではこういう人がほしいというところに、わざわざ理事が、別のスキルが必要だ、というのは、これを部局で判断すれば良いだろう。杓子定規な文章だ。

<■事務補佐員は「同等の成果」。秘書・技術は業務遂行能力や部局財源。>

■理事 事務一般職員と同程度のところは事務補佐員を想定している。基準をみると、事務補佐員、それ以外の秘書や技術補佐員・技能補佐員等と、職種の違いも考慮している。事務補佐員は一般職と同程度の職務、秘書業務や技術補佐員・技能補佐員等は2つのカテゴリーがあるが、正規職員と同等の業務遂行能力をもつ人、業務の継続性や個別の事情で雇用の人だ。選考が困難な人は、雇用財源を再雇用まで含めて部局長が確保するといった場合、それを推薦してもらい、その前提で人事担当理事が面談等して確認・審査する。一律ではなく、職種の違いを踏まえて設計している。それを丁寧に説明していきたい。

<□理事面談は不要。秘書は、教授等が更新を判断し部局が支援すればよい。>

□組合（委員長） 部局は、財源を含めて、教授なりの判断で秘書の更新をすればいいではないか。総長は、部局がサポートせよと。理事が形だけ書類だけでチェックするならあり得るが、面談までいくのは考えられない。

<■理事面談は「全学水準」をみたすため>

■理事 総長が言ったことは、再雇用までの雇用財源をきちんと確保することが前提だ。部局だけに任せると、部局間の公平性が確保できない可能性もある。公平性を期すところから、人事担当理事が面談等をおこなう。部局から推薦されているので、理事は全学水準を満たすかどうかをチェックする。公平性を担保するためには必要だ。

<□財源も、必要な職種やスキルも、部局判断でよい。>

□組合（委員長） 部局によっていろんな職種、スキルが必要とされる。現場の部局で財源も含めて判断すれば自動的に認めるということで問題ない。おまけに、何百人も該当するという時に理事が全部面接するのは大変だ。スキルアップの図は「絵に描いた餅」だ。数人だけしか上がってこないことを前提としている。しかし、東北大学は53%が非常勤職員だ。

彼らが2~3年で一気に辞めていく時の東北大学のダメージ、我々はそこを心配している。秘書も事務補佐員も、いろんなノウハウがある。自分の秘書でも能力がなければそれなりの対応をする。通常的能力があれば問題ない。財源は部局で判断する。今度の説明会で、この方針で説明されても、非常勤職員はモチベーションが下がる。自分が無期雇用や正職員になれる可能性が開かれているということなら喜ぶだろうが、何千人もいる中で、わずかに部局から数人では、意欲が湧く人はいないだろう。

<■「無期」が「正規」にチャレンジするモチベーションがある。>

■理事 モチベーションについては、今は改正労働契約法が施行されていて、「原則5年以内」と就業規則で定められている中で、無期雇用というパスがある。無期になった場合、研修を受ける機会もある。無期転換の後に、さらにキャリアパスの一つとして、正規職員への道があるということは、優秀な非常勤にとってはチャレンジするモチベーションになる。そうではないか。

<□この説明では、チャレンジしようと思えない。法の趣旨に反する。>

□組合（委員長） 財源や部局の状況等いろいろある中で選考方法などみると、この説明でチャレンジしようとは思わない。もともと労働契約法の趣旨は、日本の勤労者の中であまりに身分の不安定な人が多く異常なので、労働者を救うための法だ。これを悪用して雇い止めしようとして、まさに逆のことを大学がしている。法律を逆手にとってクビにするという一番悪いことをしている。本来の趣旨と違う。そこを考えてほしい。おまけに今まで何年も培ったスキルが5年ごとにゼロになる。視点が全然違う。だから総長に言った。総長は部局が責任をとれといった。部局で判断すれば良い。今まで教授会で議論してきた。それについて総長が一人一人面接するわけではなかった。なぜ職員だけ理事が面接するのか。

<■今でも「正規」は理事面接。□少ないから。>

■理事 事務職員も技術職員も、正規職員の採用の場合、私が全員面接している。

□組合（委員長） それは人数が少ないからだ。

<■将来「正規」にする人を理事面接するのは責任>

■理事 将来、正規の職員に登用することも見据えて、そのなかで、事務職員についてだが

無期転換する、その考えに立てば、全学的な水準を満たすかどうか、人事担当理事が忙しくても、そこは将来正規職員に登用することも見据えれば、無期転換時に人事担当理事がチェックするのは、責任を持った対応だ。

<□「働きつづけたい」から出発しなければ。「組合は認めず、交渉中」と説明すること。>

□組合（委員長） 少人数を前提としているからそういう答えになる。数千人もいて、年度ごとに千人規模で人が替わっていく。そんな中でキャリアパスがあっても該当者は数名だ。今回、准職員、時間雇用職員を集めてこの資料で説明しても、今いる人たちはクビになりたくない。生活がある。最低限、働き続けたい。正職員になるなら良いが、そうでなくても働き続けたい。そこを考えてほしい。その不安感をもっている人に対して説明会を開く時には、このような可能性は小さいですよという資料を出しても、あるいは現実的にそういう方針で行こうとしても、効果がない。非正規職員のモチベーションの向上になるか。たとえば理学部は700名中で5人とかだと、200人の人はモチベーションが上がるか。当事者の要求は、条件が悪くても働き続けたいということだ。そこから出発しなければいけない。東北大の研究教育条件をいかに良くするか、それを担当するのが労務担当の理事であり事務だ。説明会で皆怒りだすだろう。絶望感を感じるだろう。希望を受け入れたいという説明会ならいいが。また、説明会は各部局で一回だが、病院などは交代制でもあり出られない人が多くなる。それだけ重要な問題ならば全員が聞いて納得しなければならない。これだけでは足りない。もう一つは、組合はこれを認めていないので、説明する時は、組合とは交渉中であり、組合はこれを認めていないということを必ず言うべきだ。組合は唯一の交渉団体だ。そこまで言って、やってほしい。

<■65歳までの人件費確保なしには、無期雇用できない。>

■理事 無期転換をする場合、再雇用までの人件費を確保しないと困る。雇用された人も部局も困る。そういった事情を説明した上で、非常勤に考えてもらう必要がある。雇用財源に限度がなければいいが、運営費交付金は第三期中期目標期間に1.6%減っていく状況だ。正規職員であっても財源をどうするか考えなければならない。非常勤の雇用財源は厳しい状況にある。その中でこういう制度をつくった。理解されるように説明会では説明したい。

<□間接経費がある。部局判断（総長見解）とはそういうこと。>

□組合（委員長） 財源の問題は、正規と非常勤は当然違う。非常勤の場合は間接経費が使える。運営費交付金が減ってきていることはわかる。だからこそ。東北大学は「里見ビジョン」にしてもいろんな事業を抱えている。外部資金なりいろんな方法で努力することが必要だ。意思決定し、部局のビジョンの中で部局が判断すれば良い。外部資金をたくさん持ってきたら部局間格差が出て仕方がない。総長が言ったことはそういうことだろう。なぜそこからこういう案が出てきたのか、ギャップを感じている。総長自身がこんな文書を考えたとは思えない。

<□全員に説明会への参加と説明機会の保障を。「交渉中」と説明すること。>

□組合（委員長） 2点整理しておく。①当事者が説明会に参加できるように。今回参加できなかった人も含めて、全員に説明の機会を与えるようにしてほしい。②組合とは交渉中であることを説明するように。この方針の「案」がとれるのはいつか、次の評議会か。それとも来年度に入るのか。

■理事 2月9日の教育研究評議会部局長連絡会議合同会です承され、案がとれている。

<■秘書業務は、部局尊重>

■部長 秘書業務については別建てにして、委員長の意見を踏まえている。褒められても良いと思う。

□組合（委員長） 事務補佐員と秘書は違う。財源も職務内容も違う。

■部長 他の人からも同じような話を聞いたので②に入れた。面談という話もあるが、この②については、実際に秘書業務について評価は無理なので、基本的には部局を尊重するのが基本姿勢だ。

<□「部局を尊重する」良い。一文ほしい。>

□組合（委員長） 今みたいに、部局を尊重すると言ってくれば良い。一文を入れてくれれば良い。そこは柔軟にやってほしい。この文章だけで出されると懐疑的にならざるを得ない。数名だ。財源の問題も評価もある。2000人もの人に説明して頑張ろうと思うか、と言っている。最初に戻るが、東北大の半分以上が非正規職員だ。法は、わざわざこのダメージをなくすためにつくったのに、すごいダメージになる。大学がブラック企業化している。働く人のことを考えてほしい。本来は対立すべき問題ではない。我々は教職員の待遇改善や研究教育条件の改善を訴えて運動している。本来はかなりの部分で一致して良いはずだ。

■部長 わかっているつもりだ。これに関しては部局長の中にも否定的な見解はある。

□組合（委員長） それは財源の問題もあるからだ。誰がこんなルールをつくったのか。現実には半分以上が該当者で運営されている。

■部長 運営会議でも、いなくなると大変になる、できればあげてほしいと説明してきたつもりだ。これだけ見ると、かなりぎくしゃくしているように見えるが、現実には言ってきた。

<□「5年限度」等で無期転換される人数は>

□組合（支部書記長M） まわりに30年3月31日終了の人がいっぱいいる。何割かが30年3月でクビではないか。当人達にとっては、無期雇用になれるか、雇止めかのどちらかであり、中間はない。3200人の雇止め対象者がいるというのは、かなり大きな雇用問題であり、社会的に大きな問題だ。他の企業でこれだけの人数が雇用問題で解雇されることはない。すごく大きな問題だととらえてほしい。30年3月31日限りだと言われているけれども働きたい、という人はどのような手順で上司に働きたいと言うのか、他のルートがあるのか。その辺が分からない。どういうところから始まるのか。どこかで人数は決まっているのか。もしかすると事務では本当は、皆、無期にしようと思っているのではないか。そうならば説明会ではっきり言ってほしい。何人が無期転換されるのか。無期転換されずに雇止めされる説明会を聞いても仕方がない。

□組合（書記次長） みな期待している。自分も無期になれるのかと。

□組合（支部書記長M） どれくらいの人が無期転換されるかと聞かれる。どう答えるのか。

<■部局の雇用財源、「部局で配置できる人数」の範囲内>

■理事 「部局で配置できる人数」を超えない。各部局の雇用財源を踏まえて、配置できる人数を決めて、その範囲内だ。

<□部局に確認して人数を明言すべきだ。>

□組合（委員長） それならば最初に部局に打診して、何名かと言った方が親切だ。このままではもっと酷だ。部局に聞けばどの程度の人数、可能性があるかわかるだろう。事務ルートでできることだ。それもなしに、一般論でこういうルートを作ったといっても、本人達は全然読めない。すごく職場の中で不満が出てくる。なぜあの人選ばれて、私が選ばれないかと。人より頑張れば認めてもらえるという程度ではない。この文章は東北大を良

くしようというものではなくて、なんとか対応しなければならぬからと作られた、としか読めない。心が入っていない。非常勤職員をどうやって守ろうかという本質的なところが入っていない。

<■しぼり込むつもりではない。>

■部長 目的とするところは優秀な人材に残ってほしい。逃げられないような仕掛けを作ろうということだ。ハードルが高めに見えるかもしれないが、考えているところは同じだ。絞り込もうということではない。

<□当事者にとっては、自分が乗れるか乗れないか>

□組合（委員長） 説明会では色々な質問が出る。当事者は自分のことを考える。自分がキャリアに乗れるのか乗れないのか皆考える。具体的なものが出てこなかったら、一般論だけで帰ってきてモヤモヤとするだけ、不信感を抱くだけだ。

<■目標は足かせになる>

■部長 目標的なものを出して、足かせになってもだめ。優秀な人材はどんどんあげてほしい。

<□雇用財源で「配置できる人数」を。■制度趣旨を説明。>

□組合（委員長） しかし、部局負担なのだから予算的なことを部局では考える。説明会を開く以上は準備万端にして、これ以上は無理だということまで努力しているというところを説明しないと、当事者達は安心しない。不満だらけで帰る。労務担当理事にとって既成事実を作っただけではないか。

■理事 制度の趣旨について説明する。

<全員が参加できるように>

□組合（書記次長） 全員対象にしているのか。どういう通知をしているのか。

■理事 准職員、時間雇用職員の全員を対象にしている。

□組合（書記次長） 個人には行っていない。メールで流れている形で、見ない人が悪いという形になっている。

■理事 全員に見えるような形で。

□組合（書記次長） 上司に対して、参加させるように、という通知はされていない。本人が見ていない例はある。

■理事 全員が見られるような形で周知している。

□組合（執行委員K） 少なくとも病院のパートの看護師は知らなかった。こういう説明会は勤務時間内にするのが普通だと思うが、月曜だけと限定されるとこの時間帯はなかなか容易ではない。せめて複数回やって、准職員、時間雇用職員の方々にきちんと話を聞いてもらうという設定をしないといけない。何年か前の理事の時の説明で、特殊な労働条件にあるのと、時間を分けて開催したこともあったはずだ。

□組合（執行委員H） 医学部周辺は、一カ所だけではだめで、病院から行くには距離感が大きい。その時間で終わるのかもわからないし。前にも病院の中で何回かに分けてきちんと説明するように言った。説明責任をきちんとしてくれと理事と話したこともある。その努力が見えない。皆に知ってもらうという姿勢がないと思う。

■理事 それは人事院勧告関係か。

□組合（書記次長） そうだと思う。

■理事 星陵地区で2回か。

□組合（執行委員H） 河野理事のときはちゃんとやったが、それでもなかなか集まらなかった。皆出なさいと、上司の命令のもと集まれるようにしてほしい、と言っている。それでも改善もなくだんだん悪くなり、聞かなかった方が悪いようになるのは、非常に責任が重い。

■理事 病院でも説明会をするように検討したい。

□組合（執行委員H） 一回と言わずに。それでも何人集まるか。人勧の時もほんの一つまみだった。病院の中は大企業並みの職員数があるが、その中でほんの何十人だった。もっと身近なところできちんと聞ける体制をとってほしい。

□組合（書記次長） 上司から命令なりの配慮をしてもらわないと実際には出づらい。勤務中なので。

■理事 配慮してくださいと言う。

□組合（執行委員H） 配慮だけでなく、出してくださいときちんと言ってください。非常に大事なことだ

□組合（委員長） あと20～30分ほしい。再確認するが、組合は納得していないということと、交渉中であるということを書いてほしい。

□組合（書記次長） 説明会に当事者でなくて

も行って良いか。

■部長 拒んではない。

□組合（委員長） 問題は大きいので我々からいろいろな要求を出した。できるだけ認識してほしい。我々としては、平成30年に向けて、まだ時間があるので、いろいろな意見を知らせていき、組合員、あるいは構成員の意見を聞きながら、次の交渉の中に要求を上げていく。当然、今回のヒアリングの中でいろいろな意見が上がってくると思うのでそれを踏まえて、また次回に。

## 2. 教員の労働条件（軍事・国防に関する研究）について

<□「東北大は軍事研究はやらない」と確認し全構成員に徹底してほしい>

□組合（委員長） 組合は待遇改善とともに、研究教育条件改善を常に言っている。そういう意味で去年から問題になっている軍事研究、国防に関する研究について。当然、明野理事は研究担当の伊藤理事の議題だろうというかもしれないが、我々はここで言うしかない。去年防衛省が科研費を出した。その通達が全学にまわったので、私は直ぐ理学研究科長に電話して、私が評議員のときに「考え方」という文書を総長が出したのにおかしいではないか、と言ったら、研究科長は実は研究推進本部で問題になったと。私のところから電話がかかってきて、応募しようと言うので、軍事研究だから止めておけど。防衛省が基礎研究するわけではないではないか、東北大では軍事研究は禁止していると。そういうことで、研究推進本部メンバーである科長には出さないように言い、教授会でも絶対こういうものは回すなと言った。去年は、七大学では一つも出さなかった。109件の応募の中で、9件が東工大、岡山理研とか大学だった。我々がおそれているのは、戦前の大学が侵略戦争に加担し、その反省のもとに戦後帝大を解体した。それが、運営交付金が減り、競争的資金となり、餌で研究者を釣ろうとし、バックグラウンドを知らない研究者が応募しようとしている。本来の大学の趣旨、戦前の反省からすると非常におかしい異常な事態だ。このことについて再度聞いたら研究推進本部では、推進する方だし、これは止める方なので、別のワーキンググループで、という答弁だった。少なくとも防衛省は基礎研究するわけがない。怪しい研究はシャットアウトすべきだ。最終的にまとまっていけないが、構成員

に、東北大は軍事研究に加担しないという文書を徹底すべきだ。教授会は修正案を出したりしているが、助教とか若い人はお金がほしい。東大は総長が記者会見している。東北大も、もう加担しない、軍事研究はやらないと、評議会・部局長会議で確認し、全構成員に到達してほしい。研究教育条件の改善なので交渉事項だ。

<■交渉事項ではない。ノーコメント。>

■理事 団体交渉協定に、組合員の労働条件に関する事項は交渉事項としているが、これには委員長が言った件は該当していないと理解している。義務的な団体交渉事項ではないと理解している。今の組合の見解に対するコメントは控える。

<□交渉事項だ。>

□組合（委員長）理事は前からそう回答してきた。伊藤理事との関係となるか。組合員の教員の意見となって組合活動をしている。やはり、組合からすれば、当局交渉のmatterだ。

<■研究方針は交渉事項ではない。>

■理事 研究方針の話で、ということか。この場で答える話ではない。

<□伊藤理事に「二度としないしてほしい」と。■伝える。>

□組合（委員長）労働条件のmatterでないと理事がいうなら、伊藤理事に組合から「二度としないほしい、メールもまわさないほしい」という意見があったと伝えてほしい。

■理事 それは伝えます。

### 3. 不利益変更等にかかる十分な交渉期間確保の遵守について

<□ケアして復帰させるのが原則>

□組合（委員長）メンタルな問題、勤務不良について案が出ている。我々は、メンタルな問題はいろいろな理由があるが一つは職場環境の中で出てきた問題だ。その場合は十分休暇をとって、戦力として働いてほしいという立場が重要だと考える。あなたはメンタルだからだめということではいけない。原因はいろいろあるが、待遇改善、研究教育条件の改善が大事で、ケアすることが原則だ。その立場でやってほしい。仕事のレベルの問題について、問題がある人についても、その人に向けた職場に配置する、能力のあるところに配置する、というところをきちんと対応してほ

しいというのが趣旨だ。「この仕事ができないからあなたはクビです」ということではだめだ。雇うときに面接などした上でそういうことが起きる。その対策をきちんとしてほしい。要望だ。

<■他の職員の負担やモチベーション低下に対応したい>

■理事 部局長連絡会資料にも書いた。メンタル不調者を対象とした、メンタルヘルスプログラムがあり、各部局や産業医等と連携して定期的面談や勤務軽減等、円滑に職務復帰できる観点から適用して一定の成果をあげてきた。しかし、復帰したものの十分職務に貢献できない状態が継続する場合がある。病的な側面はあるといいながらも、他の職員の業務の増加やモチベーション低下などがある。そういう状況を踏まえて適切な対応がとれるようにという措置である。

<□予防策は>

□組合（書記次長）そういう人達をつくらない努力や具体的対応は。メンタルにならないような職場環境をつくるべきだ。

<■相談員や産業医の充実>

■理事 メンタル不調にならないように、事前に相談に応じるための職員相談室の相談員の増員や職場環境改善をし、また、メンタル不調の人がそういう状態にならないための相談員の増員や産業医の増強などをすることにして

<□管理職の部下に対する言動>

□組合（書記次長）そうなる前に。

■理事 環境を良くする。

□組合（書記次長）上司への教育も。

■理事 管理職になった場合やなる前の研修プログラムの中にメンタルヘルスの関係の講義を入れて、メンタルになる人を増やさないような環境とはどういうものか、何を心がけるかを必ず研修プログラムに入れてやるようにしている。環境が悪化しないように取り組んでいる。

□組合（書記次長）一回だけでなく。

■理事 それは継続的にいろんなグレードの研修で、係長になる前の研修や、管理職対象の研修とかで。

□組合（執行委員K）管理職の部下に対する言動が大きく反映している。私達の職場でもプログラムによって来た人たちも受け入れてきたが、皆ここに行き着くことが多いと感じ

てきた。人間関係がうまくいってれば少々忙しくても仕事頑張ろうという気になれるが、そこがネックだ。病院では産業医の先生が、そういうことも講義の中で言っていた。例えば病院であれば師長などの部下に対する態度などが大きい。

■理事 言われたことは重要だ。管理者に対して、環境を良くしていくために日頃からどういうことに気を付けなければいけないかを、いろんな機会に認識してもらえるように引き続ききちんとしていきたい。

□組合（執行委員H） 病院では看護部長を含めて、気持ちに支障を来しつつある人と呼びつけて圧迫面談のようなものをするところがある。結果的に泣く泣く辞めていかざるを得ないという状況もある。人が少ない中でこういうことが平然とやる。病院の看護部にも具体的に指導してほしい。

#### 4. 教職員の手当改善および勤務実態等2/18 確認書・覚書に関する事項について

<□諸手当を積極的に調査して改善してほしい>

□組合（委員長） 手当改善や確認書の進捗についてだ。他大学の諸手当をみると、いろんな手当がある。東北大学の地域手当は6だが、東京は16で、同じ規模の九大で12、隣の多賀城が7だ。私も東京から来た時に給与が8万円ほど減った。東北の物価は安い、少なくともダメージではある。俸給を変えるのは大変だろうが、諸手当で改善できるところはある。地域手当、寒冷地手当、大学入試手当とか、病院関係の諸手当の改善とか、これは、組合要求でもあるが、むしろ当局で他大学の諸手当を調べて、給与体系を良くするために、手当を積極的に作るような待遇改善の案を考えてほしい。我々も独自に調べてもいるが、手当は本学では少ない。寒冷地手当は川渡だけ。大学で努力してほしい。

<■公務員と異なるのは難しい>

■理事 手当は国家公務員を参考にしている。地域手当は、地域の民間企業の給与水準との比較で決まる。仙台にある企業の水準が6%相当ということ。地域での民間企業の水準とのバランスで決めている。如何ともしがたい。

□組合（委員長） 寒冷地手当はどうか。昔はあった。

■給与課長 国の仕組みに準じており、国が見

直したのでそれに合わせて見直した。

<□産前休暇は。■28年度中に実施。>

□組合（委員長） 病院関係の手当もある。他大学にあって東北大に無いというもの、こちらで調べたものをお送りするので、実現できるものがあれば、人勘に従わないようなそれぞれ独自のものがありますので、ぜひ待遇改善含めてやってほしい。

□組合（書記次長） 産前休暇は。

■理事 産前休暇8週間の検討をした。平成28年度に関係規則を改正し、それを行うことにしたい。

<□3月通知の約束は。■できるだけ年度内に検討する。>

□組合（書記長） 3月初旬までに通知するという約束は。

■給与課長 検討している。できれば年度内。

<□正規登用とは区別して、多くの人を無期転換してほしい。>

□組合（書記次長） 年休の取得のこともある。初めの件に戻るが、組合の要求は、無期化は無期化として考えて、正職員を頭に入れたやり方は別物として考えてほしいということだ。今まで言ってきたのは、優秀な人材確保はそれとして努力するにせよ、まずは無期雇用の准職員、時間雇用職員を多くしてほしいというのが我々の要望だ。

□組合（委員長） その組合の要望を説明会で言ってほしい。

□組合（書記次長） それから、先ほど命令と言ったのは「あなたが出なさい」ということではなく、本人が出られるように上司に対して命令する、ということだ。

□組合（書記） 無期化と正規登用の区別は要望などと云うレベルではなく、むしろ団体交渉継続中の案件中の案件であるということで、組合側は宜しいか。

□組合（書記次長） はい。

□組合（委員長） 明野理事は栄転ということで、今日が最後だが、最後に大盤振る舞いをしてくれるかなと期待していた。次の労務担当理事に期待したい。本日は有難うございました。