

2016 年度第 3 回団体交渉記録

日時 2017 年 1 月 19 日（木）14：00～15：10

場所 エスパス

■大学側：大槻理事、佐藤人事企画部長等

□組合側：飛田委員長、黒瀬副委員長、高橋書記長、岩崎全大教書記次長、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長等

議題（組合側申入れ事項）

- ・ 無期転換にかかる人事方針の見直しについて（継続）

（文責組合）

○なぜこういう形になったのか—9 月方針を基本に、「働き方改革実現会議」の「同一労働同一賃金」の考え方で。

■補佐 これから交渉を始める。大学側から配付資料の説明をしたい。

□組合（副委員長） 時間が 1 時間しかないので、細かい内容は事前の説明で把握したので、なぜこういう形になったのかを説明してほしい。なぜこういう新方針になったのか。

■理事 白紙撤回ではない。昨年 2 月に制度をつくり、それに対して変更を加えて、手続きを進めようとしていたが、前回は説明しなかったという声明があったのは事実と反するものとして残念に思っている。その後の「働き方改革実現会議」の考え方、あるいは情勢に鑑みてより良い制度をつくるということで今回の提案をした。

○どこの部分がダメで見直したのか—大学：9 月方針を基本に「より良い形」に。

□組合（書記長） そういった抽象的な話ではなく、どこの部分がダメで見直したのか。

■理事 大学が社会の要請に応じて人事政策を行う中で、より良い雇用のあり方を考える必要がある。昨年 9 月改定方針の基本線と、同じような形でより良い形。

○交渉によって変わり得るか—有用な意見、実現可能なものを検討する。

□組合（委員長） 今回は、方針は決定されたものではなく、交渉によって変わり得るものだと考えてよいか。

■理事 交渉によってというか、1 月 17 日に部局長連絡会議に提示して、大きな方針としては部局長連絡会議で議論していただき、大学の案としては了解いただいた。このことに限らず、一般論として、大学の案でありしかも労働条件なので、最終的には就業規則改正等の必要な手続きをとる。その間に当然、より良いもの、検討に値するものを踏まえ、検討する。

□組合（委員長） 労使対等な立場で交渉を行うものだ。立場は違うので、大学側から出てきた方針がそのまま通るとするのは、我々の考えとは随分違うところもあるので、どちらにも有益と思える方針に歩み寄って、最終的に一番良いものを作るのが最善だと我々は考えている。議論がただ、大学側から提示されたものを受け入れるのではなく、職員側で考えていることも受け取ってほしい。

■理事 有用な意見があればうけたまわる。実現可能なものがあれば、それについて検討する。このことに限らず。

□組合（委員長） 宜しく願います。

○旧案と比べてより良くなっているのは—「限定正職員」について 3 年目から本人申請可、3 年目から可。なれば待遇改善。

□組合（副委員長） では、前回よりもより良い案だということだが、どの辺りが前回と比べてより良くなっているのか。

■部長 資料中央の採用手続きのところを見てほしい。本人申請を可能にしているのが前回との大きな違いだ。前回までの案では基本的には大学側で選考という仕組みだったが、本人申請ができるようにした。勤務時間数週 20 時間以上といった限定はあるが、本人からの申請に基づいて選考する仕組みにした。そこが大きなメリットだと思う。もう1点は、左側を見てほしい。申請要件で、業務限定職員の一般では、今までの案では基本的には5年を経過した後に、ということだったが、勤続年数が申請年度末時点で3年以上あれば、申請できるようにした。3つ目としては、採用後の主な労働条件のところ、基本的には正職員に準じた扱いにする。

○「限定正職員」は改正労働契約法と無関係。元々「実質無期」の他、新方針による新たな「無期転換」なし。

□組合（副委員長） 提供された大学資料「准職員・時間雇用職員の無期雇用について【概要】」に1、2、3とあり、今は1の「新たな人材登用の仕組みとして『限定正職員』制度を導入」について説明された。2が「労働契約法第18条に基づく無期転換」だ。3は「その他」とある。今説明された1は改正労働契約法と関係ない部分か。

■部長 そうだ。

□組合（副委員長） そうですね。

■部長 はい。

□組合（副委員長） では、我々が今回の交渉で交渉したいのは、ここで言えば2の「労働契約法第18条に基づく無期転換」の話だ。それを見ると、対象者が「昭和55年7月以前に任用された職員」「平成16年3月31日以前から継続雇用の時間雇用職員」等で、これは昨年2月の資料でB区分にカテゴライズされていた。それから「非常勤講師」「医院等」がある。ということは、法改正があろうがなかろうが最初から更新限度の定めがない人たちだ。その人たちが通算契約期間5年を超えた時点で本人の申し込みで「労働契約法第18条に基づく無期転換」ができるということだ。ということは、労働契約法が改正された結果として無期転換できる人は、もともと更新限度の定めのない人だけであって、この新方針によって新たに無期転換できる人は1人もいないということになるのではないか。

■部長 最初に説明した「限定正職員」と関係する。労働契約法第18条の無期転換は、基

本的には転換前の処遇を変えないものという制度だ。今回の新方針によって、実は前回もそうだったのだが、処遇を変えようとしている。処遇を変えて、なおかつ正職員になれる道を保障しようとし、働く人にメリットがあるようにした。それを大前提として整備した。

○「5年で雇止め」前提。働き続けたれば、自分で「限定正職員」にアプライせよ。

□組合（副委員長） おそらく今の説明の意味は、通算5年経った人は、続けて東北大学で働きたければ、自分で申請してこのどれかのタイプの「限定正職員」にアプライしなさい、ということですね。それはそれで、そのような人材登用をしたいというのは、それはそれでありなのかもしれないが、労働契約法が改正されたときの文言は、5年働いたら無期に転換する権利が労働者にあるということだ。その前に試験を課すというような、そんなものはなく無期転換するというものであるはずだ。その道がこの案にはない。1人もそれには該当しない。そういう理解で良いか。

■部長 はい。前の案でも、試験は出していないが、部局の評価を重視していた。試験ではないが。

■理事 改正労働契約法の第18条を、もう少し正確に、おそらく理解しているとは思いますが、説明する。有期の雇用が5年を超えて6年目に入ったときに希望すれば、ということだ。

○違法でなければ良いのか—理事「法律で禁止されている雇止めではない」

□組合（副委員長） ええ。だから、この制度でいうと、もともと期間の定めがなく、もともと事実上無期雇用だった人が無期転換になるということであって、労働契約法が改正されたことによって無期転換になる人が1人もいないということではないか。

■理事 本学の就業規則で上限5年となっているので、それが前提だ。

□組合（副委員長） だから、事実上雇止めをするということではないか、というのが、我々のこの案についての理解だが、その認識で正しいか。

■理事 法律で禁止されている雇止めにはならない。

□組合（副委員長） 違法ではないということ

ですね。

■理事 そうです。そののところにちょっと誤解があるのではないかと思った。

□組合（副委員長） 違法なことをしないのはもちろん大前提だ。それプラス、適切かどうか、社会的に見て納得できるものなのかどうか。たしかに、この制度自体違法ではないと思うが、しかしこれは、社会から批判されないものかは、我々としては疑問だ。これは、社会から批判されない、社会から賞賛されるような制度だと考えるか。

○「今後の東北大の財政状況を考えた場合に、こういった選択をとらざるを得ない」

■理事 決して間違ったことはしていない。今後の東北大の財政状況を考えた場合に、こういった選択をとらざるを得ない。常勤職員の給与さえ、もはや臨時的な資金に頼っている。このことをどう考えるか。

□組合（支部書記長○） 改正労働契約法の法律には違反してはいないとして、改正労働契約法の趣旨は何かというと、二極化とも言われるが、正社員と非正規の間でギャップが大きく、労働条件の差を埋めることは容易ではないが、できるだけ無期雇用にすることで雇用を安定させるというのが改正労働契約法の趣旨だ。その趣旨に対して、東北大学の方針がかなっているのか。

○理事：（雇用安定の）趣旨はまったくそのとおりだが、条文違反ではない。経営安定という趣旨もある。

■理事 趣旨はまったくそのとおりだ。しかしその趣旨を実現する上で、ルールとして条文ができています。その条文の中では、5年を超えて、ということになっている。それ以前に、労使の間で上限を決めるということは認められているし、それはある一定の数で行われているもので、他大学でもそうではないか。

□組合（支部書記長○） 5年で区切って雇止めをすること自体が禁じられているわけではなく、それは、法律上は間違いないが。

■理事 趣旨には、経営の安定という趣旨もある。雇用するために本体がおろそかになってしまっただけはいけません。その微妙なニュアンスで条文ができています。そこを考えてほしい。

○非正規は増え続けている。

□組合（支部書記長○） 先ほど理事が、正規職員の給与も支払われないのという話があったが、9月の交渉でも示したが、非正規雇用職員の数はずっと増え続けている。減っていない。

○外部資金には恒常的に見込まれる保障がない。運営費交付金は数億円単位で減。

■理事 それは外部資金による。外部資金というのは、今後恒常的に見込まれるかどうかは保障の限りではない。今年度の人事院勧告に準拠してやろうと思っているが、それに要する費用は数億円だ。今後もベースアップしていけばそれに対応せざるを得ない。運営費交付金が数億円単位で減っている。たまたま前年より増ということもあるが、そういった中で、全体の経営をどう考えていくか、ということだ。ではここで、希望者全員として、その人たちが確保されたとした場合に、各部署においては、有期の教員、研究者が増えている。それは、これまでの常勤の数を減らしていかざるを得ないということだ。いいことかどうかはともかく現実問題としてある。教育、研究、社会貢献という大学の使命をはたすため、そういったことを全体として見ていかなければならない。

○財政上、無期転換を避けるためか。

□組合（全大教書記次長） 今言われたことを確認したい。准職員、時間雇用職員についてほとんどの人に通算5年の上限を設けているということだ。その上限を設けている趣旨は、5年を超えると無期雇用に転換する権利が生じるので、それは大学の財政上避けたいということで、それを避けるために5年上限を設けているということか。

○理事「違う。財政状況だけを考えれば3年で良かった。」

■理事 違う。

□組合（全大教書記次長） 違うのか。

■理事 従来、3年の上限をもってやってきた。財政状況だけを考えれば3年で良かった。それを我々は労働契約法改正によって、なるべく長期で雇用しようということで5年に改定した。3年上限の大学はたくさんある。

○5年という上限を設けている現状の趣旨は

□組合（全大教書記次長） いや、3年から5年にした趣旨ではなく、5年という上限を設けている現状の趣旨のことだ。その5年という上限を設けている趣旨は、それ以上に更新すると無期雇用への転換権が生じるので、5年という上限を設けているということか。

■理事 改正労働契約法の違法な雇止め該当するような、雇止めを回避するためということではない。従来3年だったものを5年に延長した。

○東北大の仕事は5年で交代してもかまわないものなのか。理事：限定正職員導入は経験を考慮するため。

□組合（県労連議長） 一つ聞きたい。3年でも5年でも同様だが、東北大学の仕事の内容は、1年でも2年でもかまわないという仕事内容なのか。私は、仕事というものは5年、10年やって仕事というのではないかと思う。東北大学は、多くの人の雇用を保障するためにやっているだけであり、大学の業務としては3年でも5年でも十分だということか。

■理事 冒頭に説明しようと思っていたのだが、今回「限定正職員」制度を設けたのは、一定のそういった人たちの経験を考慮したいということだ。

○「限定正職員」の数はどれだけ見込んでいるのか、規模を示さず。

□組合（県労連議長） もう一つ聞きたい。「限定正職員」の数はどれだけ見込んでいるのか。今この大学で働いている人のこの労働、この仕事は全部、必要だからやっているのではないか。実は3年位でいいという人はたくさんいるのだが、5年にしたから雇ってあげるといような働き方なのか。大学の仕事というのはその程度なのか。

■理事 たいへん残念な言われ方だ。我々としては、この資料にあるように「業務経験のある准職員・時間雇用職員の中から、意欲の高い優れた人材」を登用するということだ。

□組合（県労連議長） 規模はどの位を想定しているのか。

■理事 「意欲の高い優れた人材」を登用する、ということなので、申請に応じて、さらにそ

の人がどのような評価をされているのか等、選考によって決まるものなので、あらかじめ規模を示すことはできない。

○単純な無期転換は「財政的に保障できない」と否定し、「限定正職員」の規模を示さず。

□組合（県労連議長） 財政上の問題を最初に言っているわけですね。それが前提にありながら、意欲・能力で限定するのは矛盾しないか。

■理事 それはない。要するに、今年・来年ということならばある程度のことができる。しかし、一旦無期雇用になった場合には20年・30年と雇用しなければならぬ。そこまでは保障できない。だから、ここでどの程度という規模を示すことはできない。

○単純な無期転換の財政見通しの議論を「限定正職員」応募の見通しにすり替え

□組合（支部書記長○） 今のは、全然話が分からない。

■理事 再来年の外部資金はありますか。わからないでしょう。

□組合（支部書記長○） そのために今年雇用するかどうかの影響されるのか。

■理事 そうではなく、まずはどの程度の人が応募してくるか見なければならぬ。

○財政上の問題としては、単純な無期転換の方が財政上、人数を確保できる。

□組合（副委員長） 財政的な面を経営する立場から重視しなければならないことはよくわかる。しかし、なぜ「限定正職員」を入れたのか、よくわからない。つまり「限定正職員」にすると、たとえば賞与もあり、今の非正規雇用の人が「限定正職員」になったら、その部局にとっては同じ人を雇用するコストが上がりますよね。それなら、経営を圧迫するのではないか。無期転換で同じ条件のままずっと働いてくれた方が良くはないか。たしかに、外部資金で運用するとして、外部資金が途切れたらその人に辞めてもらわなければいけないかもしれないが、それは「限定正職員」にしても同じことではないか。経営的に無理ならば、その人に辞めてもらわなければ

ならない状況というのは、そのリスクというのは同じではないか。

■理事 外部資金だけでなく、運営費交付金もある。

○「限定正職員」になれば指導的役割や責任の付与。選別採用されなければ「5年間の試用期間」で雇止め。

□組合（副委員長） もちろん、そうだ。だが、なぜあえて、単価が高くなって、部局としては雇用しにくい方にしなければいけないのに、なぜ普通に、同じ条件で無期転換するというようにしないのか。

■部長 働き方がだいぶ違ってくると思う。指導的役割や責任の付与など、使命付けを行うということなので。

□組合（副委員長） 各部局で雇用できる人数が減ってきますよね。

■部長 賞与の話をすれば、フルタイムだ。その上で働きがいのある処遇改善をした上でよりいっそう大学に尽くしてほしいということだ。

○部局の仕事は減らないのに働き手の人数が減る。

□組合（副委員長） 「限定正職員」になった人は給与も上がりモチベーションも上がって一生懸命働くかもしれないが、部局全体としてみると、その人を単に無期転換した場合と比べてコストが上がって、たとえば今まで10人雇用していたのが8人しか雇用できなくなってしまうといった問題になるのではないか。何人かはわからないが、予算が増えていくことは予想できないので、非正規の職員の人数がある程度減っていくことが予想されますよね。各部局でやらなければならない仕事は減らない。一人当たりの労働条件が非常に悪化するのではないか。だったら、普通に同じ条件で無期転換した方が良いだろうし、今のままで時間雇用職員として働きたいという人もいるだろう。この点はどうか。

■理事 政府における「働き方改革実現会議」の検討の方向性も踏まえたということで理解してほしい。要するに、「同一労働同一賃金」が方向性としては出ている。まだ、ガイドラインの案として示された段階で、法制化は今後だが、今はそういった情報を踏まえている。

○人数が減って労働環境悪化する。対策は、「仕事のやり方を見直していく」。

□組合（副委員長） そのおかげで人数が減って、労働環境が悪くなるという面はどう改善するのか。

■理事 仕事のやり方を見直していく必要がある。

○次にまた「上限5年」の人を補うのか。理事：「ケースバイケース」。

□組合（県労連議長） 「働き方改革実現会議」の「同一労働同一賃金」というのが、我々は今彼等が作ろうとしているものが、本当に「同一労働同一賃金」を保障するものかどうか、そんなに期待できるものとは思っていない。ある程度出ているが、しかし、ガイドラインもそうだが、正規と非正規に完全な線を引いている。我々が「同一労働同一賃金」を考えると全く違うものになる。これが大事な視点だ。改正労働契約法の趣旨をどう実現するのが今の日本の非正規の問題を解決するために重要だ。たとえば東北大が上限5年として、これで終わるのかといえ、また新しく5年の人を採用するのではないのか。採用することをやめるわけではないのではないのか。

■理事 ケースバイケースだ。

□組合（県労連議長） 雇止めしたとして、それで新たな人を採用することになる。そういうような労働者がほしいのか。一体、そんな使い捨て労働のようなものが必要なのか。今の労働契約法の趣旨はそういう働き方をしたら、今の国民、労働者がどういう状態になるのか、それを解消するために労働契約法改正をしたのではないか。5年があるから、その前だったらいくらでも雇止めして良いというような、法を逆手にとったようなことは辞めてほしいということが趣旨なのではないか。

○「限定正職員」で正規との壁を低め、一定のスキルを蓄積した人から「限定正職員」にするが、部局の雇用財源を圧迫し、採用・雇止めの規模が不明。

■理事 我々にとっても、一定のスキルを蓄積した人はありがたい存在だ。そういったことを鑑みて、今回の限定正職員を導入しようと言っているのだから、言われている問題はあたらぬ。それから、政府の「働き方改革実現会議」のことについては答える立場にない。

■部長 正職員化は、労働契約法改正前から出ている。正規、非正規の壁をもっとなくすということであれば、まさに、「限定正職員」制度のようなものをどんどん導入していくことが大事なのではないか。

[組合側配付資料の説明]

□組合（支部書記長〇） 配付資料（全4頁）について説明したい。

○いろいろな企業が無期転換を積極的に入れるようになってきた。

[1頁目] 円グラフの資料が最初の頁だ。これは、厚生労働省傘下の独立行政法人の労働政策研究・研修機構の報告書で、2016年5月31日に出た報告書だ。2700社くらいに調査したものだ。その結果、今回調査というのは昨年5月31日の半年位前で、前回調査はさらにその2年位前だろう。黒いところ、黒い点になっているところは「無期雇用にする」というところ、0時のところから1時か2時位のところになっているのが「雇止めする」「5年を超えないように運用していく」というところだ。左のほうで浅黒くなっているところは「検討中・未定」とか「無回答」だ。前回調査は労働契約法改正直後の調査だったので、3割～4割以上が「検討中・未定」だった。それが2年位経ち、「検討中・未定」は20数%位あるが、重要なことが何かというと、0時～2時位になっている「雇止めする」「5年を超えないように運用していく」というところが元々14%位あったのが、5%とか6%に減っているということだ。だから、この2年位の間にいろいろな企業が無期雇用を積極的に入れるようになってきた、ということだ。そういう調査報告だ。

○9割以上が、無期転換を積極的に進める決定。

[2頁目] 2頁目は何かというと、同じ職種の中で「無期契約に転換するメリット」と「無期契約に転換する上での課題」にどのようなものがあるか、ということだ。このようなメリットと課題を秤にかけて、企業はどうするか考えて、その結果、調査した中では90%以上が「無期転換を積極的に進める」という決定になっている。世の中の趨勢というか、そういう方向になっている。

○「限定正社員」導入だけでなく「無期転換」を進めることで労働生産性が上がる。

[3頁目] 3頁目は、昨年の11月30日に出た「働き方の二極化と正社員」という研究報告書からのコピーだ。左側の図が「労働市場の現状」で、横軸が「労働負荷」が重いか軽いか、縦軸が「職務レベル」が低いか高いかのグラフになっている。「非正規雇用労働者」と、いわゆる「正社員」、その途中に「限定正社員」があるという図だ。右側の図が、「労働市場の望ましい姿」で、「限定正社員」制度をいろいろな形で拡大することが「正社員」の過重労働の解消には役立つということが表されている。それが今回の大学提案と一致する。ところが、注目してほしいのは、非正規労働者の中で矢印が上に向いている。それは何かというと、非正規労働の中での無期転換を進めることが、今まで3年や5年で雇止めされていたところが、経験が蓄積されて非正規労働の労働生産性も上がるのだ、これも重要なのだということを、この報告書は同時に強調している。だからこの報告書は、「限定正社員」を入れれば良いという考え方とはまったく違う。

○本学の人事部門自らが、雇止めは効率が悪いことを正式に報告していた。

[4頁目] 4頁目は、ご存知のように2013年5月16日の東北大学の『「人事改革」プロジェクト・チーム報告書』の抜粋だ。上のほうは、現状を分析していて、「平成15年度の550名から平成24年度は1,394名と、約10年間で実に2.5倍に増加している。」と述べ、「実態として臨時的な労働力とは言えない状況に至っている」とまとめている。問題点としてこの次に指摘しているのが、「雇止めリスク回避に伴う非正規職員の交代が招く生産性の低下」ということで、「3年あるいは5年での雇用契約満了に伴う非正規職員の交代により、スキル蓄積による業務効率向上効果が失われる等、定期的に生産性の低下が発生する仕組みとなっている。」と指摘している。だから、この時点でも雇止めは効率が悪いと指摘している。

○無期雇用推進を基本に、具体的な困難について検討すべきだ。

□組合（支部書記長○） このような世の中の状況を考えたときに、雇止めを基本とする、という方針はやっぱりおかしい。できるだけ無期雇用に転換するという立場に立つべきだ。そのときに、実際には無期化するリスクもあるかもしれない。財政上の問題もあるかもしれない。では、それをどのように検討したのか、ということが重要だ。それを説明する義務がある、ということを文科省も言っているのではないか。どう思うか。

○「財政上の理由もある」「正規の職員の給与でさえ」「総体の人件費が厳しく」等の一般論でなく、非正規の単純な無期転換の困難について根拠データを出すべきだ。

■理事 先程來說明しているが、財政上の理由もある、ということだ。

□組合（支部書記長○） 財政上の理由という説明をするのであれば、もう少し具体的に、こういう理由があって立ち行かないのだ、ということを説明しないと、説明したことにならない。

■理事 それは意見の相違だ。正規の職員の給与でさえ、運営費交付金で賄えず、臨時的な経費に依存せざるを得ない。

□組合（支部書記長○） それではまったく説明したことにならない。非正規の職員の話をしているのだから、正規の職員の話とは別だ。

■理事 総体の人件費として今後厳しくなることのが眼前のものとしてある。それは違うか。

□組合（支部書記長○） 違う。事実としてデータを出してもらわないと何も理解できない。

■部長 9月23日の交渉で人件費のデータを出し、今後何年間かの説明をした。

□組合（支部書記長○） それは関係ない。

■部長 関係ないのか。

□組合（支部書記長○） 関係ない。非常勤の数がずっと増えている。その給与がずっと支払われている。

■部長 それは外部資金の話だ。

□組合（支部書記長○） 外部資金でもいいが。

■部長 24年度以降はとくにそうだが、復興予算が付いている。その外部資金によるものがある。

□組合（支部書記長○） だったらその外部資金のデータを出すべきだ。外部資金によって

これだけ増えている、だから外部資金によって雇用されている人は、確かにこのままでは雇用できないかもしれない、と。外部資金ではなく、運営費交付金で雇用されている非常勤職員もたくさんいる。そういう人はどうか。

■理事 だから運営費交付金も削られている。

□組合（支部書記長○） 削られているのはわかっているが。

■理事 研究費を削れということか。全体を見なければいけない。

□組合（支部書記長○） だから、そのデータをちゃんと出すよう言っている。

■理事 人事院勧告で2億、3億かかるのだから、どこからそれを捻出するのか。

□組合（支部書記長○） だから、そのデータをちゃんと示さないと、説明したことにならない。

○12月団交で大学が、方針見直しに至った経緯・理由について、「『働き方改革実現会議』等の状況、労働環境についての情勢の変更に鑑みてより良い制度がないかどうか検討する」と説明したことを、組合が「説明を拒み」と言っていることについて

■理事 9月23日の交渉で説明したとおりだ。前回12月15日の交渉でも、情勢について説明したのに、組合は、説明がない、拒んだ、と声明に書いている。それは事実と反する。ぜひそこは見解を聞きたい。

□組合（副委員長） 何も説明しなかったではないか。

■理事 冒頭10分間説明した。

□組合（支部書記長○） 何を説明したのか。

□組合（副委員長） 12月20日の部局長連絡会議後の懇談会のことではないか。

■理事 そうではない。12月15日の団体交渉で私から何も情勢の変更について説明がなかったと12月26日付の組合の声明で書いていることだ。それは事実と反する。説明がなかったなどということはない。議事録を見てほしい。

□組合（支部書記長○） 12月15日の団体交渉で、具体的に何を説明したのか。

■理事 先ほど説明したとおりだ。

□組合（支部書記長○） そういうことを言わずに具体的に、一番重要なことは何か。

■理事 組合が、説明がなかった、といっているのだから、説明がなかった内容を組合が言うべきだ。

□組合（支部書記長○） 説明がなかったから、説明がなかったと言っている。

■理事 あったものを、なかった、と言っているのは組合だから、組合が言うべきだ。

□組合（支部書記長○） 何を説明したのか。

■部長 経緯・理由について説明を拒んでいないのに、拒んだと言っていることだ。

■理事 説明している。

□組合（支部書記長○） 弁護士に何か指摘されたということか。

■部長 違う。「方針見直しに至った経緯・理由についての説明を拒み」と言っていることだ。

□組合（支部書記長○） 何を説明したのか。一つでいいから言ってほしい。

■理事 「働き方改革実現会議」等の状況、労働環境についての情勢の変更に鑑みてより良い制度がないかどうか検討する、ということを行った。

□組合（副委員長） それは説明というのか。

■理事 それを、説明を拒んだ、という言い方はないだろう。説明をして、それが組合にとってどうか、という問題だ。言葉とはそういうものだ。それから、箝口令を敷いたなどということも一切ない。

○大学側：指摘にうなずける点もある。

□組合（委員長） 時間も限られているので具体的な話をした方がよい。先程の組合側配付資料の説明と関連するが、大学側は2つのことを軽視していると思う。1つは、5年で雇止めされるということに対する不安感を労働者がもっていたとすれば、非常に、労働の意欲が下がるし、効率も質も落ちる。5年で雇止めの可能性が高いと思えば仕事に集中できない。もう1つは、熟練・スキルを軽視していると思う。「限定正職員」は、とくにスキルが高い人が中心になるようであり、それは重要だと思うが、上の方で指導する人だけでなく、いろんな細かい仕事をする人にもスキルは非常に重要であり、それがアップすることが大学全体として成果を上げ、生産性を上げることにつながっていく。研究者の立場から言えば、5年で限定されれば、本当の意味で重要な研究はできず、目先の成果が上がりそうなことばかりするようになる。いろんな

意味で、仕事の質が落ちていく。その結果として大学は外部資金も取れなくなるし、評価も落ちる。だから、人件費に使うお金そのものが、雇止めをすることによってどんどん減っていくことにつながってしまうのではないか。そうならないように、無期転換して、先ほどの組合側配付資料にあるようにメリットがあるのだから、そちらにもっていく方が、質を上げて大学の評価も上げて、収入を上げることにつながるのではないか。

■理事 指摘された点はうなずける点もある。我々は、そういったところから提案している。

○組合側：「限定正職員」はほんの一部ではないか。大学側：（本学の将来を見据えた人事制度改革の柱の一つであり）頭ごなしに少数だろうと言わないでほしい。

□組合（委員長） ほんの一部では。

■理事 ほんの一部かどうかは、ふたを開けてみないとわからない。

□組合（委員長） もしほんの一部だとしたら、大学の中のスキルを失うことになるし、新しい人を採用しても、やはり、大きな質の低下につながると思う。

■部長 資料の2枚目「『限定正職員』制度等について」の「限定正職員制度の概要」の4つめの下のところを見てほしい。「今後、本学における限定正職員制度の定着動向を踏まえ、正職員の採用・配置や業務のあり方について継続した検討を行い、本学の将来を見据えた人事制度改革に取り組むこととする。」。その意味で、頭ごなしに少数だろうと言わないでほしい。

○なぜ無期転換を各部局の責任であることを認めないのか。最も手続きも楽で、生産性も維持できるのではないか。

□組合（副委員長） こういう制度を構築して、正職員のスキル等の強化をするねらいは理解できる。しかし、理解できないのは、なぜ無期転換を各部局の責任であることを認めないのか。6年以上、秘書なら秘書でずっと雇い続けることを認めないことだ。財政上、どの部局も厳しい中で、単価が上がってしまう職員もいるので、その場合、人数が減る。どうしてそうなのか、というときに、同一労働同一賃金だというのが、たしかにそれは国際的に

一つのスタンダードだ。それをめざして人事改革をすることは重要だが、仕事が激増していて、人数は少しずつ減ってくる。たしかに過労死などが出てはいけないし、ワークライフバランスをはからなければいけない。そうすると、一番良いのは、財政のことを考えると、20年・30年後のことは別として、当面の5年・6年のことを考えると、そのまま無期転換を認めた方が、部局にとっても職員にとっても、最も手続きも楽で、最も部局の生産性も維持できるのではないか。

○大学側：当初、部局判断を考えていたが、部局が「統一的なルールをつくってほしい」と希望した。

■部長 部局判断でやらせて良いのではないか、というが、それには経緯がある。前回の方針が出た当初の頃に、そのようにやろうとしていたが、部局の方からそもそも、統一的なルールをつくってほしいと言われた。そういう流れの中でこういう形になってきている。部局任せのようなことはやめてほしいという状況の中で、この間の検討が進んできているというのが経緯としての事実だ。

○なぜ単純な無期転換を認めないのか。

□組合（副委員長） 認めるか認めないかは本部だとしても、なぜ無期転換を認めないのか。その方が一番、生産性は維持できるし、部局の懐具合もあまりいたまないのではないか。

○大学：仕事は変化し、20年・30年働く人を雇用し続ける財政負担は深刻。他部局へのしわ寄せにもなる。将来、整理解雇という手段はあるが、天下の東北大がそんなことをすべきでない。

■理事 今、5年・6年という話があったが、20代・30代の方は30年以上にわたって雇用を継続しなければいけない義務を大学が負う。そういったときに、同じような職務が20年・30年後も続いているかどうかはわからない。わからないというよりも、むしろ変わっていく。そういったときに、同じ人たちをずっと雇用していくということは、財政負担はどうなるか。他にもっと新しい職務も増えていく。

□組合（副委員長） それは、新方針の「目的限定職員」の場合は、プロジェクト等が続いている間は5年を超えて働いても、と。

■部長 財源があるからだ。

□組合（副委員長） そうですね。お金が尽きたら、その時点で終わりということですよ。だったら、「限定正職員」にするのではなく無期転換したとしても、同じことだ。

■部長 それは整理解雇のような話か。大学の特殊性だと思うが、ある特定のプロジェクトに対してお金が出ていて、たとえば10年といった期間がある。その10年が終わったらそれまでという必然的な話だ。今、整理解雇のような話をするのならば、必ずしも非正規だから解雇して良いということではなく、全体の話だ。「限定正職員」制度もそうだが、結局は、正職員のあり方のようなものを考えていかなければならない。

□組合（支部書記長○） 10年・20年先に何が起こるかを今から恐れていても仕方がなく、そのために。

■理事 10年・20年先に、無期転換された人は雇用を守られる。

□組合（支部書記長○） その状況の中で、仕事がなくなれば、世の中一般の話としては、整理解雇は仕方がない。

■部長 民間企業ならばそれも良いだろうが、天下の東北大学がそんなことをしたら。

□組合（支部書記長○） 仕事がないのに雇用し続けることはできない。

■理事 たとえば事務補佐員など、特定の仕事をしていたところ、お金がなくなったので、他で雇用できないか、ということにならないか。

□組合（支部書記長○） もちろん、他に仕事があればそちらで。

■理事 それが、元々必要がなかったと言えど語弊があるが、雇用する予定のなかった人を他の部局で引き受けなければならない、ということになりかねない。

□組合（支部書記長○） もちろん、そういうことはあり得る。10年・20年先にそういう事態が想定されるから、今、5年で雇止めするというのは。

■理事 いや、人間が関わる仕事は変化する。そういったことも見据えなければいけない。20年・30年雇用する責任は負えない。

○大学：単純な無期転換ができない理由が、「同一労働同一賃金」なのではないが、一定の経験を評価して新しい仕組

みを導入したいことが大前提。

□組合（全大教書記次長） 東北大は全国的に注目を浴びている。結局、限定正社員や無期雇用社員を含めて、整理解雇になった場合には、職務や配置先の限定等をふまえて解雇の妥当性が判断されるだろう。整理解雇という事態になったら正職員も含めてひとしなみに整理解雇となる、ということはないと思う。我々は、整理解雇を推進するわけではないが、法律の一般的な理解としてはそういうことだと思う。かつ、先程も「働き方改革実現会議」の関係で「同一労働同一賃金」ということで「限定正職員」という制度を導入してということだったが、当然、「同一労働同一賃金」というのは職務・職責がもし異ならないのであれば同一の賃金や処遇を、ということだ。処遇・職責に差があるならば、それに応じた差を設けることには合理性あるということになると思う。だから、「同一労働同一賃金」を理由に、現在の有期雇用の職員の人がそのまま無期転換する、ということにはさせずに、「限定正職員」という仕組みを設ける、ということにはならないだろうと思うが、どう考えるか。

■理事 質問の意味がわからない。

□組合（全大教書記次長） 「同一労働同一賃金」を導入しなければならないから、通常の、そのままの職務で無期転換する、ということができずに、「限定正職員」という仕組みで雇用改善をはかる、と言っているように聞こえたが。

■理事 それは誤解だ。「目的」のところに書いてあるように、一定の経験を評価して新しい仕組みを導入したい、というのが大前提だ。全国のことを聞きたい。3年上限としている大学がかなりあると思うが、そういった大学はどのような対応をしているのか。

○3年で雇用を継続しない大学は多いか、少ないか。

□組合（全大教書記次長） 3年上限としているところは、3年で一般に切るけれども、その後また3年継続して雇用するとか、一定の条件を満たせば5年雇用できるという形で、実質的に5年雇用とあまり変わらないようにしていると思う。東北大学の今の状況とあまり変わらないと思う。

■理事 3年で雇用を継続しない、という取扱いのところが多いと思うが。

□組合（全大教書記次長） いや、3年という雇用上限の条項をもっていても、東北大学の従前のあり方のように、その3年を超えて実質的に継続できるというケースが多いと認識している。

■部長 改正後の現在の話だ。

□組合（全大教書記次長） だから、3年を超えて継続雇用できるが、そこに5年という上限を設けるとところが多い。

■理事 数はわからないが、5年ではなく3年を上限としているところが多い、と考えているが。

□組合（全大教書記次長） だから、そういうケースは、3年を上限とした上で、一定の要件で4年・5年、というところが多い。3年で一律に辞めさせているというところは少ないと思う。

■理事 調査があればほしい。

□組合（全大教書記次長） 逆に、国大協を通じて調査しているのではないか。

○「労働契約法第18条に基づく無期転換」の対象は、①昭和55年7月以前から任用されている准職員、②平成16年3月31日以前から継続雇用の時間雇用職員、③非常勤講師、④医院等。昨年9月改定方針の「Ⅱ②」は入るのか？

□組合（書記長） 「2」の「労働契約法第18条に基づく無期転換」で、【対象】が「①昭和55年7月以前から任用されている准職員」、「②平成16年3月31日以前から継続雇用の時間雇用職員」、「③非常勤講師」、「④医院等」とあるが、この「等」というところにどれ位入るのか。従来の方針の「Ⅱ②」が新方針でなくなったように見えるが、その「Ⅱ②」が入るのか。

○昨年9月改定方針の「Ⅱ②」は、「業務限定正職員」の「一般」と「特殊」には入るが、「労働契約法第18条に基づく無期転換」には入らない。

■部長 「等」については、病院独自に「特任助手」のような制度があるが、そういった人たちが入る。従来の方針の「Ⅱ②」は、基本的には「限定正職員」の「一般」や「特殊」に入る。

○「等」に入るのは、労働契約法改正前からの慣行

□組合（書記長） その「等」に病院の「特任助手」のようなものが入るとすると、他の部局でもそういうことをやっているのか。

■部長 やっていい、とはどういうことか。

□組合（書記長） 部局が判断して。

■部長 いや、これはあくまでも「労働契約法第18条に基づく無期転換」であり、「従来から」ということだ。労働契約法改正前にそういうことをしていたところ、という意味だ。

○積極的に無期転換を推進しようとしていた部局が財政上困るのではないか。大学側：確認する。

□組合（書記長） 病院で、という話だったので、今病院は、人材確保のために無期雇用にしよう、という話を聞いている。そういう人たちが「限定正職員」ではお金がかさむので、今の待遇のままで無期雇用にしたい、という話が出たときに、上の方の「限定正職員」として扱え、ということか。

■部長 病院の方はおそらく、採用当初から特定有期雇用職員として採用していた人を「無期で」と考えたということではないか。准職員・時間雇用職員の無期転換とは意味が違うと思う。

□組合（書記長） 事務系でも医事系については無期にという話はあったが、今回この新方針が出たので、この方針との関係がどうなのだろうと思った。部局が、このまま無期にしたい、というところは、その道が本当になくなったのか。

■部長 確認する。

□組合（書記長） それだどがっかりするだろう。試験もしなければならぬし、この新方針が出て、不安に思った人たちが声を寄せてくれたが、良くなったというよりも、ハードルがますます高くなったと感じている。

■部長 前までの案でも必ずしも自己申請はなかった。その意味では、今回の案については、まず本人申請があって始まるものとなっている。また、「業務限定職員（一般）」に筆記試験があるが、教養試験を課すようなことはない。

○継続交渉とする。

□組合（書記長） 継続交渉ということで、次の日程を決めて終わりにしたい。

■理事 今後の日程はまた調整させてほしい。

○理事：文科省事務連絡の「通算5年到来前の雇止めについては、個々の事案において各国立大学法人に説明責任が生じてくる」ことを、認識した上で新方針を提示している。

□組合（全大教書記次長） 交渉を継続するという事なので聞きたい。文部科学省から、この無期転換ルールの問題で事務連絡があった。新聞報道があり我々も事務連絡の内容を入手した。その中で、「通算5年到来前の雇止めについては、個々の事案において各国立大学法人に説明責任が生じてくる」ことや、また、厚生労働省の見解なども示されている。当該事務連絡を踏まえても、今回の提案なのか。通算5年到来前の雇止めについては各国立大学法人に説明責任が生じるという文部科学省の見解を認識した上での今回の方針提示ということか。

■理事 はい。

○文科省事務連絡による個々の事案での説明責任について

□組合（支部書記長○） ついでだから聞きたい。

■理事 大学側の都合ではなく、組合側の都合で今回時間がないと聞いている。

□組合（支部書記長○） 説明責任が生じることとの関係で、先ほども財政上の問題だと言った。文科省の事務連絡によると「個々の事案」ということだ。だから、外部資金で雇用しているというのは一つの事案かもしれない。運営費交付金で雇用している人についてはどうなのか、ということも説明する必要がある。

■理事 それは見解の相違だ。説明責任があるということだ。

○説明責任は「財政上の理由」を「含めて」。それ以外は何か。

□組合（支部書記長○） 説明責任は、先程の「財政上の理由」で説明が尽きているという認識か。

(15:00 終了予定時刻)

■理事 それも含めて。

□組合（支部書記長○） 「含めて」ということが曖昧だ。「財政上の理由」以外は何か。

○大学：法改正前から雇用上限を設けていたから「雇止め目的」ではない。

■部長 無期転換を免れるために雇止めということではない。そもそも法改正前から雇用上限を設けていた。そこが大きな違いだ。一般的には、法律改正後に新たに雇用上限を設けるケースについて、雇止め目的と言われると認識している。

○東北大には部局の判断で「超える更新」があった。今でもある。しかし、大学から「3 年を 5 年に延ばす場合のピンポイントに限られる」との重大発言。次回議論することに。

□組合（支部書記長○） 東北大学の場合、かつては「原則 3 年」で、いろんな事情で 4 年、5 年、6 年と働いている人がいる。それ自体は、「原則 5 年」となっても変わっていないという説明だった。「原則 3 年」で、4 年目、5 年目という部局判断をすることがある。その部局の推薦にしたがって本部が判断する、と。それが「原則 3 年」であり、それを「原則 5 年」にただけだ、ということだった。だから、部局の判断によって延びることはある、と。

■部長 はい。

□組合（支部書記長○） 部局の判断で、5 年から先に延びることもある、と。

■部長 それはない。

■理事 労働条件通知書に上限が書いてある。

□組合（支部書記長○） いや、それだとこの間の交渉は不誠実交渉だ。3 年から 5 年にするとき、これは 3 年から 5 年に延びただけだから、労働者側に対して何の不利益はない、と言っていた。

■理事 それは 3 年を 5 年に延ばすというその判断について、ということだ。それはご確認させていただきたい。5 年を超えるということを行っているわけではない。大きな誤解だ。

□組合（支部書記長○） 「3 年を超える」ということは、かつてはありましたよね。

■理事 3 年を 5 年に延ばす場合について、そういう説明をした、ということだ。そのピン

ポイントについての話であり、5 年をさらに延ばすかどうかについてまで、それぞれの判断になるということはない。それは、皆さんが誤解している。

□組合（支部書記長○） そのところはかなり重要だ。

■理事 重要ですよ。

□組合（支部書記長○） 重要だ。

□組合（県労連議長） それは労働契約法ができたからそうしたのではないか。

■理事 そうではない。それは今話題になっていないことだ。それならば、事前に次にどんな話題でやるかについて詰めた方がよい。

□組合（支部書記長M） 労働契約法が改正された次の年に東北大学は設定しましたよね。一年遡ってやっている。

■理事 当初の説明と違う。皆さんの時間がないという話だ。あまりずるずるとやって良いかどうか。

□組合（支部書記長○） では、そのことは次回にやりたい。

□組合（委員長） 本日の交渉に感謝する。いろんな意見があり、有意義な意見もあったと思うので、ぜひ良い方針をつくる上で活かしてほしい。まだ議論は尽くされていないので次の機会に継続する。まだ方針は決定せずに、十分に労使で議論して納得のできるものにしていこう。