

2016 年度第 4 回団体交渉記録

- ・日時 2017 年 2 月 13 日 (月) 10 : 00 ~ 11 : 35
- ・場所 エスパス

大学側 大槻理事、佐藤人事企画部長、伊豆財務部長等

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)

補佐 これから団体交渉を始める。前回交渉の継続として 1 時間の予定でお願いします。前回組合から財政状況について説明してほしいとの要望があったので、冒頭、財政状況の説明をしたい。宜しいですか。

組合 (書記) 時間について、組合側は 2 時間を希望している。

補佐 それは承知している。一応 1 時間の予定で進めたい。

組合 (委員長) 総長がこの場にいないとすると大槻理事が全権を委任されているということで宜しいか。

理事 これまでと同様だ。

組合 (委員長) 団体交渉というのは最終的には合意形成が目的なので、互いに誠実に討論して、質問に対してもできる限り誠実に回答し合って、実りある討論にしていきたいと思う。よろしくお願いします。

< 財務部長による資料説明 >

1 ページ「本学における運営費交付金 (既定分) に係る今後の見直し」

財務部長 配付資料のうち 1 枚目 ~ 3 枚目までが財務に関する資料だ。1 枚目は「本学における運営費交付金にかかる今後の見直し」だ。平成 16 年度 ~ 平成 28 年度まで

すでに 81.5 億円まで削減されている。さらに平成 33 年度までが第 3 期中期目標期間だが、ここまでは既に文科省のルールで毎年 1.6%、毎年約 5.5 億円 ~ 5.1 億円の幅で削減されることが既に決まっている。平成 28 年度比で、平成 33 年度には 26.5 億の減だ。これは決定事項だ。

平成 34 年度以降の第 4 期中期目標期間においては、第 3 期と同様の 1.6% 削減が実行された場合はどうなるかという試算だ。さらに約 28 億の削減となるとして、平成 28 年度比で、平成 39 年度には 55 億円の減だ。

2 ページ「本学における基盤的経費に係る今後の見直し (人件費・物件費別)」

財務部長 資料の 2 枚目は、これをもう少し詳しく説明したものだ。本学の財務上、教員人件費、職員人件費、物件費に分けてシミュレーションするとどうなるかという見直し等を記載した。たとえば、平成 28 年度の列では、一番下段に運営費交付金が平成 16 年度からトータルで 81.5 億円少なく、当年度の金額は 809.4 億円であることを示した。平成 29 年度 ~ 平成 33 年度までのようなインパクトがあるかを人件費と物件費に分けて記載した。人件費については上段括弧書きのとおり 3.3 億円、3.2 億円、3.1 億円という金額で減っていく。物

件費についても2.2億円、2.1億円、2.0億円と減り、トータルでは毎年5.5億円～5.1億円の間に減っていくということだ。

3 ページ「第3期中期目標期間における職員人件費予算の見通し」

財務部長 それを職員人件費についてポイントを絞って記載したものが3枚目の資料だ。平成28年3月15日の部局長連絡会議・教育研究評議会合同会議で、新たに部局の間接経費から5%、2.5億円を職員人件費に充当してほしいという資料を提出している。この資料はそれをさらにわかりやすく整理したものだ。

平成28年度で見ると、職員人件費にかかる所要額が157.2億円だ。それに対して職員人件費の予算だけだと150.1億円しかなく、約7億円赤字になる。そこで、総長裁量経費から7.5億円、部局の間接経費から2.5億円、合わせて10億円を補填して、職員人件費が160.1億円となり、所要額157.2億円を賄えるということだ。

平成28年度単年度で見れば、この補填によって2.9億円黒字になる。しかし、第3期中期目標期間の最終年度の平成33年度を見ると、毎年の定期昇給等もあるので所要額は158.5億まで上がる。それに対して職員人件費は毎年の1.6%削減によって144.2億円に下がる。そのため、総長裁量経費7.5億円と部局間接経費2.5億円を合わせた10億円を補填しても平成33年度の時点では約4.3億円のマイナスになってしまう。

平成28年3月15日の部局長連絡会議・教育研究評議会合同会議においては、平成28年度～平成33年度の6年間のスパンで職員人件費の財源を確保するために、このような計画を立て了解を得た。

平成34年度以降も1.6%の削減がかかり、一方、定期昇給が現状のまま毎年2.5億円、3億円というペースで上がっていくと、普通に考えれば、平成33年度単年度では赤字4.3億だったものが順次34年度、35年度、36年度と広がっていく。今回提出した平成33年度までのシミュ

レーションによって理解してほしい。私からの説明は以上だ。

< 人事企画部長による資料説明 >

4 ページ「事務・技術職員の年齢構成」

人事企画部長 4枚目以降の資料について説明する。事務・技術職員の年齢構成、再雇用職員数の推計、准職員・時間雇用職員の年齢構成について示した。何を言いたいかと言うと、「事務・技術職員」の年齢構成によると現在40代がピークになっている。先ほどの財務部長の説明は平成33年度まで、つまり第3期中期目標期間中の予測だが、10年後、20年後になるとどうなるか、ということだ。

総長裁量経費、部局間接経費を含めて毎年10億円を職員人件費に補てんするが、現在40代や30代の人達が10年、20年経つと、さらにその人件費の負担が増大する。

だから、第4期中期目標期間、第5期中期目標期間を見据えて人事計画を考えていけないといけない。さらには、人事院勧告を踏まえた追加がある。

4 ページ「再雇用職員数推計（平成29年度～平成49年度）」

人事企画部長 その上で、事務・技術職員が定年を迎えて再雇用されるとどういう状況になるのかを示したのが下の表「再雇用職員数推計（平成29年度～平成49年度）」だ。今現在の制度では、再雇用職員は65歳までだが、約20年後には約5倍になるということを示した。仮に、再雇用職員を含めて現在と同数の職員数を維持した場合、その約2割が再雇用職員だ。

ただ、現在の職員数がはたして維持できるかということ、おそらく先ほど説明した人件費から想像すると、この職員数を維持するのは難しいと思う。職員総数が減ることになると、今2割といった再雇用職

員のパーセンテージはもっと高くなる。

これがどういうことを意味するか。再雇用職員は、職務の負荷、責任の程度を一定軽減している。その意味では実質的な労働力の減少は避けられないのではないかと思う。

再雇用職員を雇用している間は正職員の補充をしない方針だ。この方針は、人件費の制度の一環として出している。そういったことも含めて労働力の実質的な減少が、将来的に見込まれるということだ。

5 ページ「准職員・時間雇用職員の年齢構成」

人事企画部長 次に、5 ページの資料「准職員・時間雇用職員の年齢構成」を見てほしい。先ほどの事務・技術職員とほぼ同様の年齢構成で 40 代がピークだ。准職員・時間雇用職員を仮に全員無期転換した場合、先ほどの正職員の再雇用職員数以上に、再雇用の人数が増える。平成 49 年度には 580 人だ。これは、仮に現在雇用している准職員・時間雇用職員の総数を維持した場合だが、その 18% が再雇用で働くということだ。これは、全員の無期転換がなかなか導入できないという理由の一つだ。

同時に、限定正職員を導入して、実質的な労働力の減少を何とか改善しようという目的もある。それが限定正職員を導入したい理由だ。正職員、再雇用職員、准職員・時間雇用職員、限定正職員を含めて、全体的な労働力構成を今後検討しなければならないと考えている。

その意味でも、新たに限定正職員制度を導入して、正規職員化を図って全体的な底上げができればと考えている。限定正職員制度の導入の背景にも、こういった年齢構成の問題があることを理解してほしい。

組合（T 執行委員） ありがとうございます。これを見ていると大学はもうだめなのではと暗澹たる気持ちになる。財務省との関係もあると思うが、いくつか確認させて戴きたい。4 ページの事務職員の雇用財源は職員人件費で、5 ページの准職員・時間

雇用職員の雇用財源はもう少し多様な財源だと思うが、どうなっているか。

人事企画部長 物件費と外部資金だ。運営費交付金と外部資金の割合は、外部資金が 5 割程度だ。

組合（T 執行委員） 半分は運営費交付金ということか。

人事企画部長 そうだ。

組合（T 執行委員） これだけ出して戴けると我々ももう少し検討できるようになるが、他に確認しておきたいことはあるか。

組合（書記） 准職員・時間雇用職員の年齢がアップした時に雇用にかかる費用がどのくらい増えるか。

人事企画部長 再雇用のことか。

組合（書記） 准職員・時間雇用職員のことだ。10 年、20 年後のことが心配だという話がある。それは雇用にかかる経費がどのくらい上がっていく心配をしているのかということだ。

人事企画部長 財源については 88 億円だ。

組合（T 執行委員） 何を聞きたいかというと、再雇用的人員が増えていくことは先ほど示された通りだ。それから、正規職員は先ほど示して戴いたように定期昇給のため必ず上がっていく。准職員・時間雇用職員に関しては雇用経費の全体はどのように推移していくのかということを知りたい。

人事企画部長 先ほど述べたように、運営費交付金と外部資金の半分ずつなのだが、運営費交付金は下がっている。

組合（T 執行委員） 入ってくる方ではなく、出て行く方の見通しを聞いている。今の年齢構成のまま 10 年、20 年と続いた時に、准職員・時間雇用職員の給与としてどのくらいが出て行くのか。

人事企画部長 あくまでも想定として、今ある人数を確保した上で年齢構成がどうなるのかという話なので、外部資金も運営費交付金も含めてどのくらいの減少幅になるか、それによって人数も変わってくると思う。ただ、仮に今いる人数が全員無期転換する場合のシミュレーションとして、こういう数字が出てくる。

組合（T執行委員） こういう数字という
と？

人事企画部長 人数的なものだ。

組合（T執行委員） 単純に考えれば、こ
の人達は定期昇給がないのだから全体の人
数が変わらなければ10年経とうと20年経
とうと変わらないのではないか。

人事企画部長 今でも一定の昇給はある。

組合（T執行委員） 非常にわずかな額だ
け上がっていくことは知っているが、そう
いうことも含めて、まるごと無期転換した
場合に給与として出ていく分はどのように
推移していくか。

人事企画部長 支出ベースでは比較的安定
し微増なのかもしれないが、先ほど示した
通り収入ベースが減なのだから、トータル
で考えると人件費支出割合が高まるので、
その分どこか他のところを圧迫する。

組合（県労連議長） 年齢構成分布はこれ
までもこの形ではないか？みなさんは、こ
の分布が時間の経過とともに右側にシフト
していくという考えの下での試算だと思う
が、もしかしたら分布は変わらないのでは
ないか？無期転換すれば、分布は右側にシ
フトするから予算オーバーになるというこ
を言っているように聞こえるが、分布は
昔から変わっていないのではないかと、そし
てこれからも変わらない可能性はないか？

人事企画部長 なぜ変わらないのか？

組合（O支部書記長） 途中で辞めていく
人もいるからでしょう。

組合（県労連議長） 以前の交渉で仰って
いたが、毎年何もしなくても一定の人数は
自分から辞めている。だから、この形は昔
から変わっていないのではないかと。

人事企画部長 昔からのことを分析したわ
けではないが、今は5年という限度内で
やっているからこういう形になっている。

組合（県労連議長） 5年と言いながら
も、そうではない人もいる。5年で全部
切っているか。

人事企画部長 はい。

組合（T執行委員） それに関する資料が
ほしい。これは今の状態の年齢構成だが、

先ほど指摘があったように推移としてどう
なっているのかということを知りたい。そ
れから、准職員、時間雇用職員がどれくら
い在籍して辞めていっているのか、もちろ
ん3年期限であった時代は3年で辞めてい
る人が多かったのかもしれないが、我々の
感覚だともっと長い人が相当数いるように
思う。その辺を知りたい。

人事企画部長 それはこの前に1度話をし
ている。だいたい2割だ。

組合（T執行委員） それをもう少し具体
的な数字で出せないか。何年の人が何人い
るとか、そしてその経年変化とか。

人事企画部長 3年超えの人がどのくらい
いるかということの問題にしていると理解
しているが。

組合（T執行委員） それだけではない。
どのくらい辞めていったのかを数で知りた
い。

人事企画部長 2割が3年超えしているの
だから、8割は辞めていっている。

組合（T執行委員） それをそれぞれの年
次で人数の数字で出してほしい。

人事企画部長 何を問題にしているのか分
からない。

組合（T執行委員） 名古屋大学の改正労
働契約法対策の説明資料の中に在職年数調
べがあり、それぞれの職種ごとに3年未満
の人、3~4年の人、4~5年の人、ずっと
行って10~15年の人、法人化以前から、
事務補佐員は何人、技術補佐員は何人、技
能補佐員は何人、指導員が何人いるかとい
う数字を出している。こういうのがある
と、我々は人の出入りが把握できる。そう
いう具体的な数字を基にどうなっているの
か考えたいと思っている。

人事企画部長 就業規則において雇用上限
を3年にしている中で、3年を超えている
人達ももっといるのではないかという話だ
と思うが、3年を超えている者は2割だ。

組合（全大教書記次長） 補足として言う
と、3年超えといっても例えば5年目、6
年目とか7年目とかによって状況がそれぞ
れ変わってくるわけで、そういう意味で何
年目とか何年度から勤続している人が何人
いるという資料をほしいということだ。

人事企画部長 言っていることの内容は理解しているつもりだ。3年超えを問題にしているのと何がどう違うのか。

組合（T執行委員） 我々が考えているのは無期転換をした時にどういう人の出入りがあるのかということのシミュレーションをする材料がほしいということだ。もちろん、シミュレーションもやっていただけるとありがたい。今のところ非常にシンプルな仮定、全員無期という想定だが、もう少し精緻にシミュレーションを行えば我々の感触としてはかなり違う姿が見えてくるのではないかと。無期転換すれば破綻するという非常に極端なシミュレーションで仰っているように見える。

理事 別の角度から見ると、我々は全員無期転換すると破綻するという言い方はしていない。いくらかかるから足りないという言い方はしていない。運営費交付金がこれだけ減ってくる中で、正職員、教員、物件費、要するに教育研究経費を確保するのが非常に難しくなってきたという説明をしている。

組合（T執行委員） そっちの理由は分かるが、なぜ雇えないのかと聞くと財政的理由だということ。それでは、財政的な理由を具体的にということだ。当然、理事もご覧になっていると思うが、厚労省が出している「無期転換の準備、進めていますか」には、まず兎に角最初にやるべきこと、「ステップ1」として「有期社員の就労実態を調べる」とあり、その中で有期社員の数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数、今後の働き方やキャリアに関する考えなどを把握しようとする。ごく当たり前だと思う。こういうことをやって、それを示してほしい。我々は労働組合なので組織率が十分高ければ我々がやるべきであるが残念ながら小規模のためそういうことを行うのは困難であるということもあるが、現在どういう状況にあるということをもう少し正確に踏まえて、その数字を基に話をさせていただきたい。我々の主張は「希望者全員、無期転換」だ。どのくらいの希望者がいるか、実は分からない。調べたことはないだろう。本来、調べるべきだ。実は半分くらいかもしれない。いや、8割くらいかもしれない。そういうことを踏まえないとこの制度がき

ちんと動くのか動かないのか検討できないのではないかと。

組合（県労連議長） 今の資料は出してもらえるのか、それとも検討するのか。

人事企画部長 検討する。

組合（県労連議長） 乱暴な言い方を敢えてするが、3年超えが2割しかいないとすれば無期転換の費用をあまり心配する必要はないのではないかと。3年を超えるのが2割しかいないのだから無期転換を許しても全員が希望するとは思えない。

理事 誤解がある。上限3年というのがあるからそうなっているだけだ。

組合（全大教書記次長） もう少し別な観点から言う。准職員・時間雇用職員の部分は、仮にこれまでと同じ人員構成・人数を維持したとしても支出が大幅に増えるというわけではない。この資料に示されている正職員は事務系職員と技術職員であって、病院職員などは入っていないですね。年齢構成の関係もあり今後10年、20年の間に人件費が大幅に圧迫される可能性がある。それが財政的に厳しいことの理由になっているという理解で良いか。

理事 可能性ではなく現実としてそうだと。

組合（全大教書記次長） そういうシミュレーションをしているということですね。だとすると。

人事企画部長 支出が増えるから駄目だという議論は一切していない。全体の収入が減るから全体の支出も減らさなければならぬという話をしている。

組合（全大教書記次長） 収入が減り厳しい中で、そういう増要因があるので厳しいということですね。

理事 増要因と言っているのは、正規の教職員の話をしている。そちらの増要因がある。その財源をどこから持ってくるか。教育研究経費を削るか、それとも正規教職員の定員削減をするか、あるいは人事院勧告の準拠ができないことになるか、という話だ。でも、教員はよく知っていると思うが、経常研究費はすでに減ってきている。そういった中であってこの問題をどう考えるかということだ。

組合（全大教書記次長） あまり、こちらの発言の途中で遮らないでいただきたい。常勤の職員の年齢構成の関係で人件費が危機的な状況だとすると、人事計画をこれから考えなければならないということだと思うが、既に考えていなければおかしいのではないか、なぜ今まで考えていなかったのか。

人事企画部長 すでに考えている。

組合（全大教書記次長） 組合に提示はしないのか。

人事企画部長 その上で、限定正職員制度を導入している。

組合（O支部書記長） 確認だが、先程の88億円という数字は、今年度の准職員・時間雇用職員の人件費が88億円だということでもいいか。職員人件費予算の157億円は、それを含んでいるのか。

財務部長 157億円というのは職員人件費の所要額なので准職員・時間雇用職員の分は入っていない。

組合（O支部書記長） 運営費交付金が減らされる。これからどうなるかはわからないけれど、これまでは1%ずつ減らされてきた実態がある。ところがその間も、准職員・時間雇用職員の数は増え続けている。この実態をどのように考えるかということだが。

理事 外部資金が獲得できたからだ。外部資金によって半数が雇用されているという話をした。

組合（O支部書記長） だから、運営費交付金が減らされているから准職員・時間雇用職員の予算が大変だというのは全く理由になっていない。

人事企画部長 増えているのは復興予算のためだ。復興予算は5年したら切れる。

組合（O支部書記長） それはデタラメだ。復興予算はここ5年の話だが、震災前、5年より前から、准職員・時間雇用職員はずっと増えている。

人事企画部長 復興予算の割合は大きいという話だ。

組合（全大教書記次長） ずっと減ってきているというのは運営費交付金の話で、そ

ちらは主に、というか完全に正規の人達に対して響いてくる。准職員・時間雇用職員については外部資金、こちらは一方的に減っていくという話はない。

人事企画部長 すでに資料は公表されているから見てほしいが、外部資金についてもピークは平成25年度になる。平成26年度、27年度と年々減ってきている。今後、競争的資金について、本学でも民間との共同研究とか、民間からの財源については、これから一生懸命獲得していくという方向だが、国からの競争的資金は、MAXとしては復興関連予算があり平成25年度が一番高く、そこからは下がってきている傾向にある。

組合（T執行委員） これは国全体の話になるが、研究、学術関係の予算というのは少しずつ減ってはいるが、その中で競争的資金に関わる部分というのは総額としては増え続けている。取れる先はあるという状況は変わっていない。そういう資金によって雇われているのが、今問題になっている人達だということだ。運営費交付金の減額は大问题だが、それを理由にされたのでは、これは違うだろうということになる。

理事 半分は運営費交付金なので、その点のご理解いただけると思う。もう一点、今おっしゃったように外部資金、競争的資金というのは、今は、皆様のご努力でこれだけのものが維持できているわけだが、今後維持できるかどうかはわからない。総額は増えていくかもしれないが、それは国全体の話であって、東北大学がそれをこれまで通り確保できるかどうかというのは、これは不確定要因がある。

組合（T執行委員） 不確定要因はもちろんあるが、理事、そこは頑張って維持あるいは増やすというのが当然の姿勢なのではないか。

理事 それはそうだが、一つ一つをとってくるのは教職員だ。そういう不確定な要素がある財源に、恒常的にこれからブロックされる人件費を依存することが適当なのか。それをどう考えるか。

組合（T執行委員） 何れにしても、東北大学全体としての事業規模というのは、縮小は考えられない。なんだかんだで、それ

だけの方が必ず必要になる。もちろんその中で、今は存在するけれども10年後には存在しなくなる仕事は、当然あると思うが、逆に20年経っても相変わらず必要な仕事というのは必ずある。少なくともそういう部分を担う人間、これは財源が何であろうと、大学全体の教育研究の規模を維持し、発展させていくという観点から言えば必ず必要だ。どうにかしないといけないということになると思うが。

理事 そういう観点もあり、限定正職員制度を導入しようとしている。

組合（T執行委員） 提示されている制度案の話に入っているか。

組合（書記） すみません。今、准職員等にかかわる恒常的業務の話が出たが、恒常的業務に従事している准職員等の規模がどのくらいあると考えているか。100%に近いのか、50%程度なのか。

理事 調べ上げていないが、少なくとも5割が外部的資金ということだから、5割は恒常的ではないということになる。

組合（副委員長） 先程、今年度88億円が准職員・時間雇用職員に支出されていて、半分が運営費交付金、半分が外部資金ということだった。名古屋大学では無期転換を認める試験制度を導入するようだが、その資料を見ると、平成29年度に試験対象者が642人いる、その642人がどういう財源で雇用されているかというのが全部一覧になっている。運営費交付金から、受託研究から、寄付金から、その財源で何人雇われているかというのが書いてある。その中で一番多い216人が雇われているのが授業料だ。授業料というのはどういうふうに本学ではカウントしているのか。運営費交付金でもなければ外部資金でもないような気がするが。名古屋大学では、少なくとも平成29年度にその試験を受ける対象者が642人いて、その3分の1強が授業料収入で雇われている。授業料収入はどのようにカウントされているのか。

財務部長 資料の2枚目を見てほしい。平成28年度の最後に809.4億円というのが。詳しく説明はしなかったが、運営費交付金が387.1億円、病院収入324億円、授業料収入が98.3億円だ。本学の財務規

模は1500億円程度だが、そのうち競争的資金と施設整備費補助金を除いた809億円、この辺が「生活費」に充てられている部分だということだ。授業料収入と一対一で、この人は授業料収入で雇っているという、そういう紐付けはしていない。名古屋大学さんも便宜的にそういう表現をされたのだと思う。一体としてそのように管理している。

人事企画部長 そういう意味では、運営費交付金と外部資金と5割ずつというのは、外部資金以外、運営費交付金と授業料収入を含めて5割、純粋に外部資金が5割ということだ。

組合（O支部書記長） 准職員・時間雇用職員の年齢構成を出していただいた。私はもう少し若い方に偏っているのかと思っていた。実際にはなだらかに分布していて、これなら全員無期転換しても問題ないと思った。

組合（全大教書記次長） 資料について確認だが、「第3期中期目標期間における職員人件費予算の見通し」という平成33年度までのグラフは、これは現在の常勤職員数を維持した場合のグラフということではないか。

財務部長 はい。細かいことは説明しなかったが、超過勤務の削減目標を立てており、単に部局から間接経費を補填してもらうだけではなくて、大学としても努力目標を掲げてやるということで、平成28年度では26年度対比で20%超過勤務削減、29年度は40%、30年度以降は50%削減を実施した場合の所要額になっている。非常に低めに抑えた所要額だ。

組合（T執行委員） 何れにしても、財務状況について、今までよりも大分見通しが良くなったし、さらに、先程ご検討いただくということで、もう少し具体的な資料をいただきたいと思う。さて、限定正職員制度を含む今回の方針案だが、1月17日時点からの変更はないか。

理事 ない。

組合（T執行委員） そうすると、かなりまずい状況が生まれることが予想される。一つは、目的限定職員制度によって秘書やプロジェクト雇用の人は、ほぼ誰でも限定

正職員になれる。そうすると、この人達は待遇が改善されて月給制にもなる。一方で、法人化前から秘書職を続けている人達は、無期にはなるが日給制で、同じ秘書業務をやりながら、2種類のかなり違う制度のもとに置かれてしまう。同様のことが技能補佐員についても起こり得る。それをどう考えるか。

人事企画部長 労働契約法第18条によって無期転換される人達も、限定正職員の試験に申請できる。

組合（T執行委員） 試験があるということですね。今、5年以内の秘書は、極端に言えば、ほとんど推薦だけでなれる。かたや筆記試験を受けないといけない。だいぶ差があるのではないかと。

人事企画部長 本人申請をしてもらうのが基本で、その上で試験を受けていただくことになる。

組合（T執行委員） それは、法人化前からいる秘書にしてみれば到底納得できない、これは、どうにかしないとまずいのではないかと。一方、法人化前からの秘書を限定正職員と同じように位置付けると、今度は法人化前から雇用されている事務補佐員の人達は、なぜ、と思う。

人事企画部長 その人達は業務限定職員の「一般」を受けるという話ではなく、目的限定職員の方の推薦をしていただくということになる。

組合（T執行委員） そうなると、法人化前からいる事務補佐員・技術補佐員等は、どうして秘書だけ、ということになる。

人事企画部長 その人達は「一般」か「特殊」になる。

組合（T執行委員） なぜ我々だけが試験を受けなければならないのか、という疑問が当然出る。

人事企画部長 それは、もともと労働契約法第18条の無期転換の権利が生ずる、雇用上限のない時代の人の話だ。雇用上限のある時代の人については、試験を受けた上で限定正職員になる。そういう意味では、労働契約法第18条によって無期転換される人も、限定正職員になりたい人は試験を受けてもらう制度だ。

組合（T執行委員） 秘書と事務補佐員の差は何か。

人事企画部長 （試験を）受けられるという期待は同じだ。受けなくても無期転換する。受ければ限定正職員にする。こういう制度だ。

組合（O支部書記長） 法人化前からの秘書が目的限定職員に応募するという話だが、目的限定職員というのは期間を区切った雇用ではないのか。

人事企画部長 秘書業務を目的とした教員付きの秘書もある。

組合（書記） 今の回答は教員付きの秘書ならば期間は限定されていないという回答か。

人事企画部長 教員の定年とともに終わりにするというものだ。

組合（O支部書記長） 私は全然理解していませんが、目的限定職員の要件としては、プロジェクト等特定の目的の業務に従事し、期限の到来や業務の終了とともに、雇用契約が解消されるものだ。だから、あと7年とか教授の定年まで、ということでも目的を限定している。法人化前からの秘書がこれに応募するということはどういうことなのか。

組合（T執行委員） 応募すると、辞めなくて良かったのが辞めなければいけなくなってしまうということになる。

人事企画部長 目的限定のところは、まだ種々他の部局からも質問がきており、まださらに調整が必要だ。今の件も含めて再度調整する。

組合（T執行委員） はい、必要だと思う。それからもう一点、これもおそらく各部局からいろいろ意見が出ていると思うが、いわゆる「一般」の業務限定職員については、本部に直接申請して本部で選考するという形になっている。しかし、財源は部局持ちだ。その調整はどうなっているのか。部局からすると、「なぜウチの金でウチがほしい人が採れないのか」という疑問だ。

人事企画部長 その意味では、部局が評価する。その評価の状況で、部局の裁量で働く。今言われたような、部局が採用したい

と思う人は当然評価が高いと思う。

組合（T執行委員） そうすると、本部が実施する試験とはいったい何なのか。

人事企画部長 基本的に、今考えている筆記試験は適正検査と能力検査だ。それと部局の評価を合わせて総合的に評価する。

組合（T執行委員） そうすると、制度の見かけというに変だが、言葉で書いてある以上に、部局とかなりいろいろな摺り合わせをする制度だということか。

人事企画部長 部局評価自体は、公正に評価すればよいということだ。

組合（O支部書記長） 部局の財源があるかないかが、その「一般」の業務限定職員の採用に反映するのか。

人事企画部長 財源の話は、その全体的なものを見てからだ。ただし、採用できなくなる状況に陥るかということ、おそらく部局の方で「セーフティーネット」を作っておき、それでも財源が足りなくなる状況になれば本部の方で調整する、という制度にする。部局の財源が全てだとは思っていない。

組合（T執行委員） それと関連して、部署の異動があり得るということだ。部局の財源が尽きたら別のところに異動する、というシステムなのか。それとも、本部の裁量的なものによって異動すると想定しているのか。

人事企画部長 両方だと思っている。業務内容についても、限定正職員なので、例えば会計系の限定正職員であれば会計系の用途ということになる。部局間でマッチングをはかった上での異動ということになる。

組合（T執行委員） 昨年12月15日の交渉で、正規の職員は基幹的な仕事、非正規の職員は補助的な仕事という話をした。それはその通りだと思うが、もう一つの軸として、厚生労働省が、基幹的な仕事か補助的な仕事か、また、恒常的な仕事か一時的な仕事か、ということ基準にして仕事の内容を分類・整理している。恒常的に続いている仕事で、完全に基幹的ではないけれども、補助的というよりはもう少し重い仕事になってきている働き方、その周辺的な仕事で恒常的な仕事があると思うが、それ

は誰がやるのか。

理事 恒常的な仕事の定義はいろいろあるかもしれない。今後仕事が大きく変わってくる。2~3年後ならば恒常的に見える仕事も、10年後、20年後には恒常的でなくなっている可能性が十分ある。

組合（T執行委員） それを言い出すと、我々を含めて誰にも20年後に対応できるという自信はない。逆にパート職員だつて次々とスキルを積んでいる。

理事 正職員には身分が保障されている。その代わりに状況の変化に対応していかなければならない。それが前提だ。だからそれはそういう風にさせていただく。しかし、最初の財源の話になるが、1年で1億円減るということは400万円の人が25人分減るということだ。3億円だったらその3倍ということになる。そういう全体の財源の中で何人雇用できるかということも考えなければならない。

組合（T執行委員） とりあえずこのままでいくと、平成30年3月でだいたい1500人の人が雇止めになる、その何人かは限定正職員になる。限定正職員にならない場合も、仕事に必要なだから人を雇うことになる。その規模はどうなのか。

理事 再々言っているように、限定正職員の規模は、現段階として言うものではない。結果として出てくる。

組合（T執行委員） 1500人をどういう形で補うか。まず、1500人とほぼ同規模の人間が4月1日の段階でいないと仕事が回っていかない、という予想はつく。そこはよろしいか。

理事 部局が判断すれば、そういうことになるのではないか。

組合（T執行委員） そこがおかしい。これは明らかに恒常的な仕事だ。

理事 だから、上限は5年だ。恒常的な仕事であっても財源がなければ雇用はできない。したがって5年は財源が大丈夫だろうと部局の判断で1人採用される。それを超えて部局が必要とするかどうか、6年目に入れるかどうかは誰もわからない。

組合（T執行委員） 現実に今まで10年、15年と働き続けている時間雇用職員が

いる。

理事 そんなに沢山ではない。割合としては極めて少ない。

組合（T執行委員） それは数字で出してほしい。少なくとも、そういう人がいて回っていく。

理事 そのことは否定しないが、今後そういうことができるかどうかはわからない。今から固定的に人件費をブロックできるか、ということではないか。組合は、さっき私が言った疑問に答えていない。こういう財政状況の中で、組合は、ここをブロックすることによって正職員の定数を減らしたり、人勧に準拠しなかったり、教員を減らしていく、あるいは他の教育研究費を減らしていく、そういうことで良いのか。

組合（T執行委員） これも何回も言っているが、東北大学全体の事業規模として、教育研究活動費は縮小できないだろう。それが大前提だ。それにもかかわらず国からの歳費がどんどん絞られている。そうすると、公務員ではないので、労使紛争となって、給料を下げるのか、人を減らすのか、それをやり合うことになる。それが労働法の世界観だ。我々も全然慣れていないが、身分保障によって、必ず雇用し続けなければいけない、という世界と違う世界にもはや生きている、と覚悟しなければいけない。

理事 有期の人と無期の人では違う。

組合（T執行委員） 基本的に同じではないか。というか、むしろ有期の人を積極的に無期に移し、そういう人達を含めて、労働条件については労使でがんがんやりなさい、というのが本来あるべき姿だ。

理事 そこは、大学としては、今回の限定正職員制度で対応していこうと考えている。

組合（T執行委員） 限定正職員制度は、能力の高い意欲のある人を選抜する制度であり、待遇が上がる。それはそれでいいと思う。そうではなく、そんなにものすごく一生懸命働いて高い給料をもらわなくても、少なくとも7～8年働きたいといった希望は、当事者にもあり、部局にもある。そういう人が今までいっぱいいたから回っ

ていた。

理事 そういうこと自体は否定しないが、もう7～8年働きたい人が仮にいたとしても、そういう人を10年、20年雇用しなければいけないことになってしまうかもしれないという問題だ。

組合（T執行委員） それはあくまでも可能性に過ぎない。

理事 大きい可能性だ。法的にはそうになってしまう。

組合（O支部書記長） 1月19日の交渉で円グラフが4つある資料を示した。非常に多くの会社の方針が無期雇用で、5年で雇止めするのは5パーセントしかないというのが世の中の状況だ。東北大学は無期転換には消極的だ。大学によっては無期転換する大学もある。その違いをどのように考えるか。

理事 実施していないので、アンケートについて自信をもって答えることはできないが、一般論として言えば、今、民間企業はものすごく人手不足だ。また、あのアンケートに回答した企業は全体の半分だ。統計的に単純に比較できるかどうかかわからない。5年を超えた人は無期転換する、というところに皆、丸が付いているが、それは当然だ。そういったところをどのように考えたら良いのかと私は思っている。

組合（O支部書記長） 細かい話はあるだろうが、世の中では無期転換しようという会社の方が多い。そこは認めないということか。

理事 あのアンケートをどのように読むかということで疑義が残る。ただ、我々も今回限定正職員制度を導入するのは、一つは安定的にそういった人達に重要な役割を担っていただきたいということだ。

時間が11時になった。

組合（委員長） もういくつかこちらから質問したいこともある。30分程度延長願いたい。

理事 30分、要望に応じて延長するが、次回以降は、提案があればなるべく事前に聞いた方が、話が効率的に進むと思う。

組合（委員長） こちらからは最初から2

時間と要望している。実際に議論する項目として1時間では無理だ。延長を願う。

理事 延長のことは良い。次回以降、組合が言いたいこと、聞きたいことで、あらかじめわかっているものについては、示してくれていた方が互いに良いのではないか。

組合（委員長） そうだ。

組合（O支部書記長） 調査は労働政策研究・研修機構が実施した。その主席統括研究員の濱口桂一郎さんが『全大教新聞』に書いている。大学では無期化に後ろ向きである対応が目立っているので、それを批判している。どういう論旨で批判しているかということ、大学を無期化するというのをメンバーシップ型正社員にするものと勘違いしている、と批判している。もともと限定正職員とか限定正社員という人達は、普通の正社員、つまり、人で雇って、職務は限定しないものとは異なるジョブ型雇用だと言っている。それを限定正職員にしても有期雇用としての職員にしてもジョブ型なのだ、ジョブがなくなったときは、解雇が発生するというのは、正職員の場合とは違う。そこを勘違いしているのだ、だから大学は無期にならないのだ、と指摘している。多分、皆さんそうだと思う。大学側は勘違いしている。どうですか。

組合（T執行委員） 今の話は、先ほど私が話したのと同じだ。そこで仕事なくなった場合、この人はこの先必要ないとされれば、大学は解雇を提案することになる。もちろん、我々は、引き続き雇え、と主張して交渉する。そういうことがこれからの世界になっていくのだろう。それが起こるかもしれないからということで、今、全部ぱっさりと切ってしまうのは、むしろ、今ここで紛争が起こってしまうと懸念される。将来本当にジョブがなくなり、整理解雇を行う場合、あるいは、全体としての予算規模が少なくなり、賃下げを行うということに対しては、その時、それに対して労使交渉が行われるべきだ。

理事 大学はジョブ型に拘っているつもりはない。業務限定職員の「一般」になった場合、ジョブがなくなった、ということをごどのように確定していくのか。それは非常に困難だろう。そうではないのか。

組合（書記） 質問に質問で返すようだが、ジョブがなくなったことをどのように評価するか、ということだが、それは仕事が変わっていきという考え方を前提としているのか。一人の人が、10年、20年働いている間に、普通仕事は多少とも変化しながら10年、20年働く。そう考えると、ジョブ型と言われた人が、本当に仕事が変わらずにそのジョブをやってきたとは言えないから、いつジョブが終わったとは言えない。そういうことを言ったのか。

理事 例えば、3人で仕事をしていたが、2人になったという場合、一般の事務室で働いている事務補佐員は、ジョブを限定することは難しい。

組合（副委員長） 仕事なくなったことをどう考えるかは、それは本部が考えることではないか。

理事 それは難しい。

組合（副委員長） それが難しいから、全員雇止めにする。将来仕事がなくなることを考えて、その時に整理解雇するのが嫌だから、全員5年で雇止めにする。そういう制度だと理解したくなる。

理事 それにはコメントしない。

組合（副委員長） していただきたい。

理事 これから言うことを聞いていただければいいと思う。私が着任する前に、上限5年は決まっていた。これから上限5年を導入しようとしているわけではない。立脚点が違う。しかも、本学の場合、上限3年があった。それを5年に延長した。したがってこれからやるうというわけではない。

組合（県労連議長） 労働契約法を意識してやったのではないか。

理事 それは違う。

組合（T執行委員） だいぶ理解に違いがある。3年が5年になったタイミングは労働契約法が改正された後の話だ。なぜ3年が5年になったのかは、明らかに労働契約法の改正がなければ5年にはならなかった。しかも労働契約法改正以前の原則は3年だったが、原則3年ということで、もちろん3年を超えている人がいた。5年というのも、当時の我々の理解としては、原則

3年が原則5年になった、と理解している。だから不利益変更ではないという説明を我々ものんでいた。しかしどうもそうではない。原則と言いながら厳密に全部5年で切る。だとすると全然話が違う。明確な不利益変更ということになる。現に今まで6年、7年、8年働き続けられたのができなくなる。これは不利益変更だ。しかも遡って適用されてしまう。労働契約法改正に伴って新たに5年で切るように制度を変えたと客観的に評価せざるを得ない。

人事企画部長 我々と意識が違う。我々は今もともと上限があったことを前提に3年から5年に変わったという話だから、今回労働契約法改正の話があったからと言って、改めて雇用上限を設けたものではない。そこが違うところだ。

組合（T執行委員） 現実にこの改正がなければ、平成30年以降おそらく働き続けられた人がいる。この制度改正によって、新たに雇止めになってしまう人が発生する。これは事実だと思う。

人事企画部長 協議によって更新してきたことも事実だが、そういった人も含めてこちらの限定正職員という制度を導入するので、その試験を受けてほしい。

組合（T執行委員） 当事者からなぜ試験を受けなければならないのかと声が上がっている。当たり前のことだ。

人事企画部長 一方では、前回までの案は、基本的には部局が選ぶという仕組みだったが、今回の案はそれと異なり、皆、ある一定の条件を満たせば申請できる制度に変えた。歓迎している准職員・時間雇用職員もいる。

組合（副委員長） 労働契約法が改正されたから3年を5年にしたわけではない、と言っていたが、5年のカウントを1年前に遡って、ちょうど平成30年3月で満5年となるように意図的に1年前にカウントし始めるようにしている。労働契約法が改正されたから、そうしたのではないか。

人事企画部長 労働契約法の通算の勤続年数のカウントと同じにしているが、たとえば、平成26年4月から上限5年に改正されている。平成25年採用の人は上限3年だ。それで良いのかということで、平成25

年に遡ることによって、平成25年に採用された人は、3年でよかったところが、5年までいられることになった。そういう意味では不利益ではなく利益変更だ。

組合（副委員長） もっと前から、法人化の次の年からもう十何年働いている人達がいる。その人達も平成30年で辞めなければならない。今まではずっと働き続けられたのに。これは明らかに不利益変更ではないか。

人事企画部長 法人化以降か。

組合（副委員長） 法人化以降だ。

人事企画部長 法人化以降の人達は、結局、毎年協議によって更新されてきた人達だ。その人達は、結局、定年までという約束をしたものではないということだ。

組合（副委員長） 平成30年以降、協議の人達はいなくなるわけですね。

人事企画部長 いつ協議がなくなってもおかしくなかった。更新できない、ということがいつ起きてもおかしくなかった。それに変わりはない。

組合（副委員長） 30年以降に協議をできなくしたのは労働契約法が改正されたからではないのか。

人事企画部長 だから、限定正職員制度として受験していただく。

組合（全大教書記次長） 2004年の法人化後に採用になった時間雇用職員については、3年を超える部分については協議で1年更新してきた。改正労働契約法の趣旨自体が、そもそも、恒常的な業務に有期雇用の人を充てているケースであるとか、毎年、毎年、募集されるか募集されないか不安が伴う、という状況を解決するために導入されたものだ。それに反する規制が従来からあったか、なかったかではなく、その法の趣旨に反するような制限が設けられていたかどうかということになる。その意味では、従来は3年だったとか、従来から雇用上限があったからということで、それが無期雇用への転換を免れる目的ではないというふうには全く言えないと思うし、これは思っているだけではなくて、我々も近い筋に確認したい。大学側で何か確認するつもりはないか。

理事 確認したら教えてください。

組合（書記） 先ほど3年という期限を超えて更新するのは協議の制度で、いつ首になってもおかしくないという言い方をされたが、この3年を超える制度は、平成19年1月23日に具体化された形が出たが、具体化される大本は、平成16年4月1日に法人化とともに施行された就業規則に明記されているものだ。根拠は、その時点からあった。仮にこの通知が廃止されたとしても、就業規則上の根拠は残っていたものだ。そのことに対して、いつなくなってもおかしくなかったという言い方は取り消してほしい。

人事企画部長 もう一度お願いしたい。

組合（書記） 3年を限度としながらも、それを超えることができるという定めは就業規則によって、平成16年4月に成立していたものだ。それを平成19年1月23日に詳細に人事課長通知で具体化した。その具体化した中で、協議がいつ廃止されてもおかしくなかったというのはあり得ない話だ。仮に協議の文言がこの世から消滅した場合でも、就業規則上の定めは残っているので、3年を超えて更新できることは元々可能であった。したがって協議がいつなくなってもおかしくなかったという発言を取り消してほしい。

人事企画部長 協議がいつなくなっても、というよりも、雇用が確実にされるということとを約束したのではない、ということだ。

組合（〇支部書記長） 言い方を変える。従来は、慣例によって総長判断で4年目、5年目があると周知していた。あるいはそれに準ずる解釈をしていた。それを3年から5年にしただけだから不利益変更ではないと言われる。それなら、そういうこと以外は変更されていない。だから、そういう意味では、原則5年ではあるが6年目、7年目もあり得るという解釈は変わっていないということですね。

（・・・沈黙・・・）

人事企画部長 我々はそういうふうには考

えていない。

組合（〇支部書記長） 考えていないといってもそれが事実だ。ここで原則5年と言って、例外がないと言ったら、それは明らかに就業規則の不利益変更になる。

人事企画部長 例外は、この労働契約法第18条に基づく無期転換だ。

組合（〇支部書記長）（限定正職員は）継続雇用ではなく、新しく人を採用するという話ではないか。

組合（書記） 今の回答には誤りがある。就業規則であらかじめ更新限度がないものとして定めているのは、就業規則の附則に書いてあるもののことだ。「原則として、上限5年以内」の、その原則に対する例外は、さらに、それ以外についてのものだ。その点を確認してほしい。

（・・・沈黙・・・）

組合（〇支部書記長） 繰り返すが、上限3年のときは4年目、5年目もあった。それは今も生きているはずだ。それが原則5年で例外がないということになると、それは就業規則の不利益変更であって、不利益変更自体が認められていないという労働契約法の違反だ。それに合理性があればいいが、合理性を得るためには労働組合との話し合いをちゃんとやったとかそういうことが求められる。ところが就業規則を変えるとき我々は説明を受けていない。これは3年を5年にすることだから労働者に不利益ではないと言われているわけだ。だから、原則3年で例外として4年目、5年目もあるというのが、今、原則5年で例外として6年目、7年目もあるというのが生きていないと論理的におかしい。今、原則5年で例外がないと言われるのであれば、今、就業規則を不利益に変更しようとしているのだ。

（・・・沈黙・・・）

組合（全大教書記次長） 要するに、2014年4月に1年遡って適用した就業規則の変

更が不利益変更だったということなのか、もともと不利益変更だったのを労働組合に説明していなかったということになってしまうのではないかということだと思うが。

組合（T執行委員）あるいは、今、解釈を変えて、今、不利益変更しようとしているか。

組合（書記）その印象がある。

理事 当時の経緯を調べてみます。

組合（T執行委員） もう一つ、少し話題は変わるが、緊急の問題だと思っていることがある。これから労働条件通知書兼同意書の手続きに入ると思うが、このままだと、平成30年3月31日までで、したがって来年度の契約に関しては「更新しない」という形のものにサインを求められる労働者が1500人位いるということになるが、これは、今まだ交渉中だということを考えて、今までどおり「更新することがあり得る」の条件で同意を取っていただくという必要があると考えているが。

理事 そのようには考えていない

組合（T執行委員） そうすると平成30年3月31日で雇止めになるということに同意できないとすると、その当事者はどうすればいいのか。

理事 契約はできないということになる。

組合（T執行委員） そうすると、今雇止めされるか、1年後に雇止めされるか、その2つの中からどちらかを選びなさいということか。

理事 まあ、そういうことでしょうか。

組合（T執行委員） そういうところに同意はできないが、少なくとも来年は働き続けたいからサインせざるを得ない、という人が大量に出てくると思うが、それでいいのか。

理事 そうした場合、法令に則って契約手続きをしたいと思っている。

組合（T執行委員） これは明野理事だったと思うが、ある部局で、突然、労働条件通知書がそれまで「更新することがあり得

る」だったのが「更新しない」ということに変わって出てきてそこにサインをさせられたということがあった。その部分についてはまったく同意していなかったと、本人から申し立てがあり、団体交渉をした。その席で明野理事はその部分に同意していなかったのであればそのサインは無効だろうというふうに確認をしていただいて、元通りの条件に戻ったということがあった。要するに、その部分に納得していないけれども、来年働くためにサインをするという状況があり得る。それは、その部分には本当の意味で同意をしていない、ということが認められる、ということだと思う。

理事 労働条件通知書に書いてあることをそのまま認めざるを得ないと思う。

組合（T執行委員） おそらく、本当に裁判になった場合は、文言がどうということではなくて、実態がどうかということになると思う。

人事企画部長 すでに何回か更新されてきた人のことだと思う。その人達の労働条件通知書の中には、雇用上限期間が、たとえば5年であれば平成30年3月31日と書かれていた。それも含めて過去に何回にわたって同意をいただいている。

組合（T執行委員） それは、働き続けるためにやむを得ないということでその部分には不同意だという中身があるわけですよ。

人事企画部長 その辺までの真意は測りかねるが、少なくとも過去何回にわたってそういう雇用上限があるという前提のもとにサインをいただいていると理解している。

組合（O支部書記長） その話は先程と同じだ。平成30年3月の期限は就業規則を変更したときに加えられた。それまではなかった。就業規則の変更自体については不利益変更ではないと言っている。同じ解釈で言えば、過去は、3年限度で更新があり得る。平成30年3月というのも、原則であって例外はあり得るという規定だから、平成30年3月の期限と書いてあるのを何回もサインしているのだから確約をとっている、という主張はあり得ない。

人事企画部長 そういうことを期待させているわけではない。単純に平成30年3月

が限度ですということに同意いただいていると思っている。

組合（T執行委員） 昨年夏に署名に取り組んだが、1ヶ月で1000人を超える人達が署名をした。それだけの規模で不同意の人達がいる。それでも来年も働かなくてはならないからサインしてきた。それが実態だ。書面をとっているからいいと言っていると、間違いなく紛争の種になる。逆に心配になる。

人事企画部長 ご心配ありがとうございます。ただ、私どもとしては、それだけの経緯を含めてサインいただければと思う。

組合（書記） 経緯ということなので、2014年2月20日の明野理事との質疑を紹介する。

組合 要はそこで、署名を拒否したら自分に不利益が降りかかるだろう、と誰でも思う。そこが問題だ。あらかじめ不利益変更された書類をつきつけて、そこにサインしてください、というのは、たしかに個別に見ればハラスメントかもしれないが、それ以前の問題として、そういうことはしないでほしい、と我々は言っている。

理事 労使間の合意は大前提だ。サインしてくださいと出されたものが、合意されていないものであれば、だめだ。

組合 合意されていないものはだめですね。

理事 合意は前提だ。

組合 当然、そうですね。

理事 はい。

組合 明言してもらった。無効ということだ。いくらでもそういう個別案件があるので、無効の処理にあたっていただくことになると思う。

人事企画部長 今の話の例になっているのは、法人化前に採用された人の話ではなかったか。

組合（書記） このことを法人化前か後か

で区別する必要が何かあるか。

人事企画部長 だから、そういうお答えをしているのだと思う。組合から要求があったのが、法人化前の採用者であるにもかかわらず、労働条件通知書に更新しないと書かれていたケースがあり、法人化前の人達については上限がないと整理されているのだからそういう労働条件通知書に変えてくれ、徹底してくれという話ではなかったか。今の事例はそういった人の話ではないか。

組合（書記） 具体的な事例としてはそうかもしれないが、準則としてこういう考え方だということだ。

理事 時間が過ぎているので、これで終わりにしたい。個別の一定の文脈の中で切り取ってやると誤解が生じる恐れがあるということだけは一般論として言っておきたい。

（組合側の発言希望あり）

理事 すみません、時間なので一言だけ。

組合（T執行委員） 当事者たちにはどういうタイミングでどういうふうに説明するのか。

人事企画部長 前回の案についても説明した経緯があるので、できるだけ早く、来週以降に説明会を設定したい。

組合（T執行委員） その際、交渉中なので、案だという前提でお願いします。

人事企画部長 前回もその前提で話している。

組合（T執行委員） 今回、積み残しの案件があるので、資料等揃えていただいて、次の交渉を行いたい。

理事 事前に案件と言われるものを示してほしい。

組合（委員長） 継続交渉でお願いしたい。次回の日程調整をする。

理事 次回はぜひ項目を出してほしい。

組合（委員長） ありがとうございます。た。