

2016 年度第 6 回団体交渉記録

・日時 2017 年 6 月 26 日（月）13：30～14：39

・場所 エスパス

■大学側 大槻理事、成田人事企画部長、山田人事給与課長等

□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）

具体的な事項

- 1) 原則の更新上限を超える更新の制度・運用にかかる経緯について
- 2) 雇用上限年月日にかかる同意の担保について

（文責組合）

□組合（委員長） だいたい集まったようなので初めても良いか。

■補佐 この交渉は、13：30から14：30の1時間としてある。

□組合（委員長） 組合は2時間にするように要求している。1時間の時点で十分に議論が尽くされていないだったら延長ということをお願いしたい。

■理事 その時点で判断する。

□組合（委員長） 交渉に応じていただきありがとうございます。最初に確認するが、総長は来ていないということは、理事が全権委任されていると考えて良いか。

■理事 従来説明してきたとおりで。

□組合（委員長） ありがとうございます。前回の交渉では、一定の経緯説明があったが、肝心のところが十分説明されていないということで、2点ほど、交渉内容についてこちらから伝えてある。今日は、その辺を中心に交渉したい。よろしくお願いします。

1) 原則の更新上限を超える更新の制度・運用にかかる経緯について

□組合（T執行委員） 1点目として、この間、就業規則が変わってきたことについての経緯について。我々には、5年を超える雇用更新と、それに伴う無期転換を阻止するという目的で制度が変わってきたとしか見えないが、大学側は、そうではないということなので、その辺を納得できるように説明してほしい。今までの大学からの説明では、今回の制度変更は、従来3年限度だったものを5年限度に変更したものなので、不利益は発生していないということだ。しかし、実態から言うと、3年限度だった時代にも、年度によってばらつきはあるが、少なくとも1割～3割ほど、3年を超えて更新されていた人がいた。したがって、不利

益な部分がないというのであれば、そういう1割～3割等の一種の例外的な更新上限を超えた更新がセットでなければ、不利益変更でないというのは無理ではないかというのが、我々の見解だ。まず、そこを説明してほしい。

■理事 理解されず残念だ。繰り返しとなるが、従来から更新上限は3年だ。それを5年以内に変更したので、雇用上限を変更したのではないので、不利益変更ではないと考えている。1割、2割の人が例外として更新されてきたという実態はある。我々が示した資料からもそのとおりだ。しかし、それはあくまで例外だ。しかも、積み上げの数字だ。今後も同じように、というのであれば、そうはならない。

□組合（T執行委員） 例外ありの3年限度だった、ということはよろしいか。

■理事 例外はあった、ということですね。今も例外はある。今回我々は、同じ制度ではないが、引き続き働くということで新しい限定正職員制度というものを設けることにしている。

□組合（T執行委員） やはりちゃんと答えていない。例外ありの3年更新だったのが、例外ありの5年更新となったということで良いか。

■人事給与課長 准職員は3年+2年の5年だった。時間雇用職員は毎年度協議で更新してきた。

□組合（T執行委員） そこには、従来と同じ程度の例外があり得るということで良いか。

■理事 積み上げなので、従来と同じ程度ということは制度の目的にはなかったが、今回、新たに限定正職員を導入した、ということで、今回については。

□組合（T執行委員） なぜ、新たに採用する人ただ更新する人とが一緒になるのかわからないが、例外はなしということか。

■理事 例外は、縷々説明しているように、18条の無期転換する人はいる。組合がどう思っているか

はわからないが。

□組合（T執行委員） 確認するが、従来から「更新限度なし」と位置づけられていた人、ということか。

■人事給与課長 そうだ。労働契約法第18条にかかるのは、雇用限度上限なしと従来から定められていた人ということだ。

□組合（T執行委員） 3年限度だった時代から3年を超えて更新されていた人は、この中に含まれていませんね。

■人事給与課長 そうですね。

□組合（T執行委員） その人達にとっては不利益な変更ということになるのではないのか。

■理事 個別協議によって認めてきたということだ。

2) 雇用上限年月日にかかる同意の担保について

□組合（T執行委員） 2番目の問題に進む。個別の協議によって合意をとってきた、と大学側は説明していた。その論拠は、おそらく、「労働条件通知書兼同意書」に単年度なり3年間にわたってサインしてもらっていたということだろう。これについては、労働局から大学に対して、雇止めの個別の同意をどのようにとっているのか、それをどのような形で担保するのか、と聞いていると聞いているが、どうか。

■人事給与課長 労働局は、担保をとることについて、説明してくれとは当初は言っていない。

□組合（書記長） いつ行ったのか。

■人事給与課長 1月31日と、あと2回だ。

□組合（書記長） 担保の話は。

■人事給与課長 担保・不担保について説明してほしい、という話はなかった。労働局に聞いてもらっても良い。

□組合（T執行委員） 我々は聞いている。それは労働局の助言があるにせよないにせよ、個別の同意の担保は必要ではないか。

■人事給与課長 労働条件通知書で同意をとってきた。平成26年度の労働条件通知書からは上限を明記して、合意をとってきた。

□組合（T執行委員） それしかないのか。他には個別に合意をもらっているということはないのか。

■人事給与課長 当然、更新時には本人に説明した上で、労働条件通知書に同意をとっている。

□組合（T執行委員） 我々の知っている実態とだいぶ違うが。とりあえず、労働条件通知書にサインがあるのが、根拠である、ということですね。

■理事 しかも、重ねて。

□組合（T執行委員） 労働条件通知書のサイン自体が、今辞めるか、30年3月で辞めるか、どちらかを選びなさい、という形のサインで、これは不利益の二者択一であり、真の意味での同意でないことは容易にあり得る。現にそんなつもりではないという人がたくさんいることは知っているだろう。なぜ私は辞めなければいけないのでしょうか、

という人が沢山いることは。

■人事給与課長 そういう声は、とくに上がってきていない。

□組合（T執行委員） だとしたら、途中の人がおそらく仕事をしていない、ということではないか。我々の把握しているところでも、2桁以上の人が、この労働条件通知書の更新期限のところについては同意していないということを明言している。その声は届いていないということか。

■人事給与課長 今回の29年4月の更新にあたって、労働条件通知書にコメントを入れてきた人は何人かいる。報告があったので、その方々には、それぞれ通知を出した。上限があり、30年3月31日をもって終わりだと、あらためて通知したということだ。

□組合（T執行委員） つまり合意はとれていないということだ。合意はしていないという申し立てがあり、それに対してそれ以上の説明はなく、いいえ、あなたは合意しているではないか、形の上では、という返事が返ってきたということだ。形式的な合意でしかなく、真の合意ではない、と通常はみなされる。判例でもそのようにみなされてきたと思う。

■人事給与課長 これまで重ねて文書で同意をとっているのだから、真の合意であると認識している。

□組合（T執行委員） 当事者と話してきたが、「なぜ私は辞めなければいけないのですか。同意したつもりはない。何か悪いことをやったのか。仕事なくなるのか。そうではない。仕事はちゃんとやっていて、評価されていて、来年も仕事がある。なぜ私が辞めなければならないのですか」と。

■理事 これまで数年間にわたって、労働条件通知書の合意に基づいてきた。その上に立っての今回のことだ。

□組合（T執行委員） そもそも、ではなぜ、30年3月に期限が設定されたのか。

■理事 就業規則で、5年を上限としているからだ。

□組合（T執行委員） なぜ5年なのか。

■理事 これまで説明してきたとおりだ。従来3年だったものを5年にした。

□組合（T執行委員） なぜ5年なのか。

■理事 雇止めを目的として、と言いたいのか、あるいは、労働契約法違反だと言いたいのかかもしれないが、結果としてそういう効果もあったかもしれないが、我々は、3年を5年にした。3年+2年は多かった。それを何年と設定するかは我々の裁量だ。

□組合（T執行委員） その裁量を聞いている。

■理事 3年+2年という実態にあった、ということを行っている。

□組合（T執行委員） 現時点ですでに5年以上働いている人はいることはわかっているだろう。この人達は、なぜ私たちは辞めなければいけないのか、と考える。これにどう答えるのか。

■理事 何度も言っているが、経営全体の判断とし

て、希望者全員は難しい、ということを行っている。

□組合（T執行委員） 希望者全員という話をしているのではなく、5年、あるいは7年・8年と働いてきた人が、なぜ私たちが辞めなければいけないか、ということについてだ。

■理事 だから、希望者全員を無期転換することは経営判断としてできない、その結果として、そうになってしまう、ということだ。

□組合（T執行委員） そうすると、やはり、相当数の無期転換が出るのを避けたいから、ということになるのではないか。

■理事 そうではない。

■人事給与課長 本学では、従来から3年限度であり、協議によって年度更新で更新してきた。本人達には、だから定年まで、ということはない。大学の方針で上限があり、協議によって更新するが、期待させるようなことはしていない。

□組合（T執行委員） 本人達も、必ずしも、定年まで、とっている人ばかりではない。そうではなく、なぜ来年3月、このタイミングで、ということを行っている。何が変わったのか。経営判断という一般的な言葉では納得がいかない。

■理事 これまで説明した。運営費交付金等。教員はどういうふうに雇用されているのか。全体を見ないといけない。それが本学としての具体的な経営判断だ。

□組合（T執行委員） 教員については、何と言ったのか。

■理事 常勤の雇用が減っていますよね。

□組合（T執行委員） 教員の任期制については別の問題だ。

■理事 別の問題ではなく、同じ原資で雇用されている。経営としては同じサイドでやっていることだ。何回も言っている。それは、理解できないとか、説明していない、ということではない。外で説明する時には、それをセットで説明してほしい。

□組合（T執行委員） 我々は、すべて全員が定年まで働けなければいけない、とまで主張しているわけではない。プロジェクト型の雇用があることは一定程度認めているし、それにはメリットもデメリットもあるということはわかっている。一定のプロジェクト完了時に職を離れるという人が存在していることは否定していない。

■理事 目的限定職員とはそういうものだ。

□組合（T執行委員） しかし、本学の職員は、今、半分位がいわゆる非正規と呼ばれている人達だ。その人達が、つまり、本学の半分位の人が、そういうプロジェクト型というものに従事しているというのは、いくらなんでも無理がある。現に違いがある。

■理事 言われていることが理解できない。プロジェクトの話をしているわけでない。

□組合（T執行委員） つまり、大学に恒常的に存在している業務を担っている職員が相当数いる。

それが必要だということは認めていただけるのではないか。どういう職種であっても。

■理事 これまで、恒常的な業務は存在している。しかし、これが、今後5年、10年、20年と恒常的に同じように存在するかは保障できない。

□組合（T執行委員） それはどんな仕事であろうともそうだろうが、それでも、日々、今年と同じ仕事を来年も、またその来年も、そして、その中で改革が進んでいき、制度が変わる。制度が変わる移行期に、新旧をすり合わせてなめらかに移行して行くか、ということをやりにながら改革というものは進んでいる。そういうものを恒常的な業務というのだと私は思う。

■理事 でも、我々は今回、限定正職員という制度を提案したが、業務限定、目的限定というであり、コンバートできるということではない。そこが一般の職員のように定年まで保障された人というのは、配置換えもしなければいけない。あるいは、業務の転換もしなければいけない。教務をやっていた人が財務をやらなければいけない。そういうことは、皆さんが今回問題にしている准職員・時間雇用職員では前提としていない。

□組合（T執行委員） 法人化前まで話を戻さなければいけない。法人化前は、いわゆるパートの人には更新期限はなかった。そういう中で、正規の職員は、諸種の事情がありだいたい3年位で代わっていった。しかし、教室で、あるいは事務室で、学生や教員と対応するのはパート職員になっていた。また、定員削減のあとを補充するのもパート職員になっていた。結局、現場で一番知っているのはパートという実態で業務が回っていた。それが法人化前の実態ではないか。法人化後、労働基準法の適用を受けるので更新上限を設けた、ということだろうが、それでも3年で切っては業務が回らないことも明らかだった。結局、個別の合意によってという言葉を使い、あるいは、類似の業務を別の部署で3年やって、また3年やって、という形で、類似の業務を学内で長年も手がけてきた。そういう形で業務経験の継続がなされてきたと理解している。本当に5年で入れ替わる、という制度にすっぱり変えて、回っていく、というその根拠が、私にはわからない。

■理事 これまで、8割の人が新しく入ってきた。最初のうちは慣れないことは否定しない。しかし、我々は、将来の財源を考えて雇用保険なども負担してきた、しかし今回ここで、希望者の人を全員、とした場合、定年までいくとは限らないとはいっても、そうなるかどうかはわからない。そういったリスクを抱えることはできない、という考え方だ。すべてが正職員だけでは回らない、ということはそのとおりだ。正職員でさえ、考えざるを得ない状況だ。そういう中で経営判断した。他方で、一部指導的な立場にある人については、限定正職員制度を設けたということだ。

□組合（〇支部書記長） 前回、3月23日の交渉で、部長が、労働局の関係で説明した際に、労働局から指導を受けた記憶はないと言った。その次の日、労働局に行って話したところ、東北大に対して、労働局は、今できる限り最大限の啓発指導をしている。一般的にし得る最大限のことをしているということだ。最大限の中身はどうかというと、2点ある。一つは、上限3年の制度で3年を超えて継続雇用されてきた人達には期待権があり、今、大学当局が出している方針では、期待権のある人たちが雇止めされる。労働契約法第19条の問題にあたるだろう。もう一つは、いわゆる継続的な業務に就いている人を5年限度で切り替える制度であり、それは改正労働契約法の趣旨に反している。その2点の問題で、東北大学に最大限の啓発指導をしている。その前に、労働局が東北大学を指導している、というポスターを作った。前回の交渉の時に、人事企画部長が、こういうポスターがあり、こんなことを書かれたら困ると発言したが、交渉の翌日、労働局に持って行って見てもらったが、ここに書いてある通りだと言われた。だから、労働局の見解と東北大学の見解には大きな隔たりがある。

■理事 私は言っていない。ただ、その前提として、一般的に言う。私は労働法の専門家でも何でもないが、労働局や厚生労働省は、こういう個別の労働案件について、民事のことについて判断する立場にない。したがって、我々の制度のやり方が法に違反しているかどうかを判断しないということはお理解いただきたい。したがって、我々の制度が労働契約法等々に違反しているかどうかを判断しない。啓発指導というものは、「労働契約法の解釈を説明しました。問題がないようにしてください」ということだ。したがって、それ以上のことはできないはずだ。

□組合（T執行委員） その通りに我々は理解しているが、その改正労働契約法の解釈が、大学側と労働局とで違い違っているのではないかと、言っている。

■理事 食い違っているという認識はないし、それから、啓発指導についても、この前部長が言っていたのは、部長に電話があったときに、「これは指導ですか」と聞いたら「啓発でした」と答えた、ということだ。啓発指導がなかったとは言わない。行政指導に従っていない、ということではない。

□組合（T執行委員） 大学の、今回の制度に関する理解と、労働局の理解がずれている、と考えている。そこはいかがか。

■理事 ずれているかどうかは知らないが、少なくとも、労働契約法に対して違反しているという判断は労働局ではしていないし、啓発指導以上の指導というカテゴリーがあるかどうかは知らないが、ここが問題だから変えるべきだということはいわれていない。

□組合（T執行委員） 違反しているかどうかは、

労働局は言わない。しかし、少なくとも、今まで。

■理事 違うのではないかと、という言い方はされていない。補足する。

■人事給与課長 労働局は、パンフレット等を見せて、説明して、法律に則って、団体交渉をしながら、進めてください、と言った。そこで、啓発だと言われた。

□組合（T執行委員） 労働局の説明の中身は、今まで継続して雇用更新されてきた人達をこのタイミングで雇止めするのは労働契約法第19条に違反するという事、それから、継続的に存在している業務に就いている人を5年、5年で切っていくのは労働契約法第18条に違反する、そういう例を示したはずだ。少なくとも、パンフレットにはそういうことが書いてある。

■人事給与課長 パンフレットには多様な正職員のことを書いてあったので、本学では限定正職員制度を導入するということをお話したら、それはいいですね、と言われた。

□組合（T執行委員） それで、パンフレットの中で、抜けているところがあることも、以前言っているのだが。

□組合（県労連事務局長） 労働局の啓発指導の内容は、18条関係の雇止めはだめだということと、19条関係の反復更新している人についての雇止めの問題について触れている。その労働契約法自体が、労働契約の民事的なルールを定めたものだという位置づけはあるが、しかし、それを履行する方法が何種類かある。たとえば、第三者機関、団体交渉等々。やはり、そういうふうには宮城労働局が示している以上は、きちんと真摯に向き合って、どうするかと考えることが必要なのではないかと思うが、どうか。

□組合（県労連議長） （組合のポスターを示して）これを見たことはありますよね。

■理事 読んでません。

□組合（県労連議長） 読んでください。これを私たちは、言葉で言ったのではなく、これを労働局に示して、これは皆さんの意図と反するかと聞いたが、私たちはこのとおりだ、と労働局はちゃんと答えた。

■理事 我々は確認できない。我々に対してはそういうことは言っていない。ここでそれ以上議論しても進展しない。

□組合（県労連議長） ここで水掛け論になるかもしれないが、私たちは労働局に対してこれを示して、労働局は大学当局に対する啓発指導はこのとおりだと言った。

■理事 ここで確認しようのないものを長々と。

□組合（〇支部書記長） 違う。あのポスターは前回の交渉で示したものだ。人事企画部長が示したのだから。

■理事 それは失礼した。

□組合（T執行委員） 期待権のある人はいないと

理事は言ったが、そこは明らかに違うだろう。要するに、なぜ私は辞めなければいけないんですか、と言う疑問が出る時点で、それは期待権がある。

■理事 合理的な期待権ということだ。

□組合（T執行委員） 今まで学内を何回も、3年だったかもしれないがいろんな箇所をずっと回ってきて、なぜ今回は、まったくどこにも行けないのか、というのは、合理的な期待権があると考えなければいけないのではないかと。

■理事 主張として聞いておく。我々は、合理的な期待権がないと理解している。

□組合（委員長） 雇われている人間の立場からすれば、今まで、たとえ労働条件通知書に書かれていたとしても、それは来年3月31日の話かもしれないが、その前、うちの秘書だともう12年毎年更新しているが。ある程度の仕事を十分にこなす能力があり、しかも、その人しかできないなら、更新して12年たっているが、同じような業務、十分能力があり、この人しかいない、ということならば、更新してきたのが、来年の3月31日で雇止めされるというのは、理屈に合わない。十分な理由があって更新されてきたのが、来年3月31日は、同じ理由があっても更新されないのですよね。それは、原則としては雇止めだが、例外として認められている人がいて、本人としては、これだけの仕事をしていれば更新されるという期待をもっているのですよね。それが、来年3月の時は、限定正職員に申し込めば継続雇用と似た状態になるかもしれないが、実際、どのくらいの割合の人が限定正職員になれるのかも言われてないし、すごく不安に思うのは当然だ。期待権は実際そのように存在している。それを否定するような3年を5年にしたときの措置、というのはおかしい。

■理事 個別の事情の話は言えない。期待すること自体は否定しない。最後は、合理的な期待権かどうかは基準だ、ということを行っている。

□組合（委員長） 本人は、自分がどれだけ仕事をしているか以外に期待の基準はない。どう評価されてきたかもあるが。それが同じようにしているのに、ある時突然継続されないというのは、合理的ではないのではないかと。

■理事 労働契約法の改正になった時に、そういう、例外的な扱いが難しくなった。

□組合（T執行委員） 労働契約法の改正があった時に、例外的な扱いが難しくなったとは。

■理事 個別の事情で判断していくと、そこは、合理的な期待権が発生する余地が出てくる。だから5年に延ばした。今回、制度が直接的に繋がっている訳ではないが、限定正職員制度でなんとか働き続けるような制度を作った。3年から5年にした時は、2割ぐらいの人が3年を超えて働いていたが、そういうこともあって5年になった。

□組合（T執行委員） 仮定の問いには答えられないと言われそうだが、将来にわたる財政的な不安がなければ、無期転換というものは、相当程度発

生して良いと考えるか。

■理事 雇用の形態が変わってきている。財政がなければありえない。その上で、それだけではない。雇用形態も変わってきている。働き方も変わってきている。仕事は変わってきている。その中で、今回、希望者全員ということで、希望者がいて、20年・30年という雇用を保障されるとしたら、その人達に割り振ることができる仕事が変わってしまった、という状況も想定されるので、そういう要素もあるということで、運営費交付金の問題だけではない。

□組合（副委員長） 理事は、労働契約法が変わって、3年から5年になって、合理的な期待権が発生するかもしれないから、と言葉をつまらせた。ということは、やはり、あの就業規則の改正は、合理的期待権が発生しないための、5年で雇止めるための就業規則改正だったのではないかと。

■理事 息が詰まった。

□組合（副委員長） そういう意図ではないのか。そう受け取れる。もう少し正確に言ってほしい。

■理事 3年だったのは財源の問題だ。それを5年に延ばしたのはプラス面での実態があったからだ。もちろん、労働契約法は、5年を超えた場合に。他の人はなかなか理解しておらず、5年を超えて権利があるのにそれを解雇しているように一部伝わっているようだが。そこは正確に言ってほしい。

□組合（委員長） いずれにせよ、20年も30年も、無期転換したら働き続け、その給与を払い続けなければならないと言うが、現実には、計算上、毎年2.5%定年退職する人がいる。それを補充しなければ、どんどん減っていく。その点、心配されるような問題は生じないのではないかと。そういうことを考えて、他の大学では、無期転換を認める大学も増えてきている。

■理事 2.5%の定年ということだが、今でも人件費は逼迫している。毎年部局にわたす教員人件費が1.6%以上減っている。事務職員・技術職員の人件費も総長裁量経費から、あるいは間接経費から、28年度から補充して出ている。今払っている人件費が大前提だ。余裕がなくなっている。

□組合（委員長） それは、補充しなければ良い。他方、なぜ補充するかというと、仕事が減らないからだ。仕事が減らずに新しい人を補充するくらいならば、熟練して高い能力をもった人を、新しい人を雇うのと継続雇用するのとで同じ人数なら、無期転換して働いてもらった方が、ずっと効率が良いし、少ない人件費でできる。

■理事 1回の更新だけならばそういうことが言えるかもしれないが、2度目・3度目の時にそういうことが言える状況になっているか。

□組合（委員長） それはわからない。

■

□岩崎 期待権の関係について。3月の交渉で大学側から提供された資料によると、3年を超えるケ

ースや、5年を超えるケースについては協議で、あくまで例外だという認識を前提に発言されているが、実際、2年超えから3年超え、とか、4年超えから5年超えの数字を見ると、だいたい6割～7割だ。結果として、これまで上限3年は、あくまで例外的にそれを超えて更新できるというのは、実態としては違っていたのではないか。それが資料から読み取れる。その結果、今5年を超えて勤務している人が、法人化前からの人を除いたとしても、1000人以上存在している。この人たちについて言うと、すでに労働契約更新の期待権は、一旦は発生しているはずなので、それを奪うには相当の根拠が必要だ。それを踏まえて労働局も指導せざるを得ないという状態になっていると思う。その人達について期待権が消滅したというのは、なぜ消滅したのか。

■理事 消滅したかどうかだけでなく、労働局は我々に対してそんなことは言っていないということは先ほど言った。それから、フローで例外があったということは説明したが、それに加えて、ストックで何%か、言われた数字が正しいかどうか確かめていないが。もしストックでそうだとすれば、今回、全員希望するわけではないから良いのではないと言われるのも、今回の人が手を挙げる、何割か、そうするとどんどんストックを下回っていくことになる。そうすると、ものすごくリジッドな雇用内容になる。

□岩崎 それは、現時点でも、例外と言いつつもあまり例外ではなく3年を超えて更新されていたのは、その必要があったからだろう。結果として長期間勤続している。

□組合（T執行委員） 今までも一定の割合の人が限度を超えていた。重要なのは、そのパーセンテージが積み上がっていったのではなく、年々だいたい同じ位の数字が出ている。パーセンテージとしてフローだ。その中で実態をみると、10年や15年働いている人がいる。そういうのは、ある意味非常に合理的なセレクトがかかっていたと言うことができると思う。その制度をばっさり切ってしまうと、限定正職員をどれだけ採用するかわからないが、少なくとも、今までフローとして2割や3割の人がまさに恒常的な業務を担ってきた。そういう部分をカバーできるのか。そもそも限定正職員というのは、そういうところをカバーするような職ではないと思うが。いずれにせよ、そのような、業務を担う一定の割合の人は必ず必要だ、ということからスタートしてほしい。

■理事 我々が限定正職員制度を導入したということは、一定の責任をもって、それから、処遇をある程度改善して、そういう層を作りたいということだ。

□組合（T執行委員） その層が、まさに、今まで限度を超えて更新されてきた人そのものだと思う。

■理事 ここで手を挙げて、7割・8割の人が手を挙げたらどうするか。

□組合（T執行委員） あり得ない、という、ある程度の根拠がある。

■理事 今はそうかもしれない。しかし、来年入ってきた人、再来年入ってきた人は。

□組合（T執行委員） 今まで、大学が示した資料によると、入ってきた人の6割～7割が1年・2年で辞めている。

■理事 制度が変わるわけだから。5年雇用されれば6年目は無期に転換できるという制度になっている。

□組合（T執行委員） 毎年評価もしてきた。

■理事 それは、2割が結果として更新されたということで、8割は更新されていない。

□組合（T執行委員） その数値が2割なのが本学にとってベストなのか、5割なのがベストなのかはわからないが、少なくとも今までは結果として非常に上手なセレクトをしながら、実質的に無期として雇用してきている。そういう制度だったと思う。それがなぜできなくなるのか。しかも、その意味では、せっかく本学が獲得してきた優秀な人材を数千人規模で放出しようとしている。

■理事 数千人とかそういう話は別として、今の話を実行するとすると、不確定の要素が多すぎる。来年入ってくる人が何割どうなるかはわからない。しかし、制度としてはできてしまう。

□組合（県労連議長） それを危惧する理由は何か。

■理事 本学の財政や雇用をめぐる環境だ。

□組合（県労連議長） そうではなく、これまでの統計を見れば、そんなに変わるわけがない。

■理事 8割が更新している。制度が変われば、新しい制度のもとで入ってくる。例外的にということではなく、6年間務めれば無期転換できる制度のもとで入ってくる。

□組合（県労連議長） ちょっと理解できない。

■理事 これ以上わかりやすく説明できない。

□組合（T執行委員） 制度が変わるだろうと言うことは、たしかに、書いてある制度としてはそうだが、今までも3年限度と言いつつも、3年目を迎えると、6割・7割の人にはそのまま次がある、という制度だった。

■理事 6割・7割という数字は、我々は把握していない。

□組合（T執行委員） それはまさに大学に示していただいた資料だ。3年目を迎えた人の6割や7割が4年目を迎えているという数字だ。

■理事 それならば、6年目を迎える人がもっと高い率で手を挙げるのが想像されもしますね。

□組合（T執行委員） されますね。でも、その前に辞める人の方がはるかに多い。そちらが8割だ。

■理事 これまでがそうだということは否定していない。制度が変わるから違うでしょう、ということだ。否定するわけではない。

□組合（T執行委員） 一年ずつセレクトをかけているわけですよね。その制度の中で8割が抜けて

きていた。これまでもこれからも可能だ。

■理事 多くの方は自分で辞めたのだろう。そこがずいぶん違う。

□組合（T執行委員） そうでしょうね。

■理事 セレクトではなく。

□組合（T執行委員） セレクトというのは、上司が選んだ、という意味でのセレクトではなく、環境がという意味だ。

■理事 制度だ。

□組合（県労連議長） だったら、ますます、我々の論理の方が自然ではないか。

■理事 そうは思わない。

□組合（T執行委員） 合理的期待権はないと理事は言うが、合理的期待権はあると思う。一人一人の当事者が、もし、訴訟するということになる、少なくとも今までの判例から言うと、東北大は極めて厳しいだろうと思うが。

■理事 こちらも、専門家に相談してきて、こうしている。

□組合（T執行委員） つまり、訴訟されても負けない根拠があるのか。

■理事 司法判断に至るなら、合理的な期待権はないということだ。

□岩崎 2つ言いたい。一つは、無期転換について。

■理事 あと5分で。

□岩崎 無期転換の入り口のところを問題にしているようだが、要するに、無期転換してしまうと、定年まで絶対雇わなければいけない、と認識があるようだが、それだけ労働者のことを大事に考えているのだとある意味では思うが、それが、無期転換しないという理由になるとすると、話が違う。徳島大学で比較的早期に無期転換を決めた。労使で合意した上で改定したのだが、その中で、解雇についても整理した。勤務成績不良や心身の不調等は通常の解雇要件としてありますね。正職員でもあります。それ以外に、「大学の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、組織の改廃等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき」とか「従事している業務を廃止する必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき」、また、「従事している業務に係る資金の受け入れが終了となり当該業務を縮小する必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき」、という形で、無期化した非常勤の職員について、こういう解雇要件を事前に設定することによって、資金がなくなったり業務がなくなったりしても、一定の大学の努力は必要だが、定年まで雇い続けなければいけない、という心配を払拭した上でそういう制度にしている。そういうことはまったく考えないのか。

■理事 他大学がどう決めたかは正確に知らない。ただ、今聞いた中で我々も同じようだと思ったのは、業務限定職員の特殊や、目的限定職員につい

て同じだ。外部資金で雇っている人ならそこで雇用契約が終了するのと同じだ。

□岩崎 そうだが、限定正職員制度はあくまで雇用の更新ではなく、新たな採用だ。

■理事 それは、大きな経営判断があったということ、もう1つ言っておきたいのは、業務限定職員の一般について、お金がなくなったから、と我々が説明したとしても、組合は、数回前に言われたように、断固たたくということだ。要するに、運営費交付金が1%、2%削られたとしても、一対一でひもが付いているわけではないから、整理解雇は厳しい。

□組合（T執行委員） 労働組合なので、クビになると言われれば対応する。しかし、その場合には大学側にも根拠がある。今、全員を辞めさせると言っていることには根拠がない。実際問題、この方を整理解雇するしかありません、ということの方が、はるかに実のある話だ。起こるか起こらないかわからない事態のために、つまり、リスク。

■理事 確実に起こる。

□岩崎 そういう事態が生じた時にそこで争いが生じるということ、しかし、その争いを避けるために、たとえば1500人とか3200人を雇止めするというのでは、相当、争いの規模も違う。回避できる争いを避けずにやってしまうことになる。

■理事 そろそろ時間だ。

□組合（委員長） まだいくつか確認したいことがあるので、あと30分ほど延ばしてほしい。

■理事 私が着任してから6、7回交渉してきた。私としては誠実に対応してきたつもりだが、ほぼ毎回、時間延長だ。その中にはオブザーバーの発言もある。それはこちらも合意した上で発言しているが。今回も、最初に示された交渉事項は一般的な内容だった。それに対して交渉事項を示してほしい、それは前回約束した通りだと、と言った。それで2点示された。

□組合（委員長） そうだ。その2点の中の話だ。

■理事 さらに今日、延長したいということはどういうことか。

□組合（委員長） 十分に答えてもらっていない。

■理事 どこがか。これ以上、我々の説明は同じ繰り返しになる。具体的に示してほしい。

□組合（委員長） 今から具体的に言う。

■理事 10分でお願いします。10分で終了する。

□組合（委員長） ちゃんと答えてもらえればそれで良い。

■理事 それは。

□組合（委員長） それによる。

□組合（T執行委員） 明日から限定正職員の説明会だ。資料が我々の手元にも入手できている。この資料のQ&Aの44番に、「部局等の判断で5年上限を超えて6年目に有期雇用職員として雇用することは可能か」という質問に対して、回答は、

「従来から雇用の更新限度が無いと整理されている者を除き、通算契約期間の上限は、あくまでも就業規則で定める『5年以内』である」。これは正確ではない。就業規則で5年以内、ということならば、もう少し正確に、少なくとも、原則5年以内とつけていただく必要があるのではないか。

■**人事給与課長** 就業規則では原則5年以内となっている。原則に対する例外は、もともと更新限度がない人等を想定しているので、これは5年以内だ。これは3年以内のときから。

□**組合（T執行委員）** その理解が間違っていると言っている。ただし、原則3年以内、個別の話し合いで更新だった。そこの考え方は変わらないのか。

■**人事給与課長** 限定正職員制度なので、5年以上の勤務を希望したい人は限定正職員制度を申請できるとしている。5以上の勤務を希望する人は限定正職員にチャレンジしてほしい。

□**組合（T執行委員）** 現に5年を超えている人も含めて、限定正職員以外はまったくあり得ないということで、その結論は動かないということか。

■**理事** 就業規則には原則と書いてあることはその通りだが。今回の判断としては、例外なく5年で打ち切るということにする。

□**組合（O支部書記長）** 労働局でも話したが、3年を5年にしたとか、無期転換を逃れる目的ではないと主張されているが、外形的に判断すれば、明らかに5年を超えることを避けるためのものだ。外形的にそう見える。労働局も言っている。そう。大学はそう言えないのかもしれないが、客観的にどうかは、裁判も辞さないということを表明されたので、決裂ということになるかと思うが、その覚悟があるということか。

■**理事** 労働局からそうは聞いていない。外形的ということも、我々は、当初から3年限度があった上でのことだ。

□**組合（O支部書記長）** そのことも労働局は知っ

ている。

■**理事** 裁判も辞さないとは決して言っていない。仮に司法判断するとしたら、合理的期待権は生じていないと弁護士は言っていた、ということだ。

□**組合（書記長）** 担保のことについて課長とは前にこの話もしていた。先ほど、担保の話はしていないと言ったが、それは、いつの話か。最近か。

■**人事給与課長** 労働局に行ったのは、3月17日と1月31日だ。担保していないというのは、3月17日。

□**組合（書記長）** その後は。検討中だと人事企画部長が言ったのは、3月のいつか。そのことを事前交渉でも言った時に、知らなかったと言っているではないか。

■**人事給与課長** 啓発指導を受けた、と。

□**組合（書記長）** 啓発指導のことではなく、検討中だと言ったことは人事企画部長から聞いていないということか。

■**人事給与課長** 啓発指導を受けたということ。

□**組合（書記長）** 啓発指導のことではなく、何回も同意書にサインしているということで、これでは内心の同意にはならないから、担保あるのか、と聞いた時に、検討中ですか、検討します、というふうに言っていると、労働局は言っていたので、そのことについて、労働局とは話をしていないですね。

■**人事給与課長** 話をした。

□**組合（書記長）** それはいつですか。

■**人事給与課長** 3月17日だ。1月の時は最初、パンフレット等資料で説明されたので、3月17日だ。そこで担保について検討するということは言っていない。

□**組合（書記長）** 言っていない、と、労働局が言ったんですね。

■**理事** 労働局には5月にも行っている。

□**組合（T執行委員）** どういう形であれ、5年を超える更新を認めない、ということになると、交渉決裂ということにならざるを得ない。