

## 2017年度第3回団体交渉記録

・日時 2018年3月12日（月） 10：00-11：56

・場所 片平会館小会議室

・出席

■大学側：大槻理事、成田人事企画部長、目黒人事給与課長、木皿課長補佐、長谷課長補佐等

□組合側：片山委員長、田嶋副委員長、高橋書記長、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長、岩崎全大教書記次長等

・交渉事項（組合側申入れ事項：継続）

1. 有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）
2. 大学と組合の確認書（2016年（平成28年）2月18日付け）について

（文責：組合）

□組合（委員長） 前回、非正規職員の人件費が1.6億と言ったことは間違いだった。お詫びする。物件費ということで。

私達は引き続き、希望者全員無期転換を要求している。この要求に対する当局方針を確認したい。

■理事 これまで説明したとおり、要求には応えられない。

□組合（委員長） 情勢も変わっている。全国の中で際立って、東北大は固執している象徴的な存在になりつつある。先々週か、厚労省から国大協への指示があったと聞いている。このことも含めて状況を全大教から報告する。

□組合（全大教書記次長） 全国の状況。国立大学法人の中で、改正労契法が施行される前に、これまでの雇用上限を維持したところは他にもいくつかある。これまで3年と言いつつ実質は協議延長でそれを超えて雇用される実態あった。それをリセットして一律雇い止めする大学は東北大学の他にはない。我々の調べでわかっている。その意味で、改正労契法施行を理由にこれまでをより悪化させたのが、東北大学が際立って社会から注目され、批判されている理由だと思う。運営費交付金の重点支援枠組みで、3類型か、重点支援3の枠組み、16大学か、東京農工大が雇用上限を撤廃した。金沢大や、名古屋大は原則として無期転換。名古屋大は選考を経るのではあるが1175人選考対象で全員を無期雇用化する。全大教

に加盟していないところも調べた。東京工業大学も選考を経て無期雇用制度を入れた。東北大は、これと同じグループだと思っているかもしれないが、3次募集まで行ない、4年以上の人の9割がその転換試験に合格した。それ以外の人も、組合から不合格者について申入れをしたところ、補欠の選考を行ない、4月以降の雇用延長を容認している。個別の相談に応じている。その点でも他大学と比べて東北大は際立って、限定正職員以外一律認めないので、問題が大きい。独立行政法人について、文科省所管のものを中心に触れる。理化学研究所、東北大と同じだが、2015年度に2013年度に遡って5年上限の就業規則改定をした。組合の交渉や不当労働行為救済申立などの取り組みがあり、その結果、遡及の部分、つまり2015年度以前に雇用された人についての雇用上限は撤廃すると決めた。不利益遡及、雇用上限の遡及適用は無理だと判断して取り下げている。JAMSTECは、先ほどの名大、金大、東京大と同じグループで選考対象としていたが、すべての人を無期化の対象とすると決めて、3月上旬に通知している。

■理事 国大協、厚労省の指示について。聞いていない。

□組合（全大教書記次長） 2/20付、厚労省が国大協に対して、周知徹底啓発等を求めた。内容は国大協に確認すればわかる。さらに厚労省は2/8付で、独立行政法人、国立大学法人等における、無期転換制度の円滑な導入のための指導か通知を文科省に出

し、文科省から各大学にいつているはずだ。以上。

■理事 国大協にどのような厚労省からの連絡があったかわからないが、これまでと同様な啓発指導だと思う。これまでと違う特段の対応をとることにはならないだろう。理学研究所の話は、上限がなかった者を新たに設けて遡及させた者を撤回された。混同しないように。全く違う話だ。

□組合（委員長）各大学、各組織いろんな制度がある中で、一律雇い止めという、限定正職員の制度を持ち出すのかもしれないが、別物だということは国会で明らかになっている。これまでどおりいろんな啓発指導があったわけだが、いったい何回受けているのか。

■理事 個別に受けているわけではない。啓発指導について、法律で定められた用語ではない。いわゆる行政指導、限定的な指導と誤解を招くような発言をしないように。

□組合（全大教書記次長）強制力が無いから従わなくて良いということか。

■理事 従う従わない以前のことが多いということだ。私達が受けている指導というものは、東北大学が宮城県労働局に照会したときに、法律の趣旨に則って対応してくださいということだった。3月の時に、前の部長が言ったように、指導ですかと言ったら、指導ではないと答えた。

□組合（全大教書記次長）種々の指導と概念的に区分しているのは間違っていないが、趣旨を尊重しなくてよいのか。長崎県立大、啓発指導、個別の申立に対して、無期転換逃れに該当し、社会通念上好ましくない、撤回が妥当だと、文書による指導があった。文書による指導があれば、従うのか。

■理事 仮定のことには答えられない。中身を見ないでそういうことは言えない。

□組合（県労連議長）同じ中身だと思う。長崎が特別な中身だなどと思わない。

■理事 事由についてどう述べているか。どういうことに対してなのか。

□組合（県労連議長）ふたりが繰り返し更新。上限を設けたことに対して、相当と見られないと、5年上限自体が合理的理由を欠くと。

■理事 有期雇用の上限自体がだめだと国会

でも言っていない。募集のときに、過去5年勤めていた人は認められないという限定を付けたことではないか、と思う。

□組合（全大教書記次長）違う。

■理事 事実関係はわからないが、

□組合（全大教書記次長）繰り返し更新されてきたということだ。

■理事 公募条件に事由を付けたことについて問題になったのではないか。

□組合（全大教書記次長）この人を雇い止めするということについて、相当ではないと判断した。

■理事 法律解釈に我々は権限ない。

□組合（県労連議長）法律の解釈の問題ではない。雇用安定が大事なところだ。東北大を正当化する問題ではない。

■理事 あなたが出してきたから言っている。

□組合（全大教書記次長）有権的な解釈をできるのは裁判所だ。厚労省は労基法と違って、法解釈をする権限はないということですよ。

■理事 そう言われている。

□組合（全大教書記次長）それを理由に厚労省からの指導についても、参考程度にしか受け止めないということなのか。

■理事 啓発指導はそういうものではないかと言っている。

□組合（県労連議長）労契法はなぜ改正されたのか。私学の問題、どんな闘いがあったか、私学の歴史は雇い止めの闘いの歴史だ。その都度裁判所から判断が出た。多くの苦しんでいる人たちが訴え、ほとんどが勝っている。裁判所の判例をもとに労契法は改定された。その趣旨に真っ向から反しているのは皆さんだ。なぜ改定されたのかを見ないと、その後ろには苦しさ、悲しさ、血と涙があったことを理解できないのか。

■理事 改正の趣旨は承知し、尊重している。他方、制度設計として、有期の雇用まででは否定していない。5年を設けた。経営の安定もあった上で法律が出ているのだから、すべからく5年経過した人が無期に転換するわけではないという条件に則って行われる大前提がある。その条件を見ずに、すべからずということにはならない。

□組合（委員長）東北大の姿勢が改めてわ

かった。いろんな社会や厚労省からのメッセージが届かないことがわかった。

■理事 国立大の話を紹介してもらったが、雇用上限については、70大学くらいが維持していると承知している。多くの、という言葉を使うときには気をつけてほしい。

□組合（全大教書記次長） 何大学で無期転換しているかということではなく、できているところがあるのになぜ無期転換していないか、ということだ。

■理事 多くの大学でやっているから、というから、言った。

□組合（全大教書記次長） 他でできているところがあることは認めるのか。

■理事 それぞれの判断だ。

□組合（全大教書記次長） 聞かないのか。

■理事 正確なところは聞けないし、条件が違うこともある。

□組合（全大教書記次長） 前回の交渉では、無期転換した大学は先が見えてないと言ったそうだが。

■理事 そんなことは言っていない。その後の大きな財政負担があるのではないか。先が見えていないと言ったのではない。

□組合（全大教書記次長） その後の大きなとは何か。同じ条件で無期転換する。

■理事 物件費だ。有期雇用の半分がそう。残り半分は外部資金。外部資金は持続性がない。運営交付金は1.6%減額されている。毎回言っている。教員も1.6%ずつ減っている。全員雇用は教員とのバランスを考えると難しい。他の教育研究経費も減額しないといけない。

□組合（全大教書記次長） 他の大学も同じだ。

■理事 内部でそういう声も聞こえると。

□組合（全大教書記次長） 東北大の内部か。

■理事 当該大学の内部のことである。

□組合（委員長） 入り口でいろいろ議論した。もう少し入り口で。2/27に総長に大概理事の解任を要請した。理由はこれまでの交渉における不誠実交渉、日程の設定、資料の出し方。人事担当理事としては不適任だと判断した。今回の雇い止めについても、財政を理由にしわ寄せをすべて非正規雇用の方々に押しつけている。経営能力に問題

がある。理事には申し上げにくい、東北大学でというよりも、渡って来られた方に、こういった大学構成員の待遇や制度のことを任せるのは限界があるという意味で解任要請をした。総長から連絡受けているか。

■理事 総長には書類は渡っている。その上で、私以下交渉委員にあたっている。

□組合（委員長） そこで対応の指示はあったか。

■理事 ない。

□組合（委員長） そうか。それがどういうメッセージなのかかわからないが、私どもは重い要請文だ。これまでこんなことをしたことはない。これまで労使関係を信頼関係の上でやってきた。こういう事態にいたったことは重い判断だ。もう一つ、不信感を持たざるを得ないのが、労働審判、労働委員会申立をしているが、弁護士から指示されている部分が多い。日程調整も、たぶん理事の判断ではなく弁護士の判断で左右しているだろうと思われる。次年度も同じ弁護士か。

■理事 同じ弁護士の予定だ。交渉の日程調整も、要望を聞いて、可能なものを。代理している、代表していると理解してほしい。個人的に都合が悪いと言っているのではない。協議日程調整の上で応じている。

□組合（委員長） 労働審判の内容の報告は受けているか。

■理事 承知している。報告はその都度受けている。

□組合（委員長） 当事者来ているが、今まで通りの説明だが、一つ今までにない案件が大学側の弁護士から出ている。労働審判の問題は相応しないとやっている。裁判でやれと言っている。どうしても理解できない。どうしてもそういう判断をしたのか聞いているか。

■部長 労働審判の趣旨は適正かつ迅速な解決をめざすということだ。労働審判の仕組みは、3回で決する。その3回の中で、個々の普通のその通常の労働審判が予定している事案としては、労働審判の制度そのものにはなじまない。6人の方（一人が取り下げ）5人の申立をしている方々がいらっしゃるが、それが、残りのすべての制度自体にも影響を及ぼすということならば、十分な審理を尽くすべきだ。訴訟で十分な審

理を尽くして行うべきだ。労働審判自体も判定したといっても調停が整わなければ、裁判に移行するものだ。そういう趣旨だと聞いている。

□組合（委員長） 普通の経営を預かる方からして、3/31を目の前に迎えて、迅速に判断を仰ぎたいと申し入れた者に対して、それよりも全体への影響が大きいからと。個々の方は全体の1000人以上の一人とは言え、個々の人が労働審判を活用するなということか。

■部長 そうは言っていない。自由なので希望の有る人は申立をしてよいだろうが、なじまないのではないのかという主張だ。私が聞いているところでは、労働審判を申し立てた事案は、地位確認請求だが、その地位を失ってから審判申立をするのが通常だと聞いている。

□組合（委員長） それはないだろう。4月からの地位確認を事前にやっても何の問題もない。そのことについてもう一回ご回答ください。

■部長 通常は地位を失った後、その地位を確認すると聞いている。

□組合（全大教書記次長） できないわけではないと。

■部長 だから申立されていると理解している。

□組合（委員長） 今回の訴えを、あえて時間がかかるような手段の方に移そうとする。皆さんから見れば、いろんなメリットを考えるだろうが、当事者の意志を考えないのか。

■理事 労働審判になじまないと主張する一方で、則った対応している。

□組合（委員長） 1件目で主張し、2件目でもそのような主張するのではないかと思うが、あえて先延ばしするようにしか見えない。訴えている側からすれば、当局側の対応が、訴えている趣旨を理解しているのかと疑念を持つ。

■理事 答弁書を用意して両方対応できるようにしている。取り下げの理由が理解できない。

□組合 答える必要はない。

□組合（副委員長） 裁判やるのか。大学として本当にやるのか。

■理事 現時点では何も決まっていない。審判の最中なので、労働審判から訴訟にというのが既定路線ではない。労働審判になじまないのではないのかというのは、弁護士は、この労働審判制度の創設にかかわった弁護士で、その方が言っているのだ。

□組合（副委員長） 裁判するということですよね。

■理事 まだ途中なので、コメントを差し控える。

□組合（全大教書記次長） 裁判にならないように、なんらかの解決をはかる意思はないのか。

■理事 何か良い方法があれば。

□組合（副委員長） 裁判当事者に大学がなるといことは、構成員として許容したくない。こんな恥ずかしいことはやってほしくない。社会的にどう見られるか。労働審判はまだ非公開、匿名だ。改正労契法に基づく、初めての裁判ということになる。どうにかそうならないように工夫しようとは思わないか。

■理事 提案があれば。

□組合（委員長） 無期転換すればできる。

■理事 皆さんの研究費を、

□組合（委員長） そうです。そういう議論をしましょう。

■理事 あなたがたがしようとしなさい。

□組合（委員長） 大学は中身に入らず、一律雇い止めという既定路線でやっている。

■理事 部局とは要望を聞いた上で制度設計している。

□組合（委員長） 部局の意見を聞いたのか？ こういう制度でやりますという報告だけだ。裁判に持っていくという大学の方針が答弁書で出ている。大学方針ですよね。成田さん。弁護士が勝手に書いたものではないですよね。

■部長 弁護士とも相談しながら。なじまないが、十分に審議するのと延長線上的の話だ。

□組合（委員長） 他の方法があるなら良い。そうではなく、訴訟の方に持っていかうと誘導している。労働者が裁判で争うという選択をしている。本当か。普通の経営者、人事担当なら考えられない。本当にやるの

か。

- 部長 審判の結果によって、どうするか。審判が出たから必ず従わなければならないというものではない。審判官が判断するというものだ。もう少し言うと、我々が期日を遅らせているという話があったが、審判官の日程と、申立をした弁護士の日程と。こちら側の、我々が引き延ばしたのではない。日程調整で決まるものだ。
- 組合（委員長） 労働審判が3ヶ月で終わる者に対して、裁判が何年もかかることに対して、そういう選択肢を選んだのだ。
- 理事 労働審判にはなじまないという対応をしているということだ。
- 組合（委員長） 裁判がふさわしいと書いている。なぜ、あえて時間がかかる、公開の裁判、労働者と大学当局が争う手段を選ぶのか。
- 部長 労働審判の結果によってそうなるといいう仕組みになる。労働審判に申し立てるといいうのはそういうことだ。
- 組合（委員長） 答弁書を見る限り、審判の結果を踏まえて、とは全く読めない。あえて審判にそぐわない。影響力が大きいから、訴訟案件だと言っている。制度設計をしたのは自分たちなのに。
- 部長 答弁書は答弁書で作っているし、認否も、次回4/11の審判の日に合わせて準備もしている。審判官の進行の権限にそって対応している。
- 組合（全大教書記次長） 今部長が言ったのは、労働審判の審判にも従わず争うことを言っているのか。
- 部長 まだ、わからないと言っている。
- 組合（全大教書記次長） あり得るといいうことですね。
- 部長 わからない。
- 組合（全大教書記次長） なじまない、結論がどうしても、と言っていること自体が、早期の解決を拒む態度だ。
- 部長 審判官が、次の期日も言って、3回目も、と言っている。その判断に従います。
- 組合（支部委員長） 結論には従わないんでしょう。
- 部長 まだ審判が出ていないので。
- 組合（委員長） 答弁書に、結論のところ

に、本件につき、民事訴訟における両当事者に主張を十分尽くし、審理して解決をはかる、という主張をしている。まさにその選択をしている。17p。当事者に対して非常にひどいメッセージだと理解してほしい。

- 理事 そう読めない。読解力の問題だ。現時点で、4月以降、民事訴訟において審議すべき案件だと言っている。そういう性質のものだと言っている。
- 組合（副委員長） 当事者の弁護士について。
- 理事 面識ない。
- 組合（副委員長） 有名な弁護士だという。名うてのブラック弁護士。悪いところにかまっていないか。あちらは、裁判になれば収入になる。そういうところに引きずり込まれないように大学としても判断してほしい。弁護士の利益ではなく、大学の利益を考えて欲しい。
- 理事 大学の利益を最優先で考えている。
- 組合（委員長） 労働審判、労働委員会が進められていく一方、現場では大変な混乱があらゆるところで生じている。今回の大量雇い止めが無期転換逃れであることは明々白々なのだ。課長は混乱ないと言っていたが。その一端を確認したい。現場関係なので、成田さんか目黒人事給と課長さんに答えてほしい。クーリング。前回そういう規定はないと言ったが、ないということではよいか。
- 人事給と課長 ない。
- 組合（委員長） 6ヶ月をおかないと採用しないと。
- 人事給と課長 そういうことを制度化はしていない。
- 組合（委員長） この間、各部局からクーリングについて問合せがあったと思うが、どうか。
- 人事給と課長 とくにない。具体的にどう言っているのか。
- 組合（委員長） 相当に現場では雇用継続したいのが現場の本音。なんとかいろんな制度を使って雇用を継続しようともがいている。昔からのクーリングに関する説明が大学から発せられており、それが部局では生きている。全然撤回されていないので。それで良いのですよねと問合せをしていると

思うが、そういう問い合わせはないか。

■人事給与課長 どの通知を言っているのか。

□組合（委員長） 2つある。

□組合（副委員長） 改正労契法を踏まえた対応方針の中に、無期労働契約への転換申し込み。契約期間のカウントにあたっては、通算する、ただし、労働契約法第18条第2項に記載されている、雇用期間として算入しない、と文言がある。

■理事 当たり前の話だ。

□組合（副委員長） 法が規定している6ヶ月でリセットされるという。

■人事給与課長 それを撤回とは？

□組合（副委員長） 平成25年2月19日の「主な対応方針案」。3. 特定有期雇用も。来年度の対応、来年度からは就業規則を改正し、特定プロジェクト云々。改正法を踏まえ6ヶ月のクーリングを設けると記載されている。

■人事給与課長 案だ。25.4から前半の部分は通知を差し上げていると思うが、こちらからも通知していない。案の中で考えていたのかもしれないが、これに関する通知は一切出していない。

□組合（委員長） 部局長会議の資料が残っていて、こんなやり方があるのだな、というのが部局の受け止めである。

■人事給与課長 それに関する問い合わせは来ていない。

□組合（支部委員長） 問合せが来ていないと言って良いのか。理学部から行ったと思うが、村岡事務長から、クーリング期間の問い合わせが1月以降あったと思うが、否定するのか。

■人事給与課長 具体的な内容は？

□組合（支部委員長） 知っているでしょう。隠すのか。クーリング期間の、4/1から雇って良いのか。あがっている話だ。図書館交渉のときに長谷課長補佐が発言している。

■人事給与課長 前回の団交でその話をしたのではないか。

□組合（支部委員長） 問合せはあったのか。

■長谷課長補佐 村岡さんの、図書館の交渉で言っていない。

□組合（支部委員長） 録音ある。問合せは

あったのか。

■人事給与課長 どういう問い合わせか。

□組合（支部委員長） 3/31に退職した人を4/1から雇って良いのかという問い合わせだ。

□組合（全大教書記次長） ないと明言した。撤回するか。

■人事給与課長 それは撤回する。前回の団体交渉でもそれについてはお話したはず。

□組合（支部委員長） 問合せが来ていないと言いましたよね。明らかに嘘をついた

■人事給与課長 記憶が正確に思い出せない。先ほどの発言は撤回する。

□組合（委員長） 現場からの問合せがいっぱい入っているはずだ。当人が直接言われている。当事者から発言する。

□組合（A組員） 薬剤部で13年3ヶ月。2/7に薬剤部長と個別に話した時、クーリングについては「ある」とはっきり言われた。事務を確認すると言われて、次の日にも「ある」とはっきり言われた。副薬剤部長がはっきり言った。

□組合（B組員） 限定正職員不合格だった。不合格通知の後に、現場の事務主任から面談され、今回限定正職員試験が不合格は残念だ、私たちの最善策として、6ヶ月後に戻って来てくれないかと打診された。すぐに返答できないだろうから、1年半ばまでに考えてほしいと。もし6ヶ月後に戻ってくる意思があるなら派遣を入れる。その意思がないなら通常の募集をかける。1年半ばに返答してほしいと。その後、1月に入って、理学部の総務課長、経理課長、不合格者の面談一人一人やっていると聞いた。私も呼ばれた。研究科長は誰一人辞めさせたくない。でも、今回の限定正職員試験の内容がよくわからないので、きちんと調査して来いと事務部長に言われた、という話だった。どうして私たちを評価する人が試験の内容をわからないのかとても疑問だった。6ヶ月後に戻って来てほしいと言われたかと言われ、された、と答え、わたしは6ヶ月後に勤務したいのではなく4月1日に働きたいと総務課長と経理課長に言った。その後、事務部長から1年半ばに聞きたいと面談された。その時、6ヶ月後に現場に必要なから帰ってきて欲しい。どんな状態でも席をあけて待っていると。いや、

私は4/1も居たいのですと言った。それはできない、ごめん、本部の方針が変わらない限りはできない、と言われた。6ヶ月をあけなければいけない、というのは、あなたを無期転換させないための、大学の言い訳です、とまで言われた。だから労働審判も申し立てた。何も悪いことはしていない。現場に必要だと言われているのにそれが認めてもらえないことを審判で申し立てている。

□組合（委員長） 目黒課長、これら現場の事実をどう受け止めるか。

■人事給与課長 2人の話は労働審判の過程で事実を確認しながら。

□組合（副委員長） 団体交渉なんだから、ここで説明してください。

■理事 個別の事情、大変な事情があるだろう。どのようなやり取りがあったかという判断はできない。当然の手続きとしても一つの当事者の確認が優先される。クーリングの説明をただけで、制度の説明をただけではないか。

□組合（A組員） しろとは言っていない。

■理事 6ヶ月後に応募ができるという話をただけだ。

□組合（委員長） こういう事例、図書館でも個々の面談である。間接的にクーリングがあると、にわかには誘導していくという手法だ。農学部でもある。個々の案件ではない。組織的にクーリングの制度を利用して無期転換逃れをしようとしている。社会的にそう見える。

■理事 組織的に行っていない。

□組合（委員長） 問合せはあったかと聞きましたよね。把握しているじゃないですか。

■人事給与課長 撤回するといったくらい記憶が、問い合わせが多いので、一つ一つ記憶を求められても、クーリングのこと、とって照会されたということは多くない。記憶が混乱した。申し訳ない。

□組合（全大教書記次長） 6ヶ月経ったら応募できると言ったが、東北大は、6ヶ月経たなくても応募できると言っていたのではないか。

■理事 一般論として、6ヶ月後に応募ができるという制度があった。

□組合（全大教書記次長） 応募できないと

いう制度ではない。結果として期間をどう見るかということだ。理事がそう理解しているということ自体が問題だ。

■部長 労契法に書いてある2個以上の有期雇用の通算期間として、その中には6ヶ月を超えた期間があれば、通算しないというのがクーリングだ。そういう制度として労契法に規定されていると言っているだけ。

□組合（副委員長） 通算しない、6ヶ月でカウントゼロ。それは良い。6ヶ月経ったら応募できる、採用できると解釈している時点で無期転換逃れをしていると宣言したと同じだ。

■理事 法律の文言。

□組合（副委員長） クーリングの規定がないということは、6ヶ月を置く必要はないということだ。そこはどうか。応募も採用もできるということだ。

□組合（全大教書記次長） 限定正職員に受かった人以外の人で。

□組合（副委員長） クーリングの規定がないということは、6ヶ月をおかずに応募・採用できるということだ。違いますか。

■人事給与課長 応募はできる。採用も自由だ。

□組合（副委員長） できるということですね。クーリング規定はないと言った。応募も採用もできる。制度上は。これは良いか。

■人事給与課長 前回もこういう答えをした。

□組合（副委員長） もう一遍。

■人事給与課長 前回も同じです。

□組合（副委員長） 前回何と言ったか。

■人事給与課長 議事録を確認してください。

□組合（副委員長） 困るのか。

□組合（委員長） なぜ言いたくないのか。

□組合（副委員長） クーリング規定がないので、4/1以降応募もできるし採用もできるということを確認いただいた。だれもうなずかない。

■理事 前回そのように言ったと思うが。何か改めてその必要が。

□組合（全大教書記次長） そうではない実態があがってきた。

□組合（副委員長） そういうふうには運用されていないという実態がある。本学の規定

とは違う運用がされている。

□組合（委員長） 違う運用について、もう一件。

□組合（支部委員長） 日付が入っていないが、2/16、理学部の物理選考事務室がTA、RA、AAの労働契約の通算についてという文書を、AAとして学生を雇用しようとしていた職員に紙でくれた。本学では就業規則により5年を超えての雇用は行わない。適切なクーリングが必要なのでご注意と書いてある。理学研究科長交渉が先々週。この文書を示したら、村岡事務部長は「かつてクーリング規定はあった。一度も取り消されていない」と発言している。これが事実関係だ。クーリング規定がないのならば、取り消していただかなければならない。方針案だからといったが、現場はそう理解していない。一度も取り消されていないと言っている。

■理事 案の段階のものを、あったと、言われるのは困る。当事者がいないので、確認しなければいけない。

□組合（支部委員長） 当事者とは。

■理事 村岡さんとか。

□組合（支部委員長） 聞いてみて結構だが、文書で取り消しをすべき。東北大にはありませんと。

■理事 出していないものを、取り消すというのは。

□組合（支部委員長） 出していないと言っているのか？

■理事 案が消えたわけでしょ。ているのだから、それに基づいてやっているか

□組合（県労連議長） 実際に出回っているわけだ。

■理事 その話とは違う。

□組合（支部委員長） 違わない。

■理事 固まったものでやっているのだから、それに基づいてやっているかも聞いてみないとわからない。

□組合（全大教書記次長） この書面は事実ですよね。

■理事 文書でこの旨通知してくださいと言っている。

□組合（副委員長） 少なくとも現場ではクーリング制度があると思っていて、大学の

方針とは違うということを認めるか。

■理事 内容を確認する。即答できない。

□組合（副委員長） もし、現場でクーリングがあると理解して運用しているということならば、正してもらえるか。確認の上、正してもらえますよね。

■理事 適正な運用を求めていく。

□組合（副委員長） 5年で雇い止め、4月から応募して、部局が採用できるということで良いか。

■理事 おっしゃったとおり。しかし、採用するかどうかは別だ。

□組合（委員長） そのことを、東北大学にはクーリング規定がないことの文書での周知、クーリング期間の6ヶ月を待たずに応募できる、採用できることを周知してほしい。要求だ。

■理事 事実関係を調べて適切に判断する。

□組合（委員長） 現場の状況に戻る。人事給与課長がかたくなに採用できることを口にしないが、たとえば、4/1からの後任公募が出ている。問合せや部局への指示はあるか。

■人事給与課長 指示はしていない。

□組合（委員長） 問合せは。

■人事給与課長 具体的に。

□組合（委員長） 雇い止めになる方が、今出ている応募に募集してよいか。どう取り扱ったら良いか。

■人事給与課長 ない。

□組合（委員長） それに対して、部局レベルで確認してほしい。本部の応募、そして過去の就業履歴を確認するよという指示を出していないか。

■人事給与課長 普通の履歴は出してくると思うので、選考の一部の要因にはなると思うが。

□組合（委員長） 東北大学での職歴を確認しなさいという指示について。

■人事給与課長 指示は出していない。

□組合（委員長） 他の人はどうか。現場で出されていないか。

■人事給与課長 応募されてきた書類は普通に確認する。

□組合（委員長） 東北大での職歴を確認す

るように現場に指示を出していないか。

■人事給与課長 初めて聞いた話だ。確認すると私が言ったと。

□組合（委員長） 東北大学での職歴を確認しろと。

■人事給与課長 指示はしていない。

□組合（委員長） 確認してください。部局の人事担当に、それまでとは違う部局で、間違っ採用してしまったら、というチェックをしろという指示は出ているか。確認して。非常に重要な、無期転換逃れの策として、非常に悪質だ。応募、採用できるという中で、こういうことがされているとしたら、カバナンスとして無茶苦茶だ。本当に確認してくださいね。よろしいですか。

■人事給与課長 確認とは。

□組合（副委員長） そういう指示が適切ではないということは良いか。今言ったような指示が、東北大学で間違っ雇わないように、という指示が出回るのは宜しくない、ということは当たり前ですよ。

■人事給与課長 はい。

□組合（副委員長） あってはならない。無期転換逃れの雇い止めになる。

■理事 どの部局から。

□組合（委員長） 人事給与課長さんからどこにどのように伝達したかを調べて。

■人事給与課長 難しい宿題だ。

□組合（委員長） なぜ難しいのか。

■人事給与課長 指示していないと答えた。それ以上何を確認して答えるのか。

□組合（委員長） 現場の捉え方と大きな齟齬がある。今一度自分が発した部局への文言をあらためて整理して教えてください。

□組合（副委員長） 無期転換逃れととられることをやるのは不適切だ。誤って理解しているなら、それに対してご指導ください。当然ですよ。

□組合（委員長） 目黒さんから、何をどうするという発言がなく、議論が止まっている。

□組合（副委員長） 後で部局にももう一度確認する。とれないのは勘違いだ、東北大にはそういう方針はないと確認していただく。よろしいですね。

□組合（支部委員長） 前回限定正職員制度に関するQ&Aの文言があって、前回、資料が手元にないと言っていたので。繰り返すが、Q. 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を雇用することがあるのか、A. 従来から、雇用更新限度がないと整理されている者を除き、上限はあくまで就業規則の定める5年以内だと、これが先程から出ているクーリングなしで雇うことと矛盾する。この部分を撤回してほしいと前にお願ひした。これは部局の確認は関係ないので、今撤回すると答えてほしい。

■人事給与課長 Q&Aを手元に持ってきていない。

□組合（書記長） 他の人は。

□組合（県労連議長） 誰か持っているでしょう。

■人事給与課長 もっていない。

□組合（支部委員長） それだけで不誠実交渉でしょう。理事があとで精査すると言った。今回ももってないということが理由になるわけない。

■人事給与課長 申し訳ない。

□組合（全大教書記次長） 宿題をやらない意思があったということだ。

■人事給与課長 そういうことはない。

□組合（県労連議長） 大きな問題だ。交渉の課題になるのは当然だ。

■人事給与課長 もって来ず、申し訳ない。

□組合（全大教書記次長） 回答をもってこなければいけないでしょう。こんな団交は一体何なのか。文書がないと回答できないことではない。

■人事給与課長 事前交渉の段階で、確認すべきだった。

□組合（支部委員長） いま読み上げた通りだ。それについて今回回答いただければ良いだけのことだ。

■人事給与課長 今この場で回答することはできないので。

□組合（委員長） 文書で回答を、いつまで。

■人事給与課長 今日、明日。

□組合（書記） 今日これからおこなわれる全学労使懇談会でも説明したら良いのではないか。

■理事 予定している案件と違う。

□組合（K執行委員） 今読み上げた文書をこの場で訂正できないのはおかしい。だから総長が、と言っている。全権をもっているというが、たかだかこのくらい訂正できないのはおかしい。

■理事 総長はQ&Aまで見ていない。

□組合（K執行委員） そういうことではない。

■理事 全権持っていたとしても、擦り合わせしなければならない。たった2行というが、もう一度見た上で。

□組合（県労連議長） 引き延ばした。今日何日だ。

■人事給与課長 3/12だ。回答は明日お答えする。

□組合（委員長） 質問要求項目についても説明済みだとか、回答なしとか、そんなのばかり。一つ一つが不誠実交渉。労働委員会に一つ一つ出しているのを、大変な案件をいっぱい抱えていることを承知してほしい。明日どういう形でどこに持ってくるか。

■人事給与課長 明日、書記局に、文書またはメールで。

□組合（委員長） 他の不誠実交渉案件。前回2つの資料。財務見通し、各部局での限定正職員の試験、採用人数について、前回出してもらったが、訂正はないか。

■人事給与課長 訂正なしだ。

□組合（支部委員長） 前回出されたデータは、1年前と同じ財政上のデータ。運営費の基幹部分が12829、再来年度まで2月の交渉時点ではわかっていた。明らかに不誠実だ。1年前とは変わっている。しかし最新のデータではない。1年前のデータを出すだけでも不誠実だ。

■理事 1.6%減ることは変わっていない。物件費としてはカウントできない。前回説明と変わっていないということを説明しようとした。不誠実ではない。必要なら新しいデータを、1.6%は全く変わっていない。

□組合（委員長） 今後の見通しとあるが、大量雇い止めの必然性判断に最新のデータがなく、物件費、基盤経費を含めて、人件費にこれだけさかれている、というものがないと判断できない。

■理事 状況は変わっていない。新しい数字は見てみたい。財務部に頼んでみたい。

□組合（委員長） 限定正職員試験の受験者数、合格者数。これは、現段階も変わっていないか。

■人事給与課長 合格者数等は変わっていない。

□組合（委員長） 2点ある。部局によっては、目的限定職員に合格したが、予算がなくて採用できないということが生じていないか、確認してほしい。医学部か病院か、特例枠を設けて、試験後に、限定正職員雇用するというような動きがないか。把握していないか。追加合格のような。

■人事給与課長 限定正職員の追加合格か。聞いていない。

□組合（委員長） 聞いていませんか、皆さん。聞いていないとおかしい。皆さん、情報共有されていないのだったら、大変なこと。

■理事 合否は私どものところで最終的に決まっている。合否を変更することはない。

□組合（委員長） 合否とは別に、後からつっこんだところはないか。

■人事給与課長 ない

□組合（委員長） 悪質な利用のされ方がされようとしている。

■理事 どこか。

□組合（委員長） 医学部。現場は人が足りない。無期転換したいのに本部がするなというので、限定正職員として後から追加。それはいいと思う。部局専権で待遇の良い方に採用して無期転換してほしい。そうではなく、5年またそこにしぼりかける。悪用だ。代替措置と言うが。

■理事 5年というのは、限定正職員に採用する、5年の上限をつける、という制度はない。

□組合（委員長） そういう運用が現場でされようとしている。

□組合（支部委員長） 目的限定職員だ。

□組合（委員長） 無期転換逃れのためにこの制度が使われようとしている。その最たる事例だ。知らないこと自体が信じがたい。あり得ない。

■K課長補佐 限定正職員ではあり得ない。

違うことをやろうとしている。

- 組合（支部委員長） 目的限定職員も。
- K課長補佐 合格としている。
- 組合（副委員長） 合格しなくても採用は。
- K課長補佐 まずない。制度上ない。
- 組合（副委員長） 運用がされるようだ。このまま放っておくと、雇い止めしたくない人を雇い止めしなくちゃいけなくて、後の人がいない。その現実を認めてくれますね。
- 理事 事実関係を調べる。
- 組合（副委員長） 理事も皆さんも、限定正職員で必要な人間を確保したいのだろうが、現実を見てほしい。ものすごい混乱が起きている。
- 理事 限定正職員が、無期転換と同じものだとは言ったことはない。限定正職員も、今年受験した人の中から合格を出している。来年以降も、財源が前提条件で、部局判断だが、道は開かれている。それで人数が増えるのか、途中で辞める人がいるのか、今後ともそういう採用制度をやっていきたいと思っている。
- 組合（委員長） 現場の混乱もいっぱいある。このことは指摘のみ。障害者の枠で、無期転換の枠として別個枠をつくっているが、その状況について教えてほしい。
- 人事給与課長 11/28合格発表のときに人数も示した。
- 組合（副委員長） 合格者数は示されている。障害者手帳がある人は皆が無期転換になるのだと勘違いしていたが、試験だ。その結果、障害者手帳がありながら雇い止めになる人が何人かいることがわかり、この制度はどうなっているのかと問題になっている。学内でどのくらいの障害者手帳を持っている人がいて、どのくらいが受験し、どのくらいが採用されたのか。障害者雇用枠に国から助成金が出る。部局に対して本部から、その運用も聞きたい。宜しく願います。
- 理事 もう少し具体的に言ってほしい。
- 組合（副委員長） 障害者手帳を持った人が雇い止めされてしまう。なんとか救って上げたい。
- 組合（委員長） 組合員もいる。我々はそ

の救済に向けて動く。関する情報を整えてほしい。現場の混乱はありつつ、3/31に向けて、今後の予定があれば知りたい。

- 理事 特段考えていない。副委員長さんが言った話。どんな情報を求めるかについて、書記局と私どもと擦り合わせをした方が、毎回ここで初めてということではなく、検討してほしい。
- 組合（副委員長） そうすべきだと思いつつも、現場から次々あがってくる実態もある。この先に向けて大きな話のお願い。クーリング規定がないので、部局判断で6年目を迎えることがあり得る。穴があいている。ただ制度として、非正規でも基本的には無期で働くという方向に日本社会は動く。財政的に厳しくてもそうしなければいけないという方向に動く。ジェットロとか理研も、お金をしばりながらも無期化しなければならない。そういう方向に制度設計をしてほしい。必要なお金をよこせというべきだ。それがなくても、どうやったら無期雇用できるか。整理解雇の問題も生じる。いろんな仕組みが必要だ。学内斡旋の制度も。整理解雇には我々も抵抗するが、説得できる材料をつくっておくように、皆さん準備しておいてください。
- 組合（委員長） これから無期雇用に関する、制度設計を一緒にやろうという話だ。やれることはすべてやりたい。雇い止め阻止のために行動する。大学が方針転換しないならば、これもいろんな手段を使って、撤回、地位回復に動く。それを宣言する。今日の宿題、速やかな対応を。3/31を目前にした方からの訴えを。
- 組合（B組合員） 先ほどクーリングの話があったが、どの部局でも私たちを必要としている上司がいっぱいいる。最善策が6ヶ月後だと、本部方針に忠実に従いつつ、雇用確保しようとしていることを認識してほしい。3/31まで日数がない。早くクーリングはないと、私達も4月に働けることを明確に言ってほしい。沢山当事者が来ているが、ここで話ができない人もいる。その意見をまとめた。最後に聞いてほしい。
- 理事 どうぞ。
- 組合（B組合員）  
私たち雇い止め当事者は、勤怠に問題があるわけでもなく、不祥事を起こした者でもな

く、むしろ実直に働いて来た東北大の職員です。私たち一人ひとは、本部からすると、単なる一准職員、一時間雇用職員かもしれません。しかし私たちの小さな日々の業務が、先生方や学生さんたちの教育や研究を支え、そして本部の皆さんをも支えているはずで、簡単に、事務的な手続きで、雇い止めにするのですか？それに加えて、雇い止めをするのは財政面で厳しいからと言っているのに、私たちの後任募集をしているのは、筋が通りません。また、弱者と言われる障がいを抱える方をも雇い止めするには、到底納得できません。

疑念だらけの「限定正職員制度」は、合格者と不合格者の間に歪みを生み、雇い止めの人には苦痛で居づらい職場となってしまいました。100%の合格率と公開している職種も、本当は推薦をもらえず、受験さえできなかった人が多数いる事を隠しています。現場は混乱状態で、酷い部局は、上司のパワハラも起こっているのが現実です。

また、今回雇い止めになる職員の大半は女性です。安倍内閣の最初の成長戦略「女性が輝く社会づくり」を果たすどころか、完全に無視した東北大の方針には、安倍総理も驚くことでしょう。

ちょうど7年前の東日本大震災を、もしか

したらもうお忘れなのかもしれませんが、当事者の中には被災者もいる事をわかっていますか？住居を失い、家族とも離れて暮らしながら、それでも期限のある契約でこれまでも働き、これで無期雇用にと、希望を持ってきたのです。震災復興を謳いながら、被災者を踏みにじるような行為が許されると思わないでください。以上です。

□組合（委員長） ひとつこと。

■理事 あらためて文書の内容は読ませていただきます。雇用の安定はめざしている。財政云々、後任募集の話もこれまで説明してきた。仕事の必要性はわかっている。部局で縮小しているところも、今後縮小していくところもある。そういう説明はしている。

□組合（委員長） その程度か。それまで説明してきたことで納得いかないから来ている。たくさん宿題ある。何も解決していない。継続審議でお願いします。

■理事 事前に質問の項目の調整をし、その上で日程の調整も。

□組合（全大教書記次長） 3月中にするのか。

■理事 そちらのご判断。