

職組・全大教連名申入れによる団体交渉（第1回）記録

・日時 2018年9月27日（木）13：02-14：37

・場所 片平会館 2 階

・出席

■大学側：大槻理事、橋弁護士、成田人事企画部長、目黒人事給与課長等

□組合側：職組・片山委員長、全大教・佐々木氏（東大）、全大教・佐々木氏（名大）、全大教・永井書記次長、高橋県労連議長、職組・田嶋副委員長等

・交渉事項（組合側申入れ事項：交渉申入書参照。下記に略述）

1. 昨年度（本年3月）末における有期雇用職員の雇い止めについて
2. 上記雇い止めとなった有期雇用職員の復職・地位復旧等について
3. 限定正職員等採用者のうち、目的限定職員等事実上の任期のある職員の精確な員数について
4. 上記事実上の任期のある職員の期限撤廃、待遇改善について
5. 労働契約法の趣旨等に整合的な方向での就業規則等改正、「契約更新上限」の撤廃について
6. 一部教員にかかる「5年上限」の見直しについて

（文責：組合）

「雇い止め」方針撤回要求署名 8389 筆、大槻理事に手渡し

交渉前に職組・片山委員長、田嶋副委員長から大槻理事に署名 8389 筆を提出した。（「東北大学の大量「雇い止め」方針を撤回してください。被災地での“安定した雇用”を求める署名」）

（※開会にあたって相互に自己紹介。）

□組合（職組委員長） 交渉に先立って署名を渡した。組合側メンバーは東北大学に加えて全大教加盟の東京大学や名古屋大学からも参加している。その意義を紹介する。これまで大学側は、東北大学の経営判断とか財政上の問題と言ってきた。我々は納得していないが。その中で、先行して無期転換を行っている大学は、どのように工夫して無期転換しているか、わかっただき、なぜ東北大学ではできないのかという問題点について議論したい。他大学をなぜ呼ぶのかについては、先行事例だというだけでない。この問題は、東北大学だけの問題でなく、非正規雇用の方の待遇、社会的に注目が集まっている。その表れが今日お渡した 8300 強の署名だ。放置するとますます東北大学の労働者の扱いの悪さが浮き上がる。東北大学が是非聞いて、方針転換を、と。それを踏まえて、8300 筆の署名の重さを理事はどう感じるか。

■理事 受け取った。内容はこれから確認するが、大学側の見解はこれまでも言ってきたとおりだ。本学が置かれた状況で限定正

職員を導入して、可能な範囲で多くの人が無期雇用になる努力をしてきた。引き続き適正な人事制度に努めていきたい。

□組合（職組委員長） 何度も聞いた説明だ。社会に通用しない説明だ。8000 筆に表れている。では、これから説明されるかと思うが、データ開示を求めている。そのデータの中身の前に、文書で回答するように要求していたが、出されたのはごく一部だ。今週の 25 日の夕方。なぜ、いつものことだが、直前にしかデータを出さないのか説明を。

■人事給与課長 継続の職組との団交と、どのような関連があるのかを小野寺書記に聞いたところ、新しい団交だということだが、それで良いか。

□組合（職組委員長） 中身は継続しているが、交渉の形態は新しく始まった。

■人事給与課長 データの話はそのことではないかと思うが、どういう関連か。

□組合（職組委員長） 継続して、不十分だということでは求めている。労働委員会でも取り扱われている。なぜ出さないのかとは言わないが、出すべきものと考えている。申入書の中で求めた情報、こういうことを文書で回答・開示してほしい、と言っているこ

とに対して、情報が 25 日にごく一部しか出てこなかった。違うか。

■人事給与課長 25 日は、これまでの団交の関係のデータのことだと思う。

□組合(職組委員長) 交渉事項 1 の離職した精確な員数、職種別・男女別のことだと思うが、違うのか。

■人事給与課長 違う。

□組合(職組委員長) わかった。今回の要求事項については、何も情報提供なかったと。

■人事給与課長 8/31 までに回答して欲しいという 2 点について回答した。

□組合(職組委員長) わからない。具体的に。

■人事給与課長 は？貴方がたが要求してきたのにわからないのか。

□組合(職組委員長) 8/31 までの回答とは。

■人事給与課長 8/31 までに回答しないとネットにいろんなものを載せるという文章もあったが。

■大学側弁護士 8/31 に回答したものがある。その他については今から回答する。中には、資料を要求したからといって、提出の義務、必要があるかどうかも含めて回答する。組合側はそれも踏まえて要求すれば良い。

□組合(職組委員長) わかった。要求事項への回答を。

■人事給与課長 15 分いただけるということで回答する。15 分と限られているので要求は番号で。

[人事給与課長による冒頭回答]

(※以下。組合側で、事項と 8/31 回答を補足する。)

【1】昨年度(本年 3 月)末における有期雇用職員の雇い止めについて

昨年度末(本年 3 月)において本人の意に反し(即ち本来であれば今年度以降も東北大学における継続勤務を希求していたにも拘らず契約更新上限等を理由に)雇い止めとなり本学を離職した有期雇用職員の精確な員数を職種・男女別に確定し全大教と東北大職組に提供すること。

[回答]

今年 3 月に退職した有期雇用職員の一人ひとりの意思、内心も含めて全てあまねくこちらとしては承知してはいない。組合が求めているような本人の意に反し、該当する精確な員数を答えることはできない。

1-1. 東北大学では法人化時に有期雇用職員の契約更新上限を 3 年とする就業規則を制定しましたが、この時に意見聴取された労働者代表は、実はその選挙・被選挙人から非常勤講師、TA、RA など特定職種の多数の教職員が排除されているという意味で不完全なもの(労基法 90 条に鑑み)であったことは事実でしょうか。この事実、およびそこからの当然の帰結として同就業規則がその制定過程に法的問題を有するという意味で正統性を欠くこと、を所轄労働局・労基署・労働委員会、文科省官房および同省国立大学支援課、法務省、復興庁、仙台弁護士会、報道(NHK 仙台支局、東北放送、仙台放送、河北新報、県政記者会等)を含む学内外公衆へ周知ください。

[回答]

各事業場で全学共通のガイドラインに沿って各事業場に雇用されるすべての労働者の過半数を代表する者として選出された過半数代表者の意見を聴取したものであり、適法と考えている。求められているような学内外公衆への周知は考えていない。

1-2. 更に 2014 年の就業規則改正では、旧来 3 年だった契約更新上限を 5 年に延ばしたものの、その「5 年」を前年の 2013 年 4 月から起算する、と遡及適用したのは事実でしょうか。このような遡及がなぜ必要だったのか、理由を具体的に説明してください。特にその遡及始期である 2013 年 4 月 1 日が改正労契法による 5 年ルール発効と「同日」であり、しかも上限の「5 年」が同法 18 条に定められた無期雇用転換申込権発効の「直前」であることは、この遡及適用が同条潜脱目的ではない「偶然の一致」であったと考えるには「余りにも話が合い過ぎ」で不自然です。にも拘らず、このような遡及が法的に認められると信ずるのであれば、その根拠(根拠法・根拠条文・根拠判例等)を具体的に明示してください。

[回答]

労働契約法第18条は、有期労働契約の利用を5年までしか認めないという趣旨。本学では平成26年4月改正の就業規則において、准職員・時間雇用職員の通算契約期間上限は従来「3年以内」であったものを平成25年4月1日以降に締結された有期労働契約の始期から起算して「5年以内」に延長することとしたが、これは、昭和40年代から続く国家公務員の定員削減、法人化以降の運営費交付金の大幅削減と競争的資金の不安定性や一時性などから、非正規職員の長期的かつ安定的な雇用維持が極めて困難であるという事情に基づいて、非正規職員の更新上限を再整理し、有期労働契約を「5年以内」の上限を付して利用することにしたものである。これは労働契約法第7条に規定する合理的な労働条件を定め労働者に周知している就業規則であると理解している。

- 1-3. 前項 1.2 に挙げた 2014 年の就業規則改正においても、意見聴取された労働者代表は、実はその選挙・被選挙人から非常勤講師、TA、RA など特定職種の多数の教職員が排除されているという意味で不完全なもの（労基法 90 条に鑑み）であったことは事実でしょうか。この事実、およびそこからの当然の帰結として同就業規則、中でも、そこに記された有期雇用職員の契約更新上限条項の一切はその制定手続に法的瑕疵を有するという意味で正統性を欠くこと、を学内外公衆へ周知ください。

[回答]

過半数代表者の件だが、これを 1-1 と同様に適法だと考えている。

- 1-4. 旧 3 年上限の時代（2013 年度まで）には、3 年間の勤務を終えた有期雇用職員の多くが引続き同一職種・職域もしくは東北大学内の他部局で再採用されていたのに対し、本年 3 月末には上限とされる 5 年間の勤務を終えた有期雇用職員を同一職種・職域もしくは東北大学内の他部局で再採用せず、「限定正職員」として採用するか、雇い止めするか、という旧来（2013 年度末まで）の任期満了有期雇用職員とは明らかに異なる扱いが見られました。この旧年度と

異なる扱いは業務上、なぜ必要だったのか、理由を具体的にご説明ください。その際、例えば「総合的な経営判断」といった経営側の一方的・抽象的な主張に赴くのではなく、客観的に検証可能な事実に基づいた説明を求めます。

[回答]

本学は無期雇用を大きな柱としながら、その時々業務量に臨機応変に対応できる有期雇用も大学の安定した経営にぜひとも必要だと判断している。改正労働契約法のもとで安定的に有期雇用制度を維持していくために、通算契約期間の上限をより厳密に運用する必要がある。これが旧来と異なる取り扱いをする理由である。平成26年4月改正前の就業規則においては、更新上限3年を超える更新については、総長が特に必要と認めるときという要件を課し、毎年度協議延長の手続きを行うことにより雇用を更新してきたものであり、各職員について更新上限を超える雇用の権利性は認められないものだ。また、当時であっても、3年上限で雇用が終了する非正規職員の方が多数だった。

- 1-5. 旧来は 3 年上限を満了した有期雇用職員を同一職種・職域もしくは東北大学内の他部局にて再採用していた、という事実は、それが「可能である」ことを示しています。また 2017 年度末においても、本学と概ね類似する法的・機制的・予算的制約下にあると考えられる名古屋大学や東京大学など多くの国立大学で、旧任期を満了した有期雇用職員の継続雇用が実現しています。この事実は、それが「可能である」ことを示しています。しかもこれら多くの他国立大学の経営方針がみな揃って先見性を欠く不適当なものであったとは到底考えられません。本年 2 月 7 日団交席上における大槻理事の、東京大学・名古屋大学の方針に「先見性がない」旨の揶揄中傷発言は「正しかった」と主張し続けるのか、それとも「誤っていた」と撤回・謝罪するのか、お示しください。

[回答]

本年 2 月 7 日の団体交渉での理事の発言について、先見性がないなど、揶揄中傷す

る発言はしていない。他大学の判断はコメントするつもりは全くないと明言している。

1-6. 今般の大量雇い止めにおいては、事務補佐員など女性が圧倒的大多数を占める職種を専ら狙い撃ちした形となりましたが、これは極めて重大な経営判断です。その経営判断の理由と根拠に関し、納税者国民・学内外公衆への説明責任を全うしてください。

1-7. 大学本部側による「言い訳」はどうあれ、事実として今般の雇い止め被害者の圧倒的大半が女性であったことは、覆い隠すべくもありません。言い換えればこの事実は、今般の雇い止めが女性に対する「間接差別」であることに他なりません。我が国は「女子差別撤廃条約」を1979年に批准しており、批准済みの国際条約は純然たる国内案件に対しても内国法と同等の効力を有します。同条約は間接差別をも禁じていることから、国内における間接差別は明確に違法です。今般の大量雇い止めに関し、約300名に上る雇い止め被害者たちの大半が女性だったことが「予見不可能な単なる偶然の為せる業だ」と統計的に主張できなければ、大学本部は違法行為を故意に働いたこととなります。大学本部はこうした大量の、しかも女性に偏った雇い止めの違法性を認めますか？もしそれを認めるなら、可及的速やかに雇い止め以前の状態への原状回復をお願いいたします。もし違法性を認めないのであれば、極端に女性に偏った大量雇い止めの事実を文科省、厚労省、日弁連、ILO、大学格付機関（Times Higher Education 等）、報道各社を含む学内外・国内外世論に直ちに公表し（∵違法でなければ堂々と公表して何ら問題は無いはずですから）、国内外世論の審判を仰いでください。

[回答（1-6 及び 1-7）]

女性が圧倒的多数を占める職種を専ら狙い撃ちしたという事実はない。間接差別について記述されているが、男女雇用機会均等法で規定されている事項については、本学では女性のみを不利に取り扱う差別的措置はないということを申し上げておく。

【2】雇い止め被害者の地位復旧・原状回復

前項【1】の雇い止め対象者については一日も早く復職・地位復旧、またはそれが困難である場合には学内他所のなるべく旧職と近似した地位に戻すこと。

[回答]

本学では従来から非正規職員の通算契約期間の上限を設定しており、平成26年4月就業規則改正以降については、雇用更新時に労働条件通知書兼同意書で毎回同意を得ている。平成25年4月1日付け採用者や更新者については、4度にわたり、雇用上限を示した上で同意を得ており、これは真意性のある同意に基づくものであると考えている。このように平成30年3月31日をもって雇い止めになった方々は、あくまでも就業規則に定める通算契約期間の上限に達したことによる期間の満了退職であり、貴組合が求める復職、地位復旧という対応を行う予定はない。

2-1. 任期上限を迎えた職員を旧来は同一職種・職域もしくは東北大学内の他部局にて再採用していたにも拘らず、昨年度末（本年3月末）のみそれを「しない」という取扱いの不利益変更を撤回し、対象者を可及的速やかに復職・地位復旧してください。その際、既に後任者が採用されている等の理由で旧職への復帰が困難な場合については、本人の希望を尊重し、本人の意に反し金銭解決等の安易な妥協に赴くことなく、部局内・学内の可能な限り旧職に近似した地位に就けるよう要望いたします。

[回答]

就業規則を不利益に変更したということはないので、撤回する考えはない。

2-2. 本件雇い止めは現在までに、労働審判および裁判、労働委員会に申し立てられております。審判・裁判に訴え出た雇い止め被害者、及びそうした訴えを支援しそれを支持した組合員を、審判・裁判への参加・関与を理由に不利益に取扱うことは、不法な支配介入として不当労働行為に当たりますので、厳にお控えください。組合員以外の教職員についても厳にお控えください。万一その疑いのある動きが仄聞された場合には、その情報を全国の支持者・報道・（立

法・行政・法曹関係者を含む）公衆へ直ちに共有させていただきます。

- 2-3. 本件雇い止めに係る法的係争について大学本部側から、係争に持ち込まれたことを理由に係争に直接関係しない者たちにも不利益を及ぼす（例えば、雇い止め被害者たちを「将来に亘り採用しない」等）旨の威迫により、訴えを起こした者たち、および、それを支持した組合員、教職員・元教職員たちから不興を買うように介入することの絶対に無いよう厳に忠告申し上げます。もし万一そのような仄聞があった場合、直ちにその情報を全国の支持者・報道・（立法・行政・法曹関係者を含む）公衆と共有し、合法的に可能なあらゆる対策を講じます。

[回答（2-2 及び 2-3）]

労働審判、裁判の参加・関与を理由に不利益に取り扱うことはない。

- 2-4. 本件雇い止めに係る労働審判にて、大学側弁護士は「結論ありき」で和解を拒絶、何が何でも裁判へ移行することで時間を引き延ばし、事実上の無職状態にある雇い止め被害者たちを「兵糧攻め」にし、長期化による原告側の疲弊を露骨に狙う悪質卑劣な戦術に出ています。もしこの事実を否定する証拠があれば、可及的早期（今月一杯を目途）にそれを学内外公衆へ公表ください。公表なき場合は事実をお認めになったものとして、当方労組側より同事実につき学内外公衆と情報共有いたします。なお後者の場合、当該弁護士および弁護士事務所の連絡先等の情報も併せて共有させていただきますので予めご諒承ください。

[回答]

8/31 回答済み。（※8/31 回答内容は以下のとおり。組合にて補足）

労働審判手続は、個別労働紛争を迅速、適正かつ実効的に解決するため、原則として 3 回以内の期日において審理を終結し、調停又は労働審判で解決する手続です。

本年 2 月 1 日の申立は、就業規則に定める雇用上限が本学の非正規職員に適用される制度であり、労働審判の結果が他の労働

者に影響を及ぼすものであることから、両当事者の主張を十分に尽くした審理、解決を図ることが適当であり、労働審判手続にはなじまないと考える旨主張してきたところであり、それぞれ 3 回の期日の審理を経て、労働審判委員会から評議の結果が示されたものです。

この度、貴組合から「団体交渉の申入れ」における要求の細目のひとつとして 2.4.の事項があげられておりますが、労働審判の手続に関しては団体交渉における交渉事項として扱うべきものと認識しておりませんので、貴組合の要求に応じる予定はありません。

【3】限定正職員の一部が事実上有期である件

前々項～前項に挙げた者のほか、学内にて「限定正職員」等の形で再採用された職員のうち、目的限定などの名目で「原則定年まで」の契約になっておらず、それよりも早い（短い）事実上の任期が付けられている者たちの精確な員数を職種・男女別に確定し全大教と東北大職組に提供すること。

[回答]

限定正職員に任期がつけられているのではない。もしこれが目的限定職員のことであるならば、目的限定職員は、定年制のもとで雇用される無期雇用職員として、プロジェクト等特定の目的の業務に従事して、その目的の終了に伴い業務を終了し雇用契約が解消されるものだ。このことについては、平成 29 年 2 月から 3 月に各キャンパスで計 9 回開催した対象者向け説明会においてもそう説明しており、募集要項にも明示している。

- 3-1. 定年よりも短い終期の定められた限定正職員契約をあえて用意した趣意は、一応名目上「正職員」であり、事実上の有期雇用であるにも拘らず「有期契約」とは銘打っていないことを口実に、労働契約法 18～19 条に定める無期雇用転換申込権の行使を阻止しようという策謀でしょうか？ もしそうであれば、その事実を直ちに学内外公衆へ周知ください。もしそのような策謀ではない場合は、これら目的限定職員は事実上の有期雇用契約である事実を認め、該当

者からの無期雇用転換申込を受理してください。もしその受理を拒否・難渋された場合、その事実を全国の支持者・報道・（立法・行政・法曹関係者を含む）公衆と情報共有し、合法的に可能なあらゆる対策を講じます。

【回答】

限定正職員は有期雇用契約ではないので、労働契約法第18条に基づく無期雇用転換になじむ財源はない。

【4】 限定正職員全員の真の無期雇用化

前項【3】の該当者につき、事実上の期限の定めを廃し、一般的な限定正職員と同等の待遇とすること。

【回答】

限定正職員は無期雇用であり、任期の定めはない。

4-1. 学内の限定正職員全員を、本来の趣旨に沿った原則定年までの雇用として扱ってください。限定正職員の創設に先立ち昨年度、本部側より学内説明された、労契法上の無期雇用転換の代替措置（厚労省公式見解では「競争的公募」を経るものは代替措置たり得ないが）としての無期安定雇用策であるという趣意に鑑み、それに応募し採用された職員たちには真の無期安定雇用への期待権が当然に発効しています。もしこの事実を本部側が否定したい場合は、その具体的理由の説明を添えて可及的早期（今月一杯を目途）にそれをお示しください。公表なき場合は事実をお認めになったものと解させていただきます。

【回答】

8/31 回答済み。（※8/31 回答内容は以下のとおり。組合にて補足）

本学の限定正職員制度は、労働契約法 18 条に基づく無期転換の代替措置ではなく、業務経験のある非正規職員の中から、意欲の高い優れた人材を登用するため、新たな人材登用の仕組みとして導入されたものであり、平成 29 年 2 月～3 月に各キャンパスで計 9 回開催した対象者向け説明会にお

いても、その旨説明しているところです。

また、限定正職員のうち目的限定職員については、雇用の終了時期ではなく契約終了事由をあらかじめ定め、雇用契約を締結している者であり、説明会資料及び募集要項等においても、その要件として「プロジェクト等特定の目的の業務に従事し、その目的の終了に伴い、業務も終了し、雇用契約が解消される者」と明記し説明しているとともに、本採用試験における申請書及び採用時における労働条件通知書（兼同意書）においても、同意を得ているところです。

以上から、目的限定職員に応募し採用された者が、契約の目的終了に伴い業務が終了した後も、定年までの雇用継続について合理的期待を有しているとは認められないものと考えております。

4-2. 限定正職員は、たとえ事実上の任期の付いている目的限定職員であっても「有期雇用ではない」と大学本部側が主張するのであれば、その「雇い止め」は単なる「任期満了」ではなく（なぜならば、任期満了であれば「有期雇用」「期限の定めのある契約」だったことになってしまうから）、「解雇」となり、いわゆる解雇法理の全面適用を免れません。目的限定職員が「有期雇用」ではないから「無期雇用転換申込権の適用外」だと主張する限り、「予め終期を明記しておけば将来予想される整理解雇の手続きを省略ないし簡素化できる」ことにはならない、という法事実要充分ご留意ください。

【回答】

答えるようなものはないと思うので、このまま進む。

【5】 有期雇用職員の契約更新上限について

労働契約法の趣旨と立法事実とに整合的な方向で就業規則等を改正し、とくに、有期雇用職員の「契約更新上限」を撤廃すること。

5-1. 周知の通り国立大学法人化以来、中期目標・中期計画、総長任期をはじめとする大学の基幹人事は悉く「6 年」で回っています。有期雇用職員の契約更新上限のみ何

故「5 年」でなければならないのか、なぜ「6 年」ではいけないのか、合理的・具体的かつ客観的に検証可能な説明をお示しください。

[回答]

通算契約期間 5 年は理論上可能な選択肢から選んだ政策的判断、大学の経営判断による。改正労働契約法のもとで有期雇用制度を安定的に運用するため事実上採り得る最大の選択肢と判断した。本学の非正規職員の雇用財源の約 5 割が、不安定要素である外部資金に依存している。今後も運営費交付金の減少が予定されている中で、非正規職員の長期的かつ安定的な雇用の維持は極めて困難であるという恒常的問題、並びに、現在従事している業務についても同じ業務が今後も永続的に存在するか不透明であることから、改正労働契約法の趣旨を踏まえ、非正規職員の更新上限制度を再整理し、従来の 3 年以内から 5 年以内に変更したものである。

5-2. 法人化以降 2014 年の就業規則改定（その法的欠陥については 1.2、1.3 項にて前述）までの間、有期雇用職員の契約更新上限は 3 年とされていました（その制定過程に法的瑕疵のあったことは 1.1 項にて前述）が、当時は 3 年間の勤続を完了した有期雇用職員が同職で引続き再採用される事例が非常に多く存在していました。このことは、学内で斯くも多くの有期雇用職員が、3 年+3 年=6 年間勤続しても何ら問題の無かったことを実証しています。この事実に鑑み、契約更新上限が 5 年とされた 2014 年以降において、5 年間の勤続を完了した職員が同職にて最低 1 年間再採用されては何故まずいのか、合理的・具体的かつ客観的に検証可能な説明をお示しください。

[回答]

平成 26 年 4 月改正前の就業規則においては、3 年を超えない範囲内で雇用を更新するという更新上限を定めるとともに、更新上限 3 年を超える更新については、総長が特に必要と認めるときという要件を課し、毎年度、協議延長の手続きを行うことにより更新してきた。各職員について更新上限を超える雇用の権利性については認められ

ていなかった。3 年上限を超えて協議延長される非正規職員の割合は全体の 24.8 %、むしろ 3 年上限で雇用が終了する非正規職員の方が多かった。

5-3. 厚労省の公式見解によれば、「労契法 18 条に定める無期雇用転換申込権の発効直前の雇い止めは望ましくない」とされています。有期雇用職員の契約更新上限を「5 年」と定め、その 5 年が完了した日に雇い止めとすることは、まさしくこの「無期雇用転換申込権の発効直前の雇い止め」に該当し、望ましい扱いではありません。にも拘らずこのような「望ましくない」扱いに固執する合理的理由があれば、具体的かつ客観的に検証可能な説明をお示しください。もしそのような合理的理由が存在しない場合は、この扱いが「望ましくない」ことを認め、既に行なったそのような雇い止めを撤回し復職・地位回復するとともに爾後そのような望ましくない雇い止めは控えてください。

[回答]

本学では従来から更新上限を設けており、しかも、平成 26 年 4 月の就業規則改正以降は、採用時及び雇用更新時の労働条件通知書兼同意書で毎回同意を得ている。平成 25 年 4 月 1 日付けの採用者、更新者は 4 度にわたり雇用上限を示した上で同意を得ている。これは真意性のある合意に基づくものである。継続雇用への合理的期待はそもそも発生していないと理解している。貴組合の言う無期雇用転換申込権の発効直前の雇い止めには該当していないと考えている。

5-4. 同じく厚労省の公式見解では、「業務の性格を反映しない全社一律の契約更新上限の設定は望ましくない」とされています。東北大学では法人化時に 3 年上限、2014 年に 5 年上限、と「望ましくない」全学一律の上限設定に拘泥して参りました。しかし学外に目を向けると、直近では東京大学が昨年 12 月、有期雇用職員に全学一律の契約更新上限を設けない方針を発表し、それに沿った新就業規則が本年度（4 月）より正式発効しております。同じ国立大学同士、しかも旧帝大、「指定国立大学」という極

めて似通った法的・機構的・予算的条件下にある一方の大学に「更新上限撤廃」が可能で、他方の大学にはそれが可能でない、という主張は社会通念上とても自明とは言えません。もし東北大学本部がこれを主張するのであれば、極めて詳細・具体的かつ客観的に検証可能な理由説明を学内外公衆へ公開ください。

[回答]

本学では無期雇用を大きな柱としつつも、将来にわたる業務量の増減に応じたマンパワーに必要な変動に柔軟に対応する有期雇用が、大学経営上、一定程度必要だと考えており、従来から更新上限を設けてきた。その上で平成30年4月から非正規職員からの登用として限定正職員制度を導入し恒常的な業務に従事していただいている。このことは現在厚生労働省のホームページにも公開されている無期転換ルールハンドブックに掲載されている導入の手順に沿うものと考えている。

- 5-5. 可及的速やかに就業規則をしかるべく改正し、有期雇用職員の契約更新上限の定めを廃するよう求めます。

[回答]

お求めのような就業規則改正は考えていない。

【6】一部教員ポストにも職員に類似する「毎年更新、5年上限」を付けている件

業務上特段の必要性も無ければ労契法の趣旨にも反する「5年上限」が一部教員にも適用されていることを見直すこと。

- 6-1. 教員の採用に際し、事前に当該ポストの有期的性格を充分理解させず、着任後になって初めて「毎年更新」「5年上限、延長不可」という有期雇用職員と同様の条件を明示されることの無いよう、業務上特段の必要性も無ければ労契法の趣旨にも反する「5年上限」が一部教員にも適用されていることにつき、撤廃を求めます。教員・職員を問わず有期採用は、真に業務上不可避な場合に限定し、「特任」など有期ポストの濫用・濫発は（労契法の「雇用安定」

という大目標に反するので）避けてください。

- 6-2. 業務の性格上止むを得ず任期付き教員を採用する場合には、募集・選考・契約の各段階において事前に当事者にその止むを得ざる事由を周知徹底してください。東北大職組にも同様に予めご連絡ください。言い換えれば「無期または所謂テニユアトラックなど無期転換可能なポストだと思い込んで、それ相応の研究力を有する研究者が応募・着任してくれること」を当て込む、というような欺瞞的なやり方は爾後、現にお控えください。

- 6-3. 前項の如く止むを得ざる事由から有期で採用された教員の場合でも、当該教員が学内の他の教員ポストへ所謂「クーリング期間」等を空けず直ちに応募する道を妨げないこと、またその場合、勤続による無期雇用転換申込権の発生する可能性を以て選考上不利に扱わないこと、を確認してください。

[回答]

こちらから、それぞれの内容が不明なため具体的に教えて欲しいと組合書記局に問い合わせをしているが本日現在回答はない。もし具体的な問題が生じているということでこの交渉事項としているのなら事例を示してほしい。事実関係を確認してから対応したい。

- 人事給与課長 以上、いただいた時間の中で駆け足になったが1から6までの事項について一通り回答した。よろしく願います。

(以上、人事給与課長による冒頭回答)

□組合 7番は。

- 人事給与課長 7番は交渉事項ではないと考えている。

- 人事給与課長 8/10の申入れの通知にも、1から6までの要求事項について申し入れるとなっていた。

□組合(職組委員長) 何もコメントなしということで、わかった。従来の説明通りのようだが、文書でないのではわからない。「けんりせい」とはどんな漢字か。

- 大学側弁護士 権利性。

□組合(職組委員長) 1 について、2 にも関係するが、5 年に設定したこと自体が問題だが、なぜ 5 年なのかが、曖昧でよくわからない。具体的に。政策的判断と言われても。

□組合(全大教・東大) 先ほどの説明では無期転換を回避するためとしか聞こえない。

■人事給与課長 そうではないと回答している。

□組合(全大教・東大) そうではないという回答ではなかったと思う。

□組合(職組副委員長) 5-1 の答えにおいて、なんとかかんとか可能な範囲でと言っていたが、もう一度言ってほしい。

■人事給与課長 理論上可能な選択肢の中で。

□組合(職組副委員長) 例えば、どんなものが想定されるのか。

■人事給与課長 1-2 でも答えているが。労働契約法 18 条は、有期雇用を 5 年までしか認めないという立法措置。本学は更新上限をもともと 3 年。それを 5 年に延長した。その中で 3 年、4 年、5 年という選択肢があった。最大の 5 年とした。

□組合(職組委員長) 18 条はそうなのか。

□組合(全大教・東大) 5 年以上は認めないとは、どこにも書いていないと思う。

■大学側弁護士 直接 18 条には書いていない。5 年を超えたら無期雇用に変換する。立法措置としては、裏を返せば有期労働雇用は基本的に通算 5 年まで。

□組合(全大教・東大) そういう立法事実ではないと国会の当時の起草した関係者から聞いたと思うが。立法事実としてどういう議論の事実があったかという、雇用安定のため。今までできていたものを、できなくするのではなく。雇用の安定を図るというだけ。今まで何年でも有期で雇っていたものを 5 年で切りなさいということではない。これが定説だと思うが。厚生労働省の hp とかを見ると。厚生労働省に聞くと、そういう解釈が返ってくる。

■大学側弁護士 具体的に何。

□組合(全大教・東大) いつも具体的には、と聞いてくるが、それやめなさい。とにかく、無期雇用に変換するから、5 年と 1 日以上の有期雇用の契約にしない、無期転換逃れではないか。どう言い換えても。

■大学側弁護士 回答は、今言った、18 条は

5 年を超えたら無期雇用に変換する。有期雇用は 5 年が上限だと。理論上、3 年、4 年、5 年ある中で最も長い 5 年を取った。理論的に 5 年にした理由というよりも、最も長い 5 年とした。こういう理由に尽きる。

□組合(職組委員長) 18 条が、目黒さんはマックスだと言うと、本当に労働契約法の趣旨を理解しているのか疑問だ。労務担当の課長がそういう認識では構成員は納得いかない。なぜ 5 年なのか。もう一度。

■人事給与課長 繰り返すが、18 条は有期雇用を 5 年までしか認めないという立法措置だ。

□組合(職組副委員長) そこが違っている。

■人事給与課長 本学では平成 26 年 4 月に改定した就業規則において、通算雇用上限は、3 年以内だったものを、25 年 4 月以降に締結されたものは、その始期から起算して 5 年以内に延長した。昭和 40 年代から続く公務員定員削減、法人化以降の運営費交付金の大幅削減、競争的資金は不安定性、一時性から、非正規雇用職員の長期的安定的雇用の維持が極めて困難であるとの特殊事情に基づいて、非正規雇用職員の雇用上限制度を再整理して、5 年以内にすることにして運用することにした。

□組合(県労連議長) だったら 6 年でも良いはずだ。

■大学側弁護士 そちらの主張の前提として無期転換がある。その立法がある中で、組合側には、5 年を定めること自体が法の趣旨に反する、という前提があると思うが、労働法解釈でも、労契法 18 条の無期転換に向けて、更新上限を定める、その年数が 5 年になることは原則として適法である。この解釈は訴訟、労働審判、労働委員会でも。前提となる解釈に少し齟齬がある。

□組合(職組委員長) 橘さんが来たばかりに、こういう回答になる。たしかに、設定自体は違法ではない。この時期にこの設定をしたことが、無期転換逃れでないという、その説明に全然なっていない。

□組合(全大教・東大) 石寄さんが書いている。労働契約法 18 条の適用を免れることに向けてのもので、合理的理由がないので、合理性が否定的に解釈されると書いてある。どう言い換えたところで、無期転換を逃れるためだということが回答だった。

■大学側弁護士 そうは言っていない。従前

からの3年を5年に延ばした。

□組合(全大教・東大) 従来はなぜ3年なのか。

■大学側弁護士 だから前提が違う。3年とか5年とか。

□組合(全大教・東大) 5年でも良い。

□組合(県労連議長) 6年でだめな理由を全く言っていない。

■大学側弁護士 回答した通り。

□組合(全大教・東大) 要するに、無期転換逃れ。

■人事給与課長 そうではない。

□組合(職組委員長) 納得いかない。もう一つ、1年遡及した理由について、やはり文書ではないのではよくわからない。どういう回答だったかもう一度。1-2だと思うが。

■人事給与課長 これについては、当時、通算契約期間を、事実上可能な3年、4年という選択肢もある中で、最長の5年とし、法施行日以降の契約をカウントするという施策を選択していたが、既に平成25年2月19日の部局長連絡会議の中で、通算雇用期間をリセットして、平成25年4月1日以降の雇用期間から新たにカウントする旨学内に通知していることと、平成25年度中に就業規則を改正して、通産雇用期間については5年を上限とする予定であること、期間の定めのない非正規職員の導入に向けて検討する予定と通知し、これについては団交でも説明済みだった。このように当時、就業規則を改正し通算契約危難の上限を5年以内に變更する予定であったため、25年3月の通知で、25年4月1日以前における3年を超える更新協議を廃止して、通算契約期間をリセットした上で、25年4月1日以降の雇用期間から新たにカウントすることにした。就業規則の造りは、この当時の在職者については上限4年として、翌27年4月1日以降に新たに雇用するものから規定を5年とすることもできたが、労契法の契機であることから、規定本文において5年と規定して、改正労契法18条の施行日である平成25年4月1日を起算日と規定した。それが25年4月1日から通算した理由だ。

□組合(職組委員長) 学内での説明、規定はその通りだが、遡ったカウントを始める。その理由がわからない。それこそが、2018年3月末日に5年を迎えさせる操作だ。反

論はできるか。

■人事給与課長 操作ではない。

□組合(職組委員長) なぜその日に設定したのか。

■人事給与課長 改正労働契約法の起算日が25年4月1日なので、それに明解に合わせた。

□組合(全大教・東大) 遡及がある。25年度中に、という話。24年度中ならわかる。遡及でないで。前向きだから。これはやはり遡及している。前もってしていると言うが、遡及であることに変わりはない。

■人事給与課長 学内への説明を尽くした上で、起算日としている。

□組合(全大教・東大) 24年度中には。

■人事給与課長 改正に向けて検討をしている。部局長連絡会議は24年度中。

□組合(全大教・東大) 実際の就業規則改正は1年待ったのか。

■人事給与課長 26年4月1日。

□組合(職組委員長) あえて遡及という言葉は使わないが、遡って設定したことは違いない。職員は、そこから変わった、その日に変わったとわかる。なぜ1年前から数え始めるのか、理解できない。その当時から関わっている人に聞きたい。なぜ遡及。その年からにすれば良いではないか。就業規則改正でルールをつくり、じゃあ、ここから5年と。遡及した理由が説明できていない。

■人事給与課長 24年度中に、部局長連絡会議でそのことを説明した上で、25年に改正と説明している。このことは25年位なってから、団交の席上でも説明している。

□組合(職組委員長) 我々は、その制度自体がおかしいと、遡及について、無期転換逃れの全体がわかって、そういう意味だったのかと明らかになった。それに対して、説明しました、労働契約法18条の施行日の年月日を起点にしました、と言われても、遡及する必然性がわからない。

■人事給与課長 25年度中に説明はしていたことなので、その説明の延長線上に、26年4月1日の就業規則改正があるので、今から振り返って言われても、その当時は学内的にも了解を得た上で検討したものだ。

□組合(職組委員長) 早めに撤回、方針転換しないとこの構造は残ったままだ。時間が

ないので、有期雇用の理由として、5-2、5-3 で、本人の同意とか、不利益変更ではないとか、水掛け論になるので言わないが、同意書ではハンコを押したから良いだろうと、世の中では全く通用しない。橘さんがOK だと言っても無理だ。同意書にハンコを押したから了解済み、同意済みだから任期満了、はやめてほしい。

■人事給与課長 やめられない。事実なので。

□組合(全大教・東大) 同意とは事実か? 「踏み絵」だ。

■人事給与課長 「踏み絵」だなんて。見ていたのか。

□組合(全大教・東大) まさか絵を踏ませたなどと言っていない。

■人事給与課長 ならばそのような表現を使わないでほしい。

□組合(県労連議長) 「踏み絵」に違いないではないか。

■人事給与課長 違う。

□組合(支部執行委員) 文書を渡す(石寄信憲弁護士著「労働契約解消の法律実務(第3版)」のコピーを渡した。)。私が説明する。今コピーを渡したのは、「労働契約解消の法律実務(第3版)」、石寄信憲さん、石寄・山中総合法律事務所の方が7、8名で。第10章の689 ページあたり。「実務では、平成24 年労契法改正により無期転換ルールが創設されたこととの関係で、すでに雇い止め法理が適用される有期契約労働者について、通算期間が5 年を超える有期労働契約の出現を阻止(無期転換権の発生を阻止)する目的で、更新上限特約や不更新特約による契約終了で対応できないかと相談されることがあります。この場合、その特約を付す会社側の目的は、労契法18 条の適用を免れることに向けてのものです。合理的な理由があるものとはいいがたく、特約の有効性については否定的に考えられるものと思われまう。」と書かれている。平成26 年か、それ以前3 年限度、総長の判断で4 年目以降、10 年働いている人もいっぱいいる。雇用の期待権は客観的に発生していた。それに対して30 年が5 年限度だから、とサインさせて剥奪した。この本でまさに否定的に考えるべきものだ。それについてどう思うか。

■大学側弁護士 法的議論だと思う。片山さんが、同意書の捺印に基づく同意について

そのような説明はするなと言っていたことについて。組合の意見は自由だが、大学の主張がある。同意の有効性、就業規則変更の有効性を主張している。従前どおり回答していきたい。その上で、今の件について、労働契約法18 条を免れる目的があるかどうか、それと同じ議論。人事給与課長から回答あったように、大学は、適用を免れる目的ではない。従前から3 年上限の制度があり、その再整理。無期転換ルールが創設された前からあった制度の変更。想定されているものとは事案が異なる。すでに発生していた合理的期待の阻害について、労働審判の主張とも重なるが、5 年上限は、26 年度以降、たとえば26 年度における雇用継続の合理的期待を阻害するものではない。あるとすれば、30 年度以降の期待がなくなる。26 年4 月1 日で5 年後の期待があったのかどうかは、労働審判でも争点となった。3 年を超えての協議延長についても、総長が必要と認めるとき、という要件がある。この二点から、27 年度の期待権は妨げられないし、総長が必要と認めるという要件があるのだから、権利性がない。したがって不利益変更にはそもそも該当しない。

□組合(支部執行委員) 全然質問に答えていない。特約の有効性について否定的に、への説明になっていない。

■大学側弁護士 労働契約法18 条の適用を免れる目的が認められないから。

□組合(支部執行委員) 既にその時点で合理的期待権が発生していたことを認めるのか。

■大学側弁護士 27 年度に期待権があったかも知争点であるが、5 年上限は、その期待を消し去るものではない。

□組合(支部執行委員) 引き続いて更新の期待権があるということではないか。

■大学側弁護士 そうではない。27 年度もあるからといって、28 年度もあるとは言えない。

□組合(支部執行委員) なぜ消滅するのか。

■大学側弁護士 28 年度もあるわけではない。両者は異なるものだから。

□組合(支部執行委員) 事実上無期雇用と異なる状態に置かれていた。19 条の規定で無期雇用と変わらない状態に置かれている人がいっぱいいた。

■大学側弁護士 前提が異なる。そうは考えていない。無期雇用と法的に評価されてい

る人はいなかった。

□組合(支部執行委員) 10 年更新されている人もか。

■大学側弁護士 27 年度についてはあった人もあるかもしれない。だからといって、5 年の上限が 27 年度の期待、28 年度の期待を阻害するものではない。

□組合(支部執行委員) 勝手に 30 年の特約を設けて、サインさせた。

■大学側弁護士 30 年以降の期待はなくなる。前提として、そうした期待が生じているとは認められないと主張している。そういうのが認められる事案についてその本は書かれている。

□組合(全大教・東大) 5 年を超える有期雇用の出現を阻止する目的で、と書いてある最初の段落で、労働契約法が改正されたので、5 年を超える有期雇用を阻止しようと、これに該当しないか。

■大学側弁護士 この文書にどこまで拘束されるか。すでに整理解雇法理が適用されるのは合理的期待がある人、ということだが、そういう合理的期待はないと言っている。その前提が違う。免れる目的はなかったと回答している。前から更新上限制度はあった。事案の前提が違う。

□組合(支部執行委員) なぜこれを言っているかと言うと、人事給与課長の説明で、合理的期待権がある人はいないと言った。その根拠が労働条件通知書にサイン。それは、この本にある通り、そういう特約の有効性是否定的に考えられると。

□組合(県労連議長) 水掛け論だ。サインした人に、どんな気持ちでサインしたかを聞いてもらったら良いのでは。交渉のためにも前進的な面ではないか。皆さんにとっても。

■理事 聞くのはやぶさかではない。委員長も言ったように、東京大学、名古屋大学の事例も聞きたい。交渉の場で時間が限られている。その中でやってほしい。積み残したから次回、ということになるのも良くない。合理的な範囲でやってほしい。

□組合(職組委員長) ぜひ発言してほしい。

□組合(S 組合員) 私は労働条件通知書に 5 回サインした。その時には、恒例の行事のように専攻長室に呼ばれ、とりあえずサインしてくださいと。私たちも、それにサ

インしなければ働けない、という認識だった。皆そうだと思う。会社から渡されたものは、必ずキチンとサインして提出するものと。一枚は持っていてください、という慣例的なもの。最後の時に、納得できないという署名を付けて出している。

□組合(職組委員長) 今までも繰り返しサイン、5 年、10 年とやっていた中で、期待権発生には該当しないと言われても、現場とかけ離れた説明だ。せっきくの提案なので、これについて、東京大学、名古屋大学からも発言する。というのは、人事給与課長の言った 1-5 のところ、水掛け論になるが、大槻理事が東京大学、名古屋大学について無期転換方針に舵を切ったことについて先が見えないと言っている。これは、我々の議事録の中で当時は不安だったが、労働審判の資料の中で大学側から出された議事録に書いてあった。

■理事 書いていない。申し訳ないが、片山さんも研究者ということであれば、言っていないことを言ったかのように言われるのはどうなのか。言っていない。読み上げてください。それは前にも岩崎さんに言ったが、岩崎さんが書いた、指摘を受けたので起こしましたという件もあったが。

□組合(職組委員長) 私も確認して、書いてあるので言っている。

■理事 言っていないし、書いてもない。たいへん残念だ。

□組合(職組委員長) こちらも、後から覆されるのは残念だ。その名古屋大学、東京大学が、我が大学のように感じている大学がいっぱいあり、なぜ東京大学や名古屋大学のように東北大学ができないのか、なぜ無期転換逃れに固執するのか、という思いで来ている。

□組合(全大教・東大) 7 月まで執行委員長だった。国立大、指定国立大、旧帝大、機構的にも予算的にも、条件が似ている。各大学の違いはあるが大枠が似ている。その中で、就業規則の変更は考えていないと、東京大学はやった。東京大学も最初は押し問答だった。徐々に態度が変わってきた。一時的な気分ではなく、質疑応答をまじめにやっている中で、上限期間はことごとく 6 年なのに、なぜといった議論のなかで、少なくとも彼ら(東大当局)は、労働契約法 18 条が云々、だから 5 年を超えたら

けない、とはさすがに言わなかった。顧問弁護士もいた。言わせなかったのだと思う。合理的、業務上の必要性がないという結論に落ち着いた。以前から上限はあったから不利益変更ではないと東大も言った。東大は5年だった。就業規則の制定過程を見たら、一日も法律を守ったことがないではないかということになり、最終的に潮目が変わった。厚生労働省、天下りポストの話もした。多くのところは今言った話。実際に東京大学で方針転換があってから、学内各所の人たちと会った際、知らない人から声をかけられ、現場の責任者からも。無期転換できた当事者のみならず、今まで5年で切らなければいけなかった人たちからすごく感謝される。辞められて困る人に辞められず良かった、と言われる。学内の社会的需要があったと痛感している。

□組合（全大教・名大） 取り組みについて全大教hp上の全大教時報で1年前に紹介した。関心あれば読んでほしい。名古屋大学も東北大学、東京大学と同じ大学かと言うと末っ子、9学部しかないが。結局、外部資金を獲って運営費交付金削減に備えている。期限が付いている。事務方の声の多くは、10年20年、退職まで雇う約束はできないであった。東北大学にとくに思いを馳せているのは、今の制度決定は去年の7月だが、最初2月に提案があった時、ほとんど東北大学の制度と同じ。その後3回くらい中身を変えて、現在に至っている。全大教時報にも書いたが、東北大学なら、東京大学に次いで資金がある上から4番目くらいか。外部資金の合計額をとると、お金がある。それが、中身が入れ替わっているということで、人もそれに合わせて雇用期限を設定して入れ替える、という形になっていると思うが、名古屋ではそれらについて予算がある限り無期化する。なくなったら解雇はあり得ると。うちの制度をよく見るとわかるが、定年まで雇用を保障するとは一言も言っていない。改正労働契約法の趣旨からすると、5年を超えた人は無期転換するのが趣旨。大学として、その業務に慣れ親しんだ人をプロジェクトの期限が来たからといって、慣れていない人に一から説明して仕事をしてもらうよりも、予算は変わっても仕事を続けてもらう仕組みを何とか考えた方が良く。名古屋で言うと、運営費交付金を原資とするものと、プロジ

ェクトの予算を原資としているものと、無期転換を申し出るという3種類あるが。プロジェクト予算が決まっているところも、学内公募で、その仕事が終わっても、次のプロジェクトで募集しているものを紹介して、安易に期限を理由に解雇しない努力もしている。おそらく東北大学の予算の獲得状況からすると、自転車操業と批判されるかもしれないが、資金繰りをきちんとすればできると思う。是非そうして欲しい。

■理事 ありがとう。ついでに聞きたい。何人、3月末で無期雇用になったのか。対象者何人中。

□組合（全大教・東大） 申し込んだ人が何人いるはわからない。教えてくれないかもしれない。対象は1000人規模でいたはず。非常勤講師を含めるともう少しいる。事務系。約8000名いた。有期が。この人たちが5年間でそれだけなので、順番に5分の1ずつなら、1900人。非常勤が2800人。この人たちの半数強が通算5年以上勤めた。

□組合（全大教・名大） 文科省の調査の回答もあると思うが、全職種含めると、期限付き雇用は3000人規模。昨年度末でいうと、無期転換1200人と言っている。それで言うと半分以上となるが、昨年度の対象者で言うと、おそらく無期転換されなかった人は100人っていない。1300人中1200人無期転換していると、事務系、技術も含めて把握している。

□組合（職組委員長） 知りたかった背景は。

■理事 どういう財源を見込んでいるのかが最も勉強になるかと。

□組合（職組副委員長） 名古屋は授業料収入も活用している？

□組合（全大教・名大） 運営費交付金の部分の話。全学共通型と言って、事務補佐員の話で言うと、経理や学務や、どこの学部でも、図書も含めて必要な人については全学共通から出す。昨年度末の時点で引き続き仕事があるポストはいくつあるか出し合って、それに基づいてペーパー試験は行わず、面説を実施した。それ以前の業務を評価して選考した。地方大学は、運営費交付金のところは無期転換しているところが多い。それだけにとどまらず、プロジェクトの期限があるところも、名古屋大学では部局プロジェクト型と言っているが、5年を超える雇用を実現している。

□組合(全大教・東大) 東京大学は、よく言われるのは、人手不足で、民間賃金が上がっている。一番怖いのは引き抜かれること。人を切りたいというのは贅沢な話。今いる人をどうやってつなぎ止めるかが重要。潤沢に資金があるわけでないで、民間と賃金競争できない。事務補佐の時給の上限を時給 1430 円から 2110 円に 50%上げたが、引き止めるための苦肉の策。結局、節約のために何をしたいのか。最終的に運営投資としては、今いる人を雇い続けること。慣れた人なので、1200 円ぽっちで、外国人と英語でやりとりもできる人が、そこに座ってくれている。新たにそのような能力の方をその単価で雇うのは無理。結局それが節約になると気づいた。これに尽きる。

□組合(職組委員長) 東北大学で方針を変えて検討する意思是。

■理事 他大学の状況が本学は本学としての事情がある。それを前提で判断したい。

□組合(職組委員長) 事情といわれてもそこが全く理解できない。総合的にと政策的にとか、首を切られる理由が全く理解できない。

■理事 片山さんが委員長になる前から何回も財政状況を言ってきた。それも含めた事情。

□組合(職組委員長) 他大学と何が違うかと言うと、限定正職員の制度を入れてしまったから。それで、他には一人たりとも無期転換できなくした。また、理事着任から顧問弁護士がついて、全国でも特異な制度を作り、固執せざるを得なくなり、自ら手を縛った。今までのことを清算して、東京大学、名古屋大学にならって、今いる人にいかに安定して活躍してもらうか、それが普通ではないか。

■理事 着任してから顧問弁護士が付いたのではない。前からいた。着任して、私が弁護士を変えたということではなく、どのような弁護士かは大学の経営問題。

□組合(職組委員長) 25 日にデータをもらい、わかったことがある。女性が多い職種に対して、選択的に雇い止めを行ったことについて。

□組合(全大教・東大) 想像していた通りだが、圧倒的に雇い止めは女性。事実。狙ったというか、理由をどういふかはあまり重要ではない。実際切られた人たちが困って

いる、職場が困っていることが重要。絶対数だけでない。比率。女性比率が、事務補佐員か、有期雇用全部。女性比率も下がっている。ということは、女性の多い職種の中で、歩留まり率。切られた率が女性の方が高い。女性の割合の多い有期雇用職員の中で、ねらって、そうするしかないのかもしれないが、失職した人たちの中で、女性の割合が高い。やっぱりというのが第一印象。均等法で禁止されている差別はしていないというが、間接差別は、結果なので、結果的に女性が大量に退職しているという事実が大事。日本は男女共同参画指数が世界 114 か国中 114 位であることは知っているだろう。結果に基づいて出されている。結果に基づいて、数字がすべて。差別していないと言われても、諸外国は、日本は女性差別的であると、想像を超えて敏感で厳しい。これと同じことを欧米の大学でやったら、その事実だけで大学が取りつぶしになってもおかしくない。法的根拠といった話ではない。それぐらい海外は厳しい。国内も、大学の世界の外の意見を聞くことも大事だが、社会の意見を波長することも大事。順位が低いのは、低開発国、貧しく、もしくは宗教規律が厳しくて女性が学校に行けないとか。日本はそうでもないのに 114 位ってなぜだろうと。自民党の総裁選もあったが、女性候補が序盤・中盤で降ろされた、海外では女性差別と見ている。我々は差別でないと言っても、海外の人はどう言うか、興味がある。

■人事給与課長 25 日に渡した数字のことか。もう少し詳しく。

□組合(職組委員長) 各部局の数字、男女別、月別。集計したところ、2014 年、2015 年、2016 年は 77~78%の女性割合。2017 年、2018 年 4 月以降は 74%くらいに割り込んでいる。実数で言うと、女性の雇用者数が 1000 人弱減っている。男性はそんなに減っていない、数十人。橘さん、放置して良いのか。

■大学側弁護士 私から言うのは法的な話だが。佐々木さんから、結果として女性にとって不利益なことが起きるのが間接差別だと。違う。間接差別は性別以外の事由、身長・体重等で差別するのが間接差別。結果を見てということではない。

□組合(全大教・東大) 自発的に辞めたのかわからない、ということか。

■理事 限定正職員の男女比は 95 : 5。非正規の男女比は 79 : 21。77~78 と同じ程度だろう。誤差の範囲か。そこを、数字、どのように整合性あるのか。

□組合(職組委員長) 私どもはいただいた数字を単純に計算しただけなので、今度、整合しましょうか。問題点としてはあると述べさせてもらう。時間が 7 分前だが、10 分の延長をお願いしたい。2 時 40 分まで。

■理事 委員長である学内の会議が 15 時から。

□組合(職組委員長) 急いで説明する。ある部局に、人事給与課長から発出された文書「適正な有期労働契約の締結に係る手続きについて」、9 月 13 日付け。この趣旨を教えてください。というのは、この時期になぜ、こんなものが出されたのか理解できないので。

■人事給与課長 この時期に、という時期の問題というよりは、通知を見たと思うが、国会答弁で、ということが望ましくないかが、明確に厚生労働大臣から発言されているので、それを学内的に周知して、さらに的確な雇用管理に努めたいということを出している。

□組合(職組委員長) 確認書の趣旨を。

■人事給与課長 厚生労働大臣が答弁している内容がある。約束があって採用されているということは望ましくないという答弁になっている。それがないように確認するために。

□組合(職組委員長) 望ましくないとは、雇う側のこと。サインするのは雇われる側ですよね。

■人事給与課長 雇う側と雇われる側の両方だ。

□組合(職組委員長) 押さざるを得ない。認めざるを得ない、当事者からすると。確認書を提出しないと、雇用できないのか。

■人事給与課長 雇用手続きの一環として確認書を書くことになっている。

□組合(職組委員長) 本意でなくても、6 か月前に、戻ってきてよ、と言われた場合は。

■人事給与課長 そういうことはないのではないか。

□組合(職組委員長) 何度も事実を言っている。無いのだったらこんなことをする必要はないではないか。何かあって、表沙汰にな

るとまずいので、書かせているのでは。

■人事給与課長 ない。

■大学側弁護士 誤解がある。雇用管理上、書面は大事。確認書は、書面を採ることは大事なプロセス。望ましくないことはお互い確認し、適切な管理をするため。ご指摘のような意図はない。

□組合(全大教・東大) 予防にならない。後付けだ。6 ヶ月前に言われていたことを遡及しての話。これからしないという話なら予防だが、過去にあったことをなかったことにするという。口封じだ。

■大学側弁護士 なかったことを確認する。

□組合(全大教・東大) あったことをなかったと言ったら、不採用か。

■人事給与課長 ないことの確認だ。

□組合(全大教・東大) あったら採用しないのか。

■人事給与課長 採用できない。

□組合(全大教・東大) 「踏み絵」ですね。

□組合(職組委員長) 約束したのは当局側。

□組合(職組副委員長) 大学側の職員が、6 ヶ月後に戻ってきてくれと発言した人がいる。この文書のお陰で働けなくなる。

□組合(全大教・東大) 嘘つかないと給料もらえなくなる。

■人事給与課長 こちらとしては、雇用手続きの一環として確認書、適正な手続きを行いたい。当局側と言うが、そういったことが。

□組合(職組副委員長) 雇用する側が、6 か月後に戻ってきてくれといったことが現に沢山ある。否定しようがしまいが、現にある。

■人事給与課長 現にあるかどうかは承知していない。こちらは、通知のとおり確認書を。

□組合(職組副委員長) 貴方は責任を取りたくない。トカゲのしっぽ切りをするということですね。貴方がたには責任はないのか？

■人事給与課長 どういう責任があるのか。

□組合(職組副委員長) 6 ヶ月後に戻ってきて、と発言した雇用者側の人。それは貴方の下につながった方だ。あなた

■大学側弁護士 事実を承知していない。

□組合(職組副委員長) 管理不行き届きだ。

■人事給与課長 あるかどうか。

□組合(職組副委員長) 確認して、ある、という、雇えなくなる。嘘をつけ、と。

■人事給与課長 そういうことがあるということ。

□組合(職組副委員長) 一件でもあれば。録音だってある。

■人事給与課長 録音があっても。

■大学側弁護士 国会答弁で言われていることもあり、望ましくないと。我々も、生じないように確認するためのもの。事実と異なるものを書かせようというものではない。

□組合(全大教・東大) 過去にあったことについて、なかったことにするのか。まずくないのか。起きないようにするというのは、これからの話。過去を消すことはできない。

■大学側弁護士 あったことをなかったことにするものではない。

□組合(職組副委員長) 6ヶ月前に約束した人は当然雇ってもらえるのか。

■人事給与課長 こちらから出した通知の通り、文書を出してほしいが。

□組合(職組副委員長) つまり嘘を書けと。

□組合(職組委員長) 雇用する側が言ったことを、言ったことによって、雇われる側が雇われない。それで良いのか。当人は何も悪くないのですよ。当人に何か瑕疵があるならわかるが。当局が言った、言わないを、なぜ本人の責任にするのか。撤回した方が良いでしょう。早く。

□組合(全大教・東大) 証明する責任は採用予定者にはない。

□組合(職組副委員長) 虚偽、約束不履行のどちらにしても、不利益を被るのは被雇用者。どう考えても不正義。これを招いたこと自体を反省して、この先に活かしてほしいが、今、不利益を被る人がないよう強くお願いしたい。

■人事給与課長 今 9/27 で、10/1 の話をしているが、具体的にそういう相談はこちらに来ていないが。

□組合(職組副委員長) 信用されていないのですね。

□組合(支部執行委員) 本当に来ていないと言い切れるか。

■人事給与課長 はい。

□組合(職組委員長) 撤回しないのか。

■人事給与課長 そういう予定はない。

□組合(職組委員長) 何度も目黒さんは失敗をしているが。また一つできた。最後にこれだけ。これだけ問題の多い無期転換逃れの東北大学の方針で、2019 年 3 月にもまた大量雇止めが生じてしまう。方針転換する意思はないか。

■理事 指摘の前提についての事実認識が異なる。私どもは、引き続き適切に対処していきたい。

□組合(職組委員長) 全く解決の糸口も歩み寄りもない。解決していない。引き続き交渉を続けていく。

■大学側弁護士 交渉開始前にこちらの上承もなく撮影したが、当事者の上承なく撮影するのは交渉のルールから言って望ましくない。組合側の姿を写した写真を使用するのは構わないが、大学側の姿を写した写真はデータとして削除してほしい。

□組合(職組副委員長) そんなルールはない。使用に関してはわかったが、勝手に交渉のルールなどと持ち出さないでくれ。

■大学側弁護士 明文化された交渉ルールではない。一般的に望ましくない。

□組合(職組副委員長) 要望としては聞いたが、ルールではない。

以上