

2018 年度第 2 回団体交渉(継続)記録

- ・日時 2019 年 3 月 20 日(水)15:30-17:23
- ・場所 片平会館 2f 小会議室
- ・出席

■大学側：下間理事、橘弁護士、成田人事企画部長、目黒人事給与課長等

□組合側：片山委員長、黒瀬副委員長、田嶋副委員長、千葉書記長、久保書記次長、高橋書記次長、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長等

・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)

■H 人事給与課長補佐 これから始める。よろしくお願ひします。

□組合(委員長) 組合側出席者紹介。傍聴者が発言する際には許可を求める。

■理事 大学側出席者紹介。村上補佐は欠席。やはり、傍聴発言は許可を求めて行ふ。

□組合(委員長) 私は委員長として組合を代表して出席している。総長は来ていないが、どうということか。

■理事 総長には相談して、本日の交渉委員が交渉にあたるということで対応したい

□組合(委員長) 全権委任と言う理解でよいか。

■理事 わたしども交渉委員にて交渉をおこないたい。

□組合(委員長) 前回は理事の、組織を背負っての明確な言葉が聞けず残念だった。今日は、次年度に向けて労働環境をいかに良くしていくかという主体的な、責任をもった回答、説明をお願いしたい。

□組合(委員長) 継続交渉ということで。有期雇用職員の無期化、大学、、議題に沿ってだが、前回の積み残しがあつたと思う。私ども、いろんな情報や質問要求項目なり文書で回答してほしいということを強く求めている。それに対して文書でなかなか答えられない。その理由もうかがえず、検討する、と預かつたと思う。そして今日ということで、検討結果を教してほしい。

■理事 前回交渉を踏まえて、総長あてで文書で速やかな回答をと求められていることは承知している。検討の結果、団体交渉は、口頭で行うのが基本で、これまでもそのように行ってきたことだ。また交渉に関する協定等で、文書回答を行うことを定めているわけではないと認識している。

□組合(委員長) 2つあつた。口頭の何が基本か。

■理事 団体交渉は、口頭により行うのが基本であり、これまでもそのように行ってきた。また交渉に関する協定等で文書回答を行うことを定めていないと認識している。

□組合(委員長) 2つ目もよくわからなかつた。何協定か。

■理事 団体交渉は団体交渉についての協定に基づいて行われているが、団体交渉に関する協定等で文書回答を行うことを定めてはいないと認識している。

□組合(委員長) 協定等で定めていないと。たしかに、すべて文書でおこなうというような協定はないと思う。が、口頭が基本だと言う協定もないと思うが。

□組合(県労連議長) 文書は出さないと言う協定はあるのか。

■理事 口頭で行うことが基本と書いてあるわけではないが、文書回答を行うということも定めていない。

□組合(K 副委員長) それの基本とは労使

間の合意があるという認識なのか。

■大学側弁護士 団体交渉というのは、こう言った場で口頭で行い、口頭で互いに意見を交わすのが基本。団体交渉は口頭が基本だというのは基本的な考え方。むしろ文書のみで済ますということの方が問題。団体交渉が口頭により行うのが基本なのは、もともとの考え方。あと、団体交渉に関する協定で文書回答を義務づけるような、約束するような定めもない。当然その場で言われたのでは書き取れないような細かなデータ類の中にはあると思うので、そうしたデータ類に関してはこれまでも資料で必要に応じて開示してきた。それで対応としては十分だと。

□組合（委員長） 私どもがすべて文書で回答しろと言っているように言うが、そんなことはない。もちろん口頭で、今まで通りやっているのではないか。なぜ文書がだめなのかその理由をおしえてください、と言っている。口頭が基本はよい、それはわかる。それ以外がなぜ禁じられるのか。

□組合（県労連議長） この間の交渉の中で、なかなか交渉が詰まっていけない、おもしろくないのは、その理由というのは行き違いもあった。それを正常化するためにも私たちが文書で質問して、みなさんも、行き違いをなくすためにもできるところは文書で回答するが一番良いのではないか。その文書を持って、我々もそれで考えて交渉するともっと交渉が深まる。すべてに対して文書回答しろなどとは言っていない。これに関しては、文書回答していただいた方が、交渉としてはスムーズにいくだろうということで要求している。そうではないか。

■大学側弁護士 口頭で答えている。行き違いということも別に、こちらとしてはあるとは思っていない。こちらで整理したものは口頭で回答して、そちらも録音を採られている。それによって後で確認も可能だろう。団体交渉の場でお伝えするということが。

□組合（書記） 先日、私たちは文書で求めたけれど口頭で答えた部分があった。口頭で答えてもらったことを齟齬のないように文書でまとめたものを返したのだが、それに対して何の反応もないのだが。どうなっているのか。知らないとは言わせない。

（大学側、顔を見合わせる）

■大学側弁護士 事前折衝の後？

□組合（書記） いや、団体交渉の後だ。2月19日団体交渉の後、目黒課長が口頭で答えられたことを、質疑も混ざったので、それを含めて文書にしたものを返した。間違っていないかどうか、まさに行き違いを心配したので送ったのだが、それに対して何の反応もない。その状態で今のようなことを言われると何なのかと思う。

■大学側弁護士 何を指しているのか？

□組合（書記） 何を指しているのかわからないのはそちらの責任だ。

■大学側弁護士 2月何日か？何を送ったのか？メールか？

□組合（書記） 目黒課長の手元にある10ページものの30分の回答の一部、5番の項目だったか、一部を口頭で答えるということで、前回2月19日の交渉で言った。それを一生懸命こちらでメモをしたものを、整理した。それを、これで間違いないか、と返してある。それを知らないと言って今日の交渉に臨んでいるというのは信じられない。長谷さん、それは事実ですよ。

■H 人事給与課長補佐 2月19日の後ですよ。

□組合（書記） もちろん。2月19日団体交渉で聞いたことのまとめだ。

□T 書記次長 見落としていた？

■H 人事給与課長補佐 いっぱい送られてくるので。

□組合（書記） ということは、大学側で共有しないで今ここに臨んでいるのか。

■H 人事給与課長補佐 おかしいなと思うものについてはすぐに反応しているはずなので、そういうものではなかったか...

□組合（書記） おかしいと思わなかったというわけか。

■H 人事給与課長補佐 帰ってすぐに確認する。

□組合（K 書記次長） 確認するのは長谷さんのレベルでいいのか。

□組合（書記） 総長の交渉権限を持って臨んでいる理事をはじめとする交渉委員、課長も含めて、が、大学としての回答だと言って提示したものだだったので、これは当然総長が発言したのと同じことになるが、総

長としてそれに問題がないかどうか、総長に確認してくださいと言ったのだ。

■大学側弁護士 メールの中で、ということか。

□組合（書記） メールの中でそのように言った。なぜそれを私が今聞かれなくてはならないのか？

■大学側弁護士 どれのこと言っているのか確認する必要がある。今の説明だと何のことを言っているのかわからなかった。送られて来たものというのは、今伺った話だと団体交渉の中で目黒課長が答えたことを小野寺さんなりにまとめたメモを長谷さんに送ったということか。

□組合（書記） 組合として責任を持って議事録をまとめて、ホームページに掲載した直後だ。それを踏まえて、それと齟齬のないように組合側としてはまとめた。それを大学側に提示した。それを総長に確認してくださいと言った。問題のあるものだと感じなかったと長谷さんは言ったが、そもそも知らないのか。

■大学側弁護士 メール自体が届いているかどうか。

□組合（書記） どうぞ、今確認して来てから次の話をしたらいいと思う。

■大学側弁護士 いやそれは時間の関係もある。そのやりとり自体必要なのか、やりとりというのは、議事録を都度都度確認する必要があるのかということもある。繰り返しになるが、交渉は口頭が基本です、それを持ってお互いに議論を交わしているわけなので、協定で定めていることもないし、何か必要なことがあれば、録音を録っているわけで...

□組合（T 副委員長）（遮る）途中で申し訳ないが、大学側弁護士は、前回交渉にいなかった。前回の交渉でどういうことが起こったかということ踏まえて、我々は話をしている。前回目黒課長は、10 ページのメモを元に話をしようとした。それが回答だということ。それが 2 分も持たないうちに、そんなものでは全く説明にならないと判明した。それを踏まえて、やはりこれは、この内容は文書でなくては無理だろう、そういうことが起こったことを踏まえて要求している。一般的な話をしていない。あなたはここにいなかった。状

況は分かっていない。あなたの判断でなく、理事もしくは目黒課長の判断を伺いたい。

■大学側弁護士 この後（大学側に）回すが、今の話は、口頭で話したことについて、説明になっていなかった、それは口頭で答えるか文書で答えるかは別の部類の問題...

□組合（T 副委員長） あなたはその回答を聞いていないでしょう。分かっていないことを喋らない方がいい。

■大学側弁護士 議事録は確認しているが...

□組合（T 副委員長） 議事録の問題ではない。文書に向いていることと向いていないことがある。それはおっしゃる通りだ。文書でないと問題だということが起こったから要求している。

■大学側弁護士 起こったというのは、その回答では説明になっていないということか。それは組合がその回答に納得するかどうかは別の問題だ。

□組合（T 副委員長） わかっていないことを、喋らない方がよろしい。あのときここにいた方は、ああこれはダメだと全員が思ったのだ。

■大学側弁護士 私の意見はそうだが、理事か課長のご意見を。

■人事給与課長 14 日の事前に打ち合わせに伺って、こちらとしては口頭で回答して、数字を含むデータについては、まだ示していないものがあるので、それについては席上で配布するか...事前に送れば、間に合えば送るが、今日まで送っていないので、今日、席上配布で説明しよう、説明の準備はしてきた。

□組合（T 副委員長） そのことは事前折衝の際に聞いた。さらに事前折衝の最後のところで、全体としてやはり文書で回答するようにお願いすることになるだろうということは言ったと思う。そもそもその前に組合として正式に要求書を出しているのだから。その部分について、つまり前回話そうとした 10 ページのメモ、その部分について文書で示してほしい。前から言っていることだ。一般的にどうこうじゃない。これについてだ。

■理事 その文書をいただいたうえで、交渉に臨んでいる。一般的なことを言っているのではなくて、私も目黒課長も前回この場にいた。その経緯も踏まえて、また総長宛

てに文書をもらったことも踏まえて検討の結果、基本的な考え方に基づいて口頭で行わせていただく。その一方で、今言われた通り、データとか、資料とか示せるものは示したい。

□組合 (T 副委員長) 資料としてデータをいただくのはいいとして前回目黒課長が用意していた 10 ページもののメモはどうなるのか。

■理事 前回話した通り、目黒課長が手元においているのは、手元メモ。

□組合 (T 副委員長) その内容はどのように我々に伝わるのか。

■理事 元来、我々として回答を口頭でさせてもらいたいということで前回の交渉にも臨んでいた。内容については口頭で回答させていただきたい。

□組合 (T 副委員長) それ (回答) を始めて、それがダメだとなったのが前回の交渉。そこがスタートだ。口頭で説明は、これはできないということが起こって、そこからのスタートだ。

□組合 (県労連議長) 前回はそうだったが、なぜ、メモでもなんでも、より分かりやすくするレジュメ風でもなんでもいい、出してもらって進めた方が、話が進むのではないか。交渉は裁判ではないから文書文書でやるものではないが、目黒課長が持っているメモ、レジュメ風に直して、それを我々も見ながら交渉した方が分かりやすいのではないか。この場で、みなさんや目黒さんを困らせようというのではない。せつかくのメモ、アレンジして私たちにいただければ、そしてそれを目黒さんが説明してもらえれば、わかりやすい。文書を出すことについて、いかにも大学のすべてをかけて判断しなければいけないとか、メモを出すことによって大学が潰れるとかいうのなら仕方ないかもしれないが、何ということはないだろう。皆さんが説明するときの、説明の補助として出してほしいと言っている。なぜそこまで…不思議でしょうがない。

■理事 そこまでいっているつもりはない。要求書に対して、あるいは質問書に対して団体交渉で、口頭で答えることに問題はないと言っている。

□組合 (県労連議長) よりよく説明したいとは思わないのか。説明するときは、私た

ちもそうだが、より分かりやすくしたいと思う。そのために色々な工夫をする。別の組合だが、組合交渉するとき私は、パネルとかもつくる。相手に対してよりわかり易いように話すことに努めるのは当然。両者が同じ共通の問題点を理解しなかったら交渉にならないだろう。一方的に喋ればいいというものではない。しなければ。研究も教育もそうだろう。相手にどれだけわかってもらうかに苦勞するわけだろう。目黒課長が言いたいことがあるなら、しっかり、パネルでも何でもいいけれど、わかりやすいもので示すのが良い。交渉は口頭でやるものだ、と聞くためにここに来たのではない。一番わかり易い方法で私たちに示してほしいと言っている。あたりまえだろう、何か無理があるか？

■大学側弁護士 口頭で、これではダメだとかわからないとか言うが、具体的に何がわからないと。

□組合 (T 副委員長) もういつペンやるか？

□組合 (0 支部執行委員) 10 ページのメモをもとに 30 分話すのを黙って聞けと我々に要求しているのだ、あなたがたは。

■大学側弁護士 要求はしていないが...

□組合 (0 支部執行委員) だから、そのメモをこちらに欲しいと言っているのだ。この要求がなぜ受け入れられないのか。

■人事給与課長 大体どのくらいかかるのかと聞かれたので 30 分と...

□組合 (K 副委員長) 30 分が正確かどうかとかそんなことを言っているのではない。

■人事給与課長 要求というので、要求はしていないと思って、大場さんが、
(不規則発言いくつか)

□組合 (県労連議長) あなたが言いたいことをより分かりやすく説明したいと思わないのか。

■人事給与課長 口頭で説明すると決めていたので

□組合 (県労連議長) 口で喋ることにとっても自信があるわけですね。

(野次少々)

■大学側弁護士 口頭で交渉の場で説明することは何も問題はない。

□組合 (書記) 口頭で説明する際に文書もあったほうがいいでしょうと言っている。

■**大学側弁護士** それはまた、文書で回答しろ言うのは違うような気がする。

□**組合 (K 副委員長)** 口頭でやるのが基本なのはいいが、30分も聞いてそんなに集中力は持たないし、聞き違いもあるかもしれないから文書でくださいと要求している。そんなに不当なお願いだろうか。東北学院は文書で回答するそうだ。基本は口頭なのかもしれないが、文書で回答してはいけないということではない。われわれが要求していることはそんなに不当か。

■**大学側弁護士** 要求が不当かどうかという話をしているのではなくて、こちらは口頭で説明しているし、それになじまないものは、資料、データで説明している。30分ずっと聞いていなさいと言っているのはなく、当然ひと段落したところで質問を挟んで議論すればいい。後日わからなければわからないと聞いていただければいい。

□**組合 (K 副委員長)** 時間の無駄だ。

□**組合 (委員長)** まとめさせてもらおう。3つのことを伝えたい。

- 1 一番重要なことだが、文書が出せない理由が一つも言われていない。こちらは要求書を出している、その答えになっていない。
- 2 大学側弁護士が前回の説明云々というが、実際は2~3行進むのに、さまざまなやりとりが発生してさっぱり進まなかった。本当に混乱した。これは無理ですねということになった。
- 3 前例というか、これまでのやり方とか、協定とか、これまでもしていなかったと。大槻理事の時にはそうだったが、それ以前、明野理事のときとか、ちゃんと文書でもらっている。大槻理事この体制になってから一気に労使のあいだが硬直した。文書出さないのはその象徴だ。

□**組合 (委員長)** 全然合理的説明ないので、なぜ文書で出せないのか、もう一度、説明を。同じ説明だろうから、もういい。質問要求項目の回答は、今日は資料をもらえるならもらおうが、説明自体は文書で要求する。

■**理事** データ資料で渡せるものは渡す。口頭で答えられるものもある。あるいは残念ながら要望をもらっても沿えないものもある。これまでの交渉の中でも、また大槻理事も説明してきたと思う。その上で、1の「限定正職員の採用状況について」の3の

処遇の改善は、文書で示してそれについて説明したいと事前に調整しているので、その部分について進めさせてほしい。

□**組合 (委員長)** はい、出してもらいましょう。ぜひお願いする。

限定正職員の処遇の改善について

(文書が配布される)

■**人事給与課長** まずざっと見てもらいたい。

□**組合 (委員長)** 回答の一部ということか。

■**人事給与課長** そうだ。「質問要求項目」の中のI (ローマ数字1) の「限定正職員の採用状況について」の中の3の「処遇の改善について」のものだ。昨年3月7日に、こちらで「質問要求項目」について整理した表 (注:当初「回答」と言っていたが、労働委員会の審問の中で「回答ではない」と言い換えた文書) の中で1-3 (1) から (3) については数値が出そろっていないので示せない旨回答していた、「現時点で不明です」という言葉だったが、それに関して、1年、実際採用されて働いてもらった期間が存在するので、それを元に5項目について現時点での回答するために作った資料だ。「質問要求項目」の中の「処遇の改善について」の(1)採用されることで、年収換算で収入が増加する人数、男女別、職種別、部局別に回答して欲しいということ、(2)逆に年収換算の収入が減少する人数、これも男女別、職種別、部局別ということ。事前の打合せでこちらから説明したときに、具体的な数字はそのとき示さなかったが、部局別に表をつくると個人が確定されてしまう可能性があるのも、個人特定につながるということで望ましくないのも、資料の示し方としては合計の人数で示させてほしいと伝え、了解してもらったと思う。具体的な人数だが、給与が増額した人数として業務限定職員 (一般) については男性が3名、女性が68名、逆に減額した方ということで男性ゼロ、女性11名ということで82名の内訳を示している。

□**組合 (T 副委員長)** 途中ですみません。減りも増えもしなかった人はいないということか。

■**人事給与課長** いない。

□**組合 (T 副委員長)** ではこの総計が限定

職員の全数ということではないか。

- **人事給与課長** そうだ。特殊は（表の数字の読み上げ）。目的限定職員（表の数字の読み上げ）。減額した人数が 37 名いるが、これが女性に偏っているの、どういう状況でそうなったのかを調べた。育休をとっている人がだいぶ多かった。前年度時間雇用、准職員として勤務しているときに、その部局の状況だと思うが、超勤が多かったというところがあった。比較すると現在の限定の勤務では減額した人がいた。あとは勤務時間の変更、短時間になった人が数名いたということで、37 名のうちわけはそうようになっている。逆に増額した方は、育休から復帰した方もいるし、短時間勤務からフルタイムになった方もいるので、いろんな事情で減額（注：増額の言い誤りか）は出てくる。（3）の処遇の改善によって増える人件費の額だが、増額分として、すべて混ぜた額だが、業務限定職員（一般）については 16,667,221 円。業務限定職員（特殊）については 43,231,20 円。目的限定職員については 118,452,910 円。合計として 1 億 8 千万ほど増額になっているのが現状だ。
- **組合（0 支部執行委員）** 時間雇用職員は時間給制で、労働条件通知書で時間給が決まっていた。いまは、この 3 種類の限定正職員の給与の決め方は月給制なのか。
- **人事給与課長** 月給の方もいるし、年俸を 12 で割っている人もいる。
- **組合（0 支部執行委員）** 時間雇用職員の時の時給と、そのあと月給いくらにするのかいうときはどういう換算をするのか。換算はしないのか？
- **人事給与課長** 換算はするが、
- **K 人事給与課長補佐** 換算というのははっきりしないが、前年度のその人の経歴で時間単価が決まる、その経歴をもとに、月額ベースの、限定正職員になれば月給制になるので俸給表がある、その俸給表をあてはめて決める。基本的に、制度設計上、待遇改善という趣旨があったので、金額がぐんとは上がらないが、同じ経歴の人は確実に、若干でも上がるという制度設計だ。ただ年俸制の人もいるので、年俸制は別に色々な要素があるので、それは一概には言えない。
- **組合（委員長）** たいへんな作業だったと思う。ありがとうございました。こういう

形でデータが出てくれば、こういう数字を見て、一人当たり、割れば、増額した人は 25 万くらい、年間で増額しているななどと、わかる。これは待遇改善として、一部のやり方としてはあるな、と評価できる。ならば、このように待遇改善をはかり、雇用期間の定めのない形で働いていただくのはすばらしい。

一方、この制度に乗れば 60 歳で定年になる。いや、今の待遇のままでいいので、もうちょっと長く、安心して無期転換したいという人もいる。そういう人にはちゃんと無期転換を用意する、スムーズにそちらに移行する、我々は、希望者全員無期転換というのは、そういう主旨なんです。1 億 8000 万。これが、財政上、当局が今まで説明してきたように、無期転換できない、18 条に基づいて無期転換を行うと大学財政上保障できない、というのが、これとどういう関係なのは、という次のステップに行ける。この制度がはじまって、1 年 11 ヶ月後によろやく出てきた。計算は大変だったと思うが、こういう形でデータを共有して制度設計していく、これが労使のあり方だと思う。引き続き他の項目についても願います。

- **組合（県労連議長）** データを見て、こんな具体的なものは初めて見た。私たちがずっと皆さんに要求してきたのは、無期転換をしたら大学が経営破綻するとは言わないが…というようなことを皆さんが言っていて、具体的な財務状況をちゃんと出して欲しいということを書いて来たが、運営費交付金がこれだけ下がっているから、という説明に終始していた。ここまで詳しいデータが出せるのだ。実は無期転換をした時にどれだけの予算が必要かシミュレーションしているのではないか。もししているのなら示してもらった方が交渉もわかりやすいと思う。運営費交付金が下がることだけをしている。それよりも、今の東北大学の財政状況、無期転換したらどうなるか具体的に示した方がよい。
- **大学側弁護士** そこは従来の団体交渉でも説明しているが、雇い止めせずに無期転換したばあいに大学財政は破綻するから雇い止めするという説明はしていない。
- **組合（県労連議長）** 似たことを言っている。

■**大学側弁護士** そういう説明をそもそもしていない。こういう説明を大学がしているのだからその根拠資料を出せという、その前提となる説明をしていない。大学の説明は何なのかというと、また繰り返しになるが、非正規職員の雇用財源となっている運営費交付金、外部資金は長期安定した雇用財源にはならない、雇用財源が減っていく中で、長期安定的な非正規職員の雇用については難しいの。したがって雇用上限があるのだ。その説明として、雇用財源である運営費交付金の資料を示しているの、不当なことではない。

□**組合（委員長）** これも何回も同じやり取りはしているが、そういう抽象的な話ではなく、当局の説明が財政上の問題を持って来ているわけだから、それに対してその客観的な情報と...

■**大学側弁護士**（割り込む）だから運営費交付金の客観的な情報は示している。

□**組合（委員長）** それを元にした、無期転換した場合のどういう財政的な問題が出るかのシミュレーション。これがないと当局の説明の合理性、説得性がない。本当に雇止めされる人に、今までの説明が伝わっていないか、本当に生活のかかった方が、3月で職場を追われた、その方に対して、今までの説明で納得するわけがないではないか。代わりの人が雇用されて、一部の人はこういうふうに給与がアップして。財政破綻云々という文言のところのやりとりではなくて、私たち労働者には財政上の必然性が伝わっていない。

■**大学側弁護士** 大学側説明は先ほど私が言った。

□**組合（T副委員長）** この資料については、引き続き、いろんな人の智慧も借りて検討したい。

■**大学側弁護士** 我々も先ほど言ったように口頭説明にそぐわない数字は出すということで、こういうものを出して口頭説明することは大学としては拒んでいるわけではない。

□**組合（T副委員長）** だからこそ、何で他のものについて紙が出てこないのか不思議でしょうがない。何にそんなにこだわっているのか。出したらいいいではないか。

■**大学側弁護士** 議題に応じて、文書を出し

て口頭説明する。

□**組合（T副委員長）** ま、いいです。今のところ応える気はないようだというふうに私たちは受け止めさせていただく。

■**大学側弁護士** 議題に応じて、

□**組合（T副委員長）** いや、お願いはすでにしてある。お願いがずっと続いている状況だ。今のところそちらからは応える気はないという返答が帰って来ている、そういう現状だと受け止める。

■**大学側弁護士** 議題に応じて文書を出してそれに答えると...もう、繰り返しになりますのでもういいです。

□**組合（委員長）** 先程の理事の説明と全然違う。ひどい。理由として協定がないとか、それ以外はしないという説明。それが、ものによっては出すとか、全然違う...

（大学側弁護士の不規則発言）

■**理事** そのあと私の方からは、データ資料で説明するものもあるし、口頭で説明するものもあるし、残念ながら要望に沿えないものもあると。基本的な考え方は冒頭言った通り。

□**組合（委員長）** とにかく、この資料についてはもう少し我々の方で解析させて欲しい。

法人化前採用の時間雇用職員の無期転換について

□**組合（委員長）** 前回継続ということで、法人化前から雇用されていた准職員、時間雇用職員について、無期転換の手続きが本人に伝わっていないと指摘した。その後の対応について答えてほしい。

■**K 人事給与課長補佐** 3月12日に各部局の人事担当係に、伝達フローに様式等を添付して周知してくださいと（伝えた）。ホームページにも載っていますということも示した。それで周知させていただいている。

□**組合（T書記次長）** 3月12日...、交渉は2月18日ですよね。

□**組合（委員長）** ずいぶん時間がかかったが、何か障害があったのか。

■**K 人事給与課長補佐** とくにないが、先日委員長から示された、受理通知の様式が若干違っていた。ホームページ掲載の仕方が、

確かに昔の通知の、受理通知だけを訂正したので古いバージョンと訂正後のものも載っていたと。そこも組み換えしながら、で、3月に入ってしまったのが理由の一つ。

□組合（委員長） すぐやってほしかった。様式などは特別に定めたものでなくても、これは労働者側の権利ですから、申し込みをすればよかった。不思議なのは、大学は無期時間雇用職員の申込を、雇用満了の何日前と決めていなかったか。手元の時間雇用就業規則。この前も私たちは問題視したが、30日前までに行うものとするとして定めている。必要ないと私は言った。まだ生きている。齟齬はないか。

■K 人事給与課長補佐 事務手続き上30日前と設定している。同じような事例が、例えば辞職願も、民法上はという側面もあるが、いろいろな会議にかけるなど事務手続き上もあるので、大学としては統一的に30日前というふうに設定させていただいているものの一つだ。

□組合（委員長） ならば、今回まさに3/12にその知らせを知った人が、修行規則を見て、ああだめじゃんと思わないように、就業規則、変えたらどうか。基本的にと付けるとか、設定省くとか。その予定はないか。

■K 人事給与課長補佐 いまのところ就業規則改定の予定はないが、実務上、30日前を越して出してきたとしても、当然、事務手続き上は受理する。それは心配ない。

□組合（T 副委員長） そこまではそれでいいが、そのことは、本人達はどのようにして知ることか。書いてあるものを見ると30日前までに申し込まないとダメとしか情報がない。実際には大丈夫だということは何か知る方法がないとまずい。とくに3月12日になって周知を出して、これからだと。

■K 人事給与課長補佐 周知は今までもずっと。あらためて今回お知らせしているという状況だ。

□組合（T 副委員長） 個別の場合、相談をしてくれれば大丈夫なのはわかる。一般的に、30日前と書いてあるのは事務手続きのためであって、実はそれを越えても法的には大丈夫だという情報自体は、どこかにないとまずいのでは。それは辞職願に関しても同じことが言える。

■K 人事給与課長補佐 例外をおおっぴらに

認めているわけではない。基本原則というのはある。運用上、原則というゾーンができていくということでご了解いただきたい。いろんな周知の仕方がある。そういう声が聞こえてきているということか。

□組合（T 副委員長） いや、これで、もし何かことが起こるとややこしいことになる原因の一つだと危惧されるだけだ。強硬に主張しようということではない。

■K 人事給与課長補佐 いろいろな周知の仕方はある。伝達フローだったり、あるいは実際の学部の事務担当者と言うとか、いろんな方法があるので、そこは検討させて欲しい。さらに、そういうことで声があるということなら、それは個別に教えていただきたい。

□組合（委員長） まず、最低限、部局には就業規則にこう書いてあるけれど大丈夫だということを是非連絡してあげてほしい。それが本人に対する親切な対応だ。就業規則見直しの必要はないということだが、私たちは、これは20日でもなんでも良くて、あまり縛りにしない方が良いと思う。また、労働条件通知書にも30日と明記されているが、あまり縛りにしない方が良いと思う。今後の改善課題として頭に入れておいてほしい。これは手続き上のことだったが、もう一つ。前回も言ったが、無期転換した場合、就業規則にしたがえば定年が設定されてしまう。これについて当局側はどうお考えか、理由を示してほしい。

□組合（T 副委員長） それまで定年のない待遇だったのが、定年がある待遇になるので、一般的には労働条件の不利益変更になるので、そのまま右から左にはできない。なんらかの合理的な必要性なりが必要だということを前提に、説明をお願いする。

■理事 合理性の説明ということだが、考え方としては、無期転換後の長期雇用のもとで、定年設定し、「定年までの雇用の保障機能」を維持することには合理性がある。無期雇用職員としての保障機能を維持するのは合理性があると認識している。

□組合（T 副委員長） 法律用語には必ずしも詳しくないが、要するに定年までの雇用が保障される代わりに、今までは特に定年がなかったけれど、あらたに定年が設定されるという不利益がそこで相殺されるという考え方か。

■理事 無期雇用職員として定年が設定されれば、基本的には 60 歳までの雇用が保障され、またさらに 65 歳までの再雇用も適用される。

□組合（委員長） その通りだと思うが、法人化前から雇用された人は、更新上限がなかった。だから反復更新されていた。同じではないか。無期雇用時間雇用職員も財政上の理由があれば解雇されるわけだし、法人化前からの時間雇用職員も同様だ。両方も雇用保障があるし、ないといえない。プラスアルファ、良くなったという説明だが、変わっていないと思うが。定年がなかったのが、60 プラス 5 に短くなったという事実しか残っていないと思うが。

■理事 実態の話がされているが、法人化前の時間雇用職員は、雇用年齢上限は確かに設定されていないが、有期雇用の職員なので、雇用の終了時期はこれまでの実態として、それぞれの部局において所属職員の年齢構成などに基づいて個別に合意の上、設定してきた。

□組合（委員長） 個別に設定されるころがあるが、法人化前の人は更新上限なかった。今の説明、もっともらしく、保障機能などと言われると、ああそうかと思うが…変わらないと思う。

■大学側弁護士 更新上限がないのはそうだが、期間はある。有期雇用なので期間満了のタイミングで個別に契約終了という話はしてきた。変わらないではないかというが、あくまで有期契約から無期になるというところがある。期間満了がある中で、個別に話をして、契約の終了の話もあった。無期になれば基本的には 60 まで雇用保障があり、さらに 65 歳までの再雇用もある。

□組合（T 副委員長） いくつかあるが、まず一つの視点。有期雇用だった。毎年雇用が更新されていた。それはその通りだが、その方々を、同意を得ずに辞めさせようとすると、おそらく、いわゆる無期雇用、期間の定めのない人を解雇するのと同じ手続きが必要だったと思う。雇用保障がないということを形式的にとられるとそうなるが、実質的にクビをきろうと思うと、今までも無期雇用の人と同じような既得権といったらよいか、それをもっていた、のが、実態だろう。無期雇用になったということで、特別に今までよりも優越した条件を得たと

いうことにはならないだろう。というのが第 1 点だ。これは法律論になると大学側弁護士はいろいろ反論するだろうが。もう一つ。当人にとってみると、無期転換を行使すると、特に 60 歳を超えた人などは、待遇が下がる。非正規職員の雇用を改善しようという趣旨の法改正がなされた、それを受けた制度改正にのっかったら、自分の待遇が下がったでは、これは調子が悪いなあという問題はどうしても生じるだろう。関連して言えば 65 歳を超えている人、事前折衝で、実態がどうなのか調べてほしいと言い、今日には間に合わないと言われたが、もし 65 歳を超えて働いている人がいたら、無期転換はどうなる。その 2 点あたりが、就業規則を機械的に適用することへの危惧。組合からの提案としては、法人化前の人は、従前と同様の条件でというのが法が定めるところなので、雇用終了についても従前同様に個別の同意による、ということではないかと提案したい。

■人事給与課長 提案はうけたまわった。無期転換した場合の就業規則というものを定めて、それによると、定年というものを設定して、さらに再雇用まで設定している。が、実際 60 歳すぎている人もいて、それが無期転換するとどうなのか、ということはある。周知はしているが、無期転換権行使をこちらとして無理にお願いしているというものではない。本人の自由意志と言うところがあると思う。そこで選ばないという選択もあり得ると思っている。

□組合（委員長） 丁寧な当人への説明が、当人達は何が大学で決まって、どの規則が自分に適用されるかわからないまま、ずっと長く、特に今年からは働いている。丁寧な説明をお願いしたい。

目的限定職員の解雇

□組合（委員長） このことは、一番初めに聞かなければいけなかったが、B 区分、無期転換対象になる人もいれば、この春に雇い止めになる人も何人もいる。前回 2 つ聞いた。

1 目的限定職員でこの春に解雇 15 名と聞いた。その数字が動いていたら教えてほしい。

2 5 年上限、5 年たって、この 3 月末に雇
い止めになる人が何人くらいいるか、把握
していたら教えて欲しい。

■人事給与課長 雇い止め、満了で 39 名。
目的限定の方は変わらない。

□組合（委員長） こちらに聞こえてくる話
では、3 月末の前に、早く仕事をさがさな
くちゃ、と退職された人もいるので、実質
の数字はもっと多いのではないかと思うが、
そのデータがないので何人くらいが対象に
なっていたかはわからないけれど、その規
模であったということだと思う。その 39
名は雇い止めされるのか。

■人事給与課長 労働条件通知書等で毎回確
認をもらっているの、それに基づいて契
約終了となる。

□組合（委員長） 大学の中であってはなら
ない。18 条に基づいて無期転換させるべき
だ。無期転換権を与えるべきだ。それが当
然のことだ。組合は一貫してそれを要求し
たい。

厚労省、文科省からの「事務連絡」につ いて

□組合（委員長） 知っていると思うが、労
働基準局長が 2/22 の事務連絡、2/27 文科
省から事務連絡があったと思う。表題は、
文科省からは、「貴法人における無期転換
ルールの円滑な運用について」となってい
る、それをうけて大学としてどのような対
応をするのか。

■人事給与課長 大学として定めたルールに
基づいて手続きを進めていく。

□組合（T 副委員長） この話については、
事前折衝で言わなかったのは申し訳ないが、
我々の手元にこの情報が届いたのは 3/18
で、我々にとっては非常に大事な案件なの
で取り上げさせてもらう。もとの労働基準
局長の事務連絡は、「無期転換ルールの適
用を意図的に避けることを目的とした雇
い止めと疑われる事案があり、独立行政法人、
国立大学法人等に係る報道もなされている
ところて」す。無期転換ルールへの対応に
あたりましては、以下の事例のようなもの
は労働契約法の趣旨に照らして望ましくな
く、慎重な対応が必要だ」と書かれており、
具体的な例として、無期転換申込権か

生する 5 年を経過する直前に、一方的に、
使用者か_ 契約の更新上限、例えば有期雇
用の更新は 5 年を超えることができないと
いうような項目を就業規則に設け、それ
に基づき、無期転換権発生前に雇い止めを
行うこと。これは望ましいものではないと書
かれている。我々の目から見ると、本学の
制度はまさにここで言われている制度だと
見える。違うのか。

■人事給与課長 本学は、法人化されたとき
から就業規則をもっている。更新 3 年とい
う上限を設けて、有期雇用職員を雇用して
いる。26 年 4 月の就業規則改正にあたって、
前段階で 24 年度あたりから、説明会、部
局長連絡会議を含め全学に説明をしてきて
おり、段階を踏んで就業規則を改正を行い、
それについて労働条件通知書兼同意書で、
各有期雇用職員の皆さんに説明を行い、同
意を得て、サインをいただきここまできて
いる。通知の内容は深く記憶していないが、
その例に本学が合致するとは考えていない。

□組合（T 副委員長） 契約の更新上限を就
業規則に設け、それに基づき無期転換申
込権発生前に雇い止めを行う。まさにこれ
以外の何者でもない。

■大学側弁護士 雇い止めの直前に、とあつ
たと思うが

□組合（T 副委員長） 「無期転換申込権か
_ 発生する 5 年を経過する直前に、一方的
に、使用者か_ 契約の更新上限を就業規則
に…」

■大学側弁護士 （割り込む） それにあたら
ないということです。直前に、5 年上限を
定めたわけではない。

□組合（T 副委員長） この「直前に」がど
こにかかるかということ、これは「法執行の
直前」と橘さん今解釈されたが、そういう
ことではない。5 年というところに定める
のはよろしくない。

■人事給与課長 それは違うと思うが。

□組合（T 副委員長） そういう（雇い止め
のためという）意図はなかったと説明した
のだと思うが、こういうものこそまさに
雇い止め阻止と「同様の効力を持っている」
と言うのだと思う。

■大学側弁護士 そこに話が行ってしまうと、
繰り返しというか、今までずっと議論して
きたことでしょう。

□組合 (T 副委員長) 大学側弁護士の立場だとそう言わざるを得ないのは良くわかるが、橘さんの答でなく、本学の方針として、これからも5年で雇い止めを続けていくのか。社会的には非常に強烈なメッセージです。うちの大学はこれからもずっと毎年々々、雇い止めを続けていく、というのは、非常に強力な、強烈なメッセージになる。本学の社会的な信用とかそういう問題だ。橘さんが弁護士の立場として大丈夫なんだというのと違うレイヤーの問題だ。

■大学側弁護士 大学の回答はこの後していただくとして、代理人弁護士の立場で言わせていただくと、今の指摘は、そもそも無期転換が発生する直前の5年のところで上限を設定すること自体が違法無効なので、そう言うことが問題だと。

□組合 (T 副委員長) 違法無効とは書いていないですね。

■大学側弁護士 ああそうですか、法の趣旨に照らして望ましくないということですか。そういう根本的な話ですね。大学の制度がどうなのかとは、今まで繰り返し回答してきたことだ。大学は5年上限を定め、限定正職員で一定の無期化を図ってきている。ずっと数年間説明をしてきていることだ。そこに話がいつてしまうと、平行線を辿ってしまって、果たしてこれ以上交渉の必要性があるのかということも感じてしまう。回答は大学の方でします。

□組合 (T 副委員長) いまの大学側弁護士の言葉こそが、事態の進展というか、事態の改善を妨げている要因だ。法施行の後、法的には5年で雇い止めすることは、そのものがいけないということにされているわけではないという法解釈があったり、あるいは限定正社員制度みたいなものを設ければ、それで同等の効果として認められるんだという解釈があったりと、そういう時期もあったが、一昨年の終わり頃からか、国会の論議や社会的な声、報道の基調、そういったものによって、限定正職員とかでなく18条で、つまり5年間働いてきた実績をもとに無期転換が行われるべきなんだ、で、そこでどうしても雇い止めするのであれば、特別に説明が必要なんだというのが大きな流れだと思う。それを、言ってみれば3年前、4年前の法解釈にこだわり続けているのが大学側弁護士の立場で、本学は

それに引きずられてはいけないと思う。本学は、もっとちゃんと時代の動き、社会の動きを見て、こういうやり方で、これから東北大学が大丈夫なのか。いろんな企業でも雇い止めしない企業というのがこれから増えてくると思う。そういうところとおつきあいしていく中で、うちは雇い止めています、これからも続けますというやり方が本当に良いのかどうかということ、あらためて自主的に判断すべきだ。わざわざこのタイミングでこれが出てきているということは、この年度末雇い止めするところに対する警告だ。それ以外の何ものでもない。

□組合 (県労連議長) 私もそう思う。なぜ今この通知が出たのか。私たちは労働局にこのあいだ行って、別の要件だったが、東北大の問題が気になっていて、少し労働局に対して話をした。私はこの通知は知らなかったが、労働局が言うには、今、文科省と労働省がある通知を出そうとしている。実はこれだったんですね。東北大の問題も気になっていた、でも通知が出るのでと。それ以上は言わなかったが。ということは、東北大が今やっていることへの警告ではないか。

■大学側弁護士 大学回答はこの後。私からは、そもそも田嶋さんがおっしゃった、3、4年前の議論と、国会答弁などあった一昨年末くらいから状況が変わってきたということも含めて、団体交渉ですでに繰り返し回答していた。団体交渉というのあくまで双方合意を模索する手続きなので、その話をまたしても、また繰り返しの議論になってしまう。その結果何を団体交渉で得ようとしているのか、わからない。

□組合 (T 副委員長) 当然だが、私たちは東北大学でも労契法の趣旨に沿ったような人事制度がこれから設計されていくことを期待している。

□組合 (委員長) (理事に対して) 回答を。

■理事 あらためて問われているということだが、これまでも説明してきた通り。本学として、現状の非正規雇用職員の規模を今後も維持していくということは、大学の経営上困難だということだ。それはこれまでも説明してきた通りだ。その上で、非正規職員が現在従事している業務も今後長期にわたって存在するかどうかもわからないと説明してきた。そうした財源上の問題や、

業務上の問題も踏まえて、非正規職員の雇用に上限も設定して運用している。こうした考え方に現状変更はないので、今後同様の運用は避けられないと考えている。

□組合（委員長） よくわかりました、現状が。また経営上という話で説明しようとするが、先程の限定正職員の情報を見ると支出が増えているとか、なかなか、ずっと経営上大変だとは思えない。あえて二つ言いたい。大学側弁護士が言っていた、3、4年前の議論をむしかえすな、交渉の意味がないと言ったが、

■大学側弁護士 それはちょっと違う。すでに説明していることをまたやるのなら、今の交渉にはならない。

□組合（委員長） では、あらためて要求する。この通知、この情勢も鑑みて、あらためて就業規則の5年上限を見直す。これを設定し、それを当局から言えば、それを保障する効果が、限定正職員が同じ効果があると、そこからすべてがはじまっている。そこに戻らないか。就業規則5年を、それまで通り、更新可能にして、無期転換権を普通に与える。今の大学は一人もそれを出さない、そういう方針。それを見直さないか。大学側弁護士がそこにいるかぎり、ノーと言えないかもしれないが、大学が主体的に考えないか。理事も代わったし人事企画部長も異動される。二人は被害者だ。この問題を押し付けられて。毎月裁判所に何時間も拘束されて。もとの東北大学に戻りたいのではないか。戻りましょう。

■大学側弁護士（よく聞き取れない）

□組合（委員長） 大学側弁護士に言っているのではない。理事、判断の時期だと思うが。

■理事 整理したい。今の議論の、元に戻しませんかでは、繰り返しになってしまうのが、今回通知が出ていることを踏まえてどう対応するのかは、今回新たな提起された新たな課題なので、持ち帰り検討する。

■大学側弁護士 今の理事の言葉を否定するわけではないが、通知で書かれていることは、前も出ている内容...

□組合（県労連議長） なぜ改めて出されたか、が問題だ。

■大学側弁護士 改めて出されたことを踏まえてということ...

■理事 繰り返しになるが、最初に答えたのが、従前と変わらない答えだと受け止められたのが、本学というか私が責任をもって今答えられることだが、今回の通知をどう受け止めているのかということは...、いや、通知で言われていることは、これまで本学が対応してきたこととの兼ね合いが特に問題になっているとは受け止めていないが、通知を踏まえて新たに検討する考えはないのかという問題提起は、本日新たに提起された課題なので、持ち帰り検討する。

□組合（K 副委員長） 検討結果を曖昧にしたくない。どういう形で我々に知らせてもらえるか。次の交渉でまたゼロから始まるのではやっつけられない。

■理事 本日の交渉も2/19交渉に引き続き、と、委員長も言っていたのではないか。

□組合（K 副委員長） そうだ。だから、厚労省のこれを踏まえてどうするのかというのを検討課題として持ち帰ると言われた。

■理事 検討課題という言葉は使っていない。持ち帰らせていただきたい。と。新しい通知なんだから新しい対応をしませんかという提起がされた、と、それについては新たな問題提起なので、持ち帰りたい。

□組合（K 副委員長） 持ち帰って、どうしたのかということ、どう回答するのか。

■理事 繰り返しやこれまでに答えた部分もあるが、回答できる部分については回答してきている。どうしてもまだ回答できていない部分もあるので、それについて繰り返しを避けつつ回答するものは回答する。それらと合わせて回答する。繰り返しになるが、冒頭に言ったように、口頭をもって回答することを否定されると、我々はデータ資料として示せるもの、口頭を持って回答するもの、それから残念ながら要望に沿えないものもある。

□組合（K 副委員長） 回答の形式を言っているのではなく、次回の交渉で検討結果を聞けるのを楽しみにしている、と言っている。

□組合（O 支部執行委員） 委員長の言ったことに補足するが、就業規則の5年限度というのは原則だ。かつては原則であるから例外もあるという解釈だった。ところがある時期から原則に例外は認めないという。解釈だけを変更したんです。だから就業規則自体を見直す必要はない。今の就業規則

を本来の運用にもどせばいいだけの話だ。

■**大学側弁護士** 原則と例外...? 就業規則はそのままにして、かつて認められていた例外があるということ? それはどういうこと...

□**組合 (委員長)** 解釈でガチガチになっているのなら一気に取り払えばいいし、

■**大学側弁護士** かつて認められていた例外というのは?

□**組合 (委員長)** 部局推薦で何回でも更新してきたこと、良く知っているではないか。5年を超えて更新してきた人がいる、3年か。

■**大学側弁護士** 協議延長のことか。それは前の就業規則のことで、いや、まず要求の趣旨を確認したい。

□**組合 (委員長)** ではいずれ文書で出す。

□**組合 (書記)** 現行の就業規則の制定時の部局長連絡会議での質疑においても、例外が認められている。公式に。大学当局が部局長に、これがまとめて回答するものだと示した資料の中に明記されている。

再び目的限定職員の解雇問題

□**組合 (委員長)** まさに大学の根本が、一人も認めないというところから始まっているわけだが、例えば、今回の目的限定職員で解雇される15名、それこそ、橘さんは知らないが、昔は契約が終わりそうな人がいれば、他の研究室とか他の学部とかでうまくあっせんして雇用をつないできた。東北大はそういう職場だった。この間、前の団交の後、私は複数のキャンパスで非正規雇用職員の生の声を聞いた。事務的に、何か仕事が終わった、やめてください、事務方もあえて、あっせんしないと。理由はわからない、けれど、就業規則を持ってきて、すぐ辞めさせる。なぜ東北大は変わってしまったのか。肌で感じる。雇用を守る職場から追い出す職場になってしまった。具体的に聞く。この15名、あっせんしないか。大学の中で。目的限定でなくてもいい、時間雇用でも良い。待遇が、そこは本人の意向も必要だが、そういう雇用をつなぐような措置はしないか。

■**人事給与課長** いまのところそういう予定はない。

□**組合 (T 副委員長)** 制度として確認したい。目的限定職員で今年度末で解雇になる人は、直ちに4月1日から時間雇用職員として東北大で働くことは可能か。

■**人事給与課長** 可能だ。

□**組合 (T 副委員長)** もちろん、それぞれの人の意向はあるが、いままでの東北大なら、プロジェクト終了したら、次のプロジェクト探してくれるというのが東北大学の一般的な慣例。もちろん冷たい上司の職場もあったが、かなりのところでそういうことが行われてきた。そういうことはむしろ積極的にやるべきだと思うがどうか。やらないほうがよいという積極的な理由があれば

■**理事** やらないほうがよいという積極的な理由はない。が、合理的な期待という観点から言えば、もともとの雇用の目的があつて、業務終了ということで、雇用の継続について合理的期待はないと承知しているので、あっせんということとは考えていない。

□**組合 (T 副委員長)** 合理的期待権を発生させるとまずいというようなことが匂うようだと、それは大変な問題だが、一応そういうことではない。合理的な期待をする立場ではないだろうというのはその通りだ。しかし、実際問題として、秘書は、教授が定年になったら、次の新しい教授に付くとか、研究室を移って別の人のところで働くとか、そうやって秘書としての経験を積んで、スキルを磨いてやってきた。それが、この制度の下で...、それ違うんでしょか? 目黒さん首をかしげたが?

■**人事給与課長** そういう例を、具体的な例を知らないのです。

□**組合 (T 書記次長)** どちらの例を? 今まで繋がってきたという例を知らない?

■**人事給与課長** 定年になって、次に別の教授のところについたというのは、多いと?

□**組合 (T 副委員長)** 多いというか、むしろ、それが普通だったのでは。

■**人事給与課長** それが全部ではないですね。

□**組合 (K 副委員長)** 全部ではないが、そういう例はよく見る。かなりある。それを知らないで制度を作っているのは、労働者としてはそんな人が作っているの、という感想を否めない。

■人事給与課長 それはわからない。

□組合 (T 副委員長) 話を戻すが、これから先も、プロジェクトが終わりになった、あるいは教授が定年だ、異動になる、そのたびに人を切っていたのでは、もったいなくてしょうがない。本当にもったいない。教授秘書は一日に 1000 通くらい届くメールを全部一人で仕分けて、英語できるのが前提だ。そういう人を、いいのか、使い捨てにして。冗談じゃないと思う。確保しようとしましょう、せめて。今の制度の中で、時間雇用ならすぐに採れるのであれば、何とかそれでつないで、次に目的に移ってもらって、ということでもいい。そういうことができるように、というか、むしろそういうことを積極的にやって確保していかなければいけないのでは？

□組合 (委員長) 現場では色々なやりくりをして、お世話になっている時間雇用職員をつないできた。あっせんするつもりはないとおっしゃった。実際のやり方も知らずに切り捨てた。そういう感覚の問題だ。そういう提案を受けたら、やり方を調べてみます、ひきとりもせず、そういうことをしませんなど良く言えたものだ、と思う。そこ再考する、もう一度回答をいただけないか。

■理事 意見としては聞いたが、目黒課長から答えた通り、あっせんは現時点で考えていない。その上で、いま具体的に、諸業務などにおいて、現実に行われている運用、これまで行われてきた実態についての説明は聞いたので、意見として聞いた。

□組合 (委員長) 聞いた上で、組織としての見解をききたい。

■理事 先程の無期雇用職員の定年までの雇用とか、継続して引き続き雇用するということは実質解雇を伴う有期雇用であるという、そちらから、指摘をこれまで受けている。そうした中で目的限定職員は、定年制のもとで雇用される無期雇用職員として制度化されて、雇用の終了時期ではなくて、特定の契約終了自由を定めて運用している制度なので、その制度の下で運用する。

□組合 (T 副委員長) そういう制度設計なのは承知している。だからその制度設計を批判してきたわけだが、この制度設計で本当に回るのか。この制度の設計通りにやっちゃって大丈夫なのか、ということ、あ

らためて具体的に 15 名の方が解雇されるというのを目の前にして、機械的に運用して、これでいいのかを今見直す必要があるのではないかとやっている。もともと、ジョブで雇ってそのジョブがなくなったら切るという制度なのはわかっている。しかしそれでやってみたら、1 年目で 15 人も首を切られてしまう。これ、皆さん確実に有能な方です。これから先、毎年毎年、10 人も 20 人も 30 人も使い捨てていく余地があるのか。この制度設計、機械的にやったらまずいと思った方が良くはないか。

■理事 そのような意見として承った。具体的に、いま例としてあげられた秘書にせよ、有能な方が以前なら継続して雇用され、そうした方が辞めるのはもったいない、確保しようではないかという提案だった。具体的な事例を組合の方で把握しているなら示してほしい。私どもとしては、目的限定職員の制度を基本的な考え方に沿って運用していきたいという考え方だ。

□組合 (委員長) 全面的な見直しを求めるし、当面の対処としては、路頭に迷わせないような斡旋の仕方を学内に作ってほしい。部局長連絡会議などに出せば皆賛成してくれると思いますよ。大槻理事はしなかった。新しい理事の力量を示してほしい。

■理事 要望として聞いた。17 時で終わるということで話をしている。まとめてもらえないか。

非正規職員への人勧の適用時期

□組合 (委員長) 議論する部分としてはこれでおわり、今後の課題がいくつか。こういう項目があるという確認を 15 分いただけないか。

■理事 了解した。

□組合 (委員長)

1 非正規雇用職員の、今回人勧が出て、多少単価が上がった。運営費交付金で雇われている人だと思うが、4 月に遡及して賃金アップする人とされない人が生じていることがわかった。私どもは、部局任せ、研究室任せではなく、一律、ちゃんと昇給して、当人が嫌なら別だが、4 月からの遡及しての支給を求めたい。情報はるか。組織としての見解はあるか。なければいずれ要求

として示したい。

□組合 (T 副委員長) 問題としては理解してもらえたか。

■人事給与課長 部局にこの辺りを任せているのでその判断によって差が出てくる。細かいところは今聞いたばかり。

□組合 (T 副委員長) 一般的に、同じ就業規則のもとで働く人間として、取扱いに差があるのは問題だと思う。

「働き方改革」への対応 1. 有給取得

□組合 (T 副委員長) 今聞いているのは、この4月からは有給休暇5日取得の必須化。すでに計画年休で達成している部局についてはおそらく大丈夫だろう、と。それが難しい病院や生き物を飼っているところでの対応が難しい、ということのようだが。具体的な方策のようなものは示されて、部局長連絡会議等に出たのか。

■人事給与課長 9月の部局長連絡会議でこういう課題があるということ、頭出しでお伝えして、先日の部局長連絡会議で、超過勤務、残業時間の上限が、100時間未満でないとダメとかがあるので、それは36協定で事業場ごとに決めていかないと、と説明した。年間5日の休暇の取得についても、この前打合せの際、伝えた通りの内容を部局長連絡会議の席上でも話した。具体的にどうするのかは、いま就業規則の改正について意見聴取している。まずは就業規則改正した後、通知は出す予定でいる。4月1日採用の人は、職員、先生方も含めて、直ちに5日取らなければ、という問題が出て来る。その把握の方法も部局に連絡しないといけない。通知で行うことになる。

「働き方改革」への対応 2. 裁量労働制のもとでの時間管理の問題 非常勤の待遇など

□組合 (T 副委員長) あと問題になっているのは裁量労働制のもとでの時間管理の問題、それから非常勤職員の待遇改善。こちら辺はそれぞれ、時間的な目処、この辺までにこうなるといえるのであれば教えて欲しい。

■人事給与課長 非常勤職員の待遇改善というのは同一労働同一賃金？はい、それについてはいま対応について検討しているところ。まだ、来年度、と言っても来月からだが、その期間の中でどの時点で何をというロードマップを作成して、順次やっていかなければならないのだが、明確に示せるものはまだない。来年度の4月1日施行なので、必ず対応する形で進めたいと思っている。それにも時間をいただくことになる。裁量労働制の先生方の時間把握については、先日の教育研究評議会、部局長連絡会議で評議員からの意見を聞きながら、4月1日における本学の対応をどのようにするか案を示した。使用者側、大学としてどのような形で労働時間の状況の把握をするかのツールを示すことが義務なので、それは早い時期に示さないといけないと準備している。今までも把握はして、裁量労働制の人の健康状態について配慮しなければいけないことになっていた。事業場には労働時間の把握をお願いしていたが、こちら側から様式を示していなかった。まず様式を示して、この形で把握に努めてほしいという通知を出すことになると思う。いろんな方面から照会物とか来る可能性があり、その都度対応になるのかな、と。少し苦しいところもあるが、協力してもらわないといけない場面が多々ある。周知に努めていきたい。

□組合 (T 副委員長) 年度明けから、やりながら、場合によってはさかのぼって適用することも考えつつといった、バタバタにならざるを得ない。

■人事給与課長 そうだ。

教員の年俸制導入

□組合 (T 副委員長) 教員の年俸制の導入の話がかなり具体的に進んできている。先日の部局長連絡会議で話題に出たと聞いている。細かく説明してもらう時間はないが、よろしければ資料をいただきたい。制度がどうなのか理解したい。場合によっては改善を求めるということもあるかもしれない。

■理事 部局長連絡会議で用意したのは、文科省の人事給与改革のガイドライン資料そのもの。それは示せると思う。そのうえで、まだ検討している段階で、この4月からということはないが、今後の手続きも見なが

ら、例えば、来年の 4 月から新たな年俸制を導入ということならば、それにみあった広報が必要になる。

□組合 (T 副委員長) 本学は基本的に文科省のモデルに従った制度としてこの 4 月から部分的でも導入するのか。

■理事 この 4 月から何か新しい制度を導入するということではない。これは閣議決定でとにかく年俸制の導入が求められているので、その中での判断として、どのように導入するのかということを現在検討中だ。

□組合 (T 副委員長) わかった、ありがとうございます。本学の対応案が具体的に becoming 段階で組合にも相談してほしい。

□組合 (書記) 先程話題になったのが切れたかもしれないので、念のためだが、小野寺から長谷さんに送った前回 2 月 19 日団体交渉での目黒課長の冒頭回答を文書にしたものの確認についてもよろしくお願ひしたい。いつ頃までに確認してもらえるか。

■H 人事給与課長補佐 確認回答 22 日回答予定。

□組合 (委員長) 大学側に宿題いっぱいあった。

1. 文書での回答の問題、我々はまだ納得していない。

2. 法人化前からの時間雇用職員の無期化についてきめの細かい対応を。

3. 文科省、厚労省の事務連絡への対応 ぜひ建設的な回答をいただけようお願ひしたい。年度末同じ職場から雇い止めは悲しいこと。解雇や雇い止めの出ないような職場にしていきたい。

4. 以前 8000 何百の署名提出した。その後のような取扱いになったか教えてもらっていないが。この 3 月にあらためて集約して追加分を提出する予定。総長に直接渡して説明したい。

□組合 (委員長) 交渉継続は年度変わってからだと思うが、よろしいですか。

■理事 口頭回答も受け止めてもらうということも前提として。口頭も回答は回答だ、交渉の場で口頭でやり取りをして、お互いに詰めていくこともあるのだから。一方でデータ資料もないと議論が深まらないというのはいう通りだと思う。だが前回は“てにをは”での混乱だった混乱だった、大事なポイントなら良いが必ずしもそうではなかったと思う。これまで示したところで回答できているところもある。我々はそういう認識でいる。

(以上)