

2018 年度第 4 回団体交渉(継続)記録

- ・日時 2019 年 7 月 10 日(水)17:00-19:01
- ・場所 片平北門会館 2f エスパス
- ・出席

■大学側：下間理事、羽鳥人事企画部長、佐藤人事企画課長、目黒人事給与課長、木皿人事企画部付課長等

□組合側：片山委員長、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)

※本交渉の具体的事項として提出した【組合事前提出の質問事項】を青色で表しました。

※2018年1月5日に組合が大学に提出した「質問要求項目」の内容は茶色で表し、それに対する大学の文書回答の案として組合が大学に提案した<組合作成の大学回答>を赤色で表し、当該組合案に対して大学が確認・修正した【上記に対する本交渉での大学の文書回答】を緑色で表しました。

■労務担当補佐 これから始める。7/1 大学側人事異動があった。紹介は後で。17:00 から 18:30 までの 1 時間半で行う。議題は、組合側の申入れなので委員長からお願いします。

□組合(委員長) 交渉委員プラス傍聴者がいる。傍聴者から発言したい場合は、発言許可をお願いします。

■理事 はい。

□組合(委員長) 交渉の日程調整が、二度三度となり、早期に開催できなかったことは遺憾に思う。我々、執行委員は教員が多い。日中に授業ありどうしてもこれないことがある。夕方になってしまう。今回の交渉も夕方開催で申し込んだところ、遅くなってしまった。我々もなるべく日中にしたいが、こういう時間もあり得る、ということで今後も宜しく願います。

■労務担当補佐 (この間の異動で人事企画課の課長補佐に就任した菅原補佐の紹介)

■菅原補佐 (自己紹介)

■理事 (委員長の発言を受けて) 承った。

□組合(委員長) 今回の議題とした有期雇

用職員の無期化についてがメインとなる。確認書についてもあるが。事前に内容を伝えていた。前回「見解を聞きたい」として持ち帰った案件もある。この辺を中心に進めていきたい。有期雇用職員の無期化の問題について、我々は「希望者全員無期転換」の要求は変えずに、いろんな制度、限定正職員制度とか、5年超えをめぐる問題とか、いろいろあっても、この大学方針は撤回、見直しをすべきだと思う。当局としての無期化問題について、方針を改めて聞きたい。

【組合事前提出の質問事項 1】交渉権限について

(1) 今回の交渉に総長が出席しない場合、誰が総長から全権委任を受けているかをご説明ください。

(2) その際、交渉担当者となっている、という程度の説明でなく、この交渉の場で総長と同等に経営判断して良い、ということを含めて権限が委任されていることも明確にしてください。

□組合（委員長） 本日の団体交渉に、総長に来てほしかったが見えていない。下間理事がどういう立場で来ているか、最初に説明いただきたい。

■理事 組合からの団体交渉申入れを受けて、私から総長に伝え、私が団体交渉に関する協定にのっとり、大学側で選任した交渉委員により対応する、ということで対応させていただきたい。

【組合事前提出の質問事項2】大学側宿題事項として、厚労省労働基準局長事務連絡等の検討の件

- 本学が、5年を超えないようにすることを目的として上限を「5年以内」と定めたことは大学文書から明らかです。また、従来の3年限度において、それを設けた趣旨が期間の定めのない契約に転化するリスクを避けるためのものであり、それを越えた場合には期間の定めのない契約に転化するリスクがあることも、大学文書で明記していました。労働契約法改正前及び就業規則変更前において相当数の方が3年を超えて本学で働いていたことも大学文書から明らかです。労働契約法改正後、「上限年月日」が明記された労働条件通知書にサインしなかった場合には、現在の契約をもって雇用が打切りとなるもとのサインだった、ということは事実です。これらを念頭に、当該2/22厚労省事務連絡について検討した結果をお聞かせください。

□組合（委員長） 責任者がいないことは遺憾だが、理事が全権を委任されているということで、責任をもって主体的に答えてほしい。先ほどの件について、大学としての有期雇用職員の無期化の方針について、あらためて聞きたい。

■理事 これまでの説明を繰り返すことになるが、まず、前回の交渉において、厚生労働省の労働基準局長の事務連絡を踏まえて、あらためて方針撤回は考えないか、とのお尋ねがあり、これについては持ち帰ることになったので、その点を答える。文部科学省からの事務連絡として、平成31年2月27日付けで発出した「貴法人における無期転換ルールの円滑な運用について」について、その趣旨を文部科学省に確認したところ、

厚生労働省から依頼を受け、無期転換ルールの円滑な運用についてあらためて国立大学法人等へ周知啓発したものであり、新たな運用上の変更や特定の大学における制度への指導を行うものではない旨の回答を受けた。厚生労働省依頼の文書を含む、この文部科学省発出の事務連絡の内容をあらためて確認したら、新たに対応すべき事項はなかったことから、これまでの方針を変更する必要はないと考えている。

□組合（委員長） 大学が厚生労働省に問い合わせをしたのは、いつ、どういう形で。

■理事 本年の3月22日に成田前人事企画部長が、文部科学省の人事課に問い合わせをした。

□組合（委員長） 厚生労働省から各府省担当部局長に対して、無期転換ルールの円滑な運用についての事務連絡が出た10日後に、成田部長が文部科学省に問い合わせた、ということで、その回答は、もう一度、新たに何かをする必要云々、というところを聞き損なったので。

■理事 もう一度ゆっくり申し上げる。無期転換ルールの円滑な運用について、あらためて国立大学法人等へ周知啓発したものであり、新たな運用上の変更や特定の大学における制度への指導を行うものではない、という回答を得ている。

□組合（委員長） もちろん、この文書は東北大学宛というわけではなく、広く、ルールの趣旨と運用の仕方を周知したものだ。あらためてこれを出したということは、問題があるからではないか。そうでなければ出す必要はない。文書をもらったが、別に何も問題はない、何もしない、とは何か。

■理事 お手元にあるかどうか、2月22日の厚生労働省労働基準局長事務連絡に、「企業等においては無期転換ルールの円滑な運用に向けた対応が進む一方で、一部で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です。」「無期転換ルールへの対応にあたりましては、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て、無期転換申込権が発生する前に雇止め等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、慎重な

対応が必要です。」。そして次から事例があり、「無期転換申込権が発生する5年を経過する直前に、一方的に、使用者が契約の更新上限を就業規則に設け、これに基づき無期転換申込権の発生前に雇止めを行うこと」とある。したがって、この事務連絡にある通り、文字通りに私どもは受け止めている。企業等において、（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止めと疑われる事案があり、また、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、ということから、あらためて、国立大学法人等に周知啓発した。その上で新たな運用上の変更や、特定の大学における制度への指導を行うものではない。ということだ。

□組合（委員長） 新たな指導をするものではない、たしかに、文部科学省はそういう対応で各大学にあたっているのだと思うが、この厚生労働省の趣旨は理事が読んだところだ。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て、無期転換申込権が発生する前に雇止め等を行うことは労働契約法の趣旨に照らして望ましくない。まさにこれは東北大学が行っていることではないか。無期転換させないために雇止めをしたのではないか。2回も。

■理事 この事務連絡の文言は、無期転換申込権が発生する「直前」に、5年を経過する「直前」に、一方的に、使用者が、契約の更新上限を就業規則に設け、これに基づき、無期転換申込権の発生前に雇止めを行うこと、のように、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て。私どもとしては、「直前に一方的に就業規則に設け」というような、望ましくない事例にあたるとは考えていない。

□組合（委員長） 明らかに、このアンダーラインが引かれているところはアウトだ。厚生労働省としては、いろんな無期転換のがれのパターンがあって、その一つ一つを書いているわけではない。いつ就業規則に書いたか、それが直前だろうが直前でなかろうが、無期転換のがれをして、そして、雇止めをする、それは辞めてください、という趣旨を踏まえないと、「うちは悪くない」「うちは悪くない」と逃げ回っている組織がいっぱいある。企業、独立行政法人、国立大学法人にも、その中の一つが東

北大学だ。違うのか。

■理事 この通知が「特定の独立行政法人」、「特定の国立大学法人等」を念頭に書いたものであるとは私どもは承知していない。数多あるいろいろなことが書ききれない中で、このように書いているということだが、以下の事例のように、文意的に読めば、望ましくない事例としては、5年を経過する直前に一方的に使用者が更新上限を就業規則に設け、これに基づき、無期転換申込権発生前に雇止めを行うこと、と厚生労働省が指しており、本学はこの望ましくない事例には当たらないと思う。

□組合（県労連議長） 皆さんは、3月22日に文部科学省に問い合わせたと言った。こういうふうに問い合わせる時は、皆さんの方から、東北大学でやっていることは一体、妥当性があるんですか、という聞き方はしないのか。ただ、聞いてみて、無効が一方的にそう答えたというようにしか聞こえない。皆さんは不安だから問い合わせるのだろう。私たちはこういうふうにやろうとしているのだが、文部科学省の皆さんはどう考えてますか、という聞き方はしないのか。

■理事 不安だから問い合わせたということではなく、前回、この通知について新たな対応はとらないのか、という新たな申出があったので、そこについては確認をさせていただきたいので持ち帰る、ということでき持ち帰った。交渉の場で通知の趣旨について提起されたということで、通知の趣旨を文部科学省に確認した。

□組合（県労連議長） それならもう一度、もう少し具体的に文部科学省に聞いたらどうか。なぜなら皆さんは、私たちからすれば明らかな脱法行為を、不安だから、弁護士にまで高い弁護士料を払って相談しているのでしょう。そのくらい不安だったら、文部科学省に直接聞いたらどうか。東北大学のやっていることは、法の趣旨に本当に当てはまっているのかどうか、私たちは間違ったことをやっているのか、と。弁護士に一生懸命聞いているくらいだから、たぶん、一抹の不安はあるのと思う。しっかり国に聞いてみたらどうか。そうではないか。

■理事 このことについては、国会の場ですでに文部科学省に対して質問があり、個別大学の事例については答えない、というのが文部科学省のスタンスだと承知している。

□組合（県労連議長） あらためて聞いてみたらどうか。

□組合（副委員長） おそらく、文部科学省はそういう指導はしない。それぞれの大学は、独立して経営判断をすべきだということになっていると思う。文部科学省からこう言われたからどうだ、というのは、むしろ、大学としては心許ない。文部科学省ではなく、厚生労働省、あるいは労働基準局の見解を聞いてみたいと思う。この文書の中で、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、と書かれている。明らかに具体的なケースが念頭にある。具体的なケースがなければこうは書かない。そして、その先に、独立行政法人、国立大学法人等に係る報道がなされている、と。これも実際に報道があるから、こう書かれている。実際の報道としてどういうものがあつたか、思い起こすと、独立行政法人に関して言えば、理化学研究所だろう。国会でも取り上げられ、新聞でもたくさん報道された。企業に関しても、自動車業界、電機業界等で、クーリングが大きな問題になり、これも報道された。国立大学法人に関してどういうことがあつたか思い起こしてみると、東京大学が一時期取り上げられて、大量雇い止め問題。それが一転して雇用継続の方針に転換されたと報道された。その他で新聞に載ったものということでは、東北大学の他にはあつただろうか、ということになると思う。国立大学法人で報道がなされた、と書かれている。明らかに東北大学が含まれている。文部科学省の一般的な方針として、こういう報道があつたから東北大学はこうしなさい、という指導をしないのは当然の対応だが、そういうことを受けて一般的な連絡としてこういうことに注意しなさいという連絡が回ってきた。それを受け止める側としては、具体的な事案としてはどれなのか、ということ、当然、念頭に置くべきではないか。東北大学がこれに該当しない、と言い切れる根拠はないのではないか。いかがか。

■理事 私の言葉足らずだったかもしれないが、報道が本学についてなされていないというつもりはない。

□組合（副委員長） はい。

■理事 趣旨を確認した際に、企業等、独立行政法人、国立大学法人等と書いてある中

で、企業等において、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なる事例があり、また、独立行政法人、国立大学法人について報道がなされている、ということなので、報道が本学についてあつたことは否定していないが、ここを踏まえて、特定の大学に対する指導を念頭において出したものではないということを確認しており、かつ、私どもの考え方として、5年を経過する直前に一方的に、使用者が契約の更新上限を就業規則に設け、これに基づき無期転換申込権発生に雇止めを、ということには該当しないと考え、したがって、これまでの方針を変更する必要はないと考えている、ということだ。

□組合（委員長） あまり細かい文言のところで「うちは該当しない」というのは、建設的な進め方ではない。明らかに、趣旨は、無期転換ルールの適用を意図的に避けるような、そして、雇い止めする、これは辞めてください、ということだ。そこで二点、言いたい。一つは、やはり、東北大学は、平成26年に就業規則を改定して5年上限にし、それだけだったらまだ良かったのだが、さらにそれを例外なく当てはめた方針をつくってしまった。さらに、それを1年遡って適用した。これは誰が見ても明らかに「無期転換のがれ」だ。この就業規則の運用を見直すことがやはり必要だと思う。これが、厚生労働省のメッセージに対する然るべき組織の対応だと思う。これが一つだ。もう一つは、皆さん、こういう制度をつくって運用して粛々とやって、これから入ってくる人は5年上限の就業規則をもとに入職される人なので、問題ないだろう、と思っているかもしれないが、現場ではくすぶっている。そのことを傍聴者から伝えたい。まずは、一点目の点についてコメントはあるか。就業規則5年の運用を見直すべきではないか、ということだ。

■理事 私どもはこの通知。。。。その上で、一方的に就業規則に設けて、雇い止めを行った、という事案には該当しないと。

□組合（委員長） 該当するとかしないとか、そういう話ではない。ちゃんと趣旨を踏まえて、東北大学が、個別ではないかもしれないが、まさに無期転換のがれをしてしまった。それを反省しなさい、見直しなさいというメッセージだ、これは。違うか。

■理事 本学における無期転換ルールへの対応について、これまで述べてきたことを繰り返すことになるが、すでに昭和 55 年 7 月から通算契約期間の上限を「3 年以内」とする規定があった中で、平成 26 年 4 月 1 日の施行で、通算契約期間の起算は平成 25 年 4 月 1 日として、労働基準法に基づく適正な手続きをとった上で、通算契約期間の上限を 5 年以内に延長する制度変更を行った。

□組合（委員長） 一番最初、どういう立場でこの場にいるのか、と確認したが、過去に。。。。。だから今にいたるまで問題ない、と、まったく主体的に自分の担当理事として、責任ある立場として発言していない。本当に残念だ。問題があるとも認識していない。問題あるんですよ。だから私たちは何年間も続けて交渉しているんですよ。理事は、数ヶ月前に来たかもしれないが、この問題はずっとやっている、裁判もして。現場でいかに混乱しているかを、傍聴の大場さんから発言してほしい。宜しいか。

■理事 良い。

□組合（○支部執行委員） 組合の理学部支部では要求アンケートを年 1 回取り組んでいる。今年の 6 月 24 日から 7 月 5 日まで 2 週間の期間に理学部の全教職員、本籍別だが理学研究科でも研究している教員等も含めて 760 名に依頼して 194 名から回答があった。本件に関係のあるところを、重要なところだけいくつか紹介する。

- ・ この問題について東北大学の方針（限定正職員合格者以外は 5 年限度で雇い止め）についてどのように考えるか。これは「複数選択可」としていくつかの回答を例示して、あとは、具体的な意見があれば書いてほしいと依頼した。例示した回答は、①労働契約法改正の趣旨を尊重して業務が継続している時は雇い止めすべきでない。②非常勤職員の生活を考えれば、安易な雇い止めはすべきでない。③目的限定職員は無期雇用と言われているが、実際には雇用限度があるため有期雇用であり、無期転換にならない。④将来の財政的な見通しを考えると、「5 年限度の雇い止め」も「目的限定職員の雇用限度」もある程度仕方がない。⑤よくわからない。「複数回答可」なので、いくつか選んだ人もいれば、この設問には答えていない、という人もいる。

- ・ 194 名という、回答された全体での内訳を割合で示すと、①は 68%、②は 48%、③は 23%。目的限定職員は 13 人、そのうち 11 人、85%は「無期転換にならない」と回答した。④の「雇い止めは仕方ない」は 15%。これが、この問題に対する世論だ。具体的にどういうところが問題かについても、いっぱい書いてあるが、時間がないので紹介は省略する。

- ・ 「雇い止めの影響はあるかどうか」についても聞いている。「5 年限度のために雇い止めされた非常勤職員が周囲にいるか」「その影響はあるか」について、4 つのうち 1 つを選ぶ。1) 周囲にそんな人はいないし、具体的な問題を感じていない、2) 周囲に辞めさせられた人はいるが、具体的な問題を感じていない、3) 周囲に辞めさせられた人がいて、いろいろな問題を感じている、4) 周囲にそのような人はいないが、いろいろな問題を感じている。回答は、1) は 25%、2) は 8%、3) は 40%、4) は 22%。3) 4) 合わせて 62%が問題を感じている。

- ・ 問題を感じている、という人に、差し支えなければ具体的に書いていただいたところ、51 人が具体的な問題を書いた。時間の関係でいくつかだけ紹介する。

- ・ 経験豊富な非常勤職員の人の退職してしまい、業務に支障がある。その結果、超過勤務も増えている。

- ・ 業務の継続的な遂行に支障が出ていると考える。一般論として、仕事が継続するのならば人員の差し替えよりも継続雇用した方が良い。

- ・ 以前いた部署は、全学的にもたいへん忙しい部署で、係は 8 人、そのうち半数、4 人が非常勤職員だった。その非常に優秀な非常勤職員 4 人が全員雇い止めになり、通常業務が膨大に増えた。さらに新規採用の非常勤職員にも仕事を教える、という仕事が増えた。負担だ。たいへんなことになっている。

- ・ 最後に紹介するが、雇用する側にとっても有用な職員を手放さなければならず、雇用される側にとっても希望に反して退職せざるを得ず、双方にとって何のメリットはない。このような馬鹿なことはすぐに止めるべきだ。海外との研究競争にも対応でき

ない。このような声が出ている。そのような声が山ほどあるが、きりがないので。現場は迷惑している。一刻も早くやめてほしい、というのが現場の声だ。

□組合（委員長） まずは、感想を聞きたい。

■理事 理学部における要求アンケートに194名の方々が回答し、雇用問題として本学における無期転換ルールの問題について具体的な声をご紹介いただいた。そのような声が現場にあるということを紹介いただいた。私たちも本学における無期転換ルールの対応について、まず、しっかりと制度の周知を行い、また、大学としての考え方がしっかりご理解いただけるようにしたい。

□組合（委員長） 考え方はわかっている。考え方の説明を求めているのではなく、見直しを求めているのが、60何%ある。それに対してどうなのか。

■理事 今760名の中で194名の方が回答し、その中で、一定数の方がこの問題について問題意識をもっていることについて承った。

□組合（委員長） 承って。

■理事 そういう声がある、ということについて承った。

□組合（県労連議長） 感想を。

■理事 本学で無期転換ルールへの対応について周知を、と言ったのは、本学が置かれている状況について、現在従事している業務というものが、同じ業務が永続的に存在すかどうかはわからないし、これからの運営費交付金は減少が予想される。希望する非正規職員全員の無期転換を行い人員を維持するということは、大学の経営上困難だ、ということ、これまでこの場で繰り返し説明してきた。その考え方が十分に説明できていないと考えたので、その点をしっかり説明していきたい、ということ、私を言った。

□組合（委員長） だから、今ある制度の趣旨や考え方をここで議論しているわけではなく、今行われているこのシステムに問題がある、しかも、現場は困っている、迷惑を受けている、そういう結果がある。それに対してどう考えるか、と聞いている。

■理事 まず第一に、理学部におけるこのような現場の声があるということ、本日こ

で承った。私どもとして理学部において現場の混乱があるとは承知していなかったので、そういう声があることを本日承った、ということだ。

□組合（委員長） で、どうするのか。

■理事 その上で、今言ったこと繰り返になるが、制度についてはよくわかっているという話が今あった。他方、なぜこういった対応を本学においてとっているのかについて、私どもの説明が十分に行き届いていない点があるとすれば、そこはきちんと説明し周知する必要があると思ったので、そのように言った。

□組合（委員長） また、すれ違いだが、今回の結果の意味するところは、制度をつかって、5年以上勤めてきた方を一年半前に皆雇い止めした。そして、その制度の導入後に入職した人も、今年3月に雇い止めした。それで問題が終わったと思っているかもしれないが、皆さんがつくった制度によって現場はこんなに迷惑している。そのことを伝えなかった。先ほども言ったが、何も問題ない、厚生労働省通知に対しても問題ない、現場の声があっても、大学の考え方が行き届いていなかったかもしれない、と。そういう問題ではなく、皆さんがつくった制度がおかしいと思っている人がこんなにいるということだ。

□組合（県労連事務局長） 理学部だけの現場の声を届けたが、本来は、そういう声が出たら、大学側が現場の状況を把握することが必要なのではないか、全体的に。それを検討いただけないか。

■理事 制度の運用において、現場にそういった問題が生じていると、私どもは承知してないと言った。

□組合（県労連事務局長） それは、アンケートをとっていないからではないか。

□組合（副委員長） そちらに声が届いていないというのは、事実なのかもしれない。それならば、さらに問題は大きい。大きな制度変更をした。新しい制度が順調に回るのかどうか。どこかに支障が出たりしないのか。そういうことは常にモニターして、問題があればそれを適宜訂正していく、というやり方をしないと、制度変更は滑らかなには進まない。それは、一般論としてご理解いただけたらと思う。そういうことを今や

っていない、ということだ。それは、制度変更をした側の責任として不十分だと言いたい。ぜひ、きちんと回っているか、この先やって行けるのか、実証的に確かめて、必要ならば修正をする、これは当然にやるべきこととして、「やる」と表明してほしい。どうですか。

■理事 声が届いていないということが問題だと言った通り、現場が混乱し、意気消沈していることは承知してない。ただ、一般論として制度を新しくしたときに、しっかりモニターして、適宜必要な見直しを、ということとはわかる。

□組合（県労連議長） 制度改革以前の問題だ。労働契約法の改正は、なぜ行われたのか。労働契約法があり、それに第 18 条、第 19 条を付け加えたのは、なぜ付け加えたのか。気まぐれではない。なぜか。

■理事 働き方改革の趣旨を述べよ、ということか。

□組合（県労連議長） 簡単なことだ。非正規労働がどんどん増えて、雇用の不安定が社会問題になった。だから、雇用安定のため労働契約法が改定された。ところが東北大学では、実際、半数以上が不安をもっている。労働契約法の趣旨が実現されなかったということだ。これは基本的な問題だと思う。つまり、法の趣旨が、この大学ではしっかりと実現できなかつた。だから、これだけの不満と不信感がアンケートの結果として出た。大学の方針云々という以前に、この法の趣旨さえも実現できなかつた。今の大学のこのやり方には大きな間違いがある。そのことをしっかり認識することが大切ではないか。実際の労働者が声を上げている。労働契約法の趣旨を具現化できなかった責任が皆さんにはあるのではないか。

■理事 法改正を踏まえて労働契約法第 18 条に規定された無期転換ルールについて、それをどのように適用していくかは、法人ごとに判断していくところだ。今、趣旨が実現できていないと言われたが、私どもはそうは考えていない。

□組合（県労連議長） 皆さんがしたことの結果として、労働者の声としてはリアルな声だ。皆さんのやり方が良いか悪いかと言っているのではない。した結果としてこう

いう声がある、と言っている。労働契約法の趣旨から大きく逸脱したことを皆さんがやってしまったからだ。ここをちゃんと認識しないとイケない。現実にこんな声が出ている。これは真摯に受け止めない。

■理事 そういう声があることは承った。改正労働契約法の趣旨を踏まえて私どもは対応してきた。

□組合（県労連議長） 対応していないからこうなっているのでしょうか。

□組合（委員長） では、時間の問題もあるのでイエス、ノーで答えてほしい。いま、現場の声が届いていなかった、新しくつくった制度の評価をする情報がなかった、と言ったが、これから、5 年を超える雇用更新をしないという運用について、現場で問題が生じていないか、スムーズに行っているか。もう一つは、限定正職員制度もスムーズに行っているか、問題が生じていないか。このことについて、各部局に問い合わせ、各部局の事務方ではなく労働者に、職員に問う。それをするか、しないか。

■理事 これまで情報がなかったのではなく、私どもとしては承知していないということだ。その上で、今、必要な問い合わせをどう行うかという問い合わせがあった。私どもとして、新たな制度をつくった時に、モニターして必要な見直しをすることを否定するものではない。本日、現場に混乱がある、という現場の声を紹介されたので、引き続き、私どもとしても実情の把握をしていきたい。

□組合（県労連議長） 制度の運用を変えるかもしれない、ということは今言ったか。

■理事 「言葉のあや」だ。冒頭から、厚生労働省の趣旨に加えて、見直しませんか、ということに対しては、私どもとしては、現在の状況からそれを議論することは経営上困難だ、と言った。見直すか、というお尋ねだったからだ。そうですね。

□組合（県労連議長） 皆さんは、実際に働いている教職員の声はわからなかった、ということが初めてわかったのですよね。皆さんは制度改革をしたが、労働者には不満があるし承知できないという声が多くあった。いま初めて皆さんは、なるほど、そういうことがあったのだな、と認識した。そ

れを踏まえて、この交渉開始前の皆さんの回答と、ここにいるのは、責任をもっているのでは、そういう声があったんだなどと考えたら、今の認識、最初はそう言ったかもしれないが、考えざるを得ないなと考えるのが普通ではないか。常に発展がある。だから交渉がある。同じことを繰り返しているわけではない。理事が、わからなかったことがあったと思った時に、真摯に、最初はこう言ったかもしれないが、ちょっとこれは発展が必要かな、と考えることに意味があるし、交渉の進展や発展もある。どこかの国会答弁ではない。いまとてもいいところに行ったと思った。皆さんの知らなかったことをわかってしまったのだから、考えるのは立派なことだ。

■理事 前提が食い違っていると思う。私どもは、これまで情報がなかった、現場について知らなかった、ということではなく、そういう声については、今日、アンケートで紹介されたようなことについては、承知していない、ということを行った。制度改正をして、制度改正の状況について、何ら把握することなくこの場でこれまで交渉を積み重ねてきているということではないと思う。そういう意味では、そういう声は承知していない、と言った。その上で、今回のアンケートをした結果、こういう声があったことは、数字であげていただいたので、それは承ったし、引き続きモニターして、必要な見直しについては、一般論として、制度については、必要な見直しというものは、どんな制度でも、見直す必要があれば見直す。このことについて、必要な見直しがあるので見直す、とこの場で約束したわけではない。

□組合（委員長） 私が言った「イエスかノーか」については、「イエス」と答えられなかった。意思を感じられなかった。しかし、「引き続きモニターする」と聞いたので、次回、そのモニターの結果を聞きたい。次に進んで良いか。

■理事 はい。

□組合（委員長） はい。以前から「質問要求項目」への大学側の文書回答の件について、文書では出せない、ということがずっと続いている。これでは何も進まないのだから、皆さんから説明を聞いた内容をこちらが文

書にした。そして皆さんに示した。私どもはこんなやり取りではなく、ちゃんと最初から文書で出してほしい。苦肉の策としてつくった。まず、この内容について、説明してほしい。

【組合事前提出の質問事項3】「質問要求項目への大学の文書回答」として組合が用意しているもの

- この間、組合は大学に対して文書回答を求めており、それに対して大学は、概ね以下の内容を説明し、実際に一定のデータ文書は提供していますが、それ以外については、本年2月・3月の交渉でも文書回答をしないことに執着しています。
 - そもそも交渉は口頭で行うのが基本だと考えていること。また、その労使慣行があると考えていること。
 - 交渉内容は録音もしており、組合自身、正確に復刻できるはずであること。
 - 労働協約等で文書回答をする義務は定めていないこと。
 - 口頭で回答する中でも、詳細データやその場で書き取ることが困難であるもの等口頭回答にそぐわないものは文書も提示すること。また、議題によっては、口頭回答とあわせて一定の文書を提供すること。
- 組合から大学へは、文書回答を禁ずる労働協約等の定めもないこと、大学が組合の交渉での求めに応じて文書を出している実績もあること、口頭が基本だとしても文書もあった方がより良く交渉できるならば文書もあった方がよいこと、などは言っており、また、組合も「文書のみで回答すること」を求めているわけではありません。
- 上記をふまえて組合は、大学が文書で回答したと仮定した場合には、骨子的にこのようなものだという文書を作成して、今回提供しました。その組合作成の文書について、本来の大学回答の趣旨に照らして訂正すべき箇所があれば、その訂正内容を示して説明してください。その提示・説明についても、文書で提示・説明することを組合としては希望します。

■人事給与課長 『質問要求項目』（2018

年1月5日付)への大学側回答骨子(2019年5月時点での組合まとめ)としていただいた内容について、赤字で書いていただいた内容についてこちらでも吟味して説明を用意した。席上配付したい。

(大学側回答文書が配付された)

■人事給与課長 これまでの団体交渉の中で、この「質問要求項目」についてはデータで、資料で示した部分もあるが、基本的に、こちらとしては口頭で回答したいと言い、口

頭で示してきた。文書でほしい、とのやり取りが、今年2月の団体交渉であった。その2/19団体交渉で、口頭で回答したいと、30分程度と言ったところが、全部はできず、途中で終わった。今回、「質問要求項目」の回答骨子として示してもらったので、この件については、メモでも確認できるように、これに対して、修正箇所等を明記したので、それをもとに説明したい。

(以下、別紙、席上配付の団体交渉大学側回答参照。)

I. 限定正職員の採用状況について

1. 関係する人数について、いずれも男女別、勤続年数別、職種別(試験区分別。以下同じ)、部局別に示していただきたい。

(1)2018年3月末をもって通算雇用期間が満5年となる人数(勤続年数別として、2013年4月からの期間だけでなく、当初の採用からの通算雇用期間ごとの人数も示していただきたい)

<組合作成の大学回答>

2017年3月23日団体交渉での配付資料で、2004(H16)年度から2016(H28)年度の採用者にかかる通算契約期間、採用年度別の更新状況のデータを示した。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

確認した。

■人事給与課長 2月の団体交渉での説明内容を書いてもらったと思う。その内容を確認している。

(2)このうち、限定正職員の受験有資格者数

(3)応募者数

(4)受験者数

(5)合格者数

<組合作成の大学回答>

2018年2月7日団体交渉で限定正職員の受験者数と合格者数(部局別、男女別、継続年数ごと)を示した。ただし、受験有資格者数は把握できない。また応募者数は受験者数であると考えている。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

確認した。

なお、「継続年数」は、当該日に配付した資料では「勤続年数」と表記されている。

■人事給与課長 なお、合格者数の括弧書きで「継続年数ごと」は、「勤続年数ごと」として表記したので修正して回答した。

2. 合格の基準及び運用について

- (1) 資格試験か選抜試験か(合格者の枠はまったくくないのか、あるとしたらどのような条件があるのか)職種別に示していただきたい。

<組合作成の大学回答>

質問の意図が不明

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

採用予定数については、東北大学限定正職員募集要項に記載のとおり、業務限定職員(一般)は、「部局の人員配置状況等を勘案の上、決定する」、業務限定職員(特殊)と目的限定職員は、「部局からの推薦状況を勘案の上、決定する」こととしている。

■人事給与課長 平成30年1月5日の「質問要求項目」としていただいたものに、同年3月7日の事務折衝でこの「質問要求項目」に対する整理表として出したものの中の1つに、当該の欄に「質問の意図が不明」と書いていた。今日配付した資料の2頁目に、青字で<組合補足説明>を書いてもらっているが、こちらについての回答は、1ページ目に戻り、合格者の枠はまったくくないのか、あるとしたらどのような条件があるのか、に対して、『採用予定数については、東北大学限定正職員募集要項に記載のとおり、業務限定職員(一般)は、「部局の人員配置状況等を勘案の上、決定する」、業務限定職員(特殊)と目的限定職員は、「部局からの推薦状況を勘案の上、決定する」こととしている。』ということで、募集要項の通り、というのが回答となる。

- (2) 合格者の決定はどこが行ったのか、職種別に示していただきたい。
- (3) 業務限定職員(一般)について、申請書、部局評価、ウェブ試験および面接ではそれぞれ何を測定しようとしたのか、何が測られるかは受験者には知らされていたのか。

<組合作成の大学回答>

以上の2項については採用試験における選考に関することであり、答えられない。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

確認した。

■人事給与課長 このとおり、確認した。

- (4) 業務限定職員(特殊)および目的限定職員については、財政的理由で受験を認められなかった有期雇用職員が多数いることが確認されている。これは、能力と意欲によって選考を行うという制度から明らかに逸脱しているが、このようなことが起こった原因は何か? また、制度設計通りに運用されるためにはどのような方策が必要かを示されたい。
- (5) 業務限定職員(一般)についても、説明会でのアナウンスとは異なり応募できなかった有期雇用職員が多数存在することが確認されている。なぜ説明と異なることが起きたのか、有資格者が全員応募できるようにするためにはどのような方策が必要か。

<組合作成の大学回答>

そのような状況を確認していない。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

確認した。

■人事給与課長 このとおり、確認した。

3. 処遇の改善について

- (1) 限定正職員に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
- (2) 逆に年収換算の収入が減少する人数
- (3) 処遇の改善によって増える人件費の総額、できれば今後の推移のシミュレーションも

<組合作成の大学回答>

2019年3月20日団体交渉でデータを示した。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

確認した。

■人事給与課長 3/20 団体交渉でデータを示し説明した。

II. 労働契約法第 19 条違反

2014 年度より導入された労働条件通知書兼同意書は、少なくともこの時点で「過去に回復して更新されたことがあるもの」「契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるもの」に対しては契約更新期待権を形式的に剥奪しようとしたものであり、労働契約法第 19 条違反である。

2013 年 4 月を通算雇用期間の起点とする通知によって、それまでの雇用実績がクリアされたかのような扱いがなされているが、それは虚構である。労働契約法改正以前から契約更新を繰り返してきた労働者には判例による更新期待権があり、法改正はそれを明文化したに過ぎない。改正法第 19 条施行の 2012 年 8 月 10 日以降は、それまで判例上認められていた期待権が実定法上も保障されるようになったと解すべきであり、事実、岐阜地裁における NTT 西の子会社での雇い止め撤回裁判ではそのように認められている。

2018 年 3 月末時点では継続して 5 年を超えて勤務してきた労働者を雇い止めすることは、労働契約法第 19 条に反し違法である。

<組合作成の大学回答>

1. 本学では、雇用の更新上限は就業規則改正以前から（労働契約法改正以前から）定められており、それを超える更新への合理的期待権はもともと存在しない。
2. 就業規則の改正は、更新上限 3 年を 5 年に延長したものであり、不利益変更ではない。
3. 労働条件通知書は、契約内容を明確にするためのものであり、2005（平成 17）年に導入し、2009（平成 21）年からは「説明を受け、その内容に同意した」旨のサインをもらっている。就業規則を改正した 2014（平成 26）年からは「兼同意書」としたが、その際の（同年 3 月 6 日の）全学労使懇談会においてその内容を説明している。
4. 2014（平成 26）年度以降、毎年、5 年を上限としてそれ以降の更新がないことを示した労働条件通知書兼同意書にサインを得ており、雇い止めは本人の了解に基づいて行われたものである。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

- ・ 1. 本学では、雇用の更新上限を就業規則改正以前から（労働契約法改正以前から）定めている。

- ・ 2 及び 3 については確認した。
- ・ 4. 2014（平成 26）年度以降、毎年、5 年を上限としてそれ以降の更新がないことを示した労働条件通知書（兼同意書）にサインを得ており、雇用上限について理解の上で同意されたものと認識している。
- ・ 5. 以上のことから合理的期待権が発生しているとは考えていない。

■人事給与課長 団体交渉の中で答えている、と示しているが、赤い字でまとめている内容について確認した。緑の字のところが確認した内容であり、1 は、上限を以前から定めている。2、3 は確認した。修正なし。4 は、2014 年度以降、5 年を上限としてそれ以降の更新がないことを示した。また、サインを得ており、雇用上限について理解の上で同意されたものと認識している。したがって合理的期待権が発生しているとは考えていない、と加筆した。

III. 確認書の履行について

2016 年 2 月 18 日付確認書の速やかな履行を要求する。

- ・ 確認書の締結は、2014 年 4 月 1 日の就業規則改定の後である。2014 年 4 月 1 日の就業規則改定以降、准職員・時間雇用職員の契約更新にかかる就業規則の明文の変更はない。
- ・ 現行の准職員就業規則・時間雇用職員就業規則は、原則の上限を 5 年としているが、例外的に 5 年を超えて更新することを許容している。
- ・ 2014 年 3 月末までは上限 3 年だったが、そのもとで、時間雇用職員就業規則では例外的に 3 年を超えて更新することが認められていた。その一つの具体化として 2007 年 1 月 23 日通知(人人任二)によって部局からの申請・協議による更新制度が運用されていた。2013 年 3 月 22 日通知(総人任二)によってこの部局からの申請・協議は明示的に廃止されたが、時間雇用職員就業規則上例外的に 3 年を超えて更新できることに変更はなく、採用当初からの通算雇用期間が 5 年を超えても、1 回目・2 回目の更新時と同様に普通に更新された。2014 年 4 月に原則の上限を 5 年とする現行の就業規則に改定されたが、その就業規則の文言でも、例外的に 5 年を超えて更新することは許容されている。
- ・ 部局からの推薦によって更新上限を超えて契約更新することは、大学の無期転換方針によっても 2016 年 2 月 16 日方針、2016 年 9 月 20 日方針では前提だった。
- ・ これを不可能とした文書が存在すれば提示されたい。
- ・ そのような文書が存在しない場合、「例外なく 5 年で雇い止め」という合理的なルールは存在しない。
- ・ かかる文書が存在した場合であっても、これは実質的な就業規則の改定にあたるが、全労働者にあらかじめ周知された有効なルールとしては「例外なく 5 年で雇い止め」というルールは存在しない。また、この変更について組合への交渉申し入れも提案もなく、過半数代表者の意見聴取も行われておらず、合理的な就業規則ではなく無効である。
- ・ 就業規則の文言に変更がないことをもって、過半数代表者の意見聴取を不要と解した場合であっても、これは労使慣行の不利益変更であり、合理的説明が要求される。また、これは准職員・時間雇用職員全体にかかる労使慣行の問題であり、就業規則に明示せずに運用する姿勢自体が労働基準法上問題である。
- ・ 合理的説明にあたっては、下記の V-6 の全ての資料の提示を求める。

<組合作成の大学回答>

「部局からの推薦により無期転換を図る」という「確認書」の内容は、限定正職員制度によって結果的に履行している。限定正職員制度は「部局からの推薦による無期転換」を意図したものではないが、限定正職員への採用は部局からの推薦に基

づいており、結果として同等の効果があり、「確認書」の内容は賄われている。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

「確認書」第 2 項における「業務遂行能力・意欲が高い准職員や時間雇用職員について、5 年経過前に無期転換するように本部に推薦」することについては、限定正職員制度において、申請年度末時点での勤続年数が 3 年以上ある者、また、部局からの推薦を要件としているので、「確認書」第 2 項と同様の効果が得られるものと考えている。

■人事給与課長 文言が端折られているところがあったので、あらためてこちらが団体交渉の席上で説明した内容を緑で書いた。「業務遂行能力・意欲が高い准職員や時間雇用職員について、5 年経過前に無期転換するように本部に推薦」することについては、限定正職員制度においても、申請年度末時点での勤続年数が 3 年以上ある者、また、部局からの推薦を要件としているので、「確認書」第 2 項と同様の効果が得られるものと考えている、と記載した。

IV. 東北大学が労働契約法第 18 条に基づく無期転換ができない合理的理由について

- (1) 東京大学、京都大学、名古屋大学など本学と似た環境にある大学、金沢大学、室蘭工科大学、徳島大学など本学よりも財政規模の小さな大学で、程度の差はあれ大規模な無期転換が可能となっていることから、本学で法人化後採用者の無期転換がまったくできない理由が財務的問題にあるとは一般的には考えられない。したがって、本学が極めて特殊な財務状況にある実態を、客観的資料に基づいて示していただきたい。将来的な問題が発生するのであればそのシミュレーションを示していただきたい。なおそのシミュレーションは上記 I-3-(3)と整合性あることが当然に求められる。
- (2) 2017 年 6 月 26 日の団体交渉において財政的困難がなかったとしても無期転換はできないという理事発言があった。財務問題以外の合理的理由があるのであればそれを示していただきたい。「5 年での雇い止めが法で禁じられているわけではない」といった説明が社会的に受け入れられる状況ではないことは、すでに大手自動車会社での期間工問題をはじめ、最近の「雇い止め」をめぐる報道の基調などから明らかであろう。合理的理由が説明されなければならず、それは雇い止めによって数百人規模の労働者の生活と命を脅かすことと比べてすら高度な合理性を持つことが必要である。

<組合作成の大学回答>

希望者全員の無期転換ができない理由は

1. 運営費交付金が減額されていく中で、将来にわたって安定的に雇用を維持することはできないこと。
2. 非常勤職員の現在担っている業務が将来にわたって存続するとは言えないこと。
3. プロジェクト等の外部的資金は安定的な資金ではなく無期雇用の財源として考えることはできないこと。

他大学等の制度はそれぞれの方針・判断に基づくものであり、それを詮索することはできないし、するつもりもない。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

- ・ 1 から 3 については確認した。
- ・ なお、3 の「外部的資金」は、「外部資金」と説明している。
- ・ 他大学等の制度はそれぞれの方針・判断に基づくものであり、それをコメントする

立場にない。

■人事給与課長 確認した。「外部的資金」は「外部資金」と説明している。他大学の制度については、コメントする立場にないことを加筆した。

V. 就業規則改定の経緯について

組合は、この間、以下の 2 回の労働条件の不利益変更が十分な説明のないままに、あるいはまったく説明もなく一方的に強行されていると認識している。

[1]労働条件通知書に同意書を兼ねさせ、それまで時間雇用職員については上限を超えて更新することがあり得たにもかかわらず、また准職員・時間雇用職員ともに異なる部局での雇用継続が認められていたにもかかわらず、一方的に更新上限を記載し、それへの同意を選択肢のない状況で得ようとしたこと。

[2]2017 年 1 月 17 日人事方針に伴って、突然、上限を超えた契約更新を一切認めなくなったこと。

以下の資料類を要求する。これらは上記の重大な不利益変更の合理性があったか否かを証拠立てるものであり、これらが資料として示され十分な説明が行われない場合、合理性を認めることはできず、就業規則の改定を含む現在の人事方針は無効である。

(※以下、1. 2. 3. 4. 5. 6. の下に記した小項目は略。)

1. 原則の更新限度にかかる上限 3 年から上限 5 年への改定(2014 年 4 月)
2. 労働条件通知書の書式変更(2015 年度)を行った経緯
3. 最初の人事方針案(2016 年 2 月 16 日)の策定経過について
4. 人事方針修正案(2016 年 9 月 20 日)の策定経緯について
5. 人事方針の見直し(2016 年 10 月 18 日組合への連絡)について
6. 現行の人事方針案(2017 年 1 月 17 日)の策定経緯について

<組合作成の大学回答>

なぜ検討経緯が必要か説明してほしい。

なお、役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長連絡会議の議事録及び資料は学内に公開しており、教員は見るができる。

【上記に対する本交渉での大学の文書回答】

適正な手続きを経て就業規則を改正している。

■人事給与課長 なぜ検討経緯が必要かについては、団体交渉の席上ではなく、事務折衝の席上でも、こちらからも質問したりして聞いている。就業規則変更の経緯については、必要な会議体には出している。構成員になれば hp やグループウェア公開している資料は閲覧することができる。そのことをもって、規則の改正や内容については適正な手続きを経て改正している。

■人事給与課長 以上をもって回答とする。

□組合(副委員長) 文書として出してもらった。誤解のない形で検討できる。ありがとう。その上で 1 つは、ずっと懸案だった「質問要求項目」への回答はどうなったのか、という問題に一応のケリをつけること

ができると考えている。当然だが、こちらで「回答骨子」として書いた赤い文字と多少異なるところがある。その部分については持ち帰り精査し、これでまとめとして良いか検討したい。その上で、<組合補足説明>と書いた中でも、今後の交渉の中で取り上げたいと言ったところもあるが、この大学側回答に我々が納得したということ

はない。同じ形でのやり取りはしないが、よりアップデートした形、現在の状況に見合った形で、ここで質問してきたことはどうなったのか、これからどうしていくのか、という形で私たちの話をしたい。いずれにせよ、おそらく大きな齟齬のあるところはなかったと認識しているので、これで一応の決着としたい。

■人事給与課長 ありがとうございます。今、お話しいただいたように、青い字で書いている〈組合補足説明〉については、本日の団体交渉の案件とはしない、ということに事前にしてあるので、今後の交渉で必要に応じて出てくると思う。宜しく願います。

□組合（委員長） 建設的なやり取りだ。感謝する。先に進む。では、目的限定職員の解雇問題に進みたいと思います。

□組合（副委員長） すみません、ここだけは言わなければなりません。記録に残しておかなければなりません。「質問要求項目」への回答というものが、こういう形で決着を見たのは、残念ながら、大学側から最終的には、誠意ある形ではなく、組合側がそれをまとめたという形での決着となった、ということ、これだけは申し上げておかなければならない。

【組合事前提出の質問事項4】目的限定職員の解雇問題（法定の無期転換に代替するものとしてふさわしくない、ということ。）

(1) 目的限定職員は、特定プロジェクトの終了や特定教員の退職があり、それに伴って業務が終了した場合に、それに伴って雇用契約が終了する、という説明を受けていると思います。その内容で間違いはありませんか。

(2) その場合、「伴う」が二重に係っていてわかりにくいので、もう少しわかりやすい表現をするとどうなるでしょうか。

(3) 上記を補足すると、たとえば、上記の説明だと以下のようにも読めます。そのように読んで良いのでしょうか。

- ・ 特定プロジェクトの終了や特定教員の退職があっても、それに伴って業務が終了しない場合には雇用契約は終了しない。
- ・ 特定プロジェクトの終了や特定教員の

退職があり、それに伴って業務が終了する場合にも、雇用契約が終了しない場合がある。

(4) 目的限定職員としての雇用契約が終了した場合について、大学からは、その翌日から別の雇用形態、たとえば、准職員あるいは時間雇用職員として引き続き雇用されることは可能だと聞いています。

- ・ 従来の「上限3年」のもとでは、准職員や時間雇用職員として「上限」に達した場合に、他の研究室や他の部局で引き続き働くことは普通に行われ、そのための調整の努力を使用者側としてもしていました。

- ・ それで、目的限定職員としての雇用契約の終了にあたっては、翌日から引き続き、「時間雇用職員」等、他の雇用形態で、他の研究室や他の部局を含めて本学のいずれかの部署で働けるよう、「明確に周知してほしい。」「斡旋など、使用者側として引き続き働く場所の提供に努力してほしい。」「部局内、部局間でそのような努力をしてかまわないことを明確にしてほしい。」と我々は思っており、その趣旨を、表現は異なりますが、先般の交渉でも話したつもりです。

- ・ これらについて大学側の丁寧な見解が聞きたいので宜しく願います。念のために補足的に重ねて説明しますが、組合は、「同じ場所で」とか、「同じ教授のもとで」とか、「同じプロジェクトで」、といったことに固執してはいません。

(5) 理化学研究所にも無期雇用へ転換した上でプロジェクトの終了を雇用の終了事由とする雇用形態があり、それに関する国会質問に対して厚労省が、労働契約法上望ましくないこと、その場合にも解雇回避義務があり、整理解雇4要件を満たすことが必要であることを答弁しています。本学の目的限定職員について、特定プロジェクトが終了した場合や特定教員が退職した場合にも、同様の解雇回避義務があり、また、整理解雇4要件の充足が求められると思いますが、それについての本学の見解をご説明ください。

(6) 上記に関連して、一般に、解雇には懲戒解雇、普通解雇、整理解雇の3種類があると思いますが、本学の目的限定職員のい

いわゆる「目的終了」による解雇は、そのどれにあたるのでしょうか。我々としては整理解雇にあたるのではないかと思います。本学がそのどれに位置づけているのかを示し、ご説明ください。

(7) 目的限定職員の雇用の終了事由である「特定教員の退職」のうち、特定教員の死亡による退職の場合、目的限定職員の雇用はただちに終了するのか、あるいは、一定の猶予があるのか、一定の猶予がある場合にはどの程度引き続き雇用が保障されるのか、ご説明ください。

(8) 上記と同様に、目的限定職員の雇用の終了事由である「特定プロジェクトの終了」のうち、そのプロジェクトが予定より早く、途中で打ち切りとなった場合、目的限定職員の雇用はただちに終了するのか、あるいは、一定の猶予があるのか、一定の猶予がある場合にはどの程度引き続き雇用が保障されるのか、ご説明ください。

□組合（委員長） 目的限定職員について、この3月末に、前回、前々回だったか、15名の方が解雇になったと聞いた。それについていろいろ聞きたいことがあるが、まず、こちらから質問している、「業務に伴って終了した」についての前々回の理事の説明について、どういう意味でしょうか、という確認の質問をしていた。説明してほしい。

■人事企画部付課長 いただいていた質問事項の(1)(2)(3)のところだ。先日、事前折衝でも、こちらから説明したが、この質問事項をいただいてから、こちら「伴う」が2つということで、過去にそういう説明をしたのかな、と書類を見たが見つけられなかった。事前折衝の場で確認したところ、団体交渉の場での発言から書き起こしたものだということだった。それを確認した。これまで募集要項等で繰り返し説明している通り、目的限定職員の定義は変わっていない。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、業務が終了し、雇用契約が解消されるもの、ということで、これについては従前と変更はない。したがって、目的が終了すれば、当然、業務も終了する。そういったことが前提になっているので雇用が終了する。ただ、プロジェクトについては、これも制度をつくった時から説明しているが、当初

のプロジェクトが終了したといっても、実質的に同一の後継プロジェクトが走る、ということは当初から想定している。当初のプロジェクトが終了しても、実質的に同一のものが走り、かつ、今まで従事していた人が、採用当初に設定した目的にかかる業務が当面継続して行われ、当人のスキル等が合致している、という、そういう状況を満たしているならば、当然、雇用は継続されるものではないかと、当時のQ&A等でも説明している。この見解についても従前と変更はない。念のため、この場を借りて説明した。

□組合（委員長） 明快に聞いた。私ども、なかなか理解できなかったのが、前回の理事の説明で、プロジェクト等特定の目的の業務に従事してその終期をもって目的の業務が終了し、雇用契約が解消される、目的の終了に伴い業務が終了し、そのことに伴い雇用が終了する、今、人事企画部付課長から聞いたように、制度としてはイコールだが、雇用の継続のされ方はいろいろだ。一律に、当初のプロジェクトが終わったから、当初の特定の教員の退職があったからといって、イコール解消ではない、という説明だったと思う。後継プロジェクトや引き継ぎの仕事があれば。つまり業務が残っていれば、ということですね。

■人事企画部付課長 業務が残っていれば、という話があったが、プロジェクトの話をする、プロジェクトが終わった場合、当然業務が終わるはずだが、普通は、後継プロジェクトが走るということも当然あり得る。その場合、当然、プロジェクトの名称が変わったり、お金の出所が変わったりしても、実際に働いている人の業務が変わらない、当然、求められているスキルも求められているものが変わらない、まったく違うことがさせられるということではなく、同じだ、というような場合はある。同じなら、当然、雇用は継続するでしょう。プロジェクトの残務整理は、当然、こちらとしては、プロジェクトの範囲内で行われると想定している。後継プロジェクトの説明は今いった通りだ。

□組合（委員長） それで、一つお願いしたい。15名の解雇は、私たちは非常に重く見ている。プロジェクトなのか、特定教員なのか、その内訳をぜひ教えてほしい。3月

末の時点での情報が、今数字が動いているならば、それも含めて教えてほしい。

- 人事企画部付課長 どういった項目をこちらの方で伝えるのかということはあらためて。人数については、前回の数字から変更がある。プロジェクトの終了、先生の異動、先生が亡くなった等で、現在、昨年度から現在まででは 17 名が、目的が終了して雇用が終了した。
- 組合（委員長） ありがとう。もう一つ教えてほしい。目的限定職員は、業務が終了してその雇用が終わった後、その部局なり違う部局で、准職員や時間雇用職員として雇用されることは可能か。
- 人事企画部付課長 クーリングについては、目的限定職員も無期雇用なので、労働契約法第 18 条のクーリング期間に該当する。無期転換を気にする必要はないというか、限定正職員の期間はクーリング期間になるので、その後の採用は、通常の手続きで、あらためて有期雇用の准職員や時間雇用職員として雇用することは可能だ。ただ、クーリングについては、何回か前の団体交渉でも説明したと思うが、政府答弁が出て、その当時は 3 つ位だったが、クーリング期間経過後に、また有期労働契約を締結するという約束をして雇い止めするとか、労働者を長期に雇うはずなのに、それが前提なのに、無期転換を意図的に避けることを目的として雇い止めする、ということは労働契約法の趣旨に照らして望ましくない。そういった政府答弁が 3 つ、当時、出ていた。本学としては、そういうことは、脱法行為、公序良俗違反になるべき事項に該当しないように、ということで、「確認書」を、クーリング期間を経過した者を雇うときは「確認書」をとって、そういうことはない、と通常の採用手続きに則って、たとえば、公募をして、通常の応募者が応募して、試験あるいは面接等をして採用を決定する、そういった通常の手続きをとってください、ということで、昨年、各部局に通知をした。そういった、脱法行為とか、そういった外形的に見てそういったことにとられないように、ということで各部局に言った。
- 組合（副委員長） 念のために確認するが、現時点で 17 名の方が辞め、その方々は今はもう東北大学にはいない、つまり、辞めたけど、他のところで准職員、時間雇用職

員として今もいる、という人はいないか。

- 人事企画部付課長 いる。
- 組合（副委員長） いるんですね。
- 人事企画部付課長 当然、通常の。
- 組合（副委員長） わかった。今言ったような。別の部署で、似たようなスキルが要求されたので、公募をして採用されたというような人が、現在も働いている、ということか。
- 人事企画部付課長 全員ではないが。
- 組合（副委員長） 何人、というのはわかるか。
- 人事企画部付課長 それは、あらためて。
- 組合（副委員長） いるし、こういう形での雇用継続は現在の制度のもとで可能だ、ということは、大変うれしい情報だ。
- 組合（委員長） 限定正職員として？
- 人事企画部付課長 いいえ。
- 組合（委員長） 違う形で？
- 人事企画部付課長 はい。
- 組合（副委員長） 時間雇用職員とかで、ですよ。
- 人事企画部付課長 はい。
- 組合（副委員長） ただしそれは、目的限定職員の期間は無期雇用の期間なので、時間雇用職員 1 年目という扱いで、現在働いているということですね。
- 人事企画部付課長 （うなずいた。）
- 組合（副委員長） そういう理解ですね。
- 人事企画部付課長 （うなずいた。）
- 組合（副委員長） はい。制度改正前の東北大学の中では、わりとこういうことは、正式な制度としてはないが、あちこちで行われていたと思う。ある部署で「3 年」の上限に達したが別の部署で雇用継続する、という例とか、あるいは、先生について秘書をしていて、先生が辞めたが、そのスキルをほしいという先生が他にいて、そちらで秘書を継続する、という例はしばしばあった。今の制度の下で、それをそのままやると、おそらく無期転換権が発生する。私たちは、それをやってほしい。皆さんとしては判断が難しいのだろうが、この目的限定職員、もともと、そこまでだなど、教授の定年などの場合は見える、その先がない

と違って働くのと、その先があり得ると思
って働くのとでは、だいぶ違う。それを現
場の声として伝えたい。秘書は、複数の教
授の下でスキルを磨いて、その意味ではど
んどんスキルを磨いて経験豊富なベテラン
になる人がいる。そういう方の力はものす
ごく大きい。ぜひ、今の制度のもとで可能
な形で良いので、東北大学で雇用を継続し
てなんとかそのスキルを確保する道を探し
てほしい。もう少し具体的に言うと、教授
が定年になるのでそれとともに辞めるとい
う秘書がいて、その方が、もう少し東北大
学で働きたいという意思があるなら、学内
でそういう方を求めている先生がいないか
調べて斡旋する、ということを全学的に、
正式の制度としてやってほしい。今まで現
場の人の裁量というか、心持ちで、この人
もつたいないなあ、と、紹介する形で行わ
れていたと思うが、有能な人を放出してし
まうのは本当にもつたいない。もちろん、
本人も先があって働く方が、スキルを磨こ
うと思う。全面的な方針転換は要求するが、
それとは別に、今の制度の中でも、スキル
のある人を確保していく手だてをとってほ
しい。いかがでしょうか。

■人事企画部付課長 組合の要望としては承
ったが、現時点では、正規の採用の手続き
の中で行っていただく、というのが、こち
らとしては、そういった立場なので。それ
は、公募条件やそういったものが、通常は
ハローワークで、また、本学の hp でも掲
載されている。ぜひ本人が確認できる状況
でもあるので、大学として特定の個人の方
を対象とした、退職後の斡旋は今のところ
考えていない。確かに言われるように、「3
年雇用」の時に、おそらく、3 年経って他
の部局に行く場合は、それまでの通算期間
がリセットされ、通知でも平成 19 年 1 月 23
日付通知でも言っていた。それは、部局が
変われば、求められる雇用の条件は異なる
ものだという、あくまでも学内の正義、制
度として、正式に斡旋していた、というこ
とは承知していない。過去には、部局が変
わっても採用があったということは承知し
ている。ただ、繰り返すが、現時点で、先
程、クーリングの外形的に見て、長期雇用
を前提としていて、組織的に何かやっている
のでは、と見られるリスクもあるので、
今のところ、基本的にはやらない。公募情
報は本人が確認できるので、大学として組

織的にやることは今のところ考えていない。

□組合（副委員長） 実際のところどのよう
にやるかということにはいろいろあるだろ
う。2 点ある。クーリングについては、明
らかに、無期転換のがれが良くないのであ
り、雇用継続をめざすことは推奨されてい
るだろう。外形的にクーリングに見えるか
らやめる、雇用継続しない、ということの
方が、たぶん、実質的には良くないと思う。
もう 1 点だが、名古屋大学の例だが、「希
望者全員」に近いような無期転換が行われ
ていて、その中にはプロジェクトの人や教
授の秘書もいて、無期転換してどうするの
かと思うが。そこでは、プロジェクト雇用
の人は、新たな人を雇う時は、まず学内で
公募する制度にしている。そういう中で、
学内で無期転換した人が、いろんなポスト
をわたり、いよいよポストがなくなったら、
仕方がないのでそこは解雇だが、ただ、整
理解雇なので、4 要件を満たすよう、また
他にポストがないのか、辞めさせるしかな
いのか、組合と相談したのか、とか手続き
を踏めば、解雇はできる。どうだろうか。
無期転換したら最後だ、定年までなんとし
ても面倒をみる、と、それはそうだが、そ
ういう制約がある中でも無期転換して雇用
を継続していこう、という努力をして、そ
れで回るかわからないが、やっているところ
がある、とは紹介しておく。参考にして
ほしい。私の趣旨は、スキルをもった人を
東北大学がむざむざ手放してどうするの
か。もちろん当人にとって、働き続けること
で意欲とスキルが上がっていく、この 2 点
を重視してほしい、ということだ。

□組合（県労連事務局長）。目的限定職員は、
期限の定めのない雇用だ。一般に事業が終
了した時点では、事業閉鎖となる。その場
合には整理解雇の 4 要件が適用されるわけ
であって、改めて申し上げれば、定員削減
の必要性、解雇回避努力、人員選定の合理
性、手続きの相当性、この 4 つの要件を待
たす必要があることになっている。その中
で手続きの相当性については、誠意をも
って労働者または労働組合との交渉を行う
必要がある。解雇回避努力、手続きの相当
性で言っているのは、大学は、斡旋する制
度はないということだが、配転や出向は考
えられないかと、判例上だが書いてある。そ
こをどう考えるか。なぜこうしているのか

という、そもそも論として、大学の制度としてあっても、一方で、その人たちの生活もある。だからこそ4要件を厳格化している、というところがある。どう考えるか、回答がほしい。

■人事企画部付課長 質問は、いわゆる整理解雇なのではないかということと、そもそも目的限定職員についてどう考えるかということかと思う。こちらとしては、目的限定職員はあくまでも法定外の無期雇用の制度ということで、雇用の終了時期ではなく、最初に契約の終了事由、つまり目的をあらかじめ定めて雇用契約を締結しているというものです。そのことは、これまでも説明会や募集要項で何度も説明している。要件としてプロジェクト等特定目的があり、その終了で業務が終了し、雇用契約が解消されるものと、当初から説明している。さらに本学は採用試験、採用時の申請書、労働条件通知書兼同意書でも同意を得ている。ということももあるので、基本的には目的限定職員は、当初から、応募する人にとって、そういう条件のもとで採用され、目的が終了すれば、それに伴って業務も終了するものであるから、それ以後の継続については合理的な期待はない、と本学としては見ているところだ。整理解雇に該当するのではないかということだが、法律論というか、分類上の話というか、いただいた質問事項にも、6で「一般に」解雇には懲戒解雇とか、整理解雇とかと書かれている。あくまで分類の話であって、どこかの法律に、普通解雇とはこういうものだ、とは書いていない。重要なのは、労働契約法第16条で解雇権の乱用があるかということだと思う。合理的理由があるか、相当性があるか、判断してください。例えば、経営上の必要で、人員削減が必要というところでは、これまでの判例が積み重なって整理解雇、4要件、現在は4要素というが、で、総合的に判断してください、と。本学の目的限定職員は、最初から明示して、もともと労働契約で職務が限定されているなかで、職務が消滅したということで、解雇の合理的理由や社会的相当性を満たして労働契約が終了する。労働契約法第16条の解雇権の濫用とは考えられない、当たっていないと認識している。

□組合（県労連事務局長） 「合理的」のと

ころで、その根拠を何に求めるかによる。社会通念なのか、就業規則なのか、法律か、判例か、4要件がまったく労働契約法第16条の文言で包含され、それでよし、とされる、というわけではない。

□組合（委員長） 90分経ったが、重要な議論しているので、30分延長をお願いしたい。

■理事 良い。

□組合（委員長） 整理解雇以外のなものでもないと思っていたが、人事企画部付課長の説明だと、無期雇用ではなく、任期付きのプロジェクトと同じ採用、としか思えないが。

■人事企画部付課長 違う。目的限定職員は、現在非正規職員として働いている人について、その従事しているプロジェクトが5年以上先まで続くことが判明した時点で、申請が可能な制度だ。そして試験に合格すれば無期雇用になり、目的が終了するまで無期雇用だ。あらかじめここからここまで、という時期を明示したものではない。

□組合（委員長） 今の説明を聞くと、無期転換申込権を発生させないがための有期雇用、無期雇用の名を借りた有期雇用、と聞こえる。違いがわからない。何年何月から何年何月までとか、1年契約とか。そういう期限は、明確に区切れないから任期付きでない、有期ではないというのは納得できない。

■人事企画部付課長 プロジェクトで話をすると任期があることが鮮明になるが、教員付きでその先生の指示に基づいて働く秘書もこの目的限定職員になる。そういった方は同じように、「いつまで」という決め方ではなく、先生が退職なり、あるいは異動していなくなることもある、定年ならある程度時期が見えてしまうが、基本的にはその先生が本学を去るまで、時期がはっきりしていない。そこまで無期雇用という制度。理解されないかもしれないが、制度としてはそうだ。

□組合（県労連議長） わからないのは、この限定正職員制度を入れる時に、労働契約法第18条の無期転換と同じ効果をもつのだと何度も前理事が言った。

■人事企画部付課長 同じ効果をもつと、とは言っていない。効果とかそういうことは言っていない。確認書の話ではないか、賄わ

れている、と言っているとか。

□組合（委員長） 限定正職員制度が無期転換の代替措置ではない、けれども同等の効果があると言っていた。

■人事企画部付課長 代替措置ではない。

□組合（県労連議長） 同じ効果とはどういう意味か。

■人事企画部付課長 無期雇用として働くことができる。優秀な人を選抜して無期雇用として働いていただくのが限定正職員だ。

□組合（県労連議長） それはその通りだと思うが、たとえば、労働契約法第 18 条の趣旨は、労働者にとっての雇用の安定だ。一般的に言えば、定年は 60 歳だ。5 年の間に反復更新を繰り返せば 6 年目からは希望によって無期雇用に転換できるというものだ。

■人事企画部付課長 7 年目からだ。

□組合（県労連議長） とにかく無期転換の権利が与えられるということだ。社会的には、60 歳まで雇用が安定すると考えるのが普通ではないか。

■人事企画部付課長 本学の無期転換制度は別にある。定年があり、60 歳までだ。さらに再雇用で 65 歳までだ。無期転換と限定正職員制度はまったく別物。

□組合（県労連議長） 同じ効果はないのか。

■人事企画部付課長 どれを同じ効果と見るかによる。

□組合（県労連議長） 同じ効果と言ったのはそちらだ。我々が言ったのではない。

■人事企画部付課長 無期雇用としては同じ効果だ。無期として雇用する。

□組合（県労連議長） 一般に、労働者は無期転換と聞いて何を期待するか。労働契約法第 18 条の想定する無期雇用への転換とは何か。

■人事企画部付課長 無期として働くことだ。会社なり企業なりが無期に転換した場合、定年制を導入するのは一般的なことだ。

□組合（県労連議長） 労働契約法第 18 条の趣旨は無期転換に該当すれば、労働者自身が、社会通念上 60 歳までは無期雇用で働けると考えるのは普通ではないか。

■人事企画部付課長 考える考えないではなく、それぞれの就業規則があるので、それ

に基づいて定年が設定される。期待云々ではない。

□組合（県労連議長） 55 歳定年の会社もあるかもしれないが、そこまでは、60 位までは、と考えるのが社会的ではないか。

■人事企画部付課長 社会的かどうかを、ここで答える必要があるのか。制度の話は今はしている。

□組合（委員長） 我々はなぜこれが無期と言えるのか理解できない。理化学研究所に関する国会答弁。こういう答弁を見ても、限定正職員でも、配置転換等の、解雇回避努力が必要だと。整理解雇なのだろう、と私たちは理解する。副委員長からあったように解雇回避努力はしてください。学内でできることは斡旋でしょう。オフィシャルかどうかはともかく昔も東北大学ではしていたし、今からでもできる。制度設計を考えてほしい。クーリングについても話があったが、第 1 要求は、限定正職員としてどの部署でもいいから継続してほしい。時間雇用職員にならざるを得ない場合も、6 ヶ月待たなくてもすぐ雇用してほしい。無期転換してもいいではないか。待遇が下がるかもしれないが、定年まで働けるなら、まずはそれでも良い。東北大学がもっている制度でできないなら、6 ヶ月開けてもやむを得ない。労働者をほっぽりだすことはいらないでほしい。

□組合（県労連議長） 話を聞いて、「同じ効果をもつ」という意味がわかった気がした。無期転換される前に 5 年までに切る、ということで、限定正職員がある。もう 1 つ、55 とかあるいは 40 とかに定年を設ければ、そこで合理的に辞めさせることができる。そもそも限定正職員自体が逸脱なのではないか。そうだったのだ、と理解できた。「同じ効果」がもてると。だとすると、限定正職員という制度自体が労働契約法第 18 条からの逸脱だと言われているような気がする。

□組合（委員長） やっぱ、この制度限定正職員、斜めから見ざるを得ない。そういう考えが伝わったと思う。

【組合事前提出の質問事項 5】定年制度のない時間雇用職員が、この間の大学の一方的な制度変更によって、無期転換権を行使す

ると定年・再雇用によって雇用終了させられることになった不利益変更問題。

- 大学の説明は、「不利益変更ではない、あるいは「一定の不利益変更があるという場合にも、その変更には合理性がある」というもので、その理由としては、「有期雇用は、反復更新していても（60歳前、65歳前も含めて）雇い止めの可能性がある不安定な雇用であり安定雇用への合理的期待権はないが、無期雇用に転換すると定年までの雇用及び65歳までの再雇用が基本的に保障されており、その意味で不安定から安定への変更だから」という内容の説明がされていると思います。また、「本学では、無期雇用の教職員には定年を定めており、有期雇用から無期雇用に転換した場合にも同様に定年を措置するのは当然だと考える」、「無期転換権を行使するか否かは、本人の自由な選択であり、無期転換を選ばない自由もある」という旨の説明もあったと思います。
- それに対して、組合側からは、「定年なし、が、定年あり、に変更されることは不利益変更であること」、「しかも、反復更新であること」、「反復更新の結果、その雇用の打ち切りには無期雇用の人の解雇と同様の解雇規制のもとにおかれること」、「個別合意による退職は、あくまで個別合意の話でありルールの問題ではないこと」、「無期転換に伴う不利益によって無期転換権の行使を妨げている問題であること」などを指摘しています。
- 現在、これらをふまえて、大学側の見解の変更はないでしょうか。

□組合（委員長） 先に進みたい。無期准職員等の就業規則に定年があり、問題にしている。これは不利益変更に当たる。それについてはどうか。

■人事企画部付課長 3月の団体交渉でも回答した。現時点では、そこで説明した見解に変更はない。

□組合（副委員長） 定年がつくということで説明を受けた。納得したわけではない。定年が60歳で、再雇用がありうる、で65までは働ける。ここで60歳を過ぎると待遇が下がる。教員の場合には63ですが、それを過ぎると待遇が下がる。それは仕事

の中身が変わるからで、具体的には例えば全学委員会の委員にならないから、というような形で職務内容が違うから待遇が下がるということになっている。一般職員は、60歳定年で再雇用があり、この場合も当然職務内容に変化があるわけだ。再雇用される方はもう少し限定的な働き方になるので、もう少し安い給料で働いてもらおうと。しかし、無期転換された時間雇用職員の場合は、これはどうなるのか。

■人事企画部付課長 無期転換された時間雇用職員の方も給与は再雇用ということなので、下がる。

□組合（副委員長） いや、下がるのは知っているが、職務内容が同じままで下がるのは許されない。職務内容が変わらないといけないのだが、何がかわるのか。

■人事企画部付課長 基本的に、さらに職務内容が限定される形になるかと思う。我々一般事務職員も同じだが、責任の程度、職務の範囲の限定が想定される、無期転換した再雇用の方についても、同じように職務内容等について変更があり得る。

□組合（副委員長） あり得る、では困る。話が逆だ。

■人事企画部付課長 変更されるからこそ給与が下がる。

□組合（副委員長） そうだ、順番はそうだ。しかし、時間雇用職員はもともと業務も限定され、職場も限定され、基本的には残業もさせない。これ以上、何を限定する余地があるのか。具体的に仕事がどう変わるのか。給与の減額に見合うだけ軽くなるのか。そうでないと、もちろんわかんと思うが、同一労働同一賃金に反する。

■人事企画部付課長 具体の職務内容は部局で。こちらは詳細に把握しているわけではない。再雇用になるので、時間雇用職員でも再雇用前は超勤はあり得るはずで、それは当然なくなる。あるいは、任せられていた業務がさらに縮小される。具体のこうこうだというのは今は出せないが。

□組合（副委員長） 教員もそうだし、一般職員の場合も再雇用にも関わらずこんなに働かされてという声が現場にはあるのは知っていると思う。教員だと、全学委員会の委員にはならないことになっているけれど、自分が抜けてしまったら誰もいないからし

ようがないから続けているんだよという先生もいる。そういう中であって、これが、ただの待遇引き下げだけになることが、悪いが、見えてしまっている。そうでなくても時間雇用職員は、「残業があり得る」というが、「サービス残業も、ありありにあり得る」というのが現状で、職務内容をこれ以上限定などできない。仕事があるから雇われている。仕事が減らないのが現場のリアル。順番が違うと言ったが、皆さんの発想の順番が、給与を下げるのが先にあって、それに理由を付けるという順番になっているのであいう説明になる。それはまずい。形さえ整えれば良い、という姿勢が見えて残念だ。形を整えるのは当然だが、それで良いのではなく、意欲をもって働ける環境を整備するのが人事の役割だ。そこに立ち返った制度設計と、現実に戻るのかについて、理事に聞きたい。

■理事 当然、責務に見合った処遇ということなので、定年前と比較して職務内容が限定的になるので、給与に変更があるという流れだ。順番を間違えないように考えたい。意欲をもって働けるような職務、環境を考えることについては、我々も考え方として共有していると思うので、引き続き。

□組合（委員長） ちなみに、無期時間雇用職員になった人は、その後何人かいるのか。

■人事企画部付課長 無期転換か。

□組合（委員長） はい。

■人事企画部付課長 現時点で無期転換の申込があったのは14名。ただし、その中には申し込んだがその後辞退した、という人もいる。14名のうち、限定正職員に採用された人が1人、申し込んだが更新を希望しないという人、プライベートな事情があった、が1人だ。

□組合（委員長） 12名の方に、60歳以降の雇用について大丈夫か、説明することが必要だと考えている。

□組合（委員長） 5つの大きな項目について聞き、私たちの要求も示した。まとめると、無期転換問題で、見直しの姿勢が見えなかった。残念だ。現場の声を聞いても、全然、理事自らが、こういう方向でまた見直そうとか、自分の情報が足りなかったので現場の声を聞こうといった意思も聞け

なかった。残念だ。宿題としては、モニターを続けるというので、その結果を聞きたい。目的限定職員については、部局やプロジェクト、教員付きの内訳をぜひ聞きたい。こちらから整理して聞くので、回答をお願いします。やはり（目的限定職員は）無期雇用ではないのではという疑念がある。この問題についてはその都度示したい。国会答弁なども、これからも事例が出てきて、当局と我々の考えの溝が、いろんなところで指摘されるだろう。その都度指摘する。溝の有無でなく、目的は、労働者がいかに長く安心して雇用され、東北大学に貢献するシステムをつくっていくことだ。そこをお忘れなく。無期雇用にされた時間雇用職員には、十分な説明をお願いするとともに、労働に見合った給与がちゃんと支払われるよう確認したいと思う。

□組合（委員長） 団交の中身はここまでだが、あと5分、懇談したい。人事マネジメント改革と年俸制について、組合も解析できていない。現場からもどうなるのか不安だという声が届いている。人事マネジメント改革と新しい承継卒教員への年俸制について、現在東北大学検討している中身を教えてください。

■理事 事前交渉でも説明していると思うが、確かに今、人事マネジメント改革が動いている。将来の経営を考えたときに、どのような問題があるのかについては、事務機構、一般職員については、定員ということつまり人件費、それから事務の一部アウトソーシング等、検討していかなければならない。人件費抑制の方策について様々に検討している。具体的にどういう方策をとっていく、という方向性については、現在もっているわけではない。検討段階の不確実な情報を示すことは、誤解とか混乱を招きかねないと思う。当然だが、ある程度選択肢が固まった段階で、提示して、議論して行く。これが今回の具体的な精一杯の答だ。

□組合（副委員長） そういう答だろうということは予想はした、またそういう答にならざるを得ない事情も一定理解はする。が、現場の方では「100人減らされる」という声が聞こえてきたり、「この部署アウトソースされるらしいぞ」という声も実際にあ

り、すでに噂が独り歩きしている。そういう中で、出せるものは、少なくとも、こうやって乗り切って行こう、という方針が示されないことの方がまずいのではないか。我々としても、よくわかっていないのに、あえて取り上げたのは、そういう、現場では噂が一人歩きしているという現状を分かって欲しいからだ。

■理事 一部の人が「削減 100 人以上とか」とか、事前にも聞いていたが、いろんなやり取りをしていると思う。とにかく全体として人件費抑制の検討はしていかなければならないということは執行部全体の意見だ。その中で平成 30 年 7 月から事務見直しのタスクフォースを設けてその中で、事務組織や業務をどのように変えていくか議論している。事務見直しのタスクフォースの中で一定の方向性について、議論が整理されてきているとは承知していない。いろんな意見交換をする中で、いろいろなやり取りをしながら検討していくということかもしれないが、何か我々として方針をもって話しているということではないと、執行部として承知している。現場で不安があるということなので、人件費抑制の方策として検討している状況について、しかるべきタイミングでしっかりと説明していきたい。

□組合（委員長） 当事者のトップなので、そんな他人事のように。

■理事 他人事ではない。私自身が将来の本学の経営を考えて、第 4 期の最後にどのように本学がしっかりと成り立つかということ、執行部の一員として検討している。私のしゃべり方が他人事に聞こえてしまうのだとしたらそこは申し訳ない。

□組合（委員長） これは人事企画部と我々の共通した認識だと思うが、東北大学の予算も財政規模も上がっている。人件費という、という、何かおぼろげなもので、削減しなくてはいけない、我慢しなくてはいけないというタスクが課されているような気がする。そこで、労働者側の立場、給与、人数等、内向きに考えて、そこで意見が合わなくなっている。そうではなく、東北大学の中で、なぜ、人件費と言われるものが締め付けられなければならないのか。敵は、

問題はの間（人事企画部と組合）ではなく、東北大学の予算の振り分けをしている人だ。そこに我々が一緒になって、総長裁量経費の使い方はおかしいのではないか、この組織の増やし方はおかしいのではないか、身の丈に合った働きやすい環境をつくらないか、と、そういう方向に向かって行かないか。

■理事 以前にも説明したことがあるかと思うが、今たまたま総長裁量経費ということが出たが、今、広義の人件費の話と、狭義のいわゆる人件費つまり運営費で交付されている部分とがある。総長裁量からも可能な限り（人件費に）充て、また、部局の間接経費からもいただいている状況だ。それも令和 2 年には赤字というシミュレーションもある。そのシミュレーションはそのまま受け止めていいわけではないことは承知の上だが、その中で、一定の人件費抑制の方策は考えなければいけないというのが、人事企画部、財務、総長、執行部全体としての方向性だ。その中で、運営費交付金が本当に減少していく中で、外部資金の間接経費からも人件費を捻出しているという状況の中で、大学として人件費抑制する方策として、工夫を考えなければならない。

□組合（委員長） 今の説明は、まったく響かない。10%（削減）などという話を技術職員について、今、人事企画部長ともやっているが、なぜ、10%などという数字が出てくるのか。業務にあった人件費を捻出するのが組織だと皆思う。トップが、「我慢しなければいけない」ではないだろう。この業務があったら何十億必要だ、これは毎年確保してほしい。そういう論理の進め方でないと教職員の心が離れていくし、心だけではなくて出ていく。ぜひお願いしたい。時間だ。検討中だと言うかもしれないが、年俸制についても、将来の手取りの不安など、あらためて議論したい。

■理事 良い。

□組合（委員長） 問題解決されていない。交渉継続でお願いする。

■理事 はい。