

2019 年度第 1 回団体交渉(継続)記録

- ・日時 2019 年 10 月 23 日(水)10:01-11:27
- ・場所 片平会館 2f 小会議室
- ・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、木皿人事給与課長、目黒環境安全推進課長等

□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)

- 1 2017 年 12 月 25 日～2019 年 7 月 10 日団体交渉の継続事項
① 有期雇用職員の無期化 ② 大学と組合の確認書(2016 年 2 月 18 日付)
- 2 准職員・時間雇用職員等の待遇改善
- 3 新たな承継卒年俸制

(文責：組合)

■補佐 これから交渉を始める。本日の予定は 10 時から 11 時半までとしている。延長は適宜申し入れてほしい。よろしく願います。議題の申入れの趣旨について組合側から説明してほしい。

校でも長だ。総長がその声を自分の耳で聞いて判断する、それがあべき姿だと考える。

有期雇用職員の無期化 厚労省の事務連絡について

総長の交渉参加について

□組合(委員長) 交渉委員が増えたことはよろしいか。

■補佐 今朝ほど連絡いただき、対応済みだ。

□組合(委員長) ありがとうございます。傍聴者がいるので発言が必要な場合には許可を得てほしい。日程調整について以前は時間外にしてほしいという要望もあったが、本日の設定に感謝する。学内の職員の人数や手当の状況など資料提供に感謝する。今日の内容は 3 点。有期雇用職員の無期化、准職員・時間雇用職員等の待遇改善、新たな承継卒年俸制だ。今日も総長がお見えになっていない。その説明をいただきたい。

■理事 交渉申入れについて総長に説明の上団体交渉に関する協定に則り大学側が選任した交渉委員で対応することについて、従前と変わらない。

□組合(委員長) そうは言え、やはり雇用の責任者が出てくるべきだ。組合と責任者が対峙すべきだと考える。そのことをぜひ総長に伝えてほしい。普通は、企業でも学

□組合(委員長) 無期転換等の問題について前回、厚労省事務連絡の内容について見解を聞いた。その後の情報が加わったので伝えたい。問題になったのは、無期転換申込権発生前に雇い止めを行うことについての、その直前に一方的、就業規則を設け云々ということだ。その解釈で、前回理事は、一方的に使用者が更新上限を就業規則に設け、それに基づき、というのは望ましくない事例としてわかるが、直前に本学が一方的に就業規則を変更したわけではない、というような発言だった。これについて、2 つのルートで厚労省に確認した。まず、私が電話で聞き、個別事案には答えられないと言いつつ、困ったものだというような発言を電話で私は受けた。その後 10 月 2 日、直接厚労省と文科省と国会議員に行き意見交換してきた。事務連絡、理事も、東北大学を示したものではないという発言をしていたが、国立大学法人と明記して発しているから東北大学も含まれます、ということ、

だから、東北大学もこの対象だと確認した。もう 1 つ、直前というか、直近というか、その文言について。趣旨は単に 5 年経過する直近を示すものではない、直前でなければ良いという意味ではないという発言をいただいている。

□組合（副委員長）（配付した 2 種類のビラについて）表面はまったく同一であり、裏面が 2 種類ある。

□組合（委員長）今の文言については、この文書に入っていない。要は、前回の理事の見解はちょっと的外れだったと思う。2 点、事務連絡は東北大学も含むということと、直前というのは、直前だから悪いというのではなく、東北大学のように何年も前から就業規則を変えて無期転換阻止の制度を作ってきた、それはもっと悪いというふうに認識してもらわないと事務連絡の中身が曲解になると考える。一連の事務連絡に関わることだが、何か、認識はいかがか。

■理事 厚労省に直接確認をされたという内容について私どもは承知していないので、今説明していただいた件にここでコメントすることは差し控える。チラシは拝見したが、この中にはその話はない。（組合「入っていない」）届けた際に、その趣旨を確認したということか。私どもが、文科省が事務連絡として、厚生労働省からの依頼を受けて無期転換ルールの円滑な運用について通知をした趣旨について、本年 3 月に文部科学省に対して確認をした際には、文部科学省から厚生労働省に確認した上で、ご回答いただいているという認識していると認識しているので、前回の説明の基本は、厚生労働省からの依頼文書を含む文部科学省発出の事務連絡において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性はないと私どもは認識している、と答えた。

□組合（県労連議長）私も直接行った。みなさんが話しているように、この文章は東北大学を指したものではないとか、直前でなければ良いとか、これに対して私たちも率直に厚労省に聞いた。そしたら、厚労省の方はとても回答困っていた。これが東北大学を指したものではないと、どうしてそう言えるのか。これは東北大学も含めたものだということだ。それはそうではないか。こっちの回答の方が当たり前だと思う。東

北大学を含まないなんて、そんなことは一言も言っていない。これは東北大学も含んだものがこの文書だ、ということは明らかだ。だから、問われる方が困ったという感じでしたよ。それから、直前でなければ良いなど、苦笑いしていた。最初に彼等の顔を見て思ったのは、えっ、どうしてそういう解釈ができるのか、という、とても不思議な顔をしていた。どういうふうにすると、これが、そんな解釈が出てくるのだろうと。私は当たり前だと思う。直前でなければ良い、ということではないのだと。もっと言えば、もっと前にやるならもっと悪い、ということだろう。私は、みなさんが答えたから、私たちもわざわざ東京まで行って、なぜこんなことを聞かなければいけないのか、私は逆に恥ずかしかった。向こうも、「わざわざ東京まで来て、なぜこんなことを聞くのか」ということだった。みなさんがどういうふうに解釈したのかわからないが、向こうは困っていた。というか、どうするところという解釈ができるのかと。帰りの新幹線の中で、こんなことまで、東京まで行って、私たちが厚労省、文科省の人に問わなければいけないことを情けなく思った。どうでしょう。

■理事 繰り返しになるが、通知の趣旨については文部科学省を通じて厚生労働省に確認して、報道が本学について大きくあったのは事実だから混乱がないように制度運用するようにということを、すべての国立大学法人等に通知したものだ理解している。

□組合（県労連議長）ということは、あの通知は東北大学も含まれているということですね。

■理事 すべての国立大学法人に対して同様に、制度の趣旨についてあらためて通知しているということだ。

□組合（県労連議長）ということは、東北大学は除かれていないということではないか。

■理事 通知の宛先として、当然、本学も含んでいる。

□組合（県労連議長）とても大事なことだ。

□組合（委員長）大事なところだ。

□組合（副委員長）厚労省の立場としては、改正労働契約法 18 条、19 条は、当然、実施してもらわなければ困るというのが、政府としての当然の立場だろう。そういう中で、これはもちろん本学だけでないが、多

くの国立大学法人が事実上 18 条を適用していない現実がある。無期転換した人はいえることは認めるが、少なくとも継続的に運用するような体制になっていないのは事実だ。やはり、法律に、18 条に決められたような運用を継続的にしてほしい、これは政府として当然の見解であり、立場だと思う。それと正面から向き合ってほしい。本学ではこのまま、18 条を継続的には適用しないのだ、ということで、法改正の趣旨が本当に生かされているのかどうか、そこが問われていると思う。

■理事（うなずいた。）

□組合（委員長）文科省に確認して、新たに制度を変えなくて良いですよ、指導しないよ、という、それはそういう回答になる。それは個々の法人対して個々に対応しないというのは厚労省なり文科省の立場だ。そうではなく、その文書の趣旨をちゃんと理解して、各法人で主体的に制度設計をなさないと、普通は、そこまで読み込むでしょう。あらためて、この趣旨に沿って、制度を東北大学として見直す意思はないか。

■理事 私どもとしては、制度の趣旨を理解した上で、本学の経営上の判断として、このような制度設計を行ってきていると承知しているし、制度を今見直すような問題は生じていないという認識だ。

□組合（委員長）その掛け違いが大きな論点だと考える。配ったチラシについて、3 つ言いたい。私たちが厚労省に行ったことと、下に「季刊労働法」という雑誌中にある労働法学者が、5 年上限そのものが、東北大学に作られている更新 5 年上限自体が違法だという判断だ。今、理事は問題ないと言ったが、問題ある。これが 1 つ。もう 1 つ、裏面にあるが、この間、私どもは時間雇用職員と目的限定職員にメールで声を寄せてほしいと言った。組合員だけでなく、ほとんど未組合員。約 40 名の声が寄せられた。長年勤めたのに雇い止めには納得いかないという声はまだまだある。また、目的限定から解雇されるという理不尽さを皆さん問うている。あと半年、あと 1 年半で雇い止めという人の声は読むのもつらい。生活が破綻する、非正規などと失礼な言葉で差別しないでほしい。法人化前から働いてきた非正規の人たちと同じ待遇にすべきではないか。ワーキングプア。いろんなことがある。この 2 点について、法解釈のこ

とと現場の声について感想を伺いたい。

■理事 法解釈については、今拝見したので、学説としてこのような見解もあるといま承った。是非について申し上げることは差し控えたい。将来不安を含め、様々な現場の声があるということについては、あらためて認識している。その上で通知のことも、一方的にということところは、立場で解釈が異なると思うが、私どもとしては、本人同意も得て行っている。また、これも繰り返したが、現在従事している業務について、将来にわたって継続的にこれが存在するかわからない、運営費交付金が減少する中で、有期雇用職員全員の無期転換を行うことは、その人員を維持することは困難だ。私どもとしては、新たな限定正職員制度を整備するなど、法の趣旨も踏まえつつ定めた。ご理解を。

□組合（委員長）まだその認識にたっているかと思うと残念。財政問題は、労働委員会や訴訟の中で、まったくその主張は当たらないことは明らかだ。もう 1 つ、本人の同意と、まだその言葉を使っているか。それこそ認識をあらためていただきたい。労働通知書にサインする以外に雇用継続する選択がなかった中で、それで同意だと考えてほしくない。実際の声を見てこれが同意か、おかしいではないか。改めていただきたい。いかがか。

■理事 繰り返しになる。認識が異なるのではないかという認識も重々承知しているが、厚生労働省の事務連絡においても、5 年を経過する前に一方的に、使用者が契約の更新上限を就業規則に設け、という「直前」「一方的に」というところでは、それが問題だと厚労省にも聞いたと伺ったが、私どもとしては、今言ったような経営判断のもとで、5 年経過する直前に更新上限を設けた事案ではないし、かつ、一方的でもない、本人の同意もいただいていると認識している。

□組合（委員長）傍聴者の発言を許可してほしい。

□組合（傍聴者）前回の議事録を見ると、理事はどう発言しているかということ、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 年経過する直前に、一方的に使用者が契約更新上限を就業規則に設け云々と、これは私ども東北大学とは違う。なぜ違うかということ直前ではないからと言

っている。あるいは「一方的に」も入っているかもしれないが、ところが。厚労省は何と言っているかという、直前かどうかは問題ではない、というふうにはっきりと明言している。だから、この発言は、撤回あるいは訂正していただかないと事実としてまずいだろうと私は思う。

■理事 私どもは、厚生労働省が、「直前かどうかは問題ではない」と解釈しているかどうかは確認していないし、通知された文言の通りに「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」ということには、私どもは、この望ましくない事例には当たらない、と言っている。

□組合（県労連議長） では、確認してはどうか。次回までに、厚労省に。

□組合（委員長） それを求めたい。事務連絡の理解が、私どもと違うようだ。また、厚労省とも違うようだ。確認して、東北大学としての見解を用意してほしい。

■理事 わかった。あらためて、これは厚生労働省に直接ということにはならず、文科省を通じて確認させていただく。

□組合（書記） なぜ。

□組合（副委員長） 厚労省の方からは、対応するとすればそれぞれ地方でということであり、宮城労働局にもぜひ確認をお願いします。

■理事 宮城労働局にも確認する。

目的限定職員の雇用継続について

□組合（委員長） 声についても読み込んでいただきたい。今回の目的限定職員の雇用継続について、前回まで、目的限定で、当初の業務が終了したら、その後でも時間雇用職員として東北大学に勤めることができると説明をいただいた。そこで私たちは、東北大学として、同じ職場の中で次のポストというのはなかなか制限がある。制限というのは、すぐ見つかるかはわからないので、東北大学として調整して「あっせん」するようなことを考えてほしいといったところ、今のところ、「あっせん」の考えはないと言われたが、そのことについて、今一度考えをお願いします。

■人事給与課長 私から。現時点で、本学としては、前回回答した通り、ある特定の者を対象とした「あっせん」、組織的な「あ

っせん」というものは考えていない。通常の採用手続きに沿って、公募、面接等を経て採用に至る、そういう手続きを踏んでほしいと考えている。

□組合（副委員長） 目的限定職員については、本学としては無期雇用だと解釈しているが、これについても労働法学者は見解が分かれるというのはご承知かと思う。このタイプのものを無期と呼んで良いかについては、別の見解があり得る。もし無期雇用でなく有期雇用だということになれば、5年以上勤めていれば無期転換申込権が生じる対象になる。そういう解釈が十分あり得ることということは認識してほしい。それから、もしこれが無期雇用なら、当然解雇にあたっては解雇回避の努力義務がある。これも、そういう見解が当然ある。様々な法の解釈がある中で、本学の見解は、ある意味、一番経営者に都合のよい、最も労働者に不利な見解を採っている、ということをまず認識してほしい。だから、争いになる可能性が十分あるような制度になっているということだ。今のところ、私が解雇されるのは不当だと具体的に裁判を起こす人はたまたまいないが、いつ起きてもおかしくない制度だ。そういう制度を運用している中ではあるが、解雇後ただちに時間雇用職員として雇うことは可能だという見解は示してもらった。では、その範囲の中で、できることをやってほしい、ということだ。ここは、まず理念、姿勢として聞きたい。本学において、非常勤職員の雇用継続は財政などの様々な制約があるのは当然であり、また、今まで決めた制度がありそれはすぐにはひっくり返せないことは理解するが、制約がある中であっても、できれば長く継続して雇用した方がよい、という立場に立ってもらえるか。

■理事 様々に部局で意見を聞いた中では、優秀な人材の継続雇用をなんとかできないか、という声があったのは事実だ。その中で私どもとしてできることはしっかり考えていきたい。

□組合（副委員長） ありがとう。前の理事よりだいぶこちらと一致する見解を示していただいたことに、まずお礼申し上げる。現在の制度の中でできることとして、「あっせん」というのは今正式に断られた。その前の段階。1つは、目的限定職員で解雇が予定されている人、その先働き続けられ

ると思っていないという問題がある。東北大学を去らなければいけないと信じ込んでいる。当事者も、部局の人事担当者も、直接雇用している教授も、「もう君は東北大学にはいられないんだよ」、という見解の人がかなりいる。これは誤解であり、東北大学の中で、次の時間雇用のポストを探すことはできるということを周知してほしい。せめて部局の人事担当の方々に。採って良いのだと。2018年3月を経て、現在まで、学内に、とにかく5年で切らなきゃならない、とにかく5年で辞めさせないと、という空気が蔓延していて困っている。すごく雰囲気が悪い。5年で辞めさせなければならぬ制度になっていると。そういう中で道があるところにはある、とぜひ周知してほしい。前にも言ったが、秘書には優秀な人がいっぱいいる。いろんな教授に付くことによってスキルが上がっていく。その方たちをむざむざ東北大学から放逐するような運用は大変良くない。まず各部局の現場の雰囲気の改善をお願いしたい。それが1点だ。もう1点は、公募していること、その情報がウェブに出ていることは承知しているが、それが広く、とりわけ当事者に届くように、目的限定職員で解雇予定の人に、学内にこういう公募が出ているとぜひ知らせしてほしい。逆に、新しく教授になる人、あるいは大きな研究費が付いた先生に、学内にこういう人材がいると紹介してほしい。これは、「あっせん」ではないですね。情報の周知だ。応募するかどうかは本人の自由だし、そう言う方を採用するかどうかも採用側の自由だが、せめて情報の流通をお願いしたい。いかがか。

■理事 2点聞いた。いずれについても、部局において丁寧に説明し、適切に対応する件だと認識している。部局における対応について私どもが周知することが必要かどうかについて良く相談したい。今、個別にそれぞれ工夫していると思うので、それがより良い方向に進められるような形を考えたい。2点目は、「あっせん」でなく紹介だとのことだが、これは、全学的に制度化することにはなかなか法の趣旨から難しいのではないかと。部局において個別のケースの中で、情報の提供と説明に努力することかと。

□組合(副委員長) 個別の事例に対応するとそれは「あっせん」になる。そうではなく紹介業をせよ、ということではなく、情

報を各部局の担当者が良くわかるようにしてほしい。そういうものを積極的に使ってほしい、学内の有能な人材を学内で活かすように使って行ってくれ、という方針を示してほしい。

■理事 公募の状況についてはhpでも確認できる、特定個人の「あっせん」は行わない、ということで認識が一致しているので、今後も適切な雇用慣例が行われるように、部局の担当者を・・・

□組合(委員長) なぜ、最初に確認した、なるべくなら雇用を続ける、ということと今の話は全然違うではないか。部局で工夫しているのだとか、公募しているから良いだろうとかいうが、これは解雇だ。無期雇用から解雇する事例だ。なぜ解雇回避の努力をしないのか。その雇用が、業務がなくなったとして、継続させる努力をなぜ主導しないのか。今の、部局で工夫しているのだとか、公募しているのだとか、そういう話ではないだろう。

□組合(傍聴者) 法の趣旨からまずいと言われたが。

■理事 今、目的限定職員について解雇回避努力義務を免れるわけではないという話をされたのか。

□組合(副委員長) 先程言ったように、法の解釈には幅がある。本学が採っている、解雇条件を決めて契約しているのだから違法ではないのだ、というのがあり得ることは認めるが、そうではなく、そういう契約は本人の権利を不当に侵害するもので、解雇するときには解雇回避の努力が必要なのだという法解釈もある。その中で、本学が立っている法解釈は一番経営者に都合良い、労働者に都合が悪い解釈を採っていると、最初に言った。そこの争いがあり得る、そういう危うい人事制度だ。せめて制度の中でもできることをやっていただけないかと言っている。先ほどから「部局で」と言っているが、実際にことにあたるのは部局なのだが、この間、我々が部局の課長とか事務長とかと話をする機会をもって、その中で、今までは、期限が来て辞める人の「あっせん」というものは普通にやっていたが、それを止めると言われてできなくなった、という発言をした事務長の方がいた。たぶん、誤解はあると思うが、そういうふうになら今思っているのは事実だ。それから、公募情報を広く知らせてほしいとか、あるいは

辞める人の情報を流通させてほしいとお願いしたことに対して、本部が良いと言えどもぜひやりたい、というような答えもいただいた。やっぱり、本部のところまで止まっているんですよ。部局はやりたいんです、できるのなら。本部が、やってはいけないかのような雰囲気を作っている。そこを改めてほしい。

■理事 そこはまずは部局で、といった趣旨は、現に本学の非常勤職員の雇用実態を見たときに、それぞれ部局で財源があり雇用している。またそれぞれ部局で工夫しながら雇用している。その中で、そうした部局ごとにいろんな工夫をしている中で、情報の提供、説明が適切に行われているし、今後行うようにしてほしいと言っているつもりだ。そこに、部局に誤解があると言われたが、私どもはそういうふうには認識していない。

□組合（副委員長） 少し話を戻すが先ほど、個別に紹介すると法的に問題がある、と言ったと思うが、その趣旨がわからなかった。説明を。

■理事 それは、それは退職後の「あっせん」を行うことができない理由を要約して説明したつもりだ。改正労働契約法の第 18 条に定めるいわゆるクーリング期間を考えた際に、目的限定職員を准職員、あるいは時間雇用職員として雇用することは法的には可能であるが、それを、クーリング期間を経過した後には有期労働契約を締結したりすることを約束したかのように受け取られることは良くない、という制度の趣旨を説明したつもりでいたので。そこが適切でないというなら、法の趣旨に照らしという部分は削除して聞き取ってほしい。「あっせん」が適切ではないと認識一致・・・。

□組合（副委員長） いやいや。

■理事 失礼しました。「あっせん」を行う予定はないということを私たちが説明していることは・・・繰り返し説明している。その趣旨を説明したつもりだ。

□組合（県労連議長） 目的限定職員と 18 条の関係が・・・。

□組合（副委員長） 一応私はわかったつもりだが、納得していない人もいるが。クーリング云々について言えば、少なくとも本学の法解釈で言えば、たとえばクーリング適用対象ではない、ということになるはずなので、そこを心配する必要はない、とい

うのが本学の法解釈だ。それから、外形的に見て、本学に継続して雇用されている形になる、ということは避けられない。外形的に見たときに継続的に雇用されているから無期転換の対象になり得るという法解釈もおそらくあり得る。でも、それは、本学の人事制度がそういう設計になっているので、甘受してほしい。法的争いを覚悟した制度になっているのだから。「あっせん」についてはやってほしいということはこれからも要求していく。やらないという答えをいただいたことを前提に、ではせめて、と言っている。部局の方で「できない」と思っていない、ということだが、なぜそういうことが言えるのか不思議だ。我々は直接、部局の事務長から、「本部から止められているからできない」という声を聞いているので、誤解があるので、ぜひ誤解を解いてほしい、と言っている。やっていただけないか。

■理事 冒頭の「あっせん」のこと、組合は斡旋してほしいと言ひ、私どもはできないと言ひ、法を適切に適用してほしいとおっしゃっていることは認識している。その上で、部局において様々に情報提供の工夫をしていると私は聞いている。そこに誤解があって、本部から止められている、というのは認識が違うと思う。

□組合（委員長） いや、2 つある。目的限定職員の期間が終わったら辞めさせる、という認識は広くある。そうじゃないとおっしゃるかもしれないが広くある。クーリングについても、私たちは、半年おいてまた雇うことは無期転換逃れの証拠だと主張しているが、本人にとって半年後に雇われることが望みなら、それはやって良い。それも、現場では、各部局では、半年後に同じ人を雇うことはやってはいけない、と言っている。いずれにせよ、雇い止め、解雇を本部が主導しているんですよ、実際に。なので、それを解いてほしい。通知してほしい。説明してほしい。どうか。

■理事 本部としては、部局において制度について誤解があるとは認識していないので、今後も引き続き部局で適切な雇用管理をするように言っていく。

□組合（委員長） 具体的にどういう行動をするか説明してください。

■理事 部局において誤解があり、制度の運用に混乱が生じている、とは認識していな

い。必要に応じて、そのような誤解があるのかどうかについては把握したい。

□組合（委員長） では、どういうふうに把握してどういうふうに雇用について、今後、目的限定職員とか、その後の人事の調整とか、計画等を示してほしい。

■理事 個別の部局の事情があるので、現在も個別の部局を回っている。その中でそのような指摘があったことを話題にして状況について確認したい。

□組合（委員長） 具体的に、どういう行動をするのか。

■理事 前回の交渉でも、しっかり、制度のモニタリングを行って欲しいという話があったので、私ども、全ての部局に話を聞くということで、順次部局回りをしている。その中でこのような問題提起についても然るべく聴取していく。

□組合（委員長） そうやって、当局任せにすると、「回りました」「問題はありませんでした」、となるのが見え見えだ。そのフィードバックというか、その結果を私たちに文書なり交渉なりで報告をしていただけないか。

■理事 現在のところまだ8部局だが、順次、部局に行って、部局内の状況については部局長に話が上がっているという前提で、部局長から制度の運用にあたって問題が生じているかについて現状を聞いているところだ。伺った部局の中で、今話があったような、優秀な人材確保のための情報提供ということについての話題はあったが、制度を見直すことについての話はない。

□組合（委員長） おそらく、部局長を通じて網羅的な、全体的な、何か問題はありませんか、ということ聞いても、そんな個々の案件は上げない。ちゃんと、この問題について部局でどういう問題があるか。部局の意思はどうか、別個に扱わないと、部局から制度設計を提案できるわけがない。無理な意見聴取だ、現場の声の聞き方というものがあるではないか。我々も、入試やカリキュラム等、当局としてはこういう方針だ、それに対して部局の意見照会という形で上げる。そういうプロセスを踏んでいないではないか。だから「問題ありません」という回答になる。改めていただきたい。

■理事 今、こうした団体交渉の場で組合側から組合が把握している状況を聞いていることも現状把握の方法だと思っている。そ

の上で、本学は、部局において様々な取り組みを工夫していると大学だと私自身は認識しているので、それぞれの部局の責任者である部局長に、しっかりと、それぞれの部局における取り組みの状況を聞くのが自然だと私は思っている。逆に、部局の中で、部局の責任者である部局長には、しっかりと、そういう話がきちんと上がるべきだと私は思う。

□組合（委員長） たとえば、部局長連絡会議でこの案件について説明する、というのはいかがか、やっていただけるか。

■理事 その必要性があるかどうかを判断する上でも、しっかりと部局において意見を聞いていきたい。

□組合（委員長） では、この場で、部局を回った時に、どういうふうに照会をして、どういう意見があったか、報告をしてほしい。

■理事 文書にするか口頭での説明にするかということはやり方の問題だと思うが、どのような意見があり、それらについて私どもがどう考えてこういう形になっているかということは説明する。いずれにせよ、制度を見直すような問題は生じていないということを確認することが趣旨なので、それだけを確認しているのではないか、そのような問題について十分な聞き取りができていないのではないか、という指摘がこの場であったので、問題が生じていないのか、しっかり伺っていきたい。

□組合（県労連議長） たとえば、「この制度は問題がある」というような意見が部局から上がれば、検討しなければいけない、と言っていますよね。

■理事 この制度に限らず、制度を導入し、一定の期間、その制度についてモニタリングして必要に応じてその制度について見直しをすることは一般論としてあり得る。この制度についても例外ではない、と。

□組合（県労連議長） そうですね。

■理事 今回っている部局ではこれを見直すような問題は生じていないということを知っている。

□組合（県労連議長） 聞き方が悪いのかもしれないが、それが率直に上がってくれば、今の制度を見直すことはやぶさかではない、と解釈して良いですね。

■理事 まず、組合が言う様々な問題が生じているということを確認し、その上で、こ

の制度をどうすれば良いかということを中心に考えていくということはあるかと思う。それを前提として、本学の将来において、どのように経営を維持していくかということから制度設計すべきだ。

□組合（副委員長） 先ほど、いろんなところで事務長や研究科長と話をしたとおっしゃった。具体的に話をして良いか。傍聴者から発言する。

□組合（傍聴者） 組合の理学部支部で8月20日に研究科長交渉を行った。研究科長、事務部長と話をした。いろんな話をしたが、大きな議題は、以前も報告したが、6月末から7月にかけて、理学部の全教職員にアンケートをとり、その結果に基づいて、いろんな要求や考えていることを研究科長に話した。その中の1つの議題で、目的限定職員についてどのように考えるかというのがあった。アンケートの中に、「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有期雇用であり、無期転換したことにはならない」、というものに○か×を付ける、というものがあった。200人位の回答があり、これにチェックした人は全体では23%だった。ところが、目的限定職員は13人が回答しているが、11人がこれをチェックした。だから、目的限定職員の人は、自分が無期雇用になったとは思っていないのが現状だ。また、これに関連した記述欄があった。それに3人の目的限定職員が書いている。来年3月に辞めなければいけないとか、教授が定年になると辞めなければいけないとか、それはおかしいと言っている人もいるし、仕方がないと言っている人もいる。一番問題だと思ったのは、1人、「予算が通らなかつたので来年度の更新はないと思う。他の研究室で募集していると聞いても、目的限定職員として雇われているので、それに応募することさえできない。雇用された時はあまり意識していなかったが、目的限定職員の縛りの本当の意味を今更実感している。」と書いた人がいる。これが話題になった。目的限定職員が他のポストに応募してはいけない、と少なくともこの人は思っているということだ。他の人も、期限が来たら辞めなければいけない、と思っている。これはまずいのではないかという話をした。結論としては、理学部としては2つのことを努力したい。1つは、「目的限定職員は、辞めても、

他の職種に応募して良い」ということを、できるだけ周知すること。もう1つは、目的限定職員の解雇後に何らかのポストがあったら、そこにできるだけ「あっせん」する工夫をしたい。したい、というか、前向きに考えたい、という話にその時はなった。8部局の中に理学部が入っているかどうかはわからないが、入っていれば伝わっていると思うが。優秀な人を辞めさせたくないのは、現場もそうだし、部局もそうだと思う。その時にポストがあったら「あっせん」する、という話になるのだが、全学的にやった方が、母集団としては大きいので、明らかに効率が良い、と話題になった。だが、全学的には、そういうことはやらない、と明言された。先ほど、法律の云々は取り消されたが、「なぜやらないのか」ということをはっきりさせてほしい。部局では「ぜひやってほしい」と言っている。

□組合（委員長） 農学部でも研究科長会見を行ったが「そうしたい」と、現場は同じだ。なぜできないのか、説明してください。

■理事 本部としては、公募の情報については、hp等でも、あるいはハローワークに行った人は随時確認できる、ということもあるし、そういった情報が適切に届くようにと話しつつ、雇用管理していきたい。

□組合（副委員長） それはお願いしたいが。雇用する側が、新しく秘書を雇いたい、という人に、学内でこういう人がいるよ、という情報を、残念ながら、今のところ、部局の中でしか届けようがないという状況だ。とくに理学部を辞めた秘書の人を工学部の人が採りたい、この情報が流れない。ここは何とか全学的にどうにかならないか。学内で、秘書の経験者が、こんな形で来年4月に解雇される予定だ、と。「採れ」とか「あっせん」とかという話でなく、そこまでは行かなくても、せめて、その情報を流通させてもらえると、たいへん有用だと思うが。

■理事 本部としては、公募情報が適切にhp等で希望者に把握できるように努力していきたい。

□組合（委員長） 東北大学が罪深いのは、2018年の3月までは、各部局でリストを作ってやっていたんですよ。なぜ、それを止めさせたんですか。できることはちゃんとやって雇用を継続すると言ったではないか。なぜそういうマイナスの方向にもっていく

のか。

■理事 有用な人材の確保は大切だ。その上で、確保策として、目的限定正職員制度、職員の登用試験も活用しながら、また、希望者には本学 hp 等で人事情報が適切に把握できるように努力したい。

□組合（副委員長） 2018 年までは各部局でやっていたのはご存知だと思う。それぞれリストを作って、正式の制度ではないということは承知しているが、少なくとも人事担当者間で情報の交換をしていた、ということは複数の人が言っているし、そういうことがあったのだと思う。それを 2018 年 3 月で止めたというのは、そうやって流通していた情報の中には、たとえば、准職員の方は従来 3 年でしたよね、3 年経ったら別の部局へ「あっせん」したい、というような。そういうことをやっていたので、准職員とか時間雇用職員についてそういうことをやめてくれと、というか、やってはまずい制度になったということまでは、積極的に評価しないが、当時としては（大学側としては）そうせざるを得なかったというのはわかる。ただ、それがすべての非常勤職員について止められた状態のまま、現在まで来ているんですよ目的限定職員についてはできるんですよ、ということをもう一度復活させてほしい。

□組合（委員長） 通知もしくは部局長連絡会議で説明していただけないか。

■理事 こうした問題があるということについて指摘があったことを踏まえて、これから部局回りを継続するので、その中でしっかりと状況聴取をして、その必要性について判断したい。

□組合（副委員長） では、その部局での意見聴取をする時に、目的限定職員の解雇と、公募の情報があったら、便利に使えるかということをご具体的に聞いてほしい。おそらく複数の部局から要望が積極的に出るのではないかと私たちは期待している。その位はしてほしい。

■理事 要望をしっかりと聞きたい。

□組合（委員長） 次の話に移るが、理事は・・・、やっぱりここは総長が来るべきだ。何も判断、意思決定できないではないか、理事では。今回、良くわかった。現場の声を聞いて、その時に労務担当として、こういうふうに制度設計なり、見直しでも良いが、雇用継続していきたいのでどうで

すか、という問いではないではないか。今回も、ではわかった、こういう通知を出そう、とか、中身について部局でこういうふうに説明しようとか、まったく意思判断がない。空しくてしょうがない。次に進む。もうちょっと具体的な案件に進む。

准職員・時間雇用職員等の待遇改善について

□組合（委員長） 准職員、時間雇用職員の待遇改善について、資料をいただいた。こんなに待遇、とくに手当とかボーナスとか差があるか、と思った。まず、理事の方針、考えを聞きたい。手当とか病気休暇とか、とくに准職員、時間雇用職員について、これを改善していく方針、考えを教えてください。

■理事 まず、前提としての働き方改革関連法における同一労働同一賃金の趣旨については、前回の交渉の場でも指摘があった。そうした指摘も踏まえつつ、どこまでこれから対応可能かということについて、検討したい。

□組合（委員長） 方針は。

■理事 ご案内かと思うが、これを資料として示しているので、たとえば、准職員・時間雇用職員について諸手当において差がある。財源を伴うことなので、どこまで対応が必要かということについて検討している。

□組合（副委員長） 方針、理念を聞きたい。財政的、その他様々な制約がある中で、できるだけ改善したい、という立場には立っていただけるか。

■理事 私の気持ちとしては、できるだけ改善したいという気持ちはあるが、現在検討中なので、ここで答えられるものはない以上、ここまで、このような方向性で行う、ということが、現段階では答えを差し控えるということだ。これは、法の趣旨に沿って私どもとしてできる対応をしっかりと検討していくということなので。その点で・・・。

□組合（委員長） 検討中の事項は、どういうことか。

■理事 検討中なので、回答できるものはない。

□組合（副委員長） 法の趣旨に則って、は、もちろんそうだが、できれば、それだけでなく、今、「個人の気持ちとしては」と言

われたが、東北大学の人事企画部として、あるいは東北大学の人事方針として、そもそも制約があるのは大前提だが、制約がある中でなるべく何とか働きやすいような、働く気になるような、そういう待遇を実現して行くのだ、という方針、理念を示してほしい。法律に則ってさえいけばそれで良い、ということではなく、制約があるからこれはできないけれども、せめてこちらはどうか、というような形で、最大限の努力をするという方針に立っていただけないか。

■理事 職員区分別の労働条件で明らかな通り、それぞれの扱いに差がある中で、この差を埋めるべく、どこまでできるか検討している。

□組合（委員長） 具体的な私たちの要求をこれから説明するが、この表に載っていないものとして、単価の見直しは、検討の中に入っているか。

■人事給与課長 トータルで、それも含めて。

■理事 それも含めて。

□組合（委員長） ぜひ、単価の改善をお願いします。

□組合（副委員長） 今の日本全体がそうだが、非正規と言われる方の待遇は、学生アルバイトとか主婦のパートが非常勤の主体だった時代の常識に則って作られている。ただ、先ほど渡したピラの裏面にある当人たちの声を見ていただくと、決してそういう人ではない。全く不十分ながら、それで生活を支えている、という人がたくさんいる。パートだから、非常勤だから、この位だ、という常識自体を変えないといけない。おそらくそれが、働き方改革と言って良いのか、均等待遇、均衡待遇というのか、おそらく、その理念はそこにあるので、その意味では、基本的な給与部分の抜本的な改善というものが、本当は必要だということをぜひ認識してほしい。

□組合（県労連議長） 私は、地方公務員、高校教師だった、今は組合の専従だが。実は、来年から公務における非正規労働の待遇改善をしなければいけない、働き方改革の取り組みだが。それで、来年4月から、会計年度職員制度というものが始まる、ご存知だと思うが。これは各県によって対応は違うが、宮城の場合、だいたいのところ、線が決まった。私は高校だが、高校の教員だと、臨時教師が今も昔もたくさんいる。この方々の賃金が、今までは頭打ちだった。

30歳位の給料でストップだった。この頭打ちを全部なくした。だから、臨時教員で40歳の人がいれば、その40歳の方は、正規の40歳の人と給与は一緒、それからボーナスとか一時金もあり、退職金もあり、ただ、一番問題なのは、会計年度なので1年単位ということになる。ただ、教員はそんなに多くないので連続はできる。これが今の社会の趨勢だと思う。同じ年齢の人が、非正規の問題大きく、そのために生活困難とか、結婚できないとか、いろんな問題がある。せめて50歳なら50歳の正規の人と同じ給与を保障することが社会の要請じゃないか。実は、これに対して国はあまりお金を出していない。でも、宮城の場合、制度がある限りきちんとやろう、これから国にもお金を要求しよう、と。これが筋だと思う。だから、東北大学もそんな形で、今あるお金ではできないかもしれない。だったら国に要求したら良いじゃないですか。国はお金がないわけじゃない。結構なお金を持っている、教育に使わないだけ。

■理事 宮城県の場合、それから、会計年度職員制度についての現在の考え方について聞いた。その上で、本学において、同一年齢なら、正規と非正規を同じ処遇に、という話もいただいた。今検討中なので、不合理な待遇差を禁止する均衡待遇、差別的取扱いを禁止する均等待遇、そういう趣旨に沿ってどこまでいけるかということをしつかり検討したい。

□組合（委員長） ちょっと具体的に、期末手当、勤勉手当、賞与。私たちとしては働き方改革以前から、ずっと前から要求していた。法人化後、いろんな制度をつくった中で、今、東北大学では、制度的には出せますよね。制度的に、期末手当、勤勉手当、賞与は出せますよね、時間雇用職員に。

■人事給与課長 時間雇用職員には出せない。

□組合（委員長） その根拠は、就業規則だけなら見直せば良いではないか。というのは、これ、とても重要なこと、他大学、時間雇用の方の。

□組合（県労連事務局長） 様々な裁判があるが、大学では大阪高裁で、大阪医科薬科大学でアルバイトに対しても賞与を払わないこと自体は違法だという判決が出た。時代として非正規の割合が増えたので国を挙げて、裁判でもこういう判決が出てきているという状況だ。ぜひ、そういう流れでや

っていただきたい。

■理事 様々な意見を聞きながら検討したい。検討中なので方向性について答えることは差し控えたい。

□組合（委員長） 東北大学は出すべきだ。本人にとって、額は検討するにしても、出す、と。これで、どれだけ精神的に救われるか、みなさん、わからないかもしれないが、それこそ、現場の当人の声を聞いてほしい。検討する中で、就業規則も変えてでも、ボーナス支給を検討する、良いか。

■理事 当然、そのことも検討の中に入っているという認識だ。

□組合（委員長） 検討結果はいずれ聞く。もう1つ、具体的に、すぐできるようなこと、病気休暇が准職員・時間雇用職員は無給だ。この有給化は、当然できますよね。

□組合（副委員長） 驚くべきは、業務上の傷病も無給になってしまう。これはいくらなんでもひどい。

■理事 これも、答えとしては検討中ということになるが、今聞いたことも含めて全体として検討したい。

□組合（委員長） 休暇もほとんど無給だ。産前産後も。古い、というか、前近代的な制度がそのまま残っている状態だ。全体的に検討するという中で、漏れの無い改善、見直しを求めたい。

□組合（書記次長） 結果はいつ頃まで出す予定か。

■理事 スケジュールについて、また、どういう形で周知できるか相談したい。いろいろ考えている案はあるが、そのスケジュール通りに進めるかどうかについても人事企画部内で意思統一がないので。

□組合（副委員長） 来年4月施行だということで、そんなに余裕がない。これも、何度もお願ひしてずっと裏切られているケースだが、完全に固まった案になる前に、ぜひ相談してほしい。こうだ、と示されて、我々が文句を言っても、何も変わらない、というそういうタイミングが我々が一番困る。大学にとっても、組合の意見も聞いて決めた、ということがそちらとしても体裁が良いのではないか。具体的にこうだ、と決まる前に、出せるものは出してほしい。我々からも意見を聞いてほしい。お願ひします。

■理事 要望として承った。

□組合（委員長） はい。ありがとうございます

ます。

□組合（副委員長） その上で、様々な改善をするためには、お金がかかる。その非正規の方々ほとんど雇用財源が部局にあり、改善する、といっても、部局で、改善できない、と手が挙がるということが十分想定される。そこについて、組合としては、ぜひ本部で手当てしてほしいと要求する。改善部分については本部から支出してほしい。最悪の場合、例えば、ボーナスを出すことになり、本部から、例えば、1人1万円手当を出す、それが最低額で、部局からゼロということになっても、とりあえず実現できる。というような措置でお願いしたい。部局丸投げはほしくないでほしい。

■理事 そのような要望をこの場で聞いた。ただ、雇用財源のあり方は、本部と部局の負担のあり方についてはこのことに限らない問題があるので全体としての検討になる。

□組合（委員長） 1人1万円、年間で2万円、1,500人で3,000万円、皆さんが抱えている全体の予算の中で微々たるものだ。また、部局に投げると、例えば、人事院勧告で給与水準が変わっても、結局は部局任せで、遡って支給する部局とそうじゃない部局が出てきたりする。本部が主導して行うべきだ。同じ（東北大学という）職場だ。

新たな承継卒年俸制について

□組合（委員長） では、3つ目、年俸制について、今回、東北大学の方針が決まったということで、佐藤課長はじめ、組合に説明に来てくれた。東北大学として、業績給の積算の仕方はこうなるんだ、と良くわかった、表向き変わるところ、中身の変わらないところ、わかった。組合としては、この線で進めてほしい。この考え方について異論はとくにない。ただ、その時も言ったが、2つ論点ある。1つは、とは言いつつ、待遇引き下げに、結果的になってしまうような盲点があるかもしれないところで、まだ私たちが気づいていないところもあるかもしれない。みなさんのところで、このところは、待遇がどうしても悪くなるというところ、これは交渉案件なので、必ず表に出して私たちと交渉してほしい。これが1つだ。もう1つは、業績給のところ、表向きにも実質運用にしても評価が伴うことに

なと思う。その際の評価の公正さや、恣意的な運用がないようにすること、これは、部局で苦勞するところだと思うが、この趣旨、公正、恣意的な運用がないように、この運用を強く求める。この2つについて、いかがか。

■理事 まだまだ議論の途上だが、本日いただいた意見も踏まえて、しっかりと制度設計していきたいし、それに伴う様々な規則改正等もあるので、その過程で、お気づきの点があれば、交渉に臨んでいきたい。また、評価について、業績評価は、部局における業績評価の結果ということで、現在もそれぞれ、部局における業績評価が適切に行われていると私は認識しているので、その運用方法が引き続き適切に行われるように制度構築をしていきたい。

□組合（委員長） 不利益変更があったら必ず交渉するということについては。

■理事 不利益変更があれば、それは交渉案件だと私は認識している。不利益変更が起こらないような制度設計をしていきたいと思う。

□組合（委員長） 当方が用意したのは・・・

部課長退職後の「あっせん」について

□組合（書記次長） 最初の件に戻るが、「あっせん」をすることは考えていない、と聞いたが、これは、今問題になっている非正規職員のことだけに限るのか。東北大学に勤めている人全員なのか、それとも今の非正規職員だけに適用するのか、この、「あっせん」をしない、ということとは。

■人事給与課長 まず、話題は、目的限定職員の解雇後の話だったが、基本的には本部としては、退職者を次の職場にとか、そういった「あっせん」は、目的限定職員に限らず行っていない、という現状を先ほど話した。

□組合（書記次長） これは正確でないかもしれないが、今、部課長で退職した人がいるんな要職についている。「次はどこにいくのですか？」と聞くと、「どこにやらせられるのかな」、「あそこには誰がいるし」とか聞く。それは、公募をして、書類選考をして、面接をして、そして今、その職に就いているのか。再雇用職員でなく今残っ

ている人たちは。いますよね、部長、課長が。

■人事給与課長 部局の非常勤であるとか、そういった職、ということですよ。当然、公募等をしていると認識している。

□組合（書記次長） 部局が判断してやっている、ということですね。わかりました。

□組合（委員長） 11:30になる。いくつか検討事項、こちらに次回回答すること、厚労省の事務連絡についての宿題もあったので、本件継続として続けたい。良いか。

■理事 はい。

□組合（委員長） いずれ日程調整するので、よろしくお願ひします。では、交渉を終わりたい。