

## 2019 年度第 2 回団体交渉(継続)記録

・日時 2019 年 12 月 16 日(月)10:00-12:00

・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、木皿人事給与課長、目黒環境安全推進課長、原田課長補佐、村上課長補佐、小野寺課長補佐、千葉課長補佐等

□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、高橋書記次長、高橋県労連議長、大場支部書記長、小野寺書記

・交渉事項(組合側申入れ事項)

1 有期雇用職員の無期化

①目的限定職員の雇用継続

②その他

2 大学と組合の確認書(2016 年 2 月 18 日付)

3 准職員・時間雇用職員等の待遇改善

①時間雇用職員へのボーナス支給

②働き方改革関連法の「同一労働・同一賃金」の施行

4 新たな承継枠年俸制

(文責：組合)

■課長補佐 これから団体交渉を始める。

□組合(委員長) 申入れした通り有期雇用職員の無期化、大学と組合の確認書、准職員・時間雇用職員等の待遇改善、新たな承継枠年俸制。事前折衝の中で、確認書、年俸制については主に取り上げるのではなく、という位置付けにした。これだけ重要案件がある中で喬も総長が来ていない。再三、組合から直接の意見、判断あおぎたい、交渉は当然そうあるべきだと申し入れているが来ていない、どうしてか。

■理事 先回もそのような指摘あった。総長に伝え、申入れ伝え、交渉に関する協定にのっとり、大学が選出した交渉委員で交渉することを了承いただいた。

□組合(委員長) 理事は総長の委任を受けて大学を代表した責任ある回答をお願いしたい。この間、11 月 18 日に宮城宮城県労働委員会から命令書が届いている。このことについてまず理事から考えをいただきたい。

■理事 11 月 18 日付けで宮城県労働委員会命令書を受領している。私どもとしては誠実に交渉に努めてきたところなので、命令書で当方において当方の主張の一部が認められなかったことは大変遺憾だと考えている。

□組合(委員長) 宮城県労働委員会の判断は、4 つある中の 2 つが不当労働行為にあたる、不誠実交渉にあると明確に示したが、それはそうではないとおっしゃる。その中身についてはまた聞く。その後、私としてはショックなことがあった。11 月 27 日付けで中央労働委員会から「再審査申立及び調査開始通知書」が届いた。それを見ると、申立人は総長、被申立人は片山になっている。組織の長から私が被申立人になるような、こういう自分が抱えている職員を被申立人にするようなことがなぜ起きるのか。同日は奇しくも私の誕生日だった。非常にショックだった。なぜ総長は私宛にこのようなことを起こしたのか。

■理事 経緯としては 11 月 18 日付で命令書を受領して、直ちに総長に命令書の内容等を伝え、11 月 20 日に総長を含む執

行部において、この命令書についての対応を検討して、我々の主張の一部が認められなかったので中央労働委員会に再審査を申し立てることを決定した、ということだ。

□組合（委員長） 執行部というのはどういう。

■理事 総長を含む役員の一部ということだ。総長、青木筆頭理事を含む役員の一部。

□組合（委員長） 役員会ではないのか。

■理事 役員会ではない。

□組合（委員長） 役員会マターではないのか。

■理事 最終的には決裁をもって行っている。

□組合（委員長） いつ。

■理事 11月20日に総長を含む執行部において再審査申立てを行うことを決定し、手続きを経て、11月22日に再審査申立書を提出した。

□組合（委員長） 他の役員は。

■理事 12月3日付けの役員の懇談会において私から、申立ての経緯等を説明し理解いただいている。

□組合（委員長） まず、役員会でなく懇談会であること、それから、理解を得たということ。これは、組織として決定しているようにも見えないが。

■理事 まず、11月20日の総長を含む執行部の懇談においては、青木筆頭理事、担当・責任理事である私、本部・総務担当である植木理事、という関係の役員において方針を決定し、その後、総長の決裁をもって再審査申立書を提出した。その上で各役員に対しても事柄についての考え方について説明が必要だろうということで、12月3日の役員の懇談において説明した。

□組合（委員長） 我々は、そのプロセスは問題視したい。役員会の議論を経るべきだった。2つある。東北大学が不当労働行為を行った、違法行為を行ったことに対して、総長と筆頭理事と担当理事と

植木理事との相談で決めて良いのか。それが1点。もう1つは、今回の命令書は、今までやってきたことに対して違法だったという判断だ。今までやってきたことというのは、総長が、ここには総長は出て来ていないが、無期転換問題については、労務担当理事が受けて、そして組合との交渉の中で進めてきて、それが不誠実だったと。その枠組みでやってきてはいけない、やってきたことがこういう結果になった。そういうふうに組織として受けとめないと同じことが起こる。事実、そうして不服申立ということで、自分たちは悪くないと。宮城県労働委員会がそれはダメだと言っていることを同じ枠組みで。この2点についていかがか。

■理事 前提として、交渉経過の全体に照らして、誠実交渉義務違反と評価される対応にはあたらない。手続きとしては、総長を含む執行部で方針を決定し、決裁をもって手続きを行ったので、手続きに瑕疵があるとは考えていない。

□組合（委員長） 宮城県の判断を真っ向からイジェクトしている。受け入れる余地がないとしか見えない。また、自分たちがやってきたスタイル、また、自分たちがやってきた判断がだめだというふうに出たのに、自分たちは悪くない、というふうにはしか見えない。同じ枠組みでまたこの案件を扱おうとしている。まったく反省していない。真摯に命令書の趣旨を汲み取っていない。これは、普通の組織、普通の会社、普通の法人ではあり得ない。真面目に宮城県の判断を、弁護士だけでなく有識者によって判断されている。それを最高学府の大学が、全然聞き入れない。これは、社会的に見たらあり得ない構図だ。いかがか。

■理事 宮城県労働委員会の命令書の内容については精査して、申立書の不服の理由について検討している。その上で、経緯としては、我々の主張の一部が認められなかったことから中央労働委員会に再審査を申し立てることに決定した。

□組合（県労連議長） 私は、今日はここに総長が来ると思っていた。これだけ大事な決定が労働委員会からなされたわけだ。普通なら、しっかりと代表が今日は

来て、なぜ、私たちは中央労働委員会に訴えたのか、そして、今どういう状況なのかということ、冒頭 15 分でも 20 分でも、説明すべきではないか。普通、こういうものが出たら、一般の会社なら、ちゃんと責任ある人、だいたい社長とかそういった人が説明に来るのが当たり前だと思う。今までと同じようなメンバーが来て、そして、私は委任を受けている、と。今日の交渉というのは、今までの交渉とはちょっと違うのではないか。県労連は民間とよく交渉するが、この命令はかなり重いものではないのか。私は、一番大きな部分で、皆さんの主張がまったく認められていないということではないか。だから、今日みたいな日は、もちろん 1 時間半いる必要はないかもしれないが、やっぱり総長自らがここに出てきて、15 分とか 20 分とか、今の状況をしっかりと説明する、これが大事だったのではないか。その緊張感が、総長にないのか、皆さんにないのか、わからないが、どうしてこういう交渉になっているのか、不満というか、信じられない。そうじゃないか。皆さんは、今日の交渉はとても大事な交渉になるから、1 つの結節点ですよね。中央労働委員会に訴えたかもしれないが、中央労働委員会の考え方が出るまでは、今の県労委命令がかなりの強制力あると思う。裁判の場合もそう。そう認識しているか。今まで通りに、交渉に出て、時間が経てば良いということか、あるいは今日は、しっかりとこういう命令が出たが、大学としてはここここが意に添わないとか、あるいは、これだけの努力をしたがなぜなのかとか、これから話すのかもしれないが、それを話すのは、皆さんではなく総長ではないか。この交渉、私はちょっとびっくりしている。

■理事 緊張感をもって誠実に交渉するということは、毎回私ども、同じメンバーかもしれないが、している、頑張って臨んでいるつもりだし、宮城県労働委員会命令書については、11 月 18 日に受領して、直ちに総長に報告し、また、対応方針についても、私が人事担当理事として説明するのではなく、執行部として方針を検討し、そしてまた、本日の交渉につ

いては、この交渉のそれぞれの申入れの内容に沿って対応すべきことについて総長に説明し、私が委任を受けてここに臨んでいる。

□組合（県労連議長） 場合によったら、また、私たちが不当労働行為として訴えようかという話にもなってくる。

□組合（T副委員長） 先ほどの説明の中で、命令の中身については現在精査している、その中で、具体的な反論の内容を考えている、しかし、主張の一部が認められなかったことから、という説明は、順番がおかしいというか、どこが不満なのか、どこが不服なのか、ここが不服だから申し立てる、ということではなければおかしい。まず、不服申立てをするということを決めてから中身を精査しているというふうには、説明が聞こえた。そうなのか。

■理事 命令書の中で、我々の主張の一部が認められていないということから再審査の申立てをするということを決めた。その上で、どういう申立ての理由にするかということとは現在検討中だ、ということだ。

□組合（T副委員長） つまり、それは、具体的な中身はこれからやるが、とにかく、主張が全部認められなかったこと自体が不服だ、と、こういう判断か。

■理事 私どもは、交渉経過の全体に照らして、誠実交渉義務に反すると評価されたようには当たらないと考えているので、再審査の申立てを行った。

□組合（T副委員長） 宮城県労働委員会命令についても、この間の交渉そのもの全体が不当労働行為だと言っているわけではない。我々が、これは不当じゃないかと言ったことの半分位については、それは必ずしも不当ではないと我々の方がいさめられたところもある。そういう中で具体的に 2 つのポイントを不当だと宮城県労働委員会は言っている。その具体的なポイントについて、どこがどう問題だったのか、自分たちの対応はあれで良かったのか、もっとできることはなかったのか、そういうことを検討するのが先なのではないか。まず不服だ、これは、

論理的にもおかしいし、倫理的にもどうかと思うが。

■理事 まず、宮城県労働委員会の命令書において、今、結論の部分で、2点についてと要約しておっしゃった部分をそのまま読み上げれば、「被申立人が、有期雇用職員を無期転換した場合の財務の見通しについて十分説明しなかったこと、申立人が平成30年1月5日に提出した本件質問要求書に対して同年2月7日の団体交渉で誠実に対応せず、同年3月7日にも不十分な回答をしたことは、労働組合法第7条第2号に該当する」というふうに結論付けられているので、その結論に対して再審査の申立てを行うことを決定した。争点がいくつかあるので、その中のどの部分がどのように私どもとして再審査の申立てにおける補充説明書において説明するかということについては検討している。

□組合（委員長） 私たちが一番知りたいのはその中身だ。再三、副委員長から言っているが、何が不服だったのか。理事はどこが問題だと思っているのか。

■理事 「結論及び法律上の根拠」として命令書の内容を読み上げた。その結論として、不当労働行為に当たるという命令が出されている。私どもが、交渉経過の全体に照らして誠実交渉義務の違反に当たると評価されることには当たらないと考えているわけだから、再審査を申し立てることを決定した。

□組合（T副委員長） 1つ目の争点に関して言えば、財務見通しの資料の提示が不十分だったということが違反だということだ。それに不服だということは、十分だという主張になるしかないが、それだと、非常勤職員に限らず正職員に関しても、人件費についてどの予算をどのように充てて行くのか、という話は、我々としても取り上げざるを得ない大きな議題だ、当然。その中で、十分なシミュレーションは、別に、しなくても良いのだと言っているようになってしまいが、それで良いのか、ということだ。それから、2番目の争点について言えば、A4、1枚のメモ書き、県労委の真理の中では、あれは正式な回答ではなかったと言わざ

るを得なくなったようなものについて、しかし、交渉の経過に沿って見るとあれが正式の回答だと位置付けざるを得ない、そうだとすれば不十分だと。私たちの方から、では、こういうことなんですね、という文書を示して確認してもらった。だから、ここについては私たちとしては一応の決着がついていると考えているが、そこについても、不服があるのか、だとすれば、何が問題なのか。私たちはどういうふうに大学とこれから話し合いをしていけば良いのか、我々も考えなければいけない。どこがどういうふうに不服なのか。財務見通しというものは、あの程度示せば良いという判断なのか。だとすると我々は困る。もっとずっときちんとした財務内容について話し合う必要がある。そういう意味で、これから考えるとか、今言われていること自体がおかしい。命令を受けて、もちろん、不満はあるだろう、我々も、主張は一部認められていない。その中で、この命令というのは、互いに誠実に交渉せよという命令だ。どうすれば誠実な交渉になるのかを互いに考えるのがあるべき対応なのではないか。

■理事 今後の交渉について言及されたので、必要に応じてその過程で必要なシミュレーション等数字も示しながら議論を重ねていく。口頭で回答するという基本は変わらないが、今後、資料等提示しながら交渉を進めていきたい。その上で、今回の不当労働行為の救済申立てについて、宮城県労働委員会の命令書は、有期雇用職員の無期転換について財務の見通しを十分説明しなかったこと、十分説明していれば、質問要求書に不十分な回答、結論付けは、総体として私どもとして、引き続き中央労働委員会で審査していただく必要があると思った。

□組合（委員長） ここは交渉だ。組合主張に対して、大学としてこう思うと、宮城県労働委員会が示した争点に対して、あらためて、ここで、こういうスタンスでこういうところが誠実だと思っているが、ここは不誠実だと判断された、だからこれからこうする、資料の中身もここは不十分だった、という全体的なものがないと話が進まない。なぜ理事はそこまで表現しないのか。気にしていることで

もあるのか。具体的に言えないのか。

■理事 この場合は、ここで議論すべきではない。

□組合（委員長） 繰り返しになるが、ここは交渉だ。全部出さなければいけない。考えも資料も。

□組合（T副委員長） 中央労働委員会に行っても変わらないのではないかと。理由も示さず雇い止めは許されない。民間も、それなりの理由、財務逼迫等、そういう判断だ。難しいものを判断したわけではない。明らかに、雇い止めについてしっかり財務資料も出さず、こんなことをして良いのか、と言っている。中央労働委員会に行っても同じだ。宮城県労働委員会命令とひっくり返ったものが出るとは思わない。

□組合（T副委員長） ここでやるのではなく中央労働委員会でやるのだと、間違った意見だ。宮城県労働委員会、中央労働委員会は何のためにあるかといえば、労使できちんと話し合いができないから、間に入るといのが存在意義だ。ここで話せないで中央労働委員会でやるというのは、ちゃんと話ができないと言っていることだ。そうではないと言いたい。中央労働委員会でやるならここでやろう。

■理事 交渉で解決が図られる場合もある。再審査申立を行っているから回答できないと言っているつもりはない。全員無期転換ができない理由を明らかにしない、それが不当労働行為に当たるといのが宮城県労働委員会の命令。

□組合（T副委員長） 希望者全員だ。どの位が希望者なのか把握していないというのが、命令のかなり骨格部分だ。橘さん、大槻理事は、全員は全員と無理矢理読み替えて、私達に不誠実対応した。その度に、私たちから希望者だと何回か言っている。委員長に怒られるかもしれないが、私は、大槻理事に比べると、下間理事は真っ当に対応していると思う。それでも大槻理事の対応はひど過ぎると考えている。そこを責任は引き継いでいる。そういう立場で対応することに一定の理解はするが、しかし、反省すべきところは反省して、私はやらない、言った

方がお互い前向きだと思う。

■理事 補足してもらったとおり、県の命令書では、希望者全員を無期転換できないシミュレーションを十分に行っていないこと、具体的には希望者の割合や、退職者発生を考慮していないことが不誠実に当たると判断されたことは承知している。その上で、私どもとしては全体に照らして誠実交渉義務違反という評価には当たらないと考え、再審査の申立てを行った。

□組合（委員長）

□組合（T副委員長） 提案はどうか。そろそろ前の理事とは違って、仕切り直したらどうか。部長が代わって風通しも良くなったではないか。

■理事 新体制で引き続き誠実に交渉していきたい。私も努力していきたい。交渉において解決を図れることは交渉で解決を図りたい。今回は宮城県労働委員会命令書は、主張が一部は認められなかったことは遺憾だ。執行部において検討の上再審査申立を決定した。

□組合（委員長） 今日具体的な考えが示されなかったので前に進めない。一つ言えることは、宮城県労働委員会命令が出て、誠実に交渉すると受け入れてくれれば、それだけでも十分、互いに一歩前進できた。それなのに、また、どれくらいかかるのか。東京で開かれる。大きな労力と予算を使って、不毛な、また、同じ命令が出る。なぜそういうことをやっているのか。新体制になったので、仕切り直しをという建設的な提案をした。後ろに控えている人事企画部の皆さんの、なぜこれに付き合わせられるのか、一からやれば良いのではないかと、という本音が見える。重大なことだが、今回、石寄事務所から何かアドバイスがあったのか、どんな形であったのか。

■理事 今回は、宮城県労働委員会命令書の、再審査申立てについては、大学として契約している石寄弁護士事務所に検討いただいた上で、手続きについてしてもらっている。

□組合（委員長） だいぶ、特にこの件については、アドバイスいただいたようだ

が、もう少し、石崎弁護士事務所について調べたらどうか。こういう案件を引き延ばすことによって報酬を得るような事務所だ。いろいろな民間の会社で禿鷹のように、たとえば、倒産しそうな会社から顧問料とか、生き延びている事務所。もう少し調べて、縁を切って、もう少しまともな労働関係を扱えるところと契約したらどうか。

■**理事** 本件について、当初から石寄事務所に依頼し、様々なアドバイスを受けながら対応している。

□**組合（県労連議長）** 石寄事務所に依頼したのはどうして。

■**理事** 責任者でないとは言わないが、私としては依頼した経緯を示せるものはない。

□**組合（県労連議長）** 誰でも良いので説明してほしい。私たちも調べてみたが、なぜ石寄なのか。環境安全推進課長は知っているのでは。石寄と昔から関係があったのか。

■**環境安全推進課長** セミナーの関係で講師の中に石寄事務所の人がいて、相談のやり取りをしてつながりができたと聞いている。

■**理事** 今、課長からある程度の説明があったが、それも不正確ですし、どこまで明らかになるはわからないが、調べて示す。

□**組合（T副委員長）** ぜひ。

□**組合（委員長）** それは2つ意味がある。1つは、石寄事務所の考え方が非常に労働者にとってマイナスの情報しか私達は得られていない。どうして付き合っているのか。もう1つ。4年～3年だろうと思うが、この事務所の指示を受けてやってきた結果がこれではないか。もうこの事務所はだめで、次のまともな弁護士事務所と付き合うのが普通ではないか。このやり方ではダメだと言われたのだから。契約を再検討しないか。

■**理事** 契約を再検討までは約束できない。契約の経緯を詳らかに説明しなければいけないとは思わないが、私自身が説明する材料を持ち合わせていないし契約の経

緯は確認し、わかる範囲で示したい。

□**組合（委員長）** 調べて教えてください。現場の方々、こんなやり取り、事務所の指示を受けてこんな結果で、やりたくないのが本音だろう。もう一つ命令書について重大なことがあるので確認したい。主文について、具体的に説明しなければならない、そして、下記の文書交付、この2つ、その通りやっていないと思うが、なぜ。

■**理事** 現在、中央労働委員会に再審査申立て、現時点で命令履行の考えはない。

□**組合（委員長）** 申立てと主文の履行とは別だと思うが。

■**理事** 私が理解するところでは、宮城県労働委員会の命令は、交付の日から効力が生じている。履行義務もあるのはその通りだ。中央労働委員会の会長は命令履行について報告を求めることができる。一方で、履行しない場合に、実務きにも中央労働委員会に再審査を申し立てた場合は履行せず、中央労働委員会の会長にも、不当労働行為が成立しないため命令を履行できない、今後再審査の場において初審命令の取り消しを求めることができる」と承知している。

□**組合（委員長）** 何をするのかもう少し説明を。中央労働委員会において。

■**理事** 中央労働委員会に、12月27日までに不服の論点、理由を記載した補充申立てを提出することになっている。まだ提出していないが、提出後、中央労働委員会から組合に通知があると思うので、それで確認してほしい。命令書に関しては中央労働委員会、命令履行せず、会長に対して成立しないため履行できない、今後、初審命令の取り消しを求めるとというのが通常だと思う。

□**組合（T副委員長）** 11月27日付けで「初審命令の履行状況について」という文書。再審査の申立てがあった場合にも効力は停止されない、履行しなければいけない、もし履行しないならば不履行の理由についての弁明を、中央労働委員会もそうだが、私たちに対しても弁明すべきだ。不服だからというが、中央労働委員会に対してはいいかもしれないが、

私達に対して何が不服なのかを言っても  
らわない限り、私たちの間の話にならない。  
12月27日までに書類を出すよう、  
弁護士に振ってあるとしても、中身はむ  
しろ皆さんが考えなければいけない。今  
の時点で中身がないとおかしい。それを  
教えてほしい。不履行について、不服の  
理由についてもうそう。中身なら今わか  
っているはず。

■理事 命令書において交付すべき文書の中  
身は2点ある。准職員および時間雇用  
職員の希望者全員を無期転換した場合の  
財務見通しについて十分に説明しなかつ  
たこと、質問要求書に対して団交で誠実  
に対応せず、不十分な回答について、今  
後このような行為を繰り返さないように  
するという文書が交付され、命令された。  
その命令書の結論部分そのもの。交渉経  
過全体に照らして、誠実交渉義務違反と  
評価されたようには当たらないと考  
えており、再審査の申立てを行うという  
もの。初審命令に対しては履行するこ  
とができない。

□組合（T副委員長） 希望者全員無期  
転換した場合、どういうことが起こるの  
か、皆さんとしてはあの時点で示せる  
ものは示したと考えていることは一  
応理解する。が、客観的には不十分、  
それが今回の命令。あの時点で、大  
学としては頑張った、でもそれが不  
十分であったということなら、しょう  
がない、もうちょっとちゃんとやる  
ということ、済むと思う。確かに不  
当労働行為は不名誉な看板だ。大学  
のメンツとしては認めがたいのは理  
解するが、あの時点で一生懸命やっ  
たところだということ、客観的に不  
十分なのは両立する話だ。あの時点  
でがんばったけど駄目だということ  
なら、次はもうちょっとちゃんと  
やる、ということではなぜいけない  
のか。

■理事 繰り返しになるが宮城県労働  
委員会命令の結論に対して、不当労働  
行為は成立しないと考えているので、  
命令は履行できず、再審査の場で、  
命令の取り消しを求めらる。

□組合（委員長） ずっと聞いていて、  
まったく、自分たちは悪くないとばかり。  
交渉にしても無期転換問題にしても、

まったく前進するきっかけがあったが、  
またゼロだ。同じことが繰り返されると  
言わざるを得ない。新たな、無期転換  
のため、必然性、必要性の新たなデ  
ータ出てくるわけでもない。また同じ  
ように中央労働委員会で判断されるだ  
ろう。また同じ説明が繰り返される  
なら、また宮城県労働委員会に申し  
立て、また不当労働行為になる。宣  
言しておく。同じことになる。大学  
はどう判断されるのか。宮城県労働  
委員会から言われたのに、またか  
と。リスク管理できているのか、大  
学ガバナンスはどうなっているのか、  
社会の模範たる大学が何をやっている  
のかとなる。私達は、大槻さんのせ  
いにして、ここでリセットしようと思  
ってきたが、下間さんも同じ。もっ  
と悪い。同じことをやってまた同じ  
ように不当労働行為になるのだから。  
改めないと、大きな傷を負うこと  
を忠告する。また、主文の履行につ  
いても門前払い。誠実交渉に当た  
ろうという意思が見えず、また繰  
り返されるのかと思わざるを得ない。  
厳しく申し上げたい。

これに関してもう一つ、無期転換逃  
れのために入れた限定正職員の問  
題です。目的限定職員15人の解  
雇、それについて前回の交渉で宿  
題があった。2つ。1つは、厚  
労省からの文書に対して、理事  
は、文科省を通じて確認する  
とか、宮城県労働局に確認  
をするという発言があった。  
このことを聞きたい。その後  
で、そのやり取りの中で、部  
局との意見交換、部局での  
ニーズ、情報を調べて伝える  
という発言もあった。まず、  
文科省を通じて厚労省、ま  
た、宮城労働局についてど  
うだったか。

■理事 前回の団交の後、文科省  
を通じて厚労省に確認した。事  
務連絡は特定の大学を指して  
いるものではないことをあら  
ためて確認した。事務連絡  
の中の「直前」について、  
文科省は、12月2日の陳  
情後に厚労省からの連絡は  
何も聞いていないので承知  
していないとのこと。その  
上で、宮城県労働局にも  
確認した。当該事務連絡  
は個別の大学を指して  
いるものではないこと、  
「直前」の解釈は、厚  
労省から連絡指導等は  
来ておらず、あらため  
て厚労省に確認する  
予定もない旨の確認が

った。

□組合（委員長） 厚労省から連絡があったかどうかではない。私たちが厚労省に行ったのと同じ。個別の大学を個別に指導したりはしない。大学の解釈がどうなのかという問いだ。誰が聞いても同じだ。どういうふうに聞いたのか。

□組合（T副委員長） 誰が聞いたのか。

■理事 団交の後に文科省を通じて厚労省に聞いた。特定の大学を出しているものではないことをあらためて確認した。「直前」の解釈について、厚労省からとくに連絡を受けていないと文科省から確認を受けた。

□組合（T副委員長） そういう答えになるのは当たり前だ。特定の大学を指したのではないというのも当然。なぜ聞いたかと言うと、本学はこれの対象ではない、と交渉で言ったので、本学も対象でしょう、と確認してほしかった。国会議員の要請の際、厚労省からは、東北大も対象の一つだと聞いた。特定の大学を指したのではないというのは当たり前だ。全体として、国立大学法人と言った中で、本学が入っていないはずはない。本学も対象だ。直前については、厚労省から話があるはずがない。確認すべきなのは、「直前」は2018年3月の直前に就業規則変更、という読み方なのか、その解釈の確認を必要とするのか、2018年3月の直前でなければいいのかということを確認して欲しかった。本学の就業規則改定のタイミングは、時期的に直前でないのは明白だ、だから良い、と読んで良いのか。2014年の改正だから対象ではないということでも良いのか、ということだ。今回の問合せで、その回答は、ある意味、当然だ。

□組合（県労連議長） 誰が聞いたのか。この間ここで言ったのは副委員長が今言ったことだ。

■部長 私が電話で、個別大学についての質問、指導についての確認。個別大学の指導は、厚労省はやっていないと。

□組合（県労連議長） 東北大は入っていないのか。

■部長 全大学ということで入っている。当然だ。

□組合（県労連議長） 前の交渉で、東北大は入っていない、と回答しているから問題になっている。

■部長 そういう意味では「一部の大学」の中には入っていない。

□組合（支部書記長） 「一部」に入っている問題について。5年を経過する直前に使用者が一方的に契約の更新上限を就業規則に設けることは望ましくない、の文言がある。それに対して東北大は、下間理事は、直前ではなかったから東北大はこれに入っていないと言った。ところが、組合が厚労省の担当者に話した時、「直前」とは、2018年の直前でなければ良いという解釈には当然ならない、と言われた。それを確認してほしいと言った。文科省に対して、厚労省がとくに注釈するかではない。厚労省がどう考えているかを聞かないと回答にならない。文科省が厚労省から通知を受けていない、ということでは回答にならない。

■理事 10月2日の陳情の際に、厚労省、文科省担当者が同席していたと聞いている。その際に直前の考え方も、何かあれば、省庁間の連絡があると承知している。そういったものがないと確認している。

□組合（委員長） 今問題にしているのは、一部とか一部じゃないとかは水掛け論だ。もう一回、厚労省の見解を聞いてください。私たちは、厚労省から、単に5年経過する直前間際でなく、直前でなければ良いということではないと聞いている。そのことについて、東北大は2014年改正。当たりますね。当たらないなら、どういう理由なのか聞いてほしい。

□組合（県労連議長） この議論、真面目にしているか。真面目にそう思っているのか。直前じゃなければ許されると思っているのか。橘さんからそう言うように言われたのか。あまりこのことを皆さんが真面目に。厚労省の人は笑っていた。そんな解釈もあったのかと。

■理事 真面目にとはどういう意味か承知していないが、この前の交渉で聞いたことは確認している。文科省の担当者も、

厚労省の担当者も個別事案については回答できないと。私どもが聞いても返ってこない。

□組合（県労連議長） 「直前」の解釈は。

□組合（T副委員長） 個別事案についてあれこれ指導しない。指導したら大学の自治を侵す問題もある。一般的に言って、2018年3月の直前でないから良いというのは、かなり特異な解釈。思わず笑う人が出てくるような解釈だと理解して欲しい。そういう言い方では私たちも納得しない。一般的にも、厚労省の担当者も納得しない。対象じゃないから何もしなくて良い、ではなくて、正面から受け止めて、その上で、問題がないと思うなら堂々と言えば良い。直前でないから良いというような言い訳のようなことを言うからややこしくなる。更新そのものについて正面から。

■人事給与課長 私が宮城労働局に電話した。10月2日に直接交渉があったかどうかという予備知識がない状態で対応してくれた。個別事案については対応することはできない、通知の通りというやり取りをするしかなかった。こちらの立場は、直前の改正かどうかではなく、通知にあるように直前に一方的に就業規則に上限を設け、ということについては、企業ではそのような対応が多かったと聞いているが、うちの大学は、そもそも前から3年という上限があった。これには当たらないのではないかと。3月頃の団交でもあったと思うが、直前ということではなく、もともと上限があった。直前に付けた訳ではないので、この文書は当たらないのではないかという解釈。この文言は、厚労委員会のなかで政府答弁もある。そういう中身も宮城労働局とはした。

□組合（委員長） そういう自分たちの考えと労働局、厚労省との考えの情報がほしい。それに対して、もともとの3年は「更新あり」の3年で中身がまったく違う。5年上限は無期転換のがれだ、というやり取りができる。これからそういう回答をして欲しい。だからといって人事給与課長の回答を「全面的にOK」とは言えない。その経緯は不十分だったと思います。2つ目の宿題。理事が部局回る

予定と言っていた。経緯、情報、ディスカッションを。

■理事 8月から11月。10月23日以降にすべての部局を回ったというわけではない。部局長連絡会議に来ているすべての部局に、無期転換について、各部局で問題が生じているか、制度として見直すべき点があるか聞いた。制度見直しの意見、要望はなかった。目的限定職員について組合が11月19日付で部局長等に送付していることもある。11月20日～28日にかけて回った一部部局を含め、現時点で部局から意見はない。現時点において制度を見直すことはない。

□組合（委員長） 部局から意見がなかった。ということだけではなく、理事から、例えば目的限定職員の当初の目的が終わったとしても雇用できるのだが、それについてどうだろうか、そういう問いではなかったのか。

■理事 11月19日の要請書、それ以降の部局では目的限定職員のことを話題にしている。一部、すべての部局において目的限定職員のことを話題にした、ということではない。

□組合（委員長） もう少し積極的に動いて、情報を流して部局を安心させてほしい。こちらからのメッセージが届いていなかったのかと思う。現場では、終わるのを前にいろんな声が届いている。つらい状態。そういう中、各部局の情報が入っていないようなので、組合の交渉を通じて、研究科長、事務長の率直な意見交換をしてきた。現場は雇用継続したい。それが今はできない。2018年4以降できなくなっている。全体の話。そういう声が聞こえてきた。理学研究科、生命科学研究科とか、当該支部書記長、教えてほしい。

□組合（支部書記長） 前回10月23日の交渉の時に、それ以前に行われた理学研究科長交渉の話をした。その時は、目的限定職員は、すぐに時間雇用職員等に就くことができると。それを理学研究科の現場としては、経験を積んだ秘書が辞めると損失が大きいのので、継続雇用したいと思っている。理学研究科だけでは、スケールメリットがないので、できれば全

学的にそういうことをやってほしいという意見が出たことを前回伝えた。その後、11月12日にもう一度理学研究科長、生命科学研究科長と話した。その時は、目的限定職員は、無期雇用だと東北大は定義している。無期なら、解雇する場合は解雇回避努力をすべきだ。期限がきたから解雇だということでは望ましくないと労働法も一般的には言っている。できるだけ解雇回避努力をせよと。現場の要求とマッチしている。経験を積んだ人になるべく長く働いてほしいと。理学研究科も生命科学研究科も、秘書さんなどが、目的満了で辞める時は、できるだけ他の職を紹介できないかと話した。生命科学研究科長が言うには、あっせんという言葉は使いたくないとのことだが、押し込むような言い方なので、ジョブマッチングと言う言い方をしていたが、ただ解雇するのではなく、何らかの職を紹介するようなことが必要で、部局の中では生命科学研究科は努力するが、やはり全学でやってもらった方が効率良い。理学研究科も同じような回答。ぜひ部局まかせでなく、全学でそういう何らかのシステムをやってほしいと、理学研究科、生命科学研究科は言っていた。

□組合（委員長） 農学研究科も同じ反応だ。いかがか。

■理事 係るあっせんという言葉は使いたくない、ジョブマッチングの件、退職後のあっせんを行うつもりはない。部局で公募情報がある。本学のホームページに掲載するよう、あらためて通知したい。併せて部局長事務会議でもアナウンスしたい。

□組合（委員長） 何をホームページに。

■人事給与課長 前回も、特定目的が終わった目的限定職員のことが話題になった。無期雇用なのでクーリングも要らない。非常勤の採用はあるし、実際採用された人もいと話した。組織的なあっせんはしない、とこちらから言った。組合で、部局長連絡会議で配付したペーパーでも、例えば3のところ、そういったやり方は無期転換のがれの制度とみなされるという認識は、本部は思っていると。いわゆる、あっせんはするつもりはないが、副

委員長と事務折衝で話した時に、今までの認識では、退職後の公募情報はホームページにのっている。各研究科のホームページにも、掲示している。ホームページに載っているとやっている。研究科によっては担当者が忘れたのか、専攻内のホームページで終わっていたり、研究科内で終わっていたり、必ずしも大学のトップページの採用情報に載らないこともあるという話をいただいた。それならば、必ず部局で非常勤の公募情報を載せる時は、本部のホームページのトップページの採用情報にリンクを貼るなり、広報課に正式手続き必要だが、一元化されるような通知を出していなかったの、あらためてやった方が良いと思ひ、こちらの採用情報が全部載っているということにつながると思う。職員もいろんなところを見なくても大丈夫になる。必ず全学のホームページに載る、そういう形にしたいと思う。そういう通知を部局に出したい。今まではしたことがなかったの、そういう対応をしたい。

□組合（委員長） 具体的な公募の共有化、一元化の提案があった。2つ確認したい。1つは、目的限定職員の契約満了後の扱いについて、今までは、任期が終わったので後は知らない、という対応をずっとされていた中で、前進したと評価する。確認したいのは、その通知はどういう形で出されるのか。もう1つは、目的限定職員についても、期間終了後、解雇回避努力義務があると確認したい。この2点お願いする。

■理事 通知は、まだ具体的なものはできていないが、各部局の担当係を通じて、必ず、本学のトップにある採用情報にも掲載するように通知する。現時点ではそう考えている。2点目、制度を作った時から何回も説明しているが、目的限定職員は、特定目的に従事し、特定目的が終了したら当然終了する。そこで辞める。解雇する。そういうもの。当初から、目的限定職員の応募段階から、業務内容、目的、雇用終了事由を本人に具体的に説明して、労働条件通知書兼同意書で形式をとっている。目的が終わったら、仕事が終了する、なくなるという人たちだ。基本的には労契法16条の合理的理由が

あるかどうか、社会通念上相当性があるかの判断からすれば、2点ともクリアしているところらは思っている。そういう考え方で目的限定職員だ。

□組合（委員長） 無期転換職員だという位置付けがある。その中で、隔たりの中で、人事給与課長は言いにくいだろうが、解雇回避義務に相当するかは理事に聞きたい。今後、考え方として、解雇回避の努力をするかどうか。

■理事 雇用契約終了による解雇は、労働者の責めに帰すべき事由にならない点では、整理解雇とも共通する部分もある。雇用契約で明記された目的業務が終了する解雇が、経営上必要とする人員削減を理由とする整理解雇とは異なると考えている。人員削減は整理解雇となると考えている。目的限定職員について、特定目的に従事して、それが終了、業務終了なので、その後の継続雇用の合理的期待は生じていないと認識している。そのうえで部局状況について、目的限定職員について、たとえば、時間雇用職員に雇用継続なのは、法的に可能であることを踏まえつつ、人事給与課長から説明したように、公募について周知を図りたい。

□組合（T副委員長） こういう制度だと周知して、動かしたら、教授定年で解雇になってしまう。続けようとなると時間雇用職員。組織として大々的に、無期転換のがれ、まずい、ということではないかと思う。経緯は承知しており批判しているが、目的限定職員という範囲を少し緩めたらどうなのかを提案している。それを緩めて、学内の秘書職くらいに緩めると、目的限定職員の地位のまま移ることができる。それで労働契約法上まずいことが生じるか。もともと無期。無期の期間が延びただけ。無期転換のがれでないことも明らか。それはどうか検討していただけないか。

■人事給与課長 制度上の話として、これは、当初どういう仕事をするかということによって決まる。終わったときに、目的限定職員の身分だが違う目的の仕事、というものは、この制度上はない。労契法 16条の相当性、合理的理由で、Q&Aでも出していた。プロジェクトが終わった。

形式的に、次のプロジェクトが実質同じならつながるという解釈を公にしている。当初の目的が終わったら終わりという制度だ。制度上渡り歩くということはない。

□組合（T副委員長） そういう制度だということは承知しているが、それだとポストを移れない。移れた方が良いという提案だ。就業規則の文言の修正が必要ならやっていただければ良い。運用した場合、何か問題あるか。メリットしかないのでは。提案している。そこで、解雇されて合理性、相当性は、見解の相違はかなりあるが、労働紛争になるくらいが。そういうことを考えた上でも、目的を緩めた方が双方ともメリットが大きいのではないかとことだ。

□組合（委員長） そういう提案だ。本質的には、目的限定職員については、今までは、一律にそこで終わりだというメッセージだった。そうではなく、解雇しなくても良いというメッセージに転換してほしい。プラス、制度設計がいろいろこれからあり得る。働き易い、現場の教育研究がスムーズに進むために必要なことはやれることはやってほしい。理事、異論ないですね。

■理事 はい。

□組合（委員長） もう少し踏み込んだ制度設計、名大について。資料を配る額。全学で制度設計するならこういうシステムがある。検討してほしい。

□組合（T副委員長） 学内公募のシステムだ。雇用継続が目指せる。ただ、名大に聞いたら、実際には問題もあるようだが。こういう手続きを経ても見つからなかった、しょうがない解雇だ、という事例はあるようだが、右から左へということではないとのことだ。

□組合（支部書記長） 人事給与課長が言った目的限定職員の話は、要するに、紛争になった場合に、裁判に勝つかどうかという議論だ。解雇された人が、不当だと訴えた場合に、当初からそういう契約、目的限定職員自体がそう。大学は負けないということ。

■人事給与課長 制度の話。

□組合（T副委員長） 制度はそうでも、解雇回避努力をして構わないわけだ。回避努力をやらない理由にはならない。どんな制度でも無期雇用は、解雇回避の努力を普通はすべきだ。それが良心的な会社、良心的な大学だ。

□組合（委員長） 全体の考え方として理事から。

■理事 目的限定職員の継続雇用について、11月19日に組合から部局に意見を上げて、と要請している。まだ、そこからは意見は来ていないが、引き続きその意見を聞きながら検討したい。

□組合（委員長） 延長20分くらいお願いしたい。

■理事 12時までの幅でぜひお願いする。

□組合（委員長） 正規、非正規問わず、安心して働ける職場にどうしたらいいか。一律にこういう制度にしたから、ということではなくて、改善していくというスタンスは忘れないでほしい。もう一つの案件が生じている。同一労働同一賃金。現在、大学内でも種々検討していると聞いている。どういう状態でどういうところまでが決められているのか教えてほしい。

■人事給与課長 先日、こちらの事務折衝の際に資料を提供した。現在の検討状況、会議体にかけるにあたっての資料を、あくまでも現時点でまとめたものを提示した。法律の判断、同一労働の判断がどうなるかは踏まえて、本学の職員の構成、職員体系がどうなっているか、現時点での待遇、休暇のみならず福利厚生面も含めて、どういった改正が必要か、現時点では検討しているところ。会議体は、明日、部局長連絡会議で出す予定だ。

□組合（委員長） この表の見方で、明日どういう説明をするのか。決まったわけではない？確定か。たたき台、意見をこれから聴取という感じか。

■人事給与課長 会議にかける、確定で一気に就業規則改正、ということではない。現時点ではこの案を進めるという考え方だ。意見があれば、改定も当然あり得る。そういう資料だ。

□組合（T副委員長） 事務折衝で原案と

していただいている。充分ではないが、一定の見解をこの段階で示したい。①前段階として、均等均衡待遇、正規と非正規の処遇を比較、本学では正規は、フルタイム無期というくくりになるので、本学の中では限定正職員も入るとの説明だった。それはそれでわかるが、正規とされる人の中に大きな処遇の差がある。それについても、均等均衡待遇の法の直接の対象ではないかもしれないが、均衡な処遇を目指してほしい。②その上で、対象になった部分、まず通勤手当が、給与関係では4つのカテゴリーでの改善。本給の調整等は適用される方が限定されるだろうが、通勤手当が全面的に支給されることは評価したい。休暇関係はかなり不十分だと思う。とくに病気休暇、通勤災害に給与が出ない。業務に関わる災害にも出ないのは冷たい。まだ決まっていない大学も多いが、例えば信州大では、休暇については、全面的に正規・非正規に差はなく全部有給に、という判断をしたとのことだ。是非、もう一步踏み込んで検討して欲しい。③最大のポイントはボーナス。組合は十年以上前からずっとお願いしている。今回対象になっていない。理由は、現在、これの関係で、最高裁にかかっているので判決を見たいとのこと。たしかに、非常勤の秘書に賞与を出すかどうかがかかっているが、これは、改正前の法律に基づく争い。この4月から法が変わる。新法では、正規に何らかの賞与が出ているなら、パートタイマーや有期職員に支給しないのはそれだけで違法だという法律が変わる。最高裁の判断を待つまでもなく出さなければいけない。今までと法が違う。ぜひ対応をお願いしたい。④その上で、前にも言ったが、非正規の人は部局で雇用され、処遇の改善を行うと部局の負担が増大する。首が回らなくなる部局もかなり確実に出てくる可能性がある。是非本部から何らかの支出をせざるを得ない。それも含めて検討してほしい。要求は三点。正規の分類の中での処遇改善。休暇の改善もう一步踏み込んで有給化を。賞与は、額はともかく、形だけでもすべての非正規に賞与が出なければいけないと法が変わることを踏まえてほしい。宜しく申し上げます。

■理事 今の3点については承って継続して議論したい。1点目、同一労働の議論では必ずしもない中で新たな論点だと思う。2点目、通勤災害、信州大の事例。主要7大学は横並びと情報収集している。事例があるか検討したい。3点目、ボーナス。高裁は改正前の裁判だ。判決は見たいが、そういう意見として承りたい。継続して議論するという事だ。

■理事 手元に資料がないが、今度の新法は、現行の労契法20条から移行するもの。すっぱり新しいということではない。だからこそ、最高裁の判例を待っている。現在のガイドラインも、すでに去年の6月1日に言っていた長澤運輸とハマキロレックス??の最高裁の判例が載っている。ちょうどボーナスについても争われている。高裁の判決から最高裁に上がっている。判例も注目している。

□組合(T副委員長) 一応承るが政府のパンフに賞与手当で問題になるとされているその最初に通常の労働者には職務内容にかかわらず支給し、短時間有期には支給しないのは問題だとある。本学ではフルタイム無期にはひとしなみに出ているということですので、出していただかないといけない。

■理事 この資料か。

□組合(T副委員長) そこから抜粋したものをしている。間違っていないと思う。今から4月に間に合うか危惧しつつだが、何とか前向きに。

■理事 前提としてボーナスのもう少しは承った。本学の趣旨は、有為な人材の獲得と定着のために、長期雇用を前提として、正職員に対して優遇的に支給するものと位置付けている。その中で、准職員・時間雇用職員にボーナスを支給しなくても、本来不合理ではないと考えているが、法の趣旨は、一定の違いがある場合に、待遇差が不合理か否かどうかしっかり説明していく。そのために議論をさせていただきたい。

□組合(委員長) 東北大学として、横並びというスタンスではなく、東北大は准職員等に不遇を強いている。横並びの必要は全くない。ボーナスは前から主張し

ている。大した額ではない。やるべきだ。いろんな手当を見ると、これだけなのか、これもダメなのか、とモチベーションが下がる。休暇の表に\_が沢山ある。配偶者出産、忌引、無給かと残念なメッセージ。再三言っているように、休暇には支出は伴わない。基本的に。賞与にしても、全体として見れば何とかなる。部局におろしたら、余裕がないという部局もあるだろう。キツキツの中で、東北大としてこういうふうにかけていくのだという、理事のリーダーシップで成し遂げてほしい。

□組合(書記) 通常の労働者が3種類あるという資料を示されたが、3つのうち、いわゆる普通の労働者とは正規職員だけか、法律との整合性は?

■人事給与課長 比較対象、厚労省リーフに正社員と非正規社員の待遇差禁止というざっくりとわかりやすく書かれている。法律上は、比較対象は無期でフルタイム。それは各大学、正規職員、非正規職員の定義があると思うが、本学は特定有期も、そういった人は正規職員。任期が付いているだけ。任期規程適用の教員は対象。法律上は、任期がついていればフルタイムであっても定員の対象。あくまでも各大学の定員はあったとしても、今回の法律の対象は、比較対象は、本学の職員では、こういった分け方になる。通常の考え方と法律の求めているのは違う。本学でまとめるとそうなる。

□組合(書記) 要するに正職員だけではなく、3種類全部が法律で指している通常の労働者と言っているのですね。

■人事給与課長 比較対象となる。その通常の労働者である。

□組合(T副委員長) その分け方に大きな問題があるが、分けるのはしょうがないが、その中に大きな差があることは問題ですよ、ということを目指しておきたい。現実問題として限定正職員の方に、正規職員だ、といわれたら驚くだろう。待遇は非正規だ。形の上でどういう分離がされるかでなく、改善に努めてほしい。

□組合(委員長) 年俸制については、不利益変更は認めない。不利益問題は、団

交の対象になる。制度設計以前の問題は、労務施策の姿勢が問われる問題がある。総長がここに来て、本人の意思、考えを私たちに伝えるべきだと。無期転換、目的限定職員も、均衡待遇も、案件が残っている。継続審議で良いか。

■理事 良い。

□組合（委員長） とくに不服申立ては非常に残念だ。不誠実交渉が続くのかと思うと残念だ。一つの改善のきっかけとして石寄事務所と止めること。新たな協議を始めたいと思う。

□組合（支部書記長） 目的限定職員の継続雇用は急いでいる。来年3月で解雇の人がいる。少なくとも理学部の組合員の中にいる。救いたい。名古屋大の資料を配った。聞きたい。解雇回避努力として、専攻内で調整し、部局内で調整し、大学内で調整して、それでも済まなかった場合に解雇。基本的に同じようなことを東北大でもあってほしい。部局内での調整までは部局の判断でできるのか。もう一つは、東北大として学内調整をする気があるのかどうか。

■人事給与課長 現在の制度上は厳しい。目的限定職員が終われば。

□組合（T副委員長） 目的限定職員の業務・職種が限定され過ぎている。

■人事給与課長 そういう議論は。

□組合（T副委員長） 現行ではできない、となると、変えないとできないことになる。

■人事給与課長 あくまで目的を限定しているからこそ、それが終わることによって仕事が終わる。そうしないと永遠に終わらないという制度になる。

□組合（支部書記長） 無期だから。

■人事給与課長 無期の意味も一概には、限定正職員は、一般、特殊、目的限定職員。どちらも定年までの雇用だが、目的限定職員は、プロジェクトと教授に張り付いている秘書。目的が終わらない限りは定年まで、目的が終われば終わり。当初から明らかにしている人たち。そういう制度。

□組合（支部書記長） 解釈の違いで乗り越えられる。

■人事給与課長 立付けで、今の制度はそうになっている。

□組合（支部書記長） 就業規則を変えなくても。

■人事給与課長 就業規則は一番後、どういった制度でやるか、一般、特殊、目的限定職員。それぞれに、どういった。

□組合（支部書記長） 回避努力ができないという制度なのか。

■人事給与課長 そうはっていない。

□組合（支部書記長） 解雇回避努力できますね。

■人事給与課長 解雇について法律論。

□組合（T副委員長） 解雇回避努力はして良いですね。

■人事給与課長 解雇に合理性があるという認識。

□組合（支部書記長） 回避努力を否定するのか。

■人事給与課長 まったくゼロということは言うつもりはない。約束はそういう約束だという制度が。

□組合（支部書記長） それをちょっと変えるべきだ。

■人事給与課長 組合の考えは今日聞いた。

□組合（支部書記長） 部局で継続雇用はできないのか。

■人事給与課長 現行ではできない。

□組合（支部書記長） 回避努力するな、という制度か。

■人事給与課長 そうではない。

□組合（支部書記長） 回避努力していいのですね。

■人事給与課長 目的限定職員をつかった目的。回避努力ということではない、制度が違う。目的を最初に特定する。それが目的限定職員。制度を変えるべきだという主張なのですね。

□組合（支部書記長） 現行でもできるの

では。

■人事給与課長 そうではない。

□組合（支部書記長） その制度は非常に問題だ。解雇回避努力を認めない制度だから。

■理事 回避努力を認めない制度ではない。回避努力を可能な範囲ですることは否定しないが、現行制度上、特定の目的の業務が限定しているので解消される制度だと。そういう制度を変えるべきだという提案があり、継続的に議論をという話になっている。3月末を視野に対象の方を救う話は公募の情報、部局の中で工夫しよう。制度そのものを変えることは引き続き議論しよう。先ほど言って、理解されたと思う。

□組合（委員長） 現場の目的の認識と、制度設計・皆さんの考えにギャップがある。本体を変える必要がある。ただ、3月に向けて、現行制度でもできる解釈の仕方で、部局の判断で解雇しなくても良い、という判断が示されればできる。それが主張。システムを変えて、それが明記されるようなものに作っていく。現行でも考え方を広げればギャップは埋められる。3月までに作り上げてほしい。

■理事 引き続き議論させてほしい。

□組合（委員長） 継続審議がある。また、団交をお願いします。