

2019 年度第 4 回団体交渉(継続)記録

・日時 2020 年 3 月 30 日(月)9:59-11:44

・場所 片平会館

・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、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、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、大場支部書記長等

・交渉事項：下記事項を基礎として、今回は、[1] 准職員・時間雇用職員等の待遇改善(均等・均衡待遇)、[2] 教職員の休日振替等の給与、[3] 有期雇用職員の無期化(目的限定職員の雇用継続、総長への署名直接提出問題、石寄・山中総合法律事務所との契約の経緯)、を具体的事項として行った。

(大学側申入れ事項)

教職員の休日振替等の給与

(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

※ 別途「均等・均衡待遇についての要求書」の提出あり。

4 新たな承継卒年俸制

(文責：組合)

■労務担当補佐 組合の提案を受けて窓・ドアを開け、席も離している。時間はなるべく短縮できるよう精力的に交渉をお願いします。

□組合(委員長) 慌ただしいところではありますが、交渉を始めたい。会場の準備に感謝する。スムーズな交渉をしたい。申入れ内容はあるが、事前折衝の整理があり、その順番に行く。准職員・時間雇用職員等の均等・均衡待遇、教職員の休日振替等の給与、目的限定職員の雇用継続、総長への署名直接提出問題、石寄・山中総合法律事務所との契約の経緯、という順番で宜しいか。

■理事 良い。

総長が出席していないこと、方針見直しの考えについて

□組合(委員長) ありがとう。今日も総長が同席していない。再三言っている。なぜいないか説明を求める。

■理事 先回の交渉に出席できなかったが高配に感謝する。今回も含め、交渉の都度、総長に申入書をそのまま説明して、その上で、申入れについて、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交渉することを了解いただいている。本日も私が責任をもって対応したい。

□組合(委員長) 組織を代表して責任をもった発言をお願いします。今回は、均等均衡

待遇の話と無期転換問題に関連して、この3月31日も、多くの方々がやむなく職場を離れざるを得ない。解雇もある。改めて、この無期転換問題を解決する、すなわち希望者全員の無期雇用という要求に対して、大学方針を見直すという再検討をするつもりはないか。

■理事 これまでの通り、今般の状況を鑑みて現在の方針変更の予定はない。

雇い止め、解雇の予定数について

□組合（委員長） その中で、年度末に雇い止め、解雇が何名いるか。今は概数で良いが、できればどの部局でどれだけの人雇い止めとなるか、解雇は目的限定職員が中心だと思うが、どの部局、どの職種か、資料を提供して欲しい。

■理事 資料は追って差し上げる。口頭で回答もする。

■人事給与課長 解雇について、目的限定職員ということになるが、まだ3月が終わっておらず、3月11日のデータだ。目的が終了して3月末で解雇になる方が11名だ。もう一つ、5年上限の非正規職員の方で、限定正職員試験に合格せず、また活性化法・特例法の該当にもならず雇い止めになる方は、2月1日のデータでは37名が5年上限を迎えて本学を去る。昨年度の確定数は26名だった。現在の値は37名だが、これから活性化法の適用となる方、プロジェクトが2月、3月と継続して続けられる方もある可能性があるため、変わることもある。現時点で、口頭で言えるのは以上だ。

□組合（委員長） 雇い止めが37名、解雇が11名。私どもとしては、おそらく、この職場は無期転換できないという中で、次の職場を早めに探して転勤された方が少なくないと思われ、実態はこの数字以上である。釘を刺しておきたい、説明したいのは、大学側としては5年上限なのだから、本人も納得して退職されたと説明されると思うが、そうではない。納得してではなく止む無く、ほんとだったら、先輩方はもっと長く、東北大学に貢献し働き甲斐を持って務めてきた。なぜか、2014年に規則が変わっ

て、そして5年の前に辞めざるを得なくなった。そういう、納得いかない中で辞めていった、これが実態。資料は後日お願いしたい。

□組合（K副委員長） 37人の中で変わる可能性もあるとのことだ。5年上限の場合、どういう理由で変わる場合があるのか。

■人事給与課長 活性化法、10年の特例だ。プロジェクトが続くことがその後に決まるということがあり得る。その意味で37名という数字が動くことがあり得る。

□組合（K副委員長） 11名の目的限定職員についても変わることがあり得るか。

■人事給与課長 目的限定職員は制度が違う。活性化法は有期雇用の方が対象だ。こちらは取消がなければ11名で確定だ。

□組合（K副委員長） プロジェクトが継続するという可能性はあるか。

■人事給与課長 なくはないと思う。

□組合（委員長） 資料をお願いする。前回と今回とのつながりだが、理事がおらず、目的限定職員の解雇回避努力義務は今日のメインになる。関連して、当局側「当初から再受験」「再度受験する条件の緩和」という2つの案が示された。前回、均等均衡待遇の関係で、非正規雇用職員の手当や有給休暇で非常に組合の意見が反映した案を提示してもらった。このように交渉すればいろんなことが前に進むと思った。一方、今回理事の発言があったとおり、無期転換は硬直のまま、今日の目的限定職員の解雇回避努力義務についても、まだ両者の隔たりのあると思う。背景は、石寄事務所との関係だ。そこが非常に壁、ネックだ。解消しないと前に進まない。今日は詰めて、後で意見を述べたい。

大学閉鎖等の場合の休業補償を要求

□組合（委員長） もう一つ、新型コロナウイルスについて、事前折衝では案を出していないが少し述べる。非正規雇用職員の業務がなくなった場合について。小中学校に登校できない場合については休業補償が示されておりありがたいと思ったが、東北大学自

体が閉鎖とかなった場合、時間雇用職員とか、いきなり給与が出ず、生活の糧がなくなる。そこに休業補償を当然、人事企画部としては考えていると思う。我々は休業補償をすぐに要求することになる。今のところの考えは。

■理事 今般の新型コロナウイルス対策は様々検討している。たいへん予想しがたい。今後の休校措置も見通せないが対応の検討はしている。今、休業補償については、組合からの意見として聞いたばかりだ。さまざま検討する中でそれについても検討したい。

□組合（委員長） 宜しく願います。

[1] 准職員・時間雇用職員等の待遇改善 （均等・均衡待遇）

□組合（委員長） 交渉内容に移る。1つ目、非正規雇用職員の待遇改善について。前回、具体的な案をいただいた。就業規則案が出ていないので、ペンディングというか、OKとは言えないが方向性は了承した。その後、我々から要求書の改訂版は出した。文面による全学労使懇談会があった。その後の変化はあったか。

■理事 前回の交渉で答え、意見を聞き、過半数代表者からも複数の意見をいただき検討はした。方針に変更はない。

□組合（委員長） 4月1日の就業規則でいくということがわかった。それで実質動くということで追認せざるを得ない。2つある。あのよう手当や休暇を保障したことは評価したい。一方、長年、時間雇用職員のボーナスは要求していた。過半数代表者から意見があったかは知らないが、その後、要求を踏まえて当局として検討したことはあるか。

■人事給与課長 ボーナスは、前回も話題になったが、今回の同一労働・同一賃金への対応では、本学では均衡待遇だということから、ボーナスの趣旨は、有為な人材の獲得・定着を、長期雇用を前提としており正規職員に支給する。時間雇用職員には今までどおり支給しない、と現時点ではなっている。准職員については、時間雇用職員

と本来同じだが、国の時代から大学特有で、フルタイムは常勤職員に準じて支給できるという規定だったのでそれを踏襲した。これまで示してきた対応方針の方向性に変更はない。

□組合（委員長） 我々は納得していない。ボーナスは業績給であり、将来の長期的労働とかキャリアとかでなく、半年、1年間等の実績に対して支払うものだ。そこは納得していない。

□組合（T副委員長） 賞与には2つの側面がある。1つは、10年以上前からの待遇改善の問題だ。他に、4月1日からの施行の法的な問題がある。待遇改善については、引き続き要求するので応えてほしい。法的問題は、大学側はクリアしているのではないかと思うが、そこがむしろ「危うい」という問題だ。非正規雇用職員に対して賞与支給が社会的に一般化しつつある。その中で、支給すべきだという判例もある。最高裁マターになっている。後ろ向きの判決は期待できないだろう。流れは社会全体として支給する方向だろう。それが法の方向だ。もう一点、准職員は、支給する人と支給しない人がいる時点で均等・均衡待遇になっていない。大学としては准職員の中にも「職務に差がある」と説明するのだろうが、現実には財源の有無による差だ。これは法的に明らかにまずい。准職員で出る人と出ない人がいることについて、本当に合理的に説明できるのか。自信がない限りは、一律の条件にせざるを得ないだろう。それから、時間雇用職員にも支給すべきだというのが法の趣旨だろう。それが施行後の実態になるだろう。法令遵守からも、さらに前向きに検討をお願いする。

□組合（委員長） 何かないか。

■人事給与課長 大学の検討は、あくまでも法令遵守は、その点は重視して検討している。裁判例も把握している。逆の判決も出ている。最高裁は出していない。そういった状況もある。今後、推移を見て、こちらは検討を続けたい。最初に言った時間雇用職員のボーナスについては、同一労働・同一賃金は以前から話題になっていた。こちらも引き続き、大学の状況も判断材料になるが、検討が終わりということではない。いろんな状況、推移を見て検討していく。

□組合（委員長） 前回は判例を見ながら、ということで、私たちは判例を待たずに出せ、と要求している。前回の回答の中で、判例が出れば出すことになるだろう、と人事給与課長は言った。速やかな支給を求めたい。

[2] 教職員の休日振替等の給与

□組合（委員長） 次に、休日振替の給与について。前回、我々は全体としてはやむを得ないが、全体を精査して待遇の切り下げ、不利益変更の部分には代償措置が必要だと思っている。とくに、3番目の同一週振替における給与を35/100から25/100にすることについても意見がある。3月19日付けで「教職員の休日振替等の給与に関する要求」を出した。説明してから回答をいただく。

□組合（T副委員長） 1つ目（入試に関連した全ての業務について、本来の休日（土日祝日等）に出勤する教員には、原則として休日の振替をせず、休日給を支給すること。）は、入試関連業務について、デフォルトで振替での対応を求められているが、それを逆にしてほしい。基本的には休日給とし、振替でも良い、という形にしてほしい。作題とか時期が違う部分があるが、監督関係は論文審査と時期が重なる。休日振替をとっても休めないのが現状だ。ここは実態にあった形をお願いします。2つ目（部局長の指示により教員が本来の休日に会議を行わざるを得ない場合には、原則として休日の振替をせず、休日給を支給すること。）、3つ目（部局長の指示により教員が深夜にわたって会議等を行わざるを得ない場合は、超過勤務手当（深夜勤務分）を支給すること。）は、当たり前なことだが、業務命令された場合、お金で解決すべきだ。そうすることで逆にそれで休日深夜の会議が抑制されるなら、なお良い。考えてほしい。4つ目（本来の休日に勤務することは、家族サービスや生活サイクルの点で、単純に振替によっては補えない負担が生じる。質的な意味でのワークライフバランスの観点から、教職員が同一週内で休日の振替を行った場合も、「時間外の割増賃金」相当分を支給すること。）は、現在より待遇を

良くしてほしい。現在は、同一週内は100だが、これを125に、できれば135に。これも組合員から意見だ。土日に働く問題は、「水曜日に休む」というだけでは済まない。子どもの休みの時に家にいることが大事だ。これは理不尽な要求ではない。もう一つ、従来、労基法より良い形の運用があった。それは、歴史的な文書、法人化の際の「労働関係ハンドブック」がある。新たに労働法が適用される状態に備えて、就業規則などの制定の際に、どう考えるかのハンドブックだ。その中で、事前に渡しているが、労基法よりも良いものを法人化に合わせて切り下げるのは違法ではないが、むしろ維持して良いのだと。従来、国家公務員時代のやや有利な条件が引き継がれた部分がある。これも、そういう側面があったということであらためて経緯として認識して、できれば今後とも活かしてほしい。労基法ギリギリでなく、従来、労使関係で築いた労働条件はできるだけ今後とも労働者を尊重して残してほしい。あらかじめ要求書として出していたので、具体的回答がほしい。

■人事給与課長 明確に4つ、文面でもらった。1つずつ回答を用意している。今回の改訂は給与の適正化であり、理解してほしい、協力してほしい、という趣旨だ。順番に回答する。1つ目の入試について。休日振替とは別に、作題、採点、実際の監督業務、試験当日の業務、事務職員もだが、その時は「入試業務手当」が別途ある。その点は休日とは別に対応している。「原則休日振替」の願いは、あくまでも「そうは言っても休日の確保は必要だ」という趣旨だ。「休日給支給が原則」というよりも、時代の流れがあり、健康確保という側面もある。教員も事務職員も、休日確保は必要だ、ということが前提だ。それでお願いします。理解してほしい。2つ目の部局長の指示で休日に会議を行う場合、原則として振替でなく休日給を、に対して。同じ理由だが、健康上の理由がある。休日の確保を前提にしたい、それを基本にしたい。理解してほしい。3つ目の深夜の会議について。こちら、要求書に書いてある通り、部局長の指示があることが前提だ。当然、指示なので、所属長の許可を得て行う深夜の業務なので、割増賃金を支払うことになる。4つ目、同一週の休日振替について、土日

には代えられないという、その趣旨は、わかることはわかるが、現時点でも同一週の休日振替は、単に休日と勤務日が交代するだけだ。それが多々あるという状況ではないと思う。仮にそういったことがあったとしても、やはり、現在と同じように、同一週内の振替というだけで、今後も割増を今以上に、ということに対応する予定はない。労働関係ハンドブックについて。これは、実は、見たことはなかった。当時、これを全員が見ていた、ということではないが、記載にあるとおり、いわゆる 135/100 を出していた。そういうところ、ここは細かいが、国家公務員は、土日の「週休日」と、祝日法の「祝日」と「年末年始」が休日だった。週休日と祝日・休日とわかれていた。法人化して土日と「祝日法の祝日」をどうするかというところで、もう一方で、労基法になると、土日のどちらかを法定休日にしなればいけない。国家公務員は「法定休日」「通常の休日」と分ける必要がない。休日で良いとなって、大学としてはすべて休日一本で、そこで休日振替しない、休日給を出すなら 135/100 を出すと、ハンドブックの趣旨に沿った対応に現時点でもなっている。振替のときにどうするかという対応というわけではない。細かいところで、労使で事務的に相談する。

□組合（委員長） 実質勤務を要しない、というところで括っていたので、そこは勉強するが、言いたいのはハンドブックの通り、課長は「知らない」ということだが、「法人化の時にうっかり見逃していた」「労基法にあわせなければいけない」という説明だったのが、法人化の頃待遇は維持する、引き継ぐことにした、という根拠として出した。もう一つ、部局長の指示について。入試関連で、これからも部局長はなるべく「やむを得ない業務」以外は指示を出さないと思う。「休みなさい」「深夜も会議をするな」と。家に帰りなさいと。事務方も「超勤するな」と号令が出て、隠れて超勤しているのと全く同じ構造だ。予算がないので部局長は命令を出さない、業務の指示を出さない。他方で、今までと変わる、振替休日も取れず、休日・深夜の業務をせざるを得ない、ただで。「休め」はわかるが、これを改めない限り、労基署から突っ込まれる。どうか。

■理事 趣旨は理解していると思うが、休日の確保が健康確保上必要だ。休日振替を原則としている。部局長の指示、承認は、法律への適切な対応でもある。学内にこれまでも部局長連絡会議でも指示してきたし、今後もそうしていきたい。今の 3 点目、部局長の指示により深夜については明確に割増の対象だと言った。一つ一つを、言われたようなことにならないようにしたい。

□組合（T副委員長） そうだとすると、休日振替をした人が「本当に休んでいるか」を調査・把握しないとまずい。

（理事はうなずいた）。

□組合（T副委員長） 調査しないと。とんでもない数字になることは薄々わかっていると思うが、調査していただけるか。休日振替の日に本当に休んでいるか。

（大学側相談）

■理事 調査は考えていないが、求めている措置について適切にとられているかは、様々な場所で把握していきたい。すべてをきちんとやると、いわゆる懸念もあるのは、おっしゃる通りだ。理解得ながら進めていきたい。

□組合（T副委員長） 現状は、明らかに法令違反だ。振替休日の日に来ている、それが蔓延している。きちんと実態を把握して労基署に駆け込むと指導が入る、それが現状だ。そのまま放置するのは明らかにまずいと思う。何らかの形でもう少し適正に対応できる方向で検討しないとまずい。

■理事 調査というお尋ねなので、考えていないと言った。その上で、勤務時間、とりわけ終業時刻については、様々な努力をしてもらっていると認識している。その中で、教員の勤務時間はいかにあるべきものか、国大協でも学術会議でも問題提起がある。そうした中で我々も「違法状態」と指摘を受けないように進めていきたい。

□組合（T副委員長） 一般論ではない。現状で、教員の労働に一般的にうまく対応できる法体系はないと承知している。「夜中まで研究していたから深夜手当を出せ」と言っているのではない。「『明らかにここはブラックだ』』というところの適正化をしないとまずい」と言っている。入試関連業

務は業務命令としてくる。振替休日をとったことになっていて、でも実際には働いている。ここだけは教員の働き方一般の「グレー」とは違い、明らかにまずい。だから「入試関連業務」と限定して言っている。休日出勤したから手当出せ、という一般的な要求ではない。言っても良いが、言くと教員の一般の働き方の問題になるのであえて言わない。そうではないということを確認してほしい。

(理事と部長、相談)

■理事 「入試関連業務」ということでしょぼっていることはわかる。その上で、振替が原則ならば休日振替を徹底すべきだというのはわかる。その上で、「一般論だ」と叱られるかもしれないが、出勤したものが「やむを得ない、勤務せざるを得ない」というものなのか、そうではないのか、それもあり得ること、研究のための「自己研鑽のため」なのか。そこは仕分けが難しい。入試に関連した業務も、休日の確保が必要だから、重ねて、適用していきたい。取れない、ということについては、解はないのだが、「休日振替の中で、なるべく休むように業務整理をはかっていただく」ということで理解してほしい。

□組合(委員長) なかなか説明された中身と労働実態が合っていない、と言わざるを得ない。振替休日を取れない話と深夜労働の位置付けを「自己研鑽」と括られると非常にひどい。ご存じの通り、農学部で助教が亡くなった。動物棟で、深夜、動物の世話が必要になり、飼育棟のドアを開けるところで動脈乖離。こういうことだ。教員の労働は「学生の教育が滞る」となれば、命令がなくても付き合う、出てくる。それを手当として認めるか、「自己研鑽」と括るか、そこが問われる。当局として労務管理上の大きな課題となる。今答えが出ないなら、本当に労働実態に合わせた仕組みを作らすべきだ。

[3] 有期雇用職員の無期化 (①目的限定職員の雇用継続)

□組合(委員長) あらためて、目的限定職員の解雇が今回も 11 人。これに対して解

雇回避努力をしたか、教えてほしい。

■人事給与課長 今回、目的が終了して解雇となる予定の人は、目的限定職員制度上、当初の目的が終了した、ということで雇用終了・解雇となる、という状況だ。

□組合(委員長) 解雇は解雇だ。解雇を回避するために何かしたのか。時間雇用職員に移るといふ話は前からある。目的限定職員として、また、限定正職員として雇用を継続するための努力はしたか。

■人事給与課長 解雇にあたっては、よく「整理解雇では」という話もあるが、あくまで区分上の話だ。大事なものは、争点は、労働契約法 16 条の解雇は、合理的理由があるか、社会的相当性があるかで判断される。過去の裁判ではそういう視点で事例があって積み重なっている。整理解雇の 4 要素は法律用語にはないが、過去の判例、下級審の判例などで分類されている。繰り返になるが、本学の目的限定職員制度は、採用の段階から、説明会の段階から、こういう制度だとあらかじめ提示し、募集要項にも提示し、さらに申請書でも本人も教授もサインしたものをいただき、そこで合否を判定して、合格者の労働条件通知書には教授のサインもある、という一連の制度上の手続きを経て、目的を設定して採用している。なので、当初設定した目的が終了したことで、当然雇用も終了する。発令上は解雇だが、合理的理由も社会的相当性もある。雇用につながるようなことをやっているかということは、個々人にはしていない。あっせんするかどうかもつながるが、本学はしない。ただ制度上の話から言うと、目的限定職員プロジェクトが終わった時、形式上は終わっても実態がつながっているなら、例えばお金の出所が違うだけとか、プロジェクト名が違うだけとか、解雇があるかもしれないが、続いていてスキルも合っていて業務内容が変わらないなら、解雇ではない、ということは最初から「Q&A」でも言っている。なぜそこまで言ったかという、解雇に合理的理由があるか、社会的相当性はあるか、というところの判断でそれはないでしょうと、後継プロジェクトが走った段階で、雇用が続く、と制度上の措置はとっている。もう一点、時間雇用職員だけではないが、公募情報は大学 hp に載せている、と言っていたが、組合から「そ

れは大学だけでなく、専攻だけということもあるし」という声があったので、今回あらためて通知を出して、「必ず、公募の時は、ハローワークだけでなく本学 hp にも必ず掲示を」と通知した。大学 hp を見ればわかると思うが、大学 hp のトップ、画面の少しだけ下に「採用情報」があり、そこをクリックすると非常勤職員の公募情報だけでなく、教員の公募も特定有期雇用職員もすべて入っている。雇用を続けられる一つの措置はそういった形でやっている。

□組合（委員長） 同じ説明を聞いたが、相当性がないと、我々はその説明には法的根拠がないと疑問に思っている。

□組合（〇支部書記長） 「過去の判例」という説明があったが、職種限定で、職がなくなった場合の解雇については過去の判例がある。その中で、あらかじめそれで契約しているから、解雇回避努力義務は発生しない、という判例があれば教えてほしい。

■人事給与課長 それは具体には全く同じ事例は承知していないが、実際の判例、下級審の判決で、あくまで個別事案ごとに判断して解雇されている。それで、本学の目的限定職員は、今までの判例・判決と違うのは、現在その業務に従事している非常勤職員の登用の一種であるということだ。全く新しく目的限定職員として公募している制度ではなく、現時点でもプロジェクトに従事している、現時点でも秘書業務に従事している、その非常勤職員を対象にした登用制度だ。そういったことで、今まで公になっている判例の事例に該当しないと考えている。

□組合（〇支部書記長） 直接、解雇の時にどういう影響があるのか。

■人事給与課長 最初の段階で、登用なので説明会から、納得していただけるという状況が何度もある。解雇には合理的理由がある、社会的相当性があると判断している。

□組合（〇支部書記長） そういう枠組みを作った意図は理解しているが、それが世の中で通用するかは別問題だ。一般に仕事が消滅した場合、無期雇用職員の解雇をどう扱うか、判例の積み重ねもある。仕事が無くなっただけの理由で解雇できるという判例はそうそうない。あらゆる状況の中で何

らかの解雇回避努力があったかどうかは必ず問われている。東北大学の目的限定職員はそれとは違う新しい制度だと言われるが、無期雇用だとされる。ならば、解雇回避努力は社会通念上避けられないと私は思う。制度がそうなら、制度設計が誤っている。社会通念上ふさわしいものではない。制度自体を改めるべきだ。

■人事給与課長 こちらは、制度自体には問題はないと思っている。制度設計の段階から、解雇回避努力、当然、整理解雇の時の努力義務とかあるが、本学の目的限定職員は整理解雇ではないが、あえて解雇回避努力としていうならば、先ほどの、従事しているプロジェクトが続く、後継プロジェクトが走ったとき。判例で、努力義務が求められたときにまったく同じ職を提供することはない。何らかの努力を。その一つとして後継プロジェクトが走ったとき、を制度上設けている。今回、非常勤職員の公募情報、こういった努力をすると、該当するのではないか。個別のあっせんはしないが、そういったところは、こちらは行っている。

□組合（委員長） そのところが平行線だ。3つ指摘する。1つ目は、無期雇用を採用する職種。2つ目は、判例について。厚労省に提出されたレポートを見ると、限定正職員の解雇は、事業所がなくなった場合でも、限定正職員に整理解雇法理を採用しないという判例はない。一方、整理解雇法理に準じて判断された枠組みは22件だ。ということは、社会通念上、到底通用しない話だ。3つ目は、課長は、こういう制度にしたが、本当は、解雇はしたくない、本来なら続けさせたい、というのが本音ではないか。石寄事務所にそういう制度設計を押しつけられたから、それを粛々と真面目に対応しているのではないか。

(人事給与課長が、そうではない、という対応。)

□組合（K副委員長） 本音なのか。

■人事給与課長 ほんとに。

□組合（委員長） 楽になると思いますよ。自分の気持ちに従って作り直すことができる。解雇を出さないようにするにはそれしかない。

□組合（T副委員長） 本学が一定の規模の

非正規職員を抱えていたいと言っていることはわかるが、その理由はよくわからない。いつでも雇い止めできる便利な職を抱えていたい、という本音はあるのかもしれないが、それは、あまり世の中に堂々と言えることではない。それにしても規模が大き過ぎる。半分だ。労働契約法改正の時の考え方は、バブル崩壊後、非正規雇用労働者が増え、それで非常に多くの種類の社会問題が生じ、それに対応する中で、非正規雇用労働者を一般的に廃止することはできないが、継続して雇用されているような人はなるべく継続して雇用しよう、という基本的な考え方があったと思う。本学の制度が、その状況等をにらんだような形で対応できているのか、そういうレベルで再度考え直してほしい。2012年、2013年頃、慌ただしく制度設計をした。その時に本学として、非正規職員をなぜ抱えて、どれだけ抱えていなければいけない、と考えたのか。非正規雇用で働く人の意向、どういう気持ちか、どういう働き方をしたいのか、調べなければいけなかった。すでに制度が走っているが見直すことはできるし、見直す必要もあるだろう。非正規職員は本学にとって何なのか、考えてほしい。そうすれば、今のような制度設計にはならないのではないか。

□組合（県労連議長） 労働契約法 18条で何を趣旨としたのか、何を目的としたのか、皆さんが受けとめなければならない。これまで様々な不安定雇用、雇い止めが過去にあり、そして様々な判例が出た。労働契約法は不安定雇用を救うためにできている。目的限定職員は限定正職員だから、その範疇ではないとか、いかにして不安定雇用をつくるかを目的としたような解釈をしてはいけない。労働法の中でも、労働契約法は、そこをどう救うかということできた法律だ。そこから逸脱してはいけない。

□組合（委員長） 関連して前回 2つの案が出た。根本的な解決ではないが、少しでも機会を与える、ということで評価している。実施スケジュールを教えてください。

■人事給与課長 制度設計している段階だ。正式な会議体にはかけなければいけない。具体のスケジュールははっきりしていない。令和 2年度、次回の試験から適用したいと考え、今進めている。

□組合（委員長） 当人にできるだけ早く情報提供できるように準備を。

□組合（○支部書記長） 今年度末で解雇の目的限定職員は 11名とのことだが、その中で、4月から非常勤職員として採用される予定は何名か。

■人事給与課長 手元にデータはない。去年の団交で言ったことはあると思う。あらためて各部局に聞いて精査して答えたい。

□組合（○支部書記長） 身近に 3人はいる。すでに他の部局の仕事を見つけている。解雇回避努力ではないと言ったが、hp 情報提供とか言ったが、あっせんではないと。あっせんという言葉が良いかはわからないが、積極的にやりたくない理由は、それを繰り返すと、「無期転換のがれ」のための目的限定職員で、非正規雇用職員にして、目的限定職員にしてと。「無期転換のがれ」とみなされるのが良くないから、と言われていたが、今でもそうか。

■人事給与課長 そう見られないためにではなく、制度上、他の人も、公募情報を見てやっている。個別に大学としてその方々にだけやるということはできないという趣旨だ。

□組合（○支部書記長） 目的限定職員を辞めた中で、かなりの人が非常勤職員として雇用されている。外形的に見ると、東北大学は、いろいろな職を転々させて、無期転換になるべき人を細切れに、いつでも解雇できるように継続している、と見られても仕方ない。なぜそうなるかという、目的限定職員として継続雇用しないからだ。今は、本人が公募情報にアプライして決まっているが、決まったら、非正規職員ではなく目的限定職員で雇用継続すれば良い。目的は変わったとしても。それでスッキリすると思うが、どうか。

■人事給与課長 目的限定職員採用の時、あくまで試験としてやっている。当然、本学の限定正職員は目的限定職員だけでなく業務限定職員の一般も特殊もある。それぞれに試験が違う。その理由がある。目的限定職員は、採用段階で、プロジェクト従事なり秘書従事なりで教授の判断が評価されている。申請書と部局評価、申請書には教授のサイン、現在はこうで採用後はこういう

□組合（県労連議長） 総長は出たくない人なのだ。

■理事 言葉のあやだ。出たくない、ということではない。

□組合（県労連議長） 理解できない。理由があるのか。

■理事 交渉出席についても、決断を求める書面も、その都度相談して指示を仰いでいる。

□組合（委員長） 一般的に見たらトップが出てこないのは奇異だ。いずれ調整する。

[3] 有期雇用職員の無期化（③石寄・山中 総合法律事務所との契約の経緯）

□組合（委員長） 最後の案件、法律事務所との契約経緯について。前から質問している。無期転換問題、現在行われている争議、「無期転換のがれ」の合理性・必然性がどうしてもない。無期転換回避の問題、無期転換できるかできないかが争点だが、今日も硬直化している。制度設計が無理だと思う。石寄事務所が制度設計に深く関わっている。実際に契約が結ばれ、コンサルタント業務が行われていた。経緯、中身、今後の契約のあり方について質問書を提出した。

□組合（T副委員長） これも、どこまで聞けば良いかわからないところはあったが、理事自身が詳しく承知していない、詳しく調べたいというので、それに添った形でまとめた。今回の人事方針の変遷に関連している。どのように関与してきたのかを合わせて6項目、そのうち経緯は5項目だ。箇条書きにしたので宜しくお願いする。

■理事 当初は、委託契約は結んでいなかった。2016年6月、労務の相談を行ったのが最初だ。そのまま、前回は説明したが、労働契約法改正をめぐる様々な改正が、労働関係法令についてあり、その対応のために労働問題に強い事務所を探していた。検討する中で、適任だと結論付けた。2016年10月31日付でコンサルタント業務に係る委託契約を結んだ。その上で、細かい質問に対してはお答えしかねる。6点目の契約を続けるメリットについて、昨今も改正審議が進んでいるので、法律事務所には適切に

対応いただいていると考えている。現時点で契約を続けると考えている。

□組合（委員長） 数年前に逆戻りしたような発言だ。大概理事の発言のようだ。では、あらためて聞くが、答えられるように簡単な質問にしぼっていたが、答えられないのはなぜか。説明を。

■理事 選定の理由は今言ったようなことだ。すでに情報公開請求も受け、随意契約理由書でも説明したが、集団労使紛争解決の実績があり、労使交渉、団体交渉の経験が豊富で、労働の諸問題に精通しており、専門性の高い弁護士がいるということであり、労働契約法改正に対応する実績、経験豊富な人が必要不可欠だったからだ。

□組合（委員長） 情報公開とは。

■理事 契約経緯に関する開示請求だ。

□組合（委員長） 3、4は「イエス」「ノー」で答えられるものだ。どのような助言を、とか。なぜ答えられないのかわからない。答えられない理由を。

■理事 種々、コンサルタント業務に係る委託契約に基づいてアドバイスを受けている。先ほど説明した通りで、これ以上は答えをしかねる。

□組合（委員長） ゼロ回答だ。不誠実交渉の案件にまた浮上してしまう。答えられないわけがない。主体的に、自分たちで持っている情報で答えられるものばかりだ。何が、差し障りがあるのか、まったくわからない。

■理事 先回12月の交渉で、契約経緯を確認したいとのことだった。それで確認して説明した。

□組合（委員長） たとえば、外部専門家の助言はあったのか。それまで他大学との間のそういう経緯については説明できるのではないか。または、経緯だけ聞けば法律事務所との関係がクリアになるわけではないが、具体的な中身も、事務的に答えられないはずはない。事務的に、こういう報告をいただいている、と。限定正職員についてもどういうコンサルタントを受けたか、事務的に資料提供、説明できるはずだ。こういうことをやるから不誠実交渉になる。先ほどの回答を撤回して、事務的回答を用意し

てください。

■理事 12月の交渉で約束した。約束した経緯は答えた。これ以上のことには答えられない。

□組合（T副委員長） 表に出せない情報はあるが、こういう理由でまずいというふうに言ってもらわないと「とにかく出せない」ということだと納得しがたい。私も理由は思いつかないが、いつ誰が選定したのか、その理由は何かについて、集团的労使関係に詳しいとのことだが業務実績は考慮されたのかどうか。箇条書きになっているので、各々「出せる」「出せない」を。

■理事 契約当初は、可能な範囲で調べたが今答えた範囲だ。経験が豊富であり、実績もある、と言及がある。どのような形でどのような実績を確認したのかは、調べた範囲で。そのことについて、本学として大学として検討した様々な方針について、労働関係法令へ対応についてコンサルタントいただいている。それぞれについて答えることは差し控える。

□組合（委員長） 今の回答は受け入れられない。

□組合（県労連議長） 答えるべきものがあるけれども答えられない、ということか。本当は回答はあるが、伝えられない、公にできない、ということか。

■理事 人事・労務管理制度の構築に係る一般的なコンサルタント委託契約の範囲で様々な相談に応じていただいている。個々の助言等はお答えできない。

□組合（県労連議長） 部分を聞いているだけだ。労務管理全部ではない。

□組合（T副委員長） 整理する。1点目は答えられた。2点目は、選定について「調べたと思うが確認できない」という答えで良いか、「確認したが出さない」ということか。

■理事 「確認できる範囲で答える」ということ、「詳細状況は確認できない」ということだ。

□組合（T副委員長） 3点目、4点目、5点目は策定過程について聞いている。そこについて「お答えは控える」とのことだが組合は納得しがたい。歩み寄る材料として「こ

ういう理由なので出せない」とか、具体的に助言の内容はともかく何か出せる情報はあるのかどうか。聞き方を変えて、「策定の方針・過程について、いろいろ明らかにしてくれ」という聞き方をすれば出てくるのか。「法律事務所との関係はいいから」と。2018年1月の質問要求項目の最後に「議事録」という要求をしたが、全て出てくるとは楽観してはいなかったが、それにしても、人事方針の検討過程、考慮されたことはかなり重要な情報だと思う。その過程で、当該弁護士事務所がかなり大きな役割を果たしたのではないかと疑惑として思っている。大学がもともと考えていたものとはかなり違う方針になった。その経緯を知りたい。出せないものは理由を言ってほしい。納得できる部分もあるのではないかと思う。合意に近づける努力を互いにしたい。

■理事 当初の委託は、2016年6月の労務相談が最初だ。それ以降は我々としてさまざまな検討を行う中でアドバイスを得ている。

□組合（K副委員長） 我々の3点目について、「イエス」ということか。6月が初めての接触なら、「2月の方針は学内で検討した」「少なくとも石寄事務所とは無関係だ」、と理解して良いか。

■理事 2016年6月の労務相談が最初だ。

□組合（K副委員長） 同じ答え方しかしないのか。

□組合（委員長） ゼロ回答を受けると、態度を硬化せざるを得ない。まったく受け入れられない。質問は再度行い、回答を要求する。論点は2つだ。「書かれている内容に答えられないなら、答えられない理由を箇条に説明せよ」。6点目について、今後も続けると発言があった。「理事が主体的に考えた根拠」を教えてほしい。すなわち、2016年から始まって4年弱のその契約を総括してほしい。「助言を受けた内容によって、これだけ雇い止め、解雇が出て、現場は混乱して、当事者がやむなく職場を追われていること」をどう評価するのか。それを踏まえた上で、今後の契約を考えてほしい。それが大学組織の一部を担っている理事の役目ではないか。「大槻理事の時はこういう経緯で助言を得て、制度設計したが、私はこう考える」、「今後こういうふう運営していく」、と。箇条に回答してほしい。

い、ということと、「その考えに至った経緯・検証」を含めて出していきたい。

■理事 答えられることは説明した通りだ。2016年6月にコンサルタント、委託、様々なことに関してアドバイスを受けながら本学の手続きをしてきた。逐一の説明についてはお答えしかねる。

□組合（委員長） 検証して方針を決める。当然すべきことだ。なぜしないのか。

■理事 法律事務所に適切に対応してもらっていると評価しているので、見直しは考えていない。

□組合（委員長） 適切な中身を。大学始まって以来の紛争だ。自分たちで考えられず長期化してしまい、どこをどう評価したらプラスになるのか。あっさり「適切に」と言ったが、その根拠、どうしてそんな考えに至ったのかを整理して出してほしい。

■理事 説明した通りだ。これ以上は答えられない。

□組合（委員長） 不誠実団交だ。大きな問

題だ。下間理事になってから禍根を残す団交になった。今の質問要求は重ねてする。業務限定職員の問題も一部は前進したが、根本のところは解決していない。無期転換しない方針の根本も、まったく見直しされない。全部、石寄事務所が制度設計した。それこそが問われている。それが、コンサルタント契約がなくなるまで、一連のものだから厳しく追及する。継続案件として全て残る。宜しいか。15分超過した。本日のこの場は締めたいが。今回、双方人数をしばった形で、とくに大学側はこの人数でもやれたということだ。速記の方、資料を束ねる方、主に答える方。次回からこれで良いのではないか、労働負担を減らす意味でも、とアドバイスする。

■労務担当補佐 担当を、年俸制の分は出席していない。

■理事 案件に応じて適切な交渉委員を設定する。

□組合（委員長） 継続をお願いする。