

## 2020 年度第 2 回団体交渉記録

・日時 2020 年 11 月 18 日(月)9 : 58-11 : 55

・場所 片平北門会館 2f「エスパス」

・出席

■大学側：下間理事、羽鳥部長、芳賀課長、木皿課長、目黒課長、菅原補佐、原田補佐、村上補佐、小野寺補佐、千葉補佐、池崎係長、白田係長、多田係長、阿部係長、淵辺係長、相澤係長

□組合側：片山委員長、田嶋副委員長、千葉書記長、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長、高橋書記次長、大場組合員、小野寺書記、P 組合員。

・交渉事項

1 有期雇用職員の無期化等

(1)更新上限 5 年の見直し

(2)目的限定職員の解雇の問題

(3)石寄・山中総合法律事務所との委託契約等

2 中労委和解書に基づく有期雇用職員に関する資料提供

(1)職種別・雇用財源別・部局別・年齢別・勤続年数別の人数

(2)上記に係る職種別・雇用財源別・部局別の経費

3 大学と組合の確認書(2016 年 2 月 18 日付)

4 病院職員の待遇改善

(1)「危険手当(救命救急診療手当)」の運用

5 非正規雇用職員等の待遇改善

(1)ボーナス支給や「同一労働・同一賃金」

(2)本学の最低賃金保障

(3)派遣やクロスアポイントで本学に勤務する組合員の待遇に関する交渉応諾

6 教職員の待遇改善

(1)助教の給与表の見直し

※ 10 月 23 日に申し入れた 6 項目の交渉事項のうち、11/9 に実施した議題(6 (2)) 以外の事項について実施。

(文責：組合)

■補佐 これから交渉を始める。人事企画課長の人事異動により交渉委員の変更があった。11 : 30 まで予定しているが、延長があれば適宜申し出てほしい。会場は、午後の予約があり、遅くとも 12 時までには終了する必要がある。

□組合(委員長) 今回は交渉委員に県労連議長、事務局長が入っている。組合員の傍聴者が 1 名参加している。6 項目申し入れたが、重点は絞っている。本題に入る前に前回伝えた 2 件について見解を聞きたい。組合が声明を出した学術会議の件と故中曽根元首相の合同葬への弔意表明の件だ。

■理事 学術会議の件、本学としての議論を行っていない。大学としての見解述べることは差し控えたい。

- 組合（委員長） 関連の学協会は多くが説明求め、および任命しなさいと。大学も見逃せる案件ではないはず。我々は撤回を求める意見だ。今後も。中曽根氏の合同葬への弔意表明について反対の申入れをし、声明を出した。それを拒否した理由を。
- 理事 10月13日に事務次官通知があり、官房長官通知の趣旨に沿った対応を要請するものだった。本学としてはこれまでと同様に粛々と応じ、半旗掲揚をした。
- 組合（委員長） その粛々が問題だ。大学として、大学のやり方として、対応の仕方として、文科大臣から出たからそのままやるのか、本学として考えに基づいて対応するのか、ずっとこれまでも上から粛々と、特に法人化後の東北大学の姿勢。前回の賞与切り下げも同じ指摘をした。是々非々で判断して、できること、できないこと、すべきこと、すべきでないことを判断してほしい。学内でどんな議論があったか。
- 理事 組合声明を含め、対応について総長に相談して、粛々と、という判断をいただいた。
- 組合（委員長） 断固抗議したい。前回の団交で総長から説明いただく件。期末手当の0.05月の引き下げに対する代償措置について。まず、全学労使懇談会、そして過半数代表者から意見聞いていると思うが、変更はないか。
- 理事 11月20日〆切で聴取中。現時点で意見により対応を検討しているということはない。組合からは、期末手当引き下げを行わないこと、代償措置の検討の要求があった。引き下げ問題は、前回同様、業務実績云々、人勸、社会情勢、多額の公費、国民一般の理解・納得を考えるとやむを得ない。
- 組合（委員長） その説明では必然性を理解できない。財務的余裕がある。0.05月分は大学にあるはずだ。当初は配分されていた。あるのに支払えない。必然性・相当性は理解できない。引き続きわかったとはいかない。引き下げるなら代償措置が必要だ。
- 理事 人勸を有力な資料。社会一般の情勢に適應することで国民の理解・納得を得る。説明したとおり。公費。職員の不利益の程度を勘案して、代償措置は考えていない。
- 組合（委員長） 引き下げ幅をどう考えれば、必要ない、と。
- 理事 今回のボーナスの幅は0.05月。単年度の減ではなく恒常的、将来にも渡る問題だと指摘されているが、それも含め本学として、財務状況、不利益の程度が小さいと判断して総合的に勘案して、代償は考えていない。
- 組合（委員長） 直接答えて欲しい。平均すれば3万とかか。代償措置がとれない理由は説明されていない。いろいろ勘案してはわかるが、代償が出せない理由は。金額の問題だという。金額は東北大にある。支払う名目があるので、今年だけでも、というのが要求だった。たとえば、在宅の経費は可能だという要求だ。それは可能だ。なぜそれができないのか、その説明を。
- 理事 在宅勤務の手当は、今後も恒常的に継続すると見込まれる。手当額の妥当性、合理性、国や社会情勢等を注視しながら検討したい。ボーナス問題は、不利益の程度、必ず代償が必要だということではない。合理的妥当評価が得られることについて説明責任を負う。0.05月引き下げ人勸の適用で理解・納得、多額の公費、不利益の程度が小さい、総合的に勘案して代償は考えていない。
- 組合（委員長） 繰り返し説明、回答は代償なし。我々は到底納得できない。出せるのに出さない。その理由もない。抗議する。それと分けるが、在宅手当は検討するとのこと。具体的な道筋については、いつまでにどのような検討するのか説明を。
- 人事給与課長 前回説明したが、在宅勤務手当 民間企業ですでに支給されているところがある。金額の妥当性、支給の環境、民間では考慮しているが、国では検討始まっていない。本学は、今後、在宅をどのように進めていくか。通勤手当はどうしていくか、総合的に検討していかなければ。金額の妥当性、今後総合的に検討していきたい。情報収集も必要。現在検討中で、いつまでに、とは言えない。
- 組合（委員長） 人によっても凸凹がある。一つ一つ理由、事務方も積算が大変。それなら0.05月だけを一時的に支払うのが良いと思う。当局も私達にも良い案だ。工夫だろう。わかった。我々の意見は伝えた。在宅勤務に関する諸経費の手当、方針出たら、迅速に伝えて欲しい。中身に入る。

## 1 有期雇用職員の無期化等

### (1) 更新上限 5 年の見直し

### (2) 目的限定職員の解雇の問題

### (3) 石寄・山中総合法律事務所との委託契約等

□組合（委員長） 雇い止めされた方の訴訟中だ。東北大として雇用上限 5 年。我々は無期転換逃れの 5 年上限だと認識しているが、この方針を変更の意思はないか。

■理事 現在従事している業務について今後も永続的に続くかどうかはわからない。運営費交付金の減も予想される。希望する非正規職員全員の無期転換は経営上困難。制度見直しは考えていない。その上で、優れた人材を任期の定めのない限定正職員として採用する限定正職員制度を導入し、非正規雇用職員の無期雇用化を進めている。この制度の運用の充実を進めていきたい。

□組合（委員長） その一つ一つに反論がある。我々は、希望者全員無期転換の要求は全く考えていない。毎年、20 人、30 人の方が雇い止めされている。法人化前からの人を除いて、すでに 5 年以上勤めた人はいないかと思うが、雇い止めされる側の方の生活、気持ち、皆さん、もう少し真剣に考えていただけないか。加えて、現場は、せっかく 5 年働き、スキルがあり、職場にも溶け込み、慣れてきた方が、制度によって職場から追い出される。職場、現場にとって一利なしだ。さらに、同等の効果があるとして導入した限定正職員制度。これも経費だけ増えて、現場に混乱をもたらしているだけだ。今一度、限定正職員を含めて、5 年上限も含めて、これから見直す、理事の考えとして見直す考えはないか。

■理事 従前も説明しているが、一般論として言えば、制度について見直しを図らない制度はない。常により良い制度に向けて見直しを図っていきたい。

□組合（委員長） 今までの理事とは違う。今までは制度は制度だ、決めたものはそのままやる、ということだった。そうではなくて、必要に応じて見直しをする、ぜひその姿勢で今後の話し合いをお願いする。目的限定職員だが、解雇回避努力の仕方について、もちろん「解雇するな」が一番だ。立付けとして、最初設定した業務が終われば解雇するのは当然だと言うかもしれないが、解雇は大きな問題だ。無期雇用として雇った人を解雇するのは相当の理由がないと、相当性がないと、あるいは 4 つの条件を示しているが、理由なしにできるはずがない。でもやっている。でも、時間雇用職員なり転換できるなら、せめて転換できるならやってほしい。解雇回避努力の現状と、辞める人、学内公募の状況、運用の仕方について説明してほしい。

■人事給与課長 目的限定職員の解雇は、今までも何度か話したが、重要なのは、解雇に合理性があるか、社会的相当性があるかで判断されると思う。よく言われる整理解雇ではないか、とか、整理解雇の 4 要素が必要ではないか、とか言われるが、それは判例上や、学説上分類されているが、それは人員整理に基づく解雇だ。目的限定職員の解雇は人員整理に基づく解雇ではない。整理解雇は人員整理。目的限定職員は非正規からの登用制度だ。有期雇用から正規への登用制度。採用時に目的限定職員として、プロジェクトとか、教授の秘書業務とか設定して、その終了をもって雇用も終了、手続きとしては解雇だが。解雇の合理性、社会的相当性は認められるのではないかと考えている。一方で、雇用継続への方策として、組合から提案があったことを踏まえて対応したことの一つとして、公募情報を本学の HP のトップページに載せている。HP でも、選考の HP にたどり着けないと見られない、という問題はあったので、全学に通知を出して、必ず本学の HP のトップページに貼り付くようにした。それから、目的限定職員の受験資格について、今年度から変更を実施したが、今までは、非正規職員として 3 年の勤務経験がないとそもそも受験資格がないとの立付けだったが、たとえば目的限定職員が、プロジェクトが終わって終わり、他の部局や他のプロジェクトでの雇用、非正規職員としてだが、その公募に応募して合格して、勤務は非正規からスタートするが、従来はまた 3 年待たなければいけない、ということだったが、すでに 3 年という要件は、最初の目的限定職員試験の時にクリアしているとして撤廃というか緩和した。1 年目からでも、すでに 3 年という経験が東北大学であるならば、それは良い、当初から受験できる、と緩和した。も

う一つ、プロジェクト終了や先生の定年退職が見えている、といった方について、当年度の 3 月 31 日で終了予定だが、ということが見えていて、受入先の先生のプロジェクトへの従事が可能だということで推薦されるのであれば、在職中でも受験できる、事務については一般、技術については特殊も同様に受けられる、と改正した。制度を必要に応じて見直し、是正しながら、現時点では運用している。

□組合（委員長） こちらの提案を参考にして不断の見直し作業してくれたことに感謝する。2 点ある。一つは、公募について、全学、本部でとりまとめ、一括できるところまでやっときた。次は、本人たちがそれを見る、見れば良い、ということだろうが、相互の橋渡しのようなことができればもっとスムーズだ。時間雇用職員でも准職員でも、募集する側の情報、保有リストがある、それから、今年、目的限定職員で 10 人とか解雇されそうな方々のリストにして、その共有ができないか。もう一步踏み込めば、辞める人のリスト、本部としてマッチングの作業は考えられないか。もう一つは、目的限定職員が、学内で次のプロジェクトに移るときに、再度試験を受けてくれ、ということだが、それは、すでに資格試験を受けて、そしてまた試験とは、どう考えても無駄だと思う。しかも、学内で全く知らないプロジェクトなら別だが、継続プロジェクトもある。ほとんど継続、継続だ。プロジェクトと同時に解雇ではなく、継続されれば、そこで更新を。教授が辞める、異動する、次の教授、隣の教授に更新、というふうに、試験を受けなくても継続できるような工夫をしてほしい、それこそ解雇回避努力の一つだ。いかがか。

■人事給与課長 採用・退職予定のマッチングの話だと思うが、これもまた微妙なところだ。以前も説明したが、クーリングが前提になる、というような、そういった退職はだめだ、という政府答弁がある。厳格に、無期転換を意図的に阻むのはだめだという政府答弁があるので、あっせん、クーリングが明けたら採用とかは、絶対に本学ではしない、という確認書を進めている。東北大が置かれている状況もあり、それは現在も厳格にやっている。あっせんに見えるような形は、従来もだが、現時点では行う予定はない。ので、ここまではできる、というところで、公募情報を積極的に、本人が見ることが必要だが、初めてこうした通知をした。専攻の HP だけでなく、必ず全学のトップページにリンクを貼るように指定した。現時点ではそういう形で、部局、大学で一緒に雇用管理を進めていきたい。目的限定職員の後、また試験を受けるといえるのはいかがなものか、とのことだが、限定正職員は 3 種類あり、一般、特殊、目的とあり、それぞれ試験科目など違う。目的限定職員は、一般に比べれば、筆記試験・適性試験もないし、面接も用意していない。大学の特殊性でプロジェクト業務や秘書業務があり、それを非常勤時代に採用時に、先生方が適性を判断して採用しているというのが前提で、目的限定職員に採用の試験内容も、出願申請書、推薦書、評価がある。それに基づいて、それのみで行っている。目的限定職員の採用時に、教授、現時点で雇用しているプロジェクト業務、秘書業務の雇用先で、実際に指導している教授の判断や評価が重要視されている職だ。試験だ。他の先生のプロジェクトだと、その先生の評価と今の先生の評価は違う可能性がある。あくまでも、いま目的限定を雇用しているその先生の評価が元。新しいプロジェクトや別の教授の業務は、採用試験なので、別の判断が入る。更新すれば、という意見もあると思うが、同じ先生のプロジェクトに従事してお金の出所だけが違い、実質的に同じ内容のプロジェクトなら雇用が続くという取り扱いにもなっている。そういったケースなら、別途の試験もなく当初から雇用継続される。

□組合（副委員長） あっせんができない、ということは一定理解するが、言いたいことはある。あっせんなくても良いのだが、これから新たに雇用しようという先生のところに、今年度末にはこういう人が辞める予定だ、というリストを提示する、それを使うかどうかは雇用する側の判断だ、ということまでならば、どうにかできないか。それを一つ検討してほしい。もう一点、目的限定職員が別のところに移って新たな目的限定職員になるというときに、現在は、年一回、定期の試験だが、推薦書、評価書の提出だけなら、随時にできないか。今は 11 月頃になって、どうやら今年度末で終わりそうだ、ということになると、手の打ちようがない。それを随時にすると、年度がまたいだところで、次に移れる可能性がある。そのくらい柔軟な運用をしていただけないか。それで助かる人は、結構いると思うが。

■人事給与課長 一点目だが、現時点では、各部局でも、採用希望者が公募情報を見る、ハロ

一ワークでもあるが、適切に運用されていると判断している。現時点では、名簿を先生方に提示し、本部が組織的に行うことは考えていない。二点目の、目的限定職員の試験を随時行えないかという件について。今は、回答できないが、試験については、今回2点見直したように、随時見直しは検討している状況にある。今回の提案も、制度自体は、検討はしていきたい。必ずやるとは言えないが、この件に限らず、制度運用については随時検討している。

□組合（副委員長） 一点目について、予定はないことはわかったが、今年度末に辞める人について、辞める予定だという情報自体は、収集できているのか。そういうものはとくに集めてはいないのか。

■人事給与課長 目的限定職員について、こちらからとくに収集はしていない。プロジェクト終了時は部局、先生の状態も、定期的に収集はしていない。

□組合（副委員長） 新たに採用する側からすると、どこか学内に経験者で良い人がいないかな、というのは欲しい情報だろう。応募する側にとってはもちろん重要だ。採用側にとってもニーズがあるので、どういう形にするのが良いのかはわからないが、あそこに行けばそういう情報がある、というところがあれば。大学が積極的にあっせんするのはまずい、というのはわかると言えばわかるが、そう見えない工夫ができないか。ぜひ検討してほしい。

■人事給与課長 組織的なあっせんに見られるかどうかは非常に微妙なところだ。東北大がなぜか注目されている。現時点でも変わっていない。そこは大学としては慎重に行わなければいけない。特定の個人を対象としたあっせんはできないが、いろんなやり方を引き続き検討していきたい。

□組合（〇組合員） あっせんが無期転換のがれ、ということについて。それは、目的限定職員として継続しないから発生する。目的限定職員として継続雇用すれば、解雇回避努力になるから、世の中で誰も非難しない。目的限定職員を辞めた人をすぐ非常勤職員にして何年か雇って、また目的限定職員にすることを繰り返せば、無期転換のがれと見られる。目的限定職員として継続する努力は、世の中から何ら後ろ指をさされることではない。それを制度化しないから今の問題の話になる。

■人事給与課長 今年度から一部、試験制度を改正して、目的限定職員として在職中に、新たに別の先生のプロジェクトがあり、その先生もその人について受け入れ可能で、スキルも技術ももっているということで、推薦が得られれば、今年度の試験から可能になる。そういった努力はしている。その他に、プロジェクトが終わり、他のプロジェクトもないという人は、当初設定した目的が終わるので、雇用は終了する。そういった制度での採用試験だ。それもまた一部緩和をして、では非常勤職員で採用されれば、ということで一部緩和した。そういった努力はしているので、全く何もしていないというわけではない。目的限定職員でずっと雇用すれば良いのではないか、という話は、制度自体がおかしい、という議論はあるかもしれないが、こちらとしては、当初設定したプロジェクトなり秘書業務なりが終われば、業務が終わるので、そこまでだ、というのを前提にした制度だ。目的が終われば、もしそこで新たな試験にも合格しないということならば、目的が終わるということで雇用が終了する、という制度だ。

□組合（副委員長） 名古屋大学の制度について。無期転換をしている。秘書とか。先生が定年で終わっても、大学に継続雇用義務がある。大学内で秘書を求めているところがないか、他に探す。その上で、どうしても見つからないなら解雇ということになる。これは、先ほどこちらから提案したことと同じようなことをしているが、問題は起きていない。それはなぜかというと、無期転換している、ということを経験しているからだ。東北大学の制度の場合、一つ一つを小間切れにするから問題が発生する。実際にやっていることは、ほとんど同じだ。ずっと風通しの良い、誰からも後ろ指をさされることのない制度の方が良いのではないか。運用よりも根幹に関わることだが考えてほしい。

■人事給与課長 決して、現在の制度が後ろ指をさされる制度だとは思わないが、名古屋大との比較も、詳細には言わないが、本学は、名古屋とは違い、大学として、無期雇用の一つとして限定正職員制度を導入して、大学として雇用している。そういった制度の中での運用だ。名古屋大とは違うと思う。目的限定職員については、大学という特殊性、絶対そういう職員が必要だという声が出て、一般、特殊以外に目的限定職員という制度ができた。実際の運用、

これで固めるとか、絶対変えないとは言わないが、だからといって、組合の要望を全て容れるというわけでもない。無期雇用をして優秀な人材を大学でどのように採用して活躍してもらうかが前提の制度だ。そういった視点で制度を変えるときは変える。維持するときは維持する。現時点ではそういう形で、制度は随時検討する。

□組合（委員長） そう言うと思うが、理事に聞きたい。今の制度の中でも試験の時期を随時にすることで、雇用継続される人が必ず出てくる。理事の決意一つだ。解雇が回避できる。そういう指示を出していただけないか。

■理事 随時が可能かどうかは、実務として検討したい。目的限定職員は、一定の審査に必要な書類をいただいている。とくに適性検査、面接はないが、複数が実施できないかについては部内で検討してみる。

□組合（委員長） 前向きなご返答ありがとうございます。制度設計を持ち込んだ石寄・山中総合法律事務所、ここの縁がある限り、根本的な制度設計の見直しできない、と指摘している。関係は続いているのか。

■理事 現時点では委託契約は継続している。

□組合（委員長） 早くやめた方がよい。財務上も、皆さんのストレス上も良いはずだ。

## 2 中労委和解書に基づく有期雇用職員に関する資料提供

### (1) 職種別・雇用財源別・部局別・年齢別・勤続年数別の人数

### (2) 上記に係る職種別・雇用財源別・部局別の経費

□組合（委員長） 精査に時間がかかるとのことで、今回は提示を求めないが、現時点でのデータ要求を資料に示してある。私達は、いただいているデータの数字を見て、財務諸表と食い違いがあり、理解できないところがある。その説明を、整合性の説明を、また、それ 2018 年以降のデータを、というのが要求の中身だ。今後どのように進めるか聞きたい。

■人事給与課長 2 年前に要求があり、データを作った。システムから落として、という作業ではなく、手作業が入る。医員や非常勤講師を除いたり、財源がはっきりしない、研究室によって分類したり、2 ヶ月くらいかかった。2 年前に出して、何回か、あれは検討されているかと聞いたが、まだだ、やりとりしていた。ようやく日の目を見て感謝もあるが、手作業の部分もあり、確認もある。また、そういう要求になると思っていなかったもので、1 週間で見きれないこともあり、時間がほしいと。財務諸表との関係もある。定義が違っているところもあり、整理して説明に伺いたい。確定したら、団交の場で、というよりも、資料を付き合わせて、見ながら、という話もしている。出来次第となる。

□組合（委員長） わかった。進め方はそれで結構だが、そもそもこういう数字があってこそその 5 年上限や、無期転換できないという説明が必要だ。中労委の趣旨もそういうことだ。組合から要求があったから手作業、というのはおかしい。これだけ居て、これだけ経費がかかっていて、この方々が何歳だから将来的にあって、大学としてもちこたえられない、ということなら組合も検討できる。言われて作って、公表データと合わないという状態。そもそもやっているべきだった。

□組合（県労連議長） 不思議だ。財務諸表の資料を初めて見たが、たとえば、雇い止め・解雇、そういうことをするときには、皆さんがしっかり財務諸表などを精査した上で解雇や雇い止め、事業縮小ということになるのではないか。普通、民間はそうだ。まず解雇して、その後理由をつけて、組合から言われて、データをだしてきて、合わなくて精査して、というのは本末転倒。民間でそんなことをやったらどうなるか。まず解雇。許されるのか。放り出された労働者はどんな気分か。精査もせず解雇ありきだったのではないか。社会的に不思議だ。最初に学術会議問題の件があったが、その回答にもびっくりした。この問題は、組合かどうかではなく、大学人として当局も、大変な問題だ、と言うと思った。日本が 1930 年代に逆戻りするかもしれない、学問の自由、民主主義が危うくなるかもしれないという問題だ。大学人として危機感を持つのが当たり前だ。多くの学会や市民が声を上げている。当の大学が見解が示せないなんて、外部だから不思議なのか。大学内では普通なのか、とても不思議だ。

■理事 できる限りのデータは示しながら、十分かどうかは議論があると思うが、データもなく見通しもなく議論してきたとは認識していない。非常勤の person 費は、シミュレーションが困難だと示してきた。可能な限りのデータは示しながら交渉していきたい。学会議の件は、大学としての見解を求められたので、大学としてその議論をしていないので見解を示すことは差し控えた。私見としてはある。今回の対応によって、学会議が、本来独立的に科学・学術において意見表明していることに、躊躇していることに懸念を持っている。私見だが、学会議自身が理由を求める要望書を政府に提出しているので、それをまずは注視したい。

□組合（委員長） データ提供について時間がかかるかもしれないが、しっかりしたデータの提供を約束してほしい。

### 3 大学と組合の確認書(2016年2月18日付)

□組合（委員長） 次に確認書について、毎回確認していることだが、さらに深く確認したい中身がある。

□組合（書記） 事前に出しているとおりが、大きく2点、1つ目は、1980年7月以前に採用されたフルタイムの准職員、そしてパートタイムで法人化前から採用されていた時間雇用職員について、確認書に関連しての話だ。その中の1点目だが、法人化の時点においてこれらの方々は、それまでの労使慣行に基づいてすでに更新上限がないものとされていた。たとえば現在の准職員就業規則においても、1980年7月以前採用の准職員については、第6条の第2項や第3項が上限を定め、また、更新しないことにかかる規定だが、この規定は適用しない、という文言が定められている。「上限は、原則として5年以内」、という文言の「例外」というのは、1980年7月以前採用の准職員以外の准職員について定められている。つまり、「上限は、原則として5年以内」のさらに外側にある、適用除外である、ということを決めている存在だということだ。（これが、確認書に関連しての話、そして、）これら2種類の職員の中に、きちんと無期転換されていない人がいるのではないかと、というのが、事実としてはわからないが、大きな懸念としてある。これが労働協約そのものの話だ。時間雇用職員には定年がない。60歳前の時間雇用職員、あるいは、時間雇用職員として無期転換して働く限りは定年制度がない。法人化前採用の時間雇用職員には、他方で、法定の無期転換申込権がある。それで、法定の無期転換を行使した場合と比べて、大学が、無期転換した場合に60歳定年を強いてしまったので、正当な権利行使として、定年のないパート職員が、無期転換申込権を単に行使した場合には無期転換だけがつくのに。正当な無期転換行使を、不利益を新たに設けることによって大学がわざわざ妨げているものだ。定年のない時間雇用職員として無期転換することを求めた。それに対する回答をお願いしたい。それが大きな1点目だ。それから、大きな2点目については、これまでの議論を細かく言っているものだと思うが、准職員・時間雇用職員の無期転換について、大学も縷々引用しているとおりが、業務遂行能力、意欲等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部局から本部に推薦して承認を求めることができる、ということが労働協約上の定めだ。これがされている、されていない、ということが争点だ。大学が言うのは、限定正職員制度を導入したので、この労働協約と同等以上のものをすでに実現して運用している、ということだと思う。そこで、先ほど大学からもあったとおりが3種類ある限定正職員制度のそれぞれについて、この労働協約を満たしているのかどうか、についての話となる。その中の1点目、業務限定職員の「一般」、これは、事務職について、業務遂行能力・意欲等が高い准職員や時間雇用職員を対象として、部局推薦によらずに本部が試験採用する、という制度だろう。となると、本労働協約には部局推薦というものを設けているので、そこが漏れている。2点目は、業務限定職員の「特殊」についてだが、これは技術・技能職等について、ある意味でこの労働協約の趣旨を部分的に実現しているのかな、と見える。この労働協約に基づいて、だったら、技術職・技能職以外も含んだ形で准職員・時間雇用職員の全体をカバーすれば、労働協約に近づくのかな、と思う。3点目の目的限定職員については、労働協約とはまったく趣旨の異なる制度だ。そこで、目的限定職員を申請できるとされている准職員、時間雇用職員、つまり、プロジェクトとか教授に特化しているとかだが、に対して、この労働協約による無期転換に道を開くべきだ。

全く違うのだから、労働協約をこそ、と言っている。4 点目は、全体を通じてだが、時間の関係だ。3 種類の限定正職員のどれについても、1 週間の所定労働時間未満の准職員、時間雇用職員が引き続き働き続けようという場合に、限定正職員制度はカバーしていない。労働協約に基づいて無期転換した場合には、何も 20 時間未満だからダメだということはないが、大学がいま設けている限定正職員制度は 20 時間未満を自動的に排除している。その部分は、カバーしていないのだから、労働協約を実現してほしい。よろしく願います。

■人事給与課長 量も多いので、もし回答が漏れた場合には指摘してください。前半と後半が、関連はするものの話が違うかなと思う。後半が、いわゆる確認書の内容だと思う。前半部分は、フルタイムの人について 6 条 2 項・3 項の規定が除かれている件だ。フルタイムで 55 年 7 月以前の人について適用しないという条項は、准職員就業規則の附則で定められている。雇用上限が「原則として 5 年以内」としているが、この「原則として」というのは、個別の労働契約で定める上限は 5 年以内とする、というところにかかっていると思う。原則に対する例外を設けなければ行けない、というものではないが、准職員就業規則において一点だけ、附則のところにおいて明確に定めている。55 年 7 月以前の人を除く、と。すでに法人化前の国に時代だが、明確に取り扱われていたのは、フルタイムの日々雇用職員だが、この日々雇用職員は基本的には 3 年雇用だが、その当時でも 55 年 7 月以前に採用された人については上限なかった。そのように明確に 2 類型があったので、おそらく准職員就業規則の附則に定めたのだと思う。時間雇用職員就業規則については、この附則の規定は定められていない。国の時代も更新上限はなかった。パートについては全員なかった。「原則として 5 年以内」と定めたときに、法人化で、総長がとくに認める場合は、と規定されていて、その検討を法人化以降してきて、平成 19 年 1 月 23 日付け通知で、こういった場合に協議することができる、と具体的取扱いが提示された、という流れだと思う。回答になっているだろうか。准職員の方の「原則として」というのは、いわゆる 55 年 7 月以前の人もいるが、病院のフルタイムの医員についても、法人化前、また法人化後も、3 年だから終わりだという取り扱いはしていない。診療の必要性という観点からも雇用が認めていた。それから、時間雇用職員について言えば、「原則として」の例外として、法人化前のパートの人、それから、非常勤講師も、当時から 3 年だから終わりという指導はしておらず、授業の必要性、大学の教育の必要性で雇われている人だから、という理由で除外されていた。協議の必要性もなく、雇用の更新限度もないと整理していた。それが、今もずっと続いている。

□組合（副委員長） 何が問題かという、無期雇用になっていないのではないかと、言っている。事実上、期間の定めのない雇用になっていると運用されていること、その点はいいですね。しかし、労働契約書、労働条件通知書、

□組合（書記） すみません。課長回答は、「原則として 5 年以内」の例外について、55 年 7 月以前のフルタイムの方、法人化以前の時間雇用の方採用された人、その 2 類型の人は、最初からその枠組みの外にいるかどうかの話、について木皿さんが説明され、副委員長の話は、次の点についてで、その 2 類型の方々実際には無期転換していないのでは、という指摘。すれ違わないだろうか。

□組合（副委員長） 課長の大きな 1 点目について一通りの回答がなされたと理解している。そのように運用されているということはわかった。労働条件通知書が毎年更新になっているのではないかと。ということは、無期転換はしていない状態で運用されているのではないかと。

■人事給与課長 法律上の無期転換は、本人の意思表示によって行われる。雇用の更新限度のない方々は、あくまでも単年度契約だ。ただ、就業規則で定める 3 年とか 5 年という制限はない、ということだ。本人からの意思表示がなければ、無期転換というのは、翌年度からの無期雇用だ。5 年を超えた時点からなので当然翌年度だが、翌年度の契約から無期雇用になるということだ。本人からの意思表示、無期転換権の行使がなければ発生していない。2 類型の人、全員無期転換しているか、と言われれば、無期転換はされていない、それは本人からの行使がないから、ということになる。

□組合（副委員長） 現状の説明としてはわかった。

■人事給与課長 そして定年を設置した話について、ですね。

□組合（書記） その前に一点、さっきのことだが、法人化推進本部が最初の就業規則を制定



するにあたって、その直前に出した文書にも明らかなとおり、この就業規則で定めた条件の外側に、時間雇用職員も含めて、文言で持っているもので、後で互いに確認したい。

■**人事給与課長** 無期転換になった場合の定年の設定、という件だが、これも過去に言ったことがあると思うが、無期転換後の定年の設定は、長期雇用になる。そのときに定年までの雇用を保障、維持することは合理性がある、と認識している。それは、あくまで 2 類型の人たちは、雇用の上限年齢は設定されていないが、単年度契約であることは間違いない。無期転換をした場合、定年年齢までの雇用は確実に保障される。定年後の再雇用の制度も保障されている。定年年齢を設定したからといって不利益変更をした、ということではないとこちらは理解している。法人化前採用の時間雇用職員の雇用の終了時期はどうだったかという、雇用上限年齢が設定されていないが、5 年以内の人についても、70 歳、80 歳の人でも採用できる。2 類型の方も制度上は何年でも雇用されることは可能だが、実情は、本人との毎年の更新の際、年齢によって仕事がきつくなってきた、という話があれば、週の勤務日数を減らしたり、時間数を減らしたり、業務内容を変更したり、個別に合意しながら、最終的に雇用の終了時期を部局の方で探ってきたと思う。上限のない人の終了時期は何歳だったのか、というと、結構ばらばらだ。2 年前頃の調査では、65 歳位が多かった。おそらく部局としても再雇用の上限年齢が 65 歳なので、そのように本人と話をしてきたのではないかと思う。推測だが、そのような実態だった。それによってトラブルが生じたとはあまり聞いたことはない。実務上はそういう形でやってきた。繰り返したが、無期転換は長期雇用下におかれる。民間企業でも無期転換後の対応としては、定年を設定することも多い。学説も、厚労省パンフも、無期転換後について定年の定めをすることを想定した記載もある。本学としては、定年年齢を設定したことによって不利益だという認識はない。これが 2 点目の話となる。

□**組合（書記）** なぜこの話を始めたかという、現実には、無期転換権行使をしたいという話を受けて、その後に定年があるということがわかったために、無期転換権行使を思いとどまった法人化前採用のパート職員の方がいたからだ。それが一つ。それから、高年齢者雇用安定法との関係で、65 歳までの雇用について、大学が、組合側、労働者側に説明していたことは、時間雇用職員については定年の定めがないから、再雇用制度とか定年延長の制度とかの措置を講じないのだと、それでいいのだ、と言っていた。今だってその理屈は通っていなければおかしい。それは言うしておく。

■**人事給与課長** 3 点目の確認書について。確認書は、平成 28 年 1 月 25 日に団体交渉した際に、こちらとしてはこういった無期雇用化の案がある、ということで交渉した。そこで考えている制度を説明したことを受けて、確認書の第 2 項、部局は業務遂行能力、意欲等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本部に推薦し承認を求めることができる、と記載されている。平成 28 年 1 月 25 日の時点で示した当時の検討案の内容について、当時確かにこちらで提示した無期雇用化に関する案については、基本は、選考する、試験をする、と。ただ、4 年目に試験をして、合格した人については、5 年目の労働条件通知書に「更新する」とチェックを入れる。他は、就業規則どおり 5 年で終了なので「更新しない」とチェックを入れる。だから 4 年目に試験をする、という案だったと思う。当時から、5 年待たなくても優秀な人は早く無期雇用にしたら、という意見はあった。それも当然する、と。部局から推薦があったら、優秀な方は。それも推薦だけでなく選考・試験をした上で、5 年経過前でも無期雇用化するという案に基づいて、その内容を確認書に書いた。その案は、最終的には限定正職員制度になった。優秀な方は部局の推薦、5 年前にできる、というところは、たとえば 3 年目から試験を受けられることとか、部局推薦と言うが、一般、事務系については、推薦という形式ではないが、評価書をもらって、当然、前の制度で推薦にあたいするような人ならば当然評価は高いだろう、ということで、その点でも同様の効果が得られるだろう。3 年目から試験が受けられる、推薦制度は特殊と目的限定職員は推薦で同様になっている。一般については、推薦に値するような人は当然評価が高い形で評価書が出てくる、といった形で限定正職員制度についても同様の効果が得られると思う。たしかに、細かく見ていけば、20 時間のことなど、全く同じというわけではない。当時の検討案でもそこまで細かくはない。最終的に 20 時間になったが、目的限定職員については、申請時の要件から 20 時間を外している。細かく見ていけば 20 時間は、当時の確認書に沿っていないだろうが、確認書自体がそ

ここまで細かくは決めていない。当時の検討案に沿った形での確認書だということで、最終的には限定正職員制度になったが、こちらとしては総合的に判断して同様の効果が得られていると判断している。

□組合（委員長） 総じて、前半部分のところではいろいろ確認できた。制度としては、法人化以前の時間雇用職員に定年にあたるような年齢上限がないこともわかった。後半部分で、同等の効果の中身について、大学の考えはわかった。こちらとしては、それは違うのではないかと、ということはあるが、説明いただいた。訂正を求めたいことがある。確認書は、当時の東北大学案についての確認書だと言われたが、労働協約として生きているものだ。過去のものだという説明は違う。

■人事給与課長 案について、と言ってしまったかもしれない。案に基づいて、案に対して当時作成された、ということを行った。

□組合（書記） 委員長の言ったとおり、労働協約は労働協約だ。労働協約として遵守してください。

□組合（委員長） 予定の時間になったが、もう少し大丈夫ですか。

■理事 よい。

## 4 病院職員の待遇改善

### (1)「危険手当（救命救急診療手当）」の運用

□組合（委員長） 病院職員の待遇改善について、危険手当があり、その運用を今年度改定したということだと思うが、事前折衝で対象範囲や遡及支給について説明を受けたが、再度、この救命救急診療手当について説明をお願いします。

■人事給与課長 救命救急診療手当は特殊勤務手当の中の一つだ。救命救急診療手当が該当するのは病院だけだ。病院のいろんな診療行為に対して柔軟に対応できるものだ。実際の運用は病院で定める、という体系になっている。今まで、医者にしか対応できないような定めになっていた。今回、コロナの関係で、看護師その他の職員も従事することがあるので、やや遅れてしまったが改正した。実際の額について、理事裁定の第3条で救命救急診療業務、分娩業務等に従事した職員に対して、1時間につき5,000円と規定している。運用に関しては別に定める、として第4条で規定して、実際の運用は、病院でないといけない部分もあるので、運用については病院で申合せ等をつくってもらい、それぞれ対応している、というのが現状だ。今回、病院で、コロナ関係で2月から対応に入っていたので、理事裁定の改正日は7月だったが、適用は本年2月からとしていて、実際に病院が支給していた時期に合わせた適用・施行日にした。

□組合（委員長） 時間額、日額の話について、今運用されているのは、4時間以内は5,000円、4時間超は10,000円なのか。

■人事給与課長 病院に確認した。1時間5,000円×4時間という計算ではなく、病院でさらに適用について整理している。第1種感染症病室に入る人に患者さんが収容された場合に、その病室を担当している医師、看護師、医療職員、医療従事者と実際対応するときに常時罹患した患者との接触があるということではなく、断続的にあるという整理をしているということで、勤務時間が、患者さんと接触したのが何時間かを一々チェックするわけにいかないもので、これまでのいろんな医療行為等の対応を踏まえて、「4時間」で患者さんと接触した1時間相当とみなした。4時間以上については「それ以上」として、相当の支給単価ということで、4時間までならば5,000円という形で決めた。あくまでも実際の医療行為を踏まえ、これまでの医療行為等総合的に判断して、そのようなルールにしている。

□組合（委員長） 4時間を超えれば10,000円か。

■人事給与課長 そうだ。4時間までが5,000円、4時間を超えれば10,000円だ。

□組合（委員長） 当事者たちから聞くと、4時間で5,000円というのは低いのでは。またその手当が付いているかどうかがよくわからない、と。なぜかという、給与明細だ。特殊勤務手当の中には救命救急手当だけでなく、夜間看護手当も含めて13種類の手当が丸め込まれていて、本当に自分の仕事のカウントされているかどうかよくわからない。事務方にいちいち聞

かないといけない。ならば、一人一人の職員に対して、給与明細はシステムをいじるのは大変だろうから、別途、本人に対して内訳が見えるようにすることはできないか。

■**人事給与課長** おっしゃるとおり、特殊勤務手当というのは、その欄に数字だけがのっているイメージなのだが、たしかに、救命救急診療手当だけでなくいろんな手当があるので、システムをいじるのは現実的には難しい。では、どのような形で周知するのか、周知すべきなのか、周知した方が良いのか。実際に支給はされている。病院に確認して、間違いなく支給はされている、とのことだ。周知については、個人ごとの周知は、業務量も発生する。実際、病院では新規採用者等に対して、オリエンテーションでこういう手当がある、と制度上の話はしている。が、毎月の特殊勤務手当はということとか、医者の宿日直手当のこととか、ER手当といって手術の手当もある。どこで折り合いをつけるかが非常に難しい。病院と話をしてもそういうことだ。基本的には、適切に病院で周知しているとのこと、質問には答えているとのことなので、指摘の件は病院には伝えたい。現時点ではそのような形だ。

□**組合（委員長）** それをちゃんと把握して評価している、ということは労働者に対してプラスのメッセージになる。しかも、東北大学は残業するなという指示が出ていて、隠れてやっていると思うが、どのくらい何に対して出ているのか、出ていないのか、皆知りたいと思っている。今後、そういう改善方法を提案したい。

□**組合（副委員長）** おそらく特殊勤務手当内訳表のようなものを、たとえば、ウェブのここに行けば見られる、というようなものを、給与明細は見られるので、その付属のような形で、特殊勤務手当内訳というものが、見に行けばある、というようにできれば、まず大丈夫だろうと思う。業務は発生するが、もともと計算する時にはやっていることだと思うので。ペーパーを渡すのは難しいだろうし、問合せに対していちいち対応するのも大変だろう。やはり、自分の仕事が報われていることが確認できるのは非常に大事だ。検討してほしい。

## 5 非正規雇用職員等の待遇改善

(1) ボーナス支給や「同一労働・同一賃金」

(2) 本学の最低賃金保障

(3) 派遣やクロスアポイントで本学に勤務する組合員の待遇に関する交渉応諾

□**組合（委員長）** 時間雇用職員のボーナス支給は組合がずっと要求している事項だ。准職員も、未支給の人には支給すること。本学の最低賃金保障について、何のことかと思うかもしれないが、事務職員は経歴と年齢でちゃんと単価が決まっているのだろうが、研究補助員とかプロジェクトで雇われている人とか、適当かもしれない。低く抑えられたりする。もちろん、地域の最低賃金は守られているにせよ、東北大学として、10円でも多く設定できないか。今いる職員に対するメッセージにもなるし、これから応募しようとする人、社会に対して、地域の大きな事業所として、こういうふうに最低賃金を加味しているんだな、と社会的に良いメッセージになると思う。そういう提案だ。それから、派遣やクロスアポイントメントについて。事務職の中には派遣もクロスアポイントもないだろうが、結構増えている。一般の民間企業と似た現象が起き始めている。複数のところから賃金が出る、そして働いている場が異なる、待遇に不満がある、職場のトラブルがあるという場合、どこに相談したら良いか、上司はどっちなのか、組合を通じて自分たちの要求を上げたい場合、東北大学職員組合なのか、派遣元なのか、クロスアポイントメントのもう一方なのか。実際にトラブルが生じ始めており、組合に相談がきている。その辺の扱いについて、文言でいうと交渉応諾について、見解を示してほしい。回答できるところを回答してほしい。

■**人事給与課長** クロスアポイントメントの方について、就業環境や現在の仕事等についての苦情など、本学が管理責任を負うべき事項については団体交渉に応ずるべき義務は当然出てくると思う。応じることになると思う。ただ、派遣職員の方の賃金や、派遣元、クロスアポイントメントならばその元の所属先の機関が交渉すべき事項については本学ではできない。あくまでも本学での労働に対することについて交渉に応ずるということになる。

□**組合（委員長）** おそらく次回、次々回なり、具体的な案件をここで諮りたい。

## 6 教職員の待遇改善

### (1) 助教の給与表の見直し

- 組合（委員長） 人勧については前回おこなった。助教の給与表について、事前折衝の際には理解いただけなかったようだ。2006年に給与の大幅改定があり、2007年に新教員制度ができ、助教という職階ができて、最大の変化は、従来は助教授も助手も、教授を助けるという法律の立付けになっていたが、そうではなく、一教員として主体的に研究教育に携わることとなった。講義を持ったり、業務も増えた。それに伴って給与表が改善されるものだと思っていて、その後の団交で、当時の理事等から、東北大だけでは給与表の変更は難しいが、今後の課題だと聞いていた。今更、というかもしれないが、放置されていきかけた案件だ。本学独自の解決は難しいかもしれないが、国立大学法人全体に関わる待遇の問題だ。
- 組合（○組合員） 2006年、2007年頃の団体交渉のときに助教について新しい本給表を作るべきだという要求をしていて、それに対して当時の徳重理事は、課題だが、当面、今までの助手の教育職（一）の表を適用すると、当面、という言い方で、その後の折原理事の時も、運営費交付金として来るのはそれまでの助手の水準で来るので、大学の出費もあるし、退職金の問題もあるので、難しいと。今、東北大学には教授、准教授、講師、助教、助手と教員に5つの職種があるが、本給表は4つしかない。矛盾した状態が続いている。折原理事の時に、この本給表はどこで決まっているのかという話があり、国大協の参考給与表があり各大学はそれになっている、というのがあった。国大協に、こういう問題がある、と働きかけて、もちろん全大教としても働きかけをするが、東北大としても働きかけをし、不自然な状態を改善する方向で努力してほしいというのが要求だ。
- 組合（副委員長） 助教という職ができたときに、助手よりも職責が重い職であることは明らかだった。当時の助手の多くは助教になったが、実際にその方々がやっていた仕事は、従来の助手で定義されるような仕事ではなく、新たな助教職にふさわしい重い仕事を実際にやっていた。しかし、助教の給与は、助手の定義に基づいて作られた表が流用された。職責にふさわしい助手よりも重い職責を担う方々のための給与表がもともと必要だった。その検討を、大学も国大協も政府もさぼってきたし、我々も途切れ途切れの要求となってきて、問題が解決していない、ということを変えて認識してほしい。
- 理事 課題であるということを変えて指摘いただき、認識した。国大協における給与表等の考え方も確認しなければならないが、国立大学法人共通の課題だとも考えている。我々が給与表を新たに設ける処遇改善には、それに対する新たな財源措置が必要だ。こういった方向性になるかわからないが、課題としては認識した。
- 組合（委員長） 国大協を通じてだし、我々も上部団体の全大教を通じて文科省交渉というものがあるので、そこで取り上げるよう、両方から攻めていかないといけないだろう。互いの意思を確認したい。
- 組合（委員長） 以上だが、出席者からの発言はあるか。
- 組合（○組合員） 目的限定職員について。理学研究科で研究課長と交渉した際の話だが、運営費交付金の削減で、一つの研究室で秘書を雇うことは財政的に難しく二つの研究室の掛け持ち、というケースが結構ある。二つの教授が目的限定職員の対象教員となっており、その一人が転出した場合、目的限定職員の扱いは手続き的にはどうなるか、聞きたい。
- 人事給与課長 他の研究科でもよくある事例だが、当初設定した目的が、たとえば、2人の教授の研究室の秘書、ということで設定されていると思う。逆にいうと、なぜ2つの研究室で雇用されているかというと、良く相談されるのは、お金が足りないから、ということで2つの研究室、あるいは3つの研究室で雇いたい、と。勤務する側からすると、仮に、2人の教授が1人になってお金が足りなくなったから終わりだ、というのはひどい話だ。制度をつくった当時から、もし2つの研究室、3つの研究室で雇うのなら、その間に先生が異動したり定年退職したりすることが想定されるので、残った先生が最後の一人になるまで雇用するなら、そのように3人の教授の研究室の秘書として設定するなら、残りの先生が最後まで雇用を維持してください、という約束になっている。そのような当初からの約束になっているのなら

雇用は続くだろう。こういった目的の設定になっているかだ。2つの研究室のそのうちの1つでも終われば終わりだという設定にはおそらくしていないのではないか。具体の事例を確認しないとわからないが。原則、というか、こちらで指導してきているのは、そういう形で、最後の研究室の先生が終わるところまでちゃんと雇用を維持していただけるならいいですよ、という指導はしてきている。

□組合（○組合員） 一人の教授が転出して、代わりに、こちらの研究室で働いてほしいということならば。つまり、今までA B教授についていたのがB教授がいなくなって、代わりにC教授につく、ACに変える、ということだが。

■人事給与課長 それは、当初設定した目的とは違ってくる。新しい目的が入ってくる。そこは当初から認めていなかったことだ。

□組合（○組合員） そうすると、新たな申請が必要、ということですね。次年度の目的限定職員の選考が終わった後では、現状では無理だということになるのですね。

■人事給与課長 （うなずいた）

□組合（○組合員） 現状についてわかったが、やはり不合理だ。先ほど言ったように、随時で更新できる制度等が望ましい。もう一つは、目的限定職員の解雇の後に、雇用する側に「こういう人がいる」という情報を出すかどうかだが、それについて理学研究科としてはやりたいとのことだ。経験を積んだ人が辞めるのは損失なので、できるだけ継続して雇用したい、マッチングするような場所があれば、そういう情報を出したい、理学研究科はそういうことをやりたいとのことだ。部局でやること自体は問題ないですよ。それを確認したい。

■人事給与課長 どういった形でやるかだと思う。おそらく内々には、先生同士のそういった情報交換が現実にはあるだろう。この人が辞めるんだけど、という情報が。内々にはあると思うが、それをたとえば名簿で提示する、ということになるとか、こういった形を考えているのか、やり方等を聞いてみないとわからないが、疑わしい状況、という言葉は違うかもしれないが、そういう状況にならない範囲なら良いと思うが。今の時点でこういった形でやろうと思っているのか、状況がわからないので、今のところははっきり言えない。

□組合（○組合員） 疑わしい、という話になると、さっきの議論の蒸し返しになるので、この話はやめるが、制度自体をもっとやり易い方に見直すべきだ。

□組合（委員長） 本交渉は、積み残し案件が、今の目的限定職員の試験についてやれることはやる、制度を見直すつもりもある、ということなので、その検討状況について報告いただきたい。また、資料提供について事前に示していただき、それを見ながら、こちらからも要求を改めて出していく。クロスアポイントメントや派遣の件もあらためて交渉内容として提示していく。ということで、今日はこれで終了するが、継続交渉ということで良いか。

■理事 継続的に意見交換していきたい。