

2020 年度第 4 回団体交渉記録

・日時 2021 年 3 月 22 日(月)13 : 00-14 : 31

・場所 片平北門会館 2f「エスパス」

・出席

■大学側：下間理事、橘弁護士、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、阿部係長、淵辺係長、相澤係長

□組合側：片山委員長、小野寺弁護士、黒瀬副委員長、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、大月執行委員、酒井執行委員、小野寺書記、大場組合員

・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 その他

(1)再雇用職員の所定労働時間の短縮方針

(文責：組合)

■人事労務課補佐 始める。本日は予定では 13 : 00~14 : 30 までだが、急に本部でコロナ会議が入った。14 : 30 まででお願いしたい。

□組合(委員長) 仕方がない。わかった。

■人事労務課補佐 ありがとうございます。

■人事労務課補佐 手元に前々回の交渉で示すことになっていた再雇用職員の兼業についての資料があると思う。時間になったら説明したい。組合から発言をお願いする。許可資料説明

□組合(委員長) 年度末に交渉に対応していただきありがとうございます。今回、長年対応していただいた人事労務課長の最後の交渉になると思う。部長は異動するとのことだ。今日も総長はお見えになっていないようだが、どういうことか説明をお願いします。

■理事 本件に限らず、団体交渉については、申入れのある都度、総長に内容について説明し、確認し、団体交渉に関する協定に則り、大学が選任した交渉委員により、総長の了解を得ている。責任を持って対応していきたい。

□組合(委員長) これまで総長にはいろんな声明、申入れをしてきた。この団体交渉においても出席いただけるよう再三お願いした。これまで総長は、就任の時に花束を差し上げた時以外、それ以外は 1 回も直接対応してくれていない。誠意が感じられない。あらためて交渉には本人が出るよう伝えてください。

■理事 あらためてそのような申越しがあったことを伝える。

□組合（委員長） 今回の交渉の事項については、有期雇用の無期化、中労委和解書、確認書、その他として再雇用職員問題があるが、当局から兼業許可の説明があるということでこれもぜひ伺いたいし、東京から橘さんもお見えになっているので、前回中心に交渉した再雇用職員の所定労働時間短縮について最初に取り上げたいと思うが、いかがか。

■理事 良い。

「再雇用職員の所定労働時間の短縮方針」について（「その他」事項より）

□組合（委員長） 前回交渉以降、はっきり覚えているが、これはあまり問題ではない、ということだった。その後我々は、このことが本学に留まらず社会の流れに反していて、いろんな人に話をすると、そんなに東北大学は高齢者に冷たいのか、なぜそんなことをするのか、ということをつい最近ころから聞いた。我々は、残念だがその線で行こう、とは絶対に言えない問題だ。すなわち、これが本学で許されたら、他の企業が真似をする。週 20 時間の再雇用だと言われて、それで生活せよと言われる。これが通るなら社会的にまずい。その意味で、我々は 3 月 15 日に声明を発表した。さらに、これは学内で留まる問題ではないので、県政記者クラブで記者レクも行った。いずれ取り上げられるだろう。その声明はそちらには届いていますか。3 月 15 日付けだが。

■人事労務課補佐 今配付された。

■理事 今も拝見している。

□組合（委員長） この方針、いかがか、あらためて見直す、もしくは撤回する意思はないか。

■理事 今回の取扱いについては、「その他職員人件費」が非常に逼迫している中で、総長裁量経費等による補填も実施しているという状況に鑑みて、その対策として、その一環として検討してきた。今回の措置はこの方向で進めたい。

□組合（委員長） 声明を読めばわかるが、大きく 2 つの問題がある。1 つは、前回交渉で「不利益変更ではない」という説明が、根拠なしに、不誠実な回答だった。あらためて記録を見ても理解できない。個々の契約だから、また、就業規則の範囲内だからと。不利益変更ではない理由をもう一度説明してください。

■理事 本学の再雇用職員の所定労働時間は、再雇用職員就業規則においてフルタイム勤務及び短時間勤務の 2 種類を定めている。短時間勤務は、1 週間当たり 20 時間～32 時間までの範囲内において個別の労働契約において定める時間としている。これまで、再雇用職員の所定労働時間については、本人に対しフルタイムまたは短時間のいずれを希望するか等を聴取した上で、大学または部局としての配置方針に照らして個別に決定してきた。今後、短時間前提ではあるが、本人に対し勤務日や時間帯の希望聴取した上で、大学または部局としての配置方針に照らして個別に決定していく。今回の取扱いは、本学の人事制度・運用の不利益変更には当たらないと考えている。

□組合（委員長） 組合側弁護士から発言いただく。

□組合（組合側弁護士） 今日来たのはこの問題のためだけだ。本学との間には訴訟も行われているが、今回、この再雇用職員の所定労働時間の短縮問題、つまり、私たちは大幅な賃下げの問題だと考えている。高齢者である労働者の生活を破壊する問題だと考えている。前回の議事録を見ても大きな影響があることは理事自身も認めていると思う。その上で、私が今日言いたいのは、今の日本社会で定年が終わってその後働ける人の雇用・生活の維持の問題は非常に重大な社会問題になっている。今、経済的に苦しい状態だ。コロナの状況もある。定年が終わった後の再雇用の問題が、法制度的にも現在整備されてきている。時代の流れだと考えている。一般的に、定年前の給与の 6 割なり 7 割程度を保障せよ、ということが一般だ。しかしそれだけでは足りない。同一労働同一賃金だ。60 歳定年自体がおかしい、前と同じような労働条件で働ける、という大きなニーズがあると思う。にもかかわらず、今までの

状況を維持するならともかく、本当は向上させなければいけないと思うが、逆にそれを切り下げるといふ状況がある中で、そういう法律的な問題も検討してもらおうが、やはり、労働条件の不利益変更に当たるだろう。1 つは、定年前の条件と定年になった後の条件、それから前の 1 年と更新後の 1 年、ということで大きな問題がある。法的に、私たちは、重大な問題だから弁護士を作って、何かこの問題について法的な措置をとりたいという人がいれば、それについてはいつでも、報酬などを考えずに、この問題については重大な社会問題だから、体制を作っている。早ければ今年の 4 月以降、こういう新しい法的紛争が起こる危険性がある。そういうことを回避してほしい。これはお願いだ。この問題は、今年の 4 月だけでなく、来年、再来年と続く。私たちとしては、現役の労働者に対して、きちんとした学習もして、この問題について法律的に大きな問題があること、来年の 3 月・4 月、再来年の 3 月・4 月についてどういうことになるのか、ということをしつこりと勉強して、そういう形でやろうと思っている。この問題は終わらない、ということだ。世の中のニーズからすると、絶対に紛争が出てくる。法的問題になってくる。そういうこともわかった上で、こういう措置をとるのか。この方向で進めたいと、先ほど理事が言ったが、本当にこの方向で良いのか、ということをし、理事から総長にしつこり上げてほしい。今日は橘弁護士も来られているので、法的問題では見解が違ふかもしれないが、この問題は法的な問題だけではない、むしろ社会的問題、東北大という社会的な存在がこの問題についてどのように考えているのか。そういう法的問題よりも厳しい問題だ。高齢化社会の中で様々な企業が苦勞して雇用を維持している中で、逆行する。維持でなく逆行させるような対応をとるといふことは、本当に社会的に認められるのかどうか。そういう社会的な評価を東北大学が甘んじて受けるということをし、東北大はするのか。これは法的以上に重大な問題だ。そういうことが起こるのだということをし理解していただきたいと思つて来た。これは大きな問題なので、我々弁護士だけではなく、たとえば労働弁護士、昔の総評弁護士などにも働きかけて、これを高齢者の一大争議だと位置づけて行く決意だ。そういうことでもやるのかということをししっかり考えていただきたいと思つて来た。できればそういうことはしたくない。ただ、体制はとつた。いつでも法的措置をとれる体制はとつている、ということだ。そのことだけ言いたくて来た。ぜひ総長にお伝えいただければと思う。

□組合（委員長） こちらの本気度は伝わつたと思うが、3 点にしぼつて回答をお願いしたい。この制度を作つたから終わり、ということではない。理事が大槻前理事から大きな労働争議を引き継いで苦勞されたと思うが、同じことが次の理事に引き継がれる。羽鳥部長もそうだ。羽鳥部長が作つた制度が、次の部長に引き継がれて苦しんでいく。まずは、そのことをどう認識しているか。それから、法的な点で橘さんに聞きたい。法的にどう位置づけられるのか。3 つ目は、社会的に、無期轉換のときと同じように全国レベルの、実は、昨日全大教の会議があつて聞いたが、他にこんなことをしている大学はない。また注目を浴びて、何だと、全国紙に載る。この 3 つについて伺う。

■理事 まずは、この問題が今後にも引き継がれていくのではないかとご指摘ありがとうございました。私どもも、この社会情勢の中で高年齢者の雇用をいかに継続・確保していくかということし重要だと十分認識している。高年齢者雇用安定法の趣旨も理解している。その上で、繰り返しになるが、本学の財政状況を見て、「その他人件費」が逼迫する中で、その限られた人件費財源の中で、いかに高齢者の雇用を確保していくかということの努力を重ねていくかということをし検討した上で、このような制度を考えた。その上で、全国レベルの問題になるということし、注目を浴びるといふことしどう答えられるかということについて。相応しい答えかどうかかわからないが、それぞれの国立大学法人個々にそれぞれ事情がある。本学における第 3 期、第 4 期中期目標期間における人件費、「その他職員人件費」の逼迫状況を勘案し、現に総長裁量経費、あるいは間接経費から「その他職員人件費」への補充を実施している実態にある。また、何も対策を講じなければ 4 期中期目標期間に最終的には 60 億、70 億の赤字になるということし説明していたとおりで。そうした中で、事務組織の集約であるとか、10%の職員の数の見直しといふようなことを、段階的に行つていくということ

を考えているが、その一環で再雇用職員の所定労働時間についての見直しも必要だということなので、このような説明をしてきた。

■**大学側弁護士** 今、小野寺弁護士からも法的問題等があったので、私の方から、法的な問題のところについて話したい。まず、理事も言ったように、高年齢者雇用安定法がある。また、高齢者の雇用の確保の問題が社会的な要請にもなっている。これについては大学側も十分に理解しているつもりだ。他方で、財政状況の逼迫というところで、「その他職員人件費」の逼迫という状況がある中で、その状況の中で、高年齢者雇用安定法の内容を遵守していくのが本来の措置になっている。ご存じの通り、高年齢者雇用安定法は、無年金、無収入の期間をなくすというところで、定年後再雇用ということで賃金によって無年金の収入を確保するという趣旨で設けられた。ただ、高年齢者雇用、定年後再雇用は1年間の期間が設けられているので、その1年ごとに契約の更新可否や、条件見直すということも予定されている中で、個別の一年ごとの契約締結の中で今回の措置を講じているということで、先ほど片山委員長からあった、他の企業に広がる問題なのではないかという点では、国立大学法人としての東北大学の、まさに個別の財政状況の逼迫を前提とするというものなので、もちろん、民間企業でも個別の事情はろうかと思うが、国立大学法人の財政状況逼迫という、その事情に基づく措置だという点は理解してほしい。なので、高年齢者雇用安定法の、無年金、無収入の期間を防ぐという趣旨はしっかり守っていくということと、ただ、「その他職員人件費」の逼迫という状況の中で、どうやって法の趣旨を守っていくかという理由に基づくものということになっている。

□**組合（県労連議長）** 今の話を聞いていて、何という回答をするんだ、と思った。今、橘弁護士が、これは東北大学の問題だと言った。今、大企業はちょっと違うと思うが、中小企業や零細企業の皆さんがどんな思いで経営しているかわかるか。そして、コロナでどれだけの店がつぶれているか。東京でもちょっと出てみればわかるでしょう。そういう中でも多くの企業の経営者は、この60歳を過ぎてから、本来ならば継続して年金が支給されなければいけないところ、それが政治の力によってこうなっている。60歳を過ぎた人を寒空に放り投げるわけにはいかないということで、それで、経営状況は決してよくないが、必死に頑張っているのが、今の日本の大多数の企業ではないか。それに対して東北大学は、逼迫しているという理由をもって、一体、こんなことをして良いのか。私は県労連なので、この東北大学が、有名な大学だし、宮城においては多くの県民の誇りではないか。この大学が率先して労働契約法18条をないがしろにしたり、あるいは率先して60歳以上のこの人々をこの寒空にほっぽり投げて、私の大学は逼迫していると言ったり、こんなことは成り立つだろうか。私は成り立たないと思う。今どんなに、経営者たちがどんな思いで会社を経営しているかしっかりわかってほしいと思う。大学にいて外は見えないかもしれないが、ちょっと外へ出て、あるいはちょっと新聞を見ただけでも、今の日本がどうなっているか、そして企業のみなさんがどんな思いで必死に経営しているか、このことをちゃんとわかってほしい。それが1つだ。それからもう1つは、この間ずっと、労働契約法18条のときもそうだが、大学は逼迫しているというが、だったらその逼迫状況を具体的に出してみたらどうか。私たちは県労連でいろんな企業と交渉するが、必ず、その企業が本当に大変だとなったら、ちゃんと財務状況をしっかり見させてもらう。それで財務状況を見て、やっぱりこれじゃ経営できないと思ったら、どうすればいいかと、私たちは労働者を守るだけではなく、中小零細の人たちのことも考える。そして、皆さんのところはこういうふうに経営していったら、少しは良くなるんじゃないかというアドバイスをすることも結構ある。そうでなかったらそこにいる労働者たちがみんな職を失ってしまう。大学というのは社会的な存在だと思う。企業だってそうだと思うが、大学は模範でしょう。模範を示すべきところが、こんなに、私たちに対して財政状況も明らかにせず、そして何か言えば不思議な論理を使って、誰がこれを作ったのかわからないが、私はまったく理解できない。もし本当に逼迫しているなら、ここにちゃんと、逼迫してこの大学がもしかするとつぶれるかもしれない、そのような情報があるならば示してください。それが社会的な、あるいは経営者としての責任だと思う。それを言いたい。

■**大学側弁護士** 関連して若干述べたい。これは労働契約法 18 条の更新上限のときも問題になっていて、様々な手続きの中で互いの議論もあったが、私が言ったのはあくまでも、今回の方針を進めていくにあたって、一定の大学側の必要性があって、大学側の必要性というのは、国立大学法人の財務構造を前提とした必要性のことだということを行った。

□**組合（組合側弁護士）** 今のは、要するに、理事に問い合わせるが、総長に上げてほしいということに対して、上げないという回答だということか。

■**理事** 先ほどお話のあった趣旨等については、これまでも背景事情としては説明してきている。その上で、あらためてそういうお話をいただいたということは伝えたい。

□**組合（組合側弁護士）** 高齢者の労働条件を守ることは、全国、様々なたたかいがある。そのたたかいというのは、皆一律にやっているのではなく、最前線というものがある。どうしてもここには全力集中して守らなければいけない、権利を守らなければいけない、そういうたたかいの場というものがある。そして、私が来ているのは、このままではここがその場になりますよ、ということだ。全国の高齢者、年金受給者、そういう人たちの様々な思いが、何とか自分たちの生活を守ってもらいたい、人権を守ってもらいたい、労働者の権利を守ってもらいたい、全国にいろいろある。その中で、東北大学の財政が苦しいから上げられない、ということではない。大幅に下げるとのことだ。3 分の 2 位、10 万円位下げしてしまう、ということだ。そういう中で、本当に生活できるのか、という問題が起こっているわけだ。言いたいのは、様々な高齢者の労働者の人権を守る、そのために私たちはこの問題を扱わざるを得ない、ということだ。逃げられない。はっきり言って、金抜きで私たちはたたかう、ということだ。それだけのことを思っている。それから財政についても言う。財政も大切かもしれないが、社会的名誉、社会的評価はもっと大切ではないか、大学には。そのことがちゃんとわかるように、先ほど、総長に上げてもらうということなので、どれだけの財政なのか、一人当りの賃金を月 10 万円下げるだけの財政、それと社会的な評価、東北大はどちらが大切か、本気で考えていただきたい。これは今年だけの問題でなく、来年、再来年ずっとやる。そういう問題を行うのか。そのことを言いたくて今日は来た。総長に宜しくお伝えください。この件が終わったら私は退席する。

□**組合（T 副委員長）** いくつか具体的なことを聞きたい。高年齢者雇用安定法の要請を受けて、東北大学としては 65 歳までは雇用は維持する。それは、本人が希望すれば、65 歳までは必ず契約の更新がされる、という理解で良いか。

■**理事** 雇用を維持するためにこうしたことを考えている。

□**組合（T 副委員長）** 1 年ごとの契約なので、年度が変わるごとに契約内容を見直すことがある、という説明だった。そうすると、60 歳を過ぎて 1 年ごとに契約内容が変わる、それは良い。その契約内容が、前年度までは選んでいたような内容が選べなくなり、より不利な条件しか選べなくなるのは不利益ではないか。

■**理事** それも含めて、それぞれ単年度の契約ということなので、本人の希望、大学側の必要性、配置方針に照らして個別に決定していただく、ということだ。

□**組合（T 副委員長）** 本人の希望が通らなくなる、ということですね。そういうのは不利益とは言わないのか。

■**大学側弁護士** 前回の交渉の中で答えたが、何をもって不利益とするか。

□**組合（T 副委員長）** そこを聞きたい。

■**大学側弁護士** 65 歳までの継続雇用ということで行くと、1 つは、解雇退職事由にあたらないう限り更新する。あとはその時の状況ということで、再雇用の期間について、それ相応の事情があれば、契約終了は禁止されていない。一般論として留保しておく。不利益という質問についてだが、高年齢者雇用安定法は、本人の希望通りの労働条件で締結・更新するということではない。本人の希望が通らないということは、不利益にはあたらない。

□**組合（T 副委員長）** 従前まで選んでいた条件が、制度の変更によって選べなくなる。それは制度の不利益変更ではないか。

■**大学側弁護士** それは、理事の冒頭の説明の中に含まれると思うが、本件はそもそも、個別の労働契約の締結・更新の問題の中で行われている。人事制度・運用の不利益変更ではない。制度の変更ではないということが前提にある。

□**組合（県労連議長）** 明らかに、生活できないような賃金になるのは不利益に決まっているじゃないですか。

□**組合（T副委員長）** それまでカレーとかつ井とおむすびが選んでいたのが、おむすびしか選べなくなるようになる。文面上は制度の問題ではないが、運用上、あるいは労使慣行でと言っても良いが、それまでは選んでいた内容が、本人がいくら希望しても選べなくなる。これは不利益と普通は言うと思うが。それを変更だから直ちにダメだと言うつもりはない。合理的な理由があつて、本人との同意があつて、組合との交渉があつて等々、できる場合があると思うが、そうではなく、不利益変更ではないと言って通そうとしている。そこが不思議なのだが。なぜ、これが不利益だということを認めないのか。

■**大学側弁護士** 何をもって不利益と解するか、という話の中で、1 つは、今回の件は、制度自体の変更を伴うものではない、規定の変更を伴うものではない、ということと、何をもって個別の契約上の不利益とするかという点に関して言うと、繰り返したが、定年後の再雇用というものも有期の契約で1年ごとに新たに雇用契約を締結する、見直すというものだし、また、高年齢者雇用安定法というのは、本人の希望通りの条件提示がなされなければならないという法律ではない。無年金の期間をどうにかするという法律なので、それをもって不利益とは言わない。我々の法的不利益についての評価はこのようなことだ。

□**組合（T副委員長）** 今の橘さんの説明は、時間的な経過をあえて無視していますよね。一つ一つのその場の契約の話しかされていない。1年契約して、更新して、さらにその次の年の契約をする、という時間的経過の中で労働条件が下がっていく。そのような経緯の中での変更だ。文面上の制度上の変更を伴わないと言ったが、労使慣行は、文面上で表れなくても、労使慣行が変わるということも労働条件の変更であり、もしそれが不利益になるようなものであれば、それについては不利益だと考えて対応していただく、ということ、前回の交渉の時に言っていた。ありがとうございます。むしろ、その方が正しい理解で、文面上の制度が変わらないから不利益でない、制度変更ではない、というのは明らかに詭弁だ。では、もうちょっと具体的に聞く。週20時間という契約ではとても私は納得できない、ということになったら、これは、契約は更新されなくなる、と考えて良いか。

■**大学側弁護士** 前のところの回答で、労使慣行についての回答ができていなかったので回答する。労働慣行というのも、将来的にこのような運用で将来的に保障する、ということが労使慣行の要件になっている。その中で、東北大学の再雇用職員の運用の中で、定年後再雇用というのは、1年ごとの期間ごとに締結するというところで、契約の締結のし直しを行わないとか、あるいは、定年後再雇用というのは65歳にいたるまでの労働条件を保障するとか、そこまでの将来保障はしていない。そこが労使慣行についての回答になると思う。言いたいのは、労使慣行というのは将来保障が要件になっていて、65歳までの条件を期間満了にかかわらず保障するというまでの将来保障はない、ということだ。

□**組合（T副委員長）** 2番目の質問にお答えください。満足できない場合は雇い止めになるのか。

■**理事** 高年齢者雇用安定法が求めているのは、継続雇用の制度の部分なので、定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではない。

□**組合（委員長）** 雇い止めになるかどうか、だ。

■**理事** 私どもとして合理的な裁量の範囲の条件を提示しているということならば、労働条件についての合意が得られずに、結果的に労働者が継続雇用されることを拒まれたとしても、高年齢者雇用安定法に違反するものではない。

□**組合（T副委員長）** 雇い止めすると言ってしまったのですね、今。それは大変な発言だと思いますよ。宜しいんですか。

■**理事** 雇い止めをするというふうには言っていない。

- 組合（T副委員長） 従前は選べていた 32 時間、あるいはフルタイムの勤務を希望して、それがどうしても受け入れられない、20 時間の勤務では生きていけないから、これは満足できません、と言った場合、これは、労働者が、私は働けないと言っているのではない。フルタイムで働きたい、せめて 32 時間で働きたい、どうしてもその条件じゃないと困ります、と言った場合にはどうでしょう。
- 理事 私どもとして説明は尽くして、20 時間といった、当面 30 時間だが、20 時間といった時間での合意ということに理解いただきたい。
- 組合（県労連議長） それを不利益というのではないか。
- 組合（T副委員長） 橘さんがずっとおっしゃっているのは、不利益に変更することは可能だというふうにおっしゃっている。それはわかる。ただし、それをやるためには、その合理的な理由を説明し、組合とその不利益をのんでくれという交渉をし、なおかつ、本人が合意するという条件をふまえなければ不利益には変更できない。不利益に変更すること自体をやっちはいけないと言っているのではない、できないと言っているのではない。なぜ、不利益変更だということを前提に話をしないのか、ということが不思議なのだ。
- 大学側弁護士 そこについてはすべて回答した通りだ。
- 組合（T副委員長） その話はどこかでまた蒸し返すことになると思う。別の話をする。「その他職員人件費」は運営費交付金の一部だという理解で良いか。
- 理事 おっしゃるとおりです。
- 組合（T副委員長） そうですね。これが毎年減っていつている。足りなくなるのは当たり前ですよね。今の話だと、第 4 期の終わりには 60 億円赤字になるということだ。60 億円分人件費を削るつもりなのか。
- 理事 先ほども説明したとおり、事務組織の集約であるとか、10%相当の職員数の見直しの実施、業務の効率化といったようなことを行い、そうした赤字にならないようにしていきたい。
- 組合（T副委員長） 今のは、全部、人件費を削るという話ですよ。つまり、人件費を削ることによってこの 60 億円をどうにかしよう、という考えですね。宜しいですか。
- 理事 今回の措置を検討するにあたって、中長期的な職員配置、あるいは人事計画など人件費削減のための様々な対策を検討してきた。
- 組合（T副委員長） つまり、東北大学としては、国から入ってくるお金が減るのに合わせて人件費は減らす、少なくとも第 4 期まではそういう方針でいく、ということですね。
- 理事 人件費の全体的なトレンドからすれば、今後の人事院勧告がどうなるかはわからないが、私どもとしては最悪の状況、最も厳しい状況というものを勘案して考えている。その中で、「その他職員人件費」に充てる財源が、運営費交付金を考えた場合には削減傾向の中で、そこに充てられる財源には限りがあるので、それをもってどのような人事計画が可能かと考えている。
- 組合（T副委員長） 質問に正面から答えていただいていない。このままだと 60 億円赤字になる。赤字にならないために何をどう見直すかという、職員の配置を見直す、業務の内容を合理化する、今回のように労働条件の切り下げを行う。全部、人件費を減らす話だ。
- 理事 そこは、シミュレーションの中では、個別の教職員について、人件費は上がっていく。下げるという前提に立ってはいない。本学の人件費全体の中で、人件費を増やしていくことはできないので、それを前提に様々な人事計画、厳しい財政状況の中で、人件費が逼迫しているというということを前提に人事の配置の計画を考えた結果、職員については 8 年間で 10%の職員数の減等ということを考えているということだ。
- 組合（T副委員長） やはり、何度聞いても、60 億円分人件費を何とか抑える、としか聞かえない。60 億円の人件費はものすごい額だということはわかるが、それは、非常に端的に言って、東北大学のパフォーマンスをその分だけ下げる、ということと同じだしか思えない。国からのお金が減ってくる。これは国の方針であり、これを何とかしたいが、それができな

いからといって、それにしたがって人件費をどんどん下げていくのだ、という方針では、東北大学の研究も教育も未来はないのではないか。下がっていく分をどう他から補填するのか、いや補填するという言い方自体が間違いで、そうではなく東北大学全体の人件費をどういう形で構築していくのか。そのためのどの財源を求めるのか、そういう見通しのもとでないで理事が言うようなどンドン人件費を減らす、減らすためにその工夫をするということになる。そういう向きの努力というのはすごく無駄だと思う。積極的な財源に対する計画なり、方針なり、なり見通し、もう少し言えば展望なりが、なぜ出てこないのか。

■理事 今、「その他職員人件費」の話をしているわけで、そうした中で、運営費交付金からだけでは足りないので、年間で外部資金 5 億、総長裁量経費 5 億、合計 10 億円を確保している。こうした額を、これから第 3 期で 60 億、第 4 期も 60 億円確保して、様々厳しい中ではあるが 120 億円確保するということを考えても、なお厳しいということだ。中長期的な職員配置、人事計画というものは、そうした「その他職員人件費」の総額をどうやって確保していくかということを考えている。計画的でない、ということではない。

□組合（委員長） 財源について、教職員は、人件費がないと言われて、いろんなことを我慢している。理事の説明も全然答えになっていないと思う。この問題について、時間もないので、3 点あるが、1 つは、当局、再雇用制度を導入した 2006 年末、2007 年からの導入だったが、組合に対してこのような説明をしている。私たちは、再雇用を導入するに当たって待遇をなるべく維持してくれということ saying していたのだが、それに対して、在職中に支給される給与に対して、部分年金を含めて 6 割程度を確保するという制度です、という説明を受けている。今回、6 割どころか 3 割以下になってしまうのだが、組合に対するこの説明と整合しないのだが、どうされますか。

■理事 再雇用制度を検討した際に、フルタイムの再雇用職員について高年齢者雇用安定法に、6 割程度となるよう給与水準を決定したということだ。私どもも、当時の団体交渉の記録を拝見したが、その中で、組合の方として見解を、職務に応じて適切な水準を維持するのが原則であるとともに、大学の財政事情に応じて現実的な対応をとることはやむを得ないと考えますとあって、当時から、財政事情に応じて再雇用制度を運用することについてはやむを得ないということについての共通理解はあったのではないかと思う。

□組合（委員長） 今説明があったのはいつの発言か、手元にないので。大学の財政事情とは。

■人事給与課長 こちらの方で把握している団交の議事メモ、平成 18 年 2 月 15 日付けの団交のメモ、それから組合の hp にもその時のメモが別な記載だが、ある。組合の方から、大学の財政事情に応じて現実的な対応をとることは、そこはやむを得ないと考えています、と前提はわかります、ということが発言されています、ということだ。

□組合（委員長） わかりました。それは確認します。重要なのは 6 割を維持するという考え方だと思う。さっき橘さんが、高年齢者雇用安定法の内容を遵守している、雇用は維持する、それさえすれば良いのだと言っていたが、私たちは高齢者の世帯の実質の支出の状況を考えて 6 割だと言っている。安くても、雇用を維持すれば良い、という矮小化した合意ではない。

■大学側弁護士 そこまでは言っていないと思う。

□組合（委員長） いや、そういうことだ。そういう位置付けで制度を導入すると、全然考え方の違う、別制度にしたと思える。なぜ、毎年一億の節約でこんなたいへんな制度になってしまうのか。

■大学側弁護士 大学の経営判断については私からは述べない。私からは法的な面から言うと、今大学側から説明があったように、当時の団体交渉でも、大学の財政事情に応じて現実的な対応はやむを得ない、ということが共通理解だ。私から法的な話を追加するとすれば、当時 6 割という話があった。これについては、高年齢者雇用安定法という法律自体の中で、定年後再雇用の受け皿とすることが 1 つであり、そして、これを受皿とする中で労働条件をどうするかというときに、6 割は保障しなさいという条文の内容ではない、ということと言える。

□組合（委員長） そういう、抜け道があるという説明では困る。今までフルタイムで働いてきた人が、半分になる、10 万になるという、そのことの問題だ。あらためて言うが、1 億節

約すると、100人の再雇用労働者の生活を10万におとしめる、そのことの重大性を、橘さん、わかってください。それが1つ。それから、この制度の導入は明らかに、大学の職員から出た発想ではない。そうでしょう。大学の職員なら、皆さん人事企画部の方が、自分たちの60歳以降の労働条件をこのように制度設計するわけがない。橘さん、なぜこんな、労働争議になったり、長年にわたって東北大学に争議をもたらすようなことを導入したりするのか。なぜこんなことをするのか。

■大学側弁護士 どういう質問ですか。

□組合（委員長） 東北大学として、こういう事務所に、コンサルタントばかりやっていると、争議と、労働者の生活をおとしめるものしか出てこない。ずっと、そういうものしか出てきていない。契約を見直した方が良い。

■理事 様々な法的観点についてのアドバイスを受けながら、判断は大学としての経営上の判断だ。そこをご理解いただいた上で、契約を見直すべきということについては、我々として課題について検討してきている。現時点で契約を見直すということは考えていない。

□組合（委員長） 時間がないので進めるが、今回の話の中で非常に重要なことがわかった。大学から示された条件に対して、自分はこれではだめというときは雇い止めになる、ということだ。労働契約法19条の脱法ではないか。不利な条件を出して。

■大学側弁護士 先ほど理事から、そういうことは言っていない、という経緯があった。

□組合（委員長） いや、雇用契約できないとおっしゃっていましたよ。

■理事 私は、大学として雇用契約できないということを書いてつもりは全くない。

□組合（委員長） 誰の発言を信じたら良いのか。

■理事 説明を尽くして、大学としての経営状況からこのような選択肢となっていることも説明し、その上で、希望に合致した労働条件での雇用というものができないとしても、私どもとしては、なんとか高齢者の方の雇用継続ということ而努力したいと考えている。したがって、私どもの方から、雇い止めというような意図はない。その上で、私が申し上げた言葉が適切ではなかったのかもしれないが、労働条件について合意が得られなくて、結果において、再雇用を希望されている方の方から、そうした継続雇用というのは受けられません、その条件では私としては受けられません、ということなら。

□組合（組合側弁護士） そのように言っていた。大学から、これでは雇用できない、それはそれで良いと言っていた。将来紛争の際に、使える。

□組合（委員長） ひどい条件を突きつけて、それで呑めなかったら自分から身を引いたと。

■理事 そういうことは一切申し上げていない。

□組合（組合側弁護士） 今、そのようにおっしゃったのですけど。あなたの方から、これでは雇用の合意はできません、と。今のはとても重要なので、将来、法的紛争が起こったときに、労働者がどういう思いで契約することができなかったのか、今、非常に良い証拠だと思っているので、どうもありがとうございます。法廷で今のを使わせていただきます。

■大学側弁護士 まとめ方だと。

□組合（組合側弁護士） そういうふうなことを言ったじゃないですか。

■大学側弁護士 大学からは言わない、と。労働者の方から、これではできません、と、いうふうに来るのを待っている、実質的にはそういうことを言ったのと同じですよ。どうもありがとうございます。

□組合（委員長） 進めます。

■大学側弁護士 大学からの説明事項があった。

□組合（委員長） そうですね。

□組合（県労連議長） ひとこと言いたい。さっきは民間の話をしたが、公務の話でいうと、そもそも人事院も、各県の人事委員会も、再任用の人事に関しては、どうにかしてあげなければいけないと思っているんですよ、実は。だから、この議題がしょっちゅうあがる。私た

ちは約 65%だが、これで良いなんて全く言わない。人事院も人事委員会も、こういう制度をつかって、言わば間違いだったわけで、これに対して生活費をどうにかしなければいけない、ということで、みんな逆に、どう上げるかのために悩んでいるのが今の現実だ。

□組合（委員長） この件について、当局側から説明があると聞いているのでお願いします。

■理事 お手元に人事企画部長名の通知を差し上げている。「再雇用職員の兼業許可について」ということで。取扱いについて各部署の事務部長、本部の各部の長宛に。兼業の取扱いを柔軟化するということだが、本学における労働時間と兼業従事時間を合算した時間が週 40 時間以内。現在、再雇用職員には、年齢とか健康状況を勘案して、原則として超過勤務は命じていないということなので、短時間の労働時間と兼業従事時間を合算した時間が週 40 時間以内まで認めることにした。その上で、前日の終業時刻から翌日の始業時刻まで 11 時間以上の休息時間が確保されていると、健康確保についての考慮が必要なので、国の勤務時間インターバル制度を参考に、前日の終業時刻から翌日の始業時刻までの間に 11 時間以上の休息を確保できる、ということをや要件として、健康確保のための睡眠時間等を保障するということだ。その上での手続きだが、これは、要件を満たす者について、「再雇用職員の兼業許可手続 別紙」ということで、ここにあるが、現状では、兼業する方からの依頼を想定しているということだが、本人からの申請でできる。ここの「職員兼業規程」第 4 条のところに、「本学の利益に相反する場合」、あるいは、「本学の名誉又は信用を傷つける場合」は許可しないなど。

□組合（T 副委員長） 現状の兼業の申請について知識が十分でないので、確認としては、従前、そもそも東北大学の職員が兼業する場合は、兼業先から依頼があり、それで処理がスタートするというものが、これに関してだけは、本人からの申出でスタートすると変えた、という理解で宜しいか。

■理事 別紙の中の横書きの資料で書いてあるが、原則は「兼業依頼状」の提出が必要だが、実際には得られないということもあると思うので、本人からの申請のみで手続きができることにした。

□組合（T 副委員長） 要するに、本人がこういうところでアルバイトします、と決めれば、認められるということが新しい、という理解で宜しいか。

■理事 そうだ。

□組合（T 副委員長） わかった。

□組合（委員長） やっぱりひどい。まさか、今回の措置をもって、兼業許可をもって、週 20 時間で生活を守れるなどと思わないでほしい。

(14:04 組合側弁護士、退出。)

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） では、交渉事項の 1 に入る。有期雇用職員の無期化について、希望者全員が無期転換をあらためて要求したいと思う。とはいえ、当局の方針が変わらないということで、この 2020 年度末に、また多くの時間雇用職員がこの職場を追われ、そして、限定正職員の目的限定職員が解雇される。今年度末の予定人数を教えてください。

■理事 人数については課長から報告する。

■人事給与課長 まず、今年度末に、いわゆる 5 年上限で、また、他の限定正職員にも合格しなかったとか、あるいは活性化法の適用もなかったということで本学を去るという人については、現時点で把握している人数としては 30 名だ。ただ、これは今言ったとおり、あくまでも今把握している人数だ。可能性としてあるのは活性化法の適用だ。それで 5 年を超えてさらに雇用が継続される人も出てくるかもしれないので、あくまでも現時点では 30 名という数

を把握している。だから、この数から減ることもあり得る。それから、目的限定職員については、3月31日予定で、いわゆる秘書業務の方やプロジェクト業務従事者で目的が終了して解雇になる人については、現在把握しているのは8名だ。これが現時点で把握している人数となる。

□組合（委員長） 毎年30名～40名の雇い止め、10名近くの解雇が発生する。これは職場として避けるべき数字だ。ちょっと聞きたいが、30という数字は少ないように思うが、要するに5年前に着任した人数はもっと多いですよ。それが5年後には30まで減ってしまうということだが、なぜそんなことになるのか。

■人事給与課長 これは、限定正職員制度が始まったのは平成30年度だが、その時点では、いわゆる、平成25年度に一旦雇用期間をリセットしてそこから新たにカウントされた人もいたし、さらに、平成25年4月に新規採用された人もいたので、そもそも人数が多かった。平成25年度以降については、就業規則で、雇用は原則として5年以内と定められたので、結果として、5年上限に達する人数は、ある程度固定されてきた。ということで、昨年度もだいたい25人とか、そういった数で推移している。だから、初年度との違いはある。

□組合（委員長） そういうことではなく、たぶん、時間雇用職員は何人くらい、2,000人位いるのだろうか。それを5で割れば、毎年400人ずつ位は新しく東北大学の時間雇用職員になっているのだが、5年を待たずに皆さん辞めているということですよ、たぶん。最近、組合に相談があるのは、5年を前に各部局で早めに切っていく、という問題だ。5年になるといろんな説明も必要だから、3年や4年でどんどん切っていく。なぜ私が5年働けるのに、2年、3年、4年で辞めさせられるの、という話を聞く。これは、5年上限という制度を入れたので、みんな使い捨てになっている。これが現状だ。何か人事課の方に情報はありますか。相談もあるかもしれないし、最近、2年や3年で辞めるパターンとか、数字とかあるか。

■人事給与課長 こちらで、採用されて1年目の人というのは、非常勤講師とかがいる、医員の人もある。だいたい700人から800人位。それが2年目、3年目、4年目と減っていく。その間に辞める人もいるが、限定正職員に合格する人もいる。そういった両方の意味があると思う。早めに切られるというような直接的な声は、とくにはこちらの方には届いていない。あくまで我々の方には届いていない、ということだ。

□組合（委員長） ただ、実態としてはそうだと、ということをお伝えしたい。30名程度だったら、普通に無期転換したとしても財政的には全く東北大学にとって問題ない。あらためて、現状の30名とか、そういう規模で無期転換した場合のシミュレーションを。なぜ、雇い止めしなければいけないのか、あらためて説明を求めたい。それで、今回8名の解雇ということになるが、目的限定職員は無期雇用ということで宜しいかと思うが、その無期雇用の方の解雇について、回避努力の実態をあらためて教えてほしい。それにプラスして、再受験、もしくは、教授が辞める場合に同じ学科の隣の教室などに渡っていくことも、制度の趣旨から言えば問題ないと思うが、その辺の検討を。それから、解雇回避努力の実態と、継続雇用の工夫、それと再受験の工夫について、再受験の緩和は当局側の宿題になっていたと思うが、その検討結果を教えてください。

■人事給与課長 まず、解雇についてだが、これも何回か、前回、前々回等説明させていただいたが、いわゆる労働契約法16条の解雇の正当性について合理的理由はどうか、あるいは社会的相当性が認められるのか、そういった点であらゆるところを考慮して総合的判断をするものだとこちらは認識している。話し出すと長くなるので、採用の時点から縷々説明させていただいているということがまず1つだ。それから。

□組合（T副委員長） すみません。解雇回避努力という方に行ったので誤解されていると思うが、そうではなくて、目的限定職員で、そのままうまく学内に残れた人がどれだけいるか、ということについて、つまり、別の部署に時間雇用職員で採用される予定だとか、あるいは、目的を変えて学内の別の部署に移る予定だとかという人の数字を教えてください。

■人事給与課長 すみません。その数字は、今こちらでは持ち合わせていない。制度としてこういうことをした、あるいは、こういうことをする予定だということがあれば、制度について回答しようと思っていた。具体の数は持ち合わせていない。

□組合（T副委員長） 先ほど教えていただいた8名というのは、この中で、別の部署に移れる人がいるかもしれないが、そこはまだわからない、ということか。

■人事給与課長 そうだ。8名は、あくまでも解雇の予告通知があるので、解雇しますというところの通知を出す。もちろん、本人の同意があった上で、その後、どこかの部局の非常勤職員として採用になる可能性はあるということだ。

□組合（T副委員長） その方々が、たとえば、別のところで引き続き働きたいと希望していると申し出るとか、あるいは、周りの方が働く場所を一生懸命探してあげているとかいう実態は、把握していないですね。

■人事給与課長 把握していない。

□組合（T副委員長） そうですね。

■人事給与課長 していない。では、制度の話だが、まず一点は、組合との話し合いの中で、現実的に令和2年度試験からすでに、目的限定職員在職中の人についても、たとえば、その目的が終わるということが見えている人であれば、それは、一般でも特殊でも、あるいは目的限定でもいいが、もちろん、推薦制なので本人の意思が絶対ということはないが、受入先の研究室等がその人の評価をして、部局も推薦すれば受験ができる、というようにすでに変えてある。それから、もう一点は、過去に限定正職員として在籍していた人については、今は非正規職員として3年ないと受験資格はないということも、一度その限定正職員に合格しているのだから、それはもうクリアされているということで、これも令和2年度試験からすでに実行している。それを適用して合格している人もすでに出てきている。もう一点、これも組合との話の中で出てきたことだが、それは例年の試験の前に判明していた人だということなので、それ以降判明した人は救済できないという声もいただいていた。それについて検討して、たしかに、目的限定職員というのは、その性質からいって、プロジェクトがたとえば年末に終わることが判明したり、急きょ教授が異動したり、辞めることになったり、ということが想定されるので、そこは、次年度、令和3年度試験から目的限定職員に限ってだが、もう一回だけ試験を実施するというにさせていただきたい、というところで検討している。何回でもやれば良いではないかとか、3月ぎりぎりまで待ってやれば良いではないか、という意見もあるかもしれないが、試験なので、こちらとしてもある程度準備期間も必要だし、それでも合格しなければ、1か月前までには解雇予告をしなければいけないということもあるので、それはだいたい12月から1月を目処に試験をさせていただきたい。そういったスケジューリングで今、制度設計を進めているところだ。だから、令和3年度試験から実施したいと思っているところだ。

□組合（T副委員長） そうすると、従来の夏に行われる試験に加えて、秋から冬のタイミングにもう一回入れようということか。

■人事給与課長 そうだ。目的限定職員だけはもう一回だけ、冬ですね、12月から1月位に、そこまでがギリギリだ、タイミングとしては。そこを目途に試験を追加で実施したいと考えている。

□組合（T副委員長） わかった。

□組合（委員長） 非常にこちらの現場の声を反映していただき本当にありがとうございます。こういうふうに、当初導入された制度は、橘さん、現場に合わなかったんですよ。それで、何とかこういうふうに本人の継続をいろいろ工夫してやっているところだ。よくご承知ください。

■大学側弁護士 合わなかったというわけでない。

■人事給与課長 より良いものにするためにいろいろ検討し続けている。今も検討し続けている。

□組合（委員長） そういうことですね。引き続き、改革改善を双方でやっていきたい。3 番目に、石嵯・山中総合法律事務所との契約について、我々は、最初に述べたとおり、問題だと思っている。一昨年、情報開示請求をして黒塗りだったので、あらためて、この事務所との委託契約の内容を組合に示していただきたいと思っている。それはできますよね。

■大学側弁護士 団体交渉を通じて、ということか。

□組合（委員長） はい。

■大学側弁護士 それは団体交渉事項ではない。

□組合（委員長） なぜ。

■大学側弁護士 団体交渉事項ではない。

□組合（委員長） その根拠を。

■大学側弁護士 義務的団交事項ではない。

□組合（委員長） 私たちの待遇ではなく、職場の民主的運営、これも重要な私たちの交渉案件だ。大学の中でいろんなお金や運営の不備があったら、それは一つ一つ指摘していく。その指摘に対して答えるのは義務ではないか。どこが交渉案件でないのか。

■大学側弁護士 どう答えるかは大学の判断だと思うが、一応整理して。

□組合（委員長） だから、そこがわかっていない、と言っている。全然、大学の自治とかわからずにいろんな制度を導入して。

■大学側弁護士 質問は。

□組合（委員長） それについてはあらためて、委任・委託の内容を説明してほしい、理事から。

■理事 業務委託契約の経緯などについては説明するが、委託契約の内容については私どもとしてはお答えしかねる。

□組合（委員長） わかった、とは言わない。この契約が続いている限り、私たちの問題意識としては位置づけている。

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） 非正規雇用の方のデータについて、膨大な作業をお願いしてすみませんでした。ようやく我々も解析しているところだが、どうしても 2018 年前後の財務諸表の、非正規雇用の方の人数と、人事課からもらった人数が大きくズレている。それについて、たとえば 2 月に質問を出していると思うが、傍聴者からの発言を。

□組合（○組合員） 膨大な作業を。財務諸表との関係でずれがある。2 月に質問しているが。

■人事給与課長 まず、最初のデータについては、追加のデータも含め、また、新たに限定正職員もできたのでそのデータも付けて、若干時間をいただきたいということで了解をいただいて、2 月 26 日頃に出した。それと並行して 2 月 12 日だったと思うが、追加でもいただいた。その追加の質問項目も、前のデータとの検証も含めて、というところと、それから、こちらの指標と財務諸表の指標との違いがあるというところもあったので、こちらとしても検証が必要などところもあるので、ただ、時期的に、2 月末までのデータの作成が最優先なので、それを行った。すでに 3 月に入っているが、年度末というところもあったので、現時点では、それも検証しつつ年度末をめざして作業を並行して行っているの、もうちょっと時間をいただきたい。

□組合（T 副委員長） 2 月 26 日にいただいたデータも、その前にいただいたデータと同様に、矛盾というか、不整合というか、そのまま残っているデータだと思う。今の形で作業を進めると、この先出てくる数字も同様に不整合になってしまう可能性がある。その意味では、2 月

中頃にこちらから出した質問を精査していただき、このままだと二度手間になってしまう可能性があるかと思う。中身を見ていただければ、と思う。

■人事給与課長 それについては、事務的にやり取りしながら進めさせていただきたい。もう少し時間をいただきたい。

□組合（委員長） 交渉でないところでいろいろ説明をいただくことも大事なので宜しくお願いします。

3 大学と組合の確認書(2016年2月18日付)

□組合（委員長） 3番目、大学と組合の確認書についてだが、これは、あらためてその内容は労働協約であるということを確認したい。とくに、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、承認を求めることできる、ということ、これが生きていることを今日も伝えておく。

その他（フレックスタイム制）

□組合（委員長） その他について、フレックスタイム制が今回導入されるということで、その中身を拝見した。確認したいことがある。その前に、なぜフレックスタイム制を導入しようと思ったか、その目的を教えてください。

■理事 たとえば、一方において、在宅勤務やテレワークを施行してきたということもあるし、そうした中で、働き方の多様化に応じた柔軟化を図るという観点から、業務に支障がない場合というところがあるが、活用できる人には活用してほしい、ということが趣旨だ。

□組合（委員長） 職員側から、これの方が働き易い、という声があったのか。

■理事 デジタルトランスフォーメーションの関係や様々業務に関するアンケートなど。（大学側で確認）

■人事労務課長 アンケートもあるが、育児中の方々の要望もあり、もう少し、子供が具合悪くなり、朝病院に行ってから、その日の業務が終わらない場合に超勤、となるよりも、フレックスタイムを使えば、あらかじめ自分で時間を選べるので、病院に行って、そのまま後ろ倒しになっても超勤が発生しないので、大学にも自分にもウィンウィンの働き方ができるだろう、そういうことはできないのか、との要望があった。

□組合（委員長） そういうふう働きやすい職場づくりは結構だと思うが、心配するのは、これが労働時間管理できちんとやって、サービス残業や労働過多の温床にならないように願います。それから、もう1つは、労務管理する側ですね、係長さんが大変だと思うので、係長さんが倒れないように願います。一つ確認ですが、この制度を入れても、夜10時以降は深夜手当が出るか。

（■大学側 うなずいた。）

□組合（委員長） 宜しいですか。それが確認できれば結構です。これのスムーズな運用に協力させていただくので宜しくお願いします。何か、皆さんからありますか。

事前折衝での回答予定事項について

□組合（書記） 時間がないので、中身には入りませんが、3点ないし4点ほど事務的に、交渉の場でならば回答いただけると言われていた事項があることはご承知のことだと思う。今日も交渉の場では聞けませんが、何らかの形で回答いただくようお願いいたします。何のことを言っているかわかるでしょうか。

（■大学側 わからない旨の反応。）

□組合（委員長） 事前折衝で、このことは団交のときに説明する、と言ってもらっていたことが3つ、4つある。後で示すので文書でも良いし、次回の団交でも良いのでご回答ください。

継続交渉に

□組合（委員長） 今回の団交だが、最初に話し合った再雇用の問題については、労使の認識が大きく異なっている。このように労働者と使用者側の認識がズレている制度は、たいへんトラブルの原因になる。引き続き、今のいろいろなことについて、あらためて交渉案件として出す。再雇用の問題は、毎年この制度で行くなら、本当にたいへんな問題になると思う。それから、有期雇用の無期化の問題、目的限定の方の再受験のことについても運用しながら私たちが声を聞きながら、また提案もしたい。就業規則についても、今回は時間がなくて割愛したが、質問したいこともあるので、これも継続させてください。石寄事務所の件、データの件も継続となっている。確認書の件、それからフレックスタイム制もどのように運用されていくか、双方でチェックしながらこれも継続して取り扱っていききたい。本団交も、積み残し案件があり、継続ということで良いか。

■理事 継続して話をしていきたい。

□組合（委員長） では、本日の交渉は終わりにしたい。ありがとうございました。

交渉後、大学が「再雇用職員の所定労働時間短縮」方針見送りを決定！

交渉の翌々日、3月24日朝、理事から組合委員長に電話があり、それは、「4月の再雇用職員の所定労働時間の短縮を見送る」旨の連絡でした。また、理由は、「団交を受け、職員の説明も十分とは言えず、職員の理解が得られていないと判断した」とのことでした。

その上で大学側の申入れにより、同日午後、部長が組合を訪れ、「先週の組合交渉を契機として、本学におけるこの制度の導入について理事が検討して考え直した」「高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用の確保等について必ずしも各職員への説明が十分でないように見られて、また、その議論が十分でなかったと判断した」「今回は見送る」等の説明がされました。その際、昨年11月に部局長連絡会議に報告された当該方針の取下げであること、各当事者にあらかじめ意向確認等をおこなう関係では理事名の通知が出ることも聞きました。

組合から、理事のこの英断への感謝と敬意を述べました。

理事名の通知については、翌3月25日、理事から部局長に「令和3年度以降の再雇用職員における所定労働時間の取扱いの見送りについて（通知）」が出ました。その中では、「必ずしも個別の職員への説明が十分でなかった面が見られ、また、議論が十分ではなかったと判断し、令和3年4月からの導入を見送る」「引き続き、定年後の働き方の多様性を推進し、高齢者等が意欲をもって働ける環境の創出に向けてさらに取り組んでいきたい」等が述べられています。

今回の大学方針見直しを受けて、組合は3月26日、声明「再雇用職員の所定労働時間短縮の見送りについて」を発表し、重ねて理事の英断への感謝と敬意を表明しました。