

## 2021 年度第 4 回団体交渉記録

・日時 2022 年 6 月 30 日(木)9:00-10:30

・場所 片平北門会館 2f「エスパス」

・出席

■大学側：牛尾理事、佐藤人事企画部長、佐藤人事企画課長、原田人事給与課長、我妻人事労務課長、菅原補佐（企画）、千葉補佐（企画）、村上補佐（給与）、秩父補佐（給与）、千葉補佐（労務）、多田係長（労務）

□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、中村執行委員、大場支部書記長、小野寺書記

・交渉事項

### 1. 有期雇用職員の無期化等について

・希望者を無期転換すること。

(文責：組合)

■労務課補佐 これから交渉を始める。

□組合（委員長） 団体交渉申入れについて迅速に対応していただき感謝する。有期雇用職員の無期化について。これは 6 月 27 日の判決を受けて行うことを想定して申し入れた。判決は、ここで詳細にはふれないが私たちとしては残念な判決だった。大学として、判決を受けての姿勢とコメントを聞きたい。

■理事 裁判の結果については、私どもが裁判の中で主張したことを認めていただいた。引き続き適正に雇用政策を進めていきたい。

□組合（委員長） 結果について、今日の交渉で総長の見解を聞いたかったが、今日も総長は出席していない。判決について総長は何かおっしゃっていましたか。

■理事 総長としても大学としても、先ほど申し上げたとおりだ。

□組合（委員長） この 4 年間、この裁判に強き力を入れて取り組んできた。学内の制度運用、待遇、雇用の安定のことに加えて、社会に与える影響が大きい裁判だ。学内の団体にも協力いただいて取り組んできた。聞くところでは、東北大の訴訟は他にもかなりあるらしい。国会でも田村議員が、AIMR の元准教授の訴訟のことなど発言しているが、いくつくらいあるのか。

■理事 全体はともかく、その件は、5 月の国会の内閣委員会の中の質問の件ということで良いか。

□組合（委員長） はい。

■理事 それについては、すでに本学の全面勝訴で終結している。

□組合（委員長） その他には。

■理事 今行われているものは、とくにない。

□組合（委員長） 我々の訴訟は影響力が大きいと思って、控訴の準備をしている。主張がとらなかつた、というだけでなく、今回の判決文が、非常に、今までの私たちの認識、ここでの討議を踏み出した認識が示されたと思い、そこを正したい。どういう認識、そして法の認識なのかを聞きたい。全体の中で、裁判官の認識として驚いたのが、判決文の最後に、こう書かれている。「通算契約期間を 5 年以内と定め、無期転換申込権の発生直前に雇止めをするという意味で、無期転換申込権の発生を回避する雇止めをしたことをもって、直ちに同法に抵触するものではない。」と最後のページに書かれている。これを読んで、どう感じたか。感想で良い。

■理事 私も専門ではないので。その前に、説示したことに照らせば、とか書かれていると思うので、どのように受け止めるかは、私も、判決の文章はわかり易くないので、その部分について、にわかには申し上げられない。

□組合（委員長） 交渉の中で、みなさんからはたぶん、2018 年の雇い止めについて「無期転換権発生を回避することを目的とした」とは、絶対言っていなかったと思う。「無期転換権逃れ

ではない」と。就業規則の趣旨のようなことを言っていたと思う。裁判所は、東北大をそう見ていなかったということ。東北大学がやっていることは「無期転換のがれ」だ、だが、法には抵触しない、ということだ。そこの齟齬がある。私たちは、やっぱりそうだったのか、裁判所はそう見ているのか、と思った。法に触れないというのは非常に不満だが。その点はどうか。裁判所も、東北大学の雇い止めは「無期転換逃れ」だと思って、そう書かれている。

■理事 この判決は、法的に厳密な書き方がされていて、その言葉遣いが。今言われた意味だとは、直ちには汲み取れないが。つまり、「前記3(3)カ(イ)」が何を示しているのかがわからないし、「通算契約期間を5年以内と定め、無期転換申込権の発生直前に雇い止めをするという意味で」という修飾語がある。この修飾語があることによって、一般的に入れていたような、ともかく、雇い止めを回避するために、というようなことをしているのだ、というようなことを言っているのだという意味ではないと思う。この文章をどう読み解けば良いか、正確にわからない。

□組合(委員長) 判決の文章は難しいと思うが、これは、普通に読めば、無期転換申込権の発生直前に雇い止めすることは「無期転換のがれ」だ、と私は読む。それはともかく、この認識が、今後大きく問われるところだと思う。東北大学の姿勢にも関わってくると思う。というのは、国会でも、厚労省、文科省もおそらく、無期転換権の発生を抑制するために雇い止めすることは法改正の趣旨に照らして望ましくない、そうならないように啓蒙していく、と。これから東北大はどうするのか。

■理事 繰り返しになるが、今就業規則に定めていることに則って適正にしていく、ということに尽きる。

□組合(委員長) わかった。わかったが納得ではない。やはり、無期転換権というものがあるので、それを閉ざすような運用は見直していただきたい、と要求する。関連して2つほど確認したい。これからの東北大学の人事管理・運用に関連することだ。

□組合(T副委員長) その前に、今の、2018年3月の雇い止めの元となった就業規則改正は、判決書の文言は置いておいたとしても、大学の認識としては、無期転換権の発生を抑制、あるいは、阻止するための目的ではないという立場に立つ、ということで良いのか。

■理事 その解釈で結構です。

□組合(T副委員長) はい。そこだけ確認したかった。

□組合(委員長) ありがとうございます。では2点の1つだが、今回、原告が合理的期待権を主張して、それが認められなかった一つの大きな理由は、職種が変わった、その中には、業務内容まで踏み込んで、変わったではないか、と、私たちも一貫して同じようなことを(合理的期待がある立場から)言っているのだが、これも今までの東北大学での扱いと違っている。これまで、東北大学は、また学外も含めて、同じ事業所、雇用主、雇用契約の中で、その中身ではなく、とにかく継続期間が、5年、10年まで無期転換権が発生しない。それを超えたら無期転換が発生する。業務内容や業種が変われば期待権はなくなる、判決書にはそう書かれているのだが、東北大学は、そういう運用なのか。

■理事 個別の判決文の中身には踏み込まないが、たぶん2つある。労働契約法が変わって、無期転換権という新しい権利が生まれた後の話と、それまでの話がある。このケースは、両方が混在している。途中で仕組みが変わっている。それを総体として見たときにどうするか、という裁判所の判断だろう。今、言われたのは、そういう総体の話か、新しい労働契約法の仕組みの中で5年、10年を超えて更新するという話か、どちらの話か。問題とされている点が良くわからない。このケースでは、謝金とか、労働契約法改正前からの話が含まれる。そういった積み重ねについて裁判所として判断したのではないか。将来にわたっては、労働契約法以前の話は存在しない。

□組合(委員長) それだったら、判決文の中で、2013年以降の話として判断すべきだ。そうではなく、その前の。

■理事 判決は、トータルとして判断している。労働契約法改正前も含めて、このケースが実質的に無期的な雇用だったのか、ということ判断しているのだと思う。まだ質問の趣旨がわからない。

□組合(書記) 記録上確認したいが、理事は、期待権というものが、労働契約法改正の前と後

で変わった、とおっしゃっているのですか。

■理事 違います。単純に、無期転換権を作る前と後で、その部分において制度が変わっていますよね、と言っている。

□組合（書記） 期待権というものについての考え方が、その前後で変わった、とおっしゃっているのですか。

■理事 そこはすぐには答えられない。

□組合（委員長） 私の問いに対して、2013年より前での期待権なのか、その後だけの期待権なのか、ということなので、では、法ができてからその前後で違うのか、と言っている。

■理事 今回の裁判について、トータルのことを聞かれているのだと受け止めている。先ほど、考え方が変わったのかと聞かれたのがわからなかったもので、確認したかった。

□組合（委員長） わかった。2013年以降のことでも結構です。5年の中で、2013年から2018年の中で、賃金の単価が変わった、業務が変わった、職務が変わった、それで契約の継続、不連続が変わったのか。判決は、継続が切れているとは言っていないが、継続性が薄い、だから、通算5年には数えない、と言っていると読めないか。もしそうならば、大学としてのこれからの制度運用が変わってくるのではありませんか。

■理事 この判決がどう言っているかについての受け止め、ということでは。私はそのようには受け止めていない。あくまで、トータル、たくさんのいろんな契約、形態があって、トータルで見たときに、それでも無期雇用への期待権があるとは思わない、と判決が言っている。としか思っていない。契約期間5年の間に業務が変わったから継続していないというようなことまで判決が述べているとは思わない。

□組合（委員長） わかった。今、2013年以降の話を伺った。では、先ほど話題になったが、期待権というものは、別に2013年でリセットされるわけではない。継続性という点ではずっとつながっている。その前のことについて、裁判所は、非常に分析の重きを置いて、職種が変わった、業務が変わったことをもって期待権が認められない、と判断した。ということは、これからは、職種が変わっても、東北大は通算で数えると理事は言ったが。過去の記録は、今後は、職務が変わっても通算するというのでよいか。

■理事 職務がどのレベルのものかによるのではない。広い意味での職務が変わらなくても、日々の仕事の中身が変わることはある。

□組合（委員長） 技術補佐員から事務補佐員に変わる、はどうか。

■人事給与課長 おっしゃっていることは、有期雇用がつながっているときに、通算雇用期間がどうなるか、聞きたい、ということですね。就業規則も法令も、有期雇用がつながっていれば、そこに関しての通算雇用期間がつながっていると見る。職務内容が変わった云々は、この判決の話だ。この判決は、合理的期待がどの時点であるか、という判断の中で、いろいろ仕事が変わっている、我々もそこを主張している。そこについては、同じ仕事をしているよりは、プロジェクトが入ったりしているということもあったので、いろんな事情考えると、平成30年3月以降について合理的期待は発生してない、ということだと認識している。

□組合（委員長） 原告の過去の勤務や継続性については、ここでは触れない。もう一度聞く。有期雇用の継続という中では、たとえば、技術補佐員から事務補佐員に変わっても、継続されている、ということではよいか。

■人事給与課長 大学でそれを加えない、ということができないわけではない。有期雇用がつながっていれば、それはカウント上つないでいく、というものだ。

□組合（委員長） では、そのようにして、職務内容が変わった人が6年目を迎えたときに無期転換権はどうする。

■人事給与課長 前提として、本学は就業規則で上限を定めている。そこから先は、有為な人材という点では限定正職員制度がある。そういう対応をすることは変わらない。

□組合（委員長） この判決が出たことによって、有期雇用の継続について、また雇用の上限について、言われている。今、明確に答えられなかったが、そういうことだと思う。今までは、どんな職務でも、途中でTAが入っても、5年を超えれば無期転換権が発生するから辞めさせなさい、と本部は部局に言ってきた。そんなことは想定せずに、限定正職員だというのが、どういうときに無期転換が発生するのかが明確でない。それを問うている。間に時間雇用職員の時期

があろうが、東北大学で 5 年を超えれば無期転換権が発生する。しかし、今回の判決は過去のことについては中身を吟味して判断するという。これから東北大学の運用としてどう判断するのですか。それを聞いている。

■理事 非常に重要な論点なので、整理したい。より正確に理解した上で回答したい。明確に答えられる人はいないか。

□組合（T 副委員長） やや曖昧さが残るかもしれないので、具体的なケースで聞きたい。現在、今後の運用について、裁判で今後どういう主張するのかとは別に、本学のやり方としてどのような運用をするのか、ということをお聞きしている。たとえば、部局が変わったからといって、雇用が継続しなくなった、とはとらえない。それは良いか。ある部局で雇用されていて 3 年経った。そして別の部局に移って 3 年経って、そのタイミングで東北大での雇用が切れた、というような運用はできない、ということか。

■人事給与課長 就業規則で定めている「5 年以内」に含まれる。部局が変わったということではリセットされない。

□組合（T 副委員長） それから、ある年に技術補佐員で雇用されていたが、3 年で事情があって事務補佐員という職名になった。この場合も雇用が継続している、という扱いか。

■人事給与課長 就業規則上、「通算契約期間」と言っているが、その契約期間は、有期雇用がつながっているとつながるので、はい。

□組合（T 副委員長） 前提をつけなくても、1 年ごとの契約が、どのような形であれ、本学との間で 1 年ごとの契約が続いている限り、そこには継続性がある、という解釈だということか、よいか。

■人事給与課長 継続性ということが、先程の合理的期待ということだ。

□組合（T 副委員長） そういう話ではない。

■人事給与課長 本学の契約期間のつながりという点では、つながっている。

□組合（T 副委員長） つまり、中身がどうであれ、継続して 5 年間までだと、就業規則でしているということか。

■人事給与課長 おっしゃるとおりです。

□組合（T 副委員長） これで、一つの確認がとれたと思う。

□組合（委員長） 確認できた。関連して、昔は 3 年上限で、そして特例条項で「総長が特に認めた場合」、継続できた。また、実質は、総長に聞かなくても部局の判断で、事務職とか秘書とか、普通に継続していた。判決を見ていて、就業規則が新しくなっても、不利益変更ではない。つまり、特例条項がなくなっても、いずれにせよ雇止めは不当ではないので、いずれにせよ、雇止めはできるので、不利益変更ではない、と書かれている。ということは、実は、昔と同じ運用ができるのではないかと、私は思う。感想だ。新しい就業規則の中でも、部局が継続したい、また、総長が認めた場合、雇用継続できるのではないかと、というのが私の感想だ。もう一つ、確認したい事項がある。先程、過去の評価の中で、例として、謝金業務という話があった。判決はこれに非常に重きを置いていて、中断 1 年間、という表現、雇用が切れていると。東北大はその後、謝金業務の扱いを変更している。労働契約にしなさいと。今も変わらないか。

■人事給与課長 見直し後の取扱いを変えるつもりはないか、ということか。

□組合（委員長） そうだ。

■人事給与課長 基本的には、労働者性があるものは雇用契約を締結する、ということで当時整理されたものだ。変えるような性格のものではない。

□組合（委員長） では、事務補佐員の期間の間に謝金が 1 年あり、そしてまた事務補佐員に戻った、という場合、東北大学の労働契約は続いている、という認識で良いか。

■人事給与課長 少なくとも、現状の東北大学の中で言えば、本来、雇用すべきものを謝金で、ということ、その整理によってもはやない、ということが前提になっている。雇用している、という前提だ。

□組合（T 副委員長） 労働者性がある、という定義がそこにあるのだが、少なくとも、毎日出てきて何らかの業務を行う、何らかの業務内容を 1 年間続ける、半年など続ける、ということになると、現在は、謝金契約はできるのか、できないのか。定型的な業務を毎日、数時間おこない、そしてそれを数ヶ月おこなうという場合だ。

■人事給与課長 裁判とは別に、で良いか。

□組合（T副委員長） 裁判とは別に、だ。

■人事給与課長 基本的に、労働者性の判断ということで、雇用契約を締結すべきだということなら、雇用するということだ。現在でも学内で、謝金で扱っているものはあるが、本来、謝金で扱うべきものだというので整理して、仕分けしている。それについては、平成 28 年頃だったか、その見直しをした時から、考え方は変わっていない。

□組合（T副委員長） 労働者性があるか、ないかの判断基準はどうなっているのか。具体的なものがあるのか、あるいは、どこかで誰かが判断するのか。判断する人が複数の場合はどのようなになるのか。

■人事給与課長 大学が、というより、昭和 60 年頃にそういった判断基準が公になっている。とはいえ、一時的に、簡単に仕分けられる訳ではないものがあるケースもあるだろうから、その場合には、実態を踏まえた対応だろう。

□組合（T副委員長） わかった。本学独自の基準ではなく、日本社会全体のルールに則って当てはめる、もちろん、線が引けないケースは出てくるが、という認識が確認できたので、ひとまずは良い。

□組合（委員長） 判決が出て、現場では、判決云々の前から大変混乱している状況がある。なぜ 5 年で辞めなければならないのか。本人の生活の問題もある。また、研究室なり部局の教育研究上の問題もある。現場では、雇用継続を望んでいる。そういう現場の声はなかなか届かないと思う。理学部支部が、毎年、組合員規模ではなく全教職員規模でアンケートをとっているの、その中で集約した声を紹介したい。

□組合（支部書記長） 部長は良くご存知と思うが、理学部では毎年、年に 1 回、全教職員対象のアンケートを行っている。今年は本日 6 月 30 日が〆切で、昨日までのデータを集計したものを紹介する。5 年問題については、毎年ほぼ同様の設問だ。過去の本部交渉でも、毎年、どこかの機会に紹介してきたと思う。理事は初めて聞くと思う。理学部は 5 百数十名の教職員だが、関連のサイクロトロン。ニュートリノとか、生命科学内の生物学科の教員とか、合計 800 人位にアンケートの依頼をした。6 月 29 日現在約 220 名の回答、4 分の 1 強、それなりの世論を反映していると思う。雇い止めについては、いくつかの選択肢で、複数チェックできる、チェックなしも可。「労働契約法の趣旨を尊重して、業務が継続していれば雇い止めすべきではない」が 63%、去年も 63%、一昨年は 59%、その前は 68%、毎年だいたい 6 割程度。「非常勤職員の生活を考えれば、安易な雇い止めはすべきではない」が 49%、去年は 45%、一昨年 48%、だいたい同じ。「目的限定職員は無期雇用と呼ばれているが、実際には雇用現度があるため有期雇用であり、無期転換したことにならない」が 22%、去年は 23%、一昨年は 17%、その前は 23%。

「将来の財政的な見通しを考えると、5 年限度の雇い止めも目的限定職員の雇用現度も、ある程度、仕方がない」が 13%、去年は 17%、一昨年は 16%、その前は 15%。「現状で問題なし」が 3%、去年も 3%、一昨年は 2%、ほとんどいない。多くの世論は、雇い止めはすべきでない、と考えている。もう一つ、毎年聞いているのは、「周囲に 5 年雇用のために雇い止めされた人がいるか。その影響を具体的に感じているか」という設問。「周囲に辞めさせられた人がいないので、問題を感じていない」「周囲に辞めさせられた人がいるが、問題を感じていない」「周囲に辞めさせられた人がいて、いろいろ問題を感じている」「周囲に辞めさせられた人がいないが、いろいろ問題を感じている」。この 4 つの選択肢から 1 つを選ぶ。「周囲に辞めさせられた人がいて、いろいろ問題を感じている」が 29%、去年は 36%、一昨年は 34%。歴史的に見ると、やや減ってきているのかもしれない。5 年前は大量に辞めさせられた人がいたが、5 年経って、その経験を持っている人が少なくなっているのかもしれない。「周囲に辞めさせられた人がいないが、いろいろ問題を感じている」が 30%、去年は 19%、一昨年は 20%。今年、こちらがやや増えている。トータルとしては約 60%の人が「いろいろ問題を感じている」と答えていることになる。「具体的にどういう問題を感じているか、差し障りがなかったら書いてください」という項目にたくさん回答されている。「5 年で辞めさせて、その後も仕事はあるので新入りの人を雇わなければいけない。経験ある人を辞めさせて新しい人を入れるので、教育も大変なので、そんなことは辞めてほしい。」といった内容のものや、「そのような理不尽がまかり通っているので、職場のモチベーションが上がらない。空気が悪くなる。」といった内容のものなど。そう

いったことは、毎年のアンケート結果と同様。現場の声としては、5年で辞めさせて次の人を雇うということは不合理なので辞めてほしい、ということ。それは部長もよくご存知のことだ。このアンケートをもとに理学部では研究科長交渉を行っている。研究科長と、事務部長等も含めて行うが、大学の方針について話す場ではない。去年は、5年間経って変わったのは、目的限定職員の扱いであり、当初は、あるプロジェクト、あるいは、ある教授の秘書業務で契約し、それが終了したら基本的に解雇、と公言していた。しかし、前の理事の意向か、組合は要求していたが、かなり運用が労働者に有利に変わって、目的が変わっても良い、そして、目的が終了しても次の目的限定職員にすぐ応募して良い。応募の機会も年1回から2回に増えた。それで、去年の理学研究科長交渉の時にお願ひしたのは、現場の声は、5年で雇い止めはやめてほしい、ということなので、その実現にはどのような方法があるか、という話し合いをした。実は、現在の就業規則でも、上限5年は「原則」なので、「原則」には「例外」があるから、5年を超えてもかまわない。でも、それをやると大学の方針に反するから、理学研究科独自には相当厳しいだろう。では、あまり風当たりのないやり方はどういうやり方だろう。ということで、組合が提案したのは、辞めさせられそうになる人を目的限定職員にすること。それについて、いろいろやり取りをした。本部に聞くというやり取りもあった、と思う。今、現実的に、現場の5年での雇い止めを回避するためにできることの一つは、目的限定職員にすること。今の大学の解釈のままで問題ないはずだ。ある業務について、目的限定職員ということで雇用する、ということで、経験ある非常勤職員を辞めさせずに、6年目以降も雇用継続する、というやり方が、一番、できる方法ではないかと思う。その辺を、理学研究科の事務部長から人事企画部長になった佐藤さんに聞きたい。

■部長 当時のことを正確に記憶していないが、前提の話として、私は、理学研究科でアンケートをもとに研究科長交渉をおこなう中で、アンケートの内容についてはしっかり分析したいが、回答している方々の属性がはっきりとわからないので、どこにいる誰がどういう問題意識をもっているのかを正確に把握できていないので、そこをお願いしたい、と、おそらく毎回お願いした、という記憶がある。今回も、属性については問うていないのか。

□組合（支部書記長） 属性というか、最初のところで、差し支えなければお答えください、として選択肢にしている項目がある。常勤・任期なし、常勤・年俸制、准職員、時間雇用職員、再雇用、限定正職員の一般、特殊、技術職等々だ。属性がわからないということについては、教員か事務職員か技術職員か、ということが聞かれたように思うが、それは別な問題についてだと思う。5年雇用問題は、属性はおそらく関係なく、職種別の違いもほとんどない。どの職種でもほとんど変わらず6割くらい。2~3人だけといった分母が少ない層はわからないが、50や60という回答数がある職種はほとんど変わらない。去年、属性が問題になったのは、たぶん、コロナの影響とかが、教員と事務職員とで違うのではないかと、というような設定の問題だったと思う。5年雇用問題については、職種による違いはほとんどない。

■部長 わかった。そこは今初めて理解した。雇用については、雇用する側の要因と、雇用される側では、財源の問題とかいろいろあるので、誰がどうかということでは、教員の意見は、財源の問題を意識しているだろうし、それによって傾向が違おうだろうと思ったので、交渉のたびに、どういう方からの回答かを正確に理解しないと、と思った。ニーズに対して正確に答えるためだ。コロナのこともあった。その上で、雇い止めされそうな方を、というご提案については、当時、本部に対する確認ということは、私はしなかった。現実的でないからだ。すべて一律に、ということ、大学の雇い止めされそうな、というところを、どういうふうに理解すれば良いか、個別具体の状況だが、基本的に5年で有期の契約が終了するというのが大学のルールだ。そこを無視しての対応はできない、と当時は解した。

□組合（支部書記長） しかし、「基本的に5年を超えて雇用継続できない」から現場で問題なのだ。そこを何とかしたい、というのが現場の声だ。現実的に行うのに、最も影響が少ない方法は何か、というときに、「この人に辞められたら損失が大きい」という人を、今のルールのままで、最もあたりさわりのないやり方が「目的限定職員として雇用を継続すること」だと言っている。それについて、今、部長が、あるいは理事が、どのように考えるか聞きたい。

□組合（T副委員長） 「雇い止めされそうだ」について、少し補足すると、5年を超えて、次は6年目だが、今雇われているこのところで、雇用している側に「続けてほしい」という要望

があることが一つ、それから、本人が「ここで働きたい」という要求がある、ということが重なった場合には、目的限定職員に採用していただけないか、ということだ。

■部長 現状で、東北大学の目的限定職員のルールに合致するようなケースならば、当然そのルールに則って目的限定職員にする手続きが進められると思う。

□組合（T副委員長） 制度導入当初のルールとしては、目的限定職員は、秘書、プロジェクトが条件だが、そこが緩和されたと認識しているが、具体的に、どこまで緩和できるのか、たとえば、「学科事務で科研費業務をしている」ということを目的にできるか。雇用財源は、運営費交付金かもしれないし、あるいは、それに加えて、部局内で何らかのお金を集めてきたものも雇用財源にするかもしれないが、そのような場合でも、目的限定職員として採用することは可能か。

■人事給与課長 目的限定職員の募集要項にも書いてある。組合も承知のことと思う。「プロジェクトなど特定の目的の業務に従事し、その目的の終了に伴い業務が終了し、雇用契約が解消される人」、だと明示している。そこに合致しないようなもの、たとえば、一般事務のようなものが目的限定職員の中に入ってくるかということ、そういう想定はしていない。もともと、緩和した、というのは、目的限定職員だった人が別の目的の業務があり、その目的の業務というのが、プロジェクトとか秘書のことだが、当初明記していた目的以外の目的に引き続き、ということなら、目的限定職員の試験を受けられる、という意味の緩和だ。目的限定職員の業務内容を緩和した、ということは、制度設計以降ない。

□組合（T副委員長） だとしたら、ぜひそこをもう一步緩和するよう検討してほしい。

■人事給与課長 目的限定職員の仕組みというものは、目的の終了によって業務が終了する、それによって雇用契約が終了する、ということが一つのセットになっている仕組みだ。目的が特定できないとか、業務が終了することが見えないとかは、それは趣旨が違ってくる。

□組合（T副委員長） 業務はある程度特定できるのではないか。一般職員とは異なり、限定正職員もおそらくそうだが、いろんな職を渡り歩くよりは、特定の業務をずっとやるのではないか。そもそも、そういうものだったし、今もそうなのではないか。終わりが見えないのが問題だ、というのは、それは逆に、そもそも制度として問題なのではないか。あまり大きな声で言える制度ではなくなってしまうのではないか。

■人事給与課長 募集要項等に書いてある内容について述べた。それ以上の意味はない。

□組合（T副委員長） だから、現在の制度がそうなっていることを承知した上で、その制度を、もう少し、現場が使い易いように、その制度そのものを変えるように見直しをお願いしたい、ということだ。

■人事給与課長 今のところ、目的限定職員の仕組みについて説明したものなので、その部分を変えることは考えていない。

□組合（支部書記長） 業務の目的が何か、ということだが、たとえば、教授秘書は、教授が辞めたら終わり、ということだが、でも、教授が辞めても、研究としては何らかの形で存続していくものだ。教授が辞めたから、秘書業務がなくなるわけではない。教授が辞めたから、あなたたちはクビだ、というはおかしい。教授が辞めたことを理由に、経験を積んだ秘書が辞めさせられることは、現実問題として、現場としては困る。

■人事給与課長 組合も承知だと思うが、こういう教員付きの秘書の関係の話については、労働契約法改正の話があった時に、こういったニーズがあるという中で、こういったものが出てきた、という側面がある。そういう経緯がある、ということはお伝えしたい。

□組合（支部書記長） それは知っている。皆、クビを切られたら困る、ということで教員の声があった。限定正職員制度をつくって、それ以外は基本的に雇い止めする、という方針が出た時に、教員を納得させるために出てきたが、もともとの制度設計が歪んでいる。今言っているのは、本来、仕事が継続すれば、できるだけ人を入れ替えずに継続して雇うのが効率も良いし、現場では志気が下がらない。できるだけそういう方向に行こう。そのために、今最善なものを考えよう、と提案している。ぜひ、考えてほしい。

□組合（委員長） 聞けば聞くほど、2018年に無期転換と同じ効果があるとして導入したのが限定正職員であり、そして目的限定職員だ。無期雇用になったが、それは解雇が前提だ。大きな問題だ。それと、業務が限定されていない。大学運営、研究教育、こういう業務は恒常化し

継続しているが、そのこの仕事は 5 年で終了する。制度設計としておかしい。今できることは、せっかく作った目的限定職員制度を現場のニーズにそって、その対象を若干緩めて、多くの人を雇用継続すること、それが私たちの要求だ。

**□組合（県労連議長）** 今回の判決は、大学にとって期待以上のものだったのか、別の意味で心配な判決かわからないが、東北大学外から見て、翌日の新聞のタイトルはびっくりした。これを見た労働者はギョッとし、経営者は、許されるんだ、やっても良いんだ、と、もしかしたら安心感をもったかもしれない。私たちにとっては、この判決は大切なものだし、また、困ったものだ。先程、「通算契約期間を 5 年以内と定め、無期転換申込権の発生直前に雇止めをする」という意味で、無期転換申込権の発生を回避する雇止めをしたことをもって、直ちに同法に抵触するものではない。」について、理事は、解釈は難しいとのことだが、上級の判断がなければ判例に載る、危険な判決だと思う。宜しければ、大学として、社会的な責任としてどう考えますか。皆さんは、これから、この判決があまりにも悪用されることのないようにやれるかもしれないが、一般の社会には、この判決は、重い判決になってしまう。この判決がもたらした社会的な影響について、宜しければ一言話してほしい。

**■理事** この判決の受け止めは非常に難しい。大学としては主張を理解してもらったということだが、先程来、問題視されていることについて、私が何かを申し上げる立場には必ずしもないと思う。報道等を見ると、全部を見ないと判決の価値はわからない、と思う。一般化、抽象化された部分だけを抜き出して報道されると、必ずしも裁判官が本当に言いたかったことは伝わらない、と思った。個々のケースで、積み重ねがあっての判断なので、何が一般論として抽出できるかは別な話だと思う。私は専門家ではないので、すぐには、ここからどういう一般的なルールが導き出せるかはわからない。むしろ、専門家の意見を伺いたい。弁護士さんがどう考えるのかなど。今言えるのはその程度だ。それ以上のコメントは、今の段階では私の能力を超えている。

**□組合（T 副委員長）** 現在の制度をにわかには大きく変えるのは難しいだろう、ということは大前提として、その中であっても、東北大にとって有為な人材をできるだけ確保して長く働き続けていただくため運用していきたい、という認識は、変わらず持っている、と確認できるか。

**■理事** はい。まず、理学部のアンケートについて、いろいろ教えていただきありがとうございます。多くの人が問題点と感じていることが多数あることは事実として受け止める。その上で、言われた趣旨は、私もその通りだと思っている。今あるこの制度を今回大きく見直すことまでは考えてはいないが、これまでも皆さんの話を聞いて、ルールの運用面の改善をしてきている。今後もその姿勢は変わらない。

**□組合（T 副委員長）** 変えるつもりはない、とのことだが。

**■理事** ない、とは言っていない。

**□組合（T 副委員長）** 方針の問題として、必ずしも硬直的に運用していくつもりではない、できることはやっていく、というところを確認していただきたかった。

**□組合（委員長）** その延長の話で、今確認したいことがある。目的限定職員の昨年度末の解雇人数と、解雇回避努力の結果継続された人数を聞いている。何度かやりとりしているが、やや遅れ気味だと思う。数字はどうか。進捗があれば。

**■人事給与課長** すぐに出せないものがあることは申し訳ない。目的限定職員の目的が終了した方の雇用終了の人数等の関係か。

**□組合（委員長）** はい。

**■人事給与課長** 3 月末の交渉でも、3 月末をもって目的終了をもって雇用が終了する方の人数は 4 名だと話している。その人達の中で、何らかの形で引き続き本学で働いているか、という照会については、今回の 4 名については、引き続き本学で雇用された人はない。それから、もう一つの照会について。目的限定職員が、引き続き他の目的で、目的限定職員の採用試験を受けた人の人数については、2021 年度についてはすでに 19 名が該当している。

**□組合（委員長）** 実際に、申し込んだ人は、全員受かったのか。引き続き伺っているので、宜しくお願いする。そのことで目的限定職員の制度の評価もできると思う。目的限定職員の運用について、もう一つ、交渉でもニュアンスが出ていたことが報道に出ていて、なるほど、と思った。10 年問題で、来春に雇い止めされる可能性がある人が 240 名弱と聞いており、その人数



についても事務的にやり取りしているところだが、報道では 194 名が 10 年で任期満了退職とのことで、別途、限定正職員試験制度を導入しているとのことだ。その中身を教えてください。

■人事給与課長 今回の話は、河北の、東北地区の関係か。

□組合（委員長） そうです。

■人事給与課長 その報道にある「限定正職員」の意味は、昨年度から目的限定職員の対象の中に、科学技術等活性化法の特例の対象者も申請できるように見直している。それを意味した表現だ。制度導入当初は、特例対象者については、目的限定職員、限定正職員の対象ではなかったのを昨年度から対象に加えた。

□組合（委員長） わかった。それを受けて、大学としての方針をあらためて聞きたい。新しい数字は 200 人弱だが、先般聞いていた 240 人からだいぶ離職したのか。雇い止めの対象者が大勢いることは事実だと思うが、東北大として雇用継続の道を開くのか、無期転換するのか、任期満了なのか。

■理事 原則論を言えば、10 年を超えての雇用更新はしない。今の契約は終了する。4 月現在 200 名弱には、非正規もいる。5 年上限の人と同じように、限定正職員の試験に手を挙げられる。すでに募集は始まっているので、それぞれの人が考えていると思う。それから、正規の職員の中に教員がいる。従事しているプロジェクトは、10 年で終わるものも、終わらないものもある。それぞれ、プロジェクトの必要性に応じて各部局で考えている。一律ではない。

□組合（委員長） 今の方針にいろんな問題があるが、全体の話をする。国会で何度も取り上げられて、マスコミも、今度は読売も、各社が注目している問題だ。若手研究員が、10 年というそれだけの理由で職を追われることについて、科学技術、研究力の問題、雇用を守ること、それが若手だということ、研究者だということ、表に立って声を出すことが、次の仕事を探す上でもつらいこと。それから、30 代が多い。バリバリ働き、家庭もあり、その中で職が奪われる。それも二重にショックで、たまたま 10 年だから、無期転換できるはずなのに、なぜ、というシンプルな理由。もう一つは、非常に重要だ。研究をやってきて切られるということは、自分の研究力が否定されること、今までの積み重ねが否定されることであり、非常にショックを受けるらしい。一律に云々することは考えていないと言うが、今制度を変えるつもりがないなら、個々に一人一人、救う手だてを考えてほしい。もちろん、大前提として、無期転換権を、法を逃れることをやめてくれ、ということが第一の要求だが、もし、それをするつもりがないのなら、個々の救済を考えてほしい。今回の限定正職員のことについて、本人たちは知っているのか、案内はされているのか。

■人事給与課長 案内とは。

□組合（委員長） こういうシステムがありますよ、と。たぶん、知らないと思う。

■人事給与課長 限定正職員の募集の際には、部局に案内するとともに、全学のグループウェアの掲示版にも掲載している。複数のルートから伝える形になっている。

□組合（委員長） 掲示板か、研究室でバリバリやっている人は、掲示版を見る暇はない。事務ルートで通知がいくように対応してください。もう一つ、問題がある。東北大はとくに、非常勤講師が少ない代わりに、いろんな職種の人が 10 年対象になっている。URA や技術系など。精査すると、イノベーション法なのか、事務的な職務で 7 年目、8 年目、9 年目という人もいるのではないか。その精査はしているか。

■人事給与課長 正職員の中で？

□組合（委員長） URA には研究者ではない人がいる。5 年の対象ではないか。

■人事給与課長 リサーチアドミニストレーター、つまり、URA については、科学技術等活性化法の中の特例の中で、法律が 2 つに分かれていて、研究者・技術者という括りの他に、URA の人という区分がもともとある。本学で URA として認定された人は、特任教授や特任准教授等の職名でリサーチアドミニストレーターを名乗っている人がいる、という実態がある。その方々は、もともと法令が予定していた特例対象者だ。

□組合（委員長） URA は対象者なのですね。それ以外については、部局でどれくらいと聞いても、出せないということなので実態がわからない。この前オープンにしてももらったもの（特定有期雇用職員と准職員・時間雇用職員での全体数と若干の内訳）しかわからない。そういう中で、中身、職種で 10 年、5 年の精査はどういう基準でされたのか。

■人事給与課長 科学技術等活性化法の基準について言うと、区分は、研究者、技術者、UR Aだ。研究者も技術者もいろんな職名があるが、基本的に、大学の中の職名は、職務内容を表している。そこに依っている。

□組合（委員長） そこに依る、ということで、本学では一人一人について判断できるのかもしれないが、なぜ聞いているかという、他大学では、だまされたとか、無期転換権が発生すべき5年の対象だったのに、無期転換権発生を阻止されたとか、不満が多い。そういう問題意識があることを伝えたい。この問題で、文科省からあらためて調査はあったか。あるいは、文科省もしくは厚労省から何か文書は来ていないか。

■人事給与課長 調査については、国会で質問した議員の関係の調査があり、また、それに関連して、博士の学位云々というものがあったと思うが、調査というとその件だけだと思う。文書については、文科省から事務連絡としてきたものがある。

□組合（委員長） それは我々に資料として示すことはできないか。

■人事給与課長 それについては問題ない。

□組合（委員長） ありがとうございます。では、後ほど、ファイルでもコピーでもかまわないのでご提供ください。10年問題は秋にかけて社会的に注目されると思う。その中で、前期の試験の結果はいつ頃出るのか。

□組合（T副委員長） 7月あたり？

■人事給与課長 限定正職員については、結果は9月末、採用の半年前という予定だ。

□組合（委員長） 結果が出て全体が見えたところで、さらにより良い運用方法、雇用継続の方策について討議させてほしい。宜しくお願いします。

□組合（T副委員長） 理研などではプロジェクトが10年で終わるという問題があり、成果が上がっているのに10年で終わるという問題がある。にわかに信じ難いような話だが、東北大では、10年が原因でプロジェクトが終了、あるいは中断になる、というのはあるのか。

■理事 私が今把握している限りでは、もともとのプロジェクトが何年ということではなく、10年問題があるからプロジェクトをやめる、というケースはないと思う。

□組合（委員長） はい。5年問題、10年問題、私たちは根本的な解決を求めているが、まずは、できるところから雇用継続の道を探りたい。先程は、目的限定の緩和を提案・要求した。

□組合（支部書記長） 質問がある。先程、目的限定職員の募集要項について、受験資格を昨年変更したとのことだが、10年雇用問題に対応して、目的限定職員について具体的には何を変更したのか。就業規則で何を変更した、とか。10年で雇い止めになるような人を、目的限定職員に雇えるように、昨年何かを変えた、という先程の話だったと思うが。

■人事給与課長 一昨年までは、募集要項の中で、その特例の適用者については申請の対象外だという記載があった。それを外した。

□組合（支部書記長） 就業規則は変えていなくて、募集要項の中から以前は明確に排除されていたが、その文言を消した、ということか。

■人事給与課長 そうだ。そこは、昨年その見直しをした際に、その趣旨で今回から変わっているということを部局にも案内していた。

□組合（委員長） 前回交渉で、期末手当引下げについて、私たちは明確に撤回を要求したが、大学方針どおり引き下げられた。我々は、そのことに強い不満を表明する。今回も必然性、また、なぜ0.15なのかという相当性についての説明がたいへん不十分だったと我々は認識している。その点についても抗議する。一方、これが大学内で決まった頃、報道では、民間ボーナスはたいへん高い水準だという。ここでも、「なぜ私たちが」、それが現場の声だ。それを伝えておく。また、事務職員、技術職員の2027年までの10%人員削減について、これについても問題提起しているが、まったく学内議論になっていない。この方針についてどうなのか、実際の運用はどうなのか、大学側でその後、議論の変更はないか。

■理事 現時点ではわからないが、人事当局としては、常に、必要な業務に応じた必要な人数を考えている。その方針を未来永劫続けるものとは考えていない、少なくとも私は。

□組合（委員長） 数字ありきではない、必要な業務に応じた人数が必要だ、ということ聞いた。一方で、公務員や他の独立行政法人では定年延長が制度化されている。東北大学は、この議論の進捗はどうか。

■理事 事務的に勉強している段階だ。国も決まっていない。

□組合（委員長） 当該の人は心配している。とくに、定年延長になると給与水準が下がる、僅かな情報をもとに試算するとそうなる、という声がある。非常に心配しているので、そんなことがないように制度設計をお願いする。我々が提出した「要求と提案」について、先般、文書で回答いただきありがとうございます。その精査がほぼ終わっている。正面から答えてもらっていないものが多い。それに対して私たちが、こういうことを聞きたいのだ、こういうことを提案したい、とコメントしたものを、もうそろそろでき上がるので、後日届ける。最後に、書記局と補佐で情報共有しているが、医学研究科の組合員が、賃金不払いの可能性が強いこと、そして、博士号があるのに単価が 800 円台ということなど、事実関係について医学研究科とやり取りしている。手当の問題、クーリング期間も働いていたとか、どのように進めているか、進捗を聞きたい。

■労務課補佐 今、医学部の人事係とやり取りをして回答するようにしている。回答の主体は医学部にあり、こちらは、実態は詳しくない。医学部人事係とやり取りをしている。随時医学部から回答がいくと思う。

□組合（委員長） ここは一致していると思うが、不正な内容があったら、それは正す、ということで宜しいですね。私たちは組合員の救済をめざしている。ここは情報共有しながら問題解決に取り組んでいきたい。

□組合（書記） あるいは回答済みかもしれないが、目的限定職員の範囲について「プロジェクトなど（特定の目的の業務に従事し、その目的の終了に伴い業務が終了し、雇用契約が解消される人）」という話があった。目的限定職員の範囲としてこちらで承知しているのは「特定プロジェクト」と「特定教員の秘書」だが、この「など」について説明してほしい。

■人事給与課長 それは、募集要項等に「プロジェクト等」と書いているのではないか、「等」が入っているじゃないか、ということか。

□組合（書記） この場での発言にあったからです。

■人事給与課長 プロジェクトという名称は、特定の目的の業務ということだと思うので、基本的にはそういう意味合いだ。

□組合（書記） つまり、目的限定職員の範囲は、「特定プロジェクト」及び「特定教員の秘書」及び「特定の目的の業務に該当する者」ということか。

■人事給与課長 今の話は、「プロジェクト等」の「等」というのは、たとえば、プロジェクトという言い方をしたり、何々事業という言い方をしたり、ということがありますよね、という質問かと思ったので。「特定の目的の業務」ということで、プロジェクトという言い方をしたり、その他の言い方をしたりする。

□組合（書記） つまり、「特定プロジェクト」と「特定教員の秘書」以外にはない、ということか。

■人事給与課長 秘書ということではなく、特定の事業。

□組合（書記） 理解できないので、あとでまた教えていただくかもしれない。

□組合（委員長） 私どもの交渉事項は以上だ。有期雇用職員の無期化、5 年問題、10 年問題、まだまだ問題が積み残しになっている。交渉は継続する、ということで、今日は終了したい。今日はありがとうございました。