

2022 年度第 1 回団体交渉記録

- ・日時 2022 年 12 月 20 日(火)10:00-11:15
- ・場所 本部第一会議室
- ・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、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、田嶋副委員長、千葉書記長、高橋書記次長、県労連高橋議長、県労連鎌内事務局長、大場支部執行委員、小野寺書記

・交渉事項

1. 有期雇用職員の無期化等
2. 医療職員の労働時間

(文責：組合)

■人事労務課補佐 これから交渉を始める。組合側から発言をお願いします。

□組合（委員長） 申入れの交渉について早々に設定いただき感謝する。今回も総長が出席していない。雇用の責任者の総長との交渉を再三要求している。なぜ来ないか。

■理事 申入れについては、毎回同様だが、今回の内容も総長に報告し大学として体制等を確認し、私とこのメンバーで責任をもってあたることになっている。

□組合（委員長） 責任をもって交渉にあたっていただくことを願います。この間、5 年問題、10 年問題、再雇用の勤務時間の問題などいろいろあったが、いろんなことで職場の実態を総長に話し、総長から本人の考えを直接聞きたい。良好な労使関係に必須だ。次回以降お願いします。今日の 2 つの事項の前に、人勧対応の雇用条件の改変について現状をお話してください。

人勧の取扱いについて

■理事 手続き的な状況か。従前から説明しているとおりだが、人勧を重要な資料として決定する。それに則した改定の内容について、案を諸会議で、役員会を含めて図って、内容は案内のとおりだが、労使の場でも説明し、その回答はまだ期限が来ていない。待っている状況である。

■人事給与課長 12 月 7 日に全学労使懇談会を行い、2 週間の意見聴取をしている。最

終的には役員会を 27 日に行い、規程の改正を決定する。

□組合（委員長） この方針が出たところで、11 月 25 日に要求書を提出した。その趣旨は、賃上げの目的を考えれば、人勧だからということではなく労働に対する待遇をいかに上げるか、昨今のいろんな生活経費を考えれば、もっと基本的な給与水準を上げるべき。その目的を確認し、それを反映させて、ボーナスアップなら、勤勉手当でなく期末手当にすべきだ。差をつけるのではなく。ボーナス支給者についてはプラスになるが、出していない人がたくさんいる。その方を見放している形で進められている。大きな懸念がある。要求書への回答をお願いします。

■理事 要求書は十分に拝読している。趣旨は理解している。一方、繰り返しになるが、人勧は基本に置いている。そこについては本学として考慮すべきだ。民間の給与水準の状況、それ以外の消費者物価指数、生計費の上昇等についても調査して決められていると理解している。その勘案の程度が十分かどうかについては意見の相違があると思うが、人勧の内容が、一定の客観性をもった上げ幅の資料となっていると思う。それに沿った対応をしている。大きな方針としてはそういうことだ。さらに、国家公務員との格差の問題も指摘されている。ラスパイレスのことなど。それは、全国の国家公務員と東北大との比較だ。大きな差は、

東北大の地域の状況、地域手当の部分であり、そこに差がある。そこには物価水準の差も反映されていると思う。職員の構成も、級別の高い級の人がどれだけいるか、職員構成も反映されて現在の数字になっていると思う。それが 100 でないから不合理な格差だとは考えていない。上げる者の対象について、とくに勤勉手当について、成績等に応じて上げ幅に違いがあり、それについて私どもは、より勤務成績が良い方について、それに即した待遇を図ることが大事だと考えている。実績に応じた上げ幅の違いを設けた。それが教職員の意欲向上にもつながると理解している。ボーナス不支給者、非正規の問題については、要求書に引用されているとおりの私としても問題意識はある。検討している。現時点では、心苦しいが、要求に応じたような回答はできない。給与水準が不十分だという指摘だと思うが、原資の確保、大学としても、エネルギーなど諸経費の上昇がある中で、収入増はないが、最低限の措置として、人勧に沿った引上げをした。なかなかそれ以上の状況にはない、と認識している。

□組合（委員長） 人勧だから、ということだが、最初に確認した趣旨を考えれば、コピペでなく、厚くできると思う。事業所として、コピペだけでは、私達の労働がどう評価されどう改善されるのかという道筋が見えない、届かない。特にボーナスについて、人勧では勤勉手当だが、それをそのまま当てはめる必要はない。そこに大きな違和感がある。勤勉手当に回す、ということだが、不利益になる人はいないか。割合として。ランクがある。上だけが多くなって、相対的に標準の割合が多くなるということはないか、割合はいじらないのか。

■人事給与課長 優秀者が減るのではないか、ということか。標準は標準で一律に上がる。平均で上がった上で、優秀者の人数を減らす、ということではない。

□組合（委員長） 成績給でないところで厚くしてほしい、と要望する。理事が言った財源の問題についてだが、限られた原資の中で、ということだが、パートのボーナスの問題で。しかし私は、今回の改正の中で、そうは見えなかった。今回、突然、単身赴

任手当の対象を全面的に広げることになった。しかも、過去に採用された方にも遡って対象とする。できるではないか。この件も昔から要求していることだが、突然、今回できるということだ、財務があるではないか。考えようによってはもっといろいろな工夫ができる。パート職員に、皆がボーナスをもらう時に 1 万円でも出す、ということができないのではないか。検討結果を教えてください。

■理事 時間雇用職員は、長期雇用を前提としていないし、職務内容を勘案して支給対象としていない。そのことがすごく不合理だ、ということではない。納得していないことはわかるが、すごく不合理かということ、判断の問題が入る。単身赴任手当は、前の機関が国立かどうかということによって決まっていた。ここまで放置してきたこと自体が問題だ。以前も指摘されてきたのだろうと思うが、私も放置すべきではない。今の時点では、凡そ合理的でない。国立大の時代の経緯だと思うが、今の時点で国立か私立かということでは合理性は説明できない。100%、全てできるとは思わないが、何を優先するか、不合理なものを対応している。

□組合（副委員長） 非正規雇用職員のボーナスについては、公務員もだんだん出すべきだという流れだ。日本全体で 4 割ぐらいが非正規雇用職員だ。非正規という働き方だからインセンティブは要らない、という考えそのものが時代遅れだ。実際、5 年問題、10 年問題も、非正規だからすぐ辞める、という実態ではない。検討中だと言うが、踏み込んで、どういう形で実現するかという検討をもう始めるべきだ。いずれどこかの段階で、時間雇用職員も含めて何らかの賞与的なものを出す、という流れは変わらないだろう。どこからどう出すか、検討していただきたい。その必要がある。

□組合（県労連議長） 高教組の活動をしている。地方公務員の会計年度職員にはボーナスが出ている。正規でない人へのボーナス支給という点では、地方公務員ではあるということを知りたい。質問だが、期末勤勉、勤勉手当を全員に出しているのか。勤勉手当とは言いながら広く薄く手当としてしているということか。そうならば立派

だと感じた。

■**人事給与課長** 勤勉手当は勤務成績で差がつく。標準者には標準者の成績率がある。今回の人勧は、標準の成績率も一定程度上がる、という改正だ。それを、皆に同じというわけでなく、一部を優秀者に手厚くする、というものだ。

■**理事** 検討はしたい。本当に。国や文科省の検討状況も確認しているが、不分明な状況だ。今、地方公務員の実態を教えてください。そこも勉強して考えたい。

□**組合（副委員長）** 国も出す方針はあるが、実現はばらばら、凸凹がある。だから様子をみる、というのではなく、本学としてどう実現するのかと考えてほしい。ラスパイレス、級別定数の差は、国立大学時代に国の出先機関という扱いで、その上に立つ中央官僚がいるという中で決まってきた級・割合だと思うが、今はそういう時代ではない。独立した経営体だ。中で企画をして、方針を決めるといふ人達に、生え抜きがそういう立場になっている。出先時代の級別にこだわっている時ではない。検討してほしい。

■**理事** まさに国の時代に級別の定数があり、大学独自に増やせなかった。今はその縛りはない。大学の業務の必要性に応じた体制は可能であり、考えていく必要がある。

□**組合（委員長）** 検討について、前回の4月の時点では理事から、適切かどうか検討する、ということだった。今回は、時間雇用職員は一時的な雇用だからボーナスの対象とならない、と。発想が逆だ。東北大学は、雇用の上限を設定して、それに同意した人しか採用しない、ということをしている。大学側が設定したその上限に対して、一時的な雇用だから対象ではない、という。そうではない。そのように押しとどめているのなら、その方に、あえて厚く手当を出すようになってほしい。

1. 有期雇用職員の無期化等

□**組合（委員長）** この間、裁判の中身は抜きにして、いろんな動きがあった。特に10年問題で、いろんな組織、文科省、マスコミなどで取り上げられ、社会的な関心事に

なっている。河北新報に、3つくらい投書があった。司法と東北大の双方のスタンスが問題視され、社会的にも関心が寄せられている。理事、その記事を読んで感じるところはなかったか。

■**理事** 同じ記事かどうかはわからないが、投書は読んだ。この後説明することになると思うが、大学が抱える様々な業務の中で、有期で雇用することが適切な業務があるのは事実だ。こういう雇用形態もしている。いろんな問題が若手の研究者の方には多く、なかなか安心して研究の世界に入ってくることができない。複合的な問題が、重なって議論されている。議論を整理した方がいい。有期雇用も、いろんな年齢層があり、業務もいろいろだ。そうした問題、とくに、東京の新聞は、一律に若手研究者の問題として取り上げているようだ。そういう側面もありつつも、もう少し広く、丁寧に分けて考えて、できるだけ適切な対応をしたい。感想だ。

□**組合（委員長）** 私も同じスタンスだ。本当に若手研究者の問題だけでない。ならば、大学の中の10年対象になっているそれぞれの立場を見て、そして雇用継続なり、職場の研究をスムーズに転換するべきだ。しかしその議論の前に、文科省通知への対応の議論の前に、事実関係として、10年問題で、3月末退職の人数について教えてください。

■**人事給与課長** 新聞報道等の数字から時間が経っている。2022年4月1日の時点では、194名が来年3月で10年特例の対象だったが、12月1日現在では167名だ。

□**組合（委員長）** 内訳を教えてください。非正規職員、正規職員、時間雇用職員など。

■**人事給与課長** 正規職員、非常勤職員で分けると、正規職員は66名、非常勤職員は101名だ。

□**組合（委員長）** さらに、教員、学術研究員、技術補佐員とかの区分はどうか。

■**人事給与課長** 正規職員では、教員が61名、それ以外が5名だ。非常勤職員では、学術研究員が53名、技術補佐員が46名、その他が2名だ。

□**組合（委員長）** 4月からもっと減るかと思った。早めに転職するか。特に常勤教

員がほとんど残っている。技術補佐員が意外と減っている。もう辞めているのだろう。

■**人事給与課長** 正規職員ならば、承継ポストの教員に雇用されたり、退職したり、個別については控えるが、いろいろある。

□**組合（委員長）** この 167 名について、3 月末にどういう扱いにするか、方針を教えてください。

■**理事** 大きな方針としては、様々な業務がある中で、組合としては、一律に無期転換、という要望だと思うが、それは難しい。非常勤職員は、10 年の件に限らず、5 年の件と同じ枠組みだ。限定正職員の試験で転換可能だ。現に試験に応募していただいている。また、目的限定職員については追加募集もしている。従来よりも対象を広げるように対応している。正規職員については、多くは教員で、プロジェクト従事がほとんどであり、その状況に応じた対応をということで、場合によっては期限のない教員に変えるとか、それぞれの部局でプロジェクトの性格に応じた対応をしている。

□**組合（委員長）** 形を変えてでも雇用継続を、と訴えてきた。それが一部実現すること。中身は議論するが、全体方針として無期転換できるかどうか、一律には云々と言葉を濁したが、目的限定職員、プロジェクト型などから漏れた人は、雇い止めになるのか。

■**理事** 当初の契約どおり、契約期間が満了し、雇用は継続しない。

□**組合（委員長）** どの程度か。

■**理事** 現在進行中だ。いろんなプロセスが進んでいる。数字は言えない。

□**組合（委員長）** 無期転換直前に雇い止めをすることは宜しくないと、国会でも、文科省も 11 月 7 日付で通知を出している。通知は、大学には届いているか。

■**理事** 届いている。関係部局の事務の幹部にも周知している。

□**組合（委員長）** 方針を聞きたい。周知だけでなく。

■**理事** 通知で言われているのは、無期転換を回避するための雇い止めは不適切だと言われているものと理解している。もともとの契約で期間を定めていて、それで終了することをいけないとされている、とは認

識していない。そこが、皆さんは、そうではないだろう、というのだと思うが、一律に全ての人が無期転換、と求めているものではない。

□**組合（委員長）** 認識が全く違う。5 年、10 年だと言われていても、業務が恒常的で、雇用期間が 1 年間でも、それを更新して、さらに更新して、5 年、10 年となった。本来なら、正規職員にすべきだが、せめて無期転換を、というのが労契法の趣旨だ。契約のとおり切るといのは全く通らないし、それこそが「無期転換のがれ」であり、批判的になっている。

■**理事** 今の例示は、一般の職員と同じ例だが、それを切るのはおかしい、というのはわかる。プロジェクトのように、もともと業務が限られているものについて、期間に限定をつけている。今例示されたような雇用を想定したものではない。

□**組合（委員長）** そこが、枠組みを作った大学の趣旨から言えばそうかもしれないが、現場はそうではなく、5 年、10 年といってもやっぱり続く。だから、一部は目的限定職員に、一部は部局判断で期間の定めのない雇用形態に移す、となっている。形どおり、契約どおりとはいかない、というのが現場のニーズだ。結局、東北大の判断も、そっちにシフトせざるを得ない。それが今起きていることだ。勇気をもって、無期転換できる、と言えどもっと楽になる。

■**理事** 非常勤職員には、キャリアアップという趣旨も含めて限定正職員制度があり、個々のケースに応じて対応している。一律に全員を無期雇用にするというのは、希望者全員、ということだろうが、それは無理だ。考え方が違う。

□**組合（副委員長）** 指摘しようとしたところだった。業務が継続している以上、雇用は継続すべきだ。それは大前提として合意できるだろう。従前の東北大の雇用慣行は、業務が終了したからといって、東北大からいなくなる、という慣行ではなかった。部局が変わるとか、様々な手立てをとって、本学が有効にその技能を使い続けてきた。それが労働契約法の改正で、それをすると無期転換権が生じてしまう、という理由で、その継続努力をやめた。一律に無期転換せ

よ、というのとは違う。一点は、業務が継続しているならばもちろんだが、業務が途切れた場合でも、何らかの形で、その人の力を引き続き本学で発揮してもらえる手立てを取れないか、ということが組合の要求だ。それから、「希望者全員」というスローガンになるが、それは組合側のスローガンだ。経営側は、どれだけ有能な人を、ということで、同じところに着地できないか、と言いたい。

■理事 趣旨は、以前より理解できた。その観点で数年前に考えたのが限定正職員制度だ。キャリアアップも含めて、業務の在り方も含めて雇用を続ける、ということだ。制度を動かす中で、おかしいところもあり、目的限定職員から引き続き目的限定職員に行けるようにした、とか、改善も加えたが、今回も追加募集の対象を少し広げた。我々も、やっていることに綻びがあれば、それを直す努力はしている。それを続けていきたい。非常勤職員でない教員については、部局に、何らかの無期のポストが用意できないかの検討もしてもらい。まさに業務が続いているから、ということだろうが、各部局の業務の工夫だ。方向性はそんなにずれていないと受け止めた。ただ、現実には、雇用が継続する人の規模感などは、まだまだ改善できるのではないかと、転換の仕組みなどももっと違うやり方もあるのではないかと、などが組合の主張だと認識している。私達も真摯に受け止め、できることはやっていく。

□組合（委員長） この間いろんなニーズに対応できるような運用の拡大がされていることには感謝する。10月26日に組合から部局長に要請書を出した。1月の目的限定職員の試験を雇い止め対象の非正規雇用職員が受けられるように、特定有期雇用職員についてはプロジェクトの関係で雇用延長の仕組みがあるのを活用してほしい、こういうルールがあるから、と周知する形で要請書を出した。発端は、理学部で交渉をおこなった際に、研究科長がその仕組みを知らなかった、ということだった。それを受けて出した。理事は、各部局で工夫、と言う。その工夫の中身を教えてほしい。当該支部から説明する。

□組合（支部執行委員） 6月までは支部書記長だった。6月の理事との交渉でアンケートの紹介もした。8月末に研究科長交渉をおこなった。その交渉には事務部長等も参加していた。その時に10年雇用の議論になり、理学部では、教員の対象者が1名だけということだったが、その時点では何も決まっていなかった。研究科長が、目的限定職員に応募できるというルール自体を知らなかった。教員が目的限定職員になれるのかという疑問もあり、就業規則を見てみたが、やはり就業規則上はなれない。暫定的な運用だろうかとも思ったが、その後わかったのは、正職員就業規則の中に目的限定職員に相当するものがある、それが2018年に追加されたようだという事だった。それをメールで研究科長に知らせたりした。さらにその後、組合が部局長に要請書を出した。各部局でそれを知らずに困っているのではないかと思った。その後、部局から問合せ等はありませんか。

■理事 この10月26日付けの要請書は読んだ。おそらく、いろんな仕組みがあるが、それを正確に理解できていない方がいると思う。同じ問題意識をもったので、同じような内容で、仕組みや手立てをあらためて各部局の事務長には説明した。それを踏まえた相談がいくつかあったと聞いている。

□組合（支部執行委員） 多少の前進があるということだろう。無期転換できるか否か、という中で、2018年当時の大槻理事が中心になってつくった制度だ。それに縛られている現状は理解する。限定正職員の制度があるから、そして、それがある程度緩和されている、という考え方だが、秘書やプロジェクトについては目的限定職員の道があり、そこである程度、雇用継続ができたり業務の継続ができたりしている。また、技術補佐員には業務限定職員の特殊がある。問題は、事務補佐員だ。業務限定職員の一般があるが、かなり狭き門だ。現実問題、ほとんど5年で辞めざるを得ない。今の制度では救えていない。8月の理学研究科長交渉で話したが、無期転換を認める、というのが一番簡単だ。それができないなら、今の制度で、事務補佐員を救える道としては、目的限定職員として雇用する、という

道があるのではないか。交渉の時に言ったら、事務部長は、事務補佐員は一般に応募しないといけない、目的限定職員という道はないと理解している、という。ところが、文書を見てもそれは書いていない。プロジェクトであれば、事務補佐員でも目的限定になれるのではないか。制度上、そこがどうなのか、聞きたい。

■**人事給与課長** 目的限定職員の要件は、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て、雇用契約が解除される、というものだ。プロジェクト従事なら、事務補佐員でも可能だ。目的限定職員の要件は、特定の目的の業務への従事だ。職務が一般的な事務という事務補佐員は、業務限定職員の一般を受ける、という立付けだ。

□**組合（委員長）** そのとおりだと思う。私たちはその道にすがっているが、そもそも目的限定職員は、解雇が前提の職だ。それにすがらざるを得ないというシステムは問題だ。理事、漏れがあるならば、ということだが、漏れはいっぱいある。訴えたい。今年の理事からの指示、部局へのメッセージは、大きな転換だと思う。今までは部局では、上限 5 年、上限 10 年のルールが頭にあり、いかにスムーズに辞めさせるか、という意識ばかりだった。そうではなく雇用継続のいろんなやり方がある、というのは、すごく大きなメッセージだ。そういうメッセージを今一度周知して、一人でも多く、希望者の雇用を継続してほしい。

2. 医療職員の労働時間

□**組合（委員長）** 着替えやその他いろいろ業務が勤務時間前後に行われている。その認識を説明してほしい。

■**理事** 交渉事項として掲げられている着替えとか業務としての勉強会は、当然労働時間に含まれる、という認識だ。ただ、実態として、着替えのタイミングが一樣ではないなどの現実はあるだろうが、着替えが実質的に労働時間でない扱いとなっているなら、是正すべきだ。ただ、ちょっと早めにきて、ゆっくりしてから仕事をしたい、という人もいるだろう。その場合の着替えの

時間が労働時間かどうか、ということはあるが。大原則として、労働時間として取り扱われるべきだ。

□**組合（委員長）** 明快な回答だ。同じ考えだ。グレーの部分はあり、個人の行動がちがちに管理するのは望ましくないと思っている。実態は 2 つ。1 つは、適切ではない状態がある、という現実だ。アンケートをとって、着替えとか、事前情報収集という名前でのカルテの読込みなど。個人差があるということだが、確かに個人差はある。30 名のデータで、事前には 5 分から 35 分、平均 20 分だ。事後の方は、平均で 15 分。合わせて 35 分もサービス残業、不払いの可能性もある。それが一つ。もう一つは、余計に働かざるを得ない物理的な事情だ。普通なら、入館するときその時刻が記録されて、そこから労働時間ではないかと思うが、看護師は、入ってから着替えの場所まで距離があり、その後打刻の場所があり、必然的に着替えの時間が省かれる。その意味では、実態、物理的な問題、現場の状況をもっと把握して対応すべきではないか。

■**理事** 質疑を踏まえて、考え方は言った。実際のところについてはどうか、各部局にあらためて確認して、適切でないところもあったので、それは是正するように言った。今言ったような勤務時間管理の仕組みは、必ずしも合理的ではないのではないか、ということだろうと思う。一律には言い難いが、より合理的に、手間にもならない形で管理できるようなことを考えていきたい。

□**組合（委員長）** とくに看護師は、業務としての研修会以外にも、自己研鑽的な勉強会がほぼ義務的に行われたり、それを競うようにやらされたり、看護師に聞くといういろいろ出てくる。この間、東北大はいろんな手当を増してきた、その努力には敬意を表す。もう少し、看護師の勤務実態や声が、もう少し違うところにもあるということを確認してほしい。事務はどうか。勤務時間前後について。技術職員は、いろんな準備をしていると思う。結構、指示する教員に振り回されて、だいぶ前から、土日とか、現実がある。東北大全体として、不合理な労働がないかどうか、把握して適切に対応

するべきではないか。

■**理事** 基本的にはそのとおりだろう。今回、総合技術部にも話を聞いている。作業着の着用は、義務ではないにせよ、実態として、着替えないと業務ができないのであれば、カウントすべきだ。管理側は理解しているが、現場でどこまでできているか、まだまだ不十分な点がある。今後も、適宜タイミングを見て、確認する必要がある。

□**組合（副委員長）** 情報収集と言われているが、実態は、カルテの読み込みだ。カルテを見るのは業務以外で見ると法令違反だろうから、これが業務外になっているのは、かなり問題だ。着替え以外でもはみ出している労働時間、法令違反の問題について木目細やかに実態調査をする必要がある。完全な対応は無理だろうし、早めに来ておしゃべり、というようなグレーゾーンは生じる。基本的にはちゃんとやっている、というくらいの仕組みを作らないと。アルバイト時代は着替えに給与が出ていたが、就職したらもらえないというような声もある。それなどは、労働者の側で不払いが認識されている。具体的にどこでどのように改善できたか、差支えない範囲で教えてほしい。

■**理事** 病院については様々なケースがある、と今あらためて認識した。あらためて良く確認したい。

□**組合（委員長）** 事務部はどうか。以前からサービス残業について労働局からいろいろ接触があったが、最近はあったか。

■**理事** 特にない。ただ時間外勤務の状況を見ていて、放置してはいけないと把握している。それは、事務部については、事務部の部長に個別に言ったりして対応している。

□**組合（委員長）** 残業をいかに減らすかについて、以前は、部局ごとに成績表のようなものが出されたりしていたが、最近の傾向はどうか。

■**理事** 大まかには減る傾向にあるが、目標水準には至っていない。引き続きやらないといけない。

□**組合（委員長）** 事務を見ていると、良くここまでやるものだ、と思う。とくに係長以上は、心身ともにくたびれているように見える。人が足りないのが実態だと思う。

働き易い職場作りをお願いする。労働局からその他にはアプローチはなかったか、5年問題、10年問題についても、周知啓蒙、調査とか。

■**人事給与課長** 調査ではないが、どういった状況ですか、お話を聞かせてください、というのはあった。

□**組合（委員長）** いつ頃。

■**人事給与課長** 10月。

□**組合（書記次長）** 雇い止めの件か。

■**人事給与課長** 10年特例とか。平成30年頃も同様に状況をお聞かせくださいということがあった。

□**組合（県労連議長）** 労働局が来たのか。

■**人事給与課長** 電話が来て、こちらから伺った。どちらでも良かったのだが、行ってきた。

□**組合（委員長）** 引き続き、働き易い職場づくりについては労使双方でめざしていこう。

□**組合（書記次長）** 部局長に着替えの問題で伝えた、というのは、何かの時に話した。通知を出した、一部局で何かあったとか。

■**人事労務課長** 事務的に病院の総務課に。

□**組合（書記次長）** その後、変わっていないか。

■**人事労務課長** あらためて周知徹底を図ること、開始時刻について良いやり方はないか、考えている。

□**組合（書記次長）** 看護部長に話したのは。

■**人事労務課長** 最近だと思うが。

□**組合（書記次長）** 看護師長によってもいろいろあるだろう。何年か前パワハラ問題があった時に、15分毎の勤務表を病院独自に作った。そういうものを使うとか。

□**組合（委員長）** 交渉事項以外でも何か。日常的に、補佐には丁寧に対応していただいている。感謝するが、まだ返答いただいていないものがある。総長裁量経費についての質問について状況を。

■**人事労務課補佐** 財務部とやりとりしながら回答を作っている。お待ちください。

□**組合（委員長）** 過去の事実確認は大変かと思うが、この問題は東北大のいろんな問題の縮図のようなものだと思っている。本部と部局の関係、民主的にできているかなど、宜しく願います。

□組合（委員長） 無期化、各部局の工夫状況、雇い止めについて、2月・3月の頃に数字として状況を教えてほしい。医療職員については、どういうふうに対応が改善できたか、どこに問題があるか、対応の結果もいずれ伺いたい。人勧関係は、要望は出したし、各部局からいろんな意見が出ると思うが、特に理事には、非正規職員のボー

ナスについて、半分以上が非正規でいかに不安定な方に報いるような支給ができるか、検討結果を伺いたい。交渉案件としては決着ができていない。継続交渉ということで良いか。

■理事 良い。

□組合（委員長） これで終了する。ありがとうございました。