

## 2020年度第3回団体交渉記録

・日時 2021年1月21日(木)9:59-11:24

・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、黒瀬副委員長、田嶋副委員長、千葉書記長、高橋書記次長、酒井執行委員、伴野執行委員、小野寺書記

・交渉事項

### 1 再雇用職員の所定労働時間の短縮方針

(文責：組合)

■補佐 これから始める。11:30まで。組合から趣旨説明を。

□組合(委員長) 申入書の趣旨について。制度自体の問題が書いてある。本人の生活考えれば、再雇用の考え方からあまりにかけ離れている。不利益変更。大学全体の制度設計にも関わるが、定年延長の流れに逆行している。その上で、方針撤回を求めている。総長の回答を聞かせて。

■理事 交渉委員任じられた。その都度総長に確認して相談する。今回も総長に説明し、交渉委員で責任もって対応することになった。

□組合(委員長) 内容に入る。総長の代わりとして理事から回答を。

■理事 問題点指摘いただいた。どのような経緯なのかを説明したい。その他職員人件費。仕組み、運営費交付金、総長、間接経費から補填している状況に鑑みて、事務集約、10%相当の職員の見直し、業務の効率化にいっそう取り組んでいる。再雇用は今後も増加する見込み。対応が必要。人件費負担が増加しないように配慮しながら、65歳まで継続雇用を確保するように。その中で所定労働時間について今回実施することを人事企画部で検討し、担当理事として判断し、実施することとした。11/10の運営企画会議で了承され、部局長連絡会議で報告、総長から説明し了承された。

指摘された問題点について。生活が成り

立たない点について。給与の減少等の影響があるので、心苦しい。人件費問題、ご理解たまわりたい。不利益変更について。所定労働時間は、就業規則に基づき、フルタイム勤務、短時間勤務の2種類を設け、短時間勤務については1週間20時間から32時間の範囲で、個別の労働契約で定める。これまでも本人希望聴取のうえ、大学、部局の配置方針に照らして個別の契約において決定。今後は短時間勤務を前提ではあるが、希望を聴取の上、大学、部局としての配置方針に照らして個別決定する。人事制度の不利益変更にはあたらないと考えている。定年延長に逆行について。国家公務員の定年延長に伴う全体として検討、あるいは、70歳までの就業機会確保の努力義務も踏まえて。定年延長そのものは、まだはっきり定まっていない。情勢に対応しながら雇用の確保継続に努力したい。

□組合(委員長) 制度導入について生活に影響あるとの認識があることは分かった。ならば、個人への痛みを伴う改定に対して、必然性の説明が必要だ。本学としてせざるをえなかったのか、短縮することによって、これくらいの人件費、将来的にこうでないと雇用が維持できないと、いう説明があつてしかるべきだ。しかしそのような説明はない。なぜ。

■理事 その他職員人件費について、教職員の人件費含めて、説明が行き届いているの

かとの指摘は真摯に受け止める。令和 2 年度から赤字との見通し。既に 19 年度決算で 156.5 億円予算に対して、157.2 億円で、0.7 億円の赤字となっている。令和 2 年度教員人件費の部局配分額も 225.4 億円の予算に対し、1.3 億超過赤字。それを埋めるために、総長裁量経費、半額負担、部局も半額負担。来年度は苦慮しながら検討中である。令和 2 年 4 月 21 日の部局長連絡会議の資料でも示したが、H28 年からの第 3 次の方針、運営費交付金からの職員人件費は、140 億から 150 億の確保の他に、総長裁量経費から 5 億円、外部資金から 5 億円で、10 億の補填を示したうえで。なおも第 3 期計画期間中に 60 億の赤字が見込まれる。そのために、事務の集約化、職員 10% の減、その人員で業務をまわすための効率化に一層取り組む。部局長連絡会議では説明してきた。しっかり行き届いているかの指摘は真摯に受け止める。

□組合（委員長） 想像通りのざっくりした説明だ。全体として厳しいのは皆知っている。それが末端の待遇にしわ寄せがいく。皆、経営陣は何をやっているのだ、と考える。全体の事業規模は右肩上がりなのになぜだ。個々にしわ寄せするなら、影響あたえるなら、もっと細かい根拠を示すべきだ。理事も私も総合技術部の将来的な人事配置を検討しているが、そのくらいしないと技術職員は納得いかない。そのくらいはやって欲しい。これは非正規雇用職員の大量雇い止めの時も全く同じ問題をいつている。全く改善されていない。大きな問題は、当人たちに説明していないことだ。調書をとったから良い、という扱い。それが大きな問題の一つ。それと、その他職員人件費の数字の扱いについて、そのような説明では、私達が納得し我慢しようという気にはならない。この人件費の説明について。

□組合（T 副委員長） 前にも言ったが、運営費交付金が 1% ずつ減るのはわかっていたこと。20 年度から赤字とのことだが、織り込み済み。一方で国立大全体での研究規模は減少せず拡大している。運営費交付金によって人件費を賄う、それが賄えなければ赤字だ、という考えを見直さないと、赤字が膨らむのは当然だ。大学全体として人件費の額はどうあるべきかの方針があるべきであり、運営費交付金で賄えないものを、どう手当てするかの方針を持っていると思

う。それを示してほしい。そういう大方針。要するに教育研究の水準を上げるためには人が必要、雇用財源は、政府からの運営費交付金は減る、それはわかっている。ならばどうする。「赤字だ」と表現している以上「赤字」は膨らむ、それを縮小しよう、となる。それではまずいのではないか。補填する、という言い方をするが、「補填」と考えてはいけない、全体を見た中で、その中で人件費をどう手当てするか、という考え方に立たないと。来年度に向けてはそういう数字になるのは聞いたが、10 年、20 年考えたとき、運営費交付金増える見通しはたたない、が、大学の研究教育の規模は落とせない。そういうことを見込んで、どういう人件費の規模、それをどう確保するか、見通しを。自転車操業的なイメージではだめ。今後、その後ももっと厳しくなるというメッセージのみ。展望がないとしか見えない。そこをもう少し説明してほしい。

■理事 保険といったので計画性がないと見たのかもしれない。総長裁量経費から 5 億、間接経費から 5 億を確保する。人件費に充てることが計画されている。今後、運営費交付金は増額の見通しが無い。シミュレーションをとる上で第 4 期の運営費交付金の見通しがどのようなルールかが明らかではないが、第 4 期も 1.5% の減で対応せざるを得ないと考えている。間接経費を人件費に充てること。当然、財務と人事で議論している。外部資金その他、研究教育の水準確保、当然。研究大学の中でも強力に評価されている大学。東北地区での役割も大事。早朝裁量経費とか外部資金等は、さまざまな研究・授業等に充てられるべきもの。そのバランスを考えて、「その他職員人件費」にさらに組み込むというのは、現実にはなかなか取り得ないのが現状。

□組合（T 副委員長） 外部資金を人件費に使えということ積極的に使えと言っているのではない。研究に使うべきだ。が。一方で、支援職員の規模は、我が国はみすばらしい。それを削るのは、研究教育の足下を掘り崩すものだ。まったく不当ではあるが、「その他職員人件費」の規模を小さくしてはいけないはずだ。効率化というが、その速度よりも新しい仕事が増える速度が大きいだろう。大学全体として職員の規模、人件費の規模を確保しているという方針に立たない限り、水準維持することは難しい。

研究のためのお金を人件費に使うのは、不当だとういことは私も感じる。しかし、それをしない限り、研究の足元を削る。10年20年を睨んだ大学全体の方針、人件費の適正規模、維持する手立て、これらのグランドデザインを示すべきだ。運営費交付金で人件費を賄うことが、いよいよ回らなくなり、この先どうしていくのか、教職員全体に対して確保していくというデザインを示すことが必要だ。DX、効率化、10%削減等の根本が説明されていない。そのような大きな話をどこかで説明して欲しい。

■理事 支援職員が日本は少ない。どう投資をするかについて、国を頼るということではないが、十分な支援がない。自立を求められている中で、理想の研究大学をどう作るかは、ビジョン、戦略だけでなく、中長期的に人事計画が必要だ、というのはその通り。ただ取り組んでいきたいが、なかなか難しい。モデルがない。米国、ヨーロッパ等にはそれぞれの事情もあるので、それをそのまま持ってくるというものでもない。歴史と伝統がある。どのように伸ばし発展しやっていくか、グランドデザインのないところで縮小するような方針だけだということは真摯に受け止めたい。一方、現在の財源で考えなければならない。4期末が見通せるわけではない。外部資金も不安定である。11月の文科省の交付金のあり方検討会資料で、平成28年から令和元年にかけて、寄付金の外部資金が60億減、補助金で減、受託研究が伸びていないのも事実だが、外部資金の確保に努力している。財源の多様化も認められている。人件費も多様化が。

□組合（委員長） 制度に戻る。これまで11月提案、12月説明、組織として経緯の説明あったが、部局・職場では、業務継続には20時間では中途半端、個人でも生活が成り立たない。マイナス面しかない。部局や個人から意見はあったか。

■人事給与課長 基本的にキャンパス毎の説明会などはしていない。部局長連絡会議で資料提示して、それを通じて事務連絡会議などを通じて事務担当者に知らせ、手続きの依頼は12月に入ってから。数名からは質問や意見があった。なぜこの時期に突然、給与のことなどについて。それについてこちらの考え方、実際の額、来年度移行措置、緩和措置をとっていることを話している。

□組合（委員長） 部局からは、部局や職場の都合でフルタイムでも可能。部局の枠など、問い合わせは。

■人事給与課長 実際の枠とかは問い合わせない。締め切りが1月25日まで。現在各部局で、再雇用の仕事の中身。再雇用の仕事の遂行状況など調整、検討中だと思う。技術職員からは数件話は聞こえている。が正式な話ではなく、現在部局で検討調整中だと思う。

□組合（委員長） こちらには強烈なコメントがきている。だまされた。20時間なら税金を払って残るのは小遣い程度。私の生活をどう考えるのか。一方的に削減を提示して、従わないなら就業できない、おかしくないか。いろいろと来ている。これは皆さんの制度設計の結果だ、ということは強く伝えたい。理事、生活に影響があるとの認識だが、20万とか半額にするというその影響の程度はどれだけすごいことか、生活への影響をどう考えるか。

■理事 給与の減少についてどういう影響があるか。影響があることは認識している。心苦しい。継続雇用の仕組みを維持し、それは維持していることを理解してほしい。その説明が十分ではないのではないかとということについては、引き続き説明したい。

□組合（委員長） 説明の仕方についてもあとで。雇用維持したからいい、というのがそもそもおかしい。年金の空白を埋めるための制度だ、生活補助のために、生活の安定と向上のために、2004年に東北大学でも導入した。本人の手取りは再雇用なので減るが、20万ならばひきつづき5年間組織に貢献しようと協力している。それを一方的に、20時間、納得できるわけがない。なぜ30時間ではなくて、20時間なのか。法定の最低限というのが本音ではないか。

■理事 財源論が先になっているとは思いますが、もう少し、60億の赤字を前提とすると、まだ30億ほど赤字、どう削減するかという時に、再雇用は65歳を前提として、現在の57名から、第4期の始めには90名、期末115名が再雇用になるという状況の中で雇用を確保しながら、11.4億の削減効果を勘案し、それを検討して20時間とした。

□組合（委員長） 単純計算して100名雇用するのに20時間なら2億で、30時間なら1億の削減になる。そのために人々の生活をここまで落とし込めていいのか。ずっと

こんな議論ではないか。非正規の雇い止めも同じ。どうして労働者を消耗品のように扱うのか。生活がある。20 時間の人が、どういうふうに生活しろと言うのか。他の関連企業、関連大学で働き、総収入は変わらない、というくらいのことしているのか。

■**理事** 20 時間以外のところで副業は可能だが、そこに就業機会を確保するまでのことはできていない。

□**組合（委員長）** そのくらい個々人にとって大きな問題である。当然、組合に相談があり交渉が行われると思って待っていた。事前折衝で、不利益変更ではない、という話があったようだが、全く理解できない。なぜ組合に説明、相談しなかったのか。

■**理事** 納得できるかということはあるが、今回、不利益変更とは考えていないと言った。再雇用職員の労働時移管は、これまでもフルタイムと、短時間勤務の制度で、個別契約のなかで、部局の状況に照らし合わせながら、今後も大学部局の業務配置状況に応じて協力をお願いすることに変わらない。不利益変更ではない。

□**組合（委員長）** もともと短時間制度だったからという。原則としてフルタイムはなくなる。多くの人はフルタイムだった。それが原則としてなくなる。その結果、収入減が生じる。これは不利益変更とは言わないのか。不利益変更ではないならその根拠を説明して。

■**理事** 実態の話をして、我々は制度運用の話をしている。現に行ってきた制度の運用の中で今回の改定について、方針を定めて説明したい。

□**組合（委員長）** 説明になっていない。今回の 37.5 時間がなくなること、2 年後には 20 時間になることが不利益変更でないことの説明を。

■**理事** 就業規則で、フルタイム勤務と短時間勤務を、フルタイムも制度としてある。短時間にいろいろ。個別に定めるという仕組みだ。今後、短時間勤務が前提だが、制度として変えたわけではない。就業規則の改正をもって制度を変えるということではなく、本人に希望聴取した上で、大学部局の配置方針で個別に対応する。業務に支障があるという場合に、部局の負担においてフルタイムの雇用も可能だ。不利益変更には当たらない。

□**組合（委員長）** 就業規則の変更がないか

らと言って、これが不利益変更ではないというのは説明になっていない。就業規則変更がなければ、どんな待遇切り下げもしてよいということか。

■**理事** 収入減少の人がいることは、影響を及ぼすと認識している。その上で、人事制度の不利益変更ではないと考えている。

□**組合（委員長）** 原則 20 時間上限と書いてある。制度上、明らかに不利益変更だ。理事からはこんな回答だが、部長課長。

■**人事企画部長** 単年度の雇用契約だ。これまでも更新の際に時間変更の提案をしていることがある。それと同様に不利益変更ではない。

□**組合（委員長）** それは個別のことではないか。

■**人事企画部長** 運用としては同じだ。

□**組合（委員長）** 何を。

■**人事企画部長** 全体の方針だが、個別の労働契約の更新、合意を得て行うという考え方は変わって意味。

□**組合（委員長）** ひどい。個別の調書でどちらか選べと。嫌だったらやめろということだ、今までと違う。

■**人事企画部長** 部局の要望でフルタイムも可能となっている。考え方、上限はあるが、個別にもとづく。安定した職の確保という考え方は不利益変更にあたらぬ。

□**組合（委員長）** 部局の特種の事業が一般化できるなら、運用でいくらでもできますよと。しかし、これに合わせようとして動いている。上限 20 時間、個別の契約だから、フルタイム化ではないかと。話にならない。

□**組合（T 副委員長）** 個別の契約なので制度の不利益変更ではない、という一般論はある。いままで再雇用で働いてきた人にとって、来年度契約できることは決まっていた。選択肢が狭まることは不利益変更だ、個別の契約であっても。訴えられて、裁判が成立するくらいのグレーゾーンにあることは認めてほしい。真っ白ではない。

■**人事企画部長** ただちに 20 時間ではない。

□**組合（T 副委員長）** フルタイムから 30 時間になることも不利益。

■**人事企画部長** 単年度の契約。更新に際して条件を提示する。

□**組合（T 副委員長）** 主張としてはわかるが、そうではない。労使慣行に近い。今までフルタイムを希望すると、個々の事情は

あるが、かなり通っていたというのが、通らなくなるということだ。不利益性はある。労働者に不利な方向に制度運用が変わったことは間違いがない。そこを認識しないと困る。真っ白だという態度では困る。こうなったのだから従え、ということではだめだ。不利益を甘受してもらうためには、相当丁寧な説明と本人の納得が求められる。従来から再雇用の方と言ったが、今回再雇用になる人についても、それまでの状況をご存知で、フルタイムで再雇用の予定だったがこうなった、しかし蓋を開けてみたらという場合、そこには不利益性がある。

■人事企画部長 こちらの考えは説明したとおり。理解いただけるかはわからないが、不利益性はないと考える。

□組合（T 副委員長） 客観的に見た場合、十分争いになる余地があるということは認めてほしい。かなり争いになる余地があるやり方だと考えてほしい。

□組合（委員長） 全く不利益性を認識していないのが驚き、議論できるのか心配だ。一般的に、収入が減るときには相当な説明が必要だ。本人の納得、合意が必要だということはよいですね。もう一つ、制度としても不利益変更があると認識しているが、個人としてはどうか。37 時間 45 分から 30 時間になり、20 時間になることの不利益性はどうか。

■人事企画部長 一緒だ。

□組合（委員長） 根拠は。

■人事企画部長 回答は同じだ。

□組合（委員長） 個々の案件だからということか。

（■部長、頷いた。）

□組合（委員長） 今フルタイムの方が、就業規則とは別に、週 1 時間になったら。

■人事企画部長 極端な例は考えていないが、20 時間ならばワークシェアという考え方がある。20 時間では少ないだろうという考え方がある。運用しやすい形で 20 時間を設定した。

□組合（委員長） そういう制度設定をしていないと言ったではないか、さっき。論理をすり替えるな。40 から 10 でも不利益ではない、ということですね。

■人事企画部長 極端な問題は考えていない。

□組合（委員長） 程度の問題だということか。

（■部長、頷いた。）

□組合（委員長） じゃあ羽鳥さんが、半分ぐらいなら不利益変更ではない、本人は不利益だと考えているということは。雇用者側が勝手に決めていいのか。

■人事企画部長 更新は、時間帯や時間の希望を聞いて、勘案して判断している。

□組合（委員長） 理事も、本人の調書を通して本人の希望、理解、納得という扱いのことだが、何回も繰り返しているではないか。ハンコをおさないと雇用されない、同意も納得もない。しかたがなく丸をつけなければいけない。その有効性はないことを何度も説明している。追い込んでおいて理解納得しているというのか。そんな理屈、通るはずがないではないか。個別案件だからという主張を貫くならば、弁護士から入れ知恵されているのかもしれないが、時間短縮についてどういう扱いになるか、やさしい案件ではない。争いになる。弁護士にも聞いた。甘く見ないほうがよい。個人にはどのように切り下げを説明し、納得していただいているのか。プロセスを説明して。

■人事給与課長 12 月 22 日付けで部局に確認等の手続きの依頼をした。スケジュール。通常は早い時期だが、今回は改正があったので、ずれ込んだ。部局で本人に希望聴取して、さらに一方で部局としての業務量等を勘案して。1 月 25 日まで本部に提出を、としている。

□組合（委員長） 現場任せになっている。現場では 30 時間から 20 時間になってしまった、これに合わせるとなっている。もし部長が個別に対応してよいというなら、そういうメッセージを今から出してほしい。出してもらえるか。

■人事企画部長 通知以上のものは出すつもりはない。

□組合（委員長） 部長が私たちにした説明と、部局に伝わっているメッセージに乖離がある。今組合にした説明のようには、部局長は理解していない。

■人事企画部長 事務連絡会議で案内している。

□組合（委員長） 齟齬が大きいのが、所定労働時間減少が困難である場合には、部局などの判断により上記の時間を超えた所定労働時間とする場合がある、ということ。しかし、病院等の特殊業務に従事して、と限定している。訂正文を出したらどうか。

■人事企画部長 それ以上のものではない。

一方で、技術職員では検討されている。

□組合（T 副委員長） 超過分は部局負担か。  
（■部長、頷いた。）

□組合（T 副委員長） だからこそ、部局では、30 時間を超えるような選択肢があると説明していないのだと思う。組合に来ている声としては、問合せをしたら、これを読み、と URL だけよこされた、という人もいる。丁寧な説明にはなっていない。選んでどうにかしろというのが現場の状況のようだ。なぜ減らされたのかを当人がわかっていない。事務長、部局長が知っているというだけではまずい。個々の契約主体なのだから。どうしてこうなっているのかという説明がないとまずい。

■人事企画部長 明日連絡会議。そこでもう一度お願いする、丁寧に説明するように。

□組合（委員長） あまりに現場の認識とかけ離れている。簡単に扱ってほしくない。全学労使説明会もなかった。なぜこんな軽い扱いを。収入が半減する人に対する姿勢ではない。視点を変えて、単価は変わらないが、収入が減少する方に対して、代償的な措置は考えているか。

■人事給与課長 基本的には代償措置は考えていない。

□組合（委員長） 本人たちは、定年まで東北大学に貢献してきて、大学の事情もある程度理解していて、泣き寝入りしない方は声を上げている方もいるが、自分からは言えず泣き寝入りをしている。収入が下がるけどプラスアルファがあるとか、そういう姿勢、労働者に対する接し方が東北大学には全くない。辞めていく方々が嫌な気持ちで辞めている。みなさん。肌で感じた方がよいので。

■人事企画部長 代替措置ではないが、副業のながれ。改正にいたっていないが、兼業、民間でも働く場合に本人が申請できる仕組みを考えている。副業としてプラスになれば。決まり次第連絡したい。

□組合（委員長） 20 時間に全く納得していないが、そのような情報や制度設計を整えてから言うべきだ。それもなく、本人も理解していない中であり、4 月実施は見送るべきだ。

■人事企画部長 現時点ではそのような考え方はない。

□組合（委員長） 4 月前に撤回して欲しい

し、整っていないなら 4 月以降にやってください。検討中のことがあるなら、我々に随時説明して、制度設計に我々も関わる、そういうことで良いか。

■人事企画部長 情報は提供する。

□組合（T 副委員長） 月 10 万円では生活が成り立たない。50 万が 40 万になるのとは違う。そこまで落とすということは、一般的な切下げの問題を越えて、重大な意味がある。雇用保障は生活保障でないという意味がない。10 時間しか提示できないなら、もう 10 万円をどうするか、ということとセットでなければ、こういう提案をしてはいけない。ここしか収入源がないという人が多いと思う。月 10 万円では生活してくださいというのは、人としてやっていけない。そういう事情が考慮される余地はないのか。

■理事 現時点で来年度からの所定労働時間。声が届いていないのでは、ということについては、事務連絡会議等を通じて説明してきたい。その他職員人件費の実情なども理解をたまわるようにしたい。

□組合（委員長） ひびいていないとがっかりしている。随時情報はいただける、ということで。事務折衝の中で、就業規則変更ではないという説明があったと思うが、そういう論理だったのか。

■人事給与課長 就業規則は変更ない。資料にあるが、但し書きがああって、フルタイムの人がいる可能性があるので変更はない。

□組合（委員長） 確認だが、それをもう少し原則論のところ、就業規則の変更を伴わないような労働条件の変更はある。慣行的に行われている、休暇を取らないところは買い取るとか、休みの取り方、休憩の取り方をずらして良いことにするとか、社長の一時金で出していたものを定例化するとか、そういった労使慣行の変更は、交渉マターにならないということになるのか。

■人事企画部長 就業規則になくても慣例で不利益になるなら、こちらから言いたい。

□組合（委員長） その確認がとれて安心した。最初に、人件費の議論があったが、待遇にかかわって人件費の話で丸め込まれそうになる、そういう話がまずある。全体像、将来設計とか。現場では「人件費が無い」と刷り込まれて、思考が停まっている。大学全体でどのように、何ができて何ができないのか、一つの切り口として、非正規の雇い止めの必然性を私達も解析したいと思

いデータを要求している。情報提供説明していただく、それをお願いしたい。個別の話で、課長からこんな出し方で人数の情報データ出したいとの話をすり合わせしているところだ。全体の経営のことについて、これからどのように労働者に説明するのか？

■理事 タスクフォースで中長期の人件費について検討しているが、容易ではない。正規の話だけでなく非正規も。人件費が基本的には、獲得された財源等、研究大学として本学が発展していく、そのために必要な人的などのような配置がふさわしいのか。なかなか難しい。一般論として、労使慣行の話もあったが、就業規則の改正がないものも早めに、できる限り早めに進めていきたい。

□組合（T 副委員長） 総長から新春メッセージがあったが、人件費が大変なんだということはあるが、どうしていけばいいのかという展望が、メッセージほしい。どんどんだめになっていくという感じしかない。運営費交付金が減っていく以上、できることだけを細々とやっていくしかない、という雰囲気は充満している。政府に対する働きかけを含めて、展望や取り組みを見せるべき。

■理事 答えはないが、要望として受けた。

□組合（書記） 事務的なところで、雇い止め問題で 11 月の 2 回の交渉の際に文書を提出して詳細なデータ要求をしている。この間の事務的なやり取りで、大学からは 2 月末までに提供いただけることになっている。このデータ要求は、以前長期にわたる准職員・時間雇用職員の人数の経過を詳細に出して役立った。それ以後のデータ要求で、限定正職員も含めたものだ。組合としては各月について要求していたが、大学としては手作業でもあり各月では大変だということであり、半分程度に減らした内容をお願いすることになっている。先ほどの議論で、人手不足のもとで事務方も大変だということを受け止めている。熟練した方々を雇い止めした経緯が本学にはある。准職員、時間雇用職員、限定正職員の規模がどのように推移しているかを互いに知り、そ

の事実をふまえて交渉することは非常に大切だ。事務方としては大変かと思うが宜しくお願いします。

□組合（委員長） 本件交渉について、私達は受け入れることはできないが、決裂するものではない。継続して話し合っていきたい。11 月の団体交渉では、ボーナス引き下げを撤回するよう強く要望したが実施されたことに抗議する。また 3 月に、上限 5 年での雇い止めがある。解雇もあるかもしれない。それに関する交渉を申入れをする。3 月中に日程を組むことに協力をお願いしたい。

□組合（書記次長） 事務職員の定年後に、人事給与課長から、部局の公募があると話があった。今度定年再雇用の人に教えてあげるとはどうでしょう。

■人事給与課長 団交の時ではないかも。公募だと断言したつもりはない。

□組合（書記次長） している。

■人事給与課長 自ら申し込み、話があったときに、話し合いをして決まったのでは、と言ったと思う。場合によっては、どういったケースの想定かはわからないが、大学 hp に載るケースもあるだろうが、その前の段階で、探している中で、最適なのではないかと判断して、直接声がけをしたケースもあると思う。大学トップページから入れる。それは引き続きやっていく。

□組合（書記次長） 非正規が辞めさせられる。そのときに他の部局でこういうところがあるが、どうだろうか、という紹介ができないか、といったときに、できない、と課長が言った。そのときに、再就職先について部課長経験者がこうなっている、という話をしたときに、部局の公募だ、という話だった。

■人事給与課長 公募といったかもしれないが、そういう趣旨だ。

□組合（T 副委員長） 事実上あっせんに近いようなポストもある、ということか。

■人事給与課長 わからない。

□組合（T 副委員長） 現状はそうだといいことがわかった。

□組合（委員長） 以上で終わる。