

2012 年度第 1 回団体交渉記録

交渉事項：「退職手当引き下げを行わないこと」について

日時：1 月 21 日（月）16：35-22：00

場所：第 1 会議室

■大学側：岩瀬理事、上口総務部長、薄井人事課長等

□組合側：片山委員長、大場副委員長、千葉書記長等

（文責：組合）

※組合側と当局側の順番で自己紹介。

□組合（委員長）：11 月 22 日に交渉を申し入れたが、実現しなかった。経緯を説明していただきたい。

■理事：期末手当支給日まで時間的余裕がなかった。

□組合（委員長）：組合からの申し入れが遅すぎたということか？

■理事：...

□組合（委員長）：就業規則の不利益変更を行う際の認識をうかがいたい。

■理事：労働契約法の 9 条、10 条に全体的なことは書いてある。まず、就業規則変更の中味を、労働者や過半数代表者にわかりやすく説明すること。また、組合と誠意をもって話し合うことだ。12 月にやらせてもらった全学説明会では、多くの組合員の方にも来ていただいた。

□組合（委員長）：説明会と交渉とは別なものである。今回のような就業規則の不利益変更では、当局側から交渉の申し込みがあるべきだ。

■理事：説明会には組合の方もきてもらった。その中で、組合と交渉は誠意をもってやると何度も言っている。

□組合（委員長）：組合を軽視した発言だ。これまでは、就業規則の不利益変更では、当局側から交渉の申し入れがあった。事実はどうなっていたかを説明する。

□組合（副委員長）：2012 年 5 月の平均 7.8% の大幅賃下げのときは、当局側から交渉の申し入れがあった。2009 年の 10 月 21 日に、人勧にしたがったボーナス引き下げの交渉が行われたが、このときは組合側から交渉を申し入れている。ただし、組合の申し入れの内容は、0.1 か月分のボーナスの増額だった。この交渉の席の冒頭で、理事から、

「ボーナスの引き下げについて、こちらから交渉を申し入れるつもりだった」と発言している。2009 年 6 月の夏季ボーナス特例措置の際も、当局側から申し入れがあった。以上から、就業規則の不利益変更では、当局側から交渉の申し入れをすることが労使慣行として確立している。

■理事：（人事課の面々に向かって）補足することはないか？今聞いた中味で間違いはないか？

■人事課：...

■理事：8 月に理事になったので、過去の経緯は知らない。全学説明会で、組合とは誠意をもって話し合うとの方針をお伝えしているので、我々の意思は伝わっている。

□組合（委員長）：びっくりしている。私は知らなかった、で通ると思っているのか。当局側の怠慢をミスとして認めるべきだ。

■理事：ミスを認めようとは思っていない。

□組合（執行委員 A）：甲野前理事から、引き継ぎはあったのか

■理事：基本的事項についてはあったが、個々の事項についてすべてあったわけではない。

□組合（副委員長）：個人の立場ではなく、今までは労使慣行として成立していた。今後は慣行を遵守することを確約してほしい。

■理事：後日確認して、返答するというところで、本題に入らせていただきたい。

□組合（委員長）：この問題は重要なので、このままでは本題に入れない。

□組合（執行委員 A）：説明会と交渉を混同するような発言等、理事は問題の本質を理解していない。

■理事：では、少し時間をいただいて、確認する。

（17:05～17:33 休憩）

■理事：最近どのようになってきているかについて聞いたが、交渉について、この何年かの間、こちらから連絡をとった場合と、組合から連絡がきた場合とがあった。去年の5月、明確な不利益変更の場合について、最近何度かこちらの方から連絡をとらせていただいていた。これを最近の何回かでそちらが言うように、労使慣行として確立しているかどうかは、見方によると私は思うが、その解釈論争をやっているのも生産的ではないので、大学執行部としては、労働条件について不利益な変更がある場合には誠意をもって交渉するとずっと言っているので、我々の方から申入れをしないと行って頑張る理由もないので、今回のように重要な不利益変更の場合は、大学側から組合に、交渉しませんか、と連絡するようにしたい。ただ、今回のように明確に不利益とわかるような場合だけとは限らず、いろいろな細かい変更があってどういうものが不利益かわからない時は、我々は不利益ではないのではないかと思っていると、そちらからの見方によっては不利益だということもあり得るので、そのような場合は、こちらから話がない場合には、組合からも連絡をいただきたい。今回の話だが、こうした重要な話は実施の時期が遅れると、全体の状況としてはあまり遅れると良くないということもあるので、こちらから連絡して申し入れた場合には、すみやかに対応していただきたい。このことについて了解いただければ、今後の他の件についてはそのようにすることにして、今回の話に速やかにうつりたい。どうか。

□組合（委員長）：もちろん、グレーな事案については、相互に連絡を取り合うことは、当局と組合との信頼関係を築きながらやっていくことは当たり前だ。当局側から説明をすることを省く理由もないのでというが、不利益変更は、労働契約法第10条にあるように組合との交渉が条件だ。省く理由云々ではなく、条件、義務だ。いかがか。

■理事：世の中全体で、一般に、組合と使用者側との間で交渉がある場合には、必ず使用者側から申し入れなければいけない、となっていたとは私は理解していない。したがって、誠意をもって対応するという一方で、一般的に、使用者として、組合から交渉申入れがあって対応する、ということで、ただちにそのことが世の中で問題になって

いるとは、私は理解していない。本学としては誠意をもって対応するという事だから、世の中全体から見ると必ずしも使用者側から連絡しなければいけないという慣行が世の中全般であるという理解ではないが、しかし一般論で議論するつもりはない。我々は誠意をもって組合と交渉、話し合いをするという関係を作っていきたいので、一般論でこれ以上頑張るつもりはない。本学の場合は、はっきり不利益だという場合はこちらから連絡を取らせていただき、組合も速やかに対応して、こういう場をできるだけ速やかにもつ、ということで本学としてやっていったらよいのではないか。一般的な法律論の議論をあまりしても、いろんな議論はあるかもしれないが、本学と組合の間で、こうしよう、ということで信頼関係が得られることが大事だと思う。交渉をはしょっていいとか、はしょらなくていいとか、そう言ったのではなく、私が言いたかったことは、こちらから連絡するという一方で、こちらからはしない、と頑張ることはしない、ということだ。

□組合（執行委員A）：今の話の中で、組合が言っていることについて誤解があることがわかったので、そこについて指摘する。組合は、就業規則不利益変更の場合には経営側から労働組合に対して交渉を申し込むのが、世間一般の慣行だとはまったく言っていない。東北大学においてそのような慣行が、法人化後、少なくとも今までの間に存在したと言っているのだ。我々の主張がそのように誤解されたのなら、今言ったことの結論はともかく、中身のところで、論理がまったく整合しなくなってしまう。我々はそういうことを言っていないので、ぜひもう一度、そこを整理して答えてほしい。

■理事：世の中一般の慣行として組合が言ったとは私も思っていないし、私も言っていない。私は、本学でそういう労使慣行になっていたという認識はないし、したがって使用者側から連絡しなければいけないと一般的になっていると思っていないということを行った。しかし、本学の執行部としては組合との交渉は誠意をもってやる、ということなので、世の中一般では必ずしも使用者側からやらなければいけないことではないが、こういう重要な不利益変更の場合にはこちらから連絡をする、ということで

良いのではないかと言った。今は、今までそういう慣行が確立している、という認識ではなかったということだし、私もなかった。最近では、去年の5月、不利益変更の時にこちらから連絡をとった例があった、ということを知った。それは、私は慣行として確立しているとは必ずしも思わないが、そこで喧嘩する気はない。いずれにせよ誠意をもってやる気があるのだから。こちらから先に連絡をとることがどうしても困るとは私は思わないからだ。こういう重要な不利益変更の時には今後はこちらから連絡を取る、という仕事の仕方をしていい、しよう、と言っている。

□組合（委員長）：個々で立ち止まっては、という気持ちもあるかもしれないが、当局側としての、こういう組合との交渉の考え方、位置付けをぜひ改めてほしい。今回、我々の方から申し入れしなかったらどうだったのか。やはり、今までのミスを含めてこれからこうする、不利益変更の場合は当局側から申し入れる、とぜひ発言してほしい。

■理事：ミスがあってそれを訂正する、という話だとは思っていない。ただ、我々として、最近我々の方から申し入れた例がある、ということも確認したし、ちゃんと連絡をとりあってできるだけ速やかに必要がある時は交渉する、ということは必要なことなので、できるだけ速やかに行われるよう、我々の方からもそちらからの連絡を待っているだけではなく、こちらの方からも連絡する、としたいと、当局側の誠意は理解していただけるのではないかと。

□組合（委員長）：では、ここで確認する。もちろんグレーの部分については相互の関係が出てくるかもしれないが、「今後、不利益変更については当局側から組合に交渉申し入れをすること」、これを確約していただきたい。

■理事：その際、組合として、申し入れがあった場合は、速やかに対応するようにする、ということをお願いした上で、それは確認したい。速やかに対応することを確認していただけるか。要するに、我々としては、大事な話がある時は、速やかに議論を始めることが大事だと思うから、我々の方から連絡をとり速やかにコミュニケーションが始まるようにしたいので、組合の

方も、当局の方からそういう話があったら、忙しいかもしれないがこういう場を、大事な話だからできるだけ速やかに交渉が進むように、組合の方も誠意をもってやってほしい。当然やってもらえると思うが、念のために相互に確認したい。

□組合（委員長）：今回、私たちが引き延ばしたような誤解を非常に与える。そういう経緯を踏まえての速やかにではないということを確認した上で、こちらでも速やかに交渉に応じると約束する。

■理事：それでは、明白な不利益変更の場合は当局側から連絡し、組合の方にも協力していただいて速やかに交渉に入るように双方で努力するというので、よろしく願います。

□組合（委員長）：結構だ。中味に入りたいのだが、先ほど、全学説明会と交渉を混同した発言が繰り返された。一度ちゃんと組合との交渉と全学説明会がどう違うものか、考えをもう一度聞きたい。

■理事：組合との交渉と全学説明会とは同じものではない、違うものだということは、その通りだ。混同していたとも思っていないが、二つの話を合わせて話しているので、そう聞こえたかもしれないが、それが同じものだと、1回やれば両方したことになるというものだと言ったつもりもない。誤解がないように今からはやらしていただきたい。

□組合（委員長）：今までそういう発言を繰り返してきたのに、はいそうですか、とは受け入れられない。

■理事：交渉するという点について、どちらから申し入れるかという交渉の手続きについて、全学説明会で、組合とは誠意をもって交渉すると何度も申し上げたので、こちらに交渉の用意があることは十分に伝わっていたはずだ。その後、本日、労使慣行の議論があって、今後、重要な不利益変更の際はこちらから連絡すると申し上げた。さらに一歩歩み寄って話しているので、最初言っていたこととはニュアンスはちがうのは当たり前だ。

□組合（執行委員B）：それは反省に立ってはなしているということか？

■理事：反省とかミスとかではない。私は労使慣行とは思っていないが、労使慣行の議論をするのは実益がないので、今後は不利益変更の際はこちらから連絡をとらせてい

ただくと、一步步み寄っている。それを反省したのかといわれると、生産的でない。

□組合（執行委員B）：説明会で組合とは誠意をもって対応するとは、誰に対して言っていたのか。

■理事：説明会のなかで、組合との関係については何回か言及している。諸々の手続きを進めていくうえで、組合とは誠意をもって交渉するとは申し上げた。それは職員にとって必要なこと。これは、誰から誰かに伝言してくれ、という意味ではない。

□組合（委員長）：全学説明会と交渉の位置づけ、不利益変更の際は組合に交渉するのが条件であることを、今後、認識を深められていくことを期待する。では、退職金引き下げの中味に入りたい。不利益変更に必要な条件が読み取れない。説明願いたい。

■理事：必要性について説明したい。独立行政法人通則法の準用で、給与および退職金手当の支給基準は、業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなくてはならないとなっているので、支給水準が国民の理解を得られることが大事だ。まず、社会一般ということで、日本は民間の方が多いわけだから、民間との比較でどうかということである。また、我々の退職金は国家公務員と同じ公的なシステムの一部として、国民の税金から支給されている。それで、国家公務員の退職手当について、算定の方式や基準が変わるということで、それを踏まえた対応をするべきだと考えるのが1点目。また、昨年8月の閣議決定で、国立大学法人を含め政府関係の法人については、国家公務員の改定に準じて必要な措置を講ずるように要請する、となっている。12月には、実際にそういう要請が来ているのが2点目。国立大学の退職手当は、国家公務員の計算方法に従った額が、運営費交付金がある仕組みになっている。したがって、国家公務員の計算方法に従わずにやる場合には、大学としても持ち出しになって財源が大変だということもあるが、それよりも前に、民間全体の水準と公務員と差額があってそのために公務員の退職金を減らそうとしているのに、同じ公的機関である大学が退職金を減らさないことが国民の理解が得られるとは思えない。以上から、退職金の支給基準を変更する必要があると考えている。

□組合（委員長）：国からの要請とは、どの

ような内容の要請があったのか。また、交付金とはこちらから額を算定して文科省に要求するのではないか。3つめは、もし、大学が削減しなければ、どれだけ持ち出しが必要になるのか。

■理事：1点目は、12月5日付で、法人の長に対して文科省の大臣官房長からきている文書で、右肩には事務連絡と書いてある。

（以下、通知の内容を読み上げる。）ふたつ目は、交付金の予算措置の話。交付金については、国の基準で計算された額が来る。

□組合（執行委員A）：大学から何も言わなくても、文科省から勝手に下がった金額が来るのか。

■理事：大学の方からいくらお願いします、ということではなく、国の基準で算定される。

□組合（執行委員A）：労働者に対していくら退職金を払うかは、労使交渉を経て、法人が決めることではないのか

■理事：国として予算措置をするときに、国家公務員の基準で予算措置する額を算定しているということ。

□組合（執行委員A）：では大学としては、裁量の余地はないのか。

■理事：国家公務員と同じ基準で退職金を出している限り差は生じないが、国家公務員が下げたのにこちらが下げないと、差が生じることになる。

□組合（執行委員A）：基準と言うのは、標準報酬月額何十か月分ということのことか。

■理事：何か月分というのと、調整率の両方だ。調整率も数年後には87で計算したものが国から来るようになる。

□組合（執行委員A）：国から来る金額については、法人は何も言えないということか。

■理事：国は、国家公務員の基準で退職金を算定して寄越すので、こちらが基準を変えないと、その分、お金が足りなくなるということだ。

□組合（委員長）：交付の仕組みがそうなっているとは、意外だった。その交付額は、法人化以前の職員についてだけなのか、それとも、法人化後に採用した職員も含まれているのか。また、1月11日の段階で、今年の退職金の金額を文科省にあげていると聞いているが、その中味を知らせてほしい。

■理事：年に1回、どかんともらっているわけではなく、月ごとにもらっている。もし、ずれがあれば調整していくようになってい

- る。退職手当の対象となるような職員は抑制しているので、そういう対象としている方については、そういう仕組みがある。
- 組合（執行委員A）：平成16年の法人化後に採用された教授が定年退職する場合もあるはずだが、その場合にも国の基準以上に出すなど、国が言ってくるのか。
- 理事：国の基準で退職金が交付されるので、同じ制度でやっているとは差は生じない。制度を国に合わせないと足りなくなる。
- 組合（執行委員C）：法人としては、退職金の積み立てはやっていないのか。
- 理事：積み立てという仕組みはない。
- 組合（執行委員C）：継承職員以外で退職金をもらう人がどれ位いるのかわからないが、そういう人も含めて、大学として退職金を積み立てるといっていい制度はないのか。
- 理事：今の段階ではない。
- 組合（委員長）：1月11日に文科省に上げた情報について知らせてくれ。
- 理事：1月11日に文科省に上げたのは、この3月末で退職する人の数と退職手当の金額だ。
- 組合（執行委員C）：今日いただいた表の値と考えればよいのか。
- 理事：表の方は、勤続20年以上のものだが、文科省に出したのは20年未満のものも含めている。
- 組合（副委員長）：金額としては、表の下の欄の切り下げ後の金額を出しているのか。
- 理事：文科省としては、国家公務員の基準で計算するので、その通りである。
- 組合（副委員長）：20年未満を含めると、この表の金額はどの程度変わるのか。ある年度だけでもよいので教えてくれ。
- 組合（副委員長）：表の金額の総額を計算すると、たとえば、2015年度で、今のままの計算と切り下げ後の計算で2.5億違う。20年未満の方がどの程度なのかかわからないのでその分は違うかもしれないが。本来、独立した法人として、その金額を被れるか被れないかを考慮すべきだが、それを考慮した形跡が全く見られない。
- 理事：定年でなくても辞める人もいるので、非常に大雑把に言うと、差額は3億か4億になる。それを大学として負担するのか否かについては、次のように考えている。国民から見たときに、公的な機関で退職金は国民の税金から出ている。国家公務員にも一生懸命夜中まで働いている人もいる。大

- 学だけが特別だから、自分で持ち出して手当とする、というのは国民に理解されない。実際、3億や4億は、研究・教育のお金を削れば出せるんだが、それが国民に理解されるとは思えない。
- 組合（執行委員A）：1月11日に、今年度、退職金に必要な金額はこれだけであると文科省に言ったのは事実か？
- 理事：途中でやめる人もいるので、それは後で調整する場合もあるが、基本的にはその通りだ。
- 組合（執行委員A）：先ほど、予め削られた金額が来るというのとちょっと違いませんか。
- 理事：今から頂くお金については、3月末の基準で算定したものが来るので、削られている。
- 組合（執行委員A）：それは、1月11日にこちらで減らした金額を文科省に報告したからじゃありませんか。
- 理事：それは、文科省から来るお金は国家公務員の基準で算定されるので、向こうから来るお金は国家公務員の基準である。
- 組合（執行委員A）：そうすると、文科省は独立行政法人や大学法人の退職金について、各々の法人の中で決めるのではなく、これだけしか払っちゃいけないよ、ということであるのか。
- 理事：厳密に言うと、これだけでしか払っちゃいけないよ、ということではなく、国の基準で算定した金額を交付金として出す。国と同じ基準で退職金を払っていれば、それで足りるということ。
- 組合（執行委員A）：文科省がそういうことをしているとすると、独立の経営体である大学法人の経済的自由への介入ではないのか。
- 組合（委員長）：今日、一番驚いたこと。逆に言えば、大学としてこのようにしましように決めてもよいということか。
- 理事：もちろん、法人として労使で決めることはできるが、民間との差異のこともあり、国家公務員に準じてやってほしい、ということは、国からの要請としては、明確にきている。
- 組合（執行委員A）：民間との差異というが、我々は民なのか官なのか、どちらに入っているのか。
- 理事：民とか官とか、定義によっていろいろ違うので、概念の議論はしない方がいい

と思うが、このコンテクストのなかでは、法人化した時も完全に民営化したわけではなく、一般的な国民の理解からすれば、明らかに官だ。

□組合（執行委員A）：行政法の本をみると、行政主体と書いてあるので、確かにそうなのだろう。だとすると、大きな私立大学との官民比較をすべきではないか。

■理事：給与とか退職手当は非常に大事な話で、そういう議論のときに何をベースにするかは非常に大事だ。民間との比較をする際に、東北大学が単独でひとつひとつやっても自ずから限度がある。こういうときにもっとも信頼できるデータは人事院勧告だ。それ以上のものは、現在はないのではないか。

□組合（執行委員A）：東北大学の教員の給与は、大きな私立大学の比べて明らかに安い。東京の大学の、地域手当の高いところであっても私立よりやすいのは、教員の間の常識だ。それに、国家公務員の教育職は、極めて特殊なものしかない。それを、国立大学の教員に適合させるのは納得ができない。

□組合（委員長）：12月18日の部局長連絡会議である部局長から、私立大学との給与格差が広がる、総長を中心に今後の対応を考えてほしい、という発言があった。それに対して総長から、いろいろな機会をとらえて努力する、と発言。今、理事が言ったことと全く違うのではないか。

■理事：給与や人件費について重要な視点はふたつある。ひとつは、大学として優秀な人を雇うために、経営者として何ができるかということ、もうひとつは、今のシステムとしては、法人化はしたが、退職手当が国から決まった額しかこないように、国の仕組みの中の一部であることの制度設計の枠がはまっていることも厳然たる事実である。そのふたつの間でどうやっていくのかということ。退職手当は後者の方ではっきりと枠がはまっているので、総長も退職手当については引き下げをやめようとは考えていない。大学として、大きな仕組みの中で何ができるのかは考えないといけない。それは、たとえば、今年度は、勤勉手当などは退職金のような枠ははまっていないので、やることはできた。

□組合（委員長）：総長の発言は、退職金に関連して努力することと理解している。本

学の給与の基本方針、平成17年の役員会承認の文書、給与の基準は業務の実績を考慮し社会一般の情勢に適合するように、となっている。理事は、社会一般のことしか言っていないが、業務の実績を考慮しないのか。

■理事：まさに業務の実績を考慮するという意味で典型的なのは勤勉手当だ。

□組合（委員長）：個人の実績ではなく、法人としての実績だ。

□組合（執行委員A）：業務の実績を考慮し、となっているのだから、経営が苦しいのならわかるが、そうではないとしたら、法律の趣旨と全く違うことになってしまう。重大な誤解があるようだから、もう一度答えていただきたい。

■理事：すごく余裕があって、大学に資産がたまっているという状況ではない。教育にしても研究にしても、もっと充実させたいところはいっぱいある。そのためにお金はもっともっと必要なので、そういう事業をやったのちに、余裕があるという状況ではない。

□組合（執行委員A）：では、教育研究を充実させるために、退職金を数百万へらすということか。

■理事：そのために減らすのではなくて、基本的に、基準にそった額が国民の税金から来るわけで、その来る額を、公務員と一緒に支給したいということ。

□組合（委員長）：ふたつの重要な点がある。ひとつは、労務担当理事が本学の給与に対する基本方針の意味を取り違えていたこと。もうひとつは、優先順位の話。それだけ給与の優先順位が低いとは到底思えない。どれだけ大学に資産があって、年間どれだけ浮き金があって、この3億4億がどれだけ経営に影響を与えるのかのデータを示してくれ。

■理事：誤解しているとは思っていない。何を誤解していると言っているのか理解できなかった。後半部分について答える。繰り返しになるが、国民の理解を得ることが大事だと思っている。国立大学法人の職員についても国家公務員についても同じ基準で国民の税金から退職手当の措置がされている。国家公務員にも大学の職員にも一生懸命働いている人は一杯いる。しかし、国全体として民間との比較を考えたときに国家公務員について水準を引き下げざるを得ない。

同じ基準でやっている法人の職員についても同じようにやってもらいたい。これは、国民から見たときに、あるいは政府の方針として重要なことだ。したがって、そういう措置を今回実施するのは妥当なことだと思っている。したがって、そもそもそれを超えて何とか財源をみつけてそこに措置するというスタンスでやる話ではないので、出発点がちがう。

□組合（委員長）：出発点がちがう。これでは交渉できなくなった。まったく考え方がちがう。国家公務員の基準に準拠するというだけで、この不利益変更の必要性は到底納得できない。

□組合（執行委員A）：先ほど、1月11日のことを聞いた。東北大で退職する方の必要な金額はこれこれであると、国の基準で計算し、文科省に提出したのは事実か。

■理事：国の基準に従って数字は出すことになっている。

□組合（執行委員A）：同じ日に全学労使懇談会が行われ、そこで減額について当局側の就業規則変更案を過半数代表者に示し、意見聴取をした。それで我々との交渉は今日になってやっと成立している。有体によれば、組合との交渉と過半数代表者からの意見聴取のいずれよりも先に、収入を自ら減らすということを国に宣言してしまっているということで、これは、だから減るから我慢しろといわれても、それは信義に反するので飲めない。

■理事：全く誤解している。国から来る金額は国家公務員の基準で来る。東北大学の基準で来るのではない。国家公務員の基準は1月1日に改正されていて、それを使って計算ができる。今交渉しているのは東北大学の基準の話。国の基準はすでに改正されているので、交付金の額は決まっている。

□組合（執行委員A）：国家公務員については分りきっている。独立法人、大学法人の退職手当を下げる法律はない。

■理事：文科省から退職手当が交付金の中でいくら措置されるかという手続きをやっている。その額は国家公務員の基準で算定されると決まっている。国家公務員の基準は1月1日に下がっているのだから、それにしたがって計算される。これは客観的にそうなのであって、良いか悪いかの問題ではない。

□組合（執行委員A）：1月11日に、退職金としてこれだけ必要になると単に追認す

るだけで、法人として、自らの労働者に対して支払うべき退職金が、それでは困ると言えないのか？

■理事：国から交付金として退職手当を措置する時のルールが決まっていて、それは国家公務員の基準を使うというのが決まっていて、それにしたがって、国から来るお金がいくらになるかという手続きであって、それは国の基準によって決まっているというのが事実関係だ。したがって、国は交付金をいくら支給すればいいのかという手続きをしているのだ。

□組合（委員長）：理事から重要な発言があった。この交渉や全学説明会、過半数代表者からの意見聴取、それらのことが前後していると思うが、それは置いておいて。交付金、交付金の算定概算と、東北大学の給与とは別だと言った。

■理事：それを同じ基準にするという執行部としての方針を出しているという説明を今日している。

□組合（委員長）：その根拠が、国の基準がこうなったから、というのはおかしいでないか。

■理事：先ほど、必要性を説明してくれと言われたので、法律上こうだという話、国からの要請がこうだという話、また、国から退職手当として必要な額を交付金として措置される基準も変わるという話を繰り返してきた。

□組合（執行委員C）：我々が聞きたいのは、東北大としての方針、東北大学にとってこのように措置するのがいいことであると判断したということだと思うが、今回退職金を下げることがどのようにいいことなのかの説明がない。

■理事：今、こういう風に基準を改正する必要があるという説明をした。何がいいことかは主観があるので、いいことかどうかはやめるが、必要があるという説明をした。

□組合（執行委員C）：その必要性だが、先ほど言った話の中で、来るお金が減るとするのは客観的な情勢であって東北大学の方針ではない。閣議決定で要請されているというのも外からの要請であって東北大学の方針ではない。もちろん、一番最初に挙げた人歓、これも外からの条件であって東北大学の方針ではない。東北大としての方針は何なのか。

■理事：方針として、この改正をすることが必要である、ということが方針である。なぜ、必要なかと聞くので、今の点を繰り返し説明している。必要性があるのでやるのが妥当である、やらざるを得ないという説明を繰り返ししている。

□組合（執行委員C）：つまり、必要性はすべて外から来たものであって、内部的な必要性はない、という理解でよいのか。

■理事：そもそもこれは外からというか、民間との比較で公務員についてどうなっているか、それに関連して国の予算措置がどうなっているか、そういうことが外からと言えば、外からだ

□組合（執行委員C）：ちょっと別な話をする。官民の比較によって国家公務員は下げることが必要であるという説明をされているが、実際の額を聞きたい。国家公務員の退職金の平均額はいくらか。それから、今回18%下げることになった、その基準になった民間の額はいくらか。

■理事：人事院の調査で出てきている国家公務員の退職手当は2707万円。民間については年金という部分もある。退職一時金が退職手当に相当するならば、民間については、退職一時金は1,042万円だ。

□組合（執行委員C）：だいぶ数字をうまく選んだようだが、18%の差額があるという、その18%が出てくるところはどこだ。

■理事：退職給付という言い方をして、退職手当とか退職一時金の他に、民間では企業年金を含めて、趣旨として退職後に給付されるものとして総額を出すと、公務員が2950万円、民間が2548万円と402万円の差がある。それで、今回は公務員の退職手当を削減することによって、そこの差をなくすということだ。

□組合（執行委員C）：要するに、国としての判断あるいは人事院としての判断としては、2950万円と2548万円を比べるのが妥当であるという結論に至った。それで東北大学の職員の退職金を見てみると、どれよりも低いがどう考えるのか。

■理事：どれよりも、というか、今日配った資料には、

□組合（執行委員C）：念のためだが、国の場合には行（一）職の平均ということで出されているので、そこで比較するしかない。

■理事：ここで見られるように、教員、事務・技術職員、医療職員、そして全体の平均と

いうそれぞれの数値はここにある通り、年によって多少の増減はあるが配布してある資料の通りである。

□組合（委員長）：この差額は低いという中で、やはり18%なのか。

■理事：今回、東北大学の職員について、何万円引き下げるのが良いか悪いかという議論を提案しているわけではない。基本的に、先ほどから言っているように、大学の職員について、退職手当の計算の仕方は、国家公務員の基準を使って計算して、その額が実際に国から支給されてくる、という形になっている。したがって、退職手当を支給する基準が国家公務員に引き続き準拠するのが適当ではないかということを行っている。東北大学の職員として、こういう人は何万円下げたらいい、という切り口の議論ではない。

□組合（執行委員C）：そもそも人事院勧告で出されたのは、国家公務員の退職手当が民間と比べてやや高い、これは是正すべきだと。額を比べている。なぜ、東北大学では額と比べないのか。

■理事：これは先ほどから言っているように、東北大学だけで、民間の調査をして、民間と比べて東北大学は何万円かと、それは東北大学だけではなく他の法人についても全部ある議論だが、それを個々の法人がやって、信頼性のあるアプローチになっているとは思えない。

□組合（執行委員C）：人事院が出した2950万円と2548万円と言う数字があるので、これと比較すべきではないのか

■理事：繰り返し言っているが、こういう数字を出して、国家公務員についての支給の基準がいかどうかの議論をしている。そして、その基準は法人にも適用されている。したがって、その基準のところでは比べないといけない。個々の法人で、限られた母数の中で何万円だからどうだと、ちゃんとした議論は難しい。

□組合（執行委員A）：独立した経営体であるわけだから、何万円かどうかというのを考えるのは、独立行政法人であれ国立大学法人であれ、非公務員型の法人の場合は当然なのではないか。

■理事：退職手当で今の仕組みをみてもらい、国の人事院が調査して、それから国家公務員の制度を見直し、それをベースとして考えるということでは考えられている。それが

実際にベースになって物事が動いている。こういうことだ。したがって、それが一番しっかりとした議論のベースだ。これは事実だ。

□組合（執行委員A）：これは7.8%賃下げの時にも言われていたことだが、国家公務員の数は、末端の現業職員のようなところが非公務員化されて、官民比較の官のところから抜けたから、公務員の給与が高く見えるようになった。くだけた言い方をすると、偉い人だけ公務員として残っている。本学には偉い人もいるが、でない人の方がずっと多い。この人たちについても多くを霞ヶ関にいる上級公務員を対象として計算された退職金が多すぎるという人勧をそういう末端の人たちに対して適用するというのは、論理的に整合性がない。このことを我々は7.8%の時も言ったし、今回も明確に主張する。大学教職員が抜けたことによって国家公務員の平均給与が高くなった。退職金も平均として高くなった。そして高くなった国家公務員の退職金が民間に比べて高いからといって、国家公務員から抜けた国立大学法人の職員に低くなった退職金を適用するというのは論理的におかしくないか。我々が思わなくても経営側も思って当然ではないか。国に対して、そういうことをされては困る、教職員が困る、人生設計や退職後に大変なことになる人が出てくる、と、そういうことを国に対して要請するのが経営側のすべきことではないかと私は思うが、そういうことをしてくれないのか。

■理事：退職金が減って生活設計に大きな影響が出る。これは大学もそうだと思うが、公務員はいっぱいもらっていてということではない、ということではないと私は思う。

□組合（執行委員A）：いや、公務員が負担になっていないとは言っていない。

■理事：人によっていろいろ事情はあるだろう。余裕があるとかないとかいろいろあるだろう。しかし、マクロに見て公的部門全体としてどうするかという切り口で、議論されるのはやむを得ないのではないか。

□組合（副委員長）：誤解があるかもしれないので事実確認したい。退職金は全て国からの税金で賄われているのか。たとえば東北大学には定員という考え方はないが、東北大学で独自に職員を増やしていけば、その分の退職金を文科省がもってくれるのか。

■理事：その対象となる職員の数にはおのずから限度があり、文科省の了解を得ながらやっている。

□組合（副委員長）：現状では、たとえばある程度増やして、その分退職金が増えた、ということはまかり通るのか。

■理事：現状では、退職金の対象になる職員として雇用している職員については、文科省から措置されるということになっている。

□組合（副委員長）：それは法人化の際のいわゆる定員と言われる数が基準になっていて、それ以降、法人としてある程度採用した人については、文科省は知らないと言っているのではないか。

■理事：一定の数の中で、これだけ採用しているということについては、退職金を計算する時の対象にしてもらうということになっている。したがってどんどん増えていってよいということではなく、こういう数でやっているということは報告しなければいけない。

□組合（副委員長）：独自の退職金というものを持っていないというのは本当なのか。

■理事：今の制度ではそうだ。また職員を雇用する時に、いろんな待遇で、退職手当のない形で雇うこともある。年俸制にすれば退職金を払わない。

□組合（執行委員C） 承継職員の数は何人と決まっていて、それが動かさないというわけではないが、そんなに大きくは動かさない、ということか。

■理事：基本的に、増やすことはできず、枠はきっちり決まっている。

□組合（執行委員C） はい。

□組合（委員長）：理事から説明されたが、論理は明快で、国家公務員にあわせて本学もさせてもらうということだ。言いたいことはわかったが、必要性として、額ではなく率だけをもってくる考え方だ。いろんな数値が出ているが、もともと本学は低い水準だ。また本学の財政状況、そういう客観的なものがない中で、我々もこれは必要だと思える情報はまったくない。普通、労働契約の中で不利益変更をする時には代償措置というものが当然考えられる。だから我慢するわけだが、今回の代償措置は何か。

■理事：今回の退職手当の基準の変更については、今まで繰り返し言ったような取扱いなので、今回の退職手当の基準の改定に伴って何か新しい措置をするような財源をな

んとか出してくれというような状況ではないので、今回の実施に伴って何か代償措置を行うということは考えていない。

□組合（執行委員A）：ということは、代償措置は全くない、ということか。

■理事：今回の退職手当の基準の改定そのものについてはそうだ。先ほど言った勤勉手当で別途やってきたことはあるが、今回の退職手当の基準の改定に伴っての代償措置ということは考えていない。

□組合（執行委員A）：もう1月1日は過ぎて、就業規則が改定されたらその日以降、退職する者は新しい基準が適用されるという理解で良いか。

■理事：教員で定年延長されている人の扱いについては承知の上で聞いているのだと思うが、そういうことを考慮に入れた上で、基本的にはそうだ。

□組合（執行委員A）：ということは、3月31日をもって定年退職する者については、なんら代償措置は、時間的になかなかとすることは難しいだろう、と、今何も考えていないのだから、そう思わざるを得ないが、要するに退職金、百数十万になるかと思うが、それだけカットされて何も別に、お金以外のメリットがあるということはないのですね。

■理事：はい。今考えていない。

□組合（執行委員A）：代償措置なしということだ。

□組合（委員長）：代償措置もなし、黙って下がった額を受け取りなさいという説明だったが、どうか。

□組合（執行委員B）：私は全然それに対して理解できない。なぜ間もなく退職する人に対して、なぜそんなことをしなければいけないのか。せめて次年度というようなことを含めて考えなければいけないのではないのか。なぜ今回からすぐやらなければいけないのか、イエスマンでいなければいけないのか。理事は誰に対してへつらっているのか。

■理事：国民との関係だ。国家公務員については1月1日にすでに実施されている。いろんな大学でも1月1日以降に実施されている。そういう中で東北大学としてできるだけ速やかに、1月1日ならば一番良かったのだが、それだともうそういう時間もとれなかったのが、2月1日ということで、我々としてはできるだけ速やかにやる、しかし

必要な対応はできるだけする、ということで2月1日ということだ。

□組合（委員長）：過半数代表の意見や、また、近くの職員の人には聞けば不満が多い。大きくわけて、代償措置もなくズバッと数ヶ月後に下げられるということ、もう一つは、法人化後に採用された人については約束が違うではないかということだ。国家公務員の経験が全くない人に、大学法人に採用されて、それで公務員に合わせると、相当組合にも意見がある。もう1つは、この制度改正の後に調整率が適用されるならわかるが、不利益遡及がされる理屈がどうしても我々は理解できない。過去にまで遡って調整額を変えてくることを、どう説明するのか。

■理事：不利益遡及とは、ある規程なら規程を変えた時に、基準なら基準を変えた時に、今回で言えば2月1日に基準を変えるのだが、1月に退職した人にもそれを適用するというのを、遡及する、と言う。今回は遡及することは考えていない。

□組合（執行委員A）：それは詭弁だ。確かに言いたいことの一部はわかる。退職金債権というものは退職時に発生するものだ。だからそういうことを言うのだと思うが。しかし退職金というものは、功労報償的な側面と、賃金の後払いという側面とがあるということは、裁判所で判例が出ている。たとえ懲戒解雇の場合であっても、横領とか、多大な損失を会社に与えたという場合ならば、確かに退職手当の不支給も許されるが、そうでない理由である場合には一切支給しない、100%減額というのは許されない、という判例がある。小田急電鉄事件だ。我々のうち、定年で退職する人というのは定年だから退職するのであって、今言った、労働者側に瑕疵のある懲戒解雇の場合などとはまったく性質が違うわけで、一人頭、最終的には教授だったら五百数十万もの多額の金額を退職金から差し引くということが、適法であるとは我々は考えない。これを遡及と言わずして何というか。我々が言う遡及とは、そういう意味で言っている。これは1月1日以降の給与から発生するその分についてだけ、退職金の切り下げ基準を適用するというのならわかる。そうではなく、12月31日以前の分については適用できないのではないのか、と言っている。

■理事：今言われたように退職手当につい

ては、退職する時点の基準で支払わなければならない。今言われたような話は、そういう退職手当の基準を変えろと、支給水準を下げるのが全体としてそもそも合理的なのか、ということを行っているのだと思う。まさにそういうことが労働契約法にも書いてあり、その中の一点として、先ほど聞かれた必要性があるということで説明した。まさにその議論を今日はしている。中身の議論をまさに今、している。

□組合（執行委員A）：必要性について我々は納得できないが、言われていることはおぼろげながらわかってきた。しかし相当性はまったく理解できない。ある看護師の場合、12月31日に退職するのと3月31日に退職するのを比べて、110万円も違ってくる。なぜそういう目に遭わなければいけないのか。何の瑕疵もないのに。これを合理的に説明できるのなら、してほしい。

■理事：個々の人に瑕疵があるとかないとかということをやっているのではないということでは理解の上で言っているのだと思うが。

□組合（執行委員A）：もちろんそうだ。

■理事：まさにそういう先ほど言ったようなことで、こういう基準の改定を実施することが必要であると思っている。したがって、本学の職員についても、公務員についても、仕事を一生懸命しているのにこのように下がるということは非常に不本意であると感じられるであろう。それはもちろん理解するが、全体として、国全体、あるいは国民との関係を考えて時に、我々がこれを実施することは必要だと思っている。個々の人について影響があるということは、言われた通りだ。

□組合（執行委員A）：だから、必要性については、言われることには納得はできないが先ほどから聞いている。しかし相当性というのは、今までに説明がなされていないと思う。12月31日に退職するのと3月31日に退職するので、なぜ110万円もの差が生じなければならないのか、それがなぜ相当であるのか、国民の目から見て、と先ほどから度々言うが、さてそれがあたり前だと国民は思うだろうか。そういう世論調査でもあれば示してほしい。

■理事：国家公務員の基準の引下げがあり、本学の退職手当については国家公務員と同じ基準でしているという仕組みになっていて、今回、国家公務員について官民の比較

から引下げが行われるということがいろんな調査に基づいて決められ、国家公務員についても不本意なこともあったと思うが、国全体としてやる必要があるということで、実施された。他の大学でも順次それが実施されている。それをふまえて我々として考えた時に、この中身について我々としても同様に実施する、それが相当である。

□組合（執行委員A）：結局、聞いていると、国家公務員が下がる、だから同じだけ下げなければいけないという、それしかないわけで、我々としてはそういうことでは納得できない。

□組合（副委員長）：今話しているのはもう少し具体的なことで、他大学の例では、たとえば12月末日に退職して、それは定年退職には満たないのだが、1月～3月までは再雇用職員として雇って、4月以降も再雇用職員として同じように継続する、そういう措置を認めている大学もある。それは代替措置の一つだ。そういうことを考えないのか。

■理事：そういうことは検討していない。

□組合（執行委員B）：なぜか。考える必要がないという立場で発言しているのか。

■理事：全体として、こういう手続きとして、改正することは適当だと思っている。

□組合（執行委員C）：やはり法人としての自主性というか、方針というか、我々の賃金水準がどうあるべきか、我々の賃金というものはどういう水準にあるべきか、ということについての説明がない。それが無い、あるいはそれを考えていないように見える。だから我々は納得がしにくい。もし我々の退職金が400万円下がるのが正当であると思うのなら、そのように説明してほしい。それは具体的に民間と比べて400万高いのだから下がるべきだ、ということならば非常にわかりやすい。でもそうではない。他方で、我々の賃金水準はこれでいいのだというふうな主張にも思えない。結局、東北大学として、教職員の賃金がどういう水準にあるべきか、ということの基本的な方針がよく見えない。

■理事：東北大学の職員の給与、人件費については、国家公務員の時代というものがあって、その後法人化されて、今説明があったように基本的に退職手当については、国家公務員の基準がそのまま使われていて、基本的なところは国家公務員としての給与

の水準がベースにあって、勤勉手当がどうか、法人としてその年、あるいはその時点で可能なことはやっているが、基本的な構造としては国家公務員の一部として東北大学の職員がいて、法人化されたわけだが、基本的には元公務員であった職員が法人の中の公的な仕事をしている。退職手当についてはまさにその基準がそのまま使われているように、公務員の時のベースが引き続き基準、ベースとなっている。それが現実だ。法人化したので、公務員は公務員として、東北大学として絶対値はいくらが適当であるのか、という質問だと思うが、実際問題は、退職手当の基準がまさに公務員の時の基準がそのまま使われているように、そういう基準というものもあり、また引き続き国家公務員の時と同じように国から退職手当が措置されている。そういう枠組み、制度設計だというのが事実だ。制度設計の議論として、完全に民営化して、それで稼いできて、儲かったところには配ればいいのではないかというのは、議論としてはあり得るかもしれないが、今ただちに大学が独立して経営していけるということではないだろうから、こういうシステムとしてスタートした。それは現実としては理解できる。理想的かどうかについてはいろんな議論があると、私自身、思っている。現実には自分で稼いできて配ればいいということならば、それでは退職手当を稼いでくるかと言われれば稼いでくるわけにはいかない。

□組合（執行委員C）：法人化の時にこういう議論があったと思うが、大学の努力によって経営状態を良くすれば、職員の給与を上げて、それによって良い人材を雇うことができるようになる、という説明だった。そういう方向では考えていないのか。

■理事：現時点では、今年度、皆仕事が大変だから、また財源としてある、ということであれば勤勉手当を積む、ということはやっているが、まさに公務員の給与と違う高い基準を自分で作って支給しようというだけの状況には、今の仕組みから言うと、ない。皆に仕事は一生懸命してもらっているが、今現在、事業全体あるいは収支全体を考えた時に、国から来るお金は結構だからどんどん稼いで業績があがったからどんどん配る、というような収支構造にはなっていない。民間の純然たる企業とは違って、お金が儲かるということでやっている仕事

ではなく、むしろお金が国から出てでもやらなければならない仕事だ。だから、良い仕事をしているからどんどん積もうというのは、自分で儲かっている仕事ならいいが、国から相当程度入れないとできないので。理念としてはその通りなので、できる範囲で、つまり勤勉手当のようなことだが、できることは工夫するようと総長も言っていたように考えなければいけないが、よく仕事をしているから公務員と違う給与体系にしてもっと、国際的に、あるいは私立大学と同じ位にしたら良いではないかと、現実問題として今の枠組みだと困難だ。言っていることはわかるが、そういうことは困難だというのが現実ではないか。

□組合（執行委員B）：他の大学ではそういうことを一生懸命やろうとする姿がある。理事はなぜそういう立場に立てないか。向こうから派遣されてきているから、指示通りにしなければいけないという立場なのはわかる。しかしながら、あなたは私たちの一番上に立っている状況にあるのに、私たち職員をどうしていかなければならないかという立場に立っている発言がまったくない。例えば去年里見先生が総長になる時に、今年度については6億、9億という収入が病院だけでも余ったという言い方をした。そういう立場からすれば、たとえば先ほど今年度の3月で定年退職する人たちのお金について、どのくらいになるという話を言っていたが、その辺をかき集めてという言い方になるかはわからないが、なんとか努力して、そういう立場に立って努力してきたのだということが見えるようなことを、私たちの胸に響くような発言が全くないではないか。こう言われたからこうせざるを得ない、社会が認めていないからと。社会が認めていないとは誰が言っているのか。ただ勝手に思い込んで、思う通りにやっているだけではないか。我々は誰も、一文たりとも、脱税するわけでもない。精一杯頑張ってきた今日がある。ましてや年休から何から全て出して出てきているのだ。病院の中などはとくに、みな人柱になって働いてきているのだ。そういうことは、里見先生は十二分にわかっているはずだ。里見先生はそういう立場に立ってあなたに指示しているのか。本当に里見先生の今まで苦労して一緒に働いてきた立場でもあるので、本当にそういうふうに発言しているのか。

なぜここに里見先生は出てこれられないのか。非常に不満を抱いている。なぜここに里見先生は出て来られないのか。

■理事：それは。

□組合（執行委員B）：総長から任せられていると言えればそれまでだろうが、今出てくることはできないのか。

■理事：執行部として一番の責任は当然総長だが、仕事はそれぞれの理事で分担して、できるだけ理事として対応することになっている。この退職手当の問題については、重要な話なので総長とは何度も話をしている。したがって、総長は中身を知らずに私に任せているのではなく、中身をわかった上で、方針も示した上で、私に任せている。それで今病院の。

□組合（執行委員B）：だから、総長は来ない、ということか。

■理事：はい。

□組合（執行委員B）：任せられているから。

■理事：はい、そうです。

□組合（執行委員B）：では、任せられる分については、私たちに説得するような発言をして下さい、前向きに。あなたが努力した内容はどの辺にあったのか。今、勤勉手当云々ということは言ったが、勤勉手当は金額としていくらに換算されるのか。

■理事：勤勉手当の話はこれとは直接関係はない。勤勉手当をしているからこれで良いというつもりではない。今の話の中で、病院で大変苦勞して仕事をしているということで、私もそうだと思う。それ以外でも、国家公務員も大変苦勞しているけれども今回退職金が減額される。私は、全体を考えた時に、皆さんの気持ち、声があるということは聞いて理解しているが、そういう国民との関係性を考えた時に、公務員で大変よく仕事をしている人はいっぱいいるが、そういう人も含めて国全体の方針としてこういうことをやる、やらざるをえない、となった時に、公務員はそうかもしれないが我々としてはそうではない、ということは、私は、残念ながら難しいと思う。されているのはあなた達の他にもいる。

□組合（執行委員B）：私達も国民だ。

□組合（執行委員A）：先ほど、国立大学は以前国の組織の一員で我々も公務員だったのだから、という話があった。それは真実だ。それで、我々個人個人としては、自分の退職金が減らされるのは、一円でも嫌だ。

しかし本当に公務員の給与は下げられる必要性があって下げられたのかというと、退職金が下げられることが正しいのであれば、その論理に乗った場合、百歩譲ってそれに乗った場合、まずことに出されるべき案は、我々が公務員として働いて、その分についてはカットする、公務員でなくなってから後の分についてはまた別途考えるべきだ、という案が出てきて当たり前なのではないか。代償措置以前の問題として、そもそも何も経営体としてももの考えていないということになるのではないか。H16 からもうすぐ9年経つ。私自身もその時期の半分以上は公務員だった。先ほどから言われているような必要性に立った場合、公務員としての立場に立てば、同じ公務員だった仲間がこんなにせざるを得ない世の中なのだから、と出された場合には、もう少し違う目で検討せざるを得ない。しかしそういう事も出さないで、公務員が下げられるのだから同じだけ全部、採用のときに遡って下げられるというのは、話にならない案だ。その辺を考え直すことはできないか。

■理事：今の時点で公務員か非公務員かという議論ではないかと思うが、法人化されているとはいえ、国全体のシステムの中で、政策を立案するところは省として置いておいて、実施するところは法人化するという、いわば公的部門の中で、広い意味で公的システムの中の一部だということでは変わっていない。退職手当についても、同じように計算されているということは変わっていない。そこの基本的なところの共通性というものは大きい。

□組合（執行委員D）：ちょっと話が戻るかもしれないが、理事もとい総長は、我々東北大学の教育研究を充実させていきたい、もっとより良くしていきたいと気持ちはあるのか。

■理事：当然、ある。

□組合（執行委員D）：その教育研究を充実させるためにかかる費用の中に、教職員の給与は含まれないのか。

■理事：二つ視点がある。優れた人に来てもらい、やる気をもって働いてもらうことは必要だという話だと思うが、そういう話もちろんある。それとは別の視点で、国全体の財政的な話、両方考えて総合的に判断しなければならない、ということが現実だ。

□組合（執行委員D）：もちろん言われてい

ることは理解できるが、法人として儲ける、儲けない、の話ではなく、国民の税金で東北大学は動いているというのは当たり前の話で、国民からいただいた大切な税金を、どれだけ、いただいた限られた中でそれを有効利用していくかということが法人として一番考えていかなければいけないことだと思う。私は教育・研究の現場にいるので感じるのだが、やはり教育・研究というものは、建物ではなく人だ。人の質そのものが反映してしまうものだ。その時に、たとえば私の先輩の教授で今年定年になる人がいる。これまで何十年と東北大学で一生懸命、教育研究に携わってきた人が、今まさに、頑張ってきて退職するという時に、なぜ、何百万という退職金が減らされて、代償措置が一切ない。その減らされる人はもちろん憤慨するが、それを見ている若手の教員は、ここまで頑張ってきた先輩がこういう仕打ちを受けるのかと、そういうところが相当きいてくると思う。今後のこの大学の教員の質ということを考えて時に、おそらく相当きいてくるのではないかと思う。逆に、ここで、こういう言い方が良いのかわからないが、国立大学法人は横並びで公務員にならえ、ということではなく、我々の大学は優秀な、やる気のある人材を確保するのだと、それこそが教育・研究を充実させる一番の大事な点なのだということで、給与水準をもう少し独自に検討していく姿勢があるのかを聞きたい。

■理事：人が大事だということはその通りだと思う。したがって、いい人が採用され、頑張ってもらえるような給与水準は大事だ。それも議論としてわかる。結局、先ほど言った現実論との関係で何ができるかということになる。今の退職手当の話も、こんなに大幅に減って、これは大学の職員だけでなく公的な部門全体について、そこは非常に懸念される状態になっている。懸念とは、そんなに待遇が悪くなって大丈夫かということだ。公務員だって同様に非常に心配な状況だ。その中で、国全体として公的部門で働いている人の人件費をどう考えるのかは、まさに大きな問題で、特定の大学だけ単独に、公務員とまったく違うように退職手当などをやろうというのは、現実的に、一定の基準があってそれで運営費交付金が来るといった制度があるので、ガラッと変えるのは現状では難しいと、総長が判断し

ていて、退職手当の基準を変えることはしようがないからやらざるを得ないという判断をしている。今の制度の中でどういうことが今からやっていけるのか、問題意識は相当共有していると思う。現状の枠組みがある中でできることとできないことがあり、とくに退職手当のようなものは独自にどうこうするのは難しいという現実論を言っている。現実論が理想的だと思って言っているのではない。

□組合（執行委員C）：先ほど全部中で手当しようとする、だいたい年間3億~4億位だという話だった。それならせめて2割でも3割でも、つまり数千万から1億に届かない位の額だ。それを使えば、2割でも3割でも手当できるのではないか。公務員のやられる通りにバッサリ切られたときと、1割でも2割でも何らかのものがあつたときと、我々働く側の気持ちとしては全然違う。東北大学は考えてくれると。そういう姿勢が少しでもないのか。

■理事：こういう制度としてクリアーになっているものについて、これについては積み増す、というようなことに対して理解が得られるとは思わない。

□組合（執行委員C）：現実的に、12月に早期退職制度を入れて、手当をすることも他の大学はやっている。東北大もやったらよいのではないか。あるいは、18%のところ、うちの大学は人を大事にしたいから16%に押さえる、これは世の中理解するはずだ。

■理事：16%を世の中に理解してもらおうとは思っていない。

□組合（副委員長）：早期退職については。

■理事：そういうことは今の時点では考えていない。

□組合（副委員長）：今年度退職される95名の方、1月末に辞めれば、退職金100数十万円多くもらえる。それは国の施策がどうのこうのという問題ではなく、東北大学の判断で、個人を救済するレベルでできる問題である。それを全く考えないということは、東北大で長く働いてきた人を何も省みていないということだ。

■理事：今のこの時点でそういうことを今年度やるということは考えていない。今後、色々なことで、何も考えないということではなく、総長も、今回の退職金についてはこのままやらざるを得ないが、色々なこと

を考えていく必要があるとは言っている。今後、どういうことが具体的に東北大としてやることができるのかは検討したいが、この時点で今、そういう制度を導入することは考えていない。

□組合（委員長）：今、重要なことを言った。今後、代償措置を考えると受け取った。だったら、4月に導入するのは止めて、1年間じっくりと考えようではないか。

■理事：退職手当の基準の改正について代償措置を考えるとということ考えていないと言った。先ほどからの色々な議論で、独立した大学法人として、もっと色々なことを考える余地はないのか、という議論があって、それに対して、基本的に総長も退職手当のようなカチツとしたものは難しいが、勤勉手当とか細かいことは引き続き考えていく、ということを行ったわけであって、退職手当の引き下げについて代償措置をやるということはない。誤解があるとあれなので、そういうことだ。

□組合（委員長）：交渉にならない。私たちは、国家公務員の基準を当てはめる必要性、18%を当てはめる相当性を全く理解していない。でも、我々は100歩どころか魂を抜きつつも色々な条件を示してきた。早期退職の件、独立法人化後の部分は適用しないようにする、等の色々な条件を出してきた。でも、全くのノー回答、これでは交渉にならない。話が進まない。

■理事：そういう意味で議論は平行線になっている、とは思う。

□組合（執行委員C）：制度としてきちっとしているからできない、という説明をしているが、やっている大学はある。できるはずだ。

■理事：改定の率を変えとかそういう基本的なことは国民の理解を得るのは難しいと考えている。

□組合（執行委員C）：国民の理解とかではなく、そもそも制度としてはできるのかと言えば、できるはずだ。

■理事：今の調整率について、国家公務員と違う率を定めるということについて、手続き上できるかどうかということについては、それと違う率を定めることは適当でないと考えているので、やるということは考えていない。

□組合（執行委員C）：率を変えるだけではなく、何らかの形で、労働者に対する痛み

を小さくすることはやればできるはずだ。それが国との違いだ。

□組合（執行委員B）：それが独立法人化だ。理事は国民に認められないと言っているが、他の大学では労働者を守るという立場で努力している事実はある。理事はそうしたかったが、勇気が足りないからそういう発言しかできないのか。総長もそうしたいという立場になっているかどうかを聞きたい。しかしながら、勇気がないゆえに今回は仕方ない、みんな我慢してくれ、と言っていると受け止めてよいのか。

■理事：勇気という言葉を使ったが、大学全体として、いい人が来る、やる気がでる、そのためには処遇が大事だ、という話をずっとしている。そのことが大事な視点だということは総長も当然思っている。したがって、そういうことがどういうことについて可能かということで現実的に対応していく。やれることはやるし、やれないときはやれない、ということだ。

□組合（執行委員C）：私の質問の答えてほしい。国と違う制度を東北大独自でやることはできるかどうか。

■理事：独立した法人だから、国と色々な制度が全く同じでないといけないということが、頭から決まっているわけではなくて、中味で判断していくということだ。

□組合（執行委員C）：だから、今回の18%に関しても、率であっても何であっても良いのだが、何らかの格好でその痛みを緩和する方策はとろうと思えばとれる。

■理事：その率を緩和することについて、基本的に手続きとして可能かどうかと言えば、可能であることはわかる。我々としては、公務員と違う率に決めること、自分でお金を持ってきて嵩上げすることが適当であるとは判断していない。

□組合（執行委員C）：全く労働者が被る痛みを緩和するつもりはない、という発言でよいのか。

■理事：今回の退職手当については、このまま実施をせざるを得ないと考えている。

□組合（執行委員A）：公務員時代の今年の方は公務員と同じように引き下げて、それ以降の方は別という提案、それは真剣に考えないといけないという発言までしている。今年の人だけ緩和する、何とか損しないで済むように、後は1年間考えて何とか頑張っ痛みが少なくなるようにする、という

こと。ここまでの話の経緯を知らない一般組合員がみたら、我々リコールされても仕方がないような発言までしている。こちらは歩み寄ろうとして懸命にやっているが、先ほどからの理事の答えは歩み寄ろうとする姿勢が全く感じられない。これは、かつてこの法学研究科の法科大学院で教えていて、今東大の社会科学研究所にいる水巻先生の「労働法」という本だ。若手の気鋭の労働法学者で有名な方だ。「使用者は労働組合からの団体交渉の申し入れに対し、交渉のテーブルにつかなくてはならない。この交渉は単にテーブルにつくだけの形式的なものであってはならず、法の趣旨にかなった対応のもでなければならない。具体的には、使用者が合意達成の可能性を模索して誠実に交渉する義務（誠実団交義務）を負うとされ、そこでは自分の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなど、誠意ある対応をとることが求められている。」と書いてある。先ほどの話では、同じ規模の私立大学との比較はしたのかと聞けば、してないと言う。また、今年の方だけでもこういう目に合わないようによしてくれと、こちらは 200 歩も 300 歩も 400 歩も譲った態度を取っているのだが、全く歩み寄ろうとしてくれない。これでは、誠実に団交しているとは到底考えられない。みなさん、いかがか。

□組合（委員長）：そうだ。あまりに誠意がない。

□組合（執行委員 B）：今回だけは何としてもダメだと。次年度についてはそうでなく努力、という考えをもっているのか。逆に言うと、今回は人柱になって今年度については退職させて、既成事実を国に見せるという立場に立っているということか。

■理事：今回と言うのは、退職手当の基準を変えるということ、国家公務員と異なる基準を作るということは、今年ではなく本件について難しいと言った。この退職手当の問題については難しいと言った。それから、先ほどの公務員のときの話、公務員じゃない時の話、かなり譲ってという話だったが、これについてはすでに言ったつもりだ。そもそも今は非公務員化されているが、公的なシステムの一部として、同じ基準で算定して同じように国から手当てしているのは共通性があると答えたい。

□組合（執行委員 A）：答えていないとは言

っていない。我々としては断腸の思いで提案をしているが、それに対して歩み寄ろうとする姿勢が見えない。今も、本件について代償措置は考えていないし、考えるつもりもない、と言った。それでは、我々が何のためにここに来ているかわからない。我々は歩み寄りを目指してきている。我々としては 100%一切減額されずに退職金をもらいたい、もらいたいけれど、非常に不本意ながら、100 なくなるよりは 20 なくなるのでも仕方がない、それでも我々は組合員から責任が問われる、それでも 100 取られるよりはましだというつもりで交渉をしている。ところが、さっきから聞いていると、最初から壁があって、それより後には自分たちは下がらない、という態度にしかな見えない。こういうのは交渉とは言えない。

■理事：頂いた意見については誠意をもって回答したつもりだ。そちらが言った内容をやると言わないことが、誠意がない、ということであれば、それは意見が違うということで、そういうやりとりにならざるを得ない。

□組合（執行委員 A）：それは違う。自分が言ったことをそのまま実行しろ、などという大それたことを言っているのではない。そういうことではなくて、労働者の被る不利益を少しでも少なくするように努力する、こういうことなら可能であるか持ち帰って考える、それで次回も団交をやろう、そこで提案する、というのを聞きに我々は来ている。今日 1 回で終わるとは、我々は誰も思っていない。

■理事：繰り返しになるが、中味を聞いたうえで、私のやり方・考え方を言った。そちらが言った話について、歩み寄れる中味があればもちろん歩み寄ったと思うが、そうでない場合は、中味は平行している。だから、ちゃんとした議論になっていない。そこに少し議論の飛躍があるのではないか。

□組合（執行委員 A）：それは詭弁だ。我々は自分の言っていることを取り入れてやれ、と言っているのではない。例えばこういうことは可能ではないか、他の大学では現にやっているという言い方をしている。そのまま、同じことをしろとは言わない。我々の退職金をどうするか、これは就業規則を変えようというのであれば、これだけ労働組合からも、それから全学説明会でも反対が多かったと聞いている、何とかもう一回

検討して持ってくるという答えを我々は聞きに来ている。我々が言っていることをそのまま飲めないから誠実に交渉しているという変な理解はしないで頂きたい。私はそんな大それたことは言わない。

■理事：ということで平行論である。

□組合（執行委員C）：他大学では実際に痛みを緩和する措置を行っている。東北大ではそれを行うつもりはない、という理解でよいか。

■理事：今回の退職手当の基準の改正そのものについては。

□組合（書記長）：確認したい。ボーナスも今回の退職金もそうだが、公務員の基準は行政職をもとに出していると思うが、私もだいぶ以前公務員として採用された時代から、大学職員の退職金のベースになる給与は、公務員よりかなり低かった。さきほどから理事は公務員のことを強調しているが、経営側として、退職金のベースになる給与を公務員に合わせた額にしようという努力を、他大学と連携してでもやろうという方針や計画はないのか。

■理事：公務員との比較だが、個々の人についてみれば比較的多い人と、比較的少ない人がいる。マクロに官と民との動向を考えて、全体としてどうなっているか調査し管理するとうい全体のアプローチをしている。大学についても、大学と民間のどこでこれだけ違う、ということではなく、公務員と同様の基準で大学職員の退職手当もできている。公務員全体、民間全体としてみると、下げることが必要だ。比率としてマクロな議論をしている。比率として考えた場合、東北大学職員の給与と公務員の給与との差額を問題にしているのではなく、公的部門全体として、民間と比べるとこういう調整が必要である、ということだ。その議論は、個々の人についてはともかく、全体の議論としては合理的だと私は思っている。それが一点だ。もう一点は、東北大の職員の給与について、先ほど言われたように、全体的にどういうことが可能かという議論があるが、可能な具体的な努力の中で、少しずつ可能な改善をしていくということは、今までも勤勉手当について少しずつきて、公務員との関係で少し相対的には改善されてきたと理解している。可能なことを行っていくことは全く賛成だ。どういうことが可能かという議論だと思う。退職手当

のように、率があるものについて、そこを変えろというアプローチは難しい。

□組合（書記長）：難しいのはわかるが、もらった資料によると、民間の平均値よりも我々の平均値が低い。大学はそんなに成績の悪い企業なのか。そういうことを全国の法人全体で検討したことはあるのか。

■理事：国大協などでいろんな議論があると思うが、個々の大学単位で法人化しているので、全国の大学として賃金をどうしようと、細かい調整をしようとしているということではない。いい人を採用するためには大学として処遇が大事だという議論は、国大協でしていると思うが、具体的にどこをどうしようという話にはなっていないだろう。

□組合（執行委員C）：要するに、東北大学としても、国立大学全体としても、方針が示されないのは非常に不満だが、国立大学法人になった時に、もっとそれぞれに個性を伸ばすのだということをもっと言われた。そうするつもりは東北大にもないし、国立大学全体にないのだと、そう聞こえてしまうが。

■理事：法人化して9年目になるか、その中で、今までの進展は、公務員時代の仕組みからスタートして、退職手当はまさにそのままだが、そういう仕組みをベースにして、部分的に各大学でできることをしている。東北大学もだが、細部まで公務員と同じにしなければいけないということではないので、基本的なところは同じ、ということまでできてきている。これが事実だ。それでいいのか、ということについては、私は、基本的に法人化したので、可能な工夫は当然大事だ。ここは同感だ。どんなことをどういう形でやればいいのか、具体的につめてやっていく作業をしていかないと難しい。これまではそんなに変わるようなことは進んでいない。退職手当の調整率が、公務員に比べて何%いいといったアプローチは難しい。そうではなく、職員を評価して、頑張っている人に少し厚くしよう、というようなことならば、法人の当事者としてできると思う。そういうことは積み重ねていったらよい。一律に出てきているものをいじるようなことは難しい。それがこれまでのシステムだ。事実関係としてそうだが、何ができるのか、ということ、総長も、考えなければいけない、と言っている。今

回の退職手当をどうこうする、という範囲では考えていない。

□組合（委員長）：説明は繰り返しになっている。先ほど、歩みよろうにも歩みよれるような内容がない、と言われた。組合がこれだけ歩み寄る内容を提案しているのに、まったく検討する姿勢もない。最初からゼロ回答を決めてかかっている。こんなことでは、私たちは、新たな条件が出ない限り、続けられない。何か考えてほしい。

■理事：ずっと意見交換をしてきて、平行論と思っている。

□組合（委員長）：それが交渉の結論か。交渉とは、組合の理解と同意を得て不利益の提案をし、そして歩み寄れるところは歩み寄る、合意に達することができれば合意に達するものだ。その姿勢がまったくないではないか。

■理事：退職手当の比率のこのについては難しい。一般論として、組合と議論する時に、可能なところは基本的に歩みよるという考え方だが、今回の退職手当の切り下げそのものについては、最初から何も聞く気がないと言っているのではない。中身について聞いた上で、今回そのようなことは考えていないと言った。意見交換した上で、我々の案で実施する、と繰り返し言っている。誠意をもって話をしていないとは私は思っていない。

□組合（執行委員A）：奇妙な論理のすりかえがある。退職金カットについて代案を提出する義務は我々にはない。権利もない。我々が言っているのは、とにかくなんとかして切り下げの幅を少なくしてほしいということだ。実際に切り下げ幅が少なくなるようにした大学もある。我々が個別具体的な案を出さなければいけない義務は全くない。我々が出している例について、それはできない、それはできないと言ったからといって、誠実に交渉しているのだというのは、それはないでしょう。どうしたらいいかについて考えるのは経営側でしょう。組合側に変な責任を押しつけないでほしい。抗議する。

■理事：責任を押しつけているつもりはない。我々が言っているのは、退職手当の基準が制度的に改正されていることについて、このまま今回は実施したいと言っている。

□組合（執行委員C）：要するに、率であれ、額であれ、あるいはどんな形の代償措置で

あれ、まったく考える余地はない、という回答ではないか。

■理事：退職手当をこのように改定することについて、代償措置をこのようにする、というようなことは考えていない。この話ではなく一般的に、総長も言っているように一般的にどういうことができるのか、ということについては、それはそうだ。それではなく今回の退職手当の改定について我々が提起しているのと違うことをするというのは、退職手当の基準について新しい考え方をどうして提案しないのかということについては、提案することは考えていない、と繰り返し言った。これはこれでやらざるをえない。それ以外、一般的に言えばいろいろあり、理解できる話もあるが、これからどんなことがあるか前向きに考えるという一般論はよい。しかし今回の退職手当の水準の引下げについて、では別の、引下げを軽減するような案を持ってこないのか、について、今回持ってくることを考えていない、と答えた。

□組合（執行委員C）：そうすると、最初からゼロ回答以外の回答はないと決めて、この席に臨んだということになる。

■理事：いや、今いろんな議論を聞いた上でそう言っている。いろんな話を聞いた上で、それでも今回の退職手当の水準の引下げというものについて、比率を変えようというようにしようとは考えるに至っていない、と言っている。

□組合（副委員長）：水準の引き下げ以外のことについては考えているということか。

■理事：どういうことか。

□組合（副委員長）：先ほどから言っているように、たとえば1月末で退職したという場合には満額の基準で退職金が支払われる。しかし、再雇用できなくなるという不利益を受ける。それについては補償しよう。そういうことは、国の基準とは関係なく東北大学の中だけで決められることだ。それについてもまったく考える気もないという話を先ほどから理事はしている。

■理事：いつの時点で辞めたらどの率が適用されるかということはある程度は変えるつもりはない。

□組合（執行委員C）：そうではなく、どんな形でも、率でも額でも、何か少しなんとか緩和するという余地をまったく考えないのか。

■理事：緩和するという事は基本的に額の

話ではないか。

□組合（執行委員C）：先ほど言った早期退職制度のようなものも可能だ。我々では思いつかないいろんな案をおそらく人事担当者はいろいろ工夫できるはずだ。またできなければいけないと思う。

□組合（執行委員E）：休暇を与えるところもあるそうだ。

□組合（執行委員C）：もちろんそれで十分だとは思わないが。

□組合（執行委員E）：そうだ。

■理事：休暇か。

□組合（執行委員A）：我々は、それでは到底納得できる条件ではないと思って見ているが、他大学では、経営側からそういう提案がされているところもあるという例示だ。

□組合（執行委員C）：だからどんな形であれ、少しは何か考えようという姿勢がまったく見られないということが大きな問題だ。最初からゼロ回答だと決めてこの場に臨んでいるのだとするとまさに教科書通りの不誠実団交そのものということになる。

■理事：最初から結論ありきだということをやっているつもりはない。こうして長い間話を聞いている。この切り下げについて、それ自体をいじるということは考えていない。今後いろんな問題について、総長も言っているようにどんなことが可能か考えていくことは、そうしようと思っている。今後いろんな議論がしたい。しかしそれを今回の代償措置とは考えていない。いろんな議論を聞き、問題意識としては基本的に理解できるところもある。直接的な代償措置は、今回は考えていないということを繰り返し言っている。これはこれで実施し、他方いろんなことを改善するところは改善していく。それは総長はじめ大学側として考えている。この基準の話は、これはこれで実施させてほしい。

□組合（委員長）：今日の話聞いて判断したと言うが、十分検討して、やっぱり無理だ、というプロセスはまったく踏んでいないと思う。一度役員会なり人事なりで検討して提案してほしい。

■理事：今回の2月1日実施の代償措置としてそういうことを検討することは考えていない。いろんな議論をふまえて、これからいろんなことを検討していく参考にするが、2月1日に速やかに実施することは、それはそれで大事だ。

□組合（委員長）：全然大事でない。何が大事なのか。我々の待遇とそういう手続きとどちらが大事なのか。

■理事：待遇については、退職手当の基準そのものについてはこれで実施させてほしいと言っている。それ以外のいろんな問題について引き続きいろいろ考えるということは、そもそもやることにしているので、これはこれで参考にするが。職員の処遇は大事だが、この基準を改定することは必要だ。処遇が大事ではないから引き下げる、とは言っていない。

□組合（執行委員B）：だから、理事はどういう努力をしたのか、と聞いている。私たちを説得できるような努力を聞かせてほしい。

□組合（執行委員F）：その中身が全然伝わってこない。

□組合（執行委員B）：そうだ。考えていないとか、考えないとか、なんですか。そんな姿勢で良いのか。

■理事：今日も午前中、総合技術部の集まりがあったが、教室系技術職員の人事異動など、職員のやる気がでる人が増えるような改革を一つでも二つでもやっていきたいと思っている。それ以外でもこれからいろいろ検討・実施していきたいと思っている。そういうことは引き続きやろうと思っている。今の時点で、これを提案するタイミングでそういうものを提案するということはない。大事だというのなら形を示せということについては受けとめる。一つでも二つでも改善するということは見せる。

□組合（執行委員F）：役員会で、今回の組合との交渉でこんな話があったということは報告するのか。もう一回話し合いをもつたらいいのではないか。

■理事：今回の基準を変えるということ自体について、違う案を作るということは考えていない。職員の処遇が大事でないということではないが、退職手当の支給率そのものについては、こうした提案が妥当だと、それ以外について、たとえば人事制度としてどういう改善ができるかということについて去年から検討しているので、来年度以降提案したいと思っている。具体的な提案ができる段階にはきていない。平行論だったということで報告する。また2月1日の率の実施については、実施させてほしいと言って平行論だったと報告する。職員の処遇

の問題について、法人としてもっと考えられるのではないかという声がいろいろあったこと、総長も言っているように可能なことはやらなければいけないと言ったことについては引き続きいろんな議論をして成案を得たものについては実施する、ということを総長に報告したい。2月1日に基準を改定すること自体については実施させてほしいと言ひ、平行論だったということが、私の報告だ。

□組合（執行委員C）：平行論ではない。平行論とは、我々が何か一貫した主張をして、そして理事も何か一貫した主張をするのが平行論だ。我々の方は、様々な形であればどうだ、これはどうだと譲歩したが、それに対して理事は一步も譲らなかった、というのがこの数時間ではないか。

■理事：率をどうするか、額をどうするかという今回の基準を変えることについては。

□組合（執行委員C）：それ以外の提案もしていることについて言っている。

□組合（執行委員A）：先ほどから代償措置について聞いている。代償措置というものは、切り下げをするのなら他の何かで代償してほしいと、我々の痛みが事実上、もっと軽くなるようにと、そういうことは何をするのかと聞いたら、何もなし、と。それがずっと続いている。我々が言っていることを変なふうになじ曲げないでほしい。我々は、必要性について納得できないながらも話は聞いた。しかし問題は、相当性、代償措置までも含めて全部セットでないと答えようがない。引下げの水準について、それを変えられないと理事が言って、そのことをもって理事が平行線というのは、今までの議論を著しく歪曲しているのでやめてほしい。

■理事：率を変えないまでも、退職手当が減るということについて、そこを直接代償するのは難しいと私は言っている。定額でいくらだそう、というような代償措置は難しいと。

□組合（副委員長）：それ以外の代償は検討できるということか。

■理事：直接、今回の切り下げそのものの代償措置ということではなく、この機会に、いろんな他の問題があるということは、別の議論としておこなうことはありだ。定額でも定率でも、直接それを緩和するような、そういう直接の代償措置は難しい。

□組合（副委員長）：金銭的でないということか。

■理事：基準を切り下げるのだから、それに対する直接的な代償措置というのは金銭的なものだ。

□組合（副委員長）：直接的なというと、では、直接的ではないものは。

■理事：いろんな問題について、こういうことはどうなのかと、いろんな議論があれば。直接の代償措置については、今回議論することはできない。

□組合（執行委員C）：財源のかからない措置もあり得るのではないか。

■理事：それは、直接的な代償措置ではなく、財源がかからないということは、そもそも退職手当が下がるわけで。

□組合（執行委員C）：休暇を出すなどということは一銭もかからないのではないか。そういうことすら検討しないのか。

■理事：具体的にどういうことなのか言ってほしい。

□組合（執行委員C）：それは逆だ。

□組合（執行委員B）：理事としての給料をもらっていて全然働いていないではないか。

■理事：そんなことはない。具体的に例を出してほしいと言っている。

□組合（執行委員B）：そういうことはとくに知っているのではないか。

□組合（執行委員C）：他大学では、これに伴って金銭的な補償はできないので、代わりに年間〇日間の特別休暇を措置する、というような提案があったところもある。一銭もかからないのではないか。

■理事：考え方による。

□組合（執行委員C）：だから、そういうことも含めて、まったく何も考えるつもりがないと言われると、それは団体交渉での答弁としてはまずいのではないか。

■理事：何も考えるつもりがないと言っているのではなく。

□組合（執行委員B）：出てこないのはそういうことではないか。

■理事：直接的な代償措置は。

□組合（執行委員C）：直接的なものでなくてもいい。せめて、こう言うことを検討させてくれないか、ということすらないのか。

□組合（執行委員B）：今回、こういうふう考えたから、ぜひ納得してもらえないか、という姿勢がまったく見えない。

■理事：繰り返すが、今回の2月1日という

ものを実施して、今回の切り下げの問題とは別に、こういう問題も議論としてある、と議論するのならよいが、直接これとリンクした代償措置ということで今のタイミングですることは考えていない。他にこういうことはどうか、と組合が提案・問題提起するのはよいが、直接の代償措置というのは考えていない。2月1日実施については、我々としてはもっと具体的に議論したいと思っていたがこういう議論になっている。2月1日については実施させてもらい、直接の代償措置は考えていない、それ以外に大事ではないかという話をしてもらい、2月1日実施の問題とは別に引き続き議論していくということはやってもよい。今回の話と代償措置をパッケージとしてという話は、基準の話を実施すること自体は良いとして実施させてもらい、それ以外にこういう話はどうかと。

□組合（執行委員A）：今の言葉の中で、聞き捨てならない言葉があった。今回の基準の引下げそのものについては良いとは我々は一言も言っていない。必要性そのものにまず疑義がある。相当性には大いに疑義があるし、まったく説明になっていない。代償措置はまったく考えられていない。それでは判断ができない、と言っている。

■理事：では言い直す。今回の退職手当の水準の切り下げについては、組合としては、そもそも反対だということはずっと言っている。大学としては、必要性等を説明した。組合からの反対の問題提起に対して説明もした。そう言う意味で、我々の今回の退職手当の基準についての改定に、組合としては反対だという立場で、大学としては2月1日実施したいと最後まで言った。平行線で終わった、ということだ。それに加えて、直接的に、水準を切り下げるということについて代償措置をするということは考えていないと私から繰り返し言った。それに対して、直接率や額を変えるということではなく、そういうこともあるのだから、例えば他のことでこういうこと、こういうことを考えてはどうかという問題提起が組合からあった。それは、別の問題としてそういうものを、別の問題として議論するということなら引き続き議論させてほしいと言った。したがって、これは同意してもらったということではなく、2月1日のこの措置については、代償措置を講ずることなく、それ自

体は引き続き実施したいと私は言った。それに対して組合は反対だと言った。私がさらに言ったのは、今回の話に直接変更を及ぼすような措置は考えていない、しかし、他の、こういうことを実施するということで、それを進めていく上で、他にこれかどうかという問題提起がされて我々として検討できることがあれば、別途議論させてほしい。これが私の側から今日の議論をまとめたものだ。

□組合（執行委員C）：そういうことならば、必要性も、まだ我々はまったく納得していないので、なぜこれが必要なのかということについて、もう一度話を蒸し返すが、それでよいか。

■理事：では先ほどと同じ説明をもう一度する。

□組合（執行委員C）：いや、もう少し別の観点から聞く。まず、国から来る額が減るのはわかったが、その通りに退職金を払わなければならないという制度はどこにも書いていないのではないかと。法人で独自に制度を決めることができるのではないかと。

■理事：制度論としてそういう余地がありうるということか。制度論としてはあり得る。

□組合（執行委員C）：法人の中で、退職金に他のところからお金を回すことはできるのではないかと。

■理事：できるか、という時には、手続き的に可能であるか、ということと、そういうことをすべきであるか、ということがある。ただできるかということを知っているのか、中身のことを考えてできるかと聞かれているのか。

□組合（執行委員C）：手続き上可能か。

■理事：手続き的には可能だ。しかし中身としてはすべきでない。

□組合（執行委員C）：手続き的に可能だという回答だと理解した。大学全体の収入に占める運営交付金の割合は何%か。

■理事：そもそもその中身について、東北大学の何割か独自の財源でそれを実現するということは。

□組合（執行委員C）：とりあえず数字を答えてほしい。

■理事：それはこの議論と直接関係がない。

□組合（執行委員C）：関係がある。関係があるから聞いている。答えてほしい。

■理事：私は関係ないと思う。

□組合（執行委員C）：それは理事が判断す

- ることではない。
- 組合（執行委員B）：質問に答えてほしい。
- 理事：それは、私は具体的な資料をもっていない。公表資料は知っているか。
- 組合（執行委員C）：わからないから聞いている。答えてほしい。
- 組合（執行委員B）：事務の人がいっぱいいるのだから聞いてほしい。理事に教えてほしい。
- 組合（執行委員C）：もちろん、ざっくりした数字で良い。
- 人事課：退職手当か。
- 組合（執行委員C）：そうではなく、東北大学を運営するお金全部のことを聞いている。
- 理事：では調べて答える。
- 組合（執行委員C）：運営費交付金の割合が1割ということはありません。9割ということもあり得ないだろう。国から税金で手当されている分だからその通りやらなければいけないという議論は、少なくとも、運営費交付金（以外）の比率分は割り引いて考えてほしい。
- 理事：私は、その比率がどうであるかということよりも、その比率が何%であるにせよ、研究、学生支援ということで大学としてのパフォーマンスをあげる国民の期待に応えるために必要なお金ならば、もっとも必要だと皆言っていると思う。したがって、その比率が何%であるかにかかわらず、私は、職員の退職手当は大事だが、そのために億単位の、千万単位にせよ、もってくることは適当ではないと。
- 組合（執行委員C）：そういうことを言っているのではない。たとえば、私立大学にも国からの補助金は相当多額に入っている。大学によってはおそらく半分近く占めることもある。そここのところの給与水準が、国から税金が入っているからといってとやかく言われることはない。東北大学との違いは何か。
- 理事：一番大きな違いは、国立大学ということで、国の公的な行政の仕組みの一部である。退職手当についていえば、国の基準で国から支給されている。これが違いとして大きい。
- 組合（執行委員C）：国の行政機関の一部ではないのではないのか。
- 理事：行政機関といった時には、入らないと思う。しかし、国が政策を立案して実施

- する全体的なシステムの一部ではある。政府として行政ニーズを達成するための仕組みの一部ではある。
- 組合（執行委員C）：根本的な議論を始めてしまうと終わらなくなってしまいが。人事制度に関して、大学法人そのものには、裁量性はどの程度あるのか。
- 理事：どの程度という答えは、漠として難しい。ものによりけりだと思う。
- 組合（執行委員C）：人件費は。
- 理事：カチッと決まっているところもあれば。
- 組合（執行委員C）：カチッと決まっているのは、国がカチッと決まっているのはわかるが、法人としてはかちっと決めなくても良いのではないのか。
- 理事：そこは、国として国の基準で決めて、そういうものを法人に対して毎年手当する。したがってそこは、国として、法人が自分で退職手当を必要なものを稼いできて何とかするというのではなく、退職手当は基本的に基準にそって必要な額を措置するということだ、ということで担保しているということだ、ということだ。
- 組合（執行委員C）：国の方で、制度がきちんと決まっているが、法人としては、それはそれとして、その位のお金は国から来るのだということで、独自の制度を設計できるのではないのか。
- 理事：そこは、先ほどの必要性で言ったことだ。要するに、どういうことが適切であるか。そこは判断だと思う。国としても、要請がきているので、政府のレベルでもそういう判断をし、我々としてはそういうこともふまえて、公務員と同様の基準を維持するということが今回の改定において重要であると、我々が判断している。
- 組合（執行委員C）：今の話にはいくつか引っかかる場所があり、もともとの話がわからなくなるが、まさに国から来るのがこの位である。それは一つの条件であり、判断もある。それでなぜそうしなければいけないのか、ということだ。理事が最初から言っているのは、国民の理解が得られない、ということだが、その根拠が私にはわからない。国民の声として、役人の給与が高いから下げろという声がいっぱいあるのはわかる。しかし、大学の教職員が高いから下げろという声は、私は聞いたことがないが、区別はできないのか。

■理事：そこは、公的な仕組みの中で、この前の給与の減額をしたときもそうだった。公務員について実施し、それ以外の法人についても実施し、要するに、政治的にいうと、公的部門が血を流すという話かもしれないが、公務員だけではなく国の仕組みの一部で国から予算が手当されているところについては、そういう議論は共通だと、こういうことが世の中で一般的に理解されていることだと、私は思っている。

□組合（執行委員C）：その根拠が私にはわからない。国に対する、公務員に対する批判はいろんなところで聞いているが。

■理事：国民の税金を使って、国から予算を出してやっている部分について、できるだけ切りつめる議論をする。今回については、官民の問題について、官とは公務員だけでなく公的な法人も含めてだが、だからこそ国からも、準じてやってほしい、必要な措置をとってほしい、という要請が来る。

□組合（執行委員C）：そうすると、大学の教職員は、役人が恨まれていることの、とばっちりを受けている、ということではないか。

■理事：いや、役人が恨まれているということなのかどうか。

□組合（執行委員C）：そのように理事が言っているのだ。国民の理解が得られないと。

■理事：役人が恨まれているとは言っていない。公務員についての退職手当のターゲットという時に、公的な法人について同様のことを考える。したがって一つの公的なシステムの中で、税金で退職手当が措置されているというものについて、その意味では共通性がある議論になっている、と言っている。

□組合（執行委員C）：国が、公的なセクターとして一緒くたに動いてくれ、というのはわかるが、大学はそれでいいのか。独自の財政政策がとれるはずではないか。

■理事：独自にと言った時に、仕組み上の制約がある。必要な額を全部自分で出すということにはなっていない。退職金について言えば、国から手当がされて、こちらでも国の基準によって支給するというので、必要な額は国から措置されている。それで担保されている。そういう仕組みがあって、退職手当を実際に職員に払っている。

□組合（執行委員C）：公的に手当される分はそうだろうが、そうでない部分もあり、

その分は痛みが緩和されても良いのではないか。

■理事：退職手当については、必要な額は国から措置される。

□組合（執行委員C）：退職手当にいくら必要かということは大学が決めるべきことで、それに対して国がいくら出してくれるかは、その中の条件の一つにしか過ぎない。

■理事：国民の理解を得るということから考えると、まさに、社会一般の情勢ということから国民の理解が大事なのだが、どうすることが国民の理解を得て、社会一般の情勢に依じていることになるのかということ、人事院勧告なので民間全体を把握して、民間全体でどうなっているかと比較して、公務員についてこうしようと。退職手当のように、公的法人については国と同様にして社会一般の情勢に対応しようという仕掛けだ。

□組合（執行委員C）：今民間の水準のことを言ったが、民間の水準が2,548万、大学でそれに相当する人は2,328万だ。これで納得してもらえないのか。

■理事：今回、民間と比べて何円だということ、東北大学についても他大学についてもやるということではなく、一番。

□組合（執行委員C）：なぜやらないのか。

■理事：比較をするという時に、こういう大事なことなので、当然、国民も含めて納得性があるようなしっかりしたものをベースに。

□組合（執行委員C）：この2,548万というのは人事院の出した数字だ。ものすごく説得性がある。他方の我々の大学の平均額も事実だ。比べられないか。

■理事：国家公務員。

□組合（執行委員C）：公務員は関係ない。

■理事：説明させてほしい。

□組合（執行委員C）：同じことを何遍も聞くのもちょっと。

■理事：同じ答えに相当することを聞かれるから答えている。聞くのをやめてくれれば言わずにすむ。同じポイントなので、そこが大事だ。しょうがない。国家公務員、人事院勧告の中で民間全体の水準を調べて、国家公務員全体と比較して、それで公務員を上げていくのか下げていくのか、こういうことが趣旨にある。大学の職員ももともと公務員だったことから、退職手当についてもそこをベースにして今日までつながっ

ている。したがって、今は公務員ではないが、公務員としてやってきた仕組みのベースの上に今もある。したがって、公的部門、公務員全体について率をこのように下げるのがいいのではないかという公的な議論を、公的な部門全体の職員についても下げる、もとの仕組みが残っているから、公務員と同じように適用するということは、相当程度の合理性がある。

□**組合（執行委員 C）**：もとの仕組みが残って入るが、それをベースにするのはいかなものか。大学は独自に給与方針を出す必要が本当はあるのではないか。

■**理事**：人件費も退職手当も、もっと大学が自分で稼いできて、独立採算制のようになればどんどんそういう議論ができるようになってくると思うが、退職手当に見られるように、一定の国の基準にしたがって一定の措置がされてやっている時に、それはそれでもらって、別途事業のお金から積み増しするというのは、それが理解されるかというと、今の仕組みの中で、そこだけをすることは現状では難しい。

□**組合（執行委員 C）**：実際問題として、世間が納得しないと言うが、世間に対して、東北大学の職員の退職金の額はこれくらいだ、民間の額はこれくらいだ、国家公務員はこれくらいだと並べても良いが、それで納得してもらえないとは到底思えない。

■**理事**：退職手当の額は、公務員の中でも東北大学の中でも、比較的多い人、比較的少ない人がいる。国家公務員の中でも東京にいる人も仙台にいる人もいる。少しずつ皆違う。違っているが、国全体として見た時に、民間がどんどん減っているが公務員はそれと同じように減っていないということになると、全体として見るとこういう差がある、ということになるが、マクロなモノサシとして有効だ。

□**組合（執行委員 C）**：もちろん、一人ひとりを比べるなどという話は誰もしてない。そのために平均額というものがあり、その平均額で計算されているのではないか。

■**理事**：それは公務員全体について出しているものだ。したがって、公務員全体としての方向性、つまり水準を維持すればよいのか、上げれば良いのか、下げれば良いのか、という基準として使われている。公務員の制度の中で東北大学も、退職手当については同じ基準が使われている。中では、東京、

東北大学、ある省、他のある大学等で少しずつ違う。そういう違いは内部でありながらも、公的部門全体として、民間と比べて上がっているのか下がっているのか、その方向性を出して、公的部門全体の中で比較的多い人、少ない人はいるが、方向性としては共通して使う。そこは合理的だと思う。おかしくない。

□**組合（執行委員 C）**：つまり、理事の考えでは、大学の職員は、公務員一般に比べて退職金が 500 万～600 万少ないのが正しい姿だということか。

■**理事**：この数字から 500 万～600 万少ないと、簡単には出てこないとは思っている。基本的に、今回は基準、調整率の話をしている。その率が民間と公的部門全体との均衡を考えた時に、公務員全体として民間と比べて相対的に多くなっている。同じ公務員の中にいて、東北大学やどこかの省など少しずつ違うと思う。それはもともとの公務員のところから引き続き違うということだ。そういうものとして見たときに、公務員全体が、官民の均衡ということではもう少し下げた方が良いのではないかという時に、全体としての方向性の議論が基本的には使うのが合理的なやり方だ。

□**組合（執行委員 C）**：では、公務員と比べるのはやめ、民間と比べる。民間の退職手当総額 2,548 万、東北大学の一般職員は、それよりも 200 万～300 万少ないのが、正しい在り方なのか。それをさらに下げることが正しいということか。

■**理事**：民間と東北大を比べて何万円違うということは、今出ている資料からは出てこないと思う。

□**組合（執行委員 C）**：人事院で官民の格差を比較する時に出した民の数字が 2,548 万だ。それと比べてはいけないうのか。すでに民間よりも 100 万低い。それをさらに下げるとのことだ。

■**理事**：2,548 万についてだが、公務員についても東北大学職員についても、共済なので、それを足して全体の比較をしなければいけない。退職手当と民間の企業年金が入ったものを比べているわけではないのではないか。

□**組合（執行委員 C）**：人事院が比較するのに、この 2,548 万を使うのが相応しいと判断して、これを使っているのではないか。1,402 万を使うのはよろしくなく、2,548 万

を使った方が正しい比較ができるというのは、人事院の判断ではないか。

■理事：そうだ。

□組合（執行委員 C）：それと我々がもらう額を比較してはいけないのか。

■理事：それは退職手当であって、民間との比較をする時には、共済の関係の分を公務員と同じように大学の職員の分もあるので、そこは東北大学職員の退職手当そのものを比べるということではない。

□組合（執行委員 C）：では、その数字を示してほしい。

■理事：東北大学の職員について、限られたデータで、民間と比べるのは納得性があるのか。

□組合（執行委員 C）：2,548 万と比べてはなぜいけないのか。

■理事：今回の話も、これまでの給与の話も、東北大学の職員の給与を調べて、それを民間と比較するという事はやっていない。公務員全体の趨勢、動向と、東北大学については、退職手当の基準が公務員と基本的に同様の構造であるということ、公的な部門全体として民間との関係で上げるべきか下げるべきか、そういう方向を、東北大学であれ他の法人であれ、そこをベースとすることが適当である、ということを行っている。個々の法人ごとに金額を出して、その法人単位で民間と同じかどうかという議論をするということとはしていない。そういうことをすることは妥当だとは思わない、と繰り返し言っている。

□組合（執行委員 C）：それは通則法に反していないか。個々の法人の業務の実績を考えなければいけないのだから、法人ごとに変わらなければいけないのではないのか。

■理事：業績も社会一般の情勢もあるが、そういう視点にもとづいて、具体的にどういうふうな金額をさらに改善し、あるいは抑制することを考えるか、ということになる。その時に、しっかりとしたベースになるものがないといけない。それは統計的な面も含めて、人事院の方で公務員全体の給与、退職手当について出ているということと、それと東北大学については退職手当の基準が同じであるということから基本的な構造は公務員と同様である。したがって公務員全体について、全体として上げるべきか下げるべきか、そういう議論はベースとして使える。それは現時点で使うことが妥当だ。

□組合（執行委員 C）：まだまだやりたいが、時間的にどうか。

□組合（委員長）：大学全体の財務の資料があるといいが。

□組合（執行委員 C）：どの位の比率になっているか。

■理事：h23 年度の収入においては、運営交付金は全体の 39.6%だ。

□組合（執行委員 C）：約 4 割ということだ。その意味では 6 割分は授業料などの他、何らかの形で本学が稼ぎだしている。その分についていくらか考慮してもらえると期待するのは間違いか。

■理事：そういう論点に対しては、退職手当については国は 4 割出せばいいのではないのか、という論点がある。6 割稼いでいるのだから、それでやらせてほしいと。

□組合（執行委員 C）：それこそ病院をもっていない大学にとってはひどい話をする事になるが、大学によって差がついても良いから、うちは収入があるのだからできるではないか、という判断をしてよい、というのが独立行政法人通則法ではないか。

■理事：そこは、そういう通則法のもとで、どういう問題をどのように処理するかという時に、いろんな実際の取り組みがあり、実際の中身が形づくられてきている。退職手当については、通則法のもとでやっているかといえば、国の基準で算定したものをしっかりと。おそらく国立大学法人、独立行政法人について、今言われたような、法人としてどのようにやっていくか、できるだけ法人としてパフォーマンスを上げようと論点もある。他方、以前からこういう議論もある。法人化したら独立採算制だから勝手に自分で稼いできてやるのではないかと、財政的に独立するのではないかと、こういう極論も世の中にはあり、いやそうではない、国として必要なことをやるのだから、国として必要な手当をするのだという議論もあり、その二つの違う視点があり、個々の話が具体的にどうなるかという話があり、退職金については国の仕組みがそのまま残っているという一般論が各論の中で、それぞれいろんな枠組みでできている。

□組合（執行委員 C）：2,548 万の話に戻るが、我々として納得しがたい。なぜ民間よりも低いのにさらに削られなければならないのか。それは職員誰もが思う。そのところでどういう合理的な理由があるのか。いっ

ばいもらっている霞ヶ関の人が減らされるのはしょうがない。しかしそもそも今でも民間より低いのに、なぜこれからさらに減らされなければならないのか。それを説明しないと、必要性の説明にはならないのではないか。

■理事：国家公務員を考えた時に、一人ひとりを見れば民間の平均より多い人もいれば少ない人もいる。では多い人ができるのかといえば、みな同じ率だ。公務員全体としての方向性だ。中でのばらつきはある。公的部門全体を見た時に、組織間でみてもばらつきがあるということだ。では、民間の平均より少ない省、少ない法人については少ないからやらないのかといえば、それはない。全体として修正するのが公務員の人件費についての考え方、またそれが法人について準用されている。

□組合（執行委員C）：2つ問題点が出てきた。まずは、同じようにやると言うが、実際は違うのではないか。多く減らされる人もいれば、そうでない人もいる。退職金についてはともかくとして、そういう制度変更があったこともあるだろう。多いところからはたくさんとり、少ないところからは少なくとり、という制度設計があった。それから、それでも我々が納得いかないのは、公務員ではなくなったと言われ、なのになぜ、公務員と同じように減らされる時だけ減らされるのか。このところは、本当に納得ができない。

■理事：人事院勧告などで、下げられるときだけでなく上げられる時もある。下げられる時だけ一緒なのではなく、上げられる時も一緒だ。

□組合（執行委員A）：一度だけ、何年前か、リーマンショックがおこったその年に出た人勧は、前の年の民間の水準を反映していてプラスだった。その年、本学は据置きでやって、人勧通りの昇給はなかった。だから今の言葉は事実に即していない。

□組合（委員長）：民間との比較という議論の中で、今はデータが出せないと言われたが、ぜひ 2,547 万の人事院が基準にしているものの中に、年金部分が入っている、公務員の場合は共済年金が、ということだが、今回資料として出されたものは共済年金が入っていないものということなので、それならば比較できるようなものをデータとして出してほしい。

□組合（書記長）：それとあわせて、全国の大学法人の退職金についても、このようなリストが作れるのならば。そうでないと、先ほど理事が言ったような高い省庁、低い省庁という比較についてはデータがないのでできず、東北大学だけの比較はできない。全国のデータがわからないと、人事院による公務員と民間の比較は全国のものだから。

■理事：今の2点については、東北大は何万円、民間は何万円、他大学は何万円であって、東北大学はこれだけ高いから下げる、という議論をしているわけではないので、その議論を掘り下げてすることは生産的だとは思わない。したがって、今の点については対応できない。

□組合（委員長）：それは、論理が違うからというが、我々はその傾向をみて率で引き下げる、という論理も納得していない。だから、もう少し納得のできる情報がほしい。額を示してほしい。それがダメだとすると、必要性のところの理解がすすまない状況だ。

■理事：私はこのところについては、議論されたことになるべく答えているが、基本的に考え方の違う議論の時に、我々としてはそういうことで提案しているのではないと言っているの、その切り口からきたらどうかということで時間をたくさん使うということは。

□組合（執行委員C）：必要であるということは、我々は、どうしても納得できない。それが大きな問題だ。理事の説明の趣旨はよくわかった。要するに、同じ傾向で動かすのだということで、そういう論理がありうることは認めるが、当然だが、それが正しいとは思わない。なぜ、もともと低いものがさらに引き下げられるのか。この疑問の方がきわめて普通の、まっとうな疑問だと私は思うが、そここのところを、なんとか必要性を理解させる義務が理事にはあるのではないか。

■理事：そういう切り口で議論をするよりも、私が言った切り口で議論をしてもらわないと。我々はそういう切り口で提案しているのだから。

□組合（執行委員C）：いや、減らされるのは我々なのだから、我々が納得するような話をしてくれないと、それは納得しないのではないか。理事がそういう考えだということもわかったが、それは我々が納得する論理ではない。そこが大きな問題だ。

□組合（委員長）：そうだ。

■理事：私は平行論という言い方は好きではないが、基本的にそういう考え方ですかどうか、我々はこういう考え方が大事だと思っているのでそのところで説明するということだ。

□組合（委員長）：そういうことを我々は不誠実交渉だと先ほどから言っている。我々が求めたデータも出さない。まさに不誠実交渉の典型だ。

■理事：我々としてできるだけ早く交渉して、2月1日に向けてできるだけ時間をとりたいと思ってやってきている。繰り返しになるが、率直に言う。こういう時期になってきて、我々としては議論のポイントを、そういう趣旨ではないということを書いてきた。委員長は、我々の趣旨はこういうことだと言うが、今のタイミングで我々として考えていないことについて、時間をとって議論していくということは難しい。たとえば今月の始めから交渉していたら、そのくらいのことは可能だったかもしれないが。

□組合（執行委員B）：それはこちらの問題ではない。本来ならばそちらからこちらに申し入れなければならぬ立場だったのが、論点をすり替えて、責任が組合にあるなどは、そんな不調法な話はないではないか。

■理事：いや、責任があると言っているのではない。このタイミングで。

□組合（執行委員B）：こんな大事なことを。本来ならもっと早くから、こんなことを考えているのだと。今になってでも、話し合おうという立場にたっているのだ。私たち労働者の生活を守る上で必要な話し合いをしようという立場に立っているのだ。

■理事：私は、今後、明確な不利益変更の場合にはこちらから連絡して交渉しようと言ったが、今までそういう慣行だったとは理解していなかったのだ。

□組合（執行委員B）：それは大学当局の中での話だ。

■理事：慣行として確立していたかどうかについては、水掛け論になるので。

□組合（執行委員B）：水掛け論ではない。すごく大事な話だ。

■理事：こちらとして、慣行として、そういうものが確立しているとは理解していなかった。

□組合（執行委員B）：それは、あなたが、ですね。

■理事：違う。

□組合（執行委員B）：事務が皆そうだったということか。

■理事：そうだ。

□組合（執行委員B）：そんな。みんなそうなのか、聞いてほしい。

■理事：私が聞いたのだからもう結構だ。さっき打合せをしたのだからことでやる必要はない。私は聞いた。それで私の理解は先ほどの通りだ。

□組合（執行委員B）：だらしのない事務だ。

■理事：それは立場の違いだ。

□組合（執行委員B）：それはない。

■理事：そういうものが慣行として確立していたということではない。

□組合（執行委員B）：我々のために大学が成り立っているのであり、あなたのために大学が成り立っているのではない。

■理事：それは話が違う。仕事の仕方として、過去どういうふう慣行になっているかという事実関係の問題だ。別に私のため云々ということではない。そんなことは誰も言っていない。

□組合（執行委員B）：そういうことを言わせるような話をするからだ。

■理事：それは、ここでずっと議論しているのだから、それぞれの立場でやらざるを得ないということは、互いに言わざるを得ないのではないか。したがって、東北大学と民間とは、何万円だから何万円下げたら良い、というアプローチでこれを考えることは適当であるとは、私は思っていない。データを出して、これがどうですね、というような議論は、そもそもの問題提起だと思っていない。そういうことに労力を割くということは、率直に言って考えていない。

■理事：今の理事の発言を記録しておく。

□組合（委員長）：このまま2月1日に実施するのか。

■理事：議論はこれで平行だと思うので、私は2月1日にやらざるを得ないと思う。

□組合（執行委員C）：それは、労働契約法第10条の要件を十分に満たしていない状態だと思うが。

■理事：議論の論点として言い、そちらからも話があって、それぞれが言ったことに対して、議論として理解できない、その論点で議論することが、議論として生産的だと思わないということを互いに言い合ったのだから、そういうことで議論が必ずしも細

かいところまで共通の認識になるということ、なれば良いのだが必ずしもならないことはあるので、認識にズレが残ったから、労働契約法第 10 条の手続き上問題があるということではない。我々の考え方はできるだけ言ったつもりだ。中身から言って、相当その水準が下がるのだから、一つの切り口で繰り返し説明しても、そちらが十分納得したということではないと、そう言われることはあると思う。

□組合（執行委員 C）：我々は、必要性としてこういうものを示してほしいと言ったのに対して、理事は、そこは論点ではないと言った。

■理事：そもそもこういう水準を考えると、そういう切り口では考えていないということだ。

□組合（執行委員 C）：理事が考えていないことはわかるが、我々はそこが重要だと思うが、それが議論してもらえない。

■理事：その数字を見てどうだという議論をするつもりはない。ここの数字をみて、それで何万円が妥当だということを考えることが適当だとは思わないからだ。そういう議論としてやるということならば意味があるかもしれないが、我々は、そういう東北大学と民間との金額を比べて給与をどうこうするという仕組みがちゃんとできて、それでやっていくという方向転換をすることが妥当だとは今思っていない。したがって、そういう観点から妥当かどうかを検証するためにデータを出してくれと言われても、その論点で議論することが適当だと思っていない。我々として議論しようがない。

□組合（執行委員 A）：これは、退職金の金額がいくら減るかということは我々にとって切実な問題であり、そこで数字がどうこうは関係ないという、そういう議論にはついていけない。

■理事：どういう人がどれだけ減るかということは試算例を出している。今私が言っているのは、民間の人の数字と比べて東北大学の退職手当をどうするかというような枠組みでこの問題を考えることが適当だとは思っていない、と言っている。個々の人の数字がどうなるかは大事なので、どういう人はいくらだという数字は出している。

□組合（委員長）：こちらがこういう説明をしてほしいという根拠も出してもらえない。出してもらえないまで我々は、

□組合（副委員長）：先ほどから言っていることで、理事は理解していない可能性があると思うので、人事課に聞きたいが、たとえば 1 月 31 日で退職したいと、本来 3 月定年退職の人が言った場合、退職金はどうなるのか。どういうふう計算されるのか。

■人事課：今回の 2 月実施で。

□組合（副委員長）：そうだ。3 月 31 日で定年退職の人が。

■人事課：現行の規定によって。

□組合（副委員長）：1 月 31 日に退職したいという場合に、今からでも間に合うのか。

□組合（委員長）：たとえば明日言って、1 月 31 日付でやめることは可能か。

□組合（副委員長）：これは自己都合とかにはならないのか。

□組合（執行委員 E）：自己都合だと、定年まで働くよりは出るのか。

□組合（副委員長）：3 月 31 日に定年退職でやめた場合と、それを比べて、ということを知っている。

■人事課：誕生日は。

□組合（副委員長）：誕生日が過ぎている場合と、誕生日が過ぎていない場合とあるが、職員の場合は、60 歳の誕生日が過ぎているかどうかが重要なのか。60 歳の誕生日過ぎの人は自己都合にはならないで定年退職の退職金ということですね。そうすると、今年度について 95 人という数字が出ているが、実際には 20 年以上という人はもっといるのかと思うが、その人たちにこの情報を出せば、3 月 31 日まで働く必要はないのではないか。3 月 31 日まで働けば退職金が 100 万円減るのだという話になるのではないか。

■理事：そこは説明会の資料でわかっただとと思う。

□組合（執行委員 C）：60 歳を過ぎているということは、再雇用。

■人事課：定年でやめれば再雇用だ。

□組合（執行委員 C）：1 月 31 日で 60 歳を過ぎていて、それでやめて。

□組合（書記長）：1 月 31 日でやめて、2 月 1 日から再雇用。

■人事課：それはない。定年退職した場合だ。今回、自己都合退職だが、退職手当上は定年扱いだということだ。

□組合（副委員長）：そのところを、東北大学の措置として、その人たちが望めば、1 月末でやめても、その後、再雇用して、4

月以降も再雇用を希望するのであれば再雇用を認めるというような措置は、独自にできるのではないかと、ということを一貫して言っている。独自の判断で。それはまったくやる気がないというのは不誠実だと言っている。それはどうか。

■理事：再雇用の制度をどうするか。現在どういう制度になっているかは説明した通りだ。そういうものを今後どのように改善するところがあるかどうかは一般論としてあるけれども、先ほどから、2月1日の時点で、代償措置として何か措置しようということは考えていないと言っている。

□組合（執行委員F）：毎日そこで勤務しているのだ。事務の人というのは、大学の中で何の仕事をしているのか。何が目的、目標になっているのか。事務部の理念は何か。

■理事：私はこう思っている。総長もおそらく同じだと思う。大学としてのパフォーマンス上がるように、仕事をやっていくのが大事だということだと思う。

□組合（執行委員F）：同じ話を繰り返し、繰り返し、またもとに戻るといような話し方だ。働く人達の気持ちになっていない。大事に思っていないと感じる。もっと大人として、人間として自立した仕事ができないのか。大学で働いていることが恥ずかし

くなってくる。だったらやめたらと言われるかもしれないが、生活できないのでやめられないが。

□組合（執行委員B）：私たち看護師などは、患者の立場に立ってというような精神で仕事をやってきているが、理事は東北大学職員の立場に立ってという考えをもちながらしていかないと、質の向上などということでは求められないのではないかと。どうか。

■理事：私は人事を担当しているから、職員のことを考えるということは、優秀な人がここで働きたい、ここで働くやる気が出る環境を作ることが大事だと思っている。その割にあまり進展がない、と言われると、しっかりいろんな検討はしているが、アウトプットはほんの少し出始めたところだ。処遇の話まではいっていないが、しっかりやってくれ、という話は受けとめる。論点は出尽くしたと思うので、数分時間がほしい。

□組合（委員長）：わかった。

(21:55～暫時休憩)

■理事：2～3日もらって検討させてほしい。