

2012 年度第 4 回団体交渉記録

交渉事項：

- 1 労働契約法改正に伴う学内措置について（組合側申入れ事項）
- 2 「7.8%賃下げ」の撤回・圧縮について（組合側申入れ事項）

日時：2013 年 6 月 17 日（月）10：00-12：22

場所：本部第 2 会議室

■大学側：岩瀬理事、松田総務部長、薄井人事課長等

□組合側：片山委員長、大場副委員長、佐藤副委員長、千葉書記長等

（文責：組合）

■補佐：これから団体交渉を始める。組合から発言する。

□組合（委員長）：申し入れ事項について交渉をおこなう。その前に、交渉は以前から申し入れていて、とくに労契法に関しては 3/12 には要求書も出している。2 月 27 日の前回から 4 ヶ月弱も経ってしまっている。時間があいてしまった経緯を説明してほしい。

■理事：申し入れ後、窓口間で連絡をとりあい日程調整をしてもらっていた。それが今日にいたった。

□組合（委員長）：理事の体調がくずれて。年度初めの非常に重要な時に会うことができなかった。

■理事：それはあった。

□組合（委員長）：理事一人が仕事をいろいろ抱えて激務で体調を崩されたのだと思うが、交渉も業務だ。止まってしまうことは不思議だ。元々は総長が出てきても良いし我々はそれを望んでいる。部長、課長が対応してもよい。どういう姿勢でガバナンスしているのか。

■理事：総長を複数の理事が補佐している。総長が出てきても良いが、通常は、理事のレベルで責任をもってやれるということで分担している。重要なことは総長と相談して対応しているが、大学の方針があることについては理事のレベルで対応する。昨年段階で総長と相談した。実質的に大学で責任をもって。この間、体調の問題もあったが、これに限らず私が不在の間に、必要があつて急ぐということがあれば、組織として対応することは当然ある。今回、私自身としては、急いでやらなければいけないので誰かに頼まなければいけない、とは思わなかった。3 月に申し入れがあり、日程調整していることは認識していた。物理的に出られない時にぜひやろ

うということなら、代わりに誰かが対応するが、今回はそういうケースではなかった。窓口同士で、いつぐらいの期間でやらなければならない、と言ってもらえれば。必要ならば、相談してほしい。そういうことで対応させてほしい。

□組合（委員長）：緊急性はあった。労働契約法のことによ、賃下げを 4 月からするかもしれないにせよ、重大な案件だ。当局として組織として、今後はきちんと滞りなく対応するよう、この場で申し入れる。2 つの案件とも大きな問題だ。では、3/12 の総長宛ての要求書に対する回答をお願いします。

1 労働契約法改正に伴う学内措置について（組合側申入れ事項）

■理事：職員の要望をどう考慮して仕事をしてもらうかは、経営の中の重要な問題だ。人事担当理事としては、法人化して、業務が量的に増えているところがあれば、期待が高くパフォーマンスを上げてほしいところもある。優れた教職員に来てもらってパフォーマンスを発揮してもらうことは重要だ。業務改善の取り組みは、複雑な条件の中でやっているもので、簡単に改善しているとは自覚していない。やっていく上で法令の改正があれば、条件になるので、それを踏まえてやっていく。それがなくても課題はやっていかなければならない。具体的な課題が出てくれば、何ができるのかと考える。着任してからそんな問題意識でやっている。議論もしている。大学の方針が決まって、やるということになれば、就業規則改正などもする。こちらから連絡して交渉してもらおうこともある。

要求事項について回答する。

基本的には、大学として方針や考え方があるものは回答する。法改正を受けて、大学としてやっていこうという問題意識はあり、今年度は議論をさらにやっていこうと考えている。回答できない時点での話もある。むしろ組合として問題意識を話してほしい。今後検討させてほしい。

1. 正規職員への転換を積極的に進めること。

■理事：正規職員とは、退職手当がついている承継職員のことか。

□組合（委員長）：期間の定めのない無期雇用で、退職手当がつく職員だ。

■理事：本学の職員は、大きく4分類に整理している。

- 1) 承継職員（無期雇用で退職手当の対象）
- 2) 特定有期雇用職員
- 3) 准職員
- 4) 時間雇用職員

具体的な仕事の仕方はいろいろあるが、大きく分けるとこうなる。限られたリソースの中でやらなければならないことがいっぱいある。どうやるとパフォーマンスがあがるか、処遇は役割と対応していかなければいけない。同じ役割なのに処遇は違うというのはよくない。パフォーマンスを上げるために、何を期待して何をやってもらうかがクリアな方がよい。4つのカテゴリーがある中で、それぞれに何を願うのかについて、昨年度、議論して整理した。制度改正の話になっているわけではない。

1) 承継職員：法人として経営・運営する能力を高めてもらう。法人の自律性、社会のニーズが広がっているので、大学全体の経営、運営能力という視点で仕事ができることが求められている。活躍してもらえような集団に、パフォーマンスを上げること。

2) 特定有期雇用職員：専門的な能力を持っていないとできないこと。知的財産の関係など。専門的な知識や経験、スキルの高い人を確保しないとできない仕事に採用して専門家として仕事をしてもらう。

3) 4) 准職員、時間雇用職員：大学として効

率的、効果的にやっていこうとすると、たとえば契約の手続きをしてもらうことなどが必要で、正規職員とは異なり、特定の仕事についてしっかりこなしてもらう。定型的、半定型的な一つの仕事を理解してもらい、やる範囲が決まっているので、准職員や時間雇用職員にもっと中心的にやってもらうという方向にしていっていいのではないかと。

仕事の中身や役割によって処遇を分け、採用していかないといけないのではないかと。私や人事担当者の考えを述べている。これが1の回答だ。正規職員としてふさわしい人をできるだけ確保していきたい。昨年度からは独自採用の努力を強化している。大学全体の積極的な経営をするというマインドでやってくれる人を確保したい。働いている人を正規職員に積極的に転換するということでは、数年前から非正規で働いていて正規に採用されたいという人から募集して、試験をしている。良くやってきたからということではなく、先ほど言った基準で、新しく採用するのと同じような基準でやっている。限られた人数の人が採用されている。そういうプロセスを経て採用される人がたくさんいれば、数は増えるだろうが、たくさん増やそうということではない。これまでのやり方は基本的に維持していこうと思っている。正規になる人が増えるということはそんなにはないだろう。それ以外の問題意識があれば言ってほしい。

2. 継続的な業務に就いている特定有期雇用職員については、無期雇用に転換すること。

■理事：特定有期雇用職員として無期雇用に転換してほしい、という要求ではないか。どういう役割を果たす人をどれだけ確保できるか。専門的能力のある人を特定有期雇用職員として採用しようと考えている。仕事のプロなので、欧米などだと別の職場にいることもある。専門能力の高い人は専門能力で仕事をして評価される。東北大にずっといるというよりも、専門能力で仕事していくので、期限を区切った雇用にかなりフィットしているのではないかと。専門的な仕事をしている人は、特定有期雇用が基本でいいのではないかと。長期的には、組織の専門能力を高めることが課

題であり、有期雇用だけでよいのかということはあるが、今年度、こういう人をどんどん採用していくということではない。

3. 「無期時間雇用職員」(仮称)の雇用形態を設けること。

■理事：時間雇用について、無期雇用の形態をつくることについて、定型的、半定型的な仕事をしっかりやってもらう人が必要だ。いろんな部局を何年もやっていかないとできないということではなく、こういう仕事を何年かやってもらえばできるというもので、基本は有期雇用にフィットしている。正規職員ではなく、准職員、時間雇用職員になってもらうのが良い、中心的に指導的にやってもらう人がいた方がよいのではないかと問題意識はある。無期雇用を考えたらよいのではないかと検討しようと思う。

4. 1980年7月以前採用の准職員、法人化以前採用の時間雇用職員について、無期雇用として明確にすること。

■理事：今まで大学としては更新について何年までという上限は設けていない。そのことと無期雇用にすることとは、制度的には完全には一致していない。双方望めば、何回までと決まっていなくて更新できる、大学として更新の上限はない、無期雇用にすることと似ているが、制度としては違う。上限がないからといって無期雇用ということには現時点ではなっていない。更新回数の上限がない有期雇用である。更新できるということだ、が、無期雇用に切り替えるというのは別の話だ。今の時点でどうこうすることにはなっていない。

5. 改正法を理由とした更新抑制、雇止めをしないこと。

■理事：改正法を理由として更新抑制、雇止めをしないこと。不当なことはしないのは当然だ。今の時点で答えられることは答えた。具体的に考えていることがあれば聞きたい。
□組合(委員長)：4つのカテゴリーということだが、位置づけが後づけのような気がする。元々そうだったのかなーという気がする。

理事着任前は、ほとんどが正職員で、各課に一人くらいしかパートはいなかった。正規職員の定員削減があって、その業務を代わりにパート等がしている。後から、特定の業務、定型的な業務と位置づけているかもしれないが、今の正規職員の仕事はある人に集中していてその人は非常に残業しながら、減らされた人の代わりにパートがしている。その証拠に、何年も同じ人が同じ業務をして働いている。反復しながら低い待遇で我慢しながらやっている。まずその認識をもってほしい。今のパートが反復業務だからお願いしている、という位置づけではないと思う。

・『「無期時間雇用職員」(仮称)の雇用形態を設けること』については、無期時間雇用職員の形態もありうるということ、検討すること、3月段階で、部局長連絡会議、運営会議で話し合われたという議事録がある。そろそろ具体的な検討内容が出てきてもおかしくない。

・『1980年7月以前採用の准職員、法人化以前採用の時間雇用職員について、無期雇用として明確にすること』については、全然変わらないというが、大きく違う。更新を繰り返した人は無期雇用位置付けると法令で決められた。自動的になるのだから、今まで通り反復を繰り返せば良いということにはならない。

・『改正法を理由とした更新抑制、雇止めをしないこと』については、違法なことはしないということは信じているが、この4月にこの人たちについて、労働契約法がこう変わるのでこれからはこういう契約でお願いします、というような説明はなかったのではないかと。今後何年かの更新の仕方など、まったく説明がなく労働条件通知書1枚で、「更新する場合があります」とチェックが入ったものが渡されて、更新抑制や雇止めの不安になっている。理事の説明はまったく答えになっていない。

■理事：職場で果たしている役割について、4つのカテゴリーで整理している、考えているということと実態が違うのではないかといいことですね。仕事量が増えて、以前からいた正規職員だけでは仕事が回らず、非正規職員にかなりお願いしているという経緯は承知している。正規はこうで非正規はこうだとい

う整理は、人によって濃淡はあるかもしれないが、はっきりしていないのではないかと、という問題意識は私にもある。いろんな形で雇用している人が全体として機能し、それぞれの人もやる気、パフォーマンスが上がり、大学全体として仕事の質が上がるようにしたい。正規と非正規の役割がはっきりしていなくてはまずい。そういう問題意識がある。課題だ。雇用の仕方も処遇も違い、あなたはこういうことをお願いしたい、評価もしなければいけない。何をやってもらうかを今からはっきりさせていかなければいけないのではないかと。今の時点でちゃんとしておらず説明できない。去年もそういうことで議論してみた。

4番の更新上限がないことについては、改正労働契約法のもとで更新していき、この4月1日以降5年を超えた時点で無期に転換できるということはその通りだ。更新の上限がなくなっているということと、改正労働契約法の話の話を合わせると、今の時点でなっている。今年4月1日から5年間、1年単位で更新し、5年経って引き続き働き6年目に入る。その時に無期雇用へ転換してほしいと言えば、次の契約からその時の条件で無期雇用へ転換すると認識している。無期雇用の制度を今年度より来年4月1日なりにつくるとしているが、仕事の量が多く人事課も例外ではない。6月の時点で作業は進んでいない。部局長連絡会議では、25年度中に必要な整備をしたいと説明した。かなりの人は有期雇用でお願いしたいと思っているが、本年度、無期雇用の制度を新たにつくって、こういう仕事は継続の仕事なので、無期雇用でお願いしたいと提案する、という発想だ。新しい法律によって無期に転換するのは別の話だと思っている。この4月1日の更新にあたって不安をもっているというのは、更新の上限がない人について言っているのか。

□組合（委員長）：上限がある人もない人も、労働契約法に対応してこうなる、という説明は受けていない。

■理事：いろんな部局で実際にどこまで話しているかは知らないが、制度としては今のような話だ。基本的には、この人は有期雇用でお願いしたい、この人は無期雇用でお願いしたい、ということは分けて考えなければならぬ。有期雇用は更新して5年を超えないようにし、ずっといてほしいならば無期雇用

してもらうのがよい。この仕事は無期雇用、この仕事は有期雇用と。

□組合（委員長）：5年を超えないようにするというのが、4番目の人たちにも適用されるのか。

■理事：すでに更新の上限がないということなので、新しく適用するという事ではない。

□組合（委員長）：明快に答えてもらった。長期勤続の人は、基本的には更新の上限がない状態にあり、法にしたがって5年を経て、次の契約から無期の契約に入ると理解した。

不安になっていることについて、もっと踏み込んで言うが、明らかに、今までと待遇が違う契約になっている場合があると聞いている。図書館の人から、それに関する発言をお願いする。

□組合（組合員E）：東北大には1985年10月1日から働いており、現在28年になる。52歳なのであと8年頑張りたいと思っていた先に、労働契約法改正で不安になっている。3月28日、専門員から准職員や時間雇用職員が別室に呼ばれて、労働条件通知書の説明があった。契約期間満了後の更新については、これまで「更新する」にレ点が入っていたのに、工学研究科は部長が代わってそういうことをしなくなった、新しい部長の意向でそうだと、と専門員に言われた。それだけで変わるのか、という不安な気持ちになった。事業場ごとにやり方が違うのか。「人事課から下記の通り指導があった」として紙を渡されたの説明であったが、工学研究科の独自の判断で労働条件通知書の満了後の更新を「更新する」から「更新する場合があります」と変更されたが、こういうことを容認しているのか。

川内の付属図書館の米沢総務課長は、准職員等を一室に集めて「大丈夫だから、何も変わらないから」と説明したという。工学研究科ではあのように言われて不安な気持ちでいっぱいだ。本部はどんな指導をしているのか。事業所ごとに違うということはどういうことなのか。国が決めたことなら、大学全体で同じでないとおかしい。工学研究科は大きいから独自でやれるのか。非常勤にとっては労働条件通知書だけが頼りだ。不利益変更についてどう考えているのか。法改正は、去年の早い時期に決まっていたことであり、人事・給与・協約に関する事なので間に合わなかったではすまされない。

■理事：更新の上限については、大学として言った通り、4月から法律が施行されたので、その時点でそれをふまえて労働条件通知書など具体的な手続きを適切にやらしてもらえないといけない。大学全体の基本的な方針は、部局によって違うというものではないが、日々の雇用の手続きは本部で直轄しているわけではない。その時に部局や場所によって対応が十分な内容になっていないのではないかといいことだろう。基本的に同じであるべき話だ。これまでも本部、人事課からいろんな話は、事務の会議等でしていた。今話を聞くと、初年度だということもあって、具体的なところまで調整や横並びがないということではないかと思った。法改正もあり、やり方をこうしようという時に、基本的なところが部局によって違うということはある話だ。初年度で法改正をふまえているような運用をやっている。制度整備もある。徹底していないところがある。全体の方針が具体的なところまで十分伝わっていない、というところがあるのかもしれない。今年度、全体で運用に問題がないように引き続きさせてほしい。

□組合（委員長）：これが実態だ。労働契約という重要な段階で、部局間で徹底していないという軽い話ではない、労務管理のミスだ。

■理事：改善しなければいけない。

□組合（委員長）：象徴的だ。東北大学の中の半分以上が不安定な雇用状態にあり、ミスの手続きで契約させている。これは何千人も抱える法人の労務管理上、大問題だ。機能していないということだ。

■理事：4月で制度が変わって、今までのやり方はどうなるか、制度の整備も必要なのではないかと、いろんなことが十分になっていないところがあると思う。今聞いたことも含めて現場で問題がないようにしていく。受け止めた。

□組合（委員長）：「更新する」→「更新することがありえる」という不利益変更だ。なぜ組合に相談しなかったのか。労働条件通知書の変更、不利益変更そのものだ。

□組合（副委員長）：「更新する」になっていた人が「更新することがありえる」にされたのだから、現状を回復する、と、昨年通りの契約にする、と指導してほしい。

■理事：現場の話をもっと把握した上で、対応させてもらおう。趣旨はわかった。

□組合（執行委員A）：要求事項5番について、わからない、といったが、こういうことがあるからだ。更新抑制の準備にしか見えない。

■理事：具体的な話は確認して。

□組合（執行委員A）：不安が広がっている。

□組合（執行委員B）：「ありえる」の違いは、いつでも首を切るということか。非常に。。。。

■理事：運用を確認させてほしい。現場を確認しないと、想像で言うと無責任になる。

□組合（執行委員C）：その書類は全学共通の様式ではないのか。部局ごとの違うものなのか。

■補佐：様式は同じだ。内容は事業場で適切なものを記載することになっている。内容については、意味合いがどういうものなのか確認してもらえないと。なんとも答えられない。

□組合：何を確認するのか。

■補佐：事実としてそういうことがあったということ、どういう意味合いでそれが行われたかということ。

■理事：意味合いだと思う。日本語の意味をどういうものとして、ここにチェックしているか。

□組合（執行委員C）：どうして今年度から変わったのか。

■理事：東北大では基本的な制度や書式は大学共通にして、実際の運用は部局でやっているとところがある。我々として基本的なルール、書式でやっている。運用が違うのではないかとすることは、我々として事実を確認して必要なことをさせてほしい。ある部局でこういうふうにはチェックしていると。部局が責任をもっている。それでうまくいってあげればいいが、ちがうところがあり、それが重要ならばきちんとしなければいけない。今話を伺ったので、そういうことでさせてほしい。

□組合（執行委員B）：3月で一応終わって、4月から更新される場合に、本人に渡す時期は3月中なのか。本人は3月に首切られて新たに仕事に就くというのは大変なことだ。その時期が来る前に仕事を探す必要もある。大変な中で働いている。今日は、理事が元気な顔でお会いできたことをうれしく思っている。理事も大学病院に入院して職員が一生懸命関わっていたことでもわかっているだろう。病院の環境の一部しか見ていないと思うが、日頃から忙しく、事故を起こさないようにと一

生懸命働いている。パートなどは割合が高い。患者の安全・安心のために重要。常勤にとっても、ある意味、信頼関係がそれでギクシャクすることもある。本来は正規という希望で、制度上の問題はあったとしても、安心して職場で働き続けていく環境をつくっていくために、理事等がいい環境をつくってほしい。病院内ではパートでずっと働き、一時更新しないにチェックされた職員もいた。ところが、また何もなくて普通に更新されている職員もいる。善し悪しはわからないが、本人にとっては、じっと口を閉ざしてもくもくと仕事をしている人もいる。仕事ぶりは真剣。年休が取れる環境でもなく捨てている。更新する、しない、する場合もある、理由も書いていない。封筒にボンと入れて渡され、説明もまずない。いずれ来るのだろうと思っている人は、同じように継続だと安心している、不安な思いで働いている。以上お願いしたい。

□組合（委員長）：時間もないので、この問題はすぐ確認してほしい。あまりに契約の仕方が軽い。パートの扱いがこんなに浅いものかと思ってしまう。確認して我々に説明してほしい。我々は、不利益変更として認められた場合、4月に遡って待遇の回復を求める。

□組合（副委員長）：無期雇用について、今年度中に検討するということが、いずれつくらざるを得ないのだろうが、長期勤続の人はその時に自動的にそのポストに就くということでもいいのか。

■理事：5年を超えた時点で。

□組合（副委員長）：今から5年か。

■理事：そう考えている。話としては別なので、それを同じ話にするということなら、別個の判断にしないとできない。結果として無期雇用にできるという話と、積極的に仕事によって、無期と有期を分けること。そういう問題として能動的に判断していかないといけないと思う。結果としてなったというのとは違う話が。

□組合（副委員長）：それを確約してもらえれば安心する。5年後に、ということならば安心できない。

■理事：従来から3年、5年に就業規則上はなっている。2つのカテゴリーについては上限がない。今ある制度で考えれば、無期の仕事に着目して無期雇用でお願いしたいと、全体として仕事をしていく体制を考える時に、

将来にわたって人件費がどれだけ確保できるかという時に、有期と無期の組み合わせで、と考えている。歴史的経緯があり、今の制度としては例外措置だが、定着している。それは変わらない。話としては別の話だ。今のところそういう方針にはなっていない。議論としてあることはわかる。

□組合（委員長）：時間もないので、さきほどの申し出でをぜひ。

2 「7.8%賃下げ」の撤回・圧縮について（組合側申入れ事項）

□組合（委員長）：撤回、圧縮を要求する。給料、手当の方針は。

■理事：減額措置は、昨年度の人勧部分は5月に、後は6月に実施した。その時点で説明したように、25年度の年度末までの期間としてやることだ。残念ながら合意ということにはならなかった。そういう方針で実施している。粛々と予定通りさせていただくと考えている。今年度圧縮することは考えていない。

□組合（委員長）：変更なしということだが、信じがたい。6月の勤勉手当は、今まで通りではなかった。24年度とは異なる成績優秀者の人数枠でされている。今の発言と違うのではないか。

■理事：給与の減額を予定通りやるということをやった。勤勉手当のことではない。

□組合（委員長）：慎重に代償措置ではないと言われた通りだが、我々は、そういうふうにやってくれと評価して、当然今年も行われるものと固く信じていた。しかし、ふたを開けてみたら、24年度と同じ位置づけで、本学の復興のための業務に従事していることを勘案した上で、特に優秀が半減されている。これはあきらかに矛盾している。受け入れられない。半減させた理由を。

■理事：昨年度と比べて、特に優秀として加算していた人数について、今年度下がるのは事実だ。考え方は、給与減額措置の代償措置ではない。減額措置は一つの考え方で、東北大として実施する必要があると判断し実施している。減額のレベルを直接戻すような代償措置はしていない。勤勉手当の趣旨からいうと、どれだけ頑張っているかだ。復旧復興の

仕事が主要な理由。それにどれ位の予算でやっているかは考えなければいけない。24年度、25年度でまったく同じかという、ある程度ずつは下がっていくのが合理的な考え方だろう。したがって、ある程度下がる。

□組合（委員長）：そういう認識でいると働く者としては悲しい。復興事業が減ったのか。予算が半分になったのか。

■理事：機械的に数値ではかるものだとは思っていない。同じように続いているのか、だんだん普通の状態になっているのかという一般的な見方だ。はっきり何パーセント仕事が減ったから、ということではない。物差しで測るような話ではない。定性的というか。50%云々で考えていない。まったく同じようかという、時間が経つと減っているだろう。頑張っているということでも重要だが、研究教育に使うお金が減る。職員の気持ちも大事だが、合理的に考えた時に、ある程度減っているのならば、削ってまでここに持ってくるというのはどうかという判断だ。理解してほしい。

□組合（委員長）：全然理解できない。プロセスが全くわからない。手当だからと言って、さじ加減一つで決めていいものではない。

■理事：重要な提案だ。相当議論して、やろうということになった。経営判断で。

□組合（委員長）：予想はしていたが、理解できない。どこかを削って持ってくることはできない、経営判断だとも言った。大学全体として、経営的な意義も根拠もまったく理解できない。しかも、人事課から部局に出した通知では推薦枠の数字、割合を増やしたことについて、24年6月期から云々の特例措置によりと書いている。それと今回の措置の半減の整合性は大丈夫か。

■理事：これまでに比べて優秀、特に優秀を加算している。その方針を変えているわけではない。具体的に各部局からどの位出してもらうかは、その枠内で、各年度でやっていくことだ。枠そのものは、経営判断だ。

□組合（委員長）：理解できない。各部局で業務が減っていない。壊れた施設、仮の研究室で業務をしなければいけない人もいる。部局で今の説明で納得できる人はいないのではないか。

□組合（執行委員C）：病院では収入を上げるために、どこにどう持っていったら点数が上がる、ということを探してそこに食らいつ

いて、収入を上げるという状況が続いている。業務は増えるのに人は増えない。年休も取れないような配置にしかっていない。ひいひい言って仕事をしている。実際、この間、私たちの年代で200万近く総収入が下がっている。一緒に働いている人の中には、貯金に手を付けざるを得ないような状態だという人もいる。こまねずみのように、働けど働けど。。。。きれいな理念には到底遠いような実態だ。

■理事：現場で実際大変だということだ。その通りだと思う。意見交換したいが、国の仕組みの一つとして、東北大が存在している。公務員も減額措置をしている。他の独立行政法人等もしている。やらざるを得ないと判断した。他方、復旧・復興の関係の苦勞もしているので、勤勉手当で報いた。世の中全体で見ると、どう見えるか。国家公務員にしても、東北で働いている人がいる。必ずしも、復旧・復興たいへんだからといって、これだけ厚くしているところは世の中にはないのではないのか。調べようもないが。来年度は公務員と比べてどうなのか。相対的に公務員が給与の減額をして要請もあって、やっている。東北大の職員の収入はどれだけ減ったのかという時に、えっと思われるようなところまで、配慮もしてやっている。現場が大変なのはわかる。他の機関や公務員が皆楽をしている訳ではない。年中徹夜の公務員もいる。公務員と比べると東北大は相当厚くしていることは理解してほしい。完全に納得できるものではないというご意見があるが。

□組合（委員長）：我々は、それを前から求めていた。他と比べてどうだと、だからこれくらい下げるといふ数字を出せ、いうことをずっとやってきたではないか。

■理事：いずれ出てくるラスパイレス指数では一目瞭然だ。いろいろな批判を覚悟してある程度のことはやっている。そこは理解してほしい。

□組合（委員長）：それは見る。

■理事：公務員と比べて東北大の給与はこんなにどうして減らないのか、と言われるリスクは負っている。

□組合（委員長）：宮城県の給与、5.7%に削減率を圧縮している。そういう措置をとっているところもある。

■理事：国の仕組みの中にあるのと、自治体とは違う。勤勉手当もあわせれば、減額幅は

3%くらいになっている。代償措置ではないが。

□組合（委員長）：必要性和相当性を説明してもらわないと理解、納得できない。乖離している。経営判断だという。必要性も、余裕がないのかどうかもわからない。余裕がないなどとは承服できない。

■理事：やりたいのにやっていないことがいっぱいある。だぶついているのにといいことではない。いろんなところで評価してほしいことはいっぱいある。お金を持ってこれない理由を述べろ、と言われれば、削れば持ってこれる。その中で勤勉手当を積むというのは大変なことだ。

□組合（委員長）：人件費の今回のやり取りだけでも余裕がある、いろんな数字の開示を求めてきた。いろんな回答をもらった。オープンになっているものばかりだが。

□組合（副委員長）：昨年の減額幅は実質3%ということだが、いずれ公式文書で明らかになるだろうということだが。

■理事：公開せざるを得ないので、何%と出てくる。

□組合（副委員長）：その数字を組合に開示するように要求してきたのだが、算定根拠、どういう数字なのか、勤勉手当についても、開示してほしいと要求して、前回、問題のないものは出すということなので、事務的にやりとりして小出しでいくつかは出てきたが、結局、よくわからない数字しか出ていない。こういうやりとりでは、誠実にやっているとはとても思えない。具体的には、昨年当初27億円減額と予想したが、1月時点で23.5億の減額しかなかった。見積もりのどこが変わったのか説明してほしい。

■理事：27億円は具体的な計算が固まっていたのではなく、推定したということだと思う。仮の推定、何らかの推定をしていた。あまりその議論をしても仕方がない。実際に文科省で作業が進んで、減額がされるのに時間の差があるのだから。ある程度範囲をとっていたのが、外れてきたという話だ。何が得られる議論なのか。どうしてそこを掘り下げる作業をしなければいけないのか、ピンとこない。

□組合（副委員長）：理事は詳細はご存じないかもしれないので、人事課の方に答えてほしい。

■課長：27億はまったくわからない時点での、

最大限考えられる数字として。

□組合（副委員長）：23.5億となったのは、想定とどこが変わったのか。

■課長：結果的には文科省で計算してきたのが23.5億。

□組合（副委員長）：東北大の23年度の実績に基づいて文科省が出している。どこが違うかがはっきり言えるはずだ。どこが違うのか。

■課長：細かい数字までは出ないが、事前に回答しているが、当初の27億の時点では常勤、非常勤で最大限の枠だ。結果的に出てきたのが承継職員だけだ。

□組合（副委員長）：去年の8月22日、文科省から、臨時削減分の人件費をどれだけ減らすかの通知が来ている。それによると、7月9日の段階で人件費調査があり、それに基づいて、今年度の人件費削減の計算の仕方の通知が来ている。17年度から22年度までの総人件費改革の取り組み状況。この5年間で10.7%を減らしている。23からマイナス2.1%を掛けた額を見込額として。少なくともその部分はあるのに、なぜその説明をしない。

■課長：その計算をしたということか。人事課ではその細かい部分まではしていない。財務部での計算だ。

□組合（副委員長）：その2.1%のことがあるだろうし、その他にもあるだろう。我々はちゃんとしたデータが知りたい。包み隠さず出してほしい。出てきたものは、とても、包み隠さずという姿勢のデータではない。その点、組合として非常に不満だ。

□組合（委員長）：理事は、そこにこだわってどうするのかと言うが、我々は、理事が東北大は3億持ち出ししていると言うので、それは大変だ、どこで出てきたのかと思った。27億と見込んで23.5億減らされたので、その差額は、東北大では見込みが浮いたのではないかと思った。どういうふうにして算定したのか、我々が納得いくように情報を、と言った。なのに、オープンにしたものしか出してこない。だから検討が進んでこない。理事もその点理解してほしい。24年、25年の人件費に関わるいろんなデータ、文科省とのやりとりを普通に出してもらえればよい。それだけの話だ。それをもとに経営判断というのはそういう話なのか、と我々も理解できるように。それが趣旨だ。

■理事：23.5億、20.4億という数字があるということだが、だからどこにお金があるということにはならないのではないか。

□組合（副委員長）：給与から削減した額が増えている。昨年4月の段階で当初予算として計上したものよりも3.5億くらい削減は小さかった。それらを勘案して、さらに今年度は勤勉手当をかなり減らしているということもある。昨年度の人件費と今年度とを比較すると、かなり人件費が浮くはずだ。

■理事：部局にお金を人件費として渡しても、27億出す時には、いろんなところを抑えて出すだけのことだ。勤勉手当用のお金があって、やっていることではない。施設のこともある。部局ではできないから、それぞれ大事だという話がいっぱいある。勤勉手当に持っていくとできないことが増えているだけで、余っている訳ではない。公務員に比べて勤勉手当を中から捻出して積んでいる。

□組合（執行委員A）：お金が余っているとは言っていない。勤勉手当を減らす根拠として聞いていた。

■理事：減らす根拠は…。

□組合（副委員長）：データをちゃんと出してほしいと言っている。

■理事：データとして出てこない。何点何%になるとは言えない。結果として数字ができる部分がある。

□組合（副委員長）：人件費の総額をデータとしてきちんと出してほしいと言っている。

■理事：法人になっているので、教員の人件費にせよ、部局で人件費として使わなければいけないとは言っていない。その点をぎりぎり議論して。中身として減額をする必要があるかどうか、勤勉手当での判断がよいか、足りないものは捻出してくるだけの話だ。人件費として積んであって、それが余っているから、ということではない。

□組合（委員長）：必要性和相当性を説明してほしいと思っていたが、人件費云々という額では議論に値しない、と言っているように聞こえる。そこが問題になって、全国のいろんなところで裁判になっている。そこを説明しないことこそが不誠実交渉だ。まさにこの状態だ。

■理事：大枠で予算の説明をしている。実際大枠でやっているからだ。人件費を説明するのは難しい。

□組合（委員長）：長年公務員を相手にしてきたから、法人としての発想になっていないのではないか。法人なので、給与は交渉して決めなければならない。

□組合（副委員長）：当初予算額と決算額について、最初の回答では予算額は教員255億円、職員云々、決算についてはいずれ公表される「役職員の報酬・給与について」あるいは「財務諸表」等を参照すると、これはあまりに不誠実だ。それで出てきたのは、承継職員については云々。当初予算額は教員でいくら、と出していて、それに対する決算額を要求しているのに、こんどは承継職員分だけ出てきている。これは誠実な態度ではない。

■理事：こういう数字がどういうものか、出てくる仕組みになっていない。教員人件費を各部局に配分して、人件費以外にもやりくりして使って良い、となっている。決算額として出てくるのは、承継職員の支給実績はどうだということ。承継職員以外にも使ってよいと許容している。

□組合（副委員長）：教員の決算額はいくらか。

■理事：教員の人件費の中で、配分したものがすべて教員の人件費として使われているわけではない。ほとんど使われている、ということしか出ない。

□組合（委員長）：その決算額を教えてください。

■理事：教員の承継職員については197億だ。

□組合（副委員長）：255億の予算に対して197億になったという話ではないはずだ。

■理事：255億と197億の差額が大きいかわからない。部局の裁量を決めてやっているのだから仕方ない。あまり、この議論をやっても、何が出てくるかわからない。

□組合（委員長）：理事がそう思うことと、私たちが必要であることとは別だ。

■理事：だから、具体的に言っただけならば、わかるが。今までの話を聞いてもそう思う。255億円とかいう数字は現に存在していて、それは出している。何が悪いのか。

□組合（執行委員A）：勤勉手当の枠は、本部で出している。

■理事：そうだ。

□組合（執行委員A）：特に優秀は半減して

いる。それは部局が決めていることであり本部のことではない、と言っても、まったく違うことを言われているとしか思えない。

■理事：勤勉手当は、経営判断しなければいけない。お金を計算してやっているわけではない。

□組合（副委員長）：昨年度いくら勤勉手当として支出したかはデータとしてあるのではないか。

■理事：勤勉については…

□組合（委員長）：そういう姿勢で交渉にあたられると。

■理事：だいたい3%という数字だ。トータルして3%になったという。

□組合（副委員長）：それを数字として、去年の人件費はこれだけで、そのうちの勤勉手当はこれだけだということをデータとして示されれば我々も納得する。

□組合（委員長）：そういうことだ。

□組合（執行委員A）：半減させると言われて、それで納得しろと…。

■理事：半減させるとは言っていない。半減のように見えるというだけだ。

□組合（執行委員D）：経営判断と言い、あっちにもこっちに使うべき予算があり、人権費もその一つだという。労働契約法は、まず、給与は下げられないと言い、下げるためにどうするか、が書いてある。他の事業とは違う、経営判断では済まない。

■理事：理由は言っている。

□組合（執行委員D）：中身が大事だ。それが合理的なのか、必然性があるのかを、経営者は労働者に納得させる義務がある。それが労働契約法に書いてある。

■理事：議論が噛み合わないが努力はしている。どうしてこういうふうにする必要があると大学が考えるかについて説明している。差額がいくらあるから、ということではない。必要ならやりくりして捻出している。これだけしか捻出できないということを証明することはできない。

□組合（執行委員D）：そもそも下げてはいけない。もって来れない理由を説明してもらわないと。

■理事：持って来れない、という言葉の定義が必要だ。

□組合（執行委員D）：他は削れないということを示してもらわないと人件費を削る理由

にならない。

■理事：減額措置はそういうものではない。

□組合（執行委員D）：国からの要請はその通りだが、労働契約法はそうではない。我々は労働契約法の下にある。国の機関とは違う。

■理事：労働契約法のもとで必要性とかは説明している。お金が何円だからということではなく、出てきている理由を説明している。

□組合（委員長）：組合どころか、各部局で混乱している。部局長が説明できない。優秀の加算割合は78でずっとやってきたのに、75になっている。そういうことが不信感を生む。どこで説明されているのか。

■理事：いろんな機会に会議で説明している。当然、話題になるので説明しているつもりだ。どこまで具体的に伝わっているか。

□組合（委員長）：あとは知らんということか。

■理事：知らんとは言わない。

□組合（委員長）：労働条件通知書の問題と同じで、理事のガバナンスが徹底されていない。システムとしておかしい。全然本部が機能してない。生活の上で給与はとても大事なものだ。軽い扱いにしないでほしい。当局からの説明に信頼がなくなる。

■理事：代償措置ではない。その時にできるだけ、どうやって、限られた。。。。時間が経つと、同じだけ積んでいるという訳にもいかないだろう。平常時に近づいていくと、どんな形にすれば職員に配分できるのか考えて、去年と今年は特別な措置でどれだけの加算が適当かという時に、それぞれのところで具体的にどのように出せるかということだ。できるだけわかりやすく説明した方が良くと一般的には言える。私なりにはやっているつもりだ。

□組合（委員長）：理事の義務だ。給与の問題、勤勉手当、労働契約法改正、それぞれのデータを示すことを求める。確認事項もあった。決算額の開示を求める。事務方で対応してもらえるか。

■課長：決算の範囲は。

□組合（副委員長）：決算は6月に出るのではないか。

■課長：6月末までに出る。

□組合（副委員長）：それまで待て、ということか。現状ではこうだということを出してもらえれば、誠意を感じるわけだが。

■課長：待ってほしい。

□組合（副委員長）：財務諸表も10月末まで待てと。

■課長：基本的には同じ数が、承継職員については出るはずだ。

□組合（委員長）：オープンになった以前の段階で、細かい額はいろいろあるが、個々を見せてほしい、ということはある。逐次要求するので誠意をもって出してほしい。

□組合（執行委員A）：（判例紹介）。使用者には誠実に団交にあたる義務があり、自己の主張を相手方が理解、納得することを目指して誠意をもってあたらなければならない。根拠を具体的にあげ、必要な資料を出し、譲歩できないとしても論拠を示して反論するなど、合意を求める組合の努力に対しては上のような誠実な対応を通じて合意形成の可能性を模索する義務がある。組合として開示を求めている。合意を達成する努力とは到底見られない。違反は団交拒否、不誠実交渉、不当労働行為となる。まじめに受け止めてほしい。

■理事：不誠実交渉をしているつもりもするつもりもない。説明する時に、こうしたいということと、その理由の説明をしている。説明にならない部分について、この部分を深く掘る必要性がわからない。わかれば対応する。

□組合（委員長）：理事がどう思おうと、必要と思うものは要求する。

■理事：理由は関係なくではなく、必要だということをしっかりさせていただかないと。

□組合（委員長）：理由は一貫している。

■理事：理由に対して反論することはある。その議論をしたって何も出てこないと。

□組合（副委員長）：運営費交付金で給与が減らされた。それは条件としてある。だが、法人の給与は業務の実績を考慮して決めるというルールだ。だから、現状では人件費がどうなっているか、データを示せと言っている。「それは必要ない、国家公務員が減らされたのだから減らすのだ」という理由は説明するが、それ以上は必要ない」という論理は納得できない。業務の実績を考慮するという意味で、人件費のデータを公開してくれ、と一貫して言っている。

■理事：結局、人件費という袋があって、これだけ残っている、使わないから残っている、ということではない。それで議論しても、国全体の水準でやるということが必要なので、

やらせてほしいということになって、結果として出てきて、そのときに人件費が大学のお金として余って、役に立たない状態にある、全く無駄にしているだろうということは、今の仕組みにはない。だから、議論としてどういう議論になるかわからない。そこがピンとこない。

□組合（執行委員A）：お金が余っているでしょう、とは言っていない。去年と比べて減らすことの合理性を求めている。

■理事：大学はお金がないからこれだけしか払えないということではない。やりたいことはいっぱいある。今年度はこちらへ出さないと事業ができないということではない。

□組合（執行委員A）：判例を示す。労働組合の要求や主張に対する回答や自己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し、論拠を示して反論をする義務がある、と言っている。こういうことを根拠として我々は要求している。

■理事：大学として必要だという論拠を言っている。

□組合（執行委員A）：抽象的でわからない。

■理事：論拠という言葉の定義の問題かもしれない。

□組合（委員長）：データを出す意思がないということであれば大問題だ。我々は要求して、開示されないならば、その都度、抗議することになる。これは覚悟しておいてくれ。

□組合（執行委員A）：最高裁判例、昭和59年9月29日。誠実交渉義務違反の例。拒否回答や一般論に終始して課題の実質的な検討を行わない交渉態度。十分な説明もないまま行った合理性を疑われる回答に固執し続ける交渉態度。組合の要求に対して回答説明など具体的な対応に欠ける態度。組合の要求に対して合理性の的でない前提条件をおき、それに固執する交渉態度。いくつかあてはまってしまうと思う。

■理事：基本的にそれが大事だということは理解している。国立大学法人の経営の上で、純然たる民間企業と国立大でのベースの違いがある。言われたことはわかる。具体的にどういう形で国立大学法人にどれだけ意味があるか。

□組合（執行委員A）：これは突拍子もないことを聞いた。労働契約法、労基法、労組法など、片方の当事者が国立大法人なら、民間

とは違う運用がされるということか。

■理事：具体的なところで違うことがあると言っている。適用除外になるとは言っていない。

□組合（執行委員A）：財務については、独立行政法人、国立大学法人は、民間よりもオープンにする義務があるのではないか。

■理事：大学運営の仕組みとしてどういう数字があるか。ちゃんとある数字って何か。

□組合（執行委員A）：どういうこと。

■理事：予算なら、決算ならこういう数字でと。そういう事実があるということは受けとめてほしい。隠しているのではない。

□組合（執行委員A）：無理な要求をしているのではない。

■理事：これ要るんだ、ということに対して、出せば出すし、出せないときはこういう理由で出せない、ということにする。

□組合（委員長）：引き続きデータ開示、交渉が必要だ。また、4月に職員組合の要求と提案を提出しているが放置されたままだ。キャンパス、事業所、全般にわたる提案もあるので、交渉もしくは事務的な意見交換でもまずは相互の意見交換が必要だ。対応をきちんとしてもらえるよう申し入れる。

■理事：いろんなコミュニケーションとして交渉を設定して、今日はふたつの事項について交渉した。これについてはすごく事項の数が多いので、限られた時間の交渉等をする時はしぼった方がよい。

□組合（委員長）：ということで、継続交渉をお願いします。

12 : 22