

2013 年度第 1 回団体交渉記録

交渉事項：

- 1 准職員・時間雇用職員の労働条件の回復について（組合側申入れ事項）
- 2 給与引き下げ問題について（組合側申入れ事項）
- 3 人事改革による正規ポストの本部への異動について（組合側申入れ事項）

日時：2013 年 9 月 25 日（水）9：00-11：30

場所：本部第 1 会議室

■大学側：岩瀬理事、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、高橋書記次長等

（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） 組合の新年度が始まり役員が若干交代した。重大な問題が山積しているので宜しく願います。3 点の交渉事項で申し込んでいる。それぞれを説明して私たちの要求を伝えたいが、この順番で良いか。

1 准職員・時間雇用職員の労働条件の回復について（組合側申入れ事項）

□組合（委員長） 前回の交渉で大きな問題を指摘した。工学分館でこれまで反復更新を繰り返してきた方が「更新があり得る」になったこと。それに対し調査を求めた。その結果について後で経過を説明してほしい。我々は「工学部事業所での時間雇用職員・准職員の契約更新条件の一方的改悪を全面的に撤回せよ」という意見書をオープンにしている。反復更新されてきた人には実質上限がないことがまもられなかったことがひとつ、不利益変更を一方的にされていることが二つ目、部局に問題を押しつけて周知徹底していないガバナンスの問題が3 点目、これらを踏まえて経緯を説明してほしい。まず、その前に、前回も理事から明言してもらったことを確認したい。法人化以前から雇用されている方、反復更新が繰り返されてきた准職員・時間雇用職員は雇止めしないことを確認したい。

■理事 従来からの大学の方針として 1980 年 7 月以前採用の准職員、法人化前採用の時間

雇用職員については更新限度のないものとして整理されているという方針が、以前からあるし、現在もそうである。

□組合（委員長） 我々はこうした方々は実質更新限度がないので正規雇用として雇用してほしいというのが私たちの第 1 の要求だ。そこにハードルがあるなら、早期に無期雇用という形態をつくってそちらに早く移管してほしいと思う。その前に、工学分館での一連の経過について、調査をお願いしていたので、その結果を説明してほしい。

■理事 工学研究科の状況については、確認した。准職員・時間雇用職員の雇用契約の更新のタイミングで、更新後の労働条件について研究科で協議が行われた。満了後の更新について、「更新する」→「更新する場合があります」への変更合意をすることが行われたと聞いている。他方、協議において署名によって変更合意し、その後、不服だという人がいた。それに対応して再度労使の間で話し合い、「更新する場合があります」から「更新する」にあらためて合意したと承知している。事実関係を聞き、従来からの方針、更新限度の問題について、大学の方針が従来からあり現在もあり、各部局に以前から周知しているが、あらためて、そうだということは伝えて、徹底するように言った。そういうことなので、契約を更新する時に、研究科や部局と職員とで話し合い、合意して更新すべきものであり、合意は署名することで形になっているが、あとで不服が出た時には誠意をもって対応する、ということになったことは妥当だと思う。

□組合（委員長） 重要なポイントは、最初

の話し合いが行われ、合意した、ということだが、それは何月何日か。

■補佐 工学分館で労働条件通知書交付の際に説明したということなので、3月28日と聞いている。

□組合（委員長） デリケートな表現だ。話し合いが行われ合意した、ということと、書面を渡す時に説明した、ということでは意味合いが違うのではないか。

■理事 28日に説明し署名してもらった。それを一般的な言葉で話し合いと言った。説明をして、署名してもらったというのが具体的な表現だ。

□組合（委員長） 話し合いが行われ、合意したということとは全然違う。

■理事 更新は労使双方の間の合意に基づいてすること。そういう手続きは踏んでいる。話し合いは一般的だということならば、当事者間で合意したということ成り立つ。そういう手続きは踏んだ、という方が適切だと思う。

□組合（委員長） だいたい状況が見えてきた。書面が渡される時、どのような話し合いか、説明かはわからないが、そこにチェックが元々入っていて、よく読んで署名してね、ということだろうと想像する。今まで当たり前のように毎年「更新する」にチェックがはいって更新してきたものを、こつとも同じように、よく読んで署名して、気づかない人もいた。あとから不服をいった。当事者間の齟齬があったということだと思ふが。工学分館の当事者間の話し合いについて十分であったかどうかの認識を聞きたい。

■理事 具体的に一つ一つ話したことをどうこう評価するのは難しい。合意した上で成り立つので、合意の時に意思疎通がされることが大事だ。一旦、合意が行われた後で不服があつて、その時点で対応したのは適切だと思う。意思の疎通、説明がきちんと伝わるようにするということが大事だ。

□組合（委員長） 意思疎通、双方向の認識は大事だということはその通りだ。その認識が、実は、理事の思いと現場では違っていた。2点ある。1つは、工学分館の当事者がいるので、実際どうだったかを説明してもらいたい。もう1つは、工学分館だけの問題ではなかった。あとから説明する。当事者である工学分館から1名きているの

で、そのプロセスと、今の説明を聞いての感想などを。

□組合（M組員） 説明する。1月、来年度の雇用についてどうするか、お願いすると言った。その時に、上司からは、工学部の方針で「更新する場合があります」に変更したいと言われた。しかし、これまでは「更新する」であり、このまま「更新する」で申請してほしいと要望したところ、一応「未定」とせずに「更新する」で出すが、「更新する場合があります」で戻ってくるかもしれない、と言われた。実際、3月28日の労働条件通知書交付の際には「更新する場合があります」と書かれ、不服がある場合は総務課長が説明するので、と言われた。翌日4名で総務課長のところに行ったところ、課長の説明は、4月から労働契約法が変わるのでそれに伴つての変更だということと、予算がどうなるかわからない時に「更新する」とはできないということだった。「サインしなければどうなるか」と質問したら、「それは困る」と言われた。それで、不満だがサインをした。その後、6月17日の団体交渉で工学分館のTさんが発言して、その後に総務課長から、Tさん宛に会いたいと連絡があり、Tさんから、前回の4人か、Mさんだけでも同席できないか、と言ったところ、Mさんもどうぞということになり、それで2人で事務部長、総務課長と話し合った。私は、就業規則が変わっていないならば、私たちについては65歳まで更新されるときちゃんと明記されているので、「更新する」としてほしいと言ったところ、事務部長は、私たちの主張は正論だと言った。「更新する」を「更新する場合があります」に変えることと改正労働契約法との関係を聞いたところ、関係はないと言われた。総務課長からは法改正がすごく関係あるように説明されていたが、結局関係なく、1980年7月以前採用の准職員も法人化後の期限付き職員も一律に管理したい、ということだった。実際、仕事が違うわけではなく、管理する側からすれば、分けて管理するのが煩わしいのではないかとは思ふが、採用の時期が違い、就業規則にも明記されているので「更新する」としてほしい、と言った。8月に「更新する」とされた労働条件通知書が再交付された時に、私たちだけ「言った者勝ち」になるのではないかと、

同じような立場の人に対して説明するのかと聞いたら、合意しているので説明しないとのことだった。書面でもらって、上下関係のもとでサインするのは、私達は立場が弱いからだ。「更新する場合があります」でも変わりはない、何が嫌なのか、と言われたが、今後「お金がない」などいろいろ言われた時、「あの時に納得してサインしたでしょう」と言われたらそれまでだから嫌だ、と言った。つまり、ニュアンスは「合意」というところで違ってくると思う。

□組合（委員長） 今の説明、経緯についてどうか。あきらかに、合意、納得して署名ということと明らかに違う。はじめから不満を表明した。「ありえるにする」ことは方針だと説明された。署名については半分おどしとは言わないが、どうなるかわからないと、上下関係の中で署名せざるを得なかった。理事は本人の理解を得て合意と言うが、到底言えないのではないか。

■理事 こういう労使間で合意して文書ができる時に、署名して合意した形になっている。実際のやり取りに、力関係があるから、合意とはいうが、そこは立場の違いがあるので合意といったときに、意思疎通などがどれだけ十分にできて納得性があってやっているのかということ、こういう雇用契約のときに、出てき得る基本的な問題意識だ。留意しながら、いかにちゃんとやっていけるかは難しいし、大事な問題だと思う。

□組合（委員長） 他人事の言い方ではないか。

■理事 手続きとして合意をする時に、雇用する側としての方針なので、という発言があったが、1つ1つの発言について議論するつもりはないが、合意の前段階で説明して、サインして合意という形になっている。そういう時に、雇用する側として我々の方針として、我々としてはこういうふうにしたい、と。両方の意見が合って合意する。こうしたいと言うのは良いが、その時に、それを言った上で、職員から希望があればそれも言ってもらい、ということだと思う。立場が違うから、意見があっても言いにくいということがあると、委員長は言ったが、基本的な問題としてあると思う。意識した上で、そういう話をする。我々としては今後こう考えているのでそうしたいと希望・方針を言うことはある。それを言った

上で、質問があれば答え、それに対して意見があれば言うてもらうことを丁寧にやるようなことに留意することは大事だ。そうやっていかないと、署名してもらったけれども、いや、ということになる。コミュニケーションをいかに丁寧にやるかは大事だと感じた。

□組合（委員長） 他人事のようだと言ったのは、労使関係ではよくあることではない。これはミスだ。労務担当理事として当事者意識を持つべきだ。

■理事 ミスという言葉が何を意味しているのか、気をつけてやらなければならない。留意していかなければならない課題であると思う。特定のこのこと自体、行為として問題があったということではない。コミュニケーションにできるだけ留意してやっていかなければならない。

□組合（委員長） このことだけを取り上げて、というつもりはない。一事が万事。他の部局でも起きていることだ。実際に 8/7 に更新ありに訂正されたのだから「ミス」だ。ミスだと認めて、全部局の再調査をして、このようなことをして、当該者には回復措置をできるだけ早くすることが必要ではないか。

■理事 署名して、更新手続きがされ、それでとくに最初の段階で承認したが不服なのだという話があれば、対応する。そうでないものについてどれがどうなのかということは、そういう問題があれば、誠意をもって対応するということだと思う。

□組合（委員長） 最初の確認と矛盾する。大学の方針と部局でされていることが明らかに違う。理事が是正することは義務ではないか。

■理事 全学方針と違うことが行われているとは思っていない。全学的な方針があり、当事者間で必要な説明をした上で、書面で合意するという手続き自体は良い。その時に、当事者間の合意なので、組織の側はこうしたいということで、職員についても私はこうしたい、というのがあって良い。それを経て、合意をした上で書面ができる、合意した形がとられているのだが、実は不服なのだということで、ではもう一度話し合いをして、変えるところがあれば変えようと、それが今回のポイントだ。大学の方針と違うことを部局がしていたと、部局で

はこうしないかと言って、それで不服な人がいたので、不服があった時点で対応した。その前の段階でも、コミュニケーションが十分かということは十分留意していく必要がある。大学の方針と違うことをやっていたとは思っていない。

□組合（委員長） 驚きだ。

□組合（T執行委員） 今回示された方針は、大学としては更新限度がないと位置づけた人間を雇い止めしたいという方針だ。いささか矛盾するのではないか。

■理事 大学の側として更新限度があるということではない。仕事をしている関係、本人の関係で、ずっと勤めたい訳でもない場合もある。大学としても他の人でもよい。ならば合意の上で更新しないことはあり得る。大学の側から一方的に更新しない、ということはない、ということだ。特殊な場合を除いて、更新限度はないし、一方的に更新しないということはない。

□組合（T執行委員） そういう方針を示した書面が「更新する」という形で交付されてきたのではないか。正職員についても解雇しないという労働契約はない。「更新する」としたもともども重大な問題があったりすれば退く、ということがあり得た。それを「あり得る」に変更した、ということだ。大きな方針の転換ではないか。

■理事 私はこう思う。更新するかどうかは先ほど言った。今の時点で具体的に今後の更新の見通しについて述べた。今回は更新する。今後の見通しについてどうするか、工学研究科として財政逼迫することもあるので、「更新する」という言い方について「あり得る」と、不確実性もあるということで、これでどうですか、と提案した。部局としていろんな財政的な見通しや仕事の見通しを考えてどうしたいか、ということが、部局の事情によって違うということはあると思う。部局の方針として認識していれば、言うということはある。個々の人について、更新するかしないかを述べるのではなく、更新するかどうかは合意して決めるということについては、大学の側から一方的に更新しないということはない。職員が、私がそろそろ、ということがあれば、合意でということはある。意に反して強制することはあり得ない。

□組合（M組合員） 「労働条件通知書につ

いて」という 3/22 付の文書がある。工学研究科等の対応として「今後更新することは認められないので了承願います」という文書だ。これを見ると「更新する」とはなかなか言えない。工学研究科の方針としてはこうだ、と言われれば、いくら説明しても無理で、サインしないと働けないと言われてしまうと。全学の方針とは違うが、全学も「期待させないこと」と言っているのだから、こういう方針もこの全学の方針とつながってくるのではないか。法人化前の時間雇用職員には更新限度がないので、期待しても良いのではないか。期待させるような言動を行わないという大学本部の通知によって、「期待させない」ということから「更新する」は今後認めない、と工学研究科は書いているのではないか。

□組合（委員長） 理事は部局の判断があるのではないかと言う。また、個別労働契約だから、本人同士が納得すれば良いのではないかと言った。しかし雇用主は総長だ。こんな労働条件の設定の仕方はあり得ない。不統一な職場はあり得ない。しかも、今説明された「期待させない」云々は、本部からこういうふうに対処しましょうと指導があったのではないか。今回の一連の契約について、人事課から各部局にどのような指示・アドバイスがあったか教えてほしい。

■補佐 今の話は工学研究科の中での文書だ。人事課からどんな指導があったのか、と承知している。人事課での指導・周知の内容は変更ではなく一般的なものだ。その後で項を変えて、工学研究科の対応を述べている。工学研究科の対応に影響を与えたとは思っていない。この部分は若干、認識の違いがある。

□組合（委員長） それも含めてミスなのだ。契約を繰り返してきた人が一方的に変更されている、という現実、コミュニケーション、個々の契約の問題ではなく、組織として統制がとれていなくて、一人一人が迷惑を被っているということだ。雇い止めがされるかどうかだ。きちんとやってもらわないと。対象者を早く調査して対応してほしい。対象者は全学で何人いるのか。やろうと思えばやれる。

■理事 更新限度がないとされている人のことか。

□組合（T執行委員） 東北大の方針として

は更新限度がないという位置づけだということをも本人が把握することが必要だ。たとえば、部局の方針であることを認めたとしても、その拒否を選択する余地がなければならない。それがなければ説明して合意したということにはならない。その手続きを全ての対象となる職員にするべきではないか。

■理事 この問題を委員長は、工学研究科だけでなく全学の問題だという。把握・周知は、具体的に何をどうするかは言わないが、そういうことが必要であるかどうかを検討させてほしい。必要なことがあればする。検討させてほしい。結果をまたなんらかの形でお伝えするので、今すぐにどんなことの周知が必要なのか。やらないという回答はしないが、やるという判断もできない。検討はちゃんとする。連絡する。何がどこまで必要なのか、検討する必要がある。

□組合（M支部書記長） 他の部局で起こっていることは把握していないのか。調べていないのか。どういうことが起こっているのか。工学研究科支部書記長だが、他の部局についても相談を受けて、今年から「更新する」→「更新する場合があります」に変更された。学科全体の方針だと言われたが、納得せず「更新する」にしてほしいと言ったが、だめで全員一律にされたという。説明を求めても何の説明もなく、これは方針だからだと。「更新することもあり得る」になったら、来年からどうなるかわからないということで、不安に思っている。個々の先生も働いてもらえるかどうか不安に思っている。私は相談を受けて確認している。本人も困っている。長く働きたい、先生からもそう言われているのに「あり得る」に変えられた。こういう事態があるということをも十分に認識してほしい。

□組合（委員長） そういう話は入っていないか。

■理事 具体的にはないが、そういうことがあるということは、組合から人事課にあった。その結果どうだったかという連絡はまだ受けていない。

□組合（委員長） それが放置されているという職場があるが大丈夫か。我々から連絡したと思うが、何か対処したか。

■理事 事実関係を報告するように言ったと思う。

■補佐 先週金曜日、組合から情報をもらっ

た上で、ある部局に、事務トップに確認を依頼した。連休があったので新しい報告は受けていないが、間もなくあるだろう。

□組合（委員長） それを踏まえて、理事が検討する、という。我々は当局の「検討する」は信じていない。何度も辛酸をなめさせられている。

■理事 情報をもらって、照会している。何について把握して何を周知するかは、今また追加でもらった情報も、責任をもって検討する。いつまでに何を、とは責任を持って言えない。

□組合（委員長） 簡単な話だ。該当者が何名いて、その何名の内そういう措置がされたのは何名だったということだ。簡単な話だ。何を検討しないといけないのか。それを踏まえてこういう案件を検討している、たとえば、こういう人を新たな無期雇用にするとか、本人にこれを周知するということならわかる。当事者意識がなさ過ぎる。各部局に当該者が何名いてどうなったかを聞くことはできるだろう。

■理事 考えさせてほしいので、今、急に断片的に物事を決めるのがいいとは思わない。検討させていただく。それを信用できないと言われると難しい。

□組合（委員長） 当該者は何人いるか、答えない。あなたたちは、調べているはずだ。

□組合（T執行委員） 人事改革プロジェクトチームの資料の中に部局別の事務補佐員の在職状況を整理している。h16.3.31前からの雇用を実質無期タイプと分類して、その総数が出ている。たとえば工学分館なら5人と整理されている。実質無期タイプと分類していただき、ちゃんと見ているなど感謝していたが、現実にそう運用されていないとなると、かなりがっかりする。自分の意思で辞めるのはかまわないが、そういう職にいるのだということを知らせて安心させてあげるのが、人事担当者の責務ではないか。

■理事 どういうことを周知するかという話と、現状把握とは、どういうことについてやる必要があるのかについて、今の意見・論点があるということだと思う。検討させてもらう。ここで何月何日にやるということは、何をどう把握してどう周知するかは、実際やろうとするとそう簡単なことではない。段取りも検討も必要だ。今年度は労働

契約法改正の話があったが、それに直接関係があるというよりも、今までもある問題だ。今のタイミングで無期雇用、有期雇用の在り方について、大学として検討する話がちょうどある時期だ。今までの運用の必要なことを、このタイミングで非正規の雇用について整理をして周知することは必要なことだ。検討しなければいけない問題だということは認識している。何月何日までにこれを調べるといことは、検討した上で言う。

□組合（T執行委員） 1点だけ。実質無期タイプに入る方で、労働条件の切り下げが行われた人、不満がある人は回復されると確約されるか。

■理事 合意をもとに作るわけだから、その合意に不服があれば、もう1回、合意をするということだ。

□組合（副委員長） 工学研究科で「更新する」としない、という方針にしたということは、部局の方針として全学の方針に従っていないので、それはまずいということが良いか。

■理事 2つのカテゴリーについては更新限度がない。来年度以降に向けて、財政の見通しをどう考えるかを、職員との間でどのような共通認識にするかは部局で判断する。「あり得る」に合意すること自体が問題だとは言えない。

□組合（副委員長） 部局でそう決まったから、という説明がされる。そう説明されれば、サインしなければいけない、となる。ところがそれは全学方針と違う。事実、もとの契約に復帰した人がいる。一律にやることはやっぱりまずいのではないか。

■理事 全学の方針として明確にあるのは、2つのカテゴリーだ。今回もあらためて、承知だと思うが、と言った。それに反することをしていれば、全学の方針に反するが、今後の見通しについてどういうふうを書くか。全学として方針を決めて徹底している。範囲に入っているなら、部局で検討して、コミュニケーションと合意をしているのかという問題だと私は理解している。

□組合（委員長） 我々の認識と人事労務担当理事の認識には温度差があり過ぎる。人事改革プロジェクトチームの資料によれば該当する人は311名いる。この311名は調査しようと思えば簡単だ。労働条件通知書

を調べれば良い。重い数字だ。311名の暮らしがかかっている。早急にやってほしい。理事から説明があった大学のルールが守られず、不利益変更が一方的に行われたということだ。当該者の調査をして、あなたの労働条件はこうだ、選択肢はこうだ、あなたの職種はこうだと周知する、これが1つだ。そして、不平不満がある場合はこういうルートで上げてほしい、そうすれば回復するということだ。その2つを本部としてかためて、部局に下ろしてほしい。これを最後に要求として伝える。よければ次に移る。

■理事 今の話は参考にする。

2 給与引き下げ問題について（組合側申入れ事項）

□組合（委員長） 昨年度の賃下げについて、退職金引き下げ、勤勉手当の問題も含めて再三にわたり撤回・圧縮を申し入れたが、理事は、代償措置を考えるつもりはないと言った。到底認められない。そういう要求を引き続き言う。確認するが、今度の12月の勤勉手当は「とくに優秀」の割合をどうしようという方針はあるか。

■理事 昨年度、今年度と震災復興関係の仕事で職員が尽力しているので、勤勉手当を厚めにする評価をしている。昨年度・今年度と一般的に考えれば、昨年度から今年度でそういう負荷はだんだん減っていくと考えられる。よって、昨年度と比べて差をつけている。そういう方向で、6月と12月の勤勉手当の優秀者増員の取扱いを考えている。

□組合（委員長） 前回言った通り、そういう評価だと悲しくなる。労働意欲がなくなる。復興の仕事が減ってきたというその認識は改めて、全うな評価をしてほしい。そういう我々の考えだが、そもそも7.8%賃下げを24年度・25年度に法人において行っているが、こういうことを行うには必要性和相当性が要だ。実際、全国8大学で訴訟が起きている。大きな論点として、大学法人として人件費を圧縮せざるを得ない客観的な状況があるかどうか論点になっている。理事は、説明する意味がないとまで言っていた。相変わらず、必要性・相当性を説

明するつもりはないのか。

■理事 説明してきたつもりだ。

□組合（委員長） よくわからない。どうい
うところが裁判で問題になっているか。単
年度で見たキャッシュフローはどうか。利
益剰余金がどれだけあるか。そういうと
ころが論点になっている。理事の説明は公開
されている大学予算や人件費を見て、これ
だけ大学としては我慢しているということ
だけで、賃下げをしなければいけない財務
状況かどうかは全く説明されていない。こ
ちらから、大学には単年度でもこんなに浮
いているお金があるではないか、という話
をしたい。

□組合（副委員長） この間、人事課とやり
とりをして、予算・決算の数値データをい
ろいろもらった。6月末の時点で昨年度の
給与公表についても公表された。それをま
とめた結果を知らせる。24年度の給与削減
に起因する人件費予算の減が給与公表に出
ている。承継職員 20.4 億、その他 1.1 億、
合計 21.5 億だ。その他、福利厚生費が 2.7
億減だ。平成 24 年度については給与削減に
起因して 24.2 億、人件費が減っている。運
営費交付金は 23.5 億円減っている。単純に
見て、それを超えて人件費が減っている。h25
年度は 4 月からの削減なので、さらに減る。
ボーナスがどの程度かということでは、だ
いたい数年の平均だと 4.1 ヶ月くらいなの
で、h24 年度の給与・賞与をもとに、25 年
度を 24.6 億と計算した。福利厚生は 3.2 億
円。計 27.8 億の人件費が給与削減に起因し
て浮いている。運営費交付金削減額よりも
4.3 億円も多く、人件費予算を減らしている。
いくらなんでもやり過ぎではないか。

■理事 運営費交付金の 23.5 億は知っている
が、24.2 億については、人事課から出して
いるか。

□組合（副委員長） 繰り返すが、給与公表
で削減データが出ている。承継職員 20.4 億、
ボーナスが出る非常勤職員 1.1 億。合わせ
て、21.5 億。福利厚生 2.7 億。合わせて 24.4
億。25 年度は 10 か月と 12 か月の差を試算
すると 21.5 億が 24.6 億になって、福利厚
生の 3.2 億を合わせると 27.8 億になる。

■理事 今の 24.2 億を前提として議論して良
いか。

■補佐 数字の整理上は間違っていない。

■理事 それについてどう考えるかというこ

とだ。勤勉手当を例年より積み増した。全
体の中から捻出している。代償措置である
とは言っていないが、今回、24 年度につい
て財源的にどうなのかということでは、例
年以上に勤勉手当で苦勞に報いている。24.2
億、2。はるかに大きいお金を全体の中から
人件費に回している。

□組合（副委員長） 24 年度についてはそう
だが、25 年度に同じ計算をすると 4.3 億削
減が多い。勤勉手当は明らかに減らされて
いる。

□組合（副委員長） 運営費交付金が削減さ
れた。大学法人としていかに対応するか、
方針を持ってやる。最悪なのはそのまま一
律に転嫁して大学としては何もしないこと
だ。もう少しまともな大学はいろんな考え
方で職員にしわ寄せをしない。東北大は実
質的には勤勉手当がその役割を果たしてい
るということだろう。東大は、平均 4%くら
いの削減。北大は、文科省の削減額が想定
より小さかったことを根拠として 3 月に一
時金を支給した。いろんな法人でできるだ
け教職員の労働意欲をそがない努力をする
のが法人として当然の態度だ。24 年度と 25
年度の関係から言って、25 年度はもう少し
何かできるだろうと普通は考える。明らか
に、勤勉手当を減らして削減を増やしたま
まだということは、法人として何の努力も
していないということではないか。

■理事 良い大学、良くない大学は、どうい
う観点から見てもどうか。国民全体の立場か
らすると、震災復興のために公的部門に協
力してもらってやるということだ。それに
沿ってやるということは、社会全体、国民
全体から見ると良いことだ。何が良いか悪
いかは立場によって違う。公的部門全体で
やろうという時にそれに沿っていくのは大
事なことだ。別な判断として、復旧・復興
に努力しているので、それを評価するのは
別のこととしてある。直接の代償措置では
ない。給与減額が行われているという現状
においてやっているの、緩和の効果はある。
東大は 4%というが、勤勉手当を入れる
と我々は 3%を切っている。代償措置でや
っているということではないので、趣旨とし
て、勤勉手当の問題として筋が通ってい
ないといけない。去年から見ると軽くなるの
は、それとして妥当だ。去年と比べて減る
だけでは努力が足りない、と言われるが、

逆に言えば、去年は相当無理してやっているということだ。他に投入するお金から。その分他のことができていない。さらにやれないのがおかしいというのは、いかななものか。初年度と2年度では違う。さらに積み増してするのは難しい。他大学と比べて努力が足りないとはならないのではないか。

□組合（副委員長） 資料を提供する。基本的には全部公表されているデータからまとめた。

・ 予算一覧

1) 人件費予算総額として。25年度は24年度に比べて26億減らしている。410億→384億。運営費交付金削減を上回って減らしている。なぜか。

2) 医療職員は、ずっと58億だったのが、h25年度で55億円に減らしている。3億減。給与削減は同じように適用されているが、24年度は勤勉手当でほとんど回復する措置がされたことはわかる。なぜ3億減ったのか。

■理事 こういう説明の準備はしていないので、ちゃんと説明するというのなら、確認してからする。予算の数字について、具体的な説明をするということで、とくに用意している訳ではない。違ったら言ってほしい。

・ 410億→384億：給与減額措置が年度当初から予定されているから。

・ 医療：承知していない。他のところも減っていることからすると、同じではないか。

□組合（副委員長） 病院をもっている大学は、医療職員についてほとんど給与を減らしていない。7大学では東北大だけ。東北大は勤勉手当で補っているが、25年度は減らしているということは、勤勉手当も減らしているのか、ということ。

■理事 予算段階で何を想定するかは、予算の技術的な問題がある。後で。

□組合（副委員長） 給与削減に起因しているのはわかるが、勤勉手当も含めている。予算で26億減らすということは、運営費交付金削減以上に、給与減に100%以上転嫁している。

■理事 予算の技術的な問題で、この内訳の中で勤勉手当がどうなっているかはわからない。

□組合（副委員長） 後日回答されるということの良いか。

■理事 後日確認する。

□組合（委員長） そういう細かい予算の積み上げを、どういう考えでやっているのか。

勤勉手当は持ち出しだというのが、24年度決算では375億で、25年度は384億確保している。つまり、24年度と同じ規模で勤勉手当をつけていいのではないか。見込んで予算を計上しているのではないか。

■理事 繰り返すが、当初予算をどうつくるかは、計上した予算と使う時の予算がいろいろある。個々の数字を見て、人件費があるのに使わないというよりも、年度当初にどれだけ積んで、実行の段階でどこに使っていくかは、長年の蓄積だ。お金があるというのとは違う。正確に聞いて回答する。

□組合（委員長） プロである人事課職員は説明できないか。

■理事 予算の組み方のプロではない。個々の数字であまり議論しても。

□組合（委員長） こういう交渉になると、慎重にしているようだが、経営協議会で委員から聞かれたらぱっと資料を出すのではないか。そういうものを人件費について問われるとなれば、説明できるようにと準備していないのか。

■理事 予算で、勤勉手当をどれくらいと評価して入れるかは、退職手当をどうするかとは違う。全体のお金をどういうように組織の中に流すかの手段だ。一定の額を積んでおいて、その中で、制度改正の中で交渉することも含めて、その結果、実際に必要な額が出てくる。これについて議論したくないのが正直なところだ。

□組合（委員長） そういうが、2年間で時限だと信じているが、賃下げするには相当な必要性和相当性が必要だ。財務的に法人がもたないというような説明が必要だ。非正規の問題と同じだ。不利益変更する時にはちゃんと説明しなければいけない。

■理事 言いたいのは、実際にそれが全体として必要、合理的という説明はしている。予算技術上の話から必要かどうかという議論をするのは有効性に疑問があるのではないか。公的部門全体でという次元の話と、お金に余裕があるのかという問いに対しては、余裕があるにも拘らず、ということとは実感としてないと思う。運営費交付金が減って、その額を勤勉手当に他から捻出して出している。教育や学生支援にもっとやり

たいが、お金がない。今の数字がどう積んであるかということからお金が出てくるのではないことはわかっているのではないか。

□組合（委員長） 同じ程度積んでいる。なぜ前年度通りに勤勉手当を出せないのかという、単純な質問に対して答えてほしい。

■理事 どういう形で積んでいて、どこに使って、ある程度は他のこういうところを使うということで成り立っていて、ということが長年あって、それで大学が成り立っている。これだけを見ても、実際そこにはお金はない。

□組合（委員長） 理事は説明したくないということで、我々は遺憾だ。前回も、こちらが説明を求めても、理事が対象にならないと思うから出さないというのはあまりに不誠実だ。事務レベルで出してほしい。引き続き中身の開示をしてもらえることを確認したい。

□組合（副委員長） 必要なものがここにあるから、人件費として回したということだ。物品費が増えている。人件費を減らした分をそちらに回している。それが必要だという説明をしてほしい。他のデータを説明する。

・職種別年間平均給与（万円）

各大学の給与公表に基づいている。参考データ。ラスパイレスでは東北大は全ての職種について5番目・6番目・7番目だ。事務・技術職員は6番目から7番目に下がった。客観的には、他の大学に比べて決して厚いわけではなく、逆に下がっている。データとしては。

・職種別年間平均給与の比率 h24/h23

看護師はほとんど変わっていない。減っていない。事務・技術・教員は減っている。常勤全体は97.5%。他大学をみると、東北大は4番目。京大、東大、北大、東北大、名大の順だ。決して、東北大が一生懸命やっているとは見えない。

・最広義人件費のデータ

給与・報酬等（億円）右の％は支出予算総額に対して給与・報酬がどうなっているかだ。最広義人件費についても同じで、最広義人件費が予算支出に対して何％になっているかというデータだ。23年度、24年度は東北大の場合は膨大な復興予算が入っていて、そのままだと人件費比率は非常に低く

なる。はっきりしているのは、7大学の中で、人件費比率が最低だ。東北大は人件費に予算を使っていない大学だ。東北大の財務レポートにグラフが出ている。人件費が他の大学に比べて低い。効率が良いからだと言われている。が、過酷な労働を労働者に対してさせているということの反映に他ならない。東北大は、そういう現状にある。我々としてはもっとそういうところに尽力してほしい。

□組合（委員長） 理事が経営側として頑張っているというが、客観的に見てこういうことだ。何かコメントはあるか。

■理事 給与水準が大学のなかで良いとは思っていない。地域手当が低いことの影響がある。それを除いても低い、ということではないだろう。

□組合（委員長） いずれにしても、不利益変更については十分な説明をしてもらわないと、到底納得できない。この12月の勤勉手当を24年度レベルに戻してほしい。

■理事 25年度後半において24年度の水準に戻すことは予定していない。

□組合（委員長） 引き続き要求する。3番目の人事改革の問題に移る。

3 人事改革による正規ポストの本部への異動について（組合側申入れ事項）

□組合（委員長） 1番も2番もこの3番目の問題は実は同じ流れだ。東北大という職場で、あまりに労働者の待遇が軽く考えられている。前の交渉で理事が説明したこと、反復業務は非正規がふさわしい、組織の立案・運用には正規雇用をおくという考え方を実践されてプロジェクト報告だと思った。混乱ぶりは肌で感じているだろう。部局は悲鳴をあげている。定員の吸い上げと非正規への転換。部局は大変な問題意識をもっている。我々の労働条件を守る立場から言っても簡単に想像がつく。正規の人にしわ寄せになる。労働強化になる。到底受け入れられない案だ。職員の正規・非正規、また部局にしわ寄せを与えるこういう案について、根本の考えを説明してほしい。

■理事 基本的な考え方を述べる。大学として、国際的な動きへの対応、国民の期待に応えること、やるべきことは増える傾向に

ある。正規の職員を増やすことが可能ならば別だが、運営費交付金も減り、退職手当と関係なく、職員を増やすわけにはいかない。どうやってやりがいをもってもらうか、パフォーマンスを上げるか。正規を増やすことは難しい。どうやったら限られたマンパワーで、活躍してもらえるか。一緒に考えたい。労働強化をしたいと思っているはずはない。どうやったら、活躍できてパフォーマンスが上がるか。基本的な考え方は、わかり易いのは、業務を簡素化すること、業務改革だ。人事改革も。2本柱でやる。仕事がスリムになり、減ればいいが、それでは済まないだろう。人事。人の配置の観点がある。仕事を正規・非正規で総合力を発揮できるようにしたい。労働強化したいのではない。どうやればいいか。仕事の分担だ。正規がやっている仕事を非正規にもっていき、労働力を削減する発想でやっているとは誤解される。削減ではない。東北大と他大学を比べると、全体のパフォーマンスが上がる余地があると思うのは、仕事の分担について改善の余地があると思う。非正規に優秀な人がいて、無期雇用をつくり、ある程度の範囲について、経験を積んだ非正規にやってもらった方が、成果が上がるだろう。東北大は、非正規を限定的に考えていて、正規の仕事の中で、非正規に経験を積んでやってもらった方が良い仕事がある。非正規に継続的にやってもらう。無期雇用の制度に入れて、処遇の問題も考えなければいけない。それで正規には新しいことをやってもらう。それが大学で薄い。部局でもっとこれがやりたいという時に、大変だから、非正規を雇って、ということではなく、正規の再配置で新しいことをやっていたら全体のパフォーマンスが上がる。部局にしわ寄せすることはあり得ない。

□組合（委員長） 部局を軽視しているとは思わない。しかし認識が明らかに違うところがある。非正規を無期に、というのが、反復更新した人は、すでに正規雇用の代わりに、その職務を置き換えられて働いている。待遇が非正規だ。その認識を誤ると、今の一部を上げていく、違う職を作るということでは解決しない。すでに非正規雇用は足りていない。それを今やろうとしていることは、さらに正規を非正規で置き換えようとしていることだ。これでは現場は混乱す

るのは当たり前だ。

■理事 部局で置き換えるのではなく、全学で、本部でも部局でもやる。今ある本部・部局の事務をもっといろんなことができる体制にするように、どうやったら回るか。前向きに考えてもらわないと。現在も大変だ。だから、私が提案しているようなことはできない、で終わったら、部局の問題は解決しない。いくつかの部局で先行的に事例をつくろうではないかと語りかけた。非正規のしっかりした人を増やして、正規の職員をどこで使うかという、半分は部局に、残りは全学的に。留学生を入れるとか。全学的な支援組織をつくって、そこに人を投入すれば。本部も部局も協力して、各部局も教員も楽になる。人を動かさなければいけない。今後、どうやって進めていくかは今後の重要な議論だ。

□組合（委員長） 各部局に語りかけたというが、事實は、何名出せるか、という話だと思っている。

■理事 事務部長に1人1時間、繰り返しやった。これは、部局を弱体化したいのではない。部局も強くないといけないうし、部局だけでできないこと、例えば国際支援など、全学的にやっていかないと大学全体が回らない、一緒にその案を作ろう、考えてくれと言った。何人か出せなんて言っていない。部局の強化も一緒に提案してほしいと言っている。部局にしわ寄せするなどは、心外を通り越して、何とも言えない。

□組合（委員長） 執行委員がいる部局の反応はそんなところだ。人事改革にともなう人事で次の4月に、どこに新規採用する等のデータは出せるか。

■理事 1つの候補として、国際的な人を受け入れるため、全学的な限られたリソースの中で、どういうところを重点的にやっていくかは、今後丁寧に議論したい。いくつかの候補があるが、こういうことが大事なのでやっていきたい。まさにそういう時期だ。

□組合（委員長） この4月にこのプロジェクトに関連して新規採用の計画はあるか。

■理事 事務職員の新規採用で。技術職員については引き続き、部局間での異動でモチベーションを上げる話は別途する。人数的に、今回の来年4月の強化は、全学的にこういうことをやると、部局は疲弊して大変

だというので、全学としてこういうことをやれば、と思っても人が回らない。瞬間的に回るようにしないと。全学的なものが作れば、部局の負担も減る。回し始めるところが必要だ。瞬間的に採用数を増やし、人を回すようにする。目標としては15名だ。今までは法人共通試験、内部の登用試験があったが、それに加えて独自採用を含めて、できるだけ良い人を採るチャンネルを増やして、15人、全学で体制を作りたい。それと同じ流れで、正規・非正規を何人か動かせば、早いタイミングでできることが増やせる。基本的に、ものごとをやる時には何人か人を回す。どこに何人回すか、鶏と卵だ。将来の細かい計画がわからないと採用・配置は始められないとなると。できることを早くやった方が良く、働きかけている。

□組合（委員長） 増員される正規は何人か。

■理事 15人正規雇用する。本当にそれだけ集まるか。良い人を集めたい。

□組合（委員長） 15名の正規雇用をすることで、法人の努力として。これによってプラスになるように期待したいが、全体の流れとして、非正規が増えてくる状況を危惧する。とくに大学は教育機関だ。各部局の学生対応、非正規の人に任せるのは心苦しい。総務もそうだ。TA、RAなど細かいことをなれない学生に対してやらなくてはいけない。責任も生じるし、こういうところに非正規をおいていくというのは、学生が取り残されることになる。ぜひ、効率的には進まないかもしれないが、組織としてはまどろっこしいかもしれないが、教育機関だということを考えてほしい。

■理事 同感だ。大きな組織で、いろんな手続きがあって、そこがどうしても大きくなる。間接的な事務をやることが大学の目的ではなく、教育とか学生支援が大学の目的なのだから、そこにもっと人を回さなければいけない。それをしてほしいと言っている。

□組合（書記次長） 人事改革については、7月あたりに別な通達が出て初めて見た。他の人も初めて見たそう。大事なものが出た時の周知は、きちんとしてほしい。事務連絡会議のような場で、皆さんに徹底するとか。一番目の問題についても、工学分館でこういうことがあったが、皆さんのとこ

ろではどうか、など。せっかく事務部長が集まっている。そういう議論ができないのか。連絡会議では議論が難しいのか。当事者に大事なことが伝わらないのは問題だと思う。

■理事 報告書は個々の職員まで周知するということはやっていない。プロジェクトチームとして提言したもの。やる場合には、ものに依って規則の改正や部局長連絡会議での議論などをしなければいけない。今の東北大で全部実施するのは簡単ではない。難しいことも含めて書いている。必ずしもできるということではない。できることは手続きを踏んでやっていく。ものによっては、こういう場で組合と交渉しないとできないこともある。今の段階では、こうなるという位置づけではないので、職員には周知はしなかった。

□組合（書記次長） こう考えているので、現場の皆さんの考えを聞かせてほしい、ということで、下まで周知した方が良いのではないかと。

□組合（副委員長） 限られたリソースの中でやりくりしてうまくやるということはある程度できるだろうが、東北大は人件費が少ない。h23になるとかなり他大学と差が出ている。大学の方針として他大学と比べて人を増やさないという方針をもっているのだと思う。そこを変えないと、本質的にはうまくいかないのではないかと。

□組合（T執行委員） 労働組合の立場から重要だと思うことは、安定した雇用であってほしい、働きに応じた見返りがほしい、これは当然の要求だ。いわゆる非正規に仕事を回してというが、非正規の比率をどう考えているかわからないが、比率が高まっていくことは組合としては望ましくないと考え。人と金を注ぎ込まずに改革するのは、どうしても現場に重圧がかかってくる。言葉は悪いが、ブラック企業と言うのはそういうことをやっている。パフォーマンスは上げろというのは、理事の立場で業務改善したいという気持ちはわかる。国際対応の事務職員を増やしてほしいという気持ちもある。が、一方でそれに見合った待遇を提供してもらわないといけない。人を増やせないということではなく、そこをどうにかしていく努力をぜひお願いしたい。国の方針に対してだって大学界として国民

の理解を得ながら予算を増やしてという運動をしなければいけないのではないか。そこまで考えて改革を進めてほしい。

□組合（K執行委員） 病院で長く働いてきた。Tさんが言ったように、仕事の意欲が湧くということは、やはり安定した雇用だ。法人化して、その後7:1になって看護師看護師は増えたが、採用条件は任期付だ。そして5年続いた後は年俸制、あわよくば正規になれるという状況がずっと続いている。若い人の状況を見ると雇用の安定については、入職時は、1年ずつの更新ということの意味がわからずに入職してくるようだ。実際に来てみるとこんな状況で、年休も取れず、労働状況は高齢化社会に向けて、年を取った患者が多くなり、外来に来る人は老人同士の介護、認認介護、認知症同士の介護という状態だ。年をいけばいくほど転ぶ確率も増える。病院で事故を起こしてはいけないと、厳しい中でやっている。高度医療の病院なので、看護師にも高度な知識が求められている。学習もしなければいけない。夜勤自体が人間にとって良くない働き方だが、そういう厳しい中でやっている時に、枠を増やさないで良い仕事をしろということはある得ない。空中分解する。精神的に参ってしまっていて、そういう窓口に行く人が増えているのではないか。いい仕事をしてもらうためには雇用の安定、見合った給与が大事なことは同じ考えだろう。この場の事務職員の皆さんも、時間通りには帰っていないのではないか。逆の立場だったら、ということをちゃんと考えてほしい。働く人のことを大事に考えてほしい。里見ビジョンも響いてこない。基本的なことに立ち返ろう。それで本当に良い東北大学にしていこう。人間らしい大学をつくるならば、組合は協力する。最終的には国民の利益になる。皆国民だ。

■理事 基本的に共通点が多い。具体的に知恵をしぼっていこう。

□組合（委員長） 病院は離職が多いのではないか。

□組合（K執行委員） 東北大学には未来はないと思って、年度途中で違う病院に移っていく人が多い。ネットとかで若い人はそういった情報を持っている。正規の人が、中間が抜けてひいひい言っている。

□組合（委員長） 東北大にブラック企業の

問題があるということは話題にしなかったが、研究室、事務部、病院、その片鱗が見えている。皆さん実感しているのではないか。人件費がなくて工夫しているというが、まだまだ理事には頑張ってもらいたい。我々も待遇をいかに確保するか。交渉の案件3つすべて前向きな回答を得ることはできなかった。1番目のことは検討するという事だった。やることは見えている。早急に我々の提案を行い、一刻も早く当該者を安心させてほしい。これは当局の責任でやってほしい。また、給与引き下げについては、今回もゼロ回答だったが、12月の勤勉手当は前年並みにしてほしい。できないなら、それなりの証拠を出してほしい。これは、事務レベルで今後、情報を出していただきたい。非正規の割合が大きくなっていることは本部と部局の問題の縮図だ。組織として先行き心配だ。もう少し労働者の立場に立って見直してほしい。

■理事 逐一並行論はしない、今のお話を意見として聞いておく。

□組合（委員長） 特に、1番と2番については、情報開示や状況を聞きたいことがあるので、また逐次対応していただくということで良いか。

■理事 可能なものは。

□組合（委員長） また交渉を申し込むつもりだ。

11:30