

2013 年度第 2 回団体交渉記録

交渉事項：平成 25 年人事院勧告等に伴う本学教職員の給与の取扱方針について
(大学側申入れ事項)

日時：2013 年 11 月 14 日(木) 17:00~18:30
場所：本部第 1 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：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。大学側から発言する。

■理事：資料の説明をする。「平成 25 年人事院勧告等に伴う本学教職員の給与の取扱方針」ということで大学として方針を出したので、それを説明して交渉をしたい。
(以下、理事説明)

[提案部分]

「前提」(p1) について

- 例年同様であり、本学としての基本方針である。P2 の「基本方針」は今も踏襲している。「給与の支給の基準は、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られなければならない」「国民一般の理解と納得を得られるべきものである」。具体的にどう進めるかは、人事院勧告を有力な参考資料として検討する。

25 年はどうなっているか

- 人事院勧告に沿った内容、人事院勧告と基本的に同じ内容を我々の取り扱い方針として決めている。役員給与は改定なし、職員給与は、本給・期末手当の改定なし。改定については 2 点ある。

1 点目：55 歳をこえる職員の昇給抑制

- 24 年の人事院勧告に入っていたが、政府が実施見送り、25 年に検討するとして、その後 26 年 1 月 1 日に実施することが決まった。内容的には 1 年前と同じである。
- 具体的には、55 歳を超える職員は標準の勤務成績では昇給しない。特に良好な場合に 1 号俸、極めて良好な場合に 2 号俸の昇給と抑制をするのが基本。

2 点目(3 点目)：昇給回復

- h24 年度、25 年度と続けたことを 26 年度も続け、3 箇年度の方針として昇給回復をしたい。これは、給与の構造改革で昇給抑制を受けたことを考慮して、実施日で 45 歳未満の人について最大 1 号俸上げる。基本的には公務員と同様だ。細部は数字が動くことがあるかもしれない。その場合は準拠して見直す。現在は 45 歳未満だ。

一人当たりの影響額について (p2)

- 目安として書いてある。
- 55 歳を超える職員の昇給抑制：月額で教員は 2,000 円あまり、職員は 1,000 円余りのマイナスとなる。
- 若手・中堅層の昇給回復：月額で、教員については 1,400 円強、職員については 1,600 円余りという数字になっている。

施行期日

- 公務員と同じで、昇給は来年 1 月 1 日から実施したい。昇給回復は年度の初め 4 月 1 日にしたい。

■理事：ここまでの提案内容である。つぎに補足資料について説明する。

[補足資料説明]

現行制度と評価段階に応じた昇給

- 2 枚目の図。左が現行で 4、3、2、1、0 となっている。それを改正すると右図の 2、1、0、0、0 となる。
- 昇給抑制については 24 年度人事院勧告に基づいているので、その人勸を次のページに付けてある(3 枚目)。

昇給制度の改正等

- 3 枚目の裏面。昇給昇格制度の改正で、

昇格制度の改正は前年度実施した。

- ・ 一年遅れて実施するのは昇給制度だ。

趣旨

- ・ 50歳代後半層は官民の給与差が相当程度あると想定される。世代間の適正化をはかり抑制する。55歳をこえる職員については標準の勤務成績では昇給しないという内容だ。

4枚目（2013年1月24日の閣議決定）

- ・ 24年人事院勧告が出て、年内に、当時の政権は、その部分については24年度は実施しない、25年度は検討する、とした。
- ・ 新政権のもとで閣議決定して、昇給抑制については、26年1月1日から実施すると書いてある。3番目には例年と同じように、国立大学法人への要請がされたことが書いてある。

5枚目

- ・ 国家公務員の給与について法改正されたこと。

6枚目

- ・ H25の人事院勧告である。裏面に昇給抑制の回復について書いてある。45歳未満の職員を対象として調整をするという内容である。

(以上、理事説明)

- **理事**：以上、関連人事院勧告の概要を含めて、取扱い方針を説明した。質問・意見を願います。

□ **組合（副委員長）**：委員長が近々来ると思うが、私から。

7.8%減額や退職金減額に続き、55歳昇給停止ということで、労働者にとってはあい重なる引き下げで到底納得できない。毎回同じ議論をしている。

具体的に聞きたい。例外があり、一般職本給表（二）は57歳となっているが、これはどういうことか。

- **理事**：基本的に公務員に準じているので、公務員について俸給表について、実情を考えて扱いを一部変えるところがある。我々も俸給表が準じているのでそれに準じた形にする。

□ **組合（副委員長）**：なぜ一般職（二）は57歳となっているのか、その理由を説明してほしい。

(暫時大学側、調査中。)

- **課長**：国の行政職（二）職員が試験採用で若い年齢で入ってくるのではなく、中途で入ってくる人が多い。また、特殊性がある。そういうことで、国では57歳と設定していると聞いている。

□ **組合（副委員長）**：h24 人事院勧告の資料を見ると、該当箇所に、昇給制度は行政職俸給表（二）、医療職俸給表（一）は57歳を超える職員となっている。そのうち大学だと前半に対応するのが一般職（二）ということかと思うが、人事院勧告でこれらを例外としている理由は何と考えるか。

(暫時大学側、調査中。)

- **課長**：試験採用というよりも中途で入ってくることと、特殊性があるということだと思う。

□ **組合（副委員長）**：そうではなくて、国家公務員法を見るとわかるが、定年の規定がある。定年は基本的に60歳だが、その例外がいくつかある。病院・診療所の医師・歯科医師は65歳。これが医療職（一）。用務員等が63歳。これが行政職（二）に対応する。その他に特殊な例として事務次官等は個別に決まっている。一般的に決まっているのは医療職（一）、行政職（二）の方たちで、定年は63歳、65歳になっている。これが国家公務員法で決まっている定年の定めだ。人事院勧告でなぜ例外にしているかは明らかだ。「60歳定年で、55歳昇給停止」と、「63歳や65歳定年で、55歳昇給停止」ではあまりに格差があるだろうという判断だ。明らかに。だから、大学についていうと65歳定年の教員に55歳昇給停止をあてはめるのは人事院勧告の精神を満たしていない。

- **理事**：本学において、例外は極めて少数いるが、大学は教員と大部分は一般職（一）の人。大学全体として公務員の、全体の一つのベースとして、民間との格差、民間で何が一般的かを考えた時に、50代後半になると給与が抑制されている。公的部門全体について、民間で一般的になっていることと基本的に異なる扱いがそれぞれの組織で行われていることは理解を得にくいと考えている。

□ **組合（副委員長）**：答えになっていない。人事院勧告は、60歳を超えた定年の人には

55歳昇給停止は適切ではないという勧告を出している。その精神を満たしていない。

■理事：官民の構造が全体としてどうなっているかが、人事院勧告の精神だと理解している。大学の大部分の職員がそうになっているのは理解を得にくい。1つの見方があるかもしれないが、それが判断のポイントだとは思っていない。

■課長：国の時代も教員は63歳定年だったが、その際も昇給停止年齢などは事務職員と同じような年でされていた。基本的には国と同じ制度で法人化しているので、同じような昇給体系になっている。

□組合（副委員長）：人事院勧告は明らかに定年年齢を考慮して出している。普通に読めばそうだ。昔は違ったということはあるかもしれないが、昨年度の人事院勧告は、東北大の教員は65歳定年で、入職年齢が遅い。35歳で入った場合には30年間、そのうち10年間が昇給なし。それが合理的か。一般職員は高卒で入って42年、大卒でも38年。その間の5年間と、長くても65歳までの38年間。その間の10年間では国民の目から見ても不公平だという感覚が普通だと思う。

■理事：63歳の時代があって、という課長の話があったが、今言われるような面がある。職種によって就職する年齢が違う。今の事務職員も以前は高卒が普通だったが、今は大学院卒も多い。言われる面はある程度あると思うが、そういうことがある中で、55歳という節目は、公務員の時代にも教員についてもあった。当時も問題意識はあったと思うが、トータルで官民を比較した時にどうなのかという時に、基本的な判断としてしたと思う。公的部門、財政に厳しい世の中の見方がある。公的部門として、民間と比べて理解が難しいという方がより基本的な問題だと思う。言われたことは現象、事実としてある程度わかるが、その上で。

□組合（Y執行委員）：まったく理解できない。法人化後に55歳昇給停止は廃止した。それは合理性があったから廃止したのだろう。理事が言う論理は、それは間違いだった、ということになるのではないか。定年についても公務員時代でも教員にはいろいろあった。その時代のことを引き合いに出して、公務員と同じようにやるのだからと。大学がしていたことを誤りだったということになる。到底受け入れられない。

■理事：法人化して、いろんな経緯があるということだろう。確かに、法人化によって大学として、柔軟にやれるところはやっていこうということがあったことは前提だ。そういう中で、具体的な仕組みとして、何ができて何ができないか。法人化したからといって何でもできるようにはなっていない。法人化したけど独立採算でとはならなかった。運営費交付金を充実してほしいと言いつつ続けているが、財政全体の中で厳しい扱いになっている。そういうものが私立大学と違って、基本的な財源があり、そこから人件費が出ている。税金で相当程度支えられている。基本的に同じだと世の中は見ている。閣議決定で毎回書いている。厳しくと。仕組みはそういう中で運営されているのが事実。異論があるという意見はわかるが、教育再生実行会議等での意見がある。公務員と違いいろいろやってほしい、となるか。自分で稼いで今の水準の給与というのは難しい。法人化したのだからという議論に、現実の制約があるのも事実だ。とっぴらやってやれないのも事実だ。

□組合（Y執行委員）：我々の言うことが曲解されている。今より上げてほしいと言っているのではない。もちろん言いたいのは山々だが、ことこの場では、これ以上下げないでほしいということを行っている。理屈として通っていない。

■理事：国としては、運営費交付金で基本的には必要なところは出すようにしている。その必要がなく、という時に、税金で支えているのだから、公務員について下げたら、そういう前提で運営費交付金は出ている。世論も踏まえて、政治的に判断している。その判断は重い。

□組合（Y執行委員）：国家公務員だって、定年が明らかに行政職（一）とは違う定年のものについては、55歳で昇給ストップするな、というのが人事院勧告の趣旨ではないか。だったら、人事院勧告を昇給停止の根拠にするなら、首尾一貫してもらわないと。我々の給料を減らすための根拠として、つまみ食いして、いいところだけ取っているのではないか。

■理事：つまみ食いではない。東北大では、57歳停止になっている方は例外的で非常に少ない。大学全体としてどうやるかという時に、公務員の時に63歳定年で55歳という数字があって、頭の整理としてはあり得

- るだろう。
- 組合（副委員長）：人事院勧告は60歳定年については55歳ストップが妥当だろうと判断している。それ以上の定年の方については、55歳停止は早すぎるだろうと判断している。
- 理事：それは俸給表の一般職（二）については、そうだが、たとえば、この精神は何かということの理解の違いだろう。55歳を超えて民間では給与が上がっている人はいらるだろうが、全体として55歳になると上がらず、相当の人は下がる。それを踏まえた議論。
- 組合（副委員長）：それを踏まえた上で、去年の人事院勧告は、60歳を超える人は57歳にするとやっている。
- 理事：準拠する時に60歳定年でない人は、ということではない。エッセンスは何かということだ。1つの意見だろう。判断として何が一番基本かというところで、考え方が違う。
- 組合（副委員長）：60歳を超える定年の人については、55歳昇給停止はしない、とやっている。考え方の違いではない。
- 理事：解釈したら、55歳というのは以前の考え方を踏まえれば、教員も55歳だ。
- 組合（Y執行委員）：法人化の時に55歳昇給停止は撤廃するというのを本学の制度として決めた。その合理性が疑われると言った。
- 理事：毎年度どう判断するかという時に、基本的な考え方に沿って、社会一般の情勢、官民を比べて、そういう要素に基づいて、国民の理解が得られるかと、毎年人事院勧告を、公的な法人でも厳しく準じる方針になっている。大学の歴史を見たら、他のこともあったではないかということは、あるかもしれないが、毎年度、公的部門全体として政府が方針を決め、それに基づき運営費交付金を出している。公務員の扱いを踏まえて、厳しく見直すようにしてほしいというのが、国の方針、公的全体の方針としてあるのは事実。現在どう考えるかという時に否定できない。
- 組合（Y執行委員）：国全体として見た時に、55歳昇給停止はしないというのが、国家公務員全体に対して人事院の方針だ。言われていることは根拠がない。これは先ほどから何度も繰り返し言っている。
- 理事：職員と教員の定年年齢が違うのは昔

- からあり、しかし同じ扱いをした、というのもある。それも踏まえて、人事院勧告準拠はどういうことかと、民間と大きく違うというのが、基本的な趣旨として合っていない。言われていることは理解している。互いに意見の違いだ。
- 組合（副委員長）：30数年の間に10年間ストップするか、5年間ストップするかは大きな不公平がある。モチベーションも下がる。人材流出にもつながる。他大学では教員は60歳と決めているところもある。東北大は高齢の教員に対してこれだけ厳しいと宣言しているようなものだ。それでいいのか。
- 理事：閣議決定も踏まえて、法人それぞれが判断して決めることだ。他の大学がどうだからということで東北大を決めるつもりはない。一つ一つ、他大学の調査をして議論するつもりはないが、大学ごとに決めるので、ものによって、対応が違うということはある。人事院勧告準拠だ。ストレートに準拠でないところも一部あるだろうとは聞いているが、大部分のところは私がいった考え方になっている。数が多いからこっちが正しいという気はない。
- 組合（Y執行委員）：人事院勧告に準拠するという論理によれば、60歳定年以外の人を55歳昇給停止するのは筋が通らない。人事院勧告の趣旨に反しているではないか、と言っているのだ。
- 理事：55歳を超えた人に官民格差がある。これが人事院勧告の根底の考え方だ。さらに政府の中ではこれ以上の議論があるだろう。定年が違うという見方もあると思う。その意見があるのは理解する。何歳で入ったからということではなく、若い人と年配の人とがいた時に、民間は下がっているのが当然だが、公的部門はそうではないので改革が必要だ、というのが基本的にある。大学は定年が違うので、ということは、官民の議論の中で理解されにくい。
- 組合（副委員長）：人事院勧告が言っている。
- 理事：民間だっているいろんな人がいる。大学という法人は教員が多いので、ほとんどの人が上がっているというのは、給与改定の精神、それに基づいた公務員の扱いを踏まえるという時に、基本的な方向性が違うのではないか。
- 組合（Y執行委員）：質問する。官民格差

で国立大学法人の職員は、官に入れられているのか。

- 理事：公務員と民間の調査。国家公務員には大学は入っていない。
- 組合（Y 執行委員）：そうすると、国立大学法人の教職員の昇給停止年齢を 55 歳にすることは逆官民格差、つまり官高民低を大きくする。言うことが矛盾している。
- 理事：官民格差は、データとしては公務員と民間。大学は東北大の給与と民間を比べるのではなく、公務員についての調査をし、補正もされている。ベースとしては適当である。
- 組合（Y 執行委員）：我々の給与水準は官の方を算定する基盤になっていない。だから、理事が言うように、昇給停止をしたら、逆官民格差を広げる。言うことに整合性がない。もう少し練った提案をしてもらえないか。就業規則不利益変更をしたいと言って交渉を申し込まれた場合には我々としては不本意ながら交渉に応じざるを得ない。しかし、当局側に論理的の一貫性がなければ我々としては答えようがない。だから、我々は先ほどからずっと質問ばかりしている。これでは全く交渉になっていない。
- 理事：論理性はある。違う意見を言っているが、論理性がないということではない。
- 組合（Y 執行委員）：しかし、今回の人事院勧告では、公務員の給与を一律に 55 歳でストップということにはなっていない。我々は人事院勧告とは無関係だが、人勧が一律 55 歳昇給停止ではないというのは、それなりの合理性があるからそうしているのだ。大学にもいろんな職種があるのだから、まじめに考えるべきではないか。
- 理事：真面目に考えている。そのような主張があることも考えた上で、全体の世の中の流れを見て、55 歳を超えても大学ではかなりの部分で給与が引き続き上がっている。人事院勧告が出てきた背景を見ると、それは趣旨と違うと思う。言われていることはわかる。全体として経営判断する時に、何が基本か問いことを考える。官民全体の流れの中で全体としてどうなっているか。教員の定年についても、どう決めるかということだ。
- 組合（副委員長）：論理的に破綻している。人勧は 60 歳を超える定年については、55 歳昇給停止は酷だと言っている。
- 理事：人事院勧告をどう受け取るかという

問題だ。

- 組合（Y 執行委員）：仮に理事の論拠に立ったとして、その場合にも、国立大学法人教職員の給与は、人事院勧告の統計において、公務員の方に入れられていない。公務員の給与が高すぎると自民党政権になっても言っているが、民間については賃上げしろということ、現与党だけでなく、首相そのものが経済団体に要求している。それをまったく無視するというのは都合のいいところだけとっている。
- 理事：民間の給与が上がるのは大事だと政府が働きかけている。税金で公務員の給与が出ており、公的法人も支えられている。民間の給与が上がったら、人事院勧告の格差で公務員が低くなり、その格差是正で、大学も上がる、その順序で行かないと。一年後二年後に、民間の方が高い、公務員を上げよう、ということになれば、大学法人も上げてよしと、それが一番、物事が期待している方向に行く、大学もそうなるように貢献しなければいけない。そういう構図ではないか。
- 組合（Y 執行委員）：法人職員の給与は官の方に入っていない。全部の国立大学が同じように動けば、民間の方が下がる。
- 理事：そういうことではなく、官民の格差という時に、人事院は、法人は入れないで、公務員と民間の間の差をやっている。公務員の給与の全体のレベル、期末の月数を上げたり下げたり、今回のように年齢別の給与を比較してそこのところを調整していることをしている。それが、公務員と民間との調整で、大学の場合も、何年か前まで公務員の一部だった。法人化されたが、自分で稼ぎ、好きな水準にするようにはなっていない。公務員の給与の扱いを踏まえて厳しく見直して、となっている。調整しなければいけないことを踏まえて、厳しく見直さなければならぬのがエッセンスだ。
- 組合（Y 執行委員）：理事は、一般職（二）は本学では極めて少数だと言った。ごく少数だったら無視して良いとは決して思わない。確かに一般職（二）が極めて少数であることは事実から遠くはないのだろうと思うが、しかし、同じく 60 歳定年ではない教員の数も極めて少ないのか。今回の人勧で 55 歳昇給停止とされる国家公務員は 60 歳定年で、行政職（一）を念頭に置いていると思う。60 歳定年の人々のこと

だ。行政職（一）と教育職をなぜ一緒にしたにするのか。なぜ仕事内容も入職年齢も考えずに同じ土俵で下げなければいけないのか。まったく理解できない。

■理事：官民の給与の構造がどう違うか、人事院勧告、公的部門でどうするかがベースのところにあるので、それを使うべきだと言っている。従来から本学でも他の大学でもやってきた。

□組合（副委員長）：一般職（二）の人だけというのは、一般の職員にとって不公平ではないか。

■理事：人事院勧告で直接、一対一対応しているの、これについては趣旨の問題はない。はっきりしている。教員は一対一対応していない。

□組合（副委員長）：国家公務員の教育職の定年は基本的に60歳であり、矛盾はない。

■理事：人事院勧告で行政職（二）があり、対応するものがあるのでそれで対応している。それ以外は一般的なルールのところに入れていく。

□組合（副委員長）：一般的なルールが、60歳定年と60歳を超える定年について、人事院勧告は分けている。

■理事：それをどう理解するか。人事院勧告のエッセンスは何かを理解することだ。基本は官民の格差。

□組合（副委員長）：それは前提であって、その上で、60歳定年か否かで分けている。それについて何も答えていない。

■理事：言われていることは理解している。私が言ったのは、そもそも人事院勧告についての閣議決定は、公務員の扱いを踏まえて、といった時にどうするかは語っていない。教員については、とは言っていない。それをどう理解するかということだ。その時に、定年が重要だと言われていることはわかるが、私は、公務員時代にも、定年は違っても給与抑制では扱いが同じだった。扱いが違うのだという前提はとれない。1つの主張としてはわかるが、必ずしもそうでなければならないとは思えない。その解釈が当然だとは思えない。

□組合（副委員長）：なぜ人事院勧告が60歳を超える人を特別に扱っているかということ、今後10年間昇給なしか、5年間昇給なしかは明らかに大学の教員にとっては深刻な問題だ。真面目に考えてもらわないと困る、

■理事：論点はわかる。それと、民間は抑制され、公的部門は上がっていくことが、給与改定の趣旨を考えた時に、民間でもいろんな人がいる、一般職員でも大学院を出た人が増えている。

□組合（副委員長）：それは問題ではない。60歳定年か65歳定年かの違いの問題で、何歳で入ったかは問題ではない。

■理事：定年が何歳か、入る年齢が違うから、と言うので、そこまで遡って考えればいろんな人がいると思うが、今の55歳過ぎても上がり続けるのか、税金で、といった時にそれをひっくり返すほどの論点なのか。どっちが論点として大事なのかという時に、教員と職員で違うということがあっても、言われるような差異が、就職年齢が違うので定年も違うというようなことは、あると思う。要素として。たくさんの法人で55歳を超えても上がるのかということに納得感があるか。成果を出している人は評価されて良いと思うが、皆ということは、理解されにくい。

□組合（副委員長）：人事院勧告は55歳を57歳にしているだけだが、大学はそれさえも検討していないことが問題だ。

□組合（Y執行委員）：教員については、入職年齢が遅いだけが別扱いの根拠とは言っていない。55歳の教員の多くは教授だ。理系では多くの人々を指揮し、責任の重い最前線の教授だ。働き盛りだ。文系も数十年間勉強して脂が乗り切った教授になるのがその頃だ。その時に給与が上がらない制度にするのが大学にとって良いのか。教員である労働者が、本学に留まりたいと思うかどうかも考えに入れなければいけない。理事は人事院勧告のみを根拠としている。それを根拠とした場合ですら、論理矛盾がある。

■理事：55歳でバリバリ仕事してというのが、民間ではバリバリで給与カットの人も多い。言われている人が、その中で理解できる場所もあるが、結局、2つ問題がある。1つは、どうしたらやる気が出るかということで、否定できないが、他方、国民の税金だ。バリバリ働いているのは民間も同じだが、数割カットされ、税金も払っているというのは、それは厳しい。話はある程度わかるし、そうだと思うところもある。トータルとしてどうか、という時に、今の国立大の仕組みの中で、民間はこうだが、税金

で給与をもらっている我々が、とはならない。民間も景気が良くなって、高齢の人の活用も、となっていくのが一番いい。公的部門も、となっていくが、税金をもらっている方が税金を多めにほしいとは言えない。納得感があるような状況ではない。大学関係者の相当の人がそう思っている。

□組合（Y 執行委員）：話がそらされている。我々は、現在の局面に限って言えば、昇給スピードを速くしてほしいと言っているのではない。55歳昇給停止は受け入れられない、と言っているのだ。我々の考えを変えようというのなら、納得できる根拠を示されなければ変えようにも変えられない。我々も学問に携わる者だ。もし自分の考えが論理的に間違っていると思えば改める。もし我々の考えを変えたいのなら話をずらすようなことをせずきちんとした論理を以て一般職も教員も無差別に55歳昇給停止をすることが必要である根拠を説明せよ。

□組合（H 執行委員）：副委員長への回答を。

□組合（副委員長）：国民の理解が得られないと言われるが、人事院勧告は定年が60歳を超える職種は57歳昇給ストップにしている。大学は57歳にすることもできるだろう。我々は納得しないが、経営側はそういう提案も普通にできるだろう。

■理事：そういう意見もあるだろう。何が大事だと思うかの判断。我々は55歳を超えて上がるというのは、行政職（二）は対応するところがある。はっきり対応するというわけでない教員について、こういう考え方もできるというのは1つの主張だが、論理的に考えるとそれしかない、ということではない。基本的な改定の考え方は何か。細部については、まったく公務員と同じように対応するのがあれば、そのまま対応させればいいが、公務員について、教育をする人が57歳、60歳まで上がるということがある訳ではない。今度の人勧に準拠しているのだ、ということは、我々としては適当な準拠の仕方ではない。行政職（二）のように。教育には多分ない。

□組合（副委員長）：人事院勧告は60歳を超えた定年の人には57歳。人事院勧告は大学の教職員には触れていない。

■理事：踏まえ方の意見が違うだけ。何が重要かという時に。人事院勧告の論理構成を見ると、大学は、相当部分は昇給抑制しなくて良いというのは、納得感が少ない。言

われていることがそれなりの論理になっていることもわかる。そうではない私の意見も、理解不能だということもないのではないか。何を言っているのかもわかっているのではないか。

□組合（副委員長）：立場上、検討する、などということが言えないことはわかる。が、それでは情けないのではないか、労務担当理事として。

■理事：何が情けないか。今の大学の仕組みの中で、やむを得ない部分と、柔軟にできる方向に行ったらいい、という部分がある。いつのタイミングでどこまでできるかは、判断が必要。今人勧の趣旨はこうだと解釈できるので、55歳を終えたところを抑止するところを、基本的に違う方向に行くというのは、今の時点で妥当だとは思わない。年俸制をもっとやれとか、国立大全体の制度が変わり、ここまで柔軟にやれるということなら、やったらいい。今の時点で妥当なのは何なのかという判断は経営陣としてはせざるを得ない。

□組合（副委員長）：これ以上は時間の無駄だ。他の方、ご意見があれば。

□組合（書記次長）：57歳ではなく55歳で頭打ちになる教員よりも、東北大は55歳で停止にしたのだという評価の方が大事だと判断したのか。

■理事：全体の公的システム全体の中で何が妥当かは考えざるを得ない。どんどん柔軟にしていくと、いろんなことがあり得ると思うが、今の仕組みの中ではこういうことだ、妥当だと思っている。

□組合（Y 執行委員）：60歳定年ではない行政職（二）の人に、専門性、入職年齢の高さを根拠として57歳という制度を導入するなら、全く同じ理由で、教員にしても、そうすることがもっと必然性が高いと思う。論理的に一貫していない。

■理事：総合的に判断するとこういうことではないかと言っている。

□組合（Y 執行委員）：これは教員労働者にとって死活問題だ。我々は今まで大学側主張に矛盾があることをさんざん指摘してきた。それなのに「総合的に判断」などという一言で片づけられてはたまらない。

■理事：総合的に判断せざるを得ない。やる気ができるようになればよい。他方、今の仕組みとして何ができるのか。できる範囲でこちらの方がよいと、柔軟にできるなら。

総合的にやる。

- 組合（副委員長）：論理的に破綻しているのだから無理だ。これ以上この議論を続けても得るものがない。前回の交渉の際に、「更新する場合があります」の件で、検討する、ということだった。どういう状況か。
- 理事：別途ちゃんとやるが、簡単に答える。別途議論したいと言えばちゃんとやる。事実関係だけ。状況がどうなっているか把握している。それを踏まえて、どうするかは検討しないとイケない。
- 組合（副委員長）：まだ、検討の途中ということか。
- 理事：状況の把握をしてきた、こうだ、ということをもっと整理できれば何をやる必要があるということがあれば、考える。少し把握は進んでいる。
- 組合（Y執行委員）：我々は「検討する」という言葉を信じて煮え湯を飲まされた経験がある。したがって、「検討する」では引き下がらないことにしている。検討した結果をきちんと交渉の場で明かしてもらえるのか。
- 理事：検討した結果どうなったかを、こうしているということを、情報のやりとりの中で伝える。
- 組合（Y執行委員）：事務ルートでも良い。明らかに検討結果、基盤となる事実はどうだったかを伝えると約束してくれるか。
- 理事：整理ができれば伝える。
- 組合（副委員長）：情報科学研究科の件が、何度かやり取りがあるが、情報科学研究科の「不利益変更ではないと考えている」というようなとんでもない回答がある。そういう発言は容認できない。本部人事課の見ていた前で、そういう回答がされている。その直接のメールの返事は人事課から来ている。情報科学研究科の人がこういう風に言っているという回答が人事課からきている。
- 課長：不利益変更だと言ったと。
- 組合（副委員長）：不利益変更ではないと情報科学研究科は思っている、と。
- 課長：単に伝えた、それに対して我々がどうのこうのということはない。事実があった、ということ返した、ということに過ぎない。
- 組合（書記次長）：その後、何も言っていないのか。そういう捉え方でよいのかと。
- 理事：それ以外も含めてできるだけ把握す

るようにしている。整理できれば、各部署に周知しなければいけないことを周知する。情報科学だけのことについては聞いていないが、全体が基本的にこうなっている、これについてどういうことを本部としてやる必要があるかを。

- 組合（H執行委員）：聞いていないのですね。
- 課長：やりとりはあるが、今日もっていない。別の機会にさせていただきたい。
- 理事：今日は責任をもって話すような形で整理していないし、持ってきていない。
- 組合（副委員長）：情報科学研究科のことは、我々は容認できない。具体的に組合員が不安に思っている。元に戻してほしいということを完全に突っぱねられている。このままであれば、組合として情報科学研究科に団交を申し入れることを考えている。検討しているのなら、この場で伝えておく。
- 補佐：今日の交渉事項についての団交をこれで終わる。