

## 2013 年度第 3 回団体交渉記録

交渉事項：(組合側申入れ事項)

- 1) 早期退職募集制度導入問題について
- 2) 労働契約法改正に関して
- 3) 「7.8%」賃下げ問題、55 歳超の昇給抑制問題について
- 4) 駐車場有料化にかかる問題について

日時：2014 年 2 月 20 日 (木) 17:30~20:00

場所：本部第 1 会議室

■大学側：明野理事、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、高橋書記次長等

(文責：組合)

※組合の責任で、繰り返しの [公的セクター説明] の箇所がわかるようにした。

■人事課補佐 これから団体交渉を始める。

(双方、自己紹介)

□組合(委員長) 本日の案件は 4 つあるがそれに入る前に、組合は雇用安定と待遇改善と民主的な大学運営によって大学全体を良くしようと労働者側から活動している。理事は東北大学にきてまだ日が浅いが、法人における労使関係についてどのように考えているか理事の基本的な考えを聞きたい。

■理事 労使の関係については労働基準法、労働契約法などが労働関係法令の重要なものだと思っているので、誠実に対応していきたい。

□組合(委員長) 基本的に我々が交渉を申し込んだ時には対応していただく義務がある。それを忘れないように。

■理事 もちろん、承知している。

□組合(委員長) 今回は 4 つの交渉事項で申し入れている。内容は事前に伝えている。これらについて理事から大学側の回答をいただきたい。

■理事 回答する。

※以下、組合側事前説明と理事回答

### 1) 早期退職募集制度導入問題について

#### 【組合側事前説明】

1. 今回の人事制度変更は、着任したばかりの理事が「枠組みをつくることを急ぐ」として数週間で提案から実施まで進めてしまうという、あまりに拙速なものである。
2. 提供された資料によると、国の退職金相当

額の運営費交付金の積算方法が変わり、従来の勸奨退職については自己都合退職分しか交付されず、「国家公務員退職手当法と同様の早期退職募集制度」については「応募認定退職」として計算した額が交付されることになり、本学の財務上導入することがプラスなので、「東北大学における早期退職募集制度」を導入し、それに伴い退職手当規程の変更を実施するらしい。

3. 大学側は、不利益変更ではないから団体交渉を申し入れないと言う。しかし、本学の制度を「国家公務員退職手当法と同様の早期退職募集制度」とみなされる制度にするにはどのような選択・検討の幅があるのか、早期退職を募集するのに高齢層の比率を引き下げることが本学の目的とする必要があるのか、組織の改廃や施設の移転を大学当局が一方的に決めた上でそれらを円滑に実施することを目的として、そこに所属する職員の退職を募集することはこの制度が「リストラの道具」として使われる道を開くのではないか、有形無形の圧力を排除して本人の意思を確実に尊重することはできるのかなど、職員の不安にこたえる説明はまだない。

4. 拙速な導入をとりやめ、団体交渉で十分な期間をもって誠実に協議するとともに、全学的議論をつくり職員にとって有益であり、かつ組織として意味のある制度となるよう抜本的に見直すことを求める。

#### 【理事回答】

全学労使懇談会でも言ったが、本学の早期退職募集制度は、整理解雇といった雇用調整を目的としたものではない。今回の早期退職募集に

対する応募は職員の自発的意思に委ねられる。大学が強制することはない。早期退職に応募し、認定された場合でも、退職すべき期日が到来するまでの間、いつでも応募を取り下げることができる。また、早期退職に応募し認定されたことをもって辞職を承認したということにはせず、認定の結果を受けてあらためて職員から退職の意思を確認して別途辞職願を提出して、これを総長が承認することによって辞職が承認されるというシステムになっている。後段の部分については、通常の辞職承認の場合とまったく異なる。職員の自発的意思を担保するに足る手続きだと考えている。ご理解いただきたい。

## 2) 労働契約法改正に関して

### 1. 雇止め禁止関係

#### 【組合側事前説明】

(ア) 反復更新の実態にある労働者の雇止め禁止は 2012 年 8 月に施行されている。2012 年 8 月以降、反復更新の実態を尊重した更新となっているよう周知・徹底すべきである。

①工学研究科、情報科学研究科、サイクロトン、金研など部局の方針として一律に、労働契約内容を「更新する」から「更新する場合があります」へと一方的に不利益変更したり、医学分館や本部の教育・学生支援部のように定年制度のない時間雇用職員に『教育・学生支援部では、時間雇用職員を雇用する場合の年齢の上限は、原則満 65 歳とし、当該年齢に達した日の属する年度の 3 月 31 日を超えての雇用は行いません。』などと、一方的に「65 歳」定年を押し付けたりする部局（本部の一部を含む）があり、大学本部に速やかな是正を求める。

②「更新する」から「更新場合があります」への一方的な不利益変更に対する大学の対応の中で、変更内容に不満のある労働者について労使協議の場を開いたことは評価している。

#### 【理事回答】

とくに更新限度の定めがない職員についての要望があった。そうした更新限度の定めがない職員に対する労働条件通知書に関する問題については、引き続き適切に取り扱われるよう指導していきたい。

#### 【組合側事前説明】

③時間雇用職員への定年の押し付けについて「実態と比して新たに不利益に取り扱うも

のではない」などといった就業規則からの逸脱を追認しているが、就業規則による雇用・労働条件の最低保障を遵守すべきである。

#### 【理事回答】

時間雇用職員の関係で、要望の中に、定年の押しつけと言う表現がある。時間雇用職員就業規則には定年の定めはおかれていない。その意味で、定年の押しつけがあったとは理解していない。一方、時間雇用職員の退職にあたって、従前より個別に、常勤職員の定年に合わせて退職慣行を行っている実態がある。このような実態との関係について説明が不十分で、常勤職員に比して不利に扱うとの誤解が生ずるような場面があったとすれば、誤解のないように適切に対処していきたい。

#### 【組合側事前説明】

④前人事担当理事は、労働条件通知書にサインをすれば同意したのだ、ということを行ったが、採用の場における労働者と使用者の力関係を無視した乱暴な議論はせず、有期雇用者の不安に配慮した対応をしてほしい。

#### 【理事回答】

労働契約締結に際して、労働条件について労使間で合意して、その証としてサインをするという手続きに問題はない。個別具体的な事例として有期雇用者が不安を感じる場面があれば、引き続き適切に対処していきたい。

### 2. 無期転換関係

#### 【組合側事前説明】

(ア) 大学は、組合の要求に合致する形で、准職員、時間雇用職員について無期雇用の雇用形態を設ける方針だと理解している。

(イ) 従来から雇用の更新限度の無いものとして整理されている 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、解雇事由に相当する場合を除き無期転換権が発生するまで更新を続けるとの回答を得ている。これらの職員はすでに長期にわたって反復更新の実態にあり、本学の恒常的業務を担い続けているのだから、組合員については、速やかな無期転換をめざす労使協議の場をもってほしい。

(ウ) 組合は大学から『これまでの本学における雇用期間を引き続き記録した上で、さらに無期転換の要件である 5 年については 201

3年4月から起算する』ことを回答されている。これまで本学で働いてきた実績は消えないことを踏まえて、本学における反復更新の実態について調査し、雇止めせず更新すべきだと当該労働者が主張するケースについて、労使で協議する場を設けてほしい。

#### 【理事回答】

無期労働契約への転換に関する検討の必要性については人事改革プロジェクトチームで検討し、その検討結果および今回の労働契約法改正の動きを受けて行った。無期労働契約への転換については、個別の労働契約の実態、大学の業務遂行上のニーズに応じて様々なバリエーションが考えられる。具体的な運用については慎重に検討している段階だ。個別の労働契約の実態に応じて労使間で認識の相違が生ずる場面があれば、引き続き適切に対処していきたい。

#### 【組合側事前説明】

3. 無期転換ルールと同時に施行された差別禁止の精神に立ち、均等待遇をめざした対応を推進すべきである。たとえばこの間、本学では、激増する有期雇用職員に対する登用試験合格者の割合は激減し、正規登用の推進からむしろ逆行しているが、本来の精神はパート労働法にもとづく正規転換の推進だったはずなので、大きく正規転換を進めてほしい。

#### 【理事回答】

正規登用試験の合格者割合が激減しており、大きく正規転換を進める方向に転換してほしい、との申入れだが、登用制度は、業務の高度化に対応すべく正規職員の採用の多様化の観点でその手段の1つとして実施している。したがって、正規職員への登用後に困難な業務に長期にわたって対応していただけるよう、正規職員に求められる一定の水準を満たす人を選考する必要がある。その水準を満たすかどうかは合否の基準なので、合格者数が複数ある年もゼロの年もある。合格者数に一定の上限を設けるという運用はしていない。

#### 4. 「改正労働契約法を踏まえた対応方針案」について

#### 【組合側事前説明】

(ア) 契約法改正の趣旨は安定雇用の促進であり、本学の恒常的な業務に従事し反復更新して働き続けている労働者は熟練し無期雇用へと進んでいくべきである。クーリング制度は

導入すべきでない。

#### 【理事回答】

クーリングは導入すべきではないとのことだが、クーリング期間の取扱いについては、労働契約法にそういった定めがある。労働契約法と関係法令の定めに従って対処していきたい。

#### 【組合側事前説明】

(イ) 時間雇用職員には通算雇用限度（現行3年）を超える更新制度があり、その上限はない。何らかの「通算雇用限度」があるもとも、それをを超える更新制度を維持すべきである。

#### 【理事回答】

時間雇用職員の更新制度には上限はない。更新制度を維持すべきだとの趣旨がわからないので説明していただき、回答したい。背景としては、無期転換の制度が今回導入される。それと更新制度を維持することとの関係がわからない。説明してほしい。説明いただければそれで回答したい。

#### 【組合側事前説明】

(ウ) 上記更新制度は、2013年3月22日以降、下記の取扱いとなっている。このルールにもとづき、すでに反復更新の実態にある労働者については解雇事由に相当するような場合を除き使用者側から雇止めすることはないことを周知すべきであり、学内にこのルールからの逸脱がある場合、本部の責任で是正すべきである。

①下記についてはそもそも更新限度がない。

- 1) 2004年3月31日以前から継続して雇用されている場合
- 2) 2004年3月31日以前に時間雇用職員として雇用されていた者を、継続して准職員として雇用した後、再度同一部局で時間雇用職員として雇用する場合

②下記については、原則として、部局Bでの雇入れから起算して3年を更新限度とするが、本部との協議を要せずに部局判断により3年を超える更新もできる。

- 1) 部局Aで2004年3月31日以前に時間雇用職員として雇用されていた者を、継続して准職員として雇用した後、継続して部局Bで時間雇用職員として雇用する場合
- 2) 部局Aで雇用されていた者（部局Aでの通算雇用期間が3年となった者を含む）を、継続して部局Bで雇用する場合

- 3) 2004年3月31日以前から部局Aで継続して雇用されている時間雇用職員を、部局Bで雇用する場合。

**【理事回答】**

事務レベルで同じ事例について照会されたこととあり、その時の前提は、時間雇用職員の3年を超える更新にかかる現在の就業規則の内容ということだった。これと同じ内容と理解して回答したい。現状はこういったことだとの確認だった。今後、時間雇用職員の就業規則は、通算契約期間は5年以内とするという改正を予定しているが、改正前の現時点ではここに書いてある通りだ。引き続き適切な運用になるよう各部局などに対して説明・指導を実施したい。すでに反復更新の実態にある労働者への対応については、労働契約の実態を踏まえて個別に対応すべきものと考えている。

**【組合側事前説明】**

- (エ) 無期転換に伴い、「通算5年(又は10年)を超える有期労働契約の更新は、各部局等に財源等の面で大きな負担と責任が伴うものであるため、行わないことを原則とする。」といったような抑制的な対応をせず、本部の財政措置によって無期転換を支えるべきである。
- (オ) その他、今後、丁寧に議論していきたい。

**【理事回答】**

本部の財政措置によって無期転換を支えるべきだとのことだが、今回、通算5年を超える有期労働契約の更新になると、無期労働契約への転換という展開が予想される。無期転換された人の安定的な雇用を維持していくためには、その負担主体が部局だろうと本部だろうと、財源の確保には責任をもたなければいけない。そういった観点で当該有期労働契約の更新について総合的に判断した結果、行わないことを原則とした。一方、無期労働契約に転換した際の財源負担の在り方については、具体的な運用の仕方については慎重に検討中だ。

**3) 「7.8%」賃下げ問題、55歳超の昇給抑制問題について**

○「7.8%」賃下げ問題

**【組合側事前説明】**

1. この「7.8%」賃下げに合理性はないので、2012年6月に遡って賃下げ前の給与を全額支給すること。

(ア) 本学の業務の実績や財務状況にもとづく必要性についてまったく説明がないことは不誠実な行為であり、引き続きその説明を求める。公的セクターの一員として国家公務員と同様にするとといった何度も繰り返された説明は不要。

(イ) 本給への減額率の適用中止を要求する。本学の財務上、下記山形大学と同様の措置をとることは可能ではないか。

- ①山形大学では、大学当局から組合に対して1月31日に、これまでの実施状況と運営費交付金の削減額とを照らし合わせて判断した結果、給与減額支給措置を1月分給与までで終了するにした。
- ②これは、給与減額支給措置によって福利厚生費の使用負担分の支出が減少した分を原資にして、2～3月度の臨時減額を中止してほしい。

**【理事回答】**

これまでも説明してきたが、被災地最大の大学として本学がおかれている現状等を総合的に勘案して、給与特例法による削減率の完全実施を基本方針とした。繰り返しの説明は不要とのことだが、繰り返しになるが、本学は公的セクターの一部である以上、やむを得ないと考えている。

給与削減においては、各大学の判断と責任のもとで様々な対応がとられている。本学でも削減率を完全実施した上で、多くの教職員が例年の業務に加え、震災復興の付加業務に従事していただいていることを十分配慮して、勤勉手当における優秀、特に優秀の対象者を大幅に増員するという措置をした。理解してほしい。

**○55歳超の昇給抑制問題**

**【組合側事前説明】**

2. 55歳を超える職員の昇給抑制は、声明にある通り、以下の(ア)～(ウ)の趣旨で撤回すべきである。

- (ア) 人事院勧告に準拠する法的根拠はなく、財務上の必要性もない。
- (イ) 現在の給与水準からも昇給抑制の合理性はなく、人材流出につながる。
- (ウ) 人事院勧告は一律55歳昇給停止を求めておらず、他大学では教員は60歳のところもある。

- ①「人事院勧告を有力な参考資料」とするならば、65歳定年である本学の教員の昇給停止を少なくとも57歳とすべきであるとの組合の意見については、大学当局は、合理

的であることに理解を表明したものの、大学方針から一步譲って一致点を模索する姿勢もなく、強行した。

#### 【理事回答】

これについても、社会一般の情勢等に適切に対処するため人勸を有力な参考資料として、平成 25 年 1 月 24 日の閣議決定による政府からの要請、本学をとりまく情勢などを十分に勘案して検討を重ねて本学の取扱方針を決定した。理解してほしい。

#### 【組合側事前説明】

(エ) 今回の就業規則変更かかる各事業場の過半数代表者の意見書を開示してほしい。(事務レベルでよい)

#### 【理事回答】

意見書の名義人、作成者は各事業場の過半数代表者であり、大学は受け取って労基署に届け出る立場だ。過半数代表者の同意なくして大学が第三者に開示することはできない。

## 4) 駐車場有料化にかかる問題について

#### 【組合側事前説明】

1. 組合は片平キャンパス駐車場有料化に以下の点から反対した。
  - 1) 有料化の理由に説得性がなく、単なる自動車通勤・通学者への負担増でしかないこと
  - 2) 自動車通勤・通学者のコンセンサスを得ておらず、労働法上も疑義があること
  - 3) 制定から実施までの期間が短すぎ、ルールを無視した大学運営が行われていること
2. 2) に関してはとくに、駐車場を無料で利用できることは長年にわたる労使慣行であり、有料化することは労働条件の不利益変更であり、労使協議が必要であることを主張した。
3. 今でも有料化は是とはしないが、現に実施されている有料化について財務上透明に運用されるべきである。
4. 導入時、「片平キャンパスの自動車制限ルール」として、「自動車入構制限実施および駐車場維持に必要な経費の一部として徴収する」「負担金は、自動車入構制限実施および駐車場維持に必要な経費の 50~80%を、利用者あたりの金額として算出した額(月額 1,300~2,200 円)の範囲で設定する。」という情報があった。また、「片平キャンパス駐車場に係る費用概算および負担金の想定(南キャン

パス売却まで)」として、業務委託費に 7,800,000 円(入構管理、駐車違反取締等業務)、設備等リース料に 16,200,000 円(ゲート周辺機器等)、人件費に 5,400,000 円(許可証発行手続、料金徴収等事務業務)、消耗品費に 1,000,000 円(パスカード、許可証印刷費等)、計 30,400,000 円といった数字も示されていた。

5. 駐車場の収支の現状について説明してほしい。

#### 【理事回答】

片平キャンパスの入構負担金に係る収支の概要について説明したい。

年間収入は概ね 970 万円だ。それに対して、支出は 1,200 万円だ。支出の内訳は、業務委託分が 900 万円、消耗品が 150 万円、舗装・補修等が 150 万円だ。

■理事 以上、組合側から申入れされた事項について本学の考え方を説明した。

---

□組合(委員長) 今聞いた順番でいろいろ聞きたい。

### 1) 早期退職募集制度導入問題について

□組合(委員長) 理事説明の通り、募集に対して職員から手を挙げる形のものだ。確認したいが、今回、勸奨退職を国の方ではなくして本学は残したが、その理由は何か。

■理事 勸奨退職については。(暫時中断)

■理事 退職勸奨の枠組みについては、運営費交付金の積算額には入ってこない。運営費交付金上は自己都合退職と同じ額になる。その差額は本学自らの財源負担が発生する。そういった勸奨退職についてはその枠組みだけは残しておくということで、運用はきわめて限定的になると思う。

□組合(委員長) すでにここ数年、2~3 人しか勸奨を出していないようだ。そういう 2~3 名はどういう人なのか、紹介してほしい。

■人事課補佐 どういう人とは、たとえば。

□組合(委員長) どういうパターンかということだ。

■人事課補佐 病気がちでなかなか仕事を続けていけないという人について対応しているケース、ポジティブな意味でいうと学外の関係団体に定年退職前に就職するケースでの勸奨退職は従前よりおこなってきていた。

□組合(委員長) 提供された資料によると、平

成 19 年頃までは 15~16 人、最近 2~3 名だが、しばった理由はあるのか。

■**人事課補佐** しばったのではなく、そういう場面が少なくなった。再雇用制度等との関係もあると思う。全体的に、勸奨退職に応じて辞める層の人口が薄くなっていることがあると思う。

□**組合(委員長)** 今まで勸奨退職がどういうふう運用されてきたのかを踏まえて、これから限定的に運用するということだろうが、今がちょうど年 2~3 名で限定的だ。おそらく踏襲されるのではないかと思うが、早期退職募集制度と勸奨退職との使い分けがわからない。いまだに勸奨退職があるなら、早期退職募集しなくてもいいのではないかと考える人もいるし、募集は誰がどういうタイミングでするのかなど、よくわからない制度になっている。

■**理事** 勸奨退職は、使用者が労働者に退職を働きかけて、労働者に退職の動機付けし、実際問題、それに応じるかどうかは労働者の自由だ。今回の早期退職募集は、労働者に自発的な意思表示をしてもらい、労働者が自発的な意思表示をもつ場合に認定する。制度の趣旨としては、そこが違いだ。より自発的な意思表示が早期退職募集だ。どちらも、応じるかどうかは労働者の自由だが、早期退職募集制度は最初から労働者の自由だ。

□**組合(委員長)** わかったが、1つここでピン留めしておきたい。あえて退職勸奨を残した理由がいまだによくわからない。霞ヶ関と東北大の往来のところに使うために温存したということのないようにピン留めしておく。

この早期退職募集制度について、我々の不安をあおるようなことが中心に据えられている。募集の種類について、組合は声明を発表したのでわかると思うが、事業の改廃や移転の時に、いわば職員定員を削減する時にこれを使う、ということが書かれている。非常に我々は不安を感じる。要するに、今、いろんな組織改編が大きく進んでいて、教員・職員、いろんな定員を動かしているが、そう言うときに、ここで 2 人余る、募集をかけよう、ということを目指しているように思う。

■**理事** そもそも早期退職募集制度は、あくまで労働者の自発的な意思表示を前提にしている。その意味で、柱としてはそのように 2 本立ての柱となっていて、国も同じだが、労働者の自発的な意思表示をもって応募してもらう、ということには変わらない。

□**組合(委員長)** それが我々には信じられない。今、社会の中で、この募集制度のような、こ

れに似た退職制度がどのように扱われているか。多くのところで整理解雇の道具として使われている。にわかに「はい、わかった」とは言えない。まさに公務員なら分限免職だし、この募集の 2 番は整理解雇を可能にするもの、そのものだ。なぜ 2 番を付け加えたのか。

■**理事** 整理解雇とか、雇用調整を目的としたものではない。組織の改廃等を円滑に実施することを目的とした早期退職募集として想定されるケースとしては、たとえば、とあくまで想定だが、遠隔地にある組織の廃止が決定し、当該組織の職員の雇用を維持する目的で仙台地区への配置換えを打診した場合、本人が仙台地区への配置換えを希望せずに退職したい、と言ったときに、自己都合退職あるいは年齢別構成の適正化を目的とした早期退職募集ではなく、これは有利に退職手当を受け取ることができるものであり、そういった使い方だ。したがって今は、委員長が懸念している使い方をするのはまったく想定していない。労働者の自発的な意思表示を前提にしている。そのように心配されるような運用がされないように注意したい。

□**組合(委員長)** それが一般的に行われている整理解雇だ。ずっと公務員型にいて、全くそういった場面に遭遇したことがないかもしれないが、解雇は自由にできるわけがないので、こういった組織改編に伴って労働者を追い込んで辞めさせていく。私立大学や会社ではしょっちゅうやっている。私はやらないと言っても、それを担保するルールも何もない。精神論だけなら、2 番をおいておく必要は何もない。削除していただいた方がよい。

■**理事** 先程言ったようなケースが考えられる。労働者から自発的に退職したいという場合に有利な制度だ。そういった枠組みは残しておいた方がよい。

□**組合(委員長)** それなら勸奨を残せばよいのであって、矛盾している。先程から、各項目の説明のときに、公的セクターであり国が定めたことだから、それを真似るのだと言うが、ここで都合のいいところだけ残して、我々の雇用不安をあおるところだけ残して、全然、我々労働者を納得させる説明になっていない。

■**理事** 早期退職募集制度は自発的な意思が前提だ。懸念の点は、そういう不安を招かないように考えていかなければならない。慎重な運用は必要だ。慎重に運用していきたい。今回も事務職員を対象にして行うのは、まず慎重に運用していきたいということだ。慎重に運用していくことはしっかり考えていく。

□**組合(委員長)** 2 点聞く。第 1 点は、もし募

集して職員から手が挙がらなかったらどうするか、第2点は、慎重を担保する制度はどこにあるのか。

■**理事** 基本的には、手が挙がらなかったら、想定していた人数より少ない形で認定する。慎重な運用は、事務職員を対象としてまずは募集してみるという形で慎重に運用していくということだ。

□**組合(委員長)** 手を挙げる人がゼロだったら、募集は取りやめるのか。

慎重を担保する制度は、慎重に事務から徐々に広げていけばよい、ということではなく、対象組織になった人たちが、たとえば農学部には2名いる、ではあとは誰が手を挙げるんだ、というように不安をあおるといふことのないように、ということだ。何もなかったら募集はやめる、と明言してもらえばよい。そうすれば、民間や私立大で行われているような解雇の可能性はだいぶ低いと安心できるのだが。

■**理事** 募集して応募がなければ、その募集はおしまいだ。また、慎重に運用するというのは、今回も事務職員を対象にしているが、その結果を踏まえて、その後の拡大については検討していきたい。

□**組合(委員長)** 明言いただいた。ありがとう。

□**組合(T執行委員)** 確認するが、その募集はそこで終わりということは、募集期間の延長はおこなわないということか。

■**理事** そういう理解でよい。

□**組合(委員長)** たとえば一人きりで遠隔地で組織を守っているところに早期退職の募集があったら、人は不安に感じる。本人の意思を尊重するルールをつくってから運用すべきだったと思う。そういう考えはないか。

■**理事** 今回は事務職員を対象にしてやってみて、その実施状況を踏まえて、その後の運用について検討していきたい。

□**組合(H執行委員)** 自発的というが、勧奨退職と早期退職募集と、両方とも自発的か。

■**理事** 勧奨退職は、まず使用者側が労働者側に退職を働きかけるが、それに応じるかどうかは労働者側の自由だ。今回の早期退職募集は、最初から労働者が募集に対して自発的に手を挙げるかどうかだ。最初のところが違う。

□**組合(委員長)** もっと踏み込んだ答えが聞きたかった。手が挙がらなかったときに取りやめる、でも、組織はなくさなければいけないので人を動かさなければいけないと、たぶん当局側は思うだろう。そこで、本人の意思を尊重するルールをつくるつもりはないか。

■**理事** 今、早期退職募集制度で考えているルールは、応募して認定された場合でも、その

後でも取り下げることができる。また、応募して認定されたのだからそれでもって辞職が承認された、ということにはせず、認定結果を受けて、あらためて職員から辞職願を提出してもらうという形で、手続き的には職員の意味でのチェックポイントが何度もある。今説明している制度の仕組みで十分、自発的意思を担保できる仕組みだ。認定された後も辞退することができる。そういう制度なので、自発的意思を担保できる。

□**組合(副委員長)** 自発的意思を尊重するという文言はあるが、実際にそれが運用上ちゃんとされるかどうかは別だ。有形無形のプレッシャーで辞めなければいけないような雰囲気をつくりだして、応募させられるということ防止するような何らかのガイドラインをつくらなければいけない、と言っている。形式的には本人が自発的に応募しない限りは進まないが、有形無形のいろいろなものが会社などではある。そういったものを防止することが実際には重要なのではないか。

■**理事** 手続き的には、何段階も自発的に本人の意思で決められる仕組みが入っている。有形無形のプレッシャーは、統一的な、はっきりしたものではない。そういう話は個別の話だ。個別にその人がすごい圧力を感じられたということならば、そうなのかと個別に判断していくということではないか。制度の趣旨は、自発的な意思で進めていくという制度だ。そういう運用が担保できるように慎重に運用していく必要がある。今回もやってみるが、そういった実施状況を踏まえて、プレッシャー、圧力のようなものが感じられないような運用の仕方を検討していかなければならない。懸念のような不安にならないよう、できるだけ配慮して運用していきたい。

□**組合(H執行委員)** できるだけとか、そういうことではなく。

□**組合(副委員長)** 今回、これに伴って退職手当規程が改正された。そこでの規定がどうなっているかというのと、「前項の規定による応募又は応募の取下げは職員自発的意思に委ねられるものであって、総長は職員に対しこれらを強制してはならない。」という文言がある。自発的意思について、「総長」が強制してはいけないが、逆に言えば、「他の者」は強制してもよいということだ。この規定は非常に曖昧さを残す規定だ。「何人もこれらを強制してはならない」ということならば、ルールとして防止されているが、ここでは総長だけが直接的に強制してはならないと読める。非常に曖昧だ。

■理事 使用者側の代表としての総長ということだ。文言の趣旨は「使用者側」ととらえてよい。国の書き方もそういう書き方だ。いずれにせよ、今言ったような規定をしっかりと設けているので、規定の趣旨を踏まえて運用していく。

□組合(T執行委員) 民間企業で同様の制度がリストラの道具に使われているのは事実だ。あちこちで様々に報道され、また、労働法制の研究者による研究事例もたくさんある。そういうものを検討して、あらかじめ疑念を抱かれないように蓋をしておこうというつもりはないか。たとえば、先程の、遠隔地で一人勤務の場合、そこの施設がなくなる、そこへ本部から3人も4人も役員が押し掛けて面接する、というのはよくないということはずぐにわかると思う。面談はどのような形式で行われるべきか、面談の時間はどのようなふうに設定されるべきか、要するに、自発的意思を損ねないようなルールは当然、もっと具体的なものがあってもいい。そうしなければいけないという提言は、沢山の学者が出している。そういうものを具体的にさせていただくと、むしろそちらとしても制度の運用が安心してできるのではないかと。

■理事 今言われた点について、何段階も自分の意思を示せるステップがある。先程の規定にも、「総長は強制してはいけない」という規定がある。それを前提に運用していくということだ。慎重に運用していくことが必要だというのは、実際に慎重に運用していく中で、必要なことが出てくれば考える、ということだ。今の時点でこうとは言えない。現時点の仕組みでも、総長が強制してはならないといった文言もあるし、現在の早期退職募集のプロセスの中でも、何度も労働者の意思表示の機会がある。そういう形でまずは運用して、問題点が出てくれば考えていきたい。

□組合(委員長) 時間も問題だが、我々としては、この制度は不備が多い。ルール作りもまだ検討されていないまま、国の制度をコピペでもってきたと判断せざるを得ない。我々は引き続き、我々の不安をしっかりと取り除いて、「何段階も」というがそれ以前のところで、本当の意味での自発性が担保されるようなルールにならないと、認められない。ちゃんとしたルールを当局が責任をもって提示することを要求する。

□組合(K執行委員) お願いします。返事がないので。

■理事 繰り返しになるが、自発的意思に委ねられるものであるべきであり、大学が強制す

ることはないと思っている。担保できる仕組みをすでに入れているつもりだが、慎重に運用していく中で、改善していくところがあれば改善していく。

■総務部長 先程来、強要されることがあるのではないかという話が出ているが、もしそういう、就業上の過程で強要するということがあるのだとすれば、今現在、学内にパワハラ等の通報・救済の窓口を設けている。そういうところも当然、今回の強要に関するもの、もしくは就業上で何か威圧的なものがあるとすれば、そういう窓口はある。

□組合(K執行委員) 今窓口があるが、現在までにそういう事例はあるのか。

■総務部長 それは、退職を強要した、ということか。

□組合(K執行委員) パワハラ的なことで相談を受ける窓口があるが、実際、退職などについての相談は、事例としてどのくらいの件数があるか。

■総務部長 ケース、相談のレベルは、本人からの聴取等、様々な段階で結構ある。中には調停という形で終了する場合もある。手元にそういう数字はもってきていないので、具体的にいつ、どういうケースで何人とは答えにくいですが、実際、そういうケースは私も職務上承知している。決して、年に1回といった小さな数字ではない。

□組合(K執行委員) 先程も、総長は強要してはならない、という文言があるとのことだが、実際、総長が現場で働く人たちと会うことはない。やはり、この早期退職募集制度にかかわらず、直接の上司や事務方などが直接に言葉で、「じゃあ、あなたは辞めたら」とか「退職したら」などと平気で一般のスタッフにたとえば私は病院勤務だから、上司の看護師長や副部長や看護部長から言われている事例がある。首を切られなければいけないことがやられている。だから、この提案がされたときに疑問や懸念がいっぱいあった。病院では、過半数代表者として意見は出したが、非常にそういう危惧を抱いている。

□組合(委員長) これが生の声なのでよく心に留めてほしい。

## 2) 労働契約法改正に関して

□組合(委員長) 組合は2013年3月12日に里見総長宛に要求書を出している。労働契約法改正の趣旨に則り、①正規職員への転換を積極的に進めること、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、③「無期時間雇用職員」（仮称）の雇用形態を設けること、④1980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、⑤改正法を理由とした更新抑制、雇止めをしないこと、だ。こういう要求に対して我々は署名も集め、122筆の署名が集まった。これは、東北大学の半数以上を構成している非正規雇用職員の実際の声だ。その中で、今回の一連の当局の扱いは、あまりに軽すぎ、ひどすぎる。いろんな問題が方々で起きていることは、理事も知っていると思う。そうした中で、1/21に部局長連絡会議で、当局から「労働契約法改正を踏まえた対応方針案」が出たようだ。その位置づけを教えてください。誰が、どういう提案をした段階なのか、これからどう扱われるのか、教えてください。

■理事 「改正労働契約法を踏まえた対応方針案」だ。資料はもっているか。

□組合(委員長) はい。

■理事 そこに示されている考え方で、改正労働契約法の関連の任期規程の関係、特定有期雇用職員の関係、准職員・時間雇用の関係、無期型の非正規職員の関係について1/21に部局長に考え方を説明し、意見があれば、と意見照会した。出された意見を踏まえて、2月の先日の部局長連絡会議で当方の考え方を示した。そこで示された方向で今後対応していこうと考えている。位置付けはそういうことだ。

□組合(委員長) 今後とは、この4月からということか。

■理事 実際問題としては、たとえば、特定有期雇用職員の通算契約期間の上限、准職員や時間雇用職員の通算契約期間の上限などについては、4月に就業規則を改正したい。無期型の非正規職員の関係については、h26年度前半の改正を予定している。

□組合(委員長) わかった。我々はまだ正式に当局側の提案を受けていないので、この扱いをどうしたらいいかわからないが、資料をざっと見ると、無期時間雇用職員のような位置付けもあり評価できるところがある。一方、不利益変更該当するようなものも含まれている。なぜ当局側から我々に提案がないのかわからない。どの段階で示してもらえるか。

■理事 不利益と考えられるところが今の時点であるか。

□組合(委員長) いっぱいある。それをやるならあらためて整理するが、まだこれは完成されていないものだと思っている。

■理事 その意味では、1月の部局長連絡会議で各部局の意見を聞いて、その意見に対して回答して、まだ検討している段階だ。

□組合(委員長) わかった。そういう位置付けだということで、しかるべき提案を待っている。そういう中で、理事の説明では、部局に対する説明・指示という文言が随所にあったが、理事の考えとは裏腹に、各部局ではいろんなことが起きている。書類の中に書いたが、「更新する」という労働条件通知書の文言が、いつの間にか「更新する場合があります」になったり、それが、1つの部局のちょっとしたミスではなく、いろんな部局で起きている。この事態をどう考えるか。

■理事 今指摘されたのは、更新限度の定めがないとされている職員に対する労働条件通知書に関する問題だと思うが、それについては、適切に取り扱われるよう、指導していきたい。1/21部局長連絡会議で示した資料でも、昭和55年7月以前任用の准職員、平成16年3月31日前から継続して雇用されている時間雇用職員については、通算契約期間の上限は適用しないものとする、各部局で齟齬がないよう、きちんと運用されるよう意識して明記している。そういう形で適切に取り扱われるよう、指導していきたい。

□組合(委員長) 2点言いたい。当局の方針がここまでずれこんだために、すでに不利益な、「更新する場合があります」のようなことにサインをさせられた事例がある。猛省してほしい。それと、この時期は確認書の取り交わしが進んでいると思うが、今の趣旨を、そういったことがないということ、確約してほしい。

■理事 更新限度の定めがないとされている職員の問題については、適切に扱われるように指導していきたい。

□組合(H執行委員) 曖昧な言葉だ。

■理事 昭和55年7月以前に任用された准職員、平成16年3月31日以前から現在まで雇用されている時間雇用職員については通算契約期間の上限は適用しない。

□組合(T執行委員) そのこのところはその通りだが、そうでない、法人化以降に契約された人についても、従来「更新する」という契約書だったことがもしあれば、それがあつた年から切り下がるということは一方的な不利益変更になってしまうので、そういった、今理事が言った対象の人以外の人についても、そういう一方的な切り下げ、改悪がないようにしてほしい。

■理事 個別の事例で適切に対応したい。

□組合(Y執行委員) 先程、労働条件通知書にサインすれば同意したのだ、というものではないと我々が前から言っていることに対して、単に、労働条件通知書にサインしたのはその人の意思表示なのだということをおっしゃったようだが、そういう姿勢を改めてほしいと我々は言っている。そのことについて、もう少し詳しく話してほしい。

■理事 個別の事例で、有期雇用者が不安を感じるといった場面があれば、適切に対応していきたい。個別の事例で、個々あると思う。

□組合(Y執行委員) 労働条件通知書は、できあいのものがきて、それに対してサインしてほしいと言われるものだ。目の前で、その人事担当の責任者と有期雇用労働者の協議でつくるものではない。提起されたものに対してサインしてほしいと言われる。有期雇用労働者である以上、サインしなかったら自分はどうなってしまうのかと考える。仕方なしにサインするというのは、ごく当たり前の話だ。そのとき、それが自分の本心から出たものでなかったとしても、これまで長年勤めていて、あるいは昔からでなく数年間勤めた人でもこれから長年勤めたいとわかっているような場合は、誰が見ても、別に辞めたいと言っているのではないような場合には、そういう不利益変更の書かれたものにサインしたところで、それは相手の真意ではないことがわかっていながら、そういうものを受け取っているのだから、心裡留保で無効だ。そういう運用をしてもらっては困る、ということが我々が言っていることだ。単に形式的にサインしてあれば、それはその人が同意したのだと、そういうものではない。これは明確に法律に裏付けがあることだ。そういう運用がないようにする、と、はっきり言ってほしい。

■理事 労働条件については労使間でしっかり合意することが不可欠だ。労使間でしっかりした合意になるようにしていく必要がある。その結果としてサインすることについて、問題がないと考えている、と言っている。先程の例は個別の話だ。十分に納得できていないような形でサインさせられたということがもしあれば、それは問題だ。そういった、有期雇用者が不安を感じるような場面があれば、個別の事例で適切に対処したい。

□組合(T執行委員) 個別の事例についてはその通りお願いする。先程私が言ったのは、もう少し一般的なルールとして、それまで何年か「契約する」という労働条件通知書を交わしてきた、それがあから「更新する場合があります」に切り替わるのは、労働条件の一

方的な切下げなので、そういうことのないように、一般的なルールとして約束してほしい。

■理事 更新時の実態の話もある。労使間で合意されれば、それを前提とした契約にすることができのだから、また、それまでの更新にあたってどういう話だったのか、そういったことを個別の事例で判断していかなければならない。そういった問題だ。まさに個別の話だ。どういう積み重ねがあったのかも踏まえて判断する。

□組合(T執行委員) もう少し具体的に言うと、これまでは「更新する」に黒く塗りつぶされた労働契約書がきていたのが、次の年に見てみたら、そこが空欄で、あらかじめ「更新する場合があります」が塗りつぶされているものが目の前に出てくる、というのはだめだ。それは一方的な切下げだ。変えたいのであれば、両方空欄のものをもってきて、そこから話が始まる、ということであれば、交渉でも何でもない。切り下げたいのであれば、その場で、こういう理由でどうしてもここで条件を変えなければならない、こういう理由だが納得してもらえらるだろうか、というところから始まらなければならない。あらかじめ塗りつぶしてあるものが目の前に出てきて、サインしてください、というのが実態だ、今は。そういうことがないようにしてほしい。ごく一般的な、当たり前の話だと思う。

□組合(Y執行委員) 要はそこで、署名を拒否したら自分に不利益が降りかかるだろう、と誰でも思う。そこが問題だ。あらかじめ不利益変更された書類をつきつけて、そこにサインしてください、というのは、たしかに個別に見ればハラスメントかもしれないが、それ以前の問題として、そういうことはしないでほしい、と我々は言っている。

■理事 労使間の合意は大前提だ。サインしてくださいと出されたものが、合意されていないものであれば、だめだ。

□組合(Y執行委員) 合意されていないものはだめですね。

■理事 合意は前提だ。

□組合(Y執行委員) 当然、そうですね。

■理事 はい。

□組合(委員長) 明言してもらった。無効ということだ。いくらでもそういう個別案件があるので、無効の処理にあたっていただくことになると思う。

□組合(委員長) そういう、適切に対処する、という精神論の裏で、部局でいろんなことが起きている。それは伝えた通りだ。今、労使

間で、それが大前提だ、というのが、現場をもうちょっと調べた方が良い。そんな甘いものではない。いろんなことが起こっている。それを一度調べた方がよい。理事が着任した前後にも、本部と部局の間でこんなに違う非正規労働者の扱いがあるのかと、びっくりした件がある。

金研で、ここにペーパーがあるが、職員に向けた説明会があった。明らかに不利益変更だらけの内容だ。こういうことが起こっている。適切に対処や、個別案件どころではなく、部局で組織的にこういうことが起こっている。どうしますか。

■理事 今そちらが具体的に持っているものについて、私は承知していない。この場でそれについてどう思うかと言われても答えられない。労働契約締結に際して、労働条件について労使間で合意し、それでサインする、その上での手続きが問題ないということだ。個別具体の事例として不安に思われるようなことがあれば、適切に対処する。そういった意味合いで先程も言っている。そう理解してほしい。個別の事例として、適切に対処していく、ということだ。

□組合(委員長) 繰り返して説明を聞いても、信じられない。部局を指導する、と言っていたはずだ。それなのに、承知していないと言っていた。

■理事 今そちらが持っているものについて、私は今見ていない。そこで見せてもらっているだけだ。その内容を承知していないので、それについては答えられない、ということだ。

□組合(委員長) 全然、東北大学として、有期労働の人の扱いがバラバラであり、しかも皆さんが考えているよりも悪い条件が、現場で繰り返されている。これが実態だ。担当理事だ。知らないでは済まない。もちろん掌握しておいてほしい。

■理事 今そこに持っているものを見ていないと言っている。それについては、後ほど見ておく。

□組合(H執行委員) 理事が言うように、部局できちんとされていて、問題が起きていない、という事実をつかんで話しているのか。現実にはそうでない状況がかなりある。責任は理事にある。そこをちゃんとしっかりしてほしい。今のことについても、現場の状況をきちんと把握していることが一番大事なのではないか。

□組合(書記次長) びっくりしないのか。えっ、そういうことが起きているの、何なの、という反応になるかと思っていたら、先程の反応

は、知っているのかな、というような反応だった。

□組合(H執行委員) 知っていて見逃しているのか。

□組合(書記次長) 委員長が紹介したときに、私たちが指導していないのにそんなことをしている部局があるのか、とびっくりするのかわかると思ったら。

□組合(H執行委員) そういう、いろんなことが起きているということ、キャッチする努力をしているのか。そこがスタートだ。本来ならば、こういうことが問題だと伝える必要はない。管理不行き届きのような状況が今ある。

■理事 今話された点については、まず、私としてもしっかり把握する。

□組合(Y執行委員) 今まで把握していなかったのだと、我々は善意に考えるが、その場合に、法人の代表者である総長、その代理人たる理事、そのいずれもそういうことを承知しない状況において、部局の人事担当者が勝手なものをつくり、今までよりも労働者に不利に改変したものを、これからはこうなるのだ、と説明しているのが現状だ。雇用主はあくまでも国立大学法人東北大学だ。その代表者である総長も、法人の人事担当の機関である理事も両方とも把握していない状況で、そういうことが起こっているのだから、そういう説明は無効ではないか。

□組合(H執行委員) まして、先程総務部長が、いろんな問題があってもパワハラなどの窓口はちゃんと開いているので心配しなくてもいいというような説明をしたと、私には聞こえてしまったが、それ以前の問題だ。そこで問題が解決して、大学の中でそういう問題が起きていないのだとか、起きていてもちゃんと問題を処理しているのだとかと説明するのは恥ずかしい限りだ。認識してほしい。それで問題解決していると言うのは恥ずかしい限りだ。理事もそんなことをそのまま言わせておくのは恥ずかしいことだ。誠意ある、というのが、誠意あるという言葉はどういうことなのか。言葉と行動が一致しないと誠実ということにはならない。もう少ししっかりしてほしい。

■理事 先程の話は、強要された場合という話があった時に、そういったことについてのハラスメント関係の窓口はあると説明したということだ。

□組合(H執行委員) そんなことは我々は知っている。しかしそこに行くまでのハードルが高い。行けない人もたくさんいる。そこに相

談する相手も、そういう人材が備わっているかと言えば、そうでなくてそこに行かないでいる人たちもたくさんいる。

□組合(K執行委員) 本当にそうだ。

□組合(H執行委員) そんなことで、お前たちは安心しろ、などと言うのは、思いがまったく聞こえない。しっかりしてほしい。

■理事 適切に取扱われるようにしていきたい。

□組合(Y執行委員) 先程も言ったが、雇用主というものはあくまでも国立大学法人東北大学で、その代表者は総長、その関係において代理権が付与されているのは人事担当理事だ。だからここにいる。その代表者も人事担当理事も把握していないような労働条件不利益改変のようなことを、部局が勝手に、一方的に、法人の許可を得ずしておこなっている場合、それは無権代理というものではないか。そう言うものは当然、無効だ。そのことを認めてほしい。こんな状況を許しておいては、部局ごとに、どんなにひどいことでもできることになってしまう。実際に労働裁判などになった場合、どこにはね返ってくるかという、法人にくる。そういうことは防がなければいけない。

□組合(H執行委員) 悪質な運用を見逃さないように。

■理事 有期雇用者が不安に感じるような場面があれば、それについてちゃんと把握して、適切に対処したい。

□組合(委員長) 交渉時間の19:00になったが、まだ2つ案件がある。この案件もまだ終わっていない。延長を申し込みたい。

■理事 結構だ。

■人事課補佐 時間を。

□組合(委員長) まずは30分。

■人事課補佐 30分ですね。

□組合(委員長) 時間の問題もあるので先に進みたいが、これでは交渉にならない。ちゃんと実態を把握して、労使で適切にといった精神論ではなく、具体案件を部局に徹底する仕組みを提示してもらわないとまったく交渉にならない。次に移るが、1つだけ確認したい。

反復更新を以前から繰り返してきた人、1980年7月以前採用の人や法人化以降も反復更新してきた人などについては今後も更新するということが方針として決まっているということだが、こういうトラブルが多いので、4月の段階で新たに新設を予定されているような無期型の非正規職員に移行させるつもりはないか。4月から導入して、今までの反復更新を繰り返してきた人を移行させるつもりはないか。

■理事 無期型の非正規職員の関係についてだが、1/21部局長連絡会議に説明した内容で意見を聞き、今検討している。検討した上で、無期型の非正規職員関係の仕組みをつくっていききたい。

□組合(委員長) 運用はまだされないのか。

■理事 具体的な運用についてはまだ検討中だ。

□組合(委員長) 本部のガバナンスが全然部局に届いていない中で、いろんなトラブルが予想される。これは早期にルールをつくって運用してほしい。

### 3) 「7.8%」賃下げ問題、55歳超の昇給抑制問題について

#### 「7.8%」賃下げ問題について

□組合(委員長) 「7.8%」賃下げは2年間の時限措置だが、この4月からはどうするのか。

■理事 3月いっぱい措置なので、4月からは戻ることになる。

□組合(委員長) 安心した。2年とは言いながら、1つの法人の中ではあり得ない大幅な賃下げだ。前任の理事も、法人として必要性があるのか、なぜ7.8%なのか、東北大学はそんなにお金がないのかと聞いても「公的セクターだから」ということで議論ならなかった。そういう姿勢に対して全国の10近くの国立大学で訴訟が起きていることは知っているか。

■理事 承知している。

□組合(委員長) その論争になっていることを調べたことがあるか。

■理事 そういう訴訟が起きていることは承知している。[公的セクター説明]前理事が説明したと思うが、本学は公的セクターの一部であり、そういう措置をとっている。

□組合(委員長) それを通じないということが、各裁判所で今論議されている。法人として、賃下げというものは最後の手段だ。それを公的セクターだからということで下げる。まったく合理的な法的裏付けもない。これからもいろんな国の方針が出たら、それを法人として主体的に考えず、それに「右ならえ」するつもりか。理事として答えてほしい。

■理事 [公的セクター説明] 本学は、国立大学法人ということで、厳然として公的セクターの一部だという本学がおかれている現状があり、政府からの要請もある。被災地在勤の国家公務員、仙台市等の地方公務員の対応状況、復興財源からの多額の予算措置などを総合的に勘案して、今回、給与特例法による削

減率を完全実施した。基本的に、公的セクターの一部ということは今後も考えていかなければいけない。

□組合(委員長) 何かそれが当然であるかのように言っているが、他大学はちゃんと工面して7.8%を5%にしたり、実施期間を短くしたりしている。理事の考えがわからず議論にならないが、東北大学としてはこの措置を行う、また今後もならう、ということで、全然雇用する側としての答えになっていない。労使関係が大事だと言っているが、議論にならない。それではまずい。

■理事 今後の話については、どんなことが国から要請されるかわからないので、今の時点で答えることはできない。7.8%賃下げ問題については、各大学の判断・責任のもとで様々な対応をしていることは承知している。本学においても、削減率は完全実施だが、多くの教職員が例年の業務に加えて震災復興の不可業務があることから、勤勉手当における優秀、特に優秀を大幅に増員する措置を講じている。

□組合(委員長) 理解できない。平成25年度については、それをやっていないではないか。

■理事 平成25年度もやっている。

□組合(委員長) 全然だめだ。割合がわかっていないのではないのか。特に優秀の割合がどれだけ減ったか。そんな認識ではまずい。

■総務部長 平成24年度に比べれば、平成25年度は数が少なかったことは事実だ。

□組合(Y執行委員) それと、前理事との整合性、継続性は担保されなければならない。前々理事の甲野理事は、震災のため大変な思いをしたから、勤勉手当の優秀、特に優秀を多くするということであり、7.8%賃下げの代償措置ではないのだ、そういう代償措置などは、我々は講じてはいけないのだと言った。人事担当理事として、それと矛盾した発言になる。それは撤回してほしい。

■理事 代償措置だと言っているつもりは全然ない。

□組合(Y執行委員) だからご理解いただきたい、と言ったので、そう思ったのだが。

■理事 そういうつもりはない。

□組合(Y執行委員) 別のことを持ち出したに過ぎない、ということですね。では、勤勉手当の話は関係ないということだ。

■理事 関係ないというか、削減率を完全実施した上で、先程言った趣旨で勤勉手当の優秀、特に優秀の対象者を増員する措置を講じた。代償措置ということではない。

□組合(副委員長) 代償措置ではないということだ。昨年から交渉や事務レベルでいろんな

予算上の金額を出してもらっている。前回交渉でも金額を出したが、理事が変わったのもう一度示したい。平成24年度と平成25年度で、運営費交付金はそれぞれ23.5億円、給与削減に関して減らされている。東北大学の給与がどれくらい7.8%に関連して減らされたかということ、平成24年度は給与・賞与で21.5億円、法定福利費は2.7億円、合計24.2億円の削減だ。23.5億円に対して24.2億円だから、7,000万円くらい給与削減の方が上回っている。平成25年度については、平成24年度は6月からの削減だったが、平成24年度は4月から全部削減しているのでさらに増えて、給与・賞与については24.6億円、法定福利費は3.2億円、合計27.8億円、この給与削減で人件費が減っている。23.5億円に対して27.8億円が給与削減で減っており、4.3億円減らし過ぎであり、人件費関係で黒字をつくっているということだ。どの大学も100%実施のところは似ていると思うが、山形大などいくつかの大学で、2月や3月は削減を実施しないという方針を出している。東北大学は明らかに4.3億円減らし過ぎだ。2月、3月は削減をやめてほしい。

■理事 [公的セクター説明] 本学は、公的セクターの一部である以上、3月末まで削減率を完全実施する。

□組合(委員長) その4.3億円は、我々から取ってどこに使ったのか。

■理事 [公的セクター説明] 給与削減実施は、被災地最大の大学としての本学がおかれている現状や、公的セクターの一部である以上やむを得ない、という考え方で実施している。

□組合(委員長) 私が聞いているのは、それで、浮いた4.3億円をどうしたのか、ということだ。

■理事 その4.3億円という数字は手元がないので、あらためて見てみたい。

□組合(委員長) 見てどうするのか。

■理事 今言われた話を調べてみる。

□組合(Y執行委員) 財源がはっきりあるということなら、今2月だから、遡ってもいいから、2月分あたりから給与を元に戻してほしい。

■理事 [公的セクター説明] そもそも我々は、本学がおかれている現状や、公的セクターの一部であるという考え方で削減率を完全実施する。

□組合(委員長) 頭の中を改めてほしい。ここは法人だ。最後の手段で、経営上どうしても必要だからということで最後に手をつけるのが人件費、給与だ。全然説明になっていないし、間違っている。考え直してほしい。4.3

億円を調べて、見た、という段階で、給与に戻してほしい。

■理事 [公的セクター説明] 繰り返すが、今回の措置はまさに公的セクターである本学としての現状を踏まえて判断したものだ。理解してほしい。

□組合(Y執行委員) この大学の現状を踏まえて賃下げしたということだが、この大学の労働者は当時、多かれ少なかれ、経済的損失をこうむっている。幸い死者が出るということではなかったが、被災地最大の大学として、と言うが、被災地最大の大学というのは、みんなが被災して経済的にもひどい目に遭ったということだ。地震で心理的にも追いつめられ、さらに家を直さなければならない、車がつぶれてしまったのを何とかしなければならないと、そういうことがどうして、給与を削減する口実になるのか。この点について答えてほしい。

■理事 [公的セクター説明] その点は、繰り返しになるが、本学が削減率を完全実施することは、公的部門の一部であること、政府の要請等を総合的に勘案して給与特例法による削減率を完全実施するということだ。

□組合(Y執行委員) あの時、総務省から各国立大学法人、独立行政法人に宛てられた文書があったが、その中で、7.8%削減せよとの命令はまったくなかった。そういうことは言っではいけないことだからだ。

■理事 [公的セクター説明] 繰り返しになり恐縮だが。

□組合(Y執行委員) 公的セクターという言葉だが、たしかに国立大学法人というものは私法人ではなく行政主体だと考えるのが行政法の通説であるようだ。だから、それが間違っているとは我々は言わない。しかし、かたや労働関係においては公務員とはまったく違う法令が適用されている。だからこそ団体交渉権もあり、我々はそれを行使して交渉している。これは労働組合法上の交渉だ。そのように適用法令が違うのだから、公的セクターの一員だから国と同じく下げなければいけないという結論はどこからも導き出せないはずだ。現にあの時も、7.8%ではなく、もっと低く下げ幅を抑えた大学はいくらでもあった。だからそのあたりを考えて、7.8%完全賃下げ実施というものをしたのであれば、先程副委員長が言ったように、それほど黒字が出ているのだから、もう我々に返して貰ってもいいのではないか。この2年間随分つらい思いをしてきている。もうこの辺で勘弁してほしい。

□組合(T執行委員) さらに、国立大学法人法

でも、独立行政法人通則法でも、その趣旨として、国の財政にしばられずに独自の財政をもって、法人の業績が上がれば、その業績に見合った待遇ができる、その経営努力ができる、それが法人化の1つの目的、法の精神だった。国のやる通りにやるだけなら、法人として経営していないということだ。ぜひ法の精神をいかしてほしい。

■理事 [公的セクター説明] 法人として、国立大学法人である本学が公的セクターの一員であることを踏まえて、削減率については完全実施した。国からの要請というものも、先程、独立行政法人通則法という話もあったが、その独立行政法人の中には国立大学法人も含まれるが、その役職員の給与改定にあたっては国家公務員の給与水準を十分考慮して、国民の理解が得られる適正な給与水準になるように見直す、という閣議決定が平成25年1月にある。それから、本学としての判断として、先程から繰り返して言っているようなことを総合的に勘案して削減率を完全実施することにした。その上で、大学の経営判断として、震災復興の付加業務に十分配慮して、勤勉手当を活用した優秀、特に優秀の対象者を大幅に増員する措置を講じている。

□組合(委員長) 繰り返しはもう結構だ。

□組合(T執行委員) 先程、理事があえて読まなかった独立行政法人通則法の役職員の給与の水準の部分だが、理事が読んだ項目の他にもう1つある。業務の実績を考慮すること、だ。国家公務員ではない法人として、業務の実績を考慮するのだ。先程理事が読んだ項目だけなら国家公務員通りだ。そうじゃない、ということが、わざわざ項目を立てて書いている。

■理事 私が読んだのは、公務員の給与改定に関する取扱いについて、という閣議決定の文書だ。

□組合(T執行委員) それは公務員ですね。独立行政法人の役職員の給与の水準がどうあるべきかについて、法にどう書いてあるか、ご存知ですよ。業務の実績は考慮しなければいけない。

■理事 はい。

□組合(T執行委員) そういうふうには法が命じている。業務の実績として4.3億円減らし過ぎたのだ。人件費予算として国からきたものよりも4.3億円余計に減らしてしまったということだ。明らかにそういうことだ。それは考慮しなければいけない。

□組合(H執行委員) 知らなかったのか。

■総務部長 ただ今の、国立大学法人法の35

条によるいわゆる独立行政法人通則法の準用規程の話であり、その通りだ。一方、運営費交付金については区分計上されているわけではない。人件費積算との差はあろうが、一方で大学は震災復興にあたって、たとえば学生に対して勉学上の便宜を与えるために受験料を無料にするとか、奨学金などを拡充するとか、もしくは被災にあった設備や大学の建物など様々な需要があり、今言われたものがそのままここにあるというものではない。

□組合(T執行委員) それを言うと、法人全体としては大変な黒字になっている。我々はあえてそこまでは言わずに、せめて国から人件費分として減らされた分だけで考えて、それでもまだ少し黒字じゃないですか、と言う話をしている。全体の話をするれば、そもそも7.8%全然下げる必要がない。実際問題、裁判になっている他の大学では、そういう話をしている。

□組合(委員長) 30分過ぎたが、全然、答えが繰り返しばかりだ。

■理事 [公的セクター説明] 繰り返しのお答えをしている。

□組合(委員長) 答えが全くないので、もう20分お願いしたい。

■理事 結構です。

[公的セクター説明] 給与削減率の完全実施の話については、そもそも本学がそういう措置を講ずることにしたのは先程から述べている点であり、まさに公的セクターの一部なのでやむを得ないということで削減率完全実施ということでこれまで運用してきている。その点は繰り返しになるが、そのように説明する。その上で、大学の経営判断として、繰り返しになるが、震災復興の付加業務に十分配慮した優秀、特に優秀の対象者を大幅に増員する措置をした。

□組合(委員長) 繰り返しの回答だ。先程理事が言った4.3億円をちゃんと見ておくということ、それと、大学として経営判断したということについて、もう一度きちんと説明を受けなければいけない。この場で同じ繰り返しはもう聞きたくない。あらためて場をつくってくれるますね。

■理事 承知した。

## 55歳超の昇給抑制問題について

□組合(委員長) 55歳昇給抑制の問題についても、前回、公的セクターという説明があったが、60歳定年の人の55歳昇給抑制と、65歳定年の教員の55歳昇給抑制とでは意味が違

い、そのままコピーでもってきてもだめだという主張をしたが、前理事は返答できなかった。理解はするがやはり公的セクターだから、ということで、全然答えが得られなかった。今の話を聞いて、いかがお考えか。

■理事 [公的セクター説明] 今の話は昇給抑制の話だけだが、考え方は同じであり、社会一般の情勢等に適切に対応するため、人勸を有力な参考資料として、政府からの要請、本学をとりまく情勢を十分勘案して鋭意検討し、55歳を超える人について昇給抑制に取り組む方針を決定した。

□組合(T執行委員) それなら、人勸をせめて丁寧に読んでほしかった。人勸は、一律ではない。定年の高い人はちゃんとその分後ろまで引っ張っている。人勸通りですらない。

■理事 [公的セクター説明] そこは、人勸を有力な参考資料としたということだ。要するにそこも、公的セクターとして、社会一般から見られたときのことを考え、55歳を超える人について昇給抑制をするという考え方をとった。

□組合(Y執行委員) だから、公的セクターだからということと、結論が矛盾している、と言っている。人勸でも、定年が60歳ではなくもっと高い職員については57歳から昇給抑制するのだということになっているのに、その部分をまったく無視して、すべてについて一律55歳昇給停止にされてしまったのが現実だ。我々は、それは不合理であり、いかなる根拠もなく、法的根拠がないだけでなく中身が矛盾している、と、だからやめてほしい、もっと練り直したものを我々に提示してほしいと言ったが、非常に遺憾なことながら前の理事は強行してしまった。過ちをあらためるに、はばかることなかれ、だ。これについて労働者に有利な就業規則改定をするのなら、我々はそれを妨害することはもちろんしない。そこを考えてほしい、と言っている。わかっていたただけたか。

■理事 [公的セクター説明] 繰り返しになって恐縮だが、社会一般の情勢を考えたときに、適切に対処するというので、55歳以上については昇給抑制する、と、これも、公的セクターとしての役割を総合的に勘案して決定した、ということを重ね重ねではあるが言いたい。

□組合(副委員長) もう時間が過ぎているからあまりこの件にはこだわりたくないが、他大学では、教員については60歳にしているといった例がたくさんある。結局、東北大学は、先程の7.8%賃下げについてもそうだが、ひ

とことと言えば、職員のことを考えていない、文科省の言いなり、ということをしている。そういうことをすれば、人材の流出につながる。東北大学は、給与も全然、文科省に言われるまま下げるし、昇給抑制もそのままやるが、他の大学はそれなりに努力している。それが大学関係者の間で広まる。そうすると、ますます東北大学に人材が集まらなくなる。悪循環になっていく。この問題についても決めてしまったものは仕方がないが、まだ、このまま 55 歳でやるのかと言えば、変更することはできるのだから、前向きに検討してほしい。

□組合(Y執行委員)理事は教員出身ではないので知らなくてもしかたがないが、認識してもらいたことがある。私立大学は文系の大学が多い。理系はものすごくお金がかかるからだ。給与は私立大学の方がずっと高い。東北大学でも他の国立大学でもだいたい 55 歳位になると、文系では教授になっている人が多い。かたや私立大では、だいたい定年が 70 歳だ。文系の教授にとって 63 歳は、実際、教授としてみますます活躍できる年齢だ。そのくらいのところで退職したくない人が多い。だから、私立大学の教授ポストで空きがあれば、それで研究環境がそれほど悪くなければ、いつでも移りたいと思っている人が多い。本当の話だ。昇給停止は、法人化前はたしかに 55 歳だった。その当時はそういう異動が今よりずっとひどかったが、その後それほどひどくなくなった。本学が 55 歳昇給停止をやめたことはプラスに働いている。しかし、ここでまた同じことをやってしまった。これをこのまま放置してしまうと、私大との給与の格差は当時よりも今の方がもっと大きいのであるから、そして文系の教授たちの置かれている立場はまったく同じだから、人材の流出を招くことは、火を見るよりも明らかだ。その辺を認識してほしい。副委員長の指摘をもっと具体的に言うところのことだ。だから、社会一般を見たとき、というが、大学関係者から見れば、そういうふうにも見える。東北大学というのは、そういうひどいところなのだ。本学として、将来に禍根を残すことになるのではないかと認識してほしい。ぜひ英明なる判断をしていただくことを、我々は切に要望する。

■理事 昇給抑制の中でも、優秀な職員は昇給できる仕組みはある。即人材流出につながることは考えていないが、言われたところは重要な部分で意識していなければいけないと思うので、ウオッチはしていく。

□組合(委員長) やはり、人勧の扱いについても、もうちょっと自分の中で咀嚼して提示してもらわないと、交渉にならないし、それどころか職員の説得もできない。考えを改めていただかなければいけない。我々は到底承服できない。今、全然交渉になっていなかったもので、あらためて 4.3 億円の話や、この人勧の認識も、また通則法のこともよくわかっていなかったもので、もう一度交渉の案件にあげたい。

#### 4) 駐車場有料化にかかる問題について

□組合(委員長) いろいろ数字を出してもらった。業務委託分が 900 万円、舗装・補修等が 150 万円、消耗品が 150 万円ということだ。しかし、違和感がある。

■理事 収支の現状について説明してほしいとのことだった。

□組合(委員長) 実態と離れているということだ。

■理事 実態と離れているということか。

□組合(書記長) 消耗品・補修で 300 万円位とのことだが、片平構内の駐車場を見て穴だらけだということは、皆さん認識しているか。かなりひどい凸凹、トラロープの切断等もあるが、そういうことは認識しているか。それとも、本部事務の人は、近くの多元研の科研の工場前のある程度整備された駐車場や立体駐車場に駐車していてそういうことには気づかないのか。それがこういう数字を出してもらった理由の 1 つだが、どうか。有り体にいうと、全然整備されていない。補修費はどこに使われているのか。

■理事 舗装の補修、駐車区画整備費などに使っている。

□組合(書記長) それがなされていない、と言っている。金研の裏の方の駐車場は穴だらけで凸凹だ。南総合研究棟、昔の材料物性棟のところの平面駐車場も穴だらけで、ひどいところは 20 センチくらいの段差がある。そういうことは把握しているか。加えて言うと、この片平地区の駐車場を有料化してからこの部局のどこにとめても良くなったと聞き及んでいるが、その中で、指定区画として割り振っている区画もあると聞いている。とくに金研では、教授がとめる区画があり、多元研の反応研棟の前には、事務専用区画のように、この部局以外はとめないでくださいといったことが書かれている区画等があるようだ。そういうことも、有料化の時の説明とは全く違っている。それから、駐車許可証は今、青い



駐車許可証、オレンジ色、そして片平以外の人が使う黄色の駐車許可証がある。これらがそれぞれ何枚出されているか、把握しているか。複写式の入構証で片平構内に入ってくる車は、一日あたり平均何台あるか、それを後で出してほしい。それから、臨時で入構しているはずのオレンジ色、黄色で毎日入構している車が何台あるかを把握しているか。それらをすべて調べて報告してほしい。よろしいか。

□組合(K執行委員) 片平地区には駐車場として何台入れる分があるのか。

■理事 本件については、事前にこういう質問があると聞いていないので、今手元にない。後日回答する。

□組合(委員長) なぜ組合の案件の中で、待遇とからめてこういう案件を出しているのかというと、まさに有料化で月に1,000円~2,000円の負担増があり、それによって良くなっているかということ、全然良くなっていない。管理されていない。どういうところにお金が使われているかもわからない。ますます不便になっている。当初の我々が説明されたどこに何が必要だから、1台あたりこのくらいの金額が必要だということが、実はすっかり崩れている。あらためて人事担当理事から、そういう職員からの不満があるということで担当の方に指示を出して、まともな駐車場運営をしてほしい、ということだ。

□組合(T執行委員) 1点だけ。この駐車場の料金に関しては、別の会計になっているという理解でよいか。独立した会計になっているか、ということだ。いや今気づいたが、支出の方が多く、ということは、大学の一般の収入の中で雑収入の中に組み込まれて、それとはまた別途に、駐車場関係の支出は出ている、ということか。

■理事 今の点も含めて確認したい。

□組合(T執行委員) お願いします。

□組合(委員長) 4つの案件でちょうど時間だが、すべての事項について宿題がある。いずれにせよ、理事に言いたい。最初の早期退職募集制度にせよ、労働契約法にせよ、あまりに現場で起きていることを現実のこととして理解していない。本当にこのままだと岩瀬理事、明野理事の時代に東北大学の職員の苦情、ハラスメントがぐっと増え、賃金のことでも人材が流出する。2人の理事の間に東北大学のアクティビティもプレゼンスも下がり、評判も、マスコミ沙汰のこともいっぱい出てくるので、よく考えて、公的セクターだからと

いうことで我々が納得するわけがない。十分考えを改めてほしい。

□組合(Y執行委員) 一言追加だが、55 歳昇給停止と早期退職募集が重なると、なおさら先程言った教員層は外に出ていきやすくなるし、条件さえ整えばいつでも、という考え方をするに決まっている。実際、はるかに向こうの方が、給与が良いのだから。

□組合(H執行委員) これは団体交渉で、総長との交渉のはずだが、なぜ総長が来ないのか。

■理事 まさに大学として私が人事労務担当ということで対応している。

□組合(H執行委員) そういう立場にたったら、きちんとした前向きな姿勢で回答するように。恥ずかしいことにならないように、誠意をもって我々に対応してほしい。

■理事 誠意をもって対応させていただく。

□組合(H執行委員) 誠意というものは、私たちが誠意として感じるかどうかに関係づくりとして大事だ。人事労務担当理事という言葉なのに、まったく素人と対話しているような感じだ。交渉時間を無駄にするようなことにならないように。こういう状況が続くのなら、里見先生をここに連れてくるなり、ちゃんとしてほしい。

■理事 人事労務担当としてしっかり対応する。

□組合(Y執行委員) 人事労務担当の、理事だ。理事というのは、総長の代理人だ。代理人の行為は、代理人が決定できる。あらかじめ決まったものをもってきて、我々に言うというのは、使者というものであり、代理人のすることではない。我々の言うことに真摯に対応して、それで実際に英断を振るうことを期待して、我々はここに来ている。そのことを認識した上で、次回以降の団体交渉に臨むよう我々は切に要望する。

□組合(H執行委員) それから、総務部長が先程ハラスメントのことを話したが、そのことで話したいことが我々にはいっぱいある。職員を軽く見てはいけない。非常に困っている人はたくさんいる。

□組合(K執行委員) そうだ。

□組合(H執行委員) 笑いを含めて、こういうものがあるから利用するように、ということではない。そこだけは、この場で謝罪してほしい。

■総務部長 そういう窓口もあるということを使った。

□組合(H執行委員) そんなことは我々は当然知っている。なぜそんなことをあえて話さな

ければいけないのか。そこで問題解決できるということか。

■**総務部長** そこで職員の問題を聞く、そういう窓口を設けているということだ。

□**組合(H執行委員)** そんなことはとっくに知っている。あらためて聞いているわけではない。ここは交渉の場だ。ふざけた回答をしないでほしい。我々は真面目にきている。ここに来るにあたって、交渉に参加するという立場にたった我々が、こういうわけで交渉に参加すると言ったら、書面に書いて申し出ろ、という上司もいて、そこにちゃんと説明をしてここに出てきている労働者もここにいる。努力しなければ出てこれない状況にある労働者もたくさんいる。わかるか。いい加減に労働者をあしらってはいけない。真面目にあなた方と話そうと思って、我々は来ている。

■**理事** 我々はまさに真面目に、こちらの考え方を説明して対応している。誠意をもって対応しているつもりだ。

□**組合(H執行委員)** 我々は、理事と本気になって魅力ある大学の姿勢を、一緒に見合っていける形で作りたい。その辺は、前向きに、理事としてここにきた限りは責任を持つような、労働者一人一人の人権にも責任が持てるような回答をしてほしい。

■**理事** そのつもりで対応している。

□**組合(H執行委員)** ぜひお願いしたい。各部局がどういう状況にあるか、巡回もしてほしい。病院にも来てほしい。また、部局でいろんな問題が起きている部局は、ここに部局長を呼ぶなりして、これからはちゃんと対応してほしい。

□**組合(委員長)** そういうことだ。我々は今回回答をもらったが、全然回答になっていないので、いろいろ宿題が回答される時に期待している。早期に設定してほしい。