

2014 年度第 2 回団体交渉記録

交渉事項：平成 26 年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針について
(大学側申入れ事項)

日時：2014 年 11 月 11 日 (火) 13:30～14:58

場所：本部第 1 会議室

■大学側：明野理事、松田人事企画部長、佐藤人事企画課長、山田人事給与課長等
□組合側：市川委員長、高橋副委員長、千葉書記長等

(文責：組合)

■給与課補佐 これから団体交渉を始める。
大学側から説明する。

■理事 大学側申入れの団交であり「平成 26 年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針」について早速説明する。資料を配付した。4 枚目の「人事院勧告の給与勧告の骨子」を見てほしい。平成 26 年人事院勧告の概要をまず説明する。本年の給与勧告のポイントは 2 つある。

人事院勧告の概要について

1 つ目は、月例給、ボーナスともに 7 年ぶりの引上げであることであり、民間給与との較差 (0.27%) を埋めるため、世代間の給与配分の観点から若年層に重点を置きながら俸給表の水準を上げた。また、ボーナスを引上げ (0.15 月分)、勤務実績に応じた給与の推進のため勤勉手当に配分することだ。

2 つ目は、27 年 4 月以降、俸給表や諸手当のあり方を含めた給与制度の総合的見直しをおこなうこと。地域の民間給与水準を踏まえて俸給表の水準を平均 2% 引下げ。職務や勤務実績に応じた給与配分 (広域異動手当、単身赴任手当の引上げ等)。引下げなので、それについては 3 年間の経過措置として現給保障がある。段階的实施に必要な原資確保のため、平成 27 年 1 月 1 日の昇給を 1 号俸抑制する。このように 2 本柱の人事院勧告となっている。

3 枚目を見てほしい。「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」は平成 17 年 12 月 7 日の役員会承認ということで基本的な考え方を決定している。あらためて言うまでもないが、国立大学法人には、独立行政法人通則法第 63 条が準用されており、給

与の支給の水準は、業務の実績を考慮し、かつ社会一般の情勢に適応したものに定められなければならないと規定されていて、支給水準が国民一般の理解と納得を得るものであることを求めている。

本学職員の給与改定は、税金が運営費経費の大部分を賄っているの、民間の給与動向等人事院勧告を有力な参考資料として基本において決定、人事院勧告を有力な参考資料として基本的考え方のもとに、冒頭のページにある今年度、来年度以降の取扱方針について説明する。

1 ページ目を見てほしい。これは今年度の分、民間との較差に基づく給与改定だが。

□組合 (委員長) その前に簡単な質問を途中ではさんでいいか。

■理事 ひと通り説明してから質問してほしい。

「(2) 職員給与」について

- ・ 一般職本給表 (一) は若年層に重点を置いて平均 0.3% 引上げる。3 級以上の級の高位号俸については据え置きとする。1 級の初任給は 2,000 円引上げる。アップの内容は若手に配慮して平均 0.3% 引上げとなる。
- ・ その他の本給表については、一般職本給表 (一) との均衡を基本に改定する。指定職本給表、再雇用職員の改定はない。影響は括弧内に書いた。
- ・ 勤勉手当については、一般職員で 0.15 月分引上げる。年間ボーナス 3.95 月分が 4.10 月分となる。指定職についても引上げは同様。再雇用職員は 2.10 月分が 2.15 月分になる。

(2 ページ目)

- ・ 若年層に配慮して「初任給調整手当」は300円を上げる。
- ・ 「通勤手当」は、組合からも要望があったことと関連するが、交通用具使用者（自動車等）に係る通勤手当を、使用距離の区分に応じ100円から7,100円までの幅で上げる。
- ・ 以上の改定は27年1月1日から施行する。

「一時金の支給」について

- ・ 国家公務員は給与表を26年4月に遡って改定する。本学は「人事院勧告にもとづく給与法の改正、労使交渉等に要する十分な期間の確保、人件費予算の計画性の確保などを考慮して、翌年4月から実施する」という表現はあるが、遡って改定することはこれまでもしてきていないので、差額を一時金として支給するという形にしたい。支給対象者は平成27年1月1日の在職者とする。

「昇給抑制」について

- ・ 国家公務員では、平成27年1月1日の昇給抑制があるが、本学も同様に抑制する。影響額は平均額を書いている。
- ・ 以上が今年度、26年度分の改定であり、役員給与も本給表の改定はなし、期末特別手当、通勤手当は職員と同様に改正する。

「給与制度の総合的見直しによる改定」について

- ・ 27年4月1日以降は「給与制度の総合的見直しによる改定」をおこなう。
- ・ まず、職員給与のところを説明する。役員給与はそれをベースにしている。

「職員給与」について

- ・ 一般職本給表（一）の水準を平均2%引下げる。年齢の高い層に下げ幅が大きい。高位号俸は最大4%の引下げとなる。1級の全号俸、2級の低位号俸の引下げはない。官民の給与較差を踏まえた50歳台前後の見直しを踏まえた。
- ・ 指定職は、一般職と同程度の引下げ改定。
- ・ その他の本給表は、一般職本給表（一）との均衡を基本とする引下げ改定をする。

- ・ 再雇用職員は、国家公務員の給与水準をベースにするとこのような平均の減額となる。
- ・ 1～4は減額改定であり、経過措置がある。激変緩和のため3年間の現給保障をおこなう。
- ・ 55歳を超える職員に対する本給等の1.5%減額支給措置を廃止する。平成30年4月1日に廃止する。

「地域手当の引上げ」について

- ・ 仙台地区については6%の改定はない。
- ・ 東京は20%に引上げる。段階的に引上げ、平成30年4月1日に完成する。

「広域異動手当の引上げ等」について

- ・ 支給割合を300km以上は6%→10%に引上げ、60km～300km未満は5%を新設する。これらは段階的に引上げる。

「単身赴任手当の引上げ」について

- ・ 基礎額を7,000円引上げ、加算額の限度を25,000円引上げる。

「役員給与」について

- ・ 本給表は一般職本給表（一）の平均改定率と同程度の引下げ改定をし、激変緩和のため3年間の現給保障をおこなう。
- ・ 広域異動手当を、職員と同様の内容で適用できるよう改正する。
- ・ 単身赴任手当は、職員同様に改正する。

「本給表適用職員以外の職員」について

- ・ 准職員等のことであり、本給表適用職員に準ずる。スケジュールとしては、
- ・ 民間給与との格差に基づく給与改定（平均0.3%引上げ）、差額の一時金での支給、27年1月1日の昇給1号俸抑制は、27年1月1日に実施する。
- ・ 27年4月1日から給与を平均2%引下げ、3年間の現給保障をおこなう。

本学職員給与の「取扱方針」の説明は以上だ。ぜひ理解していただけるとありがたい。

- 組合（委員長） 簡単な質問と確認をする。役員給与の「広域異動手当の適用」についてだが、「職員と同様の内容で適用」とあるが、これまでなかったものだ。利益変更

になると考えてよいか。

■**理事** 役員の広域異動手当については、これまで広域異動手当は地域手当と同じ 6% という同じ率であり、広域異動手当と地域手当は合わせて支給されるものではないので、支給されることがあり得なかったので規定を盛り込む必要がなかったが、今回の改正で上限が引上げられ、そのため、役員についても対象となることから規定することにした。

□**組合（委員長）** これも役員が決めたことだろうが、自分達の不利益にならないように変更したので、利益変更になると考えるが、そうではないのか。

■**理事** これまで広域異動手当と地域手当は両方出ることではなく、地域手当だけが出ていたので、広域異動手当を定める必要はなかったという考え方だ。今回広域異動手当が改定されて差が生じたので、必要性が生じた。

□**組合（委員長）** そのプラスの分の原資はどこからくるのか。我々は減らされて。

■**理事** 広域異動手当は、職員も同じ引上げになるので、同じ対応だ。

□**組合（委員長）** 考え方が違うようだ。

□**組合（Y 執行委員）** 今まで役員には広域異動手当が支給されることがあり得なかったが、必要が生じた、ということ、あり得ないのに生じた、ということは、役員が同じ法人の中の 300 キロ離れた別の事業所に移ることがこれからは起こるといふことか。

■**理事** くる場合もある。

□**組合（Y 執行委員）** 浅虫や東京などがある。大洗はどうか。300 キロいくかどうか。

■**理事** 距離は、今はわからないが。

□**組合（Y 執行委員）** 役員が勤務地を変えらるということがこれから起こるといふことなのか。

■**理事** たとえば、東京から仙台に勤務が異動してきた場合に出るといふことだ。

■**給与課長** 手当の内容なので説明する。広域異動手当は職員には規定されている。その中には指定職本給表適用の職員と一般職本給表適用の職員とがいる。役員は指定職本給表適用だ。これまで職員は大洗や浅虫に赴任があり、その人たちには地域手当との調整がありその範囲内で支給してきた。仙台は 6% の範囲内だった。今回は広域異動手当の率が 6% から 10% に上がった。理

事は仙台の片平本部一箇所に限っている。地域手当も広域異動手当も 6% だったので、今までは広域異動手当が必要なかった。今回、広域異動手当が 10% になったことで、改正した。

□**組合（委員長）** わかった。見解が違うので、あらためてこちらで検討して、必要なら団体交渉する。この広域異動手当について、もう一点ある。教員や技術職員には出ないのか。

■**理事** 出る。

□**組合（委員長）** 規程では確かに出るといふことはわかるが、適用してほしいと事務方に言うと、「先生方は自分達の意味で変更するので出せない。職員は命令されて職務として出向のようなことで異動するので必要だ」と説明される。就業規則を見るとそういう文章はない。大学からきた場合にも政府機関からきた場合にも、同様に扱うということを出さなければいけないということを確認したい。

■**理事** 要件を整えば、教員でも広域異動手当の対象になる。

□**組合（委員長）** 要件とは何か。書かれている要件を示してほしい。現実には他大学から来ても支給されていない。就業規則から見ると要件を充たしている。

■**理事** 本学の就業規則を充たしているが、要求したら出ないということか。

□**組合（委員長）** 自分達の希望で異動しているんだから出せないという返事がくる。もっとひどい例がある。単身赴任手当が出せないという例もある。異議を述べたら出たようだ。広域異動手当については、出したケースは教員については把握していない。あれば教えてほしい。

■**理事** 個別案件なので、確認しないとわからない。基本的には教員も事務職員、技術職員も要件を充たせば出る。

□**組合（委員長）** 重要な点だ。

□**組合（書記長）** 「給与勧告の骨子」のところで説明されたが、東北大での月例給について、一般職の平均号俸、平均給与、平均年齢について、民間との給与比較を出してほしい。それがないとどれだけ差があるかわからないので出してほしい。

■**給与課長** 後日でよいか。

■**理事** 後日出す。

□**組合（書記長）** 通勤手当は人事院勧告に「右ならえ」だが、前回の団交で、算出式

を示してほしいと言っていたが、その辺はどうか。

■理事 そういった要望はあり、調べたが算式は示されていない。距離ごとに。今回は民間での通勤手当の実績調査に基づいて決定されたと書いてある。

□組合（Y執行委員） 交通用具使用者（使用者）に係る通勤手当を、使用距離の区分に応じ 100 円から 7,100 円までの幅で引上げとある。ものすごく大きな違いだが、7,100 円上がるのはどういうケースなのかわかるか。

■理事 片道 60 キロ以上だ。

□組合（Y執行委員） 100 円は。

■理事 5 キロ以上～10 キロ未満だ。4,100 円が 4,200 円になる。

□組合（Y執行委員） 7,100 円上がるケースの現行は。

■理事 24,500 円だ

□組合（Y執行委員） それプラス 7,100 円ということですね。

□組合（委員長） 今年度は給与が上がるとはいえ、1月1日から昇給抑制があるので、不利益変更になる。それにもかかわらず交渉申入れが遅く、内容を検討する時間が短かったが、どうして遅れたのか。

■理事 10月21日に部局長連絡会議に取扱方針案を示し、その時に同時に、こういった内容だと組合にも説明した。役員会は10月28日決定した。その後、団交のスケジュール調整をし、結果的にスケジュールが今日になったということだが、部局長連絡会議で説明してからすぐ組合にも説明したので、その後のスケジュール調整の結果として今日になったということだ。

□組合（委員長） 次回からは早く申し入れてほしい。組合員は今回の来年度の本給変更は非常に痛手だ。今回だけでなく2006年の時の大きな引き下げ、その後ボーナス微増もあったかと思うが、臨時特例による7.8%の減額もあり、退職手当の大幅減額もあり、55歳を超える職員の昇給抑制など次から次へとほとんど下がりっぱなしだ。今回も結果的には下がる。我々は困り、不満もたまっている。ぜひそのことを理解してほしい。

基本的なところに立ち返って聞きたい。

先ほど示された基本方針の抜粋の説明があったが、これは基本方針ではなく補足説明だと理解する。H17年12月16日に徳重

理事が説明した。h17年12月7日の役員会で承認した「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」を示してもらった。その中で基本方針は、「本学職員の給与の取扱いについては、平成17年度は給与改定を行わないものとし、平成18年4月から、人事院勧告の内容に沿って、給与改定を行うとともに、新たな人事システムの検討との整合性を図りつつ、給与システムの見直しをおこなう」「あわせて、財務状況を踏まえながら、活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策を講じる」。これが基本方針で、今回説明されたのは、徳重理事の説明だと、補足説明として付いているものだ。基本方針は先の2つで、前回の大幅改定のあった2006年度の前の2005年の交渉の席では徳重理事は、この内容にそって様々な提案をしている。「人事院勧告の内容に沿って」は納得いかないが、「新たな人事システム」「財務状況」「活力に富んだ競争力のある大学づくり」について、具体的な例をいくつか挙げた。今回はその内容がまったくなく、給与の改定のみをおこなうという大学側からの申入れだ。これでは我々としてはなぜこの給与改定が必要なのかまったく理解できない。引下げは、労働契約法第10条で、相応の必要性があることが前提だ。経営上の高度の必要性、改定自体の合理性というものが背景になければならないのに今回はいきなり減額だ。それを呑めというのは合理性がないし、基本方針の2にある「活力に富んだ競争力のある大学づくり」といっても給与を下げられて、納得する施策なくして、下げるだけで、とても競争力のある大学づくりに向けたものにはならないと思う。我々も大学も競争力のあるいい大学になろうと頑張っている。給与だけ下げて、他の施策がないのは納得できない。基本的な姿勢を今示せなければ、今回の交渉は受け入れられない。まずそこを聞きたい。今言った基本方針に基づく大学のもろもろの方針を述べてほしい。

■理事 徳重理事の話した内容の説明があった。その資料を今持っている。それを見るとわかるように、基本的な考え方、これはまさに、先ほど説明したものだ。国立大学法人には独立行政法人通則法第63条が準用されており、給与の支給水準は国民一般の理解と納得を得るべきものだ。民間企業

の従業員の給与の動向、生計費等の諸要素が盛り込まれた人事院勧告を有力な参考資料として基本におきながら決定する。これは補足というよりはまさに基本だ。その上で徳重理事が説明したと思う。活力に富んだ競争力のある大学づくりについて、といっても、給与が下がるだけのことだが、今回、勤勉手当は今年度上がる。率は来年度以降も上がった率となる。活力に富んだ大学という点で、単に減額要素だけではないと理解してほしい。

□組合（委員長） 単に減額だからと言っているのではなく、減額も含めて大学をこれからどう考えて運営していこうか、という基本的な方針が理事から示されずに、給与を下げるということを言っている。合理性が必要だ。人事院勧告が出たのでそれに則るのが大学の立場だとは何度も聞いているが、独立した法人であり、人事院勧告のとおりに従う必要はなく、従うとしても独立した法人としてどうあるべきか、給与はどうあるべきか、納得できるなら、交渉の余地がある。何の説明もない。徳重理事はたくさん出した。その中で給与問題がどう関係するかを持ち帰って検討した。今回持ち帰るものがない。給与改定の説明は受けたが、同じ説明を受けただけで、なんら交渉に足る申入れになっていないと我々は理解している。もし資料がこれだけならば、交渉の席には立てないとして帰る。あらためて詳しい背景を示してほしい。

■理事 独立した法人だが、国立大学法人ということで、大学運営費の大部分を税金によっている。公的セクターの組織としての役割・位置づけが大前提だ。そういったことで大学の運営費が税金だということも考えると、民間の動向を踏まえた人事院勧告は公的セクターの組織としてしっかりわきまえていかないと、一般の社会から理解されない。一般の社会で法人としての役割を理解してもらった上で、大学が求められている教育研究業務を行っていくことが重要。これまでも人事院勧告を有力な参考資料として改定してきている。ここところは合理性がある。国立大学法人は独立行政法人通則法を準用すると規定されているので、それに則ってやっていく責務があるので、合理性はあると考えている。理解してほしい。

□組合（委員長） 国民の理解を得るために

こそ大学が努力している。いろんなプロジェクト等。給与を下げることで示して、公的セクターだからということでは、逆に国民は納得しない。大学として東北大がこうするのだから、給与を下げて辛抱してくれ、ということなら国民も納得するだろうが、基本方針があるにもかかわらず、給与のこのみを出して、下げるのは公的セクターだからでは、働くものとしては納得できるものではない。もう少し、給与を人事院勧告にしたがうに至った必然性を東北大独自の立場から示してほしい。公的セクターとして人事院勧告に沿うというのは一つの立場だが、それだけでは給与を下げる理由にはならないというのが我々の立場だ。

■理事 東北大の判断として、大学として「里見ビジョン」「グローバルビジョン」を示し、「復興・新生の先導」「ワールドクラスへの飛躍」という方針を示し、取り組んでいる。その中には、いろんな改革が部局でも示している。本部でも。そういったものを実行していくことによって、競争力のある大学作り。特に本学の場合、復興、再生、大学自身が甚大な被害を受けたので、それもあり、国の予算からもかなり支援してもらって、復興のために取り組んでいることがある。そういった税金を使って復興のために取り組んでいる支援してもらっていることを考えると、税金が相当運営に入ってきているので、東北大学の判断としても、より公的セクターとして、その一部である本学としての給与のレベルは考えなければならぬ。今回、人事院勧告を参考とした、こういう形での改定の考え方を示した。とくに東北大は、そういった地域からの理解と納得を得ることが必要だ。こういった取り組みには合理性があると考えている。理解してほしい。

□組合（委員長） 理解できない。人事院勧告を有力な参考資料として基本にして決定するならば、東北大では何が違って、何が同じで、そういう具体例を示してほしい。参考にして何を検討し、その結果、東北大独自の問題は人事院勧告そのまま良かったのかどうかを示してもらわないと、公的セクターとして人事院勧告を参考にするという理由になっていない。ほとんど丸写しだ。

■理事 人事院勧告は民間の状況を大規模に調査して、分析して出されている公的セクターの給与として適切だとして出されてい

る。幅広く調査、分析は、それ自身が参考になる。閣議決定され、国会で審議し決まってくるものだ。その水準が公的セクターの参考になる。理解を得ているものだ。

□組合（委員長） それは裏返せば、人事院勧告が出したものを鵜呑みにする、そのまま信用する、法人としては何もする必要がない、と判断したということか。

■理事 東北大独自にいろいろ調べることはかなり難しいのが現実だ。人事院がやっているのと同じように大々的に調査分析するのは、一つの法人、大学として難しい。理解してほしい。

□組合（委員長） 理解できない。いつもと同じ堂々巡りになる。我々はこのまま持ち帰れない。改定のみが説明されただけで、公的セクター、人事院勧告にしたがうということのみの説明だ。財務状況や活力、それに対する展望もなくいきなりこれが示された。人事院勧告でいくらでも下げられるということだ。何の努力も独自性もなく一方的に。法人とは何なのかが全く見えない。それが我々としては不満であり、受け入れられない。東北大学の改革中で、公的セクター以外に、東北大学の給与削減とどう関わっているのか。給与は本学の事業所全ての問題の中の、全体の中の一つ。単に給与だけを持ち出してこれに従えと言われても、働く者としては納得しない。法人としての独自性を打ち出した上で納得のいく説明をしてほしい。これが我々の見解だ。

■理事 先ほど、徳重理事の話を出されたが、活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策については、能力・実績に応じた昇進・給与、人材を引きつける戦略、高年齢者雇用安定法への対応等だ。

□組合（委員長） それは当時としての説明だ。

■理事 当時としては。そういった意味で職責手当の導入とかは進んでいる。昨年、人事改革のプロジェクトチームで、事務職員だが、人事評価の見直しをして給与に反映する仕組みなどを方向としてまとめている。そのようなことを実際に示している。それから昨年、労働契約法改正のからみで、今後取り組んでいく内容についても示している。私が着任してからも団交で取り上げられた項目もある。そういった意味でより活力に富んだ競争力ある大学づくりに向けた人事給与制度、人事改革の方針は示してい

る。ぜひそういった方針でということを理解してほしい。

□組合（委員長） 一時間経った。話を聞いていても、これ以上新しい情報が得られないようだ。今言われたことを、給与変更の中で関連する考察をまとめた文書として出してもらえれば、それをもとに再度交渉を申し入れてもらう。

□組合（Y執行委員） 法人化後、矢継ぎ早に給与の引き下げがされてきている。一回だけ人事院勧告がわずかにプラスになった時は、本学は独自判断といって据え置きだった。一度も上がったことはない。55歳昇給停止は復活し、暗い気分になる一方だ。要望として、文書にまとめてほしい。理事が言った諸改革が不利益変更を補って余りあることを証明してほしい。そうでなければ信じられない。

■理事 不利益変更の部分だけではなく、今回の勤勉手当のアップもある。平成27年4以降下がる部分は、3年間現給保障があるので、不利益変更ではない。

□組合（委員長） 昇給抑制から取ってきているもので、トータルは変わらない。基本的には下がる、下がる人が多い。不利益変更にはなっている。

■理事 現給保障はされているが、不利益変更ということか。

□組合（委員長） どこかから取られている。昇給抑制されている若い教職員は、すごい不利益となる。昇給すべきところが押さえられている。今後昇級の無い教職員は不利益変更ではないが。

□組合（書記長） 現給保障を超えた分から。

□組合（委員長） 減らされたままだ。年寄りの分から、昇給を受けない我々から取ってきている。今年度はわずかに上がるというが、上がり方は微々たるもので、消費税も物価も上がり、生活感覚から言えばまだまだ足りない。気持ちとしては足りない。結果的には来年度から下がる。交渉しているのは来年度大きく下がることについてだ。非常に深刻だ。

■理事 公的セクターの役割を考えると、人事院勧告を参考に決定して、国民の理解と納得を得ることが必要だというのが我々の考え方だ。法人としての役割が国立大学法人法等に規定されている。よく考えないといけない。そこのところは理解してほしい。人事院勧告を参考にしたからアップのとこ

ろもある。勤勉手当等はアップの状態だ。財源を回しているだけということ言われたが。

□組合（書記長） 一般職員について簡単に計算すると、50歳を超えると定年まで昇給抑制だろう。3級以上は据え置きだ。52歳だとすると3年間で55歳くらいになり、そこから昇給抑制されるということで、実際、希望がない。勤勉手当を0.15上げるということだが、勤勉手当なので、フロートだ。みんなが特に優秀にならない限りはあまり現実的ではないと私からは見える。今までのように「優秀」「特に優秀」のベースを多くするならまだしも、きちんと計算して割り振ると言われては、0.15上がると言われても実際には下がる人も出てくるのではないか。私の質問には、4つのうち1つ答えてもらったが、他の3つについて後で出してほしい。

■給与課長 勤勉手当について、優秀者でないと、フロートがかかっているとのことだが、基本のところを上げているので上がる。

□組合（書記長） ベースが違うので。期末手当に0.15ならよいのだが。

■理事 若手に重点を置くことは高齢化社会を考えると、若手の給与も減らすのは難しい。高齢者には我慢してもらい、若手に充填するのは今後のことを考えると。

□組合（書記長） 原資を3級以上の据え置き分から若手に回すだけ。全員分上げてもらえないかというのが、職員としては。

■理事 若年層に重点をおいて、本学においても合理性があると考えて。

□組合（書記長） 各級の人数、平均についてはデータが出てこないまま、そこはちゃんとデータを出してほしい。

□組合（Y執行委員） その他の本給表、引上げのところ(2)②です。教育職とか指定職。均衡を基本に改定とあるが、均衡とはなにか。

■理事 それぞれの表、若年層を重点において引上げるということ。同じような考え方で。

□組合（Y執行委員） 一般職(一)との均衡をはかるといっても、教育職の場合、教授は4級であり5級はない。4級までしかないなかでどのようにするのか、もっと説明してもらいたい。

■給与課長 一般職(一)、医療職(一)(二)については、国家公務員の俸給表を参考に

作っている。教育職(一)は国大協で外部の機関でつくり、それを参考にしている。細かいパーセンテージは分析していない。

□組合（Y執行委員） ここは重要な話だ。人事院勧告ではなく教育職については国大協でつくるものに合わせるということか。

■給与課長 そうだ。

□組合（Y執行委員） それは、その表を我々にも示されないと困る。それで適切かどうかはそれを見なければいけない。開示してほしい。

■給与課長 教育職(一)については後日開示する。

□組合（Y執行委員） 国家公務員の教育職(一)は存在する。防衛大とか。国大協作成のものとの差がどのくらいなのか、それも開示してほしい。

□組合（委員長） あらためて要望を言う。今回の人事院勧告にしたがった改定について、大学としての基本方針にもとづく資料を出してもらった上で、再度交渉の申入れをしてほしい。

■理事 今回の基本方針に基づいたということは、考え方は説明したつもりだ。基本的考え方等。

□組合（委員長） 給与については文書化されているが、それ以外は文書化されていない。当局の構想を給与との関連について、基本方針に則る部分について、一部分だけが文書で示されているが、検討しようがない。

■理事 給与に関するところというのは、基本的な考え方を示している。

□組合（委員長） 基本方針の中に「活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事施策を講じる」とある。単にこの表がそれを意味しているのか。基本的考え方ではなく基本方針に基づいて、説明をまだ受けていない。

■理事 基本的な考え方がベースだ。その説明はした。

□組合（O組合員） 基本的な考え方は1から3までである。

□組合（書記長） 理事が言っているのは、給与改定の意味が書かれている部分の説明だけだ。

□組合（委員長） 基本方針そのものは枠の中にある。1については聞いた。2、3については聞いていない。

■理事 ちょっと待ってほしい（しばらく給

与課長と相談)。給与改定について言うと、基本的な考え方は(1)が基本。(2)(3)は平成17年のときのペーパー。その時と比べて事情は変わっている。

□組合(委員長) 変わっているなら、どういう事情があるのかを基本方針に則って(2)(3)について述べてほしい。

□組合(書記長) 前提を提示しないで抜粋だけ出している。この抜粋だけでは、言葉の定義をする前のもので内容がわからない。説明文としては意味がない。

■理事 今は抜粋になっているが、抜粋でなく、それに関連する部分を含むものを示す。

□組合(委員長) 今、主張したとおりだ。

■理事 今日の団交はこれで終わる。ありがとう。