

20100317団体交渉報告<継続>

2010年3月17日（水）14：00-16：19

本部第1会議室

■法人側 折原理事、植垣人事課長、高橋病院事務部次長等

□組合側 佐藤委員長、高橋副委員長、本郷書記長、清水書記次長等

※ 文責は見出しを含めて組合にあります。西暦を基本に、必要な箇所は年号も併記しました。

■課長補佐 これから団体交渉を始める。

カットするので、この「給付金」制度の対象にはならない。これが第1点だ。

前回の宿題について

■理事 前回2/17交渉の際に調べてから回答することにすることが2つある。1つは、教員の定年延長に関して、雇用保険の「高年齢者雇用継続基本給付金」が出るかどうかということであり、もう1つは、技術職員の級に関して、事務職員の5級以上在職者は何人いるかということだった。まずこれらについて回答する。

[要求5関連]

雇用保険・給付金の活用について

<教員定年延長・給与引下げと、高年齢者雇用継続基本給付金の活用の有無について>

■理事 今回の教員についての定年延長案は、教員の64歳以降の給与水準を従前の水準から3割程度引き下げるといふ案だ。これに対して、前回委員長から、従来よりも25%を超えて引き下げるのならば、雇用保険の「高年齢者雇用継続基本給付金」（以下「給付金」）の対象になるのではないかという質問だった。

①月額カットではないので、 給付金の対象外

担当者にあらかじめ調べてもらったが、雇用保険法上、60歳以降の賃金月額が、60歳時点の賃金月額の75%未満になれば「給付金」が支給される、というのは事実だ。しかし、今回の教員定年延長案は、64歳以降は期末・勤勉手当を支払わないという形での3割カット案だ。年収ベースでは70%になるので、年収の削減幅が25%を超えるのは事実だ。しかし、この雇用保険の制度は、各月の賃金が75%未満になった場合に「給付金」を支給するというものだ。本学の場合、本給月額を3割カットするのではなく、期末・勤勉手当を支給しないことによって3割

②335,316円を超えるので、 給付金の対象外

第2点として、「給付金」には支給限度額がある。昨年9月現在の基準によると、支給限度額は335,316円だ。本学の教員の場合、仮に、本給月額で3割カットしたとしても、引き下げ後の給与が335,316円を超えるので、この支給限度額の要件を満たさず、やはり「給付金」の支給対象外となる。

□委員長 支給限度額の335,316円については、前は勉強不足で把握していなかった。335,316円というのは25%下がった時点での給与月額だと思う。これから逆算すると、25%下げ前の月額が45万弱ではないだろうか。つまり、従前の給与月額がそれを超えている人は支給対象とはならない、ということだろう。したがって本学では、60歳時点で月額が45万円に達していない人がいるかないかといった問題になるかと思う。

■理事 仮に月額で引き下げた場合、というのは第2点の話だ。本学の案は、第1点で述べた通り、賃金月額を下げるという設定ではないので、そもそも対象外だ。第2点の話は、それを前提として、仮定の話として言えば、ということだ。

□委員長 誰も対象にならない、ということはわかる。

■理事 参考までにということだ。

□委員長 それはわかる。しかし事務職員・技術職員の再雇用の場合にはほとんどが「給付金」の支給対象になっている。

■理事 事務職員・技術職員の再雇用制度の場合には、給与水準はもっと低く設定している。

□委員長 本学の教員の場合、60歳の時点で45万に達しない人はほとんどいないと思うので、どんな制度設計であれ、本学の教員の場合には、この「給付金」の問題についてはほとんど考え

る必要はないということになる。ただし、引き下げ前の給与が45万円以下の人がいれば、その人についてはまだ考える余地がある。

■理事 実際には、月額を下げるわけではない。
□委員長 制度案を変えた場合に、たとえば仮に、一律にボーナスも本給も3割ずつカットとした場合に「給付金」がもらえる可能性がある。なので、前回は問題にした。

■理事 可能性のある選択肢としては考えられるが、本給月額を引き下げた場合、退職手当の算定で本人の不利益になるので、選択肢としてとり得ない。

□委員長 それについてはこちらも理解している。

[要求7関連]

5級以上の在職者数・割合について

技術4.3%、事務8.7%

■理事 技術職員について、以前組合から事務的に照会を受けた際に、2010年（平成22年）1月1日現在の教室系技術職員の5級以上在職数について11と回答したが、14と訂正する。それに対して、事務職員の5級以上在職数は、図書職員を含めて79だ。事実として回答する。

□委員長 割合で表現するとどうなるか。

■理事 教室系技術職員は353名だ。そのうち、5級以上在職者は14名だ。割合としては、14/353なので約4.0%だ。

□執行委員 施設系技術職員も含めるとどうなるか。

■理事 5級以上に在職する技術職員は教室系14名、施設系4名、合計18名だ。技術職員全体では、教室系353名、施設系57名、合計410名だ。技術職員全体の中での5級以上在職者の割合は、18/410なので4.3%だ。事務職員の場合、907名中、5級以上在職者は79名であり、割合としては、79/907なので8.7%だ。事実として回答する。

※ 下表は組合にて整理

	在職者数		5級以上 在職割合	備考
	全体	5級 以上		
事務職員	907	79	8.7%	図書含む
技術職員	410	18	4.3%	6級以上 在職なし
教室系	353	14	4.0%	
施設系	57	4	7.0%	

<助教の調整数2適用状況について>

人数や部局、答えない

□委員長 これは回答を約束されていたものではないが、調整数2が適用されている助教についての数字は示せないか。

■理事 前回、答えないと回答した。

□委員長 人数についても部局についても、ということか。

■理事 そうだ。前回の宿題についての回答は以上だ。

<以下、本日の議論>

□委員長 前回からの継続交渉だ。前回交渉では、時間の問題もあり、組合が要求した12項目のうち、10番（事業主行動計画関係）、11番（初任者研修関係）、12番（チェックオフ）の項目については、法人側の回答はあったが、組合側からの質疑はなかった。これについては、時間的にも、これ以上言ってもしかたがないので、法人側が言っていることはわかった、とする。今日は、全体を通じてまだ理解できていない部分や、認識が違う部分について議論したい。

3/15全学労使懇談会資料も含めて

3/15に全学労使懇談会が行われた。その場で法人側による説明があり資料も配付された。組合にもその資料が提供されている。それも含めて質疑応答を進めたい。

[剰余金の使途照会関連]

1. 文書回答拒否の理由について

文書回答、今後も要求したい

□委員長 最初に、文書回答の問題について。要求項目とは別に、組合から剰余金の使途について文書での回答を求めたが、それに対して法人側は、これまでも口頭で回答してきたし文書での回答はできない、という回答だった。本題に入る前に、その理由がわからないので説明を求める。団体交渉の記録等で、交渉でのやりとりを組合側のメモに基づいて書いていく。その際に、いろいろ誤解を生じたりすることが、これまでもあった。その誤解を防ぐためにも、また、双方の意図をできるだけ間違いなく伝えるためには文書回答が必要だと我々は考える。文書で回答しない理由がわからない。ここまでは間違いはない、というところまでは文書にしても

良いのではないか。文書にできない特別な理由があるのか。

■理事 前回も同様に答えたが、文書で回答するとすれば、組合からの要求項目が「～しないこと」「～してほしい」と書かれているのと同様に、「～はできません」「～しています」、といった回答になる。要求について説明し、回答し、不確かな部分は問い合わせてもらい、こちらも誠実に回答する。口頭ならば、考え方も含めて話せることがある。口頭と文書とでは、私自身は口頭の方がよりわかり合えると考えている。これまでもその趣旨でしてきたし、文書の場合、文書回答が文脈もなしに使われると、場合によっては誤解を生じるおそれがある。

□委員長 納得できないが、時間の関係もあるので、この問題についてはおいて、要求項目の質疑に進む。組合としては、文書で回答できることはできるだけ文書回答してほしい、という要求は今後ともしたい。

<労基法改正関係①>

2. 月60時間超の超勤について

割増50%にアップ。代替休暇はなし 組合の意見、尊重される

□委員長 要求4に関連して、全学労使懇談会の資料1「就業規則改正の要点」の「(2)改正労働基準法への対応」に、1か月60時間を超える残業について、残業代の割増率を現行の25%から50%に引き上げることが明記されている。50%の措置に代わる代替休暇については今回の就業規則改正案に入らなかったと理解しているが、その理解で良いか。

■理事 組合の意見を聞き、また類似の団体、民間企業、本学職員の状況もふまえて、代替休暇については、本学では採用しないことにした。

<労基法改正関係②>

3. 月45時間超の超勤について

限度時間を超える超勤は、努力義務

□委員長 改正労基法で言われていることで、全学労使懇談会では提案されなかったことがある。それは、1か月45時間を超える超勤の割増率引き上げについて、これもいわゆる限度時間を超える超勤だが、まったく変更がないということだ。たとえば、改正労基法では、1か月45時間を超えて60時間までの超勤についても割増率を引き上げるように努力しなさいと、努力義務

務として明記された。今回の措置では、そういう努力をしようという姿勢がないのではないか。

■理事 就業規則の改正に必要な手続きとして全学労使懇談会を行なった。全学労使懇談会では、法律の中で、本学の就業規則改正に対応する部分について説明した。法定の義務としては、1か月45時間を超えて60時間までの割増率は25%以上であり、それを措置している。努力義務となっている25%を超える割増率への改定については、経営判断として措置しなかった。

45時間超について、

現行25%→35%に引き上げてほしい

□委員長 これについては組合も正式な要求としては出していなかったもので、ここでは議論しない。あらためて、法律では、1か月45時間を超えて60時間までの超勤については努力義務なので、割増率を現行の25%から35%に引き上げるようにしてほしい。60時間を超える超勤の割増率は50%でよい。検討してほしい。

■理事 要求項目にはない事項であり、今日初めて聞いた。今回の労基法改正の大きな目的は、割増率の引き上げではなく、使用者に割増率引き上げを課すことによって時間外労働を抑制することにある。それをふまえて検討した結果がこの方針だ。要求項目を新たに出すということならば、これについては、日を改めて話し合うことになる。

□委員長 法の趣旨は、労使双方が協力してできるだけ超勤時間を減らすことだ。

■理事 経済的負担を課すことによってだ。念のため言うておくが、本学の状況等もふまえて35%への引き上げを要求するのならわかるが、単純に、割増率の引き上げが設定できるし割増賃金は高い方がよいから、ということで引き上げを要求するのは妥当ではないのではないか。

60時間や45時間を超える人数、 把握しているか

□副委員長 実態として、1か月で超勤60時間を超える人数、45時間を超える人数は把握しているのか。

■理事 個人に関わることなので人数は言えないが、労使協定で決めた時間以上働いている例は実態としてはある。

□副委員長 法改正の趣旨が残業時間を減らすことにあるのはわかる。1か月あたりの残業時間が60時間を超えるケースは、繁忙期についてはあると思うが、年間を通じた頻度としてはそ

れほど多くはないのではないか。しかし残業が月45時間を超える人はかなりいるのではないか。本部はすでにデータをもっているのだから、積極的にその数字を出して、改善されたら、このようにして減ったという結果を示すべきではないか。現状はこうで何年後はこうなったという結果を示すべきではないか。数字で示されなければ納得できない、ということを理解してほしい。

<労基法改正関係③>

4. 時間単位年休について

教職員が困らないような原案に

□委員長 全学労使懇談会には、改正労基法に關係して時間単位年休についても提案されたので、これについても聞きたい。

■理事 これも要求項目にはない。今日初めて出てきた話なので、参考までに聞く。

□委員長 全学労使懇談会資料は先日入手したばかりだ。本日の交渉以外に新しい場をつくるのでなければ、関連するところについて質疑応答するということが良いのではないか。

■理事 要求項目の範囲は、前回と同じだと聞いている。その上で今この話があったので、できる範囲で答えたい。時間単位の年休は、労基法改正によって、これまでの1日単位および半日単位での取得に加えて、新たに時間単位での付与も可能になった。本学の実態としては、職員のニーズに応じて朝2時間ほしいとか、夕方早く帰るので1時間ほしいといった形で、時間単位でも年休をとることができる運用をしてきた。新たに法律でも時間単位での取得が年間5日以内で可能となったことを受けて、規程上、時間単位で取れることを位置づけようと考えた。これまでの実態もあるので、職員が困らないような形で今回の原案をつくった。

労使協定を締結せず、

従来通りに運用すれば良いのでは

□委員長 全学労使懇談会資料に、時間単位の年次有給休暇に関する協定書のひな形のようなものがある。今まで本学では、労使協定なしに時間単位でも取れるように運用してきた。あらためて労使協定を締結することはせずに、従来通りにすればよいのではないか。

■理事 法改正によって法律事項になったので、法律に対応して本学の規程にもきちんと表すべ

きだと考えた。

□委員長 協定は今までにはなかったが、今後はきちんと協定を結んで実施したいということか。

■理事 法律上、労使協定を締結することによって時間単位での取得ができるので、労使協定は必要だ。

不利益にならないよう、 現時点で最大限の工夫

□委員長 手続き的には労使協定を締結する等の必要があるが、現状よりも教職員にとって不利益になることはない。それを確認したということで次に進みたい。

■理事 不利益にならないように現時点における最大限の工夫をしたと理解してほしい。

[要求5関連]

5. 教員の定年延長について

退職手当原資がおりてくるのは、いつか

□委員長 教員の要求項目で、助教の調整数2については、前回、例としてはあるが、各局部で実態が違うのでそれぞれの部局で実態にあわせて話し合ったらどうか、という話だったので、今回はとりあげない。

教員の65歳までの定年延長については、全学労使懇談会の資料に即して考えると、かねてより説明されていた内容が実施されるようだ。退職手当の支払い時期について確認したい。

教員の定年が経過的には64歳、最終的には65歳に延長されるので、その時に退職手当を支払う。退職手当の計算は、63歳定年の場合の計算でおこなう。金額は国から下りてくる金額だ。こういう理解でよいだろう。それで、国から本学に退職手当原資がおりてくる時期は、63歳の時点か、それとも65歳の定年退職の時点か。

65歳定年、実際の退職の時

過不足は、毎年の退職手当原資の額で調整

■理事 毎年、定年退職予定者数と退職手当額の概算を国に報告する。本学で退職手当を支給した後、国でも退職手当の額を計算し、過不足については、毎年国から下りてくる退職手当の金額の中で調整されている。

■人事課長 65歳の時に支払われる。

■理事 つまり、退職した時に支払われる。

□委員長 大学から教員に支払われるのが65歳だというのは理解している。国から本学に退職手当の予算がくるのはいつか。

■理事 退職手当の予算は、63歳だからくるというものではない。人によって、40歳で退職する人にはその時に、63歳で退職する人にはその時にくる。65歳まで勤めている時に、63歳の時点でその人の分の退職手当がくるということではない。

63歳で計算することは、変わらない

□委員長 国としては、定年を65歳に延長するからといって65歳までの期間で計算するわけではなく、63歳で計算する、ということは決まっているのか。

■理事 退職手当の積算規程というものがある。国はそれに基づいて計算する。

□委員長 定年延長しても変わらないということか。

■理事 今のところそう聞いている。こちらも、そう要望してきた。心配したのはこういうことだ。63歳だった定年を本学の判断で65歳まで引き上げる。その際、再雇用という選択もあり得た。再雇用ならば定年を63歳のままにできるが、あえて本学の判断で65歳にするということだ。その場合、従来の考え方によれば、定年が65歳なのに63歳で辞めたので自己都合退職ではないかと考えられ、退職手当の積算が不利になる。本学の判断の結果とはいえ、それではあまりにひどいので、これまでは63歳定年だったのだから、63歳で辞めた人にも63歳定年の時の満額の退職手当をきちんと払うようにしてほしいと、ずっと要望してきた。国も今のところ、そうする、と回答している。こちらは文書でほしいと言っているのだが、文書ではくれない。

□委員長 国の積算は、東北大の場合は63歳定年として計算する、ということか。地方大学などは、ほとんどの場合、従来から65歳定年なので、65歳までの定年として計算されるのか。

■理事 その点は法人化前から変わっていない。本学は、法人化後にそのように決めたので違いはある。

給与が下がる場合、 退職手当の決定時期は？

□副委員長 63歳以降の給与ベースを下げるといった計画があるようだが、そうなった時には、退職手当の決定時期を実際の定年に合わせて64歳、65歳にしていくという計画も含まれていると考えてよいのか。

■理事 辞めた時に支給するのが退職手当だ。

□副委員長 再雇用と定年延長を比較して、63歳定年の場合の額を確実なものにするということはあるが、定年延長と決まったのだから、退職手当の計算を定年時にすることが妥当ではないか。

■理事 それは、国の積算がそうであっても、本学として、大学独自の財源で上積みして、64歳、65歳までの年数にあわせた金額を支払えということか。

□副委員長 現在の話としてはよい。今後給与が見直されていく場合、63歳で止まっているのは不自然なので、65歳にシフトしていくようになるのか。

■理事 国家公務員の給与の見直しのことを言っているのだと思う。これまでも、本学の給与体系は、国の基準に従って見直さざるをえないだろうと話してきた。本学の教職員の退職手当は、国から、法人化前にあわせて措置されている。

■人事課長 国家公務員も65歳への定年延長が検討されているので、その動きにも連動しているだろう。

退職手当の率が下がったとしても、

63歳時点での退職手当は保障

□副委員長 63歳の金額は保障されるのか。

■理事 何があるかわからない。そうしたリスクも含めて、本学では、教員の総意で定年延長を選んだということだ。再雇用ではなく定年延長を選んだということは、そういうことだ。

■人事課長 今のところ文科省人事課は64歳、65歳の時に退職手当の率が下がったとしても、63歳時点での退職手当は保障すると言っている。

□副委員長 そうか。

年数を増やさないと、不利になるのでは

□委員長 将来の懸念であり本日議論すべきことではないが、懸念していることはこういうことだ。国家公務員も今後定年延長されるだろう。そうすると、国は財政難なので、定年延長にともない退職手当が大きく増えることのないように、おそらく、勤続期間を短くするなど計算の仕方を変更するだろう。その時に、国にしたがって変更した計算方法で、本学も計算するのではないかという懸念だ。定年延長はしたが、いつまでも63歳基準でいき、国の基準が下がった場合にもそれで計算するというのだと、本学の教員の場合、非常に不利になる可能性がある。

国家公務員の場合には、定年が延長して年数は増えるので、トータルではあまり不利にならないとしても、本学の教員の場合、年数を増やさないとかなり不利になるのではないかと。

国の定年延長は、 2011年度中に制度設計

■理事 現時点ではまだ可能性の話だが、国家公務員の定年延長については、先般の人勧に盛り込まれており、その中では、2011年度（平成23年度）中に制度設計しようということなので、それを見るしかない。退職手当の見直しも始まっている。国立大学法人についても、それらとの連動の中で、退職手当の今のシステムが今後どうなるかということになる。今はまだわからない。

□委員長 それは理解できる。懸念している内容を伝えなかった。

■理事 教員だけの話ではなく、職員についても皆同じだ。

若手の登用計画が見えないと

□副委員長 今回の定年延長案は、1/19部局長連絡会議の資料によると、定年年齢の引上げによる総人件費の増大をできるだけ抑制し、若手研究者の登用の機会をできるだけ確保するために、当面の措置として、64歳以降の給与を3割カットするというものだ。若手研究者の登用は、今後計画的に増やせるようになっていくのか。現在のパイを増やさないようにしたいということはあるが、3割カットの根拠の1つが若手の登用機会を増やすということなので、その計画が見えないと、3割カットの計算根拠にならないのではないかと。

部局渡し切りの人件費の中で

■理事 登用計画も含めて、本学の場合、再雇用ではなく定年延長を選択したということだ。

教員の採用は、事実として、部局渡し切りの人件費の中で部局長がしている。定年延長によって支出は増えるが、途中退職、年俸制、若手採用抑制など、今までの財源の中でやりくりするしかない。本学全体の発展のため、若手の採用をストップしないように、年配が10割ではなく若手の昇給・昇格・採用もするため、どのくらいが限度かと各部局にアンケートをとった。その結果、定年延長の給与水準は3割カットになった。

[要求7関連]

6. 技術職員の昇給・昇格改善要求

今回の標準職務表改正は、 職名等の全学的統一

□委員長 要求と回答があまりに乖離していて、落としどころが探しにくい。

今回の就業規則改正案の中で、一般職本給表の5級、6級の標準職務表についても提案されている。これは昇格基準を実質的に変更するような内容を含んでいるのか。技術職員の6級在職者は、現在はゼロだ。新しい標準職務表の案には6級は出ている。技術職員の昇給・昇格をしやすくする配慮はあったのか。

■理事 級別の標準職務表については総合技術部の運営委員会で検討を進める。今回の就業規則改正案は職名等の改正であり、その意味で技術的な改正だ。職務内容等の変更ではない。全学的な統一をはかるという観点で標準職務表を改正するものだ。

事務7%との格差、改善してほしい

□執行委員 5級以上在職者の割合は、事務系が図書を含めて7%なのに対して、技術系は施設系を含めて5%だ。その技術系5%の中でも、教室系は4%、施設系は6%だ。やはり教室系技術職員の割合がかなり低い。改善をお願いしたい。

なぜ副部長が6級にいけないのか

□執行委員 現在6級の人はいないのに、今の総合技術部で6級以上の標準職務表を作成できるだろうか。理事は、総合技術部の副部長がなぜ6級にいけないと考えるか。

■理事 組織があって仕事がある。組織として仕事をどうこなしていくかだ。事務組織は大きなピラミッドだが、技術組織にはピラミッドもあるし、個別のところもある。級というものは、職務と責任によって決まるものだ。その結果が今に反映している。その反映の仕方がおかしいかどうかについては、今後、総合技術部で部局間の比較をして、また他の職種と比較して検討することだ。改善できるようにがんばるしかない。

□執行委員 標準職務表については、理事にも協力をお願いしたい。総合技術部がなかった時にも6級の技術職員はいた。

総合技術部の運営委員会で

□執行委員 研修の費用については、前回、今後とも確保するという回答だった。それについて、具体的に会議でコメントしたことなどはないか。

■理事 本部でできることと、部局や個々の教員に裁量があることがある。総合技術部の運営委員会には、全部局から技術職員代表と教員が参加している。その場で、交渉で要望があって総合技術部でも検討しなければいけないが、それぞれ検討すべきについてはお願いすると言った。それ以外の場でも話した。

□執行委員 費用がかかることなので、前向きに検討してほしい。

評価シートについて

評価シートの原本は、人事課が保管

□執行委員 3/12付けで理事から人事評価システムの取り扱いについての通知が出ている。文書の最後の方に、今回集計したものは原本とすると書いてある。今回集める理由と、原本とするという意味について聞きたい。

■理事 質問の趣旨が理解できていないかもしれないが、人事評価は2009年度（平成21年度）から教員を除く全職員について本格実施している。個々人の人事評価シートの原本をどこで管理するかという話だ。私は、原本は人事課が管理すべきだと思う。評価者が持っていたり、本人がコピーを持っていたりすることは当然あるが、原本については人事課が保管すべきだ。ただそれだけだ。

□執行委員 人事評価は、将来も人事課がリードして、総合技術部は関係ないということか。

■理事 総合技術部だろうと研究協力部だろうと総務部だろうと、原本というものは管理しなければならない。

□執行委員 総合技術部で集めてもかまわないということか。

■理事 部長が仕事にとって必要だと判断すれば。私自身は必要だとは思わない。

□執行委員 人事課として集計するということか。

■理事 集計ではなく保管だ。

2009年度本格実施だが...

□執行委員 人事評価の実施は2011年度（平成23年度）からと理解されているようだ。

■理事 なぜ。

□執行委員 説明を受けて。

■理事 2008年度（平成20年度）に、翌年度から実施することをはっきり各キャンパスで説明した。

□執行委員 やっていないところはたくさんある。

■理事 技術職員と事務職員は違うので、統一的な部分はあるが、技術職員の評価制度は、技術職員にとって最も評価しやすいように考えてほしいと、口出ししないようにしていた。自分達でつくったものだから当然実施するものと考えていた。評価を実施しながら、研修にせよ人事配置にせよ、いろんなどころに役立てて改善してほしい、これは本格実施だ、と言った。

□執行委員 わかった。

□委員長 時間の関係もある。今回の細則変更はテクニカルなものだということだった。組合としては、実質的な意味で昇格・昇給枠を拡大するよう努力してほしいと要望する。

[要求8関連]

7. 必要な看護師数について

文書の効用、示したい

（文書は、末尾に掲載）

□委員長 病院の項目は多いので、今回の交渉ではポイントをしぼりたい。次長に出席していただけることがわかったので取り急ぎ焦点をしぼって文書を作成した。文書はこの場で3部提供する。文書を示して話し合うことの効用も示したい。

焦点は、必要な看護師数について、ということだ。前回は、概要は知っていたが、勉強不足と時間の関係もあり十分説明できなかった。

病院の計算、551名（上乗せして586）

年末年始・祝日・夏季休暇・年休反映せず

□委員長 文書で示したように7対1基準を例として説明したい。病院側が必要な看護師数として示している数はこの文書の冒頭に示した計算式で計算されていると思う。

この式で、7対1看護対象病棟の看護師必要数を計算すると551名となる。しかし病院では、実際には若干上乗せして586名配置している。だから年休も、十分ではないまでもほどほどに取れるはずだ、という説明だったと思う。それに対して、我々の考えは、病院支部からも話していると思うが、十分に伝わっていないように感じるので、文書に書いた。

まず、年末年始の6日と国民の祝日を合わせて年間20日と考えた。また特別休暇として3日間の夏季休暇を取ると考えた。また病院の計算式には、年休はまったく反映されていない。これを考えるとどうなるか試算したものが文書の下に示した数字だ。

組合の計算

・ 年末年始と祝日	595名
・ 夏季3日と年休10日も	628名
・ 年休20日なら	657名

□委員長 計算式の上段は4週間を単位として計算されている。年末年始と国民の祝日は、あわせて年間20日あるが、これを13で割ると4週間当たりの数字になる。これをあてはめると「通常20日」と書いてある部分が、概数で18.5日となる。それで計算し直すと、看護師の必要数は595名だ。これは年休ゼロ、特別休暇ゼロでの数字だ。

特別休暇3日と年休取得10日をあてはめると628名、年休20日だと657名となる。組合が問題にしているのはこういうことだということを理解してほしい。7対1看護についての法的な要件は、これらを計算しないものかもしれないが、実質的な7対1看護はとても現在の数でできるものではない。これが第1点だ。

厚労省告示の「届出病床数」は、「病棟ごと」ではないか

□委員長 第2点として、前回、労使で意見が違ふと思ったのは、7対1を計算する時の基準だ。基準を満たす単位が病院全体か、それとも病棟ごとに計算するのかということだ。組合は病棟ごとだろうと考えた。資料の左下に厚生労働省告示そのまま示した。その右側が示したのは病院の文書だ。病院の文書には「病院全体の届出病床数」と書いてある。この病院全体の届出病床数という文言は、厚労省告示には見当たらない。病院でこの文言を入れたか、あるいは厚労省告示を解釈し直したのではないか。組合としては病棟ごとではないかと考える。この二点について疑問なので答えてほしい。

一般病棟としての届出病床数

■病院事務部次長 「当該病棟」とは一般病棟、精神病棟という病棟ごとの種類のことだ。「当該病棟（病院全体の届出病床数）」としたのは、

わかりにくいので、病院全体の一般病棟としての届出病床数という説明を挿入した。種類は、病棟ごとではなく、一般病棟、精神病棟、その他の集中治療室のような病棟、という基準しかない。厚生省の基準の届出上は、本学でいえば、病棟約1,300床のうちの精神科、重症病棟を除いたものが一般病棟だ。それで計算している。看護師長がというような各看護単位とは違う施設基準で成り立っている。括弧書きで挿入したのは、わかりやすくするためだ。基準でごまかしているわけではない。病棟の種類ということで一般病棟、精神病等、その他の病棟という区分にのっとなって、一般病棟が当該病棟だということだ。

病床稼働率、5%の余裕

■病院事務部次長 次に、看護師必要数について。計算式の中で、平均入院患者数というものを意識してほしい。85%の稼働率で計算している。届出上は、100床のうち85人の入院患者がいた場合ということで計算している。実際の当病院の稼働率は80%だ。100床のうち80人位しかいない。厚労省と文科省とで病床稼働率の計算は違う。届出が厚労省なので、厚労省の稼働率で計算している。深夜12時にいた患者数だ。そうすると80%なので5%の余裕をもってやっている。

□委員長 それは平均入院患者数が918人というのは、5%過大に見ているということか。

■病院事務部次長 そうだ。平均入院患者数918人は、5%過大に見たものだ。実際に動いている患者数としては、稼働率80%なので、この数字から5%引いたものが実際の実働の稼働率になっている。ここでも数字を上げて申請しているので、看護師数を増やして申請しているということになる。551名でよいところを、586名としているので、30名から40名はプラスになっている。稼働率で比較すればそこで1つ余裕がある。

一般病棟全体、28日単位で7対1施設基準は満たしている

看護単位の届出上の見方は、1か月単位で見る。1日1日で切り分けない。28日という単位で、全体の患者数と看護師数で、勤務者がちゃんといたかどうかを見る。厚労省からそれを求められている。毎日について7対1になっていなくても、基準上は違法ではない。だから休みについていえば、看護師の勤務表さえしっかりつくることができれば、7対1基準に抵触せずに休める。

1か月が終了した時点で7対1になっていればよい。また仮に7対1に満たなくても、3か月間は施設基準を出し直す必要はない。それほどぎりぎりで行っているという認識は病院側にはない。休めないのは看護部内の問題なのかどうかはわからないが、人数的には、病院の施設基準を欠くような人数にはなっていない。

看護師必要数、組合の計算は正しい

- 委員長 組合の計算は間違っているのか。
■病院事務部次長 組合の計算は間違っていない。この通りだ。全員が年休20日を必ず取るということならば、これだけの人数が必要だ。しかし稼働率には余裕がある。
□委員長 稼働率85%で計算してあるというのは、そのくらいで計算しなさいというお達しがあるのか。

休みや急な退職を考慮して、85%

- 病院事務部次長 病院側として余裕をもって。ある程度休みを取って、病休や急な退職などもあるので、その出入りも含めて85%位と考えている。
□委員長 実際は80%ということか。
■病院事務部次長 実際は80%だ。
□委員長 それは平均的にほとんど変わらないのか。
■病院事務部次長 稼働率の増減はある。高い月もあれば低い月もある。平均ではおよそ80%~81%だ。

基本的な数値、変わらないのでは

- 委員長 きちんとは計算していないが、稼働率5%程度の違いでは基本的な数値は変わらないのではないか。先日の交渉では、586名という数は非常に余裕があるという回答だった。はたしてそうだろうかと思い、こちらも計算してみたが、全然余裕がないのではないか。
■病院事務部次長 休暇を回しながら取れば、ある程度取れるようになっている。

年休取得は10日想定

- 委員長 ある程度というと、何日くらい休めるのか。
■病院事務部次長 10日程度だ。実際は12日弱程度とっていると思う。
□委員長 10日くらいが大学病院としては余裕

なのか。

- 病院事務部次長 全員が20日くらいとるかどうかはわからないが、おそらく20日とって思われると思う。
□委員長 10日位と予想しているのか。
■病院事務部次長 そうだ。

稼働率80%、年休10日・夏季3日なら？

- 委員長 年休が約10日、稼働率は5%過大ということならば、稼働率を80%にして平均入院患者数を918人から減らした数字で、年休10日としたケースと、年休10日に加えて特別休暇として3日休むケースがどうかということだと思う。再度計算してみる。それでもし足りなかったら。
■病院事務部次長 数字上はそうだが、実際の運用上の配置だ。看護師は交代制であり、看護師の配置によっては、1日あたりの看護師数に過不足があったとしても、病院としてはそれによって施設基準にすぐ影響が出るような仕組みにはなっていないということを理解してほしい。何人いなければいけない、ということではない。要求は理解している。
□委員長 病院経営もあるだろうから、それはわかる。しかし余裕があるような言い方はしないでほしい。

協力、働きに感謝している

- 病院事務部次長 病院はほとんど自己収入でやっている。7対1看護ではなく10対1看護にしようかという議論もあったが、看護体制を充実させたいからということで7対1看護に引き上げて、看護師の数を大幅に増やした。10日休む、20日休むという要求だけが強調されると、それでは収入としても成り立たず、病院としても成り立たなくなる。これは労使間で協力してやるべきではないか。
□委員長 ぎりぎりのところでやってもらっているが、申し訳ない、ということくらいは言ったらどうか。
■病院事務部次長 わかった。いつも協力して働いていただき感謝している。

手当、工夫している

- 委員長 それで看護師が納得するかどうかは別問題だ。
■病院事務部次長 他の項目もあるが、こちらとしては手当についても誠心誠意進めている。

そういう部分では応えたいが、看護師数というものは人件費、固定費に全部はね返るものなので、病院運営上、仮に看護師を10人増やせば5,000万とか6,000万とかの収入を上げなければいけない。この基準では収入はすでに上がりきっておりこれ以上は増えない。赤字にならないようバランスをとりながらやっている。手当等は工夫している。

アンケートでも、休みの要求は強い

□執行委員 経営ということをよく言われる。看護部も病院の方針に向かって協力している。昨年、全大教は全国の大学病院の看護師を対象に、7対1看護移行後の看護現場の実態についてのアンケートに取り組んだ。東北大でも、組合員に限らず、このアンケートに協力してもらい、660人から回答があった。その中でも業務量、休暇等は必ず出てくる。

先日の話では、二交代の場合、非番による休みがあるので、年休は取れなくても満足度は高いのではないかとということだった。しかし二交代勤務をすればそれだけ疲労は蓄積する。二交代の非番と年休を一緒に考えてほしい。

休みについては、給与と比べても強い要求がある。この計算式で十分だと言われると、どうしても、首をかしげたくなる。権利として20日は保障されてしかるべきだ。休みは少しでも取りやすくしていきたい。病院側としても受け止めてほしい。

育児短時間勤務、部分休業と要員確保要求 育児短時間勤務等の補填は、何人？

□執行委員 ワーク・ライフバランスということで育児短時間勤務、育児部分休業が導入され、それによって離職率は減ったと聞いている。とても良い制度だ。しかし現状では、その分は他の人がカバーするという形で運用している。実際には、育児短時間勤務、育児部分休業はノーワーク・ノーペイなのでその分の給与は払われていないと思う。その分のお金は別途、夜勤要員なり補充人員の分として補填されているのだろうと思うが、実態はどうか。前年度あるいは今年度に何人分と査定されて補填されたか。

本学から人件費として病院側にきて、病院で補填経費として人を採用するという形になっているのか。

人数を確認する。 補填の仕組み、調べて答える

■病院事務部次長 育児短時間勤務については看護部と協議して、必要な人数がいれば、任期付やパート職員という形で補填していると思う。確認しなければ答えられない。

□執行委員 人数は、ということか。

■病院事務部次長 人数は、確認しなければ答えられない。

□執行委員 わかった。本学からお金が行くのか。

■病院事務部次長 病院の場合はこない。

□執行委員 そうなのか。

■病院事務部次長 大学全体と病院では、運営費交付金のつくりが違う。病院については、独立採算のような形で、病院だけで財務資料をつくっている。その仕組みについては調べて答えてたい。

部署に、メリハリをつけてほしい

■病院事務部次長 先ほど、二交代制だから休暇が難しいのではないかと話があったが、そういうことを言っているのではない。院内の資質向上委員会でも二交代制に対する休暇、休養時間のアンケートを看護部のワーキングに実施してもらった。取りやすいという人もいるが、苦痛だという人もいることは十分理解している。看護師長会で議論して看護師必要数について部署によってメリハリをつけてほしい。これまで全部平等で要求されているが、病院運営上は、基準数プラス α でメリハリをつけたい。ぎりぎりでやろうとは思っていない。

□執行委員 ありがとう。

日勤帯の人数は、かなり増えた

■病院事務部次長 必要などころには必要な数をつけて、休暇も、ある程度、勤務表の中でとってもらえるようにしたい。日勤帯の人数はかなり増えたと思う。

□執行委員 ありがとう。

[要求9関連]

8. 正規登用試験の登用枠について

今年4月の採用枠、埋まっていない

□委員長 時間の関係もあるので次に進む。准職員と時間雇用職員の項目も多いが、これについてもしぼりたい。

まず、正規登用試験の採用枠について。前回、

組合側交渉委員の発言があったが、登用試験の枠が狭すぎるのではないか。大学としては、一般の新規採用の職員と同様に、公平にやっている、ということだったと思う。新規採用試験の場合、採用される人がどんな人かわからない中で行なわれる試験だと思うが、非正規職員からの登用の場合、実際に現場で働いていて、その人がどんな人なのかわかっている。その上で試験を課しているのだから、ペーパーテストもあり難しいとも聞いているので、採用基準を緩めるなどの工夫をしたらどうか。今年4月の新規採用については、採用枠はすべて埋まったのか。

■理事 採用予定数ということか。

□委員長 はい。

■理事 辞退者もいたので埋まっていない。

7～8割は埋まっているのか？

□委員長 およそ何人採用の予定なのか。

■理事 通常、退職者の割合、人件費の割合、再雇用職員希望者等の割合、職務能力によって概ね決めている。

□委員長 20～30名の採用予定はあるのか。

■理事 例年、そのくらいはある。

□委員長 7～8割程度は埋まっているのか。

■理事 埋まっている。当然、再雇用職員もカウントすべきだ。

□委員長 辞退者が多いと聞いている。

■理事 たしかに辞退者は多かった。

埋まらないなら、非正規からの登用を

□委員長 辞退が多くて採用予定数が埋まらないといったケースがあれば、非正規職員からの登用も考えられるのではないか。実際に各職場で支障なく働いている人が多いのだから、即戦力だ。

■理事 本学の職員を採用することは非常に大事なことだ。責任がある。単に数が足りないから、その業務をいかにして処理しなければいけないかという点では人数確保の問題はある。しかし、その人を本学の職員として育て、将来的にもずっとその人が活躍する。そういう人を採用するという事は単純なことではない。

□委員長 それはわかる。実際に、正規職員と非正規職員が同じように働いている現場を見ている。

■理事 おそらく見方が違うのだらうと思う。たしかに正規職員は人件費の影響で削らざるを得ない。一方、業務は多様化・高度化しており、それに対応せざるを得ない。おのずから非正規職員に任せなければならない部分が生まれる。

これまで働いてきた人の話は別だ。採用の時はこれからの東北大学のために期待に応じて働いてくれる人を採用している。これまで働いてきた人がどうであるかとか、これまで働いてきた職場でどうだったかということだけで正規職員を採用しているわけではない。

補充のための、予備的な合格者に

□副委員長 理解が不正確だったら指摘してほしいが、たとえば准職員が、正規登用試験を受験して、一次試験の教養試験には受かって面接で落ちるケースがあると思う。こういった場合、我々は当初からこの試験は大変だということは言っている。もちろん点数について勘案されていると思うが、そういった人をこういった場合の補充のための予備的な合格者という形で扱うことはできないのか。試験は受かりながら面接で落ちるといのはどういうことか。

■理事 正規登用と新採用とでは同じ試験問題は同じものだ。合格水準についてはコメントしない。それぞれの試験で合格した上で、そこからは共通の土俵上で、人物、伸び具合、経験等について同じように面接している。その結果としてどちらからも落ちる人はいる。そのことの何が問題だということか。

学力で合格して、面接で落ちるとは

□副委員長 試験の方法として、仕事はできるのに面接で落ちるのはかわいそうだ。何十年も事務の仕事をしてきた人が一念発起して勉強を始め、二十代の人と競い合っただけで勝っている。そのバリアを超えたのに、面接で落ちるとなると、登用の見込みはどうなるのか。

■理事 今まさに採用する本学の職員として、同じように処遇し、同じように育てる。そういう人を選ぶものだ。

欠員が出ても、補充しないのか

□副委員長 定員数というものがある。

■理事 採用試験を受ける人の中には民間企業で様々な仕事をしてきた人もいる。本学の准職員、時間雇用職員は本学を知っているだけまだ良いと思う。新卒の学生と同じように、民間企業を辞めて受験する人も皆同じ試験問題を受ける。合格ラインをどこに引くかはコメントしないが、そこをパスしたら、あとは同じだ。本学の正職員として採用するに足る人かどうかを判断して採用している。

□副委員長 欠員が出ても補充しないというこ

とか。

■理事 その時点で、辞退者もある程度見込んで、ここまでの人ならば、本学の正規職員として将来にわたって何十年も支えてくれる、ということ的前提にして採用している。定員に足りなかったからレベルを落とすとか、二次募集や三次募集をするというところはあるが、本学ではそういうことはしない。

長年働いて、教養で合格しているのに

□副委員長 長年働いてきた人が、教養試験で合格して面接までいっている。それが面接で落ちるとするのはどういうことか。

■理事 教員の採用の場合も同様ではないか。1つしか枠がなくても、公募という形で10人、20人の応募者から決める。試験があるかどうかは知らないが、ある程度の論文数や教育実績、研究実績等の基準を示して、それで応募があれば面談、面接等を通じて1人、2人の採用者をきめるのではないか。それと同じだ。内部で長い間助教として働いてきた人も、外部の人も公募に応じた場合などだ。

ここにいる、やる気のある人を！

□副委員長 採用の試験での採用の話としてはわかった。今言っているのは、新卒の辞退者がたくさん出て欠員がたくさんある時に、そのまま年度をスタートしてしまうのか、それとも補充するのか、あるいは翌年度に採用枠として加味していくのか。足りないままでスタートしてしまうのか。新卒で辞退した人はどこか別のところに採用されてしまっておりこちらには帰ってこない。現職の准職員、時間雇用職員で受験した人は、ここにいる、やる気のある人だ。そういう人にもう一度、こんな仕事だがどうか、といった形でピックアップすることは可能だと思う。有能な人が残ってしまっているのだから。

■理事 そうしたことを見極めて合格者を決めている。事実の話として、合格レベルを下げるようなことはしていない。それは本学の採用方針の話だ。

□副委員長 そういう人は今後何回受けても受からないのか。

■理事 そんなことは言っていない。

□副委員長 その人には能力があると認めているということではないか。

■理事 何を言いたいのがわからない。

□委員長 次に進む。

[要求9関連]

9. 時間雇用職員の待遇改善要求

全体の財務資源の中で

□委員長 組合が非正規職員の待遇改善を要求したことに對して、法人側は、非正規の待遇改善だけをするわけにはいかない、非正規の待遇を改善するのならば正規の底上げもしなければいけないが、人件費の制約が大きい中では難しい、簡単にいけばこのような回答だったと思う。

■理事 非正規を上げれば、他方を上げなければいけないということではない。全体の財務資源の中でということだ。1つの待遇改善は全体に関わる。全体で考えなければいけない。こちらを上げたらこちらも上げなければならないという単純な問題ではない。

格差が大きすぎる

パートタイム労働法も、人事院通知も

□委員長 正規と非正規の賃金格差は日本全体で大きい。ヨーロッパなどと比べて格差が大き過ぎる。政府も、同一労働同一賃金の原則にもとづいて、格差はできるだけ小さくしようという方針だ。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）も、通常の労働者とパートタイム労働者の職務の内容を勘案して賃金のバランスをとるように言っている。格差をなくするのが趣旨だ。

2008年（平成20年）8月の人事院事務総長通知「一般職の職員の給与に関する法律第22条第2項の非常勤職員に対する給与について」も、非正規職員の賃金を正規職員の賃金に近づけることを求めている。

一時金を支給した大学も

□委員長 組合は、例として、非正規にも30時間分の一時金を要求した。それに対して、それはできないというのが法人側の回答だ。あらためて、それをすることが格差是正の一環になると考えている。ある大学が臨時職員への特例報奨金の支給を決めたようだ。条件はあるが、支給額は一律5万円だ。2010年（平成22年）3月1日に在籍する臨時職員に支給する。財源はわからないが、ボーナスカットによる剰余金をあてたのではないかと思う。役員会決定ということだ。前回交渉で、正規の職員が下がったのはある意味でチャンスだと思ったという見方もあつ

た。それを実施した大学もあったということだ
と思う。本学でもやろうと思えばできないこと
はないだろう。ぜひ検討してほしい。

■理事 その例については承知していない。今
年度の特別措置として実施したのか、大学の制
度として継続的に実施するのかということは大
きい。今回だけならば、大学独自の判断として
やったのだろう。本学で検討してきたことは、
本学の制度としてつくるということだ。

部局の中には、あるいは教室や専攻の単位か
もしれないが、一時金のような形で出していた
という例はあったように聞いている。この交渉
の場で進めてきたのは、まさに大学の制度とし
てつくるという話だ。

ボーナスだけが要求されているが、時間雇用
職員の職務内容や給与単価など全体をセットで
見直さなければならないということで進めてき
た。あらためてボーナスだけという要求をされ
ても、互いに検討していこうという立場はとら
ない。

部局判断による臨時の一時金について

当年度限りなら、 部局判断でできるのか

□委員長 できるところからやってほしいとい
うのが要求の趣旨だ。例として挙げているので、
その中の1つでも実現してほしい。ある大学の
ケースは特例報奨金ということなので、今年度
限りのものかもしれない。これは、本学の場合、
部局の判断でできることなのか。

■理事 調べてみなければわからないが、それ
に類したことは聞いたような記憶がある。実施
したからには、その人は説明責任を負うべきだ。
ボーナスということではなく、何らかの対価か
もしれない。

□委員長 部局によっては、お金が消化し切れ
ずにいるところがあるようだ。確認していない
のか。大きな部局などで、余っても本部が処理
してくれると考えているような噂がある。

■理事 今年度はいつものようには処理できな
い。

□委員長 今度は面倒みられないことをきちん
と言った方がよい。

■理事 私は担当ではない。担当からはこれま
での会議できちんと説明している。

7億円の使途に関連して

“部局に任せる、ではなく”部局管理、

□副委員長 理事はボーナスの引き下げについ
て、11月の交渉で、浮いた教員の人件費分は部
局に任せると言っていた。

■理事 部局管理だと言った。

□副委員長 ボーナスについて部局の判断で出
せるかという質問への回答はないが、部局がO
Kなら出してよいということではよい。

■理事 責任と権限の範囲で判断することだ。
法令を含めておかしなことをしなければ、部局
の管理権限の問題だ。何に使うかはわからない
話だ。一般的な回答しかできない。

□副委員長 部局と過半数代表者や組合が交渉
することにはストップをかけないということも
言っている。法令違反など著しく問題があるよ
うなケースでなければよい、と11月に言ってい
る。

■理事 あくまで交渉等のことだ。実施する、
しないということではない。

□副委員長 この時の話は、代償措置としてど
ういうことを考えるかということ、この時点
で検討すべきだということだ。実際には、12月
にボーナスがカットされ浮いたお金が生じた。
それを部局でどう使うかについては、1月の交
渉でも、部局だという話だった。

■理事 部局のお金の管理は、権限も責任も部
局にあるということだ。

すでに会計年度末

使途を掌握していないのか

□副委員長 どういうことに使うかについては、
掌握するという話だったが、掌握していないの
か。すでに3月のこの時期だ。前回は、年度が
終わったら、何に使ったかは出せるということ
だった。何に使うかについては、部局任せなの
か。理事から指示があるのか。

■理事 ない。お願いとして、できるだけ教育
研究の発展や、将来につながる発展や、職員研
修等のために使ってほしいと言った。

□副委員長 いつしたのか。3月の時点で、複
数の部局から、理事からそんな話を聞いたこと
はない、と聞いた。

■理事 人勤の取り扱いの時か、剰余金の取り
扱いの時に、部局長連絡会議で発言しただろう。

□副委員長 3月に入った後に

■理事 そんな遅い時期ではない。

いくら余るかもわからない部局も...

□副委員長 組合では部局で交渉や懇談を行な

うことがあるが、その中で部局長に聞いたら、何の話かと逆に質問された。指示も何も受けていない。

■理事 指示は、していないし、できない。

□副委員長 何の話も聞いていないということだ。自分の部局の人件費がいくら余るのかもわからないということだ。

■理事 教員人件費は部局の管理だ。私が指示できるようなことではない。予定していた人件費が、人勸によって使わないで余る。そのお金があるので、それは研修や教育研修など有効に使ってください、という願いはした。指示ではない。人勸以降にしたと思う。

代償措置はルール違反？

■病院事務部次長 下がった分を勝手に補填するな、という意味ならばありうるのではないか。人勸で下がったので部局にお金があるから手当てで出そうというのは当然ルール違反になる。

□副委員長 なぜルール違反なのか。

■病院事務部次長 ボーナスカットは全学で決めたルールであり、それを人件費で補填するのは、ということだ。

□副委員長 どこで決まっているのか。代償措置の話だ。

■理事 ボーナスを下げようということに対して、それはわかったが、その代わりそのお金をみんなにあげようというのはダメでしょう、ということと言った。そんなことはダメに決まっている。それが伝わったのかもしれないが、そんなことは当たり前の話だ。それこそ脱法行為のようなものだ。

□副委員長 指示はしていないということか。

■理事 そうだ。

一時金を、部局でおこなうことは

□副委員長 この話は、時間雇用職員に対する一時金の話から始まっている。それを部局で行なうことは問題がないと理事の立場で判断するか。

■理事 一時金の説明をきちんと部局長がつけることができるかどうかだ。

□副委員長 誰に対してか。

■理事 ステークホルダー全部だ。会計検査院、保護者、学生、本学の財務当局、全部にきちんと納得できる説明責任がある。責任を取る自覚も必要だ。大学全体の迷惑にならないようきちんと検証した上で実施する必要もある。

人件費削減計画に関連して

2009ボーナス大幅カットは、人件費削減として勘定されない

□副委員長 人件費削減目標について聞きたい。何%削減される見通しか。2008年度（平成20年度）実績では本学は約9%であり、我々は過剰に達成しているのではないかと指摘した。理事は部局の積み上げであり、最後にどうなるかわからないと言った。ボーナスが減ったりすると、相当の人件費の減額が見込まれるのではないか。

■理事 人勸とは関係ない。

人件費削減の超過達成、

去年より増えていないか

□副委員長 2005年度（平成17年度）と比較して、何%削減となる見通しか。

■理事 計画とは関係なくということか。質問の趣旨がわからない。

□副委員長 ここで今年度の終わりの見通しが立っていないということはあるか。

■理事 決算しないとわからない。

□副委員長 決算しなくてもわかる。

■理事 質問の趣旨は何か。

□副委員長 今年度の実績の数字をいち早く実績を知っておくということだ。去年よりもさらに増えているのではないか。

■理事 まだ終わっていない。無責任な数字を言うことはできない。

年度途中での給与改定問題

人勸後、年度内に改定するのは当然？

□書記次長 なぜ年度始めに予算を立てていたのが人勸で減らすことになっているのか。

■理事 システムとしてそうなっている。給与改定は年度途中になる。民間企業のように春闘から始まって決めるわけではない。国の時代から人勸があり、それを受けてどうするかということだ。法人化してもそれが一番近いし、一番信頼できるということだ。それを受けて法人として決定する。それが無い間は、昨年までの人件費を前提として計上するのは当然のことだ。人勸を受けてその年の給与をどうするかということによって遡ったり遡らなったりする。人勸を受けて決定するから、ここに変更があるのはある意味で当然だ。

年度途中で給与改定しないのが、 役員会の基本方針ではないのか

□組合員 それを年度途中でしないで翌年4月から実施するというのが役員会の基本方針だ。

■理事 役員についてはそうした。

□組合員 役員についてではなく、教職員の給与の取り扱いと人勸の関係についての役員会基本方針だ。

■理事 役員会の基本方針にしたがって、これが大前提になるが、他のいろいろな要素で、総合的に経営判断としてそうした。

□組合員 今、理事が、一般論として、給与改定は年度途中でやるものだとしたから、言っている。

■理事 システムの話だ。給与改定はそう。人勸を受けて年度途中でやる。それで遡ってやったりとか。

□組合員 今の話の流れでは、給与改定の影響は年度途中で受けるのが当然だと理事が言ったので、給与改定の影響を年度途中で受けないのが本学の基本方針ではないかと言った。

■理事 システムとしてそうできているという話だ。細かい給与の改定はどうするかという、文書の題名が基本方針だ。

□組合員 あれは名前だけなのか。

■理事 名前だけではない。

2008年8月の人事院事務総長通知に 対応してほしい

□副委員長 2008年（平成20年）8月の人事院事務総長通知にもきちんと対応してほしい。なぜこの人事院の方針を無視するのか。

■理事 今文書が手元にない。言葉が本学の非常勤職員と違うところもあるのではないかと。

□委員長 あとで文書を提供する。

非正規の待遇改善のため、 パイが増えるのは当然

□副委員長 もちろんパートタイム労働法もある。待遇を近づけるということは、パイが増えてもしかたがないということだ。

■理事 その財源をどうするかということも経営判断だ。

セットにしておいて、それを凍結

□副委員長 凍結した例の話は、理事自身がセ

ットにしておいて、うまくいかないから全部やめたというものだ。できることは1つでもやるべきではないか。他大学にも実例があるのだから、不可能ではない。本学としてできないのならば、部局の判断でできるようにするくらいは認めても良いのではないかと。

■理事 部局でのお金の使い方について、認めるか認めないかは、私の権限ではない。

ボーナスをあげても良いか、 あげたら良くないか 誰が答えられるか

□副委員長 時間雇用職員に一時金を出したら良いと思うか、出すべきでないと思うか。

■理事 働き具合等の判断だ。それを制度としてどうつくるか、臨時的なものなのかどうか、誰に与えるか等の判断がある。

□副委員長 あげても良いか、あげたら良くないかという質問だ。

■理事 単純なイエス・ノーの問題ではない。

□書記次長 誰が答えられるか。

■理事 それはその人の判断だ。一時金をあげることは良いことだと思うかについて、権限に関係なく私が答えるとすると、いろんなことを考えた上で答える。今は単に、それだけでは答えられない、と言っているだけだ。これらの項目については説明を受けて、それには前回答えた。その上で、それにもとづいて交渉している。

できないなら、できないと、文書回答を

□書記次長 単純な回答でも、文書回答をお願いしている。できないなら、できないということ。

■理事 できない。

□書記次長 できない、ということを文書で回答してほしいと言っている。

■理事 口頭で回答している。

□書記次長 口頭で回答したものをどうやって確認したらよいか。

■理事 互いに聞いている。

□委員長 時間が超過しているの、今日はこれで終了したい。