

## 2010年6月23日 団体交渉報告—超勤割増率、代償措置等—

2010年6月23日(水) 13:00-14:00

本部第1会議室

■法人側 折原理事、植垣人事課長、等

□組合側 佐藤委員長、曾根原副委員長、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。

### 議題

1. 「月 45 時間を超える超過勤務について、労基法改正の趣旨をふまえ、超勤手当の割増率を現行の 25%から 35%に引き上げること」について
2. 1/21 付照会『給与改定によって生じる「7 億円」の使途について』など「代償措置その他関連する他の労働条件の改善」に関する進捗状況について

■補佐 これから交渉を始める。組合から発言する。

□委員長 今日は今期執行部最後の団交になるだろうと思っている。今日はあまり時間がない。14:00 までで終了する。こちらの論点は 2 点にしぼって出している。

1. 「月 45 時間を超える超過勤務について、労基法改正の趣旨をふまえ、超勤手当の割増率を現行の 25%から 35%に引き上げること」について

□委員長 1 点目のこの要求はすでに正式な要求として法人側に提出している。これについてはどうか。

### 回答「割増率の見直しは考えていない」

■理事 回答としては「割増率の見直しは考えていない」ということだ。これについて若干説明する。

### 施行から 2 ヶ月、状況かわらず

まず、そもそも本年 4/1 にこの改正労働基準法が施行された。国における改正の趣旨を十分にふまえた上で本学の対応方針を作成した。それにもとづき、必要な手続きをして就業規則を改正し、本学でも 4/1 に施行した。2 ヶ月を経た今、見直しが必要だとは考えていない。

### 割増率での超勤抑制、本学になじまない？

国の法改正の趣旨は割増率の引き上げ自体が目的ではなく、使用者に割増率引き上げの経済的負担を課すことによって超過勤務を抑制することが大きな目的だ。こうした考え方については、一般の民間企業なら、利潤追求を目的にするこ

ともあって、民間企業においてきちんと対応すべきだが、他方、国立大学法人においては、公の使命を担っているのも基本的にはなじまないという一面がある。

### 任意？

45 時間を超える部分について、25%を超える割増率にしてほしいということだが、25%を超える割増率にするかどうかは法律自体でも任意の努力義務だ。それをふまえ、他の諸状況を加味して今回は 25%と判断した。とりあえず、以上だ。

### 45 時間超、60 時間超は相当数ある

□委員長 この点に関連して、いくつか聞きたい。本学では、月 45 時間を超える超勤はどのくらいあるか。また、60 時間を超える超勤はどのくらいあるか。

■理事 前日も言ったが、人によっても月によっても違う。相当数あることは前回の交渉でも言った。それをふまえて対応方針を作成し、本学の規則も改正した。議論の進め方として、具体的な数値がないと進められないという話ではない。

□委員長 人によって違うことも、部署によって違うこともよくわかる。ただ、東北大全体として、たとえば 2~3 月はとくに忙しいだろう。集中する。そういった忙しい時には、60 時間を超える超勤はかなりあると考えてよいのか。それともあまりないのか。

■理事 業務、月、部署、人等々によって違う。2~3 月もだが、4 月も多い。相当数ある。相当数ある超勤をどうやって縮減するかが大きな問題だ。単に割増率を上げるかどうかということではない。

□委員長 法の趣旨はよくわかっているつもり

だ。たとえばこの場にいる本部の人はだいぶ遅くまで働いているのではないか。

■理事 人・部署・時期等によって違うが、私も本部はとくに忙しいと思う。それを踏まえて、36 協定でも特別条項付きにしている。

### 明らかにできない理由はない

□委員長 超勤時間がどれだけあるかを明らかにできない理由はあるか。

■理事 ない。超勤をいかに縮減するかということはきちんとやっている。単に割増率の話ではない。

□委員長 やっているかどうかではなく、どの程度あるのか聞いている。

■理事 相当数ある。

□委員長 それは 60 時間を超える超勤のことか、45 時間を超える超勤のことか。両方か。

■理事 両方含めて、まだまだ改善しなければいけないと思っている。

### 部局長へは、5 点の理由説明

□委員長 さきほど理事は民間と違うという理由を上げたが、努力義務になっていて努力しなければいけないのに、それができない理由は、それだけか。たとえば、部局長連絡会議でも説明されたという情報があるが、そこで上げられた理由と今の説明とは随分違うと感じた。

■理事 具体的にどういうことか。

□委員長 今手元にあるのは、部局長連絡会議の「改正労働基準法の対応方針」というものだ。その中に、「割増率 25%を引上げることはいない」とある。これはいわゆる限度時間について我々が要求していることだ。その理由は 5 点上げられている。部局長向けと組合向けとは違うということか。

■理事 そんなことはない。

### 有効な超勤抑制策ではない？

□委員長 「本学にとって有効な時間外労働抑制策とは考えられない」とある。これは理由として考えて良いか。

■理事 これらを総合的に判断して決めた。いずれにせよ、たとえば、利益を上げることが至上命題であるような企業とは違って、公的な使命を必ず果たさなければならないということが、本学の責務としてある。場合によっては月 45 時間を超えて超勤を命じなければいけない時もある。2 月、3 月、4 月など結果的にそうなっている。それで特別条項付の 36 協定も結んでいる。ただ、超勤を必要最小限にする努力はして

いる。それはきちんとみてほしい。単に割増率を上げたからといって必然的に超勤が抑制されるというものではない。

### 60 時間超の 150%も、超勤抑制策にならない？

□委員長 それは 60 時間でも同じか。

■理事 基本的には同じだ。割増率を上げたからといって抑制策になるというような本学の性格や職員のおかれた状況ではない。

□委員長 それでは労働基準法改正にしたがってやったのは、効果はないとわかっているが法律だから仕方がない、ということか。60 時間を超える超勤について 50%に引き上げることで抑制策にならないということだから。これもほとんど効果はないとみているのか。

■理事 効果があるかないかは、そういう目的でやるのではない、ということを行っている。単にお金をたくさん払うから、それが本学にとって負担になるから縮減されるということではない。

### 大学の使命を果たすための超勤

□委員長 時間がないので、部局長連絡会議で説明した「本学にとって有効な時間外労働の抑制策とは考えられないこと」とは、45 時間超の割増率を引き上げることについてだ。だから、それは抑制策にならないということだ。60 時間超については 50%にしたが、それも抑制策とは考えられないという考えだということではよいか。

■理事 不毛な議論だ。

□委員長 議論ではない。法人側の意図が聞きたい。

■理事 法律の命令と、自分で考えてやりなさいということとは違う。

□委員長 60 時間超については 50%の割増率としたが、それも抑制策とは考えられないと法人側は考えていると理解してよいか。

■理事 法律ではそういうことを考えて義務づけたのだと思う。

□委員長 義務だからやったが、抑制策になるとは思っていないということではないか。これは法人側の考えを聞いているだけだ。

■理事 法律を踏まえてのことだが、場合によっては、財源の話としては、抑制策になるかもしれない。そもそも本学はそんなことで超勤をしているのではない。本学の使命を果たすために、どうしてもそうせざるをえない場合がある。45 時間超になるかもしれないし、60 時間超になるかもしれない。その時にその人の超勤を減らす有効な手段として、割増率を増やすかとい

うと、そういうことで本学はしているのではない。そういう質問自体が違う。

□委員長 これは部局長連絡会議で配布された資料のことを言っている。

■理事 そういうことで時間外労働を命じているわけではない。単に割増率が 25 から 35 に引き上げられたからやめておこうかというような判断で超勤を命じているのではない。これは一つの理由ではないか。

□委員長 部局長連絡会議資料には沢山かいてある。

■理事 それは全部、総合的に判断してそうしたという、一つの理由だ。

### 割増率をアップすれば、 事務全部の煩雑・増量を招く？

□委員長 その辺がはっきりしない。また 2 番目の理由として、事務の煩雑・増量を招き、時間外労働の抑制という法の趣旨に反することが理由としてあがっている。これは会計事務のことか、一般職員のことか。

■理事 全部ある。計算から始まって、いろいろある。部局長連絡会議に一枚の紙で総合的判断をわかしてもらったための一つの材料として示している。

□委員長 一つの材料としてというが、部局長連絡会議の資料はちゃんとしたものではないか。

■理事 何がちゃんとしていないのかわからない。

□委員長 ちゃんとしていないとは言っていない。これはどういう意味かと聞いている。

■理事 やはり事務の増量を招くと思う。

□委員長 会計事務のことを言っているのか。給与計算のことを言っているのか。

■理事 全部だ。

□委員長 なぜか。会計については、一人ひとり 45 時間超とか、60 時間超とか、その間とか、ということはわかるが、一般職員はなぜ。

■理事 これだけ大きな組織なので。

□委員長 今は、超過勤務については、インターネットかイントラネットか、学内の通信網を通じて申告するシステムになっていると聞いている。別に面倒なことは何もないと思うが。

■理事 面倒だ。事務をしたことがないから理解できないだけだ。

### 周りが上げないので上げない、 というのと同じ

□委員長 他にあがっているのは、人勧で勧告されなかったこと、他の旧帝大では引き上げな

い方向で検討中だということ、上場企業の動向で引き上げるところが少ないということが理由だ。しかしこれは、本学独自の判断というよりも、周りが引き上げないので本学も引き上げない、と言っているのと同じことだと思う。

■理事 労基法改正の趣旨、割増率引き上げが目的ではない。元々が、いかに職員が生活時間を確保するかということで、きちんと労働時間制度の見直しをおこなうようにということだ。大前提として、そういうことで超勤を命じているわけではない。どうしても働いてもらわなければいけない時がある。それはそれではない。

### 長時間労働に報いるという視点も

□委員長 抑制するということが法の趣旨だと言うのはわかる。しかしもう一つある。時間外労働を多くすればどうしても疲労もたまるし、それに対してより高い報酬をもって報いるというのは当然のことだ。その点はどうか。

■理事 改正労基法には、必ずそうしなさいという部分と、自分で考えなさいという部分がある。本学ではこうしたということだ。

□委員長 自分で考えなさいという部分をできるだけ上げるようにしなさいとなっているのではないか。

■理事 自分で考えてこうしなさいということではないか。

□委員長 努力しなければならないと書いてある。

■理事 いろんな形で努力している。たとえば部局長連絡会議でも、部局教授会を 5 時以降に開くことはしないでほしいとお願いした。打ち合わせが必要な場合、明日に回せるものなら明日に回してほしい、この機会にシステムを考えてほしいと言った。そういうのが一番困る。教育研究の都合上 5 時以降に会議をしなければならない、事務職員もそれに付き合わなければならないということはある。しかし、これまでそうだったからというのではなく、本当にそうしなければいけないのかも考えてほしいと言った。超勤縮減の努力は、その他にも、毎年、人事評価システムの中で、各人の仕事について、所期の目標設定から始まり、期首・期中などに事務長や課長が一人ひとりと面談をして、超勤縮減のために無駄なことはしないようにと話している。

□委員長 60 時間を超える超勤は、大学職員全体でどのくらいになるか。1000 時間は超えるか。

■理事 相当数ある。

□委員長 50%割増で相当の持ち出しになるか。

■理事 なる。きちんと業務を果たさなければならぬ部分は、果たさなければならぬので、それにかかる部分は超勤を命じて、ちゃんと支払うようにする。これが大原則だ。ごまかすなど言っている。働いてもらった分はちゃんと払えと。その代わりに、きちんと働いている部分は、これまでのことを見直して命じてくれという言い方で、それぞれの課長や事務長にお願いしている。

□委員長 そこをもう少し頑張らば、45 時間超についても、割増率を引き上げて報いるという考え方があっても良いのではないか。

■理事 今回はそのようには改正しなかった。それよりむしろ超勤縮減自体をきちんとやるのが大事だと考えた。それに加えて、事業場ごとに 36 協定と特別条項があるが、よく見ると、特定の人や係に偏ったりしている。課の人員配置等、平準化もはからなければならない。

□委員長 大学財政の圧迫にはなるから、なんとかしなければいけないと考えるのではないか。

■理事 何を言いたいのかわからない。

□委員長 簡単なことだ。割増率を引き上げてほしいということだ。

■理事 考え方については説明した。2 ヶ月経ってなら変わるような要素はない。

□委員長 今後もまったく検討する余地がないということか。それとも今後検討することは考えられるか。

■理事 この法律に限らず、法律への対応は、法律自体の改正があれば対応しなければならないし、法律の中で、自分で考えよとされている部分については、自分のところの状況が変われば当然検討しなければならない。その際に、団体交渉は一つのきっかけになる。

□委員長 時間がなくて、2 番目の項目に入る。

## 2. 1/21 付照会『給与改定によって生じる「7 億円」の用途について』など「代償措置その他関連する他の労働条件の改善」に関する進捗状況について

□委員長 ある意味で昨年度からの継続的なものでもある。2009 年度の給与カットで約 7 億円の人件費が節約されることになった。その用途について、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善」に使うと言われていた。その進捗状況について、実際にどのようなことがなされたのか、明らかにしてほしい。これをかねて要求していた。すでに 6 月なので 2009 年度の決算は出ているだろう。結局どのようになった

のかを明らかにしてほしい。たとえば、研修費の増額をすると回答していたので、それが実際になされたか、どの程度なされたか。また、優秀者の増員は、教員は 1.5 倍くらいかと思うが、事務職員も含めてどうだったか教えてほしい。

■理事 これについても前回答えた。状況変化として後で答えるが、そもそも委員長と議論がかみ合わない。これについてははっきり確認したいが、今回 7 億円のお金が単年度で浮いたから、この 7 億円を人に関わる部分に使ってほしいということだが、大学の経営はそんなものではない。単年度でお金を執行するようなものではない。それはよろしいか。

□委員長 それはわかっている。

### 教員分、年度末までに執行済み

■理事 その上で答える。まず、教員分の 4.4 億円、職員分の 2.4 億円について、内訳は前回答えたが、4.4 億円は各部局で年度末までに、他の運営費交付金の部局渡し分の余った額とあわせて、適切に執行されたと考えている。

□委員長 執行したという報告が具体的にあらってきたのか。

■理事 部局の全体の渡し切り分について、どれだけ配分されて、どれだけ使われたかというものはある。要するにその執行の中身はどうかということだろう。

### 教員分 4.4 億は、整備費、追加配分として 職員分 2.4 億は、優秀者増員分に

教員分の 4.4 億については、部局渡し切りであり、その性格上、どこに使うかは部局の判断になる。ただ今回のこととていうと、多くの部局では教育研究環境の整備費として執行され、一部の部局では教員の研究費への追加配分として執行されたと聞いている。

職員分の 2.4 億については、勤勉手当における優秀者選考の増員分に、教員分、その他職員分を含めてだが、これに執行した。伝えている通りだ。

### 優秀者増員分、今夏も維持

これは昨年 6 月、12 月についてだが、今回についても増員した分は、そのまま増員する。増員したまま、減らすことはせずに執行する予定だ。

□委員長 教員以外の職員についても、教員と同じくらいの増員がされたと考えて良いか。

■理事 教員・職員間の差は考えていない。

□委員長 教員と同じ程度に増員されたと考え

て良いか。

■理事 はい。

□委員長 今年も同じようにやると考えて良いか。

■理事 今年の 6/30 についてもすでに決定している。

### 教員の優秀者分は、 部局 5%拠出の「中央枠予算」から

□委員長 この点について教えてほしいことがある。それは、「中央枠予算執行見込額調」という資料だ。役員会や部局長連絡会議にも出てくる資料なので理事はよく知っていると思う。たとえば今私の手元にあるのは 2009 年度（平成 21 年度）、つまり昨年度のものだ。日付は昨年の 6/24、役員会に出された資料だ。その中に「特別昇給・勤勉手当分（教員）」という欄がある。これがおそらく勤勉手当の優秀者の分だろう。優秀者の分は本部で措置するということだったので、しかも教員分だから。中央枠予算というのは、各部局から 5%捻出してもらい、それを中央枠にあてているものだ。その中に、勤勉手当分 1 億円といった形で出ている。これが、年度によって同じだったり違ったりするが、優秀者の差額分と考えてよいか。この中央枠予算から出していると考えているのだが。

■理事 要するに、普通の手当の人の分は渡し切りで、あとは優秀者だから、その差額分ということだ。

□委員長 優秀者の分について、中央枠予算から出しているということではないか。

■理事 はい。

### 2009 年度見込額では、1 億円

□委員長 ということは、この中央枠予算の勤勉手当分というのが、優秀者の分の差額の合計分と考えて良いのではないか。約 1 億円だ。

■理事 勤勉手当と特別昇給をあわせた分だ。

□委員長 違う。予算の段階では、備考欄に特別昇給分と勤勉手当分が分けて書いてある。

■理事 その資料をもっていないので。

□委員長 勤勉手当分が約 1 億円だ。

■理事 それならそうかもしれない。手元にその資料がないが。

□委員長 資料はあるので、理事に 1 部渡したい。

■理事 要するに、中央枠というものは、委員長が言うように、仕組みとして、部局に渡す教員人件費から、ある一定の条件以上のところから 5%を見合って、みんなのための仕事をする。

業務や教員にかかる経費にあてる。そういう性格のものだ。だからこれはまさしく教員分だ。

□委員長 私も、理事がなかなか具体的な数字を教えてくれないので、あちこち探しまわった。そうしたらこれが出てきたので、これに間違いないだろうと考え、今日確認してみた。

■理事 はい。

### 勤勉手当分の「決算額」は、 「見込額」より非常に少ないが

□委員長 そうすると、2009 年度については、今年度の役員会なり部局長連絡会議なりで資料が出ていると思う。その数字が、執行レベルでかなり減っている。それはどういうことか。2010 年度分の資料を見てほしい。経営協議会の審議事項に出されたものだ。

■理事 資料は「平成 22 年度 中央枠予算執行見込額調（対 21 年度決算）」か。

□委員長 そうだ。これが一番新しいものか。

■理事 はい。

□委員長 これは備考欄があまり詳しくないのでよくわからないところがあるが、2009 年度決算額のところだ。

■理事 2009 年度決算額は 7,500 万、2010 年度見込額は 1 億 2,700 万になっている。

□委員長 2009 年度は数字が減っているので、増員したのに、と思った。決算は見込額よりも少なくなる傾向があるようだが。

### 当初に部局に渡したお金で対応できた

■補佐 2010 年度の中央枠予算執行見込額調の「特別昇給・勤勉手当分（教員）」の 2009 年度決算の数値のことで良いか。財務から直接資料をもらった時に教えてもらった話では、2009 年度当初には、減る前の額を部局に配分した。2009 年度当初、教員人件費として配分したのは、凍結や減額がされる前の数字で部局に配分されていた。2009 年度は優秀者で増員はしたが、かかった分のところは、そこから出たのが 7,500 万で済んだということだ。

■理事 要するに、当初に部局に渡したお金で対応できた部分が大きく、予定された額を持ち出さずに済んだということだ。

□委員長 わかった。人数を見ると、数は増えているので増員はされたのだと思う。ただ、金額が小さくなっているのどうしてかと思った。それでは、ここに書いてある「勤勉手当分（教員）」というのが優秀者の分だと考えて良いと確認できた。

## 「副学長」の欄に、とんでもない数字

□委員長 同じ資料で、これも 2010 年度の方が分かりにくくなっているの、2009 年度の数字を見てほしい。一番上の欄だ。「副学長」という事項がある。私も、前に教員の人件費カットで、本学の役員がどれだけもらっているのか気になるので調べたことがある。学長・理事の給与は公表されているのでわかる。しかも学長の給与は法律で決まっているようだ。副学長はどうなっているかは探したがわからなかった。たまたまこれを見て、目的は人件費の一番下のところだったのだが、見てみると「副学長」という項目があるので、これはなんだろうと思い、計算してみた。私の計算によると、とんでもない数字が出た。こういうことだ。

5,400 万 (5 人) - 1,500 万 (3 人) =  
2 人だけで約 4,000 万！

2009 年度の予算執行見込額のところに書いてあるのは 5 人で約 5,400 万円ということだ。副学長 5 人分だ。副学長はもっと多いが、それ以外の分は部局長の人件費で措置されているはずだ。それは部局長を兼ねている副学長だ。だから中央卒から持ち出す必要がない。

しかし、備考欄に「5 名分 (うち指定職差額のみ 3 名)」と書いてある。「指定職差額のみ」という意味も比較的簡単にわかる。それは、副学長は指定職になるので、その分を上積みするということだ。これが年間 500 万円位と言われている。だいたい皆知っていることだ。そうすると、3 名分なので 1,500 万円だ。

これを 5,400 万円から引くと、約 4,000 万円だ。これが 2 名の副学長の給与だ。これは高すぎないか。とんでもない数字だ。しかもこれは平均だ。理事でさえそんなにももらっていない。こんなにももらっている理事は本学にはいない。総長が 2,300 万~2,400 万円であり、これがトップだ。これにほぼ匹敵する。2 で割れば 1,900 万~2,000 万円だ。副学長 1 人あたりだ。本学の部局長はそんなにいくはずがない。勤務が長く高い人でせいぜい 1,600 万~1,700 万円だ。これはとんでもない数字ではないか。

## 1 人は、総長とほぼ同じ額

私の推測では、この数字をこういうふうに読んだ。たぶん間違いないと思う。間違いかと思ひ、年度を遡って調べてみたら、間違いない。2 人均等ということはあり得ないので、片方がすごく高いということになる。それを計算すると、総長とほぼ同じになる。このようなことは、

社会的にどうなのだろうかということだ。私の計算がまったく間違っているということなら指摘してほしい。そうでなければ、これは高すぎるのではないか。

## ステークホルダーの理解、得られない

昨年度の何回かの交渉で、理事は、教職員のカットについて社会一般の情勢および本学をとりまく情勢を考慮して、ステークホルダーの理解を得る必要があると言った。もし私の推測が正しければ、この給与は、ステークホルダーの理解を得られない給与だと思う。この点はどうか。

なぜこういうことを言うかということ、職員の人件費を組合の反対にもかかわらずカットした。その理由たるや、世間の理解を得るためにはしかならないということだった。副学長の給与は、これで理解を得られるのか。どうか。私の計算は間違っているか。

## 表の見方は間違っていない

■理事 額のことは、個人情報もあるので、直接コメントするつもりもないし、する立場にもないが、この表の見方は、たぶんそういうことだろうと思う。

□委員長 そうだろう。

■理事 はい。

## 総長が決める。根拠は給与規程

□委員長 その上で、高すぎると思わないか。

■理事 本学の給与の決め方は、給与規程で決められているので、給与規程にしたがって決められていると理解している。

□委員長 本当に給与規程か。総長が決めるのではないか。

■理事 そうだ。総長が決める時の根拠、もとなるのは本学の給与規程だ。当然ながらこれに違反するわけにはいかない。

□委員長 それ以外で勝手にされたらとんでもないことになる。しかし、その給与規程というのは、総長が決めるということを行っているのか。

■理事 そうだ。給与規程にもとづいて総長が。

## 総長並の副学長などいるか？

□委員長 文科省本省の局長でさえこんなに高い人はいない。高すぎる。法外だ。

■理事 本日の案件はそういうことだと私は理解していないが。

□委員長 職員の給与をカットしておきながら、

これは高すぎるのではないか。

■理事 私が答えられる話ではない。

□委員長 言いにくいだろうが、たとえば、パート職員の月 30 時間分のボーナス要求を出している。この金額たるや微々たるものだ。

■理事 組織にはいろんな役職の人がいる。非常勤もいれば総長もいる。

□委員長 総長並みの副学長などいるか。

■理事 その時々との給与の決め方という話なので、それはきちんと本学の規程にもとづいて決められているということしか私は言えない。

□委員長 どういう規程に基づいてこういうことになるのか。

■理事 本学の給与規程だ。

### 誰が決めたのか？

□委員長 そんなのはおかしい。一体、誰が決めたのか。給与規程でいくとこうなるのか。こんなに高い給与をもらっている副学長は、たぶん、全国どこにもいない。

■理事 そういう話がどうかというのは、私はコメントを控えるが、給与規程にもとづき、その人にどんな職をお願いするかということで決められる。単に額が高いとか低いとかということが最初にくるのは。

□委員長 総長と同じ額になるのは考えられない。

■理事 それは委員長の感想だ。それについて互いに話し合う場ではない。

□委員長 給与規程をみれば、我々がそれを見て納得できるか。

■理事 これにもとづいて決めていくということはわかる。

□委員長 給与規程にしたがっていないとしたらたいへんなことだ。組織だから。時間もないが、この点は指摘しておきたい。この給与水準は世間の理解は得られない。また、退職金にも響いてくる。それはおそらく本学の持ち出しになる。この給与水準の退職金は国からは措置されるはずがない。本学からの持ち出しになる。これはたいへんなことだ。高すぎる。

■理事 個人情報に関わることなのでこれ以上は言わないが、副学長についてもいろんな人がいる。

□委員長 わかる。他の副学長の給与はだいたい見当がつく。

■理事 法令や規程に照らしておかしなことがおこなわれていることはない。

□委員長 絶対おかしいと思う。

■理事 法令違反とか規程違反とか、そういうことはない。

### いつからそんなに高くなったのか？

□委員長 いつからそんなに高くなったのか。

■理事 判断の部分を言われても答えられない。あたかも違反しているような言い方をすると、きちんと分けなければいけない。

□委員長 遡って調べたから、前に東北大学の理事や副学長をしたときの給与もわかる。なぜこんなに二段跳び、三段跳びになるのかまったくわからない。給与規程のどこを見ればそうなるのかと思った。そのくらいの余裕があるなら、パート職員のボーナスを払ったらどうなのかと思った。

■理事 委員長個人の感想としては聞くが、これが規程に違反しているかと言われれば、規程には違反していない。

□委員長 規程通りにしたらこうなったということか。

■理事 その時に、職務内容に照らしてこの人の給与はどうなるか、規程に照らして決めていくだけのことだ。決め方の話、判断の話だ。

### 役員会で問題にならないのか？

□委員長 そういうことは、役員会で問題にならないのか。

■理事 それはコメントする立場にない。

□委員長 どこの世界に総長と同じくらいの副学長がいるか。信じがたい。それで一般職員には何もしないのだから。こちらが要求しているパートのボーナスについても、ごくわずかのお金ではないか。それを特定の人にだけこんなに手厚く。腹が立つ。

■理事 これは考え方の話だ。パートのことについてもこれまでやってきた。

□委員長 考え方の話だ。とても理解できない。理事の給与は理解できる。妥当だと思う。よく頑張っている。こっち（副学長の方）は理解できない。理事より少しは働いているかもしれないが、法外だ。指摘しておきたい。

■補佐 見込額の数字の中に、事業主で負担する保険料相当などがすべて入っていると聞いている。すべてが本人にいつているのではないと認識している。たとえば厚生年金保険料なども。

□委員長 それは全部同じではないか。理事の給与公表も。

■補佐 理事の給与公表資料には入っていない。

□委員長 金額はどのくらいになるのか。

■補佐 17 万～18 万円くらいにはなるのではないか。

□委員長 年間で 500 万～600 万ということはないだろう。

■補佐 たとえば 1,000 万円もらっている人ならば、120 万～130 万円くらいは保険料に。

□委員長 何の保険料か。

■補佐 健康保険、厚生年金、労働保険、介護保険などだ。

□委員長 我々の給与からとられているのと同じではないか。

■補佐 それ以上に、事業主は払わなければいけない部分もある。同じものもあるが。

□委員長 副学長は特別に払っているのか。

■補佐 皆だ。

□委員長 他の副学長の給与はだいたい見当がつく。理事も。それに比べて高すぎると言っている。高すぎると思わないか。

■補佐 いくらもらっているかわからないので。

□委員長 時間の問題もある。教職員の給与は、今年度もカットされたままだ。今から人勸で引上げが出てくるとはとても思えない。たぶん昨年度と同じようにいくだろう。カットを続けるというのならば、今年度もいわゆる 7 億円を、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善」に充てるべきだと思うが、どうか。

■理事 いわゆる 7 億円について、私は人事担当理事なので、なるべく職員のために使ってほしいと思う。一方、私が仮に総長なら、職員も大事だが、大学の使命を果たすために、我慢してもらって他に使わなければいけないところがある、という気持ちをもつのが当然だろう。

□委員長 膨大な額を建物に使っている。

■理事 正直なところまっとうだと思う。大学が使命を果たすために、教育研究の発展のために何に使うか。これはきわめて経営判断の部分だ。それは総合的な判断しかない。

□委員長 2009 年度までで 6 年間の締めがおこなわれた。その 6 年間の目的積立金はすべて 2009 年度中に使い切ったのか。

■理事 先日、2009 年度の決算が出た。それにあわせて第 2 期中期目標期間における業務の財源に充てようとする積立金に係る承認申請もされている。

□委員長 6 年間に積み立てた分についても、こういうふうに使おうと国に言っているのではないか。

■理事 はい。

□委員長 それは 6 年間で全体を通して見た時の余りはない、という形で国に申請しているのか。6 年間のトータルでは全部使い切ったという申請をしているのか。

■理事 正確に言うと、第 1 期で積み立てられたお金の総額が約 143 億円。そのうち今回承認申請をしている額が 117 億円だ。117 億円の内

訳として、こういう建物に使うという部分と、教育研究、診療等その他の業務に使うという部分に分かれる。本学として承認申請したのは 143 億弱のうち 117 億円だ。これは全部、教育研究評議会や部局長連絡会議に出している。

□委員長 今年度も 20 億、30 億の剰余金が出て積み立てられるだろうが、また同じように建物に使う予定なのか。

■理事 2010 年度か。

□委員長 第二期の 6 年間でだ。

■理事 これは、交付金のルールがはっきりしていないので難しい。積立金の取り扱いも、とりあえず現行にもとづいて承認申請しているが、これもどうなるかわからないのが、正直なところだ。

□委員長 効率化係数はなくすと、民主党政権は言ったのではないか。これは今年度からなくなっているのではないか。

■理事 予算上は、効率化係数 1%も、病院の経営改善係数 2%もなくなった。その代わり、臨時的減、△1.8%だ。来年度以降はまだわからない。