

■法人側；甲野理事、高橋総務部長、植垣人事課長等

□組合側；駒井委員長、高橋副委員長、千葉書記長、本郷書記次長、柳田執行委員等

議題 職員組合交渉申入れ事項

- (1) 2011年3月7日付け東北大学と職員組合で締結した確認書の現時点での実施状況を組合に報告すること。また、今後も適時に報告すること。  
(2) 国家公務員との給与格差是正、被災地復旧・復興の立場を堅持し、給与の引き下げをしないこと。

■補佐 これから交渉を始める。組合からの申入れなので組合から発言する。

□組合（委員長） 日頃教職員の待遇改善に尽力いただき、今回は時間をとっていただき感謝する。1時間という短時間なので、我々はいろんな項目を検討しているが、今回は提案した2点にしぼって説明する。内容は理事の手元にあると思う。

(1) 2011年3月7日付け東北大学と職員組合で締結した確認書の現時点での実施状況を組合に報告すること。また、今後も適時に報告すること。

---

(参考) 確 認 書

国立大学法人東北大学（以下「大学」という。）と国立大学法人東北大学職員組合（以下「組合」という。）は、下記のとおり合意したので確認する。

記

1. 大学は、平成22年度就業規則の不利益変更（期末・勤勉手当等の支給割合及び本給の引下げ）にかかる代償措置として、新たに次の措置を講ずるものとする。
  - (1) 勤勉手当にかかる勤務成績優秀者の割合を平成22年12月期を上回る割合とする。
  - (2) 入試業務手当の見直しを行い、手当の額を同規模大学並みとする。
  - (3) 各種委員会の委員長等について役割手当（仮称）の新設を検討する。
  - (4) 時間雇用職員等から特定有期雇用職員への移行を奨励するとともに、業務量過多の部署に本部経費による雇用枠の配分を検討する。
2. 大学は、各部局において勤務時間管理を徹底する。また、病院において看護師にかかる勤務の実情を調査する。
3. 上記1については平成23年度実施、上記2については平成22年度中に実施するものとする。
4. この確認書の取り交わしをもって、平成22年度給与改定にかかる団体交渉を終了するものとする。

平成23年3月7日

国立大学法人東北大学  
理 事 甲 野 正 道

国立大学法人東北大学職員組合  
執行委員長 山 下 正 廣

---

□組合（委員長） 1点目は、2011年3月7日付けで東北大学と職員組合とで締結した確認書の現時点での実施状況の報告をお願いします。

■理事 それも含めて、組合からの要求項目の趣旨があまり明確でないとしたが、結局この文言で願います、ということだった。文書の形で来たものについては、その文言にしたがって答えるのがルールだと思うので、そういう形で答える。もちろん、交渉の場なので、要望があったらできる範囲で答える。まずは文書という形でいただいたものへの回答をする。

**回答** 確認書に記載されている大学が履行すべき事項については、その結果は適時職員組合に報告する。

□組合（委員長） 具体的に確認書の順番にそって4項目について聞く。

1. 大学は、平成22年度就業規則の不利益変更（期末・勤勉手当等の支給割合及び本給の引下げ）にかかる代償措置として、新たに次の措置を講ずるものとする。  
（1）勤勉手当にかかる勤務成績優秀者の割合を平成22年12月期を上回る割合とする。

□組合（委員長） この経過について説明してほしい。

■理事すでにボーナスについては平成23年6月に実施している。また23年12月の支給については、支給の事務的な手続きを進めている。これら両方について、成績の優秀者、とくに優秀な人の割合について今年の12月期を上回る割合でそれぞれ支給し、またこの12月についても支給の準備をしている。

□組合（委員長） 具体的には何%か。

■理事 数値は従来から公表していないので公表しない。確実に割合は上げた。

□組合（委員長） 確実に上げたということだが、我々には確認する手段がないので、本当かどうかは信ずるしかない。

■理事 間違いなく上げた。それぞれの職場でもらう人の数が相当程度増えているので、実感としても多いと思っているだろうと思う。

□組合（委員長） 組合としては、一般の職員の給与が一律にかなり下がっているのに、90%くらいの方が本来該当すべきだと従来から言っていると思うがその割合はどうか。

■理事 全員にあげることに近づくにしたがって、優秀な人に勤勉手当を上げるという趣旨が薄くなってしまふ。したがって割合を上げるといっても自ずと限度がある。割合については伝えられないが、十分上げた。

□組合（委員長） 一般職員の給与がかなり下がっているのに、代償措置としての対応だということを理解して、今後とも忘れずに検討してほしい。

- （2）入試業務手当の見直しを行い、手当の額を同規模大学並みとする。

□組合（委員長） これについて説明してほしい。

■理事 今年の10/27付けで「入試業務手当の取扱いについて」を改正し、本部から各部局に通知した。改正にあたって、同規模の大学の給与水準を調べて、それに劣らないように改定した。手当認定の作業も面倒だったので、そうした作業に関わる人の事務負担を下げる趣旨も加えて改定した。今回の改定で同規模大と比べて劣るということはない。

□組合（委員長） 同規模大とは旧七帝大ということで良いか。

■理事 はい。

- （3）各種委員会の委員長等について役割手当（仮称）の新設を検討する。

□組合（委員長） このことについて説明してほしい。

■理事 各種委員会の委員長等の役職手当については、大学全体として新システムを構築するWGでの検討項目として検討しているが、大震災で検討が中断しており結論を得ていない。他の検討課題でも同じような状況がある。具体的な検討について引き続き行い、早急に結論

が出たら実施していきたい。

□組合（委員長） 合意からだいぶ経ったので、理事がどのような委員長職を考えているのか、昨年度はそんなことがまったくされていなかったのかなどを聞きたい。たとえば我々は部局の委員長も含めるといようなことを考えているが、その辺はどうか。

■理事 具体的にどここの範囲まで、という詳しい検討については、まだ検討中だ。

□組合（委員長） 早めに検討して我々に報告してほしい。具体的には役割手当をもらっている人はいないということか。

■理事 現時点で職責手当をもらっている人はいるが、その後の検討で追加された役割手当をもらっている人はいない。

□組合（委員長） 本部の委員長は理事がしているのではないか。組合との確認書という点では、役員室にいない人を含めた委員長等ということではどうか。

■理事 もちろんそうだ。

□組合（委員長） わかった。

□組合（委員長） 3/7団体交渉で理事が、この項目に記載されているのは全学の委員会を念頭においているということだった。今の発言だと、状況が変わって、部局の委員長も含めて考えていると考えてよいか。

■理事 具体的には決めていない。まずは、全学は入ってくると思う。

□組合（委員長） もともと、全学の委員長は理事、役員室にいるような人ではないか。

■理事 「〇〇委員長」という名前ならそういう人が多いだろうが、それ以外に一生懸命されている人もいる。役員以外の人にも当然いくべきものと考えている。

□組合（委員長） 今回の発言は、部局の委員長もふくめて検討している、と一步踏み込んだものだと理解したいが。

■理事 部局については否定したという方向になってはいないが、肯定する方向で検討しているというわけではない。

□組合（執行委員） 全学については、これが組合との交渉である以上、理事・副学長が務めている全学委員会の委員長だけを対象にするということではないと理解してよいか。

■理事 間違いない。

□組合（執行委員） 理事の言うように、委員長と名がつかなくても大変な仕事はある。甲野理事が委員長を務めている男女共同参画委員会のWG座長の仕事を身近に見たことがある。実に大変だ。良くわかっていると思う。そういうところは考えているか。

■理事 具体的にどこまでかということはまだ検討中だが、いま言われた役割が確実にそうかということは別として、「〇〇委員長」や、長と名がつかないものについても大変な仕事はたくさんあるので、そうしたもののなかでどこまでの範囲を対象にするかについては、検討していかなければならないが、そういう人たちについても当然に排除しない、ということを念頭において考えている。

□組合（執行委員） もう一つ例を挙げれば学生協の中の専門、たとえば学寮専とか、川内北キャンパスの担当とか、そうした委員長は長くやると病気になるような仕事であり、3ヶ月

交代でやっている。それ以上長くやると病気になるから3ヶ月交代なのだ。当人たちは倒れそうになりながらやっている。そういうものは当然考えてもらえると私たちは思いたい。

■理事 要請の趣旨は理解できる。今までは、そういった人たちに勤勉手当などで大変なことをしていると評価していることを示してきたが、仕事があるなら、仕事に対応する形できちんとやらなければならないと考えている、

□組合（執行委員） 物理的に書類作成だけでもものすごく時間がとられる仕事がある。全学の委員長ではなくても、その委員会の下部委員会のそのまた下部委員会といったところでもだ。そういうところまで十分目を配ってほしい。

■理事 要望として聞いた。

□組合（執行委員） 部局委員会というレベルについても、とくに大部局の教務関係の委員長などは本当に大変であり、それを排除するという考えは絶対にとらないよう要望する。

□組合（委員長） その辺りも加味して検討してほしい。

（4）時間雇用職員等から特定有期雇用職員への移行を奨励するとともに、業務量過多の部署に本部経費による雇用枠の配分を検討する。

□組合（委員長） これについて説明してほしい。

■理事 業務量がどこが多いのかは前から指摘されている。部局事務の組織の検討タスクフォースを設けて、部局の事務がどこがどれだけ多いのか、それに比して体制はどうなのかについての検討を始め、アンバランスが生じているところはなるべくそれを解消する方向で提案をつくりたいと検討を始めていた。これも震災の影響でとまっているところだ。また人事面の関係もあるので、人事システム構築のWGなどでも、こうした問題をどうしたら良いかについて意見を聞いていかなければならない。そうした検討をふまえて具体的な対応をしていきたい。現時点ではそういう状況で検討している。

□組合（執行委員） 確認書の「3」に「上記1については平成23年度実施」とある。確認書なのだからその通り実施される、少なくとも実施案が出されるのだと思う。不幸なことに確認書を交わした直後に大震災があった。その不可抗力があったことは我々も重々承知している。検討中という状況が長引いていることは理解できるが、もう12月になった。22年度の賃金引き下げの代償措置ということなので、間違っても年度を超えてしまうようなことのないように、すなわち23年度内の教職員の賃金に反映されるように確実に実施してほしい。

□組合（委員長） 組合は東北大学に働く非正規もふくめた全教職員の待遇改善等の運動をおこなっている。震災もあり、たいへんな仕事量になっているかと思うが、ぜひ早めに検討を進めて、アンバランスの是正に取り組んでほしい。

□組合（執行委員） 事務方の係長、室長などはそれこそ地震の後、たいへんな思いをしていると思う。我々はそれを身近で見ている。いくら天災だからしょうがないと言っても、確認書があった水準より下がってしまうようでは、献身という言葉では言い尽くせない彼等の働きぶりに報いていることにはならない。わかっていると思うが、こちらからも要請したい。一生懸命、自分も病気になりながらも働いた方々に対して冷たい扱いではなく、報いてあげるといった視点を持ってほしい。

■理事 要望の趣旨は理解した。

□組合（委員長） 時間雇用職員等から特定有期雇用職員への移行奨励については今回触れていないと思うが。

■理事 従来から奨励はしている。ある部署では、このような時間雇用職員から特定有期雇用

職員への移行を実際に実践しているところもあると承知している。そういう形で従来から奨励しているので、今後も機会があった時には、時間雇用から特定有期雇用への移行を考えてほしいということはきちんと奨励していきたい。

□組合（組合員） その場合の「時間雇用職員等」についてだが、准職員も「等」に含めて理解して良いか。

■理事 准職員も含まれる。

□組合（組合員） 部局の判断と負担において、ということになるか、それとも特定有期雇用職員になると本部経費ということになるのか。

■理事 この奨励については、それぞれの部局の判断ということになる。

□組合（組合員） はい。

□組合（副委員長） これは代償措置としての項目になるので、今まで以上の推進なり、推奨なりということが求められるという風に理解している。代償措置として今まで以上に行われていることを示してほしい。

■理事 奨励するということなので、今後さらに奨励を強めていきたい。

2. 大学は、各部局において勤務時間管理を徹底する。また、病院において看護師にかかる勤務の実情を調査する。

□組合（委員長） これについてはどうか。

■理事 勤務時間管理については、22年度中に勤務時間管理システムを導入しようという方向を打ち出したところだ。その後、導入のための準備を始めた。今年の8月にそのシステムをまずは本部から導入した。来年24年の1月には、部局の事務系の職員にこれを展開していくことにしている。こうした勤務時間管理システムを導入することによってきちんと勤務時間管理が徹底されるように今後とも考えていきたい。

□組合（委員長） 24年1月とは来月ということか。

■理事 はい。

□組合（委員長） 事務系ではそういう管理システムが導入されるということは、各部局でそのシステムが導入されるということか。ということは病院の看護師等もそれで管理を徹底するということになるのか。

■理事 事務職員のみだ。

■事務方 病院の事務はやっている。

□組合（委員長） ということは、看護師にかかる勤務実情調査はどういう風にするのか。

■理事 この問題については、昨年度の交渉でも指摘があり、病院事務部に調査を求めた。調査結果についての報告もあったが、それによってただちに改善すべき問題点はなかった。今後も改善すべき点があれば改善していきたい。

□組合（委員長） 勤務がハードだということが組合員からもあがってきている。過労ということもあるので、きちんとしてほしい。今回の説明だと、調査はしたが、勤務時間管理が徹底されていたということか。我々は管理がしっかりしていないので調べてほしいと言ったのだが、実情はきちんとされているということか。

■理事 私が承知しているところでは、勤務時間管理については「超過勤務手当に関する申し合わせ事項」というものを看護師長会の決定で決めて、それに基づいておこなっていると認識している。看護師長が管理しているということだ。まずそもそも超過勤務をしなくて良いような勤務体制をとるように看護部としては看護師長に要請している。超過勤務した分については、当然のことながら、超勤手当をきちんと出していると承知している。看護師の職務が大変忙しいという指摘があったが、調べてみたが、皆きちんと超勤手当を支給しているということだ。

□組合（執行委員） 勤務時間管理については、サービス残業が発生しないように、看護部長サイドから看護師長達に要請しているということか。

■理事 要請はしていて、実際に看護師長たちもそういうことで、当然のことながら勤務時間管理をしているということだ。

□組合（執行委員） 看護師長の采配だけで解決する問題か。新薬が出るとその勉強会で、勤務時間外で勉強会をしなければいけないということが日常的にあり、それについては本当ならば勤務時間内にすべきものなのだが、そういう認識がないと聞いている。そういうところを看護部で把握していないとすれば、そちらの方が問題なのではないか。

■理事 勤務時間管理については、それぞれのところがきちんと把握しなければいけない。我々としてはあらゆる業務についてきちんと把握してその分手当を出していると承知している。

□組合（執行委員） それぞれのところとは、病院の看護師について言えば、看護師長のレベルという趣旨か。

■理事 看護師長が勤務時間管理をしている。看護師長一人でできるわけではなく、それをサポートする人もいるのかもしれないが、体制としてはそういう形で勤務時間管理をし、超勤手当を出している。

□組合（執行委員） 今年度に入ってから、組合員の看護師達からは勤務時間が始まる前に朝早く出て行ってしなければいけないと聞いている。調査の結果、サービス残業がないということだが、それで正しいのか。あまりに聞いている情報と違いすぎる。

■理事 勤務時間管理については、日頃から各管理職、それぞれの職場の人にはきちんとやるように繰り返し要請している。病院についても、これから先もさらに勤務時間管理をしっかりとやるようにということは伝える。

□組合（執行委員） それはもちろん確実に徹底してもらわなければならない。病院の中では看護業務と新薬の勉強とは別のものであり、後者は仕事ではないかのような認識がされているところが一部あるようだ。それはまったく間違った考えであり、そういう知識がなければ看護できないわけだから、もし病院にそういった間違った認識がはびこっているのであれば、それを正すのが理事、看護部長の責任だと考える。その辺について認識をあらためてもう一度調査できないか。

■理事 調査というか、勤務時間管理をきちんとやるようにとあらためて病院に伝える。

□組合（執行委員） 確実にやってほしい。我々としては今おこなっていることが今後も継続しておこなうようであれば、また交渉の場に持って来る。

□組合（委員長） 看護師の場合は、勤務時間外にカンファレンスのようなものもあると聞いている。ぜひ看護師長だけでなく末端の職員の話もデータに入れてほしい。

□組合（副委員長） これもあえて確認書に入れなければいけないような状況があったということだ。前々からサービス残業解消は要求してきたし、改善もされていることは知っている。

それでもなお確認書を締結した昨年度末からの問題を聞くと、問題がおきていた。具体的には、朝早く出勤しなければいけないことなど、自分で勝手にやっていることだということが上司から出てくる。現場で働く人は、そんなことを言っても8:30出勤では間に合わないのだから早い時間から行かざるをえない。それが実態だ。このギャップになかなか意見があわないところがあって、ぜひ理事が自ら足を運んで現場を見てこの状況を知ってほしいということでここに文書として載せた。理事は足を運ぶと言った。今年の始めに行ったとか行かないとかという噂を聞いたが、私達が求めるのはただ単に書類を病院の人にまわして、調査しなさいと、問題がなかったという調査報告書が上がってくることを、良しとするものではない。理事は現場を見られたか。

■理事 病院には何度も行っている。看護師がたいへん一生懸命働いていることを見ている。仕事ぶりには頭が下がる思いだ。そういった方々がこれから先もずっと東北大学で勤務を続ける環境になるよう考えていかなければならない。そういう気持ちで認識しており、いろんなことを考えていかなければいけない。

□組合（副委員長） 理事は報告も見て、現場も見ているので、それが一致していると考えているのか。問題はなかったと考えているのか。改善するポイントは何もないというふうに、大丈夫だったと考えているのか。

■理事 問題は上がってこなかったもので、また今後とも大変だという話を今聞いているので、勤務時間管理の徹底をお願いして、その着実な実行を要請することで問題に対処していかなければいけない。

□組合（副委員長） 時間管理を徹底するという部分については、今後も続けてやっていくと聞いた。しかし病院の調査については、調査はおこなった、理事としては問題はないと認識しているということか。

■理事 現時点では、問題点は確認できなかったということだ。

□組合（委員長） 勤務時間管理システムは事務だけということだが、看護師には導入される予定はないのか。

■事務方 看護師には別のシステムが入っていると聞いている。勤務時間管理システムはまずは事務系でやって、今後どういう職について実施するかは、今後検討する。

□組合（委員長） 病院の看護師には別のシステムが入っているのですね。

■事務方 そのようなことを聞いている。

□組合（委員長） よく調べて知らせしてほしい。

■事務方 はい。

□組合（組合員） 理事が先ほど言った看護師長のもとで行われている要項をもう一度教えてほしい。

■理事 「超過勤務手当に関する申し合わせ事項」というものがあると言った。

□組合（組合員） その「申し合わせ事項」にかつて、退勤処理は採用後間もない看護師には実施しないと明記されていたのだが、そういったことをおこなう看護師長の状況なので、ぜひそういうことをしてはいけないということを明示していただきたい。

■理事 看護師長に聞いたことなので、当然のことながら自らつくったものについては守ってやるということが前提だったと思う。

□組合（組合員） 守るべき要項の中身が悪かった所以说っている。それはチェックしていないのか。

■理事 いま言われたことが聞き取れなかった。

□組合（組合員） たとえば採用後6ヶ月以内の看護師については退勤処理を行わないと書いてあった時期が少なくともあった。そういうことを申し合わせる看護師長会なので、そういうことをしてはいけないということをはっきりと指導していただかないと困る。

■理事 退勤処理を行わないというのはどういうことか。

□組合（組合員） おそらく先ほど事務方から説明があった看護師独自の勤務時間管理方法と同じだと思うが、パソコン上で今日は何時から何時まで働いていた、今から帰るということを入力するのだと思う。その入力が入力したことを看護師長が後で訂正することもあると聞いているので、そういったことをしてはいけないということを指導してほしい。そういうことをチェックしていないのか。

■課長 今の申し合わせではない。

□組合（組合員） ないことがはっきりしているのですね。

■課長 採用後6ヶ月は超過勤務をさせないというのはあるが。

□組合（組合員） つまり看護師は誰でも自ら退勤処理をおこなったものが、後から看護師長に訂正されることはないと思ってよいか。

□組合（執行委員） 調査が信頼できるかどうかということに関わる。

□組合（組合員） そうだ。聞いている相手が看護師長だから言っている。

■理事 事実と反する修正が行われることはないと思う。

□組合（組合員） あってはならないということによろしいですね。

■理事 はい。

□組合（組合員） ありがとう。

3. 上記1については平成23年度実施、上記2については平成22年度中に実施するものとする。

□組合（委員長） 時間もどんどんなくなってきている。確認書の3番目で、上記1つまり、最初の4項目に相当するが、これについては平成23年度実施、上記2つまり、今の勤務時間管理の件だが、これについては平成22年度中に実施するものとする、とある。これについて説明してほしい。

■理事 まず2について説明する。平成22年度中に調査をして、先ほど説明した通りだ。1については、平成23年度実施だ。先ほども説明があったが、各項目ごとに実施している、実施していない、と受け取られると大変だが、1全体としては我々としては平成23年度中に絶対実施していきたいと考えている。今後も検討中のものについては検討する。

□組合（委員長） 作業が多岐にわたると思う。すでに12月なので、かなりできていないと23年度中も難しいのではないかと思うが、適宜、我々にも進捗を連絡してほしい。

■理事 状況については、適宜報告させてほしい。

□組合（委員長） ありがとう。以上で確認書については現状を報告してもらった。

（２）国家公務員との給与格差是正、被災地復旧・復興の立場を堅持し、給与の引き下げをしないこと。

□組合（委員長） 我々は国家公務員と比べても10%以上低い。他の七帝大と比べても低い。客観的なデータでは国立大学法人では41番目だ。総長の給与などはトップレベルだが、一般職員は低い。もう一つは被災地である。給与を下げたら大変なことになる。被災した学生もいる。給与引き下げはしてほしくないと言っているが、これについて回答してほしい。

■理事 この問題については、国会に法律が出されて以降、組合から2度にわたって要望書が出されており、要望の趣旨はよく理解している。被災地の立場であることから、多くの職員もダメージを受けているのは事実だ。国家公務員が下げて我々も下げなければいけないという時には個々の職員についてもダメージがあることは理解する。しかし、国全体が復興のために財源を確保しなければいけないという形でこの問題が進んできた。そう考えるとこの復興財源は東北大学もたいへん受けているので、本当に下げなくて良いのかという議論もいろんなところから起こりうる。今後給与を下げるという法案が通るのか、通るとしてもいつになるのかということはまだ定かではないが、現時点においては法案がどのような形になるのかもふまえて、よく状況を注視していかなければならない。現時点では組合の要望ということとは十分承知しているが、対応についての回答は現時点ではすることができない。

□組合（委員長） 法案が通って、それにかかなり依存した形で考えるという姿勢だと考えて良いか。

■理事 法案が通った時には、それと同じような形で国立大学法人の方も給与を引き下げるといふ閣議決定なので、そこがどうなるかが今回の問題の一番のポイントかと思ひ、よく注視している。

□組合（副委員長） 言いたいことはたくさんあるが、やはりここが被災地だということだ。復興の費用を捻出しようとして国家公務員の給与を平均7.8%下げ、その費用を復興にあてる。我々の給与が仮に10%程度プールされたとして、それは復興にあてられなければならない。運営費交付金として配分されているものの中から費用を復興に充てようということだから、相当のプランがないとそういうことはできないだろう。かつ、被災地に住んでいる教職員だという立場からこういう交渉項目を出した。だから、閣議決定された、九州や四国が下げるんだから我々も下げる、という道理ではないだろう、ということをお願いしたい。そこは判断がまだ、横並びをするつもりだ、としか聞かえないので、理解していないと思う。

■理事 東北大は被災地の大学なので、他の大学とは大きく状況は異なる。単純に横の大学はこうだからこうなるものではないと思う。しかし他大学がどうなるかはまったく見ないで決めることもできないので、他大学の動きを見つつ、東北大の様子を考えつつ決定されるべきものではないか。

□組合（副委員長） もしそれをすれば、傷に塩をすりこむような行為になるのではないか。

■理事 そういう考えが少なからずあることは承知している。

□組合（委員長） 11/9河北新報の記事によると、仙台市は一般職の給与引き下げについては被災地だからしないということだ。一般の職員は賃下げがないとすでに1ヶ月前に決めている。その財源は管理職の方が出すという仕組みだ。そのくらい被災地ということも考慮しないと、東北大教職員にはかなり悪影響になるだろうから考えてほしい。この記事は見ているか。

■理事 見ている。

□組合（執行委員） 先月、国大協総会前に組合から総長宛に国大協でそのような法律そのものに反対する発言をしてほしいとお願いした。国大協で一定の議論があったと認識しているが、一回で終わることではないだろうとも認識している。本学は被災地最大の国立大学法人であり、また大学そのものが受けた人的・物的被害も、大学を構成する教職員並びに学生が受けたダメージも最大だ。そういうところだから、まず、法案そのものに大学として反対する姿勢をもってほしい。法律ができたという以前の問題として、そういう法律が通った場合に、我々教職員だけの問題ではない。我々の教え子には東北地方の学生が多い。とくに宮城県、岩手県、福島県は多い。そういう学生たちは自宅が流されてしまい、あるいは父親の職場が流されてしまい、実にひどい目に遭っている学生もいる。そういう学生の中には公務員の子どももいる。そういう学生たちが最初に最も辛い目にあう。具体的には学問を断念せざるを得ないのではないかと、我々は教育者として危惧する。我々の待遇以前の問題として、公務員の子弟たちが学業を断念せざるを得ないことのないように、そういう政策を国に提言してほしい。

■理事 いろんな場で、東北大の教職員が被災で大変なめにあったことを、私も東京などに行った際に何度も言ってきた。他大学の関係者に会った際にも、今言われたように言ってきた。東北大学の学生が勉強をきちんとして、また研究者がこれから一生懸命研究が遂行できる状況はずっと維持していかなければならない。そういう思いは総長以下本学のトップは皆共通している。被災以降、そのためにいろんな活動もしてきた。そうしたことを訴えるとともにこれから先もずっと続けていきたい。

□組合（執行委員） 認識を共有していることがわかった。我々も組合として社会に発信するが、大学としてもその点はよろしく願います。

■理事 大学の状況を訴えていく。

□組合（委員長） 東北大学は、役員報酬は高いが教職員給与は低い。6年程前の話だが、九州大の准教授から本学に教授としてきた人は、昇給しても低いという状況だった。震災もあるが、そのあたりも具体的に調査して対応してほしい。

■理事 本学の給与水準は東京の大学その他に比べて低い。一番低いのは北大であり、それは地域手当の影響が大きい。そこのところは如何ともしがたいところがある。給与全般については、優れた先生方に定着してもらいたいという点からも重要だと考えており、それを念頭におきながら今後の対応を考えていきたい。

□組合（委員長） 待遇を改善しないと良い教職員も集まってこないの、ぜひその方向で考えてほしい。我々も総長に要望を出したが、国大協の方では、給与関係ではどのような状況になっているか。

■理事 総長への要請については、総長は当該の会議は所用で欠席したので代理で出席する副学長にその趣旨を渡し、対応するようにお願いした。代理なので発言機会も難しかったかもしれないが、そういった趣旨で会合に出席し参画し対応した。今後この問題については総長もどう対応するのかについて悩ましく感じている。積極的にいろんな会議等でも関わっていただこうと思っている。

□組合（委員長） 代理とはいえ、被災地であり、全国各大学から同情を受ける状況にある。ぜひ総長・副学長に伝えてほしい。特殊な状況でもあるので、政府の決めたことをただ鵜呑みに追従するのは状況が違うのではないかと。

■理事 本学の趣旨についてはいろんな場で主張すべきは主張する、ということで対応していく。

□組合（委員長） 時間が超過している。年々、給与は人件費5%削減ということで、それよりも上回る削減率で、東北大は黒字の経営だと思うが、それにも拘らず削減してきて、累計57

億円の超過達成をしてきたのではないかとの計算もある。一時国庫に大金を返したと聞いている。その辺は、給与としてきたものを一般教職員に還元するのは普通のことではないか。水準よりも下げることが理解しにくい。その辺のことを説明してほしい。

■理事 水準とは。

□組合（組合員） 5%だけ下げれば良いものを6%下げ、7%下げ、ついには10%も下げていることを言っている。

■課長 それは交渉項目にない。

□組合（執行委員） 財源はないのではなく、財源はたくさんあるのではないかということだ。

□組合（委員長） 今回の交渉は引き下げをしないということなので、関連ある事項として話した。財源はあるということ、黒字の経営であるということくらいは話してほしい。

■課長 ここでいったん終わって。

■理事 要望は拝見したということで、交渉自体はこれで終了するというだけでよいか。