

2012 年度第 2 回団体交渉記録

交渉事項：「退職手当引き下げを行わないこと」について

日時：1 月 24 日（木）18：00-20：00

場所：第 1 会議室

■大学側：岩瀬理事、上口総務部長、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、井本書記次長等

（文責：組合）

■補佐：時間になったので団体交渉を始める。

□組合（書記長）：前回の交渉結果をたくさんの人に知らせた結果、今回たくさんの方の傍聴者がいる。傍聴者からの発言を認めてほしい。

■補佐：ことわってから発言してほしい。

□組合（書記長）：はい。

■補佐：では継続で理事から発言する。

■理事：前回交渉では退職手当支給水準の引き下げそのものについて、基本的に意見が一致することにはならなかったが、意見交換をおこなった。その後、引き下げそのものとは別に、代償措置について大学側としてどういう考えであるかの議論があり、私の方から、代償措置は予定していない、考えていないと答え、その理由の一つとして、今回特に切り下げに伴って別途の措置を考えているわけではないことを話し、それに関する意見交換の中で組合の方から、代償措置について大学側として考えないのかと、例として再雇用の問題が一つ提起された。組合の方から提起された趣旨は、今の制度では、3 月末まで働いて定年退職した方について、該当する場合、引き続き再雇用職員として仕事していただいている。その制度について、年度末より前に退職する方についても再雇用という扱いができないのかと、問題提起されたを受け止めた。そういう理解でよろしいですね。それについて私の方で、その時点では代償措置を考えていないと言ったが、そう問題提起されたので検討する、すぐ翌日ということではなく検討の時間がほしい、とお願いした。その後検討して、当然大事なことなので総長まで相談して大学側として回答する。その考え方として、今の制度は、定年退職の時まで働いて、引き続き再雇用という、基本的にそういう制度としてできている。私ども大学側として考えるのは、基本的には、制度の趣旨を明確にして、

その趣旨と違った例外的なことをやっていくと分かりにくいものになるので、そういうことは一般的には慎重に考えるべきだと思っている。その上で、問題提起されたので、そういう基本的な考え方だけではなく、中身についても検討した。それで、定年退職の前に退職した方についても再雇用という扱いをするということについては、職員の間不公平を持ちこむことが問題だと考えた。例えば 3 月 31 日まで勤める方が複数いて、退職手当の支給率が切り下げられた率になり、3 月 31 日まで働いたので再雇用の対象になる、とする。その中で、ある方は 1 月生まれで、ある方は 2 月、3 月生まれだとすると、仮に 1 月の末に二人とも辞める場合、一方は誕生日が過ぎているので定年退職の扱いになり、他方は、誕生日がまだ来ず定年退職に達しないので同様の支給率にならない。そうすると、新しい不公平をうみだすことになる。そういう制度を導入すること自体が全体として適当か適当でないか、といった時に、新しい不公平を導入するようなことはやるべきではない、と私どもは判断した。時間をいただき十分検討したが、検討結果は以上だ。

□組合（委員長）：一つの例として、早期に退職してその後再雇用という例についての話を聞いた。その他には検討はなかったか。

■理事：今の例を少し違った設定にすると、別の例が出てくる。1 月末より前に生まれた方とその後生まれた方がいて、そういう方が 1 月末にやめて、3 月末退職ではないが再雇用になったとする。そういう面では、全ての方が再雇用であるということと同じだ。しかし、どちらも下げる前の支給率にはなっているが、一方は、誕生日が過ぎているので定年退職としての退職手当の計算になり、他方は、自己都合退職による計算となる。同じ年度で定年退職を迎えるが、同じ 1 月末に一緒に辞めた時に、支給される額に相当開きが出ることになる。さらにいうと、今回の退職手

当の支給率の切り下げは、段階的に行われる。数回に分けて引き下げるので、定年退職になる時点でその適用される率が変わる方が出てくる。そもそもそうになっている。段階的に切り下げていくというやり方自体は、一般的には妥当だと思う。一気にどんと下げるよりむしろ職員の側に配慮してこうなっていると一般的には考えていいと思う。一度に87まで下げるより、段階的に下げていく方がむしろ配慮していると、一般的に考えているのでこうなっているのだと思います。しかし、個々の方についてみると、いつ退職を迎えるかによって適用される率がだんだん変わっていく。後の人ほど率が悪い。もし今年度そういう制度を適用するという場合、相対的にみると年度が早く辞める人の方が率の面ではマイナスが少なくなるが、そのマイナスが少ない方についてそういう特例措置をするとすると、やめる時期による違いをむしろ助長することもあるのではないかと。

□組合（委員長）：私の質問の趣旨は、一つのこの例、代償措置の例だ。私達の求めていることは、代償措置を提示してほしいということだ。一つの例の検討は聞いた。代償措置の検討結果を教えてください。

■理事：代償措置の検討結果は、今のままについて行うことが適当であるとは考えなかった。それ以外のものについては、適当なものがあるってそれを実施するという提案はない。そこは前回と変わっていない。

□組合（委員長）：具体的どのような案を検討したか。

■理事：代償措置という時、今回の引き下げの影響を緩和することができないか、ということが一般的な論点だと思うが、それについては前回言った通りだ。要するに、労働者の側からすると緩和はできないのかというのが、一番中心なことだと私は思う。今回の退職手当の引き下げについては、その趣旨も何度も言った。公的なものについて、国民の税金から退職手当が支給されている。そういうものについてどうするかというと、公務員と同様の引き下げを実施することはやむをえないと考えているので、それ自体を緩和するという措置をとるということ自体、適切である、あるいは実施することが適当であるとは私どもは考えない。そういう意味で、前回も代償措置は考えていないと言った。それに対して、私が言ったことはそういうことだと受け止めた上で、そうではないものの具体的な例として、再雇用職員の話が提起されたので、それ

については、削減そのものを緩和する、例えば金額的に緩和するとか率で緩和する、ということは考えてはいないと言った。そのことと直接違う別のそういうものがあるのではないかと、という問題提起がされたので、それは検討した上で答えた方がよいので、一回お時間をもらった。それ以外のものについては考えていない、する予定はない。そこは変わっていない。

□組合（委員長）：前回の論点は、まず、就業規則を改変する不利益変更の必要性・相当性に論点があった。相当長く議論したと思う。その問題がそのまま残りつつ、3つ目の論点が、代償措置はないのかということだ。代償措置は当然、当局側から提示されるべきものだが、それを考える姿勢もない、ということで私達は例示したつもりだ。だが、今の回答を聞くと、例に上げられたものは検討したと。私たちはそのこと自体もっといろんな運用があると思っていて、それを話し合うこともできるが、その前に必要性・相当性に関して、また代償措置が何もそちら側から提案されないことに関して、前回と、何も進んでいないのではないかと。

■理事：私どもとして検討すべきことを検討して説明している。そちらが言うことと中身が合わないから進んでいないというのは、それはまさにそちら側の一方的な話であり、私どもはできるだけの説明をしたし、追加の検討もした。そちらからみて、そちらが言うこととの関係で距離があるから進んでいないと言われても、それはそちらの一方的な話だ。

□組合（委員長）：代償措置は、不利益変更に伴って当局側が検討すべき事項だ。

■理事：退職手当が切り下がると、それに対して直接的な代償措置を考えるということは、それが緩和できないかどうか、ということだろうと私は思う。それについては、今回のこの水準の変更の趣旨からして、その切り下げ自体の効果を実質的に変更するような代償措置を取ることは適当ではないと考えており、検討した結果、実施することを考えていない、と言っていた。検討していないということではない。

□組合（委員長）：私の言葉足らずだ。検討はいくらでもやっただと。失礼した。提示があってこそ交渉になる。

■理事：検討した結果、内容がないということはあることだ。そのこと自体に問題が

あるとは考えない。

□組合（委員長）：繰り返しになる。前回、必要性についても相当性についても不誠実交渉だと私は言い続けた。今回の切り下げに当たるデータを、こちらが求めたデータを出すことをせず、出そうとせず、拒否した。2 つ目の論点は、あの時は代償措置をそちら側から検討もしていなかった。その姿勢をまず正した。実際、検討はされたかも知れないが、交渉だから、提示されたものに対して話し合いがおこなわれるべきだ。まだ、不誠実交渉の状態が継続していると私は認識する。

■理事：今回の切り下げについて、どういう考え方でこういうことをやる必要があるかということは繰り返し言った。その考え方は明確に言ってきたつもりだ。それを言った上で、私どもとしてこの切り下げについてとるべきアプローチあるいは見方と全く違う一つの見方が提案され、私どもとしてはそういう考え方でこの問題を検討するということが適当とは思わない、と明確に言った。そう言ったわけだから、そのための追加のデータを出さないことを不誠実であるとは私どもは思わない。また、代償措置について、そもそも提示をしなかったから不誠実である、あるいは検討していないから不誠実であるという話だが、私が言ったのは、今回の切り下げについての考え方は何度も説明して、意見交換の中でもさらに繰り返し言ったということだ。したがって、そういうことで今回の切り下げをやらざるを得ないと思っているので、その切り下げを実質的に緩和するような代償措置をやるべきではないと、検討をした上で、それはやらない、と言った。したがって、前回の交渉の前までに何も検討していない、というのは当たらない。従って、前回の時点で不誠実な交渉だったということはあたらない。

□組合（執行委員 1）：ちょっと確認したい。今回の切り下げの結果を減殺するような措置をすることは適当ではないと言ったのですね。

■理事：今回の切り下げの内容を実質的に変更するようなことは適当ではない。より正確にそう申し上げる。

□組合（執行委員 1）：変更するのは適当ではないということか。

■理事：はい。要するに、実際に率を切り下げるということで、今回やらざるを得ないと思っているが、その率を変更するとか、ある

いは、率に変更しないが、何か定額のを付加するような効果を生むとか、何か代償するということになる、ということが出てくるのが自然ではないかと思うが、それはやることができないと、検討した上でできないと、先日説明した、というのが私の趣旨だ。

□組合（執行委員 1）：今理事が言ったように、たとえば、今年度中の退職者に対して、2 月生まれ、3 月生まれの人がそれ以外の人と比べて不利益扱いになってしまうということ以前に、まずは、切り下げの比率が減殺されてしまうと、そういうこと自体が適当でない、という意味ですね。

■理事：実質的に、私どもは公務員に準じて実施すると申し上げているので、実質準じていないという効果を生むようなことは適当でないということで、そういう効果を生むものとしての代償措置はやらない、と言った。検討の結果、そういう方針だと言ったつもりだ。

□組合（執行委員 1）：検討の結果言った、ということは、今日の冒頭のことを言っているのか。

■理事：いや前回、代償措置はどうかということをお聞かせしたので、代償措置といった場合に、今回の切り下げについて効果を減ずるようなことが想定されるのではないかと、そういうことは今回するべきとは思っていない、したがって代償措置を予定していない、と言った。

□組合（執行委員 1）：この間は確かにそう聞いた。今日もそれは変わらないということですね。組合のみなさん、いかがですか。退職金が減るのは、減ること以外は一切だめなんだそうです。発言したい人がいたらどうぞ。

□組合（執行委員 2）：何かしらいいものが出てくるのかと思ったら、何でも良いから出てくるのかと思ったら、こんなにゼロ回答というか、何も無いというのは本当にびっくりした。ここまで馬鹿にされているんだな、と。

■理事：馬鹿にしているというようなことは毛頭ない。

□組合（委員長）：その切り下げのフレームに、その切り下げ分が何か減殺されるような措置はとらない、という発言で、そういうお考えなのか、と聞こえるが、それは何を意味するかというと、最初ご発言があったような不公平かどうかはわからないが、プラスにな

るようなことを措置することは一切、今回はこれに附随しては行わない、ということだ。だから、退職金が減らされる人に、何かその分を圧縮してあげようという工夫をもともと今回はしないのだ、と聞こえるが、いかがか。

■理事：退職手当の切り下げを公務員の場合に準じてやると決めているので、それを決めていながら実質その中身を変更するようなことを別途するという事は適当ではないと思っている。

□組合（副委員長）：誕生日云々の話をする。誕生日が2月・3月か、1月以前かで不公平が生じるというのは、一見もってもらしい議論で、不公平が生じるからやらないというのは、一見もってもらしい議論だが、もともとこの話は、本来もらえるべき退職金がもらえない急激な変化、100万とか150万とかもらえなくなるという話だ。要するに、橋が壊れて100人の人が落ちて死にそうになっている時に、80人しか助けられないから、残りの20人と不公平が生じるから誰も助けない、という論法だ。私は、誕生日云々ではなく、今年退職する人については、すべて例外的に1月末でも再雇用として扱うというふうにするべきだと思うが、百歩譲って今までの誕生日云々のことを認めるとしても、1月以前の方、100人のうち80人は救うべきだと思う。いかがか。

■理事：今、例として、橋が落ちて人が死ぬときの話がされたが、その話とまったく同じアナロジーでこれができるかどうか、私は疑問だと思っている。それはやはり、何か手段を講ずる場合に、職員の間で公正かどうかは、私は大事なことだと思う。

□組合（図書）：去年辞めた人と今年辞める人との間でも、それは公平ではないのではないか。

□組合（執行委員2）：それは思いますね。

□組合（図書）：昨年退職金を減らされずに退職した人と、今年退職金を減らされる予定の人との間の不公平はどうなるのか。

■理事：私が言っているのは、退職手当の基準を変える、ということを出しているわけだが、その際に今の再雇用の話について、例外的な措置をするという部分について今話している。これをするによってどういう効果を生むかという時に、そもそも辞められる年によって違いがある。全体の制度の中で、

公的部門全体の制度としてそういうことが出ている、私どもは実施せざるを得ないということを行っている。それに加えて、新しくさらに、そういう職員の方の間で新たな不正が追加されることは、私どもとしてはやるべきでないと考えている。

□組合（病院）：たとえば、それをやった時に、どういうふうにするかはマイナス面があるとか、計算したのか。それが知りたい。

■理事：マイナス面というか、私が今言ったようなことだが、例としてあげた通りだ。

□組合（病院）：具体的にどうなのか。今まで時間はあったはずだ。

■理事：具体的に例を挙げて言った。1月生まれの方と2月生まれの方がいて、二人とも再雇用としてはたらこうと思っていると、今であれば、3月末まではたらいて再雇用になる。そうすると、二人とも切り下げ後の率が適用された退職手当を受け取る。では3月31日より前に辞めても再雇用の扱いをするとした場合、具体的に起こりうることは、一方のすでに1月で誕生日が来ている方は、1月の末に辞めても定年退職の場合と同じ率の退職手当を受け取れるという制度にすでになっている。もう一方の2月生まれの方は、定年退職扱いの退職手当を受けとって再雇用ということになると、引き下げられた新しい率になるので下がる。しかし1月に生まれている方は、1月末に遡って辞めて今の満額をもらって同じように再雇用になる。同じようにしている人についてそういうはっきりした差を新しく生み出してしまう。そういうことは私どもはすべきではないと考える。

□組合（病院）：そうではなくて、たとえばそれを再雇用にしたとした時に、大学側として損失が出るとか、そういうことは計算しないのか。

■理事：その計算をする前に、そもそも制度の性格として、職員の間で大きな不公平を新しく作るようなことは、人事の政策としてしない方がよい、という判断をした。

□組合（病院）：その論点だと、今回の退職金引き下げをそもそもしない方がよいのではないか。

■理事：そこは、前回何度も説明した。そもそも、公的部門全体の中でこういうことが行われて、これは国の財政状況あるいは民間の

給与・退職手当、処遇が下がる傾向にある、そういう中で公的部門全体でこういうことをやると判断されて、私どもも公的部門の一員だし、皆さんの退職手当は公務員の退職手当と同じ基準で国から毎年措置されていて、それで退職手当を支払っている、その基準が変更されると、新しい基準で支払わざるを得ない。したがって、全体の流れの中で、私どもとしてはせざるを得ないと思っている。

□組合（病院）：私も今年退職だが、退職する同世代の人の中に不公平を作っている。社会の流れとか色々あるのかもしれないが、その原因を作ったのは私たちではない。今まで私たちはずっと、誕生日がいつであろうと、退職は3月と考えてやってきた。テレビで問題になっている学校の先生方にしても、誰も好んで1月で辞めたいとは思わないはずだ。それをそうしなければいけないにしたのは誰なのか。そういうことを考えると、色々な措置をすることの金額は大したことはないのではないか。

■理事：金額の問題を言っているのではない。職員の方からすると、退職手当が変わること自体に異論がある、問題がある、と今言われた。そういうことがある中で、今回の再雇用の話について、さらなる問題があると私が言った。別な問題があるところでさらなる問題がある、とそこだけ気にしているのはおかしい、と言われたのだと思う。説明としてはこういうことだ。

退職手当を切り下げていくというのは、各大学で決めているのではなくて、公務員についてひとつのやり方を決めて、これを公的法人全体に適用するというところでやっている。それに基づいて、私どもに来る皆さんの退職手当の額は、そういう額が来る。ご理解いただきたいのは、私ども経営者側で色々考えてやらなければいけないが、退職手当という制度について、法人化されたから、独立採算でやるということにはなっていない。退職手当は、大学独自では払えない。国が毎年度、国の基準に従って計算して、毎年度出してくれることによって、確実に退職手当は支払われている。その全体の仕組みがそうなので、基準が変われば、それに従ってやらざるを得ない。独立採算でやっているわけではないのだから。その上で、東北大学として代償措置として再雇用の話があって、これは国全体の仕組みの話ではなく、東北大学独自でできることだ。しかし、これも東北大学独自の問題を生み出していくことになる、という側面があるので、ここ何日間か時間を頂いて検討した結果、やらない方がよいという判

断をした。

□組合（執行委員 3）：この間10時までやって、自ら次のときに前向きな姿勢で勇気をもって発言してくれると期待して、仕事を終えてタクシーで今やってきたのに、どういうことだ。やむを得ない、とか、やらざるを得ない、国の言うとおりにやる、とか、東北大学の独自のことはしない、ということ聞きに来ているわけではない。どういうところに努力したか聞きたい。

■理事：来られる前に、どういう風に検討して、どういう理由でやらないかということの説明した。

□組合（病院）：そこに不公平を出すのはおかしいと思う。私たちは長年働いてきて退職手当をもらえる。私たちが悪いことをしたわけではない。東北大学は赤字ではないのではないか。

■理事：大学が赤字を出したらいけないので、赤字にならないように努力している。赤字ではないので余裕があるかと言えばそうではない。教育にしても学生の支援にしても研究にしても、こういうところを充実させたいという話は一杯ある。それをお金のある範囲でやっているのだから赤字になっていないだけで、余裕があるのに厳しいことをしているわけではない。

□組合（病院）：独立法人として立ちいかなかったから、あなたたちの給与とかこうだよ、という話であれば、ここの席に着くのも考えられる気がするのだが、公務員でもなくなったのに、上から言われたからこうだよ、ということでは...。震災で頑張ってくれた現場で支えてきた、大変な思いをした人もいる、その中でこういう提案は差別の最たるものだと思う。その中で、救済しようというものがないのか。

□組合（執行委員 3）：赤字にならなくするのは当たり前。職員に対して頭を押さえて今回のような措置をすることも当たり前なのか。私には、詐欺に等しい話をしていると思える。

■理事：頭を押さえているようなことをしているというのは、具体的には退職手当のことか。

これは繰り返しになるが、もう一度説明する。大学は平成16年に法人化した。独立した法人なのだから、大学独自に考えろ、と皆さんおっしゃっている。独立した法人である

のはもちろんそうだが、他方、独立した法人で独立採算で、完全民営化して、自分で儲けて、儲けた範囲内で給与も退職金も出す、そういうことも議論としては当時あった。しかし、国立大学のような公的な法人は、国が税金を出さないとできないから国がやってきた。したがって、独立採算で、儲けてきて儲けてきたお金で自分の好きなような給与の水準にする、とはならなかった。独立したけれど、国として財政的に必要な支援はする、ということになった。

退職金については、国家公務員のときと同じように、国家公務員と同じ基準で毎年必要な退職金を予算の中で手当てして、それをもとに国立大学は退職金を払っている。今回、民間の退職金が公務員と比較して水準に差ができていたので、それを合わせることになった。したがって、公務員について下げる、それに準じて他の法人も下げてくれ、となった。したがって、退職金については、国民の税金で同じ基準で公務員に対しても大学の職員に対しても国が措置をすることになっているので、独立した法人なので、経営者として、国に言われたままではなく独立して考えろ、と言われても、制度的にできない。こういう制度で皆さんの退職金が保障されているので、それを前提として考えざるを得ない。法人としてそういうことでいいのかと言われても、そういうことで毎年退職金を払えているので、これは事実としてご理解いただきたい。

□組合（図書）：理解できない。国の方針を聞きにきたのではない。理事の経営努力を示してもらいたい。

□組合（副委員長）：違う視点から質問したい。現行の国家公務員と同じ基準で支払われるというやり方がまずいとは思わないか。

■理事：法人化した時に、どの程度独立させるのかということについて、色々な議論があった。退職手当は確実に手当てすることが大事。今年の勤勉手当のように、年度の中で見直しをもってやれることは、自分で努力をしてやれる世界はある。今から入られた方の20年後30年後まで、責任をもって退職金を支払うということは、経営努力はするかもしれないが、周りの環境もどう変わるかわからないので、東北大学単体で充実した退職金を支払うことの裏付けが難しい。結局、そうすると、国民の税金から出すように担保してもらうのが一番確実で、職員のためにも良い、ということになったのだと思う。それ以外の制度はないのではないのか。

□組合（副委員長）：やり方はいろいろあると思う。ひとつは、法人化した時に退職金の原資を全部法人に渡してしまっていて、あとは引当金を積み立ててやれ、というやり方もあったのだと思う。そうすれば、自由度はかなり上がった。それを今言っても仕方はない。現状では、国家公務員と同じ基準で毎年支給するというシステムになっている。しかし、我々は国家公務員ではないのに、国家公務員と同じにやるというのは、本来、おかしい。そのところを、働きかけて変えていこうとするつもりはないのか。

■理事：制度全体を大きく基本的に変えないと出来ない。個別の退職手当の問題で働きかけるといっても、もっと法人の財務面について、制度を抜本的に改めないといけない。今言った、将来の退職金の原資を国から出して、それを法人として引き当ててプールしていく、というやり方は、ここ何年間か言われている「埋蔵金」の問題、すぐにはいらぬお金を公的な法人に一杯プールしている、という話に見える。したがって、今の財政状況の中で、そういうやり方で国庫からお金が来るといえることは、議論しても実現性は低いと思う。

□組合（副委員長）：どういう方法がいいのかは、議論はあると思うが、公務員ではないのに公務員と同じ退職金しか来ないというのは制度上の欠陥である。そのところを、例えば他大学では、国大協を通じて働きかける姿勢をみせているところもある。そういう姿勢がないのかを聞きたい。

■理事：そういう問題は、ひとつの退職金のところだけを切り出してやる議論ではない。国立大学法人の制度ができて、中期目標が終わった6年後だったかに、一回の中期期間をやっただけで、制度云々の議論はしない方がいいだろう、という議論になった。そういう大きな中で議論しないと、今回こういうことがあったから、この退職金のところだけということではなく、財務的な面で国からのお金の出し方、それは根本的な議論の中でやるべきことだ。それは、個々の大学が言うというより、政策論としてあるだろうと思う。したがって、そういうことが基本問題としてある、ということは、その通りだと思う。

□組合（副委員長）：矛盾は感じているようだが、その矛盾を変えるようにする姿勢はないのか。

■理事：政策論として議論はある。基本的な

制度設計のときにもそういう議論はあった。制度の見直しがあるときに、そういう問題はいつも出てきている。この前の、中期目標期間の切り替えのとき、制度 6 年目でいじるべきではないということになった。

□組合（副委員長）：結局、何らかの代償措置があると期待してきたわけだが、それについては0回答。

■理事：総長のところまで相談して、検討はちゃんとやった。それは、私たちの名誉のために言うておく。検討する気がなくても一回ということはない。どういう問題点があるかを整理して、今のような結論になった。あの時点で、そういう結論になるかという特定の立場はもっていなかった。こういう問題があるのであれば、やるべきではないということ、あの後、時間をかけて結論を出した、ということは、私たちの名誉のために言うておく。

□組合（委員長）：やっぱりそこに今日の議論は戻る。早期退職+再雇用の案に対して、不公平という判断基準に違和感を感じる。その他、色々と策は考えたと思うが、切り下げ分を減殺するような効果を生む措置はとらないという話だった。効果を生みそうだからこの例は採用しないのか、不公正を生じるから採用しないのか、どちらなのか確認したい。

■理事：広い意味で代償措置として、今回の切り下げは職員にとっては大きなものだから、それが緩和されるようなことはないのかということが議論としてある。退職手当が減ることを緩和するということは、支給の率を変えとか、定額の上乗せとか直接、一番効果があるのはそういうことだが、それについては公務員に準じてやるということを決定しているので、それを骨抜きにするようなことはすべきではない。前回、再雇用のような、直接そういうことではないこともあるだろう、というお話をいただいたので、それはその時点では検討していなかったもので、何日か時間を頂いて、事務的にも検討したし、総長とも相談して、そういう結論になったので、これは検討しなかったということでない。

□組合（委員長）：例えば、今回退職する人の中に、2月・3月誕生日の人がいなかったら、採用していたか。

■理事：個人情報だからあまり言えないが、2月・3月誕生日の人はいる。

□組合（委員長）：2月・3月の人は、1月に辞めてしまったら、本来は自己都合になる。ところが、今回は大きな不利益変更だから、1月までに誕生日があったとみなして、通常通り、再雇用という措置は不可能か。

■理事：2月・3月に生まれた人を、1月末で再雇用しても、1月末の段階で自己都合退職になるので、退職手当は大幅に減って、その人にとって利益はない。

□組合（委員長）：実際にどのくらい違うのか、計算したのか。

■理事：相当違うので、それを選ぶ人はないだろう。

□組合（副委員長）：橋から落ちる話は、たとえば適切でないという話だったが、新たな不公平が生じるということについては、2月・3月生まれの方は何の変化もない。申し訳ないが、アンラッキーだったということで、何の変化もない。ところが、1月以前の方は、再雇用されれば救済される。したがって、新たな不公正が生じるということではなく、1月以前の方は救済されるということだと思う。

■理事：私どもは、それは新たな不公平を生んでいると理解している。

□組合（副委員長）：これ以上議論しても、私は仕方ないような気がする。他の方、ご意見があれば。

□組合（執行委員 2）：私どもで議論した、とは、誰を指しているのか。

■理事：私どもというのは、ここにいるメンバー。人事のことをやるのは、人事担当理事がいて総務部長がいて人事課長がいて、人事課に色々な担当者がある。そこでよく議論をして、大事なことは総長に相談して決める。

□組合（執行委員 1）：2月・3月生まれの人を、1月生まれとみなす、という時限の就業規則の1行の追加をすれば良いと思うが、それは検討されなかったのか。

■理事：それは、基準を変更してしまうことになるので、そういうことはしない。

□組合（執行委員 1）：基準の変更というのは、退職金の切り下げ率自体が小さくなってしまいうということか。

■理事：退職金の切り下げの率と実施時期、そこは変更しない。これは大学として決めている方針だ。

□組合（執行委員 1）：大学として決めている方針と言ったが、今、我々が交渉しているので、まだ決まっていなと思うが。

■理事：大学の考え方を申し上げている。執行部側の方針を申し上げている。

□組合（執行委員 1）：すなわち、執行部側としては、我々との交渉にのぞむにあたって、今回の退職金の切り下げ率を緩和するような変更は行わないという前提で、のぞんでいるということか。

■理事：そうだ。執行部側として、そういう方針でのぞんでいる。

□組合（執行委員 1）：はい。よくわかった。要は、我々と話し合うかどうかに関わりなく、全員に対して示された案通りとするという意味のようだ。さあ、委員長どうでしょうか。

□組合（委員長）：今の発言に凝縮されていると思うが、そもそも論のところ、必要性、相当性に誰も納得していない。そして代償措置も、今回例示されたことも採用しない考え方、不公平が生まれるというひとつの部分だけでそこから踏み込もうとしない、運用面でやりようはあると思うがそれもしていない。検討は途中までだ。前回と状況は全く変わっていない。特に、代償措置について、例示された一つのものだけ駄目でしたというだけ、これから退職金を減らされる人を減殺する姿勢が全く伝わってこない。これは、交渉としては新たな代償措置の提案がないと交渉にならない。

■理事：今回の退職手当の基準の変更について、必要性・相当性について納得できないと言ったが、私どもとしては繰り返し説明したと思っている。組合の方でそれに賛成できない、異論があるのは事実だが、私どもとしては、繰り返ししっかりと説明をしたと思っている。また、代償措置の問題については、示した方針に反するような効果を生む代償措置は難しいと思っている。そして、それ以外のこと議論として提起された再雇用の問題、これは誠意をもって検討して、その結果についても説明した。したがって、今回の交渉を通じて、私どもとして検討すべきことは検討し、説明すべきことは誠意をもって説明したと理解している。

□組合（委員長）：今のご発言、十分誠意をもって納得できるように説明したとおっしゃっているが、こちらから求めているデータも出さないのに、よくそういうことが言える。自分の論旨に合わないからデータを出さない。それで納得しろというのか。よく誠意ということが言える。あきれて...

□組合（執行委員 3）：月曜日に10時まで、おたくたちが時間を貸してくれ、5分だというのを、10分、20分、30分とずらしながら、10時まで交渉をやった。理事も疲れている状況もあると思い、体が心配な思いもあった。しかしながら、前向きに考えてくれる姿勢を見せてくれたと思っていた。あの姿勢はカモフラージュだったのか。

■理事：前回提起していただいた再雇用の問題について、あの時点で、検討した上での回答を用意していなかった。重要な話なので、時間をとって検討して、総長まで相談して結論を出そうと思っていた。あの時点で思っていたのは、一度引き取らしていただいて、ちゃんと検討した上でお答えしようということ。したがって、私は誠意のある仕事をしたと思っている。結果としてやるという結論にはならなかったが。あの時点では、やるかやらないかの予断は持っていなかった。翌日以降、事務的にも検討し、議論もして総長まで相談して結論を出した。

□組合（執行委員 3）：これは総長交渉。なぜ、ここに総長が来ないのか。総長が来るようお願いしてあったが、それについては里見先生は何と言ったか。

■理事：私が担当しているので、引き続き、私が担当すると、総長はそういうことだった。

□組合（執行委員 1）：整理のためにもう一度確認させてくれ。この間は、代償措置について検討していないし、これから検討する気もないと言いましたね。それでこちらが再雇用の方法もあり得ると、これは組合が提案しているのではなく、他大学でそういう提案があったからしているのだが、それに対して誠実に検討してお答えになったと言われた。この間は、代償措置は考えていないし考えるつもりもないと言ったが、なぜ、代償措置を検討する気になったのか。

■理事：今回、退職手当の水準を切り下げることに対する代償措置とは、切り下げを緩和することであると基本的には考えている。し

たがって、水準の切り下げを決めた通り実施しようと思うと、率の面で変更を加えとか金額面で変更を加えることはできないので、そもそもそういうことは考えていないと言った。それに対して、直接的に代償措置というのではなく、職員の再雇用とか別なこともあるのではないかと、それは直接的な代償措置だとは思っていないが、広い意味ではそういうこともあるのではないかと指摘されたので、そういうことを検討することも適当かもしれないと、その時に判断したので、しばらくお時間を下さいとお願いした。そういうことで、直接的な代償措置と、直接的ではない間接的なこういうこともあるだろう、ということについては、私の言い方は違っている。

□組合（執行委員 1）：ただ、一貫して言えることは、率としても額としても、退職時に受け取る金額が今までと同じであるようなことをやっては、国の行政システムの一部だからいけないという考えか。

■理事：国の行政システムということもあるし、退職手当の仕組みということもある。

□組合（執行委員 3）：非常に残念だ。人事労務担当理事として、全職員を対象に、前向きに考えていこうとしていたものだど期待してここにきている。国の方針から枠をはみ出せない。はみ出してはならないという枠にとらわれて物事を考えている。結果的には、労働者を締め付けた格好で結論を出している。非常に残念だ。

■理事：人事労務を担当して、私は基本的には、職員のみなさんがやる気をもって仕事をしていただく、そのためにどういうことができるか、ということが仕事だと思っている。他方、国立大学法人の制度ができて、その制度は存在するわけで、退職手当について職員に責任をもって払おうと思えば、大学で独自に額を決めて自分で何とかすると言っても、今から 10 年、20 年、30 年後に確実に支払える保証はできない。そういう制度上の制約はある。その中でやっていくのは仕方がない。それは必要なことであってしっかりやっていることと、職員のためにちょっとでもいい大学の環境にしようということは、私なりには一生懸命やってきているつもりだ。それをどう評価されるかは、皆さんの評価に任せる。私は東北大学のために仕事をしてきているという自負がある。

□組合（執行委員 3）：あなたの判断だと言われても、私たちの心に響かない。

■理事：申し上げたいのは、大学をよくするために皆さんと一緒に仕事をしているつもりだ。その時、物事によって、積極的にこう変えていくと提案できている話もあれば、こういう退職金の制度の制約のはっきりある話、これは私の判断で退職手当の制度をどうこうできない。したがって、私が積極的にやることができる余地がある話と、余地の極めて少ない話がある。余地の極めて少ない話で私に接触すると、それはできないということは当然ある。全体として、どう評価するかは、私の仕事を良く見て評価してほしい。

□組合（執行委員 1）：理事の働き方が悪い、という話ではない。当然のこととして、個人と法人の理事という立場は別々である。私たちが言っているのは、今回の退職金の大幅削減という事態にあたって、大学の労働者がやる気をなくしてしまうような不利益をそのまま国に習って持ち込むのではなく、それを避けて、みんな生き生きと働けるようなそういう方法を考えてほしい、ということだ。かなり、誤解があるようなので、そこは訂正したい。

■理事：誤解しているわけではない。若干、売り言葉に買い言葉になった面はある。おっしゃるように、こういう退職手当の水準が切り下がって、それは皆さんにとってショックを受ける、大きなことだと思う。そういうことがないようにできれば、それが望ましいとは思っている。しかし、ここ 10 年、20 年、日本の経済の状況があって、民間の賃金の水準はどんどん下がっている、国家公務員は、公的法人も含めてだが、民間の水準が下がってきたらそれと同様に下げていく、というのが、国全体としての大きな方針としてあるのは事実。国民の理解を得るためにそうせざるを得ないのも事実。皆さんの立場からすれば、こちら側に座っている人間も個々の人間としては同じだが、それは大変なことだと思う。しかし、公的なセクターの一員として、税金の裏付けで仕事をしている以上、それはやむを得ないと思う。喜んでやっているわけではなく、やむを得ないと思ってやっている。やむを得ないのは、崩すことができない一線だと思っている。お気持ちはよくわかるが、これは公的法人の一員として、やむを得ないと思う。

□組合（執行委員 1）：我々は、国家公務員法の適用を離れて、給与も退職金も民間の労働法制が適用されるようになった。他の大学では、7.8%のときも、大きく緩和したようなところもある。あのときも、我々は全く納得し

ていない。今回は、額も額だし、今年退職する人にとっては、目の前で百数十万円が吹っ飛ぶという大変な事態に直面している。国公法が適用される公務員の場合は、法律がそうになってしまったら仕方がないが、我々は民間の労働法制が適用されているわけだから、給与にしても退職金にしても、労使の実質的な交渉で決まるべきだ。そのためにここにきている。ところが、残念ながら、前回も今回も、理事から出てくるのは、国に習わざるを得ない、そこから一步も引けない、労働者側に有利なようにそこを改変することはできない、という極めて残念な言葉だけだ。そこに失望しているのだ。

■理事：なぜ、私がそういうことを言っているかは何回も聞いていると思うので繰り返さない。独立行政法人、広い意味での独立行政法人に、そういう法律の規定があるのは事実である。しかしながら、退職手当について、どういう仕組みで担保しているか、そういう仕組みがあるのも事実。したがって、法人として独自性をもって考えられるかと言えば当然そうだが、それを考える上で、どういう制度的な裏付けをもって法人が成り立っているのかは踏まえざるを得ない。したがって、組合との交渉の中で、ここについては譲るということは難しいと繰り返し言わざるを得ない。

□組合（委員長）：今の考えだと、国のシステムに準じて、就業規則を合わせていく姿勢を強く感じた。今回のこともそうだが、これは高度な合理性がないとできない就業規則の不利益変更だ。これは労働契約法を逸脱している。私は、しかるべきところに相談するつもりである。

■理事：私どもが労働契約法に反しているとは思っていない。

□組合（委員長）：判断を外から仰ぐ。

□組合（執行委員 3）：会社であれば、赤字経営でどうしてもない、給与を下げざるを得ない場合には、社長は労働者に対して、謝罪も含めてお願いする、頭を下げてお願いするものだ。そういうことが、今回については、あと 2 週間足らずで実施する、国の方針ですから、ということだけで、納得するわけがない。退職する人は、退職後にどのような生活をするのかを決めて退職する。今、努力した、検討したと言っているが…。ちなみに、理事はいつ定年退職になるのか。

■理事：4年後だ。今 56 歳、87%に減額され

て退職する。

□組合（執行委員 3）：そんなに若かったのか。

□組合（病院）：今年度、退職する人は、何人いるのか。

■理事：95 人となっている。

□組合（副委員長）：これは 20 年以上の人なので、その下はいるかもしれない。

■理事：そうだった。

□組合（病院）：対象者がどれくらいいるのかは具体的にシュミレーションしたのか。それで初めて検討だ。不公平は、もともと不公平なのだから、そこだけクローズアップされても困る。

□組合（委員長）：あと、1 週間。新たな提案を期待して待っている。

□組合（執行委員 3）：理事は前回も、話し合いをするつもりは十分持っている、ということで終わったはずだ。

□北村：記録にも残っている。

□組合（執行委員 3）：私たちに説得してもらわなければ。

■理事：今日、意見交換して、切り下げを実施すべきではない、ということについては、私ども執行部としては案の通り実行させていただきたい、ということで、そういう意味では平行論であったと思う。

□組合（執行委員 3）：そうすると、これ以上話すつもりはないと...

■理事：議論があれば、席を立ちたいということではない。議論や意見があれば、もちろん、こちらの意見も言う。

□組合（執行委員 1）：何回も言ったが、代償措置は、こちらから提案するものではない。経営側から提案してもらわないと話にならない。我々は、本日、こういうのが出されたらどうしようかという話をした上で来ている。残念ながら、いかなる代償措置も提案がなかった。我々としては、いつまでも交渉に応じる。これから後でも、明日でも、あったら提案していただきたい。そうしたら、速やかに交渉にくる。

■理事：新しく別途代償措置を検討しているということはない。

□組合（執行委員 1）：でも、我々はそれを要求する。

■理事：そういう具体的な検討をしている案件はない。

□組合（執行委員 1）：今していなかったら、これからしてくれ。

■理事：今回の改定そのものをどう修正するか、ということを検討することは考えていない。

□組合（委員長）：では待つ。2月1日に強行されたとしてもそれで終わりではない。切り下げが決まったとしても、まだまだ、検討する、減殺する気持ちがあれば、後2カ月、十分考えて提示して欲しい。それを強く要望する。

■理事：今回の切り下げについて減殺する案を検討するつもりはない。ただ、一般的に、労働環境をよくしていくか、皆さんにやる気を出してもらうためにどういうことができるか、ということについては、こういうことが改善できるのではないかという話が出てくれば、話はさせていただく。今回の切り下げについて、減殺する案を検討することは予定していない。

□組合（執行委員 1）：労働環境や労働条件をよくすることを我々に提示するのは、大変良いことなので、是非やってほしい。ただし、我々がこの場で要求しているのは、今回の退職金大幅削減という事態に直面しての代償措置であり、それに対しては、再三、ゼロ回答をしているが、我々としてはそれでは到底納得できない。だから、いつまでも待つと言っている。

■理事：待つかどうかはそちらの判断だが、繰り返し、最後にもう一度言うと、減殺措置をこれから検討することはない。

□組合（病院）：それだと東北大学としての判断はどこにもない。ただ、国の言われるままをやっている、それ以外何もできないということ。それは、能力がないということではないのか。東北大学としての誇りはどこにあったのか。

■理事：東北大学として、できるだけパフォーマンスの上がるように、総長初めみんな努力している。ただ、制度的な制約のなかで、工夫する余地が大きい話と、余地が極めて少ない話があるのはやむを得ない。今のような批判をいただいても、案件によって仕方ないということとは言わざるを得ない。

□組合（執行委員 3）：百万、二百万の減額で、やむを得ないと思う、の一言で、我々に納得しろというのか。全然納得できない。理事のポケットマネーでももらいたい。

■理事：必要性の話は、何回もしていて、耳にタコができた状態だと思うので、同じことは言わない。

□組合（執行委員 2）：退職願いはいつまで、何日前までに出せばいいのか。

■理事：規定上は、自己都合によって退職を文書で願い出るのは、14日というのがあるが、承認されれば退職できる。事務的に混乱しないためには、1日でも早い方がありがたい。

□組合（執行委員 3）：これまで30数年働いて、年休をそのまま捨ててきた。1年以上ただ働きしてきた状況が普通にある。そんな中で、こんなことをされたら、返してほしい。今回、再雇用できない例はあるのか。4月から再雇用できないと、本人に通達している例はあるのか。再雇用を希望した人は、みんな、再雇用になるのか。

■理事：そこは手続き中で、最終的にとりまとめできていない。

□組合（執行委員 3）：落とされる人もいるのか。再雇用すすんでほしいわけではなく、食べなくちゃいけないから働かざるを得ない人が多い。国の政策でもあるので、落とすようなことがあれば、国の政策に違反することになる。

■理事：当然、基準があるので、その基準にのっとって判断される。

□組合（執行委員 3）：基準は私たちに示されているのか。年休が一杯余っている場合に、40日くらい余っている人が大半だと思うが、その分を丸々使って、4月1日に再雇用してもらうことでいいか。

■理事：実際に許可を取るときに、職場で申し出て、調整されるのだと思う。本部の方で

一律どうこうというのはない。規則の中で、それぞれの職場の事情に応じて、調整してもらおう話だ。

□組合（執行委員 3）：規則というのは、そういう風に年休をとってよい、という規則。

■理事：年休が何日あってというのは規則。具体的にどう休むかは、ご本人と必要があれば職場に相談して決めること。私どもとしてはそれ以上のことはない。

□組合（執行委員 3）：そういう風になるかもしれないから、職場内での対応をお願いすることも含めて、上から通達することは可能か。労働者が安心して年休をとるために。規則にのっとってと言っても、取りにくい状況にある職場も多いわけだから。それで良いか。それで駄目だという理由はないはずだ。

■理事：労働者として、有給休暇を可能な限りとるのは、一般的にその通りだと思う。職場のなかで、それを基本的にとれるようにするのが基本だ。個別にどう休んでよいかを私が判断するわけではない。一般的に、職員が休みやすい環境をつくることは大事だと思う。

□組合（執行委員 3）：そこ。休む環境がないから、ずっと毎年毎年捨ててきた。それが今日に至っている。そこら辺をくみ取ってもらえるか。私は 3 月 31 日に定年退職する。昭和 50 年に採用されて、今まで年休を捨ててきたものを計算してほしい。その分を休みに変えたいと、そんな思いでここにきている。ひょっとしたら、代償措置はないのではないかと。私たちにちょっとポーズを見せて、10 時に終わった、という思いがあった。

■理事：ポーズでやるような仕事の仕方はしていない。

□組合（執行委員 3）：そうであれば、もう少し前向きな、勇気をもった発言をすることが大事ではなかったのか。

■理事：ちゃんと検討事項として引き取らせていただいて、検討して、その結果をお伝えした。それは誠意をもって検討した結果、やるということになることもあれば、やらないということになることもある。結果としてやらないことになったことをもって、誠意をもって検討していないと受け止められると、それは非常に不本意だ。

□組合（執行委員 3）：そうであるなら、申し

訳ないという謝罪的な言葉を発言しながら、私たちに説明したのか。

■理事：誠意をもって対応する必要があるとは思っているが、謝罪をするとかそういう言い方とは違うと思う。

□組合（執行委員 3）：百万円あたりをさっぴく話だ。国の方針だというけれど、それは国のせいだと言っている。しかしながら、あなたはここに派遣されて、理事として、どの立場にたってやっていくのかというのは、我々も患者の立場に立って 30 数年間働いてきたが、あなたもそういう立場に立たないといけない状況にあるのではないか。その立場を私たちにを見せてほしい。

■理事：人事担当の理事として、みなさんがやる気を出して、気持ちよく仕事ができるような環境にするためにどういうことができるか、これはもちろん大切。他方、色々な条件や制約の中でやらなければいけない問題も少なくないのも事実。したがって、それはどちらの側面を見て、評価していただくかということ。

□組合（執行委員 3）：一貫して理事は、勤労意欲をなくすようなことだけをエンドレスで話しているだけ。年休についても、環境が良ければ休んで良いといった。その環境について、どれだけ尽力したのか。私は、今回の交渉に病院長に来ていただいて、一緒に話し合いたいと思う。

□組合（委員長）：進展はないものと認識する。私どもは、この就業規則の改変・改悪に断じて合意できない。今回のような不誠実な交渉、二度とこのようなことがないように強く抗議する。また、代償措置については考えるつもりはないと言ったが、まだまだ時間はある。引き続き検討して提示して頂くことを要望する。私は退席する。