

2012 年度第 3 回団体交渉記録

交渉事項：

- 1 平成 24 年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針に基づく給与改定について（大学側申入れ事項）
- 2 「7.8%賃下げ」の撤回・圧縮について（組合側申入れ事項）

日時：2013 年 2 月 27 日（水）17：00-19：00

場所：本部第 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、千葉書記長等

（文責：組合）

■補佐：団体交渉を始める。議題 1 について、大学側申入れ事項なので、理事から発言する。

議題 1 平成 24 年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針に基づく給与改定について（大学側申入れ事項）

■理事：資料について説明する。「職員各位」とある資料だ。1/末に 24 年度の人事院勧告に係る本学の役職員の給与の取扱いについて、昨年一度方針を出して、その後、人事院勧告が実施されないという予想していた前提と違う展開があったので、再度検討して、役員会で方針を変更したものを決定しなおして、それを職員にお知らせした。内容は 2 枚目から説明する。人事院勧告が完全実施されなかったことをふまえて改訂して方針を定めた。

内容は、前提は毎回同じだが、給与の取扱いについては独立行政法人通則法の規定を準用した国立大学法人法の規定にもとづき社会一般の情勢に適合する、ということで国民の理解を得ることが大事、また、人事院勧告を有力な参考資料として基本に置きながら、そういうことが前提だ。

具体的には、別紙（改訂）の取扱い方針だ。本給表、期末・勤勉手当などの改定はなし。昇格制度の改正として、最高号俸を含む高位号俸からの昇格の際、従来の昇給

幅よりも縮減する。色刷りの資料を見てほしい。少しわかりやすくということで作ったものだ。50 歳代後半層における給与水準、したがって高位の号俸の人が昇格した場合に、本給月額を増加額を抑制する。昇格後の号俸の位置づけを現行より下位にする。下の方の「参考」で、本給表ごとにどれくらい違うか例をあげた。何級何号俸から昇格するかによって違う。最大、最小、その平均をとった。平均にどれだけ意味があるかわからないので、最大と最小で幅を見ていただくのがよいかもかもしれない。上がり方、従来に比べて上がる金額がいくら減るのか、ということについて、最大、最小、平均値をとった。一番少ない場合は数百円だが、多い場合は 5 千円を超える場合もある。人事院勧告に基づいた扱いに準じた同様の扱いだ。考え方は、こういう方向の給与の変更は、社会全体、世代間の配分の問題で、高位の人については抑制するということだ。民間も同じだ。同様の扱いが適当だと考え、同様の扱いという案にしている。

（3）経過措置額について。人件費改革が以前あって、「給与構造改革」といったが、国立大学法人でも行われている。2 つの資料がある。18 年度～21 年度に昇給が抑制されるということがあった。今回は 23 年度～26 年度にかけて、抑制された昇給を少しずつ戻すという回復措置を引き続きとりたい。

具体的には、どういう人が対象になるかということについて、ふたつの資料で一点だけ違うところがある。資料には、2 行目

に 4/1 時点で 31 歳～38 歳未満の職員を対象とする。しかし、色刷り資料では 39 歳未満だ。それは、より回復する人が増えたということだ。違いがあるのは、公務員の扱いに準じて、ということで、細部がわからない段階でやっていた。役員会で承認される際、細部については変更することが承認されている。そのあと、人事院の規則の改正が実際に行われて、それを見ると、昇給の対象となる年齢層が 1 歳広くなっている。広がったのは、職員には有利なことであり、役員会に事前に承認を受けているので、中身を変更した上で実施する。参考として、どれだけ上がるか。人によって違うが、数百円から 3 千円以上もある。平均するとこういうことだ。

細部にわたるが、具体的な対象は、4 年間で少しずつ対象を広げている。今回はこういう感じだ。23 年、24 年、25 年と少しずつ昇給回復が積み重ねられている。私も公務員と同様に実施する、ということで用意している。

実施時期は、団体交渉も含めて手続きをする必要がある。公務員と同じ 1 月ではなく、3 月ということで準備をしている。

まずは、説明としては以上だ。

□**委員長**：結論から言うと、退職金、7.8%の賃下げに続き、またですか、勘弁してください、というのが正直なところだ。関連して、手続き論、中身について質問と意見を述べる。前提のところ、政府からの要請とは具体的にはどういう要請か。

■**理事**：人事院勧告を踏まえて、公務員給与の改定をする時には、閣議決定として決まるが、その際に例年と同様に、法人をふくむ独立行政法人の改定にあたって、国家公務員の状況をふまえて適正な水準になるように、という閣議決定があり要請された。

3 枚目の裏の閣議決定だ。25 年 1 月 24 日付で、例年と同様に、独立行政法人、国立大学法人も含む政府関係の法人は国家公務員と同様に、と言われている。

□**委員長**：理解した。安倍総理が、賃金を上げろと言っているので、その要請かと思ったら勘違いだった。学内の手続き論についてだが、当初のスケジュールより遅れているようだが、今後どのように進めるのか。そのスケジュールは。

■**理事**：本日は組合との交渉を行っているが、

来月、過半数代表者の話も聞いて、大学としてこういうことを実施する、役員会として決めて 3 月に実施する、ということで進めている。

□**委員長**：これから過半数代表、ということだが、全学説明会の予定は。

■**理事**：改定前の段階で昨年説明した。その後、昨年の段階で 11 月初頃か、説明した時に説明会で明確に言ったが、その時点では人事院勧告の扱いについての閣議決定がされていなかった。完全実施が通例なので、内容についても実施時期についても人事院勧告を基本として実施するというので、他方、職員への説明も含め学内的な手続きはしなければいけないので、閣議決定が 11 月初めの時点で行われていない段階で、その後閣議決定をした後説明すると、十分な時間がとれないので、例年、完全実施が通例なのでそれを前提として大学としては方針を決め、その方針について説明する、と言った。その後、完全実施しないという閣議決定があったので、その後また職員に通知して、状況が変わったのであらためて方針を決定し、その結果を連絡することにした。連絡すると言った趣旨は、必ずしも説明会をあらためてする、とは予定していなかった。というのは、中身として説明した中で一部が落ちるだけで、説明していないことが新しく入ったということではなかったので、むしろこういう形で中身を明確に周知した方がよいと考えてした。今回その変更についてあらためて説明会をすることは考えていない。

□**委員長**：前回の全学説明会の時にはあった昇給制度の部分が落ちた。

■**理事**：説明すると、改定前の方針を全部のせている。11 月時点での方針は後ろから 2 枚目の裏側で、「改訂前参考」と書いてあるものだ。

違いは一点、昇給制度と昇格制度の 2 つを改正して、どちらも高齢層の給与の抑制ということだった。そのうちの昇給制度の改正について今年度政府として見送った。給与が上がるのを抑制したことは、職員には不利益だ。そのうちの一つがなくなった。それがなくなったということを周知すれば、あらためて集まって説明することはないと思った。

□**委員長**：理解した。いずれにしても、過半数代表者も構成員も理解できていない。ど

の部分で落ちたのか、具体的にどうなるか、理解している人はほとんどいない。その中で2点ある。中身の周知は不十分である。それから、十分な検討期間は確保されているかということ、1ヶ月以内に実施では不十分だ。4月実施ありき、だと思わざるを得ない。ものの進め方、労働者側の合意、理解を深める手続きとしては不十分だ、と意見を言う。

■理事：今回もう少し早めにしたかった。中身について、こういう中身を考えているということは、個々の人の関心は違うだろうが、こういう中身で考えているということは最初に中身を説明したのが11月初めで、ある程度時間が経ったということはある。毎年、人事院勧告があって何ヶ月かで対応するということが、事柄の性格上ある。閣議決定の前に前倒しして説明するという工夫をしているが、時間的にある程度の範囲で努力した上で実施しなければいけないことは理解してほしい。

□委員長：その辺は不満だが、中身に入る。10月の経営協議会で、この措置の位置づけ、本学としてなぜやらなければいけないのか、年配の人の官民格差が大きいこと、世代間格差もあり、それを抑制する、給与差を解消する、という位置づけだ。給与水準の上昇をより抑える方向で措置をする、と資料が出ている。そうすると、本当に本学の今回対象になるような50歳代後半層について、本当に格差があるのか疑問に思う。確認したのか。

■理事：これもいろんな機会に同様の説明をしているが、我々として人事院勧告を受けてどう考えるかという時に、国立大は、法人として独立しているが、大きくみれば国民の税金で行政をしている、その中にある。公的なシステム全体として見た時に、納税者から見た時に、給与改定で上がる時は良いが、下がる時は、という議論になると、公的な部門、人事院勧告は直接は公務員に適用されるものだが、納税者との関係では、経済が良くなって給与が上がれば公務員も上がるが、経済が思わしくなければ、公務員はそのままです、ではなく、痛みを分か合うような対応になる。上がる時も下がる時も一緒だというシステムが現状では妥当だと、公務員については行われていて、我々も大きなシステムの一部だ。世代間の問題で高齢者を抑える時も、調査の上でわかっ

ている。人事院勧告の中で公務員として行う。それを踏まえて公的法人も、と、そういう方向で全体を下げ、高齢者をしぼる、ということなので、それを踏まえて行うことが合理的だと思う。東北大について具体的に加えて出している、ということではない。難しい。人事院勧告が現時点で一番しっかりした調査だ。それを踏まえた方向性で公的な法人も行うことで、国民から見て合理的な対応になる。法人ごとにやるのは現実的ではない。

□委員長：前回もそういう話を聞いた。2つめの議題の中で意見を言う。ただ、国家公務員と本学の大きな違いの一つある。とくに教員は入職年齢が高い。平均はどうか。20代で教育職になれる人は少ない。オーバードクター、ポスドクを経て30代半ばでようやく助教。となると、50代半ばだとまだ頭打ちにならずどんどん上がらないといけないのに、これが導入されると、影響が大きい。同じように扱って良いのか、再検討をお願いしたい。

■理事：そこは公務員との比較という時も職種別の扱いで対応してやっているの、行政職と教育職でまったく同じということではない。

□委員長：よくわからない。

■理事：公務員への準拠という時に、行政職も教育職もあり、事務は行政職、教員は教育職を踏まえている。その職種による違いは、公務員の中でも反映された表になっている。

□委員長：その通りだ。実際にこの数字を見ても、大きい。とくに言いたいのは、国家公務員の制度をそのまま持ってくるよりも、大学としてきめの細かい、職種ごとに、医療職はこういうふう措置しよう、教育職はこういうふうにと、給与なので一律ということではなく、職員の立場に立った措置をしてほしい。

■理事：職種に応じて公務員の表もできているので、それぞれの職種ごとの表を参照するというではないか。

□副委員長：前の方針と今回の改訂案をみると、参考というところが、最初は1と2しかない。どちらもその中身が昇給から昇格に変わっている。昇給制度の改正を今回はやらないのはわかるが、前回について昇格制度の改正説明がないのは、どういうことか。

■理事：前回、昇給と昇格があった時に影響額計算で、昇給の方が、改定による影響額が現実に近い形で出せるということで、昇給だけ出した。今どの級に誰がいるかがわかれば、昇給する時にどうなるかがわかる。昇格はわからない。特定の人を選ばないと。誰を何人昇格させるかわからないと。両方ある時には、昇給の方だけを出した。昇格の方は実際の予測が難しいので出すのは控えた。昇給改定がなくなり、1だけとってしまうと、昇給がある時は参考データになったが、ただ何もないとまったく参考にならないだろうということで、実際には人が入らないと決まらないが、何か書かないと、ということで、昇格制度で何級何号俸ならどれだけ下がるかを書いた。可能性がある級号俸を出して、単純に計算して出した。昇格した人が決まれば変わってくるかもしれない。がんばって数字を入れるように私が頼んだ。

□副委員長：それば11月の時点でも。

■理事：4月にならないとわからない。今の時点でだと、仮定をおかないとわからない。一律平均とかやってみた。オーダーがわかっている程度のものだ。慎重にやるなら、何もやらないのが正しい態度だと思うが。

□副委員長：わかった。

□委員長：いずれにせよ。やはりもう少し慎重に。若年中堅層の部分は、さらに1歳拡大したということで、もっと拡大してもよい。それが要望だ。昇給回復層の拡大を求める。もう一つの要求は昇給抑制措置を撤回してほしい。その2点が要求だ。

■理事：今の要求は、昇格制度の改正は、社会全体の趨勢ということで、こういう方向にいかざるを得ない。昇給の回復は例年確実にしている。昇格制度の改正による影響と、若い人の昇給回復のメリットを考えると、申し訳ないが高齢の人には我慢してもらい、その分若い人の給与を上げるようにしたい。今回も昇格が該当する人がいっぱいいるわけではない。ごく少数の人が我慢するということだ。下はたくさんいる。数十倍、下のプラスの方が大きい。理解してほしい。

□委員長：ほとんど検討なしに、ゼロ回答だということだ。残念だ。引き続き我々は先ほどの2つの点を要求していく。しかもこの短い時間で、4月1日実施を目指して、ということで、手続きも周知も不十分だ。

7.8%、退職金に続き、強行実施だ。これをするなら、我々との信頼関係も揺らぐ。それを強く言う。

■理事：ゼロ回答というが、我々の提案は全体としてこういうことだと言っている。昇格は少数に我慢してもらい、同時にもっと多数の若手のプラス、トータルではプラスが多い、という提案をしている。マイナスということではなくトータルでこれがいと思いやっている。ゼロ回答とのことだが、提案のなかにプラスもあったことをテイクノートしておいてほしい。

■補佐：議題2に入る。組合から発言する。

議題2 「7.8%賃下げ」の撤回・圧縮について（組合側申し入れ事項）

□委員長：組合からの申し入れ事項だ。昨年6月実施の賃下げについて、その撤回と圧縮を申し入れる。なぜこの段階かと思うかもしれないが、我々は再三言っている。退職金の時も説明したが、人事院勧告や税金、という説明があった。ただ我々も、他大学の状況を見ると、他大学では主体的にいろいろ自分たちで賃金を検討していることがわかった。7.8%については、東大、京大を例にすると、たとえば、一般職員の3級から6級は、教員も同じだが、7.77%だったが、東大は2.57%、京大は2.50%に圧縮している。同様な例は山梨、岡山、新潟などだ。ボーナスに反映していないところ、反映を圧縮しているところもある。我々は6月からで、圧縮もしていない。あらためて今回の措置の撤回、もしくは賃下げ幅の圧縮を申し入れる。検討してほしい。

■理事：この減額措置は、公務員の扱いに準じてすることが適当である、という理由をまた言う。国の財政、復興財源が必要で、公務員、法人を含めて公的部門全体で働く人に申し訳ないが、協力してもらい対応するということが、政府として決めたことだ。そういう中で、公務員も一生懸命働いているが減額になる、ということで、公的部門全体で対応している。国民、納税者との関係で、公的部門全体について方針が出た以上は、その一員として実施することは重要なことなので、せざるを得ない。実施すること自体はやむを得ないし、適当なことだ。

減額そのものの撤回、圧縮は考えていない。他方、今回の減額とは別の話だが、前から言っているが、退職金、給与の基本構造は、公務員に準じてやっていくが、大きい枠の中で、法人としてやるのが全くないわけではない。やりうることはある。今年度は勤勉手当でやった。減額を圧縮するのとは別だ。減額はきっちりやる。自助努力でできる話があれば、今年度も勤勉手当は厚くした。優秀な成績ということで扱った。根拠のある話だ。圧縮することとは別に、それはやった上で、別途、東北大の職員が努力しているので、それに対して大学として、経営判断として、相当積み増した。他のところが圧縮しているというが、結果的に、効果を考えると、かなりの対応が本学ではできていると思っている。が、撤回や圧縮はしていない。別の形での配布だ。

□委員長：勤勉手当の問題については、後で聞きたい。理事が前から説明している社会一般の情勢、人事院の判断、文科省関係、世論など、他大学では、それもありつつ主体的に、運営費交付金以外のところの財源を使って給与削減幅を圧縮している。なぜ東北大学は同様に賃下げ幅を圧縮しないのか。

■理事：国全体として、公的部門全体として、国民との関係でやると決めた以上、それに基づいて実施するのが適当だと、我々が判断しているからだ。圧縮すること自体が適当だとは考えていない。公的部門全体の方針は実施した上で、大学の経営判断として、毎年度できることをやるのが適切なことだと判断している。他大学のように減額がどうしてもできないのかというと、それが適切なこととは思っていないからだ。勤勉手当でやる方が適切な内容である。勤勉手当というのは圧縮するというのではなくて、別な話として、震災の復旧・復興で苦勞しているの、それは根拠のある話として、国全体の方針を守りながら、実態を踏まえて対応できるところは対応するのが適当だと考えている。

□委員長：どうしてもそこがひっかかる。社会一般の情勢の認識が、非常に理事はこだわっている。他大学では柔軟にやっている。理解できない。本学の給与方針にも書かれているが、業務実績と社会一般の情勢だ。社会一般の情勢が判断の100%として扱われるのは本学だけで、他のところはやれる。

どうしてそこを100%受け入れることしかないのかはなはだ疑問だ。給与減額措置、退職金について裁判が起きている。文科省が、人事院の、また政府からの要請について、こう裁判で発言している。「労使の自律的・自主的な労使関係を前提として給与が決定されることを前提に要請を行っているのみであり、同文書を発出したことにより労使の意思決定を拘束し、職員の給与が決定されるものではない。」「給与の決定において考慮すべきことが法定されている社会一般の情勢を構成する一つの事情である国家公務員の給与が見直されたことを知らせ、その見直しの動向を踏まえて必要な対応をすることを要請する、すなわち、通則法第63条第3項に定められている対応をするよう注意喚起をしているにすぎない」。要は、人事院も、文科省も、政府要請も、社会一般の情勢の一部であり、100%そうしろという話ではない。そこの認識を理事にあらためてほしい。このままでは大学として主体的に判断することが、これからもできなくなると思う。

■理事：大学として、法人として、労使間のこういう場合も含めて、大学として決めていく、ということだ。政府からの要請を踏まえて、大学として決めていく。それはいわゆる通りだ。その決めていくときに、公的部門全体の中で税金からというのは重要な要素だ。今回の減額も、種々の一つとして財政事情、復興経費もある。国民全体の生活、国の財政全体が厳しい中でも、本学は、相当程度の支援を税金でもらっている。我々としては、復興のために財源が必要で、公的部門全体で職員に協力してもらおうことが、法律でできた以上、被災地の中心大学として、それを受けとめるのは重いことだ。要請で自動的に決まるのではない。要請だけではなく、背景にあるその趣旨などを考えた時に、重い。自動的に答えが出るのではない。考えた上で重い。重視した上で、それ以外の、勤勉手当とか他のところで、自主的な判断をして差し支えがないところで考えることは、全体として適切だ。機械的に結論になる仕組みではないと理解している。

□委員長：今後も理事としてはこういう判断をする、と思うと悲しい。京大は、復興財源を確保するために賃下げはやむなし、しかし、優秀な教職員の確保、モチベーショ

ンの維持に十分配慮した自主自律的な対応として圧縮してきた。大学執行部として職員のモチベーションを上げるための工夫をしてきた。これを我々は願っている。

■**理事**：勤勉手当の話は、減額そのものに対する圧縮ではない。直接に変更を加えることはしていない。しかし、有能な人材の確保というの広い意味であるが、これだけ苦労している時に、報いることは、ひいては優秀な人材確保にプラスのことがあると、我々もわかっている。そこは実際には、大学として職員の努力に報いる。その仕方が違うので、京大はやっているが東北大はやっていない、というのとは違う。

□**委員長**：勤勉手当で努力したという回答だが、今の説明の、優秀な教職員に来てもらうために勤勉手当、というのはわからない。どれ位の人がどういう位置に来て、どの位の人に適用されているか。我々はわかっていない。7.8%の後、どうなっているのか、それが見えないので判断できない。

■**理事**：率直に言いたい、我々は、勤勉手当の配慮は、減額措置を圧縮するのとは別の話だ、と明確に言っている。どうしても2つの話題が一緒に出てくる。そこが正確に伝わらず、あたかも減額の影響を減ずることが勤勉手当でおこなわれているかのように言われる。勤勉手当の趣旨は本来そういうことではない。今年度の仕事に報いるものだ。混同された議論で、いろんな数字が入って伝わることは、社会から誤解を招く。言うことは慎重だ。こういう機会なので、少しは努力しているところを申し上げた方が良くと思う。

□**委員長**：圧縮のことで勤勉手当は趣旨が違う。リンクさせて議論することは注意しなければいけないが、あえて教えてほしい。圧縮された人と対象となる人に漏れはないか。たとえば准職員は。

■**理事**：准職員は減額されていない。勤勉手当は出る。

□**副委員長**：もともと優秀となっている人、とくに優秀の人は、ご利益がないのでは。

■**理事**：同じ優秀でも段階がある。差はある。濃淡はある。さらに優秀な人はさらに厚い。

□**委員長**：慎重に発言していると思うが、どうしてもどちらをとるかということ、どういう数字でどう判断されたかが表に出てくる手当ではないし、職員のモチベーションに

つながったかということ、大学として圧縮幅を縮めたことの方が直接的で良いのではないか。モチベーションにつながると思う。意見として言う。

□**執行委員 C**：代償措置として云々は前の理事が全学説明会で言っていた。

■**理事**：勤勉手当の話は前の理事が説明したとのことだが、職員に理解してもらうために言い過ぎだったかもしれない。世の中の批判として、被災地の大学としてちゃんとやる、という立場でやっているの、そういう時に、7.8%ではないと聞こえると、応援してもらっている時に、そんなことをしているのか、という取り方になってしまう。結果的に職員にプラスにならないのではないか。

□**執行委員 C**：その時も、ここだけの話とのことだったと思う。

□**委員長**：圧縮の前に、撤廃してほしい。25年度も撤廃した形で給与を支払ってほしい、と要求している。ボーナスも7.8%下がったものにかかるのではなく、反映させないというのが我々の要求だ。運営費交付金自体が税金で、それを使っている以上、という話があった。逆から見ると、7.8%下がって、運営費交付金が下がった状態で東北大に来ている。実際はいろんな調整の後に来ている。賃下げで確保された額と、下がった額、交付金としてきた額とに差が生じているように思うが、どうか。どういう額で来たのか。実際の給与として支払われたものとの差異は生じているのか。資料があれば出してほしい。

■**理事**：運営費交付金の減額措置の分だけ、給与減額の分だけで、年間23.5億円だ。今年度も来年度も同じだ。今年度は4月から減額されたという前提に立つ。実際は6月からしかしていない。教員で63歳以上の人には減額しない、ということで、フルに12ヶ月やったわけではないので、人件費が20.4億円減った。3億円余り持ち出しになっている。

□**委員長**：驚くべき数字だ。文科省は、6月から削減された分ではなく4月からか。

■**理事**：4月からだ。

□**委員長**：大学としておかしい。文科省の支払いの仕方がおかしい。大丈夫なのか。

■**理事**：4月からというのが国の立場だ。公務員と同様にと。

□**委員長**：驚いて言葉が出ない。大学が被っ

たということか。持っている情報と違う。

□副委員長：1/15 あたりに文科省から事務連絡としてきたという、その金額がその金額か。

■理事：そうだ。

□副委員長：それと 7.8%との関係を聞きたい。

■理事：文科省からみた常勤職員の数について、こう下げればこうなる、と算定したと思われる。

□副委員長：昨年 5 月頃にあった時には、交付金としてこれだけもらっているのだから、これだけになる、と試算したはずだ。それと比べてどうか。

■理事：去年の春の時点では、どこまで対象になるか、その当時は 23.5 億より、広い範囲で大きい数字になると想定していた。ふたを開けてみるとそういうことだ。

□副委員長：想定からすると、減額幅は圧縮されているということだ。

■理事：返す金額が減ったという点ではそうだ。対象は 63 歳を超えた教員等、細部をやっていく中で数字は固まっていたと思う。他の要素もある。具体的に細かく数字が変わっていったのか...

□副委員長：細部はわからないが、勤勉手当の上乗せもこの位の持ち出し、と試算しているはずで、その段階と、現実に 1 月に減額幅が確定して、その差はなんらかの形で教職員に還元されるべきではないか。

■理事：持ち出しだから、そもそも苦しい。苦しさがどれだけ違うかという話だ。積んでいたものが残った、という話ではない。

□委員長：理解できない。運営費交付金が 24 年度についても削減された。7.8%を想定した額で文科省に試算を出して、その時に、23.5 億で出していたということか。24 年度について。

■理事：もう一度。

□委員長：24 年度の 23.5 億円の算定を、概算要求の時に試算として出した。その読み違いか。実施時期がずれたというだけで。

■理事：24 年度の最初の予算からではなく、補正予算で減額された。最初の段階からではない。今年の減額の分だけ、23.5 億円返した。

□執行委員 A：事実経過を知りたい。去年の 5 月、甲野理事が、運営費交付金は年 4 回に分けて交付されると言ったが、それは 24 年度に限ってではなく。

■理事：分かれてくるというのは、そうだ。

□執行委員 A：甲野理事は、賃下げ分は、それを人件費として減らした金額を文科省に報告して、文科省はその減らした分を第 4 四半期分の運営費交付金から引いてくるだろう、と言ったが、実際にそうなったのか。

■理事：具体的にお金のやり取りの詳細は確定していない。補正予算が通ったばかりだ。連絡は来ていない。いずれにせよ、何回かに分けてお金のやりとりがある中で、その分が減ることは間違いない。トータルとして、もらえるお金が 23.5 億円減る、ということは違わない。

□執行委員 A：23.5 億円減ったということは、文科省が勝手にやっているなら大変な問題だ。大学で労使交渉を経て、就業規則改定があり、給与表全体について平均 7.8%下げた金額を作って、これだけ人件費が安くなったからと言って、文科省が減らして渡すのではないか。

■理事：給与をどういう給与体系でどれだけ、と説明するが、それに対して、減額措置を公務員と同じように 4 月からやったら、と計算したものが出てくる。実際の東北大学の状況とは関係なくやってくる。どの範囲に対していくらかけるかは、向こうが。

□執行委員 A：6 月から執行したのに、なぜ 4 月分からにさかのぼって減らされてしまうのか。

■理事：国の方針として、国家公務員と同じようにやってください、ということだから。法人側の状況がそれぞれ違って、何月からというのは法人によって違う。国としては国家公務員と同じということを求めているので、もし実施時期がおくれていくことがあれば、それは法人として自己責任で対応するという考え方だと思う。

□執行委員 A：不思議な話だ。文科省が裁判所で主張している事実と随分違う。不思議だ。

□副委員長：先ほどの話に戻るが、7.8%に満たない部分が減額されているのは事実だから、7.8%の削減は削減し過ぎだ。

■理事：それはどういう範囲の人まで削減するかという範囲の問題だ。率の問題ではない。

□副委員長：文科省は分母を書いている。実際に支給されている額ではなく、2010 年に終了している人件費改革分の人件費削減率、5 年間で-10.7%、それがそのまま適用され

ていった場合に、どうなるかを分母にして計算したのではないか。それはされていないので、人件費として交付金として支給されているものより分母が変わっているの、削減率は減っているようだ。

■**理事**：私が聞いているのは、東北大の実績の数字を報告していて、それを使っている。実績だ。

□**副委員長**：昨年の段階で、この位削減されるだろう、と想定した数字を、ぜひ聞かせてほしい。

■**理事**：去年の段階では説明会段階で 27 億円と言っていた。それは非常勤職員も含め、広い範囲を想定した。実際はそんなに全部ではなく、常勤職員に限定されていた。23.5 億だったと理解している。

□**副委員長**：それを 7.8%減額したら減額し過ぎではないか。

■**理事**：運営費交付金の減った額より 23.5 億、今年度においては減額された額より、実際に減った額が少なかった。その差額は持ち出した。引きすぎということではなく、持ち出しになっている。

□**副委員長**：勤勉手当の関係ではないか。

■**理事**：違う。減額の関係だ。スタート時点が 6 月、予算の減額が 4 月ということがあり、2ヶ月持ち出した。

□**執行委員 B**：4 月時点だったか、27 億円と計算していて、それはその時点で、当然、ある程度の持ち出しがあることを前提に、計算していて、27 億円引かれても大丈夫だということで、減額がされた、という理解ではだめか。

■**理事**：減額をするかということは、6 月から実施すると、率は公務員と同じにするということで、結果として数字が出る。

□**執行委員 B**：実際に持ち出しがどうなるか、持ち出さずに済むかについては脇におき、率を公務員と同じにする、ということか。方針として。

■**理事**：そうだ。国家公務員と同じ率で実施する、と。

□**執行委員 B**：その時の大学の方針として、率としては、国家公務員と同じだけ下げるのだ、と、その影響額はどうなるか減額された額、持ち出しの額は後からついてくる、という考え方か。

■**理事**：いろんなもの全体について、財務部門としては、その時点、その時点で持っていて、状況が変われば見直す。言いたいのは、給与の議論の立場からすると、何億円最初にありき、ということではなく、公務員と同様の率を適用する、ということだ。

□**執行委員 A**：先ほど、人事院勧告に準拠することの合理性の説明として、教育職は人事院勧告に載っているの、という話があったが、教育職の一種で、1 級、2 級、3 級、4 級とあって教授は 4 級。昨年の臨時特例という名の賃下げが、教員の場合、教授は 9.77%というきわめて高い数字だった。准教授と講師が 7.77%で平均と同じくらい、助教は 4.77%と、結構大きな違いがあるが、それは教育職の人事院勧告の切り下げがそうだったからということか。

■**理事**：そうだ。

□**執行委員 A**：国立大の法人化の前は、教育職の公務員はほとんどが文科省の大学の教員で、法人化して、文科省の場合、文部科学教官はいない。だが、文科省所管外という学校はある。防衛大学校や防衛医大など。その教官は、人事院勧告の教育職の俸給表が適用される人だ。たとえば、前は文科省、文部省所管外の大学校がいくつかあった。気象大学校などは大学以上にレベルが高いし、労働省も職業訓練大学校などは工学部並だった。そういうところは、なくなったり法人化している。そうすると、教育職の俸給表が適用される国家公務員の教官は、すごく少くないか。社会一般の情勢とは到底言えない。国家公務員の給与が高すぎて教育職の教授の 10%の削減が妥当だとしても、きわめて特殊な職業の人々だけだ。それをもってして、あらゆる国立大学法人の教授が 10%近く削減されることは合理性がないと思う。准教授も助教についても、人事院勧告が適用される教官の数が小さいので、機械的に適用されることには合理性がない。我々は東大、京大と同じように独自の判断をすべきだ。理解してほしい。

■**理事**：法人、組織ごとにいくらが適切かということよりも、文部科学教官だった時があって、基本的な給与システムは維持している。公務員全体として決めた方針で上げたり下げたり、引き続き、文部科学教官だった場合と基本的に同じことが起きている。変わっていない。

□**執行委員 A**：東大、京大は日本の国立大の中で規模が大きく、レベルが高いところだ。そこと法解釈が違う。東北大の方がおかし

いのではないか。東大等は、自分たちで判断して、なるべく意欲を削がないようにしている。東北大は機械的に人事院勧告を押しつけるだけだ。しかもその人事院勧告は、少なくとも教育職については、社会一般の情勢とは到底言えないほどのきわめて少ない人にしか適用されないものだ。なので、その辺をきとんと考えてほしい。

■**理事**：東大の例を出し、どこの大学がどうかだと特定の大学についてコメントしようとは思わない。それぞれの大学が責任をもって判断すればよい。細かくどこの大学がどうしたと比較することはしていないが、いくつかの大学で減額を圧縮したということは、逆にほとんどの大学ではそうではなかったと事実関係は把握している。基本的な国民との関係で、民間、国民全体が苦しいときは、税金で支えられている公的部門としても、同じ痛みを分かち合わざるを得ない。意見は聞いたが、この方針自体に問題があるとは思っていない。

□**執行委員 A**：政権交代があり、政府はインフレ目標をたて、首相は民間に賃上げを要請した。物価だけ上がって賃下げでは大変だ。今後、25年度か、同じ方針ということは言わないと思うが。

■**理事**：納税者、国民が苦しい時は、分かち合わなければならない。民間の給与も上がって、国民の給与が上がれば、全体として上がるように、大学として貢献して、民間が上がればこちらも上がるという仕組みだ。

□**執行委員 B**：納税者に対する責任は、東大、京大は圧縮したからといって、運営費交付金は削減されている。その意味では、納税者に対しては説明責任を果たしている。国から見て戻ってくるべきものは戻ってきた。その上で圧縮をしている。東大の理事の説明では、運営費交付金比率を勘案した率により減額措置を実施するとしている。半分なら、残り半分が自主財源なら、国への責任は半分でいいだろう、ということだ。そういうことは実際にできる。それをやったから納税者に対する説明責任を果たさなかったことにはならない。どうか。

■**理事**：それぞれの法人で責任をもって判断している。対応に差異があるのは、各大学で判断しているからだ。我々の判断はこういうことだと説明した通りだ。どの法人がどのように説明責任をはたしているかは、それぞれの法人が責任をもってやることだ。

□**執行委員 B**：東北大として労働者の賃金をきっちり 7.8%下げることが、説明責任を果たすことだ、ということではない。

■**理事**：それぞれの法人が判断することだ。我々は国全体の方針でやるのが適当だということだ。職員の負担は、いつも、問題として考える。それが一番適切だ。

□**執行委員 B**：なぜ我々だけそんなに痛みをたくさん浴びなければいけないのか、ということになる。

■**理事**：勤勉手当等を足した数字で、といった。職員の努力には、我々は厚い配慮をしている。全国の大学の中で東北大だけが大変だ、という事実はない。

□**委員長**：理事が言うことと、こちらの考えとで、基本的に給与を決定するスタンスが違う、とあらためてわかった。その中で、我々の要求をあらためて言う。勤勉手当で努力したことは聞いた。敬意を表すが、一般職員の立場から見ると不透明であり、減額幅の圧縮という形で、25年度は対応してほしい。また、その時の考え方としては、4割程度の運営費交付金で運営している一つの法人だが、給与については、社会一般の情勢、人事院勧告は一部であり、基本は労使の中で必要性、相当性に鑑み、この協議の中で決めてほしい。そのスタンスで、ぜひ考えをあらためてほしい。

ひとつ要望したい。運営費交付金の出方には驚いた。反対から見れば、非常に問題がある。実績に従って支払われるというわけではなく、4月に遡って支払われるということは、労使で決める給与を無視して一律に4月から、ということ、あまりに一つの法人の中の労使の関係を踏みにじった行為だ。我々は全大教を通じてそういう措置を厳しく糾弾する。そのためには、どういうタイミングで、どういう予算申請手続き、人件費算定で支払われているのか、という資料を示してほしい。それは隠すようなデータではないはずだ。法人としてオープンにすべき数字だ。それを提示してほしい。どうか。

■**理事**：どういうものを出すことができるか検討する。

□**委員長**：具体的に、我々からこういう項目のこういうものをと申し入れれば、出してくれる、という検討か。

■**理事**：数字として出すことが適当なものにどういうものがあるかを検討する。

□委員長：またゼロ回答ということにならないように。出せるものと出せないものがあるのは承知している。事務レベルでやってよいか。どういうルートがよいか。

■理事：事務レベルでやって、私も担当から相談を受けるようにする。

□委員長：ぜひよろしく願います。

□執行委員A：検討するという約束はしたが、数字を出すという約束はしなかった、などと言わないように。

■理事：出せるものは出す、ということで検討する。

□執行委員A：それなら良い。

□委員長：24年度にどんな経緯があったか、という数字だ。25年度の給与について何も決まっていない。26年までの特例措置はあるが、労使交渉マターだ。3億円という赤を出したのが、経営側のミスだとは、まさか思わないが、もしあったら、そういう部分は追及させてもらう。文科省の方が、ということなら、上の方に要求を上げていく。それも、その数字を見て判断する。25年度について、また交渉の場を設けるよう要望する。

■理事：交渉の申し入れがされれば、誠意をもって対応する。

□副委員長：27億、23億の話の続きだが、関係は、4月、5月の2ヶ月分の話だと。

■理事：どういう範囲の職員を対象とするか、と言った。

□副委員長：それしか圧縮されなかった、というのは、事実としてあると思うが、それでも、赤になる理由は2か月分だ、ということだ。次年度は、2ヶ月分はないので、赤は自動的に消えるのではないか。

■理事：2か月分はない。

□副委員長：比率から計算すると、黒字になるはずだ。1億あるかどうかはわからないが、おおざっぱな計算をして。

■理事：精密にやってみないと、期末手当、勤勉手当など、精密にやらないとわからない。

□副委員長：わかった。きちんとしたデータ

が出てから。

□委員長：また、給与の考え方のスタンスの違いがあり、なかなか改めてもらえないが、改めてほしい。一連の賃下げがこの考え方に依っている。退職金のことも、昇格時の昇給抑制のことも、前回も。今回は勤勉手当の話があったが、退職手当の代償措置の提示をもらっていない。1月、2月、3月と進んでいる。退職者は泣く泣く減額された退職金を受け取る。できるだけはやく代償措置を提示していただきたい。来年度の給与については、抜本的に改めてほしい、と要望する。

■理事：退職手当の交渉の時に話題になった代償措置については、検討をする予定はない、と言った。立場は変わっていない。

□委員長：我々にとっては、今日の説明で、要求に応えるような回答は一つもなかった。話をずっと聞いて、今日はなかなか提案されないものと判断する。種々の待遇の切り下げについての回答がなく、平行線だ。今日は、回答や案の提示がないと判断し、引き続き先ほどの要求をしておく。

□副委員長：7.8%の給与削減では、全国の大学のいくつかで訴訟がおきている。訴訟段階で文科省は、先ほど委員長が説明した内容の説明をしている。これからは、国家公務員に準じて、という説明だけでは通らない。独立行政法人通則法63条がいつている業務の実績を考慮し、法人がどういう経営状態にあるかを考慮して決めなければいけない、ということ認めざるを得ない。国家公務員に準じて、ということだけではだめだと。

■理事：公務員に準じて、という一言で済ませているつもりはない。どうしてそうなのか、と言っている。適当でないと考える理由は言っている。機械的に同じということを言っているつもりはない。

□委員長：では、継続して交渉をお願いします。