

2015年度第2回団体交渉記録

日時：2016年1月25日（月）10：00～12：28

場所：本部第1会議室（3階）

交渉事項

- 1 労働契約法関連（組合側申入れ事項）
- 2 マイナンバーの取扱いについて（組合側申入れ事項）
- 3 諸手当、休暇の改善について（組合側申入れ事項）
- 4 年俸制、クォーター制について（組合側申入れ事項）
- 5 本学職員の給与の取扱いに関する基本方針について（組合側申入れ事項）
- 6 平成27年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針について（組合側申入れ事項）
- 7 再雇用にあたって後任の補充をしない問題について（組合側申入れ事項）

■大学側 明野理事、佐藤人事企画部長、佐藤人事企画課長、山田人事給与課長等

□組合側 山下委員長、黒瀬副委員長、高橋副委員長、千葉書記長、高橋書記次長等

（文責：組合）

■補佐 これから交渉を始める。組合申入れの交渉なので組合側から発言する。

□組合（委員長） 緊急の項目が多い。メリハリを付けて交渉したい。

<決定事項の文書化>

□組合（委員長） まず一点確認したい。労働協約の中に「団体交渉に関する協定」があり、その第7条に、決定事項は書面にし、記名押印して各1通保管するとある。5年前、甲野理事と書面作成し掲示した。前後の委員長はやっていないが、決定事項は文書にする、ということをきちんとしてほしい。

■理事 協定に書いてある通りにする。

[1] 労働契約法関連

(1) 1980年7月以前採用の准職員と法人化前採用の時間雇用職員については、すでに大学方針で無期転換すべきものとしていることを末端まで徹底し、「平成30年3月31日」等の雇用上限年月日が明記されている労働条件通知書はただちに是正すること。

<東北大は非正規53%>

□組合（委員長） 関連して重要なことだが、事務系人材マネジメントの文書は議論中で修正もあり得るとのことだが、民間企業を含め日本の非正規雇用労働者は約4割だ。東北大は50%と前回交渉で言ったが、今回

の資料に事務系職員の構成比として正規47%、非正規53%という数字が出ている。いかに東北大が多く、ブラック企業かということだ。5年任期の職員が皆やめたら東北大はつぶれる。優秀な人材を確保する方策、正規登用も見据えたキャリアパスなど大学当局も認識が高まってきたと思う。

1980年7月以前採用の准職員、法人化前採用の時間雇用職員は無期転換すべきものだとして徹底すること、雇用上限が明記されているならば是正することについて、どうか。

<従前から雇用限度なし。明確に周知>

■理事 1980年7月以前採用の准職員、法人化前採用の時間雇用職員は、従前から雇用限度がないものとして整理していることは、平成26年3月の部局長連絡会議・教育研究評議会合同会議、全学労使懇談会で説明しているが、今回の通知等でも明確に周知したい。

<5年経過後に申込み>

手続きは、5年経過後に無期転換申込権が発生し、申込みを経て無期転換する。

<上記准職員等の更新上限>

労働条件通知書については、法改正への対応のために様式を変更している。その中の退職・解雇に関する事項欄に、更新の上限は1980年7月以前採用の准職員は満65歳、法人化前採用の時間雇用職員はなし、とあらためて周知している。その点はしつ

かり明記している。

<徹底と指導>

□組合（委員長） 所轄している職員、当事者までも徹底してほしい。

■理事 その点は、改正後の労働条件通知書を使用するよう指導する。

（２）「労働条件通知書（兼同意書）」に次年度更新することが明記され、かつ、雇用上限年月日が記載されていない人は無期雇用とすること。

□組合（委員長） このことについてはどうか。

■理事 今の就業規則で、非正規職員の雇用期間は、一事業年度を超えない範囲内で雇用し、上限は原則として５年以内とし、その期間は、個別の労働契約において定めるとしている。非正規職員の無期転換にあたり、雇用限度のない１９８０年７月以前採用の准職員、法人化前採用の時間雇用職員、法人化前採用に準ずる時間雇用職員で個別合意に基づくもの、それと、部局独自に整理されているもの、たとえば医員、研修医等については、希望する人は確認の上無期転換の方向だ。ご指摘の労働条件通知書に次年度更新が明記され、かつ、雇用上限年月日が記載されていない人はいないと認識している。

□組合（書記） あってはならず、万が一あった場合にはすぐ是正される、と認識してよいか。

■理事 その通り認識していただいて結構だ。

（３）無期雇用の制度の具体化について

- ・ 検討中の案を含めて早急に検討内容を示し、実質的で十分な交渉期間を保障すること。
- ・ 無期雇用へのハードルを徒に高めず、従事してきた業務に引続き従事できると適切に判断できる職員は無期雇用にすること。
- ・ 無期転換の時期は５年経過後にこだわらずなるべく早くすること。

□組合（委員長） 本学では５３％が非正規で１年間に数千人の審査・面接をすることになる。我々は当事者である非正規職員の精神状態や将来展望、人生設計が心配だ。できるだけ早くルールを決めて、そのもとで、

５年経過後にこだわらずなるべく早く無期転換してほしい。

■理事 非正規職員の無期転換制度は、昨年１２月の事務連絡会議、運営企画会議、今年１月１９日の部局長連絡会議・教育研究評議会合同会議に検討案を示し大筋了解された。組合にはその前、今年１２日に検討案を提示し説明した。

<正規登用を見据えたキャリアパス>

本学の制度は、将来的に本学の基幹的業務を担う正規職員に登用することも見据えた新たなキャリアパスとして位置づけ、業務上の必要に応じた配置転換を実施することにより、優秀な非正規職員の継続的・安定的確保とスキル蓄積による業務効率の向上、非正規職員のモチベーション向上を目的としている。大学の良質なマンパワーの増強を期待している。

<常勤職員としてのキャリアパスを経ることが相応しい者>

選考基準は、組合に説明した資料の４ページだ。常勤職員としてのキャリアパスを経ることが相応しい者、継続性のある業務、業務遂行能力・意欲等が高い場合、部局長による更新時の評価に基づく総合的評価を行い、推薦書を提出し、人事労務担当理事が確認し承認の可否を決定する。

<部局推薦を経て５年以内での転換可>

原則として、有期雇用契約は通算５年が限度で、５年を超えて更新した場合、無期転換権行使を経て転換するが、優秀な非正規職員は部局推薦を経て、５年以内でも無期転換したいという希望があれば、無期転換が可能になる制度にする予定だ。

□組合（委員長） 部局によっては、５年以内に判断して良い、ということか。

■理事 ５年経過後に手続きを踏むか、部局長から推薦されて出てきたものだ。

□組合（委員長） 部局長連絡会議の承認があったということか。いつでも始められるのか。

■理事 部局長連絡会議で説明し、異論はなかった。

□組合（委員長） わかった。教授会で議論になるだろう。非正規職員を抱えている教員、部署から希望があれば、できるだけ早

く無期転換したいという具体的な例が上ってくるだろうから、本部では速やかに進めてほしい。それでよいのか。

<前提条件>

■理事 部局から、優秀な人について、ぜひ無期雇用にしてほしい、という推薦が上ってきた場合だ。これが前提条件だ。

□組合（委員長） 当事者である非正規職員は不安だ。この間いろんな秘書等非正規職員と話したが、とにかく経済的に不安定だ、次が不安だ、という声がどんどん上がってくる。能力があると部局が判断し、手続きをすれば、当事者にとっても我々にとっても、全学にとっても部局にとっても良いことだ。各部局の教授会等で発言し、部局から推薦があれば速やかに進めてほしい。そうすれば、5年限度となる平成30年3月末での混乱がなくなるだろう。

（4）更新評価の適切さについて組合が立ち会って十分な説明を求めることができる組合員のための窓口を設けること。

□組合（委員長） 更新評価については、能力等の基準がある。組合としては、組合員に不当な差別があったり、納得がいかない場合のために、組合員のための窓口を設けることを要求する。

■理事 更新時評価については、評価方法を示してこなかった。今後は、評価シートの標準例を作成し、業務遂行能力、意欲、協調性、責任ある対応等々項目に対する評価基準を示して周知する予定だ。

苦情相談は、現在の人事評価制度でも、事務職員と、試行だが教育研究系技術職員について、職員相談室で行っている。すべてこれで行う。

□組合（書記） それに組合が立会えるか。

■理事 これまでも、個人が苦情相談のために活用してきた。そういった形で対応したい。組合員も、個人として評価について苦情がある場合に職員相談室に話してもらう。

□組合（委員長） 組合員が納得いかない場合に、また交渉なりで対応する。

<金研の3年限度問題>

□組合（委員長） それ以外に、金研は3年雇用だ。確かに部局自治はあるが、無期雇用という段階だ。教員も、3年でやめられたら困ると言っている。有期ならば派遣で

良いと、派遣を使ったりもする。おかしな事態だ。他部局は、図書館も5年限度になった。最低5年は普通のルールだ。当局は部局の雇用形態をどの程度把握しているのか。

■理事 金研は3年限度ということだが、たしか、ある要件を満たせば5年ということもあったと思う。就業規則では原則として最大5年となっている。部局によって人事政策がある。それにもとづいて部局にあった形で、就業規則に決められた範囲内で運用していくということだ。各部局の運用が全体の就業規則に適合していないということのないように、日頃から把握している。

□組合（委員長） 部局によってまちまちなのは、労働条件に差が出て不満であり、教員も不満だ。部局自治はあるので、本来金研で直すべきことなのはわかる。が、労務担当理事も把握していると思うので、我々は支部を通じて提案して改善するが、可能な限り理事としても全学的な足並みをそろえるよう対応し是正してほしい。例外的な事項なので、我々の方としても対応する。

□組合（副委員長K） （4）の組合が立ち会うことについてはだめだというのが、弁護士が立ち会うのは良いのか。

■部長 一義的には窓口で受け、その上で問題なら、そういうことで対応するようにしてほしい。

〔2〕マイナンバーの取扱いについて

（1）職員にマイナンバーの提出を強要しないこと。また、採用前にマイナンバーの提出を求めないこと。性別標記が附随することにより性的少数者への不利益が生じないようにすること。

□組合（委員長） 多くの反対の声がある中で強行された制度だ。マイナンバーをめぐる逮捕等の不祥事もある。いまだに渡されていない人がいるなど問題が多い。国民には、個人情報等を支配される不安もある。違法に使われたり盗まれたりしないか、ナンバーにもなっている。こういった状態の中で教職員に提出が求められている。この関係で、この間労使でやりとりもあったが、就業規則の改正の第8条第8号に個人番号カードの写し、個人番号の通知カードの写し又は個人番号が記載された住民票記載事

項の証明書の提出などがある。おかしいと思ったのは、「職員に採用された者は」とあるが、これは初めて採用される時に提出するもので、在職者は無視してよいのか。

■部長 よい。

□組合（委員長） 提出しないことで教職員に不利益はないと聞いているが、どうか。

■理事 制度としては、マイナンバーを記載することは社会保障と税務の書類に記載するというので、事業主の義務だ。職員には提供をお願いしている。強要はしていない。不利益のないようにとか、性別表記のことなどの要求があるが、職員への要請に、性別の欄を設けていない。

□組合（委員長） 出さないことで不利益はない、と確認する。

■部長 我々もやりたくてやっているわけではない。事業主の義務なので義務違反にならないように、提出が拒否されても一度くらいは督促する。提出しないことで事業主には不利益がある。

□組合（委員長） 税務署はマイナンバーを把握している。混乱はないだろう。

■部長 税務署も、今はマイナンバーの記載がなくても受理する。税務と社会保障からさらに他のものへ適用対象が広がる場合、どうなるかはわからない。

□組合（委員長） 市議会のニュースをみても、仙台市の局長は記載が義務でないことを周知すると言っている。現段階ではこうで今後はわからない、ということでよいですね。

（２）本学での運用にあたっては、マイナンバーを検索キーとして教職員を管理しないこと。また、マイナンバーをインターネットに接続したパソコンで管理しないこと。

□組合（委員長） もうひとつ、たとえば扶養家族について記載されたものをコピーしたコピー機やマイナンバーを入力したコンピュータがネットにつながっていて情報が漏れるなどの危惧がある。構成員が安心して情報を出せるように、どういうふうに個人情報を守る手を打っているか。

■理事 安全管理の対策として、マイナンバー管理室を設けた。また、そのコンピュータはネットに接続していない。

□組合（委員長） ミスした前例があるので気をつけてほしい。

■部長 管理を外注している大学もあるが、我々は職員が交代で管理し施錠もしている。ネットにもつないでいない。このようにきちんとやっている。

□組合（書記長） 事務LANにもつながっていないのか。

■部長 そうだ。

□組合（委員長） 税、社会保障以外のことには流用しないのか。

■部長 規定上もそうになっているし、それ以外に使うはずはない。

〔３〕諸手当、休暇の改善について

（１）他大学と遜色がないよう諸手当を整備すること。夜勤手当の額を改善すること。

（２）年次有給休暇の取得を保障すること。要員不足から取得できなかった年次有給休暇について補償すること。

（３）産前休暇を８週間にすること。

□組合（委員長） 東北大の手当は各大学、各地域に比べて少ない。

□組合（執行委員Ｋ） 前回の交渉でも、夜間看護手当の改善について話した。２００４年の法人化以降も東北大は人事院規則の額と同じで改善されていない。二交代で６８００円、三交代の深夜勤務で３３００円、准夜勤務が２９００円だ。人事院規則を上回っている大学は二交代で東京大、名古屋大が８８００円、京都大、金沢大で９０００円だ。１０年も据え置く理由は何なのか。法人化したので自主性のある運営をしてほしい。

<年休問題>

□組合（執行委員Ｋ） （２）については、ここ２年ほど、７対１看護体制が維持できなくなり、年休をとらないようにとの指導が入ることもあった。昨年６月の病院長交渉で、病院長は計画的に年休をとるようにと答えた。しかし有給休暇２０日を消化できる看護要員の計算がなされていないことが明らかになった。事務職員は平均４日しかとれていないと述べていた。そのこと自体大変な問題だが、事務職員は、祝日は必ず休めるが、病棟の看護師は祝日に休めることは少ない。もともと有給を消化できる要員の確保がなされていないということは、

年休をとらせるという考えがないとしか言いようがない。昨年 11 月末時点で約 260 名もの看護師が途中退職、産休、育休、病休などで欠員となる等、全体の約 3 割が欠員の状況だ。増員で年休がとれるように希望するとともに、超勤手当を削ることなくきちんと支給するように、また、土日勤務手当、看護職員教育指導手当など他大学にあり、東北大学ではなされていない手当の新設を要求する。

<産前休暇>

□組合（執行委員 K） （3）については、産前休暇を 8 週間に引上げることは、2013 年度の病院の過半数代議員会で要求を提出したが、大学全体から要求が出ていないので認められないとのことだった。現場では、切迫流産等で産休前に休まざるを得ない実態もあり、それだけ看護労働は厳しいものだ。全大教加盟の 26 大学で産前 8 週間だ。民間でも常識となっている。東北では、岩手大、山形大、秋田大、宮教大、福島大が産前 8 週間で、弘前大と東北大だけが 6 週間だ。改善を要求する。

<年休問題>

□組合（委員長） 年休が最初からとれないシフト、体制になっている。何度も申し入れたが改善されていない、労基署への告発も含めて対応する予定だ。この実態については、理事、事情はわかりますね。

■理事 事情は承知している。

□組合（委員長） 病院長等への指導はしたか。

■理事 病院は採用を増やす努力をすると聞いている。我々としても看護師を増やすことについて病院をサポートする環境づくりに取り組む。

□組合（委員長） 公募しても人が集まらない。実態が改善されず条件が悪すぎるからだ。必要数の計算の仕方、途中で休むことが考えられていないし、最初の数が少ない。病院長としては増やせば何とかかなということだろうが、でも集まらない。手当等条件が悪いからだ。本質的なところから直さないと。何年も続いている問題だ。我々としてはこれ以上堪えられず、労働局に訴えている。ひと月くらいで直らなければ労基署に行く。最終的には査察が入ることになる。お役所体質が変わっていない。

■理事 応募者を増やすため、各種合同就職説明会に行って積極的に取り組むことや、ウェブの活用などにかなり力を入れて取り組んでいる。とにかく増やす、ということで病院の取組みをサポートしたい。

<手当問題と病院の要員不足>

■理事 手当は、本学では国家公務員の手当を参考をしている。組合は不十分だというが、周辺の事情を考えると国家公務員の手当を参考をしている大学はたくさんある。国民の理解を得るということでは、こういう形で進めていきたい。他大学と遜色はない。

□組合（委員長） 遜色はある。天下の東北大が、なぜこんなに安いのか、と言われている。良い条件でないと良い人材は集まらない。我々としては、最初から労基法に違反するような不十分な手当やローテーションであり、確信犯的で大学の責任は大きいと考える。徹底的にたたかうつもりだ。1、2 ヶ月みるが、労基署には訴えるつもりだ。

□組合（執行委員 K） 大学病院は高度医療で大変だ。高齢の患者も多い。高齢者はいろんなところが衰える。転ばせてはいけませんが、高齢者はできると思っでいろいろやり、事故が起きたりする。人相手の仕事なので緊張が常にある。大変な状況の中、良い大学病院だと認められるために頑張っている。夜勤が終わって、寝ないで来て、与えられたものをやっているという人もいる。一度夜勤をしてほしい。どんなに大変か。こんなに条件を悪くしておいて良いのか。里見総長は病院長をしていた人だ。ここに出てきてくださいと言ったら、いじめられるからと。そういうことではなく、良い大学病院をつくりたい。医者も働き過ぎだ。2000 年頃に過労死があり、看護協会も看護師の労働条件改善のためにどんどん動き出した。

□組合（組合員 N） 一所懸命いろんなところで宣伝しても人は来ない。来ないのに、ただ一生懸命説明や勧誘をしていると言っても、もう一つ進んで何らかの改善をしないと来ないと思う。離職率も上がっている、それを下げることも大事だ。他と比べても遜色ない条件にしなければ。遜色ないけれども来ないというのならばもっと改善しなければ。地方の大学では人が集まら

ず7対1看護に移行できない時に、条件を改善することで看護師を確保した。新採用の看護師が、もとの大学の人たちが来ないのは、他大学を見て、最初に示された条件でそっちにいっぱい行っているとのことだ。最初に示された条件というものはそれほど大事なのだと思った。手当の改善は絶対的に必要だと思う。

■理事 あらためて看護師の業務が大変だということが良くわかった。夜勤も大変だと認識しているが、さらに認識した。離職率が高いので、それを下げて人数を増やすことが大事だ。経営側の方で人数確保に取り組んでいるので、本部としてもサポート、環境づくりにとりくむ。

□組合（組合員N） 診療報酬の条件の中に、看護師数がある。そのために休まないで働かされて、収入に貢献しているのに、この手当では納得できない。

□組合（執行委員K） 過労死しそうだ。

<手当>

□組合（副委員長K） 手当に遜色がないというのは意外だ。いろいろ比較して、ピックアップして太字にしてみた。傾向をみると、病院関係の手当が少ない。教育に対する手当も少ない。北大では基礎クラス担当等手当がある。本学で言うと全学教育担当ではないか。岩手大では助教講義担当手当がある。教育でも本学は手当が少ない。

教えてほしい。学位論文審査手当は、審査一本あたりでいくらなのか。

■給与課長 あとで回答する。

□組合（副委員長K） 入試業務担当手当があるが、手当がつく入試業務とは何なのか。作題は入るのか。何をもって入試業務というのか。後で良いので教えてほしい。

■理事 後で答える。

<部局任せの問題について>

□組合（支部書記長K） 理事の説明は、率直に言って相変わらずだと感じた。環境づくり、重要性は認識している、と、何年間も聞かされている。いわゆるブラックな企業のパターンだ。各店長の裁量に任せて、環境づくりをしている、と。その実態がこうだ。病院長に言っている、というのが、システムそのものを変えるつもりはないのか。

■理事 病院について話が出た。看護師の人

数の問題で、とにかく増やすために、緊急にいろんな取組みをしている。働いている人のモチベーションを高めることは、常に、大学のパフォーマンスを上げることにとって重要だと取り組んでいる。

□組合（支部書記長K） システムと言ったのは、勤務体制、手当、産前8週間、休暇の取り方等の改善のことだ。

<産前休暇>

□組合（委員長） 産前休暇8週間は、理事が、はい、と言えれば実現するのではないか。

■理事 産前休暇8週間は、要求内容を精査して検討したい。

□組合（委員長） いつまでに回答するか。

■理事 いつまでにと即答できないが、検討する。

□組合（委員長） 事務ルートでやっている、といっても、末端までさっぱり伝わっていない。機能していないのではないか。前に言ったことが、2ヶ月经ってもいまだに事務から何もきていない。東北大はどういうシステムになっているのか。話し合ったことが下に伝わらないならば、会議をしても仕方がないのではないか。何かパイプが詰まっている。

□組合（副委員長K） 前回も言ったが、大学本部から出てくる人は権限をもっていないと意味がない。ここで即断できない、いつまで決められるか聞いても、それもわからないと。権限のある者でないと困る。

■理事 権限がある者として話をしている。

□組合（副委員長K） では、回答してほしい。

■理事 産前休暇は、国家公務員が6週間であり、これを参考にしている。この考え方のもとに事務でも対応している。産前休暇を国家公務員の休暇制度に準拠しているということからすれば、病院から出ている要望だが、他部局の教職員の要望の有無を含めて総合的に把握した上で、いま要求内容を精査して検討したいと言ったのはそういうことだ。影響も評価しないといけない。時間が必要だ。この場では答えられない。

□組合（副委員長K） いつぐらいまで回答できる、と言えないわけではない。

■理事 この場では、検討する、と言った。

全学に適用した場合の問題を検討し、導入する場合には、導入する時期をあらためて説明する。

□組合（委員長） 本来なら総長が出てくるべき交渉だ。労務担当理事が出てきているということは、全権委任されているということだ。回答できないということは、全権委任されていないということだ。総長なら即答する。総長はあなたに任せるということだ。そうでなければ、あなたとは交渉しない。全権委任されているなら答えるべきだ。法人化後、他大学との差が出ている。それが法人だ。東北大学は、最も待遇の良いところと比べて、もっと良くしている、ということを行わなければいけない。それが労務担当理事の仕事だ。横並びで、もっと悪いところがある、ということでは人材は集まらない。

□組合（副委員長K） 事務系人材マネジメントの課題で、旧来の公務員的な発想が問題視されている。理事がこの発想では問題なのではないか。

■理事 税金で運営費の半分以上を賄っている。公的な役割がある。手当、給与の面でも人事院勧告を有力な参考資料として考慮して取り組んでいる。公的セクターだからであり、発想の問題とは違う。法人化し、国とは違うので独自に考えていかなければいけないが、税金を考えるとバランスを常に考えていかなければいけない。

□組合（委員長） 法人になり、ばらつきはどんどん出て、手当などに差がついているのに、旧来の公務員的な発想ばかりやっている。一番良い条件を調べ、東北大の条件の良さを言えば良い。そうしても国民から批判されない。看護師の年休の実態を言えば、国民から同情される。すべての手当、条件を調べ、一番良いものを出してほしい。看護師はそれ以上の良い看護をする。それが労務担当理事の仕事だ。それが噛み合わないからいつも喧嘩になる。労働条件を悪くするための労務担当理事かと。国が運営費交付金を減らすところに問題があるが、我々のめざすものは同じだろう。できるだけ従来通りということなら、ブラック企業と同じだ。

■理事 産前休暇について、前向きに検討する。

□組合（副委員長K） いつぐらいまでにと
いう目安ぐらい示してほしい。

□組合（支部書記長K） 年度内にお願いする。

□組合（委員長） 1月か2月に出せば、人が集まることにつながる。できることだ。やったらダメだと言う法律はない。

■理事 前向きに、できるだけ早期に検討する。

□組合（委員長） 病院は完全にブラックなので、労働局と労基署に言う。

総長にブラック企業大賞からの脱却を明記すべきだと言ったら、総長はそんなに恥ずかしいことはできないと言った。しかし、それ以上にひどい状態だ。

（4）時間外・休日・深夜の勤務にかかる割増賃金の不払いをなくすこと。

（5）時間雇用職員に一時金を支給すること。

□組合（委員長） 時間外の割増賃金の関係で、教員でも深夜、休日には割増賃金が出る。しかし部局では、金がないので出せないという。当局には義務があるのに。このままでは全部暴露することになる。どれだけ東北大学がブラック企業化しているかということだ。ブラック企業大賞の後で更にブラック化している。割増賃金が出ることはご存知か。

■理事 時間外、休日、深夜勤務にかかる割増賃金の不払いの実態があるとは考えていない。不払いがないように労働時間の適正管理を徹底する。

□組合（委員長） 通達はいつ出すのか。真夜中に仕事をしている実態はある。卒論や修論もある。昼はそういうことはできない実態がある。

■理事 管理監督者が実態を把握して、適正な超勤手当を支給するように徹底する。

□組合（執行委員K） 病院では、外来のパートには超勤手当が出ず、その分をためて他の日に振り替えている。ちゃんとお金として出さないと労基法違反ではないのか。たとえば、今日1時間超勤をしたとする。それは支払われず、別の日に1時間早く帰るということがされている。

■理事 対象となる時間に勤務したのならば、超勤手当として出すべきだ。そういうことのないように徹底していきたい。

□組合（執行委員K）　すぐにしてください。

□組合（支部書記長K）　（3）のすべてについて、いつまでに回答する、と言うのが、責任ある答弁だ。そういう回答が出ないと、今まで何度もはぐらかされている。検討します、というようなことではだめだ。

□組合（書記長）　サービス残業がないという認識だが、きちんと調査しているのか。技術職員が実験等で徹夜する場合もあるが、4時間以上つけるな、と言われることも多い。残業代だけで、深夜勤務はつけるな、ということだ。教員も含めて実態調査しているのか。

■理事　そういうことがないように、管理監督者が実態を把握して、適正な手当を払うように徹底する。

□組合（書記次長）　通知を出してもらえるのか。

□組合（組合員N）　看護師のアンケートに取り組んだ。きちんと払われていないという回答が多かった。実態は、未払いはある。昨年、薬科大には指導が入ったと思う。東北大も入ってもらった方がよい。

□組合（委員長）　調査に入ってもらおうということで良いか。東北大から払ってもらおうという手続きに入って良いですね。一番良いのは、すぐに大学当局が通達を回すのが良いが。

□組合（書記長）　事務方はコンピュータで管理している。それならある程度把握できるだろうが、教員や技術職員には、コンピュータの電源を落とすことができない人もいる。大学本部から職員に対する実態調査をしてもらわないと正確な数字は上がってこない。いつまでに通知を出す、いつまでに集める、としてもらわないと。年度内、年度開けといった回答がほしい。

■理事　労働時間の適正な管理を前提として、申請して超勤をすることになるが、超勤をした場合には支給するのは当然のことだ。実態に合った適正な手当を支給するよう早急に徹底する。

□組合（委員長）　すでに不払いの実態がある。それについてはどうするか。自主申告をしてもらえば出す、とするしかないか。大学が通知を出すか。サービス残業については連絡されればきちんと払うということ

だ。それを言いたいのではないか。

■理事　超過勤務の実態がある時に払うのは当たり前のことだ。

□組合（委員長）　過去に遡って良いか。病院など、管理者側が違法な不払いを進めている問題もある。

■部長　もう少し各部局の事情聴取をさせてほしい。

□組合（委員長）　毎回言っているが正されない。だからここで言っている。

■部長　すぐに解決できることならば解決する。財源の問題もある。事務長、事務部長に事情を聞いてみる。

□組合（副委員長K）　財源がなかったら払わなくて良い、ということではないはずだ。

■部長　手続きについてだ。

■理事　まずは事情を事務長、事務部長に聴取する。

□組合（委員長）　本来、当事者が言わないとわからないことだ。メールで全教職員に通知して調査すれば良い。なぜ事務長、事務部長なのか。

■部長　窓口での指導の問題が指摘されたので。

□組合（委員長）　それはそれでよいが、それに加えて全教職員にメールすれば簡単だ。

■部長　事務職員には出退勤管理のシステムがあり、それは機能している。技術職員は試行中だ。教員は、裁量労働制なので時間の管理をしないということだ。

□組合（委員長）　勤務時間管理ではなく残業のことだ。いずれにしても、文書で良いので、いつまでに返答するか、こういう実態があった、または指導をした等の報告は必ずください。

<年休の時効と補償について>

■理事　（2）後段の補償について。補償とは金銭の補償だとすると、買上げ制度をおこなった場合、有給休暇を取得しないで対価を選択することになると年休制度の趣旨が違ってくるので、年休の抑制につながるもので、補償制度は検討する予定はない。

□組合（小野寺）　人数が明らかに足りないから生じている問題について補償の検討もしないという回答か。

■理事 有給休暇を取れるよう周知をする。

□組合（委員長） 病院側は有給がとれないローテーション設定をしているので、強い指導をお願いする。

□組合（委員長） パートにはボーナスがない。前の井上総長の時に議論になり、あと一息のところ、財源保障されないからということで潰れた経緯がある。再度、仕切り直しで検討してほしい。経緯を知っているか。

■理事 経緯は承知している。当時の雇用情勢を考えると、他大学でパートに一時金を支給しているところはないので見送りになったと理解している。運営費交付金が削減されてきている現状だ。本学をとりまく情勢を総合的に勘案すると、国や他大学に先駆けて支給する状況にない。

□組合（委員長） 東北大がレベルの低いところに合わせる必要はない。高いところと遜色のないようにするのが理事の仕事だ。運営費交付金だけでなく科研費等からできることだ。いつでもできる。数部局が反対したときに、総長裁量経費から払うと言えば問題なかった。全学的に科研費をもっと頑張っ得るようになり、そういう指針を出せばよい。なんとかしようという方針が全然出ずにグローバル化などと言っている。前にいた大学では、できないときに、教員にカンパをお願いした。そのくらい皆いろんなことを考えている。東北大がやれば皆感心するだろう。

〔４〕年俸制、クォーター制について

（１）大学作成の承継年俸制にかかるケーススタディを末端まで周知すること。

（２）本部人事企画部が、部局から要望があれば個々の教職員の具体的状況に応じた年俸額の試算をしていることを、末端まで周知すること。個々の教職員から要望があれば同様の試算をし、本人に提供すること。

□組合（委員長） 月額制から年俸制に変わった時にマイナスになることもある。全学に、シミュレーションしてもらえ、通達してほしい。いつでも事務方に聞けば、自分のことについては計算してもらえる、ということを知通知するべきだ。どうなっているか。

■理事 年俸制に移ることを検討している教員がいれば、部局を通じて言ってもらえれば、本部で試算するということ部局事務には伝えてある。それが十分伝わっていない。関心のある教員に伝わるように事務に言う。

□組合（委員長） 全教職員にメールを回せば良い。なぜ各部局長から事務まで行って、教員まで届かないか。

■部長 中心に進めているのは、60 歳以上の教員と若手の任期制の教員なので、あえて通知を出そうという状況にない。

□組合（委員長） それはおかしい。総長はどんな形でもあり得ると言っている。いろんな例をあげている。

■部長 進める中心は 60 歳以上の教員と若手の教員でやっている。

□組合（委員長） それ自体、メールとして回っていない。完全にパイプが詰まっている。

■部長 部局長連絡会議で何度か出している。シニアと若手が中心だということを言っている。

□組合（委員長） どこが対象でもメールは全員に、対象者でなくても、出していいものだ。

■部長 計算が大変なので、本気で検討するのならばともかく、興味本位で試算してほしいということでは困る。

□組合（委員長） それならそれで、前回そのように言うべきだ。いずれにしても、末端まで伝わるようにしてほしい。

（３）事実上、労働条件の一方的不利益変更となるクォーター制実施方針を見直すこと。

- ・ 早急に教職員への説明会を開催すること。また、学識経験者の意見を聞くこと。
- ・ 実労働時間を1日7時間45分とみなしているもとで夕方以降の義務的な業務を増やすことは不当であり、そのような一方的な不利益変更はしないこと。
- ・ 現在保障されている祝日の休日を一方的に奪わないこと。
- ・ 振替休日・代休がきちんととれる見通しを示すこと。クォーター制によって余儀なくされる休日・深夜の勤務にかかる割増賃金について十分な予算措置をすること。

- ・出勤簿への押印にあたって実際に出勤した日（振替休日に出勤せざるを得なかった場合等）に押印を求め、休日出勤には休日給を支給すること。
- ・教員だけでなく技術職員等の休日・深夜勤務等についても、割増賃金や代休を保障すること。

□組合（委員長） クォーター制に伴う労働条件について、全学教育における学生の授業時間外の学習時間があまりにも少ない事実について深い反省があったことを改めて明記する必要があると。要するにクォーター制をなぜ試行するのか。すごく矛盾している。他大学の事例があるとか、授業が早く終わりサバティカルや海外研修に、学生にとっては海外留学等に使えるということだが、東大のある学部では12月に終わった学生が何をしているかという、1～3月はアルバイトだ。授業外学習ではなく遊んでいる。講座の先生は困っている。趣旨と全然違うところで動いている。やっているところはほとんど失敗している。東北大自身が案を練り、学習の向上、勤労条件を全てクリアした上でやるのなら良いが、試行して後2年でやり直すよと話が進んでいる。年休とか土日祝日とかどんどん流動している。まず、教務制度をいじくる場合、説明会をきちんと開かないといけない。

実労働時間の問題だが、土日休みにするなら6時限目で考えると終わるのは何時になるか。6時半か。当然事務方もいなければいけない。そういう場合の労働条件、超過勤務、割増賃金、予算措置などをどうするのか。

■理事 労働条件で、6時限目についてだが、授業時間は変更がないということだ。夕方以降の義務的な業務が増すということはないと聞いている。

祝日は、中間報告にあったが、意見交換の中で否定的な意見が多いということで、最終報告書に向けては実施せず、実施する場合にも必要最低限にとどめる、としている。祝日に授業を実施しないとなれば、ここにある問題点はなくなる。最低限の日数、祝日に講義を実施する場合は、振替を適正に実施する、とするよう考えている。

□組合（委員長） 2年後には行い、最初は共通教育、全学教育から実施するとのことだ。全学教育だけで専門教育をしなかった

ら、趣旨は生かされない。たとえば、1週間に2回授業があると2週間で4回。追試、再試、再々試等もあるが、そこまでして教育効果が上がるのか。なぜこれをする必然性があるのか。実施している大学からは不満の声ばかりだ。東大は失敗した。全学的に、学生も含めて意見聴取をやらないと、強行しても元に戻るのではないか。我々が危惧している祝日、休日等については基本的に行わないということだが、我々が挙げた懸念事項のようなことが出てきたらその段階で又議論したい。

□組合（書記） 休日は行わない、という中に土曜日は含まれるのか。

■部長 土曜日は、一部出てくる。

□組合（委員長） 事務方も出てくることになるだろう。組合とも当事者とも話し合いが必要だ。それに見合う保障もしなければならぬ。労務事項だ。花田さんが言っていることもどんどん変わっている。意見聴取中なのだろうが、我々としては、きちんと学生も含めて話し合ってほしいし、他の大学の調査もシビアにやってほしい。

〔5〕本学職員の給与の取扱いに関する基本方針について

（1）決定までのスケジュールを先に決めず、複数回の交渉を含む十分な交渉期間を確実に確保すること。

□組合（委員長） 平成27年10月役員会承認の「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針（案）」に「給与改定の実施時期については、人事院勧告に基づく給与法の改正、労使交渉に要する十分な期間の確保、人件費予算の計画性の確保などを考慮して決定する。」とあるが、今年はほとんど一方的に通知がされた。過半数代表者は交渉相手ではなく、単に一方的に意見を聞くための相手だ。労使交渉できるのは組合だけだ。毎回、決定後に組合に説明しているのはおかしい。まず人事院勧告が出たら組合と交渉すべきだ。10月に方針が出て交渉は今だ。当局が自分で出した文書のルールを守っていない。今後については人事院勧告が出たらすぐ労使交渉をもち、交渉がすべて終わった後に過半数代表者等に説明を行う。これが手順だ。よろしいか。

■理事 十分に協議する時間確保はするが、

使用者方針を決めた後でないと労使間の交渉はできない。

□組合（委員長） 十分な時間の確保をお願いします。

（２）独立行政法人通則法改正の趣旨に則り、比較すべきことをちゃんと比較すること。

- ・ 教員給与は、同規模の私立大学を含めて比較すること。
- ・ 最も給与水準の高い地域に勤務する国家公務員の給与・手当と比較すること。

□組合（委員長） 人事院勧告は国家公務員について出るものだが、その仕組みは民間の 50 人以上の会社の平均値をデータとして使っている。人事院が下部団体に依頼しているが、その中には国立大は含まれない。国立大については国大協が天下り団体に頼んで人勧を国立大に当てはめるとどうなるか検討し、それをもって国大協に降ろすが、これは各大学で決めるべきでありあくまで参考意見として降ろす。一方、閣議決定で公務員に準じてとあるが、この交渉の時間について、30 分位の延長は可能ですか。（理事、了解）。ボーナスカットもやらなかった大学もある。東北大学としてどこと比べるか。同じ規模の私立大学と比べずに 50 人規模の民間企業と比べるのはおかしい。

■理事 私立大学と国立大学では平均年齢も、教授の割合も、教育研究条件も違う。単純に本給の違いを比較するのは困難だ。人事院勧告は民間企業の給与等を調査、比較している。国民からみて理解を得られるようにと勧告が出されている。国立大は税金で守られている。国民の理解を得るため人事院勧告を参考にして給与を決めている。

□組合（委員長） 民間のデータの取り方がおかしい。私立大学でそれなりのところは、それなりの給与だ。文系の優秀な教員で、労働条件を総合的に判断して私学に定年前に移る教員がいる。国立大の給与が上がっても、実績があれば誰も文句は言わない。給与待遇をアメリカは自分で決められる。横並びで待遇を悪くするならば、私立大学や研究機関にどんどん流出する。おまけに残業代や年休の問題もある。こんな厳しい労働条件の中で東北大を世界で一番になどと誰が思うか。東北大は先陣をとって待遇改善すべきだ。

労務担当理事のスタンスを問いたい。東

北大を守るためにやっているのか、政府言いなりの出先機関としてやっているのか。政府、財務省に対して文句を言わなければ。そういう立場で判断してほしい。手当を付けるだけでも違う。

寒冷地手当は以前皆に出ていた。地域手当は今では多賀城より低い。毎回言っているのに全然改善の兆しがない。本来は、言われなくても、これだけやった、と言えるはずなのに、何も言わない。「できません。できません。」の官僚答弁だけだ。

■理事 法人化したのが、独立行政法人通則法で方向が示されている。国家公務員の給与、民間企業の給与を考慮して支給水準が国民一般の理解と納得を得られるようにすることが求められている。人事院勧告は民間水準を考慮しており、それを参考にすることが求められている。それが東北大の教育研究活動を理解してもらうことになる。アメリカの大学は、民間からの寄附も多いので、それなりに自由にやれるところが多いだろう。日本は国費に多くを依存している状況を考えなければならない。

□組合（副委員長K） アメリカの大学ランキングがあり、日本がアイビー・リーグと肩を並べているのは寄附だけであり研究教育ではない。特殊法人を見ても人勧をけとばしているところはいくつもあるが、世間から批判されてはいない。東北大は参考にしていないにとどまらず人勧に従っている。けとばして批判されるかどうか見てみると良い。もし批判されたとして、それは理解される努力を理事が怠っているせいだと思う。

■理事 批判されてからでは良くない。法人として東北大が国民一般から理解、納得を得られる水準をここに置いている。国費が相当入っており、また減らされてきている。人勧が一番適切な参考資料だ。

□組合（委員長） 大学にもいろんな給与がある。いずれは人事院勧告から外れていくだろう。

〔６〕平成27年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針について

- （１）ボーナスの改善は期末手当でおこなうこと。
- （２）地域手当を多賀城市と同様に改善する

こと。

□組合（委員長） ボーナスの改善は期末手当で行うことを希望したい。

■理事 確認したい。期末手当の方でという趣旨は。

□組合（委員長） 期末手当は一律に支給され、勤勉手当には評価がある。

■理事 良い評価の場合は上乘せになる。

□組合（委員長） 均等に渡してほしいということだ。

■理事 人事院勧告は勤勉手当でというので、それに沿っている。

□組合（委員長） 期末手当での改善は我々の要求だ。地域手当もそうだが東北大は低い。良い人材は東北大に来ずに東大に行く。我々が要求しなくても、労務担当理事が調べて、我々はこれだけ頑張っている、というのを示してほしい。

〔7〕再雇用にあたって後任の補充をしない問題について

（1）従来通り後任の補充をすること。

□組合（委員長） 従来は再雇用にあたっては後任の補充をしてきたが、財源や震災復興が一段落したなど種々の理由で後任の補充をなくすということだ。震災復興は里見ビジョンの大きな目玉だ。仕事の継承からも再雇用と後任補充の両方があるのは良いことだ。東北大が頑張れば財源はカバーできる。従来通り後任補充することを要求する。

■理事 制度導入時に暫定的取扱いとして後任補充に制限を設けなかった。それで重複する形になった。事実上の増員ということで、見直しが必要だったが、震災があったので先送りした。それがだいぶ落ち着いてきたので適切な対応をすべき時期であると判断して、平成 28 年度から後任補充しないという方針にした。どうしても支障をきたす部局は別途、人事企画部に協議申請して個別に精査し、検討、対応したいと考えている。

□組合（委員長） 組合としては全部局で従来通りの後任補充をすることを希望している。

（2）再雇用職員の勤務時間について本人の

希望を尊重するよう全部局に通達すること。

□組合（委員長） 再雇用職員の勤務時間について、本人の希望を尊重するように通達してほしい。

■理事 再雇用職員は、法律でも、職場を提供するようにとされている。部局であらかじめ業務を確保して各年度に提示している。高年齢者雇用確保法の趣旨に反しているわけではない。部局の提示内容に合わない場合、希望者が特別な事情で希望した場合、面談で合意に向けた話し合いをおこなっている。本部としても調整に努めていきたい。

□組合（委員長） 本人の希望を尊重するようお願いする。

（3）職員の定年延長制度について検討状況を説明すること。

■理事 職員の定年延長等については、定年延長、65 歳までの継続雇用確保措置、定年廃止の 3 類型のうちからいずれかの措置を講じなければならない。本学では、教員については定年年齢の引上げを選んだ。事務職員等については、現行の定年年齢を維持した上で 65 歳までの継続雇用制度を導入することにしている。現在でもそれを変えることは考えていない。

〔軍事研究、本学研究推進本部の「東北大学における軍事・国防に関する研究等の基本的考え方」について〕

□組合（委員長） 先般、防衛省の科研費について大学の文書が回ってきた。すぐ研究推進課長に連絡して、総長が軍事研究はやらないといったのに、おかしいではないかと言った。研究推進本部が見落として、全学に回してしまったということだ。こちらは、誤って通知してしまったのだから、撤回の通達を出せ、言った。だが、いまだに回っていない。

今度この文書の改正案が出ている。防衛省の科研費は基本的に軍事研究だ。基礎研究に出すわけがない。米軍も 30 億出しているが、これも米軍が基礎研究に出すわけはない。

「防衛省からの科研費については応募しない」「米軍についても応募しない」「その他疑わしいものについては全学的に審議する」とすべきだ。戦前の反省に立って禁

止しているのに、戦前と同じことになる。
研究者はこういう公募がくると悩む。本来
は伊藤理事に言うべきだが。

■理事 この件は、その他、とのことだが、
私は人事労務担当だ。交渉事項は労働条件、
大学と組合の労使関係に関する事項だ。こ
の件は、団交の議題としては認識していな
い。

□組合（委員長） 団体交渉に関する協定の中
に、一方が申し入れた事項については交渉
できるとある。今回我々は申し入れてい
なかった。伊藤理事等が同席した方が良
い場合も含めて、労働協約に基づいて交渉
できる事項だと思う。協約を再度確認して
ほしい。

■理事 確認してこの発言をした。

□組合（委員長） 組合の立場を述べた。