

2020 年度第 1 回団体交渉記録

・日時 2020 年 11 月 9 日(月)10 : 00-11 : 33

・場所 片平北門会館 2f「エスパス」

・出席

■大学側：下間理事、羽鳥人事企画部長、木皿人事給与課長、目黒人事労務課長、小野寺課長補佐、千葉課長補佐、村上課長補佐、池崎係長、多田係長、相澤係長

□組合側：片山委員長、黒瀬副委員長、田嶋副委員長、千葉書記長、高橋書記次長、井口執行委員、小野寺書記

・交渉事項 人勸を受けた対応方針について

※ 10 月 23 日に申し入れた 6 項目の交渉事項のうち、大学の本議題（6（2））の事項のみ実施しました（他は、11 月 18 日交渉にて）。

※ 本年 3 月末以来の交渉なので、組合側から新執行委員を紹介し、大学側からは新課長が次回出席するので、その際に紹介する旨の説明があった。

（文責：組合）

■人事労務課長補佐 これから団体交渉を始める。

■理事 閣議決定が先週金曜日にあった。人事給与課長から説明する。（※以下、課長による説明。下記リンク先資料「令和 2 年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針」に即して説明された。資料参照（http://tohokudai-kumiai.org/docs20/tu_201109_jinkan.pdf））。

■人事給与課長

- ・ 原案からの変更はない。
- ・ 前提について。h27 年 10 月 27 基本方針の②より「本学の職員の給与改定については、民間企業の従業員の給与の動向、生計費等の諸要素が盛り込まれた人事院勧告を有力な参考資料として基本におきながら決定する。今回も基本におきながら決定する。
- ・ 報道されているとおり、スケジュールは、従来よりずれ込み、ボーナス、月例給についての人勸があり、変更なく閣議決定されている。10 月 7 日にあった期末手当改定は、先週金曜日に閣議決定。
- ・ 実施期日は、国会審議の状況により変更する場合があるとして、閣議決定の文言は削除した。12 月 1 日予定。
- ・ 役員の期末特別手当の説明。0.05 月の引き下げ。
- ・ 職員について、期末勤勉手当。今回は、期末手当の引き下げであり、0.05 月の引き下げである。各職種の平均引き下げ額の説明。トータルで年間約 2 万円の減。指定職も。
- ・ 再雇用職員は、国の再任用職員の改定がなかったので改定なし。
- ・ 新しい承継枠年俸制の賞与は、月額制に準じて改定。
- ・ 退職金後払い方式の方、。。。。
- ・ 従来の承継枠年俸は、特に人勸によらないが、実施期日以後、3 年目の見直しの際には準じて改定。
- ・ 承継枠外の年俸制、年俸制限定正職員について、業績や将来の期待など総合的に判断して年俸決定する。人勸の時点で改定することは行っていない。
- ・ 非正規職員等は、本給表適用職員に準じての改定はしない。

- ・ 人勸の骨子を参考として付した。

■人事給与課長 説明は以上だ。

□組合（委員長） 意見、要求書は後で提出する。准職員は今まで 4.44 月と説明を受けていたが、準ずるとどうなるのか。

■人事給与課長 0.05 引き下げとなる。時間雇用職員は、期末手当が出ていないので、ここには該当しない。

□組合（委員長） 引き下げの割合としては他の人より大きい。4.44 からの引き下げなので。根拠とされている h27 役員会承認文書「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」について、前回の切り下げのときの 2011 年時の役員会承認文書からどういう変更だったか。

（間）

□組合（T 副委員長） 独立行政法人通則法第 50 条の 10 について h27 年 4 月 1 日施行となっているが、改正あったのか。

■人事労務課長 10 月 27 日の役員会承認について資料がないので今は具体的な説明はできないが、記憶では、改正時に組合に当時の山田課長が出向いて説明したと思う。私も一緒に行った。組合で振り返って確認してほしい。

□組合（T 副委員長） 戻って確認する。

□組合（委員長） 役員会承認文書では「労使交渉に要する十分な期間の確保」とある。今後のスケジュールは。

■人事給与課長 明日、全学労使懇談会。そちらで過半数代表者に説明し意見聴取の期間をとる。従来の就業規則改正手続きと同様だ。

□組合（委員長） いつ頃、意見聴取の締め切りか。

■人事給与課長 2 週間とる予定だ。通常のスケジュールだ。

□組合（委員長） 11 月中には労基署に提出し、12 月 1 日の実施か。

■人事給与課長 12 月 1 日実施予定だ。

□組合（委員長） 十分な時間でない。拙速だというのが、率直な印象だ。意見を今日付けの意見書として提出する（大学側に、要求書「東北大学における期末手当での引き下げを行わないこと」（<http://tohokudai-kumiai.org/docs20/yk-jk201109.pdf>）を提出）。趣旨説明する。まず労働契約法の「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」である。そして独立行政法人通則法から、法人の業務の実績を考慮することになっているが、今日の人勸に対応した説明は社会一般の情勢の説明だと思うが、前半部分の説明がない。不十分な説明だ。前段、不利益変更の必要性、相当性を含めた合理性の説明がなければ労使で合意できない。業務実績の中身、経営上の引き下げなければならない必要性の説明がなければ議論が進まない。

■人事給与課長 文書について。不利益変更、合意がなければ、とあるが、労契法 9 条の他に、10 条もある。変更後の就業規則が、不利益の程度や必要性、相当性とか、どういった交渉だったのかなどを総合的に判断して、手続きにしたがって、とある。それについては言わせてもらう。今回の期末手当の改定は、従来の役員会承認にある通り、本学のコロナ禍の状況で民間企業の動向も比較して社会情勢の変化の中で、社会の情勢、多額の国費公費を受けている本学の立場、総合的に判断すると、人勸は有力な参考資料で、改定には妥当性があると判断してこの方針を提示した。

□組合（委員長） 財務的に下げなければならない理由はない、という説明になっているのではないか。

- 人事給与課長** 運営費交付金は、今回引き下げがあるから返金ということではない。一方、増額改定の場合も、大学に運営費交付金が増額で来るわけではない。その状況下で、今回は財務状況だけではなく、社会状況、引き下げ幅、不利益の程度といったところを総合的に判断して、役員会承認に基づいて今回の取り扱い方針を決定した。
- 組合（委員長）** 不十分な説明だ。労働者が聞いたら、0.05 月分は、春に大学に来ているのが、なぜ私のところに来ないのか、と疑問に思う。コロナ禍でとおっしゃったが、東北大はお金が浮いているのか、支出が多くなったのかも説明がない。抽象的な社会情勢とかでは理解できない。
- 理事** コロナ禍で教職員が苦勞された、正直に思う。経営上の観点から、と言われている。あくまで国立大学法人全般。これだけ頑張っていると示しているが、国家公務員が今回人勸で現下の経済雇用情勢での検討のもと、こうなっている。さらに厳しい環境にある民間を見た場合、本学の教職員についても適正に見直すことが求められていると判断した。
- 組合（T 副委員長）** 確認するが、今回の切り下げには経営上の財務的な理由はない、ということの良いか。
- 理事** 財務については、別途議論必要だが、教職員人件費がたいへん厳しいことはこれまでも説明してきた。その他職員人件費は、人勸に伴う見直し、将来にわたるシミュレーションが必要だと思うが、昨年までの基調の中で、令和2年から8年間で60億円の赤字見込まれる。人件費10%削減が必要だ。本年3月の部局長連絡会議にも説明し、全体の基調として、人件費管理は経営上重要だ。人勸が、引き上げ勧告なら、それに伴う運営費交付金増はないが、人勸を尊重して交渉の上、引き上げということになる。今回は引き下げで、これを踏まえて対応する、ということだ。
- 組合（T 副委員長）** 本学の人事費に係る財政が一般的に厳しいことはわかる。今年度の引き下げに対する直接の財務的な理由はない、ということの良いか。
- 理事** おっしゃるとおりだ。人勸以前の段階で、教員人件費は、部局渡し切りで支給予定されていた。人勸を踏まえて、この方針を共有する。
- 組合（T 副委員長）** 国民の見る目、とのことだが、それで給与が決まるなら、法人である必要はなく、国立で良い。別法人にしたというのは、人勸通りに給与を決めるということではないという趣旨だ。社会一般の情勢の前に業務実績が書いてある。運営費交付金が減らされていく中で、財政が厳しくなるのは当たり前だ。文科省が財務省に対して頑張っているのはわかる。法人、自助努力で外部から予算を稼いで経営しなさい、と、それ自体、不当だと思うが、立て付けはそうだ。財政的な本学独自のきちんとした方針とか見通しを具体的に示して、その上で給与が決まってくる、としなければいけない。何年経っても、国の言う通りにしか決まらないのであれば、法の趣旨に反しているということになる。だからといって、新しい説明が出てくるとは思わないので、意見だが、本来そういうものかどうかは確認してほしい。
- 理事** 趣旨は分かる。法人としての事務事業の特殊性、経営を踏まえて、人勸を踏まえて、法人化してから久しいので、独自の給与水準を考えるなら、それに越したことはない。現実の問題として、本学の特性を踏まえて、どんな給与水準にするかは、様々な要因を考えて検討しなければならない。現時点において、人勸、民間と比べた信頼性を踏まえて提案している。
- 組合（委員長）** 2011年当時の説明と同じ、「公的セクターだから」という説明だ。各法人はいろいろ工夫できる。今回、岩手大は引き下げないらしい。他にも0.05ではなく0.02とか。工夫ができることはわかりますね。なぜしないのか。小さな大学ほど工夫して頑張っている。財務的に厳しいところが。なぜ東北大できないのか。非正規雇用無期転換の件も同様だ。なぜできないのか。大きな所帯なのに。理事の考え一つでできるはずだ。何も工夫しないのが不思議だ。
- 理事** 給付水準について、業務状況、経済を踏まえて、交渉を踏まえて、民間と同じ、ということ難しい。本学で、運営費交付金は確たる財源だ。それが得られる中で、本学が法人

としてその中でいろんなトライアルをして先導する側面はあるが、民間も厳しい、国家公務員も引き下げ、それを受け止めて、本学もそうした対応をとっていくことは、社会状況から必要だ。

□組合（委員長） 同じ答えだ。社会情勢、人勸は重視するのは当然だが、追随するだけでは、全く法人として労使で対応していない。本学の財務とは関係なく決めるというのは、給与水準だけでなくいろんなところで、説明不足と言われる。直近では中労委でも同じ判断がされた。財務情報を共有して制度設計しなさいということだ。その辺の理解を深めてほしい。

□組合（委員長） もう一つ、確認を。H27年役員決定の扱いだが、この位置づけがわからない。今回の提案、給与水準を決める、という趣旨だろうが、文書に、「年間給与の考えのもと」とある。この、年間給与の考えのもと、がわからない。年間給与のことは書いていない。どういう趣旨か。

■人事給与課長 あくまで、従前の増額改定も改定があれば、国家公務員はそのまま遡及。改定した場合の差額は、今までも改正時点までの金額を年間ベースで一時金として支給してきた。改正期日以降は、改正後の金額になるが。そのような考えで表現した。

□組合（委員長） 遡及をイメージしているということならば、役員会承認のh27文書から、趣旨を超えた判断だ。遡及するかどうかは、月例がなかったが、引き下げの場合、大きな交渉事項だ。削除した方が良いのではないか。

■人事給与課長 実際の支給をするときに、あくまでも人勸どおりに遡及する、という趣旨ではない。これまでも増額改定ときは、実際再計算して一時金として出した。年間として見れば、そこまで遡って改定したのと同じ効果が得られるという対応をした。年間給与、とはそういうことだ。役員会文書には書いていないが、実際の支給方法はどうか、というときに、年間同額となるように提案している。

□組合（T副委員長） わかった。それで得をしたこともあることはわかる。今回は要らないのでは。12月の期末手当にしか反映しないものだ。

■人事給与課長 今回はそのとおり。しかし、来年度は6月と12月で同じように0.025月、トータルで0.05月の引き下げになる。というところで、今回も説明している。今回の12月だけで終わりではなく、来年度6月、12月の違いがある。

□組合（T副委員長） 来年は来年の話だ。

■人事給与課長 そうだが、改定は12月1日から。就業規則も変更がなければ、0.05月引き下げは引き継ぐ。

□組合（T副委員長） 一般方針にしてほしくない。有利に、不利にそれぞれある。検討事項の一つ。常にこれから先もこの考え方でやるという一般化をしないでほしい。

■理事 今回の提案はこういう形でしている。これから先もこうした形かどうかは、その都度説明する。

□組合（委員長） その辺を十分説明に加えてほしい。

□組合（委員長） 改めて回答求める。要求は、今回の引き下げをしないこと。回答を。

■理事 27年役員会決定で、法人として、内容を踏まえて、支給水準が国民一般の理解と納得を得るべきもの。民間企業の従業員の給与の動向、生計費等の諸要素が盛り込まれた人勸を有力な参考資料として基本におくことが方針だ。今回も役員会でそう決定している。人勸どおり0.05月引き下げ、4.45月に改正すると提案したい。

□組合（委員長） 今回の引き下げは通則法にある実績の説明がなく、不十分な説明のうちに、引き下げが行われることに強く抗議する。引き下げの必然性、相当性、合理的な説明がないままに行われると認識した。

■理事 繰り返したが、取扱方針案は、経営状況の直接の答えにはならないが、社会一般、企業、多額の公費、税金、国民一般の理解と納得を踏まえて、やむを得ない。

□組合（T 副委員長） 新しい提案だ。一般的に不利益変更には代償措置が必要だ。財務的な理由はないとのことなので、0.05 月分の手当は出せないか。在宅勤務手当。この間、光熱水費、オンラインの経費、通信費など出費があったのは事実。0.05 月に相当するかということ、もっとかかっていると思うが、代償措置としてそれに見合った額を考えてほしい。

■理事 不利益変更があれば必ず代償措置が必要だということではないことを確認したい。不利益変更の度合い等、合理的の一つの要素ということ。そこは確認したい。

□組合（T 副委員長） はい。

■理事 給与課長 テレワーク、在宅勤務手当等については、テレワーク期間中は議論になっていた。各大学に照会したりしている。実務的だが、妥当な金額はいくらか、通勤手当、1 回でも来れば満額出ているが、日にちによって構成し直すのか。通勤手当は非課税、場合によっては逆転するとか。民間でいろんなところをネット情報で調べると、在宅手当とかもばらばらだ。民間で多く出しているところは、執務室を別の所に小さな所に変更して、ほとんどテレワークにして、浮いた金額をもとに出している。200 円、300 円の日額のところもある。検討中。本学での適当なところはどこなのか。代償措置としてテレワーク手当とまでは検討していない。

□組合（T 副委員長） 検討していることは感謝する。実際問題、実費的な手当を出すと大変なことはわかる。状況は様々だ。要求は、実費だからその分を、ということではなく、0.05 月分の手当を原資をもとに出してほしいということだ。実費的なものがあるなら、別の名目でも良い。対外的には人勧に沿い、対内的には損をさせない。損をさせないという対応があれば、いろんな企業もしていると思う。悪いことをしていないのに給与が下がるのは嫌だ。

■理事 代償措置は、現時点では考えていない。在宅勤務手当について、実費ではないが、コロナ禍で苦労したことを、対価として話をいただいた。

□組合（委員長） 即断されたが。

□組合（T 副委員長） 現時点で、と言った。

□組合（委員長） 今年の時限的な措置で良い。0.05 月引き下げに対して、コロナで大変なことを名目に。積算したら大変だ。0.05 月分渡す、という検討をお願いしたい。持ち帰って検討してほしい。

■理事 課長から言ったが、経営判断として、労働者が被る不利益の程度に鑑みて、代償措置が必要かどうかについても検討事項だと認識している。

□組合（委員長） 持ち帰りは。

■理事 名目上、理由をつけて 0.05 月分をそのまま、という提案について、それは考えていない。代償措置が必要かどうかを含めて検討する。

□組合（委員長） 0.05 について、もう一步譲って、0.025 とか。。。門前払いではなく、そのくらいの検討はしてほしい。回答は、11 月 18 日に回答できるか。

■理事 次回交渉で回答する。

□組合（T 副委員長） 前向きに検討の方が、門前払いよりは良い。

■理事 別途資料があればお示しするが、教員人件費が厳しいことは参考情報として伝えたい。令和 2 年の人件費配分について厳しいということお伝えしたい。

■部長 財源を検討しないということではないことを。令和 2 年 7 月 7 日。役員会決定。本年度教員人件費が 1 億 3,000 万円足りない。部局と総長裁量経費で折半している。財政的に厳しい。その他人件費は、今後 60 億の赤字が見込まれる。そういう状況があることだけは言いたい。

□組合（T 副委員長） 国からのお金が減るので厳しくならないわけではない。しかし、減ること自体、たいへん不当だ。それに見合って、人件費原資が減るのは当たり前で、それに併せて人を減らすことはできない。減らしたら事業ができない。運営費交付金ではないお金を使って雇わざるを得ないことは明白だ。それを赤字と表現してはだめだ。運営費交付金がこれだけ、その他がこれだけ、という言い方をしないとイケない。少なくとも現在の法人への

政策が変わらないと、もはや運営費交付金だけで雇うという考え方は変えなければ。単純に赤字という言い方ではだめだ。

□組合（委員長） 11/18 の申し入れ書は項目だけだったので、その考え方と内容に関する資料・文書を提出する。中労委では、和解の判断に感謝する。中労委の趣旨は十分な労使協議を。財務の情報提供をと書いたが、2018 年に目黒さんから資料もらい、それを補完するような資料を、ということを書いた。

■理事 内容を精査して、出せるものは回答する。冒頭 2 点の「見解を」ということは、交渉事項ではないですね。

□組合（委員長） そうだ。とくに 2 番の合同葬については、総長に申し入れをしたが、なぜそのようなことを行ったのかの説明をお願いします。

■理事 検討する。

□組合（T 副委員長） 資料には、いただいた資料をもとに、こちらで整理したものも含まれる。そこは違う、ということがあればご指摘をお願いします。

□組合（書記次長） 0.05 月下げることが役員会で決まったとのことだが、そのときの様子は。しゃんしゃんと決まったのか？「下げるのはどうなのか」という議論があったのか、議事録開示でも良いが、働いている人たちがどういう気持ちか。

■人事給与課長 執行部の意思統一は運営企画会議で議論。そこが実質的な議論の場で、総長も含まれる。役員会は他の案件でもほとんど議論はない。運営企画会議では、人勸を尊重する、引き下げ勧告は受けとめなければならないと。