

2021 年度第 1 回団体交渉記録

・日時 2021 年 12 月 23 日(木)9:00-10:56

・場所 片平北門会館 2f「エスパス」

・出席

■大学側：牛尾理事、佐藤部長、佐藤課長、我妻課長、菅原補佐、原田補佐、村上補佐、秩父補佐、千葉補佐、多田係長、白田係長、植松係長、阿部係長、淵辺係長、相澤係長

□組合側：片山委員長、田嶋副委員長、千葉書記長、高橋書記次長、後藤執行委員、伴野執行委員、中村執行委員、二井執行委員、大場支部書記長、小野寺書記

・交渉事項

- 1 要望書「東北大学基金への寄附について自発性の保障をもとめる要望書」について
- 2 要望書「東北大学における教育・研究・医療の支援体制の強化を求める（要望）」について
- 3 総長裁量経費について
- 4 無期転換問題について

(文責：組合)

■人事労務課補佐 これから交渉を始める。日程調整での協力に感謝する。予定は 10:30 まで、状況により 30 分まで延長があり得る。(※双方から大学側に新任の交渉委員等紹介)。では、議事に入る。組合側から、申出の趣旨の説明を。

総長が交渉に出ていないことについて

□組合（委員長） 交渉事項は 4 点。その前に、総長に申し入れた。今日総長がいない。理由を。

■理事 交渉については、毎回申入れの度、総長に確認し、交渉委員が選任されている。責任をもって対応する。

□組合（委員長） 委員長として 5 年目くらいになるとおもうが、大野総長には、一度、総長の就任時に会って花束を差し上げた。快く受け取ってくれたが、いざ交渉になると、一度も対応してくれない。責任者としては、組合を軽んじているのではないかと思いたくなる。ぜひ総長と交渉する機会を設けてほしい。今日、責任ある立場で理事が出席しているということだが、責任者として責任をもった発言をしてほしい。理事が判断して、こうしようと、いうふうに判断して、前進させてほしい。いかがか。

■理事 様々な話し合いがされると思うが、責任をもって対応する。最終的には大学としての判断を必要になる場合には、大学として責任をもって判断することがある。もちろん、権限の範囲で答える。

□組合（委員長） 11/11 に申し入れしている。11/29・12/1 開催といった申し入れだが、なぜこんなに 1 か月以上もかかってしまったのか。早急に対応してほしい、切実な要求があるが、1 か月以上延ばした理由を。

■理事 延ばしたというよりは、互いに都合がつく日時をなるべく早く対応したいと、最終的に対応できたのが今日。

□組合（委員長） できるだけ早く対応したいということならば、1 回目引き延ばした時の理由が明らかにされていない。都合が悪いだけ。それがまさに早急に対応したいということの扱いなのか。軽い。

■理事 事前のやり取りの詳しいところは知らないが、我々としては互いに都合がつくもっと

も早い時にした。

- 組合（委員長） 日程は軽い問題ではない。極端な場合というか、不当労働行為になる。この問題は、3年前の大量雇い止めの際には労働委員会にもっていった。その辺の認識はあるか。団交拒否にあたるということ。
- 理事 不当な引き延ばしは断行拒否にあたり、許されていない。不当に引き延ばして今日になったとは思っていない。
- 組合（委員長） 不当な意思があれば一発アウトだ。そうではなくても、本当にできる限り、最初の申入れに対して、本当に不可避な理由があったのか示さずに、それこそが団交拒否にあたる。
- 理事 できる限り早く、と担当者に言っている。
- 組合（委員長） 現場に責任を押しつけるような発言はいかななものか。団交拒否にとられるような引き延ばしはやめてほしい、と申し入れる。

出産サポート休暇の新設、准職員等の産前産後の有給化について

- 組合（委員長） いろんなやりとりがあった。2つ。1つは就業規則案の話。出産サポート休暇の新設、准職員等の産前産後の有給化。
- 人事労務課長 全学労使懇談会は済み、12月末の役員会で正式決定。
- 組合（委員長） 早いタイミング、法制化が見込まれる中、それを先取りした形で待遇を整理した。評価している。これからも働きやすい扱いを整えてほしい。

人勸、ボーナスをめぐる問題について

- 組合（委員長） 2つ目は、人事院勧告への対応について。一旦、大学としては方針をだした。その後、団交の前日に見送るといふこと、今に至っている。この件の扱いを今一度説明してほしい。
- 理事 おそらくすでに承知かと思うが、12月の本学のボーナスの扱いについては、基本方針として学内で議論して、人事院勧告に伴う給与法改正を前提とした上で引下げをするという方針を決定した。その方針ですでに、国会相合方針を前提として、今回は、12月の支給に向けた決定をする時点で、国の方針が定まっていなくて、それに合わせて改定することはしない、ということにした。
- 組合（委員長） なぜ国の方針と、国立大学法人東北大学とで、一対一で対応しなければならないのか。
- 理事 業績に応じる、勘案する。それだけでなく、民間の給与の状況を勘案して決めることになっている。その一要素の中に、国家公務員の給与の状況を考慮することになっている。
- 組合（委員長） そういうことではなく、要望書で言っているが、大学として主体的に給与水準を設定せよということだ。人事院が下げろと言ったとか、国の方針に関わらず、2021年は下げない人件費が来ている。それなのに、人勸だとか国だとか、そこが理解できない。
- 理事 前々から交渉でやりとりしているところ。人勸をどうとらえるか。法律上定まっている国家公務員の給与を考慮するときの判断基準で、専門的な審議を経て決められているので、それを重要な参考資料として決める。参考にする、ということは主体的にしている、ということだ。国に言われたからそのまま、ということではない。
- 組合（委員長） 平行の話になるので先に進めるが、見送ったことは結構だ。だが、当初の方針には抗議する。幅の大きな削減が方針として出されたのは、コロナ禍で、現場が、医療だけでなく学生対応など教職員の労苦に報いるならば、出てくる方針ではない、逆に特別な手当くらい出せ、と言いたい。今後についてはどのような方針なのか、知らせてください。
- 理事 次の6月の手当については、それに向けて方針を今後検討していく。先ほどの方針は、今年12月についての方針だということになる。

□組合（委員長） 6月はそうだが、それと今回の2021年度の人勸とはどういう関係か。

■理事 本学の給与のおおもとの方針は、平成27年度役員会の決定がある。人勸を重要な参考資料として本学の給与水準については考えていく、それに基づき、具体的には6月にどうするか検討する。

□組合（委員長） 6月は勤勉手当、12月月は期末手当では、6月に向けて国がどうするか、ということかと思うが。

□組合（委員長） 遡及を危惧している。他大学でそのような情報もある。混乱している。遡及はないでしょうね。

■理事 6月についてはこれから検討していく。国家公務員給与を参考にするが、国家公務員制度ではない。国家公務員制度でできることと民間の労働法制でできることは、自ずから違う。

□組合（委員長） 給与水準は重要なので確認する。国家公務員は遡及できるが民間は遡及できない。その分まで2022年度に引き下げるということか。

■理事 国家公務員は遡及して引き下げたことがあると思うが、民間でそのようにできるとは承知していない。

□組合（委員長） 遡及はしないでほしい。

□組合（副委員長） あらためて6月の方針が出た段階で申し上げることになると思う。他大学は、人勸より悪いところもあるし、全部は実施せず独自の判断をしているところもある。自主性が見えるような方針を期待している。

□組合（委員長） 交渉事項に移る。

1 要望書「東北大学基金への寄附について自発性の保障をもとめる要望書」について

□組合（委員長） 10月8日に総長宛に要望書を出した。これに対する対応を回答してほしい。

■理事 寄附を募るということについては、大事なことだが、任意なことは当然の前提。大学として本学の管理職などに対して、所属職員に強要したり、それを示唆したり、という事実はないが、仮に行き過ぎた寄附の依頼があった場合には、厳しく対処する。

□組合（委員長） 指示はない、厳しく対処する、とのことだ。指示はない、ということについては、私たちの認識と、大きく認識が乖離している。本部事務と文系、理系の部局で、明らかに強要を示唆する課長レベル、部局長からの寄附をせよという指示が出ている。たちが悪いのは、正規職員だけでなく、再雇用、非正規職員、ここにも出ている。その認識はあるか。

■理事 大学として、そのような寄附の強要や示唆は、大学としてお願いしたことはないが、具体的にあれば教えてもらえればきちんと対処する。

□組合（委員長） きちんと、厳しく、を具体的に。

■理事 内容による。

□組合（委員長） 厳しく、とは、理事の発言としては重い言葉だ。問題は、そういう状況がなぜ生まれているか。指示していないのに。どうしてだか知っているか。

■理事 具体的には知らない。

□組合（委員長） 有形無形のプレッシャーがかかっている。その一つ、部局長連絡会議で毎月各部局、細かく数字が出ている。そのときの部局長連絡会議での担当部長からの発言が、どのように説明されているかはしる術がないが、普通の職場だったら競争だ。どういうふうに説明しているか。理事なり部長なり一部しか知らないと思うが、どういう扱いになっているか、毎月の数字への説明は。

■理事 部局長連絡会議で毎月、ということはない。

□組合（委員長） 事務連絡会議は。

■人事労務課長 毎月ではない。

■理事 毎月ではない。

□組合（委員長） 毎月ではないかもしれないが、頻繁に。

■理事 わたしどもとしては、東北大全体の財政状況が厳しい中で、外部の方を含めて、広く趣旨に賛同していただける方に寄附を募ることはしている。本学の関係者にも同じように呼びかけている。その結果、少ないことによる何かがあるわけでもない。直接担当している部署でも、数字は低い、別になにもしていない。任意性について疑われるような指示をしたつもりはない。組合から、そういう事実があるのではないかという申越しもあったので、総長にも報告しているが、総長からも、あくまで任意であるという前提で、寄附の趣旨を募るとの説明をしてもらった。

□組合（委員長） 自発的、任意のものだ、と徹底して、誤って現場に伝わっているなら、厳しく対応してほしい。状況としては、現場の数字を上げるために、各現場は、強くこの数字を気にしている、ということ認識してほしい。本部の扱いが追い込んで。もう一つ重要なのは、昨日、自宅に封書が届いている、寄附事務局から。私は、寄附はしているが。これが、非正規職員に届いている。どういう認識か。

■理事 その事実関係を確認していないので答えられない。

□組合（委員長） 要望書にも書いたが、再雇用、非正規雇用に、東北大が何をしてきたか。一年前に再雇用の就業時間を半減させようとした。非正規職員を無期転換権発生前に毎年大量雇止めしている。そういう方々に金出せと。職場でも自宅にも。通常感覚ではあり得ない。

■理事 事実関係として把握していないが、東北大学関係者に広く趣旨に賛同いただける方をお願いすることはあり得る。いろんな方をお願いしているということだ。強要やその示唆だとそれについては厳しく対処したい。募ることそのものが、そういう方に送らない方が良いのか、ということとはよくわからない。

□組合（委員長） 要望書を総長には説明したということだが、現場には伝わっていない、と感じた。上ばかりで、各部局や事務扱うところ、基金事務局とかへの心遣い、対応がおろそかだと感じている。指示はない、ということだが、そこは徹底して、慎重に扱ってほしい。

□組合（副委員長） 事実関係の確認を。寄附金について、大学として目標額はあるか。

■理事 今、正確にはわからない。あとで確認して答える。

□組合（副委員長） 大学全体として、あるいは、寄附運営している部署として目標があることは否定しないが、それを設定すると人数割り、部局割ということが簡単に行われることは、わかってほしい。達成率というようなことが簡単に出てくる、これはまずい。大学全体として、運営部局で目標をもつことは否定しないが、独り歩きしないように、相当慎重にやってほしい。末端に行けば行くほど、いくら割り当てられている、ということになる、現になっている。その扱いを、ぜひ理念だけでなく具体的に手立てを打ってほしい。

■理事 寄附ということは、自発性に基づいて、趣旨に納得した上で、出してもらうことがもっとも大事だ。仮にも、強要して集めることは、寄附の趣旨に反する。そもそも論としておかしい。私の基本的考えだ。

□組合（副委員長） その理念がほとんど伝わっていないのではないか。何のために、ということ。時間雇用職員などはほとんど伝わっていない。お金をもらうことよりも、そっちの方がずっと大事だ。

■理事 まったくそのとおり。

□組合（支部書記長） 9/24 事務連絡会議の資料がある。それを見ている。見ると、今年9月段階の寄附率があり、教員は10.5%、事務職員は82.9%、恐ろしい数字だ。自発的に寄附を募って5人に4人が寄附をしている、あり得ないと思う。技術職員は3.5%。これは全体の平均。問題は次のページだ。部局ごとの達成率。事務連絡会議は、どのレベルが参加するのかわからないが、事務長とかだけではないと思うが、伊豆事務機構長が説明したことになっているが、それ自体が、部局にとっては、ほぼ事務職員は100%の部局もあるので、ほぼ強要の幫助にあたっている。これは、部局ごとの数字を出すのは、やめてほしい。約束してほしい。

■理事 それを出した趣旨による。趣旨をきちんと伝える、ということが大事だ。数字の違いが、まさに寄附の趣旨がきちんと伝わったか、注意喚起するために出したのではないか。少

ないと強要してでも集めろということではないと思う。そういうことなら、やめるべきだ。

□組合（委員長） 組合として、これはやめるべきだと申し入れる。今、理事としてその判断を。

■理事 部局ごとの数字を出すことそのものが間違っているとは思わない。

□組合（副委員長） 部局ごとの数字から何がわかるのか。出すことによって。

■理事 趣旨に賛同した人がどれだけいるかがわかる。

□組合（副委員長） 趣旨に賛同と、お金を出す額は、一対一で対応するというのか。

■理事 人数と金額、必ず対応するとは言えない。

□組合（副委員長） 部局ごとの数字を出すことによって、どういう情報が得られて、そこからどういう結論を出そうとしているのか、まったく不透明だ。意味のある数字ではない。だから何、とならないか。

■理事 それぞれの、実際には、各部局において趣旨なり渡すなりしていると思うが、それがきちんと伝わっているか。それが判断する際の一つの方法だろう。

□組合（副委員長） 趣旨が十分に伝わっていないようだから、その成果は額で測ります、ということだ。

■理事 人数が少ないのは、趣旨が伝わっていないからなのか、そうでないのか、それぞれのところでの判断ではないか。

□組合（副委員長） それは憶測するしかない。

■理事 それはそれぞれの学部等の判断だ。

□組合（副委員長） 理事は趣旨が伝わっているかの指標だ、と言った。それを額で測る、といった時点でだめだ。趣旨が広く伝わったことの反映ではないと考えなければいけない。

■理事 その表をもって、強制的にでも集めなければいけない、ということならば大問題。これは、額ではなく、人数で。

□組合（副委員長） 人数だとさらに問題だ。協力する人を増やしてください、ということになる。強要はだめだというのは当たり前だ。下々は付度するものだ。上がこういうふうを考えているみたいだ、その方が都合良いようだ、という組織構造だ、日本の役人社会は。そのようにやることはまずい。

■理事 どういう形で統計をつくって示すのが良いかは部局の部署で考えてほしい。本来の趣旨をより徹底して伝えるよう、指示していきたい。

□組合（委員長） 理事はそのように説明すると思うが、客観的には、趣旨の話があったが、大学基金を絶対とりたいという総長の意思があり、そのために、率が重要だ、学外に対して学内の率があまりに低い、というところからきている。付度と同じ。そのために事務方は頑張っている総長のために率を上げなくてはならない。これが大命題になっている。その数字を上げるために、まじめな事務の皆さんは、部局にその気にさせるためにこの表を作ったのだ。これが間違っていたら、ちゃんと否定してほしい。その数字アップのために現場・部局では何が起きているか。メッセージとしては、うちの部局は出遅れている、ということだ、顔を見れば、それが突きつけられる。職員が、再雇用職員が。これを出さないと、人事評価に結びつく。そこまで個人々人を追い込んでいる。この表のために。これをやめるよう、伊豆部長に指示してほしい。

■理事 その表の存在そのものが、ストレートに追い込んでいるとは思わない。そのように使われ得ることはわかる。そうあってはいけない。具体的に教えていただければ対処する。

□組合（委員長） 使い得るかもしれないと、現場が勝手にやったんでしょ、という姿勢が悪い。何でも現場のせいにしていないか。

■理事 現場のせいにしていないつもりはない。

□組合（委員長） 現場はそうにとらえて動いてしまっている。

■理事 寄附をお願いすることは、集める側として間違っていない。そこに強制や評価が結びついたりすることは許されることではない。区別して整理する必要がある。そういう強要と

いうものではない、徹底したい。それでもなおいけないのか。

□組合（委員長） 間違っ、大学執行部のメッセージが下に伝わっているなら、改善すべきだ。

■理事 メッセージを改善する。

□組合（委員長） 改善の仕方、この表の扱いについて、改めて検討した上で回答してほしい。

■理事 今後寄附の募集の在り方についてどうするかは検討したい。

□組合（委員長） 回答してほしい。

■理事 方針が決まれば答える。

□組合（委員長） いつ頃方針は決まりそうか。

■理事 それはよく実態を検証しての上で、今、いつ、とはこの場では難しい。

□組合（委員長） 期限を区切らないと、検討中です、検討中です、と、一生検討中になる。

■理事 この寄附は任意だということは言っている。その上でも何かあるのか、と逆に聞きたい。

□組合（委員長） 間違っメッセージが伝わっているなら、改善するという発言。それとこの表の扱い。この二つの回答。

■理事 寄附実績の示し方か。

□組合（委員長） これはやめてください、ということだ。

■理事 どういう示し方かは考えさせてほしい。

□組合（委員長） いつまで。

■理事 ここでは答えられない。

□組合（書記次長） いつ頃まで、は答えられるだろう。やる気の問題だ。

■理事 そういう問題ではない。担当者これから話し合う必要がある。

□組合（委員長） 伊豆部長か、理事かわからないが、その人達の所管なので答えられないなら、総長に要求書をさしているのに、なぜ、ここにいないのか。

■理事 申入れになっていることについては、答える準備をしてくれている。議論のすべてについてあらかじめ準備をしなければならないというのは酷ではないか。要望書に書いてあることについては準備してきた。

□組合（副委員長） 交渉というのは、そういうものではなく、準備期間から後に生じたこともあるし、話をしてきた中で、初めて明らかになることもある。すべてに準備をしてほしいと言っているのではなく、その場で判断ができる方が出席すべきだと言っている。その意味では、総長がここにいることが本来望ましい。民間の団交なら、総責任者は出てくる。人事担当者はいるが、いざという時に答えられないと労使対等の交渉とは認められない、これが原則だ。そもそも交渉とはそういうものだということは、あらためて認識してほしい。

■理事 そのことは否定していない。誰が出てきても、すべてこの場で判断できるとは言えない。事柄によっては、答えられないことがあるのはしょうがない。

□組合（書記） 3日あればできるのではないか。伊豆さんと担当理事と話すくらい。

■理事 3日は無理だが、なるべく早く。

□組合（委員長） できるだけ早く、と回答すると約束された。

□組合（副委員長） 強要して、の問題。明白なところについては我々も知らない。調査をしても、強要はしていない、という答えがくることは明白だ。何らかの形で、現場がどのようにとらえているか、公式な調査でない形で、情報と、末端で起こっていることが、大きく乖離している。皆さんとしてまずい事態だ。何らかの情報収集をするようお勧めする。

2 要望書「東北大学における教育・研究・医療の支援体制の強化を求める（要望）」について

□組合（委員長） これについて回答を。

■理事 体制の支援の強化、そのために必要な運営費交付金の確保増額については、趣旨は理解している。具体的に、総長は国大協の副会長。国大協として、6月に今後の国立大学法人の在り方についての提言をまとめている。充実を強く要請している。そういった働きかけはすでにしている。

□組合（委員長） 要望書の趣旨。最後の一文についてだけ答えているが。

■理事 要望の趣旨はそこではないか。

□組合（委員長） 全然違う。総長の発言を聞いて、スタッフ、職員、技術職員は足りない、という認識があるということだ。その中で、その人たちの、「その他職員人件費」を確保するためには、運営費交付金の増額、運営費交付金以外の財源も含めて、限られた運営費交付金で不十分なもとでも、財政全体から確保する、という経営のやり方を、ここで問うている。外向けに国大協を通じて、は当然だ。そうではなく、今の財政の中でも、この10%削減は本当に必要なのかというのが趣旨。総長の発言をひけば、減らすのではなく増やすでしょ、ということだ。

■理事 東北大として、教育研究の充実を図るために、教員支援の体制の充実強化が重要なのはそのとおり。その認識は一致している。それを賄うべく、財源の問題、運営費交付金以外の財源についてもいろいろ努力をしている。職員給与という安定的に確保する必要があるものについても、安定的な税源がどれだけ確保できているかが重要だ。現実の問題として、増額を要望しているが、運営費交付金についてかつて減額されてきて、今も必ずしも増額の見込みがないもとで、人件費をいかに確保するかは非常に難しい課題だ。我々としても人件費を下げたくて下げているわけではない、安定的に確保できる財源を考えたときに、10%削減を目指すことにした。事務の効率化、職員数を減らすことをせざるを得ない、という方針であり、それは今も変わっていない。

□組合（委員長） 今までも人件費についてはそのような説明を受けていた。やらざるを得ない、と。そこに全然納得がいかない。運営交付金が下がっている中でも、最近は下がっていないが、具体的に、なぜ事務職員なのか、なぜ2027年までに10%なのか。やらざるを得ない、というが、その根拠がない。説明を。

■理事 かつての交渉の中でも、財政の見通しの資料も示しているものがあると思うが、そういった見通しを踏まえると、法人としての安定的な経営ができるということを念頭におくと、10%程度の人件費削減等を考えないと、安定的な収支の見通しが、均衡がとれない、ということできょういう方針だ。

□組合（委員長） ざっくりとした話ではなく、具体的に聞いている。なぜ事務職員、技術職員なのか、なぜ2027までの10%なのか。資料といっても、運営費交付金だけだ。大学全体の財政について互いに見ながら、労使自治でやってくださいと、中労委で出て労使で合意している。それなのに何の根拠もなく10%。昔と変わっていない。理事はわからないかもしれないが、2018年からの争議の前とやり方が全く変わっていない。改めてなぜ事務職員、技術職員なのか、なぜ2027までの10%なのか。

■理事 運営費交付金の見込み、次の中期目標期間が区切りということでその年限だと思う。その期間中に、安定的な経営を進めていくためには、人件費について、すでに示されているような削減をしていかないと、安定的な経営ができない、ということでは言っている。

□組合（委員長） そういう説明では、組合だけの問題ではない。非正規職員が首を切られていった、だから争議が起きて、労働委員会から不当労働行為が認定され、和解案で、労使でデータを出しあって、ということになった。10%削減が必要なのか、相当なのか、必然性も相当性も、その説明が一回もない。現場の混乱と、先ほどと同じ。どこでいつ決まったのかわからないが、現場に下りてきて、事務職員、技術職員は、新規採用を見送っている。事務は少しは採用しているが。そういうことは本当に必要なのか。一回も説明がない。その認識は、これで説明が足りていると思っているのか。

■理事 これまでも説明しているが、それで十分かについてはいろんな意見があるだろう。かつての労使間の様々な問題を受けて、誠実に交渉しろと、説明する立場だ。できるだけ誠実に交渉を進めていきたい。現時点で、私が言えることは、繰り返しになるが、今後の運営費

交付金の見込みを踏まえて、シミュレーションして、収支均衡をはかる上で、10%削減を目指す、目安として出している。状況が刻々と変わるのはその通りで、その状況に合わせて人の採用などもする。技術職員も、まったく新規の採用をしていない、ということではない。事務の効率化もしている。コロナ禍を契機としても、より事務効率化にも尽力している。合わせて、本学に必要な事務職員、技術職員の数を考えて経営している。

□組合（委員長） 現場で切りつめる、採用を控える、というところに焦点を当てるのではなく、この方針が本当に必要なのかを問うている。それに対して、シミュレーションを。いつまで。

■理事 シミュレーションは方針を立てるときにした。

□組合（委員長） 方針を立てるとき、誰がいつシミュレーションをして、私たちに示したのか、最後の文言だけがもれ伝わっているだけだ。組織として、いつどこで決めて、どういう議論を経てそこに至ったのか。

■理事 そこはすでに要望書に書かれている。タスクフォース、そこに、今後の人件費のシミュレーションをして、それをもとに 10%削減方針を決めている。要望書に指摘されている通りだ。その報告の中身を出せ、ということだろうが、それについては、流動的な数字を含み、非公開ということだ。

□組合（委員長） 2点、こんな大学経営上最重要な人員の問題が、なぜ非公開なのか。それと、数字が動いている、ということなら、今出せば良いではないか。この2点を。

■理事 具体的な数字について、流動的なものを含んでいるので公開していないということだが、今後は、今後、その時々状況に応じて検討をすすめていきたい。どういう範囲が示せるのかは検討していきたい。

□組合（委員長） なぜ非公開なのか、流動的、理由にならない。それに加えて、シミュレーション。あらためて、いつまでに示していただけるか。

■理事 シミュレーションは、タスクフォースの方針の中で行われていて、納得いただけないと思うが、流動的な数字を含むので公開できない。

□組合（支部書記長） 誰が決定したのか、どの権限でおこなったのか。

■理事 公開しないことは役員会で決定した。

□組合（支部書記長） 公開しないことが役員会の議事録に出ているか。

■理事 公開しない前提で役員会にかかっている。

□組合（支部書記長） 役員会の議事録にもそれが出ているか。

■理事 確認しないとわからない。

□組合（支部書記長） 私たちが役員会に言わないといけない、ということか。

■理事 私に言って。

□組合（支部書記長） その時は、理事はいなかった。

■理事 今後の交渉を実りあるものにするために、どんな資料が、検討してききたい。

□組合（副委員長） なぜ非公開にするのかの議論があったのか、役員会であったのかなかったのか。非公開を皆が納得したのだとすると、役に立たない役員会だ。流動的ということは、10%という値そのものに信頼性がないということではないか。裏付ける根拠、データがない限り、この数字では納得できない。なぜ 12%や 8%ではなく、10%なのか。本当にこの数字で大丈夫なのか、何ら、確証できるデータもない。考えることもできない。データをもとに考えるので、10%だ、根拠は出せない、ではだめだ。まず、タスクフォースの議論がなぜオープンになっていないのかということ自体が、流動的な数字含むだけでは、説明になっていない。重大な数字の根拠を揺るがせている。組合に対してだけではない。学内すべてに対してだ。自分の後任がいなくてもいい、という人に対して、このやり方で納得させられるのか。組織を、事業を縮小しよう、という話に見える。それを、根拠を示さずに行う経営は非常にまずい。

■理事 一つの見通し、10%削減すると、収支均衡がはかれるのではないかと、ということを示している、10%という数字だが、目指すところは収支均衡ということだ。

- 組合（副委員長） 運営費交付金が一律に減っていることに合わせて、経営規模を縮小するというやり方をしたら、やがて首が回らなくなる。何度も言っている。文科省、財務省、国から減らされ、大学で何とかせよ、と言われていた。私達はそれは不当だと考えているが。そういう国の方針だからといって、人件費を減らすということはやってはいけないことではないか。それ以外で人を雇え、と政府は言っているのではないか。だから人を減らすという方針は間違っているのではないか。
- 理事 運営費交付金以外ある。競争的資金、学外からの寄附など一生懸命やっている。一方で、人件費、雇用に関わる、できるだけ安定的に進める必要がある、一番は運営費交付金それがベースにあることには一定の合理性がある、外部資金の活用も考える必要がある。しかし安定的な運営費交付金の見込みを念頭に考えざるを得ない。
- 組合（副委員長） それをやる限り、2027年までに10%、次の10年でまた10%、次の10年でまた10%、とならざるを得ない。それでは大学は経営できないのは明らか。基本的な考え方をどこかで転換しない限り。
- 理事 運営費交付金が増えないことを見込んだ上での計算だ、国も当然いろんなことを考えると思うが、我々としても、まずは運営費交付金増やすよう要望しつつ、現実的に考えて、このくらいなら、安定的に確保できるだろうと考えて計画している。本当に将来にわたって減り続けるなら考えなければならない。予測できない。時々状況見ながら経営判断することになる。
- 組合（委員長） 最初の問いに対して答えていただけないのは残念だ。時間があるので先に進むが、根拠に対して説明されなかった。非公開の理由も、役員会でとまらめて、ここで説明されなかった。これは重大。今後の労使の進め方の上でも、このやり方が通ってしまう、ということは、組合は絶対容認できない。中労委に相談して、これは改善すべきだ等、判断してもらおうか、こちらで検討する。シミュレーション示すとおっしゃった。早急に出してほしい。
- 組合（副委員長） シミュレーションに限定せず、根拠となる考え方、データを出してほしい。
- 組合（委員長） 10%は目安で、収支均衡が重要だということだ、その考え方は重要だ。その考え方を基本に据えて、今後の人件費の見込み、あり方を出してほしい。そのデータにしたがって示していきたい。
- 組合（委員長） 時間の関係で、30分延長で良いか。
- 理事 良い。
- 組合（委員長） ありがとう。

3 総長裁量経費について

- 組合（委員長） 問題意識を述べる。教員人件費中央管理分。人件費、ないのか、足りないのか、根本の疑問だ。背景として、総長裁量経費は60億くらい、他大学に比べて10倍以上だ。本当に必要なのか。更には、各部局が総長裁量経費のおすそわけが欲しくて総長の判断をいつもうかがっている状況。これが、部局の自主的主体的な判断を阻害している。しかも総長裁量ということなので、誰も口をはさめない。独善状態で運用されていると私たちは疑問視している。公表されているデータは限定的で、しかも資料によって数字が異なっており、実態がつかめていない。特に今回、教員人件費中央管理分が22年に突然出てくる、全く意味が分からない、これについて教えてほしい。
- 理事 教員人件費予算は、部局ごとに配分している。部局ですべて使い切れるわけではなく、剰余額が生じることがある、その余ったお金だ。5%まではそのまま部局で、それを超えて余っているお金を、これを中央管理分として総長裁量経費の一部としている、部局で余ったお金、配分額の5%超えた分だ。
- 組合（委員長） 剰余か、本当か。

- 理事 余った分だ。もともとの配分額の5%を超えた分だ。
- 組合（委員長） 減らして配分したのではなく、配分してから余った分か。
- 理事 5%を超えた分はこれになる。
- 組合（委員長） 平成22年度から突然出てくる。なぜ、その前からではないのか。その扱いについて、今初めて聞いたので調べてみるが。
- 組合（支部書記長） 今の回答は、理事がどこから説明を受けたのかを教えて。
- 理事 大学として、事務局の中で、財務部から説明を受けた。
- 組合（支部書記長） 大学としての公式回答ととらえて良いか。
- 理事 もちろん、ルール、決めごとのことなので。
- 組合（委員長） 中央管理分も結構な額だ。人件費は、部局に配分する額と、承継職員の人数に応じて、基準の人件費があり、その差額、といういろんな複雑な計算の仕方、部局間で減少率に差が出ているのではないか。その修正の議論が今年度に出ていると思う。それについて、今後どういう考えか。方針通り、部局間をならしていくのか。
- 理事 手元に資料がないので正確に答えられるかわからないが、来年度からか、部局の配分について、より適正な配分方式に変えることは事実だ。
- 人事給与課長 学部は教育をしているので、設置基準上の教員が確保されているので、そういう基準で。研究所はそうではないので、その計算の違い、ということですね。
- 組合（委員長） そうです。
- 組合（副委員長） 承継職員を外部資金で雇用することを認めている、ということが出ていたと思うが、退職金の枠を貸し出すということが。それについても、教員の人件費のあり方が変わるのではないかと考えており、経緯を含めて教えてほしい。
- 人事給与課長 承継枠を使って、という点は、部局長連絡会議で、資料が出ていたと思う。準備していなかった。その資料を準備して。
- 組合（副委員長） その資料を見た。どういう経緯で、ということを知りたい。
- 人事給与課長 意図は承知した。
- 組合（委員長） 総長裁量経費の扱いを調べるうちに、ますます、人件費は確保できるのではないか、人員削減や大量雇い止めしなくても、将来的に人件費は問題ないと認識し始めている。東北大学全体として安定している、第3期中期目標期間は、運営費交付金は実は減っていないということもわかってきた。1%台の減、これを守っていく、信じ込まされていることも違う。そこは正確に当局に説明していただかないと。
- 組合（副委員長） こちらも勉強しつつ、あらためて、それについては、おいおい、ということ、予告的に。
- 理事 仕組みなどは、共通理解にすることが重要だ。
- 組合（委員長） では、4つ目の事項に。

4 無期転換問題について

- 組合（委員長） 以前、新理事着任時に会った時に、勉強してくださっているとうかがった。残念ながら、ずっと2018年3月以降20人~40人程度の雇い止めがずっと生じている。理事の認識を、この問題についてのあるべき姿も認識を聞かせてほしい。
- 理事 有期雇用の無期転換の問題、これまで様々な検討を経て、大学方針を定め運用している。基本方針は、これを踏まえて対応していきたい。5年の上限は、現在従事している業務について、永続的に存在するかわからない、運営費交付金のあり方も不透明、希望する非正規職員全員を無期転換すること、その費用維持について約束できる状況にはないこと等を踏まえて、上限を設けて運用している。その上で、あり方についても意見をいただいているが、限定正職員制度を採用している。この制度の運用についてもいろんな意見交換をし、一部運用の見直しをしている。これも今後とも議論していく。
- 組合（委員長） 理念というか、毎年何十人も雇い止めが発生する、あと目的限定職員につ

いては毎年数名解雇が発生している。それも続けるということか。

■理事 制度の運用をきちんとやっていく、雇い止め、解雇を続けるのか、という個別の問題。続けるということの意味がわからない。ので、答えにくい。今の制度を引き続き運用していく。意見要望をいただき、その中で見直しすることもあるので、それも引き続きしていきたい。

□組合（委員長） 制度を維持すると、毎年雇い止めと解雇が発生する、それをゼロにするか、削減するか、非正規職員の待遇を良くする、働きやすい職場をつくる、という理念があれば、放置しないだろう、その意思を聞きたい。

■理事 雇用環境を良くする、そのために仕事をする、それが私の基本的立場だ。それは約束する。ただ現実をみたときに、有期雇用について期限が来た時に、東北大学は一定の方は限定正職員に採用する。その仕組みをしっかりと運用する中で、雇用を確保していきたい。

□組合（委員長） 雇用を確保できない仕組みを維持しようとしている、というところについて言っている。

■理事 すべての人を限定正職員、無期雇用にという。

□組合（委員長） 希望者全員だ。

■理事 それは理解している。現状、希望者すべての業務について、永続的にあるかわからず、運営費交付金も不透明、踏まえると、要望いただいている希望している人の無期転換、限定正職員の件は、現実問題としても難しい。

□組合（副委員長） やや譲った言い方をするが、問題にしているのは、毎年、解雇や雇い止めが起こることは望ましいことではない、ということは共有していただけないか。今ある制度の運用の中で、今ある制度の小変更によって雇用確保できる、大学にとって有為な人材を確保する方策を積極的に採ってはいただけでないか。そこはいかがか。

■理事 働くみなさんの雇用環境をできるだけ良くしたい。という気持ちでいる。未来永劫、今のやり方を一部の譲るところもなく続けていくべきだとは言わない。しかし全ての希望の方の、希望通りの無期転換というのは現実的に難しい。できるだけことはしていきたい。

□組合（副委員長） 明日から希望者全員無期転換というのは、残念ながら難しいとは思っているが、今の目的限定職員について、公募が複数回できるようになったことなど小さいけれども改善だ。そういった形で少しでも双方歩み寄って、大学にとって役に立つ、権利を守れる制度を少しでも進めていきたい、という立場に立っていただけるか。

■理事 最初の言い方が煮え切らなかったのだと思うが、そういうふうを考えている。

□組合（委員長） 今年度の雇い止め、解雇の対象は何名か。後日で良いので、教えてほしい。制度を作って粛々とやっている中で、現場では、雇い止め対象者、来年対象になりそうだという不安や訴えが組合にくる。それが現場だ。新しい理事が来られてこのとおりやっていけば問題ないだろうと。しかし、問題はあるということだ。3 つ目は、2022 年度の末、1 年 3 か月後だが、研究教育職の 10 年限度の方が大量に上限を迎える。期待権をもった人の雇い止めとは違うが、本人たちにとっては、クビですか、ということだ。10 年やってきたのに、この制度のために一律 10 年で終わりか、得難い人材が東北大学から失われる、という問題もある。東北大ではまだ問題にしていないが、理化学研究所では 300 名以上の大量雇い止め問題がある。そういう状況を見据えて、大学としてどういう方針をお持ちか、教えてほしい。

■理事 仕組みがこのままで良いとは思っていない。本も読んだ。様々な問題を経て今がある。何らかの問題を抱えている仕組みだと思っている。どう形になるかわからないが、解決は、良い形にしていきたいと思っている。10 年任期の問題は、どうするか、現時点で回答は持ち合わせていないが、どういう形にすることができるか、検討をこれからしていきたい。

□組合（委員長） 今年度末で雇い止め、解雇対象、部局ごとに教えてほしい。2022 年度末の、10 年での雇い止め対象者も、部局ごとに何名いるか、調べて教えてほしい。どれくらいの規模で、どの部署で発生するのか。現場の混乱のないように私たちも対応していきたく。私案ではあるが、クーリングについては目をつぶるとか、部署の変更を含めるなど、あると思う。今年度 1 月には訴訟が結審し、3 月には判決が出る見込みだ。私案だが、早く解決したい。争議は、制度の問題と本人の救済。本人の健康状態など、地位確認さえできれば、争議は解決

できると思う。石嵯山中法律事務所は、必ず訴訟を続けようと言ってくる、大学として、主体的に判断してほしい。

■理事 結果を見て、大学として主体的に判断する。

□組合（委員長） 石嵯山中法律事務所のいいなりになって、大学がその財布になっては、誰も得しない。主体的に判断を。改めて、無期転換、雇用継続を申し入れる。

「東北大学職員組合の要求と提案（2021年度版）」の提出

□組合（委員長） 「要求と提案」を本年12月付けで出して、提供した。これをもとに教職員の意見をさらに集約して、現場の声を加えて強化していきたい。次回の交渉で当局からの回答を求めたい。多岐にわたっているが、一つ一つが切実な労働者の要求だ、ここにいる事務の方にも賛同していただけるものがあると思う。真摯に回答してほしい。

■理事 これから読み、きちんとした回答をしたい。

□組合（委員長） 申し上げたいことがある。2つだ。1つは、データ非公開とか、議論の経緯非公開とか、不誠実交渉だ。そういう姿勢ではまた、理事の任期期間中に争議が生じることになる。忠告しておく。2つ目は、僭越な意見かもしれないが、交渉の日程調整の経緯について、寄附が現場にどう伝わっているかの議論のとき、議論の中でもっと日数をいただければ、ちゃんと準備できたのに、とか。人事課の方々にとっては、なぜそういう認識なのかと思うと思う。現場では、組合で、職員と事前にいろんな文書のやり取りとかをしている。また、上の執行部の意見が出れば現場はたいへんだ。問題が起きれば、現場が勘違いしているとか、手間取ったとか、そういう認識だと、職員は不信感を持つので、一つ僭越ながらも意見申し上げたい。

■理事 私としては、そういう意図ではない。私として把握している事実として申し上げただけだ。もしそういうことなら反省したい。現場任せにするつもりはない。すべての責任は私にある。何か問題があれば私が辞める覚悟である。

□組合（委員長） まだ一つも合意に達していない。継続交渉。データ、早急にいただけると約束いただいた。「要求と提案」への回答については、次回、継続交渉として行いたい。

■理事 承知した。

以上