

2021 年度第 2 回団体交渉記録

・日時 2022 年 3 月 30 日(水)9 : 56-11 : 48

・場所 片平北門会館 2f「エスパス」

・出席

■大学側：牛尾理事、佐藤人事給与課長、我妻人事労務課長、菅原人事企画課長補佐、原田人事企画課長補佐、村上人事給与課長補佐、秩父人事給与課長補佐、千葉人事労務課長補佐、多田人事労務係長

□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、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長、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. 有期雇用職員の無期化等について
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. 2021 年人事院勧告への対応について
5. 「要求と提案」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。
組合側から交渉事項の説明をお願いします。
(双方、出席状況についての説明。)

□組合（委員長） 事前折衝で項目 3 番の順序を繰り下げることにしたが、2 番と関連するので、元の順序に戻す。2 月 24 日に団体交渉を申し入れた。総長が今日も来ていない。私が委員長になって 4 年以上になるが、一度も来ていないが。今日も、この交渉以上に優先度の高い用件でもあったのか。

■理事 毎回そうだが、総長に内容を伝え、確認の上、大学として選任した交渉委員が責任をもって誠実に交渉する。

□組合（委員長） やむを得ない事情があるなら、代理の理事が出席するという事は、今までもそうだが、総長が出てこない理由がわからない。総長自身、今この時間に他の要件があり、そして、その用件の方が交渉より優先度が高いということか。

■理事 そういうことではない。交渉委員が対応する方針だ、ということだ。

□組合（委員長） それは受け入れがたい。ちゃんと人事の責任者である総長が交渉に応じる、ということは当然のことだ。強く抗議する。

□組合（県労連議長） 地方公務員の組合である高教組の委員長もしている。私たちは、

宮城県ならば、毎回ではないが、1 年に 1 回は教育長や知事が出てくる。責任者として当たり前なことだ。なぜ総長が出て来ないのか不思議だ。最高の責任者だから当たり前のことだ。労使関係として。

□組合（委員長） そうということだ。

1. 有期雇用職員の無期化等について

□組合（委員長） 「希望者全員の無期転換」を一貫して強く要求している。3 月 31 日で雇い止め、解雇となる人数を。

■理事 非正規職員で、r3 年度末で「5 年満了」で雇用が終了するのは 49 名の見込みだ。

■人事給与課長 この後、「10 年特例」に移るなど、変更がある場合はある。そのように理解してほしい。

□組合（副委員長） 12 月 1 日時点での数字は、3 月 31 日時点でも変わらないが、まだ「10 年特例」等に移行する可能性がある、ということか。

■人事給与課長 そうだ。まだ把握しきれていない。

□組合（副委員長） 目的限定職員の年度末解雇は。

■人事給与課長 目的限定職員の年度末での

目的終了による解雇は、事前に連絡したが、4名だ。

□組合（委員長） 2点聞きたい。解雇の方々、目的限定職員として無期雇用になったのに、なぜ解雇、と無念だろうと思う。ただ、例年10名規模なのが、4名なのは解雇をしないように工夫した結果なのか。2つ目は、雇い止め49名は少なくない。日常的に非正規雇用の人と連絡をとっているが、訴えが来る。「5年間大学に尽くしてきたが、なぜ辞めなければならないのか。どういうルールなのか」、「4年目だが、来年クビになるのか。不安だ」と。毎年、何十何名が雇い止め、と報告されるべき問題ではない。前回、理事は、今のやり方をまったく譲ることなく進めすべきとは思わない、できることはしていきたい、仕組みがこのままでいいとは思わない、検討する、との回答があった。その発言に期待している。雇い止めを減らすために、どのような検討をしてきたのか。

■理事 4名ということについて。目的限定職員については、これまでの要望等も踏まえて、運用の見直しをして、今年度は在職中の人に、追加募集の試験も実施した。因果関係が完全にそれは検証できていないが、それもあつての数字なのかなど思っている。さらに何かあれば、今後の検討に活かしていきたい。それから、限定正職員、非常勤職員の任期の問題などについて、ということだが。前回もご指摘いただいたとおり、大学として、教員だけでなく教育研究を支えるスタッフも重要だと認識している。一方で、運営費交付金が必ずしも増えていかない。実際に仕事していただいている中に、プロジェクトなど永続的でないものも多数ある。どうすれば、より安定的な関係を継続していけるか、常に推移を見守り、予算の見込みを考えたりしている。現時点で、申し訳ないが、今回までの間に何か具体的に見込みや解決策を検討していると言えるものはない。引き続き、より良い大学の構成員の在り方について検討したい。組合からの指摘も踏まえて、今の制度の見直しの検討もしている。引き続き検討することはやぶさかでない、気づいた点などいただき、引き続き検討したい。

□組合（副委員長） プロジェクトのようなものがあることはわかる。切り分けを検討してほしい。明らかに終了したというケースと、単に5年経ったからと辞めさせるケースと、グレーゾーンはあると思うが、それなりにわかるのではないかと。現に、半年の間、辞めなければいけないのですよ、という人もいる。本部として「クーリングはだめだ」ということを言っているもそうだとすることは、「現場でその人が必要だ」ということだ。仕事も慣れていて、その方が務めてくれた方がよい。制度は制度として、必ずしも現場のニーズに応える制度として運用されていない。クーリングの実態を調査で把握することは難しいのではないと思うが、プロジェクトなのか、事務系の補佐的な仕事は常にあるわけだから、切り分けをしてほしい。どうしたら、プロジェクトでない人をできるだけ長く働いていただけるか、アイデアを考えてほしい。

□組合（委員長） まさにそういうことだが、根本的に、理解の深い理事がいらっしゃるこの数年の間に、抜本的に解決してほしい。これが要望だ。昔の特例、部局がOKすれば何年でも働ける、という制度に戻す、あるいは、切り分けて一人ひとりの業務を見て、この人は5年で辞めるつもりだし、この人は、業務も予算も本人の意思もある、ならば、目的限定職員に移ってもらおう、と。目的限定職員の仕組みも、人事企画部のおかげで、だいぶハードルが低くなってきた。この延長線で、現場がOKなら目的限定になれるという仕組みなど。その辺の「検討中」ということではなく、やれることはいろいろある。姿勢を伺いたい。

■理事 雇用終了となっている人の要因分析は、どこまでできるかというのはあるが、そこをはっきり把握しないと解決策は見いだせない。なるべく把握する努力をする。その上で具体的な対応策を立てて、皆さんと相談したい。

□組合（委員長） 前の交渉から3か月、何をやっていただいたんだ、と叱責するところだが、今度の秋くらいまでに、解雇、雇い止めをゼロに近づける取組みをお願いしたい。2月24日付けで、目的限定職員継続雇用の要求書を出している。回答を。

■理事 目的限定職員の解雇回避努力等について要望をいただいている。すでに説明したとおりだが、目的限定職員は、契約終了事由をあらかじめ定めて契約している。そのことについては採用試験での申請書、採用時の労働条件通知書にも記載している。そういう意味では、事由が発生すると契約終了せざるを得ない。継続の方策として、部局で行われている公募情報について、本学h p掲載を全学的にお願いしている。目的限定職員として在職中の人に、他の業務限定職員や目的限定職員への受験を認めることにした。目的限定職員としての終了後、引き続き非正規職員として在職している人は、限定正職員の募集要項の「3年以上」について、「1年目」から受験できることとしている。目的限定職員として在職中に通常の時期の試験の他に、追加での試験も設けるなど、各種の運用の見直しをしている。これを引き続きおこなっていききたい。具体的に学内調整等できないかということだが、本部として組織的に行うことは現時点で考えていない。各種の取り組みを活用して、それぞれの人に活用していただきたい。

□組合（委員長） これまでの制度、運用の見直しに感謝する。ただ、当初の契約の業務が終われば終わりだ、というのに縛られてはいけない。違う目的でもやっていると、普通に他の業務に移行できる職だと認識した方がよい。解雇の4人という人数は、調整しようと思ったらできる人数だ。雇い止めの49名もそうだ。個々の方の状況を把握して。法人化前の従前は、パート職員、補佐員は上限3年だったが、3年経ったら、部局を回していた。あっせんとは言わなくても調整できる。なぜ、数名の人を調整できないのか。努力が足りない。

■理事 いろんなケースがあると思うが、あっせんをすることは、クーリングの話とも関連する。無期転換が労働契約法に入った趣旨に照らして検討する必要があると思っている。今まで改善したことだけで、すべてが解決するとは思っていないが、今は、少しずつ、見直した運用をしっかりと行いたい。

□組合（委員長） この数年の間、下間理事の時に大きな前進があった。それまでは、

契約終了だから解雇回避努力をしなくてよい、と言っていたのを、運用を見直して解雇回避努力をしている、と私は思っている。もう一越えの努力を。それをすれば「4」は「0」になる。努力をお願いしたい。

□組合（副委員長） 現場、部局の人事担当者の意識として、目的が終了したから終わりだ、という意識が根強いのではないか。たとえば、秘書なら、その能力は、現場での相性はあるが、学内のどこに行っても使える能力だ。「学内のどこかで活躍してもらえ」という意識をまずは持ってほしい。使い捨てるのではなく、経営者の目線に立って言えば、ぜひ、有為な人材をできるだけ活用してほしい。そういう意識を部局の人事の方が持っていただけるようにというのが大事だ。本人が辞めたい、というケースはあると思うが、働く意思と能力のある人は引き続き働けるように実質的に進めてほしい。

□組合（委員長） 宜しく願います。

□組合（支部書記長） 目的限定職員の解雇が、例年は10名くらいのところ、今年は4人、という話があったが、理事はその要因についてどう考えるか。追加募集について話があったが、追加募集の応募の数を知りたい。

■理事 追加募集の合格者は10名だ。応募の数はわからない。

□組合（支部書記長） 当初、目的限定職員の「目的」は固定されていて「自動的に解雇」、という説明だったが、その後、「目的は変わってもいい」となっている。正規の応募のときは、目的を変えた人がいるか、また、その数を教えてほしい。

■H人事企画課補佐 わからない。

□組合（委員長） 受験者数と、目的を変えた人の数字を。

□組合（副委員長） 「目的を変えた」とは、「在職していて新たに試験を受けた人」という意味。

■H人事企画課補佐 結局、手を挙げるのは自由だが、部局の推薦が必要。その数字は部局に聞かないとわからない。

□組合（副委員長） どういう方が受験したかで、一応の切り分けはできるのではないかな。

(大学側から、わかった感じの反応あり。)

□組合(委員長) 徐々に前進できるような具体的な話し合いができつつある。

□組合(県労連議長) 交渉に来て思った。ずっと出ているが、一昔前とは雰囲気が違う、と思った。一昔前は冷酷だった。解雇は当然と。皆さん、運用改善の努力をしていると思う。思い切って、18条の趣旨に則った無期転換をしたらどうか。大学は社会の模範だ。社会的役割は大きい。有名な大学が18条を無視しているのだから、いい」という論調になる。大学の役割は大きい。思い切って、「今までの方法が誤っていた」と反省して、転換してほしい。恥ずかしさもあるだろうが、大学は謙虚が大事だ。英断を。それを職組が責めるとは思わない。ぜひお願いします。

■理事 労働契約法を逸脱している、とまで言われると、そうですか、としか言えない。いろんな課題があることは事実だ。それで改善している。さらに改善すべきことがあれば、検討したい。ことを荒立てたり、労働環境を悪くすることが大学にとってよいことだとは思っていない。よりよい方策については真摯に取り組んでいく。

□組合(委員長) ぜひそのスタンスで問題解決を継続してほしい。今の議長の話にあったが、「5年で雇い止め」が社会で当たり前になりつつあり、東北大の果たした役割は大きい。組合員1名の地位確認という裁判だが、社会に問う争議をたたかっている。「5年問題」だけでなく、来年度末の「10年の大量雇い止め」も看過できない。これをOKするなら、「無期転換のがれ」が社会的に許されてしまう。日本の研究力、科学技術力を著しく低下させることになる。丁度先週から、国会でもこの案件について、質問が上がっている。雇い止めの見込みの人数について、前回は240名くらいだったが、あらためて教えてほしい。

■理事 「10年特例」の対象者のうち、r4年度末満了は、10月1日現在で人事給与システムに登録されている人数は、正規職員は97名、非正規職員は142名、以前の回答と変わらない。

□組合(委員長) 239名ということですね。

その内訳は、部局や職務は把握しているか。

■人事給与課長 今、正確に把握していない。

□組合(委員長) この問題、聞いてきたのは、問題視しているということだ。なぜ実態を把握しないのか。雇い止めするつもりなのか。

■理事 わかっているが、人数が少ない部局で個人の特定につながったりするので、部局名を特定して示すことは差し控えたい、ということだ。

■人事給与課長 職種、職名ごとの人数でよいか。

□組合(委員長) よい。

■人事給与課長 常勤職員は97名だ。教員89名、URA特任運営7名、技術1名、合計97名だ。非常勤職員は142名だ。学術研究員64名、寄附講座の教員2名、技術補佐員76名、合計142名だ。全体の合計で239名だ。

□組合(副委員長) 「全員、このまま雇い止めするのか」というのが、組合が言いたい問題だ。切り分けを。プロジェクトが続いているのに10年だから辞めさせるというのは許容できない、というケースがある。任期付きは別ですね。明らかに10年計画で働いている教員がいる、ということは別問題だろう。切り分けして、検討していただきたい。このままみすみす「10年だからおしまい」、ということをやってはいけない、ということを経営として示してほしい。

■理事 網羅的、具体的には紹介できないが、プロジェクトとしては継続しているケースがあるので、それに応じた新しい雇用の仕方ができないか、部局で検討していただいている。

□組合(副委員長) 無期転換権が生じるのは、皆さんにとってハードルかもしれないが、無期転換しても、本当に仕事が終わった時には、理由のある解雇はあり得るだろう。その時には、組合は反対するが。無期転換権を与えないことを目的にする、ということだけはやめてほしい。明らかに法の趣旨に反している。

□組合(委員長) 三つある。一つ目、部局特定については個人が特定されるので、ということだが、何が問題なのか。やましいことでもあるのか。二つ目、雇用形態の内

訳について、今の段階で9年以上働いている人は。リスタート・カウントが2013年という人の人数。三つ目、理事の発言「新しい雇用の形を部局に検討をお願いしている」ことについては、小手先の対応でなく、本部で「無期転換してよい」と言えば、一気に解決する。

■理事 やましいことがあるのではない。部局名を特定して、細かい職種の人数を知らせることが、個人情報管理上として、私どもからお知らせするのはよくない、という判断だ。

■人事給与課長 二点目は調査して。。。はい。

■理事 三点目について、一律に方針を示すという選択肢はあり得るのだろうが、現実的にはいろいろなプロジェクト等があり、現場のプロジェクトがうまく進むようにする、という観点から、それぞれの部局でまずは考えている。

■人事給与課長 限定正職員制度への応募が可能になった。その道はある。

□組合（委員長） 3つ目の話が重要だ。各部局は、5年でも10年でも「雇い止めしなければいけない」という頭がある。それについては、「無期転換のがれをしなくていいのですよ」というメッセージが絶対に必要だ。まずは皆、雇い止めになってしまう。東北大がつくった社会の常識を変えないと、これの繰り返しになる。もう一回、なぜ無期転換はいけないのか。

■理事 無期転換はいけない、ということはない。いろんなケースによって、一律にそうすべきだとも言えないが、10年満了の人からの相談もある。いろんなやり方で適した方法をアドバイスしている。私どもの認識として「何が何でも10年なので雇用打切り」というメッセージを出しているわけではない。

□組合（委員長） 重要な回答をいただいた。この場で繰り返す。「無期転換してはいけないわけではない」、これでよいか。

■理事 そうだ。

□組合（委員長） ありがとう。大きな前進だ。

□組合（副委員長） 就業規則の文言に対して正確な解釈になった、と受け止める。「原

則5年、原則10年だが、それからずれることがあり得る」と、それは有難い。

■人事給与課長 就業規則を変える、ということではなく。

□組合（副委員長） 就業規則の文言が正しく政策になったということ。

■理事 無期の契約を禁止しているわけではない。

□組合（委員長） そうです。5年も10年も。

■理事 ただ全員無期契約ということでもない。そういう人がいてはいけない、ということではない。

■人事給与課長 事務職員で言えば、特定有期雇用が終わると、職員就業規則適用の方の職員に移る人がいる。そのまま10年を超えるのではなく、試験を受けて、職員就業規則の「目的限定のような形」で、それを言っている。「就業規則を変えてそのまま継続」ということは考えていない。

□組合（副委員長） 現場の努力として制度の中で工夫するのはそれでよい。大原則として「無期転換はあり得ない」ということを否定していただいた、ということが高く評価している。

■M人事給与課長補佐 非常勤も特定有期雇用も就業規則で、5年、10年の雇用期間の上限は定めている。その解釈を変えているわけではない。特定有期雇用が終わった後に、新たに無期の雇用としてあり得る、と。無期転換ではなく、任期のない雇用をすることはあり得る、ということだ。

□組合（副委員長） 皆さんが、従来からの継続でそのように言う、ということはある。ここは、理事の発言が今まで方針を変えるものだったならば、皆さんの頭を切り替えるべきだ。これまでは無期転換はなかった。これからはある。

■M人事給与課長補佐 上限をいい加減に運用していく、ということではない。

□組合（副委員長）皆さんの意識がそうだとすることはわかった。理事の中では、もっと踏み込んだ考えがあるのではないかと思う。

■理事 個人で有期雇用の期間が終わった後に、別の雇用形態になることはあり得る、と思っている。自然に無期契約に行く、と

いうことではない。そこを誤解しているならば、期待を持たせると申し訳ないので。一般論として、有期雇用の後に、もう一度無期雇用の職に就くことはあり得る。

□組合（委員長） 今まで「5年を超えて無期転換」は今までどおりしない、目的限定職員なり限定正職員なりに合格した人が無期雇用になる、それを10年のケースにも当てはめる、というイメージですね。

■M人事給与課長補佐 おっしゃっているイメージかなと思う。就業規則の上限の撤廃を考えている、ということではない。

□組合（委員長） 具体的にしないと、言葉のやり取りになってしまいます。詰めて行こう。重要な話だ。

□組合（支部書記長） 就業規則を変えることを考えているのか、運用だけの考えか。

■理事 私が言ったのは、そういう事例があってもよいのではないか、ということ。現時点で規則の具体策を考えているわけではない。

□組合（副委員長） 239名について、何人かが何らかの形で、その中で引き続き活躍していただける事例が出てくるのは我々としてありがたい。

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） 前回に問題提起した事務系職員、技術系職員の10%削減問題に関連して、要望書を出している。それに対して前回、ゼロ回答に近い回答だった。問題だと思っている。情報の非開示どころか、検討内容も非開示なのは、労使自治からも問題だ。前回非開示にした検討内容について、改めて説明の意思を問う。示す意思はないか。

■理事 前回要望のそのものではないが、ほぼ同じものだが、今から配る。

（大学から同名の2つの資料「平成28年度～令和9年度その他職員人件費に係る予算・所要（見込）額推移」（①令和2年7月29日役員会資料、②令和3年6月30日役員会資料）が提供された。）

■理事 r2の資料とr3の資料だ。役員会で人件費シミュレーションをした資料を出したものだ。r2のものについては、r1については決算額をベースにつくった。職員の年齢構成が上がり、オレンジ色で表記した所用見込額が、人件費として必要になるだろうという額だ。予算額は、既定分は運営費交付金、一律の、それを加味して間接経費から補填しているの、その見込み額だ。総長裁量経費から充てている額も、差し引くと、△で表記しているが、人件費が予算額に対して足りない。一番下は差引額の累計だ。R3も同様だが、「人員を10%削減した時にはこうなる」というものだ。r2の資料は、人を減らすことを加味していない。それでも最終的な人件費は、予算額に対して足りない、ということを示している。

■人事給与課長 所要額が増えているのは、年齢構成による。事務は40代と50代が多い。予算額は減っていく。悩ましい危機的な状況だ。r1の単年度を見ると、赤字に切り替わる。それ以降赤字が増え、右下の累計では60.7億の赤字となる。昨年度の下間理事の交渉でも60億の赤字、人件費10%削減は不可避ということをお願いしたが、それと合致するだろう。今年度の資料で、10%削減しても17.5億の赤字だ。厳しい状況だ。

□組合（副委員長） 一般職員に加えて、「その他職員人件費」について教えてほしい。

■人事給与課長 技術職、医療職も。医療職員は、病院独自財源ではない職員もある。

□組合（副委員長） 看護師でも病院収入で雇われている人と、こちらでという人がいるということか。

■人事給与課長 そうだ。

□組合（副委員長） どのくらい。

■C人事給与課補佐 ほぼ同じくらい。

□組合（副委員長） 一般職でも、病院収入で雇われている人もいるのか。

■C人事給与課補佐 若干いるかもしれないが、基本的にはないくらいだろう。

■人事給与課長 これはhpで見られる。役員会の資料で。

□組合（委員長） 本来ならば、加えて議事録を示すべきだ。さらには、当事者の技術職、事務職に、人件費のことだけでなく、

大学の事業に必要な人数等の全体の説明があつてしかるべきだ。これでは不十分だと思うが、議論のたたき台として承った。

□組合（副委員長） 10%削減するということは、事業をその分減らすということだ。これで大学が回るのか、業務が回るのか。この人員を減らす間にも、大学の事業規模は拡大するだろう。全体の規模の拡大とこれとの整合性も説明してほしい。さらに、総長からは、支援職員の数が圧倒的に足りない、これでは研究者が研究に専念できないとの発言もある。それとの整合性もないのではないか。具体的に、それぞれどのように考えているかが示される必要がある。

■理事 基本同様に考えている。あくまでシミュレーションとして示したものだ。実際の業務がどうなるかは、学内でもDXとか事務の一元化とか、効率化できるところは効率化する。新たに増える業務もあるだろうが、この資料の数字も事実だ。毎年シミュレーションを出しているが、毎年見直しながら進めていく。逆に言えば、きっちりしたものを今示すことはできない。

3. 総長裁量経費について

□組合（委員長） 3月8日付で質問書を出している。今日の資料では「その他職員人件費」160億という規模ですが、h22の時、「その他職員人件費」は83億、一般は99億、そのことを質問した。説明してほしい。

■理事 22年度のことについて、金額がずれているのはなぜか、とのことだ。一つは、一般職99億となっているが、病院の例でも出たが、すべてについて運営費交付金が財源だということではない。運営費交付金については、効率化係数の対象となるのが83億円、差し引きの16億は運営費交付金以外の財源で、99億と83億の違いは運営費交付金以外の財源があること。

□組合（委員長） 「既定分」は運営費交付金で、「間接経費」や「総長裁量経費」を加えて「一般職員人件費」ということか。

■理事 22年度と本日の資料との関係性がよくわからないが、ざっくりいうと、運営費交付金以外にも人件費の財源がある。

□組合（委員長） 技術職、事務職の人件費は、すでに運営費交付金だけでは、r1ちょっと前からか、賄えていないということ、それは重要。事務、技術はさらに間接経費とかを入れて維持しているということ。シミュレーションされているが、今は教員人件費もしかりだが、運営費交付金だけでは維持できない。そういう構造になっているのに、運営費交付金以外のところを固定しているのは非現実的だ。東北大学全体の予算の中から組み込んで維持されているので、効率化係数だけでの説明ではシミュレーションになっていない。これが第一の指摘だ。リスク回避というかもしれないが、あまりに非現実的なシミュレーションではないか。

■理事 安定的に確保できる財源が運営費交付金なので、もちろん、間接経費は、いろんな光熱費や様々な経費があるので、すべてを人件費に回すことはできない。なので、ここでは同額で仮置きしている。シミュレーションは毎年見直すことが、それを決めた時の前提がある。間接経費の余裕も含め、逐次見ながら行う。赤字ということは、他の予算を入れているわけで、その都度。

□組合（委員長） 今まで、前回も言ったが、大量雇い止めの時に、労働委員会や裁判でも、運営費交付金の下がり方だけをもってシミュレーションとあって、だから無期転換できない、と言われてきた。そうではないということ。大学全体で教員と一般職員の人件費を賄っている。それが実態だ。これがまず一つだ。もう一つは、右肩下がりの水色の線について、効率化係数は、ほんとうにこのように減っていくのか。

■理事 R4の効率化係数はすでに決まっているはずで、実際のシミュレーションの時点とぴったり同じではないが、第4期中期目標期間においても一定率の減少の仕組みは維持されている。細かい数字で多少のずれがあっても、大まかな方向では変わらない。

□組合（委員長） この前、東北大のr4予算が部局長連絡会議に出ていたが、運営費交付金が429億円から428億円になった。△0.3%だ。運営費交付金はその規模で来ている。なのに、人件費だけ、マイナス1.6とか減るのか。文科省は、常々、同じ規模

で推移しているという。運営費交付金は増えていない、と理事は言った。増えていないにせよ、さほど減っていない。なぜ人件費だけ、こんなに減らす必要があるのか。

■理事 総額はそうだが、中身の問題がある。基盤的に大学が自由に使える基幹経費の部分については、1. 数パーセントの係数の分が減っている。

□組合（支部書記長） 基幹経費は横ばいだ。

■理事 用語が違っていたら申し訳ないが、削った後に、削った分が戻ってきている。それが、前期でいうと「機能強化費」と呼ばれているもので、大学の教育研究の体制整備のために、ある種のプロジェクト的な予算としてとっている枠がある。それと合わせると、マイナスといっても 0. 数%ということになる。しかしプロジェクトのためのお金なので、大学に一定の裁量権はあるものの、一般的な人件費に自動的に回すのは問題があるので、総額はそれほど変わっていないが、用途については一定のしぼりがかかっている。

□組合（委員長） そこだ。今までの大学は、1. 数%だけで説明してきた。今はいろいろあって、総長裁量経費でロンダリングしたりしてやっている。それを含めて、どうしても 10%が必要なんだ、という説明でない。事業と人を 10%減らすという事業体としては大きな判断。これだけでは到底理解も承服もできない。

□組合（支部書記長） 人事給与課長が h p に載っているというが、私が見た限り、タスクフォースの報告がされているが、その議事録自体が不開示となっている。不開示ではないか。

■人事給与課長 役員会のページは見ましたか。

□組合（支部書記長） 事務タスクフォース。

■人事給与課長 そうではなく、

□組合（支部書記長） 役員会の中に事務見直しタスクフォース報告があり。

■C 人事給与課補佐 7 月頃の役員会は非開示。

□組合（支部書記長） なぜ非開示なのかを問題としている。

■C 人事給与課補佐 総長裁量経費の決算、という議題のところ。

□組合（支部書記長） 事務見直しタスクフォースの資料と同じか。

■C 人事給与課補佐 少し数字は違うが、基本的には同じだ。

□組合（支部書記長） なぜ非開示にするのか。東北大の将来にとって重要で、全学的に議論すべきことなのに、なぜ。

■理事 今日示したのは確定した数字を基にしている。その時点では、未確定の数字なので、それをそのまま開示することはできない、という当時の判断だ。議論の中身もそのまま示すことが、仮定に基づく議論なので、誤解を生じる可能性があるという、当時の判断だ。

□組合（支部書記長） 当時の判断に理事は関わっていなかった。今から考えて、その判断を見直して、広く議論すべきではないか。

■理事 同じ資料を出すべきかどうかはわからないが、大学としての業務の在り方、人員体制の在り方の議論は続くと思うので、その時に、以前出さなかったのも、今後も出さない、ということではない、と思う。

□組合（委員長） この問題の大きさ、当事者の理解がまったく進んでいない中で、議論したので進めるということでは、労働者と経営側の信頼関係がなくなる。組合に対しても、だ。役員会が非開示と決めたので示せない、ではだめだ。よっぽどの理由がないと資料の非開示は不当労働行為になる。

(組合から交渉時間の延長を申し出て、理事が 12 時までの延長を認めた。)

□組合（委員長） 質問書の 1 のところ。「教員人件費中央管理分」の説明を前回いただいたが、まだ納得できない。

■理事 なぜ、部局剰余金を予め見積もることができるのか、について。正確な見積もりはできない。前年度の見込み額を仮に置いた。決算が出れば、前年度の決算で置き換えるということをしている。転用可能なのに、なぜ大量に余らせているのか、について。仕組みとして、教員人件費は教員の雇用にあたるので、過度に余らせないように「5%枠」を設けているが、その範囲で物件費への流用は可能としている。各部局

が意図的に余らせようとしているのではないだろう。中長期的な計画を基に各部局運営していると思うが、年度途中で計画外の思わぬ事態が生まれることがあるのだろう。それが5%を超える、ということだろう

□組合（委員長） 部局に渡すときに、中央枠 5%があり、近年では数億円総長裁量から補填し、余った分をさらに総長裁量に入れる、回収している。昔は総長裁量経費に数億レベルで毎年入っていて、それもいかなものかと思う。このように回収する中央管理分について。

□組合（支部書記長） 理学研究科では、余さずに吸い上げるようなことをしたら、部長がリコールものだ。研究費等を節約しているのに、余らせて本部に償還するなど部局はやるわけがない。はしたがねならともかく、全学で 10 数億が部局から余りとして集まるわけがない。ちゃんと財務部に説明してくれ、というべきだ。それしか財務部から説明を受けていないのか。私達は、余らせている仕組みを知っている。誠実に答える気があるのか。なぜこのように余るのか、調べて誠実に回答してください。

■理事 「仕組みとして」という質問だと思ったので、その回答をしたが、今の質問はさらに「余っている事情」ということなので、その新しい質問に対して、また答えたい。

□組合（委員長） どうも人事企画部が、割を食っているのでは。総長裁量経費に還流させる仕組みがあり、人件費を扱う皆さんが割を食っている。ぜひ理事も、財務部の説明をしっかりと聞き、私たちに返してほしい。

□組合（支部書記長） シミュレーション金額で、r1 予算額は 156.5 億。これと年度予算の人件費との関係がわからない。年度予算の人件費、一般職員人件費 94 億、医療職員 58 億、その他は、退職手当、教員人件費。一般職の 94 億と医療職の 58 億は、医療職はこの中に入らないのかもしれないし、156.5 億、「既定分」146.5 億ならば、年度予算の人件費との関係がわからない。

■理事 詳細は持ち帰り検討する 予算額と書いてあるが、決算額の数字が入っている

ところがあるので、その関係もあるだろう。

□組合（委員長） なぜこの数字になっているのか。人事企画部がそろっている中で、答えが戻ってこないのが釈然としない。さらなる人件費をいかに維持するか、皆さんと私たちの取り組みが必要だと思う。

4. 2021 年人事院勧告への対応について

□組合（委員長） まだ方針がないようだが、前回、次年度にボーナスカットがあるかもしれない、という発言があったが、今の方針を。

■理事 本年 6 月についての具体的な内容については検討中だが、これまでの交渉でも伝えてるように、「人勸を有力な参考資料として」という基本的な方針で検討している。

□組合（委員長） 人勸をそのまま給与水準に反映させることに強い不満と違和感がある。法人として賃下げの理由がそれだけでは全くなっていない。必然性、相当性を。なぜ下げなければいけないのか、なぜ 0.15 なのかの説明が絶対に必要だ。人勸のまま、国家公務員の法律に準ずれば、来年度の 6 月 12 月分だけではなく、今年度取りそびれた分を調整額として下げることが含まれる。遡及の問題があるが、まさか東北大学で準用することはないでしょうね。

■理事 「人勸に従うだけなのはおかしい」、について。給与水準の決定について、法律で決められていることは、国家公務員、民間の給与、本学の業務の実績等を考慮しなければならない、ということだ。国家公務員と民間の水準の判断に、人勸がある。結果として毎回そうになっているのではないかと思うが、その他の状況も考えている。国会に出ている国家公務員に関する法律は、「さらに引く」という内容になっているが、それをそのまま実施するのが適切かどうかについては、参考にはしているが国家公務員ではないので、国家公務員だから許されることと、民間労働法制下で許されることには違いがあるので、それを踏まえて検討する。

□組合（委員長） 深い発言をいただいた。国家公務員ではない。他大学では、当局が

ら去年の分の切下げについて、大学から提案されているところがあった。交渉で取り下げされたが、理解されていない大学がいっぱいあることがわかっている。今の発言の趣旨とおおり、去年の引き下げを反映させることは絶対にしないように。不利益遡及を私たちは絶対に認めない。これは、民間労働法制下のみならず労使の信頼関係にも影響する。方針決まったらすぐに労使懇談会や私達に説明してほしい。

□組合（副委員長） 不利益遡及の問題もあるが、我々は引き下げ自体に反対だということも言うておく。下げない判断を。

5. 「要求と提案」について

□組合（委員長） 「要求と提案」は昨年1月に発表したもの。組合だけでなく、教職員全体のために考えて網羅的に作成した。「この場で回答を」、ということだったが、文書での回答が具体的に進められると思うが、その辺の対応はどうか。

■理事 十分かどうかわからないが、文書回答を用意した。

（大学から、組合の「要求と提案」の各項目の下に大学回答が記載された資料が提供された。）

□組合（委員長） 全体的な説明はあるか。

■理事 可能な限りの回答を書いた。さらに質問いただければ、丁寧に回答する。

□組合（副委員長） 多岐にわたるので、一項目ずつ、交渉できるようなことから交渉の議題に上げていく。回答をいただいたということ。

□組合（委員長） 2点。以前、質問書に対して文書での回答は絶対にしない、という大学の対応があった。それで何十分も議論したりした。まずはここから議論が始まる、ということで感謝申し上げる。もう1点は、全体として網羅的なものだが、個別の手当の改善なども要求している。この間、当局からは就業規則改正に関し、育児休業休暇

拡充、看護職員等の調整手当の新設、これらは私達も要求していたものだ。国家公務員の改善に準じたとはいえ、私達の要求が反映されたと認識している。本学では早めに行われたりしていることに感謝する。まだまだ不十分な点があり、人勸に含まれない部分、現場での要望などを網羅した。一つ一つ検討してほしい。人事院勧告の中で見逃されていること、非正規職員のボーナスがある。現場の悲願だ。一万円でも出してほしい。正職員などがボーナスをもらっている中で、半分以上の教職員には出ない。こういう職場では、溝が深まるばかりだ。優先順位の高い案件として検討してほしい。

□組合（県労連議長） 地方公務員の「会計年度職員」は、非常勤でもボーナスが出ている。地方公務員に準じて出るようにしてほしい。

□組合（委員長） 前向きに回答していただいたこともあった。いくつか宿題もあったので迅速に宜しく願います。有期雇用労働者の雇用継続については、国会での議論もあり、大学を除いて12000人くらいの雇い止めの対象となっており、社会的な問題となっている。東北大が200名となるとまた悪しき評判になる。迅速な対応を求。加えて、人件費削減、総長裁量経費問題はまだまだ納得できない。来年度の給与、ボーナス。そして定年延長のことが聞こえてこないが、なぜ遅いのか。

■理事 まだ、具体的なところを検討する段階にはなっていない。課題としては認識しているが。

□組合（委員長） 技術部の運営委員としてわかっていることとして、現場では「何年から」という情報共有がある。非開示というような対応では困る。最初からの議論を構成員と一緒にやっていただきたい。検討中の事項がたくさんある。交渉は継続、と考えている。よいか。

■理事 はい。