

2021 年度第 3 回団体交渉記録

・日時 2022 年 4 月 27 日(水) 10 : 00-11 : 00

・場所 片平北門会館 2f「エスパス」

・出席

■大学側：牛尾理事、佐藤人事企画部長、原田人事給与課長、我妻人事労務課長、千葉補佐（企画）、秩父補佐（給与）、千葉補佐（労務）、多田係長（労務）

□組合側：片山委員長、田嶋副委員長、千葉書記長、中村執行委員、二井執行委員、小野寺書記

・交渉事項

1. 2022 年度の期末手当、勤勉手当

(文責：組合)

■人事労務課補佐 これから交渉を始める。

(大学側が、新しく着任した人事企画部長と人事給与課長を紹介し、双方で、本日の進行上、大学の方針説明を先にし、その後、組合の要求書による議論をすることを確認した。)

■理事 「令和 3 年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針（案）」について説明する。昨年の人事院勧告の取扱いについては、当初は昨年 12 月に実施するつもりだったが、給与法改正案の審議が行われなかったのを見送った。その後、改正給与法案が成立したので、それを踏まえて方針案を作成した。独立行政法人通則法で、国家公務員と民間の給与、業務の実績等をふまえることとなっている。人事院勧告は国家公務員と民間の給与を適正に反映して、国家公務員のボーナスの引下げを勧告した。もちろん、業務の実績を踏まえて違う判断することも全くないわけではないが、本学の業務の実績状況に鑑みて、人事院勧告の引き下げとは違う水準で手当について決めるとい状況にはないと考えた。この方針案を検討してほしい。その上で過半数代表者にも提示したい。

□組合（委員長） スケジュールを教えてください。

■人事給与課長 5/10 に全学労使懇談会をおこない、意見聴取をし、5/24 の役員会で規程を改定する予定だ。

□組合（委員長） 昨年度の人勧を反映して引き下げ、今年の夏も勧告があるだろうが、それでも引下げならば、さらに上積みして下げるのか。

■理事 本年の人勧はまだ出ていないので、出たらそれを踏まえて考える。

□組合（委員長） 大きな減額だ。一昨年は 0.05 か月の引下げ、今年も 0.15 ヶ月の引下げということであり、教員ならば平均 8 万数千円。今年の人勧次第では、さらに下がるかもしれない。簡単な待遇引き下げではない。ボーナスが 1 年で 10 万円近く下がると、ローンの計画等も変わってくる。きわめて慎重に取り扱ってほしい。要求書にあるとおり、労働条件は、労使対等の立場で決定する。これは当然の原則だ。給与水準は役員会承認文書にあるように民間企業の給与、業務の実績等を考慮して定めなければ成らない。ただし、使用者が労働者と合意することなく不利益変更してはならないし、就業規則変更によって行う場合には、まさに合理的に行われる必要がある。問われるのは合理性だ。今回、人勧は参考資料として基本におく、ということだが、2 つ指摘する。1 つは、必要性、相当性の説明はまったくない。もう 1 つは、東北大学への予算の交付は人勧とは関係なく来ている。それなのにこの引下げをするという。その理由を説明してほしい。

■理事 前提として、労使対等決定の原則について、おっしゃるとおりだ。一方、東北大学は国家公務員ではない。営利に基づく民間企業と同じでもない。なので、独立行政法人通則法上、給与水準の在り方について法律上の定めがあり、それに基づいてやっている。それが大前提だ。その上で、民間なら利益が出て、株主に配分し、従業員に還元する。それはわかりやすい。国立大学法人の業務の中身にそれに相当する数値がない。業務の実績が上がれば、その分を給与として還元できる要素があるかということ、それはない。ではどのようにできる

か、民間や国家公務員の給与の関係については、法律に明記されている。これを大事なメルクマールとしている。民間のようにわかりやすく利益に基づいて配分することは、本学ではしづらい。法律の建付けだ。そういう中でも働く皆さんの給与水準確保するために、人勧を参考にしている。人勧が上がれば上げる。一方、民間給与を参考に国家公務員で下がる場合には、それを尊重することになる。それを乗り越えて上げる、という合理的な根拠は見いだせていない。私どもとしてはそういう理解だ。東北大学の予算については、前回、交渉の中で、人件費のシミュレーションを出した。運営費交付金云々ではない。勧告で上がったたり下がったりはしない。一方で、人件費として充てられるものが、運営費交付金では既に確保できない。運営費交付金は下がらなくても、十分な人件費が確保できない。このことは理解してもらえと思う。

□組合（委員長） それは納得できない。民間とは違う、という考え方はあるだろう。ただ、予算があり、その中で私たちの仕事が減るとか、成績が落ちているということなら、そのような査定、引き下げはあり得るかもしれないが、機械的に人勧が云々ということは下げる理由にならない。仕事は同じ、しかも労働強化もされている、人が減る、残業しながら仕事をしている。なぜ減らされなければならないのか。相当性と必然性の説明になっていない。今回、人勧に沿って、独自の判断、ということを言われたが、東北大学として東北地方の他大学、私立とか、民間を含めて比較検討しているのか。教えてほしい。

■理事 数字として世の中に出ているものは見ている。国家公務員との比較で 86.7 だ。地域手当が影響している。そのようなことは認識している。しかしその上で、給与水準全体を上げられる状況ではない。

□組合（委員長） そこだ。こういう問題が出れば、いつも、非常勤職員の待遇でもそうだが、東北大学が地域の中でどういう水準にあるかという客観的なデータ、それに加えて、人件費がこういう状態で、どうしても下げざるを得ないという理由があって、何とか呑んでほしい、という使用者側の労働者側に対する真摯な説明が必要なのに、今回もない。86.7 についてもなぜ示さないのか。姿勢を変えてほしい。

■理事 今回の期末手当については、「月数」でどうするか、ということであり、「給与水準」そのものの見直しではない。お尋ねの給与以外の改革については必要だ。働きやすい職場にすることも。この 4 月からの改定も、給与以外も含めたものだ。厳密には費用が発生しないわけではないが、現在の財務状況でもできると考えて総合的に対応している。

□組合（委員長） 東北大学としての判断が必要だということだが、国から、期末手当の扱いについて要請のような文書はきているのか。

■理事 「指示」はない。「お知らせ」はある。

（大学から組合に、2021 年 11 月 24 日付、文部科学省大臣監房長事務連絡「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与について」が提供された。）

□組合（委員長） この文書の新しさは。

□組合（副委員長） 国としては最新ということだろう。

■理事 そうだ。

□組合（委員長） 提供に感謝する。

□組合（副委員長） 想像より拘束力が強い文章、という印象。「適切に対応」ということなので人勧どおりに、ということだ。国からかなり強く要請されていると感じる。東北大学としては、それでいいのか。独立した法人に対する国の対応としてどうなのか。このような文書が来たら、そのまま従うのか、大学の中で種々議論するのか。大学としてのスタンスを聞きたい。

■理事 それは答えにくい。前提として、もとの通知は総務省のものであり、行政コストの観点だろう。国がこうするのだから、という気持ちがあるだろう。我々は「お知らせ」として承知している。法律の規定に基づいて、それとは違う判断もし得るものとして考えており、強い要請とは受け止めていない。

□組合（副委員長） 先程の 86.7 について。本学にはさまざまな給与があるが、国家公務員の行（一）と、本学の一般職（一）を比べた、ということか。

■人事給与課長 そうだ。

□組合（副委員長） 人勧の中では、それぞれ比較されているのだろうが、大学として、いろ

んな職種の比較をしたときに、どうなるか。人勧は民間と国家公務員の比較を細かく出して、国家公務員が高いから下げると言う。それに一応納得するとして、それよりも 10%以上も水準が低いところは、比較したら上げるということになるだろう。その比較ができるかどうか。面倒だろうが、本来比較すべきは本学の水準と民間の水準ではないか。だいぶ前から何度か言っていて、そういう比較はしない、という回答をもらっているが。問題の基本的な考え方は、本学の給与水準はどうあるべきかについて、実態は、国家公務員の時代の給与水準を平行移動しているだけだが、それで良いのか、ということだ。研究費についても、大変だが国際比較も必要である。本学の給与水準についてのマスタープランがあるべきではないか。

■理事 86.7 の意味は、全国の国家公務員の給与水準との比較だ。給与の中には地域手当があり、地域手当は多いところも少ないところもある。それを全国で均したものだ。地域手当による差が大きい。その上で、本学としてのあるべき給与水準をゼロベースで考えたときに、現状の数字で良いのか、ということについては、議論の余地がある。教員についても、事務職員についても、ふさわしい水準がどうあるべきかについては検討すべきだと思う。現時点での取扱いとしては今回の方針だ。

□組合（副委員長） 検討は始めるのか。ずるずると 10 年以上も推移してきた。一步踏み出すのか。

■理事 現時点で、財政の見込みからすると、具体的に考えるのは難しい。給与水準ではない面で、魅力ある職場をつくりたい。その検討も進めたい。未来永劫、それが続くとは言わない。可能な状況が出てくれば、具体的な検討もする。

□組合（委員長） そういう発言はこれまでなかった。期待する。どのように検討したのかを、次回でも良いので報告してほしい。代償措置が検討されていない。今回、または秋に向けて考えているのか。考えてほしい。この春、看護職員の手当の改善をした。給与の改善もできるのではないか。

■理事 なかなか、代償措置という考え方はない。下がっているのは事実だが、国家公務員の水準等を勘案して適正にしている、という考え方だ。一方で、働き方の改善のためにできることはしていきたい。男性の育児参加の促進や、その他のことについても、検討できるものは検討していきたい。看護職員へのコロナ禍での措置については、国の財政支援もあり、それも活用してわずかだが水準を上げた。同様に、国からの支援が活用できるものがあれば、活用していきたい。

□組合（委員長） 国のバックアップの有無にかかわらず、やってほしい。東北大学はできる。今回の関係で、国家公務員について設けられた前年度の引き下げ分の調整措置を本学がしないことは、我々にとっては当然のことだが、これをしなかったことを評価する。手当以外のところで、評価しているところと、評価していないところがある。男性職員の育休の改善は、国に先んじて行ったことを評価する。人勧の「その他の取組」について、育休以外を無視しているのではないか。非常勤職員の給与、期末勤勉手当相当給与について改善を求めている。テレワークの調査検討も。これらに対して言及がないのはなぜか。

□組合（副委員長） 国が、これらにどう対応しているのか、説明してほしい。その上で、本学がどうしようとしているか。

■人事給与課長 非常勤職員のボーナスについて、国は、職務や勤務形態が常勤職員に類似する非常勤職員について、期末勤勉手当相当給与を支給するように努める、となっている。職務や勤務形態が常勤職員と類似する、ということ。これが人勧の趣旨。国がどう対応しているかは、具体の状況を知らない。文科省に聞いたが、まだ内容を確認できていない。テレワークについては、人勧でも、引き続き研究するということだ。人事院の議論の状況も公開されている。来年の半ばくらいをめどに、ということのようだ。本学のテレワークについては、コロナ関係で幅広く行うよう検討している。そのための環境整備や、通勤しないことがどう影響するか等が検討対象になる。総合的な検討を進める必要があると認識している。妥当な支給基準について情報収集しながら検討したい。

□組合（委員長） テレワークについては、だいぶ前に当時の人事給与課長が検討すると言っていた。そろそろ具体的に出してほしい。通勤手当を減らすと、給与は目減りすることになる可能性もあるが、業務は変わらないわけなので、手取りを減らさない方向で考えてほしい。

検討結果がまとめ次第、教えて欲しい。

- 人事給与課長** 通勤手当について、必ずしも週 5 回ではないならば、その分、少なくともよいのではないか、という考え方がある。それとの関係で、その辺も含めて調整の対象と考えている。
- 組合（委員長）** 問題は前半部分。省庁によってボーナス支給の状況がばらばらだ。とはいえ私達は、東北大学の准職員・時間雇用職員のボーナス支給を、法人化前から言っている。国からの「適切に対応」の話以外に、法人としてできることがある。ルール作りが大変だと言うが、これこそ理事が方針を示せば、こういうふうに出すとか、外部資金の人件費見積りの段階で「こうしてほしい」とか、時間雇用の場合は勤務日数の基準の在り方とか、ルール作りができると思うが、どうして進まないのか。
- 理事** 准職員等は、働き方も様々で、財源も様々だ。課題意識は持っているが、期待に添えるような検討は進んでいない。
- 組合（副委員長）** 准職員には手当の根拠となる規定がある。時間雇用職員には根拠規定がない。分け隔てなく出してほしいと思うが、せめて、出せる環境にある人には出してあげてほしい。就業規則に一項目加えるようなことは実現できないのか。
- 理事** 時間雇用職員は准職員とは違った雇用形態だ。そこは課題だと思う。規程上の違いがあり、「出せる」という規定がない。それがまったく不合理だとは思わないが、適切かどうかについては検討する必要がある。
- 組合（副委員長）** 何十年も言っていることだ。みんなにボーナスが出るときに、その隣ですごく寂しい思いをする、やる気が落ちる。金額ではない。みんなと喜び合えるようにしてくれ。法人化前からの非常勤職員の声だ。何度でも伝えておきたい。
- 組合（委員長）** 検討する、とのことだ。これまでなかなか明言してもらえなかったことだ。理事が仙台にいる間に実現してほしい。方針を示すなら我々は協力する。要求書には、もう一点ある。有期契約の契約期間の途中での一方的な待遇引下げについてだ。今回の切下げが反映される人はいるのか。どういう状況なのか。切り下げの対象には、どういう職種の人がいるのか。
- 人事給与課長** ボーナスを減らして支給する際に、どういう計算で出すかは、職員給与規程に定めがある。表現としては「それに準じて」ということになる。その仕組みになる。支給割合が改正され、それによる計算結果の額が下がる。そのように支給することが決まっている人については、同様に、所定の計算に基づいて下がる。例えば准職員で正職員と同じ計算式で出ている人はそうだ。予算の関係で、一定の額を定めている人は別だ。前者は、就業規則に基づいて額が定まり支給される。計算式によって支給される人は、結果的に下がる。後者の、金額が定まっている人については、引き下げはしない。
- 組合（委員長）** 原則の話がうかがった。具体的には、年俸制の教員は下がらないが、准職員は下がるのか。
- 人事給与課長** 年俸制は、第 1 号、第 2 号、第 3 号の 3 種類ある。第 3 号は、単純に年俸を決めて 12 で割るので、人勸の影響はない。方針にも書いてある。第 1 号年俸制は、令和 2 年 3 月に導入したものだ。文科省の「人事給与マネジメントガイドライン」を踏まえたもので、その水準は月額制と変わらない。ボーナスも、6 月期と 12 月期に、所定の計算をした額で払う。この区分は、今回の人勸の影響を受ける。第 2 号年俸制は、平成 27 年頃に国から「年俸制 1 万人計画」が出されて導入したもので、これは、かなりオリジナルだ。基本給、ボーナス、退職金を合わせて年俸額になる。この区分は、人勸にもとづく改定はしないが、3 年に 1 回、年俸額を見直す。その見直しのタイミングに該当するときには反映する。そういう整理になっている。
- 組合（副委員長）** いろいろあってややこしいが、期間の定めがある雇用の人が、契約期間内に引き下げになるのは良くない、ということだ。期間の定めのある教員は、ほとんど年俸制なのか。期間の定めのある人で今回の措置で下がる人は、どこにどれだけいるのか、ほとんどいないのか。月額制の人は下がるのだろうか。期間があって今回の影響がある人はかなりいるのか。
- 人事給与課長** 教員は、特定有期雇用で第 3 号年俸制の人は対象にならない。教員任期法の

任期制の人は、月額制や第1号年俸制なので、その期末手当については影響がある。

□組合（委員長） 任期性の教員には、とても気の毒だ。国からきた「適切な対応」文書を見て、理事の立場が理解できた。ただし、私達は必要性相当性がないと判断する。切下げを行わないよう求める。教職員からいろんな意見が出ると思うので、真摯に受け止めてほしい。一方、「検討する」と言っていた件については年度内をお願いする。代償措置ではないが、できることはあるということだった。加えて、非正規職員にボーナスを支給することは可能だ、という文言を就業規則に書き込むとか、ルール作りをするとか、年度内に方針を示していただけないか。

■理事 「ある」と認識されたのはうれしいが、「あるかも知れない」くらいの認識だ。先立つものがない。大前提として財務状況がどうなるか。要望されている中で、何ができるか。要望いただいた中で、現実的に優先順位が必要だろう。働き方改革を進める上で、今の時点で、年度中に何かできるということは言えないが、検討はしっかりする。方針が決まったら、あるいは決まる前に、提示したい。

□組合（副委員長） 「どのくらいお金がかかるか」についてのシミュレーションくらい、してはどうか。その検討くらいはしてくれないか。逆に言うと、その中で「すごくかかる」とか、「捻出できるか」ということになる。非常勤職員が本学の半分を占める。せめて、その検討を始めていただけないか。「出す」とまでは言えないまでも、「出すとしたら」という検討くらいは。

■理事 時間雇用職員中心の話だと思うが、それ以外に、全体としての給与水準を考える必要がある。優先順位を。時間雇用職員、准職員の状況には相当の複雑さがある。整理できるかどうか。それも含めて、検討をしっかりとしていきたい。

□組合（委員長） 前回もだが、理事の話は、最初は良いのだが、最後には「先立つもの」とトーンダウンする。方針は方針で出してもらって、その上で、できるものとできないものがある、という順番で良い。私達が求めているのは20-30億円の話ではない。時間雇用のボーナスなら、仮に、5,000人いるとして、夏と冬に1万円ずつ出すならば、1億円だ。2018年から始めた限定正職員制度の導入で2億円や3億円の支出増だという。ちぐはぐだ。理事の支出を伴う方針について「腰くだけ」に聞こえる。人事企画部から要求できないのか。事務職員、技術職員の10%削減の問題もそうだが、学内でものを言えないようなポジションなのではないか。そう感じる。もっと堂々と、東北大学の予算の中で、「人件費はこれだけ必要だ」、「教職員がやる気を出すために」、「この1億が必要だ」と言ってほしい。理事から年度内に方針が出ることを強く望んでいる。

□組合（委員長） 本件を含め、問題は残っている。交渉は継続する、ということで良いか。

■理事 良い。