

## 2022 年度第 2 回団体交渉記録

・日時 2023 年 3 月 23 日(木) 10 : 00-11 : 45

・場所 本部第一会議室

・出席

■大学側：牛尾理事、佐藤人事企画部長、佐藤企画課長、原田給与課長、我妻労務課長、菅原企画課長補佐、千葉企画課長補佐、村上給与課長補佐、秩父給与課長補佐、千葉労務課長補佐、多田労務係長

□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、高橋県労連議長、鎌内県労連事務局長、二井執行委員、村田支部委員長、大場支部執行委員、小野寺書記

・交渉事項

1. 有期雇用職員の無期化等
2. 総長任期規程改訂案

・その他

1. 総長裁量経費に関する質問事項への回答
2. 医療職員の労働時間
3. 定年延長問題

(文責：組合)

■労務課補佐 交渉を始める。組合側から趣旨説明をお願いする。

□組合（委員長） 申入れたのが 2 月末、日程確保に感謝する。労働委員会で救済命令が出て、その後中労委で、労使で学内自治で話し合えと、それが反映されたものと思う。牛尾理事になり、いろいろな意味で話し合いの結果が反映されて、労使で問題解決に前進していると思う。今日の交渉も実りあるものとなることを期待している。交渉事項 2 つとその他 3 つ、どれも重要な案件だ。しかし、今日も総長が見えていないのはどういうことか。私は委員長になり 5 年過ぎて、一度も総長はこの場に出てきていない。異常な状況だと思っている。説明してほしい。

■理事 今回の団体交渉の内容については、総長に申し入れ内容も含めて、報告・確認していただき、大学として選任した交渉委員が責任をもって対応するよう言われて。私以下の交渉委員が責任をもって対応する。

□組合（委員長） きわめて残念な状況だ。抗議する。しっかり総長が私たちと対面して要求を直接聞いて交渉にあたるのが基本だと思う。抗議する。その上で、理事には、組織を代表した責任ある回答をお願いする。

### 有期雇用職員の無期化等

□組合（委員長） 私どもは一貫して希望者全員の無期転換を要求している。5 年問題の雇い止めが毎年数 10 人は大問題。加えて、この 3 月末には研究者が、10 年もプロジェクト等に貢献してきた方が、11 年目を迎えるというそれだけの理由で雇い止め、若手研究員が多い。東北大にとって意味がない雇い止め。マイナスの意味しかない雇い止めだと思っている。そのことは何度も説明している。情報提供によると、12 月交渉時点で 167 名が対象だったが、その後、だいぶ数が減ったと聞いている。減りつつも、雇い止めが数 10 名の雇い止めが出ている。5 年も 10 年も雇い止めが数十名も出ている。このことについて理事の考えを聞きたい。

■理事 この問題については、繰り返し組合の一貫した意見を聴き、その都度私どもの話も、繰り返しになるが、基本的に、業務の性格に応じて限度をもった雇用条件を付けた形で雇用をお願いせざるを得ない人が一定数いて、そういう形で進めてきていて、期限が来たら契約は終了するのが基本、と

というのが原則だと考えている。一方で、そういうことではありつつも、1 つは、これも以前からの5年問題からの取り組みだが、非常勤の方については、キャリアアップという意味も含めて、意欲が高く優れた方については、限定正職員制度、これについても意見があることは以前から承知しているが、限定正職員制度を導入して、これも少しずつ改良しながら運用している。それから、今回、とくに10年問題に関わっては、いわゆる非正規職員というカテゴリーではない常勤的な教員の方に、若手を含めて、年配の方もいるが、これについても10年という満了期間にはなるが、一方で、従事しているプロジェクトによっては、プロジェクト自体は継続し、必要な予算も措置されているなどもろもろのことに鑑みて、必要な方について、引き続き、有期ということではなく無期職員として、一定の条件を付した方もいるが、無期職員として引き続き雇用することも可能だと、学内にも周知しているし、それに則って、業務の性格に応じて対応していただいていると認識している。結果の数字は、必ずしも4月にならないとわからないこともあるが、今の時点で正確な数字は言えないが、一定の対応をしていると考えている。

□組合(委員長) プロジェクトの継続、雇用の継続の中で、無期雇用として部局の判断でできるように、これは、組合もずっと提案してきて、各部局長にも働きかけ、当局の取扱いは知らないが、私たちの協議の一定の成果だと評価している。この扱いが、後から数字をいただくが、もっと徹底されて、無期転換の制度ができるまではこれを現場に周知して、現場の担当者、本人にも理解してもらい、できるだけ雇用を安定した形で継続していくこと望みたい。では、今日現在となるか、何日現在となるか、167名のその後の数字を教えてください。

■給与課長 昨年12/20交渉で、正規66名、非正規101名満了と、2/1現在だと正規66名、非正規99名、計165名が10年前に退職。2名はその前に退職という状況だ。

□組合(委員長) 常勤の方の41、21はいただいているが、非常勤は詳細がわからない。

■給与課長 職種とか。常勤は教員が61名、

それ以外5名、合計66名。非常勤は、学術研究員52名、その他47名、合計99名だ。

□組合(委員長) 非常勤が99名で、その中で無期雇用はいるが。

■給与課長 今の数字は、3/末で10年満了の人のこと、その後の無期雇用の数は、今のところ常勤41名、非常勤37名、合計78名だ。

□組合(委員長) 任期満了というか、常勤は24名、非常勤は62名。プロジェクトいっぱいもっている部局は救われて、小さな部局は救われなとか、これだと、あまりに見逃せない状況だ。中身はどんな、部局とか職種とかは報告いただけないか。

■給与課長 部局の状況の資料は用意していない。部局の考え方もある。教員についていえば、プロジェクトが継続しているということで、そのプロジェクトが仮に動いているということで継続雇用という話だが、プロジェクトが続く限り、ということでの継続だと思う。プロジェクトの状況によると思う。部局というよりは。

□組合(委員長) 本当にそうなのか。部局によって、まだまだこの理解が浸透していないのではないかと思う。まだまだ5年だ、10年だといっても、最初に決めたことだから、辞めてくださいと、まだまだ浸透していないと思う。これから、来年度の契約の中身の説明が個人々人にあると思うが、部局の担当者に対しても、今一度説明してほしい。

■理事 その点は、実は私も同じ懸念をもっている。この問題ずっと年度当初から、昨年度からずっと話している。私も全部局の部局長、事務局長に話す機会があるので、その場でも私から直接、こういうことだから、と説明している。組合からも各部局長に文書を配ったと思うが、それそのものというよりは、それも踏まえつつ、我々としてはこういう考えだ、とあらためて周知している。今後もこの問題は引き続くので、今年度末の方もそうだし、来年度末以降もまたあるので、引き続きそこはしっかり趣旨を伝えて、単純な問題ではない、と伝えていきたい。

□組合(委員長) そういうことだと思う。他大学とか研究所とか、大問題になってい

る。その中で、東北大学は何とかできることで雇用継続を、まずはそれを拡充して徹底することが私たちの望みだが、雇い止めになる人、今年、10年で雇い止めが78名か、5年が65名か。5年の人の内訳を知りたい。

■**給与課長** 上限5年の方について。メール等々で問合せがあり答えたものもあるが、3月末での雇用終了見込みは47名、と事務的に回答している。この数字は、今年に限らないが、活性化法の特例による変動はある。例年だが、このぐらいの時期に話した数字は減る可能性もある。

□**組合（委員長）** 47名が5年で雇い止めの非常勤職員だと思うが、限定正職員で解雇扱いは何人か。

■**給与課長** 令和5年3月31日で、目的限定職員の目的終了で雇用契約が終了となるのは8名だ。

□**組合（委員長）** その8名は、2018年4月からの人か、それともその後採用・合格された人か。

■**給与課長** 今はわからない。

□**組合（T副委員長）** 目的限定職員は、何年勤めたかのデータは大事だと思う。5年を超えて、さらに8年とか10年とか勤めて、あるいは、採用後翌年か。それが頻発するなら制度として問題ということになる。随分と違ってくるので、そこは把握してほしい。

■**給与課長** 目的限定職員なので、業務が終わるところまでなので、それまでが長いかわりに短いかわりに、業務が終了するかどうかわるので。

□**組合（T副委員長）** 制度の立付けとしてはわかるが、組合としては、いかに雇用が安定しているか、継続性があるかを評価するのが我々の立場だ。制度の立付けがどうかとは別に、実際にどう運用されているのかのデータがほしい。

■**給与課長** はい。

□**組合（委員長）** 私達から言うと、無期転換を回避するために、無期転換を避けるために、でも必要な人は残ってもらうために、この限定正職員ができて、5年経った。検証する時期に入っていると思う。仕組みがちゃんと動いているか。雇用継続、現場で機能しているか、それと、必要で優秀な方

だと言って試験を受けさせて雇用しているのだから、待遇がどうなっているか、検証すべきだ。直すべきは直す、受験のところは直ってきていると思うので、今後は運用や待遇だろう。何年に雇った人が何人くらい継続しているか、何人が解雇になったか。これが重要だ。宜しくお願いします。とはいえ、この限定正職員制度に漏れている人がいる。これが現場で一番困っていることだ。事務補佐員だ。今のまま5年経ったら雇い止め、という方針なのか。

■**理事** 我々の基本的な考え方としては、雇用上限、更新の上限が来れば、その契約は終了する。一方で、限定正職員制度を設けているので、それにチャレンジしていただく、ということが基本的な考え方だ。

□**組合（T副委員長）** 前回の交渉で、基本的に業務が継続していれば継続、業務が終われば雇用終了は仕方がない、これをぎりぎり合意できるのではないかと言いき、領いてもらったと思う。組合としては、業務が終わってもその後も工夫を、と思うが、それは今後の話として、そういう中で、業務が継続しているのに雇用が継続していない部分が、いま委員長が言った、いわゆる事務職員の非常勤の方々だ、明らかに来年も業務があるが、終わりにして後任をとり、その方に仕事を一から教えて、それが毎年学内の各所で生じ、問題となっている。働く者にとっては、どうせ5年で終わりという職であり続けている。ここが何とかならないか。工夫したい。現行の制度の中でどんなことができるか、なかなか難しいことはわかるが、明らかに業務が継続しているのに、制度がそれをうまくカバーできていない。ここに対して、何らかの工夫をするということは検討いただけないか。

■**理事** 個別具体的に見ていくと、いろいろなケースがあるかもしれないことは理解する。一般論としていうと、業務があり、仮にそれが、何らかの財源的な裏付けもある、ということであれば、それに必要な人は引き続き雇われるわけなので、そういうことなのではないか、と思うが、その時に、業務の性格はどうなのか、とか、少し考えなければいけない余地はある。言い方がどうしても慎重になってしまうのは、一般論であまり言い過ぎると、それが独り歩きする

と、逆に、実現可能性がないかもしれないことにまで期待を持たせてしまっただけではない、というところがあるので、奥歯にものが挟まったような言い方になるが、いろんなケースがあると思うので。

□組合（T副委員長） おっしゃる通り、いろんなケースがある。職場で見聞きしている中で、何とかしたいよねと思っているのが、学科の事務、部局の事務の方などで、科研費の対応をずっとしている方だ。前は、10年を超えるベテラン、あの人にオーケーをもらえばその書類は大丈夫だ、と確信できるような人がいたのが、5年でブツブツに切れている。どの部局にもそういう人はいると思う。いま非常勤で雇われている事務職員の全部がその対象になるとは思わないが、明らかに業務が継続しているのに、5年で切らざるを得ないのは事実だ。ところが、今のところ、それを救う手立てはない。運営費交付金で、部局予算で雇っている人は多いと思う。5年後10年後が不安なのはわかるが、とりあえず来年・当面はある、という状況でも、現実には切っている。いよいよお金がなくなって雇えない、ということになれば整理解雇もあり得る、国からのお金が減り続けているなかで業務縮小があるならば、整理解雇がおこってもおかしくない。だが、多分、そういうことでもないようで、運営費交付金が減っているからといって、全体として職員が減っているかということ、必ずしもそうでもない。なので、何か手立てを。

■理事 間違っていた。限定正職員制度の3つのカテゴリーがあり、そのどれかに整理できれば当然対象になるので、いま話されている具体のケースについてどう話して良いかわからないが、その中に整理できるものがあれば、当然対象になる。そこの範囲をどう改善の余地があるのかどうか。

□組合（T副委員長） 制度の立付けとしては業務限定職員ということになるだろう。それは皆無ではないが、業務限定の一般は、それは狭き門だ。全然採用率が違う。そこに問題がある。採用数を極めて小さなものに留めている理由は何なのか。部局の財源の見通しということになると思うが、それにしても、もうちょっとどうにかならないか。現実には逼迫して、パートが採れなくな

った、ということではないだろう。たぶん、当面は業務限定の一般で採用できるはずだ。採用が限られている理由、あるいは、何が抑制をかけているのか。検討いただけないか。

■給与課長 この件は、前回の団交でもあった。その際に説明したのは、目的限定職員は、プロジェクトなどの特定の目的の業務に従事し、その目的の終了によって業務が終了して雇用契約が終了する。募集要項等にもそう書いて案内している。指摘があったと思うが、プロジェクト従事者の事務補佐員なら、目的限定職員採用はあり得る。繰り返して言うが、目的限定職員の要件は、プロジェクト、特定目的業務であり、一般的な事務は目的限定職員ではない。一般事務は、業務限定職員の一般だ。管理部門でも、業務限定職員の一般に合格しているケースはある。制度設計した区分だと、そういう人は、業務限定職員の一般の試験を受ける。試験は、いろんなものの総合評価で、その評価が高ければ採用される。その区分を用意している、という考え方で我々はい

□組合（委員長） 業務限定職員の運用は、まだまだ、現場のいろんな仕事を円滑に動かす、また、本人のスキルを活かす、ということに結びついていないのが現場の実情だと思う。周りの職員は困る。その改善を訴える。もう一つの道は、他部局の公募に応募するということだ。満5年で他部局に応募したら、ある部局では、満5年だから応募できない、と言われた。しかし、それは間違いで、応募自体はできるはずだ。無期転換の話はおいて、上限5年でも、業務が変われば良い、と控訴審では言われている。ならば、他部局で、業務が変われば良いのではないか。どうか、運用で部局を変えてそこにつくというのはあり得るのか。

■給与課長 満5年から引き続いて、ということか。これは、この問題は平成29年に降ずっとやっていることだと思うが、就業規則で定める、5年上限の満了の非常勤が、別の応募できる、それは妨げないと言っている。加えて、本学の准職員の就業規則や時間雇用職員の就業規則の中では、大学における有期雇用の通算の上限を定める、としている。大学における、直ちに、雇用す

ることはできないと認識している。従前からそういった回答をしている。

□組合（書記） 記録上、いま、「大学における」とおっしゃったので、就業規則上は、上限については「個別の契約で定める」としていると思う。個別の契約で上限が5年となる年月日を定めている。いま話題になっているのは、その個別の契約が5年で終わったあとの、公募への応募の話だ。だから、就業規則において5年が上限だという説明では足りないと思う。もう一度お願いする。

■給与課長 今の話は、同じ大学の中だが、別なんじゃないかということか。

□組合（書記） 就業規則にどう書いてあるか、という点では、個別の契約において上限を定める、と書いている。そして、その個別の契約において5年が終わった人が、次の、学内における別の契約に申し込むことは、できるかどうか、というのが今の話だ。だから、就業規則だけでは説明にならない、と言っている。

■給与課長 2つ以上の有期の契約の通算期間の上限は、別に、大学の中、その都度、個別の契約で定めているというか、通算契約期間の考え方というのは、大学との方が雇用、契約を総体で指すので、その話はあたらないと思う。

□組合（書記） 法律の話としてはわかるが、就業規則にどう書いてあるか、という点で指摘している。

■給与課長 今の就業規則の定めでも、その指摘はあたらないと考えている。

□組合（書記） 意見が違うので、事務的にまた追及したいと思う。

■給与課長 そうですね。はい。

□組合（委員長） そこは重要なことだ。就業規則のこと、通算の考え方。もともと3年、3年で、5年を超えていると思っていた。裁判所は、業務が変われば、そこで継続性は切れる、と、中断とか言っている。ここでは中身には入らないが、混乱している。これは引き続き、解釈の点、すり合わせをさせてください。本問題に関して、次年度の変更はないか。

■理事 現時点で想定している変更はない。

□組合（支部執行委員） 限定正職員の3種類のうち、業務限定職員の「特殊」と目的

限定職員は、特殊と目的限定については、部局の判断でほぼ採用がされる、現実問題としては、と理解している。部局で予算があって判断すれば本部でダメだとはならないと思う。業務限定職員の「一般」だけは、そうではなく本部で選考している、と思っている。それは、一つは、部局をまたいだ異動もあり得る、というのが「一般」では定義されている。それが大きな要因だろう。部局にお金があって、ある程度雇い続けられると思っても、現実には雇用できない。現実には、何が「一般」の総数を決めているのか、そこを聞きたい。

■給与課長 採用の枠があるかということ、何人をとというつもりで試験をするということではない。いろんな選考の総合評価で合格者が決まっている。

□組合（支部執行委員） 部局としては、事務補佐員として、ずっといてもらわないと困るという人を、採用できない。現実問題として。

■給与課長 最初の配属先は今いるところ、と指定している。そこの現場の評価も要素として入っている。その仕組みに乗った人は、総合評価の結果、合格する、ということはある。

□組合（支部執行委員） 枠は設けていない、今年度は最大で何人以上は採らない、ということはない、ということでしょうか。

■給与課長 制度を作った時からそうだ。「何人」と明示して募集していることはない。

□組合（委員長） 実際、現場はしぶってしまふ。人につくものだから。東北大学全体に迷惑をかけてしまふ、というようなことを考える。実際、明示しなくても、本部で数はコントロールしているのではないか。本部の意思によって、現場がもうちょっと、本当に必要だから採ろうと思うか、本部が抑制的だからあきらめる。そこに影響している。

■給与課長 「一般」の仕組みについては、それ以上は言えない。

□組合（T副委員長） そういうことだと、部局を異動しない「一般」の業務限定職員を設けると、だいぶ問題が解決すると思うが、どうか。部局が財源に責任を持つ、目的限定職員、特殊と同じような雇用で、試

験も、「一般」よりも簡略化して。現在、一般の採用は、部局を異動しながら、正職員への登用をめざすようなワンステップ、という高い能力を求める。そういう仕組みがあってもよいが、そこまで活躍しなくていいので働き続けたいというという需要が必ずある。そういう制度を検討してほしい。

■**給与課長** 現時点で想定している変更はないが、限定正職員制度の運用については、見直しは一般的にはあり得る。そのまま実行できるかどうかは別として、常に、改善できるところがあれば改善していきたい。引き続き検討していきたい。

□**組合（委員長）** まさに、検討するという事だと、先送りされて有耶無耶になるが、検討結果をこの場で聞く。いずれにせよ、検証しながら雇用継続の方策を、あらためて訴えたい。現場が困っているの。

## 総長任期規程改訂案

□**組合（委員長）** 教育研究評議会で議論の最中だと聞いている。1月に、非常に唐突に提案され、その内容も大きな問題だと思っている。再任は、各大学、いろんなところで問題になっている。中央権力の一元化、長期化をすることはいろんな弊害を生む。さらに、そういう方をどのように選ぶかは、学内民主主義、組織運営の根本だ。それを教育研究評議会の中だけで進めようとして、しかも、3月末に結論を得ようとしたのは、まず大きな問題だ。それに対して、待遇などとは時限が違うが、働きやすい職場づくりは、上司との信頼関係の中で、また、上司が暴走しないようにチェックする重要なプロセスだと思う。これについて理事のスタンス、考えを聞かせてほしい。

■**理事** 個人の意見をお話するのは適切ではないと思うが。各評議員に組合の文書が届いている。私にも。よく読んでいます。このルールは総長選考監察会議で決めることだ。総長選考監察会議では、十分かどうかと言う意見はあると思うが、各評議員にもあらためて説明機会を先日も設け、あらためて意見も聞いていると認識している。その上で適切な結論を出すと考えている。

□**組合（委員長）** プロセスについては、これで良かったのか。

■**理事** プロセスも、最初に出て来たときには誰もが唐突と思うのはその通りだ。最終的にプロセスがどうかということは、どのように今後決定されているかを見て評価すべきだ。まだ結論が出ていない。

□**組合（委員長）** 違う。プロセスも含めて総長選考監察会議から提案があり、それに乗って、評議会がそれを受ける形で意見を出した。そこも、評議員は、部局の意見を取りまとめるプロセスをあえてやらなくて良い、という指示を受けている。初めから、学内の意見聴取のプロセスを省こうとした。結果、後から評価が決まる、というのは違う。民主的なプロセスを明らかに省いている。

■**理事** プロセスについてどういう決め方をするかも、基本的には、総長選考監察会議が決めるものだ。個人的には意見があり、総長選考監察会議に伝えているものはあるが、それはこの場で言うことではない。

□**組合（委員長）** すごく肩透かしというか、私たちの問題意識はちゃんと理解しているか。

■**理事** 文書をよく読み、内容も理解していると思う。その内容について私が何か言うと、それに意味を持ってしまうので言わない。私の立場で今言えることは、皆さんの意見は、総長選考監察会議に伝えたい、ということだ。

□**組合（委員長）** 今日のこの場では、理事がそこまでしか話せないのはわかるが、あえて話す。今回のプロセスは、学内に議論をさせないどころか、情報さえも制限して、そして、学内の人達がほとんど知らない中、3月末に決めようとした。このことは不信感を生んでいる。本来ならば、組合と対面する立場にある理事は、その評議会の中で、拙速だ、人事労務を扱う私としては信頼を損ねる、というくらいの発言をしても良かったと思う。どれだけ労使の信頼関係が必要かということは重々わかっているはずだ。そういう理事でないかと困る。そして、実際に4月10何日には結論を得ようとしている。せっかく各部局からいろんな意見がでた。そして組合からも意見が出ている。3月で結論が出なかったかもしれないが、1か月しか変わらない。全然、プロセスを見直そうとしない。理事の責任もある。いか

がお考えか。

■理事 私も文書で意見を出した。その内容はここでは差し控えたい。皆さんが言うプロセスに関する様々な意見は、総長選考監察会議にはしっかり伝える。それに尽きる。

□組合（T副委員長） さきほどから、委員長は理事に、と話しているが、本来、そこにいるのは総長のはずだ。総長に、このやり方はまったく納得できない、と言いたい。総長自身が、一体どういう考えで、こういうふうに進めようとしたのか。それを大学構成員に説明する義務が総長にはある。こういう大きな制度変更をする時には、こういうことが必要だから、それをする場合、しない場合のメリット、デメリットについて、説明する義務がある。ということを総長に認識していただく必要がある。

■理事 意見は理解するが、それは、総長ではなく、総長選考監察会議の責任だと思う。総長が決めれば、自分のことを込めることになってしまう。そのルールを決めるのは総長選考監察会議が第一義的な責任を負っている。だから、そちらに伝えると言っている。

□組合（T副委員長） 形の上で、総長選考監察会議だが、それも含めて総長は大学全体の総責任者であり、総長選考監察会議のメンバーを選任したのは総長だ。やはり責任はある。総長には。

■理事 法人の長としての最終責任、形式的な責任はあると思う。実質的な議論では総長選考監察会議だ。総長がこれに関わるということではない。

□組合（委員長） 法人の長であり、教育研究評議会の議長として、学内の評議員で、その下に。プロセスに総長は責任がある。部局の意見をこういうふう集約してください、このくらい時間をください、評議会として責任をもった意見表明をするにはこのくらいのプロセスが必要です、というようなスタンスが必要だ。そこに受け身しかないスタンスは、違うと思う。

■理事 どこまで話して良いかわからないが、少なくとも、この議論を扱う評議会には総長は出席しない。そこにいるメンバーが責任をもって考える。私も含めてだが、それがむしろ民主的なプロセスだ。自分のことを自分が決めるということを守るために、

外しているのは。

□組合（T副委員長） だから我々の文書は、総長宛ではなく評議員宛だが、学内に説明する責任は総長にある。発議を受けて学内で議論してほしい、と。そのステップは過ぎてしまった。これから活躍すべきは評議員だ。文書で述べた通り、学内の信任を得た人が学内を取りまとめていくという形になるべきだ。その原則は貫いてほしい。十分な説明と学内からの納得を得る努力を。どういう形になるかはわからないが、総長選考監察会議がそれを主体的に行うことにはならないだろう。評議会が中心になってそういう動きをしていただく必要があるだろう。宜しく願います。

□組合（委員長） 今回の総長任期規程改定は、私たちの予想では、大学ファンドの申請、国際卓越の大学、申請の一環だと認識している。大学ファンドの合議体、用語は変わったかもしれないが、ますます総長選考監察会議のような組織、今後作られるかもしれない合議体のような組織に強大な権限が集まる。私たちの労働条件、人事、給与、学位、研究の中身まで、もしかしたらそこにいろんなチェック機構が入るかもしれない。すごく心配している。そういう合議体については私たちが口をはさむ場所ではないので、学外から過半数、合議体等で決まることだから、何も言えないのだと、それでは困る。学内の信頼関係は、崩すときは簡単に崩れる。東北大学 115 年で築いてきたものを一瞬で壊すのは簡単だ。その合議体なりの作り込みは、今後どういふふうにしていくのか。

■理事 まずは、合議体はどうなるかについては、法的な仕組みは我々にはわからない。卓越研究大学の書かれたペーパーに一定の考え方が書いてあるが、実際にどのような法案となり、それが国会を通るかどうかはわからない。いろいろな意見があるにせよ、法の枠組みを見て決めざるを得ない。それから、現時点でペーパーには、合議体ではマイクロマネジメントのようなことはせず、現在の理事の執行体制のままで、教育研究の細かいところに口を出すべきようなことは合議体ではすべきではないと書いてある。それを踏まえたものになるのではないか。おっしゃるとおり、信頼関係を崩して組織

のマネジメントができるわけがない。大前提だ。組合は組合の立場で動いているのだろうし、それを全面的に受け入れるとは言えないが、一定の信頼関係を基に議論をしながら大学のあり方を考えていく、心がけは同じつもりだ。人事労務担当理事として、通るかどうかもわからないので、仮に通ったとして、そこの基本は変わらないと思う。基本は、どの組織も、信頼関係にもとづいて、労働条件はいろんな要素があるので満足してもらえない部分もあるかもしれない。それでもお互いに歩み寄れる、探す努力はする。中労委の話もあったが、当然のことながら、10兆円ファンドをもらう大学になれば、労使関係の基本が変わるということではない。

□組合（委員長） そうおっしゃるかもしれないが、法人化以降、何回かの国立大学法人法の改定を経る度に、意思決定が中央に集約されてトップダウンに、リーダーシップとか、そういう謳い文句で権限が強化されてきた。大丈夫だ、と言うかもしれないが、いろんな大学で、教学と経営を握った個人かもしれないし、理事会かもしれないが、組織変更、私たちの懲戒、解雇や、予算配分や、そういうことで問題が生じている大学がいくつもある。大丈夫だと言っても、他の大学も見たら、そういうところばかりだ。そういう中で、独裁はしないという説明があったとしても、担保されない。それを守るための学内のルールを今から作っておくことは大事だ。合議体ができの場合、総長選考にしても、民主的なプロセスをいかに経ることが必要か、つくっておくことが、その意思があるかどうかで変わってくる。文科省の文書に書いてあったから、とかではなく、自分たちの考えを反映させよう、そこで変わってくる。守っていくよう、予算や人事でこんなルールを作っていく、そのくらいの意思を固めてほしい。

■理事 仮定の上に仮定を重ねる議論であり、懸念を持つことは理解するが、何をもち担保するか、今までどおりやれば担保されるか、違うと思う。仮に、どんな制度でもそこに誰が就くかによって、完璧ではない。チェックアンドバランスだ。今までも完璧ではない。どんな制度であっても考えなければ行けない。いろんな考えの人が集まり、

組織をつくるものだ。どんなルールであれ、当然守られるべきものだ。何をいえば満足していただけるか、困惑する。何を言えば、安心するのか。今の私の権限、立場で、何を言うかと安心してもらえるのかわからない。

□組合（委員長） わからない、では困る。将来の組織の話だから、何も約束できない、というのはわかる。

■理事 そういう意味ではない。どんな法的な立付けになるかもわからない。それになるかもわからない。すばらしい法的な枠組みになるかもしれない。最初から、とんでもない法律ができるという前提で言われても。何を求めているのかはわからない。懸念はわかる、私もわかるが。

□組合（委員長） ならばもう少し、他大学でどういう構造でどういう問題が起きているか、もう少し調べていただけないか。懸念、懸念と言っているが。組合は心配ばかりして、新しいこと、変えようとししないのではないかと。

■理事 そういうことを言っているのではない。皆さんが読んで「大学の崩壊」も読んでいます。私は困った大学法人の指導する仕事、対策をしてきた。多分、皆さんより知っている。どう失敗してきたか。わからない、ということではない。何も知らないだろうというようなことを言われると心外だ。私もずっと行政官としてそういう対策をしてきた。

□組合（委員長） そういう経験を。ならば、今日のやりとりだと、組合の懸念は言うに及ばず、というように聞こえる。自分の経験から、こういう失敗例がある。こうやるとうまくいった、私はこういう仕組みが必要だといった、もっと積極的なメッセージを伝えてほしい。それなら、制度設計、チェック機構を、意向投票をどうしよう、という意見交換ができる。今日言い過ぎだったかもしれないが、議論がすれ違った。

■理事 そう受け止められたなら反省したいが、言い方がうまくないので。経験上、チェックアンドバランスは非常に大事だ。リーダーシップに対する牽制機能は必要だ。国立大学でも失敗例はある。学ばなければならないことはある。総長の規定を変えるときにも、他大学でもハレーションはある。そこからも学ぶべきだ。そういうことも踏



まえて、中身は言えないが、プロセスにも意見を申し上げている。

- 組合（委員長） 今懸案の問題と、今後の合議体の在り方に非常に問題意識をもっていることを申し上げて、次に進む。総長裁量経費について報告をお願いします。

## 総長裁量経費に関する質問事項への回答

- 組合（委員長） 昨年6月に示して、11月に催促した。中身は伝わっているか。今の状況を報告してほしい。

- 理事 財務諸表について、ペーパーをもとに。（以下、組合照会に対する回答として整理。）

[照会 1] 総長裁量経費は財務諸表の中でどのように記載されているのでしょうか。

たとえば、令和3事業年度にかかる財務諸表を見ても、総長裁量経費に関するものとわかる項目や金額がありません。財務諸表上の項目と数値、記載箇所についてご教示くださいますようお願いいたします。

<回答>

- 理事 総長裁量経費は、学内で定めている名称であり、会計基準はない。財務諸表上は出てこない。財務諸表上、勘定科目の教育経費、研究経費等の内数として含まれている。明示的に表れてはこない。

[照会 2] 2021年11月以降、組合は総長裁量経費に関連するいくつかの質問を公表し、団体交渉の際に、その回答を受け取って来ました。その継続での質問です。宜しく願いいたします。

- 1) 総長裁量経費予算の中の運営費交付金・既定分の金額は、次に示すように、平成30年度以降、急激に増加しています(単位:億円)。この配分を決めている学内ルールは何でしょうか。

	H29	H30	R1	R2	R3	R4
運営費交付金・既定分	5.7	9.4	14.6	13.4	17.8	34.2

<回答>

- 理事 総長裁量経費については、総長裁量経費取扱い要綱で、その規定で、運営費交付金について、総長裁量経費の財源として充当できる、となっている。具体的にどうするかは役員会、経営協議会の意見を聴いて、総長が決定する。それに基づいて具体的に決めている。

- 2) 年度予算の「物件費」の総長裁量経費支出と、総長裁量経費予算の運営費交付金と外部資金の収入の和を比較すると、次に示すように、H30年度以降、その金額のずれが増大しています(単位:億円)。近年のこれらの金額の乖離はなぜ生じているのでしょうか。

H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
年度予算・総長裁量経費支出						
38	37	33	35	40	42	46
総長裁量経費予算・運営費交付金+外部資金						
38.3	41.2	38.2	45.9	49.4	58.7	77.9

<回答>

- 理事 年度予算として示される年度予算総長裁量経費支出と、別の資料の総長裁量経費予算運営費があり、その2つが、数字が乖離しているのはなぜか、について。年度予算総長裁量経費支出は、年度開始前に見込みとして従来ベースから見るとこうなるだろう、というもの。令和4年度だと46億円。総長裁量経費・運営費、令和4年度は77.9億円。時点が、年度開始後に決めているものだ。先程の数字は、年度開始「前」の見込みで、こちらは、年度開始「後」の数字だ。改めて大学として戦略的に配分できるものを再整理しなおして、総長裁量経費として使える枠だと決めている。時点が違う。年度開始前と年度開始後での違いで、整理の仕方も違うので、数字も異なる。

- 理事 まずはここまで。

- 組合（委員長） 中身の前に、わかり易い説明だったが、なぜ回答に時間がかかったのか。その程度の説明なら、もっとスパッといただければ、もっといろいろやり取り

できたと思う。

■理事 遅くなったことについてはお詫びする。いま整理してわかり易く伝えることができるようになった。ここに至るまで、わかり易く整理できるまで理解するまで難しかった。

□組合（委員長） 総長裁量経費は非常に多額で、今年等は電気代などここから出させていただき助かっている。学部として助かる面もある。柔軟に扱える予算があることは有り難いと思いつつ、今年などは、100億近いのではないか、なぜこんなに膨らませているのか。一方、各部局にしても、パートにボーナスを、と要求していることに対して、たいへん大きな額だ。どれだけ今年は積もうとか、そのルール、意志決定は総長一任なのか。

■理事 先程言ったように、役員会および学内諸会議、経営協議会の意見を聞いて決める。それを経てやっている。総長一任というような性格のものではない。最終的な決定権は総長にあるが。

□組合（委員長） ならば、積み上げていく理由が全然わからない。100億、何を意図してこんなに積んでいるのか。学内のプロセスを経ていると言っても、おそらく誰も説明できない状況なのではないか。なぜこんなに積み上げているのか。説明してほしい。

■理事 全学的に考えて、予算を使うべきことは、電気代が直近としては大きいですが、他にもジャーナルの経費等各種ある。それを、固定的というか、部局に配分してしまうと、大きい部局、小さい部局、外部資金の多い、少ない等で大変だ。全学的な視野にたっぴかにバランス良くやるかという、部局で自発的に、とは難しいので、全学的に調整する財源は一定程度確保していた方がよい。

□組合（T副委員長） 東北大学の総長裁量経費は、東大や京大などと比べても桁が一つ違う。全学的に使える予算が一定確保されるべきことはわかるが、それ以上に、何か戦略的な意義についての説明があつて然るべきだ。無駄積みしているはずはない。こういうことをにらんでいるから必要だというような説明が必要だ。

■理事 前提として、総長裁量経費は、学内

で定めた名称だ。他大学が同じ経費で行っているかはそもそもわからない。統一ルールでこれが総長裁量経費だと決まっているわけではない。他大学との比較、評価は難しいだろう。もう一つは、不十分だと言われるが、大学として全学を見渡して、戦略的に対応すべき要素が増えているので増やしている。手間をかけていると思うが、いろんな部局から要求を出してもらっている。名前から、総長が勝手にできるような予算のようだが、そういうことはなく、必要なところに必要な予算が行くようにとやっている。

□組合（委員長） 私たちは、これが不正に扱われているかという話ではなく、これだけ積み上がると、部局から、この建物を建ててほしい、補填してほしいなど、常に総長裁量経費に詣でて伺いを立てにいくというスタンスになっている。そうになると、総長に物申すこと、今後の方針に異議を唱えることなどがやりにくい構造になっている。あまり良い積み立て方ではないと思う。そういう組合の問題意識がある。

□組合（支部執行委員） 2つめと3つめの回答については、2つめの回答については、経営協議会、役員会を通して決めるというのはその通りだが、質問には答えていない。運営費交付金の中のh29年の5.7億円「既定分」は、議事録はh19より前はないが、部局長連絡会議などの議事録ではh19年6.3億、20年6.2億とか減っている。H29は5.7億円。総額に対してある程度の数字を掛けたものだろう。ところがh30以降は、そのルールが完全に破られている。それはどういうことかと聞いている。3つめの回答についていうと、かたや予算段階で、かたや年度が始まってから出た、とは言え、時期的な差は、3月と4月の1か月しかない。令和4年度では、46億円が、77.9億へ1か月で30億円も見積りが増えるというのは変だ。何らかのカウンターの仕方が違うなり、何か理由があるはずだ、それを聞いている。どちらも、質問への意図への回答にはなっていない。

■理事 いろんな財源が組み込まれているので説明しにくい部分があるが、一つわかり易いのは、運営費交付金の金額の中身が変わっている。直近の期は、総額は維持だが、

中身は、本当に自由に使えるものは年々減っていて、その代わりに、特定の機能強化やミッション等色のついた部分が増えている。総長裁量経費の最近の額が増えているのは、そのように、直近だとミッション実現戦略分が、年度開始後に入っている。年度前には入っていない。そこにズレがある。つまり、機能強化的な予算の部分が増えているので、それが総長裁量経費の額にも反映していると理解してほしい。

□組合（支部執行委員） 「既定分」とかに、ミッションなんかが入ってカウントしているということか。「既定分」とは、本来、元々の意味は、運営費交付金の全体の何%とかが入っていたもので、そんなに変動してはいけないものだ。機能強化とかミッション経費等を入れるのならば、「既定分」とは別に記載されるべきだ。それを既定分に組み込んでいるということか。

■理事 そうだ。年度後に。既定分という名称が良いかはわからないが、その中に含まれている。

□組合（支部執行委員） 既定分の金額で、h29年に5.7億まではわかる。ある一定の割合だ。その後増えたものについての内訳を、あとで教えてほしい。

■理事 詳細については公表していないので、どのような枠組みで回答できるか考えたい。

□組合（支部執行委員） 3つめの乖離している部分の内訳のデータもお願いしたい。

□組合（委員長） 迅速にお願いします。

(11:30 延長について双方で了解)

## 医療職員の労働時間

□組合（委員長） 前回理事から、着替えの時間は労働時間に入れるべきだという明快な回答をいただき、現場の職員に私たちが伝えたところだ。しかしその後、何か変わった様子がない。今の状況を教えてほしい。

■理事 決して何もしていないわけではない。時間がかかって申し訳ない。具体的にどこまで話して良いか、例えばスマホを使って、始業、終業とか、システム的に対応する方法がないとか、現場の方と相談している。まだ、改善の具体的な案としてできていないのはそのとおりだ。急いで検討する。

□組合（委員長） タイムカード的な技術面で時間がかかるとして、現状、サービス残業は発生していると思う。今できることとして、この部分はちゃんと支払うとか、ここは含められないのでうまく17時までには終わらせてくれ、とか、指示やメッセージが全くないのでは。

■理事 それぞれ、労働時間など指摘のあったことは周知している。それがどこまで理解されているかについて、懸念があれば言ってほしい。最終的にはシステム的にあまり手間をかけずに、運用できるようにしていきたい。見過ごせない現実があるということならば、対応したい。

□組合（T副委員長） 現在、現実問題としては、出勤して、着替えして、職場に入って打刻、勤務スタート、となっている。着替えにかかった時間はまるまる不払い労働になっているのが現実だ。場合によっては、打刻の前に引継ぎ連絡事項などあったりもしている。それはますます、勤務時間外にカルテを見る、という違法行為が発生している、という問題となる。これを解決するためには、実質的な労働開始時刻を申告して、その差額を払う、ということをしざるを得ないのではないか。実際の実態はどうか、組合の調査は100%ではないので、調べていただいて、支払うために、自己申告をどこまで認めるかなど。

■理事 本来、システムだろうが、すごく時間がかかるならば、それに先立って救済は考えなければいけない。その状況を確認したい。

□組合（T副委員長） 現実に違法状態が発生しているという問題だ。あまりのんびりしてられる問題ではない。

□組合（委員長） 「もっと重大なことがあれば教えてほしい」というが、いや、これだけ重大な問題だ。技術的な問題と、今解消すべきことと、そこを認識して解決を。

## 定年延長問題

□組合（委員長） 前回少し話をして、国の動向とか、前はペンディングで、その後、組合に説明があった。段階的にこのように行うということだった。この方針について、あらためて2つ。大学によっては、短時間

雇用に統一する、という大学もある。そこを懸念している。基本はフルタイムで、希望者は短時間もOK、という立付けにしてほしい。給与水準は、7割で良いのか。役職から離れるので低くなるのは仕方がないとして、同一労働同一賃金の視点から、いきなり3割減ではなく、給与水準の維持をお願いしたい。各大学で決められる。大学の方針を。

■理事 定年延長部分の働き方は、基本的には、フルタイムを考えている、定年延長である以上。一方で、希望によって短時間の選択肢も別途つくりたい。ご自身の人生設計もあるので、逆にいうと、今まで通り60歳で辞めるという人のため、早めに退職する際に退職金で不利にならないようにしたい。多様な選択肢としたい。それから、給与水準は7割で検討している。そうである以上、職務内容は60歳までと同じようであってはならない、と考えている。具体的にどうするかは検討中だ。

□組合（委員長） 7割か。公務員は、もっと高くないか。

□組合（県労連議長） 公務員は、確かに7割だ、いまそういう話になっている。が、今でも人事院は抵抗している。同じ仕事をしながら、なぜ7割なのかと。民間は多くが7割というが、間違いだ。人事院の報告等を見るとわかるが、民間で7割とか6.5割は再雇用のことだ。再雇用としてそうなる6割5分や7割になるような仕事に配置すると。民間で定年延長のところは、数は少ないが、同じ給与にしている。基本的には同じ仕事なら同じ給与だ。再雇用だと下げる場合はあるが、ということだと私は理解している。

■理事 7割に下げるとすれば、同じ職務内容だとおかしい、と我々も同じ認識だ。見合った内容の職務内容に下げる、と考えている。

□組合（T副委員長） やっぱ7割に下げずにフルタイムで65歳まで、というのがあるべき姿だ。もちろん、疲れた人が時短を選ぶのはありだが、フルタイムで働くなれば、フルタイムの給与が払われるべきだ。職務内容を変えて、ということができるのか。同じ職場にいたまでもう5年、なら、現実的にそれまでと同じ仕事をするのでは

ないか。あるいは、それまで以上の仕事を。3割減は難しい。教員も、全学委員会の委員にはもうならないから、と3割減っているが、最初の2年くらいが過ぎてからは、もうぐずぐずだ。フルに払う、という方で検討した方がきれいだと思う。

□組合（委員長） 皆、対象だ。先程の看護師の話もだが、東北大には、サービス残業、ただ働きがある、組合にいろいろ相談がある。働きやすい職場づくりを、理事が率先して作ってほしい。昨日、総合技術部の会議があったが、仕事が増えている中で、なかなか待遇が良くならないなかで働いている。理事が率先して改善してほしい。

□組合（書記次長） 看護師の労働時間の件だが、組合員に聞くと、そういう話は聞いていない、という声がある。周知徹底をお願いしたい。看護部がきちんとした対応をしていると応えているようだが、そのきちんとした対応について、後でも教えてほしい。

■理事 法令違反状態を見過ごすことはできない。あらためて周知する。

□組合（県労連議長） 労契法にもとづく法定の無期転換を私たちは求めている。それは適用しなくても、それなりに努力して、一所懸命に雇用を確保しようとしていることはわかる。大きな会社が、100人とかの雇い止めをするのは問題だ。雇い止めは少なくても、放り出される労働者のことを考えれば大変だ。ハローワークでも、なかなか職に就けず、だから、我々も食料支援の取り組みもしているのだが、もっと努力を。

□組合（委員長） 解決すべき課題は多い。交渉継続で良いか。

■理事 良い。

□組合（委員長） 一部組合員に生じた不払い問題の話がある。あるキャンパスで組合員の雇用継続の個別交渉の件がある。事務的に連絡をお願いしたい。