

2023 年度第 1 回団体交渉記録

・日時 2023 年 11 月 29 日(水) 17:00-18:56

・場所 本部第一会議室

・出席

■大学側：牛尾理事、佐藤課長（企画）、原田課長（給与）、村上課長（労務）、菅原補佐（企画）人、千葉補佐（企画）、淵辺補佐（給与）、秩父補佐（給与）、千葉補佐（労務）、堀越補佐（労務）、多田係長（労務）

□組合側：□組合：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、金子執行委員、後藤執行委員、小野寺書記

・交渉事項

1. 有期雇用職員の無期化等

- ・希望者を無期転換すること
- ・無期転換権を有する教職員に対し、意向を確認して必要な手続きを行うこと
- ・部局の判断によって、更新上限を超える運用を可能にすること
- ・5年上限を根本的に見直すこと

2. 医療職員の労働時間

- ・労働時間に含められる作業着等への着替え、業務としての勉強会や情報収集等について、速やかにその対応措置を実施すること
- ・医療職員に対し、これまでの未払い賃金を支払うこと

3. その他

- ・待遇改善（人事院勧告対応、非正規雇用職員のボーナス）
- ・定年延長
- ・国際卓越研究大学

（文責：組合）

■労務補佐（人事異動の説明）。議事に入る。

□組合（委員長） 10 月 20 日に交渉を申し入れた。日程の調整等対応していただき感謝する。この間、理事が体調を崩され心配した。元気な姿を見て安心した。とはいえ、本来ならば総長が出席すべきところ、総長がいない事情について説明を。

■理事 申入れを受けて大学側で検討し、我々が対応している。心配をおかけした。

□組合（委員長） この 6 年間、一度も来ない。異常なことだ。総長が組合と会ったのは就任直後、花束を渡したときだけだ。非常に交渉を軽視した態度だ。厳重に抗議する。申し入れ書に沿って進める。

1. 有期雇用職員の無期化等

□組合（委員長） 方針に見直しがあるかどうか聞きたい。

■理事 無期化、長年意見交換等して、主要な課題としている。基本的な立場は繰り返しとなる。非正規の業務は同じ業務が永続的に存在するかどうかわからない。運営費交付金を含めた財政状況を踏まえると、希望者全員無期転換は実施できる状況ではない。一方、限定正職員という仕組みを作り、その仕組みも、運用については意見・指摘をいただき、一部見直しつつだが、基本的にこの制度の仕組みの中で行っている。現時点で、引き続き同じやり方でやっていきたい。基本的な姿勢は変わっていない。

□組合（委員長） これまで 5 年間にわたり要求してきたことが、一部、10 年問題で変化はあったが、根本的な考え方が変わっていないことに失望している。今回 10 年問題で、164 名の対象のうち、雇い止め 84 名、期間の定めなし 69 名、11 名が引き続き有期雇用、うち 7 名に無期転換権がある、と認識している。この 7 名について当局はどういう扱い、サポートをし

ているか、教えてほしい。

- 給与課長** 令和5年3月末で、7名の方に教員任期法が適用されている件だと思う。本学の労働条件通知書の中で、もともと、労働条件通知書の下部分に、労働契約法や教員任期法の規定で、平成25年4月1日以降に開始した、有期雇用が10年を超える場合は、申込みをすることで無期雇用に転換するという部分と、申込みは期間末日の30日前までに書面で行うことを、従前から記載している。無期転換の申込の様式は人事企画部のホームページに掲載している。
- 組合（委員長）** 伝えてある、知りたければここを見てほしい、ということでは、働くものに対する労務管理としては非常に、あえて無期転換させないような対応だと言わざるを得ない。せっかくそのような権利があるのならば、選択肢があることを提示すべきだ。そういう問いかけをすべきだ。
- 給与課長** 現状の対応については先程申し上げたとおりだ。いま言われたような考えがあるということではない。国が労働条件の明示に関する制度の改正を来年4月施行で行う予定がある。いろんな改正があるが、その中で、無期転換の申込機会の明示についても制度改定が予定されている。権利が生じる契約更新の際に、明示が必要ということになる。本学もどんな明示方法があるか、申し込むことができることになるが、それは考えている。
- 組合（委員長）** 消極的すぎる。11年目の契約のときに、各部局で労働条件通知書の説明があると思うが、そこでしっかり説明すべきだ。そこは、明示の仕方が、見解に差があると思うが、個人レベルですべきだ。たかだか7名だからすべきだ。
- 給与課長** 法令の対応について述べた。労働条件通知書に書いてあるということと、今後、記載の仕方の変更についてはこれから詰めていく。
- 組合（委員長）** 現場の理解が浸透していない。本部から指示すべきだ。10年を超える方々について2つ示したい。東北大学は原則10年という姿勢を変えていないということだが、とはいえ164名のうち69名+11名が雇用継続した。半分だ。この雇用継続できるシステムがわかれば、部局は80名を雇用継続したわけだ。それがわかれば、部局は、その段階で雇用継続した。それが部局のニーズだ。もう一つは、アンケートについて、理学部のほかに、あたらしい情報として農学部と工学部の情報を示す。（回答者の数、%など説明。詳細は文書参照）。雇用継続させたい、雇い止めが生じて支障が生じた。これが現場の声、ニーズだ。やっぱり雇用継続させたい。影響があった、雇い止めして良くなかったということだ。それをどう解釈するか。
- 理事** アンケート結果を示していただき感謝する。後でじっくり見たい。我々としては5年問題については限定正職員がいくつか種類あるが、そういうものがある。10年については主に教員が対象だと思うが、10年という区切りとプロジェクトの関係が必ずしも一致していないということがある。それに応える形で、契約の形をかえて引き続き勤務していただく、ということもしている。我々なりのさまざまな手立てを打っている。一方、現実には何らかの業務で支障があったというのはその通り、実際にそのような声が上がっているということなので、その通りなのだろう。それを少なくしていくためにどのようなやり方があるか考えていきたい。
- 組合（委員長）** 裁判があったので動けなかったというのはわかるが、いま、ゼロベースで再検討してほしいというのはそういうことだ。我々はこのアンケートで検証したつもりだ。うまくいっていないのだ。ならば、裁判で検討した件、大学としてきちんと検証して、本当に良かったのか、当局自身がやって見直すべきだ。なぜ今日の冒頭の回答でも、維持する、なぜ。現場と乖離している。どのようなスケジュールでどのように改善するのか。
- 理事** 基本的な考え方は維持するということが、現時点で、回答できる状況にはないが、具体的には、この仕組みについて検証する必要があるというのは同意見だ。大学としてこのやり方をとっている。この仕組みを入れてだいぶ時間も経ってきたので、あらためて大学運営としてこういう仕組みをこのまま維持するのか、少し改善して維持するのか、全面、白紙見直しということは、現時点でそこまで踏み込むというだけの材料はない。まずは材料をきちんと集めたい。白紙見直しという方向はここでは言えない。常に仕組みを検証するということと言える。未来永劫の制度はない。

□組合（委員長） その御姿勢が今までの理事とは違うところだ。今までは 2017 年 1 月の制度を全く変えないという姿勢だった。その御姿勢は支持する。理事はできるところは見直すと、その姿勢は私たちは支持するが、抜本的に変えられない理由は、2017 年 1 月のあれだ。法律事務所との関係があれば見直せない、と言ってきた。あの事務所とまだ委託契約はあるのか委託契約は続いているのか。

■労務補佐 コンサルティング契約は続いている。

□組合（委員長） やめた方がよい。本当に無駄金だと思う。

□組合（副委員長） 具体的な話ではなく、姿勢の問題として。雇用制度を構築する時に、業務が遂行できるように全体経営できるように、財務から言うと人件費はなるべくかけたくないと考える。その時に、皆様には業務上、財政上の効率性だけでなく、働く人が十分に力を発揮できて、生活に責任を負うということを意識することだと思う。業務、財政の効率性だけではないことを視野に入れて制度設計をお願いしたい。昔の理事にそれを認めていただけなかった。それについては同意していただけないか。

■理事 人事を預かるものとしては、それを総合的に制度設計すべきだ。健康で意欲をもって働く環境をつくるのが、パフォーマンスができる状況になるので、その姿勢は私も、ここにいる職員も共有している。実際の場合では様々な要素も出てくるので、必ずしも納得した抱けるものとはなっていないが、私たちの立場も職場環境をできるだけ良くして、意欲をもって働いてもらうということだ。

□組合（副委員長） ありがとうございます。その意味では、ケースによっては財務に対して、もっと金をかけろ、ということもあり得るとい立場だと確認できたと思う。

□組合（委員長） 基本的な立場を確認でき良かった。無期転換の話があったが、個人に対する対応も変わってくると思う。ぜひ維持してほしい。

□組合（副委員長） ちょっと具体的な話だが。今回、10 年を迎えて教員任期制で雇用された人がいるということは、ある意味、従来の人事方針とは違う運用をしたと我々は受け止めている。従来 5 年上限で雇い止めの人は、別なところで業務に就こうとすると断られていた。7 名の方は、引き続き学内で、間をおかずに、有期雇用の職に就かれた。その従来の運用と違うということについてはそういう理解で良いか。

■給与課長 冒頭の話と同じで、教員の任期法の適用者のことで良いか。

□組合（副委員長） そうだ。

■給与課長 教員任期法の人はずもも適用される。それが職員就業規則。職員就業規則には、上限 10 年はもともとない。教員任期法の教員は、任期法の趣旨は教員の流動性の向上による教育研究の活性化という趣旨も背景にある。任期や再任について、一律に 10 年上限ということは当初から設けているものではない。当初から。その意味ではこの 4 月に急に方針が変わった、ということではなく。もともと、上限 10 年の定めがない、という区分の人だったという意味合いになる。

□組合（副委員長） 法の立て付けが違うことはわかる。それでも教員任期法と労働契約法では、労働契約法が優先するからこそ、無期転換権が生じることになっている。就業規則上の立て付けがどうかにかかわらず、任期制教員が有期契約であることは間違いない。その前も 10 年上限が設定されていた方々だったので有期契約。

■給与課長 有期契約であることは間違いない。教員任期制の人は、回数がどこまでできるかなど、各部局で定めている。

□組合（副委員長） 今回の 7 名は前職も任期制だったのか。

■給与課長 そこは今確認できない。教員任期制は、任期規程に表があって、たとえば、その助教の方の任期は何年で、等と、その定めに従って採用されている。場合によっては、審査の結果、終了するというような仕組み。

□組合（副委員長） たとえそうでも、有期契約が 10 年を超えると無期転換権が生じることは事実だ。教員任期制の教員は、それぞれ研究の特性にあわせて移る人は移ると思うが、無期転換権が生じるような雇用契約が現実にはできたことは、事実としてある。これは、我々から見ると、なんだ、今の規則のもとでできるではないか、ということ。

■給与課長 教員任期法が適用されている教員に適用される就業規則は職員就業規則。プロジ

エクトの方は、特定有期雇用職員就業規則で、上限 10 年とかある。適用される就業規則の定めに従って、上限があったりする。教員任期制はそれではない。入口のところで、前提として、そこは違う。それはこの 4 月に急にそうなった、ということではない。従前から、教員任期制の適用者についてはそうだ。

□組合（委員長） 現場はもともと 10 年以上いけるとは思っていなかった、だから、雇い止めされそうになったのだ。

■給与課長 教員任期法については、現場での判断がある。

□組合（副委員長） 教員任期法の後、労働契約法改正があった。任期制のグレーな部分は今もある。

■給与課長 教員任期法の人、昔の定員内の人、承継ポストの人。その教員の選考は然るべき選考を経て、それまでプロジェクトの人が選考を経てそうなる、ということはある。

□組合（副委員長） いくらでも突っ込みどころはまだあるが、本来の趣旨は、そういうことをお願いしたいのではなく、無期転換権が生じるような雇用があり得るならば、そのような判断を部局ができるようにしてほしい。それは就業規則上できない、と言われていたが、できる、ということだろう。有期雇用で上限を超えることが現実に発生した。やればできるのではないかと我々としてはなる。焦点は、業務が継続している間は雇用も継続しようということは、大卒では合意があると感じている。かなりの部分については、十分ではないが実現してきている。一般事務の補佐のところ、いわゆる事務補佐員に、業務が継続しているのに道が極めて閉ざされている、極めて狭いことが問題。アンケートでも、足元の事務の人が次々変わるのが本当に不便という声が一番大きい。今言った方々に摘要されている限定正職員制度は、待遇改善の幅も大きいが入りも狭く、雇用されると全学を異動する可能性もあるので、厳しく選考しているのだと思う。そうではなく、部局が責任をもって雇用する、というようなことができるようにしていただければ、いろんなことが解決する。それを実現してほしい。それがこの「部局の判断によって、更新上限を超える運用を可能にすること」という要求の趣旨だ。

■給与課長 教員任期制は、この 4 月に向けて改正した、という話ではない。10 年間、プロジェクトに従事していたところから承継ポストに行き、そこが任期付きポストだった、ということはある。今回の 3 月 4 月の対応のために間口を広げた、ということではない。それは一言いいたい。

■理事 問題意識は理解している。ただ、結局、任期制教員がなぜ 10 年を超えられるか、というと、もともと、プロジェクトとかではなく別の要請で研究者の流動性を高める、というようなことでできている。もともとの問題意識。5 年、10 年は、特定の業務について、そもそも永続性がない、ということで制度設計している。そうは言っても、現実には、ずっといていただきたい、というような人がいるのではないかと、という問題意識はわかる。任期制の話は別の話で、そこができてから、ということにはならないが、すぐにどうこうできる、ということではないが、引き続き検証とか含めてしていきたい。

□組合（副委員長） 残念ながら、我々が期待していたほど、10 年を超えたことが、何か、できるのではないかと、ということではなないと感じた。労働契約法と教員任期法についてはグレーなところがあるようなので、そこは研究する。一般の事務補佐員は、本当に部局で困っている。もちろん、当人にとっても、どうせ 5 年、ということしかないのは困る。何とかして、具体的に、早期に考えていただけるようお願いする。

□組合（委員長） おそらく、これから卓越大学に入っていくと、研究の人が 10 年で雇止め、事務の人が 5 年で雇止めというものは具合が悪い。根本的な見直しをお願いしたい。

2. 医療職員の労働時間

□組合（委員長） 理事から問題意識、着替えの時間は労働時間に含まれる、という考えをいただき、前はまだまだだったが、その後、どのように進展しているか。

■理事 この問題の改善に時間がかかって申し訳ない。現状、実際に業務をしている看護師を中心に検討いただき、具体的には 12 月 1 日から始める。着替えの時間は人によっても違うの

で「みなし時間」として始業時、終業時各 5 分、コミュニケーションまでは労働時間として一律に看做すことはしないが、本当に着替えるのに必要な時間ということで、看護師の方で、実態を見ながら、5 分、5 分とした。12 月から運用開始する。ようやくこういう状況だが、こういうことで、ようやくここまでたどり着いた。未払い賃金の問題を具体的にどう整理するかは、検討についたばかり。

□組合（副委員長） 手を打っていただいたことについてはお礼を申し上げる。未払い賃金の問題が存在する、と言っていたことも重要だということにも。5 分で良いのか、ということは問題になるかもしれない。私たちの方でも、何らかの形で「みなし」的な対応しかないだろうとは思っていたので、やり方としては良いと思う。直感的には短過ぎると思う。現場の声を聞きつつ、改善を申し入れていく。もう 1 点、看護師以外に、業務上、着替えが必須とされる職員が一定程度いるのではないかと。それについてはどうする。

■理事 私が直接担当している総合技術部とか状況を確認する。技術職員についても、全員が全員着替えを必要とする職務ということではないと思うが、業務上必要な着替えは労働時間に入るとは思っており、基本的にはそういう方針で運用されている、と認識している。病院でも看護師以外でもあるかもしれない。現時点では、着替えが勤務時間になっていない、といった声が聞こえているわけではない。きちんとされているのではないかとと思うが、状況を確認して問題があれば是正していく。

□組合（書記長） 技術職員の立場として、周知されていない。着替えが労働時間として、グループのリーダーの判断でやっていると思う。農場の技術職員、工場系、施設とか、きちんと周知してから調べてほしい。

■理事 周知はあらためてする。

□組合（副委員長） 病院の看護師以外も。我々もどこまでできるかわからないが、積極的に調べてほしい。看護師だけ得して、ということにならないように。

□組合（委員長） 考え方は賛成したが、12/1 からのその内容に賛成したわけではない。不払い賃金について、当事者が集団で、訴訟で取り戻す、ということ想定して発言している。今日の「5 分」という姿勢ではまったく状況は変わらないと思う。看護師長との話し合いでそう決めたというが、内部で調査をしている形跡はない。私たちは独自にアンケートをして、前の団交で、仕事の前か後の 15 分くらいだったか、平均的な着替えにかかる時間だと、不満を押さえ込むだけの制度設計だと当事者は思うのではないかと。12 月 1 日からそれをした場合に、逆の反応が心配だ。もう少し現場の実態を踏まえてから提案した方が良いのではないかと。いかがか。

■理事 着替えと打合せは違うと思う。今回手当をしているのは着替え。打合せは、仕事なのかコミュニケーションなのか、どういう打合せなのかが問題。業務上の打合せがカウントされていないならば問題だ。どこまで精密に分析できて、ということでない、着替えだけならば、5 分で着替えられない、ということではないと思う。基本的に 12 月からやってみようということになっている。やりながらあまりに実態と違う、ということではなら見直しも考えるが。ただちに、5 分が 10 分、15 分でないとおかしい、ということではないと思う。

□組合（委員長） 勉強会、情報収集はカルテを見ながらのものだ、その方が問題だというならば、実態をもとに「みなし時間」を提案するのが論理的なのではないか。

■理事 病院が実際にどのように検討したのかわからないなかで議論してもどうかと思うが、実態を踏まえた議論は必要だ。情報共有とかについて勤務だということは、病院には伝えている。今言っているのは着替えの話。そこを改善した、ということだ。

□組合（委員長） 12 月 1 日という提案に対して現場がどのように反応するかはわからないが、不十分だと言うことは申し上げる。

□組合（書記長） 引継ぎ時間が看護師にはある。そこがうまくカウントされていない、ということで、それは 20 分とか説明したはずだ。議事録など確認してほしい。

■理事 業務としての勉強会とか情報交換とは引継ぎのことを言っているのか。それを引継ぎというのか。

□組合（副委員長） この問題を取り上げた時に、病院で行ったアンケートの結果を渡してあるのではないかと。交渉で、カルテを見ている、ことを言っている。それが労働時間でな

いと大問題。業務でないのにカルテを見ている、ということだとそれも問題。その説明をしていると思う。現場の人達は今までの働き方は問題だと思っていると思う。それだけでなく、現実に病院でどうなっているか、病院任せでなく調べてほしい。

■理事 趣旨はわかった。ありがとう。

(※組合註 組合から大学へのアンケート結果の提供は、本交渉の後に行いました。)

3. その他<待遇改善（人事院勧告対応、非正規雇用職員のボーナス）>

□組合（委員長） 人勧対応については11月16日に要求書（2023年人事院勧告を受けて、さらなる給与水準の充実を行うこと。非正規雇用職員にボーナスを支払うこと。）を出した。すでに過半数代表者の段階だと思う。人勧対応の進捗と非正規のボーナスの対応について説明してほしい。

■理事 進捗について。11月の初回。11/7経営企画会議。経営協議会。役員会を経て。方針通り決定している。今後は12月以降、就業規則の改正手続き。12月以降、全学労使懇談会、必要な手続きをする。非常勤の方のボーナスについては。私の認識は変わっていない。現状維持だけが良いとは思っていない。その一方で、人勧対応にも係ることだと思うが、人勧だけでは不十分だという要求、主張だと思うが、基本的には、法律上、国家公務員を参考に、経営状況等を勘案して決めることになっていて、本学の方針は、人勧を重要な参考資料として決めるというものだ。基本的に人勧は、民間の消費者物価指数とか物価上昇とかも勘案した上で、さらに、民間給与も参照しながら決定しているので、基本的に、それに倣うのが良いのではないかと考えている。一方、本学の財務状況を見ると、物価高騰している。施設整備費についても国庫補助金でやろうと思っていた額をかなり超えて大変だ。家計も苦しいが、大学の台所も苦しい。大学によっては人勧通りもやらないというところもある。本学もそれだけ苦しい状況だが、少なくとも人勧レベルにはしたいということで行うこととした。ボーナス不支給の人に何らかの前向きな対応をすることについても、私の頭の中には検討はあるが、具体的には検討していない。今回は今まで通りだ。

□組合（委員長） 人勧対応だが。今回の東北大学の対応に不満がある。了承しているわけではない。肌で感じていると思うが、全く足りない。上積みが必要だ。その通りできないという大学があるというのは、上げないというのではなく、実施が後ろ倒しにせざるを得ない、という大学があるのは承知しているが、東北大が、それができない財政状況にあるとは思っていない。その中で、非正規雇用の人のボーナス支給ができる状況ではないというのは、どういう状況なのか、説明を。

■理事 諸物価の高騰、大学の支出も直撃している。教育研究活動も維持する必要がある。そういう状況を考えると、放置してよい問題ではないが、不支給が直ちに非常に大きな違法行為だという認識でもないから支給していない。だから今までも払っていない。それを今変えるということは難しい。

□組合（委員長） 現状を変えてあげたいという気持ちと、法的に問題ないという説明と、まったく表裏のように聞こえる。状況説明についても、どこがどう財政上厳しいのか。そうは言うだろうが、本当に出せないのか、どういう検討があって出せないのか。

■理事 前提は、時間雇用は長期雇用を前提としているわけではないので。即不合理ということではない。一方で、時間雇用職員も大事な大学な構成員なので、同じような問題意識も理解している。何らかの取扱いの変更についても検討することは必要。検討はしているが。直ちにあげるということではない。人勧の分を上げることも相当なことだ。非常に苦しい。加えて、電気代、ガス代、物品購入費、老朽化対策で施設整備等もしなければいけないが、当初予算では既に足りない。今は、そちらを優先せざるを得ない。

□組合（委員長） 逆だ。説明になっていない。前にも言った。有期雇用だから、短期的な雇用だから、そういう手当が不要だという。逆だ。そういう人だからこそだすべきだ。5000人に出すならば、1億で済む。総長から、退任の際に1人1万円ずつ出してほしい。

□組合（副委員長） 今回の人勧に対応するために人件費支出がどれだけ増えるか。見通しを

示してほしい。

■理事 大学全体で6億ぐらい。

□組合（副委員長） もう1億を積み上げるだけでできる。1億円は小さいお金ではないが、ほとんどの職員に対して6億円配ることに対して、もう1億円で、形だけでもボーナスが出る。6月、12月には正規職員にはボーナスが出るという横で、私たちには出ない、という状況だ。正規職員が次々と入れ替わるという中で、正規職員以上の仕事をしているという誇りを持っている人がたくさんいる。なぜ私たちには出ないのか、長年にわたる問題だ。生活の上で1万円出たから助かるという問題ではなく、人としての誇りの問題だ。なぜ私たちには何の手当もないのだ、同じ人として扱ってもらっていないということだ。ずっとお願いしている。そういう問題だということ認識してほしい。今回の人勤対応で6億円かかるなら、7億円かけたって良いではないですか。ボーナスが出ている人の隣でボーナスが出ないことは本当に力が出ない。問題の焦点の当て方が違う。

■理事 そうは言っても、額ではないのでしょうか。そうは言っても、あまりに低かったら。1万円で誇りになるのか。

□組合（副委員長） その危惧はわかる。

■理事 そういうことも含めて、我々も検討すると言っている。組合がそう言った、とは我々も説明できない。仮に出すとすれば、それなりの考え方。理屈をもって出す。それでも1億円は大きなお金。人勤対応の6億以外にも様々な支出増がある。その中で、我々としてはよく考えざるを得ない。

□組合（G執行委員） 秘書をしている。現場でもボーナスがない、せめて1万円でもほしい、という意見はよく聞く。それが少しのモチベーションになる。心意気として。理事にとってははした金かもしれないが、私たちからすればすごくありがたい小遣い。事務室は大学のお金でやっているが、研究室の秘書は、ほとんど教授のお金で雇っている人も多い。感謝があるのならば、少しでもボーナスをあげるようにしてほしい、と大学からも言ってもらえれば、認めてもらっているというモチベーションになる。わかってほしい。本当に皆から聞く。いつもその時期になると。最低賃金も上がってきているが、最近だんだん他で働くのと同じくらいになってきている。正職員とも仲良くやっている。もう少し時給はほしいという声も聞く。差はある。残業をしている人もいる。本当ならば5人必要な仕事も3人でやっていたり、残業までして、残業代をもらっているかと聞いても、もらっていたり、もらっていなかったり、ぎりぎりのところでやっている。正職員は無期雇用でボーナスも出る。非常勤職員は期限もあるし、時給も上がらない。ボーナスもない。ビター文もらえない、というよりも、心意気というものがあれば、もう少し頑張れると思う。なので、ぜひそういうところを見せていただければ、皆さん。大学に対する意識も変わってくるだろう。現場の声として受け止めてほしい。

□組合（県労連議長） 私は不思議な世界に来たように感じている。県労連から来た。宮城高教組に所属している、地方公務員の非正規を会計年度職員という。会計年度職員にはこれまでボーナスが出ていた。普通のことだと思う。今年から、期末手当だけでなく勤勉手当も出るようになった。これはなぜかという、公務員の給与は民間を比較している。民間がそうなっているということ。日本全国の働く人にはボーナスが支給されるのが普通になっているということ。話を聞いていて、法律違反ではない、とか、せめて1万とか寂しい話をしていると感じる。非正規の皆さんにビター文出さないなど、社会常識から外れている。大学は社会とは違うと言われればそれまでだとは思いますが、情けない気分になる。正規の皆さんは、人勤があるが、いま民間比較は何人でやっているか。昔は200とか300だったかもしれないが、いま50人。大学は何人いるか。県内でもトップクラスの大企業だ。1万人以上いる。民間調査はたったの50人、中小企業だ。それで公務の賃金が規定されている。それを上げろと運動している。こんなことから日本の賃金は下がり続けている。こんな人勤の国は賃金が上がらない。せめて1万人を抱える東北大は胸を張って、賃金も上げる、非正規のボーナスも支給する、とすべきだ。本当にお金がないのか、ないとは思えない。使い方の問題ではないか。卓越大学に選ばれるような大学が、非正規の皆さんにボーナスを1円も出していないのは恥ずかしいのではないか。

■理事 現場の声も、地方公務員で既に払っていることも教えてもらった。財源が部局だという問題は大きい。貰える人は良いだろうが、貰える人、貰えない人の問題が起きる。それもネックになる。先生方は、部局の自由にさせろ、と言うかもしれないが、人事はなるべく統一的に行いたい。そういうことも含めて検討している。地元の状況も教えてもらったので、状況も踏まえて検討する。

□組合（副委員長） 貰える人、貰えない人問題は大きい。様々な財源で、出る人と出ない人がいるのもまずい。出すとなったら、少なくとも初年度については、本部は相当持ち出しを覚悟してほしい。それとセットでないとなかなか実現できないと思う。世の中の趨勢を見ると放置できないことは明らか。国家公務員でも、非正規への手当を検討しているはず。出せるかどうかではなく、どうやったら出せるかを検討しなければいけない時期だ。前から言っているが、それがされていない、数字を使った検討をしていない、としか見えない。ぜひやってほしい。

■理事 いろいろ教えてもらったので、あらためて明確にすべき論点、考えるべきことが私としても深まった。いつまで検討しているのか、と言われるかもしれないが、なるべく早く結論が出るようにしたい。

□組合（委員長） 検討で何年待たされているか。どうやって出すのかという段階であるべきなのに、誠意が感じられない。抗議したい。

3. その他＜定年延長＞

□組合（委員長） スケジュール通り進んでいる、ということで、進捗を教えてほしい。

■企画課長 手続き進んでいる。概要を説明するように、という話があったが。

□組合（委員長） それは良い。

■企画課長 昨年度末に対応方針が定められている。2/21 部局長連絡会議および教育研究評議会開催。その日のうちに組合に資料を持って説明した。配付資料に基づいて説明する。11月8日全学労使懇談会の抜粋資料。2枚目、3枚目。2/21 組合説明の時もフルの資料で説明した。資料の通り、国に準拠した定年引上げを行う。段階的な定年年齢引き上げ、役職定年制、60歳に達した職員の給与の7割支給、退職手当規程の整備、定年前の再雇用勤務制、これらについて、昨年度、規程改正済みだが、および、今年度改定箇所の説明をした。今回の改定では役職定年制、つまり、管理職が非管理職に異動する。管理職とは、管理職手当を受けている人のことだが、7割支給となること。60歳に達した後の最初の4/1に適用される本給に100分の70を掛ける。再雇用職員の給与は定額だが、定年延長は、定額ではなく級号俸を引き継ぎ、その7割だ。人によって額は異なる。定年前再雇用勤務制については、たとえば、今年度60歳になる人は、来年度1年間は61歳定年なので、令和6年度まで雇用継続し、基本的にはフルタイム勤務となる。短時間勤務を希望する人は、短時間再雇用の制度を設けている。以前は、再雇用は単年度契約を更新する制度だった、今後は65歳までの一括した制度となる。再雇用は65歳誕生日までである、移行期間中の人もそうなるが、完全施行されると年度末までの雇用となる。完全に65歳定年になったらフルタイムの再雇用はなくなり、再雇用は短時間就業のみとなる。退職手当の算定基礎額については、退職手当にはもともと「ピーク時特例」があり、今回、それを適用できるように規程改正を行うことになった。7割になる前のピーク時のところで算定する。

□組合（副委員長） 単純に言えば、60歳時の7割か。

■企画課長 そうだ。

□組合（委員長） 質問として出していることについて。定年延長のもとでも高年齢雇用継続基本給付金が出るか、65歳到達まで。

■企画課長 そのとおりだ。雇用保険のルールが変わるわけではないので。

□組合（委員長） フルタイムの再雇用が何年か後にはなくなるのか。

■企画課長 完全施行されるとなくなる。

□組合（書記） たとえば、62歳定年の時に、60歳年度が終わったところで、一旦、再雇用で短時間を希望する人には、その後65歳までの間に、あらためてフルタイムの再雇用への変更

- を選択する余地はあるか。
- 企画課長 移行期に短時間を選択した人について、62歳で、という例だが。65歳のところまで一括契約なので。
 - 組合（副委員長） 定年延長はフルタイムで、短時間を希望した場合は再雇用で、短時間を選ぶと途中でやめられないということか。
 - 企画課長 65歳までの一括雇用。
 - 組合（副委員長） 労働条件は同じで、パートを選ぶと65歳まではパートだと。
 - 企画課長 そうだ。
 - 組合（副委員長） 使い勝手が悪い。
 - 企画補佐 先日の説明もその趣旨だ。再雇用は短時間だけ。65歳までの定年延長はフルタイムだ。
 - 組合（書記長） 説明を受けてすぐ、質問して聞いたのだが、たとえば、60歳年度の後、移行期の62歳定年まで短時間の再雇用で、その後、フルタイムを選べると聞いていたが。
 - 企画補佐 フルタイムで7割。引き上げ措置中の定年を迎え、そこで辞めて、という場合は、そこからフルタイムの再雇用も選択できるが、その前に辞めて短時間を選択すると。3種類。
 - 組合（書記長） 移行期間の間の扱いのこと。65歳定年の完成後は、再雇用自体がなくなるのか。
 - 企画補佐 フルタイムで7割で、そのまま定年を迎えた時に、フルタイムの再雇用が選択できる。
 - 組合（書記長） 移行期間の間の扱い。65歳定年完全施行後は、再雇用自体がなくなるのではないか。
 - 企画補佐 フルタイムの。わかっていただけたか。
 - 組合（書記） まだよく理解できない。
 - 組合（委員長） なぜ65までの契約になるのか。今まで通り、一年ごとで良かったのではないか。
 - 組合（書記） 先程、電話で大学側から教えてもらったことがある。「一括での65歳」だと聞いた時に、「有期雇用で65歳まで」だと思っていたが、そうではなく、「定年のある無期雇用」という意味だということだった。その意味での退職はありえる、ということだった。
 - 組合（委員長） わかった。定刻を過ぎたが、続けて良いか。
 - 理事 よい。
 - 組合（委員長） ありがとう。
 - 組合（副委員長） フルタイムで再雇用のだいたいの賃金水準は従来の6割ということになるか。
 - 企画課長 何割かは言えないが、一般的には定年引上げの方が高い。
 - 組合（副委員長） 仕事が職場でフルタイムの再雇用を選んだ人がいる場合に、こちらが下がった、という人が出てくるのではないかと。
 - 理事 移行期間中の定年前に辞める人は基本的に短時間だ。フルタイムは定年延長だ。
 - 組合（副委員長） フルタイムの再雇用はないのか。移行期の定年の後か。
 - 理事 そうだ。
 - 組合（副委員長） 7割の根拠とその現実性。仕事を減らすという根拠だろうが、仕事は減らせるのか。どうやって減らすのか。それが3割なのか。どいう根拠があり得るのか。
 - 理事 よく理解するには、具体的な個人に目ししないと理解は難しいと思うが。業務の見直しをきちんとしたい。基本的に、ラインからは外れて、スタッフ的なところで、従来より業務が軽いものにするとか、定型的な作業的なものをしてもらうとかで、7割の業務量にする。
 - 組合（副委員長） 現場の総業務量は変わらないのではないかと。（10割働いていた人を）7割しか働かない人にして、他方で新規は使用せず、では、仕事が回らないのではないかと。単純に危惧される。
 - 理事 新規採用者を何人とするか計算する時には、定年延長する時は「 1×0.7 」で計算する。個々の職場で「0.3人分」というのは人間なので難しいにせよ。考え方としてはそうなる。
 - 組合（副委員長） 教員も64歳・65歳と「3割引き」になり、当初は「3割引き」というこ

とで、どう業務を軽減するのかと、「全学委員会の委員なし」等としたが、でも2年もたなかつた。業務が回らないということで、今は完全にフルで働いていると理解している。違法状態。同じようなことが事務職員、技術職員でも起きるのだろうか、と思う、一番ありそうな未来として。もうちょっと合理的な方法はないのか。財源問題で7割に、という話がされるだろうと思うが、そこが間違いだと思うが、「3割引き」でフルに働くことになるのではないかと。まずい状況ではないか。

■理事 よく気をつけたい。事務職員や技術職員は、退職後再雇用で働いている。5割とか6割の給与水準で。その例がある。その人たちよりは、もうちょっと働いてもらうことを想定している。60歳までと同じかというところではなく、事務職員や技術職員などでは、そこで働き方が変わる実例がある。その実例が良いか悪いかは意見をいただいて考えたい。

□組合（委員長） 7割には、それほどの根拠はないと思う。切下げに関する判例では微妙だ。何故フルタイムではなく7割の時間にしないのかとも思うが、崩れていくものなので、歯止めを考えておいた方がよいのではないかと。再雇用職員との賃金格差も、現場で混乱のないようにしてほしい。

□組合（委員長） 教員のラスパイレス指数の質問をしている。答えてほしい。

■給与課長 昨日の件、準備はあるが、口頭で説明してもわかりにくいだろうから、メールで返す。

□組合（委員長） 承知した。

3. その他<国際卓越研究大学>

□組合（委員長） 卓越大学の問題。スケジュールを確認したい。来年4月から10月からか。

■理事 国の制度設計がやや変わった。国立大学法人法改正でガバナンスが。もともとは完全に卓越とリンクしていたのかな、と思っていたが、少し違った形の立付けになった。通った場合には、来年10月1日施行。その場合、支援も10月になるだろう。候補がとれば。

□組合（副委員長） 卓越大学の制度が単独で走っていたはずが、法人法改正が出て、法人法改正が通らない限り、卓越は通らない、という関係になったのか。

■理事 論理的に必然ではないが、国はセットで考えているようだ。

□組合（副委員長） それはやっかいだ。

□組合（委員長） 10月を想定しての準備となると思う。文科省アドバイザリーボードとやっているのとは別に、25のKPIに対してとか、事業成長のこととか、見直すタイミングはあるのか。あれはあれで申請したものなので、認められればあの通り決まる、ということか。

■理事 いろんな条件がついて。候補というのが、今の東北大のステータスなので、条件を満たすために計画を見直すことはあるが。どこをどう見直すかは、あくまで一次案、必ず最終案になるということではない。

□組合（副委員長） KPIとか成長目標がきついと思う。アドバイザリーボードからも注文が来たと思う。学内からもこの目標は無理だという声が出ているのではないかと。学内での合意形成、どの程度しているのか。

■理事 どういう形でどこまでやるかというのはあるが、第一次計画案をつくるまでの段階で、総長と部局長で意見交換した。その後の見直しについても、必要に応じて意見交換すると思う。KPIは目標。目標は目標。そのためにどういうことをやるかが重要。心配する人は心配するだろう。個人的な感想としてだが、中身が大事なだろう。

□組合（委員長） 総長が各部局を回って、KPIの説明ではなく全体の考え方の話だけで。KPIは、通った後で初めて知った。学内合意が全くない数値目標が一人歩きしている。人事労務理事から見ても、労働強化になることは目に見えているのではないかと。100億くるからスタッフや非正規を雇う、と思うかもしれないが、雇用契約も今まで通りなら、強化しかない。事務方も教員も倍働くしかない。残されるのは学生院生。間に挟まれる教職員は厳しいことになるのは目に見えている。職場として、これは宜しくない、ということ意見をすることは、理事の仕事ではないか。

■理事 まだ候補。実際のお金の出し方もわからない。私の感想としては、今までのプロジェ

クトは5年、10年。今回の制度は、国の方針が貫かれるならば25年の継続的サポート。目的限定のプロジェクトでは大学全体の底上げにはならないということで。今までの特定のプロジェクトに比べれば、人を採用し、お金も継続してそれなりの額が25年間来る。それを前提とした雇用制度を、具体的には言えないが、今までの5年、10年のプロジェクトとは違うだろう。

□組合（委員長） 今までも3年、5年、10年等。心強い発言だが、今までの総務省や財務省や、中期目標、中期計画を見ても、5年10年で入れ替えなければならない。甘い考えなのではないか。

■理事 公開されている情報からすると、25年の継続的な支援。

□組合（副委員長） 基本的に、研究にしか使えないお金だという。次期総長も、研究者を増やすならば、事務職や技術職も増やさないと。

■理事 次の総長が誰なのかはわからない。KPIの中にPI対象教員とスタッフの比率。教員よりはスタッフの方が多くないと成り立たない。

□組合（副委員長） 全員非常勤になったりするのは、

■理事 非常勤は入れていない人数だと思う。入れればもっとずっと多くなる。

□組合（委員長） 現場ではいろんな不安が渦巻いている。理事におかれては、労働環境という視点で情報提供、発信してほしい。まだ、病院にしても、非正規雇用のボーナス支給にしても、現場の声と理事に届いている現場の声とに乖離がある。まだまだ満足できない同意できないことばかりだ。継続して交渉したい。

■理事 了解。

□組合（副委員長） 合議体ができた時に、我々の交渉相手は誰になるのか、気になっている。そこが最高の経営責任となるなら、そこを交渉しなければならない。誰が経営責任で誰と交渉すべきなのか、そこもその辺のことも制度設計の中で、誰と交渉するのか、明らかにしてほしい。

■理事 わかった。