意　見　書

２００６年3月１６日

国立大学法人東北大学
　　総長　吉 本 高 志　殿

２００６年2月２８日付をもって意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

Ｉ．給与改訂、給与システム変更について

今回の給与改訂、給与システム変更は、ほとんどが人事院勧告・給与法改正・国家公務員退職手当法改正にならったものです。そして、全体として基本給の大幅引き下げを含む不利益変更です。

私たちは、ここで非公務員型法人化の意味を問わざるを得ません。

まず、非公務員型法人化のメリットとして政府や当時の大学当局から宣伝されていたのは、独自の人事政策による組織の活性化でした。しかし、寒冷地手当削減の時もそうでしたが、給与変更という人事政策の根幹において国家公務員に追随するのでは、あまりにも自主性がないというべきです。

次に、公務員でなくなったいま、私たちと法人の関係は私法上の労働契約です。契約である以上、その期間中に一方的に内容を変更し、相手に損害を与えることはできません。給与は労働契約の基本的な内容ですから、これを一方的に下げることはできないのです。仮にできるとすれば、それは財務上の困難など、高度の合理的な理由があって、さらに労使での交渉や協議を十分に尽くした場合であることは、判例が示しているとおりです。

では、今回の提案はどうでしょう。私たちは、今回の給与引き下げに合理的な理由がないと考えます。理由は以下のとおりです。

１．損失額があまりにも大きいものです。職員組合の資料によれば、定年まで勤務した場合の所得を現在の制度で予想されるものと比べると、現在 45 歳の教授は 770 万円程度、現在 40 歳の係長は 710 万円程度の損失となります。住宅ローンの返済プランに影響するほどの深刻な金額といえるでしょう。しかも、新システムのもとでの標準的な昇給が 4 号俸のところ、教授に関しては 3 号俸であることが、それまで何の説明もなく、就業規則改正案の文案提示ではじめて明らかになりました。したがって、教員の損失額はさらにふくらむと考えられます。

２．国家公務員の給与が引き下げられる理由は、民間企業よりも給与が高いからだとされています。では、東北大学の給与は高すぎるのでしょうか。

（１）法人作成の資料によれば、東北大学事務職員の平均給与水準は国家公務員行政職（一）の 86%に過ぎません。高すぎるということはないはずです。

（２）職員組合が人事部と人事院のデータから作成した資料によれば、東北大学教員の平均給与水準は私学教員の給与より低く、教授が私学の 92.3%、助教授が私学の 91.3%に過ぎません。

私たち自身の給与が、何らかの意味で高すぎるならば引き下げもやむを得ないかもしれません。しかし、そうではないのですから引き下げる理由はないはずです。

３．東北大学は昨年度黒字を計上しており、給与引き下げを行わなければならない財務状況ではないはずです。

４．法人制度の下では、人事院勧告・給与法改正に追随しなければ運営費交付金が減額されるということはないはずです。この意味でも引き下げを行わねばならない財務状況ではありません。

徳重理事は全学労使懇談会の席上、基本給引き下げによる節減額を、継続雇用システムと地域手当にまわさねばならないと説明されました。しかし継続雇用システムと地域手当に必要な金額は、節減額を下回るものでした。基本給を引き下げないと経営が苦しくなる、という説明がなされているとは言えません。

もうひとつ申し上げたいことは、このような給与引き下げが、教職員の大学改革への努力に冷水を浴びせるものではないかということです。私たち経済学研究科の教職員は、この数年間、法人化への対応と、会計大学院の設置を初めとする大学院の再編、地域イノベーション研究センター設置など、研究教育・業務の改革に邁進してきました。これらはすべて、正規事務職員の増員なしでおこなわれました。そのため、一時は過重な超過勤務が発生し、職員が健康を損なう危険さえ生じました。教員と職員は、コンプライアンスとそれぞれの健康を損なわないように、率直な話し合いを行い、互いの便宜も犠牲にしあいながら業務の推進に努めています。コスト意識も高まっており、経費節減も実行しています。

教員は、研究のための外部資金獲得の努力を強めて、それは科研費の応募件数の飛躍的向上などに現れています。

こうした、身を削るような努力に対する役員会の答えが、合理的理由のない、国家公務員に右ならえの給与引き下げだとすれば、空しい気持ちを覚えざるを得ないのです。

以上のことから、私たちは今回の改定のうち、給与引き下げとなる部分については、大学にとっての必要性、合理性が明確でなく、また教職員の勤務への意欲をそぐものであると考え、納得いたしかねます。

Ⅱ．65 歳までの継続雇用について

事務職員や技術職員について、現在の 60 歳定年制を維持したうえで、それに加えて 65 歳までの継続雇用制度（再雇用制度）を導入することは、当面は現実的な対応策だと考えます。なお、今後、定年の延長の可能性についても検討すべきです。その際には、60 歳で早期退職しても退職金が従来の定年退職の場合と同等になるように配慮して、60 歳で退職したい人が不利にならないようにすべきでしょう。

制度改正の趣旨から言って、再雇用を希望する職員については、原則として全員を雇用すべきです。法人側の労使協定案は、全学労使懇談会を受けて、当初厳しすぎた再雇用の条件を緩和しています。この点は評価できます。

いくらか不安が残るのは、「再雇用職員の従事する業務を遂行するのに必要な能力、資格等を有している者であること」という部分です。具体的にどのような「能力」が必要とされるのかが、客観的に明らかにされなければならないでしょう。徳重理事は、全学労使懇談会の席上､定年１年前から本人の希望と大学で必要な仕事のマッチングをきちんとする、と発言されましたが、この方針は文書で明記すべきと考えます。

雇用期間について、法人案では契約期間を 1 年未満、更新ありとしています。しかし、今回の法改正は、65 歳まで雇用の機会を確保することですから、このように１年ごとに雇い止めの不安を与えることは趣旨にそぐわないと考えます。期間の定めのない雇用とした上で、年金支給開始年齢（制度完成時点では 65 歳）をもって退職する制度とすることが合理的です。

なお、徳重理事の説明によれば、継続雇用制度によって大学には財政負担増が発生するとのことです。しかし、この負担は法改正への対応による当然増であって、やむをえないことであり、このことを理由に大学の財政が脅かされることは不合理です。よって、対応する運営費交付金の当然増を政府に求めるべきだと考えます。

教員について、現在既に定年が 63 歳となっていますが、まだ制度設計がなされていませ

ん。65 歳までの継続雇用システムについて、早急な立案が必要と考えます。なお、早急な立案が必要な一方で、今回のように実施のわずか２ヶ月前に案を提示するのは好ましくありません。十分な議論の時間が取れるように早めに提案を行い、全学的な検討にかけるべきと考えます。

以上

過半数代表者　事業場　経済学研究科事業場
部局名　大学院経済学研究科
氏　名　川端　望　　印

（選出の方法　選挙による）