

東北大学職員組合

法人化にあたっての重点要求

現在、法人化推進本部から就業規則と労使協定が提案され、また管理運営についての「基本的考え方」「その2」「補足」が公表されています。職員組合は、法人化を目前にして、これらに対する重点要求をまとめました。いずれも、法人化推進本部や評議会をよく検討し、改善することを求めます。

なお、現在、各事業場で過半数代表者が選出されつつあります。過半数代表者は就業規則に対する意見書を提出し、また労使協定締結の可否を決定することができます。それらの活動にあたって、この重点要求を参考にいただければ幸いです。

就業規則に関する重点要求

A．現在の就業規則案で評価できる点

円滑な移行のために、給与体系・諸手当・昇給制度をほぼ現行のまま維持していること（給与規程）。

法定外の部分を含めて、年休、特別休暇、育児休暇、介護休業を現行の水準で維持していること（労働時間、休日及び休暇に関する規程）。

教員の勤務地を離れた研修、長期研修を従来通りに保障していること（本則第46条第4項）。

災害補償水準を現行制度に維持していること（法人化推進本部の2/5法人化後の人事制度について(案)。以下、人事制度レジュメ）。

退職金の支給基準を現行のまま維持していること（退職手当規程第3 - 6条等）。

日日雇用職員の雇用継続と処遇改善を図る方策を明確にしていること

- ・組合との交渉等で、法人化を理由にして雇い止めしない姿勢を表明しています。
- ・日日雇用職員の不合理な任用中断日もなくし（人事制度レジュメ。准職員就業規則第2条第1項）、夏の一時金を改善することは評価できます。

現任の時間雇用職員については契約更新限度を設けず、雇用不安を起こさない姿勢をとっていること（時間雇用職員就業規則附則2）

B．就業規則案において改善を要する点

本則だけを読めば基本的なことはわかるようにすること。

- ・原案は細則に丸ごと委任した部分が多すぎて、わかりにくくなっています。特に給与と労働時間については、重複を厭わず、本則に主要部分を書き込むべきです。

教員の身分保障を教育公務員特例法の水準から後退させないこと。

- ・ 教員の採用と昇任を、部局長の申し出により総長が行うこととしていますが、教員自治の軽視です。従来と同じく、教授会の議に基づくようにすべきです。
- ・ 教員に対して、大学が本人の意に反して配転・出向を命じられるようになっていますが（本則第 13 条）、教育研究評議会の議に基づくべきです。従来は、本人の意に反する教員の転任には評議会の決定が必要です。
- ・ 教員の懲戒について、懲戒審査会の審査によることとなっていますが（懲戒規程第 3 条）、懲戒審査会と教育研究評議会の関係が明確ではありません。教育研究評議会の議に基づくようにすべきです。従来は評議会の決定が必要です。

教員の身分保障についての方針を、すべて就業規則に明記すること

- ・ 教員の採用と昇任に関する上記の方針（人事制度レジユメ）が、就業規則に明記されていません。
- ・ 教員を降任または解雇する場合は教育研究評議会の議を経るという方針はよいのですが（人事制度レジユメ）、就業規則に明記されていません。

整理解雇を行わない姿勢を明確にすること

- ・ 整理解雇条項（本則第 25 条第 5 項）が存在することは、民間企業の通例とはいえ、待遇の改悪です。ただし、「やむを得ない事情」があり、「事業の縮小・転換又は組織の改廃を行う必要が生じ」かつ「他の職務に転換させることが困難な場合」に限定していることは評価できます。

教員・職員の自由を不当に制限する条項を盛り込まないこと

- ・ 施設内における選挙・政治・宗教活動を禁止すること（本則第 36 条）は大学になじまず、かえって無用な紛争を誘発しかねません。削除すべきです。

- ・ 配布物事前届出制、集会・掲示物許可制を規定していることも大学になじみません（本則第 37 条）。宣伝活動は業務の正常な遂行を妨げてはならないという規制にとどめるべきです。

休み時間実質 1 時間を確保すること

- ・ 大学案では終業時刻が 15 分繰り下がって 17 時 15 分となる上に（労働時間休日休暇規程第 4 条第 1 項）、休憩 45 分・休息なしで、休み時間が実質 15 分短縮となります（現在は休憩 30 分、休息 30 分）（労働時間休日休暇規程第 5 条第 1 項）。特に休み時間短縮は、昼食をとるにも不自由であり、休息を 15 分設定して合計 1 時間を確保すべきです。

始業・終業時刻を恣意的に変更できるようなシフト勤務にしないこと

- ・ 職員を 3 シフト勤務させる場合について、シフト交代のスケジュール表を事前に作成して提示する手続きが明記されていません。このままでは労基法違反という組合の指摘に対して、大学は明記を約束しました（3 月 4 日現在）。その際に、1 か月単位でのスケジュールを事前に明示する手続きを、就業規則に明記すべきです。

専門業務型裁量労働制を導入する場合は、教員の負担増に報いる制度を併用すること

- ・ 「みなし労働時間 8 時間」の裁量労働制では、教員の教育・校務負担が増加しても、給与・手当にはまったく反映されません。事業場の勤務実態に応じて、標準持ちコマ数を超える授業を担当した場合に増担当手当を支給する、あるいは「みなし労働時間」を 8 時間より長くして、超過分の割増賃金を恒常的に支給するなどの、負担増に報いる措置をとるべきです。

看護師の 1 か月以内の変形労働時間制について、負担増にならないように、過半数代表者と誠実に協議し、労使協定を締結すること

- ・ 健康への影響が大きい勤務制度なので、就業規則に記載するだけで導入するのではなく（労働時間休日休暇規程第 12 条、准職員等

労働時間休暇規程第 8 条)、病院の過半数代表者と協議して労使協定を結ぶべきです。

人事交流は、本人の同意に基づき労働条件低下がないように行うこと

- ・ 大学案は配転と出向を同列視し、大学が職員に無条件で出向命令を出せるようにしていますが、不適切です(本則第 13 条第 1、2 項)。出向は、本人の個別同意に基づくことを明記すべきです。
- ・ 出向する職員の労働条件を低下させない保障がありません(出向規程)。明記すべきです。

懲戒処分に対する不服申し立て制度を整備すること

- ・ 人事院に対する不服申し立て制度が使えなくなるので代替措置が必要ですが、大学案では整備されていません(懲戒規程)。

教務職員制度を廃止し、助手か一般職員への転換によって処遇を改善すること

- ・ 大学は、組合との交渉の席では廃止の方向で進めていると言いましたが、その後、制度を残すと発表しました(考え方その 2 補足)。

しかし、長年の課題を先送りせず、一刻も早く解決すべきです。

准職員(現在の日日雇用職員)の処遇を改善すること

- ・ 准職員の手当と休暇の水準は正職員に対して著しく低いものです(准職員等労働時間休暇規程)。しかし、週 40 時間のフルタイムではたらいっていることから見て、正職員と同等にすべきです。
- ・ 准職員は退職金が積み立てられず、毎年 0.3 か月分しか受け取れません(准職員就業規則第 45 条第 2 項)。正職員と同じ積み立て方式に変えるべきです。

パート職員の処遇を改善すること

- ・ 大学案は、法人化後に新規採用する 1 年契約のパート職員の契約更新限度を 3 年としていますが(時間雇用職員就業規則第 6 条第 2 項)、業務の実態にあわず、混乱を招くおそれがあります。
- ・ パート職員の休暇は限られたものですが、人道的見地から見て、病気休暇と忌引き休暇を認めるべきです。
- ・ 勤務時間・勤続期間に応じて、一時金・退職金を支払う制度を導入すべきです。

管理運営制度に関する重点要求

公正な総長選考を実現すること。

- ・ 推進本部は、総長選考規程の作成を法人化後の総長選考会議に委ねようとしていますが(基本的考え方)、事前に制度設計を行っておくべきです。
- ・ 選挙の公正さが保てないので、総長選考会議には現職の総長・理事を含めるべきではありません。
- ・ 総長の大きな権限をチェックするため、構成員の意向投票を維持・拡充すべきです。

役員勤務ルールを明確にすること

- ・ 利益相反・セクハラなどについては、職員よりも役員が関与する場合の方が深刻な問題です。役員の勤務原則や倫理規程を明確にすべきです。
- ・ 役員報酬がお手盛りで決定されてはなりません。法人法第 20 条第 4 項にしたがい、役員報酬を経営協議会がチェックする制度をつくるべきです。

教育研究評議会で教育・研究に関わる重要事項を審議すること

- ・ 人件費の配分など、教育・研究に密接に関わる予算・決算は、役員会と経営協議会だけでなく、教育研究評議会でも審議すべきです。

- ・ 本人の意に反する教員の解雇・配転・降任と、教員の懲戒については、教育研究評議会の議を経るべきです（前述）。

教員選考基準をなくす的に堀崩さないこと

- ・ 研究・教育者でない者を部局長とし、そのためだけに教授にするような制度が構想されていますが（考え方その2）、教員の専門性を軽視しています。管理運営担当教員を設けるならば、まず教員選考基準についてよく検討してからにすべきです。

- ・ 大学の管理運営制度案・就業規則案はこちらにあります
<http://www.bureau.tohoku.ac.jp/dokuho/syuugyo-kisoku/kisoku-taikei.htm>
- ・ 組合の管理運営制度・就業規則に関する詳しい意見・提案はこちらにあります
<http://ha5.seikyoku.ne.jp/home/touhokudai-syokuso/>

組合に加入しましょう！

重点要求を実現していくには、過半数代表者が教職員の声を集めた意見書を出すと同時に、組合が交渉をおこなっていくことが必要です。

東北大学職員組合は、大学の「批判的なパートナー」として、建設的に大学づくりに関わっていくスタンスをとっています。そのためのさまざまな提案を行い、就業規則案も大学より先に発表しました。歴代総長とも定期的に交渉しており、1月の交渉では今後の労使関係について、副総長から「積極的な提言に大いに期待している」「誠意をもって今後とも対応していきたい」という回答を得ています。

一人一人が生き生きと働ける東北大学をつくっていくために、多くの教職員の皆さんが東北大学職員組合に加入されることを、心から訴えます。

加入手続きは簡単です。組合ホームページから申込書をダウンロードして学内便やファクスで送ることもできますし、電子メールで申し込むこともできます。ぜひお気軽にお申し込みください。

東北大学職員組合

〒980-8577 仙台市青葉区片平 2-1-1 学内便番号：片A31

内線 5029、3349 Tel. 227-8888 FAX 227-0671

email : touhokudai-syokuso@ma5.seikyoku.ne.jp

homepage : <http://ha5.seikyoku.ne.jp/home/touhokudai-syokuso/>