

教育研究の充実・発展に必要な条件を十分に確保・整備しよう！  
透明で公正な大学運営のためにチェック機能をはたそう！

交渉力量を飛躍的に強化して、労働条件の改善へ

## 完全に回復した労働三権を存分に駆使しよう

過半数組合をめざして、組合員拡大を大きく前進させよう！

国立大学法人東北大学職員組合

# 2007 年度定期大会議案

と き 2007年7月14日(土) 13:15~17:00

ところ 片平市民センター23階2第1会議室

この大会議案には、課題別・職種別に経過と課題を記載しています。労働条件の改善、生活の充実をめざして、啓発・協力し合える組合をめざして、職場討議を進めましょう。定期大会に全ての組合員の意見が反映されることを期待します。

---

### 国立大学法人東北大学職員組合

〒980-8577 仙台市青葉区片平2丁目1-1  
内線 片平(91)5029 TEL 022(227)8888 FAX 022(227)0671  
e-mail [touhokudai-syokuso@ma5.seikyou.ne.jp](mailto:touhokudai-syokuso@ma5.seikyou.ne.jp)  
homepage <http://ha5.seikyou.ne.jp/home/touhokudai-syokuso/>

## <目次>

### 第 1 号議案 (経過報告と運動方針)

はじめに		2
1 2007 年度の運動の基調と重点課題		4
2 憲法をめぐる情勢と、法人化後の大学	—教文部、 平和問題対策委員会—	5
・国政をめぐる懸念 ～新・教育基本法と国民投票法～		5
・法人化後の大学と組合運動		8
・教員組織新制度について		12
・賃金・人事制度検討委員会の活動		15
3 不利益変更を許さず、誠実な交渉を積み重ねて	—団体交渉と基本要求—	16
4 独立・自律した専門技術組織の確立に向けて	—技術職員部—	22
5 多くの事務職員を組合に迎えるために	—事務職員部—	24
6 働きがいのある図書館に	—図書館職員の運動—	25
7 患者にも看護師にもやさしい「7：1」看護師配置を	—医療部門の運動—	25
8 職務内容と実績にふさわしく、 正職員との待遇格差を縮小しよう	—准職員部—	28
9 組合の魅力を「側面」から、あとおし	—厚生部—	30
10 職場の垣根をこえた交流の機会をつくろう	—文化部—	31
11 実効性ある男女共同参画をめざして	—女性部—	31
12 身近な仲間の交流と、部局をこえた学習やスポーツを	—青年部—	33
13 地域の加盟団体の取り組み		33
14 歩いて組合員拡大を進め、 もっと「見える」組合をつくろう	—組織部—	34

### 第 3 号議案 I

2007 年度会計予算編成方針		37
-----------------	--	----

新旧役員名簿		38
--------	--	----

(以下別紙)

#### 第 2 号議案

- ・2006 年度会計決算報告

#### 第 3 号議案 II

- ・2007 年度会計予算案

教職員共済会計報告

労金会計報告

## 第 1 号議案 (経過報告と運動方針)

### はじめに

教育基本法、国民投票法案、有識者懇談会による集団的自衛権の問題など、戦後の平和と民主主義を根底から支えてきた理念的・思想的基盤が大きく崩れようとしています。

この事情は国立大学も変わりありません。

#### (1) 東北大学の将来を憂慮する！

いったい政府は国立大学の将来をどのように考えているのでしょうか？

2007年2月27日に開催された「経済財政試問会議」にて運営費交付金の配分ルールの見直し問題が浮上しました。現在は各校の学生数などに応じて配分されるわけですが、大学同士の競争に基づく研究成果や教育実績に応じて配分する仕組みに変えようというのです。この提案に、教育再生会議、総合科学技術会議、規制改革会議等、政府のいくつもの有識者会議が議論に加わり、賛否さまざまな意見が出ています。

今回の見直し提案は、国立大学の将来的な教育研究を貧困と低下のきわみに導くものであり、断じて阻止しなければなりません。公表された文部科学省及び財務省の試算で明らかのように、旧7帝大と少数の大学を除いて、経営が極めて厳しくなる、それどころか成り立たない大学が次々に生れます。競争的資金枠を増やし、その分基盤的経費を減少させる政策は、最初是一部成功したとしても、すぐに全体を滅ぼすことになるのです。

それは東北大学でも同じことなのです。配分ルールの変更は、試算上東北大学に確かに有利な結果を示していますが、決して教育研究の充実・発展に繋がるものではありません。競争的資金獲得に走れば、研究はこれまで以上に実用的技術開発に重きが置かれ、その成果を短期で競うものとなり、結果的に基礎研究や教育の一層の軽視を招くこととなります。

国立大学の法人化以降、毎年1%の効率化係数及び2%の経営改善係数がかけられ、各大学は経費の削減、外部資金の獲得に血眼になっています。しかし、弊害は明白に現れています。東北大学の一部の部局は、昇任・採用人事の凍結と

いう事態を招いています。正規職員数も毎年少しずつ減少しています。本来自由裁量の余地を広げるとされた法人化は、むしろ大学の本来的使命を自ら放棄する道を歩ませているのです。

こうした危機的状況に直面し、大学当局は自ら教育研究の根幹である基盤的経費の充実・整備に向けてリーダーシップを発揮しなければなりません。しかし、現状はむしろそれに逆行する事態が進んでいます。トップダウンの手法の下に、競争的経費や科研費の採択率を高めることをやたらと奨励し、外部資金の獲得を叫ぶ声は絶えることはありません。

これと併行して、大学当局は、新総長の計画にしたがい「総長室」を設置しました。競争的環境に打ち勝つことを目的にしたこの機関は、その決定過程において教職員の総意を問うことなく、また大学運営の権限をそこに集中させるという、民主主義の原則を踏みにじるものでした。

東北大学は、政府の方針と同じく、競争原理の道をひたすら走っています。世界の大学ランクにてトップ30入りを狙う「井上プラン」はこの線上にあるものです。その是非は留保するとして、その実現を図ることになれば、教職員の仕事量はさらに増大することになるでしょう。事務職員の作業に関しては、現在でも競争的資金の比重が増しているところから、法人化前に比べて大幅に増えています。井上プランがスタートすれば、さらに量は増えるに違いありません。サービス残業は確実に今以上に横行することになるでしょう。

東北大学は、このままでいいのでしょうか？東北大学で働く教職員は、はたして東北大学を働き甲斐のある大学としてそれぞれの職務を遂

行しているのでしょうか。新しく東北大学を職場として選んできた若人の目に、将来的に希望に溢れた大学として映っているのでしょうか？ひたすら競争を煽り資金を獲得する、削減・合理化の徹底を図るだけの大学であれば、民間企業と変わりはありません。学問研究は多様です。真理追究の方法と質はそれぞれ固有なのです。

## (2) 団体交渉について

危険な道を走る大学にストップをかける上で、組合の果たす役割は実に大きいと言えます。その最良の方法は、団体交渉でしょう。

今期の執行部の団体交渉において特に力を込めて取り組んだのは、「准職員」の正規職員化の実現でした。東北大学が今期より導入を図った「正規職員登用試験」にて、長期にわたり不遇な労働条件のままに据え置かれた准職員に対して一定の配慮を求めることを強く求めたわけですが、最終的に決裂という結果となりました。長年放置されてきたこの問題を解決するための一歩として交渉の場に臨んだ組合に、積極的な回答を見せることができなかつた東北大学当局の姿勢は、きわめて遺憾といわざるを得ません。

交渉では、非常勤講師手当の減額、給与支給日の変更、サービス残業問題、メンタルヘルスマネジメントなどにて、組合から労働条件改善のために

基盤研究があれば、技術開発を目標にする研究もあるのです。短期的な研究があれば、息の長い取り組みを必要とする研究もあるのです。大学は、学問研究のこの固有な特質を十分見据えたうえ、その充実・発展のための条件・環境整備に向けて努力すべきなのです。

適宜提案したり留意点を指摘したりしたわけですが、この中で、新教員制度を適用するに当たり一部の部局ですべての助教に任期制を適用しようとした動きにすばやく反対し、それを撤回させたことは組合の存在価値を示す大きな取り組みであったと思われます。また准職員・時間雇用職員の三日間夏季有給休暇の実現、人間ドックの有給化実現、時間雇用職員の3年を超える更新制度の整備なども、組合の勝ち得た成果として多いに誇ることができるでしょう。

法人化以降、労使交渉を通して直接教職員の権利を獲得する道が法的に保障されたのです。これまで述べたように勝ち得た成果も多々あるのです。組合員は今後も引き続き、団体交渉権を含む「労働三権」の力を最大限に活用し、東北大学の教育研究と労働条件の向上・改善のために大いに奮闘しましょう。

## (3) 要求を実現しうる力をつけよう！

しかし、要求を現実を実現するためには、組合は大きな課題を抱えています。

ひとつは組合員の拡大です。毎年大きな課題と掲げられますが、現実の取り組みはきわめて脆弱と言わざるを得ません。要求を勝ち取るには、組織の力量を大幅に上昇させなければなりません。それが実現できなければ、単なる掛け声で終わってしまいます。目標は確かにまだはるか遠いのかも知れません。それでも、希望は失われていません。今期は若干の拡大を実現したのです。それ自体高く評価すべきところです。特に理学部支部の懸命の取り組みを模範として、今後すべての支部で同じように拡大の取り組みを図れば、組合員は確実に増えていくでしょう。今年度の成果に勇気もらい、今後着実に組合員拡大に取り組んでいきましょう。

しかし、財政的問題では待ったなしの厳しい状況に直面しています。長年続く組合員の減少は、2007年度に新体制をスタートさせるにあた

り、健全な予算案を作成できないほどの財政的危機を招きました。昨年度の議案では、東北大学職員組合が果たす役割の重要性から「書記2名制の堅持」が謳われました。しかし、遺憾ながら、もはや財政的担保が保障されず、今や一定の厳しい決断が迫られています。結論は大会での議論を待つこととなりますが、この事態を招いたのも、組合員の拡大という長年の課題を解消できなかったことにあり、執行部とともにそれぞれの組合員は、厳しく反省しなければなりません。今後さらに組合員が減少することになれば、存続自体危うくなるかも知れません。大学において良識ある声を現在発言することができるのは、組合だけなのです。その意味で、組合は危機意識を忘れることなく、今後財政的基盤を強化するためにも、組合員拡大のためにこれまでになく本気で取り組まなければなりません。

# 1. 2007年度の運動の基調と重点課題

## [ 1 ] 運動の基調

- (1) 組合の基本的な目的は、
- ① 国立大学法人東北大学における教育研究の充実・発展と民主化をはかること。
  - ② 教職員の賃金・労働条件と職場環境の改善、各職種の地位の向上をはかること。
  - ③ それらを保障する強く大きく賢い組合づくりを進めることにあります。
- (2) 世界と地域の未来をつくる大学、いかなる権力からも自由で創造的な大学をめざします。大学の自治を維持・発展させ、学問の自由、学内民主主義、自律性原理を基本に真の大学改革を進めていきます。
- (3) 教職員の生活と労働条件、職場環境をよりよくしていくために、労働三権を全面的に行使していきます。
- (4) 全大教に結集して政府や「社団法人国立大学協会」との交渉・会見、「大学・高等教育への社会的応援団づくり」「運営費交付金の競争的経費化反対」など全国の大学に共通する課題に取り組みます。
- (5) 地球環境、平和・民主主義、文化の各課題について、広範な市民、団体とともに運動を進めます。また、構造改革の名の下に社会問題となっている貧富の格差を是正する課題について、広範な市民、団体とともに運動を進めます。

## [ 2 ] 重点課題

- (1) 組合員の英知を結集して積極的に政策活動をおこない、団体交渉や迅速な宣伝活動等を通じてそれらを実現する存在感のある組合をつくりまします。
- ① 2007年度版の「基本要綱」を作成し、活動の中でその充実をはかります。
  - ② 教員組織の新制度の下での負担増をふまえた待遇改善、評価と給与査定をめぐる問題など実態把握・分析と提案が組合活動にとってますます重要になっています。積極的な政策活動をおこなってきた「賃金・人事制度検討委員会」を引き続き存続させ、その提言にもとづきつつ、当面の課題に対応

します。

- ③ 文科省や法人当局とも協働できる点は協働して、運営費交付金の競争資金化に反対し基盤的予算の拡充を求めます。また、国民の高等教育を受ける権利を維持・発展させます。
  - ④ 2004年度に締結した「組合活動に関する協定」「団体交渉に関する協定」を有効に活用し、積極的に団体交渉等を行うことで要求の実現をはかります。交渉能力を高め、適切な時期に適切な課題を提起します。
  - ⑤ 事務職員の適切な労働時間管理、長時間労働の縮減、サービス残業の一扫について、使用者責任を明確にして強力に取り組みます。
  - ⑥ 多忙化や肉体的・精神的負荷増大による教職員のメンタルヘルス問題について、法人側に健康に働き続けられる環境整備を促すとともに、組合活動による職場内のコミュニケーションと「心の健康」の改善に取り組んでいきます。
- (2) 支部活動の活性化、計画的な組織拡大を進めます。
- ① 法人化の問題点や改善を要する点を、法人化後3年を経過したこの時点で整理して、それを支部にもわかりやすく伝え、支部活動をサポートします。
  - ② 過半数組合をめざす目標と計画を作成し、本部と支部で協力して系統的に組合員拡大を進めます。
- (3) 組合に加入していないすべての教職員を視野に入れ、組合の方針、実績、重要性を立て看板や掲示板を利用した目に見える形で宣伝するとともに、ホームページの利用でわかりやすい組合活動の広報に努めていきます。組合員には、電子メールの充実をはかりながら、組合の諸活動の広報に努めていきます。
- (4) 次代の組合の担い手の育成と、青年部の活動を後押ししていきます。若い世代の多い事務職員、看護師、技術職員、助教層へのアプローチの仕方を工夫します。
- (5) 准職員、時間雇用職員の労働条件改善を進め、正規職員との格差是正に努めます。
- (6) 組織・財政検討委員会を引き続き設置し、組合員拡大を大きく前進させる中で、財政の

健全化をはかります。

(7) 過半数代表者の選出と活動が民主的なものとなるよう活動します。また、法人に「誠実交渉義務」があり「一方的な利益変更」をチェックできる「組合の団体交渉」の重要性を過半数代表者と教職員に伝えていきます。

(8) 教職員共済本部との業務委託契約に基づいて、教職員の教職員共済生協への加入を促

進めます。

(9) 他大学への出向、転籍に際しては、全大教全体として組合員減とならないように単組間での連絡を密にします。

(10) 市民や団体と共同して、憲法 9 条を守り、憲法に保障された自由と権利を仕事とくらしに活かします。

## 2. 憲法をめぐる情勢と、法人化後の大学

—教文部、平和問題対策委員会—

### [1] 国政をめぐる懸念 ～新・教育基本法と国民投票法～

大学をめぐる近年の状況を見わたしてみますと、大学内の運営問題にとどまらず、政府・国会レベルでの動きにもまた、大学人からなる組合として無関心でいるわけにはいきません。

#### (1) 政権与党によるあいつぐ強行採決に抗議する！

約 7 割の世論が「慎重審議を行うべき」としていたにもかかわらず、2006 年 12 月 15 日、教育基本法改正案が可決されました。これにつづいて、2007 年 5 月 17 日の衆院教育再生特別委員会では、「学校教育法等の一部を改正する法律案」、「地方教育行政の組織及び運営に関する法律の一部を改正する法律案」、「教育職員免許法及び教育公務員特例法の一部を改正する法律案」という、いわゆる教育 3 法案が与党により強行採決され、そのわずか 1 ヶ月ほど後（6 月 20 日）に参院でも可決されました。これら重要な教育立法のかたわらで、「日本国憲法の改正手続に関する法律」（国民投票法）が参院において可決成立し、5 月 18 日に公布されました。つまり、わずか半年の間に、きわめて重要な法案が十分な審議を尽くすことなく、たてつづけに可決されてしまったわけです。

われわれ組合は、広範な国民的合意の形成されぬまま、ごり押しを進める政権与党の性急な姿勢に深い憂慮の念を禁じえません。数の力で反対意見を封じこめ、自己の主張を一方的に押しつけることが常態化しているかにみえる現状に対して、後世の歴史家はいったいどのような評価を与えるのでしょうか。少なくとも、政権与党による今般の立法行為は、民主的な手続きを踏みにじるやり方にすぎず、けっして「美しい国」づくりのあり方であるとはいえません。こ

こにあらためて抗議の意を表明します。

#### (2) 新・教育基本法と国民投票法の問題点

議会制民主主義の機能不全にくわえ、同じく危惧を抱かざるをえないのが、教育基本法をはじめとする教育立法ならびに国民投票法の制定という、日本の行く末に大きく関わる重大な諸問題です。

まず言及すべきは、憲法につづ根本法規であるといってもよい教育基本法の全面的な改定です。新・教育基本法は、法の理念を謳う前文において「公共の精神」を尊ぶ教育の推進を宣言しています。「普遍的にしてしかも個性ゆたかな文化の創造をめざす」としていた旧・教育基本法と比較して、明らかに「公」の優先、「個」の後退を見てとることができます。教育の目標としては、①豊かな情操と道徳心を培うこと、②公共の精神に基づき、主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと、③伝統と文化を尊重し、我が国と郷土を愛すること、などが挙げられていますが（第 2 条）、これらはいずれも個人的自由の領域に属する問題であり、公権力が介入すべきではありません。

大学条項が新設されたことも、われわれの大きな関心をひきます（第 7 条）。ここでは研究の「成果を広く社会に提供することにより、社会の発展に寄与する」べきことがまずもって指摘されており、大学が国策教育のシステムにくみ

こまれ、ひいては「学問の自由」に依拠する高等教育の基本原則が形骸化されるのではないかという恐れを抱かざるをえません。この恐れは、教育の総合的かつ計画的な推進を図るために、政府が「教育振興基本計画」を定めるとされる規定によって現実感を帯びてきます（第17条）。先の大学条項とあわせて考えれば、そこにイメージされるのは、大学をはじめとする教育機関への国家統制の強化ということに他ならないのではないのでしょうか。

6月20日に採決強行された教育三法は、以上にみた新・教育基本法の目的を具体化するよう構想されていると考えられます。これら三法は、学校現場や地方教育行政に対する国の関与を大きく認めるものであるだけでなく、上意下達の体制を強化するものです。現状において、大学における教育研究活動の生命線ともいえる「学問の自由」や「良心の自由」という憲法で保障された諸権利には、公権力によって脅かされる危険性が迫っているのです。

次に国民投票法についていえば、この法律はまず憲法改正ありきの国民投票制度ですが、その中味は審議が十分に尽くされておらず、あまりにずさんです。主要な問題点は大きく3つあります。

第一に、国民投票広報協議会（法第2節）について、国会による憲法改正の発議ののち、改憲案を国民に周知する役割を果たす広報協議会は、衆参各10名ずつの議員が委員となりますが、委員の選出は各議院における「各会派の所属議員数の比率」によりなされることとなるなど、現在の政権与党に有利な仕組みとなっています。したがって、改憲案の広報活動において中立性が保たれるのかという問題について懸念が生じます。第二に、国民投票運動（法第7節）について、公務員、教育者の「地位利用による」運動参加が禁じられていることは、大学の組合にとって大きな問題です。何をもち「地位利用」とするのかという点については、依然として線引きが曖昧です。第三に、最低投票率についての規定がないという問題も無視できません。国民投票法の第98条、および第126条によれば、有効投票の過半数の賛成があれば国民の承認が得られたとみなされます。つまり、絶対少数の賛成票が、現在および将来の国民を拘束する可能性さえあるのです。たしかに附帯決議には、「低投票率により憲法改正の正当性に疑義が生じないよう、憲法審査会において本法施行までに最低投票率制度の意義・是非について検討を加えること」とありますが、このような重大な

問題が法案審議において十分な議論が尽くされることなく、附帯決議ですませられる事態は大いに異常です。

### （3）組合の対応

組合は、デモや署名活動など、拙速な法改正に断固として反対するための行動に諸団体と連帯して参加してきました（以下参照）。

- ・ 9/30(土) 憲法・教育基本法を守り、いかそう 9.30 宮城のつどい「教育への願い」が集う1万人集会
- ・ 11/10(金) 教育基本法改悪反対昼デモ(北門)
- ・ 12/6(水) 教育基本法改悪阻止 12.6 宮城県総決起集会(勾当台公園市民広場)

しかしながら、こうした取り組みにかかわらず、政権与党の強行採決によりまたたく間に既述の重要法案が可決されてしまったことは上に述べたとおりです。本部執行委員会は、もちろんこうした一連の暴挙に対し憤りを感じ、すぐさま抗議の意を表明しました。参院特別委員会での強行採決時には参議院議長に宛てて、直後の教育基本法改正案の成立時には政権与党に宛てて、すぐさま抗議のファックスを送付しました。12月20日には宮教組委員長・佐々木永一氏を講師にお招きして「教育基本法『改正』問題学習会」を開催し、今後とも法運営に目を光らせ、いつでも政権与党の暴走に警鐘を鳴らせるよう、問題の所在について、あらためて組合員の意識向上を図りました。記憶に新しいところでは、国民投票法案に関する4月12日の衆院での委員会採決に抗議して、ファックス送付やポスター掲示をしました。同時に、組合のホームページにも「教育基本法の拙速『改正』反対!」、「国民投票法案の採決強行に反対します。」と題する抗議声明を掲載しました。

### （4）大学人として、そして職員組合として求められる今後の対応

新・教育基本法と国民投票法に欠陥が多いことは、もはや疑う余地がありません。組合として、今後もこの大問題から決して目をそむけてはなりません。

まず、新・教育基本法が具体的な場面で条文どおりに適用されれば、学問の府たる大学に訪れるのは悲劇以外の何ものでもありません。そもそも、心のありようを国家が法律で規定する

ことは違憲です。公権力が個人の内面に介入し、良心の自由を損なうことは絶対に阻止すべきです。

この問題は同時に、学問の自由に直結しており、大学の存在を根幹から脅かすものでもあります。大学法人化の当初、「金は出すが、口は出さない」という国の大学行政が実現するかもしれないという淡い期待を抱くことのできた時代はとうに過ぎ去ってしまいました。去る6月5日に「経済財政諮問会議『成長力強化のための大学・大学院改革について』における運営費交付金の競争的配分について（要請）」と題する井上総長宛要請書においても指摘したところですが、今や成果主義・競争原理への傾向が強化され、社会への寄与が強力に要求されるようになってきました。先ごろ財務省が試算した運営費交付金の配分シミュレーションは、まさしくこのことを象徴しています。基礎的・基盤的な学問がないがしろにされ、教育が国家の政策達成のための手段に位置づけられるとすれば、大学の研究活動はまさしく「御用学問」へと墮落するしかなく、そのとき自由な発想にもとづく研究活動も死滅するしかありません。

次に、国民投票法はきわめて国民を愚弄した非民主的な産物です。既述のとおり、最低投票率規定のない点もナンセンスであり、一国の基本法たる憲法の改正には、可能なかぎり多くの国民の意思を反映したものでなければなりません。

また、この法律は公務員と教育者の「地位利用」を否定するのですが、憲法が改悪されようとする時、権力の見解に反しても、それに警鐘をならすことこそが、公務員や教育者の責務ではないでしょうか。言論の自由を脅かすことは民主主義の自殺行為に他なりません。

ここで、組合の訴えが全学的な反対運動のうねりにまで発展しなかったことについては、組合の力不足を率直に認めなければなりません。これは、「はじめに」において指摘した課題である組合員拡大の取り組みとも密接に絡む問題ですが、次期の本部執行委員会では反省材料を真摯に検討し、今後の組合活動に生かさねばなりません。

もし現在の趨勢が「美しい国」づくりのあり方だとすれば、われわれは遅かれ早かれこの「美しい国」からの精神的亡命を余儀なくされる他ありません。残念ながら、「法人化後の大学と組合運動」（後述）でも指摘するように、学内運営の非民主的な動向もこの趨勢と軌を一にするように思われます。総じて、われわれ職員組合は、この非民主的な動向が国家統制の強化と、それと直結する自由の抑圧（＝良心の自由・学問の自由などさまざまな個人的自由への抑圧）へと波及することを最も恐れます。組合は良識ある大学人として、こうした趨勢に真っ向から立ち向かっていかねばならないと考えます。

## 2007年度運動方針と課題 (平和と民主主義、地球環境を守る運動)

(1) 核兵器の全面禁止・廃絶を求める運動を進めます。また、被爆者との連帯を進めます。

①原水爆禁止世界大会、国民平和大行進の成功のため取り組みます。

②被爆者に連帯し、原爆症認定制度の整備を求める取り組みに協力します。

(2) 安倍政権によって強行採決という民主主義を否定するに等しい手法でなされた強引な教育基本法改悪、教育三法改悪、国民投票法制定等に抗議し、民主的諸団体と連携して国家主義的教育の強化と憲法改悪に向かう動きをくい止める運動を強力に推進します。

(3) 組合員が日本国憲法の平和主義の理念と、国家権力から個人の基本的人権を守るための最高法規という役割を仕事と日常生活および

組合活動に取り入れることが可能となるような学習運動を推進します。

(4) 日本国憲法を守るために、「九条の会」をはじめとする護憲団体と共闘し、大学内外に日本国憲法の理念を普及させる取り組みを行います。

(5) 集団的自衛権を認める解釈改憲に絶対反対します。

(6) 有事法制の発動と具体化に引き続き反対します。

(7) 現代版治安維持法とも言うべき「共謀罪」の法制化に絶対反対します

(8) 組合員の思想・信条の自由、政党支持の自由を保障します。

## 〔2〕法人化後の大学と組合運動

### （1）「法人化」以降の教育研究評議会の役割軽視

国立大学法人法第21条は、「教育研究評議会」を「国立大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関」として明確に規定しています。しかし、東北大学では、法人化直後から明らかにその軽視と形骸化・空洞化が進んでいます。前総長時代、教育研究評議会は開催回数、会議の継続時間ともに極端に減らされました。法人化前の評議会が毎月開かれていたのに対して、2004年度、2005の各年度における教育研究評議会の開催は隔月かそれ以下と半減したにも拘わらず、1回の会議の継続時間は平均して2時間

に過ぎません。これで国立大学法人東北大学の「教育研究に関する重要事項」の実質的な審議が行えるはずはなく、この事実だけをとってみても、教育研究評議会の役割が甚だしく軽視されたことを知ることができます。

この事態は、2004年12月の「国立大学法人東北大学における総長候補者の選考及び解任の申出に関する規程（案）」の審議の際に極めて明確な形で現れたのですが、現総長の井上明久氏が総長に就任する直前の段階でも改めてそれを思い知らされることになりました。

### （2）「総長室」規程の制定経緯 — 「書面審議」での教育研究評議会の抵抗—

井上氏の総長就任は2006年11月6日に予定されていましたが、その直前の10月中旬になって、組合は大学運営の根幹に関わる重大な変更が驚くべき性急さで行われつつあるという事実を知りました。その変更とは、「国立大学法人東北大学総長室規程」および、それによって設置された「総長室」に大学の組織運営上の大きな権限を持たせるための「国立大学法人東北大学組織運営規程の一部を改正する規程」とそれらを実施するための諸規程でした。これらの規程は井上氏の「上申」により、当時の執行部が教育研究評議会に提案したものです。そして、驚いたことに、11月6日の新総長就任前に、あたかも完全な既定事項であるかのように「新運営体制へのスムーズな移行を図るため」と称して、教育研究評議会の審議については10月23日の経営協議会および役員会で決定できるようにとの予定(?)に沿って、10月13日に配付された書類に対して10月19日の昼までに各評議員が個別に意見集約するという方法が取られていたのです。組合が把握しているところでは、この文書が各教育研究評議員に送られるわずか3日前の10月10日に教育研究評議会が開催されていましたが「総長室」の設置についての言及はなかったとのこと。しかも、この時に提案された「総長室規程（案）」に付属の運営組織図では、総長室の役割として「経営戦略・重要事項の企画立案及び重要事項の最高かつ最終の調整」という学内で最強の権力機関であることを示す文言までが入っていました。

このような重大事項を、教育研究評議会を開催せずに書面審議などで決定してしまっただけではありません。それをわずか7日間の部局審

議及び回答にて審議を済ませてしまうという手続き自体が教育研究評議会の形骸化、トンネル機関化に他なりません。このような重大事項は、井上総長が就任し、新役員会が発足してからその責任のもとで教育研究評議会に示し、一旦部局へ持ち帰らせて部局の会議での討論に付し、部局の意見を集約してから再度教育研究評議会において十分な審議を行い、必要な修正を行った上で議決するのが当然の手続きです。

組合がこのことを知ったのは教育研究評議員からの意見の締切日の前日、10月18日になってからのことでした。しかし、本部執行委員会はすぐに行動を起こし、19日の朝には「新運営体制整備の基本的枠組みの検討のあり方について（要請）」を総長、各理事、各教育研究評議員、各経営協議員に送付し、上述の問題点を示して見識と責任ある対応を要請しました。

教育研究評議員の中には、この時に示された「総長室規程（案）」の問題点、つまり、それが異常に強大な権限を持っており、ただでさえトップダウンの強引な手法が目につく東北大学において、これが総長の権限の更なる強化とともに教育研究評議会と経営協議会の形骸化をもたらす危険が多分にあるという点について組合と同じ危機感を持ち、この短期間のうちに実質的な内容を持つ批判的意見を本部に送った人々もいました。それゆえ、実際に成立した「国立大学法人東北大学総長室規程」（現行）付属の運営組織図においては、「経営戦略・重要事項の企画立案及び重要事項の最高かつ最終の調整」という総長室に異常に強大な権限を与える文言は消え、総長室の地位についても教育研究評議会および経営協議会の上に君臨するもので

あるかのような記載は改められて総長直属とはいえ兩者より下に位置づけられています。

しかし、組合としては、この「総長室規程」が井上総長の就任前に成立させることを前提とした僅か7日間の教育研究評議会の「書面審議」という異常な経緯を経て成立してしまったという事実を、決して看過できません。井上総長就任後の11月22日、本部執行委員会では、声明『国立大学法人東北大学総長室規程』に対して、東北大学における非民主的運営と不透明な審議を助長することを懸念する立場から批判する！』を公表し、井上総長、各理事、各教育研究評議員に送付しました。この声明から最も重要な箇所を、次に引用します。

**【教育研究評議会は国立大学法人法第21条において「国立大学の教育研究に関する重要事項を審議する機関」と明確に位置付けがなされた国立大学法人の教育研究に関わる最も重要な審議機関であることを再認識し、また、今般教育研究評議会において行われたこの重要規程の制定プロセスについて、その適法性を真剣に再検討されるよう強く望む。本組合は、重要規程について今回のような制定プロセスを許すことは、教育研究評議会を空洞化・形骸化し、学内民主主義全体を圧殺することに容易に繋がりがかねないと考えるものである。】**

**【本組合は、国立大学法人法第21条こそが全学において教育研究に関する学内民主主義を存続させるための拠り所となる条文であるとみなしている。この条文を尊重することなくしては、学内民主主義はすぐにも滅び去るであろう。新役員会および教育研究評議会評議員各位においては、このことについて改めて十分に認識されるよう切に望むものである。】**

私たち組合員は、現在の教育研究評議会とは法人化以前における評議会の後継機関であるこ

### (3) 総長室による「井上プラン2007」の制定 —さらに巧妙な教育研究評議会空洞化—

上述のような性急かつ異常な過程を経て成立した「国立大学法人東北大学総長室規程」の内容は「資料」の通りです。この規程の第3条、第4条、第5条を一読すれば、総長室の構成員は室長、副室長以下その全員が総長の指名であって、この組織の編成には部局教授会はもちろんのこと、教育研究評議会も、また経営協議会も一切関与できない仕組みになっていることは明らかです。また一方で、第2条には「総長室

と、および、法人化以前においては学長の他は各部局教授会と、各部局において選出された教官のみによって構成された大学の最高意思決定機関たる評議会こそが憲法23条において保障された「学問の自由」の制度的保障としての「大学自治」を具現し、実施する機関として法律上位置づけられていたこと、そして、憲法解釈上、学問の自由とその制度的保障である大学自治とは立法によっても侵し得ないものとされていることを決して忘れてはなりません。

東北大学では前総長時代から「法人化」を「会社化」と同義であるかのように捉える傾向が極めて顕著です。しかし、この考えは根本的に誤っています。私たちが公務員だった時代から、国公立を問わず大学には大学以外の国や地方公共団体の機関にも国公立の初等・中等教育機関にもない「教員人事の自治」と「施設・学生の管理の自治の保障」を内容とする大学自治の存在が最高裁判例によって認められていましたが、その法的根拠は経済的自由とは別の、いかなる立法をもっても絶対に侵し得ない精神的自由である「学問の自由」（憲法第23条）であって、また、それこそが大学の存在の由来するところなのです。それゆえ、大学自治とは法人化などによっていささかも揺らぐものであってはなりません。吉本前執行部が行ったような部局教授会と教育研究評議会とを形骸化した「役員会自治」は学問の自由の制度的保障たり得るものではなく、大学自治と呼ぶにふさわしくないものであることを組合は指摘せざるを得ません。

私たち東北大学職員組合は、国立大学法人の運営を考えるに当たっては、今後とも「大学自治」の存在理由と、その法的根拠が他ならぬ憲法23条の「学問の自由」であることを決して忘れることなく、当局側の解釈に惑わされずに行動せねばなりません。

は、総長を補佐するため、次に掲げる事項の企画立案及び総合調整等を行うことを任務とする」として、教育研究と経営の両面にわたる大学運営のおよそありとあらゆる重要事項が列挙されています。第2条列挙事項のうち、労働組合としての私たち組合に最も直接的に関係するのは日々の仕事と人事制度、人事異動に係る「七 経営及び教育研究等に関する重要事項」「八 組織運営の方針の

策定に関する事項」「九 人事制度の設計方針の策定及び総括に関する事項」「十 人材配置の最適化及び重要な人事案件に関する事項」といったところでしょうが、およそ私たち東北大学に働く教職員の教育研究および生活の条件・整備に関係のない事項は含まれていないと言っても過言ではありません。

書面審議に付された原案でも第2条列挙事項については現行規程と大差はありませんでした。しかし、原案においてこの第2条の本文が「総長室は、次に掲げる事項を行うことを任務とする」となっていたのに対して現行規程の同条本文でこれが「総長室は、総長を補佐するため、次に掲げる事項の企画立案及び総合調整等を行うことを任務とする」と改められており、また先述のように規程付属の運営組織図から原案にあった「経営戦略・重要事項の企画立案及び重要事項の最高かつ最終の調整」が消され、その位置が教育研究評議会および経営協議会よりも低位に置かれているということは、当初構想されていたような学内における実質的立法権と強制力までも含む行政権とを併せ持った集中的権力機関のような性格が大幅に弱められたことを示しています。この事実は、この僅か7日間という短い「書面審議」であっても、このような任命制の組織に強力な独裁的権力を持たせることへの激しい抵抗が教育研究評議員たちから前役員会へ示されたことが窺わせ、学内民主主義を守ろうとした教育研究評議会の努力として評価することができます。

組合としては、総長が東北大学の将来に対するビジョンを持つことの意義を否定するつもりはもちろんありませんし、そのビジョンを構想および検討し、その実現のための具体的学内規程の原案を作成する役割を持った総長のブレイン集団としての総長室の設置にまで全面的に反対するものではありません。もし総長が様々な専門を持った教員を集めて大学の将来を考え、より優れた教育と研究を行うための改正規程案や新规定原案の策定に役だってもらおうというのであれば、それはむしろ歓迎すべきことです。

しかしながら、これはあくまでも国立大学法人法第21条にある教育研究評議会の立法権的役割を尊重し、その審議権と議決権とが完全に担保された場合にのみ言い得ることです。

現在、大学構成員の多くにとって最大の関心事となっているのは、こうして誕生した「総長室」が原案を作成し、「東北大学が10年後に総

合評価で『世界トップ30位以内』に入る『世界リーディング・ユニヴァーシティ』を目指していく決意」（井上総長自身の言葉による）を明らかにするととの謳い文句で2007年4月5日にマスコミに発表された「井上プラン2007」です。この「井上プラン2007」の内容は非常に多岐にわたり、なおかつ、特に部局評価との関連において組合員ならずとも強い抵抗を感じるような事項が存在します。しかしながら、今回の教文部報告においては大学自治と学内民主主義の擁護という本来は最低限であるはずの要求を貫徹するという立場から、その内容への批判には立ち入らずその制定過程についてのみ言及することにします。

総長室が原案を作成した「井上プラン2007」はどのようにして教育研究評議会を通過したのでしょうか？まず2006年度教育研究評議会議事録において「井上プラン2007」という言葉が最初に登場するのは2007年3月6日（火）に開催された会議においてであって、この日は審議事項の(1)が「井上プラン（骨子案）」とされています。そして議事録には「北村副学長から配付資料に基づき、総長室で検討中の『井上プラン2007』について説明があった後、国際的なリーディングユニバーシティという目標の実現に向けた具体的施策の妥当性、同施策展開上の諸課題及び公表のあり方等について種々意見交換を行った。なお、議長から、同プラン策定のための今後のスケジュールについて発言があった後、同プランに対する意見がある場合は、3月8日（木）までに総務部総務課まで申し出願したい旨要請があった」と記録されています。つまり、教育研究評議会構成員は、この日に「井上プラン2007」の骨子を始めて見せられましたが、意見があれば僅か2日後までの間にいせと言われたということになります。この事実は、またしてもこの「骨子案」の通りに「井上プラン2007」が作られることが予定されていたことを示すものであるとしか解釈のしようがありません。これでは、各教育研究評議員が所属部局でこの骨子案について説明をし、それに対する一般教員の意見を集めることなどは到底不可能です。

次に「井上プラン2007」の語が現れるのは、次回3月20日の教育研究評議会においてですが、この時は「井上プラン（案）」が審議事項ではなく報告事項の(1)に位置づけられており、議事録には「北村副学長から配付資料に基づき、3月6日（火）開催の臨時教育研究評議会及びその後寄せられた意見を踏まえ検討した、『井上プラン2007』について説明があった。続いて、議長

から、本プランについては4月5日（木）記者発表を予定しているのですが、意見がある場合は3月23日（金）まで総長室に申し出願いたい旨の発言があった。なお、提出された意見及びその対応については、メールで各構成員に周知することとした」と記録されています。教育研究評議会構成員は、「意見がある場合には」またもや僅か3日後までの間に総長室に申し出ると要請されたのみならず、この時には、執行部が教育研究評議会に正式案を提出した3月20日から数えて僅か16日後の4月5日にはもう記者発表をすることまでが予定してあったということになります。

つまり、「井上プラン2007」の制定過程において「総長室規程」と異なったのは、書面審議ではなかったこと、および意見を出す機会が「骨子案」に対してと正式案に対しての2回あったというものの2点のみであって、しかも、意見を出す場合には、骨子案に対しては当日を含めても3日間、正式案に対しては4日間しか時間が与えられなかったという点において、「総長室規程」制定時よりも一層悪くなっています。これ

では、教育研究評議会構成員が所属部局の会議で総長室が作成した案を示し、部局教員の意見を聞いて何らかの統一的な意見にまとめて出すなどということは最初から全く眼中になかったとしか考えようがありません。しかも、正式案が教育研究評議員に提示された時点で、記者発表の日取りまで決めてあったのです。

これでは、大学当局がいかに言い繕おうと、教育研究評議会にはなるべく意見を言わせたくなかった、また、教育研究評議員以外の大学構成員には事前に内容を知ってほしくなかったのだとしか解釈のしようがありません。何故、これほどまでに重大な事項をかかせる性急な手続きで決めなければならないのでしょうか。組合は、法人化後現在までの間に、ことあるごとに、国立大学法人法第21条第1項および教育研究評議会の役割の重要性を訴えてきました。しかし、現在井上執行部が行っていることは、これまでの説明から明らかなように、結局組合の期待を大きく裏切るものでした。

**(資料)**

平成 18 年 10 月 25 日 規第 142 号

**国立大学法人東北大学総長室規程**

**(趣旨)**

第 1 条 この規程は、総長室の組織及び運営について定めるものとする。

**(任務)**

第 2 条 総長室は、総長を補佐するため、次に掲げる事項の企画立案及び総合調整等を行うことを任務とする。

- 一 経営及び教育研究等の将来構想の策定に関する事項
- 二 中期目標・中期計画・年度計画に関する事項
- 三 教育研究組織の設置又は改廃の方針の策定に関する事項(第 8 号に掲げるものを除く。)
- 四 予算の編成方針の策定及び総括に関する事項
- 五 総長裁量経費等の配分方針の策定及び総括に関する事項
- 六 総長の渉外に関する事項
- 七 経営及び教育研究等に関する重要事項
- 八 組織運営の方針の策定に関する事項
- 九 人事制度の設計方針の策定及び総括に関する事項
- 十 人材配置の最適化及び重要な人事案件に関する事項

十一 その他総長が特に指定する事項

**(組織)**

第 3 条 総長室は、次に掲げる者をもって組織する。

- 一 総長室長
- 二 総長が指名する総長特任補佐
- 三 総長が指名する経営企画スタッフ
- 四 その他総長が特に必要と認めた者 若干人

**(総長室長の選考)**

第 4 条 総長室長の選考は、本学の経営又は教育研究等に関し広くかつ高い識見を有する者のうちから、総長が行う。

**(副室長)**

第 5 条 総長室に副室長を置き、第 3 条第 2 号に掲げる者のうちから総長が指名する者をもって充てる。

2 副室長は、総長室長の職務を補佐する。

**(特定事項の調査研究等)**

第 6 条 総長室に、特定事項について専門的に調査検討等を行うため、必要な組織を置くことができる。

**(雑則)**

第 7 条 この規程に定めるもののほか、総長室の組織及び運営に関し必要な事項は、総長が別に定める。

**附則**

この規程は、平成 18 年 11 月 6 日から施行する。

#### (4) 今後の取り組み ―憲法23条と国立大学法人法21条の遵守による、学問の自由のための真の大学自治の実現を要求しよう！―

井上プランを見て、その実現可能性や、それを強引に実現させようとした場合に起こる可能性の高い、特に教育上の問題点について不安を感じている教員は組合内外に数多くいるはずで、運営費交付金の削減や「ゆとり教育」の破綻期に中等教育を受けた新入生の学力低下といった差し迫った課題が目の前にあることは誰の目にも明らかです。しかし、現に日々学生の教育に携わっている教員が構成する各部局教授会や全学教育の科目委員会等での審議を経ずに制定された「井上プラン2007」にある諸事項は、その実現可能性と有効性が全て保証されているとは到底考えられません。しかもそれは、教育研究の現場から選出されてきた教育研究評議員たちになるべく意見を言わせないような方法で正式決定してしまうという性急かつ異常な手続きで決定されたのです。その一方で、今後は事実上この「井上プラン2007」への貢献度をもって部局評価がなされ、また、部局の中期目標・

中期計画もこれに従わせなければならないことが現在までに明らかになっています。たとえ差し迫った課題に直面していようとも、新規程や新方針の制定権の大部分を総長指名制の組織である総長室に実質上委ね、部局教授会を完全に蚊帳の外に置き、教育研究評議会をも事実上単なる通過機関にして異常な速度で正式決定してしまうという、このような大学運営は明らかに間違っています。

改めて強調しておきます。組合では、現在の大学当局に対して、組合が国立大学法人法第21条にこだわる理由は、この条文こそが憲法23条の「学問の自由」の制度的保障たる「大学自治」の実定法化だからであることを理解させ、教育研究評議会を法人化以前の評議会のように実質的な責任を持った、様々な事項に対する十分な審議ができ、実行に移せる能力のある議決機関として扱うことを粘り強く要求していきます。

### [3] 教員組織新制度について

#### (1) 学校教育法の改正の要点とテニユア制・任期制

2007年4月施行の学校教育法の改正を受けて、東北大学でも、教員組織の新制度について検討が行われ、この4月から、実際に新制度のもとで、教員組織が動き出しています。学校教育法の改正の要点は、

- ①「大学には学長、教授、准教授、助教、助手および事務職員を置かなければならない」と規定され、職階制と名称が変更されたこと。
- ②従来は、「助教授は、教授の職務を助ける」、「助手は、教授および助教授の職務を助ける」となっていたものを「教授は、専門分野について、教育上、研究上または実務上の特に優れた知識、能力、および実績を有する者であって、学生を教授し、その研究を指導し、または研究に従事する」と定義され、准教授に関しては、上記の「特に優れた」が単に「優れた」となっており、助教に関しては特に形容詞が付けられていないこと、新しい定義の助手は「教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する」と定義されたこと。

です。すなわち、准教授や助教は、独立した教育研究者として定義されたことが、最も重要な変更点です。このように、学校教育法の改正自体には、任期制の導入や拡大、テニユア制については全く触れられていません。しかし、改正の元となった「大学の教員組織のあり方について<審議のまとめ>」（2005年1月、中教審大学分科会）では、

「各大学においては、助教に任期制や再審制などを導入することや、公募制とすること等により学内昇進を原則として行わない制度を導入することなども考えられる。これらの制度を導入するかどうかは、各大学が、それぞれの実情や各分野の特性に応じて、適切に判断するものであるが、助教がキャリアパスの一段階に位置付けられるものであることから、一般に、このような制度が積極的に活用されることが望まれる。」（要約）

としています。このように、既定事実である学校教育法の改正による教員組織の変更と、その機会を捉えて、新たに任期制の拡大を図ることとは別で、任期制については中教審大学分科会の答申でも、「各大学が適切に判断すべき」としていることは重要です。

## (2) 東北大学での新教員組織の方針とその特徴

東北大学では、早稲田理事を座長とする「教員組織新制度に関するWG」が、2006年3月23日から数回に渡って開催され、6月6日に「東北大学の教員組織における新制度の導入及び移行に関する方針(案)」が、全学に公表されました。その後、この案について、全学で検討した結果をふまえて、7月19日の「案:改訂」、8月23日の「案:改訂(2)」が公表され、結果的に、この「案:改訂(2)」が、最終的な「東北大学の教員組織における新制度の導入及び移行に関する方針」となりました。

この間の方針の変遷と、最終案の特徴は、一言で言えば、「部局丸投げ」です。初期の案に存在した「テニユア・トラック制を原則とする」等の表現は、最終案では完全に消失し、「領域の特性に配慮しつつ、...活用を図る」等になりました。この背景には、全学WGにおいて、テニユア・トラック制や、任期制・再審制について、それを導入することで、本学の研究や教育がそのように活性化されるのかという議論がなされた形跡はなく、その結果、導入の理由として「中教審の提言を踏まえ」としか書けない点があります。つまり、東北大学としてのビジョンや政策を提案できていないのです。そのために、「助教は、任期制を原則とする」という案に反対する部局があれば、反論できないので、結果として、部局丸投げにならざるを得ないのです。中教審の提言や科学技術総合会議でも、任期制や再審制は例示しているに過ぎず、その導入は各大学での判断に任されています。そこでも、「大学の自主性に任せる」と言う聞こえはいいのですが、これらを導入することで、大学の活性化が図られるという積極的な論拠を提示することが出来ないために、このように書かざるを得ないのが実態です。このような無責任なやり方で、教員の身分と言う極めて重要な問題での大学の将来が決まっていく過程には、驚きを感じざるを得ません。

## (3) 職員組合の対応

組合では、2006年4月25日に、新教員組織の問題を議論するための「拡大賃金・人事制度検討委員会」を開催し、約20名の参加者を得ました。その後、その参加者を中心としたメーリングリストでの議論を踏まえ、「教員組織の新制度に関する職員組合の見解」をまとめ、7月末に公

表しました。その中で、次の4点について議論を展開しました。

- ①「若手研究者の自立性・自律性向上」という一線を守っているかどうか、今回の制度変更の成否を判断するもっとも単純かつ重要な基準となる。
- ②テニユア制という名の下で導入されようとしていることの本質はテニユア職ではなくノン・テニユアの職、具体的には助教の原則任期制であり、責任・負担の増大と雇用の不安定化だけが助教に押しつけられることになることを強く危惧する。
- ③学問特性に基づく部局判断を尊重すべきである。
- ④現任の教員に関する労働条件の不利益変更がないことを保証すべきで、そのためにもっとも必要な具体的方策は、現在、期間の定めのない雇用契約を結んでいる教員を、すべて自動的に期間の定めのない雇用契約のまま、新制度に移行させることである。

この基本的な見解は、学内世論に一定の影響を与えたと考えられ、特に、在職者の移行の際の不利益変更については、東北大当局も、各部局の執行部も、配慮を払わざるを得なくなったと考えられます。また、本部執行委員が開設した新教員組織に関するWEBページも、迅速な情報を、(組合員に限らず)学内に広報する上で、一定の役割を果たしました。

## (4) 部局での動向

全学の方針が、事実上、「部局丸投げ」になったことから、それ以後の新教員組織をめぐる争点は、各部局での対応に移りました。

金研では、井上所長が総長に就任する直前に出された方針案で、現在、任期の定めのない助教や助手に、不利益変更を強要する内容であったため、金研支部執行委員会と本部執行委員会の連名の声明「新教員組織の構築に乗じた金研における任期制・不利益変更の強要に反対する」を、2006年10月18日に発表しました。その結果、金研当局は、不利益変更を完全に訂正した方針に変更しました。

生命科学科では、当初、「新制度では任期無しの助教は認めない」という方針であったものが、「任期無しの助手は、本人の希望に応じて、任期無しの助教に移行する」という方針に変更されました。これには、3支部合同で行われた研究科長交渉も一定の影響を与えています。

理学研究科では、2006年4月の初期の段階で、全学WGのメンバーであった理学研究科の評議員

が、詳細な情報を全教員にメールで配布したことから、大きな運動が起きました。初期の案で、「原則任期制」とされた助手層で大きな危機感が拡がり、この問題に関するメーリングリストを立ち上げ、理学研究科の助手の過半数が参加し、種々の情報交換の他に、組合の顧問弁護士への相談、「不利益変更を伴う職に就くことに同意しない」という署名活動なども行いました。このような運動の影響もあって、理学研究科では、2007年以降、新規の助教についても、任期無しの雇用を原則とする方針になっています。

農学研究科では、研究科のWGの初期の段階で、「新任の助教については任期付き」の方針が出されましたが、WGのメンバーである組合員の活躍もあって、最終段階で、「新任の助教についても任期無し」の方針に転換しました。

工学研究科では、「博士の学位をもった助手は助教に移行、もっていない助手は新助手に移行」という方針が出されたと聞いています。本来、助教となるか助手となるかは、その業務内容によって判断すべきで、このように、「学位の有無」だけで機械的に振り分けるのは、学校教育法の趣旨から外れています。

各部局での対応は多様ですが、特徴的なことは、理学研究科に代表されるような、検討段階から情報を公開し、広く全教員の意見を求めるやり方と、最終段階まで方針が秘匿され、結果だけを伝えるやり方で、最終的な結論が大きく変わってくることです。前述したように、テニユア制や任期制を導入することで、どのように研究や教育の活性化が図られるのか、という根本的な議論をすることなく、任期制を導入した部局では、今後、教育や研究の現場で、種々の矛盾が噴出することになるでしょう。

## (5) 新助手について

改正学校教育法では、新助手の定義として、「教育研究の円滑な実施に必要な業務に従事する」とされ、「東北大学の教員組織における新制度の導入及び移行に関する方針」では、「実験・教材の準備等の「教育の補助」あるいは測定の実施や実験機器の維持管理等の「研究の補助」を担うことで、本学における教育研究の円滑な実施に必要な業務を担う者で、教授、准教授及び助教とは職務内容が明確に異なる職と位置づける」とされています。このように、教員組織の中に組み込まれていながらその仕事の内容は教員ではない、また、技術職員とどのように違うのかが明らかになっていないことは、大きな問題です。こうした曖昧な職種を設定すると、

ある時は教員として、またある時は研究補助として便利使いされる可能性が高く、教務職員問題の再来を招く危険性があります。

2007年4月に全学で、助手から助教に移行したものは882名、助手から新助手に移行したものは65名です。また、4月以降5月までに、新たに4名の新助手が採用されています(助教の新規採用は118名)。このように、少なくない数の新助手が存在し、また、新たに採用されていることは大きな問題です。この間、教務職員制度の廃止で、当局とは何度となく交渉を持ち、その上で、双方の意見として、あのような曖昧な組織は廃止すべきである、と合意した結果の「教務職員制度の廃止」であったはずですが、それが今、再度、同様の形態の職を新たに採用することになると、前回の議論と反省が生かされているのかどうか疑問に感じます。

前述したように、工学研究科では、「博士号」を持っていない助手は、新助手に移行したようです。これ自体、正しい基準ではありませんが、仮に、その人が「博士号」を取得した際に助教になるのか、についても大きな問題を孕んでいます。技術職員は、基本的には「法人試験」に合格した人から採用するのに対し、教員は、研究や教育の実績を元に、部局教授会等で、独自に判断して採用することが可能です。「助教は任期制」であるために、本来、助教の仕事をする人が助手として採用されたり、技術職員として採用すべき職種の人が、安易に採用できるという理由で、助手として採用されたりすることがあるとしたら、教務職員制度の問題よりも、「任期制」が関係してくるだけ、余計に問題を複雑化させることになるでしょう。ここにも、「任期制」の弊害が現れています。

## 2007年度運動方針と課題

### (1) 助教や新助手の置かれている現状を正確に把握します。

新教員組織のあり方や移行が「部局丸投げ」であったため、また、移行が急であったために、新制度での助教や助手の状況について、まだ、確定していない部分や、組合として、状況が把握できていない部分が多くあります。各部局の執行部に、新教員制度に関する規定や内規の情報公開を求め、制度として、どのように変わったのかを正確に把握するとともに、アンケートなどを通して、実際に現場で起こっている変化

を正確に把握することが重要です。

## (2) 若手教員の教育研究条件の改善を要求し、助教の待遇改善を勝ち取ります。

最初に述べたように、学校教育法の改正の要点は、「准教授や助教を、独立した教育研究者として定義」した点です。単なる呼称の変更だけに終わらせないために、教育研究条件の改善を目指し、また、助教は新たに職務が増えたのですから、それに見合った待遇改善を勝ち取ることが必要です。

## (3) 任期制の拡大に反対し、すでに、任期制を導入した部局では、その方針の撤廃を要求します。

「大学教員等の任期に関する法律」では、任期を定めることの出来る職として、「流動型」、「研究助手型」、「プロジェクト型」等の限定的なものでした。実際、この法律のために、科研費やCOE予算等の外部資金で研究者を雇用することが可能になり、研究の発展に一定の寄与を果たしています。しかし、今回の学校教

育法の改正と同時に導入された任期制は、新任の助教すべてに任期制を入れる等、元々の意図から大きく踏み出しています。教育を評価するシステムがない現状で、教育を担う若手教員に任期が付けられれば、教育の質の低下は避けられないでしょう。また、不安定な職として大学教員への人気は低下し、いずれは、次世代を担う教育研究者の質の低下を招くでしょう。今後、教育や研究の現場で起こるであろう問題を出来るだけ具体的に把握し、それを突き付けることで、無原則的な任期制を止めさせるように要求します。

## (4) 「新助手」という職種の廃止を要求する可能性を含め、そのあり方について検討します。

前述したように、新助手は、その仕事の内容が曖昧で、「教務職員問題」の再来を招く可能性が高い職種です。新助手の置かれている状況を正確に把握した上で、将来的には、この職種を廃止するように要求する可能性も含めて、そのあり方について検討します。

## [4] 賃金・人事制度検討委員会の活動

賃金・人事制度検討委員会は、本部執行委員会の下で賃金・人事制度に関する政策的説明を行うことを目的としています。本年度は2006年10月9日に1度開催し、それ以後必要に応じてメーリング・リストを用いて議論するという形で委員会活動を行いました。同日の委員会で主たる活動課題として挙げられたものは、①新教員制度対応、②新総長就任にあわせた「要求と提案」の作成、③労働マニュアルの改訂、人勸・賃金改善対応、④職員の再雇用制度実施のチェックと教員の継続雇用制度設計、⑤その他（教員の労働時間管理、入試業務手当の就業規則化など）、でした。

しかしながら、法人化後多くの組合員が多忙となり委員会を定期的で開催することが容易ではない状況になったため、活動することができたものは新教員制度問題のみでした。ほとんどの部局が概ね問題なく新教員制度に移行するように思われた中、10月9日の委員会において金属材料研究所が不利益変更を強いる方針を決定しようとしている事実を把握しました。金研と

の交渉をサポートするため、本委員会では本部執行委員会と連携しながら声明「新教員組織の構築に乗じた金研における任期制・不利益変更の強要に反対する」の作成に協力しました。職員組合と金研との交渉の結果、2007年1月に「金研案」は撤回され、職員組合の主張が全面的に受け入れられました。また、新教員制度にしたがって新しく作られる助教はそれまでの助手と比べて任務が重くなるため、本委員会ではその処遇改善の可能性を議論し、2006年12月26日の団体交渉において法人当局に検討の要請をしました。

### 2007年度運動方針と課題

賃金・人事制度検討委員会を引続き存続させ、教職員の労働条件に関する政策検討をはかります。

## 【5】2007年度運動方針と課題 (教文部全体)

- (1) 安倍政権により強行採決された教育基本法の国家主義的改悪と教育三法の改悪という危機的状況を認識し、全大教をはじめとした諸勢力との共闘を強め、民主教育を守るための闘いを推進します。
- (2) 運営費交付金の競争的資金化に強く反対します。
- (3) 日本国憲法によって保障された「学問の自由」とそれを守るための真の「大学自治」を確立・発展させるために総長および役員会と総長室への過度の権力集中を止めさせ、教育研究評議会に国立大学法人法に定められた実質的な審議権を取り戻させるよう諸方面にアピールし、大学当局に要求します。
- (4) 多くの部局において教授会・教員会議等が実質的審議機能を失っている現実を踏まえ、大学運営の重要事項については各部局構成員による審議を経た上で決定するよう大学当局

に要求します。

- (5) 全学の助教について、その勤務実態をアンケート等によって把握し、教員組織新制度によって確立された独立した研究者としての地位が保障されるよう大学当局に要求します。また、授業担当など業務負担と責任が重くなっていることに鑑み、給与面での改善を団体交渉で要求します。
- (6) 「新助手」という職種の廃止を要求する可能性を含め、そのあり方について検討します。
- (7) 成果主義や能力主義による評価システムについて、それが真の教育研究の質的向上のためにどのように機能するかという観点で改めて議論を深め、適切な運用がなされるよう団体交渉で大学当局に要求します。
- (8) 任期制の拡大に反対し、既に任期制を導入した部局ではその撤廃を要求します。

### 3. 不利益変更を許さず、誠実な交渉を積み重ねて —団体交渉と基本要求—

#### 〔1〕2006年度の団体交渉

##### (1) 准職員、時間雇用職員への有給3日の夏季休暇実現

2005年度まではゼロ回答、2006年には労使協定による試行として2日間だった准職員・時間雇用職員の夏季休暇について、2007年3月6日、「有給3暦日」を就業規則に明記することで徳重理事と関本委員長とで合意しました(2007年4月の就業規則改定で明記。詳細は第8章参照)。

##### (2) 給与支給日変更問題

2005年12月16日の交渉の際に、人事課長から給与支給日変更の提案があり、その理由は、年末年始休業やゴールデンウィークの連休の際に給与担当職員の過度の超過勤務が発生することへの対応策ということでした。組合は、給与担当者だけが多忙なのではないという組合内の率直な声を伝え、法人側もあらためて提案すると回答しました。その後、法人側は事業場長、

人事担当者、過半数代表者(但し教職員の意見を聞く必要がないとの条件で)を対象としたアンケートを行い、2006年12月5日の交渉において、給与支給日変更におおむね学内の賛同が得られたとして、再度提案してきました。組合は、准職員・時間雇用職員については17日支給でさえ正職員とことなり翌月払いとなっていることから、その上さらに不利益を重ねるのは理不尽であることを指摘し、教職員の生活条件の悪化を招かないよう配慮することを要求しました。法人側は、「職員に対しては周知する中で意見を聞いていきたい」とし、また「不利益変更の問題には違いない」との認識を示しました。

組合は、准職員の給与を日給月給制から月給制に改善することを以前から提案していましたが、この給与事務の緩和のためにもあらためて准職員への月給制の導入を検討すべきであると提案しました。また、正社員同様に働いている

パートタイマーへの差別を禁止するパート労働法改正の動きをふまえて、フルタイムで正職員と同等の仕事をする准職員を実態にふさわしく有期雇用の正職員と考えると月給制を導入するよう要求しました。これらに対して、法人側の回答は、①月給制は組合からも提案されており問題意識としてはある、②パート労働法改正については慎重に検討する、③准職員を有期雇用の正職員にすることは現段階では考えていない、④事務負担軽減のための最小限の変更を考えている、というものに留まりました。2007年5月分給与より21日支給が実施されています（准職員、時間雇用職員は6月21日支給分から）。

### （3）非常勤講師の時間単価問題

これも2006年12月5日の団体交渉で、非常勤講師給与の所要額の抑制と給与事務の簡素化のためとして法人側から提案されました。つまり、法人化によって非常勤講師手当としての積算がなくなり、現行の方式では、時間単価が教育経験年数によって増額される。そのため、カリキュラム改革によって授業コマ数あるいは担当時間数が減少しても所要額が増加する可能性がある。そこで、非常勤講師の時間単価を原則として単一単価にして給与業務を軽減しつつ所要額の増加を抑制する、というものでした。これを実施する場合、法人側の分析によっても、「経験年数が多く、かつ、継続的に採用されている非常勤講師は、結果的に単価が減額されることになり、収入が減少する」という問題がありました。

組合は、継続雇用の非常勤講師の労働条件を一方的に切下げることになるので慎重に対応すべきであるということ、予算の制約や業務量の軽減以外に教員人件費全体のあり方など検討すべきことがあることなどを指摘しました。法人側から、不利益を受ける人に対して十分な説明をする、1年間の経過措置をとる、課題を洗い出しつつ運用状況に十分注意しながら見ていかなければならない、という回答を得て、組合の指摘について法人本部としてきちんと対応するよう要請しました。この非常勤講師の時間単価は2007年度から6,000円（部局の予算の範囲内で変更可。各部局の判断により2007年度のみ2006年度の支給単価保障可）という内容で実施されています。

### （4）長期勤続の准職員の正規化要求と、准職員・時間雇用職員全体を対象とした正規登用試験制度の導入について

組合は、2006年6月5日、6月28日、7月7日の団体交渉において、1980年7月以前採用の准職員を正規職員に登用する道を開くよう要求し、それに対して法人側は、1980年7月以前採用の准職員に限定せず、准職員・時間雇用職員に広く正規職員に登用する方策を検討し、年内には組合に提案したいと回答していました。

2006年11月26日、「正規職員への登用(案)」が法人側から提案されました。その内容は、法人採用試験と同様の教養試験という高いハードルを第一次試験として課し、第二次試験を経て最終的に登用される採用枠は「若干名」という不透明なものでした。組合は、准職員の組合員と話し合い、法人側が独自に新たな登用制度を設けること自体は評価しつつ、この登用案が採用している方式は受入れられないという立場を確認し、この立場で、2006年12月5日、12月26日、2007年1月17日、2月27日と4回にわたりねばり強く交渉しました。登用案の登用方式は、第一次試験の教養試験に合格しなければこれまでの勤務実績・評価が反映されないこと、一定の年齢に達している准職員が1年以上勤務の比較的若年の准職員・時間雇用職員と同一の法人試験同様の教養試験を受ける場合、初めから大きなハンディを負うことになるという点で、1980年以前採用の准職員に課す正規登用試験として適正なものではないという判断です。もちろん、組合は長期勤続の准職員だからといって何らの試験をも実施しないことを主張したわけではありません。たとえば、教養試験に代えて小論文を課し、並行して面接を実施するといった、長年にわたり評価を経て更新されてきた実績に配慮した適正な試験を実施するよう提案し、交渉の場でねばり強く法人側を説得しました。しかし、法人側は、試験不合格の場合にも待遇の悪化等不利益は生じない、教養試験の採点において一定の配慮をする、勤務実績については二次試験において総合的な評価の中で配慮する、事務の一次面接と小論文は問題なければ免除する、といった回答を示したものの、大卒新採用者とのバランスを考えつつ広く優秀な人材に登用するための登用制度導入という姿勢のみに終始し、まったく登用方式の原案を変えることはありませんでした。組合が図書について、事務よりもハードルが高い問題を指摘したことに対して、長期勤続の人の中で事務採用から図書に異動している人がいる事実を認めましたが、長期勤続の准職員等のために第一次試験の段階で実績や司書資格に配慮することはしないという不当な回答を示し、この登用制度とは別に中期

的な登用計画を立てるべきだという組合の提案に対しても無回答でした。(詳細は、2007年3月22日付「准職員、時間雇用職員の正職員への転換について(正職員への登用制度案について)の団体交渉打ち切りの経緯について」参照)。

#### (5) 時間雇用職員へのボーナス要求

この要求について、2006年6月28日の団体交渉で、徳重理事が「財源をどう説明したら良いかといった、具体的な提案をしてほしい」「教育研究を支援するという意味で時間雇用職員へも支給すべきだといったこともあるかもしれない」と回答していました。これをふまえて、組合は、ボーナス(1カ月相当分)の支給を具体的に要求しました。これは、県内および全国の春闘におけるこの間の実績をもとに具体的な支給率として提案したものです。これに対して法人側は、組合がそれまで労働意欲を喚起するためにも、額にはあまりこだわらないという立場だったにも拘らず今回高額な要求を受けたとの認識の違いを示しつつ、「財源の確保が問題であり一挙に1ヶ月分は難しいが、全学的にこの提案について、データも示して検討していきたい」と回答しました。また組合も、直ちに1カ月という要求が満たされないとしても一歩ずつでも努力してほしいと要請しました。

#### (6) 時間雇用職員の3年を超える更新制度

時間雇用職員就業規則には法人移行時から「職務の特殊性等により、総長が特に必要があると認めるときは、3年を超えて雇用期間を定め、更新することができるものとする」との規定がありました。また、組合は、採用後の3年間でせっかく熟練した時間雇用職員を退職させ、新採用者をまた教育しなければいけないという「浪費」を省きたいので3年を超えて雇用できる道を探してほしいという相談をいくつかの部局の組合員から受けていました。それを受けて、2007年1月17日の交渉において、時間雇用職員の3年を超える更新制度の検討状況について質問しました。とくに切羽詰まった状況にある時間雇用職員、技能を發揮したいと考えている時間雇用職員のために、できるだけ迅速に手続き等を部局と当事者に周知するよう要請し、基本的には、部局からの申請を受けて職務の特殊性についての部局の判断に配慮して個別的に承認するという方向性について回答を得ました。この制度は、「時間雇用職員就業規則第6条第3項に基づく協議」という形で、1事業年度ごとに部局長

が人事労務担当理事と協議し、「職務の特殊性等が客観的に認められれば承認する」ものとして、2007年1月23日付人事課長通知「時間雇用職員の雇用期間について」という形で周知されました。

#### (7) 「7:1看護」の実現に関わる問題

大学病院は、診療報酬による増収をめざして、2007年4月に200名を超える看護師を採用し、7:1看護を実現しました。しかし、看護師の大幅増員が過密な看護労働の緩和につながることはもちろんですが、現状では、新任の看護師を教育する熟練看護師にとっては、教育期間のさらなる過重労働が生まれています。組合は、7:1看護の実現を確認するとともに、2007年2月27日の交渉においてこの問題を訴え、諸設備の整備を求めました。

また、交渉の時点では、更新限度3年の正規職員が178名いました。組合は、この上200名を超える新採用者に3年の更新限度をつけた場合、正職員になる前に雇止めを余儀なくされる看護師が大量に生まれることを指摘し、むしろ最初から任期を撤廃するよう要求しました。これに対する法人側の回答は、①看護師を任期なしで採用する場合には一般の正職員同様に退職手当を通算して支給しなければならないが、運営費交付金の特殊要因経費として概算要求により措置される退職手当の原資には看護師増員分は含まれていない、②これを法人独自に措置するのは困難である、③したがって待遇は正職員とするが退職手当については准職員同様に毎年清算する、④退職手当台帳に載せることができた段階で期間の定めのない雇用とし退職手当を改善する、というものでした。この交渉とは別に、病院支部から、看護部にこの問題意識から質問したところ、2007年度採用者から更新限度を5年とするとの回答がありました。なお、2006年度から新採用の看護師が准職員から任期付き正規職員となっていることを受けて、2006年度途中から薬剤師も任期付き正規職員に待遇改善されています。

#### (8) 育児支援措置の拡大

2006年人事院勧告で育児支援のための短時間勤務制度が盛り込まれたことも踏まえ、本学においてどのような育児支援措置の拡大を図るのかを質問しました。法人側の回答は、①公務員において導入される短時間勤務制度を参考にする、②本学独自に「杜の都女性科学者ハードリング支援事業」に取り組みされており、その議論

をふまえ、女性教員について先行的に実施する、③その方法は、現行の育児休業規程において「1日2時間を超えない範囲で」育児短時間勤務ができることを活用し、週20時間や週30時間の短時間勤務ができるようにする、④その実施のために、公務員の制度整備を待たず、当面は労使協定によって試行するという形をとる、というものでした。この制度は、2007年度、「育児のための短時間勤務制度の試行に関する協定」として全事業場で締結されています。

### (9) リフレッシュ特別休暇等の要求

継続課題として、年休とは別に、長期勤続者に特別休暇としてリフレッシュ休暇を措置するよう要求しました。法人側は、1月17日、2月27日の交渉において、1994年に導入した年休をつかった20年勤続の「永年勤続者リフレッシュ休暇」がなかなか活用されないという「悩み」を語り、組合が3カ月といった長期の休暇を取り入れている民間企業の例を紹介したことを受けて、以前議論した、5労働日のリフレッシュ特別休暇を新設し、土日を活用した形で一定期間の休暇を確保する方法について、引き続き議論したいとの回答が示されました。

### (10) 一般職員の初任者研修の場での組合説明要求

法人化後の労使関係においては就業規則、過半数代表者のことを含めて、組合から一般職員のオリエンテーションにおいて、直接説明することには大きな意義があります。事務的には以前から法人側に要望し、交渉においては2006年3月31日に初めて要求しましたが、あらためて2007年1月17日の交渉においても、「法的に認められて活動している労働組合として、労働環境、生活状態を良くするためにみんなで考え合い、交渉の中で提案していきたい」「健全な労使関係を築くためにも、大学と共同歩調をとるためにも、一般職員にも最初の初任者研修の場で、組合の考え方や、組合とはどういうものなのかをきちんと説明できる時間を制度的に確保してほしい」と訴えました。これに対して、法人側は「学長が主催する法人の研修の場であり、同じ会場で組合の説明の場を持つことは難しい」「就業規則については法人側として説明している」「説明会場の場所と時間は連絡し、会場の外でのパンフレット配付についても黙認してきた」というものでした。今後とも要請を続けていく必要があります。なお、学内での政治的活動と宗教活動を一般に禁じた就業規則36条の取

扱いについては、法人移行時の団体交渉において、運用のガイドラインへの組合の批判と提案に対する法人側の提案がないままに「保留」の状態が続いているにも拘らず、研修の場での法人側による就業規則の説明において、そのことにはふれずに「本学施設内における政治的活動及び宗教活動を禁止」と説明されていることが参加者に配付された資料から伺われます。

### (11) 長時間労働縮減、サービス残業根絶の課題

組合は、長時間労働の縮減とサービス残業の根絶を、再三にわたって法人側に要請してきました。また一度は超勤縮減のためのアクションプランの策定について労使で合意していますが、その策定さえ困難だと法人側が言うもどで、まずは事務職員等の現実の労働時間の把握を早急にするよう要請してきました。しかし、2006年12月19日に本部事務機構に仙台労働基準監督署の立入り調査、指導があり、それについて、2007年2月26日、人事部長より報告を受けました。その際、過去の一定の超過勤務実態をもとに未払い賃金が遡って支給されたことも報告されました。翌27日の交渉においてもあらためて徳重理事から報告を受け、今後このようなことのないよう各部署に指導をおこなっていくことと、事務系職員について労働時間の実態調査を行うことことが積明とともに報告されました。組合としては、事務職員の組合加入が極端に少ない中で、過酷な労働環境が放置されていることを重視し、事務職員に組合加入を呼びかける必要があります。

なお、2006年度は教員の裁量労働制のもとでも深夜や休日の勤務を記録すべきであることと、通常勤務についても健康確保の観点から労働時間を把握するよう、仙台労働基準監督署が本学を指導しています。労働基準法の改正にもとづく積極的な指導であり、学問の自由をふまえて、実験等で長時間の拘束が余儀なくされる状況の改善を図る必要があります。

### (12) 准職員、時間雇用職員の間人ドック受診の有給化実現

2006年6月の交渉で要求し、法人側が検討を約束していた「人間ドックの有給化」が2007年4月に実現し、健康保険に入っている准職員、時間雇用職員は、人間ドックに行っても年休をとらなくてよくなりました（詳細は、第8章参照）。

### (13) その他

改正高年齢者雇用安定法に対応して導入された職員の再雇用制度は、2007年度が適用初年度でした。事務職員は定年38名、再雇用20名、技術職員は定年30名、再雇用19名、看護師は定年4名、再雇用1名でした。導入時の交渉では面接を通じて本人の希望と職務とのマッチングをはかることになっていましたが、導入後、法人側は、再雇用希望者との面談の際には再雇用後の職務内容は提示していないと回答しています。また、1980年7月以前採用の准職員については、「特定

准職員」として60歳以降の継続雇用制度が再雇用制度との均衡した内容で導入されています。但し、再雇用職員が月給制であるのに対して、特定准職員は日給月給制で給与は再雇用職員よりも低く水準に設定されています（再雇用職員の月額が214,600円、特定准職員の日給算定の基礎月額が186,000円）。教員の定年については、2006年度は「教員の人事制度に関するWG」での検討も結論に至っていません（法人側回答）。

## [2] 団体交渉の成果と課題

### (1) 主な成果

- ① 准職員・時間雇用職員の夏季有給休暇 3 日間（労使協定による有給 2 日試行から、就業規則への有給 3 日明記）
- ② 時間雇用職員の 3 年を超える更新制度整備
- ③ 政府管掌健康保険に加入している准職員・時間雇用職員の間ドック受診の際の有給の「勤務を命じない時間」扱い
- ④ 教員組織新制度の全学方針検討において助教に原則として任期を付ける方針を是正。金研等で現職の教員に新たに任期を付ける方針を撤回。

### (2) 法人側の問題点

法人側の対応は、運営費交付金の積算方式による制約を絶対視した上で、教職員の負担強化での経営効率化を求めるもので、その構造的な歪みが露呈してきています。たとえば、給与支給日の変更も非常勤講師の単一単価も、給与事務軽減を理由に教職員に「理解」を求めているにすぎません。組合からの「不利益変更の問題になる」との指摘に対して、教職員への周知・説明で理解を求めていく姿勢に終始した法人側対応はそのことをものがたっています。事務機構の人員削減自体は理不尽であり、政府が国立

大学法人の人件費削減方針をもっているにせよ、その負担を現場に押しつけたばかりいるのではなく、国立大学法人の役員会が、教職員にとって働き甲斐のある東北大学をつくるためにこそ経営手腕をふるう責任があります。

### (3) 組合の課題

准職員や看護師が多くの交渉に参加して生の声で法人側に訴えたことは重要です。参加人数で法人側を上回ることもあり、一定程度法人側へ要求の真剣さを伝えることができました。より多くの組合員の参加で、職場からの切実な要求を役員会に突きつけること、また、労働法制や就業規則、他大学での待遇改善情報、春闘情勢等に習熟し交渉能力をさらに高めていくことが重要な課題といえます。あわせて、法人側が「財政的な制約の下で」と前置きした上で、「教職員が生き生きと仕事に取り組める環境を作る必要がある」「東北大学に適した独自の人事処遇システムの在り方について検討を進める」（井上プラン）と宣言しているもとで、組合の要求と成果の宣伝を使用者責任と対比して効果的に行い、組織強化と交渉力量の両輪での前進をはかる必要があります。

## [3] 基本要求和交渉要求

### (1) 基本要求和

新総長就任にあたって「要求と提案」として提出することをめざし、2006年10月段階で一次案を作成しましたが、その後検討を進めることができませんでした。2007年度の基本要求和作成にあたっては、必要な体制をとり検討を進めることが必要です。

### (2) 交渉における具体的な要求項目

これまで積み上げてきた組合の政策と情勢を踏まえて、下記の内容で法人側に提出しました。

- 1) 准職員・時間雇用職員の待遇改善について
  - ① 准職員・時間雇用職員の正職員への転換について
  - ② 時間雇用職員に対して、ボーナス（1ヶ月相当分）を支給すること
  - ③ 時間雇用職員の更新限度3年の取り扱いについて

- 2) 新教員組織について
- 3) 看護師の大幅増員による「7：1看護」を実現するための計画を示すこと。
- 4) 総長室の設置について
- 5) 育児支援措置の拡大について、方策を示すこと
- 6) 長期勤続者のリフレッシュ休暇（特別休暇）の新設、教職員の修学や国際貢献活動のための休暇制度改善について、方策を示すこと
- 7) 初任者研修の場で、組合の説明をする時間を確保すること
- 8) 超過勤務の実態を把握して、不払い残業を根絶すること

### (3) 個別の交渉における議題

①2006年12月5日

- ・正職員（事務・図書職員）への登用について
- ・給与支給日の変更について
- ・非常勤講師の時間単価について

②2006年12月26日

- ・正職員（事務・図書職員）への登用について
- ・給与支給日の変更について
- ・非常勤講師の時間単価について

③2007年1月17日

- ・正職員（事務・図書）への登用について
- ・准職員・時間雇用職員の正職員への転換について
- ・新教員組織について
- ・看護師の大幅増員による「7：1看護」を実現するための計画を示すこと。
- ・時間雇用職員に対して、ボーナス（一ヶ月相当分）を支給すること
- ・時間雇用職員の更新限度3年の取り扱いについて
- ・総長室の設置について
- ・育児支援措置の拡大について、方策を示すこと
- ・長期勤続者のリフレッシュ、教職員の修学や国際貢献活動のための休暇制度改善について、方策を示すこと
- ・初任者研修の場で、組合の説明をする時間を確保すること

- ・超過勤務の実態を把握して、不払い残業を根絶すること

④2007年2月27日

- ・准職員・時間雇用職員の正職員への転換について
- （正職員（事務・図書）への登用について）
- ・准職員・時間雇用職員の夏季休暇について
- ・看護師の大幅増員による「7：1看護」を実現するための計画を示すこと。
- ・時間雇用職員に対して、ボーナス（一ヶ月相当分）を支給すること
- ・育児支援措置の拡大について、方策を示すこと
- ・長期勤続者のリフレッシュ、教職員の修学や国際貢献活動のための休暇制度改善について、方策を示すこと
- ・超過勤務の実態を把握して、不払い残業を根絶すること

⑤なお、2006年12月27日には四役が総長室を訪問し、井上総長、北村総長室長等と挨拶・懇談しました。また、2007年4月4日には、翌日の「井上プラン」発表を前に木島副総長室長、兵頭副総長室長、徳重理事からプランの説明を受け、懇談しました。

### (4) 声明・要請

①2006年10月16日

- ・「新教員組織の構築に乗じた金研における任期制・不利益変更の強行に反対する」

②2006年10月19日

- ・「新運営体制整備の基本的枠組みの検討のあり方について」（要請）

③2007年3月22日

- ・「准職員・時間雇用職員の正職員への転換について（「正職員「事務・図書職員」への登用制度案について）」の団体交渉打ち切りの経緯について」

④2007年6月5日

- ・経済財政諮問会議「成長力強化のための大学・大学院改革について」における運営費交付金の競争的配分について（要請）

## 4. 独立・自律した専門技術組織の確立に向けて

### —技術職員部—

#### [1] 技術職員の現状

##### (1) 全国各大学の技術職員の組織化の動き

2004年の法人化以降、全国的には中規模大学を中心として個別的であった技術職員を技術部、あるいは技術室といった組織に位置づけ、技術業務の見直し、組織的業務の構築、専門技術向上および技術継承を見込んだ研修の充実が進んできました。教員、事務職員、技術職員の3組織の協力・共同の関係で大学の教育研究を発展充実させていくとの認識も広まりつつあります。また、大規模大学でも各部局単位による動く技術組織の検討が進められておりますが、いくつかの大学では技術組織の充実、実質稼働が進んでいるものの困難が山積しています。

法人化によってある程度各大学の運営の裁量が広がったことから、技術職員の「職群と地位確立の運動」は、大学規模や地域性、教員の意識の相違とも相まって、大学や部局ごとに個別の組織形態で取り組まれているのが現状です。しかし、各大学の経験を交流することによって新たな運動の展開も可能であるため、各大学間、部局間の交流が重要となっています。

一方、全国的にも技術職員の団塊世代の定年退職が始まり、技術部・室の大幅な年齢構成の交代が起こっており組織改組、運営体制の見直しが始まっている大学も多くなっています。技術職員は長年の定員削減によって大幅に削減されてきましたが、高度の専門技術を持った技術職員の必要性を強く認識した大学では、少しずつではありますが技術職員の採用も進みつつあります。しかし、総人件費削減を進める大学では技術職員を削減のターゲットにしている大学もあります。

今、教育研究の進展にともなう技術的要求に応えることができる技術部への再構築が求められている中で、例えば、技術専門員・技術専門職員の名称を廃止することや大学独自の格付け職名の付与、管理職手当の付与、技術部運営費の獲得、安全衛生管理体制の充実、地域貢献、企業との共同研究、地区別・学内技術研修など

が行われている例があります。また、技術職員の職務評価は、まだしつかりとは検討されていないにもかかわらず、実施されているところもあります。

##### (2) 東北大学各部局の動向

2006年度は技術職員に関する全学的な動きはなく、部局単位で検討されてきました。最大部局である工学部では、94名の技術組織の新たな改組が行われ、技術部統括(1名)を技術職員とし、新たに庶務・経理・企画を行う総務班をまじえて5班体制としました。2006年4月の採用は7名、2007年4月は8名でした。2007年度の定年退職者は17名ですが、技術継承と再雇用制度への対応が課題となっています。また、技術組織の運営、各学科系の技術室との関係や新入技術職員の育成なども課題となっており、世代交代が進む中で工学部において存在意義のある技術部づくり、高度の専門技術者集団の獲得、教育研究の発展に貢献できる技術組織の構築が今年度の大きな課題となっています。また、農学部では、2006年4月は2名、2007年4月は1名の新採用がありました。2006年度退職者は3名おり、現在12名の職員で6つの学部共通施設と6学系に配属されて職務に従事しています。2006年10月の改組で分野配属はなくなりました。これからの問題として、青葉山新キャンパスにおいてどのように技術部が関わるのが課題になると思われます。

多元研では、2007年4月から所内運用として技術室室長と班長クラスの間に副室長2名(工場系、その他)が新たに設けられ、室長の補佐(現在は主に庶務関係のとりまとめ)を務めています。大きな変化としては、技術室より積極的に利用窓口を広くする意味で、所内向けの技術相談窓口を今年度より立ち上げました。また、工場系を除いた技術職員について恒常的に複数依頼の業務を務める運用が始まろうとしています。

## [2] 技術職員部会の取り組み

技術職員部会の 2006 年度の活動目標を技術組織の構築と待遇改善としましたが、各部局技術部立ち上げによる多忙化で十分取り組みができませんでした。これまでの動きの中で各部局の技術組織の課題も明らかとなってきたため、全国の技術研究会や東北地区研修、学内技術研修、組合では教研集会、地区ブロック技術職員交流会などを活用しながら、働き甲斐のある技術組織の構築と地位・待遇の改善を図っていくことが求められています。

## [3] 運動の課題

### (1) 技術部構築と運営について

各部局の技術組織では、団塊の世代の大量退職・再雇用の時期を迎え、大学卒業者の新採用によって、世代交代が進んでいます。技術職員組織の見直しは各部局単位で行われていますが、教育研究における専門技術の重要性を明らかにし増員要求する必要があります。

### (2) 昇格改善と職務評価、新給与表について

2006 年度給与改定にともなう級の統合により昇格規準が不明確になっており、職務に関連した重要な資格を取得しても昇給や昇格に反映しないことへの不満の声もあります。昇給昇格規準の明確化を要求していきます。また、技術職員に対して職務評価の検討が進められていますが、技術職員には個別的・専門的な職務が多く一律の評価は困難であるため、正当な職務評価、評価基準の公表、教育研究にかかわる専門的技

術業務を正當に評価した「研究専門技術給与表」を新設・適用が必要です。

### (3) 安全衛生関係業務について

法人化にともなって、労働安全衛生法の遵守をはじめとして、P R T R 法、毒劇物取扱法、消防法、危険物関係法令などの法令遵守も厳しく求められるようになりました。それらの業務を事業場内で技術職員が担うことが多くなり、関係免許の取得や定例会議、安全巡視なども新たな職務として配分されています。大学は、担当職員に対して十分な手当や業務の配慮をすべきです。

### (4) 技術向上、継承の体制と技術研修について

研究の進展とともに関わる技術も多様化・高度化を求められるため、技術向上のための情報収集と専門研修を積極的に受講していくことが必要になってきております。そのための研修を技術組織として整備することと、高度な専門技術を組織に継承していく体制を確立することも重要な課題です。

### (5) 組織運営とマネジメント研修について

各技術組織は、組織としての目標と計画を明確にして年度毎の課題を確実に実施しなければなりません。高度な専門技術を組織として蓄積しながら組織全体を運営する方策を確立できるようになるため、専門技術研修とは別に、リーダー育成のためのマネジメント研修も重視する必要があります。

## 2007 年度運動方針と課題

教育研究の発展、技術的要求に応えうる各部局技術組織の構築のため、各大学間、部局間の交流を深めます。また、技術職員の待遇改善をすすめるとともに、専門技術を正當に評価させるため以下の具体的取り組みを行います。

- (1) 技術職員の職群確立と地位確立のため、独立・自律した技術部の構築に取り組みます。
- (2) 「研究技術専門職員給与表」の新設を要求します。
- (3) 技術職員の増員を要求します。

- (4) 技術職員の待遇改悪に反対し、昇給昇格改善、上位級拡大に取り組みます。
- (5) 技術職員の評価システムの導入に当たっては評価基準の公開を原則とさせます。
- (6) 団塊の世代の待遇改善と再雇用問題に取

- り組みます。
- (7) 専門技術の向上、技術継承、組織マネジメントのための研修を充実させます。
  - (8) 技術職員の職務と新助手の職務の関係に

- ついて検討します。
- (9) 技術職員のサービス残業をなくすよう取り組みます。

## 5. 多くの事務職員を組合に迎えるために

—事務職員部—

(1) 大学設置基準の大綱化以来の度重なる「改革」と長年にわたる定員削減の影響で事務職員の多忙化が進行しています。「井上プラン」によると、さらに、国際的な競争環境に対応するためとして「効率的かつ効果的な事務機構の再構築」「部署の廃止を含めた事務機構の一層のスリム化」「事務職員等の評価の実施については、速やかに第一次試行を実施し、その結果を踏まえた第二次試行の実施を経た上で本格実施を目指す」等が「アクションプラン」として推進され、いっそうの多忙化やメンタル問題の悪化が懸念されます。

(2) また、概ね3年を原則とする人事異動によって、仕事の標準化、マニュアル化が求められ、「専門性」が評価されないという状況にあります。東北大学の中期目標・中期計画には、事務組織の効率化・外注化と新たに必要となる部門（財務、経営、労務、訴訟等）への人材確保策や、職員の体系的な専門職研修、人事異動政策等が明記されています。全国的に若い事務職員等から、幅広い知識を身につけその能力を發揮したいという要求が出ています。事務職員の系統的な研修体制を確立するためにも、業務の見直しや適正な人員配置により業務量の軽減をはかるべきです。

(3) 法人化後の教職員の労働関係は、国家公務員法・給与法・人事院規則等から労働基準法等に移行しました。とくに賃金の不払いや長時間労働に関しては、文部科学省から厚生労働省の指導・監督下に入り、教職員の健康を守るための使用者の労働時間管理責任は格段に強まっています。法人側も、次世代育成支援対策推進

法にもとづく2005年4月から5年間の一般事業主行動計画を遂行することで、長時間労働を是正し、年次休暇や育児休業をとり易い職場環境をつくる方針です。

(4) しかし、労働時間管理等の実態は概して法人化前と変わらず、いくつかの大学に労働基準監督署の査察が入り対策に迫られています。東北大学にも2006年12月19日仙台労働基準監督署が本部事務機構の立ち入り調査に入り、一定の期間について未払いの超過勤務手当が支給されました。労基署の指導を受けて、2007年6月には人事部が全部局の事務職員を対象とした「労働時間管理の実態を把握するための内部調査」を実施しています。この機に、組合も、事務職員の労働実態をふまえて、適正な労働時間管理はもちろんとし、真剣に業務の見直しや適正な人員配置を進めるよう法人側に迫っていかねばなりません。

(5) 事務職員が他大学・高専への出向を命じられる例が多くありますが、ある出向先の職場では、組織や業務内容が強引に変更される中で、展望を持って働くことができない事務職員が増えています。さらに、職員の働いている状況を把握できず、解決策も考えられない管理職のもとで、心身ともに疲れている事務職員が増えています。

このような状況の中、事務職員部会を開けない状態が続いていますが、不満がうっ積している事務職員の声に耳を傾け、その解決をはかるために、事務職員の奮闘が求められています。

## 2007年度運動方針と課題

- (1) 業務の見直しや適正な人員配置によって長時間労働を縮減する運動をすすめ、また、

- 賃金の不払いを許さない運動を強めます。
- (2) 全大教が作成する事務職員アンケートに

取り組み、本学において具体的に改善すべき事項について法人側に要求・提案します。

(3) 事務職員に組合加入を呼びかけます。また、事務職員部会を開催し、散在する部員の情報交換と交流をはかり、周りの事務職員の悩みや問題を解決していく中で拡大に繋げていきます。

(4) 次世代育成支援対策推進法に基づいた東北大学一般事業主行動計画を、実効あるもの

にするために、女性部と協力してすすめていきます。

(5) 本部執行委員会や他の専門部の協力を得ながら、知的・質的向上をめざすための学習を行います。

(6) 東北大学から他大学や高専に出向している組合員の労働条件改善のために取り組みます。

## 6. 働きがいのある図書館に

—図書館職員の運動—

図書館では、どこでも借用・返却ができる「キャンパス間資料搬送サービス」の本格稼働や、「オンライン・レファレンス・サービス」の稼働とそれにとりまなう利用者情報の保護など、常に職員の「質の向上」が求められています。また、図書の電子化・電子ジャーナル・二次情報データベースの活用のために、工夫をこらした講習会を開催しています。「受動から能動へ」のかけ声のもと、これらは図書館職員の労働強化に直結しています。

また、従来から図書館においては、正職員と准職員・時間雇用職員の業務内容は同等であり、限られた人員配置のもとで今求められている多彩な利用者サービスを遂行していくためには、図書館職員が雇用形態にとらわれず力をあわせて業務にあたる必要があります。准職員・時間雇用職員を含めた能力開発の機会の保障を進め、待遇や配置についても貢献にふさわしく改善すべきです。利用者への講習会についても正職員だけで担当するのではなく、業務に習熟した多くの職員が参加出来る体制を作り、それにふさ

わしい待遇改善や配置をはかる必要があります。利用者にとって利用しやすく、職員にとって働きがいのある図書館にしていくために、組合が果たすべき役割はますます重要になってきています。

## 2007年度運動方針と課題

- (1) 全大教の方針提起をふまえ、図書館職員の労働条件と働く環境の改善に努めます。
- (2) 図書館の改革にあたって、図書館職員の声が十分反映するよう要求します。
- (3) 雨宮キャンパスの青葉山への移転について、情報収集を進めながら理系図書館（仮称）構想について積極的に意見表明していきます。
- (4) 図書館業務の実態をふまえ、准職員、時間雇用職員と正職員との格差縮小を要求し働きがいのある職場作りに努めます。

## 7. 患者にも看護師にもやさしい「7：1」看護師配置を

—医療部門の運動—

### [1] 医療をめぐる情勢

政府は「骨太の方針 2006」に基づき、社会保障給付費を抑制するとしています。2006年6月に成立した「医療改革法」には健康保険法や国民健康保険法から医療法、医師法、歯科医師法

まで12本にわたり高齢者を中心とした患者負担増、自由診療との混合診療、保険給付削減を決めています(2006年定期大会議案参照)。この30年あまり、財政的な可能性や経済力があるにもかかわらず、政策的に日本の医療は低い水準に押しとどめられてきました。この政策は、医師

の養成を抑制する政策、医療費への国の負担を低く済ませようとする政策、そして患者・住民の医療費負担を拡大する政策を軸に展開されてきました。

さらにこれからの医療改悪としてすでに政府内で浮上しているのは、①保険免責制の導入、②市販類似薬を保険給付からはずす、③診療報酬の引き下げ、④後期高齢者の自己負担引き下げ、⑤介護保険の自己負担引き上げ、⑥生活保護の給付基準引き下げ、⑦雇用保険の失業給付の国庫負担廃止を含む見直し、などと言われていいます。

さらに、今回起こっている「消えた年金」問題や大手のコムスの介護保険に関わる不正問題は生活に直結しているが故に大きな不安となっています。こうした健康に関する諸制度や、地域医療と国民皆保険制度を守り、安全で質のよい医療にしていくには、これら医療費抑制政策を転換させていく国民的な運動が、強く求められています。

医療政策や社会保障政策を改善する原動力は、これまでの歴史から、「事を起こす」こと、「騒ぐ」ことであり、当事者を中心とする広範な世論と運動が大切になっています。

## [2] 東北大病院の動き

運営費交付金の削減、マイナス 3.16%の診療報酬改定、2%の経営改善係数など、国立大学病院をめぐる状況にはきびしいものがあり、健康保険の範囲外の私費による部分を入れた混合診療へ安易に傾斜していく傾向がみられています。また医学部の教育制度の変化による初期研修制度の変化や、麻酔科、産科婦人科、小児領域の医師の不足により、手術や診療に支障をきたしている状況があります。

大学病院では、2006年9月新東病棟への移転、10月新救命救急センターの開設、2007年2月歯学部附属病院との統合・歯科医療センター開設と大きな変化がありました。中央廊下には、今までの財団による店舗とともに大学始まって初めての企業による店舗も開設し、患者、職員を対象に商売する、「便利さ」という見せ掛けのサービスが始まっています。窓口業務の下請け化、清掃業者の変更、多様で複雑な雇用環境で働く職員、職種が増えてきています。

今後3年を目標に、新外来棟建設関連、未来医工治療開発支援センター、電子カルテシステム、がんセンター整備など、経営改善を中心に多くの課題が公表され上がっています。2007年

5月25日付けで「7:1入院基本料」の届出が受理されて、入院基本料が1日12,690円から15,550円に値上げになり、年間7億の増収が見込まれています。また、6月より、二交代制を試行する内科病棟が出現しています。

病棟再編に伴う夜勤人員の変化や、経営優先・稼働率の高さを追うことにより、仕事の内容が過密になってきています。

## [3] 病院支部の取り組み

### (1) 「2006年安全・安心の看護をめざす 国立大学病院看護職員アンケート」の取り組み

全大教の「看護職員アンケート」は、はじめて看護部長許可をとり、看護師長会にて配布した結果、配布数763に対して、413(回収率54.1%)と多く回収することができました。

集計結果からは、年休はとりにくく、休憩時間は短く、看護師の9割がからだも心も疲れている、十分な看護があまりできていない、6割の看護師が辞めたいと思ったことがあるなど、深刻な状況がとらえられました。また、働き続けられる職場として、「達成感が感じられる」「仕事にゆとりがある」「休暇がある」など、今後の職場改善運動の道しるべとなる回答が多く寄せられました。2006年度は本部での団体交渉にて教育環境と体制、予算、院内保育所、看護控室、休憩、寮などの厚生施設の整備などについての課題を提示しました。

これらをもとに、支部書記局にて「無料労働法律相談」を2回実施しました。また、全国の集計結果について全大教が記者会見を行い、NHKや新聞各社が報道しました。

2007年4月、大学病院では、「7:1看護」実現によって新職員144名を含む201名が増員配置になりました。これは、これまでの安全・安心で、ゆきとどいた手厚い看護を求めるこれまでの取り組みの成果として一定評価できます。一方、院外では看護師の争奪戦が起き、民間の病院には看護師が確保できないなどの状況を引き起こしています。

院内では、新人への教育体制がこれまで通りの仕事内での教育となっているので、負担感のみが増えている状況にあり、患者に喜ばれるまでにはまだまだ課題があります。さらに現職員とともに、これら新人が辞めない職場づくり、「離職防止・定着率向上」が大きな課題となっています。

## (2) 「任期付き看護職員」の任期撤廃の課題

2007年4月1日の看護職員の人員実態の開示を要望し、当局から以下の回答を得ています。

	看護師	看護助手
正職員	674	0
任期付き看護職員	324	0
准職員	0	1
時間雇用職員	32	47
計	1,030	48

任期付き看護職員については、正職員と同じ待遇を獲得していますが、退職手当が毎年清算されるという不利益があります。当局は、任期なしの正職員に移行できないことを理由にした雇止め・解雇はしないと説明していますが、①更新限度をさらに2年間延長し5年までの任期付きになっていること、②はつきりと退職手当の総額抑制を目的にしていることなど、今後の課題です。

## (3) 二交代制の動き

病院支部は、2月27日に「二交代制学習会と職場の実態報告交流」を開きました。その中で、長時間労働による集中力の途切れ、休息時間の確保の困難さ、小さい子どもや介護の家族を抱える家庭では困難、という問題点が出されました。看護師の健康を脅かす長時間労働に反対する姿勢を堅持しつつ、夜勤手当の額、経費効率とその意味、夜勤時の配置人員、休憩・休息時間の確保とその設備などについて具体的に明らかにしていくことが必要です。病院支部は、その立場から、2007年6月19日に病院長と看護部長に対して、要望書という形で質問し、6月29日までに回答がありました。回答を簡単に整理すると以下の通りです。

- ①二交代を行う目的；深夜前日や準夜明けにゆっくり休めるようにするため。
- ②検討している形態；勤務時間は15：45～翌日

8：45とし、三交代を選択することもできる。

- ③労働条件の大幅変更となる二交代制試行がスタッフへの提示なしに行われている問題；看護師配置数算定委員会で2006年から検討し、委員会に参加している看護師長の病棟で試行した。
- ④二交代の場合の夜勤手当；6,800円（準夜のみは2,900円、深夜のみは3,300円）。
- ⑤夜勤人数；看護師増員を踏まえて従来からの「4週間で72時間以内」の制限のもとで勤務表を作成する。
- ⑥休憩・休息の保障；休憩時間は1時間30分とし、休憩場所やソファ等設備については検討中。

## (4) 学習、連帯等の活動

学習と連帯を深める活動としては、全大教病院協議会総会への参加、「看護職の自我の確立」「退院支援の事例検討」等の学習会、全大教医大懇への参加、「ちび旅」、全大教・石川中執との交流、「給与明細の見方」学習会などに取り組みました。

仲間づくりの活動としては、医大懇参加後、病院書記局の大掃除をし、仕事の帰りに立ち寄れるように環境整備をしました。若い職員の声を集め、要求を明らかにし、大きな力にして取り組んでいくことが求められています。

## (5) 組合員拡大と定着をはかる課題

2007年4月2日、病院の新職員オリエンテーション時に、全組合的な協力を得て、組合の説明を実施しました。220名を越す新職員全員を対象に説明を実施しようとしたところ、妨害があり、結局70名ほどの新職員に説明するにとどまりました。オリエンテーションによる新加入は11名でした。

組合を確かな組織にするために、財政的にもしっかりしていくことが課題となっており、自動払込による組合費納入を進めています。

## 2007年度運動方針と課題

- (1) 組合員拡大を運動の基本にして、仲間づくりに力を入れます。
- (2) 安全・安心の医療・看護、特定機能病院にふさわしい医療提供体制の確立をめざします。
- (3) 全大教「看護職員アンケート」の結果を活かして取り組みます。

- ・全大教病院協議会が提案している計算方式（＝予備率を入れる）によって職場の必要人員を算定し、患者にも看護師にもやさしい「7：1」看護師配置を実現させます。
- (4) 全大教に結集し、憲法と医療・福祉を守る運動に取り組みます。

## 8. 職務内容と実績にふさわしく、正職員との待遇格差を縮小しよう

—准職員部—

### [1] 准職員、時間雇用職員のおかれている状況

東北大学には、2007年5月1日現在、准職員245名、時間雇用職員946名、教育研究系471名、寄付・事業費410名、計2072名の非正規職員が働いています（法人側資料により）。定員削減により、東北大学では、1970年～2005年の間に700名を超える定員が削減され、正規職員の不足をフルタイムの有期雇用職員である准職員、パートタイムの有期雇用職員である時間雇用職員が補い基幹的業務を担っています。とりわけ1980年7月以前採用の准職員70数名は、正規職員と同様の知識や経験を積み重ねてきており、東北大学の業務を円滑・効率的に遂行する上で欠くことのできない存在になっています。フルタイムで「任用中断」も継続雇用限度もない職員を正規職員から格段に低い待遇にすることに合理性はありません。また、准職員等はそのほとんどが女性で占められており、東北大学が推進している男女共同参画社会実現の課題としても当然に見直すべき問題です。

2005年度から運営費交付金制度の中の競争的資金として交付されている特別教育研究経費による期間限定の正職員・非正規職員も生まれています。また、2006年7月には、産前産後の特別休暇および育児休業中の補充は原則としてフルタイムの派遣職員でおこなうという「育児休業等に伴う派遣職員の補充」方針が明らかにされています（6月19日現在、産休等での派遣職員数は6名）。メンタルヘルスプログラムにおいても病気休暇、休職の補充は原則としてフルタイムの派遣職員で行う方針が示されています。2007年4月からの再雇用職員も正職員と同じ職務を本格的に行う位置付けであり、勤務時間は多様ですが准職員等との大きな違いは月給制であることです。正職員と同様の職務を、東北大学の指揮監督のもとで准職員も時間雇用職員も再雇用職員も派遣職員も担い、それぞれに異なる雇用期間や更新限度、待遇での労働契約になっています。病院などで現業系の外注化も進んでいます。雇用形態の多様化がいっそう進行しています。

### [2] 要求の実現状況

#### (1) 有給3日の夏季休暇を実現

組合は、2004年8月31日に「准職員・時間雇用職員へ夏季休暇（有給）を求める要求書」を提出して以来、一貫して、准職員等に正職員同様の夏季休暇（有給3日間）を付与するよう法人側に要求してきました。2006年7月7日の団体交渉では「労使協定による有給2日間での試行」について妥結し、さらに、2007年1月17日及び2月27日の団体交渉では、他大学との実態もふまえて、有給3日間の就業規則への明記を要求しました。その場では、法人側のアンケート結果からも、労働者側はもとより多くの事業場も有給2日試行による問題はないと答え、3日試行にも理解を示す事業場も一定数に達していることが明らかになり、3月6日に徳重理事と関本委員長とで有給3日の夏季休暇を就業規則に明記することに合意しました。

#### (2) 政府管掌健康保険に加入する准職員、時間雇用職員について人間ドックの有給化を実現

准職員等労働時間規程には、准職員と時間雇用職員の労働時間内の総合的な健康診査は有給だと記載されており、それでも法人側は、法人化以前からの運用で、その対象は共済組合の任意継続組合員（正規職員が定年退職し再雇用されたケース）だけであると説明してきました。組合は、2006年6月5日の交渉において、就業規則の文言通り、准職員、時間雇用職員の人間ドック受診を有給にすべきであると要求し、これに対して、徳重理事は検討すると回答しました。法人側は、2007年4月23日に「総合的な健康診査の取扱いについて（通知）」の中で、政府管掌健康保険の被保険者である准職員と時間雇用職員が人間ドックを受診した際に「勤務を命じない時間」として1日（所定勤務時間）の範囲内で必要な時間を含め有給として取り扱うことが周知されました。

### [ 3 ] 継続的課題

#### (1) 長期勤続の准職員の正規化要求と、准職員・時間雇用職員全体を対象とした正規登用制度の実施について

組合は、2006年6月5日、6月28日、7月7日の団体交渉において、1980年7月以前採用の准職員を正規職員に登用する道を開くよう要求し、それに対して法人側は、1980年7月以前採用の准職員に限定せず、准職員・時間雇用職員に広く正規職員に登用する方策を検討し、年内には組合に提案したいと回答していました。2006年11月24日、法人側より正職員（事務、図書職員）への登用（案）が組合側へ提示され、2006年12月5日、12月26日、2007年1月17日、2月27日に交渉を行いました。准職員、時間雇用職員に正規職員への道が開かれたことは、評価できます。しかし、登用案が採用していた登用方式は、1980年7月以前採用の准職員の正規化という組合の要求に照らしてまったく受入れられないものでした。つまり、試験内容や採用枠が、1980年7月以前採用の准職員にとってあまりにハードルの高いものでした。

准職員部会は、「勤続1年と長期勤続を同じふるいにかけるのは納得できない」として、①1980年7月以前採用准職員は無試験で正職員とすべきである、②試験を実施する場合、長期勤続者を優先して実施すべきである、③法人化以前から雇用されている更新限度のない准職員・時間雇用職員については、別枠の採用枠にすべきである、④2段階にわけた選考方法にはすべきでない、との意見がまとめ、執行委員会と協議しました。その結果、①1980年7月以前採用の准職員は、当然に正職員に転換すること、②法人化以前から長期にわたって勤続している時間雇用職員について、勤続実績を強く考慮した登用制度とすることをこの法人提案に対する組合の基本要請として確認しました。適正試験あるいは小論文と面接といった登用を実施している大学等の情報を集め、交渉の参考にしました。

こうした検討をふまえて、組合は、「提案されている登用方式は、第一次試験（教養試験）、第二次試験〔面接、（図書は、専門試験および面接）〕とあり、この方式では、当初の段階で准職員のこれまでの勤務実績・評価が反映されない。また、ある程度高齢になっている「1980年7月以前採用の准職員」が、1年以上勤めた比較的若年の准職員や時間雇用職員と同一の試験を受ける場合、はじめから大きなハンディを負うことは否めない。」などの理由から、法人の「登用方

式”は受け入れられないという立場を決定して交渉に臨みました。

交渉にあたっては、パート労働法が、正社員と同様の職務内容や労働時間でありながら、企業が正社員と賃金など待遇面で差別すること禁止する内容で改正される動きがあり、その情報も活用しました（2006年10月労働政策審議会「今後のパートタイム労働政策にむけての論点整理」（素案）、11月29日「正社員への転換推進義務付け、パート労働法改正で素案」（東京新聞）等）。4回の交渉にも拘らず、法人側「勤続1年以上の准職員と時間雇用職員を対象として、優秀な人材を広く募る」、「国家公務員の1次試験（教養試験）を活用した1次試験を実施し、それをクリアした人の中から、面接などによる2次試験を経て、若干名を正規職員に登用する」という提案内容が変わることはありませんでした。そこで「これ以上交渉を重ねても双方に妥結の道を探る余地がないことから、2月27日の交渉をもってこの「准職員、時間雇用職員の正職員への転換について」（「正職員（事務・図書職員）への登用制度案について」）の交渉をいったん打ち切り、さらに基本要請での取り組みを進めることにしました。この一連の経過について、2007年3月22日付「「准職員、時間雇用職員の正職員への転換について」（「正職員（事務・図書職員）への登用制度案について」）の団体交渉打ち切りの経緯について」に整理しています。登用試験の第一次試験は、2007年5月20日（法人職員採用試験と同日程）に行われ、事務120名、図書14名が受験しました。6月29日の一次試験合格発表において「事務」6名、「図書」1名しか一次試験を通過せず、組合が批判してきた通り「足切り」問題が発生しています。

#### (2) 時間雇用職員へのボーナスの支給要求について

時間雇用職員へのボーナス支給は法人化前からの要請です。2006年6月28日の交渉での法人側の回答は、「県内でも支給されている例は多いことは知っている。全学的な教育研究上の説明などの課題が残っているが、組合からも具体的な提案をしてほしい」というものでした。それを受けて2007年1月17日の交渉において、組合は宮城県の2006年度労働実態調査の結果、パート労働者への賞与支給状況が52.5%であること、また全国の春闘情報からパートのボーナス支給額が平均約0.9ヶ月であることをもとに1ヶ月程度の一時金の要請をおこなってきました。法人側は、組合がそれまで労働意欲を喚起するた

めにも、額にはあまりこだわらないという立場だったにも拘らず今回高額な要求を受けたとの認識の違いを示しつつ、「財源の確保が問題であり一挙に1ヶ月分は難しいが、全学的にこの提

案について、データも示して検討していきたい」と回答しました。また組合も、直ちに1カ月という要求が満たされないとしても一歩ずつでも努力してほしいと要請しました。

## 2007年度運動方針と課題

正職員同様に働いているパートタイマーへの差別を禁止したパート労働法改正の趣旨もふまえ、労働基準法や判例等を活用して、また他大学の先進事例にも学びながら、下記の要求を中心に、准職員・時間雇用職員の待遇改善に取り組みます。また、本学の就業規則等から具体的に正職員との格差縮小を図れる部分についてきめ細やかに実現していきます。

- (1) フルタイムで長期にわたり評価の上で更新されてきた1980年7月以前採用の准職員を正職員に転換すること。また、そのための中期的な計画をたてること。
- (2) 法人化以前より長期にわたって勤続している時間雇用職員について、勤続実績を強く考慮した正規職員登用制度に改善すること。
- (3) 准職員・時間雇用職員の病気休暇を有給にし、就業規則に明記すること。
- (4) 准職員について、給与事務合理化のための支給日変更をすでに行っている経緯や、再雇用職員に月給制が採用されていることもふまえて、給与を月給方式とし、昇給速度を正職員と同等にすること。退職手当を正規職員と同等の基準で支給すること。
- (5) 時間雇用職員に対して、勤務時間・勤続期間に応じたボーナス・退職手当を支給すること。

## 9. 組合の魅力を“側面、から、あとおし

—厚生部—

### [1] 教職員共済の取り組み

教職員共済の基本の総合共済組合員は、2007年4月現在264名(宮教大29名で合計293名)です。(前年度325名)。各種共済の加入者数は、火災共済95名、自動車共済142名、トリプルガード150名、交通災害共済35名、新・終身共済6名、終身共済2名、年金共済25名、子ども養育共済2名となっています。

今年度の給付状況は、総合共済の入院休業1件150,000円、火災共済1件92,000円、自動車共済対物23件3,496,170円・対人25件5,152,489円、医療共済33件6,310,000円でした(教職員共済大学支部調べ)。

### [2] 労金の取り組み

労金一斉積立特融会員は、2007年4月現在121名です。(前年度130名。但し、金研・図書館・農学部は支部直接扱い)

昨年度から「特融預金」が、「本人確認法」「ペイオフ完全解禁」「個人情報保護法」等に基づき、エース預金(個人預金)へ切り替えることになり、組合管理から個人管理(個人預金)へ手続が実施され、すでに通帳が各人に配布されています。

現在、エース預金は、本部が一括して「労金」へ当月納入を履行していますが、支部労金担当者の当月納入を厳守する必要があります。

### [3] 退職者等への取り組み

(1) 定年退職された方々に感謝状と記念品を贈呈しました。(定年退職者23名)

(2) 退職者の会には現在121名加入しています。米寿・喜寿をお祝いしての記念品贈呈や、温泉旅行等を行い懇親・交流を深めました。また、組合との絆を保つ「コア」を「退職者の会ニュース」と一緒に数回届けて来ました。組合の良き理解者として、また互いの要求実現を目

指しこれまで通りの連携を深めて行きます。

## 2007年度運動方針と課題

(1)「職員組合」は、「教職員共済本部」と業務委託契約を結んでおり、「共済」の活用を組合活動の一環と位置づけて取り組んでいきます。

新入組合員に宣伝するとともに、未利用者には活用を訴えていきます。

(2)「労金」は、「労働者の銀行」という原点の対場として位置づけ、我々の要望を取り入れた運営を堅持してもらおうよう働きかけていきます。

## 10. 職場の垣根をこえた交流の機会をつくろう

—文化部—

### (1) 新春交流会（旗びらき）

1月19日(金)に片平市民センターで開催され、約40名が参加しました。支部活動の紹介、歓談、また女性部、青年部からの出し物もあり、楽しく和やかな会となりました。

### (2) 新春囲碁大会

1月27日(土)に金研本多記念館の職員集會室で開催しました。

参加者は5名と例年より少なめでしたが、対局を楽しんでもらえたようでした。

### (3) メーデー宮城県集會への参加

5月1日(月)に錦町公園で行われました。東北大学からは29名が参加しました。

### (4) コアとの共催、理学支部の企画等

上記の主な行事のほかに、コアとの共催で11月3日「そばうちと温泉」、3月10日「陽だまり登山」を行いました。また、日本フィルハーモニー管弦楽団の仙台公演のチケットを取扱いました(組合員は1割引)を行いました。それに関連して、理学部支部の支援を受けて病院内での弦楽四重奏の公演の開催に協力しました。理

学部支部が企画した「落語会」は、春風亭一朝師匠をお招きして4月23日に行われ、組合員・非組合員関係なく110名が来場し、大変好評でした。

今年度の活動では、以上のような文化活動に取り組み、組合員の交流を図ってきましたが、さらに参加者を広げる工夫が必要です。

## 2007年度運動方針と課題

(1) 組合員の親睦と連帯を図りながら、文化レクリエーション活動に取り組みます。

(2) 青年部、女性部、コア編集委員会などと協力してイベントを企画し、組合活動の活性化を図ります。

(3) 新組合員をはじめ、多くの組合員に参加してもらえるように工夫します。

## 11. 実効性ある男女共同参画をめざして

—女性部—

(1) 法人化後も人員削減が続き、女性職員も仕事の多忙化、人事異動の広域化等労働環境が年々厳しくなる中で、組合の存在意義がますます大きくなり、女性部独自の活動も強化しなければならない重要な時期です。しかし、組合員の定年退職者が増えており、役員の事務局体制の維持が困難になってきています。このような状況の中で、月一度の会議や連帯の取り組みへ

の参加が精一杯で、女性部独自の活動が十分にできませんでした。

(2) 2006年6月には、次世代育成支援対策推進法に基づく「東北大学一般事業主行動計画」の実施状況について大学当局へ女性部から質問状を提出し、その回答を9月に受けました。それによると、「行動計画」はHPなどで周知をはかられており、たしかに人事部HPの「子育て

支援制度Q&A」「休日、休日の振替、代休等制度Q&A」「特別休暇Q&A」等は大変充実したものになっています。また、2005年度においては、2名の男性が育児休業を取得し、大学全体で約50名が子どもの看護のための休暇を取得したことや、学外電話相談制度である「東北大学健康相談24」は、育児やこの看護を含む健康相談にも活用されていることなどがわかりました。しかし、部局内では、「出産の申し出がない」「男性職員からの育児参加の申し出がない」「3才未満の子どもを育てている職員がいない」といった職員からの照会や申出を待つ姿勢に留まっている実情も浮きぼりになっています。出会い、恋愛、結婚、出産という、人間らしい営みすら困難な「働き方」が問われている現実がみえる状況です。

(3) 2007年度の事務職員の昇任状況について調べてみました。事務職員総数(866名)に占める女性職員(243名)の比率は28.1%と4分の1強にすぎません。しかも、そのバランスをふまえたとしても、主任・一般職員の4割が女性、専門員・専門職員・係長について女性は約15.2%、課長補佐は5%、課長は2.3%です。この昇任のアンバランスを男女一人ひとりの能力や実績によって説明しようというのでしょうか。

(4) 2006年末の労基署の指摘を受けて、4月に全学的な労働時間調査が行われました。また、メンタルヘルスプログラム実施にあたっての法人側の認識として、「職員への肉体的・精神的負荷が増大している」「メンタルヘルス不調者が増大傾向にある」ことが示されています。このことは女性が男性並に昇任するためには、家庭や育児を犠牲にしても長時間「奉職」しなければならないのだとすれば、東北大学が男女共同参画社会を標榜していることにも反します。

健康で人間らしく働き続けたいとの願いを組合に結集出来るよう以下の活動を行いました。

## [今期の取り組み]

- (1) ミニ旅行 「白石・碧玉溪谷と温泉」  
2006. 8. 29 12名参加
- (2) 連帯の活動
  - ・ 県労連女性部定期大会  
2006. 10. 21 2名参加
  - ・ 国公女性協議会総会  
2006. 11. 15 5名参加
  - ・ 第17回宮城はたらく女性のつどい  
～笑って未来を考えよう～  
「HAGE&WAZUKA」  
2007. 2. 3 5名参加
  - ・ 国際女性デー  
講演「財界人 品川正治さんからの直言」  
—戦争、人間、そして憲法9条—  
品川 正治(経済同友会終身幹事・  
国際開発センター会長)  
2007. 3. 8 14名参加
- (3) 母親大会の取り組み
  - ・ 第52回日本母親大会(長野市)  
2006. 7. 22～7. 23  
残念ながら代表を送ることが出来ませんでした。
- (4) 平和と民主主義をもとめる取り組み
  - ・ エルパークフォーラム  
講演「『教育基本法』をいまこそ大切に」  
出浦秀隆(元宮教組委員長)  
2006. 11. 25 4名参加
  - ・ 柳沢厚生労働大臣の暴言に対して内閣総理大臣と本人に抗議文を送付  
2007. 2. 1
- (5) 学習会の取り組み(金研・21世紀COE棟)
  - 講演「あなたはどんなふうになりたい?」  
～働き方の歴史を学び、理想(夢)  
追いかけてみませんか～  
小野寺智雄(組合専従書記・  
全大教中央執行委員)  
2007. 6. 14 15名参加

## 2007年度運動方針と課題

女性職員の仕事の多忙化、人事異動の広域化等で労働環境が年々厳しくなる中で、組合に対する期待も高まっています。健康で人間らしく働き続けたいとの願いを組合に結集出来るよう女性部として以下の活動に取り組みます。

### (1) 男女共同参画社会実現のために

\* 次世代育成支援対策推進支援法に基づく「東北大学一般事業主行動計画」を有効あるも

のとすために、東北大学「男女共同参画推進委員会」との懇談等を計画します。

\* 任期付教員や有期雇用の職員が任期更新の

際に出産・介護を理由に不利益が生じないような制度作りを求めます。

\* 男女平等に関する意識を高めるため、男性も交えた学習会の開催や、学内外で行われる学習会へ積極的に参加していきます。

\* 間接差別を禁止した「改正男女雇用機会均等法」を遵守させる運動に取り組みます。

(2) 元気になれる楽しい活動（ミニ旅行・学習会など）を企画します。

(3) 女性職員への系統的な情宣活動を行います。

す。

(4) 女性組合員の多い病院支部と農学部支部との交流を企画します。

(5) 第53回日本母親大会（8月25・26日・東京）及び第47回宮城県母親大会（10月14日・古川市）の成功にむけて取り組みます。

(6) 国際女性デー・宮城はたらく女性のつどい実行委員会に参加し成功にむけて取り組みます。

## 12. 身近な仲間の交流と、部局をこえた学習やスポーツを —青年部—

青年部は主に青年層の交流の活発化を目指した活動を行っています。

昨年度に続き、今年度も多くの青年組合員が仲間に加わり、以前からの課題であった「青年部活動の立て直し」につながるよう、諸企画の活用をはかってきました。中でも、2006年7月22日～23日に仙台で行われた全国青年交流集会には、地元開催ということもあって多くの新青年組合員が参加し、交流を深め様々な情報を交換することが出来ました。この集会でたくさんの仲間と出会い、組合活動に興味を持ってもらえたことは、青年層にとって大変意義のあることだったと思います。2006年12月には県労連の行事に新組合員の1人が自ら参加したいと名乗りをあげ、貴重な体験をしてきました。その後、書記局入口の片付けや立て看板作りを青年部が中心になって10台製作し、各地区で「組合の姿」の顕現に貢献しています。2007年4月の初任者研修や病院のオリエンテーションでは、昨年度の新入組合員が率先して資料配布や加入書回収などの組合員拡大の活動に参加して、新たに青年組合員を迎えることが出来ました。少しずつ

ですが確実に青年層の組合員が増え、その新組合員がさらに新しい組合員を迎えるための準備をしてくれたことが、今年度の大きな収穫であったと思いますが、多くの仲間が増えたにもかかわらず、他部局の組合員との交流や、身近な組合員との交流がうまくいかず、ネットワークづくりが不十分だったことと、青年部独自の企画や学習会などを計画・実行できなかったことが今年度の反省点です。

## 2007年度運動方針と課題

(1) 部局内外の青年層との交流を深め、情報交換が出来るような学習会やスポーツなどの活動を企画します。

(2) 新組合員の積極的な行動によって増えてきた仲間に組合をより身近なものにしてもらえるよう、青年層のニーズを聞きながら、ネットワークづくりを推進していきます。

## 13. 地域の加盟団体の取り組み

組合の要求課題は、学内での団体交渉や国立大学産別としての全大教に結集した運動によって主体的に取り組むものですが、それだけでは不十分です。憲法や労働法制、教育制度、社会保障制度をめぐる情勢、大学の職種と関連した産別運動、地域の労働運動・平和運動・民主運動の到達点は私たちの運動の基盤となります。

組合は、2006年度も地域の加盟団体と連帯して取り組んできました。

(1) 宮城県教職員組合協議会(宮教協)は、宮城県教職員組合、宮城県高等学校教職員組合、宮城県私立学校教職員組合連合、東北大学職員組合、宮城教育大学職員組合で構成されて

います。共同して教育研究集会に取り組み、学問の自由や旧教育基本法を守る運動を進めてきました。

- (2) 「宮城県労働組合総連合」(県労連)は「2007宮城県春闘共闘会議」(県春闘)の事務局団体として共同して賃金・労働条件改善や労働相談に取り組み、また自治体や県内大企業への要請行動を行なっています。春闘や加盟単組の要求実現の情報等を随時提供してくれます。また、宮城県労働委員会に県労連推薦の労働者委員が1名任命されています。県労連が事務局となって宮城県パート・臨時・派遣労働者連絡会が活動しています。
- (3) 「宮城県国家公務員労働組合共闘会議」(県国公)は、退職手当や共済組合に関する問題等に取り組んできました。国公労組と人事院等との交渉結果など信頼できる情報の提供を受けています。国立大学教職員が公務員ではなくなったことをふまえた協力関係のあり方について検討することが必要です。
- (4) 「宮城県医療労働組合連合会」(医労連)は、最大の医療産別である日本医労連に加盟しています。医療職員の増員や看護体制の改善等に取り組んでいます。組合はオブザーバー加盟しています。
- (5) その他、組合は「宮城憲法会議」「宮城革

新統一をすすめる会」「安保条約破棄諸要求貫徹宮城県実行委員会」「宮城地域自治研究所」「宮城県原水爆禁止協議会」「日本国民救援会宮城県本部」「宮城県未組織労働者対策連絡会」「非核の政府を求める宮城の会」「宮城県社会保障推進協議会」「宮城県春闘共闘会議」「メーデー宮城県実行委員会」「いのち・緑・平和を守るみんなの会」「明るい民主県政をつくる県民の会」「民主教育をすすめる宮城の会」「子どもの人権を守る宮城県連絡会」「宮城教育文化研究センター」に参加しています。

## 2007年度運動方針と課題

- (1) 労働三権を全面的に活用するために民間労働組合の経験やノウハウを学びます。労働法制の改悪に反対します。
- (2) 学問の自由を守り、改悪教育基本法の教育現場への押しつけに反対する教職員組合間の協力共同を重視します。
- (3) 諸団体と一致する要求・課題での共同を進めます。

## 14. 歩いて組合員拡大を進め、もっと“見える、組合をつくろう

—組織部—

### [1] 組合員拡大

#### (1) 4年連続の組合員増、久々の2桁

要求実現と組合員拡大は活動の両輪ですが、その中でも、2006年度はとくに、全大教の組織拡大方針や全大教大西委員長との懇談などもふまえて、組合員拡大を中心とする組織財政の確立を重要課題として取り組んできました。

目標は前年度を引継ぎ「どの支部も1名以上」として、2006年7月に新執行部に交代して、すぐ、支部を訪問して組合員拡大を訴える活動に取り組みました。また、全大教提起の年次目標である約50名の純増を掲げて取り組んできました。結果として、名加入、名退職・転出・脱退等で、名の増となりました。4年連続して組合員増で大会を迎えます。今年は2桁の増であり、病院オリエンテーションとして

は、3年連続の10名以上の加入となりました。

#### (2) 組織財政検討委員会の設置

今期は、執行委員会とは別に組織拡大を追求する特別な委員会をつくる必要があると考え、また、組合の現状から組織・財政の課題を一体として検討する必要があると考え、組織財政検討委員会を設置しました。2006年9月7日の発足以降、2007年6月19日の委員会まで累計10回開催し、この委員会が中心となって、支部の協力を得ながら組合員拡大と財政確立の課題に取り組んできました。

#### (3) 理学部支部が、アイデアと行動力を発揮

今期一番大きく組合員拡大が進んだのは理学部支部です。通年の拡大行動で 14 名が加入しました。全学で学ぶべき内容が豊富にあります。とくに、教員組織の新制度で助教に新たに任期がつく可能性が生まれたことを契機に、理学研究科の中で助手による意見交換会等の取り組みが活発になり、若手教員の地位向上を求める組合の立場への信頼も高まりました。理学部支部は、委員長が率先して支部執行部一丸となって、助教への働きかけや時間雇用職員の 3 年を超える更新を実現する課題などで、部局全体を視野に入れたアンケート活動や要求宣伝、組合勧誘に取り組んできました。これらの課題で、部局当局との交渉にも旺盛に取り組んできました。いわば「組合活動として当たり前のことを組合員拡大と結び付けて丹念に実行する」ということです。

また、この間、組合費の集金が安定したことを背景として、新組合員の斬新なアイデアと行動力によって、思い切った予算の支出と大胆な広報活動に取り組み、教授から時間雇用職員まで着々と加入がすすんできました。斬新な企画として、春風亭一朝師匠による落語の独演会、日本フィルハーモニー管弦楽団と連絡を密にして、「日フィル弦楽四重奏」の病院公演を実質的に主催し、初めて「日フィル主催 協力・東北大学職員組合」という形で、病院当局が組合の名前をポスターや院内放送で広報しました。これは組合と病院との今後の良い関係につながると評価できます。さらに、日フィルとの合意で、5 月の仙台公演にあたって組合員割引の取扱いができ、一定数のチケット販売に貢献して感謝もされています。

#### (4) 病院で、3 年連続 2 桁の拡大

病院支部は、秋に取り組みされた全大教の看護職員アンケートを、看護部の協力を得て大きく成功させ、また、全学の期待に応えた活動を進める上で、組合員や看護師が来易い書記局にするために、支部書記局の大掃除を行いました。綺麗になった書記局で、2 回にわたる無料労働法律相談や全大教病院担当の石川中央執行委員との懇談、医労連との懇談、月 2 回の支部執行委員会、持ち回りでの学習会等を気持ちよく行っています。

4 月の病院オリエンテーションは、本部としても新歓期拡大における最重要課題と位置付け、各支部にも協力を呼びかけて、病院支部に協力して取り組みました。約 230 名の新採用者がオリエンテーションに参加し、病院支部はもちろ

ん、本部や多元研、金研、理学部の若手なども含め総勢 15 名で資料配付や組合説明、加入の訴えを行いました。オリエンテーション運営上のハブニングもあった中で、190 部の資料を配付し、70 名を前に説明会を行い、11 名の加入申込を得ることができました。新しい組合員の歓迎会は、綺麗になった書記局で、先輩の手づくりメニューを用意して総勢 11 名（新組合員 2 名）で和気あいあいと行いました。

また、組合本部と組織財政検討委員会は、病院支部の活動が組合に入っていない人にも見えるようにすることを重視してきました。新しい立看板の 1 号は星陵キャンパスに設置し、無料労働法律相談や看護職員アンケート結果を宣伝し、その後も病院の立看板やポスターの更新に努めました。看護職員アンケートの集計に協力し、病院支部からの呼びかけや全大教リーフとあわせて学内便で全看護師に返す活動をしました。その際、学内便発送作業について各支部の協力体制をとりました。病院では、大勢の新採用者の育成・指導も含めた多忙化が進んでおり、主に病院支部の組合費集金方法の合理化をはかるために、郵便局の自動払込システムをつかった組合費集金を導入しました。

#### (5) 多元研の若い力が立看板増設や青年交流の核に

2005 年度に続き、多元研支部は、新採用の技術職員等に丁寧な働きかけをしてきました。10 代や 20 代の技術職員の相当数が組合に加入し、若い人同士で加入を呼びかけたり、楽しく交流したりしています。2006 年 7 月に仙台で行われた全大教全国青年集会には、他支部の青年もふくめて 10 名ほどで参加し、全国に組合の若さをアピールしました。また、一般職員の初任者研修に際して、午前の資料配付と夕方の加入申込書回収を担ってくれました。

今期は、多元研の若者が組立て塗装して、新たに立看板 10 台の製作ができました。現在までに、片平、文科系・川内北、理学、工学、病院、農学の各キャンパスで設置・更新しています。立看板の更新には組織財政検討委員会が一定の体制もとって意識的に取り組み、また、全大教のポスターやポテッカーも活用しています。

#### (6) 書記局のイメージアップ

本部書記局を、新組合員を迎えるにふさわしい状態に改善するために、玄関のひさしの拡張やポーチ内の改装、資料の大幅整理・廃棄など、書記長を先頭に、多元研の若者の協力も得て、

本部書記局を小綺麗にする活動を行いました。新たに空いたスペースを活用して、新設した立看板や組合員が提供してくれた古本を保管しています。8月25日(土)～26日(日)に行われ

る東北大学100周年記念行事の一環で、財政活動と組合自身の宣伝をかねて、組合は古本バザーに取り組みます。

## [2] 情宣活動

(1) 情宣活動としては、組合員に対して組合の活動をきめ細かく伝えたり、情報交換を行ったりするような活動と、非組合員に対して組合の考え方や運動の成果をアピールする活動を、共に強化する必要があります。前者については、特に、新規の組合員に対して、東北大学職員組合の活動を正しく伝えることを強く意識して行う必要があります。新規に加入した後に送られてくるのが、「全大教新聞」や「国公労連新聞」や「みやぎ県労連新聞」だけでは、何のために組合に入ったのかを疑問に感じることもあるでしょう。学内で起こっていることや組合本部や支部の活動を、すぐに、組合員に伝えるような努力が必要です。後者については、組合が日常的に目に見えるようにしておくことが重要です。組合の加入の訴えに行った際に、「職員組合が何をしているのかわからない」と言われるような状態では、組合員の飛躍的な増加を勝ち取ることはできません。

(2) 職組新聞コアは、例年通り、4号発行しました。内容は、読者に好評です。今後は、非組合員にも、コアの内容を広く広報するために、PDF形式にして、WEBにも掲載する必要があると考えます。

(3) 組合員に、迅速に情報を伝達する最も有効な方法は、電子メールです。現在、全組合員に伝えたい内容は、各支部の書記長経由で、各支部の組合員に配布していますが、全組合員に、一度で配送できるようなシステムを構築することが必要な時期にきています。また、組合員や非組合員からの相談や情報提供のメール窓口も整備する必要があります。女性部、文化部、青年部、教文部などの専門部毎のメール窓口を整備し、それぞれ、複数の担当者に、直接、メールが送られるようにする必要があります。

(4) 組合のWEBページ(<http://ha5.seikyuu.ne.jp/home/touhokudai-syokuso/>、以下、生協上のページ)は、組合の日々の活動や主張を広く広報する上で、最も重要なメディアになっています。また、過去にさかのぼって、組合の活動が記録されていることも大きな利点です。できるだけ頻繁に更新し、更新内容を、全組合員やメーリングリスト「aoba」

に通知する活動を続けて行く必要があります。また、情報によっては、学内のみにアクセスを制限する必要のあるものもありますので、今後は、それらを区別したWEBページの整備が必要です。ただし、生協上のページは、既に、容量制限ぎりぎりの状態で運用しているため、今後は、何らかの抜本的な対策が必要です。独自ドメイン「tohokudai-kumiai.org」は、今期は、残念ながら全く活用されませんでした。URLの覚え易さやわかり易さから考えても、今後は、こちらをメインのページとして、生協上のページはバックアップとするような転換も必要です。また、上記の組合関係のメーリングリストやメール窓口も、tohokudai-kumiai.org上に整備することを考えるべきでしょう。

組合のネットワーク環境の整備に関しては、東北大当局に、学内ネットワークTAINSへ組合のサブネットの割り当てを要求することが重要です。そして、労働協約に、そのことを明記させるように働きかけます。しかし、上記の生協上のページの容量制限の問題等は、すぐに着手しないとイケない問題で、組合サーバーのTAINSへの接続許可を待っている訳にはいきません。そこで、来期以降、これらのネットワーク環境の整備について検討する専門委員会(仮称:ネットワーク整備委員会)を、本部執行委員会の元に設立し、専門の知識をもった組合員により、ネットワーク環境の整備を図ります。

(5) 今期は、計6個の立看板を学内各所に配置しました。特に、理薬キャンパスの生協前の立看板は、その場所も最適で非常に有効でした。内容が古くならないように、一定期間で更新する努力が必要です。また、目に見える組合活動の一環として、組合の成果をポスターで広報する活動も引き続き強める必要があります。今期は、「非常勤職員の夏期休暇3日実現」「人間ドック有給化実現」などのポスターを作成し、各支部の協力も得て、組合掲示板に掲載しました。その他の宣伝活動として、以下の取り組みを行いました。病院支部で取り組まれた「安全・安心の看護をめざす看護職員アンケート」の結果を、「組合への加入の訴え」とともに、870名の看護師へ送付しました。病院の新任職員のオリ

エンターションの際に、各支部からの協力を得て、「組合加入の訴え」を行い、11名の新組合員を迎え入れることが出来ました。新任職員研修の際にも、「組合加入の訴え」を、すべての新任

職員に手渡し、新任教員研修では、「組合加入の訴え」を配布しました。また、教員向けの独自の「組合加入の呼びかけ」を作成し、2007年4月からの新任教員に学内便で送付しました。

## 2007年度運動方針と課題

東北大学も国立大学法人の4年目に入りました。2006年度の組織拡大、財政強化の取り組みをふまえて、引続き、組織財政検討委員会を設置し、メリハリをつけて、年間を通じた組織強化に取り組めます。

- (1) 抜本的な組合員拡大をはかる観点から、組合の政策と活動を知らせ、加入を訴える効果的・緻密な宣伝活動を行い、またそのための体制を整えます。作成した政策資料は、学習会や大学で開催する各種説明会でも活用します。
- (2) 本部と各支部の緊密に連絡を大切にし、

- 組織的な拡大行動を行います。支部は、新規加入者が組合員として定着するために、確実な組合費の集金と情報提供の体制をとります。
- (3) 迅速な情報の伝達を推進し、支部役員の負担を減らすために、全組合員に電子メールで情報提供することが出来る態勢を整えます。
  - (4) ホームページの集団的管理体制をつくり、独自ドメイン「tohokudai-kumiai.org」を前面に出してホームページの活用を進めます。また、組合サーバを活用したメーリングリストの立ち上げを図ります。

## 第3号議案I

### 2007年度会計予算編成方針

#### 〔1〕一般会計について

- (1) 2006年度決算と2007年度運動方針を基本に、より効果的な予算運用と節約に努めます。
- (2) 法人移行後の情勢の中で、組織拡大に積極的取り組み、4年連続で組合員の減少に歯止めをかけました。しかし、3年前に想定した拡大数にはほど遠い状況にあります。
- (3) 書記局体制は書記2名としてスタートし、途中からフルタイム1名、アルバイト書記1名として予算を組みます。

#### 〔2〕収入について

- (1) 今年も昨年に引き続き、多くの団塊世代の定年退職者が想定され、非常に厳しい状況に置かれています。組合の活動の前進と健全な財政運営を図る上で、組合員拡大は最重要

課題として位置づけて取り組みます。

- (2) 組合費の納入人員は、正規職員 名、准職員 名、時間雇用職員 名として予算編成の基礎数とします。
- (3) 教職員共済からの業務委託手数料を還元金として計上します。
- (4) 健全財政の観点から、組合費のあり方について検討します。

#### 〔3〕支出について

- (1) 財政運営では、基本方針に基づき引き続き節約に努めます。
- (2) 決算と活動内容を基に、項目によっては一定額の削減を行います。
- (3) 加盟組合員数は、全大教 名、県国公 名、県労連 名とします。

組合は、一番町法律事務所と顧問契約を締結しています！

## **組合員は顧問弁護士に 無料で法律相談できます**

- ☆ 組合は、組合員と法律事務所の橋渡しだけを行います。
- ☆ 相談内容のプライバシーには立ち入りません。