

第 1 号議案

(経過報告と運動方針)

はじめに

(1) 莫大な積立金と給与カット

日本の国立大学法人は、2010年3月に第1期中期目標・中期計画期間を終え、4月から第2期が始まりました。東北大学は第1期の最初の5年間で105億円あまりを目的積立金として積み上げ、そのほとんどを箱物に費やしています。目的積立金となる各年度の剰余金の7割は人件費の節約によるものです。この節約によって、2005年12月の閣議決定によって定められた総人件費削減の目標値5%（本学の中期目標計画として2009年度までに4%）をはるかに上回る9.1%の人件費削減を達成しています。このような状況であるにもかかわらず、昨年、給与カットの人勧が出る直ちにこれに追随し教職員のボーナス及び給与を引き下げました。その理由たるや「社会一般の情勢及び本学を取り巻く情勢等を考慮し」などというもので、とても納得できるものではありません。

(2) 懸念されるソフトな専制政治

法人側のこうした人勧追随方針は、役員会や経営協議会の場で決定されたものですが、東北大学職員組合以外から強い異議申し立てをする声はそれほど大きくなりませんでした。給与カットの方針は、部局長連絡会議で、また、いくつかの部局では教授会で報告されましたし、過半数代表・事業場長との懇談会、全学説明会なども開催されました。しかし、法人化以降のトップダウン方式が浸透したこともあり、法人に対して異議申し立てをする動きは起こりませんでした。多くの教職員が法人側の方針に不満を抱いているはずなのに、それが表に出てこないのです。ここには給与カットという経済的損失にとどまらない重大な問題があるといえます。学内民主主義が実質的に形骸化の方向に向かっているのではないかという懸念です。

国立大学法人東北大学の場合、全学労使懇談会や全学説明会を開催したり組合の団体交

渉要求にも応ずるなど、学内構成員の意見を聞く姿勢を形式的には見せています。しかし、それは、法を遵守していることを示すジェスチャーにすぎません。十分な情報提供なしに開催された全学説明会やほとんど周知期間がないまま開催が強行された昨年12月の全学労使懇談会の事例を見れば、このことは明白です。懇談や説明内容において、また、組合との団体交渉において教職員の要求は一つ受け入れず、「法人側の方針を理解して欲しい」の一点張りでした。こうした法人側の態度はソフトな専制政治（実際には国民が政府に対しほとんど影響力を持っていないにもかかわらず、政府は国民の管理下にあるという幻想を抱かせるような政治）にどこか似ていると言わざるを得ません。

(3) 公正で透明な大学運営を目指して

このような現状を見るにつけ、本学における職員組合の役割には単なる労働条件改善にはとどまらない重要なものがあるといえます。東北大学職員組合の「要求と提案」にも掲げた「公正で透明な大学運営を目指す」ということです。総長・役員会の執行体制のチェック、部局自治の尊重、予算執行の透明性確保などは本来ならば各部局の管理職なり教授会が行うべきものですが、ほとんどなされていない状況です。職員組合は、団体交渉権というかたちで法人側と議論する場、説明を求める場を確保しています。労働組合があらゆる機会を利用して労働条件改善を目指すことはもちろんですが、大学運営のチェックという点でも重要な役割を果たすべきでしょう。

(4) 未組合員との連携を強化しつつ

組合の力量アップを図ろう

本学の教職員全体の数からすると当組合はまだまだ十分な勢力とは言い難く、少数精鋭部隊の奮闘によってその存在を全うしているという状態です。しかし、少数精鋭部隊では

疲労も濃くなります。部隊を補強して戦力を拡大する必要があります。また、各事業場の未組合員過半数代表を始め、できるだけ多く

の未組合員とも情報を共有しつつ教職員の意向を無視する法人側に対抗していく必要があります。

1. 2010年度の運動の基調と重点課題

[1] 運動の基調

組合の基本的な目的は、第1に、国立大学法人東北大学における研究・教育を充実・発展させること、大学の自治を維持・発展させることです。組合は、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。また、それを通じて、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目指します。第2に、労働三権を全面的に行使し、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です。第3に、広範な市民、団体とともに地球環境、平和・民主主義、文化等の取り組みを進めることです。第4に、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です。組合は、全大教に結集して、政府や国大協との交渉・会見など、全国の大学に共通する課題に取り組めます。

[2] 重点課題

上記基調にもとづいて、2010年度は、以下の重点課題に取り組めます。

(1) 要求と提案

2010年度の政府および法人側に対する重点的な要求課題は、「要求と提案」とします。これに基づき積極的に政策活動をおこない、団体交渉や迅速な情宣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す。なお、「要求と提案」の実行に当たり、数字等細部の改訂が必要になった場合には、執行委員会が対応することとします。

(2) 政策活動

文科省等との会見情報や各単組の情報、労働基準法改正に関する分析など、全大教の政策活動は、本学の2009年度の交渉の中でも大いに活用されました。

従来勤務評定に代わり2009年4月から本格実施されている人事評価システムの下で、待遇改善、評価と査定などの調査・分析・提案が組合活動にとってますます重要になっています。「賃金・人事制度検討委員会」を引

き続き設置し、その提言に基づき当面の課題に対応します。また、次年度に向けた政策の充実をはかります。

(3) 労働協約

「団体交渉に関する協定」「組合活動に関する協定」に基づいて、適切な時期に適切な課題を提起できるよう交渉能力を高めます。

(4) 支部活動

支部活動の活性化、計画的な組織拡大を進めます。

第1期中期目標期間(2004年度～2009年度)の6年を経過して浮きぼりになった問題点と課題を整理し、支部活動をサポートします。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。

(5) 情宣活動

立て看板や掲示板などで、未加入の教職員に組合の方針、実績、重要性をわかりやすく宣伝します。また、組合員へは、随時、ホームページや電子メールも利用して諸活動の広報に努めていきます。

(6) 組織強化・拡大

組織・財政検討委員会を引続き設置し、組合員拡大と財政健全化をはかります。青年部の活動は自発性を尊重しながら応援し、次代の担い手を育てます。若い世代の多い事務職員、看護師、技術職員、助教層への働きかけを工夫します。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。

(7) 諸課題

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。過半数代表者との効果的な連携をはかり、就業規則・労使協定等をより良いものにしていきます。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。過半数代表者の民主的な選出をサポートします。教職員共済生協との事務取扱いに関する覚書に基づいて、教職員の利用を促進します。憲法9条を守り、

憲法を仕事とくらしに活かします。各種選挙にあたっては、組合員の思想・信条の自由を

守り、政治的自覚の向上をはかります。

2. 質の高い研究・教育の場を獲得するために — 教文部 —

[1] 情勢

「法人化」した各大学の教員は、競争的経費獲得や経費削減などに追われています。もともと「法人化」は、数値化された業績把握と経営効率化という、およそ教育や研究に馴染まない方向性を持っていました。一方、「人事院勧告」への理由なき追従に見られるように、法人化したにもかかわらず、自立できない経営姿勢が目立っています。

2009 年秋の政権交代をうけ、各方面で変化のきざしが表れているのかもしれませんが。しかし、大学の教員の置かれた立場については、よくも悪くも、なお不透明な中で模索していく状況のようです。

[2] 2009 年度の目標

2009 年度の活動方針としてまとめられた「東北大学職員組合の要求と提案」には、教員に関して 5 つの点が挙げられていました。

- ① 教員の身分保障について、教育公務員特例法の水準まで回復させること
- ② 助教の処遇を改善すること。新給与表を設けること。
- ③ 助教の処遇を改善する緊急措置として、給与調整数 2 を助教に適用すること。
- ④ 教員の個人評価について、客観性、納得性、透明性を高め、慎重に進めること。
- ⑤ 再雇用制度を撤回し、教員の定年年齢を 65 歳まで引き上げること。

年度当初、これらの課題について、主に団体交渉の場において、組合としての主張を行う予定でした。ところで役員交替期に重なる時期、人事院勧告をうけ教員についても人件費削減問題が加わったため、今期の活動は、二段階で行われることになりました。

[3] 2009 年度の活動

(1) 団体交渉の場をめぐって

1) 給与引き下げ問題

第 1 回 (2009 年 10 月 21 日)・第 2 回 (同 10 月 28 日)・第 3 回 (同 11 月 11 日) の団体交

渉においては、2009 年度の人事院勧告をめぐり、教員を含めた教職員給与引き下げの問題が主に議論されました。特に教員の関係では、全学で 4.4 億円にのぼる不利益が強いられることから、その代償措置をめぐる議論が行われました。代償措置に関連して、従来から組合が主張していた「教員のみなし労働時間 15 分延長」も検討することを求めました。

しかし大学側は、何もしないとは言わないものの (特別昇給枠を増やす等)、どの程度の規模で実施するか、それ以外の対応についてどのような議論や検討を経て決められたかなどの点に関する説明を忌避し、誠実な態度が見られないまま既成事実化が進められました。他の大学の例と比べても、平均以下の対応と言わざるを得ません。

2) 拡大教文部開催

人勧問題を離れ、本来の団体交渉を行うに際し、11 月 19 日に拡大教文部を開催し、定年延長問題と助教の待遇改善問題を検討しました。

・ 定年延長問題について

前年度に大学当局が、63 歳以降の教員は「再雇用」でなく「定年延長」の方針を出したものの、その後目立った動きがなかったことから、団体交渉においては最初に「再雇用でなく定年延長」であることを確認した上で、不利益変更の有無をチェックする (65 歳時点の退職金などに注意) という方針を定めました。大学側の従来例から、独自に検討することなく、他大学等の様子を見て駆け込みで既成事実化する手法が十分予想できたため、その点を警戒すべきという意見が出されました。

・ 助教の待遇改善問題について

今まで何度か交渉しても進歩の見られなかった経緯を踏まえ、助教と助手を分けた原点に立ち返り、助教の待遇をどのように改善すべきかを問うこととしました。調整数引き上げ等の具体的方法に限定せず、まず大学側の基本的な姿勢を問うことから始めようという

ことです。なお、理学研究科のように、部局としては調整数引き上げが可能な情勢もあることから、部局独自の判断が認められる見通しについても探るべきことを申し合わせました。

3) 助教の待遇改善問題

第4回(2010年1月20日)・第5回(同2月16日)・第6回(同3月17日)の団体交渉では、要求項目の中に「助教の待遇を改善すること」「教員の定年を65歳まで延長すること、また給与水準の維持につとめること」を組み込み要求しました。そのうちの助教の待遇改善問題については、第5回の交渉で議論することができました。

まず分かったのは、担当理事は助手と助教の違いについて、職位の問題として認識していなかったということです。団体交渉の場では、勤勉手当の多寡で調整できる程度の違いという発言がありました。また、もし職位の違いであるなら、学校教育法を改正した段階で待遇(給与表など)の違いを設けるべきであったし、そうでなかったことが議論の出発点となるべきだという発言もありました。こうした認識のズレについては、関係者(助教)を中心に反論し説得していく必要があります。

一方、「助教への調整数2適用」の問題については、多少整理されてきた側面もありました。今まで「国立大学法人東北大学本給の調整学支給細則」に「博士課程を担当する者」とあり、それに関する人事部長通知(2007.5.16付)に指導教員であることや、基準となる授業時間数が記され、問題解決を阻んでいました。今回、「細則の範囲」で「部局の判断に任せている」という回答を得られました。また、部局の中で状況が違う場合も想定し、個別に話し合いを持つべきとの回答もありました。今後は人事部長通知を過度に意識せず、「細則」を基準としつつ、部局やさらに小さな単位で、「助教への調整数2適用」への道を探ることになるでしょう。

4) 教員の定年延長問題

定年の65歳への延長問題については、2010年1月19日付で「教員の定年年齢の引上げについて(案)」が部局長連絡会議に提案されたので、その内容をめぐって交渉を行いました。第5回団体交渉で大学側は、63歳時点を目安とし、64歳以降は月額が微減、年2回の賞与

をゼロにし、給与年額3割減という案を提出しています。組合は、その可否以前に、どのような基準や検討を経てその案に至ったかを質しました。大学側は、①若手の採用・昇任等への影響、②教育研究の質の維持、③人件費への影響、④大学の競争力、といった観点は示しましたが、それ以上の詳細については「積み重ね」を経た結論で、各種の議論が「全部絡んでいる」と述べるのみでした。教職員や社会に対する説明責任を担っているのは、組合ではなく大学側なのですが、自分たちの置かれた位置を認識しているとは思えない対応でした。

第6回団体交渉で組合は、退職金の原資が国から引き渡される時期について質問しました。63歳で退職した場合と65歳で退職した場合と、制度的問題によって各々不利な点が出ないかを確認するためです。大学側の回答から、不確定要素(国家公務員定年延長問題など)があり断言できないが、63歳時点の退職手当は保障したいという意向が得られました。

なお、2010年5月22日に開催された全大教東北地区協議会の単組代表者会議で、上記の経緯について報告したところ、「ボーナス無し等で年収3割減、役職なし」という形態について、むしろ再雇用制度の変形ではないかという声がありました。

(2) 「みやぎ教育のつどい」への参加

1) 「みやぎ教育のつどい」とは?

宮城県は、国内でも珍しく、日教組、全教、全大教という上部団体の枠を超え、小学校から大学までの教職員が交流する場がありました。ここ数年は「みやぎ教育のつどい」として、毎年開催されています。2009年度は11月7~8日にフォレスト仙台において、湯浅誠さん(貧困問題を専門とする社会学者)の講演会に加え、各種の分科会が開かれました。東北大学職員組合は、宮城教育大学職員組合と並んで、大学の組合という立場から参加しています。

2) 分科会への参加

今年度は、主催者の意向もあり、7日の分科会「お金の心配なく学校へいきたい！」に1名出席しました。4本の報告はいずれも、日本の高等教育予算(大学も含む)が先進国中最低水準で、不況や社会構造変化によるしわ寄せが経済的弱者に集中している実態を明らか

にするものでした。東北大学は主に高校教員を送り出していますが、現場の状況を学生も大学教員もどれだけ知っているのか、反省させられる面がありました。また大学にとっても、箱物を作る余裕があるなら、授業料値下げの方がよほど社会への「説明責任」とやりに有効なのではと思ったりしました。

こうした内容については執行委員会や支部代表者会議で報告し、職組新聞「コア」にも報告が掲載されました。

2010年度運動方針と課題

(1) 教員の63歳定年後の継続雇用問題について、組合が納得できるような運用形態の「定年延長」となるよう、各部局と連携しつつ、

3. 力強い結束力をもとに、切実な要求を実現しよう！ — 団体交渉 —

今期は、合計7回の団体交渉を行いました。最初の3回は2009年人勧のボーナス・給与引き下げ問題に集中し、次の3回は範囲を広げてさまざまな要求を掲げました。最後の1回は、月45時間を超える超勤手当の割増率アップ要求とボーナス・給与引き下げに伴う代償措置等の進捗状況をたずねるものでした。

[1] ボーナス・給与の引下げをめぐる

法人側は、2009年5月の臨時人事院勧告を受け、「凍結」の名の下に6月期ボーナス0.2月分の不払いをすでに実施していましたが、8月に「本給0.2%引下げ、自宅に係る住居手当廃止、ボーナス年間0.35月引き下げ」の人勧が出ると、すぐにこれに追随する姿勢を示しました。

これに対し、組合は9/15に、声明文（東北大学役員会は、人勧追随をやめ、教職員の奮闘に報いる賃金政策を持て！）を出し、9/20に、法人側の人勧追随方針に反対する見解（本学の経営上、ボーナス・月例給引下げの必要性はない！）を公表しました。次いで、この問題に集中して3回（10/21、10/28、11/11）の団体交渉をもちました。また、月例給引下げを2010年1月から実施するという唐突かつ性急な動きに対して、12/15に理事及び役

を引き続き活動していきます。

(2) 助教および助手の給与改善をめざし、学内の該当者の意向を結集するよう努力します。

(3) 助教の多くが実質的に大学院教育を担っている現状にもとづき、可能な部局等から「調整数2」が適用されるよう取り組みます。

(4) 助手・技術職員・事務職員の充実により、教員が研究に集中できる環境を要求します。

(5) 任期制の導入、運用および再任審査について情報収集し、不当な扱いをやめさせます。

(6) 学内外の教員や大学院生に積極的に情報提供を行い、連携して活動していくことを目指します。

員会に対して抗議文を提出しました。

この給与引下げ問題に関して、組合側は次のように主張しました。大学職員は公務員ではなく人勧に従う必要はない、たとえば東北大学の事務・技術職員の給与は公務員に比べても1割以上低くむしろ引き上げるべきである、東北大学は毎年多額の剰余金を出しており経営的には大幅黒字である、しかもそれらは人件費の節約によるものである、人勧追随はまったく不当である、と。

これに対し、法人側は、大学の収入は国民の税金で賄われており、国民一般、ステークホルダーの理解を得る必要がある、として納得できる理由を示さないまま給与カットを強行しました。

このカットによって本学職員の受ける不利益の程度は、教員約4億3,800万円、職員2億3,800万円、合計6億7,600万円となります。

当然に十分な代償措置が講じられるべきですが、法人側が示したのは、①勤務成績優秀者の増員（組合側の収集した情報では通常の1.5倍）、②研修経費の充実、③業務改革推進経費への充当などで、とても代償措置といえるものではなく、その規模について明らかにすることもありませんでした。

組合は、この問題に対する未組合員の関心

が高いことから、先述の「声明」「見解」「抗議文」及び団交でのやりとりなどを、積極的に過半数代表者や事業場長に流しました。何人かの未組合員過半数代表者から質問や組合支持の意見表明があり、一定の効果はあったと評価できます。

[2]「要求と提案」の主内容をめぐって

前年度の執行委員会で策定され、大会で承認された「東北大学職員組合の要求と提案(2009年度版)」には、組合の要求事項が数多く盛り込まれています。この中から、主要なものを取り上げて、3回(1/20、2/16、3/17)の団体交渉を行いました。取り上げた項目は下記の通りです。

1. 期末・勤勉手当および本給を引き下げる労働条件の不利益変更を行わないこと。
2. 教職員の一時金を0.1ヶ月引き上げること。
3. 昇給・昇格を前倒しし、昇給枠・昇格枠を拡大すること。
4. 不払い残業をなくすため、管理監督者の責任で、所定終業時刻に業務を一旦中止し、必ず超勤命令を出した上で残業させること。
5. 教員

- (1) 助教の待遇を改善すること。
- (2) 教員の定年を65歳まで延長すること。また給与水準の維持に努めること。
- (3) 教員に適用している専門業務型裁量労働制のみなし労働時間を8時間とすること。

6. 事務職員

- (1) 業務に必要な人員を配置し、長時間労働を縮減すること。
- (2) 昇進における男女の格差を、数値目標をもって是正すること。

7. 技術職員

- (1) 総合技術部として専門技術修得のための研修費を確保すること。
- (2) 技術職員の級別昇格基準、級別定数(とくに5級・6級)を明らかにすること。総合技術部副部長は7级以上に格付けし、以下順次、昇格改善を図ること。
- (3) 技術職員の研究教育の中での位置付けを明確にし、標準職務表および本給表を新設すること。
- (4) 技術職員の人事評価は、評価者の選定・

評価者訓練について専門性をふまえたものとし、評価結果は本人に文書でフィードバックすること。

8. 病院職員

- (1) 病院の稼働実態にみあった人員増および適切な人員配置を実現すること。
- (2) 看護師等の有期雇用をやめて正職員にすること。有期雇用をする場合にも本人の同意なく雇止めしないこと。
- (3) 救急部の看護師に危険手当を措置すること。
- (4) 時間外におこなわれる日常の看護業務に必要な研修や学習について、割増賃金の対象とすること。

9. 准職員・時間雇用職員

- (1) 時間雇用職員の3年を超える更新申請について部局の意向を尊重すること。時間雇用職員の通算雇用期間を3年から5年に延長すること。
- (2) 准職員・時間雇用職員に有給10日の病気休暇を与えること。
- (3) 准職員を特定有期雇用職員に位置付けること。
- (4) メンタルヘルスプログラムを准職員・時間雇用職員にも適用すること。
- (5) 1980年7月以前採用の准職員を正職員にすること。
- (6) 正規登用試験の登用枠を拡大すること。
- (7) 時間雇用職員の待遇を改善すること。

10. 2010年4月1日からの次期「一般事業主行動計画」において、下記項目に数値目標を入れること。

- ・育児休業の取得率(男女別)
- ・職員の妻が出産する際の特別休暇の取得率または件数
- ・所定外労働の削減率
- ・年次有給休暇の取得率

11. 健全な労使関係の趣旨から、教職員の初任者研修の場において職員組合の説明の機会を設けること。

12. 組合費のチェックオフを行うこと。

多くの項目は前期から継続されたもので、長時間を費やして団交を行いました。実質的にはほぼゼロ回答でした。しかし、組合の立場を鮮明にするためにも、また、法人側の不当性を指摘し続けていくためにも、根気よく要求を出し続けていくことは必要です。

[3] 副学長の高額報酬問題が浮上

6/23 に今期執行部としては最後となる団体交渉が行われました。本来のテーマは、月 45 時間を超える超勤手当の割増率アップ要求とボーナス・給与引き下げに伴う代償措置等の進捗状況を明らかにさせることでした。

このいずれについても成果は得られませんが、交渉の過程で副学長の高額報酬問題が浮上しました。法人側資料「中央枠予算執行見込額」から推計されるどころでは、部局渡しきり人件費によっては措置されない 2 人分の副学長の給与が多額に上ることが判明したのです。その後、7/4 の ANN テレビニュースは、X 副学長の給与は推定で約 2200 万円であると報道しました。法人運営の透明性確保と国民に対する説明責任を果たす上でも、X 副学長の報酬が他の役員に比べて突出して高い理由は明確にされるべきであると考え、7/14 に質問書を提出しました。

2010年度運動方針と課題

(1) 組合員及び未組合員過半数代表との連携を重視して、相互の情報交換を密にしながら大学側との交渉を進めていきます。

(2) 大学の運営が不透明になる傾向があり、また、十分な説明責任が果たされていないという状況があります。組合は、労働条件の改善に取り組むとともに、大学運営のチェック機能を果たしていきます。

(3) これまで同様、組合側の諸要求を法人側に出し続けます。要求が通らない場合でも、法人側の要求拒否の不当性を多くの教職員に知ってもらうように、情報を収集し、合理的な論陣を張って法人側に対峙します。

(4) 全大教及び他大学との情報交換を密にし、全国的な連帯のもとで法人側に対抗します。

4. 自律する技術部と魅力のある技術職員像をめざして — 技術職員部 —

[1] 技術職員の現状

(1) 全国大学技術職員と技術組織の動向

大学の技術職員組織化の動きは、団塊世代の退職や人員削減の影響もあいまって部局単位から全学一元化組織への移行が加速しつつあります。組織運営では、いくつかの中規模大学で運営機能の充実が進んでいます。また法人化以降、大学に求められている地域貢献事業では、技術職員の専門技術を生かした企業との連携や地域の小・中学校への出前授業などによって大学内における技術職員の存在を認めさせ、地位向上の取り組みにつながっている技術部もあります。一方で技術職員の待遇改善の統計をみると、6 級昇格を実現している技術部は、全国でも 2 ケタにも満たない状況であり、総じて昇格がおさえられている状況にありますが、組織機能あるいは業務の改革によって昇格改善を模索しています。新規採用者の応募では、大規模大学への偏りがみられる傾向もあるようですが、いくつかの大学では魅力ある技術職員の業務や組織づくりを行いながら、その対策を行っています。再雇用者の採用状況をみると、人件費抑制のために雇用時間のばらつきがあり、フルタイム

雇用制度を持たない大学もあります。

(2) 東北大学の現状と各部局技術組織

2010 年 4 月現在、東北大学全体の技術職員数は、正規職員 350 名（東大の 490 名(2009.4) に次いで 2 番目の規模）、再雇用者数は 37 名（事務 19 名と合わせて全学で 56 名）となっています。今年度の総合技術部の動きと人事評価、昇給昇格改善について以下に述べます。

① 総合技術部 2 年目の動きと人事評価

東北大学の技術職員は、全員 2009 年 7 月に総合技術部への配置換えとなりました。総合技術部には最高決議機関である運営委員会があり、技術部長に副学長(途中から理事に交代)がその職に就き、副技術部長には技術職員が就きました。構成は理事および各部局代表教授、5 部局の技術職員代表からなり、1) 技術職員に係る配置等の人事方針に関する事項、2) 人事に関する事項、3) 研修に関する事項、4) その他総合技術部の運営に関する重要事項について審議しています。また、委員会関係では研修担当教授、技術職員からなる研修企画小委員会、10 部局代表技術職員と事

務職員からなる実務者会議、学内全部局（22）からなる連絡会、研修 WG、キャリアパス WG など各種委員会が作られました。

これまでに研修企画やキャリアパスなどの課題について意見交流が行われています。総合技術部では、これまで行われてきた全学研修を見直すとして技術職員全員を対象とした「技術職員研修アンケート」をおこないましたが、当面改善すべき課題の一つに東北地区研修や全学研修の予算増があげられます。また、すべての技術職員が機会均等に参加できる条件やレベルアップできる研修のプログラムなど一歩進んだ内容の改善が求められています。組合の立場からも具体的内容の検討を行い、実効のある研修となるよう提言していくことも重要です。

人事評価制度実施に関して今後の大学の進め方を見ていく必要がありますが、評価制度実施に対する意向を聞くアンケートを実施するなど一方的な制度の押し付けをしない姿勢は評価できます。今後も個人の絶対評価を堅持しつつ、個人のモチベーションを高めていくような制度に変えていくことが重要であり、そのためには評価結果の開示、不服申し立てが守られなければなりません。今後、組合として注視する必要があります。

以下に、2009 年度から本格実施となった本学の人事評価の指標について、昇給昇格との関係について回答（5 月）があった内容を掲載する。

「評価指標について」

（1）以下の「8 項目」は「文科省訓令 33 号（旧技術専門官制度）の制定に伴い、その選考基準として定めたもの。あくまで、昇任の基準であり、昇任の際に考慮要素となる。昇任以外の、昇格・査定昇給・ボーナス優良者を決める際の考慮要素とはならない。

- 1) 職務に関連する技術系の国家資格試験（大卒程度以上）に合格した者
- 2) 特許取得等の独創的な技術開発を行った者
- 3) 学会賞等を受賞した者
- 4) 科学研究費補助金等の公募採択型の各種助成金を受けた者
- 5) 修士以上の学位を有する者
- 6) 学会等において職務に関連する論文発表等を行った者

- 7) 職務に関連する著作を発表した者
- 8) 技術職員研修会等において講師の経験を有する者

（2）職務遂行行動評価、自己評価等

もとの設問は、「勤務評定（行動評価など）」「自己目標・自己評価」「その他」だったが、本学の新しい人事評価制度に対応した表現ではなかったので、設問の表現を「職務遂行行動評価、自己評価等」に変えた。職務遂行行動評価、自己評価等は、組合の感触としては、新人事評価制度を施行している趣旨に鑑みて、その内容である職務遂行行動評価や自己評価が、昇任、昇格、査定昇給、ボーナス優良者の決定にあたって考慮されていることは間違いない。本学の新しい人事評価システムはすべて絶対評価であり、技術職員についても、人事評価マニュアル記載の詳細な評価項目について、すべて昇任等の際に考慮要素となる。ただし昇任等の適用については、その人事評価がそのまま適用されるのではなく、その運用は部局に一任されている。

②昇給昇格改善

東北大学の昇格状況

級	6	5	4	3	2	1
2010/4/1	2	13	64	107	86	78
昇格数	2	10	10	5		
最低年齢者の昇任時の年齢 と級号俸は、 「技術専門員」昇任数（11 人）/最低年齢 42 歳 （4 級 43 号俸）、技術専門職員（班長、係長）」 昇任数（8 人）/最低年齢 35 歳（3 級 20 号俸）						
2010/1/1	0	14	80	115	90	83
昇格数	0	10	11	9		
2009 年度の最低年齢者の昇任時の年齢と級号俸は、「技術専門員」昇任数（5 人）/最低年齢 53 歳（4 級 60 号俸）、「技術専門職員（班長、係長）」昇任数（12 人）/最低年齢 33 歳（3 級 5 号俸）						

今回 6 級 2 名の昇格者が実現できたことは、総合技術部設置による組織活動の評価が反映されたものと考えられます。しかしながら、団体交渉で指摘した教室系技術職員の 5 級以上での事務職員との級別比率を比較した場合、1 月の 4.0%から 4 月以降は 4.3%と若干改善されたものの、事務職員（図書含む）の 8.7%に比べいまだに大きな格差があります。

**事務職員、技術職員の5級在職割合
(2010年1月現在。組合にて整理)**

	在職者数		5級以上在職割合	備考
	全体	5級以上		
事務職員	907	79	8.7%	図書含む
技術職員	410	18	4.3%	6級以上在職なし
教室系	353	14	4.0%	
施設系	57	4	7.0%	

人事評価の本格実施によって、組織としての活動に重きを置くような姿勢がみられ、技術職員個々の技術の高さをどのように評価していくかは改善されていません。このことは、技術職員のキャリアパスが不明確であること、キャリアアップの目標設定が技術組織の中で位置付けられていないことに起因しています。したがって、技術職員像や技術業務をわかりにくいものにしていくため新規採用応募者の減少にもつながっています。

技術職員の標準職務表制定の必要性については、組合側はこれまでも要求項目にあげ、交渉の場でも訴えてきています。大学側も必要性を認識しているもののまだ実現していません。国家公務員時代の不明確な職務規定のままでは、大学における位置づけは依然としてあいまいなものです。標準職務表が規定されることによって、組織毎の運営や技術職員のキャリアアップにつながる努力目標となります。更に、大学全体の中で技術職員の扱い方や業務範囲の明確さにつながり、技術職員の職場環境や待遇、技術の規格化などによる改善がなされるものと考えられます。組合としては、これらの改善のため大学側と総合技術部に働きかけていく必要があります。

[2] 技術職員部の取り組み

今年度は、技術職員部会の会議を2回開催し、主に技術職員部会の要求項目検討と今後の部会活動の在り方について議論し、大学交渉において以下の内容で取り組みました。

(1) 技術職員の研究教育の中での位置づけを明確にし、標準職務表および本級表を新設すること。

(2) 技術職員の級別昇格基準、級別定数(と

くに5級6級)を明らかにすること。総合技術部副部長は7級に格付けし、以下順次、昇格改善を図ること。

(3) 技術職員の人事評価は、評価者の選定・評価者訓練について専門性をふまえたものとし、評価結果は本人に文書でフィードバックすること。

(4) 昨年度の人事院勧告(給与、期末手当の減額)に就いた大学に対して、技術職員部会では代償措置を検討すること。

その他、全国大学の技術組織の動きと状況把握のため毎年開催されている全大教技術職員交流集会(2月16日)に参加しました。

2010年度運動方針と課題

技術職員の待遇改善をすすめつつ、専門技術業務を正当に評価させ、研究・教育の発展と技術的要求に応える技術組織構築のための運動に取り組みます。また、総合技術部に対しては、技術職員が働き甲斐が持て、技術組織が発展・自律できるよう働きかけます。そのためにも、各大学間、部局間の交流を深めます。

(1) 技術職員の地位・職群確立、待遇改善・給与改善に取り組みます。

(2) 自律した技術部の構築に取り組みます。

(3) 昇給昇格と上位級拡大に取り組みます。

(4) 「技術職員標準職務表」「研究技術専門職員給与表」(仮称)の新設を要求します。

(5) 技術職員の増員を要求します。

(6) 人事評価が公正なものとなるよう評価基準を明確にし、本人への文書によるフィードバックを求めます。

(7) 再雇用職員の待遇改善と雇用問題に取り組みます。

(8) 専門技術の向上と技術継承などの研修の充実を要求します。

(9) 他大学、部局間の運用と取り組みの交流を深めます。

(10) 2009年人事院勧告による公務員の定年延長に就いて技術職員の定年延長を検討します。

5. 事務職員の要求に耳をかたむけ仲間に迎えよう — 事務職員部 —

(1) 「井上プラン」では、仕事の効率化と事務組織のスリム化がうたわれていますが、容赦のない正職員の削減により、事務職員の多くは不満・不安をかかえながら多忙な毎日を過ごしています。ぎりぎりの人数で休暇も取りにくく、健康を害する職員が増え、メンタルな問題も深刻さを増しています。病気休暇の取得者も多く、その分周りの職員の負担が増えるという異常な状態が続いています。

一方、超過勤務時間の少ない職場もありますが、全学的な視点にたって適正な業務量となるよう人員配置をしてほしいという要求は、無視され続けています。

(2) 何度も労基署の指導を受け、超過勤務の削減と超過勤務手当の不払い是正は一定の前進をしていますが、相変わらず長時間労働を強いられている部署や、健康面の心配でなく予算面からの圧力がかけられている部署もまだ存在しています。何度も通知はしているという本部事務局に、本腰をいれて解決するという姿勢は見受けられません。

(3) 散在する事務職員にとって情報交換はとても重要ですが、独自に会議は持てず、女

性部の会議の際に職場の状況や悩みなどを話し合ってきました。

2010年度運動方針と課題

(1) 適正な人員配置をもとめる運動とサービスクラスを根絶する運動を強めます。

(2) 事務職員に組合加入を呼びかけます。また、事務職員部の会議を行い、散在する部員の情報交換と交流を深め、周りの事務職員の悩みを聞くなかで拡大につなげていきます。

(3) 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」は、2005～2009年度の第1期が終了し、今年度からの第2期の計画でかなり後退しました。しかし、この内容を実施すればかなり職員の待遇は改善されます。完全に実施するよう女性部と協力して当局に働きかけます。

(4) 本部執行委員会や、他の専門部と共通のテーマについて学習会を行います。

(5) 東北大学から、他大学や高専に出向している組合員の待遇改善のため取り組みます。

6. 専門職制度を確立しよう！非正規職員を正規職員に！ 2— 図書館部門 —

(1) 図書館では早朝開館の実施や電子化への対応、市民サービスの増大など労働強化が進んでいます。また、本来正規職員がはたすべき業務を多くの准職員・時間雇用職員が担うという、「同一労働同一賃金の達成」「格差の是正」からは程遠い労働環境が常態化しています。

(2) 2008年、図書館勤務の准職員1名が超難関の登用試験を突破し正職員となることができましたが、残念ながら2009年度はその難関を突破できた方は現れませんでした(2010年度についても第一次試験合格者は事務系のみ3名にすぎません)。

(3) 図書館職員を含む事務系の正職員は東北大学内に相当数の欠員を抱えていると思われます。このような欠員分の業務はそのまま

非正規職員を含む現職の職員にしわ寄せされますが、大学当局は正規職員と同等の能力を有する非正規職員に対し門戸を広げることなく、かつ、欠員補充もせず、現状を黙認しています。

(4) 組合は、団体交渉を通じて職務内容にふさわしい待遇を求め、組合員・未組合員にかかわらず、准職員・時間雇用職員の正規化のための運動を続けています。その運動を更に広げるためには図書館における職務と職員の関係について議論を深め、意見交換するための風通しのいい大きな組織を作り上げる必要があります。

2010年度運動方針と課題

大学図書館本来の役割を果たすため、専門職制度の確立、職員数の充実、准職員・時間雇用職員の待遇改善、図書館経費の増額をめざして運動していきます。

- (1) 図書館職員の要求を把握し交渉を行います。
- (2) 組合員拡大を進めます。
- (3) 准職員、時間雇用職員の勤務実態にふさわしい待遇改善を求めます。

7. 患者にも看護師にもやさしい看護師配置を目指して — 医療部門 —

[1] 「7：1看護体制」導入後の看護師配置の現状と今後の運動の課題

当院では2007年4月に「7：1入院基本料」（以下「7：1看護体制」）を導入しました。これは、急性期等の患者の看護必要度を標準スケールで測定し、規定する手厚い看護を必要とする患者が一定の割合で入院していることと、急性期医療に必要な医師の診療体制に係わる基準を満たした場合、1日286

点（2860円）のインセンティブを与えるというものです。当院においては7：1看護体制による加算により6～7億円の増収があるとされています。

病院側の説明によると、必要看護師の算定は「厚生労働省、特定機能病院の7対1入院基本の施設基準の参考式」を準用して算出しているとしています。（以下参考式）

$$\frac{\text{平均入院患者数} \times \text{勤務帯数} (2 \text{ 交替 or } 3 \text{ 交替}) \times \text{勤務表の日数} (28 \text{ 日})}{\text{看護師配置数} (7) \times \text{看護師勤務日数} (\text{通常 } 20 \text{ 日})}$$

私たちは看護師勤務日数を年間の休日を考慮した数値にする必要があることを団体交渉で主張しました。交渉において病院側の説明によると2009年の看護師平均年次休暇の取得率は50%とのことでした。

これには自己学習の研修も多く入っています。年間の祝日、夏期休暇、年次休暇等を計算式に組み入れて見ると下記の表のようになります。

	平均患者数	勤務帯数	看護配置数	4週	勤務日数	要員数
週休のみ	909	3	7	28	20	545
2009年度の配置数	909	3	7	28	19	574+23=597
*組合要求	909	3	7	28	17.4	628

* 組合要求＝週休＋祝祭日8日＋年休20日＋夏期休暇3日＋年末年始3日

* 平均患者数は看護部資料による2009年度のデータ

「7：1看護体制」導入前と比較すると約150名の看護師が増員されたこととなります。確かに以前のような厳しい看護師配置からは大きく前進しました。病院側は「7：1看護体制」の増収があるとはいえ、無限に看護師を増やすことはできないし年次休暇50%取得は他病院と比較してもそうひどくはない、と説明しています。しかし、20日の年次休暇を保障できない看護師しか配置ができない制度である

とすれば就業規則と矛盾すると言わざるを得ません。私たちは年次休暇20日の取得の要求は就業規則上の権利であることと夜勤を強いられる看護師の労働衛生の観点から譲れないと考えています。

一方、「7：1看護」の目的にあるように、急性期医療を受ける患者の看護ケアの質の向上を追求することが求められています。クリニカルケアの向上と心ある看護ケアを追求する