

活動も進めていくことが大切です。

## [2] 期間を定めた雇用の問題について

### － 長引く任期付問題 －

高度先進医療、救急部開設、医療の専門分化などによるコメディカルスタッフの大幅な増員と職種の増に雇用形態の整備が追いついていません。大学病院における非正規採用は法人化以前から多様な形態をとり非正規職員に多大な経済的・心理的負担を強いてきた歴史があります。2007年3月に病院運営会議が「東北大学病院任期付職員に関する内規」を制定し、現在多くのコメディカルスタッフが「任期付正職員」として採用されています。待遇的には正職員と変わりませんが、雇用期間は1年として退職手当を毎年精算し最大5年まで更新され、その間に期間の定めのない正職員になれる保証はありません。2009年4月本学では「特定有期雇用職員就業規則」が制定され病院の「任期付正職員」は「特定有期雇用職員」となりました。看護部長への質問状に対する回答によれば人数は以下のとおりです。

### 職員数 (2010.10.1.1)

職 種	特定有期雇用職員	正職員	計
看護師	390	659	1049
薬剤師	40	36	76
臨床検査技師	13	64	77
診療放射線技師	19	41	60
理学療法士	10	8	18
作業療法士	2	3	5
視能訓練士	10	0	10
臨床工学技士	4	10	14
栄養士	1	7	8
言語聴覚士	2	2	4
臨床心理士	2	1	3
歯科技工士・衛生士	1	10	11
社会福祉士	0	2	2
合 計	494	843	1337

特定有期雇用職員制度には更新限度はありませんが、病院人事戦略室会議は、5年間正職員に繰り入れられない場合は年俸制に移行させる事を決めています。特定有期雇用職員はいつ「正職員」になることができるのか、「正

職員になれないまま5年過ぎるのか」ととても不安な気持ちで働いています。病院支部執行部は「正職員」に繰り入れていく順番を公正に行うよう、看護部長に、ルールを明文化し職員に示すべきだと主張してきましたが、未だ「看護師長、副看護師長の評価をもとに決めている」という返答しかありません。「任期付」の制度を続ける病院に対して見切りをつけて辞職する職員もいます。本来、病院職員に任期付制度は馴染みませんが、問題はこの期間が数年にわたり長引き、そのまま年俸制に移行する可能性もあるというところにあります。また、正職員に繰り入れるルールがきちんと示されていないことも不安材料になっていると考えられます。労働者にとって最も根本的な問題である雇用に関わることなので、看護管理室は「正職員への繰り入れ」についての原則的なルールを示すことが必要です。また、「年俸制」について現実的課題ととらえているのか明らかにする必要があります。

職員組合は、熊本大学病院のように、全職員をはじめから「正職員」として雇用するよう、要求を組合に結集させ実現させることが大切です。

## [3] 二交代制問題

看護部の2009年度のアクションプランの中に重症病棟部の2交代化の検討があげられています。2交代は2007年に開始して現在まで31部署中22部署で実施されています。当院の2交代制は17時間拘束の夜勤です。病院支部は17時間に及ぶ長時間勤務には原則反対であること、本人の希望に反して2交代を強要しないこと、3交代希望の職員を職場から排除しないことを看護部長に強く求めてきました。看護部長も看護師長への指導はきちんと行くと回答してきています。夜勤途中で体調を崩す看護師もおり、看護部長が先日の看護師長会議で「特に高年齢の副看護師長が職員のモデルとなろうと無理して2交代を行っていないか、看護師長が確認するように」と注意喚起する場面がありました。しかし、看護管理室は重症病棟部の2交代制化を今年のアクションプランに載せてきました。今後、重症病棟部の現場の声を集約して患者の安全を保障できないような看護体制については阻止していかなければなりません。

#### [4] 組織拡大

##### — 日常的に見える組合活動で組織拡大を —

例年通り新入職員オリエンテーション終了後その場所で職員組合のオリエンテーションを行いました。昼休みに夕方の組合オリエンテーションを聞いてくれるよう資料を配付しながら声かけを行いました。今年もコメディカル職員が一緒のオリエンテーションでした。各支部、青年部からも応援をいただきオリエンテーションを行うことができました。その場で2名の看護師から加入書を書いてもらうことができました。例年加入書を書いてもらった後のフォローアップが大きな課題となっています。日頃のつながりや見える組合活動、要求が伝わる活動が必要ですが力不足なことは否めず途中で退会する組合員が少なくありません。

こうしたなかでリハビリ病棟での組合員拡大の経験は大きな励ましを与えるものです。3年前は1人だった組合員が現在10名にまで拡大することができました。当時1人だった組合員が一貫して患者の安全を守る立場で発言を続けたこと、2交代制導入時にも毅然としてその立場を貫いたことが信頼につながったと考えられます。一方、組合加入をまめに

訴えたこと、加入した職員の集まりを企画して楽しんできたことなどが拡大の成功要因であることがうかがえます。この経験に学び、日常のつながりの中から一人一人加入を訴えること、その後のつながりを意識的に作る事が大切です。掲げる要求は組合員の意見を十分に反映したものであり、その要求に確信を持つことが重ねて重要です。組合の考えや活動内容を職員に見える形で伝えていくなかで組合拡大を実現していきます。

#### 2010年度運動方針と課題

- (1) 各職場の要求を掘り起こし、対話と共同の輪をつくり、仲間作りに取り組みます。
- (2) 「7:1 看護」に見合った人員を正規職員として常時配置し、年間の休暇・休日を確保し労働条件改善、安全安心な病院をめざします。
- (3) 全大教に結集し、憲法と医療・福祉を守る課題に取り組みます。
- (4) 見える組合活動を追求し組合員の結集も強めます。

## 8. 改正パート法を活用して正規職員との待遇格差を縮小しよう

### — 准職員部 —

(1) 東北大学には、2010年5月1日現在、准職員1,166名、時間雇用職員3,936名が働いています。

(2) 組合は、法人移行期から准職員、時間雇用職員の雇用確保と待遇改善を第一義的に重視して、交渉等でも取り上げてきています。法人化にあたって准職員の「任用中断日」を撤廃（夏のボーナス改善）し、法人移行に伴う雇止めを阻止し、その後も3年がかりの運動によって、2007年3月には准職員等に有給3日の夏季休暇を実現し、2007年4月には、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してきました。

(3) 改正パート労働法は、正規職員同様の労働実態にあるパートタイム労働者への差別を禁じ、あるいは抜本的に是正し、正規職員

化に努力することを求めています。准職員、時間雇用職員自らがより大きな声をあげ、仲間を増やし、団体交渉を通じて法人側の努力をチェックする運動の構築が求められます。

(4) 准職員の勤務実態は、週40時間という点でも業務内容という点でも正職員とほとんど変わりません。旧日々雇用職員時代の1980年5月、文科省通知（文人給109号）によって長期化防止が打ち出されて以降、雇用限度が3年とされています。とくに、1980年7月以前採用の准職員には更新限度がなく、のないう准職員」として整理され、改正パート労働法のもとで、正規職員にできない主な根拠は、正規職員のような配置転換がないことにあるにすぎません。しかしその「更新限度のない准職員」も多くが退職したり、60歳以降の雇用延長となり、人数も半減しています。准職

## 2010年度運動方針と課題

員のほとんどは3年程度であり、「仕事に就けるだけで良い」「次の雇用先を紹介してもらえなくなる」など待遇改善を考える余地があまりなく、悪循環になっています

(5) 時間雇用職員への30時間分のボーナス支給は、2007年度に前向きに検討され、ほとんどの部局長も賛成を表明したにもかかわらず、総長・役員会は、たいへんな不況なので世間の理解を得られないからという理由で2008年度以来検討を「凍結」しています。再雇用職員にはフルタイムでない人にもボーナスが支給されており、役員会の「凍結」は理由になりません。

時間雇用職員の労働意欲を高めるために、一定の一時金(ボーナス)を出し、また勤続期間に見合った退職金を支給することは、一般企業でもしばしばみられることであり、むしろ必要なことです。

(6) 東北大学が2007年度から実施している正規職員登用試験制度は、長期勤続の准職員に正規職員への道をひらくよう求めた組合の要求に対して、法人側が導入したのですが、大卒新規採用者に課される公務員試験教養試験を受験するものであり、職務に熟練した年配者の正規職員化への道を険しくしています。

登用数という点では、毎年若干名の登用にすぎず、2009年度採用は事務系図書系合わせてたった1名でした。2010年度も第一次試験合格者が事務系のみ3名にすぎません。登用枠を拡大して、多くの准職員・時間雇用職員に正職員への道を拓くべきです。2008年度の登用試験において、50代の組合員がみごと合格したことは後進への励みとなっています。

(1) 改正パート労働法の趣旨を活かして、准職員、時間雇用職員の待遇改善に取り組みます。

(2) 役員会に対して、時間雇用職員のボーナス検討の「凍結」をやめ、時間雇用職員に対して、正規職員のボーナス支給日に少なくとも30時間分のボーナスを支給することを求めます。

(3) 1980年7月以前採用の准職員の正規職員への転換、そのための中期的な計画をたてることを求めます。また、長期勤続の時間雇用職員の勤続実績を尊重した待遇の抜本改善を求めます。

(4) 組合員の准職員、時間雇用職員が希望する場合、3年を超える更新の実現のために努力します。

(5) 准職員を特定有期雇用職員として位置づけるよう求めます。准職員の日給月給制を月給制に転換すること、病気休暇の有給化、諸手当・昇給速度・退職手当等、処遇の決定基準を正職員とそろえるよう求めます。

(6) 時間雇用職員への退職手当の新設を求めます。

(7) 「定年」を迎える准職員が希望する場合、円滑に特定准職員に移行できるよう援助します。

(8) 准職員、時間雇用職員へもメンタルヘルスプログラムを適用するよう求めます。

(9) 准職員、時間雇用職員の組合員拡大を進めます。

## 9. 組合の魅力側面からあとし — 厚生部 —

### 〔1〕教職員共済

(1) 各共済の加入状況(2010年6月21現在)

- 総合共済; 188名、火災共済; 50名(51件)、自動車共済; 87名(129台)、年金共済; 15名、トリプルガード; 92名、交通災害共済; 23名、新・終身共済; 6人、終身共済; 1人

(2) 各共済の給付状況(同上)

- 総合共済の火災; [死亡] 1件(200,000円)
- 交通災害共済; [障害] 2件(2,480,000

円)、[入院] 2件(184,800円)、[自療/通院] 9件(421,150円)

- 自動車共済; [対物] 19件(6,466,546円)、[対人] 36件(7,837,128円)
- 団体生命共済; 1件(5,000,000円)
- 医療共済; [入院] 31件(2,324,000円)、[手術] 7件(660,000円)

### 〔2〕労金

労金一斉積立特融会員は、2010年6月現在84名です(前年度92名。但し、金研・図書

館・農学部は支部直接扱い)。現在、エース預金(特融積立)は、本部が一括して労金へ当月納入していますが、支部から本部への当月納入を引き続き推進します。

### 〔3〕定年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。(20名)

(2) 退職者の会には現在124名加入し、幹事会を中心に活動しています。会員には会報「退職者の会ニュース」(通算45号)を年間約4回郵送し、組合との絆を保つ「コア」を一緒に届けて来ました。米寿3名、喜寿6名に記念品を送りました。月山日帰りの旅や嵯峨溪の旅にも取り組み、総会では「大学生協連の生活実態調査結果」についての学習会や懇親会を行いました。退職者の会女性部は3月8日「国際(国連)女性デー宮城県集会」等

に参加しました。退職者は組合の良き先輩、良き理解者であり、互いの要求実現を目指しこれまで通りの連携を深めていきます。今期1名の方に香典を送りました。

## 2010年度運動方針と課題

(1) 教職員共済活用を組合活動の一環と位置づけて取り組み、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」という原点の立場から、我々の要望を取り入れた運営を堅持していくように働きかけていきます。また、組合員の生活支援活動の一環と位置づけて取り組み、新入組合員に宣伝するとともに利用を勧めていきます。

## 10. 職場の垣根をこえた交流の機会をつくろう — 文化部 —

文化部では、職場の垣根にとらわれずに組合員相互のコミュニケーションを図るべく活動を行っています。

### (1) 新春交流会(旗びらき)

1月22日(金)に多元研のセミナー室で開催されました。各支部の紹介、女性部、青年部からの楽しい出し物もあり非常に盛り上がった会となりました。普段接することがない他の支部の方との交流の場にもなったと思います。

### (2) 新春囲碁大会

1月16日(土)に金研本多記念館の職員集合室で開催されました。まだまだ身が凍えるような気候でしたが10名の方が参加し、白熱した対局が繰り広げられました。囲碁の他にも将棋や五目並べを行うなど、とても楽しい会になりました。

### (3) メーデー宮城県集会への参加

5月1日(土)に勾当台公園・市民の広場で行われました。当日は五月晴れの絶好の行進日和となり、デモ行進の前には各労働組合の寸劇や、抽選会、合唱などがありました。東北大学からは42名が参加し、メーデーの歌を歌いながら行進しました。

### (4) 新歓ボウリング大会

5月29日(金)に青年部と一緒に行われました。新人5名を含む18名の参加で、参加者全員に豪華景品があったおかげなのか(?)みんながスコアを競いながら、闘志あふれる名試合となりました。多くの支部から新人の方が参加して頂き、とても楽しい交流になりました。また、ボウリング後に行った懇親会にもほとんどの方が参加し、とても楽しい会になりました。

今年度は以上の文化活動に取り組み、組合員・教職員間の交流を図りました。ここ数年団塊の世代の退職や新人の増加に伴い、組合員の年齢が若返りつつあって、青年部の活動が活発化してきています。職場内だけでなくどの世代の組合員にも参加しやすいような企画を考え、活発に活動を行い参加してもらえよう工夫が必要です。

## 2010年度運動方針と課題

(1) 組合員の親睦を深めるため、年齢に関係なく積極的に参加できる文化・レクリエーションを企画します。

(2) 文化部単独ではなく、青年部や女性部、コア編集員会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) 組合員だけでなく、まだ組合に加入し

ていない教職員も参加しやすいような企画を立てて参加を促し、活動を通して組合員拡大に繋が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 —

### [今期の取り組み]

#### (1) 男女共同参画社会実現のために

今期女性部では、前期、人事担当理事宛に提出した「団体交渉要求項目 12 に関する女性部からの要望・質問（お願い）」への回答を踏まえ、10月29日に法人化後はじめての女性部と人事課長との懇談会をもち、この回答を中心に東北大学の男女共同参画の取り組みを検証しました。懇談では、次世代育成支援対策推進法に基づく、第1期の「東北大学一般事業主行動計画」の計画期間の終期がこの3月であったことから、第2期の「一般事業主行動計画」においては、是非、数値目標を入れるよう申し入れましたが、大学当局の積極的な姿勢は示されませんでした。

1月20日に行われた団体交渉において『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』を要求しました。

- ・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

しかし、残念ながら発表された第2期「一般事業主行動計画」に数値目標は入れられていません。

#### (2) 元気になれる楽しい活動

県内外のさまざまな集会に参加し、他組合員などとの交流を通して活動してきました。また、ミニ旅行には「農家レストラン秋保ベジ太倶楽部の昼食と秋保散策」を計画しました。

- ・県労連女性交流会「月山ハイキング」  
2009.9.26 4名
- ・ミニ旅行「農家レストラン秋保ベジ太倶楽部の昼食と秋保散策」  
2010.5.16 8名

#### (3) 女性職員への系統的な情宣活動

ニュース発行はできませんでしたが、女性

部メーリングリストを活用しながら各集会や物資活動の連絡を行ない、女性部の活動を知らせました。

#### (4) 連帯の活動

母親大会・国際女性デー・宮城はたらく女性のつどいなどの各実行委員会に委員を送り、集会の成功に貢献しました。また、物資販売・カンパ活動に取り組み、今期は日本母親大会に2名の代表を送ることができました。

- ・第49回宮城県母親大会（名取市）  
2009.6.21 6名
- ・第55回日本母親大会（京都）  
2009.7.25～26 2名
- ・第19回全大教東北地区女性交流集会（米沢市・小野川温泉）  
2009.10.3～4 2名
- ・県国公女性協議会大会  
2009.11.25 1名
- ・第20回宮城はたらく女性のつどい「働くルールが活きる職場と社会をもとめて」  
2010.2.13 3名
- ・県労連女性部定期大会  
2010.2.27 2名
- ・3.8国際女性デー第50回宮城県集会「小森香子さんおはなしと朗読の夕べ」  
2010.3.8 7名

## 2010年度運動方針と課題

女性部では、「男女が互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を目標にして男女ともに人間らしく働きやすい職場づくりを目指して運動しています。法人化以降は男女を問わず労働条件は厳しさを増しており、特に女性は子育て、家事などの負担が重くかかっています。今年も「女性が生き生きと充実して働き続けられる職場は、男性にとっても働きやすい職場である」をモットーとして、男性職員とも協力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

1. 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」を実効あるものにし、男女とも人間らしく働きやすい職場づくり実現のため以下を要求していきます。
  - ① 育児に関する休暇の周知・啓発、休暇をとりやすい環境づくり
  - ② 産前休暇 8 週間の実現
  - ③ 男性職員も育児休暇などをとりやすい職場環境、雰囲気づくり
  - ④ 大学内保育所の増設
  - ⑤ 年次休暇の取得促進
  - ⑥ 所定外労働時間の縮減
  - ⑦ 「東北大学一般事業主行動計画」の達成状況の公表
  - ⑧ 女性職員の登用と採用の拡大
  - ⑨ 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
  - ⑩ セクハラのない職場、管理者のジェンダー意識変革のための教育実施

⑪ トイレ・更衣室・休養室の改善、禁煙・分煙等職場環境の改善

⑫ 時間雇用職員の待遇改善（ボーナス支給など）

2. 公的医療切り捨て、医師の養成数削減など自公政権時代の「構造改革」により、産科医不足などで病院や助産所の休診、閉鎖が相次いでいます。安心して出産できる医療を実現するための運動を他の女性団体と連携して進めます。

(2) 元気になれる楽しい活動（ミニ旅行・学習会）を企画します。

(3) メール・紙媒体を併用して女性職員への情宣活動に取り組みます。

(4) 連帯の活動

1. 第 50 回宮城県母親大会・第 56 回日本母親大会の成功にむけて取り組みます。
2. 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 32 歳以下の方を対象に、次の 2 点を念頭に置いて活動しています。

- ① 他部局の人と繋がりを作り、職場の悩みを気軽に相談できる場所を作る
- ② 組合について学ぶ

### 2009 年度のおもな活動

- ・ 2009.9.3 青年部会（メール会議） 2 名
- ・ 11.13 青年部懇親会（一番町：erbe） 4 名
- ・ 11 月末 ボーナス削減に対するビラ配布行動（川内） 2 名
- ・ 12.5～6 全大教青年部学習会・総会（大阪） 2 名
- ・ 2010.1.8 宮城県国公・旗開き 2 名
- ・ 4.1 病院オリエンテーション 5 名
- ・ 4.5 組合拡大セット配り（さくらホール） 2 名
- ・ 5.1 メーデー宮城県中央集会 4 名
- ・ 5.28 青年部・文化部共催新歓ボウリング大会 10 名参加（全体 18 名）、懇親会にも 10 名参加（全体 16 名）。

### その他の活動

- ・ 組合加入者に歓迎メールの発送（青年部員 9 名）
- ・ 青年部員に活動案内メールを発送（11 回）
- ・ 組合退会者に退会理由質問メールの発送（青年部員 5 名、内回答者 3 名）

2009 年度は、青年部の活発な活動を復活させてから 3 年目になります。年度当初から一部局の活動的な青年部員の退会が相次ぎ、昨年より懇親会や勉強会等の活動が縮小してしまいました。退会者に聞いた退会の理由について、「執行委員の役割などについて説明がないのに引き受けなければいけなかった」「四役等大変な仕事をしたくない方が別な役員に就いて雑用を押し付けた」というものがありました。

青年部員数は一時期 70 名を下回りましたが、現在は 80 名ほどになりました。5 月 28 日の青年部・文化部共催新歓ボウリング大会及び懇親会では、過去最大の盛り上がりになり、大成功を収めました。

## 2010年度運動方針と課題

2010年度は、青年部の活動案内をこまめに  
出し、少しずつ青年部活動の輪を広げていき

### 13. 組合の存在意義をアピール！2日常的な声かけで基盤強化と拡大を

— 組織部 —

#### [1] 組織拡大について

今期（2009.7～2010.6）は新規加入者 32 名  
を迎えることができました。職種別内訳は次  
の通りです。

教員 1 名、技術職員 16 名、事務職員 3 名、  
図書 3 名、医療系 9 名（正職員 6 名、再雇用  
職員 11 名、准職員 9 名、時間雇用職員 6 名）。  
残念ながら今期の拡大目標「57 名」は達成で  
きませんでした。

一方、退会者は 44 名で、そのうち 25 名は  
定年退職（ないし再雇用・時間雇用の任期切  
れ）、5 名は転職、その他 14 名は脱会に伴うも  
のです。結果として期末における組合員数は 12  
名減の 名となりました。

年代別の構成割合は（2009.7 の調査による）、  
10～20 代；13.1 %、30 代；14.8 %、40 代；20.5 %、  
50 代；35.0 %、60 代；16.7 %です。

ここ 10 年来懸念されてきた「いわゆる団塊  
世代」の定年退職に伴う漸減の山は越えたは  
ずですが、50 代以上の構成割合は依然 50%を  
超えており、また、年代が若くなるほど構成  
割合が低くなっています。教員の定年延長、  
技術職員・事務職員らの再雇用制度による雇  
用期間延長（概ね 65 歳まで）を考慮しても、  
若手・中堅の組合員を相当数増やさなければ、  
更に今後 10 数年にわたって組合員数の減少傾  
向が続くことは明らかです。

病院オリエンテーションや教職員新人研修  
時の拡大運動で毎年ある程度の若手新人教職  
員は加入しています。しかし、やめていく若  
い組合員もいることから、加入後のフォロー  
も重要な課題となっています。

#### [2] 今期の拡大活動

##### 1. 「拡大セット」と web 勧誘

通年にわたり、各支部を通じて「拡大セッ  
ト」を利用した勧誘活動を行いました。「拡大

ます。また、活動できる人材を育てていき、  
青年部活動の継続化と組合の後継者育成に繋  
がるように活動します

セット」には加入申込書以外に「ボーナス・  
賃下げ」（教員・一般・医療職員向け）や「大  
学・高専を守るとき」、「働きがいがある大学・  
高専をめざして」（いずれも教員・一般向け）  
などのパンフレット、医療の実態アンケート  
（医療職員向け）、労金や共済のチラシなどを  
同封し、昨今の問題点や組合のメリットをア  
ピールしました。最近では最新のセットが功  
を奏したのか、ほぼ毎月のように加入があり  
ました。また、最近の傾向として組合のホーム  
ページから書記局に直接申し込みされたケ  
ースも 3 件ありました。Web 勧誘は受動的な  
方法ですが、未組合員に対する宣伝方法とし  
ても有効であり、その活用を更に充足させて  
いくことにより、拡大の基盤強化に供するこ  
とが期待されます。

##### 2. 病院オリエンテーション

2010 年 4 月 1 日、病院支部 5 名及び、理学  
部支部 1、青年部 2、本部執行委員 2、労金 1  
の計 11 名が病院オリエンテーションに参加し、  
5 時からの組合説明会の案内（キャンディー  
付）と拡大セットの配布（昼休みに 170 部配  
布）を行いました。その場で 2 名が加入しま  
したが、その後も組合員らの勧誘活動を行い、  
4～6 月だけで計 7 名の看護師が加入しまし  
た。新人看護師組合員に対してはケア不足に  
なりがちですが、更衣室や廊下など通常の生  
活空間で顔をあわせたときに声を掛けたり、  
青年部・女性部などの企画参加を呼び掛け  
たりすることなどで、組合に触れる機会を広げ、  
また、組合員としての意識を高めることも大  
切です。

##### 3. 一般職員初任者研修

2010 年 4 月 5 日昼休み、片平さくらホール  
にて行われた一般職員初任者研修に青年部 2  
名、本部書記局 2 名で「拡大セット」を配布  
（49 部）しました。今回、初めて青年部が組

合の説明を行いました。当日、加入者はいませんでしたが、組合活動をアピールできる機会が増えたこと、また、後日支部での拡大に繋げることができました。

#### 4. 立看板

今期はボーナス・給与の大幅カットがあったこともあり、学内5ヶ所に「人勧追従はやめて」「東北大学役員会、人事担当理事に抗議する」といった立看板を設置しました。一方で多元研支部のように事業場当局が当該組合の了承を得ずに組合掲示板を撤去するなど、組合活動への不当な制限を加えた事例も発生しています。立看板や掲示板などは拡大のための大変重要かつ有用な手段であり、その確保には全力をあげて取り組む必要があります。

#### 5. 過半数代表者との連携

今期は執行部の方針として、過半数代表者との連携・情報交換の機会を増やしました。特に団体交渉において大学当局より引き出された情報を過半数代表者にメールなどで送り、意見を表明するための資料にしてもらいました。いくつかの事業場からは組合とほぼ同様の意見が出されるなど、組合の趣旨・主張は多くの大学構成員に受け入れられていることが示されました。このような過半数代表者との連携・情報交換は、大学当局の誤った方針に対抗するための大きな力になるだけでなく、組合活動に対する理解者の拡大にも繋がる利点があるといえます。

#### [3] 支部の取り組み

支部代表者会議は月1回定期開催し、本部・支部の活動の確認、交流の場としての役割を果たしました。

理学部支部における過半数代表者との懇談会(2010.5)やピア・パーティ(2009.10)、各支部における研究科長・所長との交渉・懇談など、組織の代表的立場の人との意見交換や未組合員が参加する企画を実施し、組合活動に対する理解を広げるとともに、将来に向けての基盤作りに繋がる活動を行いました。

#### [4] 「組合離れ」と展望について

これらの活動は組合員拡大に一定の効果があることは間違いありません。しかしながら

古くから言われているように「労働組合の組織率低下、いわゆる「組合離れ」は全国的傾向」(東北大学職員組合50年史(1999年編纂)から抜粋)として現に認められ、我々の拡大活動もその呪縛から逃れられないように見えます。「組合離れ」について50年史では続けて以下のように分析しています。

- この原因として、高度経済成長の終焉とともに、労働者の切実な要求が実現されにくい経済動向に変化したことに加えて、労働運動に労使協調路線が急速にもち込まれ、資本との無原則的な妥協が横行し、労働運動自身が組合員の信頼を失い、一般労働者の支持を失ったことが上げられる。
- 「組合離れ」の原因を探るうえで次の調査結果は興味深い。青年労働者を対象としたある大手新聞社のアンケートでは、青年の労働組合に対する期待は、賃金・労働条件にほとんど限定されている。それ以外の運動に対する期待、とくに「政治課題」に対する期待が極端に低く、「期待しない」あるいは「関わるべきでない」と答えた者が6割近くに達した。これは従前の労働組合の「政治課題」に対する取り組みが支持をうけていないことを示したものである。

組合活動の意義は多様ですが、根幹にあるのは「労働条件の改善」であり、「労働者の団結」が原点となっていることは今も昔も変わりません。組合員の拡大は、組合が労働者の団結権、団体交渉権および争議権を有する唯一の機関であることを示し続けることに集約されます。

今期は近年に無いボーナス・給与カットが断行され、組合も数多くの団体交渉を行いました。その際、各事業場(部局)の過半数代表者に情報提供を行い、組合活動の一端を広く未組合員にもアピールしました。いくつかの事業場からは総長・理事ら使用者の横暴に対し、組合と同等の厳しい意見が発せられました。これは未組合員の中にも相当数が組合の活動に賛同していることを示す典型的な事例だといえます。

このように過半数代表者を含む未組合員へのアピールはまだ種まきの段階ですが、組合活動に賛同・支援する動きは現在大学で働いている多くの教職員の中に確実に存在します。そういった方たちを対象に拡大運動を工夫して展開することが結実への確実な道です。



## 2010年度運動方針と課題

(1) 未組合員に対し積極的に組合加入を呼びかける運動を展開します。

組合員の拡大を成功させるためには、毎年4月に行われる病院のオリエンテーションや教員研修などの場において情宣活動を行い、多くの新採用の看護師や教職員にアピールするとともに組合加入を呼びかけなければなりません。また、中間年齢層の方たちは任期による離籍・移籍や他大学への転出がありますので、逆に、転入・移籍してきた方たちに対して積極的にアピールと加入の呼びかけを展開すべきです。一方、全学説明会や全学労使懇談会において、未組合員からもたくさんの不満、疑問が噴出しています。任期制の教員や秘書・事務系の時間雇用職員の中には短い期間の雇用に対して不安を抱いている方がたくさんいます。これらの方々にも拡大セットをわたして、本人ないし周りの方に組合運動を適時知ってもらうことが組合の土壌作りに必要です。他大学では看護師の大量加入を実現している職組もあります。常に準備を怠らず、すばやく加入を呼びかける活動を行います。

(2) 各支部において採用・転入した教職員に素早く加入を呼びかけます。

教職員の採用・転入があった際には、支部

組合員が速やかに、挨拶を兼ねて加入を呼びかけます。本部だけでは採用・転入の情報収集や対応が十分すばやく行えません。支部に十分な数の拡大セットを用意し、採用・転入の情報を耳にした際にはいち早く訪問するように努めます。

(3) 現組合員に対し積極的に声掛けします。

現時点においても高い年齢の方たちは若い方たちよりも構成割合も組合費も高く、このままではあと10年以上、組合員数の漸減傾向が続く恐れが多分にあります。この漸減傾向を食い止めるため、特に、新しく組合員に加入した方、定年退職で再雇用職員になる方、他大学への離籍予定者に対し、当該支部だけでなくそれ以外の組合員も声掛けし、継続的な組合活動を呼びかけます。新加入者にとっては自分の職場だけでなく広く大学内に仲間がいることを知ってもらい組合活動の意義を深く考えてもらう機会になります。再雇用の方にはこれまでの知見を引き続き組合活動に活かしていただき、組合の将来についてご意見をいただきます。離籍する方には次の仕事場でもぜひ組合に加入していただくことで、結果として組合の基盤がますます強固になります。

## 14. ホームページ・立看板を活用した組合のアピール — 教宣部 —

(1) 情報をうまく活用した組合活動の  
アピール

組合員に対し、活動をリアルタイムできめ細かく伝えることによって、組合員の組織への帰属意識を高め、組合活動を通して自分が護られ、また仲間を護る活動に参加していることを意識化することができます。また、未組織の職員に対しては、組合の考え方や運動の成果を伝えることができ、組合への加入を促すこととなります。

さらに、法人側との交渉における組合の主張の正当性をはじめ、組合としての意見書な

どを適宜、必要な機関・組織に対し速やかに表明し、また、一般にも公開することによって、法人側の教職員に対する不正や不誠実な動きを監視していることのアピールや、またそれらを「跳ね返す」力ともなります。

(2) ホームページは組合の窓口！

サイトを広く活用しよう

組合のホームページ（以下HP）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。2009 年度は当局との団体交渉速報・報告の他に、以下の声明・見解等を掲載しました。

- ①人勧追随ではない独自の賃金政策を求める声明
- ②「2010 年人事院勧告に伴う本学職員の給与の取扱方針案」についての組合見解
- ③「給与等引き下げ 1 月実施案」に対する抗議声明

一方、HP が広報の主要な媒体のひとつとなっているということは、HP がどのように活用されているかを知ることが重要です。そのためアクセス解析などを用いて本組合のHP の利用を調査し、より活用されるページへ向けての更新などの検討が、引き続き必要です。

### (3) さまざまな媒体を効果的に活用

組合員に対する情報提供は、メールやメーリングリスト（以下ML）など電子媒体による速報性を重視する手段があり、活発に利用されています。2009 年度は、2008 年に移行した組合内独自ドメイン（tohokudai-kumiai.org）をもとにMLを活用し、多種の情報を効率的に配信しました。各支部の連絡にはMLを主体として支部独自の連絡方法がとられていますが、全組合員に対するメール配信のため各支部組合員に共通したMLの作成も提案され、効率的で安全な情報発信の検討がなされています。

一方、娯楽的要素や論理的内容をしっかりと伝える要素を持っている印刷媒体などを、効果的に活用する必要があります。また、一般職員に対しても組合の活動が、たとえば「仲間とのつながりが楽しい」ことをアピールできるような活動状況の広報も、新組合員を迎え入れるための必要な活動と考えます。職組新聞「コア」は春夏秋冬の4号発行されましたが、今後、組合員の活動が未加入者にも広く伝わるように、コアの内容のWEBへの掲載なども検討する必要があります。

「人勧追随はやめて」「東北大学役員会、人事担当理事に抗議する」といった立看板・ポスター（180×90 cm）を学内5ヶ所（片平生協前、工学部生協前、理学部生協前、医学部生協前、農学部）に掲示し、組合の活動を広くアピールしました。

## 2010年度運動方針と課題

### —あらゆる媒体を利用し、 組合の活動をより広く広報しよう—

(1) メールによる情報が日常化するなかで、組合の情報をどう効果的に伝えるかが重要になってきました。内容にもよりますが、各種情報のMLでの配信やWEBサイトへの掲載だけでは必ずしも伝わらないことがあります。電子媒体による情報提供を積極的に推し進めつつ、職場の環境に配慮しながら、より組合の団結を強め、組合の活動を効果的にアピールする広報のあり方を検討します。

- ①組合内ML、MLaobaなどを活用し、広汎な情報の提供をします。
- ②組合主催の学習会や講演会などと連携した情報の提供をします。
- ③ポスターやチラシを更に工夫し、積極的に掲示します。
- ④適宜、カードなどさまざまな媒体でメッセージを伝えます。

(2) いろいろな状況下で孤立しやすい職場環境においては、組合の活動が「つながり」を生み出し、あなたの周囲の人たちが「あなたを護っていく」活動であることを積極的にアピールする必要があります。

- ①組合のHPからもダウンロードできるようにするなど、「コア」をより一般の職員の目にとまるようにします。
- ②若い人たちにも組合への加入を勧めるためのHPの表現のあり方を検討します。

(3) 団体交渉において当局がお題目のように頻繁に使用する言葉、『社会通念』を味方にしていくためには、長い時間をかけても、学外に向かって組合活動もアピールしていく必要があります。

- ①職場や地域社会の中での組合員の活動もアピールしよう。
  - ②大学の人材資源を生かし、分野を超えた学習会や市民向けの学習会なども視野に入れた活動を検討します。
- ① 職員だけでなく学生・院生の研究・教育環境にも目を向けた活動を展開します。

## 第3号議案 I

### 2010年度会計予算編成方針

#### [1] 一般会計について

(1) 2009年度決算と2010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) 借り入れを抱えた予算から早く脱却をするために、今年度も経常予算の適正化をはかります。

(3) 書記局体制は昨年度と同様、フルタイム書記1名、アルバイト書記1名とします。

#### [2] 収入について

(1) 今年度も組合員の大量の定年退職者が見込まれるなか、組合財政はよりいっそう厳しい状況にあります。組合員拡大を最重要課題として取り組みます。

(2) 組合員の納入人員は正規職員 名、准職員 名、時間雇用職員 名とし予算編成の基礎数とします。

(3) チェックオフを目指しつつも、郵便局

や銀行の振り込みによる体制を整え、組合費の確実な徴収に取り組みます。

(4) 組合費の算出の一元化について引き続き検討します。

#### [3] 支出について

(1) 厳しい財政状況ながらも、最低限必要な日常活動と組合員拡大活動には極力予算を確保するように努めます。

(2) 借入金については期日の迫ったものから、順次返済をしていきます。

(3) 加盟組合費は全大教 名、県労連 名とします。

ここ数年、組合員数は微増でしたが今年度は、-12と大きく減らしました。また、現状維持であっても定年者（高額組合費）による収入減が大きくなっています。どうしても数十名の純増を実現しなければならない状況にあります。

## 新旧役員名簿

2009年度本部執行委員		2010年度本部執行委員	
委員長	佐藤 秀夫	委員長	山下 正廣
副委員長	曾根原 理 高橋 純一	副委員長	高橋 純一 野村 啓介
書記長	本郷 健一	書記長	本郷 健一
書記次長	清水 真人	書記次長	齋藤 琢也
執行委員	井本 勇吉 大月 義徳 大友 由紀子 齋藤 琢也 佐藤 二美 佐藤 学 高橋 京 松崎 美恵子	執行委員	臼井 和也 大月 義徳 下山 克彦 鈴木 大介 高橋 京 永沼 孝子 半田 政子 日置 史郎
会計監査	五十嵐 幸子 古舘 三七二	会計監査	五十嵐 幸子 金野 弘記

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。