

東北大学職員組合の要求と提案

2013年4月
東北大学職員組合

1. 2011年3月7日付け東北大学と職員組合で締結した確認書の履行について

- (1) 勤勉手当優秀者、入試業務手当、特定有期雇用職員移行が不利益の規模に相当する金額となることを説明すること。
- (2) 役割手当および業務量過多の部署への本部経費による雇用枠について代償措置にふさわしい内容で今年度中に実施すること。
- (3) 病院における始業時刻前の患者対応など、大学本部として直接確認する約束を履行すること。

2. 人事院勧告や文科省・政府の圧力に追従すればよしとする姿勢を改め、独立した法人として、大学にふさわしい人事方針を持つこと。賃金や人事制度をはじめとした労働条件について組合と十分な交渉を行った上で政策決定を行うこと。

- (1) 組合との交渉を無視して強行された平均 7.8%の賃下げは、震災復興という唯一の根拠を失っており直ちに撤回すること。
 - ①本給への減額率の適用を中止すること。
 - ②2012年6月に遡って賃下げ前の給与を全額支給すること。
 - ③ボーナスについては引き下げを行わないこと。
- (2) 国家公務員の退職手当制度改悪に追随した退職手当引き下げを撤回し、誠実に団体交渉を行うこと。2013年2月1日以前の期間については従前の基準に則って退職手当を支給すること。

3. 労働契約法の一部改正に伴う有期労働契約制度の変更に関わって、労働者に不利益が生じないようにすること。

- (1) 有期労働契約で雇用されている職員の大幅な正規職員化を行うこと。とくに1980年7月以前採用の准職員を正規職員に転換すること。
- (2) 労働者本人の意思に反した労働契約の更新拒否を行わないこと。また、改正法を理由とした更新抑制、雇止めをしないこと。
- (3) 准職員、時間雇用職員について無期雇用の雇用形態を設けること。
- (4) 本学において従来より「雇用の更新限度の無いものとして整理されている」(2005.3.22 過半数代表者への人事部長回答) 1980年7月以前採用の准職員、法人化以前採用の時間雇用職員について無期雇用とすること。

4. 研究・教育の専門性に基づく部局の自治を尊重すること。また、教授会制度が未整備の部局について所属教員の意思を運営に反映させる制度を整備すること。さらに、総長・役員会が大学構成員のチェックを受けるガバナンス体制を構築すること。
5. 片平キャンパス駐車場有料化、キャンパス全面禁煙などは、労働条件に関わる事項であり組合との交渉が当然に必要とされる制度変更である。あらためてこれらの事項について組合と交渉を持つこと。また、今後労働条件に関わる制度変更について必ず組合と交渉を持つこと。
6. 組合活動に対する支配介入や組合加入妨害等の不当労働行為は絶対にしないこと。

(教員関係)

7. 労働契約法の改正に伴って

- (1) 原則として任期の定めのない雇用とすること。
- (2) 現在の研究体制のもとではプロジェクト型研究に伴う任期付雇用が生じることは避けられないが、改正労働契約法のもとで、任期付教員の契約更新について本人に不利な状況が生じないように、また研究の推進に悪影響を及ぼさないよう対策を講じること。

8. 教員の身分保障について、法人化前まで保障されていた教育公務員特例法の趣旨を就業規則に明記すること。

[組合案] (条号は教育公務員特例法に対応)

(採用及び昇任の方法)

第三条 教員の採用及び昇任は、選考によるものとする。

5 教員の採用及び昇任のための選考は、教育研究評議会の議に基づき総長の定める基準により、教授会の議に基づき総長が行う。

(配置換え)

第四条 教員は、教育研究評議会の審査の結果によるものでなければ、その意に反して配置換えされることはない。

2 教育研究評議会は、前項の審査を行うに当たっては、その者に対し、審査の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

3 教育研究評議会は、審査を受ける者が前項の説明書を受領した後十四日以内に請求した場合には、その者に対し、口頭又は書面で陳述する機会を与えなければならない。

4 教育研究評議会は、第一項の審査を行う場合において必要があると認めるとき

は、参考人の出頭を求め、又はその意見を徴することができる。

5 前三項に規定するもののほか、第一項の審査に関し必要な事項は、教育研究評議会が定める。

(降任及び解雇)

第五条 教員は、教育研究評議会の審査の結果によるのでなければ、その意に反して解雇されることはない。降任についても、また同様とする。

2 前条第二項から第五項までの規定は、前項の審査の場合に準用する。

(休職の期間)

第六条 教員の休職の期間は、心身の故障のため長期の休養を要する場合の休職においては、個々の場合について、教育研究評議会の議に基づき総長が定める。

(懲戒)

第九条 教員は、教育研究評議会の審査の結果によるのでなければ、懲戒処分を受けることはない。

2 第四条第二項から第五項までの規定は、前項の審査の場合に準用する。

9. 助教の待遇を改善すること。

(1) 助教のために新給与表を設けること。

(2) 緊急措置として大学院手当（調整数2）を適用する、授業担当手当を新設するなど、手当での改善を行うこと。

10. 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。

11. 63歳以降の給与について、63歳時の水準を維持すること。

(事務職員関係)

12. 事務職員の待遇を改善すること。

(1) 業務量に必要な人員を配置し、長時間労働を縮減すること。

(2) メンタル失調で休業中の事務職員が増えており、その予備軍も多い。業務量や職場環境が要因と考えられるのも少なくない。防止対策を真剣に考え、働きやすい職場環境を整えるように努力すること。

(技術職員関係)

13. 技術職員の待遇を改善すること。

(1) 教員の技術的要求に応える専門的な職務にふさわしい給与表を設定すること。

(2) 教室系技術職員の5級以上在職者の割合について、事務職員・施設系技術職員と同等に

すること。

- (3) 部局を超えた人事異動については、当事者はもとより部局技術部と十分協議すること。
- (4) 過去のサービス残業を調査し、サービス残業があった場合は直ちに支給せよ。また、サービス残業をなくすための方策を講じること。
- (5) 技術職員のスキルアップを実現するために相応しい研修費用を配分すること。
- (6) 女性職員の子育て期間にかかる人材のバックアップ体制をはかること。人員の確保が現状で困難な場合は、技術職員の増員を図ること。

(病院職員関係)

1 4. 病院職員の待遇を改善すること。

- (1) 夜間看護手当等、賃金を改善すること。
- (2) 厚生労働省 5 局長連名通知「看護師等の『雇用の質』の向上のための取組について」に基づき、看護師等職員の離職を防止し、働き続けられる職場作りのため、勤務時間、休暇等を改善すること。
- (3) 年間の休暇、休日等が完全取得できる看護職員の増員、任期付職員の正規職員化をはかること。
- (4) 病院における不払い残業を根絶すること。
- (5) 看護師・看護助手の離職防止、確保のための施策を明らかにし、対策を講ずること。
- (6) 「看護職員確保法」の精神を生かし、その具体的措置を講ずること。

(准職員・時間雇用職員関係)

1 5. 准職員・時間雇用職員の待遇を改善すること。

- (1) 時間雇用職員にボーナスを支給すること。
- (2) 本学における最低賃金制度をつくること。
- (3) 時間雇用職員の 3 年を超える更新の事前協議にあたって、職務の特殊性、人員確保の困難さについての部局の判断を尊重すること。准職員にも 3 年を超える更新制度を設けること。
- (4) 病気休暇を週 30 時間勤務または週 4 日勤務の時間雇用職員に保障すること。准職員・時間雇用職員に有給の病気休暇・休職制度を整備し、メンタルヘルス不調について予防・対応・復帰を保障すること。
- (5) 外部資金、個別労働契約からの移行者と業務内容・責任が同等の准職員に特定有期雇用職員制度を適用し、待遇改善すること。
- (6) 正規登用制度施行後の准職員数、時間雇用職員数、正規登用数を示し、5,000 名超の准職員・時間雇用職員に相応しい規模で正規登用を推進すること。