

希望する全ての准職員・時間雇用職員を無期雇用に！  
全ての教職員にとって、働きがいのある場所、働きやすい環境、  
働くことに正当な評価がなされるような大学をめざして

## 東北大学職員組合 2017年度定期大会議案

と き 2017年7月29日(土)13:15～17:00

ところ 片平 北門会館 エスパス

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、学習・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望みます。

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 info@tohokudai-kumiai.org/  
homepage http://tohokudai-kumiai.org/

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。相談内容には立ち入りません。

電話：022(262)1901

ホームページ：<http://www.1-lawyers.com/>

## <目 次>

### 第1号議案（経過報告と運動方針）

はじめに		3
1. 運動の基調と重点課題		4
2. 労使関係の正常化、力強い結束力、切実な要求実現！	-団体交渉-	6
3. 質の高い研究・教育の場を獲得するために	-教文部の活動-	8
4. 自律する技術部組織の構築と魅力ある技術職員像をめざして	-技術職員部-	10
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-	11
6. 図書職員の雇用待遇の改善を	-図書職員の運動-	12
7. 安全に安心して働き続けられる病院を目指して	-医療部門の運動-	13
8. 改正労働契約法を精神を活かし、雇用の安定を目指す	-准職員部-	14
9. 組合の魅力をあとおし	-厚生部-	15
10. 「1人じゃない」を実感できる場の提供	-文化部-	16
11. 平和と民主主義を守る取組み	-憲法・平和対策専門部-	17
12. 男女ともに人間らしく働きやすい職場づくりめざして	-女性部-	18
13. 青年部の活性化を目指して	-青年部-	20
14. 組合の存在をアピール！日常的な声がけで基盤強化と拡大を	-組織部-	21
15. 組合の発信力を高めよう	-情宣部-	22
16. 支部の取組み	-各支部-	23
第3号議案 2017年度会計予算編成方針（案）		25
新旧役員名簿		27
（以下別紙）		
第2号議案 2016年度会計決算報告		
第3号議案 2017年度会計予算案		

# 第1号議案

## (経過報告と運動方針)

### はじめに

様々な不安や危機的状況を、より身近に感じる世の中になったと最近実感しています。国家財政の膨大な累積赤字、高等教育への公的支出が先進国で最低レベルであること、製造業が科学技術力で優位を保てなくなりつつあること、政治が劣化し自由な討論や民主的な運営とは程遠い状況にあることなどは、日本の将来について大きな不安を抱かせます。タックスヘイブンなどを悪用して税金を真面目に納めようとしめない人々、自由競争を究極まで正当化し、大きな格差も仕方のないことだと嘯く人々の存在も不安の元凶です。福島の実況が原子力発電のとてつもない危険性と不経済性を明瞭に示しているのを深く胸に刻もうとせず、国や電力会社が原発回帰、再利用へと突き進んでいるのも、この国の危うさの象徴です。さらに危険なのは、戦争やテロリズムがもはや遠い世界の話ではなくなるとうとしていることです。安部政権は、特定秘密保護法、安保関連法に続いて共謀罪に関する法案を、いずれも世論の大きな反対を押し切って強行採決・制定しました。特に、安保関連法の制定に先立って、憲法学者の9割以上が「違憲」だと判断している中で、現行憲法第9条の下でも一定の条件を満たせば集団的自衛権の行使は認められるという強引な解釈を閣議決定したことは、安部政権が国民や専門家の意見を真剣に受け止めていないことを如実に表しています。このような傲慢で横暴な政治に対する抗議と、森友、加計問題の真相究明を求める国民の怒りが、都議会議員選挙での自民党の歴史的な大敗をもたらしたことは明らかです。最近のニュースを見ていると、日本の政治の中枢では、国民の軽視のみならず真実の軽視が急速に進んでいることを強く感じます。まことしやかな美辞麗句は氾濫していますが、批判に真摯に耳を傾け、正面から答えようとしていないので、言葉は空疎で真実味がなく、聞くに堪えません。国民の多くも権力を恐れて迎合を余儀なくされ、自由に本音が言えなくなっています。このままでは、日本は次第に戦前ようになって行きそうで、不安を超えて恐ろしささえ感じます。

身近なことに目を移せば、大学における軍事研究が、デュアルユース（民生用にも軍用にも使えること）を口実として、国内で少しずつ行われ始めていることも不安材料です。東北大学が現時点で軍事研究を原則禁止していることは評価できますが、これが将来に渡ってずっと継続されるかどうかは甚だ疑問です。防衛省は、「安全保障技術研究推進制度」の予算を、2016年度の6億円から2017年度には一気に110億円に増やしました。運営費交付金が減り続け、基礎研究に配分される助成金も頭打ちとなっている現在、防衛省の新制度は、研究費が足りない研究者の弱みに付け入る狡猾なものであることは明らかですが、それを知りつつも背に腹は代えられないと考える研究者は少なくはないでしょう。東北大学が軍事研究に関して、日本学術会議が出した三度の声明に則って、軍事研究を禁止し続ける覚悟が本当にあるならば、研究者がこのような研究費に手を出さないですむように、積極的に措置を講じるべきです。

さて、東北大学職員組合はこの一年間、有期雇用職員の無期雇用転換を中心テーマとして、大学と団体交渉を続けて来ました。東北大学は最近になって、もともと雇用期間に定めのない者と位置付けられている者を除けば非正規職員の有期雇用契約が5年を超えて反復更新されることを、例外なく一切認めない方針を打ち出しました。すなわち、東北大学の非正規職員3200名以上を、平成30年3月31日以降に順次雇い止めにするということです。これは平成25年4月1日に施行された改正労働契約法の趣旨、すなわち有期労働契約の反復更新の下で生じる雇い止めに対する不安を解消し、労働者が安心して働き続けられるようにする、という考えと真っ向から対立するものです。改正労働契約法第18条によれば、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された職員は、申込みにより無条件で無期労働契約に転換しなければなりません。しかし、運営費交付金が一定の割合で減少し続けている現状では、多くの非正規職員が無期転換されると人件費が逼迫してしまう、というのが当局の新方針の理由のようです。その代わりに限定正職員制度なるものを新たに制定し、東北大学で3年以上働いてい

る人の中から一部の優秀な人を選抜して改めて雇用する、と言いました。しかし、この制度では対象となる非正規職員全員を一度雇い止めにした後、三種類の限定正職員のどれかによって異なりますが、部局からの推薦、書類審査、試験、面接等を経て採用を決定するため、多くの非正規職員にとってハードルが高く、「雇い止めに対する不安」はほとんど解消されません。職員組合が行ったアンケートに対する回答もそれを明確に裏付けています。

大学側が団体交渉でまともに答えようとしてこなかったため、現在でも様々な疑問が残っています。例えば、毎年一定の人数の非正規職員が定年やその他の理由で退職しており、その人数の推移を考慮すると人件費を払えなくなることはないかと推定できることを組合から大学へ説明し、データを持っている大学側で実際にはどうなるのかシミュレーションしてくれるように依頼しましたが、いまだに実施していないようです。人件費シミュレーションは、企業では常識だと思いますが。それどころか、どの程度の割合の非正規職員を限定正職員として雇用するかについて質問しても、概数さえ答えてくれません。また、時間雇用職員について、雇用の上限が原則3年であったときは、例外として少なくとも2割以上の人が3年を超えて継続雇用されていたのに、2014年4月の就業規則変更で上限を5年に変更したときに、この例外を一切認めないように変更したことは不利益変更ではないか、という組合からの問いかけに対しても、大学側ははぐらかすような否定の回答を繰り返すのみです。この他にも、いくつかの重要な確認事項について、大学側は誠実な回答をしておりません。

ついに、6月26日の団体交渉では、大学はこちらの質問に一切正面から誠実に答えようとしなくなりました。大学側はひたすら論点をずらし続け、相互の理解の下に議論を深めて合意に到達しようとした組合の努力が、悲しくなるほど全く通じないことが分かった

ため、組合はこれ以上団体交渉を続けても無駄だと判断し、団体交渉の決裂を宣言せざるを得ませんでした。まことに残念至極なことです。特に、職員（労働者）側の立場に立って考えようとしないうちの大学側の態度は、国会も含めて真の議論ができなくなった最近のわが国の世情を反映しているのかも知れませんが、暗澹たる気持ちにさせられました。しかし、これで終わりでは勿論ありません。組合は、大学の姿勢を改めさせるため、法的な手段も含めてこれからも徹底的に闘う所存です。

最後に将来への展望ですが、莫大な財政赤字を抱え、少子高齢化が進み、経済発展が見込めないわが国では、経済成長に依存する政策は、もはや非現実的にしか見えません。経済最優先は格差を拡大し、多くの国民が貧困に陥るばかりで、結果的に国全体としての経済を鈍化させるだけではないでしょうか。手遅れにならないうちに、全国民を漏れなく助ける政策に転換しなければ、この国自体が破綻してしまう可能性もあります。教育、医療、介護、保育などを、全国民が安心して受けられる国を、政治家と官僚は責任を持って構築してもらいたいものです。そうすれば、生活基盤が安定し、貯蓄を安心して消費に回せるようになり、結果的に経済も刺激されるのではないのでしょうか。今の日本で最優先すべきは経済成長ではなく、国民が安心して生活できる社会づくりです。それは大学も例外ではありません。国は大学の運営費交付金の削減を直ちに停止し、法人化以降削減した1,470億円の運営費交付金を元に戻して、各大学にできるだけ公平に分配してみてもどうでしょうか。あまり効果を挙げているようには見えない競争的研究資金を削れば、簡単に調達できる額です。過剰な競争が大学を疲弊させ、大学間や大学内に格差や貧困を生み出し、研究成果の質と量の低下をもたらしているわが国の現状を見れば、この方法は案外日本の大学の凋落を止める現実的な方策になるかも知れません。

## 1. 運動の基調と重点課題

### [1] 運動の基調

東北大学職員組合の基本目的は、以下のとおりです。

1. 使用者である法人に対し労働三権を行使し、全ての教職員の地位・待遇の向上をはかり、労働環境を改善すること。

2. 教職員による自主・自立、民主的な運営によって、大学の自治、学問の自由、教育研究活動の自由を基本とした教育・研究活動を充実させ発展させること。

3. 各団体や市民と共同して憲法・雇用・環境・原発などをめぐる問題や文化活動などに取り組み、平和で民主的な社会の実現、労働者全体の待遇改善、被災地の早急な復旧・復興、住みよい暮らしの実現を進めること。

組合は、これらの要求実現のため、全大教や宮城県労連（以下県労連という）の支援を受けながら大学当局との団体交渉を行うとともに、全大教による文科省や国大協との会見や交渉を通じて、全国の大学に共通する課題に取り組んでいきます。また、県労連や各民主団体とともに、平和で民主的な社会実現のための共同の行動に取り組んでいきます。

## [2]重点課題

### (1) 給与や待遇の改善

組合の調査では、本学の諸手当は他大学と比べて種類が少ないか、もしくは同じ手当があるとしても支給額が少ないことがわかりました。特に、授業に関連する手当や医療従事者に関する手当に多く見受けられます。法人化後、各大学は自らの経営判断で手当額を決めることができるようになりましたが、本学では基本的に人勧に追随しているのみです。たとえば多賀城市並みの地域手当（10%）や看護師の夜勤手当の増額ははじめ、他で実現しているよりよい労働条件の改善など具体的に項目を挙げて要求していきます。

### (2) 有期雇用職員の無期転換

労働契約法が改正され、5年を超えて働き続けた有期雇用労働者が申し出れば無期転換できることになりました。しかし、大学当局はその権利の行使を阻止するために准職員・時間雇用職員の就業規則で雇用期間を原則上限5年に決めてしまいました。そればかりか、3年限度で例外ありのときには引き続き働き続けてきた職員が一定数いたにもかかわらず、例外を認めず全員5年で雇止めをする方針を打ち出しました。宮城労働局や厚労省からの指導を無視し続け、改正労働契約法とはまったく関係のない限定正職員制度を持ち出しています。労働者の権利と東北大学の教育・研究を守るためにも、絶対に雇止めを許してはなりません。全大教や県労連、そして市民・国民の支援も受けながら、希望者全員を無期

転換させる運動を強めます。

### (3) 組織拡大

退職者・転出者の減を大きく上回る組合員の拡大は喫緊の課題です。私たちの労働条件改善の要求が実現するかどうかは労使の力関係で決まります。組合員の人数が必要であり、活動を支える財政的基盤も十分なくてはなりません。積極的に自ら立ち上がる運動を発展させる必要があります。組合が果たしている役割や組合員であることのメリットなどを大いに宣伝し、周りの同僚に声をかけることが重要です。特に、大学の方針により5年で雇止めとなる恐れのある准職員・時間雇用職員に現在の状況と展望を語り、仲間に加わってもらう運動も強めます。また、青年層への働きかけを強め、次世代の育成に取り組めます。さらに、教職員の業務の増加等により、役員の引き継ぎがうまくいかない状況にあります。打開策を組合全体で考えていきます。

### (4) 憲法と平和、民主主義を守る取組み

自民党のとんでもない憲法草案のおかげで、そもそも憲法とは権力を握った者を縛るためにあるのだということが多くの国民にわかってきました。平和なくして真の教育・研究はできません。憲法学習会に取り組み、権力者に憲法の9条をはじめとした全条を遵守させる運動を強めます。また、安保法制廃止と閣議決定撤回の運動を強めます。さらに、軍事研究に応募しないという本学の方針が揺らがないよう常に監視していきます。組合活動を委縮させるような共謀罪を廃止する運動を強めます。今年は私たちの生活に直結する仙台市長選挙・宮城県知事選挙があります。各候補者の公約などの広報に努めます。

### (5) 諸問題への総合的な対応

今期は、組合の要求活動の基本となる「要求と提案」の討議はほとんどできませんでした。次期は組合員からの要求を広く集め、現在の状態に見合った「要求と提案」に改訂し、その実現めざし運動します。

多忙化等を背景にハラスメントが行われている職場も見受けられます。大学が方針として掲げている次世代育成支援の一般事業主行動計画や長時間労働やサービス残業のないワークライフバランスの推奨、ハラスメントのない大学づくり等を実現させます。

さまざまな問題の根本には、国立大学の法人化後、運営費交付金の大幅削減と競争激化、資金調達力に重きをおく風潮、個別の人事評価と業績給の比重拡大、総長と大学執行部に

極度に集中したトップダウン体制、学内予算配分の偏り等にあります。

学問の自由や大学の自治を謳う大学が、民主主義をないがしろにして数を力に横暴を繰り返す政府の縮図であってはなりません。自由闊達に意見を出し合い、教職員が誇りと希望をもって教育研究活動に専念できるような

大学を目指します。その一つとして誠実な労使交渉を求め、労使の信頼関係構築を目指します。

今回の無期転換の闘いにより、他団体との共闘の大事さを実感しています。これからも他団体との共闘を強めていきます。

## 2. 労使関係の正常化、力強い結束力、切実な要求実現！

—団体交渉—

今年度は、昨年度に引き続き、准職員・時間雇用職員の無期転換要求を中心に団体交渉を申し入れてきました。交渉に臨む当局の対応は、交渉日の回答を引き伸ばす・交渉にかける時間を申し入れられた側が設定してくる・交渉とは関係のない部分での暴言を口にするなど、年々ひどいものとなっています。

### [1]交渉の経過

今期行われた交渉は下記のとおりです。

交渉日と申し入れ事項

(総長交渉)

2016年9月23日(金)

大学方針「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」について

2016年12月15日(木)

無期転換者にかかる人事方針の見直しについて

2017年1月19日(木)

無期転換にかかる人事方針の見直しについて(2016年12月15日交渉の継続)

2017年2月13日(月)

無期転換にかかる人事方針の見直しについて(2017年1月19日交渉の継続)

2017年3月23日(木)

無期転換にかかる人事方針の見直しについて(2017年2月13日交渉の継続)

2017年6月26日(月)

無期転換にかかる人事方針の見直しについて(2017年3月23日交渉の継続)

(図書館長交渉)

2016年12月21日

申し入れ事項

- 1) 組合員の無期転換について
- 2) 組合に対して未回答の事項について

組合員(5名)の無期転換の要求書を提出し、図書館職員の業務の専門性を訴えました。

### [2]無期転換への闘い

昨年2月16日に出された無期転換方針案は不当に高いハードルを設けており、上限5年で大半の非正規職員が雇止めになる恐れがあるため、組合は「希望者全員を無期雇用に」の旗を掲げ運動を進めてきました。

・団体交渉の流れ

昨年度の定期大会と時期を前後して、総長に対する働き続けたいという意思を表明した署名活動を行い、短期間に寄せられた1019筆の署名を当局に手渡しました。9月20日に出された改定方針では、部局判断により無期転換が大きく広がる可能性を含んだ案が出され、その対象者の枠を大きく広げようと運動していた矢先の10月18日に、当局は突然「見直し再検討して12月中に案を策定する」と宣言しました。

当局の突然の方針転換を受けて12月15日に行った交渉において「まだ検討中であり、

方針の見直しに至った経緯・理由については『政府の働き方改革方針』と情勢を鑑む」としか答えず、具体的な説明はありませんでした。

1月19日の交渉では、1月17日付け「准職員・時間雇用職員の無期雇用について」の説明はありましたが、改正労働契約法の趣旨を全く無視した「全員5年で任期満了とする」というとんでもないものでした。昭和55年8月以前採用の准職員と法人化前採用の時間雇用職員はあたかもこの法に則ったかのような扱いにしていますが、これらの職員は大学がすでに無期雇用と位置付けた人たちで、改正労働契約法に基づく無期転換者はゼロとなる案です。

2月13日の交渉で、財務部長より東北大学の財政状況の説明がありましたが、現在働いている准職員・時間雇用職員を雇止めとしなければならない説得ある説明はなされませんでした。また、「2014年4月の就業規則改正が不利益変更ではないというのなら、2019年3月末に丸5年を迎える非正規職員の中にも例外があるはずだが、新方針案で例外なく雇止めされるのなら、これは明らかに不利益変更だ」と組合が主張したところ、大学は「経緯を調べる」としか返答することができませんでした。さらに大学は「更新上限を3年から5年」に変更したのは改正労働契約法とは関係ないと主張していますが、更新上限の変更は当局が策定した「改正労働契約法を踏まえた対応方針」を受けて行った事実があり、矛盾しています。また、大学が行おうとしている「限定正職員制度」に制度的欠陥があることを指摘しました。目的限定正職員制度には部局からも問い合わせがきており、再度調整するつもりであるとの回答がありました。

3月23日の交渉では、就業規則の変更の経緯と不利益変更の有無について問い正しましたが、以前と同じ回答が繰り返されるのみでした。

6月26日の交渉において「例外なく5年で雇止めする」という方針を撤回する姿勢が全く見られなかったため、交渉という枠組みの中ではこれ以上の進展は望めないと判断し、打ち切りとしました。

#### ・世論を巻き込んだ訴え

今回の問題では、上部団体である県労連や全大教、全労連、また、職員組合の活動を支

えてきた退職者の会に協力をいただき、北門前や青葉山地下鉄入り口での宣伝行動を行いました。また、4月21日には平和ビル前において大宣伝行動を行いました。県労連傘下の組合の協力を得て総勢40名の参加で市民に対して東北大学の現状を訴えました。

5月31日に行われた市民によるシンポジウムでは、大学から現状報告がなされ、教員や非正規職員もパネリストとして発言しました。全体で135名の参加があり、大学関係者は組合員、未組合員、退職者の方も含めて55名が参加しました。

国会でも、民進党・共産党・社民党が労働契約法改正の問題を取り上げています。具体的に東北大学の現状も取り上げられました。3月3日には県労連、全労連、全大教とともに厚労省と文科省に要請を行いました。要請の場には国会議員も同席し、厚労省としても東北大学の方針は指導に値することが明確にされました。

全国の大学や高専の教職員組合と宮城県の労働組合から、東北大学に対して雇止めをするなどという要請文が数多く寄せられました。

#### ・宮城労働局の対応

2月7日を皮切りに宮城労働局と何度か話し合いを持ちました。労働局は大学に対して①労働契約法第18条に基づく無期転換を回避する目的での雇止めは好ましくない、②労働契約法第19条によって反復更新してきた労働者を雇止めすることは法に抵触する恐れがある、③今後、反復更新されている労働者から個別の訴えがあれば文書での指導もあり得ると、啓発指導をしています。しかし、大学は書類として受け取っていない、話をただけと受け取っていました。労働局に「大学は厚労省が出した労働契約法のルールを読んでいないのではないのでしょうか」といわれる始末です。

労働局は6月26日に行われた団体交渉において真の同意がなされることを求めていましたが、最終的には交渉決裂という形となってしまいました。

#### ・その他の運動

交渉の報告や組合の運動方針等のチラシを作成し、准職員・時間雇用職員へ宛名シールを貼り、配付活動を行いました。

昨年9月に行われた全大教教研集会や4月15日の宮城県パートの集い、6月3日4日

に行われた第25回パート・派遣など非正規ではたらくなかまの全国交流集会 in 静岡で東北大学の実情を訴えてきました。8月には盛岡で行われる日本母親大会の全体会の場でも発言する機会が与えられています。

文科省は12月と3月の2回にわたり、各大学に無期転換ルールへの早急な回答を求めアンケートを取っていますが、東北大学は限定正職員制度をそれに代わる方針だとしています。この限定正職員制度についてはたくさんの欠陥が見受けられます。

労働局は同意というものは内心における同意であると考えています。多くの職員が3月下旬から4月にかけて渡された労働条件通知書に対して「更新の部分については納得していませんが、働き続けたいのでサインします。私は平成29年度も平成30年度も働き続けることを希望します」旨の意思表示の行動を行いました。それに対し当局から本人への通

知には「平成26年及びそれ以降に締結した更新の上限の合意は有効と考えており、それに基づいて平成30年3月末日をもって契約終了となることをあらためて通知いたします。」と書いてありました。平成30年3月末日等の上限年月日で雇止めする大学側の根拠はこの労働条件通知書のみであることが明らかです。

#### ・結び

この闘いの中で、「東北大学は県民のあこがれであり、誇りです」という声が寄せられ、あらためて東北大学の存在意義を考えさせられました。大学の構成員だけで在り方を決めるのではなく、「国民のための大学づくり」というスローガンどおり、開かれた大学でなければならないことを再認識して運動を行う必要があります。

### 3. 質の高い研究・教育の場を獲得するために

#### —教文部の活動—

#### 1) 我が国の大学を取り巻く情勢

第1期、第2期中期目標・中期計画期間中、我が国の国立大学の研究力は著しく低下しました。3月23日のネイチャーに掲載されたNature index 2017 Japanには、2005～2015年までの10年間に世界全体の論文数が80%増加している中で日本からの論文がほぼ全ての分野において横ばいか低下していることが報告されました。このような事態に至った原因は国立大学教員にとっては自明のことですが、法人化以降教育研究以外の業務に多くの時間を費やさなければならないことにあります。運営費交付金の減少に伴い競争的資金の獲得のために多くの時間を費やさねばならなくなりました。最近では、問題が何かということよりは「改革すること」が自己目的化される風潮が顕著であり、多くの時間を会議に割くことを余儀なくされています。

第3期中期目標・中期計画が始まって1年が経過しましたが、現状が好転する兆しは全く見られません。「指定国立大学法人」の指定が今夏行われる予定です。2016年5月18日に「国立大学法人法の一部を改正する法律」が公布され、一部を除き2017年4月1日に施行されました。4月28日現在、

東北大学、東京大学、東京工業大学、一橋大学、名古屋大学、京都大学、大阪大学が申請しており、6月30日に東北大学、東京大学、京都大学の3大学が指定されました。

同法の趣旨は「我が国の大学における教育研究水準の著しい向上とイノベーション創出を図るため、文部科学大臣が指定する国立大学法人については、世界最高水準の教育研究活動が展開されるよう、高い次元の目標設定に基づき、大学運営を行うこと」です。指定された国立大学法人は様々な特例や資産の有効活用を図るための措置が認められます。例えば、教員の給与水準の多様化の促進、授業料設定の弾力化、出資事業の拡大、寄附金等の自己収入の運用範囲の拡大、不動産の効率的活用、運営費交付金の安定的確保と間接経費の拡充、卓越した教育研究活動を展開するためのスタートアップに係る支援、目的積立金制度の運用の弾力化などです。

こうした法改正の背景には、国立大学法人が克服すべき3つの「壁」があると指摘されています。第1は「学内の壁」であり、1) 部局間の目標や情報の共有、リソースの流動性が少なく、融合分野、新領域の開拓が進みにくい、2) 研究科・専攻ごとに収容定員が



固定化されている実態によって、大学院生の所属が固定化され、優秀な人材獲得と流動性を阻害している、3) 教員給与をはじめとする処遇について、国家公務員準拠の慣行が踏襲され、個々の教員の業績が適切に反映されていない面があることとされています。第2は「学外の壁」であり、1) 産学連携が研究者個人の単位で行われており、組織的な取り組みが弱く産業界のR&Dが海外の大学に流出する一因となっている、2) 社会・経済の新たなシステムの変革に向けての提案等について、大学が組織全体で総合力を発揮して取り組む活動が十分に行われていない、3) 社会からの評価を受けることが少なく、社会の要請に対して真摯に向き合う姿勢に欠けることがあることとされています。第3が「海外との壁」であり、1) 留学生が学びやすい環境の整備に努めているが未だ途上にある、2) 現在大学に在籍する教職員の活動が「内向き」の場合には、海外からの研究者が学内で自由闊達な活動を行うことができない面がある、3) 海外からの研究者を引き付ける教育研究環境の充実や、生活環境も含めた支援についても途上であることとされています。

上記で指摘されている「壁」のいくつかは、少なくともこの制度に応募するクラスの大学の現状を反映していない上に、研究活動を、実用化が容易な応用分野に傾斜させる大きな誘因になるものです。したがって、昨年ノーベル医学生理学賞を受賞された大隅良則氏が危惧されたように、基礎的研究が疎かにされる恐れが十分にあり、さらなる日本の研究水準の低下を引き起こしかねないことが懸念されます。

第2に注目すべき情勢としては、防衛省が管轄する「安全保障技術研究推進制度」予算が2016年度の6億円から2017年度には前年の1.8倍の110億円に増加し、政府による大学法人に対する軍事研究解禁への圧力がますます激しさを増したことです。日本学術会議は本年3月に「軍事的安全保障研究に関する声明」を発表し、政府の介入によって「学問の自由」が妨げられる恐れがあることから軍事研究に懸念を表明しました。また、研究成果の利用のされ方も含め研究の適切さを審査する制度を各大学に設置するよう求め、一応の歯止めがかけられました。

## 2) 東北大学の情勢

当組合の今年度の運動のメインは非正規職員の無期転換であったため、教文部としての運動はあまり活発ではありませんでしたが、6月14日に大村泉元委員長を講師に迎え教文部による学習会を開催しました。

それは、本学の「研究活動の不正行為への対応ガイドライン」に関わる学習会でした。文部科学省は2006年8月に研究不正（捏造、改竄、盗用）に関わる対応ガイドラインを制定し、客観的不正行為事実および故意性をもって不正行為と認定していました。ただし、被告発者が故意性を根拠をもって否認できる、つまり過失であることを根拠をもって証明できる限り、不正とは認定されませんでした（除外事項）。しかし、2014年上半期に起こったいわゆる「小保方問題」をふまえ、文部科学省は「対象とする不正行為」の定義を抜本的に改め、故意性の有無にかかわらず研究者としてわきまえるべき基本的注意義務を怠ること（重過失）をも不正として認定することとしました。

本学は、文部科学省の2014年の改訂に先駆けて、2013年に独自にガイドラインを改訂していました。そこでは、文部科学省の2006年ガイドラインの除外事項を「a) 意図しない誤謬、b) 実証困難な仮説、c) 過誤など故意に基づかない行為、d) 科学的見解の相違、e) 研究分野における一般慣行によった行為、f) 単なるデータの記載ミス、g) 錯誤による取り違えなどはこれに該当しない」と文部科学省の2006年の基準より緩く定義しました。

本学は文部科学省の2014年の改訂を受け、2015年にガイドラインをさらに改訂しましたが、本学独自の2013年ガイドラインの基本を維持し続け、重過失起因の研究不正行為を不正と認定することを拒否し、文部科学省より緩い基準を採り続けています。

したがって、本学ではいかなる研究不正を行おうとも、被告発者が「故意性はない」、「記載ミス」と述べるだけで、お咎めなしになってしまいます。これが「研究第一主義」を掲げ、「ワールドクラスへの飛躍」を目指す大学の姿勢と相容れないことは明らかです。学習会では、このような本学の現状が報告さ

れ、今まさに各部局のガイドラインの制定が行われている最中であることもあり、多くの参加者から戸惑いと危惧が表明されました。

また、軍事研究に関しては3月28日に研究担当理事名で「防衛装備庁『平成29年度安全保障技術研究推進制度』について」が通知され、前年度同様平成29年度も本学研究者が研究実施者（研究代表者および分担者）として応募することは認められませんでした。応募を認めなかったことは賢明な判断ですが、この通知は平成29年度に限定されたものです。現在も、安全保障関連の研究に関する本学の体制・方針が「東北大学における軍事関係機関からの研究公募等に関する対応プロジェクトチーム（PT）」および「東北大学における軍事関係機関からの研究公募等に関する対応検討ワーキンググループ（WG）」において検討されており、来年度がどうなるのか全く保証はありません。

また、先述のように本学は指定国立大学法人に指定されました。したがって、様々な制度変更が行われることでしょう。指定を受けたことが本学の今後の教育研究水準に及ぼす影響はもとより、教職員の待遇・労働環境に及ぼす影響についても注視していく必要があります。

最後に、昨年度の議案書でも指摘しましたが川内北キャンパスのA・B・C棟及びマルチメディア教育研究棟の全学教育関係の教室にビデオカメラが設置されました。2016年9月21日に授業収録配信システムの試験運用の方針が示されました。組合では、方針通りに運用することには著作権の扱いなどに関して重大な問題があると考え要請書を提出しました。

## 2017年度の運動方針と課題

### 4. 自律する技術部組織の構築と魅力ある技術職員像をめざして

—技術職員部—

総合技術部では総長裁量による予算も認められるようになり、各職群による研修なども多く企画されるようになってきました。その一方で部局を横断した人事異動の手段として考えられた職群制が、その運用法により活発な人事異動を阻害している可能性があること

2017年度の教文部も前年度に引き続き、軍事・国防研究に対する反対運動に力を入れていく必要があります。国立大学に軍事研究を解禁させようとする政府の切り崩し作戦は留まるどころを知りません。今後とも、組合では本学の上記のPTおよびWGがいかなる決定をするか監視する必要があります。

政府が推し進めてくる政策を本学がどのように取り入れるのかを厳しく監視する必要があります。具体的には、以下のような課題に取り組みます。

1) 現在、本学では軍事関係機関から提供される研究資金を原資とする研究公募等に関する本学の方針についてPTおよびWGが設置され検討が進められています。いかなる条件の下であろうとも本学において軍事・国防関連の研究が禁止されるように運動します。まずは本件が交渉事項であることを大学当局に認めさせることから始めます。

2) 本学の教育および病院関連の諸手当の種類が他大学に比較すると十分なものではありません。本学の諸手当を他大学と比較して遜色のないものに引き上げるように取り組み、教職員の労働条件の向上に努めます。また地域手当を多賀城市（10%；現在本学は仙台市と同じ6%）の水準まで引き上げるように運動します。

3) これまで同様に本学の入学式や卒業式において国旗掲揚と国歌斉唱が行われないように監視します。

4) 他の団体と協力しながら、安保法制の廃止に向けた運動に取り組みます。

5) 教文部の役割が増大する一方で、個々の教文部員の多忙化も進んでいます。多彩な活動に支えていくためにも教員組合員の飛躍的な拡大に取り組みます。

は否めません。

1. 昨年後期から技術職員についても勤務時間管理システムが導入されました。しかし、導入前から指摘されていたシステム運用上の欠陥や、そもそも勤務時間を管理する側が技術職員各人の勤務実態を把握しきれていない

状況もあることから、就業規則などに則った勤務管理が必ずしも行われていないのではないかという疑問が残ります。

2. 大学として、成果や実績を上げるためには今まで以上に教育・研究に時間をかける必要があります。そのような中で、研究者や教育者をサポートしている教育研究系技術職員(教室系技術職員)の業務についても、今まで以上の専門性や特殊性が求められ、また実際に実験や測定などに従事する時間数が増えています。その様な中、超過勤務時間数の削減という方針が出されています。実績を上げるには実験や測定などに関わる時間数を増やす必要がありますが、超過勤務を減らして業務をこなさなくてはならないという矛盾も含んだ方針のもとでは、メンタル的にも肉体的にも大きな負担がかかっているのが実態です。また、組合と人事給与課との間で行われた話し合いの場で、当局は「深夜までかかる測定等で、例えば装置の前で待機し、監視を行なっている状態は『実際に作業はしていないのだから、超過勤務にはあたらない』」との見解を示したことがあります。待機業務にかかるストレスを考慮し、自宅待機時であっても超過勤務と認める民間業者も増えている昨今からすると、未だ旧態依然とした認識でいるのは非常に残念です。

## 2017年度活動方針と課題

2016年度は技術職員部としての活動はほとんど行われませんでした。しかし、技術

職員から再雇用された職員の配属先に不満はないか、サービス残業を含む適正かつ正確な勤務時間管理が行われているか等の調査、教育研究系技術職員と事務系一般職員や施設系技術職員との給与格差はないか等についてアンケート調査などからデータを集めていかななくてはなりません。

1. 事務補佐員同様に技術補佐員についても5年で全員雇止めの方針を撤回させ、有期雇用職員を無期転換させる運動を強めます。

2. 適正な人員配置をもとめる運動を進めます。

3. 適正な勤務時間管理やサービス残業の根絶、適正な手当の支給を要求する運動を強めます。

4. 教育研究系技術職員と、他の一般職員との間に給与や待遇に差がないか等についてアンケートを行いデータ収集に努めます。

5. ハラスメントのない、健全で働きがいのある職場環境づくりを進めます。ハラスメント相談窓口が真に気軽に相談できる窓口となるよう働きかけます。

6. 女性技術職員の増員に伴い、女性職員が働きやすい職場環境を作り出せるよう、女性部と協力して当局に働きかけます。

7. 仕事の悩みだけでなく、プライベートなことでも相談できる職場環境づくりと、メンタルヘルスに関する相談がしやすい職場環境づくりをめざします。

## 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—

事務の職場では准職員・時間雇用職員・派遣職員といういわゆる非正規職員の割合が増加しています。正規職員は係長一人で係員は全員非正規職員という部所も少なからず見受けられます。補助的な業務でなく、正規職員と同じ業務をこなしながら、身分の違いで待遇に差があることは、職場に悪影響を及ぼしています。

全学的な視点にたって一人ひとりが適正な業務量となるような人員配置を行い、健康を維持しながら協力し合い、大学職員としての誇りがもてる働きがいのある職場環境づくり

は喫緊の課題です。

(1) 労働契約法の改正により、有期雇用職員が無期雇用に転換するチャンスが生まれました。しかし当局は、これまで長期間働いていた人も含めて全員5年で雇止めにする方針を打ち出し、改正労働契約法の趣旨を全く反映していない限定正職員制度を取り入れようとしています。業務限定(一般)のみ高いハードルが設けられていることは大きな問題です。不安定雇用をなくすために改正された法律の趣旨を尊重し、教育・研究が滞ることのないよう、希望者全員無期転換をめざす取

組みを強めます。

(2) 長時間労働をしないと業務がまわらない事務の職場は少なくありません。職員の「善意」に依拠し、存在するサービス残業に真剣に向き合わない職場もあります。そのような中「超過勤務ゼロを目指そう」の通知が出されました。理由にワークライフバランスとありました。業務量を減らせないのに一人ひとりのワークライフバランスを考えて残業をなくそうとすれば、解決策は、増員しかありません。「超過勤務ゼロを目指そう」が支出を抑えるための提案であることは明らかです。職場では、このままの状態での超過勤務ゼロは無理だという声が上がっています。このことが、あらたなサービス残業を生み出さないようにしなければなりません。

## 2017年度運動方針と課題

(1) 5年で全員雇止めの方針を撤回させ、有期雇用職員を無期転換させる運動を強めます。

(2) 適正な人員配置をもとめる運動とサー

ビス残業を根絶する運動を強めます。

(3) ハラスメントのない、健全で働きがいのある職場環境づくりを進めます。ハラスメント相談窓口が報復を恐れず気軽に相談できる窓口となるよう働きかけます。

(4) 「人事制度改革」、「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」及び2016年4月15日に部局長宛に通知した「労働時間管理の適正化、時間外労働の縮減及び休暇の取得促進について」を実効あるものとするために、女性部や技術部と協力して当局に働きかけます。

(5) 事務職員が置かれている環境や要求を汲み上げ、それに基づいて事務職員に組合加入を呼びかけます。学内に散在する事務職組合員の情報交換と交流の場を企画し、周りの事務職員の悩みを要求としてまとめ拡大につなげていきます。

(6) 本学から他大学や高専に出向している組合員が、処遇面で不利益を被らないよう注視していきます。

## 6. 図書館職員の雇用待遇の改善を

### —図書館職員の運動—

(1) 昨年度は、組合の運動で准職員・時間雇用職員の雇用更新上限が原則3年であったものを他部局と同じ5年に延長させることができました。このことが弾みになり、今年度は名の新しい仲間を迎え、改正労働契約法の趣旨に則り「希望者全員の無期転換を」の運動に積極的に取り組んできました。まず、図書館部課長へ質問状「図書館本館の准職員・時間雇用職員無期転換の具体的な選考方針について」を提出しましたが、回答は「大学当局と同じ」でした。12月21日に図書館長交渉を行い、そこで組合員(5名)の無期転換の要求書を提出し、図書館職員の業務の専門性を訴えました。その後2月28日に、新組合員名の無期転換要求書を提出しました。

2016年度末には、多くの組合員が「労働条件通知書兼同意書」に対し「雇用期間の平成30年3月31日までの部分と更新なしの部分について納得はしていませんが、働き

続けたいのでサインします。私は平成29年度も平成30年度も働き続けることを希望します」という趣旨の意思表示を行いました。大学からは「平成26年及びそれ以降に締結した更新の上限の合意は有効と考えており、それに基づいて平成30年3月末日をもって契約終了となることをあらためて通知いたします。」との回答が届きました。引き続き雇用の継続を勝ち取るために活動を続けています。さらに、本部の団体交渉や街頭宣伝、市民によるシンポジウム等に参加してきました。

(2) 掲示板による組合の活動報告や運動方針の広報はとても重要です。改修工事で撤去された掲示板が外されたままになっているので、9月に原状回復の時期について質問しました。しかし、「ペーパーレス化に伴い」など組合活動の役割を理解していない回答が出され、結局掲示板は廃棄されてしまったことが判明しました。組合は直ちに原状回復を要

求し、12月には新たな掲示板が設置されました。

## 2017年度運動方針と課題

(1) 「学術の中心」たる図書館づくりと図書館職員の待遇改善をめざし、活動の再構築をはかります。

(2) 恒常的業務に携わる准職員・時間雇用職員の無期転換を勝ち取るとともに、時間雇

用職員へのボーナス支給の運動にも積極的にかかわっていきます。

(3) 図書館職員の要求を把握する活動に取り組み、組合員拡大に取り組みます。同時に活動の担い手づくりを進めます。

(4) 各分館で働く図書館職員や組合員のさらなる結束を図ります。

(5) 全大教の図書館職員メーリングリストへの参加を進めます。

## 7. 安全に安心して働き続けられる病院を目指して

### —医療部門の運動—

#### 1. 医療職員を取り巻く情勢

少子高齢化社会に加え技術革新と医療の高度化により医療費は増加の一途をたどっています。政府は医療費抑制のためサービスの削減と国民負担の増加をすすめてきました。ここ数年、高齢者、特に病状が重い方に大幅な負担増となっています。なぜなら、高額療養費患者負担限度額の値上げ、入院時の食事代の引き上げ、低所得者に対する後期高齢者保険料の値上げ、70～74歳の窓口負担が1割から2割に変更されるなどの措置がなされたからです。さらに、あらゆる世代に負担増を迫る計画も進んでいます。一方介護の分野でも介護保険料の値上げ、介護サービスの切り捨て、介護料の値上げなど国民いじめ、高齢者いじめともいえる政策が押し進められています。

医療・介護領域で働く人々は厳しい労働環境の中で、低賃金、長時間労働を強いられ離職率も高く、常に人員不足で過労死の危険と隣り合わせの状況が続いています。

大学病院も例外ではなく、収入増と経費削減のために様々な経営努力を常に要求されています。収入増のためには平均在院日数の短縮や新規患者の獲得が必要です。特に、より重症度の高い患者を入院させることが求められています。また、手術件数を増やすことも要請されていますその一環として来年春の完成を目指して手術部が入る新中央診療棟を建設中です。即収入増につながる手術件数の増加を図るために設備投資を行い、人材を確保する方針です。その準備として、今年4月の看護師配置は新中

央診療棟に入る重症病棟と手術部に多くの看護師が吸い上げられました。また平均在院日数短縮のためには、高齢者を含む重症な患者さんを効率よく入退院させる必要があります。さらに高齢者世帯のみならず、独居を含め退院後の生活に問題を抱えている方や重症な方でも地域に戻って生活していただくために関係者、関係機関との連絡調整は欠かせません。これも非常に時間と人手を要する業務となっています。年々看護師の採用は増えていると病院は主張しますが、こなすべき業務もまた増加する一方であり、それに見合った人員の確保は必要不可欠といえます。

#### 2. 今期の取り組み

##### 【採血室業務による組合員の傷病】

病院の採血室は年々利用者が増加し業務量が増加しています。検査技師の他、再雇用の看護師らが多数働いています。組合員の一人も採血室に勤務し傷病が発症したため労災認定を求めています。使用者である大学病院が採血室業務による傷病であることを認めて責任を果たさなければなりません。大学病院が労基署に提出した資料の開示を求めて組合本部と病院支部が共同で昨年5月に団体交渉を行いました。病院長は事実確認をしたいとして回答を保留しました。それから1年以上放置したあげく、催促の結果やっと2017年6月中旬になって回答が届きました。その間、病院支部は独自に、採血室に勤務した方々にアンケ

ート調査を実施しました。10名から回収しそのうち6名の方が手の痛みが出現したと回答しています。引き続き今後の対応を検討していく予定です。

### 【組織拡大について】

4月1日、組合本部並びに医労連の協力の下、新採用者オリエンテーションにて組合の説明会を実施しました。その場で18名の方が加入書を記入してくれました。顔合わせも兼ねて夕食会を企画したところ新入職員や未組合員のみならず、日頃なかなか参加できない組合員の参加もありました。今後も様々な行事を企画し一人でも多くの組合員の定着をはかっていきたいと思いません。

### 【支部の活動】

#### (1) 支部役員体制

月1回支部執行委員会を開催し、職場で起こっている問題について話し合っています。地道な要求が実り成果も出ています。昨年7月26日から産前休暇が8週間となりました。またこれまで業務に関する研修は新採用者以外すべて自分の時間でなっていました。勤務時間と認められるようになったのも大きな前進です。

新入職員歓迎会を始め、退職者を囲む会や季節の美味しいものを味わう食事会など

も実施しました。新規組合員だけでなく普段なかなか参加できない組合員からも組合に対する要求を引き出したいと考え、行事の案内とともに「組合に対する要求アンケート」を同封し数名から回答がありました。

#### (2) 広報活動

行事の案内や組合本部の取り組み、全大教の取り組みなどをタイムリーにポスターにして掲示板に張り出し大いに活用しました。

#### (3) 組合本部や全大教と連携した取り組み

女性部大会への参加やメーデー参加など組合本部と連携した取り組みを行いました。また3月には昨年引き続き「安全・安心の医療・介護の実現のために」という国会請願署名にも取り組みました。

### 2017年度の取り組みについて

#### (1) 組織拡大

新入職員のみならず広く組織拡大に取り組みます。

#### (2) 待遇改善を求めて

夜間看護手当の改善をはじめとする賃金の改善や、年休が20日取得できる人員の確保などを求めています。

## 8. 改正労働契約法をを活かし、雇用の安定を目指す

### —准職員部—

本学で働く全職員のうち正規職員は度重なる定員削減の攻撃をかけられ、そのため半数以上が准職員や時間雇用職員で占めるようになり、業務内容も正規職員と同等の内容をこなすのが現実となってきております。そのような中2013年4月に施行された改正労働契約法（「雇い止め法理」の法定化は2012年8月施行）により、5年を超えて継続雇用された者は本人の希望により、その次の契約から無期雇用となることができるようになりました。しかし大学当局はそれを逆手にとり「改正労働契約法を踏まえた対応方針」を定め特定有期雇用職員、准職員、時間雇用職員の通算雇用期間の上限を「原則として5年

以内」とする就業規則に変更し、それにより1500名もの准職員や時間雇用職員が2018年3月31日をもって雇い止めされる事態となってしまいました。それを受けて組合としては「希望する人全員を無期転換に！」を要求して准職員・時間雇用職員の雇用を守るため、署名活動や団体交渉を行ってきました。現在、大学側は対象者全員に対し2018年3月31日をもって雇用契約を終了するという（強制的な）労働条件通知書（同意書）に先にサインをさせた上で雇用を継続希望する准職員・時間雇用職員に対し限定正職員制度に応募した上でふるいにかけるという方針を打ち出してきました。これにより准職員・

時間雇用職員は益々雇用継続の不安が増長されることとなりました。

#### 【准職員・時間雇用職員としての発言活動】

2016年11月19日、20日

全大教東北地区職種別懇談会@秋田

2017年2月26日

宮城はたらく女性のつどい

2017年4月15日

宮城県パート・臨時・派遣労働者連絡会主催「春のパートのつどい」

2017年5月31日

市民によるシンポジウム

2017年6月4日、5日

第25回パート・派遣など非正規ではたらくなかまの全国交流集会 in 静岡

#### 【2017年度運動方針と課題】

大学当局の強制的な流れを阻止するため、准職員部は引き続きMLや「無期転換ラウンジ」を活用し大きな力を集結していきます。

(1) 改正労働法の問題も無視し、実態を知ろうともしない大学側に対し、「通算雇用期間の上限は5年以内」「上限年月日は2018年3月31日」といった運用をやめさせ、恒常的業務に従事し更新を繰り返してきた准職員・時間雇用職員の雇用の安定を要求していきます。

(2) 時間雇用職員に対して正職員のボーナス支給日に合わせて少なくとも0.5ヶ月分ずつの一時支給を大学側に要求していきます。

(3) 時間雇用職員に対して、退職手当を新設し、勤務期間に応じた退職金の支給を求めます。

(4) 恒常的業務に従事し正職員並みに働いている准職員・時間雇用職員の実態を調査把握させ、将来的に正職員登用に値する人材の確保とそれと同等の労働評価と待遇改善を要求していきます。

(5) 准職員の病気休暇、退職手当をはじめとした諸手当等、処遇に関する基準を正職員に近づけるよう求めます。

(6) 正職員ばかりではなく、准職員・時間雇用職員にもメンタルヘルスプログラムや育児支援制度が適用されるよう求めます。

(7) 准職員・時間雇用職員の組合員拡大をすすめます。

## 9. 組合の魅力をおし

—厚生部—

### [1] 教職員共済生活協同組合

(1) 教職員共済は営利目的でなく、組合員一人ひとりの掛け金を資産に、共同互助の精神で運営されています。また、利用者が教職員に限られているため事故率が低く、それが掛け金に反映されています。このような魅力を現組合員に知らせ加入を促すことと、未組合員の組合加入促進につながるよう広報活動を行ってきました。

\* 新入職員オリエンテーションで組合加入の勧誘文と「ご就職された皆様へ」のチラシ

を配布しました。また、随時、転入者や採用者に組合加入と教職員共済のチラシを送付しました。

\* 准職員・時間雇用職員へ無期転換のチラシ配布の際、帯封で教職員共済の宣伝を行いました。

\* 2016年12月7日の支部代表者会議・執行委員会（合同）で、大学事業所の担当者による説明会が行われました。翌日、支部を訪問し2名の加入がありました。

(2) 昨年に引き続き大学事業所の幹事が、

年3回の大学事業所の幹事会に出席してきました。さらに大学事業所の総代が、各都道府県の総代とともに、総会等に出席してきました。その他、実務担当者の会議に書記が参加してきました。

(3) 各共済の加入状況(2017年7月1日現在)

・総合共済	92人(給付0件)
・火災共済	14人(給付1件)
・自動車共済	38人(給付40件)
・トリプルガード	43人(給付50件)
・交通災害共済	9人(給付14件)
・新・終身共済	8人(給付0件)
・年金共済	9人

## [2] 労金

組合員が労働金庫より借り入れする場合、利息等の優遇措置があります。このような魅力の宣伝も大いにする必要があります。

労働金庫の一斉積立(エース預金)の利用は2017年4月現在で39名です(前年度は42名、ただし、金研、図書館、農学部は独自)。組合員の毎月の積立であり、引き続き支部から本部への当月納入を推進します。

## [3] 定年退職者への取組み

(1) 定年退職者5名へ感謝状と記念品を贈呈しました。

(2) 退職者の会には現在116名加入(新

規加入4名)し、幹事会を中心に活動しています。会員には「退職者の会ニュース」(通算59・60号)を送り、組合員との絆を保つ機関紙「コア」を一緒に届けてきました。日帰り旅行や講演会などたくさんの企画で会員相互の交流を行っています。

(3) 労働契約法の改正による無期転換の闘いでは、退職者の会から宣伝行動やシンポジウム等に対してたくさんの支援を受けました。また、メーデーや各種集会にも積極的に参加してきており、人生の先輩に励まされながらこれからも互いの要求実現をめざし連帯していきます。

## 2017年度運動方針と課題

(1) 教職員共済を組合の福利厚生活動と位置づけて取り組みます。

准職員・時間雇用職員も加入できること、退職後も継続できること等を、実際に給付を受けた組合員の生の声とともに広く知らせ加入促進と組合加入につなげていきます。

(2) 労金は「労働者の銀行」という原点を踏まえて、私たちの要望を取り入れた運営を堅持していくよう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、労金の存在と魅力を組合員に知らせていくとともに、未組合員にも宣伝し組合加入へつなげていきます。

## 10. 「1人じゃない」を実感できる場の提供

—文化部—

組合が、職場・職種を超えてお互いを「さん」付けで呼びあえるフラットで楽しい組織であるように、その潤滑油としての役割を担って一年間活動しました。

今年度行われた文化部主催行事は以下のとおりです。

### 1. 組合67歳の誕生会

2016年10月28日(月)

書記局において組合結成67周年を祝う「組合67歳の誕生会」を行い、OBを含め名の方が参加されました。今回も女性部によるケーキやお寿司などが用意され、夜が

更けるまで楽しい集まりとなりました。

### 2. 新春囲碁大会

2017年1月7日(土)

恒例の新春囲碁大会を金研・職員集会室で行い、未組合員の方も交え棋力を競い合いました。この新春囲碁大会をきっかけに組合に加入された方がいました。

### 3. 新春交流会(旗びらき)



2017年1月13日（金）

恒例の新春交流会が多元物質科学研究所・科研棟N棟3階セミナー室で開催されました。1年を振り返る流行語や世相を反映したキーワードによるビンゴ大会が行われ、組合員が持ち寄った豪華景品で大変盛り上がりしました。

#### 4. お花見

2017年4月21日（金）

多元物質科学研究所中庭の見事な桜を愛でようと久々に「お花見」を企画しました。当日は生憎、寒の戻りのような風雨が厳しく寒い天気だったため、早々に桜の木の下での夜桜見物は諦め、会議室に会場を移しました。県労連からのお客様を交え、桜の花は無くても夜遅くまで話に花を咲かせることが出来ました。

#### 5. メーデー宮城集会への参加

2017年5月1日（月）

今年のメーデーは1300名（内東北大25名）の参加で市民の広場を会場に行われました。今回のメーデーでは、飛田委員長が東北大学における准職員・時間雇用職員の大量雇い止めにかかる内容で1分スピーチが行いました。集会後のデモ行進では、特別賞として「雇い止め STOP させま賞」を受賞し金一封をいただきました。

#### 2017年度運動方針と課題

- (1) 組合員相互の親睦を深めるため誰でも気軽に参加できる楽しく文化的な企画を考えます。
- (2) 組合員以外の教職員も誘えるような企画を立て、組織の拡大を図ります。
- (3) 他の専門部やコアと連携して組合活動の活性化に寄与します。

## 11. 平和と民主主義を守る取組み

### —憲法・平和対策専門部—

#### (1) この一年間の動き

憲法解釈を変え、戦後日本の国是を転換し集団的自衛権を容認した安保法制が2015年9月に強行採決され2016年3月29日施行されました。これに基づいて2016年11月に「駆け付け警護」任務が新たに付与された自衛隊南スーダン PKO 部隊が派遣されました。現地では7月に数百人が死亡する大規模な戦闘が起こっており、状況は事実上の内戦状態であって、PKO5原則から逸脱すること、自衛隊が事実上の戦闘に巻き込まれる危険性、ましてやそれが他国の軍であった場合には憲法違反となるなどの指摘がなされましたが、政府は7月の事態は武力衝突であり戦闘ではない、現地は落ち着いているなどとして派遣を行いました。しかし、まさにその7月の現地派遣部隊の日記には「戦闘」「激しい銃撃」などの記述が何度も出てくること、その日記を防衛省は当初廃棄したと偽って隠蔽したこと、さらに稲田防衛相が殺傷行為はあったが憲法9条に抵触するから（戦闘ではなく）武力衝突というという言葉を使うと述

べ、事実上の隠蔽を認めたことなどから問題は紛糾し、3月10日、政府は突如、派遣部隊を5月に撤収させると発表しました。表向きの理由は十分な成果を上げたためとされていますが、現地情勢の緊迫化（3月18日には5人の自衛隊員が南スーダン政府軍に拘束される）、その中で広がる PTSD（心的外傷後ストレス障害）、国内での情報開示を巡る不信感、これらにたいする国民の声が要因となっていることは明らかです。

5月3日憲法記念日に、安倍首相は日本会議の改憲を目指す集会に寄せたビデオメッセージで、また同日付の読売新聞のインタビューでも、2020年施行を目指して改憲を行うこと、その内容として9条に第3項を設けて「国際の平和と日本の独立を確保するために自衛隊を保持する」と付け加えるとしました。国際紛争を武力で解決することを否定した9条と矛盾する内容であることは明らかです。この発表は自民党にとっても唐突だったようで党内から多くの反発や疑問の声が上がりました。さらに週明けの国会でこの問題が

取り上げられると、党総裁としての発言であり首相としては答えられないとはぐらかし、挙げ句の果てに読売新聞を熟読して欲しいと答えて議長から注意を受けることとなりました（ちなみに読売新聞記事の見出しは首相インタビューである）。しかしその後も首相の改憲に前のめりの姿勢は変わらず、都議選告示の翌日6月24日には秋の臨時国会の憲法審査会に自民党の改憲案を提出すると表明し、都議選で自民党が大きく議席を減らした後も、スケジュールを変えるつもりはないと述べています。また、7月6日には自民党憲法改正推進本部の議論として、緊急事態条項を設け「首相の権限強化」を盛り込むべきだとの報道がなされました。各種の世論調査では意見は二分されていますが、早期の改憲を望む声は多くありません。また、憲法「改正」の内容が、国民主権、基本的人権、平和主義という日本国憲法の根幹に手をつけようとするものであることには危惧を覚えざるをえません。

基本的人権に関わる問題として、6月15日「テロ等準備罪」と名前を付け替えた共謀罪が、委員会採決を省略するという前例のない手段で強行採決されたことを見逃すことはできません。政府は国際組織犯罪防止（TOC）条約の締結にはこの法案の成立が必要だと主張しましたが、そもそも同条約ではテロリズムは対象とはなっておらず（2000年の国連 TOC 条約起草特別委員会では日本はテロリズムを条約のリストに上げることに反対した）、日本と似た法体系を持つ韓国では新たな立法なしに同条約を締結しています。「対テロ」は法案の中身を国民から隠すための偽装でしかありません。審議過程では一般市民が対象となるか否かに議論が集中しましたが、つまるところ捜査対象となる者は一般市民ではないという倒錯した論理にならざるをえません。自首に対する司法取引を盛り込

んであるため密告の温床となるとの批判もあります。戦前の治安維持法が、当初の対象であった一部の政治犯だけではなく、自由主義、民主主義を掲げるものも対象となり、労働運動の弾圧に猛威を振るったことを想起すると、これに無関心でいるわけにはいきません。

## （2）憲法をめぐる組合の取組み

憲法を「改正」する動きが強まってきている中、今期は学習会を1回しか開催できませんでした。引き続き私たちが政治的主役であり、権力側を厳しく鋭く監視することが重要であることを確認するためにも学習会を続けていきます。

今期は、2017年1月18日（水）に宇部雄介弁護士を講師に招き、「緊急事態条項について」をテーマに第12回憲法学習会を行いました。

そのほかにも、学外で開催された学習会や集会に参加してきました。

## 2017年度運動方針案と課題

### 1. 引き続き憲法学習会を行います。

憲法学習会を通じて学内の憲法に対する意識向上に努めます。憲法学習会が組合活動だけではなく、すべての教職員にとって有益な知識を得る場であることをアピールし、参加者増を目指します。

### 2. 憲法「改正」反対、安保法制廃止、共謀罪廃止等の取組み

学内の世論を高める広報活動と、学外の各種団体と積極的に連帯し平和と民主主義を守る運動に取り組みます。

## 12. 男女ともに人間らしく働きやすい職場づくりめざして

—女性部—

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」を大きな目標として運動しています。当局は、女性管理職への登用について平成28年4月1日までに役

員に占める女性比率を10%以上、管理職に占める比率を5.5%以上にすることを目標として定め、平成28年4月1日現在それぞれ10%と8.1%と目標を達成しています。

しかし、男女平等には程遠い現状です。なぜなら、そもそも家事や育児に関して女性に

大きな責任と負担がかかっている現状がなかなか改善されないからです。女性部独自の活動はできませんでしたが、他団体との共闘を通じて男女差別をなくし、男女ともに人間らしく働くことのできる社会実現のための運動に取り組んできました。昨年7月より産前休暇8週間を実現させましたが、これからも女性職員の要求を集める努力が必要です。また「東北大学一般事業主行動計画」に記載されている一つ一つを絵に描いたもちにしないよう、男女共同参画のための職場環境改善に積極的に取り組んでいく必要があります。

#### (1) 元気になれる楽しい活動について

女性部独自の計画は立てられませんでした。県労連女性部主催の「被災地ツアー」や「宮城はたらく女性のつどい」に参加し、その中で各職場の状況や女性部の取り組み等も語り合い、交流を深めました。

(2) 第25回全大教東北地区女性交流集会  
福島大学が担当し、2016年3月4日5日に土湯温泉で行われました。次回が東北大学担当ということもあり3名が参加してきました。

労働法専門の元福島大学長の今野順夫氏が「女性の働き方、仕事を続けるための課題とその解決に向けて」をテーマに基調講演を行いました。男女差別を禁止する法制度の歴史と現状、これからの課題などわかりやすく話されました。また、福島でかーちゃんたちの知恵や技術を活かして地域を元気にする事業を立ち上げた「かーちゃんの力・プロジェクト」の講演と美味しいお弁当を堪能し、他大学の女性部員と楽しく交流してきました。

#### (4) 女性職員への系統的な情宣活動について

各種集会や物資販売活動など女性部の活動を宣伝してきました。

#### (5) 支部女性組合員との交流について

今期女性部役員が3名と少ないため、会議に役員以外の女性部員にも参加してもらい、各職場の現状や要求を話し合い、交流の場を持つことができました。

#### (6) 連帯の活動

県労連女性部と国公女性協に役員を送り県内の女性労働者と交流を深めてきました。ま

た、母親大会・宮城はたらく女性のつどいの各実行委員会に参加し、集会の成功に貢献しました。

また、「子どもたちを放射能汚染から守り、原発から自然エネルギーへの転換をめざす女性ネットワークみやぎ」の呼びかけに応え集会等に参加してきました。一致する要求での共闘を今後も進めていきます。

#### \*第62回日本母親大会（金沢）

2016年8月20日21日 1名参加

#### \*宮城県労連女性部主催被災地ツアー（気仙沼）

2016年11月6日 2名参加

#### \*宮城県労連女性部大会

2016年11月13日 役員+2名参加

#### \*宮城県労連女性部フォーラム

2016年11月18日 1名参加

#### \*宮城県国公女性協総会

2016年11月24日 役員+2名参加

#### \*宮城はたらく女性のつどい

2017年2月26日 5名参加

#### \*国際女性デー宮城県集会

2017年3月8日 5名参加

#### [2017年度運動方針と課題]

近年、運動の核となっている女性部員の定年退職がつづき、日常的な大学独自の女性部活動が困難になりつつあります。しかし、産前休暇や育児休暇を取り働き続ける女性職員は増え、大学の半数を超える非正規職員の多くが女性職員です。当局の男女共同参画の企画等は女性教員や女子学生が中心ですが、事務職員や技術職員、看護師などの女性職員の要求を吸い上げ、実現に向けて運動を強めることが重要です。今回の「労働契約法の改正の趣旨に則り希望者全員を無期雇用」の闘いの当事者の多くは女性職員です。不安定雇用をなくすという趣旨で制定された法律を遵守させるために、本部執行委員会と協力して労働者の働く権利を求めて運動を強めます。さらに長時間労働の解消や保育所増設要求、昇格差別解消など様々な要求もよせられており、女性部の目標である「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」のために、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、男性職員とも協力して要求を集め、以下の活動に取り組めます。

- (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 3年や5年で雇い止めをすることなく、安心して長く働き続けられる職場づくり
    - ② 時間雇用職員の待遇改善（ボーナス支給など）
    - ③ 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
    - ④ 男性職員も育児休業などをとりやすい職場環境、雰囲気づくり
    - ⑤ 大学内保育所の増設
    - ⑥ 年次休暇の取得促進（特に病院支部と共同行動）
    - ⑦ 所定外労働時間の減少
    - ⑧ 「東北大学一般事業主行動計画」の達成状況の公表
    - ⑨ 女性職員の登用と採用の拡大
    - ⑩ 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
    - ⑪ ハラスメントのない職場、管理者のジェンダー意識改革のための教育実施
    - ⑫ 更衣室・休憩室の改善

2. 真の男女平等は平和な社会なくしては実

### 1 3. 青年部活動の活性化を目指して

—青年部—

昨年度から、定年退職者を再雇用した場合には新規採用を行わないという方針が出され、若い職員の採用が減少してくる可能性がでてきました。そのため、青年部活動を活発にするためには、以前のように若手教員にも関わってもらわなければなりません。若い職員が組合に結集しにくい理由として、組合員同士の間でのみ通じ合うような言葉使いや行動に対して忌避感を感じさせていることを勧誘する側も考慮する必要があります。また、期待をかけすぎて負担をかけたりすることの無いよう、組合員教育に対する配慮が必要となってきます。大学に働く青年職員層に組合への理解を深めてもらい、一緒に活動してもらう必要があります。

現しません。安保法制や共謀罪廃止の運動、社会保障の充実を求める運動など、平和で安心して暮らせる社会をめざし、さまざまな署名活動や集会等に他団体とともに参加していきます。

(2) 元気になれる楽しい活動を企画します。

(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26回全大教東北地区女性交流集会（宮城担当）を本部執行委員会の協力を得ながら、たくさんの参加者を組織し充実した集会にしていきます。

② 第62回日本母親大会（8月19日（土）20日（日）（盛岡））の成功にむけて取り組みます。

③ 国際女性デー（毎年3月8日予定）・宮城はたらく女性のつどい（2018年2月予定）の成功にむけて取り組みます。

④ 「子どもたちを放射能汚染から守り、原発から自然エネルギーへの転換をめざす女性ネットワークみやぎ」に参加し、共同の行動を行います。

#### 2017年度運動方針と課題

停滞しつつある青年部活動を活発にするため以下の要求課題に取り組みます。

(1) 青年職員層の結集をはかり、未組合員も参加できる魅力ある行事を計画します。

(2) 新たに加入した青年職員層に対して、支部と協力して組合活動の魅力伝えていきます。

(3) 関連団体主催の労働学校等に参加してもらうなど、負担なく組合活動に興味を持てるように出来る限りのサポートを行います。

(4) 他団体の青年職員層と連携し、青年職員同士が交流出来る機会をつくります。

## 1 4. 組合の存在をアピール！日常的な声かけで基盤強化と拡大を

—組織部—

### [1] 総括

今年度、組合員数は昨年度に続いてわずかですが増加となりました。主な理由は、組合が力を入れて取り組んでいる准職員・時間雇用職員の無期転換を求める活動が、当該職層の人たちに評価され、加入者が増えたことです。このことにより、組合の存在を少なからずアピールできたと考えますが、それはあくまで組合全体としての活動の成果であり、今年度、組織部として積極的な活動を行うことはできませんでした。大いに反省すべき点です。

今年度の組織部の目標は、これまでと同様多くの新入組合員を得ることで組織率を高め、より高い交渉力を得ること、そして長期的には過半数組合を確立することでした。今年度の本部執行委員会では、懸案である各支部における新人リストづくりを改めてお願いすること、Face to Faceに心がけ一人ずつ勧誘していくことに取り組みました。また、各支部ではイベントの積極的な開催とその場に未組合員の参加を促すことに取り組んでいただきました。今年度の組合員数の増加は、これらの取り組みが一定の成果を上げた結果であると考えられます。また、2年前、図書館支部では、准職員、時間雇用職員の3年雇用について、図書館支部と本部執行委員会が協力して最大で5年雇用とする方針を勝ち取りました。その結果、その時に加入した図書館職員の組合員が引き続き活発な活動を行っています。当然のことかもしれませんが、やはり「目に見える成果を得ること」が明確に組織の拡大に結びつきます。本学の准職員・時間雇用職員の無期転換を求める運動はいまや全国から注目を浴びています。多くの非正規職員の皆さんに「数は力なり」の重要性を地道に説き、具体的な成果を得るにはまず組合員の増加が不可欠であることを理解してもらえかが組合の課題です。

### [2] 今期の拡大活動

准職員・時間雇用職員の無期転換を求める闘いの中で、常に組合への加入を訴えてきました。闘いに共感して加入した方が 名で

す。また、4月3日の病院オリエンテーション後の職員組合説明会では、病院支部の役員・組合員をはじめとして、本部執行委員会や書記局からも参加し、さらに医労連からの協力も得て、新入職員に対する資料の配布と説明を行い、組合加入を訴えました。その結果、例年よりも多い加入申し込みがありました。

片平さくらホールにて行われた一般職員初任者研修期間中の4月4日の朝、拡大セットを初任者ほぼ全員に配布し、組合加入を呼びかけました。その場での加入申し込みはありませんでしたが、組合活動の理解につなげることができました。

特に今期は、組合OBボランティアの方の尽力により拡大の取り組みを充実させることができました。例えば、大量の配布物の準備や新規採用者に対する組合案内の送付などです。そのおかげもあり、これまで以上に拡大活動に取り組むことができました。新入教員オリエンテーションの場においても全大教リーフレットを配布し、組合への関心を高めることに結びついたと考えています。

### [3] 過半数代表者との連帯

職員組合は過半数代表者のために情報提供や事業場長への意見提出に関わる提案を積極的に行っています。しかし、過半数代表者は年度ごとに入れ替わることや、各事業場における過半数代表者の動きや意識に温度差があることも手伝って、十分な取り組みとはなりません。また、一般の教職員において、過半数代表者と組合との性格、役割、そして権限の違いが十分理解されていないことは否めません。組合は教職員に対してわかりやすく周知し、また過半数代表者への連絡や情報交換を緊密に行い、大学当局による一方的な労働条件の不利益変更がなされないように連携した取り組みをしていく必要があります。

### [4] 展望について

2012年（平成24年）8月に施行された労働契約法の改正は、本来有期雇用職員の雇用改善につながるはずでしたが、実際には

これを逆手に取った雇い止めや年限による大量解雇等の事例が多く出てきています。労働者にとって極めて不利な状況となっており、このことは東北大学も例外ではありません。東北大学では、准職員、時間雇用職員の2018年（平成30年）3月末日での雇い止めが、1,000名以上の規模で行われようとしています。本年1月、大学当局は、限定正職員制度の導入を提案しましたが限定正職員制度は労働契約法の改正とは全く無関係であり到底受け入れられるものではありません。大学当局に対して改善の要求を断固として行っていくことが重要です。仕事内容を熟知した長期間にわたって働き続けている時間雇用職員の方々の多くが雇い止めや配置転換でいなくなることは、正規雇用の教職員にとっても仕事の大きなマイナスであることは明らかです。職員組合は、不当な待遇にある当該職層においてさらなる組合員の拡大をはかることは当然ですが、正規職員層に対しても、この問題の重要性と自分たちにも関連があることだとの認識を持ってもらうこと、特に雇用問題解決のためには教授層の組合への参加と運動が必要なことをさらに訴えていきたいと考えています。

今年度、職員組合が取り組んできた様々なこと、例えば看護職員の労働環境改善や図書館職員の雇用期限の改善などが、徐々にではありますが、学内全体に浸透して組合への関心が高まっていることは明らかです。今後も、学内の声なき声を拾い集め、職員一人ひとり

では解決できない問題に真摯に対応することが重要です。そのことが、大学における様々な改悪に対して職員組合の力が今こそ重要な時代ではないかとの認識を高めていきます。その気持ちや意識の高まりを組合への加入にまでどのように結びつけていくかが、今後の大きな課題となります。

## 2017年度運動方針と課題

(1) 退職者・転出者による減員を念頭に入れ、また健全な財政活動を行うことを考えると、現旧支部役員と旧執行委員とが連携して組合員増加に計画的に取り組み、「各支部年間\_\_\_名以上の組織拡大」を実現します。

(2) 組合の組織強化策の1つとして、役員選出のための対策委員会の活動を強化し、安定した本部役員を選出および将来を担う若手組合員の本部・支部役員への積極的な登用を行うとともに、各専門部の機能強化をはかります。

(3) 組合員の年齢構成を踏まえて5年後10年後を見据えた組織拡大を行っていきます。

(4) 組合拡大推進委員会を組織して、特別態勢を取ります。特に大きな問題が起こっている職層に重点を置いてさらなる組合員拡大に取り組みます。

(5) 「見える組合活動」をモットーとする宣伝活動の充実により未組合員にアピールできる体制強化を図ります。

## 15. 組合の発信力を高めよう

—情宣部—

[1] 今こそ団結の力を、そのために情報の拡散と共有を

2001年の「遠山プラン」、2004年の法人化によって方向付けられた「大学改革」は、恒常的予算の一貫した削減と「選択と集中」という名の選別によって地方国立大学を破壊し、他方で本学を含む「国際的先端研究大学」においては競争的資金の獲得を目指した全学レベルでの絶え間ない「改革のための改革」によって教職員の疲弊を招き、全体として我が国の研究力の大幅な低下をもたらし

ています。学内運営についても、かつて組合が目指した全構成員自治はおろか、教授会自治すら制度的に否定され、トップダウンを重視して現場の声に顧慮しない制度にするほど高評価されるという有様です。文科省からの、財政的に選択肢を奪った上での方針押し付けも露骨に行われています。

こうした中で、本議案書の各節で述べられているように、教職員を取り巻く状況は厳しいものであり、学内の各所に切実な要求が山積しています。職員組合の果たすべき役割は

重大であり、今こそ団結の力が大きく求められています。組合員の団結を強固なものとするためにも、また未組織の教職員の加入を進める上でも、情報宣伝活動の重要性は極めて大きなものです。団体交渉をはじめとした直接的な権利獲得・要求実現と同レベルの力を、広報宣伝活動にも注ぐ必要があります。

〔2〕多様な媒体を、その特性を生かして利用しよう

組合のウェブサイトは設置から20年が経過し、情報発信の基盤をなっています。蓄積された情報にも価値があり、今後とも情宣活動の中心的役割を果たすこととなります。メーリングリストは、速報性があり、こちらから積極的に情報を届けることのできる媒体として大きな役割を担っています。支部連絡のメーリングリストに配信されるメールを、直ちに各支部の組合員に配信してもらうことを徹底していく必要があります。メーリングリスト Aoba には組合員の登録も進み、また未組合員も登録しており、積極的に利用を図っていきます。今期、准職員・時間雇用職員の無期化問題の情報共有のためメーリングリスト mukika-ML を設置しました。さらに、今期は新たに Facebook アカウントを取得して主として無期化問題を取り上げるページを開設しました。ウェブサイトとは異なり、見た方からのリアクションが明らかになることで広報の手応えがあります。とはいえ、積極的に他のアカウントと繋がり広げていくという SNS (Social Network System) らしい使い方はまだまだできていないのが現状で、今後の課題と言えます。

ネットワーク時代にあっても、印刷媒体の果たす役割は依然として大きなものです。通りがかりでも目につくポスターと立看板は最も広報効果の大きい媒体です。また、手に取ってじっくり読んでもらうためには、チラシやパンフレットが大きな力を発揮します。今

期、学内のすべての准職員・時間雇用職員に宛ててチラシを送付する試みを複数回にわたって行いました。また、この問題のために研究室のポスト、職員の机上、さらには職員宿舍のポストにチラシを配布する活動も行なっています。また県労連の協力を得て、片平北門前、地下鉄青葉山駅前、仙台市街での宣伝活動も行い、従来にない大きな規模での広報活動を展開しました。書記局に寄付された大型プリンターも大きな武器となっています。メーデーの際には横断幕やノボリの作成に活躍しました。組合の活動を楽しく伝える職組新聞「コア」も255-258号を発行し、ウェブにも掲載しています。

## 2017年度運動方針

(1) 電子メールやウェブサイトを利用した速報性の高い情報発信を拡充していきます。Facebook ページでの SNS の特性を生かした繋がりや拡がりのある広報活動を展開します。また、広範な教職員の興味を喚起するために、ポスター・立看板・チラシなどの「目に見える」形での宣伝活動にも力を入れます。それぞれの媒体の特性を生かし、学内の全教職員に向けて組合からのメッセージを積極的に届けていきます。また、各支部内におけるポスター等掲示板の維持と再整備を行います。

(2) 明るく楽しく組合活動を伝える「コア」をはじめ、組合の活動を伝えるさまざまな文書や情報は、多くの組合員にとって組合の意義を再認識するために重要です。これらの情報を確実に組合員の手元に届けることに継続的に取り組みます。

(3) 「自己責任」、「不寛容社会」に象徴される新自由主義的気分の社会への広がりの中で、連帯の力を再確認し強めていくために、職場や地域社会の中でのアピール、分野を超えた学習会の開催、学生・院生の研究・教育環境にも目を向けた組合活動を展開します。

## 16. 支部の取り組み (報告)

-各支部-

### 【工学研究科支部】

今期の工学研究科支部は、昨年度に引き続

き准・時間雇用職員の無期転換に向けた取り組みを重点課題として行ってきた。取り組みは隔週の支部執行委員会を中心に議論し検討

している。

・8月8日には支部の独自ビラを作成し中央食堂・生協前でビラ配布、署名宣伝活動を行った。

・8月9日、研究科長はじめ総務企画会議関係者13名に「准・時間雇用職員の無期転換に関する緊急の要請について」を提出した。

・10月19日、研究科長に「希望する准時間雇用職員全員の無期転換に向けた要望」として3回目の要望書を提出した。また、支部独自のビラを工学研究科、情報科学研究科、図書分館に働く准・時間雇用職員全員に配布してきた。

・11月9日、秋の芋煮・はらこ飯会を開催し無期転換に関する意見交換を行った。

・2月22日昼に支部主催の無期転換問題懇談会を開催し、大学当局が新たな提案してきた3200名全員の雇止めと限定正職員制度の導入について意見交換を行った。12名(内6名が准・時間雇用職員)の参加であった。

・3月17日に研究科長に再度要望書「改正労働契約法に従い、準職員等の無期転換を求める要望書」を提出した。また、3月21日、企画総務委員会メンバー15名にも支部ビラとともに要望書を送付した。

・支部ニュース「コンパス」は8回発行し組合員に随時情報提供を行ってきた。

高齢組合員が多く、組合員拡大と執行委員会体制の確立が今後の課題である。

### 【理学部支部】

#### 1. 研究科長交渉

2016年8月9日

前期の執行委員会の所轄

#### 2. 新旧引き継ぎの執行委員会

2016年8月23日

#### 3. ビールまつり

2016年10月21日

名取ビール園、17名参加

#### 4. 第1回 非常勤職員向けお茶会

2016年12月14日

23名の非常勤職員が参加

#### 5. 理学研究科長選挙候補者アンケート

2016年12月

5名の候補者にアンケートを行い、全員から回答がありました。回答はポスター等で宣伝しました。

#### 6. 緊急研究科長会見

2017年1月23日

大学の新方針の提示を受けて、研究科長会見を行いました。

#### 7. 支部新年会

2017年1月27日

11名の参加者名がありました。

#### 8. 第2回 非常勤職員向けお茶会

2017年2月1日

全体で20名の方が参加しました。

#### 9. 退職者送別会

2017年3月28日

退職者3名を送るため、16名の方が参加しました。

#### 10. 新研究科長との顔合せ

2017年5月18日

5年雇用問題等で意見交換を行いました。

#### 11. 要求アンケート

2017年6月

理学部構成員720名に学内便で依頼しました。内132名の方から回答がありました。

#### 12. 研究科長交渉

2017年7月6日

5年雇用問題と要求アンケートを話題に研究科長交渉を行いました。

### 【農学部支部】

「農学部は10～3月の移転作業を終え、青葉山新キャンパスに移転しました。支部書記局も、総合研究棟に部屋が確保されました(組合掲示板は未設置です)。移転に関しては、駐車場問題での進展がなく、計画どおり1000円/月の有料化が実施されてしまいました。組合が求めている有料に見合った利便性は、全く図られていません。

支部では、准職員・時間雇用職員の無期転換問題を中心に取り組み、意見交換会の開催や、個々の方々からの意見聴取を行いました。この取組を通じて、3名の加入がありました。

研究科長会見を5月に行い、無期転換問題を取り上げましたが、部局として善処する姿勢はみられていません。

### 【金研支部】

金研支部では、毎月1回の支部執行委員会を活動の軸とし、メール等を活用して情報の共有をしています。

今年度の活動は、以下の通りです。

・3月に支部組合員からの定年退職者がいたので退職者送別会を行う予定でしたが都合が合わず、記念品のみ送付しました。



- ・4月に金研人事係に要求書を提出しました。その後面会して改めて申し入れ書を提出しました。
- ・5月のメーデーは平日かつあいにくの天気にもかかわらず、支部から参加者を募り5名参加しました。また、未加入者に向けた組合説明会を行い、加入して頂きました。
- ・6月に所長交渉を行いました。今後も、組合拡大を図るべく頑張ります。

### 【文科系支部】

1. 今年度組合員拡大  
11月4日  
前年度に加入した組合員の歓迎も兼ねて新入組合員の歓迎会を行いました。
2. 無期転換を巡る動き  
2月28日  
限定正職員に関する説明会（マルチメディア教育研究棟前）でビラまきを行いました。  
3月7日  
准職員・時間雇用職員情報交換会「情報交換カフェ」を開きました。
3. その他、しっかりと関心を持って監視

していく職場環境  
－全学教育に於ける授業映像撮影の問題  
－PC上の「打刻」による勤務時間管理の問題 など

### 【保育所支部】

2017年5月に定期大会を行い、新しい執行部役員が新任され、新体制でのスタートとなりました。7月に、新人の組合員を歓迎する交流会を行います。

昨年度、要求していた期末手当0.25ヶ月の賃金アップがありました。永年勤続者への報酬は、実現に向けての回答をいただき、今年度より行っていく予定で進めています。現在、細かい調整をしている状況です。

また、一昨年度より政府による保育士の待遇改善支援策の一環として処遇改善加算が導入され、一定の条件のもとに一時金として支払われましたが、保育士不足や賃金など、根本的な解決には至っていません。

今後も政府の動向を見守り、署名活動などを活発に行っていきます。

## 第3号議案

### 2017年度会計予算編成方針（案）

今期は改正労働契約法による無期転換の闘いを軸に飛躍的な組織拡大活動への援助として全労連からの財政的支援を受けました。これにより、チラシ配布などの宣伝行動は旺盛に行うことができました。

しかし組合員の定年退職や転出、脱退等により組合員数の減少が続く中、経常的な収入額は増えていません。支出を極力抑えた予算を立て、さらにボランティア精神で切り詰めながら執行してきましたが、前年度より繰越金が65万円程少なくなりました。

最低ラインで執行してきたため、2017年度の支出予算は削減できる項目がなく、単年度では赤字を見込まざるを得ません。単年度収支をバランスするためには正職員ベースで40人を超える組織拡大が必要となります。

改正労働契約法による無期雇用を勝ち取る

正念場の年です。活動を強めていかなければなりません。本来、執行委員会や専門部が行うべき業務まで書記局が担っている状況の中、人件費の増額も必要です。今期はOBの力を借り、大いに助けられました。組合員を大幅に増やし、安定した財源づくりが喫緊の課題です。

#### 〔1〕 一般会計について

(1) 削減された予算の中でもより効果的な運用に努めます。

(2) 縮小せざるを得なかった活動費については、カンパ活動や物資販売で確保していきます。大型印刷機を大いに活用します。

(3) 書記局の滞りない運営を図るため、専従書記1名とアルバイト書記（週13時間分）

の人件費を含む書記局費の確保に努めます。

(4) 書記局の負担を軽減するために、本部執行委員会活動、各専門部の活動、そして支部活動の強化に取り組みます。また、OBやOGなどへボランティアの協力を求めます。

(5) 加盟組合費は、全大教78名、県労連50名とします。

## [2] 収入について

(1) 財政の基本は組合費です。前年度並みの収入を確保するには、少なくとも正職員ベースで 人の純増が必要です。

(2) すべての組合員から組合費を徴収することを重要課題とし、支部と協力して取り組みます。規約に基づいた組合費の徴収を目指します。

(3) チェックオフを目指しつつも、郵便局や銀行の自動払い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) 教職員共済の加入は現在組合員の2～3割程度にとどまっていますが、これを大幅に増やし、事務取扱い手数料収入の増額を図ります。

## [3] 支出について

(1) 加盟組合費について、組合の状況に応じた適正な納入人員数の協議を関係組織と行います。

## [4] 特別会計について

(1) 「闘争資金」の収入は、カンパを基本とし、然るべき取り組みに備えます。

## 新旧役員名簿

2016年度本部執行委員		2017年度本部執行委員	
委員長	飛田 博実	委員長	
副委員長	黒瀬 一弘 高橋 計介	副委員長	
書記長	高橋 京	書記長	
書記次長	千葉 裕輝	書記次長	
執行委員	北村 裕子 後藤 洋子 下山 克彦 高橋 禎雄 田嶋 玄一 千葉 まさ子 中野 俊樹 (欠員)	執行委員	
会計監査	大月 義徳 酒井 義文	会計監査	