

教育研究の充実・発展に必要な条件を十分に確保し環境を整備しよう！
透明で公正な大学運営のために組合が率先して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

教職員の増員で長時間労働をなくし、ゆとりのある生活を取り戻そう！
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！

東北大学職員組合

2012年度定期大会議案

と き 2012年7月28日(土) 13:15~17:00

と ころ 金 研 講堂(2号館1階)

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/>

< 目 次 >

第1号議案（経過報告と運動方針）

はじめに	1
1. 2012年度の運動の基調と重点課題	3
[1] 運動の基調	
[2] 重点課題	
[3] 公正で透明な大学運営を目指して	
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— 5
[1] 2011年度の団体交渉（概要）	
[2] 言葉尻を捉えた言い逃れと居直りに終始する大学当局の不誠実な交渉態度	
[3] 自ら定めた取り決めを反故にし、違法性すら無視する大学当局の身勝手さ・傲慢さ	
[4] 古くて新しい課題	
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
[1] 我が国の大学を取り巻く情勢	
[2] 東北大学の情勢	
[3] 2011年度の活動と成果	
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— 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. 専門職制度を確立しよう！非正規職員を正規職員に！	—図書館職員の運動— 12
7. 患者にも看護師にもやさしい看護師配置を目指して	—医療部門の運動— 12
[1] 東日本大震災後の防災体制について	
[2] 看護師を取り巻く問題	
[3] 看護師の待遇改善	
[4] 組織拡大	
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— 13
9. 組合の魅力を側面からあとおし	—厚生部— 14
10. 職場の垣根をこえた交流の機会をつくろう	—文化部— 15
11. 平和と人権のために	—憲法・平和対策専門部— 15
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— 16
13. 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— 18
14. 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— 18
[1] 組織拡大について	
[2] 今期の拡大活動	
[3] 支部の取り組み	
[4] 過半数代表者との連携	
[5] 展望について	
15. ホームページ・立看板を活用した組合のアピール	—教宣部— 20

第3号議案Ⅰ

2012年度会計予算編成方針	21
----------------	----

新旧役員名簿

22

（以下別紙）

第2号議案

・2011年度会計決算報告

第3号議案Ⅱ

・2012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

東日本大震災にあたり、全国の各大学並びに全大教から救援募金（義援金）を戴き、被災組合員に配分させていただきました（2011 年 10 月）。先ずはこのことをご報告いたします。全国から被災組合員を温かく励ましていただいたことにつきまして、深く感謝いたします。

今期は東日本大震災の直後で、これまでの状況とは一変しました。いわゆる復興予算のおおを受け国の経費削減が叫ばれ、前期よりもさらに激動の期となりました。最も大きな事項は、東北大学職員組合との団体交渉も行わずに教職員の大幅賃下げが行われたことです。国立大学法人の中で東北大学当局は全国に先駆けて賃下げを強行してしまいました。

また 2012 年 4 月に里見新総長体制が発足したにも拘らず、片平地区の駐車場有料化問題等の労働条件の改悪が労働組合との交渉なしに決定され、不利益変更が勝手に堂々となされている状況が続いています。法人化後 8 年目を迎えた今、こうした数々の不利益変更で教職員の声が反映されず、問題の多い大学運営となっていますが、これを改善していかなければ東北大学は一層悪い見本の大学となってしまいます。

東北大学総長・役員会の抱える重大な問題点の一つは総長選考の仕組みが非民主的であることであり、もう一つは省庁からの天下り理事が多すぎる（2012 年 3 月時点で 4 名）が挙げられます。法人としての経営が黒字であるにも拘わらず、東北大学の役員会が懲戒処分としての減給の上限である 10%を超えるほどの個人給与減額を行っても具体的な根拠を挙げずに「社会情勢を考慮して」とだけしか説明しないことは重大問題であり、経営者としての経営方針や気構えも責任感も何も持っていない総長・理事（役員会）であることが一層明確になりました。

里見総長体制が発足した現在となっても甚だしい大学私物化を許した前役員会と「同系列」の役員が多いようでもあり、大学の自治を守るべき国立大学法人としての誇りや気概が微塵も感じられません。このように、大学自治がほとんど崩され、形骸化しているという状況があり、東北大学の将来が一層危惧されています。

東北大学職員組合は、現在抱えている大幅賃下げ問題に対して、大学当局に対する要望書の提出、声明の発表、過半数代表者への要望、賃

下げ反対署名の提出、団体交渉等々の活動を行ってきましたが、残念ながら賃下げを止めることはできませんでした。このため、今後は賃下げに対する法的措置をも視野に入れた闘いを進めていかなければなりません。今後の闘いにおいては緻密な戦略とさらに粘り強い団体交渉が必要なことは言うまでもありませんが、いかなる局面を迎えようとも組合員数の拡大によって多くの賛同者を得ることが極めて重要です。

[1] 2011 年締結の「確認書」不履行問題

2011 年 3 月 7 日付で国立大学法人東北大学と東北大学職員組合が締結した確認書は、「平成 22 年度就業規則の変更にかかる代償措置として新たに措置を講ずる（平成 23 年度実施）」としたものでした。しかし、2011 年 12 月 5 日、2012 年 2 月 21 日、3 月 29 日、4 月 9 日の 4 回の団体交渉において、平成 23 年度実施と決められているにも拘らず代償措置についての具体的な説明がなされませんでした。このため、職員組合としては宮城労働委員会への不当労働行為救済申立を行う決意を固め、2012 年 4 月の中央委員会でその申立案が認められました。しかし、4 月 20 日の第 6 回団体交渉で、かなり不十分ながら代償措置に関する若干の数値が出されたため、申立は考慮しつつも引き続き団体交渉で追及を続けているところです。多くの項目について、未だに具体的な回答がなされていないため、大学当局（特に人事・労務担当の甲野理事）の不誠実な団交について糾弾していく状況にあることには変わっていません。

[2] 給与引き下げ問題

東北大学当局は、最初に 2012 年度 5 月 1 日実施で「人事院勧告に係る賃下げ（平均 -0.23%）」を行い、ついで 6 月 1 日実施で「給与減額支給特例措置（平均 -7.8%）」を行いました。この大幅賃下げは、文部科学省大臣官房から各国立大学法人学長宛の 2012 年 3 月 8 日通知「独立行政法人における役職員の給与見直しについて」によって具体化しました。その中では、「別紙を踏まえ、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、貴法人の役職員の給与について必要な措置を講ずるよう要請いたします。」とあります。別紙は、総務省行政管理局長から各府省官房長宛の 3/6 付け「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」であり、「法人の業務や運営のあり

方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する」というものでした。しかし、東北大学当局が「自律的・自主的な労使関係の中で」検討した事実は一切なく、役員会決定と過半数代表者への「全学労使懇談会」で若干の説明が行われただけで決定に持ち込んだのです。これは、東北大学の「職員の給与の取扱いに関する基本方針（2005年12月7日）」に記載の「給与改定の実施時期については、人事院勧告に基づく給与法の改正、労使交渉に要する十分な期間の確保、人件費予算の計画性の確保などを考慮して、翌年4月から実施する。」等をも完全に無視したものでした。十分な労使交渉を経ていないルール違反が先ずありますし、以下の法的な疑義が多くあります。すなわち、賃金の一部控除に関する労働基準法24条に抵触する可能性が大であること、予算が決定済みの運営費交付金の減額は不可能であり、財政法29条に抵触すること、等々があり、全大教としても法令違反の可能性が強いということで全国的な運動を進めていくことになっています。

東北大学職員組合は、大学当局のこうした大幅賃下げの動きに対して、以下の一連の活動を行いました。すなわち、(1) 前期6月28日付で総長および各部長宛の要求書『国家公務員給与削減に反対し、本学教職員の給与引き下げを行なわないよう要求します』の提出、(2) 11月2日付で総長宛の要請書『国家公務員給与臨時減額法案および給与減額の国立大学等の教職員給与への反映の強制について』の提出、(3) 3月22日付声明：『「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」の成立を強く非難し、その即時廃止を求める』、および『国立大学法人の「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」への追従を絶対に許さない』の発表、(4) 5月23日付の『全27事業所の過半数代表者への「意見書」提出に関する要望書』の送付、(5) 5月25日付の『運営費交付金の確保を求め、国家公務員給与削減に準じた賃金引下げに反対する』署名255筆の提出、(6) 6月22日付の声明：『大学当局は、4.77%～9.77%の大幅賃下げを撤回せよ』の発表、を行いました。

引き続き多くの教職員が団体交渉に参加して、賃下げの撤回、すなわち既に始まった賃下げ部分の回復を勝ち取っていく必要があります。このためには、組合員を拡大してより大きな運動にしていくことが重要です。

[3] 大学当局による大学私物化問題

井上前総長らによる研究不正問題は、Nature誌等によって全世界に発信され、ひととき悪名

高いものになりました。とくに2012年3月までの役員会の体制は、この危うい総長を守るための布陣だったのではないかと考えられます。北村副学長に理事よりもはるかに高額な2200万円の給与を支給していたことが明らかとなり（北大総長とほぼ同額）、これらの問題は、テレビ・新聞・雑誌・書籍等を通じて全国のみならず全世界に知れ渡りました。Nature誌が質した井上東北大学総長への「最後通告」に対して何も答えていない現状は、東北大学の国際的な信頼をも揺るがす大きな汚点となったままです。

こうした総長・役員会による大学私物化問題に対して、2011年11月28日、東北大学職員組合は井上明久総長宛てに「井上明久総長のユニバーシティプロフェッサー就任および北村副学長高額給与についての公開質問状」を送付しました。この公開質問状は、2011年3月に公開された『東北大総長 おやめください 研究不正と大学の私物化』（日野秀逸ほか著、社会評論社）や過去の大学当局と職員組合との団体交渉の席上での理事らの発言より生じた三つの疑義（1. 被選考資格の無い者をユニバーシティプロフェッサーとして選考した疑い、2. 総長のユニバーシティプロフェッサー就任による職務専念義務違反の疑い、3. 一学長に対する異常な高給付与の疑い）を8つの質問としてまとめたもので、いずれも井上総長のみが答えられる簡単な内容でした。しかし、残念ながら現時点においても質問に対する回答は無く、事実上の「門前払い」（2011年12月16日付 読売新聞）扱いという、疑念が晴れない状態が続いています。しかも、前総長は本年度も「東北大学総長特別顧問」として学内に留まったままであり、東北大学当局の自浄能力のなさを世間にさらけ出しています。こうした大学当局の非常識な行為により、教職員と学生は恥ずかしい思いを強いられています。

[4] 片平キャンパス駐車場有料化問題

去る2月21日の部局長連絡会議で「片平キャンパスにおける自動車等入構ルールについて」が報告され、3月16日の教育研究評議会で「片平キャンパス構内自動車入構管理規程」が審議・制定されました。同規程は通勤・通学のための自動車の利用に対して「別に定めるところにより」課金するというもので、これと同時に入構負担金の額を含む「構内自動車入構許可基準」が事務的に周知されています。職員組合は、以下の理由から、この有料化には反対です。すなわち、1) 有料化の理由に説得性が無く、単なる自動車通勤・通学者への負担増でしかないこと、2) 自動車通勤者のコンセンサスを得ていないこと、3) 制定から実施までの期間が短す

ざることです。加えて、法に基づく教育研究評議会の審議以前に規程の施行を前提とした運用が行われるような、ルールを無視した大学運営が行われていることも理由に挙げねばなりません。これは、学生のみならず労働者からも駐車料金を徴収するものであり、ひとり教育研究評議会の承認のみによって適法化されるものではありません。東北大学職員組合は、労働条件の不利益変更に関する労使協議が一切なされていないため、この変更は無効であるとして駐車場有料化の撤回を求め、3月29日付で有料化反対の声明を発表しました。

組合としては、この問題は労使慣行にかかわる事項であり、労働問題であるとの見解を顧問弁護士から得ています(第4回団体交渉)。労働者の出勤に対する課金を労働条件の不利益変更と考えず、自動車通勤者への駐車場無償使用許可という長年続いてきた労使慣行の存在を認めない大学当局・労務担当理事の労働法制無視と節度の無さは到底許されるものではありません。その意味で、この問題の解決は、今後における類似の課金や労使慣行の一方的破棄を許さないためにも、単なる「駐車場問題」にとどまらない重要な課題となっています。

[5] 過半数組合の確立を目指して

東北大学職員組合は、東北大学で働く教職員で構成されている労働組合であり、教職員の生活と権利を守るために運動をすると同時に、研究・教育条件の改善にも積極的に取り組んでおります。東北大学の中で、大学当局と直接的にこうした問題の解決や改善を行うために「交渉権を持っている民主的団体」です。特定の支持政党もありませんし、この趣旨に賛同できる方はだれでも加入できます。教職員の諸々の要求を実現するためには、組合員数を増やして過半数組織を目指さなければなりません。今期は賃下げ問題と確認書不履行問題があり、組合員拡大に必ずしも十分な力を注ぐことができませんでしたが、専門部の活動・平泉ツアー・各種講演会等で組合の存在意義を宣伝して、拡大の努力は行いました。しかし、残念ながら実質的な組合員拡大には結びついていません。今後、専門部等において拡大組織を充実させて、部局横断的行事と部局内行事を新たに企画することによって組合員数を拡大していくことが重要だと考えます。各位の益々のご協力をお願い致します。

1. 2012年度の運動の基調と重点課題

[1] 運動の基調

法人化後の職員組合が基本とする運動の目的は、第一に使用者である法人に対し労働三権を行使し、教職員の労働環境を改善し、それぞれの職種について地位向上を図ることで、全ての職員の地位・待遇を向上させることにあります。

第二に東北大学としての教育・研究活動を充実させ発展させることで、学問の自由、研究活動の自由を基本とした大学改革を進めていきます。そのことを通じて地域のみならず世界からも認められる先端的な教育を受けることが出来、自由な意思に基づく研究活動を行える自由で創造的な大学を目指します。

第三に各種団体、市民や県民と一丸となって環境問題や文化活動などに取り組むことで、震災復興や環境保護活動、周辺地域との交流活動を進めることです。

最後に、これらを総じた強く大きな組合づくりをすすめます。東北大学職員組合は全大協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へ取り組んでいきます。

[2] 重点課題

前述の基調に従って、2012年度は以下の重点課題にとり組みます。

(1) 労働協約

「団体交渉に関する協定」や「組合活動に関する協定」に基づき、労働協約や確認書の締結を定常化できるよう、顧問弁護士等からの教示を得ながら交渉能力を高めていきます。

(2) 組織拡大

組合本部内に専門部会を設置し組合員拡大を図ります。また、事務職員、技術職員、看護師、助教、時間雇用職員、准職員など青年層の多い世代への働きかけを積極的に行い次世代の育成に励みます。

青年部については、その自主性を尊重し活動をサポートしていきます。

(3) 情宣活動

2011年度は、各キャンパスで何度か立て看板の撤去や悪戯書きが行われてしまいました。この様な嫌がらせに臆せず、未加入教職員を始め全教職員に組合の方針や重要性、法人が抱える問題点を判りやすく宣伝します。また、WebPageや電子メールなど電子媒体を通して組合の諸活動を広めることに努めます。

(4) 諸問題

准職員、時間雇用職員の労働条件について、正規職員との差を減らすよう法人との交渉を行い、格差是正に努めます。また、過半数代表者と緊密な連携を図り、就業規則や給与規程、労使協定等について、より良いものを目指していきます。

教職員共済生協については団体事務委託契約に基づき、教職員の利用を促進します。

【3】公正で透明な大学運営を目指して

2004年の法人化に伴い、職員組合はそれまでの「職員団体」から、「労働組合」へと名実ともに転換しました。労使対等を原則とすることは法的に保障されているはずですが、年々、その枠組みを離れた“例外”が増大している現実を見るにつけ、国立大学法人東北大学の行く末に不安を拭うことはできなくなってきました。悪しき面の典型は、大学の私物化です。井上前総長の大学教員らに対する名誉毀損訴訟（2012年7月28日現在、係争中）や、同じく前総長による自らの無資格ユニバーシティプロフェッサー就任、それに伴う総長としての職務専念義務違反、その職務を代行させているといわんばかりの北村前副学長への高額給与付与などは、異常な権限を総長とそれを取り巻く連中に与えた法人化の歪、すなわち、トップダウン方針の自分勝手な拡大運用、総長選考規程の改悪、文科省出向官僚による事実上の大学支配により自浄作用がまったく働かなくなった大学経営陣の怠惰と腐敗の現れといえるでしょう。

職員組合執行委員会は2011年10月3日に「UP問題学習懇談会」（UP: ユニバーシティプロフェッサー）、10月27日に「副学長高給問題学習会」を開催し、また、12月19日には農学部支部で「本学総長による大学私物化に関する諸問題--我々の知らないところで何が行われ何が問題なのか、噂の真相は--」と題する学習会が開催され、東北大学を蝕む“私物化問題”について大学構成員に向けた理解の場を提供しました。一方、これらの諸問題への追及として、執行委員会は2011年11月28日、総長に対して「井上明久総長のユニバーシティプロフェッサー就任および北村副学長高額給与についての公開質問状」を送付しました（同じ文面を11/28～11/30にかけて教育研究評議会、支部・執行部 ML、aoba、全大教 ML、過半数代表者、宮城県政記者会（河北新聞、朝日新聞、NHKなどマスコミ14社）、一番町法律事務所、国民救済会などに送付）。回答期限（12/8）をはるかに過ぎた12月12日、大学当局は甲野労務担当理事のコメントとして『井上明久総長のユニバーシティプロフェッサー就任および北村副学長高額給与についての公開質問状』

に対して、「総長の命により人事労務担当理事からお答えする。公開質問状とその回答という形でやりとりをすることはできない。ただし、当方と貴組合とで合意された方法によって回答する準備はある。」との返答を電話でよこしました。質問状は井上明久総長本人しか知りえない内容（例えば「いつ UP 推薦の打診を受けたか」「北村副学長の評価が高いのはなぜか」）を含む平易な10の質問であり、井上総長本人の回答が必須であるはずですが、なぜ総長本人に宛てた公開質問状への対応を労務担当理事が行うことになるのか、また、意味不明な「回答という形でやりとりできない」との返答など、総長自身にも大学当局にも公開質問状に対して真摯に回答する意思がまったく感じられず、また、公開質問状の意味も理解していない状況で、明らかにこの問題への対応を回避しようとの意図が感じられました。執行委員会はこの返答への対応として12月15日、「2011年11月28日「井上明久総長のユニバーシティプロフェッサー就任および北村副学長高額給与についての公開質問状」に対する国立大学法人東北大学総長からの回答について」と題する声明を公表（12/15～12/19にかけて同報を井上総長、教育研究評議会、宮城県政記者会、各種 ML、県労連、一番町法律事務所などに送付）するとともに、この問題を広く社会に公開した形で問いかけていくことを宣言しました。執行委員会は、この問題の解決には東北大学としての誇りと自浄作用が不可欠と考え、2012年3月6日、教育研究評議会と経営協議会に対し、「井上明久総長の職務専念義務違反および総長のユニバーシティプロフェッサー就任手続上の重大な瑕疵を理由とする総長解任要求についての要請」、また同日、総長選考会議に対して、「～総長解任申出についての要請」を送付（学外委員に対しては3/7付郵送）し、井上総長の即時解任を検討するよう要求しました。しかし、結果として2012年3月に開催された教育研究評議会（3/16）と経営協議会（3/26）の議事録、および、総長選考会議の「東北大学総長選考会議のまとめ」（平成24年3月26日付 経営協議会報告事項2）において、井上総長解任に関する記述は見られず、まったく自浄作用が働かなかったことが明らかとなりました。

大学総長としても行政職トップとしてもまったく大義名分が立たない保身と強権発動ぶりが横行したことにより、使用者側と労働者側の心は離れ、その結果、労使対等の原則は大学側により破壊された状態に立ち至りました。2012年4月、総長交代が行われましたが、里見現総長（前副学長）はそれまでの反省をするどころか、早くも震災復興にかこつけた“焼け太り”批判がはなはだしい600億円相当といわれる資金調達

と、法的根拠を伴わない最大 10%もの給与削減を強行し、あたかも「大学は自分たちの思うがまま」と言わんばかりに、労働者無視、組合無視の独裁路線をあらわにしています。また、北村前副学長は東北大学を離れましたが、井上前総長は新年度より総長特別顧問（事務職員）として東北大学に籍を置き続けています。東北大学の体質は、里見新体制になってもまったく変わっていません。むしろ、何か指摘されては困ること、隠さなければならないことがあると勘

繰られても仕方のない不公正・不透明さを継承しているとさえいえます。里見総長以下大学執行部は、国立大学法人東北大学を公的セクターと標榜しますが、公人としての自覚は微塵も感じられません。

職員組合は、国立大学法人東北大学がどこへ出しても「恥ずかしくない」「健全な」組織に生まれ変わり、また、労働者の考えや意見が「正常に」反映されるガバナンス体制が構築されるよう、大学当局に対峙していきます。

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—

国立大学法人の労働組合は、国公法上の職員団体に過ぎない公務員の組合とは異なり、労働組合法に基づく労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を有しています。団体交渉権は、労働組合が雇用者側と労働条件などを交渉し協約を結ぶことのできる権利で、過半数代表者などが有しない最も重要な権利です。

昨今、大学当局側は、組合との合意を得る努力すら一切経ない一方的かつ強引な就業規則改変による労働条件の不利益変更を繰り返すなど、労働組合の持つ権利をないがしろにする横柄な態度を顕著に示すようになってきています。東北大学職員組合は、団体交渉を、単に不平・不満のガス抜きとするのではなく、根拠と具体性を持って大学当局の誤りをきちんと正し、必要な対応・修正を大学当局に約束させる場に行わなければなりません。そのためには憲法と労働3法をはじめとする法律や規則、民事訴訟法と訴訟戦術、労働判例など組合にとって可能な法的手続に関する勉強会の開催、顧問弁護士との相談、模擬団交の実施など、念入りな準備を怠らないことに加え、交渉術・ディベート能力・問題を即座に認識する判断力を向上させる必要があります。

2012年5月・6月には不当な賃下げが強行され、この賃下げに関わる団体交渉は期をまたぎ、継続して行われます。団体交渉を行わない組合は、労働組合と呼ぶに値しません。本部執行委員をはじめとする組合役員はすべからず交渉委員として大学法人当局との団体交渉を行う当事者としての自覚を持ち、日々、研鑽していきます。

[1] 2011年度の団体交渉（概要）

今期は2011年12月5日（第1回）、2012年2月21日（第2回）、3月29日（第3回）、4月9日（第4回）、4月13日（第5回）、4月20日（第

6回）、5月21日（第7回）、6月27日（第8回）、合計8回の団体交渉を行いました。主な議題は以下の通りです。

- ・平成23年3月7日に締結した「確認書」関係（実施内容の確認）
- ・職員組合の要求項目（全15項目）
- ・平成23年度人事院勧告に伴う本学役職員の給与関係（平均0.23%給与削減）
- ・特例措置に伴う本学役職員の給与関係（平均7.8%給与削減）
- ・片平キャンパス駐車場問題（有料化）

[2] 言葉尻を捉えた言い逃れと居直りに終始する大学当局の不誠実な交渉態度

前期、平成23年（2011）3月7日、締結された「確認書」（今期の経緯概要は「はじめに」-[1]参照）は大学当局による一方的な労働条件の不利益変更（2010年度給与の引き下げ）に対する代償措置として労使間で合意された約束事であり、双方にその内容を実施する義務が生じます（「確認書」の内容から、実際の履行義務は大学当局側のみ）。実施内容には期限が設定されていますので、団体交渉の場において進捗状況、ならびに、実施状況について追及しました（第1～4回、第6回、第8回）。平成22(2010)年度中に実施されるものとして記載されています「各部門において勤務時間管理を徹底する」については、勤務時間管理システムを今年度にかけて順次、部局に導入しているとの具体的な回答を得ましたが、「病院において看護師にかかる勤務の実態を調査する」については2011年1月の病院事務からの「問題点はない」との回答を鵜呑みにしたきりで、組合が指摘してきた数々の問題点の追調査をしようともせず、1年以上にわたり放置してきた経緯が明らかになりました。加えて、「病院には何度も行っている」（第1回団交）との理事発言は、単に患者として訪れただ

けで、「勤務条件について看護師と面談」という形ではなかったことが露呈（第2回団交）し、理事は労務担当理事として病院の実態検分を行っていなかったこともはっきりしました。第8回団交では、病院に任せた形での交渉は困難との認識に達し、今後は病院の問題について団体交渉の場を活用する旨の合意を得ました。平成23(2011)年度中に実施されるべき4つの項目はまさしく給与引き下げの代償措置として金額ベースで換算されうるものであり、その実行は大学当局がいかに誠実に不利益変更に対処するかの指標となるものです。ところが実際に行われた項目は事実上「入試手当の見直し」とわずかに増員（前年度比）された「時間雇用職員等から特定有期雇用職員への移行を奨励」だけであり、肝心要の「勤勉手当にかかる勤務成績優秀者の増大」については「確実に増やしたが、その割合は言えない」と、何の資料も証拠も提示しないまま大学当局の言うことだから信用しろ、との一点張りであり、極めて不誠実な態度に終始しました。第8回団体交渉において、オフレコの扱いに関する大学当局側の不誠実さを指摘し、大学当局はやっと2008年以降の優秀者の割合を口にしました。また、大学当局が自ら代償措置として提案した「役割手当（仮称）の新設を検討する」や「業務量過多の部署に本部経費による雇用枠の配分を検討する」に至っては、「検討する、と書かれているのだから検討はした。結果はない」と、「検討する」との文言の揚げ足を取って開き直る始末で、締結当初、実施を24年度としたあまりにも先送り感の強い原案に対して給与減額の次年度である23年度中に実施可能な内容として「ならば検討ぐらいはできるだろう」とわざわざ改めた双方の配慮を反故にするような不躰な発言が繰り返されました。今後は具体的な数値を大学当局が公表するよう、交渉を進めていく必要があります。

一方、本年4月から実施され始めた片平キャンパス駐車場有料化（「はじめに」参照）については、顧問弁護士が交渉委員として参加した4月9日（第4回）団交において「通勤する職員への課金は労働条件の不利益変更である」「本件は労働問題であり、組合との団体交渉など法律の要請する手続きが踏まれていないため無効である」と撤回を要請しました。大学当局はその時「労働条件であるかどうか検討する」と逃げ口上を打ち、交渉委員の追及を避けましたが、第6回団交では根拠を示さず「これは労働条件とは考えていない」と述べ、組合からの「労使慣行や通勤（手当・事故時の労災）などは労働条件である」との追及に対して、やっとな「ちょっとよく勉強させていただく」と、とても労務問題を担当する理事とは思えない態度で、また

もや問題の先送りを図りました。第8回団交では、一方では組合からの問いに答える形で、長年続けられてきた自動車通勤者による駐車場の無償使用が労使慣行であることの要件を完全に満たすとの判断に資するような発言をしながら、他方、結論だけは「しかし労使慣行ではない」と、あくまで労働条件ではないと言い張りしました。大学当局は組合の追及をかわすために、その場しのぎ、問題のすり替え、知らないふり、詭弁、嘘、揚げ足取り等々の不誠実極まりない対応を繰り返しました。組合は「労働条件」「労使慣行」「労働問題」をキーワードとして、大学当局の独裁的な施策を撤回させなければなりません。

[3] 自ら定めた取り決めに反故にし、違法性すら無視する大学当局の身勝手さ・傲慢さ

東北大学は「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」（平成17年12月7日役員会承認）にて「給与改定の時期については、人事院勧告に基づく給与法の改正、労使交渉に要する十分な時間の確保、人件費予算の計画性の確保などを考慮して、翌年4月から実施する。」と定めています。組合はこの方針を受け入れるものではありませんが、2005年4月本給4.7%減（地域手当との相殺で平均-2.2%）と2006年4月本給5.1%減（ただし現給保障あり）は基本方針どおりの時期に給与削減が実施されました。しかし、2010年1月ボーナス0.35ヶ月減+本給0.2%減や2010年12月55歳以上給与減+ボーナス0.2ヶ月減では、十分な労使交渉を経ることがないばかりか、翌年4月実施でもなく、極めて拙速に賃下げが実施されました。2012年5月平均0.23%給与減、および、2012年6月平均7.8%給与減の給与引き下げに至っては、前者は団体交渉の質疑途中（実質、団交1回）、後者は団交を1回も行わないうちに強行され、また、後者の平均7.8%給与減は、時期・削減率はおろか実施の有無についてさえ何ら確証のない「運営費交付金削減」に基づくだけでなく、種々の法律（労働契約法第9条、同第10条、労働基準法第24条、財政法第29条第2号など）に違反している疑いがあるとの指摘（第7回）に対し、「真っ白が証明されないと先に進めないということなら、何事も先に進めない」（労基法第24条第1項所定の「給与全額支払いの原則」に抵触するのではないかと組合側の疑義への回答）と居直りました。

2012年6月の平均7.8%給与減で減額された給与は、「景気対策の財源」として今秋の補正予算「国立大学法人等の給与削減」（＝運営費交付金削減）に充当されることが2012年6月26日付けの新聞その他で報道されています。この発

端である 2011 年 6 月の閣議決定や 2012 年 2 月の国家公務員給与削減特例措置法、大学当局が示した特例措置方針のいずれもが、東日本大震災からの復興対処として 7.8% 給与減の強行を押し進めてきました。しかしその大義名分は完全に消滅し、単なる人件費削減のための給与削減でしかないことが、完全に明らかになりました。更に、運営費交付金の削減額は、財務省や文科省が一方的に算定する（第 7 回団交までの大学当局の説明）のではなく、国立大学法人側からのいわば“削減要求”（つまり、法人が自ら教職員労働者の給与を削減して“浮かせた”金額を幹部事務職員を通じて文科省や財務省に伝え、政府は第 4 四半期分の運営費交付金からそれに見合う金額を減額して支給する）とあってよいプロセスを経て決められること、すなわち、政府と国立大学法人が教職員労働者と国民を欺き、グルになって運営費交付金の削減額を決めるということが第 8 回団交にて明らかとなりました。このような嘘と信義則違反で塗り固められた暴挙が許されていたら、国も国立大学も成り立たなくなることは明らかです。そして、内閣と議会在共犯関係に立った国民への背信と、まさに現在行われているような腐敗しきった保守政党内外の泥仕合が議会制自体への懐疑と不信を呼び起こし、国民のそうした心の闇につけ込んで民主主義を乗っ取り、急速に増殖するのがほかならぬファシズムであることは戦前の歴史の教えるところ です。

組合は、違法性の疑いが晴れてから平均 7.8% 給与減を含む労働条件不利益変更の必要性・相当性をはじめとする実質的な交渉を行う方針で臨んでいましたが、賃下げに対する回復・代償・賃上げへの合意（労働協約締結）に向けた交渉だけでなく、大学当局（使用者）の行為（組合との交渉を無視した一方的な就業規則変更による労働条件の不利益変更）の違法性を糾す方策としての労働委員会への救済申立てや訴訟提起を見据えた大学当局の違法性を確定するための交渉を進めていかなければなりません。

[4] 古くて新しい課題

第 3 回団交において、甲野理事は憲法 23 条の「学問の自由の保障」に関連し、護憲発言をしました（3. [3]参照）。しかしながら第 2 回、第 3 回の団交では、東京大学など他大学で存在する教育公務員特例法に準じた「教員の身分保障」に類した規程を設置するつもりはない、とも発言しています。「教員の身分保障」の規程が存在しないと、教員の人事・配置は本人の意に反していようと大学当局が自由に変更できるこ

とになり、安心した研究・教育環境はないも同然になってしまいます。法人化時に東北大学が国立大学でありながら教員に対してこのような憲法 23 条およびその制度的保障である大学自治にかかわる最高裁判例を一切無視した雇用条件を制度化し、長年それを放置していること自体がまったく信じられないことであり、一方、2004 年法人化当初から組合が課題としているこの問題をこれ以上先送りすることは、結局、組合までもがこの「国立大学法人による研究者の学問の自由の篡奪」という由々しき事態を黙認することになります。組合は、「教員の身分保障」の課題をこれ以上放置することなく、喫緊の課題として取り組んでいきます。

一方、井上前総長時代の大学の私物化問題は、残念ながら総長交代後も引き継いでいます。前総長を「総長特別補佐（事務職員）」のような役職・職制で雇用し、また、駐車場問題（第 8 回）では「駐車場を職員に貸してやっている」（理事発言）と、まるで大学は我が物といわんばかりの横柄さが大学当局の所業に現れています。まだ膿は出し尽くせていません。しかしこれを完治させるためには、大学構成員の多くが協力して取り組む必要があるでしょう。組合は団交を通じて、「総長選考」「天下り・出向理事」「各種決定機関の再構築」「ガバナンスとガバメント」などの諸問題を改善できるような情報収集を行い、大学構成員に周知していきます。その発端として、私物化問題を風化させることなく、更に取り組みを強化していきます。

2012 年度の運動方針と課題

（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か大学側との交渉を進めていきます。

（2）東北大学法人の運営は年々不透明感を増し、また、説明責任がまったく果たされていないという状況にあります。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・不誠実性を多くの教職員に知ってもらうように、情報を収集・発信し、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の違法・不当な措置に対抗します。

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

大学院重点化、ポスドク1万人計画、研究費の重点配分、任期制の大幅導入、そして法人化と前世紀末から矢継ぎ早に進められてきたいわゆる「大学改革」の「成果」が現れてきています。それは、研究者の多忙化、若手研究者の窮乏とそれがもたらす若手研究者の減少、そしてこれを主因とすると思われる世界各国の中で日本だけに見られる論文数の停滞及び減少です。すでに研究者あたりの論文数では台湾に大きく遅れを取っており、これは同時期の台湾での国からの研究費の大幅な増額と、我が国の大学予算の停滞及び減少とほぼ軌を一にしています。

一方、20年以上続く不況とここ数年来の極度の円高が国内の製造業に深刻な悪影響を及ぼしており、優秀な技術者の海外流出や後継者の育成の困難さが指摘されています。不況は大学卒業者の就職内定率にも大きく影響しており、このことは大学教育に対する有形無形の圧力を及ぼしています。「即戦力」重視による基礎的分野の軽視や「大学教育の質保証」を掲げての教育統制が危惧されるどころです。

[2] 東北大学の情勢

2012年度4月、井上前総長の後任として里見進氏が総長に就任しました。これに伴い北村前副学長を始めとする東北大学執行部メンバーの多くが交代し、大学運営体制に一定の変化が見られるかに思われました。しかし交代したばかりの里見総長は、国家公務員給与法特例措置について、“東北大学は全国から大きな支援を受けているので給与削減に積極的に取り組む”と発言したことが伝えられ、この執行部もまた、教職員ではなく政府・文科省を向いた運営を行う姿勢であることが浮き彫りとなりました。東日本大震災からの復興についても、災害科学国際研究所や東北メディカル・バンクの設置などの大型プロジェクトが進められる一方、被災地への血の通った支援は個々の研究者の献身的努力に依存しているのが実情です。これら大型プロジェクトに対しては、むしろ災害復興に名を借りた焼け太りとの批判すら学内外から聞かれます。里見執行部による包括的な大学運営プランは発表されていませんが、大方の観測では井上氏の路線を継承するものであると考えられています。総長就任挨拶では「スリムな組織によるたくましい経営」が謳われており、教職員へのいっそうの負担の押しつけが危惧されます。また、密室化した大学運営については、執行部（＝役員会）メンバーの交代によって改善が行われ

ることに期待できないことが現時点でもはや明らかとなっており、引き続き運営の監視を行い、その透明化と民主化を要求してゆく必要があります。

震災復興を口実とした国家公務員給与法特例措置について、政府はこれを国立大学法人にも全面的に適用させるべく圧力をかけています。政府首脳は「給与削減に向けた労使交渉に入るよう要請する」という明らかな労働法制違反を公言し、さらに文科省は公式な説明を一切行わないままに非公式の強い圧力をかけるという陰湿な手段で大学を追い込んでいます。政府の一存で年度途中でも運営費交付金が減額されるというのであれば、もはや独立した法人という制度そのものがまったくの幻想であり、国立大学時代と同様あるいはそれ以上に文科省の下部機関であることを強いられているという事実が露呈されたこととなります。法人化を強行した有馬文科相（当時）の、財政的には十分に報いるという言葉も、また法人化法の付帯決議も、単なるリップサービスに過ぎなかったということです。このような不当な圧力に対して、新しい東北大学総長・役員会がそれに積極的に加担しようとしていることは、教職員の労働条件を顧みず権力におもねる行為と見なさざるを得ず、法人経営者として不適格であることはもちろん、普遍的知を追求する大学の自主性を踏みにじり、学問の独立性を投げ捨てる行為といわざるを得ません。

[3] 2011年度の活動と成果

昨年度の大会決定では、教文部の活動について、給与問題を中心にしつつ、教員の働く環境の改善をはかり、大学運営の民主化と透明化を求めていくことが挙げられていました。また、「要求と提案」では、数年来の組合の要求事項として以下の項目が挙げられていました。

- ・助教の待遇改善
- ・教員の身分保障の回復
- ・63歳以降の給与の改善
- ・個人評価のあり方について

2011年度執行委員会は、井上氏による大学運営の私物化問題と、給与削減への対応に大きな力を注いで活動を行って来ており、上記課題への対応は充分なものとは言えませんでした。その中で、教員の身分保障問題について2月21日、3月29日の第2回、第3回の団体交渉を通じて僅かながらも前進と評価できる回答を得ることができました。具体的には、下記交渉記録引用

部中、甲野理事の発言のうち二重下線（ ）を施した部分です。

*****（これより引用）*****

【2月21日】

議題：職員組合の要求事項について

15-2. 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。

■甲野理事 現在は国家公務員ではなく国立大学法人となっている。権利義務関係は労働契約、就業規則の定めによる。したがって、公務員時代の身分保障の考え方、あるいは教育公務員特例法の水準まで、という形での要求には応じることができない。個別の形で具体的な要望があれば、それはうけたまわり交渉事項になると考える。

【3月29日】

□組合（委員長）（前略）教員の身分保障について、（中略）現在の権利義務関係では事務も教員も同列になっていて、教特法が適用されていないから応じられない、というのは、すり替えだと考えている。教特法と同等の身分保障を新たに就業規則に盛り込むようにということ言っている。その辺りの話を聞きたい。

（中略）

■甲野理事 前回も答えたが、やはり、身分が国家公務員から独立した法人になり、雇用関係も公務員ではなく、労働契約になった。だからこそまた集団的労使関係に変化が生じた。そうしたことから、公務員時代については、一方では身分保障があったが、それをなぞらえた形での要求に直ちには応じられるものではないというのが、我々のものの考え方だ。だから、たとえば一般論として教育公務員特例法のようにすべきではないかという要求ではなく、もちろんあらゆる要求をシャットアウトするということではないが、ここのこういうことについては、こういう理由で、こういうふうにしてくれないか、というような要望・要求があれば、それは個別に交渉事項として交渉するということだ。

□組合（執行委員）国公法が適用されなくなったことは、もちろん我々は全員よく了解している。それで国公法が適用されなくなったから自動的に教特法も適用されなくなったわけだ。さて、教特法というのは、憲法23条が制定された要請上、その具体化として作られたものだった。大学の教員に対して特別の保護規定があって、そこには極めて具体的に定められていた。それで国公法が適用されなくなったから教特法が適用されなくなったということは事実だが、

だからといって、もう関係ない、というような言い方ではなく、教員が教員の、要するに学問の自由を守るための身分保障というものが必要でしょう、と我々は言っている。では今の理事の答えを聞いていると、細かく教特法にあった定めと似たものであっても、その規定をこちらから提案すれば、それについては交渉に応じるということか。

■理事 そういう要望があれば、もちろん交渉に応じるということだ。また、大学における教員の教育・研究の自由ということは、当然、憲法上、国立の大学だろうと私立の大学だろうと保障されなければならないので、そうしたようなことは我々、いろんな仕事をしていく上では、最大限に、大学である以上は、それは尊重していくというのは、我々の一番の基本姿勢だ。だから、どんな規則を作る場合にも、どんなことをやる場合でも、それが第一であると考えている。

□組合（執行委員）今の答えは、きわめて大事なものとして我々は受け止める。では、こちらとしてどういう要望をするか、次回以降、こちらもきわめて慎重に検討した上で持ってくる。

*****（引用終わり）*****

憲法の人権規定は第一義的には対国家的・対公権力的なものであり、原則として私人間には直接適用されません。それゆえ、憲法23条の「学問の自由の保障」が私立大学とその教員の間には直接適用され得るか否かについては学説が分かれています。

また国立大学法人の法的性質をめぐっては非公務員化により労働関係が国公法による任用関係から私立大学と同じ労働契約関係に変わったことにより、法人化以来組合としても「暗中模索」といった状態が続いてきました。しかしながら、最近の行政法の学界では国立大学法人と独立行政法人とは別種であって前者は後者の亜種ではないが、しかしいずれも行政主体であり、公共団体であるという学説が通説となりつつあるようです。もし国立大学法人が地方公共団体や独立行政法人と同じく行政主体であるのなら国立大学法人による私人に対する公権力行使的行為には憲法の人権規定の直接適用が及びます。それゆえ国立大学法人が教員の研究内容や、大学に無断で研究成果を発表したことや、また学生への教育内容を理由に不利益処分をした場合、その処分は違憲・無効ということになります。

二重下線部に表れた甲野理事の認識では憲法23条の「学問の自由の保障」は私立大学にも適用されるとの見解が採られていることが見て取れ、また、そうした見解を採っている以上、「学

問の自由の保障」は国立大学法人の行為にも当然に及ぶということになります。

「そうしたようなこと（注：大学における教員の教育・研究の自由）は我々、いろんな仕事をしていく上では、最大限に、大学である以上は、それは尊重していくというのは、我々の一番の基本姿勢だ。だから、どんな規則を作る場合にも、どんなことをやる場合でも、それが第一であると考えている。」という甲野理事の発言は上述のような認識に立ったものであることが明らかなので「護憲発言」として肯定的に評価できるものです。

しかし、その反面、下線（ ）を施したやりとりでの甲野理事の発言は大学当局が自ら教員の身分保障について特別の保護規定を立案する意思がないことを示すと言うこともできます。本組合は、ここで重い宿題を背負わされてしまったということを実感しなければなりません。

組合が今後しなければならないことは、教員の身分保障について他大学の例を調査し、極めて慎重かつ周到綿密に本学の他の規程類との整合を確かめつつ、例えば（ここでは仮に東京大学の規程名を拝借し、大学名のみ変えて例示します）「東北大学教員の就業に関する規程（案）」や「東北大学教員懲戒手続規程（案）」といったものを作成して当局に突きつけ、実現させることです。特に教員組合員はこれが自らの研究・教育の存亡にかかわる事態であることを強く認識し、そのために労を惜しまず活動せねばなりません。

2012 年度運動方針と課題

教文部は、教員組合員の集団として教員の労働・教育・研究環境の改善に取り組むとともに、大学運営の民主化と透明化の確保のための活動をもその任務とし、さらに組合の政策集団としての役割も期待されています。こうした多様な課題に取り組むために、本部執行委員にとどまらず活動の枠を広げる必要があります。拡大教文部の開催をはじめ、広範な教員組合員の持っ力を結集する取り組みが必要です。また、その前提条件として教員組合員の拡大により積極的

に取り組む必要があります。

具体的課題として以下の諸点に取り組みます。

（１）助教の待遇を改善すること。助教の職責が旧助手とは根本的に異なることを訴えとともに、助教の職務実態を具体的に把握して、それにふさわしい待遇を求めていきます。また、当面の措置として大学院手当の改善を引き続き求めるとともに、授業手当のような新たな手当の提案も検討する必要があるでしょう。

（２）63歳以降の給与の改善。63歳以降の給与が3割引き下げられることの公的な根拠は、全学的委員会の委員とならないことのみであり、これは到底削減率に見合った労働条件変更とは云えません。63歳時の給与水準の確保をめざし、改善に取り組みます。

（３）教員の身分保障を教育公務員特例法の水準まで回復させること。組織改編が頻々に行われ、また任期制教員の増加とともに、教員の身分保障問題は現実的な問題となっています。教員としての身分が教員組織によって保障されるという原則的制度の確立を目指す必要があります。

（４）任期制教員の実態を調査し、不当な取り扱いがないか確認すること。また任期制の功罪を検討して不要な任期制職を任期のない職に戻すこと。多くの部局で若手教員を中心に任期制が導入されて6年余りになります。この間、研究圧力にさらされる一方で雑務も押し付けられている、意に添わない雇用打ち切りが行われているという事例が発生していることが危惧されます。不安定な雇用のもたらす種々の問題は大学教員にとどまらず日本社会全体を覆う重大問題となっています。労働者の人権問題であることはもちろん、優れた研究者を確保し、大学の研究基盤を支える上でも、任期制が本当に必要なのか実態に即して検証していく必要があります。

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）全国大学の技術職員組織の動向

全国各大学の現状として、法人化以降、技術部組織の改編、業務の見直しなど各大学は独自の動きをしていますが大幅な昇給昇格の改善はみられず、ゆきづま

りの感があります。中規模大学の一部では組織の改編改組によって管理運営面でも課長職として管理職手当を確保し、6級を取っている大学もありますが、全体的にはほとんど5級止まりです。東北大と同規模の東大、京大の状況はつかめていませんが、東北大の総合

技術部設置による6級増は注目されます。また、技術職員組織運営として、全国的に安全衛生や放射線管理等の資格を伴う業務を技術職員が担っていくという方向が見られるようになってきました。しかしながら団塊の世代の退職が目の前に迫る中、技術継承という面での世代交代がうまく進んでいない現実も垣間見えています。また、大学によっては採用区分に偏りが見られる傾向もあります。

(2) 東北大学の現状

2012年7月現在、東北大学総合技術部に所属する技術職員は444名(正規職員369名、再雇用者75名)となっており、全国的に見ても最大規模といえる技術職員組織といえます。2011年度の技術職員採用は、法人採用と選考採用で21名となっています。団塊の世代の定年退職がほぼおわり、大きく世代交代が進んでいます。

2012年5月・6月の人勤追跡および国家公務員給与削減法等を口実にした不当極まりない賃下げによる大幅な給与削減は、低い給与レベルの技術職員の生活を更に苦しめています。

①総合技術部の動向

東北大学の技術職員は総合技術部に所属し、議決機関である運営委員会の方針により、これまで学内での技術研修、東北地区研修、キャリアパス研修などが行われています。昨年度は過去に行われてきた研修の見直しをしています。実習の引き受け部局の偏りや研修内容のマンネリ化は否めない状況です。

業務評価については、事務職員と比較して技術職員一人一人の業務内容が専門性(特殊性)を持って多岐にわたるため、一元的な評価を行うことは無理があり評価対象(評価項目)の決定には課題が残っています。人事評価については、大学の方針を見ていく必要はありますが、技術職員それぞれのモチベーションを高めることが重要であり、評価内容の開示や評価内容への質問が出来る制度内容にしていくことが大切です。

②技術職員部の取り組み

5. 事務職員の要求に耳をかたむけ仲間を迎えよう — 事務職員部 —

(1) 容赦のない定員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。もともとぎりぎりの人数で業務を行っていたところに、震災関係の業務が増え多忙を極め、健康を害する職員が増えています。また、メンタルヘルスに関する相談も深刻さを増していますが、兆候がでてきてからの相談窓口ではなく、健康で働きやすい職場環境の整備が緊急の課題です。病気休暇の取得者も多く、周りの職員の負担増になっており、職場の和も作りにくくなっています。全学的な視点にたって一人ひとりが適正な

2011年8月24日本部技術職員部会を開催し、組合本部大会において行われた技術職員部会活動報告および「要求と提案」について若干の意見交換を行いました。その席で「要求と提案」に示された今後の運動方針6項目に基づいて運動を進めていくことが確認されました。また、総合技術部では、これまで統括技術専門員の明文化した選考基準がなかったことから、統括技術専門員の選考基準を専門員の選考方法と含めて検討しています。現在の案によると、統括技術専門員は「リーダーシップの役割を持つ職」として明確にし、専門員は「技術に基づく職」として検討されています。同日の技術職員部会ではこれらの案について意見交換を行いました。技術職員要求は組合要求として団体交渉議題として取り組んできていますが、独自の取り組みは十分に行えませんでした。

2012年度運動方針と課題

専門性と特殊性の高い業務に対する正当な評価をさせ、技術職員の待遇改善を進め、教育・研究の発展とそれに関わる技術的要望に応えることが出来る技術職員組織を構築するために以下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組織が現在よりもさらに自律的な組織となるように働きかけます。

(1) 技術職員の地位確立、自立した技術職員組織である技術部の構築を目指します。そのために、技術職員の増員、専門技術の向上と技術継承に必要な研修とそれに関わる費用を要求します。

(2) 公正かつ公平な人事評価基準制定を要求し、文書による本人へのフィードバックを行うことを求めます。技術職員の上位級拡大による、待遇改善や給与改善等に取り組みます。

(3) 「技術職員標準勤務表」、「教室系技術専門職員給与表(仮称)」の新設を要求します。

(4) 他大学との間や部局間での技術的、人的交流を深めます。

業務量となるよう人員配置をしなければなりません。

(2) 何度も労基署の指導を受けているにもかかわらず、相変わらず予算を理由に不払い残業をさせている部署も存在しています。また、超過勤務の実働分を申告できない職場の雰囲気も残っています。予算の問題でなく、健康維持やワークライフバランスの観点から業務管理をしていくべきです。

(3) 散在する事務職員の情報交換はとても重要です。これまでは女性部の会議時に職場の状況や悩みなどを話し合ってきましたが、この3月に女性事務職組合員

が定年退職したことによりそれもできなくなってきました。問題が山積している職種ですが、組合員が少ないため、各職場での具体的な悩みを把握できず悪循環に陥っています。アンケートなどで要求をつかみ、運動にし、組合加入につなげなければなりません。

2012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残業を根絶する運動を強めます。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 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。

(5) 「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」を実効あるものとするために、女性部と協力して当局に働きかけます。

(6) 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。

(7) 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！

— 図書館職員の運動 —

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、正規職員と同じ内容の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」、「労働格差是正」からは程遠い労働環境が常態化している現状があります。

大学当局は図書館業務について正規職員と同等の能力を有する非正規職員に対して正規職員登用への門戸を開くことなく、現状を黙認しています。また、時間雇用職員の3年期限付き雇用は、特殊性のある図書館業務に習熟した職員を失うことに他ならず、職務に専念し図書館に貢献しながら3年で職場から放り出されるという酷い扱いが続いています。

2012年度運動方針と課題

大学図書館本来の役割をはたすため、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目指して運動していきます。

(1) 組合員拡大を進めます

(2) 震災による図書館建物などの復旧には十分な予算を充て、職員および利用者の安全をはかるための恒久的な対応を取ることを求めます。

(3) 図書館職員の要求を把握し、交渉を行います。

(4) 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

— 医療部門の運動 —

[1] 東日本大震災後の防災体制について

2011年3月、東日本は未曾有の大地震に見舞われました。大学は、井上プランのなかで地震等の災害にそなえたシミュレーションを作成していましたが、それにもとづく防災訓練は実施されていませんでした。大震災発生直後、病院内はライフラインも絶たれ、患者の避難・誘導も統一された指示もなく、職員各自が自ら判断して行動するしかなく、大混乱に陥りました。こうした経過の反省の上に、3.11大震災の教訓をいかしたシミュレーションの作成と訓練の実施が求められます。

[2] 看護師を取り巻く問題

2006年に診療報酬改定が行われ、7:1入院基本料が新設されました。これには、看護師数だけでなく、病院の職員の7割が看護師であること、病棟の平均入院日数が19日以内であること、職員一人あたりの月平均の夜勤時間が72時間以下であることなどの基準を満たす必要があり、また医師の配置基準も満たす必要があります。こうした基準を満たせば診療報酬請求の基準となる点数が大きくなるため、東北大学病院でも経営改善のために、ベッド稼働率の向上・在院日数の適正化や経費削減と並んで、大幅に看護師を増員しました。しかし、24時間を平均して7人の患者に対して1名の看護師が配置される体制を保っていくためには、看護師数は十分であるとは言えず、年休や年末年

始・夏季特別休暇などを取得することを考慮すると、まだまだ看護師は足りません。むしろ現場の看護師は増員された新人職員の臨床教育に追われ、労働強化になっているのが現状です。また、団体交渉の場では、適正な看護師の必要人員を割り出すために、看護部だけに任せず、事務も含めたプロジェクトチームを作って検討していくと回答がありましたが、改善は見られませんでした。

看護師の離職が多いことも大きな問題です。離職を防ぐには、後述するような待遇の改善も不可欠ですが、正規雇用職員化が重要です。現在いる看護師の3割は、特定有期雇用職員（任期付看護職員）や1年契約・更新限度なしで年俸制の特定有期雇用職員（年俸制職員）であり、このような雇用条件を改善しなくては、離職防止を図ることは出来ません。

二交替勤務体制が導入されてから6年が経ち、その見直しが求められています。二交替制勤務は、看護師の勤務間隔が短いために、休暇を取得しやすい労働形態ですが、17時間という長時間勤務を月5・6回行うこととなり、そのことが体調のくずれや集中力の低下を招き、患者に対するきめ細かい医療サービスがおろそかになり、医療事故を招きかねないという面もあります。二交替制にせよ、三交替制にせよ、看護師の負担を軽減していくためには、看護師の増員が不可欠です。

組合は、真に安全でかつ安心して働ける職場、患者に優しい質の高い看護を提供していくために、雇用期限のない正規職員の増員を強く求めています。

[3] 看護師の待遇改善

現在、看護師の日勤の勤務開始時刻は、病棟では8時、外来は8時30分からとなっています。しかし、実際は更衣や仕事の準備などもあり、20～30分前に出勤しているのが実情です。当然、その他の勤務時間帯に仕事につく場合でも同様であり、また勤務終了時間も時間通りにいかず、超過勤務となっています。しかし、超過勤務手当では、時間通り計算されているわけではなく、朝の時間も含めてかなりのサービス残業になっているのが現状です。大学は働いた分の超過勤務手当を支払う義務があります。

また、勤務時間外に行われる研修や講義はたくさんありますが、当面、医療の職場で働く者に義務づけられている研修に関しては超過勤務として認めるように求めています。

さらに、2010年7月から救急部と手術部の看護師に危険手当（特殊勤務手当）がつくようになりましたが、今後は同様の手当が必要で、他の職員にも支給させるように大学当局に働きかけていきます。

[4] 組織拡大

毎年、病院支部では本部執行委員や青年部、また他支部の応援を得て、病院当局の行う新入職員オリエンテーションのあと、組合の説明会を行っています。この取り組みは、組合員拡大の成功のカギとなる重要な取り組みです。今年の説明会では、医大懇に参加してきた若い組合員が中心になって、組合の意義や歴史などをパワーポイントを使って紹介し、数人の組合加入申込みがありました。組合員定着率の向上のためには、新組合員と現組合員とのつながりを密にしていくことが最も重要です。今期は新入組合員との交流のために、組合員の講師を招いて「七夕ホットホット足のマッサージ」を開催しました。

また、今期も病院支部では、定期的に執行委員会を開き、その時々々の情勢や職場の現状を出し合い討議してきました。そうした内容やニュース、行事案内などを掲示板に貼付し、職員に知らせるようにしてきました。また、組合費の未納者に対し、組合員の継続の意思を確認する取り組みを行いました。若い組合員の育成のために意識的に学習会などにも取り組んできました。医大懇にも若者を送り出しました。今後は更に組合活動への理解を深めていくことや組合員同士のつながりの強化に努め、3桁の組合員を持つ結束の強い支部建設を目指します。

2012年度運動方針と課題

- (1) 各職場の要求を掘り起こし、対話と共同の輪を作り、仲間づくりに取り組みます。
- (2) 安全安心の医療を確保するために、職場環境に見合った必要人員を正規職員として常時配置し、患者が安心して医療が受けられるように粘り強く要求していきます。
- (3) 災害に強い病院をめざし、患者が安心して医療が受けられるように強く要求していきます。
- (4) 全大教に結集し、平和・憲法と医療・福祉を守る課題に取り組みます。

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 —

東北大学では、2012年6月1日現在、正規職員5,876名（特定有期雇用職員を含む）の他に准職員1,252名、時間雇用職員4,673名、再雇用職員149名が働いてい

ます。

長年にわたる定員削減によって事務系の正規職員は大幅に数が減っています。削減された定数分の業務は

2012年度運動方針と課題

非正規職員を含む現職の職員へとしわ寄せがくることとなります。

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拓くようもめた組合の要求に応じて導入されましたが、第一次試験として大卒新規採用者に課される法人等職員採用試験を受験するものであり、職務に熟練した准職員への配慮はなされていません。

准職員の勤務実態はフルタイム勤務という点でも取り扱う業務の内容でも正規職員と何ら変わる所がありません。しかし、准職員の殆どは3年期限付き雇用であり「仕事に就けているだけ良い」、「次の雇用先を紹介してもらえなくなるのではないか」等の思いから待遇改善を考える余地がなく、悪循環となっています。組合は、法人移行時より准職員、時間雇用職員の雇用確保と待遇改善を重視し取り上げてきました。2011年3月には、東北大学職員組合と大学当局との労働協約（確認書）が締結され、准職員・時間雇用職員ともども一定の待遇改善につながる一步を記すことができました。

時間雇用職員へのボーナス支給は2008年度以降検討すること自体を凍結されたままです。再雇用職員にはフルタイムでなくともボーナスが支給されており、時間雇用職員へのボーナス支給拒否は役員会側の非常に理不尽な対応といえます。

時間雇用職員の労働意欲、勤労意欲を高めるためにも一時金（ボーナス）を支給し、また勤続期間に見合った退職時一時金を支給することはむしろ必要なことです。一般企業では支給する企業が増えてきています。これこそ民間とのバランスを考えてほしいものです。

(1) 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規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（注*）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。

（注*）：1980年7月以前採用の准職員の継続雇用制度。60歳年度以降も65歳年度末まで引き続き更新される。

9. 組合の魅力側面からあとおし — 厚生部 —

[1] 教職員共済

2012年2月29日、昼休みの時間帯に、本部書記局において、定年退職者のための教職員共済説明会を開催しました。当日は、7名の参加があり、時間の許す限り担当者から説明を受けました。

(1) 各共済の加入状況(2012年6月11日現在)

- 総合共済：134名
- 火災共済28名（28件）
- 自動車共済：64名（89台）
- トリプルガード：90名
- 交通災害共済：16名
- 新・終身共済：3名
- 終身共済：1名
- 年金共済：14名

(2) 各共済の給付状況

- 総合共済：死亡：2件（250,000円）、住宅災害：46件（13,400,000円）、災害見舞金：2件（60,000円）
- 火災共済：住宅災害：76件（34,478,000円）
- 自然災害共済：15件（26,438,000円）
- 交通災害共済：障害：1件（240,000円）、入院：1件（57,600円）、自療／通院：4件（28,500円）、手術：1件（9,000円）
- 自動車共済：対物：21件（5,042,096円）、対人：27名（2,401,206円）
- 新・終身共済：1件（1,000,000円）
- 団体生命共済：死亡：2件（13,000,000円）
- 医療共済：入院：36件（5,589,000円）、手術：4件（460,000円）、退院：1件（70,000円）、ガン：2件（2,000,000円）

[2] 労金

2011年9月28日昼から、本部書記局において、定

年退職者の人のための労金説明会を開催しました。当日は、5名の参加があり、時間の許す限り担当者から説明を受けました。

労金一斉積立特融会員は、2012年6月現在64名です（前年度76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17名に贈呈しました。

(2) 退職者の会には現在130名加入（新規加入者7名）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49号）を年間約4回（総会案内を含む）送り、組合との絆を保つ『コア』と一緒に届けて来ました。日帰り旅行や講演会で会員相互の交流を行っています。また、喜寿・米寿の方各

1名に記念品を贈りました。一方、2名の方が亡くなり、香典を届けました。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。

2012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) みんなで歌おうなつかしのフォークソング

組合は1949年10月29日に創立されました。2011年10月28日夜、前年に続き組合の誕生会（62歳）として書記局にて、生ギターで歌って飲んで交流する企画をコア編集委員会との共催で行いました。組合員の懇親を深める楽しい集いとなりました。仕事の疲れも癒され、明日への活力を得ることができました。恒例行事としての定着が期待されます。

(2) ボウリング大会

前期（2011年4月）開催を予定していましたが、震災の影響で行えなかったため、2011年11月18日に青年部と共催で行いました。10名の方が参加し、熱戦が繰り広げられました。

(3) 新春囲碁大会

2012年1月14日に金研本多記念館の職員集会室で開催されました。まだまだ身が凍えるような日でしたが4名の方が参加し、白熱した対局が繰り広げられま

した。

(4) 新春交流会（旗びらき）

2011年1月20日に金属材料研究所の講堂で開催されました。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。

(5) メーデー宮城県集会への参加

2012年5月1日に勾当台公園・市民の広場で行われました。東北大学からは22名が参加し、シュプレヒコールを行いながら行進しました。

2012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、コア編集委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. 平和と人権のために — 憲法・平和対策専門部 —

[1] 憲法9条（平和主義）関係

「東北大学憲法九条を守る会」発足記念講演会について

2011年11月4日夜、川内北キャンパスのマルチメディア教育研究棟2階ホールにおいて「東北大学憲法

九条を守る会」の発足記念講演会が行われ、東北大学職員組合は東北大学生協労組、宮城県学生九条の会、日本科学者会議東北大学分会などとともに呼びかけ団体としてこの記念講演会の準備と運営を行いました。

みやぎ紫金草合唱団による合唱と東北大学学生有志による金管楽八重奏の文化行事に続き、2008年ノーベル物理学賞受賞者である益川敏英先生（京都大学名誉教授、元京都大学職員組合書記長）による特別講演「現代社会と科学」が行われました。折しも大学祭期間中とあって、メインイベントである益川先生の講演には約300名もの教職員・学生・一般市民がつめかけ、広い会場がほぼ満員となる盛況ぶりでした。また、講演に引き続き1時間にわたって行われた「若手研究者・院生・学生とのフリートーク」にも多くの人々が残り、益川先生がどんな質問にも即座に的確かつ明快な答えを返されるのが極めて印象的でした。

この日、物理学者である益川先生が最も強調されたのは、いかなる報に接しようと物理法則を踏まえた合理的判断を忘れてはならないということでした。この講演会の少し前の2011年9月に国際研究チーム「OPERA」がスイスとイタリアでの実験に基づき「ニュートリノは光より速く飛ぶ」との結果を発表しており、この日のフリートーク中でもこのことに触れた質問がありましたが、益川先生はこの実験結果について「アインシュタインの相対性理論に反するものであって、あり得ない」と断言されました。果たして、ちょうど組合執行委員会がこの原稿を作成している最中である2012年6月8日、当の「OPERA」が「光ファイバーケーブルに接続不良の部分があり、計時が狂ったことによる誤り」であったとしてこの実験結果を撤回しました。

このように、この日の「東北大学憲法九条を守る会」発足記念講演会はまさしく「大学ならではの」内容であり、職種の別や文系・理系の別を越えて参加者に強

い印象を残す盛会に終わりました。

今日、出口の見えない不況による生活苦からくる国民の不安感を悪用し、憲法で保障された最も重い人権すなわち精神的自由権である「思想・良心の自由」（19条）、「表現の自由」（21条）、「学問の自由」（23条）、「教育の自由」（26条）とそれらにかかわる最高裁判例など完全に無視した「学校での教育内容は知事や市長が決める」、「君が代不斉唱の教師は懲戒処分の対象」などという恐るべきファシズム的言辞を公然と弄し臆面もなくこれを実行する政治家が跳梁跋扈して、なお国政を窺いつつあります。かかる風潮にあくまでも抗して平和と人権を守る砦としての東北大学を築くため、組合にはさまざまな護憲・平和団体との強い連携を維持し、組合員をはじめとする大学構成員に日本国憲法を浸透させ、さらに次の世代に伝えていくための運動を展開することが強く求められています。

[2] 憲法23条（学問の自由）関係

「教員の身分保障」について

組合が法人化以来要求し続けている「教員の身分保障」について、2011年度には団体交渉の席上で僅かの動きがありましたが、このことについては教文部の項（3. [3]参照）に記します。

2012年度の運動方針と課題

およそ現代的意味での憲法とは公権力の濫用から私人を守るためにあるのであって、日本国憲法の核心部分は第3章の人権規定です。そこで、2012年度には日本国憲法の人権規定に関する講演会あるいは学習会を行おうと考えています。

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 —

（1）男女共同参画社会実現のために

女性部では、これまで「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きました。制度などに一定の前進はみられますが、家事や育児に女性に大きな責任と負担がかかっているのが現実です。女性部独自の活動はできませんでしたが、これからも、「一般事業主行動計画」に下記項目の具体的な数値目標を入れさせ、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。

- ・ 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

（2）元気になる楽しい活動について

2011年5月に予定していた「ミニ旅行」は震災の影響により日程を9月11日に移し病院支部と合同で行い、15名が参加しました。農家レストランで地元の食材でつくった料理に舌鼓をうち、やくらいガーデンではきれいな花に癒され楽しいひとときを過ごすことができました。

2012年4月21日に文科系支部と共催で「平泉探訪一日帰りバスツアー」を企画しました。第一線の二人の研究者の案内で、賢く、そして心豊かになり、充実した一日となりました。女性部から8名が参加し、日頃顔を合わせることの少ない女性部員の交流の場とも

なりました。

(3) 第19回全大教東北地区女性交流集会

2011年6月4・5日に福島大学での開催が予定されていましたが、原発事故問題の影響で中止となり、東北大学と福島大学と宮城教育大学の共催で10月15・16日に蔵王ハイツで行いました。「癒しと少しの充電のつどい」と銘打ち、震災で疲れたみなさんに少しゆっくりと休んでもらい、また、活動を続けていきたいと思いますという思いで企画しました。農学研究科水産資源生態学の片山知史教授の「瓦礫の海からの漁業復興」と題したお話しはわかりやすく次々に質問も出され充実した講演となりました。その後、震災時、震災後のそれぞれの苦労話や職場での待遇面などを話し合い交流することができました。次回は岩手大学で行われる予定です。

(4) 女性職員への系統的な情宣活動について

ニュース発行はできませんでしたが、女性部メンバーリストを活用しながら各集会や物資販売活動などの連絡を行い、女性部の活動を知らせてきました。

(5) 支部女性組合員との交流について

今期もとんぼ玉販売等の物資販売を、病院支部の定期大会等で行い交流の場を持つことができました。また、病院支部とのミニ旅行は、若い病院の職員との交流が持て、引き続き合同で行っていききたいと思います。

(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委員を送り、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」が結成されました。結成のつどいが6月2日に行われ300名が参加しました。一致する要求での共闘の素晴らしさを目の当たりにしました。

- *第57回日本母親大会(広島) 2011.7.30 2名参加
- *第51回宮城県母親大会(白石) 2011.9.25 4名参加
- *宮城県労連女性部フォーラム 2011.11.25
- 「あなたの心疲れていませんか? NO. 2」 2名参加
- *宮城県労連女性部大会 2011.11.26 2名参加
- *宮城県国公女性協総会 2011.11.30 2名参加
- *原発ネット結成のつどい 2012.6.2 2名参加

2012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、日常的な女性部活動がなかなかできなくなっ

てきました。しかし、様々な職種での女性職員は増えており、産休や育休をとって働き続ける職員が増えていきます。そのなかで保育所増設要求や、昇格差別解消など様々な要求が出ています。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の掘り起こしと共に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支援法に基づく「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男性職員も育児休業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所定外労働時間の減少
- 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ハラスメントのない職場、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
- 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からの「構造改革」により、産科医不足に陥り、産科や助産所の休診、閉鎖が相次いでいます。さらに大震災により一層深刻な事態になってきています。政府の言う「子育て支援」を絵に描いた餅とせず、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。

- ①女性部員の多い病院支部や農学部支部と共同で取り組みます
- ②女性部の役員会の日に、女性部員の交流の場を設定します。

(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20回全大教東北地区女性交流集会(岩手大学主

催)に参加します。

②第52回宮城県母親大会・第58回日本母親大会の成功にむけて取り組みます。

③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。

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、当面、新聞広告の賛同者を多数募ります。

13. 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 —

青年部は主に次の二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

2011年度は、青年部の活発な活動を復活させてから5年目になります。今年度の青年部主催企画は2012年3月3日に行った雪上の集い in スプリングバレーでした。青年部(32歳以下)の参加は少なかったのですが、全体では多くの方が参加し、とても盛りあがりました。また、同じく青年部主催の新歓ボウリング大会では7名もの新入組合員の参加があり、成功を収める事ができました。

2011年度活動報告

- ・全大教青年部総会・学習会[福島]2011.11.5-6 2名
- ・ボウリング大会(青年部・文化部共催)
2011.11.18 5名
- ・書記局引越しの手伝い 2011.11月~12月6名
- ・雪上の集い in スプリングバレー

(青年部主催) 2012.3.3 2名

・新歓ボウリング大会 [プレイボウル]

(青年部主催) 2012.5.31 7名

・病院オリエンテーション [良陵会館]

2012.4.2 3名

・一般職員オリエンテーション

組合拡大セット配り[さくらホール]2012.4.5 6名

・メーデー [勾当台公園市民の広場] 2012.5.1 1名

(人数は青年部の参加者)

2012年度運動方針と課題

2012年度も昨年に引き続き、少しずつ青年組合員の輪を広げていきたいと考えます。部局内外の青年部との交流を深め、情報交換が出来るような学習会や懇親会を企画します。少しずつ活動していき、若い組合員同士の輪を広げ、活動できる人材を育てていきたいと思えます。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ていきたいです。

14. 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、2011年8月~2012年7月において、新たに13名の方を組合員として迎えることができました。職種別には、教員4名、技術職員5名、事務職員1名、図書0名、医療系3名、また、正職員4名、再雇用職員4名、准職員4名、時間雇用職員1名です。一方、退会者は45名で、うち28名は定年退職および退職、0名は転出、その他17名は脱退に伴うものです。両者を合わせ32名減、現状で組合員数 名(月現在)、組織率約 %となり、組合の歴史上、最も低い人数(創設期を除く)となりました。

かねてより、組織率を高め交渉力の高い組合、そして長期的には過半数組合の確立を志向し、運動を展開してきましたが、退会者数はほぼ例年並であったものの、加入者数は例年の1/4~1/5程度に留まりました。農学支部など一部の支部では加入が進んでいるものの、

川渡支部での集団脱退など、支部による温度差も見受けられました。執行部の活動としては、加入目標などの具体的な提示を行わず、中間年齢層(離籍・移籍・転出入者)への声かけ運動も不十分で、かつ、支部企画への積極的な支援を行わなかったなど、その責任は極めて重大であったと反省しています。

現在の組合員数・財政状況は、書記局の維持ならびに各種組合活動の支援を行うために、限界ギリギリとあってよい過去最悪の状況にあります。この状況を打破し、組合員数増大に転じるためには、年間を通じた具体的な拡大目標の設定と本部・支部の緊密な連携が不可欠です。現組合員同士が団結できる基盤強化を図るとともに、「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が必要です。

[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。「拡大セット」には加入申込書以外に、新たに内容を刷新した組合パンフレット（教宣参照）、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。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、拡大に資することが期待されます。

(2) オリエンテーション拡大行動

2012年4月2日の病院オリエンテーションでは、昼休みに組合説明会の案内を配布し（病院支部3名、本部書記局2名の計5名）、17時からの組合説明会では資料の配布とパワーポイントによる説明を行い（執行委員長、書記長、執行委員、病院支部4名、青年部1名、本部書記局2名の計11名）、勧誘活動を行いました。その結果、病院支部で3名の加入がありました。

片平さくらホールにて行われた一般職員初任者研修の最終日（2012年4月5日）昼休みに副執行委員長、青年部7名、本部書記局2名で拡大セットとお菓子詰め合わせをほぼ全員に配布（研修出席者53名に対し、配布数48組）し、組合加入を呼びかけました。その場での加入申込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出来ました。

新加入の組合員に対しては、これまで同様、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設け、また、組合員としての意識を高めることが大切です。

[3] 支部の取り組み

月1回定期開催される支部代表者会議において、本部・支部の活動の確認、意見交換などを行いました。

各支部において、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を行いました。また、ちび旅（病院、2011年9月）、昼食懇談会（工、11月）、交流会（理、12月）、大学私物化に関する学習会（農、12月）、忘年会・新年会（複数支部、12～1月）、アンケート調査（工、2012年2月）、バレンタインパーティー（病院、2月）、定年退職者の送別会（複数支部、3月）、日帰りバスツアー「平泉探訪」（文、4月）、葉菜見（工、5月）、落語会（理、7月）などの行事や学習会、調査活動が各支部で開催されました。これらの行事を通して、組合員同士あるいは未組合員との親睦を深めること、さらに組合活動の理解を広げ基盤強化に繋がる活動を行いました。

[4] 過半数代表者との連携

今期は2012年6月に実施された平均7.8%の不当給与カットに関し、大学当局が5月末に行った過半数代表者への意見聴取について、組合から過半数代表者への情報提供ならびに意見提出に関する再考の提案を行いました。各事業所での過半数代表者の動きについて

も情報収集しましたが、過半数代表者と組合との役割が十分理解されていない状況が散見され、年度ごとに代替わりする過半数代表者との緊密な連携・情報交換は、毎年必ず行っていかなければならないことを痛感しました。

[5] 展望について

根拠のない給与削減は今後も数年にわたり続いていく恐れがあります。逆に言えば、そのタイミングこそが組合員拡大のチャンスであると考えなければなりません。そのチャンスを現実の形にしていくためには、組合員だけでなく未組合員も巻き込んだ大きなうねり・流れを作り出さなければなりません。組合執行部は全員が一丸となり、かつ、各人がきちんと役割を果たしていく体制で挑む必要があります。具体的には、不当な給与削減に対する訴訟と労働委員会申立を念頭に、特に前者における未組合員の賛同を得るような下地作りを含めた、様々な活動の展開が求められます。

世の流れを変えるためには、高邁な教を説くのではなく、強い行動力が必要なことは歴史が示しています。職員組合が過半数を達成するためには、当局に対する強い交渉力だけでなく、様々な考えや行動力を持つ人々を許容する大きな器であることを兼ね備えなければなりません。そして、組合の知恵を結集し、また、外部の協力を仰ぎながら、綿密な戦略を練り、前に進んでいく選択をしていく必要があります。今後の1年、2年は、組合にとって歴史的な分岐点になるかもしれません。その結果を良しとして向かえるために、組合は過半数組織となることを目標に、行動・邁進していきます。

2012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。

現時点において、本組合は若い方たちよりも高い年齢の方たちの構成割合が高いため、このまま放置した場合には定年退職等に伴う組合員数の減少が今後も必然的に継続することになってしまいます。職員組合の組織拡大を成功させるために、新卒採用者だけでなく、移籍・転入などで赴任する教職員や雇用期限のある教職員などの中間年齢層教職員、再雇用職員を対象とした勧誘を必須として、広く加入を呼びかける活動を行います。

(2) ベテラン組合員の積極的な協力を呼びかけます。

組合加入には未組合員の能動的な決断が必要ですが、そのきっかけとしては現組合員による接触が有効です。しかしながら現組合員みんなが組合のメリットを熟知しているわけではありませんし、また、面識のない未

組合員に勧誘の声かけをすること自身、ハードルが高いと感じている現組合員も少なくないでしょう。前者への対応として、ベテラン組合員を講師とした交流会・勉強会（新規加入者を含めた現組合員の交流の場にもなります）を支部単位で年1～2回程度催し、また、後者への対応として、ベテラン組合員と若手組合員がペアとなって未組合員への勧誘を図るなど、ベテラン組合員の経験を活かしていただく場を展開することにより、効果的に組織の活性化と基盤強化・拡大が進められていくものと期待されます。「俺がやらなきゃ、誰がやる。今やらなければ、いつ出来る」（彫刻家平櫛田中）の気概をお持ちのベテラン組合員による積極的な協力を推進していきます。

（3）組合員のメリット拡大を目指します。

未組合員との差別化が図られていないことを理由に退会される方がいらっしやいます。残念なことです、

労金や団体交渉権がすべての組合員に対するメリットとして活かされていないとみられることも事実です。メリットのアピールは、組合に入っているとこないことがある、ということの名実ともに示したものでなければ、未組合員はおろか現組合員へもその声が届かないものになってしまうでしょう。刷新されたパンフレットはそれら組合員のメリットを熟考したものです、単に配布するだけでなく、読んで理解してもらう工夫が必要です。更に、組合員限定の労働協約締結などにより、実際に目に見える形としてメリットを具現化していかなければなりません。そのために、組合執行部は組合の要として機能するとともに、風通しの良い組織維持を図りつつ、法人側との交渉力を向上させ、新規加入増大に繋げていきます。

15. 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] 組合内外に対する情報の共有・伝達・広報

職員組合の運動は組合員の団結に基づいて行われるのであり、そのためには情報の共有は欠かせない条件です。電子メール、ウェブサイト、ビラ、チラシ、ダイレクトメール、立看板などさまざまな媒体による情報発信は、組合員の団結意識を高め、組合活動によって自分が護られ仲間を護る活動に参加していることを実感する上できわめて重要です。一方、これらの情報活動は未組織の職員に対して、大学で起こっていることを伝え、それに対する組合の考え方や運動の成果を広報することで、組合活動への理解を深めて、加入への力となります。さらに、学外に対して組合の見解を示して、社会的な理解と合意を得る役割があり、総長、役員会に対しては、教職員に対する不公正な振舞や大学運営上の問題点を監視していることをアピールして牽制する意味も持っています。

[2] ウェブサイトは組合の窓口！ 広く活用しよう

組合のウェブサイトは、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。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。トップページには組合の紹介や新着情報などがまとめられ、組合の加入手段としてファイルがダウンロードできるようになっていますが、直接加入申し込みができるフォームを設置するなど、加入希望者の手間を省く工夫も検討すべきでしょう。

ウェブサイトでは、組合の声明を中心に情報が発信

されましたが、団体交渉の報告については、今期、交渉の回数が非常に増えたこともあって十分な発信ができませんでした。今後、詳細な報告とは別に速報性のある要約などを発信していくことも検討すべきかもしれません。また、団体交渉に限らず、その時々での組合の取り組みをニュース的に伝えることも必要であろうと思われます。

[3] さまざまな媒体を効果的に活用

今期は、東北大学職員組合を紹介するパンフレットを新たに作成しました。A4版二つ折り裏表総カラーで、色違いの3パターンがあります。組合を紹介するツールとして広く配布し、特に組合員拡大ツールにも加えて利用を進めていきます。

速報性を重視した組合員（執行委員会や各種部会などの組織を含む）に対する情報提供手段としてメーリングリスト（以下ML）を利用しています。2008年に組合独自ドメイン（tohokudai-kumiai.org）サーバを設置し、HPとともにMLを運用しています。2010年度から設置した「20XXshikkoiinkai」ML（現執行委員ML）はファイルのやり取りやメール会議などの情報交換・議論に大いに活用されました。

組合の活動を広くアピールし、娯楽的要素や論理的内容をしっかり伝える要素を持つ印刷媒体として職組新聞『コア』を発行しています。『コア』は一般職員に対しても組合の活動として「仲間とのつながりが楽しい」ことをアピールでき、新組合員を迎え入れるための重要なツールと考えています。『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。

立看板では、大学運営の私物化問題での公開質問状

に回答がなかったことを受けて宣伝を行い、2012 年に入ってから給与削減問題での訴えを行いました。大学当局は立て看板に対してこれを規制する動きを引き続き見せています。しかし、現在の就業規則にはこれを規制する条項はありません。そもそも組合が立看板によって宣伝を行うことは長年にわたる労使慣行ですから、たとえ就業規則をもってしても大学当局は組合との合意なく組合立看板の規制を行うことはできません。多くの人々の目に触れるという意味では立看板はもっとも効果のある宣伝方法であり、重要な情報を次々と貼り出すことによってその有用性を広くアピールしていくことが規制の策動を跳ね返す最善の方策です。今後とも力を入れて取り組むべき活動と云えましょう。

数年前から主に全学労使懇談会の前に組合の意見を各事業所（部局）の過半数代表者および部局長あてに送付しています。2011 年度も人勧追従本給カット反対や国家公務員給与法特例措置を口実とした給与大幅引き下げ問題で資料の送付や要請を行い、意見徴収や部局判断の参考にしてもらいました。一部の資料は部局内での会議にも供され、組合活動が目に見える形で拡散し、広く未組合員にも理解を得ることができる基盤的行動へとつながりを見せています。

2011 年 5 月に続いて、11 月 26 日に日本科学者会議宮城支部などとの共催で「放射能汚染にどう向き合うかー食の安全を求めてー」と題する市民シンポジウムを戦災復興記念館ホールで開催しました。およそ 250 人の市民が参加し、講演会のあとに行われた講師を囲んでの懇談会でも熱心な討論が行われました。組合は会場運営を担当したほか、講演のビデオを編集してウェブサイトで公開しています。さらに、2012 年 7 月 16 日にも科学者会議などの主催するシンポジウム「原発再稼働問題 in 仙台」に協賛団体として名を連ね、宣

伝活動を行っています。このような他団体と協力して行う取り組みはそれ自身の重要性はもちろんのこととして、その宣伝や報告も組合の活動を広く知ってもらう活動と位置づけて積極的に取り組んでいく意味があるでしょう。

2012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) 電子メールやウェブサイトなどの電子媒体に加えて紙媒体や立看板、掲示物など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を行っていきます。

(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」を実感するための重要な情報源です。全学の組合員が「あなたを護っていく」活動を行っていることを積極的にアピールし、組の活動に参加してもらうためにも、『コア』とウェブサイトを中心に、情報を隅々まで届ける活動に取り組みます。

(3) 「自己責任」に象徴される新自由主義的空気が社会に広がっている中で、連帯の力を広め、社会の空気を変えていくためにも、職場や地域社会の中でのアピール、分野を超えた学習会や市民向けの学習会の開催、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。

第3号議案 I

2012年度会計予算編成方針

ここ数年、組合費納入人数は横ばいでしたが組合費（収入）そのものは純減していました。2011 年度には大幅な組合員数減に加え、平均 7.8%給与削減が強行されたため、このままでは 2012 年度の組合費（収入）は更に減少することが予想されます。組合の活動費を維持するためには年間数十人規模の純増を実現しなければならない状況にあります。

[1] 一般会計について

(1) 2011 年度決算と 2012 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るとともに、経常予算の適正化を図ります。

(2) 組合の予算は前年度年間納入額の 90%を基本としていましたが、2012 年度は、更に-10%の、前年度年間納入額の 80%を基本とします。

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

(4) 前期と同等の旅費、活動費、組織強化費を確保し、組合員拡大活動をはじめとする組合の各種活動へ

の支援に資するよう努めます。

(5) 書記局の滞りない運営を図るため、フルタイム書記1名とアルバイト書記(週32時間分)の人件費を含む書記局費等の確保に努めます。

(6) 加盟組合費は全大教 名、県労連 名とします。

(7) 借入金については計画に基づき返済していきます。

[2] 収入について

(1) 会計年度末に納入が間に合わなかった未納組合費はもとより、組合費を納めてない組合員からきちんと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。

(2) 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。

(3) 組合費の算出の一元化について引き続き検討します。

(4) 全大教東北地区拡大推進委員などのサポート体制が継続するよう関係組織に働きかけます。

[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。

(2) 財源不足などを念頭に置いた非常時の会計対策を検討します。

[4] 特別会計について

(1) 2012年度の平均7.8%給与削減への対応として、特別会計に「闘争資金」を復活します。

(2) 「闘争資金」の収入としては、カンパを基本とします(初年度のみ一般会計「予備費」から充当)。

(3) 「闘争資金」の支出としては、法的手続に関する勉強会の開催費用などを予定しています。

新旧役員名簿

2011年度本部執行委員			2012年度本部執行委員		
委員長	駒井	三千夫	委員長	片山	知史
副委員長	高橋	純一	副委員長	大場	哲彦
	野村	啓介		佐藤	二美
書記長	千葉	裕輝	書記長	千葉	裕輝
書記次長	本郷	健一	書記次長	井本	勇吉
執行委員	臼井	和也	執行委員	石田	宏幸
	下山	克彦		北村	裕子
	鈴木	大介		佐藤	史弥
	高橋	京		下山	克彦
	田嶋	玄一		高橋	京
	永沼	孝子		田嶋	玄一
	半田	政子		半田	政子
	柳田	賢二		柳田	賢二
会計監査	金野	弘記	会計監査	齋藤	琢也
	齋藤	琢也		鈴木	大介

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>