

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！

団体交渉権をフル活用して賃下げを撤回させ、 賃上げと待遇改善を！

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 2013年度定期大会議案

と き 2013年7月20日（土）13：15～17：00

ところ 戦災復興記念館 4階研修室

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/>

＜目 次＞

第 1 号議案（経過報告と運動方針）

はじめに		3
1. 2013 年度の運動の基調と重点課題		5
[1] 運動の基調		
[2] 重点課題		
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
[1] 2012 年度の団体交渉（概要）	交渉経過	
[2] 当局の交渉の軽視、交渉ルールの無視		
[3] 退職金大幅減額の交渉過程		
[4] 給与 7.8%減額の圧縮		
[5] 労働契約法の「改正」にともなう学内措置について		
[6] 「要求と提案」について		
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—	10
[1] 我が国の大学を取り巻く情勢		
[2] 東北大学の情勢		
[3] 2012 年度の活動と成果		
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—	12
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—	14
6. 専門職制度の確立を！非正規職員を正規職員へ！	—図書館職員の運動—	15
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—	15
[1] 東日本大震災後 2 年が経過して		
[2] 看護師をとりまく問題		
[3] 組合の取り組み		
8. 改正労働契約法を活用して雇止めを阻止し安定雇用へ	—准職員部—	17
9. 組合の魅力を側面からあとおし	—厚生部—	18
10. 職場の垣根をこえた交流の機会をつくろう	—文化部—	19
11. 平和と人権のために	—憲法・平和対策専門部—	19
12. 男女ともに人間らしく働きやすい職場づくりをめざして	—女性部—	21
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—	23
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—	24
[1] 組織拡大について		
[2] 今期の拡大活動		
[3] 過半数代表者との連携		
[4] 展望について		
15. 組合の発信力を高めよう	—教宣部—	26
16. 支部の取り組み（報告）	—各支部—	27

第 3 号議案 2013 年度会計予算編成方針（案） 28

第 4 号議案 年俸制職員、日給で雇用されているプロジェクト研究員等の 組合費算出基準について（案） 29

新旧役員名簿

（以下別紙）

第 2 号議案 2012 年度会計決算報告

第 3 号議案Ⅱ 2013 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

国立大学法人化後、9 年が経過しました。自由度が向上し、主体的に大学を運営できるという夢物語は、まさに夢であったことは、皆がそう感じている状況です。今期はとくに、私達労働者の待遇の不利益変更が相次ぎましたが、大学法人としての東北大学の対応は、法人としての体をなしていませんでした。上位下達に終始し、全てを労働者構成員に負わせました。「代償措置を考えるつもりはない」という、労務担当理事の発言に象徴されます。

今期は、2012 年 6 月 1 日付で施行された「0601 就業規則改定＝大幅賃下げ」に続き、一連の待遇引き下げが行われ、12 月期のボーナスへの適用、退職金の大幅削減が実施されました。団体交渉においては、組合側からの撤回要求に対しては、私達が納得できるような説明や資料は示されず、「せめてもの代償措置」についても全てゼロ回答でした。問題なのは、大学法人として、主体的に捉えて労働条件を作り出す姿勢が欠如していることです。運営費交付金の減額分を自己収入から補填して給与の減額を圧縮した東大や京大、運営費交付金の減額が想定より少なかった分を教職員に還元した多くの大学等の対応と全く異なっていました。労働契約法改正に対しても、よりよい職場環境と労働者の待遇を創造する姿は依然見えません。

東北大学職員組合は、一連の待遇切り下げに対し、声明の公表、当局への提示、学内構成員への周知を通じて、要求の実現と運動の広がりに取り組みました。しかし、組合の主張に対する賛同の声は聞こえてきますが、学内世論を作り出すまでには至りませんでした。学内に議論を広げ、それを背景に当局と交渉し、要求を勝ち取るためにはいくつかの課題があります。

(1) 組合員および未組合員過半数代表と連携し、大学側との交渉を進めること。

過半数代表者を組合員が担う部局は決して少なくなく、また一部の部局では過半数代表者が要望書を当局に提出しました。ただし、各部局でも大学全体でも、過半数代表者の意見がしっかり集約されて、当局を動かすような取り組みにはなりませんでした。

(2) 組合側の諸要求を法人側に示し、法人側の不誠実性を多くの教職員に知ってもらうこと。

ビラや立て看板で、私達の主張を広く訴えました。また、大学当局による不誠実交渉があったと認識しますが、それを労働委員会等に相談するなどの取り組みには至りませんでした。さらに、事務職員アンケートや技術職員アンケート、有期雇用職員の雇用を守る署名を展開したものの、全体的に組合の主張が学内にどの程度浸透しているかは、よく把握されていないのが現状です。

(3) 全大教及び他大学と全国的な連帯のもとで大学側の違法・不当な措置に対抗する。

全大教傘下の複数の大学では、退職金切り下げやその交渉過程における不当労働行為に対して、提訴に踏み切りました。東北大学職員組合は、山形大学職員組合の口頭弁論を傍聴するなど、側面支援に留まりました。

上記のように、組合の力量、そしてそれを支える数の力が足りなかったことは、認めざるを得ません。今後の闘いにおいては、さらに粘り強い団体交渉と組合員・非組合員を広く巻き込んだ運動が必要です。組合員数の拡大が、要求実現のためには極めて重要です。

<各課題>

(1) ボーナス引き下げ・退職金引き下げ問題～経緯と団交～

2012 年 6 月 1 日付で施行した「就業規則改定」で、本学教職員の給与（本給月額）は 4.77%～9.77%減額されました。過去に類をみない極めて大幅な給与削減です。そしてそれに伴い、期末手当・勤勉手当・期末特別手当の一律 9.77%減額となり、ボーナスが大きく削減されました。東北大学職員組合は、当局に対し、給与削減の撤回を 2012 年 6 月に要求していますが、このボーナス減額についても「12 月期のボーナスに 7.8%賃下げを適用しないこと」を求め、団体交渉を申し入れました（2012 年 11 月 22 日）。この団体交渉は、当局の緩慢な対応のため実現しませんでした。

そして 12 月 19 日から 26 日まで学内の 5 箇

所で「退職手当支給水準引き下げに関する全学説明会」が開かれ、退職金を大幅に引き下げる事が提案されました。組合はこれに対して、「退職金の一方的減額は許されない」との見解と要求をまとめ、翌年1月4日に発表しました。当局に対しては、団体交渉の申し入れを12月26日に行っていましたが、1月21日ようやく実現しました（「不利益変更は法人側から団体交渉を申し込むべき」件については、次節「団体交渉」に詳細）。私達は「必要性」「相当性」の合理的説明を求めましたが、当局は「公的セクターの一員として、同じ比率で改定を行う」という返答に終始し、法人としての主体的判断内容を全く示しませんでした。それどころか、民間との給与格差や本学の経営上のデータについて、検討や説明をする必要がないとの考えが示されました。さらには、「代償措置は一切考えない」とも。私達の要求に答える姿勢もなく、またデータも示さないことは、不誠実交渉そのものであることを質しました。そして、この交渉の最後に「新潟大学での例にあるような、早期退職による退職金の保全と継続雇用による措置くらいは検討できるであろうという主張」に対して、「数日間検討の時間が欲しい、再度交渉したい」との回答を引き出すことができました。しかしながら、1月24日に開かれた第2回交渉では一転、「早期退職後に再雇用するという事例について、例外的なことは導入しない」と回答。「新しく別途代償措置は考えない。これからも考えるつもりはない。」と、教職員・労働者を愚弄するような考えを示してきました。

その後、当局側から本組合に対して代償措置に関する何らの提案もなされないうちに、1月29日役員会決定によって就業規則不利益変更、2月1日施行が強行されました。上記経緯を無視した当局側の専断による退職金大幅削減を内容とする就業規則不利益変更は労働契約法第10条所定の要件を満たしておらず、同法第9条に抵触するものとして違法・無効と判断されねばなりません。東北大学職員組合は、この件に関し2月5日に抗議声明「退職手当の大幅引下げを強行した大学当局に、強く抗議する」を発表しました。

これら一連の給与引き下げ問題においては、当局の一途な「法人として主体的に工夫しない」姿勢が鮮明となっています。このことは、組合からの要求をともに検討しないことにもつながっています。大学が教職員・労働者の立場に立った運営を行うよう、根本的にその姿勢を転換させなければなりません。

（２）労働契約法改正問題～有期雇用職員の処遇と要求～

2012年4月に一部改正された労働契約法によって、有期雇用期間が5年を経過する場合、労働者は無期雇用への転換を求めることができるようになりました。有期雇用の濫用的な運用を規制し、無期雇用への転換を促すものです。本学においては、これに伴って目立った有期労働契約制度の改変は行われていませんが、ある部局では、労働条件通知書の「契約機関満了後の更新」欄において「更新する」が「更新することもあり得る」に変更されるなど、「雇止め」に向けた準備が進んでいると判断されます。また任期付教員や非常勤講師の扱いなど、大学としての対応方針の検討が遅れているのが現状です。

職員組合は、有期雇用職員の雇用を守るため、「労働契約法改正に伴う大学への要求書」を2013年3月12日に発表し、当局に提出しました。その要求内容は以下のとおりです。

- 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「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。

この件については、2013年6月17日の団体交渉でも取り上げ、上記4つの要求に対する見解を質しました。④については、法に則した無期雇用の転換が確認できました。しかし、「正規職員化」については前向きな発言は得られず、「無期雇用の雇用形態」については「検討中」という返答に留まりました。

（３）憲法問題 ～憲法改正の動きと学習会～

2013年夏の参議院選挙を前に、改憲発議の要件を両院議員総数の各3分の2以上の賛成とする憲法96条の規定を、過半数の賛成へと改悪しようとする勢いが増しています。過半数に改悪されると、時の政権がいつでも憲法を変えら

れることとなります。そして、憲法第 96 条改定の先には、自民党「日本国憲法改正草案」が待ち構えています。多くの問題がその草案には内包されていますが、とくに「表現の自由」が「公益及び公の秩序」の範囲内でのみ与えられるものとなり、「組合活動」や「学問の自由」も制約されることになる危険があります。私たちは今期、二度の学習会を開催し、現在の日本国憲法の意味するところを知り、今後の憲法論議の注意点を学びました。内容については、別節で詳述します。

（４）組織拡大問題

～組合員数の現状と本部・支部の勧誘～

組織拡大を、今期の活動の大きな柱に据えて取り組み、 名の加入を得ることができ、前期に比べて組合員数を増やすことができました。ただしその内訳は、再雇用が 名、有期雇用が 名であり、新規の正規職員は 名のみでした。今後の組合活動を維持し発展させるに

は、正規職員の加入が必要です。また勧誘も、一部の組合員の取り組みに偏っており、支部を中心とした広い勧誘活動が行えたとはいえません。組織拡大の必要性を皆で認識し、木目の細かい勧誘を行う必要があります。

（５）「要求と提案」～当局の姿勢～

東北大学職員組合は 2013 年 4 月 3 日に、「要求と提案」を当局に提出しました。当局と組合との関係、職種毎の待遇改善、教員の身分保障、キャンパス問題、病院の過酷な労働環境の問題など、広く私達の要求を網羅して示しました。本来なら、各項目について、当局側から文書で回答されるべきですが、これを協議事項とした団体交渉すら行われていません。これは明らかに当局の怠慢であり、不誠実な対応であると言わざるを得ません。真摯な姿勢で組合の要求を取り扱い、組合と討議することを求めます。

1. 2013 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・雇用形態について地位向上を図ること、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憲法問題、雇用問題、環境問題、原発問題や文化活動などに取り組むことで、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です。また、東北大学職員組合は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へ取り組んでいきます。

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。上記の目的を達成するためには、大きな力をもつ組合が不可欠です。東北大学職員組合は、教職員の過半数を組織する組合を目指します。

〔2〕重点課題

前述の基調に従って、2013 年度は以下の重点課題にとり組みます。

（１）給与水準の改善

2012 年度に実施された大幅賃下げに対して、山形大学をはじめ全国の 7 つの大学で訴訟が行われています（2013 年 6 月末現在）。それらの原告団を支援し、賃下げ自体の不合理性を追求します。また学内では、一連の待遇引き下げに対する学内世論を作り上げ、撤回もしくは圧縮や代償措置を強く当局に求めています。

とくに、7.8%大幅賃下げは、2 年間の「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に合わせた措置であり、2014 年 4 月からは、2 年前の水準に戻すべきです。本法律の動向に加え、本学の対応を注視していかなければなりません。またこの大幅賃下げと同期して、勤勉手当については、ほぼ全員が「特に優秀」とな

るような措置がとられていました（位置づけとしては「多くの教職員が例年の業務に加え、本学の復興のための負荷業務に従事していることを勘案したうえで、勤勉手当における勤務実績の反映の趣旨に則り」とされています）。しかし、2013 年 6 月期から突然その「特に優秀」対象人数が半減されました。勤勉手当とはいえ、一部の人達がルール無く勝手に決めていいはずがありません。その合理的な必要性の説明を求め、少なくとも 2014 年度までは、全員が対象となるような措置を要求します。

（２）有期雇用職員の雇用改善

2012 年 8 月に労働契約法が改正されましたが、東北大学はそれに対する対応策を全く示していません。東北大学で正規職員と同数に近い准職員・時間雇用職員等は、強い不安を抱えながら働いている状況です。今期に取り組み始めた『「雇止め」をさせないための署名』を継続して行い、それらを背景に「無期時間雇用職員（仮称）」といった雇用形態を当局に求めます。加えて、職員組合における有期雇用職員の組織強化を行い、待遇改善の要求を深化させ広げていきます。

（３）組織拡大

東北大学職員組合は、組合員の定年退職が多い年が続いています。それら退会者数と同じ程度の新入組合員を獲得していますが、正職員の加入は著しく少ない状況です。このことは、組合財政を圧迫し、活動を支える予算を減少せざるを得ず、組合運動の低下につながるものが危惧されます。組合の基本に立ち戻り、個人対個人の勧誘を基本に、組合員拡大の取り組みを強化します。そして、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。

加えて、本組合における時間雇用職員や研究支援職員等、不安定な立場の職員の比重が大きくなりつつあります。当組合の運動の大きな軸

となっていることから、要求の集約と運動の組織化を強めていく必要があります。

（４）憲法問題

憲法の改正条項が記された第 96 条が議論されていますが、憲法の理念や位置づけが大きく変えられようとしています。政権与党の草案では表現の自由について、「公益及び公の秩序を害すること目的とした活動」が認められず、体制と対峙するような労働者の要求運動や組合活動が制限される恐れがあります。学内外の憲法を守る諸団体と連帯しながら、学習活動を継続し、憲法改悪を阻止する活動に取り組みます。

（５）公正で透明な大学運営を目指して

東北大学職員組合は、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」を提出しました。当人は 3 月末で任期満了により退職しましたが、この間、大学としての自浄作用は働かず、2012 年度は総長特別顧問として東北大学に籍を置き続けました。

この問題の根本は、法人化後、資金をめぐる大学間、研究者間の競争激化と資金調達力に重きを置く人事評価、総長専決体制＝極度のトップダウン型運営、それを物質的に支える総長裁量経費システム、そして大学執行部に権限を集中させた、誰も物が言えないシステムにあります。すなわち国立大学法人東北大学のシステムそのものに巣食った問題なのです。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。

職員組合は、国立大学法人東北大学が「健全な」組織に生まれ変わり、また、構成員の考えや意見が「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－

〔１〕2012 年度の団体交渉（概要） 交渉経過

- ・ 2012/11/22：組合から団交申込。「12 月期のボーナスに 7.8%賃下げを適用しないこと」
- ・ 2012/11/28：当局より、12/1 までに交渉日程

の設定は困難との返答

- ・ 2012/11/29：組合、「12/1 以降であっても」と、重ねて、交渉の申し入れ
- ・ 2012/12/05：組合、再度督促
- ・ 2012/12/19-26：当局、退職金引き下げに関する全学説明会
- ・ 2012/12/26：組合から団交申込。「退職手当引き下げを行わないこと」
- ・ 2013/01/21：第 1 回団交。「退職手当引き下げを行わないこと」
- ・ 2013/01/24：第 2 回団交（継続交渉）。「退職手当引き下げを行わないこと」
- ・ 2013/02/27：第 3 回団交
 - 1) 大学側申し入れ「平成 24 年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針に基づく給与改定について」
 - 2) 組合側申し入れ「7.8%賃下げの撤回・圧縮について」
- ・ 2013/03/06：組合より第 3 回団交後の情報開示要求（4 項目、質問 A）
- ・ 2013/03/13：当局よりそれに対する返答
- ・ 2013/03/14：組合より団交申し入れ
 - 1) 『7.8%賃下げ』の撤回・圧縮について（組合側申し入れ事項）
 - 2) 労働契約法改正に伴う学内措置について（組合側申し入れ事項）
- ・ 2013/03/21：組合より財務状況に関する追加質問（B）
- ・ 2013/04/03：組合より「要求と提案」を提出。後日懇談あるいは交渉申し入れで了解
- ・ 2013/04/04：当局より、理事体調不良との連絡
- ・ 2013/05/13：当局より、追加質問（B）に対する返答
- ・ 2013/06/10：組合より財務状況に関する追加質問（C）
- ・ 2013/06/13：当局より、追加質問（C）に対する返答
- ・ 2013/06/17：第 4 回団交
 - 1) 労働契約法改正に伴う学内措置について（組合側申し入れ事項）
 - 2) 『7.8%賃下げ』の撤回・圧縮について（組合側申し入れ事項）
- ・ 2013/06/20：組合より財務状況に関する追加質問（D）

〔2〕 当局の交渉の軽視、 交渉ルールの無視

交渉の予備折衝等の経緯を見ると明らかなように、本期は、求めていた交渉自体が成立しな

かったり、交渉に入るまでに長い時間を要したりすることが多々ありました。これは、当局による、組合との交渉軽視の現れであると思われる。

11 月 22 日、組合は「12 月期のボーナスに 7.8%賃下げを適用しないこと」を要求（※）して団交を申し入れました。それに対し、11 月 28 日に当局は、「ボーナス基準日である 12/1 までの日程調整は困難」との回答をしてきました。組合は引き続き、12/1 以降であっても、と、再三、交渉を要求しましたが、結局、この交渉自体が成立しませんでした。

（※）この交渉は、11 月 16 日の衆議院での特例公債法案が可決を受けて、全大教から文科省への問い合わせの結果、「今年度の運営費交付金は全額振り込まれる予定」との情報を元に、さらに、名大や静岡大などで、12 月期のボーナスの減額を取り止めたことを根拠に申し入れたものです。

また、第 3 回の交渉「7.8%賃下げの撤回・圧縮について」に引き続く一連の情報開示要求に関しても、追加質問（B）に関する返答に 2 か月も要し、その返答自体が公開情報以外の情報は何も含んでいない無内容なものでした。3 月 10 日に申し入れた交渉が実現したのが、3 か月後の 6 月 17 日であったことも、理事の体調不良という事態を考慮しても、とても許される交渉態度ではありません。

国家公務員の退職金の大幅減額を受けて、12 月下旬に退職金減額についての全学説明会が学内各所で開かれて、組合は、労働者にとって大きな不利益変更であるので、当然、当局側から交渉の申し入れがあるものと思い、待っていました。全学説明会の中でも、理事は「組合とは誠意をもって話し合う」と繰り返し返答しています。しかし、事前の事務レベルでの折衝では、人事課から、「不利益変更で当局側から交渉を申し込むのは、労使慣行とは考えていない。今回の退職金減額で、当局側から交渉を申し込む予定はない」との驚くべき回答をしてきて、これ以上待てないと言う判断で、12 月 26 日に、組合側から交渉を申し入れました。

1 月 26 日に第 1 回交渉の冒頭で、労働条件の不利益変更の際には、当局側から組合に交渉を申し込むことは、東北大学のこれまでの労使関係のなかで、労使慣行として確立していることを、この間の交渉過程の事実をもって説明し、今回、退職金の大幅引き下げという労働者にとって大きな不利益変更について、これまでの労

使慣行を破ったことの責任を追求しました。それに対し理事は、「私は 8 月に赴任したので、過去の経緯は知らない。全学説明会で、組合とは誠意をもって交渉すると何度も言っているの、我々の意志は伝わっている。」という無責任極まりない返答をしました。この問題は重要で、このままでは本題の交渉には入れない、今後は労使慣行を遵守することを確約して欲しい、と追求すると、理事と人事課との 20 分程度の打ち合わせの後、「不利益変更について当局側から交渉を申し込むことが労使慣行となっていたという認識はないが、今後は、不利益変更の際は、当局側から連絡を取らせて頂く」という返答で本題の交渉に入りました。

いずれにしても、これらに現れている当局側の態度は、次節以降で述べる交渉の中味での不誠実な対応と共に、誠実交渉義務違反として不当労働行為にあたるものと考えられます。今後も引き続き、このような態度を続ける可能性は極めて高いと言わざるを得ず、「不当労働行為救済申立て」等の措置を行うことを警告し、実際に踏み切る判断も必要になります。

〔3〕退職金大幅減額の交渉過程

当局の説明は、「国家公務員の退職金は引き下げられた。国立大学法人の退職金も、国家公務員に準じて国から支給されており、引き下げざるを得ない。この引き下げそのものに対する代償措置は、一切考えていない。」というものでした。通則法の定める「業務の実績」を考慮することや、民間との比較を行うべきだ、との組合の指摘に対して、「国に準じて行うのであるので、必要ない」の一点張りで、東北大学としての独自の経営判断は全くなく、交渉に値しないものでした。ただ、今年度の退職者について、1 月末の時点で退職し、引き下げ前の退職金全額を受け取って、その後、再雇用するような制度は東北大独自でも可能なのではないか、との指摘に対して、2～3 日、検討の時間が欲しいということで、5 時間半に及ぶ第 1 回の交渉は終わりました。しかし、2 日後の第 2 回の交渉で出てきたのは、「検討はしたが、誕生日による新たな不公平が生じるので、やらない」という全くのゼロ回答でした。組合は、全くのゼロ回答に至った当局の判断と、教職員の待遇軽視の姿勢を厳しく糾弾しました。結局、当局は、組合が求めた必要性、相当性に関するデータ提出すら拒否しました。

〔4〕給与 7.8%減額の圧縮

東大と京大は、7.8%の給与削減を、平均約 4%まで圧縮して実施しています。また、文科省で本年度の運営費交付金の給与削減分の減額分が確定(1 月 15 日)した後、減額分が当初の想定よりも小さくなったことを受けて、北大、山口大、島根大など全国の多くの大学で、給与削減分との差額を一時金として返還する措置が行われました。これらの動きを踏まえて、「7.8%賃下げの撤回・圧縮」を求めて、交渉(2/27、第 3 回)を行いました。しかし、当局側の回答は、「他大学で独自の判断でやっていることにはコメントしないが、東北大学では国家公務員と同様な率を適用するという方針でやっていて、それはゆるがない」という経営責任を放棄するような回答に終止しました。また、平成 24 年度の臨時特例による給与削減分として、当初の 4 月の段階では 27 億円の運営費交付金の減額を想定していたが、1 月に実際に運営費交付金から減額された額は 23.5 億円であったこと、また、この減額幅は実際の給与減額総額(20.5 億円)と比較すると、約 3 億円の持ち出しであると説明をしました。これらの数字について、さらに、詳細なデータの公表を求めて、継続交渉としました。

その後の事務レベルでのデータの開示要求と当局の対応は、ほとんど実りのないものであったと言わざるを得ません。例えば、平成 24 年度の人件費予算と決算額について承継職員分を内数として示せ、という開示要求(3/6)に対して、全体予算額のみ示したり(3/10 回答)、今後公開予定の財務諸表等を参照せよ(5/10 回答)と事実上回答を拒否したり、承継職員のみ決算額を示したり(6/13 回答)して来ました。

その後の 6/17 の第 4 回交渉において、このような不誠実な対応を誠実交渉義務違反であると指摘すると、理事は、「教員人件費は部局渡し切りであり、どのように使われたのかはわからない。人件費は大枠でやっているんで説明するのはむずかしい。」などと人件費データを開示しないことの理由にもならない理由を持ち出し、あげくに、「今後も、その必要性を納得したデータしか開示しない。」などと事実上のデータ公開拒否ともとれる発言を行いました。その後、組合の粘り強い働きかけで、データ開示要求に対し「出せるものは出すし、出せないものはその理由を述べる」まで譲歩したために、引き続き、必要なデータの開示要求を続けることになりました。この問題の要点は、次の通りです。

(1) 文科省の運営費交付金の平成24年度臨時減額分は、平成23年度の承継職員人件費実績に対し、17年度から22年度までの総人件費改革のマイナス10.7%を外挿したマイナス2.14%を掛けた金額で行われたこと。また、給与削減にともなう共済掛金等の事業主負担の減少分も繰り込まれていないこと。これらが、大学当局が当初想定した交付金の減額分よりも、実際の減額幅は小さかった要因と考えられ、実際に、他大学ではその分を3月に一時金として還元している。

(2) 平成24年度は、6月から給与削減が行われたが、25年度は4月から行われており、25年度は24年度よりも、その分も大学は人件費として浮かせている。さらに、(当局は減額措置の代償ではないと言うが) 勤勉手当も、25年度は24年度に比べて「特に優秀」者の割合を半減させるなど大幅に減額しており、その分の人件費予算も浮かせている。

(3) 以上を、データとして明らかにされるのを恐れて、大学は開示要求をかわそうとしていると考えられる。そのため、引き続き、データの公開を要求すると共に、25年度の給与減額幅の圧縮を求めていくことが必要である。

〔5〕労働契約法の「改正」にともなう学内措置について

労働契約法の「改正」は、2012年7月に、わずか3時間余りの国会審議の末、可決され、2012年8月10日に公布されました。その要点は、

(1) 有期労働契約が繰り返し更新され、5年を超えた場合は、労働者の申し出により、無期雇用契約に転換しないとイケない。ただし、その間に、6ヶ月以上の空白期間(クーリング)がある場合には、カウントはリセットされる。

(2) 最高裁判例で確定した「雇止め法理」の法制化。有期雇用が更新されることを期待させる合理的な理由がある場合、有期雇用契約の更新の停止が、無期雇用契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合は、使用者は労働者の有期雇用契約の申し出を拒絶できない。

(3) 有期雇用から無期雇用転換後の労働条件は、別に定めのない限り、有期雇用時の労働条件とする。

の3点です。このうち、(2)については、公布日から施行、(1)と(3)については、2013年4月1日から施行されました。この「改

正」は、「雇止めに対する不安を解消し、働く方が安心して働けることができる」(厚生労働省パンフレット)とされていますが、運用によっては、「5年以内の雇止めの促進」法にされる危険もはらんでいます。実際に、この「改正」を契機として、「有期雇用職員の5年での雇止め」と決めた(あるいは、そういう方針を出した)大学も、阪大や名大等少なくありません。一方、徳島大学では、この「改正」を契機として、約千人の有期雇用職員を無期雇用へ転換する、という画期的な成果をあげています。

東北大学では、3月の時点で、大学の考え方が全く聞こえてこない状況でした。そこで、有期雇用職員の雇用を守るため、「労働契約法改正に伴う大学への要求書」(基調と重点課題の節を参照)を3/12に大学に提出すると共に、3/14に団交を申し入れました。この交渉は、結局、約3ヶ月後の6/17に実現しました(前節[2]を参照)。その交渉の冒頭で、理事は、現在の4つの職種に対する基本的な考え方として、現在の職員のあり方を次の3つに整理している、と発言しました。

1) 承継職員：大学全体の経営、運営能力という視点で仕事ができること。

2) 特定有期雇用職員：専門的な知識や経験、スキルの高い人を確保しないとできない仕事に採用して専門家として仕事をしてもらう。有期雇用が原則。

3) 4) 准職員、時間雇用職員：定型的、半定型的な仕事をってもらう。有期雇用が原則。

この考え方は、1990年代に、経団連が提唱した「雇用ポートフォリオ論」そのものであり、これによって、非正規雇用が大量に生み出されてきた経緯もあり、極めて危険な考え方です。そもそも、現在、東北大学でこれほど多くの准職員や時間雇用職員が存在するのは、「総人件費改革」によって、正規職員の数が減らされた反面、法人化によって業務は大幅に増えて、そのギャップを埋めるために、仕方なしに正規職員のやっていた仕事を、有期雇用職員に肩代わりさせてきた結果です。また、大学の仕事には、「定型的」や「半定型的」と呼べる仕事はほとんどなく、有期雇用職員も含めた職員の創意や工夫等なくてはできない仕事はほとんどです。このような実態を直視することなく、有期雇用の固定化をすすめるような考え方には、組合は断固反対します。ただ、交渉の際には、組合の上のような指摘に対し、理事は「そのような問題意識もある」と一部を認めました。いずれにしても、今現在は、労働契約法の「改正」を受けて、当局は平成25年度内を目標に、学内の

制度設計を考えている段階です。今後、現在出している「要求書」だけでなく、任期付き教員の問題、無期雇用の大幅な増加も求めることをふくめて、組合の要求を学内の新たな制度設計に反映させていく運動が必要です。

6/17 の交渉では、図書館の工学部分館の時間雇用職員の「労働条件通知書」が、今年の4月の段階で、それまでの「更新する」から「更新する場合もあり得る」に変更されたことの経緯を質しました。それに対し、「事実経過を把握してから、対処する」という回答にとどまりました。

〔6〕「要求と提案」について

2013 年 4 月 3 日に、全 15 項目の「要求と提案」（別紙参照）を提出しましたが、前節〔2〕で述べた当局側の姿勢もあり、今現在（6 月末日）、これについての交渉は行われていません。引き続き、交渉を求めていく必要があります。

2013 年度の運動方針と課題

（1）現在、臨時特例による平均 7.8%もの賃下げが行われています。また、この賃下げが平成 26 年 4 月に回復するかどうか不透明な状況です。組合では、東北大の財務状況を明らかにさせ、賃下げの圧縮を求める運動を引き続き、

強化します。そのために、東北大の財務状況を、公開資料や当局から入手したデータを通じて分析し、賃下げの不当性を明らかにするための「財政分析プロジェクトチーム」を組織し、執行委員会と一体になって交渉を進めます。

（2）労働契約法の「改正」を契機として、准職員と時間雇用職員を、原則、無期雇用に変換するように、当局に求めます。また、任期制の教員については、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を求めます。

（3）2012 年度の確定した「要求と提案」を元にして、組合の諸要求を法人側に出し続けます。また、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。

（4）上で述べたように、この間の当局の組合に対する交渉態度は、著しく不誠実です。そのような不誠実な対応の個々の場面で、不当労働行為にあたる、との警告を発し、必要であれば、労働委員会に不当労働行為の「あつせん申請」や「救済命令申立書」を出すことも視野に入れて交渉に取り組みます。

（5）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

2012 年 3 月、中教審大学教育部会の「審議のまとめ」が発表され、これを受けて同 6 月には文科省から「大学改革実行プラン」が示されました。さらに 2013 年 5 月には、自民党教育再生実行会議から「これからの大学教育等の在り方について」が公表されています。また、政府の日本経済再生本部の下におかれた産業競争力会議においても「大学改革」がしばしば取り上げられ論じられています。これらの政府・産業界から示される大学改革方針に共通するのは、グローバル化、問題解決能力、社会を変革するエンジンとしての大学といった、多国籍に展開する企業にとっての即戦力の要求です。「大学で 4 年も勉強した後でなぜ企業が一から教えなくてはならないのだ」という財界人の言葉が象徴的です。しかし、こうした目標を達成する具体的方策については、外国から優秀な研究者を招聘する、授業を英語で行う、学生の学修時間

を確保するなどという、何ともの外れな事項が並んでおり、実効性があるとは思えません。さらに、これらと並んで一連の方針に共通するのは、大学経営のスリム化・効率化・ガバナンスの強化といった項目です。ひとつには財政支出を絞る言い訳であり、他方、学内での議論やコンセンサスを軽視、あるいは罪悪視する姿勢の現れでもあるでしょう。高等教育への公的支出は OECD 平均のおよそ半分という恥ずべき水準にあり、その改善が必要であることは中教審も認めています。財政的理由を言い訳に先延ばしとされています。

こうした高等教育政策は、ここ 20 年あまりの経済失政のつけを大学に回すためのものでしかなく、しかも財政的な手当を行わず現場の努力でどうにかせよという悪しき精神主義に陥っています。一国の学術文化をどう発展させていくのか、世界的・人類的課題の解決に日本の学術研究がどう貢献していくのかという、あるべ

き理念が欠失していると言わざるを得ません。

〔2〕東北大学の情勢

就任から1年あまりたって里見総長の施政方針とも言える「里見ビジョン」の骨子が示され意見募集ののち、現在その具体化が進んでいます。このビジョンは、「揺るぎない使命のもとで、大学改革実行プラン、国立大学改革プラン、成長戦略など国民や社会の期待に応える変革にも取り組んでいかなければなりません。」と政府と産業界からの要請をそのまま受け止める形となっています。大学は本来、時々の政治権力とは独立に、普遍的な理念に基づいて運営されるべきものではないでしょうか。また、その運営手法に関しては、トップダウンで「改革」方針を押しつけながら、具体化については部局に責任ごと丸投げするという、悪しき責任分散が行われるように見受けられます。

2013年4月に施行された改正労働契約法は、非正規の職員の処遇に大きな変化をもたらすものと思われていますが、教員にとっても重大な影響を及ぼすものです。すなわち任期制教員の任期と、非常勤講師の継続雇用の問題です。改正労契法にしたがえば、5年を越える任期付雇用の場合、5年を越えた時点で本人からの申し出があれば無期雇用に切り替わることになりますし、5年を越えて再任されれば、これも本人の希望により無期雇用となります。しかし実際に起きることは5年での任期打ち切りの横行であることが危惧されます。それは若手教員の研究と生活をいっそう不安定化してしまい、次世代研究者の育成という面でも、また研究の継続という意味でも計り知れないダメージを与えると危惧されます。また非常勤講師についても、前期後期の両セメスターで契約している場合には5年を越えると無期雇用転換となり、これを避けるために5年での契約打ち切りが強行される恐れが多分にあります。任期付雇用から無期雇用への大幅転換が、法改正の精神に則った最も望ましい解決の方向であることは明らかであり、組合は第1にはそれを要求しますが、残念ながらその実現性は高くないと考えざるを得ません。若手教員を守るためにも、高い要求と並んで、実現性のある方策を検討する必要があります。

昨年の議案で触れた任期制教員の労働実態とも関連しますが、法人化以降、任期付教員を含めた複数の教員が過労死していることが明らかになりました。その陰には、過酷な労働条件におかれ精神的に追いつめられた多数の教員が存在することが推測されます。行き過ぎた成果主

義、競争主義によって研究・教育現場が歪められていないか、組合としてどのような取り組みが可能か、考えていかなければなりません。

〔3〕2012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、待遇改善を中心にしつつ、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

とりわけ、教員の身分保障については、前任理事の前向きな発言もあり、取り組みを強化するとしていました。しかしながら、2012年度執行委員会は、相次ぐ給与削減への対応に追われ、上記課題への対応は十分なものとは言えませんでした。また、組合の政策集団としての拡大教文部の開催も実現できていません。教員の多忙化、教員組合員の減少や部局および本部執行部への選出などで、教文部活動は従来の活動スタイルからの変革を余儀なくされているのかもしれない。

2013年度の運動方針と課題

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つ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、職責にふさわしい給与表の新設を求めていきます。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ります。

（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て教授会の人事権の下にない教員が年々増加し、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。他の大学では法人化移行時に実現されている、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）労働契約法の改正を受けて、任期制教員の処遇について不当な雇用打ち切りがなされないよう要求していくこと。また、任期制教員の労働実態を調査し、不当な取り扱いがないか確認すること。さらに、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7年余りになります。この間、成果主義と競争主義の圧力にさらされる中で、現に過労死が発生しています。不安定な雇用のもとで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—

〔1〕全国大学の技術職員組織の動向

法人化後9年が経過した全国各大学の技術組織は、教育研究のニーズにあわせるとして技術的部分を担う組織の改組・改変を行いつつ、それぞれの技術組織で業務の見直し、社会貢献の取り組みが進められています。東北大、京大、東大、北大などの大規模大学では、全学組織の構築が進められています。また、6月15日に開かれた全大教技術職員交流集会（東京）では35団体39名が参加し、①昇格、②資格手当支給実態、③全学組織等の議題で意見が交わされました。全国の流れとしては全学組織化が進んできていますが、一方で技術職員の定員を全て助手・助教に振り替えたり、事務職員に振り替えられたという大学の情報も報告されています。このような中で東北大学としては全学組織の活動、昇任・昇格、人事評価の状態等、どれも他大学よりも先を進んでいる状況ですが、資格手当支給実態では、東北大学で支給されていないいくつかの作業主任者手当等も支給されているようです。

一方、技術職員の給与は、ラスパイレス指数で90と決して高くはありません。昇給昇格改善が進まない中での7.8%の削減、2011～2013年度の退職金の大幅削減（平均300万）は技術職員の生活にとって大きな打撃となっています。

法人化以降の各大学では新職員の採用がある

程度進められてきており、団塊世代の定年退職とともに大きく世代交代が進んでいます。昨年度の愛媛大学で開催された全国技術研究会には全国各地より600名を超える技術職員の参加があるなど、若手の技術向上の意欲がみられます。同時に、2012年度開催の高エネルギー加速器研究機構（KEK）技術職員交流会でも、①専門研修とスキルアップや②技術職員のあり方と組織化というテーマへの関心が高く、37機関、69名が参加しています。

〔2〕東北大学の現状

この期における東北大学の技術職員数の推移を見てみると、2013年4月の新規採用者が法人採用と選考採用で13名（昨年21名）となっていますが、再雇用者65名を含めても411名（昨年427名）となっており徐々に減少しています。

最近の大きな動きは、2012年8月に就任したばかりの理事（総合技術部長を兼務）が、12月10日に「教室系技術職員の全学的人事管理の在り方（案）」を提起し、これまでの部局採用を全学一括採用に、また技術職員も事務職員と同様に部局間異動を実施したいという意向を示しました。その後、総合技術部長は、「在り方（案）」の全学説明会、技術内容に応じた職群づくりと登録、職群世話人会設置、全技術職員の個人調書提出、職群情報交換会の開催など7

月 1 日の部局間異動実施に向けて進めました。職群世話人の調整の結果、7 月 1 日での人事異動は全体で 1 名となりました。部局間異動にあたっては、本人や部局組織の意向が尊重されるのか、部局技術部や教員に混乱を招くことにならないか等、組合としても今後注視していかなければなりません。

〔3〕総合技術部の動向

総合技術部統括技術専門員会議では、昨年度当初、統括技術専門員、技術専門員、技術専門職員への昇格基準・選考基準づくりや統括メンバーの業務を明確にするため、研修・組織・人事評価制度担当を設け、それぞれに職務を分担しました。2012 年 9 月には、東北地区技術職員専門員研修の企画・運営を実施しました。12 月から今年度にかけて、新しい理事による技術職員の人事異動案に沿って、技術職員の業務に応じた職群設定（6 の職群と 22 のグループ）のグループ分け、世話人の人選、諸行事（とくに情報交換会）の企画、人事異動の調整を行うことなどを実施しています。また、東北大学ではこれまで長いあいだ使われてきた「教室系技術職員」という名称を、実態に即した「教育研究系技術職員」という名称に変更することになりました。更に職群毎による専門研修の検討や「総合技術部女性の会」の立ち上げの検討も進められています。

4 月上旬に実施された職群による情報交換会では、部局の技術組織や運営の状況や業務内容が報告されるなど、意見交換がおこなわれました。一部の職群では、全体の交換会の後、職群内のグループに分かれて意見交換を行ったり、研修への取り組みに関するアンケートを企画したところもありました。

以下に各職群と開催された情報交換会の日時を示します。

4/8	13:00	安全保守管理職群
4/9	10:00	分析評価観測職群
4/9	15:00	情報ネットワーク職群
4/11	10:00	生物生命科学職群
4/11	13:00	加工開発職群
4/11	15:00	電子回路測定実験職群

職員採用については、これまでの部局による試験採用から、2013 年度より職群別の試験採用へと変更されました。企画から全て統括技術専門員が主導的に執り行うこととなりましたが、どのような問題があるか、これから分析していきます。

〔4〕技術職員部の取り組み

人事異動（案）への対応として、「異動は希望者のみ」および「拙速に実施するな」とする要望書「東北大学の技術職員の新規採用と人事異動に関する要望」を作成し、12 月に大学本部理事及び、各部局長へ配布しました。その効果もあって 4 キャンパスで行われた本部人事課開催による人事異動の全学説明会では、技術職員から理事側に組合の要望案に沿った発言が出されました。その結果「本人の意思にそぐわない人事異動はない」という発言を引き出したこと、4 月 1 日の人事異動計画が 3 ヶ月遅延させたことは、技術職員の不安材料の軽減ができたと考えています。

技術職員部としての人事異動への考え方は、「技術職員各自の専門技術の向上や専門領域を広げられること」と「拙速な人事異動計画ではなく、周囲の同意を得る方向で実施時期を半年なり数カ月延期すること」という立場です。また、総合技術部には、当初から予算配分がないため、組織としての出張等はできませんでしたが、技術職員部会から様々な機会に予算の要求を訴えてきたこともあり、本年 1 月の KEK 技術シンポジウムへ 2 名の参加費用が認められたことは前進でした。

技術職員部では 1 月に全技術職員を対象とした「技術職員現況アンケート調査」をおこないました。また、その結果報告書を 4 月 3 日から東北大学全技術職員約 400 名に配布し、併せて組合員拡大に利用するため組合加入書などを同封し全技術職員に配布しました。アンケート結果に基づき技術職員要求案をまとめ今後の交渉に臨むことにしています。

例年行っている事務職員、技術職員（教育研究系、施設系）の級別配置員数を表に示します。これで明らかに、系ごとの全体数から 5 級以上の割合を比較した場合、事務職員の 9.38% に比較

し教育研究技術職員は 4.33% とかなり低いことが判明し新たな交渉課題としています。

	事務職員	技術職員	
		教育研究系	施設系
8 級	0	0	1
7 級	7	0	0
6 級	31	2	2
5 級	47	13	2
4 級	101	41	7
3 級	404	98	27
2 級	225	120	20
1 級	91	72	2
再雇用	34	65	1

全大教に加盟する技術部の交流の場である技術職員交流集会(6/15)には、金研の井本氏が参加し個々の大学の現状を知ることができました。

今期は技術職員部を5回開催しましたが、この部会メンバーの世代交代も切実な課題となっています。

2013年度の運動方針と課題

全国の技術組織の動向を把握し各大学の技術部組織に学びながら技術職員の待遇改善を進めつつ、教育研究の発展に寄与できる技術部組織の構築を行うため以下の要求課題に取り組みます。

(1) 専門的な職務に相応しい給与表を設定す

5. 事務職員の要求に耳をかたむけ仲間に迎えよう

—事務職員部—

(1) 定員削減・給与削減・退職手当削減と相次ぐ非情な攻撃がなされている中、不満・不安をかかえながら多忙な毎日を強いられています。業務量に関係なく割り当てられる定員削減や多様な雇用形態で、相談しあえる職場環境が作りにくくなっています。健康を害する職員が増え、中でもメンタルヘルスに関する相談も深刻さを増しており、休業中の事務職員がとて多い異常な事態となっています。病気休暇の取得者も多く、その分周りの職員へしわよせが行き、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業務量となるような人員配置と、健康で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を早急に整えなければなりません。

(2) 全大教のアンケートに取り組みました。本部執行委員の協力で片平地区をはじめ多くの事務職員に手渡すことができ、近年では見られない回収率となりました。アンケートの結果から、法人化になって9年目になるにもかかわらず、また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が存在していることや、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ることがわかりました。

また、「事務職員が必要な能力を習得するために大学に実施してもらいたいこと」の質問に

ること。

(2) 教育研究系技術職員の5級以上在職者の割合について、事務職・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すること。また、サービス残業をなくすための方策を講ずること。

(5) 総合技術部に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図ること。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。

は「研修等の充実」「職員個人の自己啓発への支援」「事務職員同士が自由に意見交換できる場作り(雰囲気作り)」の項目が上位を占めました。

寄せられたアンケート結果から要求項目を見直し、充実させて運動を強めていかなければなりません。

(3) アンケートの結果を当局に手渡しするとともに、サービス残業の実態や、メンタルで休んでいる職員の多い現状をどう解決していこうとしているのかなどを懇談していきたいと思えます

2013年度の運動方針と課題

(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、事務職の組合員が集まる場を企画し、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. 専門職制度の確立を！非正規職員を正規職員へ！

－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や時間雇用職員が担っています。

「同一労働同一賃金の達成」「格差是正」とは程遠い労働実態にあります。

当局は、正規職員と同様の職務内容をもつ非正規職員に対して、正規職員登用への積極的な努力もしないまま、この状態を放置してきました。

改正労働契約法の施行によって、今年４月以降、５年以上継続雇用された者は６年目の契約更新時からは希望により無期雇用となることになりました。５年目で雇用を打ち切ることのないよう運動を強めていかなければなりません。

2013年度の運動方針と課題

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

（１）図書館で、正規職員と同等の業務に携わる准職員、時間雇用職員を最長５年で雇い止めることなく、勤務実態に合った待遇改善を求めます。

（２）組合員拡大に取り組みます。

（３）震災による図書館建物などの復旧には十分な予算をあて、職員及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。

（４）図書館職員の要求を把握し、交渉を行います。

7. 患者から信頼される大学病院をめざして

－医療部門の運動－

〔１〕東日本大震災後２年が経過して

大学病院では里見総長のビジョンの一つでもある「世界の総合大学にふさわしい病院強化」をきっかけ、地震で損壊を受けた医局の改修や災害に強い建物の建設が進められ、中央診療棟などの整備が具体化されています。また、「東北メディカル・メガバンク」構想は、3.11 東日本大震災被災地復興に便乗して具体化され、2011年８月に宮城県の復興計画に盛り込まれました。このプロジェクトは、被災地への大規模な疫学健康調査（コホート）と全遺伝子情報を組み合わせ、「新しいタイプの複合バイオバンクを構築して全世界に情報を発信する」というものです。医療関連情報の IT 化を促進するインフ

ラ構築として 155 億円、東北メディカル・バイオバンクの構築として 493 億円が予算計上され、2012 年 2 月には事業推進のため、その受け皿となる「東北メディカル・メガバンク機構」が設立されました。建物は医学部構内に作られずに始動しています。これは人権や倫理、財源においても様々な問題をかかえています。財源は震災復興予算が使われていますが、本来、これは被災した医療機関や被災者の受療の保障など、被災者の生活支援と被災地の再建のために使われるべきものです。また、究極の個人情報であるゲノム情報を数十万人レベルで収集するためには、その合意形成と実施までは相当の時間をかける必要がありますが、それはほとんどな

れておらず、「火事場泥棒」という痛烈な批判も上がっています。

医療費減免措置が宮城県では 2013 年 3 月で打ち切れ実際に被災者の受診抑制が拡大していることが報道されており、今後も注意深く見てゆく必要があります。

病院では大震災発生当時、ライフラインも絶たれ患者の避難、誘導など指示はなく、職員各自が自ら判断して行動するという大混乱に陥りました。これらの反省から大学病院の災害対策マニュアルの改定が行われています。しかし、外来部門などで職員がいかに患者を安全に避難誘導していくか、スタッフの共通認識としてイメージ化できる訓練にはいたっていません。時が経つにつれて記憶が薄れ、新しい職員が入ってきている今、震災時にパニックにならないために、行動に結び付けられる避難マニュアルと 3.11 の教訓を生かした訓練の実践が求められています。

〔2〕看護師をとりまく問題

2006 年診療報酬の改定とともに入院基本料も変わりました。東北大学病院でも 2007 年「7：1 看護」実現により新卒者 144 名を含む 201 名が増員されました。しかし、患者の高齢化やそれに伴う複合的な合併症の多い患者への対応、さらには高度医療で新しい部門が作られ業務が複雑化しています。病院では入院患者の在院日数を減らしてベッド稼働率の向上、さらに経費削減などに力を入れて、収益を上げるために必死になっています。看護師の現状をみると看護師が休暇を取得することや 24 時間通して患者 7 人に対し看護師 1 人を配置する体制を保持して、患者に安全で安心な看護サービスを提供していくためにはまだまだ看護師は不足しています。これについては 2011 年の団体交渉では、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つくって、検討していくと当局は回答しましたが改善はなく、2012 年度も検討にとどまっています。

また、2013 年度の看護師の募集では、東北大学病院の採用条件が正規職員ではない特定有期雇用職員（任期付雇用）であることが影響してか、募集人員を満たすことができないまま約 20 人不足で新年度が始まりました。現場で働く看護師たちは新人看護師の教育をしながら人手不足のなかで業務を行い労働強化につながっています。さらに追い打ちをかけるように、職場の労働環境が悪化して健康にも悪影響を及ぼし、

人間関係が保たれず年度途中の退職者がみられ人員不足が恒常化しています。

看護師の日勤の勤務開始時刻は、病棟では 8：00、外来では 8：30 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があり、20～30 分前には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超過勤務となっています。しかし、超過勤務手当は、時間通り計算されているわけではなく、サービス残業になっています。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付けられている研修に関しては超過勤務として認められるように要求していきます。

「7：1 看護」で看護師が増え、2 交代制が導入されてから 7 年がたち、その見直しが求められています。1 回で準夜、深夜の夜勤をこなすため 17 時間という長時間勤務を月に 5～6 回行うため体調の崩れや集中力の低下を招き、患者に対するきめ細かい医療・看護サービスがおろそかになり、医療事故を招きかねない面もあります。2 交代にせよ 3 交代にせよ、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。また、全国では看護師の過労死が続き裁判にもなって、交代制の勤務の負担が看護職の健康に悪影響を及ぼしています。看護師が働き続けられる職場作りを進めるために日本看護協会でも、「労働組合は職場づくりのパートナー」と認識を示して労働組合の重要性を主張し始めています。

さらに看護師増員のために、2011 年 6 月に出された厚生労働省の医政局長、労働基準局長、職業安定局長、雇用均等児童家庭局長、保険局長の 5 局長通知は看護師等の「雇用の質」の向上の取組みについて提起しましたが実態は改善されていません。

〔3〕組合の取り組み

医大懇（全国医科系大学教職員懇談会）は、その時の医療情勢や大学病院の置かれた状況などの学習や、労働条件の改善などの取組みについて交流し、大学病院における組合活動の前進を図っていく重要な場です。「安心・安全な医療、働き続けられる大学病院」をテーマに開催される医大懇で、全国の大学の仲間と経験交流する中で、それぞれの病院の活動に役立ててきました。今年（第 23 回、京都）は 3 名の代表を派遣し、学んできたことを支部活動に生かし

ています。

1 月以降は、医労連・全大教・自治労連の 3 単産共同の署名、「安全・安心な医療・介護実現のための夜勤改善・大幅増員を求める国会請願署名」に取組み、看護部長に話を通し各職場に配り、約 6 0 0 筆に近い数を集約することができました。

組合の掲示板を活用し、組合行事、行動を大きく宣伝しています。季節感あふれる手作りポスターを掲示、未加入の職員がチラシを取れる袋をとりつけ活用しています。

毎年行っている新入職員に向けての組合オリエンテーションを今年も本部や各支部の協力をもらい行いました。この取組みは、組合拡大の成功の鍵となる重要な取組みになっています。今年も説明資料を改善して、組合の意義や歴史などを紹介し、2 桁に近い加入申し込みがありました。

今、病院支部で心がけていかなければならない課題として、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くことです。さらに組合員の定着率を高めるためには、新しい組合員と現組合員への細やかな働きかけを行い、組合員同士のつながりや仲間作りを強化してゆくことが最も重要です。

2013 年度の運動方針と課題

(1) 各職場の問題や要求を掘り起こしながら、仲間づくりをしてゆきます。

(2) 安全・安心な医療が受けられるように必要看護人員を正規職員として常時配置できるよう強く要求していきます。

(3) 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. 改正労働契約法を活用して雇止めを阻止し安定雇用へ — 准職員部 —

東北大学には 2013 年 5 月の時点で正職員 4,496 人、特定有期雇用職員 1,558 人、再雇用職員 142 人、准職員 1,422 人、時間雇用職員 2,274 人が働いています。たび重なる正規職員の定員削減の影響で、事務系業務はもとより教室系技術業務においても准職員や時間雇用職員には正規職員同等の業務をこなしてもらわなければいけないのが実態となっています。

2007 年度から開始された正規職員登用試験制度は、大学のために長期間継続して雇用されてきた准職員・時間雇用職員に対して正規職員への道を開くために導入されましたが、業務への熟練度や経験、知識に対しての配慮がまったくなされていない法人等職員採用試験同等の試験内容であり、業務が行われている現場の状況を理解せずに運用している制度となっています。また、試験に合格しても准職員・時間雇用職員であったときの期間は考慮されず、定年間近に合格した場合には再雇用時に不利益を生ずる可能性が残されるなど、まだまだ問題が残されています。

2013 年 4 月の改正労働契約法の施行によって、5 年以上継続雇用された者は 6 年目の契約更新時以降は希望により無期雇用となることになりました。今まで、3 年期限付き雇用を押し付け

られてきた准職員・時間雇用職員にとっては朗報ともいえる改正に見えますが、この制度を逆手に取って 5 年目で雇用を打ち切る、強制的にクーリング期間をとらせる等の新たな雇止めという卑劣な手段が行われる可能性も考えられます。東北大学においても、今年から労働条件通知書の内容で、契約期間満了後の更新について「更新する」から「更新する”場合もありえる”」と言う内容に変更されていた部局もあり、いたずらに労働者の不安を煽っているとしかれない当局の行動は容認できるものではありません。組合としては、各部局事務だけではなく、研究室で働く時間雇用職員に対して、この労働契約法改正に関わる署名を行っています。片平地区においては、法人本部を始め、各部局事務室への直接配布を行い、好印象のもとに 600 通近い署名用紙を受け取ってもらうことが出来ました。

時間雇用職員への夏季・冬季一時金(ボーナス)支給について、2008 年度以降は検討すること自体が凍結されている状態となっています。再雇用職員については、時間雇用であってもそれぞれの時季に一時金が支給されている現状があり、同様の業務形態である時間雇用職員に対して一時金の支給を考えない対応は大学経営陣

(とくに人事・労務関係)の理不尽さと大学が経営努力をしていないことをあからさまに示しています。東北大学で働く人の半数近くを占める時間雇用職員への夏季・冬季一時金の支給、さらには勤続期間に応じた退職時一時金の支給をすることにより、労働意欲を向上させることは、大学としての成果向上にも直結することだと言えます。これこそ、あるべき経営努力のひとつの形ではないでしょうか。

2013年度の運動方針と課題

(1) 法人本部に対し、改正労働契約法の趣旨を正しく理解し准職員・時間雇用職員を、最長5年で雇い止めすることのないように求めます。

(2) 時間雇用職員に対して、正規職員のボーナス支給日に合わせて少なくとも0.5か月分ずつの一時金支給を求めます。

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

(4) 2007年以前から継続雇用されている准職員・時間雇用職員に対して、正規職員登用試験によらず、業務に対する習熟度や知識を基にした正規職員への登用を行うよう求めます。

(5) 准職員を特定有期雇用職員として位置付けることを求めます。病気休暇、退職金をはじめとした諸手当等、処遇に関する基準を正規職員とそろえることを求めます。

(6) 准職員・時間雇用職員にもメンタルヘルスプログラム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進めます。

(8) 給与の支給日を21日から17日に戻すよう要求します。

9. 組合の魅力を側面からあとし —厚生部—

[1] 教職員共済

(1) 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。

(2) 各共済の加入状況(2012年6月11日現在)

- 総合共済：118名
- 火災共済22名(22件)
- 自動車共済：54名(75台)
- トリプルガード：73名
- 交通災害共済：13名
- 新・終身共済：7名
- 終身共済：0名
- 年金共済：12名
- 総合共済：死亡：0件、火災：0件、住宅災害：7件(2,180,000円)、災害見舞金：0件、入院休業：2件(50,000円)、傷害：0件
- 火災共済：火災：9件(2,275,000円)、住宅災害：0件
- 自然災害共済：0件
- 交通災害共済：傷害0件、入院：2件(87,000円)、自療/通院：7件(505,500円)、手術：2件(21,000円)
- 自動車共済：対物：13件(2,090,691円)、対人：22件(5,845,647円)

●終身共済：基本、医療(疾病入院・手術)いずれも0件

●新・終身共済：0件

●団体生命共済：死亡：0件、高度傷害：0件、傷害：2件(3,500,000円)

●医療共済：入院：35件(4,642,000円)、手術：12件(1,560,000円)、長期：0件、通院：1件(50,000円)、がん：0件、生活習慣病：0件、女性特有疾病：0件、特定疾病共済：基本：0件、医療：0件

[2] 労金

今期は、支部代表者会議・執行委員会合同会議の際、労金の担当者によるミニ説明会をおこない、その後いくつかの支部でも同様に会議の際などに説明会をおこない、いずれも好評でした。労金一斉積立(エース預金)の利用は、2013年6月現在57名です(前年度64名。但し、金研・図書館・農学部は支部直接払い)。組合員の毎月の積立であり、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16名に贈呈しました。

(2) 退職者の会には、現在120名加入(新規加入者1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 51 号)を年間 3 回(総会案内を含む)送り、組合との絆を保つ「コア」を一緒に届けてきました。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 5 名に記念品を贈りました。一方、4 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、よき理解者であり、互いに要求実現を目指してこれまで通りの連携を深めていきます。

2013 年度の運動方針と課題

(1) 教職員共済活用を組合の一環と位置付けて取り組み、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」という原点という立場から、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、職場や職種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) 新書記局のお披露目 & 餃子 de 組合誕生会!

東北大職組は 1949 年 10 月 29 日に創立されました。2012 年 10 月 26 日夜、組合の誕生会(63 歳)と書記局が移転したお披露目を兼ねて、書記局にて、餃子をつくって食べながら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。

(2) 新春囲碁大会

2013 年 1 月 12 日に金属材料研究所本多記念館の職員集會室で開催されました。5 名の方が参加し、白熱した対局が繰り広げられました。

(3) 新春交流会(旗びらき)

2013 年 1 月 18 日に金属材料研究所の講堂で開催されました。委員長挨拶、来賓の挨拶の後、漫談、ミニゲーム、クイズなどで部局間を超えて懇親を深めました。

(4) メーデー宮城県集会への参加

2013 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 31 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。メーデー終了後は書記局で打ち上げを行ない、お好み焼きを作りながら楽しく飲み、懇親を深めました。

(5) 新歓ボウリング大会

2013 年 5 月 31 日に青年部と共催で行いました。青年 6 名を含む 10 名の方が参加し、熱戦が繰り広げられました。ボウリング大会終了後は参加任意で懇親会を行なって、青年同士で懇親を深めました。

2013 年度の運動方針と課題

(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的なレクリエーションを企画します。

(2) 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。

(3) 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。

11. 平和と人権のために —憲法・平和対策専門部—

東北大学職員組合憲法学習会の開催

東北大学職員組合は憲法を護り活かす運動に参加しています。前年度には組合が「東北大学

憲法九条を守る会」発足記念講演会の呼びかけ団体の一つとしてその準備と運営を行いました。が、もちろん日本国憲法は第 9 条だけではなく、なぜ組合が憲法の問題に取り組むのかを私たち組合員自身が知らねばならないのは言うまでも

ありません。

およそ現代的意味での憲法とは国家権力を縛り、権力の濫用から私人を守るためにあるのであって、日本国憲法のコア部分も第3章の人権規定にあります。そこで、2012年度には組合主催で日本国憲法の人権規定に関する学習会を開催することを活動方針に記しました。

2012年度執行委員会発足以降この憲法学習会の講師や内容について執行委員会で検討した結果、上記理由で人権規定の学習を主たる内容とし、講師は顧問弁護士を通じて主に弁護士にお願いするという方針を決めました。

こうした経緯を経て、年度内に2回の学習会を行うまでに漕ぎ着けました。各回の概要は次の通りです。

・第1回憲法学習会

憲法は何のためにあるの？—権力から私たちの自由を守るためです！

2013年2月12日（火）18：30－20：30

講師：小野寺義象弁護士

（一番町法律事務所長・組合顧問弁護士）

憲法学習会の第1回をこのタイトルにしたのは、「憲法の対国家性、対権力性」を護憲運動に携わる私たち自身がまずはしっかりと認識する必要があると考えたからです。

当日小野寺弁護士が資料として持参されたのは意外なことに自民党の『日本国憲法改正草案』（2012年4月）とその『Q&A』（同10月）でしたが、これこそ「開けてびっくり」の最良の「反面教師」でした。『Q&A』には、はっきりと「人権規定も、我が国の歴史、文化、伝統を踏まえたものであることも必要だと考えます。現行憲法の規定の中には、西欧の天賦人権説に基づいて規定されていると思われるものが散見されることから、こうした規定は改める必要があると考えました。」と書かれているのです。確かに、人はみな何人によっても侵されない固有の自然権（＝天賦人権）を有し、国家とはそうした自然権を有する個人がそれを守るために結んだ社会契約によって成立したものだとする「社会契約説」は17-18世紀の西欧において考え出された擬制であって、かかる社会契約によって成立した国家が個人の自然権を侵害することは許されず、国民はそれに対する抵抗権を有するという結論はそうした擬制から導かれるものです。しかしながら、西欧に限らず近現代の諸国民が勝ち得た自由主義と民主主義とはすべてこうした擬制を認めた上で発達してきたのであって、「我が国の歴史、文化、伝統を踏

まえ」ていないという理由でこれを排除しようとする自民党の改憲草案とは、まさしく近現代史における人類の成果そのものを否定するに等しい「蛮勇」と呼ぶほかありません。

実際、自民党の改憲草案には日本国憲法の「公共の福祉」に代わって「公益及び公の秩序」という文言が用いられ、これが「表現の自由」という最も重要な精神的自由権を明文で制約する根拠にまできています。どうやら自民党改憲草案の起草者たちにとっては「歴史、文化、伝統」を持つ日本という国家がまず先にあり、国民の人権とはその国家によって与えられるものに過ぎないようです。こんな「現代世界の非常識」としか言いようのないものが国政与党の改憲草案なのです。

まずは現代的意味での憲法の意義を学んでみようとした組合の憲法学習会ですが、その準備段階で政権交代があり、自らが学ぼうとしている人権に関する世界的常識自体が政権に復帰した自民党によって目の前で否定されようとしていることを出席者一同が思い知らされることで第1回を終えました。

・第2回憲法学習会

『表現の自由』について一緒に考えませんか？

2013年5月14日（火）18：30－20：00

講師：野呂圭弁護士

（仙台中央法律事務所）

日本国憲法第21条第1項は「集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する」とうたっています。「表現の自由」です。表現の自由あってこそその民主主義です。

しかし、この3月以降、中国・韓国との領土問題を背景として、「■国≠悪、■国＝敵 よって殺せ」、「良い■国人も悪い■国人も殺せ」

（2013年3月16日付『朝日新聞』）といった常識のある者には到底耐えられないような主張を公然となすデモが行われていることが報じられるようになりました。また他方では、上出の自民党『日本国憲法改正草案』においては第21条第2項に表現の自由を大きく規制しようとする内容が盛り込まれています。自民党草案の通りの改憲を行った場合にはこのようなデモは「公の秩序」に反するものとして簡単に禁止することができます。しかし、もしそうした場合にはおよそどんなデモも出版物も体制批判性があれば簡単に「公益及び公の秩序」に反するものとして禁止することができるようになってしまいます。

組合の憲法学習会第2回はこうした立憲主義にとって「風雲急」と言わざるを得ない事態に

鑑み、「表現の自由」について学ぶ場とすることになりました。

野呂弁護士による講演とその後の質疑応答を要約すると次のようなものになります。

現行刑法には「**■国人を殺せ**」といった表現を規制する条文がなく、こうしたデモを目の当たりにしても警察は何もできません。但し日本国憲法下でもこうした表現への立法による規制は可能です。憲法第 21 条の「表現の自由」も第 11 条、第 13 条にある「公共の福祉」（「人権相互の矛盾衝突を調整する原理」）による制約に服し、無制限ではないからです。

しかし、こうした「ヘイトスピーチ」を規制するために「表現の自由」を刑罰法規で規制することが望ましいことなのでしょうか？「表現の自由」は自己実現（個人の幸福追求）と自己統治（民主政の過程に不可欠）の両面の価値を持つのみならず、一旦投げ捨てたらそれを回復しようとする表現活動も規制されてしまうという意味で最も大切な精神的自由権です。また「ヘイトスピーチ」を刑罰法規で規制した場合、その運用が警察・検察権力の恣意に任されてしまう危険があります。

人種差別撤廃条約第 4 条(a)、(b)は「人種的優越又は憎悪に基づくあらゆる思想の流布」、「人種差別の扇動」等を犯罪とし、処罰立法措置を取ることを義務づけていますが、日本政府はその適用を留保しています。その理由は、「これらは、様々な場面における様々な態様の行為を含む非常に広い概念ですので、そのすべてを刑罰法規をもって規制することについては、憲法の保障する集会、結社、表現の自由等を不当に制約することにならないか、文明評論、政治評論等の正当な言論を不当に萎縮させることにならないか、また、これらの概念を刑罰法規の構成要件として用いることについては、刑罰の対象となる行為とそうでないものとの境界がはっきりせず、罪刑法定主義に反することにならないかなどについて極めて慎重に検討する必要があります。我が国では、現行法上、名誉毀損や侮辱等具体的な法益侵害又はその侵害の危険性のある行為は、処罰の対象になっていますが、この条約第 4 条の定める処罰立法義務を不足な

く履行することは以上の諸点等に照らし、憲法上の問題を生じるおそれがあります。このため、我が国としては憲法と抵触しない限度において、第 4 条の義務を履行する旨留保を付することにしたものです。なお、この規定に関しては、1996 年 6 月現在、日本のほか、米国及びスイスが留保を付しており、英国、フランス等が解釈宣言を行っています。」（外務省 HP より）というものです。これは憲法第 21 条のほか第 31 条（罪刑法定主義）によって保障された人権を重んじたものであって日本政府には珍しく理性的な対応であるとも評価できるものであり、憲法学界の多数説もこの政府対応を支持しています。

「**■国人を殺せ**」というデモをやめさせるためには刑罰法規や警察に頼るのではなく、民事の損害賠償（慰謝料）請求および差し止め請求訴訟を活用すべきです。「殺せ」と言われて恐怖を感じた外国人がその原告となった場合には勝訴の可能性が十分に考えられます。しかし近隣の日本人住民が原告になった場合に勝訴できるかが難しいところです。

2013 年度の運動方針と課題

こうしている間にも安倍政権は憲法第 96 条の改憲を先行させ、改憲の発議の要件を両院の総議員の「3 分の 2 以上」から「過半数」に変えてしまおうという策動を強めています。この改憲は日本国憲法の性格を「硬性憲法」から「軟性憲法」に根本的に変えてしまうものであり、その後に続くのが第 9 条と人権規定の改憲であることに疑う余地はありません。現在、第 9 条改憲派の憲法学者や自民党の元幹事長までもがこれに反対の声を上げ始めています。組合にはこの事態の急迫性と危険性を組合員だけではなく大学の全構成員に知らせ、警鐘を鳴らすことが求められます。

憲法・平和対策専門部では引き続きより多くの人々を対象に憲法学習会を行うとともに、積極的にその内容を組合内外に発信して行きます。

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、「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。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。

- 所定外勤務時間の削減率
- 年次有給休暇の取得率
- 職員の妻が出産する際の特別休暇の取得率または件数

（２）元氣になれる楽しい活動について

11月17日（土）女性部と病院支部合同の「ミニ旅」の第二弾で角田のロケットセンターを訪れました。6名の参加でしたが、女性パワー全開で角田の街を歩き、おいしいランチをいただき、電車の中でも目いっぱいおしゃべりを楽しみ充実した一日を過ごしました。

2013年2月9日（土）宮城はたらく女性のつどいの後に女性部の新年会を企画し、6名が参加しました。初めての試みでしたが、他支部の女性部員とも交流でき、継続して行っていきたいと思います。

（３）第２１回全大教東北地区女性交流集会

「つくって・動いて・被災地支援 その２」と題して、11月10日（土）・11日（日）と岩手県つなぎ温泉で行われました。東北大からは1名が参加しました。福島大から1名、秋田大から2名、岩手大から15名の総勢19名の参加でした。

初日はタオル帽子やちひろカレンダーなどの手作り教室とヨガ教室。2日目は意見交換交流会で各大学の状況を交流できました。担当の岩手大が準備に力を入れたとの言葉通り、いろいろな配慮が行きとどいた集会となりました。

（４）女性職員への系統的な情宣活動について

女性部メーリング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

今期は女性部役員が3名と少ないため、会議に役員以外の女性部員も参加してもらい、交流の場を持つことができました。また、女性部のミニ旅行と病院支部のちび旅を合わせて「ミニ旅」と称した小旅行は、若い病院の職員との交流が持て、継続して行っていきたいと思います。

（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、国際女性デー・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。

とくに全国規模の国公女性協の集会が松島で行われたため、実行委員会として参加してきました。富山大学からも2名参加しており、短時間でしたが交流できました。フィールドワークでは、南相馬・いいだて村のコースに参加し、荒れ果てた町の風景にあらためて怒りがこみ上げてきました。

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1年が経ちました。5月25日に行われた結成1周年のつどいには、360名の方が参加し、東北大学からも参加してきました。県内の情勢団体とともに、原発から自然エネルギーへの転換を目指す活動を続けていきます。

* 第５２回宮城県母親大会（塩竈）

2012年7月1日 7名参加

* 第５８回日本母親大会（新潟）

2012年8月25日・26日 2名参加

* 宮城県労連女性部フォーラム

2012年11月21日 1名参加

* 宮城県国公女性協総会

2012年11月28日 役員＋2名参加

* 宮城県労連女性部大会

2012年12月8日 役員＋2名参加

* 宮城はたらく女性のつどい

映画「ベアテの贈り物」と講演

2013年2月9日 6名参加

* 国際女性デー宮城県集会

2013年3月8日 3名参加

* 「女性ネットみやぎ」結成一周年のつどい

2013年5月25日 1名参加

* 第５３回宮城県母親大会

2013年6月30日 7名参加

2013年度の運動方針と課題

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、雇用形態での女性職員は増えており、産休や育休をとりながら働き続ける職員が増えています。その中で、雇用の継続や保育所増設要求、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ます。また、男性職員とも協力して要求の掘り起こしを行う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、男女ともに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 有期雇用職員の雇用の維持、無期への転換
 - ② 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
 - ③ 産前休暇 8 週間の実現
 - 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
 - ⑦ 所定外労働時間の縮減
 - 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変革のための教育実施
 - ⑫ トイレ・更衣室・休憩室の改善
 - ⑬ 時間雇用職員の待遇改善（ボーナス支給など）

2. 全国の大学に先駆けて給与の削減が強行されました。他大学では、医療職員確保のため、医療職や看護職を給与削減の枠から外したところがたくさんあります。女性職員の多い病院支部とともに、給与削減反対、サービス残業反対の運動を強めます。

（２）元気になれる楽しい活動（ミニ旅・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・図書館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 22 回全大教東北地区女性交流集会（担当・弘前大）に参加します。
- ② 第 59 回日本母親大会（8 月 24 日（土）25 日（日）（東京））の成功にむけて取り組みます。
- ③ 宮城はたらく女性のつどい（2014 年 2 月予定）、国際女性デー（3 月 8 日予定）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」の活動に参加します。

13. 身近な仲間の交流と、部局をこえた学習やスポーツを

ー青年部ー

青年部では、職場や職種を超えて交流をし、仲間づくりができるように活動を展開しています。懇親会やスポーツを通して色々な意見や情報の交換しながら、組合について学習するとともに、組合活動の第一歩を踏み出せるように支援しています。

（１）全大教青年部交流集会・総会（神戸）が 2012 年 12 月 8 日～9 日に開催されました。東北大職組からは青年が 2 名参加し、全国の青年と交流を深めました。

（２）青年部主催「雪上の集い in セントメリ

ー」を 2013 年 3 月 2 日に開催しました。

柴田郡川崎町のセントメリースキー場にて、未組合員を含めた 7 名の参加がありスポーツを通して懇親を図りました。

（３）病院オリエンテーションが 2013 年 4 月 1 日に行われ、組合説明会のお手伝いとして若干名の青年が参加しました。

（４）一般職員のオリエンテーション期間の組合パンフレットの配布行動が、2013 年 4 月 3 日に行われ、お手伝いとして若干名の青年が参加しました。

（５）メーデーが 5 月 1 日に開催され、若干名

の青年が参加しました。

(6) 新歓ボウリング大会を文化部と共催で2013年5月31日に開催しました。10名の参加があり、熱戦が繰り広げられました。ボウリング大会終了後は参加任意で懇親会を行なって、青年同士で懇親を深めました。

2013年度の運動方針と課題

2013年度も昨年に引き続き、懇親会やスポーツを通して少しずつ青年組合員の輪を広げていきたいと考えます。部局内外の青年と交流を深め、情報交換が出来るような学習会や懇親会を企画し、組合活動ができる人材を育てていきたいと思います。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ます。

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 一組織部一

[1] 組織拡大について

今期、2012年8月～2013年7月において、新たに 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 名、技術職員 名、事務職員 名、図書職員 名、医療系 名、雇用形態別には、正職員 名、再雇用職員 名、准職員 名、時間雇用職員 名です。一方、退会者は 名で、うち 名は定年退職および退職、 名は転出、 名は脱退によるものです。両者を合わせて 名減、現状で組合員数 名(月 日現在)、組織率約 %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。2012年度執行委員会では、まず組合勧誘時の手引きを作成し、支部での組合拡大の活性化を図りました。また、具体的な拡大目標として、どこでどの様に何名拡大するかを実数化し、東北大職組全体の拡大人数を40名に設定して、組合拡大に取り組みました。その活動をもって、加入者数と退会者数を合わせると例年の横ばい状態となっています。

[2] 今期の拡大活動

(1) 組合勧誘時の手引きを作成

今期の前半で組合勧誘時の手引きを作成しました。労働組合加入のメリット、デメリット、組合が最近勝ち取った事柄、権利と義務、東北大職組の活動やイベント等、勧誘時に話題になりそうなことを纏めております。執行委員会で修正を行ないながら、支部代表者会議で各支部に配布しました。

(2) 具体的な拡大目標の設定

上記勧誘の手引きを作成した後、拡大を促進させるため具体的な拡大目標を数値化して設定しました。まず全体の加入目標を昨年の脱退者数を参考に40名に設定し、それを達成する為に、例年の活動実態から現実的な数字を以下のように細かく決めました。本部執行委員1名につき1名(小計13名)、各支部1部局につき2名(小計18名)、一般職員オリエンテーションでの拡大行動3名、病院オリエンテーションでの拡大行動10名、再雇用者の継続加入9名、以上合計53名。また、1名の拡大を図るために、身近な方へ10名以上の声かけを行なう、支部で多くの人が携わる様にする等、勧誘の目標も設定しました。拡大目標の設定後から加入報告の頻度は多くなり、東北大職組全体の組合拡大に対する意識拡大を図る事ができました。

(3) 「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。

(4) オリエンテーション拡大行動

2013年4月3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名参加)、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（病院支部 3 名、本部四役、執行委員、青年部 2 名、書記局 2 名の計 12 名）、勧誘活動を行いました。その結果、病院支部で 9 名の加入申込みがありました。

片平さくらホールにて行われた一般職員初任者研修の期間中（2013 年 4 月 3 日）昼休みに書記長、青年部 1 名、本部書記局 2 名で拡大セットをほぼ全員に配布（研修出席者 42 名に対し、配布数 35 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、これまで同様に青年部・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。

（５）ビラ配布行動

初めて、各キャンパスで事務職員へのビラの直接手渡し配布行動を行ないました。具体的にはお昼休みに各キャンパス（とくに片平キャンパス）の事務室を中心に足を運び、直接手渡し、もしくは机にビラを配布してきました。複数回行ない、最初は他職員の戸惑いもありましたが、最近では抵抗なく受け入れていただけているようです。大学の動きや諸問題の周知や組合活動の理解に繋がりました。

〔３〕過半数代表者との連携

年度ごとに入れ替わりのある過半数代表者ですが、今年度は病院や農学部では、本部執行部のメンバーから過半数代表者を選出されています。昨年に引き続き、職員組合は過半数代表者への情報提供や、法人本部に対する意見提出に関わる提案を積極的に行っています。過半数代表者の動きについては、事業場ごとに温度差があり、また過半数代表者と職員組合の性格や役割の違いが十分に理解されていない部分があることは否めないのが現状です。組合は、全教職員に対し職員組合と過半数代表者の役割の違いを判りやすく周知し、また各事業場の過半数代表者との情報交換や連絡を緊密に行い、法人本部からの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する体制をとっていかなくてはなりません。

〔４〕展望について

国家公務員に準じた給与削減も 2 年目に入り、夏季勤勉手当においては「とくに優秀」の割合

と「優秀」の成績率が、当局の経営努力もないままに「経営判断」という理由で切り下げられることになってしまいました。そのような中、当局を相手取った賃下げに対する訴訟を起こしている大学が増えています。東北地区では山形大学が、京都大学では 96 名もの原告を立て提訴しました。また、労働契約法「改正」を逆手に取って使用者側が有期雇用職員の雇用を 5 年以内に打ち切る可能性についても注視が必要です。このように、今、大学に働く環境において、組合員・未組合員を問わずに大学で働く仲間として一丸となって当局に対して労働者の要求を突きつけていかなくてはいけない時期に差し掛かっているのではないのでしょうか。

職員組合が過半数を達成するためには当局に対して交渉を行うだけではなく、学内にある様々な考え方や行動も柔軟に受け入れ、問題を解決できる器を持っているという事を学内外に広く知らしめる必要があります。今の東北大学職員組合は、大きく強い組織であるとは決して言えない状況にあります。しかし、目の前にある様々な問題を解決するために強い意志を持って大学構成員を始めとした社会一般に判りやすい活動を行うことが重要だと考えています。いずれにしても過半数組織となることを目標とした活動に邁進して行きます。

2013年度の運動方針と課題

（１）組合員数、年齢構成、職種構成、増減状況など組織状況を把握します

（２）執行部で組合員加入促進の意思統一をし、本部・支部間の緊密な連携をとって、組合員に周知徹底を図り、組織全体の組合拡大運動への意識拡大を図ります。

（３）組合拡大推進委員会を組み、特別態勢をとります。

（４）加入人数の目標を立て、対象者名簿を作り、声をかける担当を決めて、具体的な拡大行動に取り組みます。

（５）大規模な加入促進キャンペーンを展開します。

（６）組合財政を考え、組合拡大と組合予算をリンクさせて拡大運動を進めます。

（７）「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 ―教宣部―

〔1〕組合の存在を知ってもらおう 活動をアピールしよう

政府、産業界から次々と示される「大学改革」の方針、またそれに唯々諾々として従い、それどころか率先してその方針に乗ろうとする大学執行部の姿勢に、眉をひそめ困ったことだと嘆く教職員は多くいますが、これに対抗すべき大学の自治を担ってきた教授会、評議会は、法人化後の運営体制の下でその権限を縮小され、いまや制度的に法人経営陣と向かい合うことができるのは（一般企業がそうであるように）組合だけだと言っても過言ではありません。しかし、それには組合に教職員の力が結集されることが大前提であり、現在の組合の組織がそれにはほど遠い状態であることは率直に認めなければなりません。それどころか、組合の存在自体を知らない教職員が多くいるというのが現状でしょう。まず、組合の存在を知ってもらう、組合が何を問題にし、どのような姿勢でいるのかを認識してもらうところから、私たちの活動を構築していかなければなりません。そのために広報宣伝活動が最重要であることは言うまでもないでしょう。団体交渉をはじめとした直接的な権利獲得・擁護活動と同レベルの力を、広報宣伝活動に注ぎ込む必要があります。

〔2〕ネットワークは情報活動の基盤

現在、ネットワーク上に存在しない情報は情報ではないと言っても過言ではありません。組合からのあらゆる情報は、その他の媒体と同時に必ずウェブサイトにも掲載する必要があります。組合のウェブサイトには団体交渉の報告や声明のほか、各種のチラシも掲載されており、また設置から10年以上を経過して情報の蓄積効果も生まれてきています。メールフォームも有効に機能していると言えるでしょう。今後、まず8月以降リニューアルが予定されている「コア」の電子版の掲載を実現します。さらに検索機能を加える、加入を初めとする各種手続きを可能とするなどの機能強化を検討する必要があります。

〔3〕多様な媒体の特性を生かし、全教職員に情報を届けよう

ウェブの利点は大きなものですが、一方で、どのように改善していても見に来るのを待つ受け身型の情報伝達手段でしかありません。こちらから積極的に教職員のもとに情報を届ける活動の重要性はネットワーク時代にあっても大

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あり、重要視されるべきです。今期、給与問題と退職金問題について、チラシと同時にポスターを作成して活用しました。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重要となりますが、ここでは教職員の手元に届けるシステムが問題となります。組合員に対しては学内便の利用が可能です。未組織の教職員については困難でした。その点で、今期、本部執行委員を中心にいくつかの支部でも取り組まれた、事務室での昼休みビラ配り活動は大きな成果だと言えます。比較的短時間で多くの職員に配ることができることが分かりましたし、同時に配布した事務職員アンケートには従来以上の回答が寄せられました。一方、教員、技術職員および医療職員の手元に届ける方法については、引き続き支部とともに考えていく必要があります。

そして、このような宣伝方法の改善の前提としての情報発信の密度と速報性にはまだ大きな改善の余地があります。前期に比べればいくらか改善されたとはいえ、宣伝物の発行頻度はまだ十分とは言えません。せめて毎月、新たな情報を発信することを目指して活動を強化する必要があります。

2013年度の運動方針と課題

―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）教宣部（教育宣伝部）の名称を、情宣部と改めることを提案します。

（2）電子情報の速報性と蓄積性、ポスターや立看板のアピール力、チラシの情報密度の高さなど、媒体の特性を生かした宣伝方法を多面的に活用し、また、発信の頻度を上げて、学内の全教職員に向けて組合からのメッセージを届けていきます。

（3）支部、本部の活動に直接に参加しない多くの組合員にとって、組合からの情報が「つながり」を実感するための唯一の手段となります。全学の組合員が団結してそれぞれの権利を守る活動を行っていることを積極的にアピールし、組合の活動に参加してもらうためにも、情報を隔々まで届ける活動に取り組みます。

（4）「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。

16. 支部の取り組み (報告) ー各支部ー

【工学研究科支部】

工学研究科支部では毎年の総会での議論を踏まえつつ毎週木曜の昼の執行委員会で本部の課題とともにその時々支部の独自重点課題を中心に活動を進めてきた。ここ1～2年では准職員・時間雇用職員にかかわる改正労働契約法問題および技術職員の部局間異動・一括採用問題であった。准職員・時間雇用職員の待遇改善では支部の独自アンケートや懇談会を開催し研究科長に要望書を提出した。その後、総務課長会見を行って実情と改善を要望している。また、昨年は役員選出の関係で7月の総会が開催できず10月に開催することとなった。工学研究科支部の組合員は技術職員が多く、とくに団塊の世代の技術職員が多かったため、ここ数年定年退職組合員が続いているため本採用職員は減少している。組合員拡大が緊急の課題である。その他の支部活動では青葉山キャンパスが大きく、1.5kmにわたって学科が散らばっており日常的に組合員同士が顔を合わせることがすくないことから、年2回昼食会を兼ね、春は葉菜見会、秋は芋煮会を開催し、それが情報交換の場となっている。

【理学部支部】

12月に行なわれた研究科長候補者選挙において、各候補者にアンケートを実施し、その回答を立て看板および支部HPにて公表した。12/25に定期大会を開催し、1/7には新旧執行委員へ引き継ぎを行った。1/25に新執行委員が理学研究科長へ就任の挨拶を行ない、研究科長交渉を行うことを確認した。4/11に過半数代表者と意見交換をし、5/27(月)から研究科長交渉に向けて組合員の意見集約アンケートを行っている。

【農学部支部】

研究科長選挙に際し、農学研究科・農学部内連絡協議会を通じ、候補者へのアンケート調査を行った。また、震災により使用不能となった旧書記局室から新書記局室への引越を行い、居住環境等が従来よりも格段に向上した。また、過半数代表者との連携は、引き続き密接に行っ

ている。今期の新規組合員獲得数は2名だが、現在さらに接触している人が数名おり、今後も増加が見込まれている。

【金研支部】

- ・所長交渉を2012年12月に行った。内容は公開報告済み。
- ・「国家公務員の退職手当の支給水準引き下げに伴う本学役職員の退職手当の取扱方針」および「平成24年人事院勧告に伴う平成24年度における本学役職員の給与の取扱方針」に関する就業規則改正案に対する意見書を過半数代表に提出。
- ・交渉テーマ募集アンケート2回実施。
- ・年度末の退職等により組合員3人減。退職者に対し慰労会を開催した。新人への勧誘取り組み中、現段階では加入者なし。
- ・署名取り組み個人のべ126筆、団体のべ4件
- ・カンパ2件
- ・メーデー10名参加。

【病院支部】

- ・7/1 宮城県母親大会(塩釜)8/25・26 日本母親大会参加(新潟)
- ・全大教新聞にフレッシュナース石田さん、東條さんの記事掲載
- ・11/17 女性部と病院支部の合同でミニ旅行角田スペースタワーコスモハウス
- ・11月～12月に組合員に対する要求内容のアンケート実施、1/29 学習会、
- ・病院書記局窓にカーテン設置、12/1・2 全大教医大懇(京都)テーマ:「安心安全の医療・看護の確立、働き続けられる大学病院」に3名参加
- ・団体交渉へ随時参加、2/20 支部定期大会開催、2/23・24 全大教病院協議会参加
- ・4/1 新入職員オリエンテーションの実施、加入書記入者が9名、前年度加入書記入者2名と共に振込用紙の記入を取り組み、歓迎のお茶会を6/12に予定
- ・「安心・安全の医療介護実現のための夜勤改善・大幅増員国会請願署名」の取り組みを看護部長に申し入れ全病棟に依頼し回収した

＊看護師の拘束時間は最大 13 時間、指針策定への動き

「16 時間連続勤務を基本にした 2 交代制勤務が定着する中で、日本看護協会は勤務の拘束時間を最大 13 時間までとし、勤務間隔は最低 11 時間以上とることなどを盛り込んだ指針作りを進めている」「3 交代制勤務では、日勤後に深夜勤を、準夜勤後に日勤を行うような勤務間隔が短いシフトで組んでいる現状があり、2 交代制勤務では 16 時間の長時間勤務を行っている現状がある。しかし ILO 看護職員勧告では 1 日の労働時間を 12 時間以内とし、EU 労働時間指令では上限 13 時間としている」とも述べられている、日本看護協会は、3 月 7 日「看護職の夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」を公表した。「看護職の安全と健康が、患者の安全と健康を守る」という基本認識で作成したとされ

ている。長時間勤務の改善などの勤務環境改善の一つとして夜勤の負担軽減に向けた取り組みなどに活用していけるものと考ええる。

【多元研支部】

【文科系支部】

【図書館支部】

【川渡支部】

【保育所支部】

第3号議案 2013年度会計予算編成方針（案）

団塊の世代や教員の組合員減少が続く中、これまでの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したが、今期の加入者は 1 人に留まりました。現在の財政状況は来年度予算編成に大きく影響し、書記並びに書記局を維持していく上でぎりぎりの状況にあります。また、各専門部や諸活動に予算が確保できない状況です。給与削減反対等の重要な闘いの中、諸活動を停滞させるわけにはいきません。緊急に多くの組合員を仲間に入れるとともに、当面、カンパ活動や物資販売等で活動資金を作る必要があります。

〔1〕一般会計について

（1）2012年度決算と2013年度運動方針を基本に、削減された予算の中でもより効果的な予算運用と節約に努めます。

（2）組合員の納入人員は正規職員 1 名、再雇用職員 1 名、准職員 1 名、時間雇用職員 1 名、合計 4 名とし、これを予算編成の基礎とします。

（3）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。

（4）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 10 時間分）の人件費を含む書記局費等の確保に努めます。全

大教東北地区拡大推進委員の任期満了（7 月）及び、予算縮小によるアルバイト時間数の減による業務の負担は、本部執行委員会の強化、支部活動や専門部活動の活発化、ボランティアの協力で補うようにします。

（5）加盟組合費は全大教 1 名、県労連 1 名とします。

（6）今期で借入金をゼロにします。

〔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、組合費を納めてい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）7.8%賃下げについては闘いの途中ではありますが、来年の減額が戻った月からは適正な計算の組合費となるよう、支部と協力して取り組みます。

（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

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

「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。

第4号議案 年俸制職員、日給で雇用されているプロジェクト研究員等の 組合費算出基準について（案）

組合費の月額は、「本給月額×11/1000+400円」で算出している（ただし、再雇用職員は1,500円、准職員は900円、時間雇用職員は600円の定額制）。現在、多くの特定有期雇用職員が大学に雇用されており、組合への加入者も増えてきている。特定有期雇用職員は年俸制であるものが多く、給与には夏冬のボーナス、退職一時金も含まれているために、他の職員と合わせた

1ヶ月分の給与相当額を算出する必要がある。また、日給で雇用されているプロジェクト研究員等もいる。

今回、年俸制職員、日給で雇用されているプロジェクト研究員等の年俸額、日給額について以下のように本給月額に換算することを提案する。

- ・ 年俸制職員の本給月額相当額＝年俸額×1/20
 {年俸制職員の組合費＝年俸額×1/20×11/1000+400円}
- ・ 日給で雇用されているプロジェクト研究員等の本給月額相当額
 ＝(日給額×20日×12ヶ月)×1/20
 {日給で雇用されているプロジェクト研究員等の組合費
 ＝(日給額×20日×12ヶ月)×1/20×11/1000+400円}

新旧役員名簿

2012年度本部執行委員			2013年度本部執行委員		
委員長	片山	知史	委員長	片山	知史
副委員長	大場	哲彦	副委員長	大場	哲彦
	佐藤	二美		佐藤	二美
書記長	千葉	裕輝	書記長	千葉	裕輝
書記次長	井本	勇吉	書記次長	高橋	京
執行委員	石田	宏幸	執行委員	石川	光
	北村	裕子		小川	智久
	佐藤	史弥		北村	裕子
	下山	克彦		佐藤	史弥
	高橋	京		下山	克彦
	田嶋	玄一		田嶋	玄一
	半田	政子		半田	政子
	柳田	賢二		柳田	賢二
会計監査	齋藤	琢也	会計監査	井本	勇吉
	鈴木	大介		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>