

すべての教職員にとって、働きがいのある場所、働きやすい環境、働くことに正当な評価がなされるような大学をめざして

東北大学職員組合 2014年度定期大会議案

と き 2014年7月26日(土) 13:15~17:00

ところ 東北大学金属材料研究所講堂(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、学習・協力し合える組合をめざして、職場討議を進めましょう。定期大会に全ての組合員の意見が反映されることを望みます。

東北大学職員組合 〒980-8577 仙台市青葉区片平2丁目1-1
内線 片平(91)5029 TEL 022(227)8888 FAX 022(227)0671
e-mail info@tohokudai-kumiai.org
homepage <http://tohokudai-kumiai.org/>

組合は、一番町法律事務所と顧問契約を締結しています！

組合員は顧問弁護士に無料で法律相談できます。

組合は、組合員と法律事務所の橋渡しだけを行います。相談内容には立ち入りません。

電話：022-262-1901

ホームページ：<http://www.1-lawyers.com>

< 目 次 >

第1号議案(経過報告と運動方針)

はじめに		3
1. 2014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] 2013年度の団体交渉経過(概要)		
[2] 「7.8%」賃下げ問題、55歳超の昇給抑制問題		
[3] 労働契約法の「改正」にともなう諸問題		
[4] 懲戒処分をめぐる交渉		
[5] その他の交渉事項		
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	12
[1] 我が国の大学を取り巻く情勢		
[2] 東北大学の情勢		
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	14
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	16
6. 図書職員の地位向上、雇用・待遇の改善へ、運動の再構築を	図書職員の運動	16
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	17
[1] 大震災から3年が経過して		
[2] 医療職員を取り巻く情勢と待遇改善		
[3] 今期の組合活動と組織拡大		
8. 改正労働契約法を精神を生かし、雇用の安定を	准職員部	19
9. 組合の魅力を側面からあとおし	厚生部	20
10. 職場の垣根をこえた交流の機会をつくろう	文化部	21
11. 平和と人権のために	憲法・平和対策専門部	・ 22
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	26
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	27
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	28
[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帯		
[4] 展望について		
15. 組合の発信力を高めよう	情宣部	29
第3号議案 2014年度会計予算編成方針(案)		30
新旧役員名簿		31
(以下別紙)		
第2号議案 2013年度会計決算報告		
第3号議案 2014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

2004年4月の国立大学の法人化から、10年が経過しました。教職員の待遇は労使交渉で決定され、職員組合の役割は益々大きくなっています。私達東北大学職員組合は、身分を守り待遇を改善するために、団体交渉や要求書を通して大学当局に対して要求実現を求めてきました。

しかし、大学内外から私達教職員の身分や待遇を揺るがす事態が生じています。給与・手当や退職手当の減額については、2014年4月に平均7.8%の賃下げ措置が解消されたものの、同時に実施された消費税増税に対応した手当等の見直しは行われていません。賃下げについては、代償措置は検討もされませんでした。また不利益変更時に求められる必要性・相当性については、東北大学では「公的セクター」だからという理由で、全く説明もされていません。全大教傘下のいくつかの大学では、賃下げ訴訟を通じて必要性・相当性が争点となっており、各大学に多額の余剰金が存在することが明らかになっています。教職員の生活の基盤である給与を改善する措置を検討もしない大学当局の姿勢は、厳しく非難されるべきでしょう。

また、2014年4月には学校教育法・国立大学法人法の改悪が行われました。これは「大学運営における学長のリーダーシップの確立等のガバナンス改革を促進する」ことを目的とし、教授会の審議事項を制限してこれを諮問機関化する等、学長の権限を著しく高める内容です。これらの内容は、憲法23条の「学問の自由」を制度的に保障する大学自治を正面から否定するものです。恐らく東北大学では、各部局の教授会における人事権の剥奪、部局長の選考における選挙の廃止、総長選考および大学方針への学外からの干渉強化が進むものと思われます。総長に権限が集中し細部に至るまでトップダウンの運営が行われるでしょう。大学運営における民主性が失われるだけでなく、教職員の身分保障も保てなくなります。実際に今期には、懲戒問題が生じており、私立大学等で多発している、当局の意に沿わない教職員への懲戒や解雇が現実的なものとなりつつあります。東北大学では、総長裁量経費が膨張しています。各部局は、予算を人質に取られた形で、総長に何も言えない状況です。極端なトップダウン体制は混乱と疲

弊を激化させ、その皺寄せは現場の教職員と院生・学生に押し付けられます。研究教育においても大学運営においても、それぞれの組織と構成員が主体的に判断してこそ、大学は活性化し、学生主体の教育や自由な発想に基づく研究が展開されます。「大学運営における学長のリーダーシップ」はそれを支えるものであるべきです。

組合は、一連の待遇切り下げ等に対し、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。前期の組合の方針では、「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」「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」「全大教及其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こと」が必要であることを記しました。特に学内での世論形成や要求実現には、組合の組織力が必要です。当局への圧力にもなります。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。

以下、2013年度の「基調と重点課題」の各項目毎に情勢と取り組み内容を記します。

1. 給与水準の改善

2012年6月1日付で施行された「就業規則改定」による平均7.8%の賃下げは、代償措置が行われないうまま、2014年3月まで実施されました。この賃下げはそのままボーナスにも反映され、過去に類をみない極めて大幅な給与削減となりました。組合は、山形大学未払い賃金請求訴訟の口頭弁論を傍聴し支援してきました。争点の一つである大学の「利益剰余金(積立金)」については、東北大金研で開催された全大教東北地区職種別懇談会(2014年2月15日~16日)において、当職組副委員長が東北大学における利益剰余金の分析結果を報告し、多額の積立があることが判明しました。団体交渉では、当局は賃下げの必要性・相当性を説明しませんでした

が、大学として経営上、賃下げの必要は全くなかったわけです。

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、組合からの要求をま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. 有期雇用職員の雇用改善

2012年8月に改正された労働契約法によって、有期雇用期間が5年を経過した場合、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（2013年4月以降の契約開始から起算）。この法律改正の目的は、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、2014年3月6日に金研で開催された全学労使懇談会で示された「改正労働契約法を踏まえた対応方針について」に沿って、特定有期雇用職員、准職員、時間雇用職員の通算更新限度を原則5年としました。しかしこの方針は、単に無期転換権発生を回避しているだけであり、労働契約法改正の精神と明らかに矛盾します。また、無期型の非正規職員（無期雇用職員）についての具体的な制度が示されないなど、多くの問題を含んでいます。

大学の方針として、「昭和55年7月以前に任用された准職員及び平成16年3月31日以前から継続して雇用されている時間雇用職員については、通算契約期間の上限は適用しないものとする」と明記したことは評価されますが、この扱いについて幾つかの部局で、労働条件通知書および同意書（2014年度から「および同意書」が付加）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、部局のミスとは言い切れず、大学組織としての不合理な事態も発生しました。当該職員に対する個々の説明もほとんど行われておらず、不安定な雇用状態にある職員を更に不安にさせています。

組合は、本学の准職員や時間雇用職員に発行されている労働条件通知書および同意書の記載が職員の不利に用いられることが無いように、今年度の労働条件通知書の記載内容が昨年度とどう変わったのか、「准職員/時間雇用職員・労働条件通知書アンケート投稿フォーム」を設置して、データを収集しました。また総務部人事課（2014年4月から人事企画部人事給与課）との折衝によって、再雇用職員の組合員が要求し、

労働条件通知書の契約期間欄の記載を『更新する場合があり得る』を『更新する』に改訂することが可能となりました。准職員や時間雇用職員については、病院職員の制度設計や、非常勤講師の扱いなどもあり、職員組合として個々の職員を守る取り組みと不安定さを取り除く制度を求めることが今後も必要です。

3. 組織拡大

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ました。しかし再雇用期間の満了や退職・転出等の退会者が多く、前期に比べて組合員数が___名減少してしまいました。加入者についても、再雇用職員が___名、准職員・時間雇用職員が___名であり、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、きめの細かい勧誘を行う必要があります。

4. 憲法問題

現在、憲法は極めて危険な状態に陥っていると言わざるを得ません。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条の改正問題に加え、改憲の勢いが増しています。加えて、解釈を変更して集団的自衛権の行使を容認しようとする方針が政府により示され、憲法9条が骨抜きになる恐れも出てきました。私達職員組合は、前期より憲法学習会を重ねて、日本国憲法の意義と内容の理解を深め、および与党自民党の「日本国憲法改正草案」の危険性を学んできました。特にこの草案では、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。憲法論議を深めているところですが、その内容については、第11章で詳述します。

5. 公正で透明な大学運営を目指して

大学当局に対する「要求と提案」は2013年度に提出しており、2014年1月23日に人事課と懇談しました。「要求と提案」では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ています。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。

6. その他(早期退職募集制度)

東北大学では、国家公務員に導入された早期退職募集制度が、2014年1月から運用されました。これは、勸奨退職の替わりという位置付けとは異なり、退職を「募集」する制度です。募集の種類として「組織の改廃や移転を円滑に実施す

るため」とも記されており、実質分限免職すなわち整理解雇を制度化したものです。加えて、教職員を退職に追い込むような事態から当該人を守る仕組みも全く整備されていません。組合は2014年1月28日に、声明『リストラにつながる「東北大学における早期退職募集制度」の拙速な導入に反対し、徹底した団体交渉と全学的議論を要求します!』を発表し、制度導入に反対しました。その後、2014年2月に数名に対して運用されたようですが、この制度を利用した整理解雇が行われないように注視する必要があります。

1. 2014年度の運動の基調と重点課題

[1] 運動の基調

東北大学職員組合の運動の基本目的は、以下のとおりです

1. 使用者である法人に対し労働三権を行使し、教職員の労働環境を改善し、全ての職員の地位・待遇を向上させること。
2. 教職員の自主・自立、民主的な学内運営によって、大学の自治、学問の自由、教育研究活動の自由を基本とした教育・研究活動を充実させ発展させること。
3. 各種団体、市民や県民と共同して憲法問題、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。

組合は、これら要求実現のため、大学当局との団体交渉を行うとともに、全大教による文科省や国大協との会見や交渉を通じて、全国の大学に共通する課題へ取り組んでいきます。

[2] 重点課題

前述の基調に従って、2014年度は以下の重点課題にとり組みます。

(1) 身分保障と待遇の改善

学校教育法・国立大学法人法の一部改正によって、強力なトップダウン型の組織運営が行われることとなります。教授会からの人事権の剥奪は、部局長選出の民主性を損ね、また懲戒等の処分を通じた大学教職員の身分保障が危うくなります。学内で行われている意向投票制度を

維持し、大学の自治を守ること、そして民主的な大学運営を行うための学内議論を深めます。懲戒等については、東北大学における懲戒制度には、他の大学に比べても大きな不備があります。教員の懲戒について、教育研究評議会の議を経る必要性、および懲戒処分に対する不服申立制度の整備を求めます。

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10の大学で訴訟が行われています(2014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2014年人勤では、給与(俸給)水準の引き下げ(平均2%程度、高齢層で5%~6%)を中心とした「給与制度の総合的見直し」が勧告され、27年4月からの実施準備が進められています。東北大学もそれに追従することが予想され、賃金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きます。特に、これまでの賃下げの際において、不利益変更の必要性・相当性を示さなかった当局の姿勢は、厳しく批判されなければなりません。真っ当な交渉を行うよう、厳しい姿勢で団体交渉に臨みます。

(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たことともない、東北大学では「更新を5年上限とする」ルールが設けられ、更新のカウントが2013年4月から開始されました。その過程で、部局によっては、間違った運用や当該職員への説明不足が散見されました。また制度設計が行われず、無期型の非正規職員への移行も遅々として進んでいません。有期雇用職員に対して、ウェブサイト等を通じた情報の周知を進めます。

そし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

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

現政権において、集団的自衛権に関する憲法解釈変更が行われ、また学校教育法・国立大学法人法が改悪され、憲法9条、憲法23条が骨抜きになりつつあります。宮城県議会においては、自民党が政調会長会議に「国会に憲法改正の早期実現を求める意見書案」を提出し、これまでの全会一致の慣例を破って賛成多数で採択しました。まさに憲法の危機が目前のものとなって

います。

組合としては、憲法学習会を継続して学内の憲法に対する意識向上に努め、憲法を守り、憲法を活かす取り組みを展開します。そして学外の憲法を守る諸団体と積極的に連帯しながら、憲法改悪を阻止する活動を続けます。

(5) 諸問題

組合の活動として最も重要な「要求と提案」に基づく団体交渉を強化します。団体交渉においては、十分な準備と同席する組合員をできるだけ多くすることで、交渉力を向上させます。そして交渉の結果・記録は、組合員の共通情報として諸要求実現に結びつけます。

東北大学は、労働者＝教職員（非正規職員を含む）の待遇を軽んじており、「働きにくい」職場となっているのが現状です。大学として職員の待遇を改善する施策はほとんど行われていません。また、種々のハラスメントが常態化し、風通しの悪い職場が少なくありません。この問題の根本の一つには、国立大学の法人化後、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。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、大学当局に對峙していきます。

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] 2013年度の団体交渉経過(概要)

今期の団体交渉およびそれに関連する声明の発表等を、経過順に以下にまとめました。

2013/8/21 「工学部事業場での時間雇用職員・准職員の契約更新条件の一方的改悪を全面的に撤回せよ」を発表

2013/9/5 組合から団交申込

- 1) 准職員・時間雇用職員の労働条件の回復について
- 2) 給与引き下げ問題について
- 3) 人事改革による正規ポストの本部への異動について

2013/9/25 第1回団体交渉

2013/10/31 大学当局から団交申し入れ

- ・平成25年人事院勧告等に伴う本学役職員の給与の取扱方針について

2013/11/14 第2回団体交渉

2014/1/9 声明「55歳を超える職員の昇給抑制に強く抗議し撤回を求める」を発表

2014/1/23 組合から団交申込

- ・早期退職募集制度導入問題について
- ・准職員・時間雇用職員にかかる不利益変更問題、無期雇用要求について
- ・「7.8%」賃下げ問題、55歳超の昇給抑制問題について
- ・駐車場有料化にかかる問題について

2014/1/28 声明「リストラにつながる『東北

大学における早期退職募集制度』の拙速な導入に反対」を公表

2014/2/20 第3回団体交渉

2014/3/20 懲戒処分に関する3点の申入れ書を大学に提出

- 1) 部局の再調査の要求
- 2) 複数の陳述の機会の要求
- 3) 懲戒制度の手続きの制度の再考

2014/3/31 懲戒処分に関する団交申込

・3月20日提出の申入れ書にかかる組合員の懲戒問題について

2014/4/30 第4回団体交渉

2014/5/1 組合から「個別具体案件に応じない場合は組合は法的手続きに入る」申入れ書提出

2014/5/2 大学から「個別具体的案件に関して一切応じないということではない」との回答

2014/5/2 組合から「発言の撤回」を求める要求書提出

2014/5/9 大学から「本意ではない」との回答以後、6月末まで、理事発言の取り消しを求めるやりとりを続行(詳細は省略)

2014/6/14 准職員・時間雇用職員の労働条件通知書のアンケートウェブページ開設

2014/6/19 組合から団交申込2件

・3月20日付申入れ書にかかる組合員の懲戒問題について

・継続中の案件を含むいくつかの要求に関わる交渉

- 1) 労働契約法の改正に伴う有期雇用職員の扱いについて
- 2) 消費税の値上げに伴う通勤手当等の措置について
- 3) 駐車場有料化にかかる問題について

最後の6月19日付の交渉申込に関わる団体交渉は、本稿執筆時点で、日程調整の関係で未だ実現していません。7月11日に人事給与課から、「職員採用選考等の関係で、8月6日でない」と交渉を受けられない」との回答がありました。8月6日は、「組合員の懲戒問題」については組合側の都合がつかず、「継続中の案件を含むいくつかの要求に関わる交渉」のみを行う予定です。「組合員の懲戒問題」は来期への継続課題とします。8月6日は組合の定期大会後であり、本来なら新執行部体制で交渉に臨むべきですが、これまでの運動の継続性を鑑みて、前執行委員会の責任で交渉を行うことを本大会で認めて頂きたいと考えています。

[2]「7.8%」賃下げ問題、55歳超の昇給抑

制問題

「7.8%」賃下げ問題については、前年度から継続して交渉してきた問題で、前年度からの交渉と、その後の人事課との事務的なやりとりの中で、臨時特例の7.8%給与削減に起因して、人件費として減った額は、次の通りであることが明らかとなりました。

	給与・賞与	福利厚生	合計
H24	21.5 億円	2.7 億円	24.2 億円
H25	24.6 億円	3.2 億円	27.8 億円

9月25日の団体交渉において、当局もこの金額が正しいことを認めています。一方、文科省からの運営費交付金の削減額は、両年度とも23.5億円であり、この人件費の減額幅は、H24については0.7億円、H25については4.3億円も超過しています。つまり、運営費交付金の削減額以上に、私たちの給与は減らされているのです。交渉において、この点を指摘すると、当局は、「代償措置ではないが、勤勉手当を積み増している」とのいつもの曖昧な回答を行いました。勤勉手当の積み増しは、H25年度には、H24年度に比べて優秀者の割合を減らすことで、大幅に減らされています()。組合が「せめて前年度並みの勤勉手当の支給を要求する」と、当局は「震災から年度が経過するにしたがって、職員の苦労は減っていると思われるので、勤勉手当の積み増し分を減らすのは妥当である」と説明しました。この説明は、二枚舌の典型です。仮に、勤勉手当の積み増しが、給与削減の代償措置ではなく、震災後の過労な業務に報いるためであるとすれば、混乱の中で最も過大な業務を行わざるを得なかった2011年度(H23)に遡って、勤勉手当を支給すべきです。勤勉手当の積み増しに、給与削減に対する代償措置の意味合いがあるのであれば、6月から減額されたH23年と、4月から1年間減額され続けたH24年度で、勤勉手当を増やすことは有り得ても、減らす根拠は全くありません。このように、勤勉手当を逃げ道に、給与削減という私たちにとって、とても大事な問題にまともな説明をしようとする東北大当局の姿勢は、許すことのできないものです。

() 勤勉手当の積み増し分は、総長裁量経費の支出項目に、「震災復旧に係る勤勉手当成績優秀者分」として計上されています。それによると、H24年度は10.6億円であったものが、H25年度では5.7億円まで減少しています。

2014年1月から、労務担当理事が、それまでの岩瀬理事から明野理事に交替しました。2014

年2月20日の第3回の団体交渉においても、「H25年度は4.3億円も給与を減らし過ぎている。山形大学などいくつかの大学で行われたように、2月以降は給与減額を実施しないで欲しい」という組合の要求に対して、明野理事は「本学は公的セクターの一部として、削減率を完全実施する」という回答を繰り返すのみとなりました。

55歳昇給抑制は、国家公務員について、H24年度の人事院勧告で提起され、その後、7.8%の臨時賃下げの関係で、政府が実施を見送っていたものを、その後安部政権となって、H26年1月から実施するとされたものです。もちろん、国家公務員ではない私たち東北大の教職員については、人事院勧告をそのまま適用する必要はなく、業務の実績を考慮して、大学独自に判断すれば良いことです。前年度の団体交渉の合意事項として確認された「教職員にとって不利益変更になるような規則の変更については、大学当局から組合に対して、交渉を申し入れる」にしたがって、大学当局から10月31日に交渉申し入れがあり、11月14日に、団体交渉が行われました。その冒頭で、当局は、「政府からの要請もあり、人事院勧告に準拠した形で55歳昇給抑制を実施したい」とこれまでと同様な提案を行いました。この交渉で、組合は、これまでとは少し違う戦術で交渉を行いました。人事院勧告は、55歳昇給抑制の例外として、医療職(一)と行政職(二)の2つの職種については、57歳昇給抑制を勧告しています。この2つの職種は、定年が65歳と63歳と国家公務員法で定められている職種です。つまり、人事院勧告は、60歳を越える定年の職種については、55歳昇給抑制は適当ではない、と判断しているのです。「公的セクターの一部として、人事院勧告に準拠して教職員の給与を決めている」東北大学において、人事院勧告をそのまま実施するなら、65歳定年である教員の場合は、少なくとも57歳を抑制年齢としないとつじつまが合わない、と言う主張です。この主張に対して、理事は答弁不能に陥り、「そういう意見は合理的だと理解するが、大学としてはこの方針でやらせて頂く」を繰り返すのみとなりました。

このように、7.8%臨時賃下げや55歳昇給抑制について、東北大学は論理的に整合性のとれない対応を行っており、交渉において、その点を組合から追及されても、開きなあって、「公的セクターの一部」発言を繰り返したり、「合理的だと認めてもそうはしない」という論理的に破綻した対応を取らざるを得なくなっています。それでも、そのように破綻した当局の対応を許してしまうのは、組合の力が見くびられている

からであると言わざるを得ません。このような理不尽な対応を学内に広く知らせ、組合が学内の世論形成の先頭になるような運動の拡がり在今后の課題となるでしょう。

[3] 労働契約法の「改正」にともなう諸問題

[3-1] 雇用期限5年と無期雇用への転換をめぐる問題

2012年8月10日に公布された労働契約法の「改正」点は、次の3点です。

- (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いけない。
- (2) 最高裁判例で確定した「雇い止め法理」の法制化。
- (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。

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。組合では、労働契約法の「改正」を受けて、2013年3月に、総長宛てに次の5項目の要求書を提出しています。

1. 正規職員への転換を積極的に進めること。
2. 継続的な業務に就いている特定有期雇用職員については、無期雇用に転換すること。
3. 「無期時間雇用職員」(仮称)の雇用形態を設けること。
4. 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、無期雇用として明確にすること。
5. 改正法を理由とした更新抑制、雇止めをしないこと。

東北大学では、この問題に対する対応を「検討中」として、長らく態度を決めてきませんでしたが、2014年1月の部局長連絡会議に、「改正労働契約法を踏まえた対応方針案の概要」を提出しました。そこでは、

- (1) 准職員と時間雇用職員について、通算契約期間の上限は原則として5年(研究開発力強化法による労働契約法の特例の対象となるものについては10年)以内とする。
- (2) 無期労働契約への転換の申込みは、任期満了日の1か月前までに所定の様式により各部署等の長を経由して総長に申し出る。
- (3) 無期型の非正規職員の定年は原則として満60歳、再雇用されることを希望する者は准

職員又は時間雇用職員として満65歳まで再雇用する。

という方針が出され、(1)については、2014年4月1日に、関係する就業規則が改訂されました。無期型の非正規職員に具体的にどのように転換するのかについては、H26年度前半の改正を予定している、としています

まず第一に、どのような規模で無期雇用への転換を行うのが重大な問題です。1980年7月以前からの准職員、法人化以前からの時間雇用職員は、これまでも更新限度のないものとして、整理されており、改正労働契約法のもとで無期雇用へ転換されることは、これまでの交渉で当局も既に確約しています。もちろん、無期雇用への変換は、それにとどまるべきではありません。これまで、部局の判断で3年以上の反復雇用を行って来た実績があるわけですから、最低でもその実績程度は、無期雇用へ転換すべきでしょう。また、どのような場合に無期雇用へ変換するのかのルール化も必要で、そこに何らかの「評価」が入ってくるのであれば、「評価の基準の明確化」も必要です。

第二に、無期雇用へ転換する場合に、その財源をすべて部局持ちにするのは良くありません。実際に、業務を推進するために不可欠な無期雇用であるのですから、本部でそれ相応の負担はすべきことを、部局と連携しながら、運動して行くことが重要です。

[3-2] 労働条件通知書をめぐる問題

- ・一律に「更新する場合は有り得る」への不利益変更問題

2013年4月の准職員・時間雇用職員の労働条件通知書の再交付の段階で、いくつかの部局で、一律に、それまで「更新する」となっていた欄を「更新する場合は有り得る」と変更される問題が発生しました。それに対し組合は、2013年8月に、時間雇用職員問題ニュース「工学部事業場での時間雇用職員・准職員の契約更新条件の一方的改悪を全面的に撤回せよ」との態度表明をおこない、引き続き、9月25日と2月20日の団体交渉においても、この問題を追求しました。工学部での組合員への変更された通知書は、不服を申し出た数名については、組合と本部人事課と工学部事務とのやりとりの結果、8月の段階で、「更新する」に変更された労働条件通知書が再交付されていたので、交渉では、このような一方的な労働条件の切り下げが部局のレベルでおこることを容認または放置している大学本部

のガバナンスの問題を追求しました。その結果、最終的には、理事の発言として、「サインしてくださいと出されたものが、合意されていないものであれば、だめだ」というあたりまえの言質を引き出しましたが、交渉の過程で確約した「全学に必要な調査を行い、検討する」という約束は、未だ果たされていません。このような経緯を踏まえて、2014年4月14日に、「おもに時間雇用職員・准職員の皆さんを対象とした『働く場での私たちの権利』」をウェブサイトに掲載し、その中で、

- ・労働基準法では、労働条件は使用者と労働者が対等の立場で決定することとされています。「部局で決めたことだから」というような一方的な労働条件の不利益変更は無効です。
- ・労働条件には、賃金や労働時間だけでなく、契約更新の条件なども含まれます。労働契約を「更新する」という雇用契約が、突然ある年に「更新することがあり得る」に変わっていたなどという変更は一方的な不利益変更であり、無効です。

と広報しています。

- ・再雇用職員の労働条件通知書

再雇用職員の労働条件通知書についても、類似の問題がありました。再雇用職員の労働条件通知書は、2014年4月に初めて運用が開始され、本部がすべての再雇用職員について作成して、部局を通じて、本人の同意・署名を要求しているものです。再雇用制度は、高年齢者雇用安定法の改正によって、法律上、原則として希望者全員を65歳まで更新する制度でなければなりません。ところが、4月に作成された東北大学の再雇用職員への労働条件通知書では、そもそも「更新する」の欄は存在せず、「更新しない」「更新する場合は有り得る」の欄しかありませんでした。そして、「更新する場合は有り得る」の判断基準として、「勤務実績が著しく良くない場合、又は心身の故障のため、再雇用職員の業務遂行に著しく支障がある場合には更新しない」との様式が続きます。しかし、これは明らかに更新しない場合の判断基準であり、論理的に整合性がとれないものです。組合と本部人事課とのやりとりの結果、最終的には、不服を申し立てている3名については、「更新する」に変更された労働条件通知書が交付されることになりました。この問題は、労働条件通知書を本部が作成している点で、極めて重要です。今後、交渉を通じて、労働者をいたずらに不安にさせ、論理的に

も整合性のとれないこのような労働条件通知書が作成された経緯等を追求し、来年度以降の労働条件通知書の書式を改めさせることが重要です。

・労働条件通知書の変更アンケート調査

2014年4月に、准職員・時間雇用職員への労働条件通知書のフォーマットが変更されました。労働契約法の改正に対応して、4月に上記のような就業規則が改訂されたものに合わせた変更だと思われます。新規の労働条件通知書では、「退職・解雇に関する事項」の中に「更新の上限」欄が新設され、「有」「無」のどちらかが選択され、「有」の場合には具体的な年月日が記載されるようになっていきます。組合では、2014年5月にこのフォーマットの変更によって、前年度の労働条件通知書がどのように変更されたのを投函するアンケートフォームをウェブサイト上に作成し、データの収集をしています。その結果、多くの場合に、改正労働契約法の施行の起点から5年度の2018年(平成30年)3月31日を更新の上限とする通知書が交付されていることが明らかとなりました。また、一部には、法人化以前から雇用されている時間雇用職員についても、2018年3月31日を更新の上限としている事例もありました。アンケートの自由記述欄には、更新の上限を通知される一方で、無期雇用への転換が全く示されない現状への不安が書き綴られています。

[4]懲戒処分をめぐる交渉

文科系支部の組合員が、作成した大学院入試問題と授業で課したレポート問題とが似ているとして、懲戒処分が検討されている問題に関連して、組合で交渉を行いました。交渉申込に先だって、3月20日付で、次の3点の申入れを行いました。

- (1) 審査の対象となった案件は、通例としては懲戒処分に相当するとは考えられない。部局の調査委員会による再調査を行うこと。
- (2) 東北大学懲戒委員会による調査・審議内容が不透明であり、意見の聴取も不十分である。陳述の機会を複数回設けること。
- (3) 法人化直後から組合が提案・要求しているように、東北大学の懲戒規定には制度上の不備があり、制度の再考を行うこと。

この申入れに基づいて、4月30日に、団体交渉が行われました。その冒頭で、理事は、「3番

目の項目は、特定の組合員の特定の懲戒案件ということではなく、従来の組合の『要求と提案』の延長線上としての要求事項と理解している。今回この事項が申入書に含まれることから団体交渉の申入れを受け入れた。1番目、2番目の項目について、個別具体的な懲戒案件の処理の仕方について交渉するつもりはない。」との驚くべき発言をおこないました。それに対し組合は、「個々の労働者の人事考課、昇格・降格、配転・出向、懲戒・解雇等個別事項についても、我が国では義務的団交事項と解釈されている」ことを説明しましたが、理事は、「今回の団体交渉にあたって、個別具体的な係属中の案件についてその中身が話せない、交渉しないということについては、大学の方針として言っている。」と発言したために、組合は不当労働行為であるとして退席しました。

その後、5月1日に組合から「個別具体案件に応じない場合は組合は法的手続きに入る」との申入書を提出したのに対し、5月2日に大学から「個別具体的案件に関して一切応じないということではない」との口頭での回答を受けて、5月2日には組合から「発言の撤回」を文書で求める要求書提出、それに対し、明野理事名で、『個別具体的な懲戒案件に関する団体交渉には大学の方針として一切応じない』という趣旨の発言があったと受け取られたのであれば、それは本意ではありません。』との回答がありました。「交渉に応じないということではない」とのことなので、4月30日の交渉のテーブルに再度復帰することを求めて交渉の申入れをするとともに、理事の発言については看過できないので、内容証明郵便でのやりとりを続けています。

この問題は、組合員個人の利益を擁護する交渉であるとともに、東北大学の懲戒手続きの制度上の不備を正す運動でもあります。7大学の懲戒規定で、懲戒処分に研究教育評議会が関与していないのは東北大だけです。また、いくつかの大学で規定されている「不服申し立て」の制度もありません。これらは、法人化直後から、組合が「要求と提案」で大学に要求してきたもので、今回の問題は、そのような制度上の不備が顕在化したものであると捉えることもできます。現在の東北大学の懲戒規定では、部局長などの判断で、一度懲戒にあたることの認定がされれば、検察と裁判官が同一人で裁判を行っているようなものであり、それを覆すのは容易ではありません。引き続き、制度の是正を求めて運動して行くことが求められています。

[5] その他の交渉事項

[5-1] 早期退職募集制度導入問題

2013年11月から、国家公務員について「早期退職募集制度」が始まりました。それに対応する形で、運営費交付金については、これまでの退職勧奨に自己都合退職と同じ額しか給付されなくなり、東北大でも、国家公務員に準ずる形で、「早期退職募集制度」が提案されました。この制度は、「年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持」をうたい、[1] 高齢層の職員の比率を引き上げるために45歳以上（教員は48歳以上）の早期退職を募集する、[2] 組織の改廃や移転に種々の場面であたって、そこで働いている職員の早期退職を募集する、というものです。これに対し組合は、2014年1月28日に、声明「リストラにつながる『東北大における早期退職募集制度』の拙速な導入に反対」を発表しました。その中では、本制度が「リストラの道具」となる危険性を指摘し、それを防ぐための保証を求めています。この件について行われた2月20日の団体交渉でも、実際に現場で起きている「じゃあ、あなたは止めたら」「退職したら」というような上司にとるパワハラの実例も報告され、現状の制度では、リストラの道具とならない保証はない、ことを追求しました。理事は、「『総長』は職員に対し強制してはならないの『総長』は『使用者側』にとらえてよい」、「現在のプロセスの中でも、何度も労働者の意思表示の機会がある。そういう形でまずは運用して、問題点が出てくれば考えていきたい」と発言しました。今後とも、この制度により、不当なハラスメント行われぬように監視するとともに、そのための制度的な保証を求めて行くことが重要です。

[5-2] 単身赴任手当支給問題

この問題は、就業規則上は単身赴任手当を支給されるべき教員（この時点では組合未加入、後に加入）から、単身赴任手当が未支給であることを、組合に相談があったことに始まります。組合で種々の調査などをおこなって、教員でも支給されている事例があることが明らかになり、交渉のテーブルに載せようとしていた際に、相談者の教員に単身赴任手当が支給されるようになりました。当初、支給を拒否していた際に、人事課は「単身赴任手当は、異動又は在勤する勤務箇所の移転といった雇用する側の都合によるものだから、出向者、人事交流者又はこれら

と同様に取扱うことが適当である者に限って支給する。採用者は対象にしていない。国立大学法人職員からの教員の「異動」は対象にしていない。この取扱いは、給与規程に明記していないが、法人化以前から国家公務員と同様の考え方をもって運用している」と説明していました。後の経緯を見ると、この説明自体が虚偽であったことは明らかで、これも、ガバナンスの欠如を端的に表しています。

[5-3] 片平駐車場有料化に関わる問題

片平キャンパスの駐車場は、組合の反対を押し切って、2012年4月に、自動者通勤者に負担を強いる形で有料化されました。組合は、今でも有料化には反対ですが、一旦有料化された以上、財務上透明に運用されることが必要です。一方、有料化以降、片平キャンパスの駐車場の整備は全く改善しておらず、駐車場の凸凹なども放置されたままです。有料化によって徴収された収入が、どのように使われているのかの収支の現状を明らかにすることを求めて、2月20日に交渉を行いました。当局は、年間収入970万円、支出1,200万円（内訳：業務委託900万円、消耗品150万円、舗装・補修等150万円）という数値を示しました。これに対し組合は、実態とかけ離れていることを追求し、さらに詳細なデータの公開を求めて継続交渉としています。

[5-4] 消費税の値上げに伴う通勤手当等の措置

2014年4月1日から消費税が5%から8%に値上げされました。公共交通機関でも、これに対応して運賃の改訂が行われ、通勤手当の算出では運賃の改訂が反映されています。ところが、自動者等で通勤している場合の通勤手当については、ガソリン代等が確実に消費税分値上げされているにもかかわらず、据え置かれたままです。自動者等で通勤している場合の通勤手当について、消費税値上げ分の改定を要求して交渉しています。

2014年度運動方針と課題

これまで示してきたように、東北大学の労務・人事関連部署のガバナンスは著しく劣化しており、そのために、種々の場面で教職員に多大な労苦が発生していると考えられます。一部の部局では、部局の人事担当者や上司が「面接」し職員に退職を強要することも行われていると

聞き及びます。東北大が、2013年度のブラック企業大賞の特別賞を受賞したのも、決して偶然や誤解ではなく、明確な根拠があつてのことであることを、この間の種々の問題は示しています。退職手当減額や給与削減、昇給停止問題等の、私たちの生活に直接影響を与える問題では、東北大学は「公的セクターの一員」論を繰り返すのみで、組合の道理ある主張に耳を傾けようとはしません。これらの根本的な原因の一つは、人事・労務担当理事が一貫して文科省からの出向役員であり、1~2年程度で交替していく現体制にあると考えられます。学内世論に訴えて、この体制を変えさせる運動にも取り組むことが必要です。

- (1) 「労務・人事担当理事が文科省からの出向役員でたらい回しにされている現状をどう考えるか」という趣旨の公開質問状を総長宛てに提出し、学内世論を惹起します。
- (2) 文科省が2013年11月に発表した「国立大学改革プラン」に基づく年俸制教員拡大の動きは、東北大学でも今期に何らかの具体的な提案が行われると予想されます。大学の教育研究に、短期間での実績評価や過度の競争的環境はなじみません。成果主義に基づく年俸制では、長期的には組織は疲弊していくことが強く懸念されます。交渉において、安易な年俸制の拡大に反対します。
- (3) 人事院は、2014年度、民間賃金の低い地域に合わせ俸給水準の引き下げ、地域手当支給率の見直し等の「給与制度の総合的見直し」を勧告しようとしています。この人事院勧告

を、そのまま東北大に当てはめてくることは、これまでの経緯から明らかです。また、これに対する交渉でも、現理事である限りは、「公的セクターの一員」の説明を繰り返すことも容易に想像できます。交渉においては、当局側の主張を論破することを目的とせず、具体的な何からの獲得目標を明確にして、交渉に臨みます。

- (4) 労働契約法の「改正」にともなう無期雇用への転換については、今期中、法人の案が提示される予定です。少なくとも、これまで部局の裁量で反復雇用を行って来た実績程度以上に、無期雇用の枠を確保するように運動します。また、部局とも連携し、無期雇用の財源の一部を本部が負担するような制度設計を目指します。
- (5) 組合員の懲戒処分問題に引き続き取り組みます。種々の場面でハラスメント等で侵害を受ける組合員が増えることが予想されます。個々の組合員の利益を擁護するとともに、そのようなことが生じる制度的な問題を明らかにして、改善させるように働きかけます。
- (6) 2013年4月に策定した「要求と提案」を現状に合わせて改訂し、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。
- (7) 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

2014年6月20日、学校教育法・国立大学法人法の一部改正案が参議院本会議で可決成立しました。教授会の役割を制限して学長の諮問機関とし、経営協議会の過半数を外部委員とするなどの内容です。中世以来、ときの世俗権力とも宗教権力とも一線を画し、学術の要請するところにしたがうことを第一義として運営されてきたのが大学です。しかし、この法「改正」によって、その根幹が大きく変質させられることとなります。文科省や経済界から送り込まれる、本来その資格も能力もない学外理事によって「経営」されることとなれば、日本の国立大学は、ある種の高等教育機関であるにはせよ、も

はや「大学」ではなくなるといわざるを得ません。経済界からの「すぐに役立つ儲かる研究」「すぐに使える便利な人材」の要求に加えて、現政権の国家主義的要求が次々と大学に押し寄せることが予想されます。すでに政権内部からは大学での軍事研究を積極的に進め、軍事技術の輸出に貢献すべきであるとの声が上がっています。学問の自由は今も憲法で守られていますが、これを実現する法律上の裏付けがない中で、大学としての内実を守っていくために、今後極めて厳しい戦いを余儀なくされるでしょう。組合がこれに立ち向かう理論的、組織的力を付けていくことが強く求められます。

[2] 東北大学の情勢

上記法「改正」を受けて、文科省は学内の手続きを定めた学則の民主的項目の破壊に乗り出しています。本学ですぐにでも浮上しそうなのは部局長選考手続きの非民主化です。すでに前井上総長時代に部局長を部局での選考によらず総長指名とする案が提案され、全学的な反対にあって頓挫したことがあります。今後これが蒸し返される恐れは極めて強いと考えられます。

教文部では法人化時点から教特法相当の身分保障を回復するよう要求してきましたが、今期教員の懲戒事案が起り、この問題の重大性が顕在化することとなりました。教育公務員特例法は大学の教員の人事権を教授会に委ねることを定めており、教員集団が自らのメンバーを律するという大学の自治の根幹をなす規程の一つでした。この法の下では教員の懲戒については評議会の議を経ることが定められていました。法人化に際して、これに準じた規程を法人法の中に盛り込む動きも見られましたが実現せず、この法の精神の実現は個々の大学に任せられました。懲戒規程についていえば、これを教授会の申し出に基づいて教育研究評議会の下においた懲戒委員会で審議することとした規程を設けた大学も多くあります。しかし本学では、部局長の申し出に基づき総長の下におく懲戒委員会で審議が行われることになっており、教員集団による人事管理の原則が否定されています。

今期問題となった事案でも、部局教授会の議を経る事なく処分が発議されています。また、処分内容に不服のある場合に申し立てるべき第三者機関が設置されていないことも大きな問題です。さらに懲戒規程についてその詳細が明らかにされておらず、どのような手続きを経て決定がなされるのかが不明なまま事態が進行していること、処分に関する審議を始めることを通知する性格の文書に、すでに具体的な処分内容が記載されていることなど、運用面でも多々不備があることが明らかになりました。組合では団体交渉を通じてこの件に取り組んでいますが、個別事案の解決とともに、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強く訴えていきます。

文部科学省は「国立大学改革プラン」(H25年11月)で人事・給与システムの柔軟化を謳い、現職者からの転換をも含めた年俸制教員の大幅拡大を財政的誘導とセットにして各大学に強要しています。東北大学では、これを先取りするように「柔軟な人事制度検討ワーキング・グループ」がH25年10月2日に出した検討結果報告

書で、外部資金等によらないテニユアの教員にも年俸制の適用を検討すること、そのために国に対して運営費交付金で措置される退職手当の取り扱いについて早急に見直すよう働きかけることが述べられています。組合は、プロジェクト的研究において優れた研究者を高い年俸で招聘するといった年俸制の使い方には必ずしも反対するものではありません。しかし、今般検討されている年俸制の適用拡大は人件費の削減とセットになっており、人を使い捨てるシステムを作ろうとしているところに大きな問題があります。また、教育研究活動に対する普遍的で適切な評価は困難であり、トップダウンの運営体制と相俟って待遇の決定が恣意的に行われる危険性が高いことも見逃すことはできません。それどころか一部部局では、評価に基づかず一律に年俸制教員の待遇を引き下げるという不当な運用が、部局事務長の主導で行われ、さらに拡大されようとしていることが明らかになっています。正当な理由のない労働条件の一方的改悪で明白な労働法制違反であり、また優れた教育研究環境の構築を阻害する背信行為であるとすら言え、看過することはできません。

2014年度運動方針と課題

ある部局がどのような教育研究活動を行い、どのように発展させていくかの決定はその学問分野に最も精通した所属の教員集団の意思に基づくというのが faculty¹の普遍的な理念です。ここから、部局の運営に教員集団が責任を持ち、教員の権利は教員集団によって担保されるというシステムの必然性が立ち現れることとなります。学問的要請を第一義として大学が運営されることが、結果として多彩多様な学術の発展につながり、ひいては社会的有用性をもたらすことは歴史の証明してきたところであり、本学の掲げる研究第一主義も本来この理念を指すものであるはずで、学校教育法等「改正」により踏みにじられた普遍的理念を実質的に守っていくためには、教員組合員の集団である教文部の活動がいっそう重要になってきます。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に力を入れて取り組みます。

¹ 学部。原義は専門家集団である。これに対して college の原義は学寮であり、元来は学生の集団を指す。ここも本来強い自治制を持つ。複数分野の faculty と college の集合体が university となる。

具体的課題として以下の諸点に取り組みます。

- (1) トップダウンの運営が制度化された中で、学内民主主義を守るために、大学本部及び各部局における運営を注視し、民主的プロセスの尊重を訴え、必要に応じて組合として意見を述べていきます。
- (2) 今期問題となった懲戒事例だけでなく、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。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をはじめ、教員の人事権を教員集団の責任の

下におく運営を守り広げていきます。

- (3) 任期制、年俸制の拡大は、現行の制度の下では実質的な労働条件の切り下げになっています。生活を守るために、また東北大学の教育研究環境を改善し、優れた人材を確保するためにも、教員の労働条件の向上に取り組みます。
- (4) 教文部の役割が増大する一方で、個々の教文部員の多忙化も進んでいます。多彩な活動にこたえていくためにも教員組合員の飛躍的な拡大に取り組みます。

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 10 年を経過した全国各大学の技術組織では、教育研究のニーズにあわせるとして組織の改組・改変を行いつつ、それぞれの技術部組織での業務の見直し、社会貢献の取り組みが進められています。また、2013 年 4 月には部局技術部の統合が最も難しいと思われていた東京大学が総合技術部を立ち上げました。組織による処遇改善とともに大学運営全体の中で技術職員の人事管理を効率的に行おうとする動きがすすめられています。一方、この間の連続した給与の削減は技術職員の生活をきびしいものとしています。業務の多様化や技術組織による管理業務の拡大もあって技術職員の過重労働改善や処遇改善に取り組むことが全国的な課題としても重要となっています。

[2] 東北大学の現状

この期における東北大学の教育研究系技術職員数を見てみると、2014 年 4 月の新規採用者は法人採用と選考採用で 12 名（2013 年度 14 名）となっています。再雇用者 71 名を含めて教育研究系技術職員総数は 417 名（2013 年 411 名）となっています。団塊の世代の定年退職は終了し 30 代前半にピークがあり、高齢者の少ないアンバランスな年齢構成となっていることは組織運営や技術の継承に課題を残すこととなっています。

最近の動きとして、2012 年 8 月に就任した総合技術部担当理事（技術部長）が、2014 年 1 月に退任し、2 月から新たな新技術部長（理事）が

就任しています。この間、総合技術部では、技術職員の「在り方（案）」の提案、技術内容に応じた職群（加工・開発群、電子回路・測定・実験群、分析・評価・観測群、生物・生命科学群、情報・ネットワーク群、安全・保守管理群）づくりと登録、各職群世話人設置、全技術職員の個人調書の収集、職群情報交換会の開催、2013 年度からの人事異動募集（結果同年 7 月に 1 名の異動）、職群毎の人事採用を行ってきました。総合技術部設立当初の目的であった技術職員の人事管理を部局毎から職群毎へとしています。

2014 年 1 月 1 日より総合技術部副部長と職群代表にあらたに職責手当としてそれぞれ 4 種、6 種を新設しています。これまで 3 研究所（金属材料研究所、流体科学研究所、多元物質科学研究所）室長の管理職手当 6 種に加えて、その対象者は 9 人となる可能性がでてきました。

教育研究系技術職員の再雇用先の決定は、2009 年 12 月 2 日理事（人事労務・キャンパス環境・男女共同参画担当）裁定「再雇用職員の配置に関する基本的な考え方」にそって行われています。2007 年度の再雇用制度の運用開始にあたって組合との交渉において、再雇用者との意向を十分配慮すること、再雇用の配置先はその技術が発揮できる現職の配置先を原則としつつ、それがかなわない場合は、大学当局が

を考慮して全学的なマッチングをはかることとしてきました。しかし、そのことで配置の流動性を欠いた人事になっていることから、東北大学では総合技術部の設立後 2009 年 12 月「再雇用制度の配置等に関する基本的な考え方」の見直しを行いました。その方策として再雇用職員

の配置決定のプロセスを見直すとして「各部局の再雇用者の配置希望及び再雇用（希望）者の意向を集約の上、正規職員の異動希望者をも考慮しながら、総合技術部として再雇用配置原案を作成する。」「その後各部局との調整及び再雇用（希望）者との面談を行い、配置案を確定する。」としています。

現在職群代表者が正規職員の異動希望を考慮しながら、再雇用者の配置原案を作成することとなり、その役目は重大となってきました。配置原案の作成にあたっては、現有の業務のみでない職場の模索をおこなって、両者のマッチングをはかっていく必要があります。

再雇用者に超過勤務をさせてはいけないという真しやかな方針のために、互いに窮屈な勤務体制となっています。超過勤務をせざるを得ない状況を作っているのは大学自身であり、やむを得ず超過勤務をせざるを得なかった場合に超勤手当の不払いがあってはなりません。

[3] 総合技術部の動き

統括技術専門職員等の選考方法が見直され、「統括技術専門員、技術専門員、技術専門職員毎の選考要領」が作成されました。選考基準自体には変化はありませんが、統括技術専門員の選考については、プレゼンテーションと面接が行われることになりました。

隔年で実施している東北大学総合技術部職員研修のポスター発表に対して、優秀発表賞内規（総合技術部長裁定。2014年度）が設けられました。

再雇用職員（教育研究系技術職員）の配置先決定に係るフローの見直しが行われ、従来は再雇用先の決定にあたって各部局が募集している内容を再雇用対象者に知らせることなく決定していましたが、今後は決定する以前に再雇用者が各部局からの募集状況を知ることができるように変更されました。

総合技術部に所属する女性職員相互の交流を深めるために「女性の会」が設置されました。職群ごとの研修は前年度に引き続き行われ、実技研修や見学会、ポスター発表を交えた交流会などが実施されました。

専門技術の専門研修では、ガラス工作専門研修、電子顕微鏡専門研修が実施されました。これら専門研修の実施は、技術職員自ら向上しようとする姿勢と継続性のために重要です。これら2つの専門研修以外にもっと多くの勉強会の立ち上がりが見られるところです。

今年の東北地区国立大学法人技術職員研修は

東北大学を主催大学として9月16日～19日開催で準備が進められています。

以上、総合技術部の最近の動きを示しましたが、研修の中で最も効果のある実技を伴う研修会の機会を多く作っていくためには、実技に伴う費用の配分が必要です。これまで東北地区技術職員研修などにおける実技費用として20万円程度の配分だけでしたが、今年度は全国大学技術職員交流集会への参加費やパンフレットの作成にも配分されています。しかし、職群毎の専門技術を習得・発展させるための研修予算の配分にはまだ至っていません。

[4] 技術職員部の取り組み

例年要求して行っている事務職員、技術職員（施設系、教育研究系）の級別配置職員別調査数を表2に示します。2013年度は、それぞれの職員数における5級以上の割合をみると事務職員9.38%、施設系8.2%、教育研究系4.33%でした。2014年度は、事務職員___%、施設系___%、教育研究系___%であり、教育研究系技術職員の昇格は改善されていません。大学職員の中でも教育研究系技術職員の平均給与レベルは低く、昨今の給与削減によって大きく技術職員の生活を脅かしています。あらゆる方策を講じて生活の糧（新給与表の新設や、勤勉手当の割増、消費税分の割増、安全衛生関係業務に対する資格手当、代償措置等）である給与改善に取り組む必要があります。そんな中、2014年1月より総合技術部の副部長と職群代表者には職務手当としてそれぞれ8万円と6万円が支給されることとなりました。組織を用いた改善を行いながらも全体の底上げの取り組みを行う必要があります。

今期は、技術職員部の会議を1回開催しましたが、メンバーの世代交代も切実な課題となってきました。

東北地区職種別懇談会（宮城担当）が2月15日～16日に開催され、第3分科会「事務・図書・技術・パート」に参加しました。参加者は、東北大学（6名）、福島大（1名）、山形大（1名）、秋田大（1名）でした。大雪のため参加者は技術職員のみでしたが、各大学の技術職員の処遇や技術部の動きについて話し合いました。

2014年度運動方針と課題

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) 専門的な技術業務に相応しい「教育研究技術職給与表」の新設を要求する。
- (2) 教育研究系技術職員の5級以上在職者の割合を事務職・施設系技術職員と同等にする。
- (3) 部局を越えた人事異動について、当事者はもとより部局技術部と十分協議する。

- (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。また、サービス残業をなくす方策を講じる。
- (5) 総合技術部に高度の専門技術を習得するための研修費用を配分する。
- (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。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。

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) 法人化されて10年が過ぎました。もともと他省庁と比して低額な給与に、この2年間は容赦なく国家公務員と同様の「7.8%」がかけられて大幅賃下げされてきました。加えて退職手当の削減や受け取る年金額の削減という状況は、定員削減により限られた人数の中で懸命に働いている事務職員の士気をそいでいます。

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により、個々人に余裕がなくなり相談しあえる人間関係が作りにくくなっています。健康を害する職員も増え、中でもメンタル失調で休業中の事務職員が多く異常な事態となっています。そのしわよせが周りの職員に影響し悪循環となり、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業務量となるような人員配置を行い、健康を維持しながら協力し合い、大学職員としての誇りがもて、働きがいのある職場となるよう、職場環境づくりを早急に進めなければなりません。

(2) 2013年5月、「人事改革」プロジェクト・チーム報告が発表されました。あまりにも唐突で、何が目的かわからないため8月に人事課と話し合いをもちましたが、複雑・膨大でよく理解できませんでした。その後の進捗状況や今後の方針などを確認するとともに、私たちにとって役に立つ項目については実現できるよう、引

き続き注視していきます。

2014年度運動方針と課題

- (1) 増員と適正な人員配置を求める運動、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相談でき、メンタルヘルスに関する相談も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。散在する事務職組合員の情報交換と交流の場を企画し、周りの事務職員の悩みも要求としてまとめ、組合加入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) 東北大学から他大学や高専に出向している組合員が、処遇面で不利益な扱いをされないよう注視していきます。

6. 図書職員の地位向上、雇用・待遇の改善へ、運動の再構築を

図書職員の運動

組合はこの間、図書館・分館の恒常的業務をになう准職員、時間雇用職員の雇用安定と待遇改善を求める取り組みに力を入れてきました。本学では正規登用試験を准職員等の正規化・待

遇改善に位置付ける姿勢がなく、「原則として5年限度」だけが一人歩きし、一定の准職員等の無期雇用への方向は示したものの、まだまだ大学として方針も対応も不十分であり、この課題

は引き続き重要です。

他方で、正規の図書職員による「学術の中心」たる図書館づくりと待遇改善をすすめる運動が遅れています。業務委託や労働強化などに的確に対応していくために、図書一般職員等の要求把握と組合員拡大、支部間の図書職員の関係強化が不可欠です。

2014 年度運動方針と課題

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

- (2) 図書館職員の要求を把握する活動にとりくみ、活動の担い手づくりをすすめます。
- (3) 全大教の図書館職員メーリングリストへの参加を進めます。
- (4) 恒常的業務に携わる准職員、時間雇用職員の雇い止めを防ぎ、准職員等の正規化、安定雇用、待遇改善を求めます。
- (5) 組合員拡大に取り組みます。

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. 大震災から3年が経過して

〔進む大学病院の復興〕

病院ではこの3年の間に、改修・新築工事がすすみ、2014年度は復興がひと区切りを迎える時と言われています。

今年5月に公表された本学のグローバルビジョンでは、病院は、特定機能病院としてより高度な先進医療を推進するとともに、「患者に優しい医療と先進医療の調和」を基本理念・使命としてかかっています。また、病院長は今年の年頭の挨拶で、東北大学病院をいかにより安定した力強い病院としていくかが課題であると述べています。しかし、現場では人員不足のもとでの過大な超勤、種々のハラスメントの横行などの問題が山積しています。組合も、国民のための医学医療をめざす立場から上記の理念や目標が真に実行されるのを見守っていかねばなりません。

2. 医療職員を取り巻く情勢と待遇改善

〔看護師の大幅増員と休職者の増加〕

「7:1」看護の実現により2007年度から看護師の大幅増員が実現しました(2007年度は201名増員し1002名。2014年度の看護師数は1076名)。他方で、産休・育休・病休を取得している看護師は2007年の26名から、2014年には65名へと増えています。これはほぼ2病棟分に相当します。休暇や短時間勤務制度など育児支援の取り組みが進んだことは重要ですが、病気休職や離職についてはしっかり分析する必要があります。

ます。

〔労働条件改善の気運〕

2008年に看護師2名の過労死が認定され、それを機におこなわれた「時間外労働、夜勤、交代制勤務等緊急調査」において交代制勤務をする看護職員の23人に1人が「過労死危険レベル」の勤務をしていることがわかりました。日本看護協会は昨年、勤務拘束時間は13時間以内とする基準を含む「交代制勤務に関するガイドライン」を出しました。

〔当院での改善の動きと問題点〕

東北大学病院でも夜勤の拘束時間を少なくする動きがあります。(当院における2交代勤務の拘束時間は16時間。一部は3交代勤務)。2014年2月、西15階病棟で12時間勤務が施行されました。しかし、業務整理が不十分だったこと、長日勤(9時~21時)で時間通り帰れず負担感も大きかったことから、1クール(4週)のみで中断されました。施行前にスタッフの十分な話し合いと業務整理をすることが大切です。

〔労働条件改善と夜勤要員の不足〕

妊娠・出産後、育児休暇や育児短時間勤務制度を利用する人が増えています。労働条件改善は組合の要求の実現であり非常に重要です。しかし、あまりに看護師数が少ないため、純増しても夜勤要員は増えず、制度を利用する人が増えると他のスタッフにしわよせがいつてしまうという悪循環が起きています。ある病棟では夜勤要員は23名いるものの、実際に夜勤ができる人は15人しかいません。抜本的な増員が必要で

す。

〔任期付医療職員、年俸制職員など〕

東北大学病院の看護師等は、正職員ではなく1年雇用が更新される特定有期雇用職員（任期付職員）として採用され、5年で正職員になれない場合、年俸制職員となります。そうした不安定雇用のためか、2013年度は看護職員については定員割れの状態で始まりました。

2014年4月採用の看護師から、病院の独自財政で退職手当を措置することにより3年で正職員にするように説明されています。ただし、5年で正職員になれなかった場合には退職となるとも説明されています。より短期間に正職員になれる道も開かれたとはいえ、4月採用の看護師のうち4年制大卒者が80%を超えているにもかかわらず、正規職員として採用されていません。また、新卒の離職率が2012年度4%から2013年度10.3%に増えたことは正規雇用でないことも退職の要因になっています。

同じ職種で同じ業務を協力しておこなっているにもかかわらず、正規職員、有期雇用、年俸制、更新限度5年など雇用形態が多様化していることは分断と相互不信を生じさせる要因となっています。また、夜勤ができない看護師に対して正規職員にせず、年俸制を強要するという事例もあります。

〔人員不足、激務、休日の研修など〕

高度先進医療、患者の重症化や高齢化が進むなかで、より密な看護支援を要する患者が増え、中には、夜勤の看護師が1人で20人近い患者を担当し、食事時間や仮眠時間もほとんど取れないという例もあります。

勉強会、講演会、委員会活動、看護研究などいろいろな役割があるため、休みにも休めず慢性疲労の状態です。働き続けられなくなる看護師が増えています。

〔超勤縮減目標の達成と実態〕

看護部は4月に超過勤務時間の年度比較を発表しました。それによると、2013年度の10.8時間に対して2014年度は10.5時間と0.3時間減少し、10%以上超過勤務を縮減するという目標を達成した部署は11、逆に増加した部署は17です。しかし、人員不足のもとで超勤だけを縮減することは無理です。「超勤はするな」という上司のもとで暗黙の圧力を感じ、退勤処理（退勤時刻の自主申告）を済ませてから業務を続けたり、申告せずサービス残業をしている人も珍しくありません。

心身の健康を守るためにも、少なくとも年休の完全消化に必要な看護師の増員が急務です。また、安全・安心の医療、看護の確立に向けては、新人教育に必要な看護師配置、長時間夜勤の解消や充分な勤務時間の確保、年次休暇の完全取得、長時間勤務の解消など、そのために必要な人員増がまったなしの課題です。2013年度の過半数代表者（組合員）が病院長との懇談を行い、医療事務者に義務付けられている年2回の研修（医療安全、感染）について超過勤務時間と位置づけることを確認したことは大きな成果です。

〔雇用の質の改善を〕

2011年6月に厚生労働省の5局長が看護師等の「雇用の質」の向上の取組みについて通知しましたが実態は改善されていません。「看護職員確保法」が、「病院等の開設者等は、病院等に勤務する看護師等が適切な処遇の下でその専門知識と技能を向上させ、かつ、これを看護業務に十分発揮できるよう、病院等に勤務する看護師等の処遇改善、その他の措置を講ずるよう努めなければならない。」としている精神を生かし、大学は具体的措置を講じなければなりません。

〔非正規雇用者の劣悪な待遇〕

時間雇用職員や再雇用職員については、実際の労働時間にかかわらず超過勤務手当の支給がないことが当たり前のようになっています。実際に1日7時間45分を超える勤務をしても、超勤手当としては支払われずに、超過した時間分、別の日に早く帰るよう指導されるという労基法違反の指導がされていた例もあります。再雇用職員も一般職員同様に配置要員であり、また職務内容も同等です。時間雇用職員や再雇用職員であっても生き生きと働き続けられる職場の環境整備が必要です。

3. 今期の組合活動と組織拡大

〔医大懇〕

全大教の医大懇（全国医科系大学教職員懇談会）は、「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ており、病院支部からも参加し、全国の仲間と一緒に学習・交流し、それぞれの大学病院の活動に役立ててきました。今年は1名の代表を派遣し（第24回、大阪）学んできたことを支部活動に生かしています。

〔組合掲示板の活用〕

広報活動として、看護師等の更衣室の出入りに組合の掲示板が設置されており、組合の行事や活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。

〔オリエンテーション拡大行動〕

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。

〔パワハラなど人権問題や多様な職種の問題〕

職場では、組合員が少ないこともあり、組合員拡大も容易ではありません。しかし、忙しく余裕のない大変さや、そうしたもとでちょっとした失敗や病休から簡単に人を排除したりといった人権無視や、パワハラで退職に追い込んだりといった問題がいくつも起きています。また、多数の採血業務をこなすことで手指などの労働障害が起きており、さらには、病状のわからない患者さんを対象に採血するというストレス、血液暴露などによる危険性が高い業務であるにもかかわらず危険手当が保障されていないなど多くの問題を抱えています。これらの現状を変えるために、組合の必要性は増大

しています。

病院支部は、以前はほとんどが看護師の組合員で占められていましたが、今期、上司によるパワハラや夜間待機手当の不透明な運用疑惑を正したいと、検査部や診療技術部の職員の組合加入がありました。これによって、これまで手付かずになっていた職場の問題が徐々に浮き彫りになってきました。今後は、多様な職場の問題の掘り起しを行い、解決に向けて運動していくことも重要です。

真に安全・安心な職場、患者に優しい質の高い医療・看護を提供していくために、正規職員の増員を要求していかなければなりません。また、有期雇用職員の雇用・待遇改善の取り組みも重要です。

また、新加入者の組合定着率向上のため、細やかな働きかけと組合員同士のつながりをより大切に仲間づくりが最も重要です。

2014年度運動方針と課題

- (1) 各職場の問題や要求を掘り起こしながら、仲間づくりをしていきます。
- (2) 安全・安心の医療のために、年休消化もふくめ必要な医療職員を正規職員として配置できるように増員要求していきます。
- (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. 改正労働契約法を生き、雇用の安定を

准職員部

東北大学には、正職員_____名、特定有期雇用_____名、再雇用職員_____名、准職員名、時間雇用職員_____名が働いています(2014年6月現在)。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ならないのが実態となっています。

2013年4月に施行された改正労働契約法(「雇止め法理」の法定化は2012年8月施行)により、5年を超えて継続雇用された者は希望によりその次の契約から無期雇用となることになりました。大学は「改正労働契約法を踏まえた対応方針」を定め、特定有期雇用職員、准職員、時間雇用職員の通算雇用期間の上限を「原則として5年」とする就業規則改正を強行しました。その

取り扱いについての説明内容が部局によって異なっており、法人本部での取り扱いには大きな問題があります。また、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"場合もあり得る"」という内容に変更されていた部局もあります。労働契約の一方的不利益変更であり、いたずらに労働者の不安を煽っているとしかいえない当局の行動は容認できるものではありません。さらに、大学が「原則として5年限度」の対象外とした法人化以前から勤めている時間雇用職員に対しても「雇用の期限は平成30年3月31日」と書かれた労働条件通知書が発行された部局もあります。組合はウェブページ上で「准職員/時間雇用職員・労働条件通知書アンケート」を行っており、様々な問題点を把握できました。この問題では、

団交で理事が、サインした場合でも実質的に合意のないものは無効であることを明言したことは重要です。

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、短時間勤務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、所定勤務時間が類似す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(特に人事/労務関係)の理不尽さと大学の経営努力不足をあからさまに示しています。東北大学で働く人の2割以上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一時金の支給をすることにより、労働意欲/勤労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、あるべき経営努力ではないでしょうか。

2014年度運動方針と課題

- (1) 恒常的業務に従事し更新を繰り返してきた時間雇用職員等の通算雇用期間の上限を

「原則として5年」雇用の期限は平成30年3月31日などとするこは、改正労働契約法の精神にも実態にも合わず、雇用の安定を求めます。

- (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手当の支給を求めます。
- (4) 恒常的業務に従事し更新を繰り返している准職員/時間雇用職員について、業務に対する習熟度や知識を基にした正規職員への転換を行うよう求めます。
- (5) 准職員の病気休暇、退職手当をはじめとした諸手当等、処遇に関する基準を正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。

9. 組合の魅力を側面からあとおし

厚生部

[1] 教職員共済

(1) 2013年11月27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、3名の参加があり、時間の許す限り担当者からの説明を受けました。

- (2) 各共済の加入状況(2014年6月20日現在)

総合共済：110人
火災共済：19人(19件)
自動車共済：52人(71台)
トリプルガード：64人
交通災害共済：14人
新・終身共済：6人
終身共済：0人
年金共済：12人
子ども養育共済：0人
特定疾病共済：0人
総合共済：死亡：0件、後遺障害：0人、
火災：0件、住宅災害：0件、災害見舞金：0件、入院休業：6件(150,000)
傷害：0件

火災共済：火災：0件、住宅災害：5件(945,000)
自然災害共済：2件(1,108,000)
交通災害共済：傷害1件(180,000)、
入院：2件(77,100)、自療・通院：5件(63,350)、手術：1件(6,000)
自動車共済：対物：25件(8,802,804)、
対人31件(4,748,903)
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：1件(200,000)
医療共済：入院：30件(3,542,000)、
手術：8件(320,000)、長期：0件、退院：0件、ガン診断：0件、生活習慣病：0件、女性特有疾病：2件45,000、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、2014年6月現在51名です(前年度57名。但し、金研・図書館・農学部は独自)。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) 定年退職者への感謝状と記念品を5名に贈呈しました。

(2) 退職者の会には、現在119名加入(新規加入者4名)し、幹事会を中心に活動しています。会員には「退職者の会ニュース」(通算55号)を年間5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(11名)に記念品を贈りました。OB・OGとは、互いの要求実現を目指してこれまで通り連帯を深めていきます。

2014年度運動方針と課題

- (1) 教職員共済を組合活動の一環として位置付けて取り組みます。新入組合員に宣伝するとともに未加入者には活用を訴えていきます。
- (2) 労金は、「労働者の銀行」という原点をふまえて、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付けて取り組み、新入組合員に宣伝するとともに利用を進めていきます。

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) ちび旅・ミニ旅行・コア共催「南三陸志津川慶明丸に行こう」

震災後2013年4月に新装開店した志津川の漁家レストラン「慶明丸」を11月4日に訪ねました。8名参加。店主の三浦さんから、震災当時のことや浮き球確認のためアラスカまで行った話を聞きながら、新鮮な海鮮どんぶりなどをいただきました。まだまだ復興はこれからという南三陸町を応援したくなる一日でした。

(2) 鉄板焼きde誕生会! 組合満64歳のbirthday

東北大職組は1949年10月29日に創立されました。2013年11月1日夜、書記局にて組合の誕生会(64歳)をコア編集委員会との共催で行いました。プレートでお好み焼きなどを焼いて食べながら歌って飲んで交流し、組合員の懇親を深める楽しい集いとなりました。

(3) 新春交流会(旗びらき)

2014年1月17日に金属材料研究所の講堂で開催されました。各団体からの充実した来賓挨拶、おでんをつついての歓談、「組合あるある」(漫談&クイズ)などで、部局を越えて懇親を深め

ました。

(4) 新春囲碁大会

新春交流会の翌日、1月18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、和気あいあいと対局しました。

(5) メーデー宮城県集会への参加

2014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25名が参加し、設営、司会、シュプレヒコールなどに貢献し、駅前までデモ行進しました。メーデー終了後は書記局でOBをまじえて、鉄板焼きをかこんで楽しく飲み、懇親を深めました。

2014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 -

1. この一年間の動き = 安倍内閣によるなし崩しの憲法破壊

安倍晋三氏を党首に選んだ自民党は2012年12月総選挙での圧勝と政権復帰に先立つ同年4月から近代世界における人類の獲得物であり、常識である「天賦人権説」や「社会契約説」を否定した『日本国憲法改正草案』を準備し、立法はじめおよそ考えられるあらゆる手段を使って執拗に「主権在民、平和主義、基本的人権の尊重」を基調とする日本国憲法を骨抜きにし、あわよくば改憲を実行してしまうことを目論んでいます。

このような条件下で始まった2013年度の組合の憲法をめぐる取り組みは、文字通り、組合が日本国憲法とそれが保障する人権について学ぶことと、安倍政権が日本国憲法の人権規定を立法や内閣による勝手な解釈変更によって空文化することとの時間的競争となりました。

2013年大会議案書の準備時においては、自民党は「国民の多くが改憲を望んでいても国会議員の3分の1が反対しただけで改憲ができないのはおかしい」などという「(立法権をも含めた)権力を縛る」という近代憲法の本質を無視した論理を用いて憲法96条にある改憲規定だけを先行させ、改憲発議の要件を両院総議員の「3分の2」から「過半数」に変えてしまおうという策動を進めていました。しかし、これに対しては、9条改憲派の憲法学者が真っ先に「立憲主義の破壊だ」と声を挙げ、様々な立場の高名な憲法学者を糾合した「96条の会」を作って反対し、また、自民党の要職にあった元政治家たちまでもが次々に反対を表明するという激しい反発があったため、安倍政権はこの主張をすることを止めざるを得ませんでした。

しかし、安倍政権の日本国憲法破壊への執念はここでとどまるようなものではありませんでした。この点、改憲を党是として何度も日本国憲法の平和主義(9条)や第3章の個人人権規定の趣旨に反する立法を言い出しつつ、その都度国民の強い反対の声に直面して断念してきた歴代自民党政権と安倍政権は明らかに違います。

96条先行改憲策動の挫折後に安倍政権が取った手段は、国会における与党自公両党に、実際には安倍自民党の補完勢力にすぎない右派ポピュリスト野党のほか民主党までも加えた「数の暴力」にものを言わせた世論をものともしない強引な立法による憲法の空文化という卑劣かつ立憲主義に反する暴挙でした。

これをもう少し詳しく言えば、憲法の人権規定の総則である13条の「個人の尊重」から導かれる「人格権」や「プライバシー権」と、個別的人権の中でも最も重要な「精神的自由権」に属する「表現の自由」(21条)によって保障されると最高裁が判示した「報道の自由」と、最高裁によって「十分尊重に値する」とされる「取材の自由」に加え、「表現の自由」に重ねて学問的言説を特に保護するためにあり、「学問研究の自由・研究成果発表の自由・教授の自由」をその内容とする「学問の自由」(23条)およびその制度的保障である「大学自治」の立法によるなし崩しの破壊です。

2. 憲法をめぐる組合の取り組み

私たち組合が前年度に憲法学習会を始めたのは、組合の場で「9条」、「平和主義」、「護憲」を口にしつつも、我が国の学校における法教育の欠如により私たちには「私人の自由を守るために憲法が権力を縛る」という近代憲法の本質を学ぶ機会がなく、またそのせいで憲法ゆえに抽象的な表現で書かれているためそれだけでは理解が難しい個人人権規定の意味はもとより「憲法の対国家性・対権力性」という憲法を論じる上で最も根本的な事項についてすら自らの認識が足りないのではないかという反省からでした。そして、現在の情勢から私たちが「中身のある真の護憲運動を進めるためにまず組合員が憲法を学ぼう」と考えたことは間違っていなかったと自負しています。ところが、2013年度には、驚いたことに、次に詳述するように、私たちが重要性の順に学ぼうとして憲法学習会を企画するたびにそれと全く時を同じくしてその条文で保障されるとして判例・通説で認められてきた自由権が上述の強引極まりない立法によってなし崩しかつ実質的に奪われていくという事態となってしまいました。

3. 2013年度に行われた憲法学習会と当時の情勢

第3回 2013年10月23日(月)18:30-20:30
組合本部書記局にて。

「日本国憲法はどうしてあんなに改正が難しいの？ 近代的憲法はそもそも国家権力から『私人の自由』を守るものだからです」

講師：草場裕之弁護士(草場法律事務所)

年度内第1回であるこの回は憲法の人権規定の総則である13条の「個人の尊重」を96条の改憲規定の厳しさの理由とからめてお話しいただきました。草場弁護士の話は、自民党改憲草案では12条、13条の「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(つまり、もともと人権に内在する制約)が人権の外にある「公益及び公の秩序」による制約に取って代われ、しかも、それに加えてさらに、表現の自由を定めた21条の「表現の自由」に第2項で「公益及び公の秩序を害することを目的とした活動を行い、並びにそれを目的として結社をすることは、認められない。」という恐ろしい文言が追加されていることにも及びました。

この時期は国会に「特定秘密の保護に関する法律」が上程される直前でした。草場弁護士はその危険性について詳しく話し軍事のほか外交や原発に関する情報についても容易に「特定秘密」に指定され、それを漏らした公務員はもとより、公務員が漏らさなかったとしても尋ねただけで教唆罪に問われてしまう(独立共犯処罰)規定があるということでした。また、現行の通信傍受法(盗聴法)の改悪や「会話傍受法」の新設が検討されていることにも話が及びました。私人間の会話を捜査機関が傍受することなど憲法13条の「個人の尊重」と21条の「表現の自由」から許されるはずがないのですが、そんなことはお構いなしなのが安倍内閣なのです。

非常に充実した2時間の学習会であり、まさにこの時期の後になって全国紙も遅まきながら反対の大キャンペーンを張りましたが、同年12月6日、参議院本会議で可決・成立してしまいました。この法律には

特定秘密の保護に関する法律

第22条 第1項 この法律の適用に当たっては、これを拡張して解釈して、国民の基本的な人権を不当に侵害するようなことがあってはならず、国民の知る権利の保障に資する報道又は取材の自由に十分に配慮しなければならない。

と国民の「知る権利」(憲法21条)に一応の配慮をするかのような抽象的文言がありますが、その次の項には、

第2項 出版又は報道の業務に従事する者の取材行為については、専ら公益を図る目的を有し、かつ、法令違反又は著しく不当な方法によるものと認められない限りは、これを正当な業務による行為とするものとする。

とあり、実際に「取材の自由」が保障されるのは「出版又は報道の業務に従事する者」に限られるので反原発団体や個人ブロガーはもとより大学等の研究者ですらそもそもここに該当せず、しかも、該当する者であったとしても「法令違反又は著しく不当な方法によるものと認められない限りは」という極めて厳しい制限付きでようやく正当業務行為として違法性阻却される余地があるに過ぎないことが明らかです。このような法律はいつまでも廃止を求め続けるしかありません。

第4回 2014年2月15日(土)14:00-15:30
金研2号館講堂にて。

「憲法と積極的な平和 秘密法、集団的自衛権のこと」

講師：小野寺義象弁護士(一番町法律事務所 所長)

第4回の憲法学習会は全大教東北地区協議会の職種別懇談会における特別講演を兼ねて企画し、講師は本組合の顧問弁護士である小野寺弁護士にお願いしました。当日は運悪く大雪で交通機関と高速道路が不通となって隣接県からの来聴予定者が会場に来ることができなくなりましたが、本組合の組合員のほか前日から来仙していた秋田大学教職員組合からの職種別懇談会出席者が小野寺弁護士の話に熱心に耳を傾けました。

小野寺弁護士は、上述の特定秘密保護法成立後の動きとして、2013年12月17日に戦後初めての「国家安全保障戦略」が閣議決定され、同日これに合わせて新防衛計画大綱も閣議決定されたこと、その司令部は12月4日発足の「国家安全保障会議」であり、その意思決定に携わるのは首相、官房長官、防衛相、外相の4名の閣僚だけであって、またその実務を担当するのは自衛隊の制服組を含む国家安全保障局であること、さらに12月17日に閣議決定された新防衛計画大綱では北朝鮮のほか中国も「仮想敵国」として扱われていることを話されました。安倍政権は「積極的平和主義」を掲げますが、その実態は「戦争のできる国づくり」であることは、こうした動きを見れば確かに明らかです。こんな政策を「積極的平和主義」と呼ぶことは欺瞞以外の何物でもありません。

小野寺弁護士は、戦前の日本軍国主義を擁護し美化する「靖国史観」とそれを信奉する勢力が台頭していることに注目せざるを得ないという指摘をされました。確かに、現在50歳代以上

の者は、日本国憲法によって初めて保障された基本的人権に対する国民の認識水準が現在よりもはるかに低かった1960年代においてさえ東条英機や松岡洋右といったA級戦犯たちとは極悪人として全否定の対象にほかならなかったことを記憶しています。安倍首相自身が「靖国史観」の権化であり昨年末に靖国参拝を行ったため、中韓のみならず米国大統領までもが「失望した」と表明したことは記憶に新しいところです。

1945年に我が国が受諾して無条件降伏したポツダム宣言には、「日本国国民を欺瞞しこれをして世界征服の挙に出づるの過誤を犯さしめたる者の権力及び勢力は永久に除去されざるべからず。」とあり、軍国主義勢力は一旦は外国の力で除去されたかに見えました。しかし、戦後のアメリカの政策転換によりその庇護の下で復活し、今、また国民を戦争に駆り立てようとしています。私たちは、今度は外国の力ではなく「日本国民自身の手によって」軍国主義勢力を除去する必要がありますが、2016年まで国政選挙がないことが問題を深刻化させています。小野寺弁護士は、「日本国憲法を武器に、国会外で様々な方法を駆使して闘うことが今まさに求められている」と話を結びました。

一方、安倍首相は9条の明文改憲がすぐには実現困難とみるや96条の改憲を先行させようと策動し、それも頓挫すると、集団的自衛権容認派の外交官を内閣法制局長官に任命して9条の解釈を国会決議で変更することによって日米同盟による集団的自衛権の行使を認めさせようとしたがこれも困難と判明し、今春以降は閣議決定で集団的自衛権行使を認めてしまおうと連立与党である公明党の説得に懸命となりました。近代的憲法が国民の自由を侵害させないためにまず縛るのは内閣です。その内閣自身の決定によって自国への攻撃がない状態でも同盟国＝アメリカへの攻撃があれば武力の行使ができるなどと憲法9条を実質上全く空文化してしまうことが許されるはずがなく、これこそ立憲主義の否定にほかなりません。4月頃以来、これまで曖昧な態度を決め込んできた全国紙も連日大きくこの動きを報じ、強く批判しています。これは事実上「平和主義」を放棄するか否かという問題であって、この上なく重要な問題です。私たち組合がこれに絶対反対であることは言うまでもありません。

ところが、安倍内閣はついに公明党説得に成功し、2014年7月1日、閣議決定による集団的自衛権行使容認という立憲主義の上から絶対に許せない暴挙を敢えてしました。これは立法府での与党の「数の暴力」を背景にした政府に

よる憲法破壊そのものであり、事実上のクーデターです。私たち組合はこのような蛮行をして恥じる事のない安倍内閣を決して許しません。

第5回 2014年6月9日(月)18:30-20:30
組合本部書記局にて。

他の人の自由をさまたげなければ、何を研究しても自由。ルールも知らされないまま、逮捕・投獄されたりしない。そんなこと言われなくても『当たり前』！ - でも、「学問の自由」や「適正手続きの保障」がなかったら？

講師：杉山茂雅弁護士（杉山法律事務所）

集団的自衛権行使容認をめぐる上記の動きと全く同時に、私たち大学教職員にとって死活的に重要な学校教育法・国立大学法人法改悪という動きが進んでいました。どの全国紙も、またどのテレビ局もそれをほとんど報道しないうちに短時間の国会審議を経て、本年6月20日、またもや与党と右派野党の「数の暴力」でこの重大な改悪法が成立してしまいました。以下がその内容中最も大きな変更部分です。

学校教育法

(旧)

第93条 大学には、重要な事項を審議するため、教授会を置かなければならない。

(新)

第93条 大学に、教授会を置く。

2 教授会は、学長が次に掲げる事項について決定を行うに当たり意見を述べるものとする。

一 学生の入学、卒業及び課程の修了

二 学位の授与

三 前二号に掲げるもののほか、教育研究に関する重要な事項で、学長が教授会の意見を聴くことが必要なものとして学長が定めるもの

3 教授会は、前項に規定するもののほか、学長及び学部長その他の教授会が置かれる組織の長(以下この項において「学長等」という。)がつかさどる教育研究に関する事項について審議し、及び学長等の求めに応じ、意見を述べることができる。

この法改悪によって、大学の教授会は、単に学長が教授会の意見を聞きたいときに学長に「意見を述べることができる」だけの会議体に成り下がってしまい、部局長と教員の人事権を

完全に奪われてしまいました。

我が国では旧憲法下の帝国大学でさえ、教授の実質的任免権は教授会にあり、文部大臣は形式的任免権者にすぎませんでした。ところがそれが帝国憲法にも法律にも明文で記されていないため軍部や右翼政治家が文部省に圧力をかけ、「京大滝川事件」や「天皇機関説事件」という直接的学問弾圧が起こって教授が免職となり、そのせいで体制批判的な学問が萎縮して侵略戦争へ突き進んでしまったという苦い経験があります。それゆえにこそ、日本国憲法には19条の「思想・良心の自由」と21条の「表現の自由」を重ねて、23条として「学問の自由は、これを保障する。」という世界の憲法にあまり類例を見ない条文が明文として制定されたのです。そして、こうした経緯を受け、最高裁は「大学における学問の自由を保障するために、伝統的に自治が認められている。この自治は、とくに大学の教授その他の研究者の人事に関して認められ、大学の学長、教授その他の研究者が大学の自主的判断に基づいて選任される」(1963年、「東大ポポロ事件」と大法廷判決で判示したのです。これが「大学自治」の最も重要な内容であり、この判例でも通説でも「大学自治」は憲法23条の「制度的保障」と解されています。

この第5回憲法学習会のテーマを「学問の自由」(23条)と「適正手続きの保障」(31条)に関するものとしました。しかしこのことは、実は、2013年度の当初から考えていたことでした。その理由は、東北大学では教員にも一般職等教員以外の職員にも全く同じ就業規則が適用され、教員の「学問の自由」を守るための規定類が就業規則に一切ないからです。他大学の多くでは教員に対する懲戒処分には教授会と教育研究評議会が関与しなければならないという懲戒規程が存在するのですが、本学にはそれが全くないのです。今期執行委員会は団体交渉を通じて大学当局にこの状態を改善させるためにこのような学習をする必要を感じていたというわけです。

杉山弁護士の話は最高裁が判示した「学問の自由」の内容が「学問研究の自由」、「研究成果発表の自由」、「教授の自由(教える自由)」であるということから始まり、なぜこのような一見当たり前のことを19条、21条に重ねて保障しているかについて、上述の戦前における学問弾圧の歴史を踏まえて丁寧に解説してくれるものでした。そして、学問の内容を問題にして国家権力が研究者に不利益処分をすることができないようにするために大学自治があるのだということも分かりやすく話されました。

しかし、私たちがこの第5回学習会を企画し

ているのと全く時を同じくして政府・文科省から「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律案」が国会に提案され、新聞とテレビというメディアによる無視により国民が関心を持つことも一切ないまま、6月20日には上掲の法改悪がなされてしまったのです。第5回学習会に先立つ6月9日には執行委員会名で声明(別紙)を出し、また、参院での採決を目前に控えた6月18日には文科系教員の組合員が中心となって組合外の人々にも呼びかけ、90名の呼びかけ人・賛同人を集めた「『学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律案』についての見解」と題する「東北大学文科系教員有志」87名の声明が出されました。こうした努力は、組合員であるなしを問わず本学教職員に事態の深刻さを理解してもらう上である程度の効果はありましたが、メディアが無視を決め込んだため、一般国民には何が起こったかが全く知られていません。

この法律には、教員人事権の剥奪と諮問機関化をはじめとする教授会の権限の極度の矮小化のほかにも、独断的な「改革」を行って失敗しても株式会社の経営者とは違って自ら責任を取る手段すらない学長に与えられる権限が異常に肥大していること、学長選考会議において学外者を「過半数」とすることを義務づけたことなど、上掲判例で認められた「大学自治」をことごとく否定する重大な問題点がいくつもあります。しかし、法律が成立してしまったからにはその運用で本学教員の「学問の自由」を守らせるしかないでしょう。

6月22日付け全大教[he-forum]に転載された同日付け「赤旗」の記事によれば、日本共産党の田村智子参院議員の反対討論に対して、「政府は、教授会が法律をふみこえて権限を持たないように、国公私立すべての大学で学則・内規の見直しが必要、そのガイドラインを有識者会議でつくることまで明言しました」とのことです。政府のこうした動きを封じることは、組合だけでできることではありません。全大教に対し、何とんでもこうした「ガイドライン」や「有識者会議」を作らせないよう文科省と交渉するよう要請する必要があります。

改悪法が成立して閉まった以上、今後は改悪された学校教育法と国立大学法人法を前提としつつ、教授会が教員人事権を奪われて大学教員が「学問の自由」について全くの無権利状態とされてしまわないよう部局教授会と組合の双方で当局を挟み撃ちしなければなりません。

2014 年度運動方針と課題

(1) 引き続き、憲法学習会を年間少なくとも 3 回開催します。憲法学習会を通じて学内の憲法に対する意識向上に努め、憲法を護り、憲法を活かす取り組みを展開します。また、憲法学習会が教員のみならず事務職、技術職、医療職の全ての職員にとって組合活動だけではなく仕事をこなす上や社会活動全般において極めて有益な知識を得ることができる場

あることをアピールし、参加者の数を増やすことに努めます。

- (2) 学内外の憲法を守る諸団体と積極的に連帯しながら、立法という手段を用いた憲法の空文化による事実上の憲法破壊および明文の憲法改悪を阻止する活動を続けます。
- (3) 集団的自衛権行使容認の閣議決定の白紙撤回を求め、集団的自衛権行使を実際に可能にする一切の法律の制定に反対します。

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きました。女性の登用も少しずつ進んできてはいますが、管理職に占める女性の割合は低いままです。また、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、他団体との共闘で男女差別をなくし、男女ともに人間らしく働くことのできる運動に取り組んできました。東北大学の中でも「一般事業主行動計画」に女性の要求を取り入れた具体的な数値目標を掲げさせ、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。

(2) 元気になれる楽しい活動について

2014 年 2 月 9 日(土) 女性部の交流会を企画しました。昨年に続き 2 度目の企画です。短い期間の呼びかけでしたが O B も含め 9 名が参加しました。それぞれの職場環境や健康問題、趣味のことなど途切れることなく話が弾み、他支部の女性部員と交流できました。継続して行っていきたいと思います。昨年の母親大会に参加したこともある組合員が家庭の事情で退職することになり、送別会も兼ねて行いましたが、仲間を増やしていかななくてはなりません。

(3) 第 22 回全大教東北地区女性交流集会

東北六県持ち回りで行われている女性の集会です。全国でも珍しい集会となっています。今年度は弘前大学が担当し、八甲田で行われました。東北大学から 2 名が参加し、他大学との女性部員と楽しく交流できました。

(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販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、11 月 4 日にコアと女性部と病院支部の共催で被災地支援の旅を企画し、かつてコアが取材に行ったことのある南三陸町にある農漁家レストラン慶明丸を訪れました。この慶明丸は「3.11 大震災」で全て流されてしまいましたが、2013 年 5 月に「慶明丸の浮き球が北米アラスカに漂着し、店主の三浦さきさんのもとに戻ってきたのを機会に 4 月から開店した」とのテレビ放送があり、コア編集委員会を中心に企画したものです。

(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」の呼びかけに応え集会等に参加してきました。一致する要求での共闘を今後も進めていきます。

* 第 59 回日本母親大会(東京)

2013 年 8 月 24 日 25 日 2 名参加

* 宮城県労連女性部フォーラム

- 2013年11月22日 2名参加
- * 宮城県労連女性部大会
- 2013年11月30日 役員+2名参加
- * 宮城県国公女性協総会
- 2013年12月4日 役員+2名参加
- * 宮城はたらく女性のつどい
- 2014年2月15日 1名参加
- * 国際女性デー 講師 片山委員長
- 2014年3月8日 2名参加
- * 原発ネット2周年記念行事
- 2014年3月22日 1名参加
- * 第54回宮城県母親大会
- 2014年6月29日 5名参加

2014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ます。そのなかで、期限付きでなく長期間働き続けたい、保育所を増設してほしい、女性の登用を積極的に行ってほしい、休憩室がほしい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。

3年や5年で雇い止めをすることなく、安心して長く働き続けられる職場づくり
 時間雇用職員の待遇改善(ボーナス支給など)
 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
 産前休暇8週間の実現

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
 大学内保育所の増設
 年次休暇の取得促進
 所定外労働時間の減少
 「東北大学一般事業主行動計画」の達成状況の公表
 女性職員の登用と採用の拡大
 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環境作り
 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
 トイレ・更衣室・休憩室の改善

2. 消費税増税は社会保障の充実のためと導入しながら公的医療切り捨て、福祉切り捨ての政策が進んでいます。「子育て支援」という言葉を絵に描いた餅とせず、安心して出産し、子育てできる社会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) 元気になる楽しい活動(ミニ旅・学習会)を企画します。

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
 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

第23回全大教東北地区女性交流集会に参加します。
 第60回日本母親大会(8月2日(土)3日(日))(神奈川))の成功にむけて取り組みます。
 国際女性デー(2015年3月8日予定)・宮城はたらく女性のつどい(2015年2月予定)の成功にむけて取り組みます。
 「子どもたちを放射能汚染から守り、原発から自然エネルギーへの転換をめざす女性ネットワークみやぎ」に参加し、共同の行動を行います。

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。

2014 年度運動方針と課題

- (1) 全大教青年部の活動では、10月12日～13日に東京でおこなわれた学習会・総会には主な青年部員が業務と重なったため残念ながら参加できませんでした。2014年11月に長野で開催される「全大教全国青年交流集会」に向けて実行委員として1名参加しています。
- (2) 今期は本部予算の切迫に遠慮して、スキーやボウリングの企画を見送りましたが、病院オリエンテーションでの組合員拡大行動(2014年4月1日)一般職員のオリエンテーションでの組合資料配布行動(4月3日)、メーデー宮城県中央集会(5月1日)などに、若干名の青年が参加しました。

- (1) 2014年度も、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、情報交換ができ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ます。
- (2) 2014年11月開催の「全大教全国青年交流集会～KIZUNA 2014年～集まるう!みどり豊かな信州青年のつどい」の成功に向けて取り組みます。

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

組織部

[1] 組織拡大について

今期、2013年8月～2014年7月において、新たに__名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、__名は転出、__名は脱退によるものです。全体として__名の減、現状で組合員__名(__月日現在)、組織率約__%です。

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。2013年の執行委員会では、各支部に新人リストづくりをお願いし、一人ずつ勧誘していくために本部執行委員が各支部に訪問することを検討しましたが、そのリストづくりも計画も進めることができませんでした。

[2] 今期の拡大活動

2014年4月1日の病院オリエンテーション後の組合説明会(病院支部6名、本部執行委員4名、青年部1名、書記局1名の計13名)では資料の配布とパワーポイントによる説明を行い、組合加入を訴えました。その結果、6名の加入申し込みと2名の資料希望がありました。

片平さくらホールにて行われた一般職員初任者研修期間中、4月3日の昼休みに3名(書記長、

青年部、書記)で拡大セットをほぼ全員に配布(研修者63名に対し、配布数55組)し、組合加入を呼びかけました。その場での加入申し込みはありませんでしたが、組合活動の理解につなげることができました。

[3] 過半数代表者との連帯

過半数代表者は年度ごとに入れ替わりますが、2013年度は農学部と病院で本部執行委員でもある過半数代表者が選出され、全学労使懇談会の場で労働者の立場に立った鋭い質問等を行っています。前年に引き続き、職員組合は過半数代表者のために情報提供や事業場長への意見提出に関わる提案を積極的に行っています。過半数代表者の動きには事業場ごとに温度差があり、また過半数代表者と組合との性格や役割の違いが十分理解されていないことは否めないのが現状です。組合は、教職員に対してわかりやすく周知し、また過半数代表者への連絡や情報交換を緊密に行い、大学当局による一方的な労働条件の不利益変更がなされないように連携した取り組みをしていく必要があります。

[4] 展望について

東北大学はこの間、勤勉手当の成績率における「特に優秀」の割合の引き下げ(「特に優秀」と「優秀」の合計は維持)、55歳を超える職員の昇給抑制、退職手当の支給水準の引き下げ、2012年度・2013年度の賃金の「平均7.8%」切り下

2014 年度運動方針と課題

げ、「早期退職募集制度」など国家公務員の改定と同様の内容で、次から次へと、むしろ率先して私たちの待遇を切り下げてきています。交渉においては組合の道理ある主張に耳を傾けようとしません。全国的には、「7.8%」賃下げ問題で訴訟に踏み切った組合は10となりました（高専協議会を含む）。裁判での基本的な争点は各大学での「事業運営上相当の必要性があるか」ですが、とくに山形大学においては学内予算と決算報告との相違、利益剰余金、資金繰表、余裕資金等の観点から、2014年4月の回復を待たず2月と3月の給与を削減せずに全額支給させるという成果を勝ち取っています。

学内ではこの間、パワハラや懲戒処分をめぐる対応や、准職員/時間雇用職員の労働条件通知書についてのアンケートへの回答などに見られるように、組合が学内の声なき声を拾い集め、職員一人ひとりでは解決できない問題に真摯な対応してきたことによって組合への関心が高まっていることも確かなようです。

政府・文部科学省は、「国立大学改革プラン」に示した年俸制の導入、学校教育法と国立大学法人法の「改正」など教職員の身分を不安定化し、大学の自治を否定する動きを進めています。個々の教職員の問題から大学全体に関わる問題まで様々な改悪に対して職員組合の力が今こそ重要な時代ではないでしょうか。

- (1) 30名の組合員増のために、現支部役員と旧役員、旧執行委員が計画的に取り組み、「各支部半年に1名の組織拡大」を実現します。
- (2) 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。
- (3) 執行部で組合員加入促進の意思統一をし、本部・支部間の密接な連携をとって、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。
- (4) 組合拡大推進委員会を組み、特別態勢を取ります。
- (5) 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。
- (6) 大規模な加入促進キャンペーンを展開します。
- (7) 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。
- (8) 「見える組合活動」をモットーとする宣伝活動の充実により未組合員にアピールできる体制強化を図ります。

15. 組合の発信力を高めよう

情宣部

[1] 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うばかりかそれを先取りしようとさえ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、徐々に権限を縮小され、ついに法の改悪によって単なる諮問機関に格下げされてしまいました。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）組合だけになってしまいました。しかし、組合が対抗力を持つためには教職員の力が結集されることが大前提ではありますが、現在の組合の組織は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

よう。まず、組合の存在を知ってもらい、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い、どこから、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・要求実現と同レベルの力を、広報宣伝活動に注ぐ必要があります。

[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。ウェブページ上から

入力でき、匿名で組合にメールが送れる「メールフォーム」についても有効に機能していると言えるでしょう。組合新聞「コア」も電子版が掲載されるようになりました。有期雇用職員の雇用条件アンケートフォームには近年になかった数の回答が寄せられました。今後、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るでしょう。

また、日常的な情報の流通は電子メールで行うことが常識となっており、組合からの情報発信でも電子メールは大きな役割を果たしています。各支部において組合員のメーリングリストを構築して、各種連絡が確実に組合員のもとまで届くように、運用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

ウェブサイト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、受け身型の情報伝達手段でしかありません。また電子メールも基本的には組合員のみを対象とした情報伝達手段です。未組織の教職員のもとに、こちらから積極的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す。また、手に取ってじっくり読んでもらうためには、チラシやパンフレットが重要となります。事務職員の机に、研究室のポストに、チラシやパンフレットを配布する昔ながらの方法は改めて見直される必要があります。多忙化の中で日常的な支部活動に取り組みなくなっている事情には配慮しつつも、一歩踏み出す必要を改めて訴えます。

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。いくらか改善されつつあるとはいえ、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、その時々的情勢と組合の活動・見解を伝える情報（印刷物とウェブページ）を発信することを目指して活動を強化する必要があるでしょう。

2014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。
- (2) 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。明るく楽しく組合活動を伝える「コア」をはじめ、組合の活動を伝えるさまざまな文書や情報を確実に組合員の手元に届けることは、組合員としての自覚を持ち、活動に参加してもらうためにも重要です。
- (3) 「自己責任」に象徴される新自由主義的空氣が社会に広がっている中で、連帯の力を広め、社会の空氣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

2014年度会計予算編成方針(案)

組合員の定年退職や転出・脱退等により組合員数の減少が続く中、これまで同様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りません。しかし、2013年度は人減少させてしまいました。予算段階で支出を極力抑えた上、さらにボランティア精神で切り詰めて執行してきました。また2013年度の収入は、OB・OGからのカンパや、直属部独自財

政の廃止にともなう今期限りの「カンパ」があり、一定の繰越ができたことで2014年度の予算をなんとか立てることができました。しかし、このままでは今後の組合活動にさらに支障が出るのは明らかです。

次から次へと襲い掛かる数々の悪政や学内での理不尽な行為に対して、我々の活動を止めるわけにはいきません。本来、執行委員会や専門

部が行うべき業務まで書記局が担っている状況の中、人件費の増額も必要です。組合員を大幅に増やし、安定した財政をつくることが喫緊の課題です。

〔1〕一般会計について

- (1) 2013 年度より予算規模が縮小している中で、より効果的な運用に努めます。
- (2) 組合費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、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(週少なくとも10時間分)の人件費を含む書記局費の確保に努めます。
- (5) 書記局の負担を軽減するために、本部執行委員会活動、各専門部の活動、そして支部活動の強化に取り組みます。また、OB・OGなどにボランティアの協力を求めます。
- (6) 加盟組合費は、全大教____名、県労連名とします。

〔2〕収入について

- (1) 財政の基本は組合費です。2013 年度並みの繰越金を確保するには、30 名の純増が必要です。
- (2) すべての組合員から組合費を徴収することを重要課題とし、支部と協力して取り組みます。
- (3) チェックオフを目指しつつも、郵便局や銀行の口座振替による体制を整え、組合費の確実な徴収に取り組みます。
- (4) 再雇用職員、准職員、時間雇用職員の組合費の算出方法について、増額の方角で一年間かけて検討していきます。

〔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納入人員・納入額とするための協議を関係組織と行います。

〔4〕特別会計について

- (1) 一般会計からの「闘争資金」繰入の原資はカンパを基本とし、然るべき取り組みに備えます。

新旧役員名簿

2013年度本部執行委員			2014年度本部執行委員		
委員長	片山	知史	委員長	市川	隆
副委員長	大場	哲彦	副委員長	黒瀬	一弘
	佐藤	二美		高橋	計介
書記長	千葉	裕輝	書記長	千葉	裕輝
書記次長	高橋	京	書記次長	高橋	京
執行委員	石川	光	執行委員	北村	裕子
	小川	智久子		小金澤	雅之
	北村	裕子		下山	克彦
	佐藤	史弥彦		鈴木	大介
	下山	克彦		鈴木	雄二
	田嶋	玄一		半田	政子
	半田	政子		柳田	賢二
	柳田	賢二			
会計監査	井本	勇吉	会計監査	井本	勇吉
	鈴木	大介		小川	智久