

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

2015年度定期大会議案

と き 2015年7月25日(土) 13:15~17:00

ところ 仙台市戦災復興記念館 4階第2会議室

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/>

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. 2015年度の運動の基調と重点課題		5
2. 労使関係の正常化、力強い結束力、切実な要求実現！	—団体交渉—	6
3. 質の高い研究・教育の場を獲得するために	—教文部の活動—	10
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—	13
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. 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—	15
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—	15
8. 改正労働契約法をの精神を生かし、雇用の安定を	—准職員部—	18
9. 組合の魅力をあとおし	—厚生部—	19
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—	20
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—	24
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—	26
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—	26
15. 組合の発信力を高めよう	—情宣部—	27
16. 支部の取り組み	—各支部—	29
第 3 号議案 2015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 2014年度会計決算報告

第 3 号議案 2015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

人事院勧告に基づく給与引き下げ、無期労働契約制度を逆手にとった雇い止めと大量解雇の動き、悪化する経営の犠牲となり、経営改善のために年休を取り上げられている病院の看護師、金研や図書館の時間雇用職員の3年首切り、長期時間雇用職員の強制的な職場異動の動き、専断的な懲戒制度、等々、職場環境の悪化と労働者の権利が踏みにじられる中、私たち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に努力してきました。

一方、大学そのもののあり方が大きな転換期を迎えています。政府の「日本再興戦略」「国立大学改革プラン」とそれに基づく平成28年度からの「第3期中期目標・中期計画」の方針が明らかになりました。今年6月8日付けの文部大臣から国立大学への『見直しについて』によると「文部科学大臣が見直し内容を示した上で、それが反映されているかを確認する」とあります。国立大学が政府の管理下にあるような姿勢は許せません。東北大学職員組合ではビラ「大学が危ない！」で国立大学が危機的な状況にあることを訴えました。また最近はマスコミでもそのことが取り上げられ、関心が高まっています。しかし東北大学では政府の方針に沿った中期計画案が示されました。

かつて福沢諭吉は明治16年に『学問の独立』で、時の政治に密着した洋学が幕府とともに廃滅したことを例に、学問が時の政府に

おもねると国と共に滅びることを論じました。その後、福沢諭吉の予言通り帝国大学は政府の「国体明徴」思想と「軍国主義」施策に飲み込まれ、国とともに大学の理想と理念が滅びました。現政権の「大学改革プラン」は、産学連携、産業界への貢献が主な基本方針であり、大学は競ってその政府の方針に追従しています。学問の自由と自治を自ら放棄しつつあるかのようです。また改正学校教育法では学長のガバナンス強化と教授会の権限を縮小し、さらに政府は国立大学に「国旗掲揚と国家斉唱」を要請しました。大学への干渉が、予算のみならず、思想にまで及びつつあります。

今の大学生たちが、卒業後50年、100年先の国の形を作っていきます。自由な発想に基づく高等教育を受けた世代は柔軟です。近い将来に起こると懸念される国内的、世界的困難はいくつも指摘されています。経済の問題だけではなくありません。大学は自由な発想を持ち、将来起きるかもしれないどのような国難をも解決できる人材を育てる場所です。現在、日本を動かしている世代はまだ自由な風潮があった数十年前の教育を受けた人々です。しかしその世代が喫緊の課題のみに目を奪われ、学問と思想の自由を放棄したらどうなるでしょう。大学生はそうした私たちの姿勢を手本とするでしょう。その結果、大学の萎縮と教育・研究の停滞、政府の指導の悪循環に陥り、まさに福沢諭吉が予言したように再び学問と共に国が滅びることになるのかもしれない。

1. 2015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. 教職員による自主・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. 各団体、仙台市民を始め宮城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み、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、2015 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し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、山形大学をはじめとして訴訟が行われています。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 年人勧では、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、東北大学でもそれに追従して、2015 年 1 月に昇給 1 号俸抑制、4 月に本給表の平均 2%（最大 4%）引下げ改定等の就業規則の変更が強行されました。賃金引き下げに対して、正当な給与が支払われるような学内世論を作り上げ、早期の撤回もしくは代償措置を強く当局に求めています。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。厳しい姿勢で団体交渉に臨んでいきます。

（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

とにともない、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。その際、1980 年 7 月以前採用の准職員、法人化前採用の時間雇用職員に「5 年上限」が適用されないこととなったことはこれまでの運動の到達です。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ておらず、無期雇用への転換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し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

ここ数年、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する努力をしていますが、正職員の加入は著しく少ないのが現状です。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ない状況を生んでいます。その結果、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、本組合においては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

いわゆる安保法制をめぐり重大な局面となっています。現政権は、海外における集団的自衛権の行使を推進し、その憲法解釈に関する国会質疑では、与党自らが推薦した憲法学者からも「違憲である」との見解が示されたにもかかわらず、その場しのぎの答弁を行い、今国会で強行する姿勢です。学校教育法・国立大学法人法の改悪ともあいまって、憲法 9 条、憲法 23 条を骨抜きにする動きです。組合は、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、憲法を守り活かす取り組みを展開します。そして学内外の憲法を守る諸団体とも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

引き続き、組合の「要求と提案」の充実をはかり、それに基づく団体交渉を強化します。2015年6月に病院支部で病院長交渉が行われたように、部局に内在する問題についての交渉も必要となります。団体交渉においては、十分な準備とできるだけ多くの組合員の参加で、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、文科省の機嫌を伺うことに腐心するあまりに、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、

大学という環境自体がひとつの閉鎖社会となっているため、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] 2014年度の団体交渉経過（概要）

今期の東北大学と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。

2014/8/6 組合から団体交渉申入れ

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

2014/10/22 大学の人事企画部から組合に説明

人事院勧告関係の取り扱いと早期退職者制度の運用拡大についての説明

2014/11/5 ビラの配布

「大学が危ない！『国立大学改革プラン』」

2014/11/11 大学当局から団交申入れ

- ・平成26年度人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針について

2014/11/20 大学の人事企画部からの説明

- ・「東北大学グローバルビジョン推進のための新たな戦略的人事制度の構築」における年俸制度について

2014/12/25 声明発表

「本学職員の昇給抑制を強行した大学当局に抗議し、その撤回と誠実交渉を求めます」

2015/2/16 組合から総長に要望書提出

「労働契約法改正に則り大幅な無期転換を求める」

2015/2/19 組合から総長に要望書提出

「大学のコンプライアンスに関して」

2015/3/6 組合から団体交渉の申入れ

- ・教員の懲戒問題と懲戒制度

2015/2/25 大学人事企画部から組合に対し新年俸制についての説明

2015/3/23 緊急声明発表

「重大な雇用・更新ルールについて部局に責任転嫁せず、大学当局がきちんと責任を果たすよう求めます」

2015/4/21 工学研究科支部から工学研究科長への要望書提出

- ・研究教育への混乱を招く大量雇用止めはせず、恒常的業務に従事する准職員等を無期雇用にするよう求める

2015/4/22 声明発表

「大学当局による本給引下げ強行に抗議する」

2015/5/13 工学研究科支部から工学研

究科長との面会申入れ

- ・上記要望書の提出の経緯、内容の説明、質疑

2015/6/3 ビラ配布

「組合に入って無期転換を！」を工学研究科・情報科学研究科、図書館分館の准職員・時間雇用職員に配布

2015/6/15 病院支部から病院長への団交申入れ

- ・病院における7対1看護要員の確保を理由とした年休取得抑制問題について

8月6日の団交の折、無期雇用職員の制度設計に関する組合との意見交換会を求めましたが、本稿執筆時点で、未だ実現していません。大学当局からは今年8月頃と連絡を受けています。次期執行委員会に引き継ぎたいと考えています。

以下、主な事項について詳しく紹介します。

〔2〕労働契約法の改正に伴う有期雇用職員の扱い等（2014年8月6日の団体交渉）

（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

- ・金属材料研究所の「准職員及び時間雇用職員の通算雇用期間の上限は原則3年とする」

東北大学の就業規則によると「原則として5年を上限とする」とあるので、これは就業規則違反ではないかとの問いに対し、当局は「就業規則は5年契約を確約したのではなく、上限は5年ということだ。部局の方針によってそれより短い契約期間は認め得る」との回答がありました。金研の有期雇用職員は雇用契約に関して他部局に比較して非常に不利な扱いを受けていることを容認した発言は大問題です。その後、同様のことが図書館でも明らかになりました。

- ・人事制度の周知についての内部監査報告書に関連して

当局の人事制度の周知の不徹底が露呈しました。東北大学「内部監査報告書」の「教職員に関する人事制度の周知について」について、「多くの部局において、人事制度を周知する体制を構築しておらず、教職員が容易に

人事制度を把握できない状態となっていた。制度自体を認識していないため、取得要件を逸する。」と指摘されており、教職員が不利益を被っていた、あるいは今後不利益を被る恐れがあることが判明しました。これは具体的にどのような事項か。当局は文書で回答を約束しました。その後、回答がありました。

- ・労働条件通知書

本年度4月から労働条件通知書が有期雇用職員に渡されましたが、再雇用職員と昭和55年7月以前採用の准職員、平成16年3月末以前採用の時間雇用職員の労働条件通知書の更新について、「更新する」とすべき所が「更新することもあり得る」と否定的な表現になっていた部局がありました。間違った書式のために誤解した、あるいは不快な思いをした職員がいます。再雇用職員については正しい書式に変更することと、交付に先立って年内にその検討結果を組合に示すことを約束しました。その後、文書で回答がありました。

（2）消費税の値上げに伴う自動車通勤手当等の措置について

進展はありませんでした。自動車等の交通用具を使用することを常例とする職員の通勤手当の額がどのような考え方で設定されたのかについて調べることを約束しました。組合は文書回答を要求し、その後回答がありました。

（3）片平キャンパス駐車場有料化にかかわる問題について

有料化によって車の乗り入れ台数が減った兆候はありません。効果があったかどうか疑問です。駐車料金によって一部駐車場の整備が進みましたが、徴収した駐車料を一般会計に組み込んだのは問題です。その後、新キャンパスに移動する農学部・農学研究科では、新キャンパスでの駐車料有料化の方針を出し、他の部局にも同調するよう働きかける模様です。

（4）その他

- ・無期型の非正規職員の就業規則案についての意見交換をすることを約束しました。まだ実現していません。
- ・各部局における准職員・時間雇用職員の勤

続年数別の人数に関するデータ要求しました。回答がありました

- ・当局に対する窓口の明確化（例 駐車場問題は資産管理課）を求めました。

〔3〕平成26 年度人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針について（2014 年11 月11 日団体交渉）

2015 年4 月の本給2 %（最大4 %）引下げと1 月の昇給1 号俸抑制は、教職員にとって非常に痛手です。2006 年度の引き下げ、2012・2013 年度の臨時特例による7.8 %の減額、退職手当の大幅減額、55 歳を超える職員の昇給抑制など、給与が下がり続ける状況の中で、交渉事項に関して当局による今回の給与改定の説明がありました。しかし、「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」に関連して、人事院勧告とほぼ同じ「給与改定」のみが示されているだけで、「新たな人事システム」「財務状況」「給与システムの見直しについて」「活力に富んだ競争力のある大学づくりに向けた人事給与施策」などが示されませんでした。法人としての努力を裏付ける説明や給与改定の理由を説明する十分な資料がないので、本団体交渉は成立しませんでした。なお、今回当局から提示の資料にある「抜粋」は、平成17 年12 月の給与の取扱いに関する基本方針のうち、「給与改定」についての「基本的な考え方」であり、「基本方針」ではありません。「基本方針」は現在でも有効なので、これに則った給与の取扱いに関する方針を示さなければならないことを当局に示しました。

その後、大学は「施策」文書を出してきましたが、それには各職種関係および全職員関係の項目が盛り込まれており、一定の回答ではあるものの、給与引下げの根拠の説明になっていませんでした。

その他、交渉過程で明らかになった重要事項です。

- ・当局は今回の改定は「公的セクターとしての東北大学の給与改定を人事院勧告に基づいて行う」という従来の方針を示したのみで、東北大学独自の調査や方針に基づくものではありませんでした。
- ・役員給与には新たに「広域異動手当の適用」が加えられました。これは人事院勧告にないものであり、役員に対する「利益変更」ではないかと指摘しました。教職員の

給料を下げておきながら、給与改定を決める役員自ら利益変更することは許されません。

- ・教員、技術職員に対する広域異動手当、単身赴任手当について、他の国立大学法人等から移動した場合でも支払われることを確認しました。現在、事務職員には「出向」や「交流」という理解で支払われているが、教員は自己都合での異動という理由で支払われないケースがあるようです。赴任旅費についても同様のケースがありました。

〔4〕教員の懲戒問題と懲戒制度（2015 年3 月6 日団体交渉）

東北大学職員組合は2004 年4 月の法人化に際し、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し立て制度の整備を提案し、またこの間「要求と提案」にて具体的な文言での提案も大学側に示しています。東北大学における教員の懲戒制度には不備があり、制度の再考を行うことを求めました。具体的な教員の懲戒問題について個別案件の交渉がありましたが（個人の問題に関わるため、詳しいことは省略）、今回の教員の懲戒には疑義があり、それは現在の懲戒制度の不備によってもたらされたものと訴えました。

（1）組合からの要求・質問

- a) 東北大学では懲戒処分が決まった際に、不服申立ができません。7 大学の内、東北大を除き、教育研究評議会の議を経ることとなっています。また2 大学では不服申立制度があります。東北大学ではいずれもありません。しかも就業規則の懲戒（3）は非常に簡単で、あいまいです。公平性、公正性が担保され、さらに懲戒処分が決まった場合にも第三者に不服申立ができるようにすべきです。
- b) 就業規則の懲戒に関して、第49 条の第八号では「その他この規則によって遵守すべき事項に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があった場合」とありますが、「準ずる」とは「重大」や「著しい」ということか。さもなければ、軽微な問題であってもこれを使えば罰せられてしまうことになる。
- c) 懲戒事由で、「本学の名誉又は信用を著しく傷つけた場合」ということは、発生し

ている事実に基づくのか。

- d) 組合員個人の懲戒問題であっても当然に義務的交渉事項だと考えるがいかがか。

(2) 以下、当局の回答です。

- a) 東北大学の懲戒規程に問題があるとは考えていない。不服申立について、懲戒規程の中に、懲戒委員会は「審査を行うにあたっては、対象となる職員に対して陳述の機会を与えなければならない」と定め、陳述の機会を与えるというものになっている。その意味で、不服申立の制度が必要だとは考えていない。陳述の機会を与えた上で、最終的に懲戒委員会が審査結果をまとめて総長が意思決定する。それは適正な手続きを踏むという仕組みになっている。
- b) 「準ずる」は懲戒委員会の中で審査の上判断される。
- c) 事実に基づく。
- d) 個別具体的な係属中の案件については、申入れに応じて交渉の席について、交渉可能な事項については交渉するが、その事柄の性質上、一定の配慮を要するということで、一切交渉に応じないという趣旨ではない。

〔5〕 研究教育への混乱を招く大量雇用止め問題について（2015年5月13日工学研究科支部での工学研究科長との面会）

工学研究科支部から工学研究科長への要望書「准・時間雇用職員の無期雇用を！」を提出の後、工学研究科長との面会を行い、要望および意見交換を行いました。組合からは「研究教育への混乱を招く大量雇用止めはせず、恒常的業務に従事する准職員等を無期雇用にするよう求める」との立場から、

1. 准職員・時間雇用職員の大量雇止めをせず、「平成30年3月31日」等の雇用最終年月日を撤回すること
2. 働き続け「無期雇用」に転換されるための方策を早期に示すこと
3. 恒常的業務に従事する准職員・時間雇用職員を無期雇用に転換すること

を要望しました。研究科長からは、まだ大学本部での検討が進んでいないので、部局としては勝手に進めることができない状況にあり、対応策が何もないという回答がありました。支部組合としては研究科長にあらゆる場面で

本部に早急に対応策を示すよう要望しました。

その後、支部では、ビラ「組合に入って無期転換を！」を工学研究科・情報科学研究科、図書館分館の准職員・時間雇用職員に配布し、組合に入って無期転換を勝ち取ろうと訴えました。

〔6〕 病院における7対1看護要員の確保を理由とした年休取得抑制問題について（2015年6月15日病院支部の団体交渉）

年次有給休暇は、労働基準法で保障された労働者の権利であり、これに反した場合、使用者に対して懲役や罰金等の刑罰が適用されます。組合は以前から、年休を完全取得することができる看護職員数の確保を要望してきました。また病院側からは、7対1看護実施にともなって人員配置が手厚くなり以前より年休が取れるようになったと説明されてきました。ところが、昨年夏頃より、7対1看護の診療報酬を返還しないためとして、7対1病棟の看護師に対して年休取得を断念するよう上司から指導されています。年休消化に必要な人員を確保せず、現場の看護師に過酷な負担を強い、労働基準法から逸脱した人事管理をおこなうことが東北大学病院にふさわしくないことは言うまでもありません。

そこで下記の事項について団体交渉を行いました。

- 1) 看護師の年休消化を保障すること。
- 2) 7対1病棟看護師の年休取得率を、2014年夏以降の状況がわかるように明らかにすること。
- 3) 要員不足のために取得できず時効消滅した年休について十分な補償をすること。
- 4) 7対1看護基準違反による診療報酬返還の可能性、およびそれを防ぐための対策を具体的に説明すること。
- 5) 7対1看護のもとで年休消化を保障する看護師数を明らかにし、2015年度に十分な看護師数となるよう新採用者を募集し、また、有期雇用者の雇止めを抑制すること。

7対1看護の人員不足に関する問題解決を看護部だけが頑張った印象がある中で、看護師の過酷な勤務実態を訴えながら、病院としたどう考え、どう行動したか追求しました。しかしながら、上記の要求については何ら回答がなく、平均的な年休取得率（7.7日/年、

39%) が示されただけでした。看護部長の言う「10日も取れば良い」との不法な指導すら遠く及ばない取得率です。

時効消滅した年休についての補償は東北大学として行っていないとの回答でした。経営改善の努力が看護師の年休取得の権利を奪う形でしか行われていないことに憤りを感じました。新規採用者の募集も年休を取らないことを前提とした人数を確保することとなっていることも明らかになりました。このままでは労働基準法に違反したまま、今年も同様のことが繰り返されることになります。

給与と休日は就職先を決める最も大きな要素です。このままでは東北大学病院に対するマイナスのイメージが先行し、良い看護師を確保できないことになりかねません。

団交の最後に、上記の資料を提出することを約束させて終了しました。

〔7〕 その他

7-1 新年俸制度における不利益変更

11月20日の当局からの年俸制度の説明においては、「大学改革プラン」で承継教員の20%を年俸制に移行することが求められており、東北大学では451人となります。制度の問題点を指摘しました。また2月25日当局人事企画部から組合に対して新年俸制についての説明がありました。その中でいくつか不利益変更と思われる事目があり、大学に問い合わせを行いました。

年俸制承継教員の助教調整数が1となっており、月額制教員の2から減じているのは不

利益変更であり、同一職務であるに拘わらず、手当が異なるのは疑問です。当局からは年俸制では給与システムが異なるので調整の定義と調整方法の違いであるとの回答がありました。しかし年俸制承継教員の就業規則がないので確認できません。

承継枠外の任期付き年俸制教員の本給調整額の他に、期末勤勉手当、退職手当の本部算定額が不当に低く変更されていることに対し、不利益変更ではないか、との問い合わせをしました。当局の回答は「これはあくまで参考であって、決定は各部局の裁量に任される」とのことでした。本部は関知しませんという姿勢です。各部局は本部の方針に従うのが通常であり、部局が本部の参考試算より高い給与を設定するのは考えられません。

部局で本部の試算に従った時、全学的な問題であるにも関わらず、団体交渉は部局に申し入れなさいと大学本部への団体交渉を拒否される可能性があります。これらの問題について、今後団体交渉を申し込むことを予定しています。

7-2 早期退職者制度の拡大（2014年10月22日）

対象が事務職員のみから教員等にまで拡大されました。この制度にはインセンティブがあり自己都合よりも退職手当が多いことが特徴ですが、国から予算が出るために人数制限があります。組合からは「肩たたき」に利用されることのないように再度当局に伝えました。

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

我が国の大学を取り巻く環境は激変しています。とりわけ、国立大学法人は平成25年11月に公表された「国立大学改革プラン」にしたがって、グローバル化とイノベーション創出機能の強化が求められています。各大学の機能強化の方向性として「世界最高の教育研究の展開拠点」、「全国的な教育研究拠点」、「地域活性化の中核的拠点」の3つが

挙げられています。こうした改革の推進と合わせて、文部科学省は年俸制の導入を増加させるよう各大学に求め、数値目標まで策定しました。年俸制の導入には不確実な要素が多く含まれており、年俸制に移行した教員に不利益が無いようにこれからもこの動きを注視しなければなりません。

第2に、文部科学省はイノベーション創出機能の強化に伴い、教員養成系及び人文社会科学系の学部・大学院の廃止や社会的要請の

高い分野への転換を促す通知を出しました。こうした政策は本来持つべき大学の役割を極めて狭いものに限定することであり、さらに学問の自由を大きく侵害する可能性があります。グローバルに活躍できる人材の育成には語学はもちろんのこと、適切な歴史認識、外国の古典・哲学・宗教に関する教育研究がこれまで以上に必要になるはずです。このような文部科学省の方針には反対していかなければなりません。民主主義が適切に機能するには権力に対する「抑制と均衡（check and balances）」が必要です。「抑制と均衡」が適切に保たれるには多様な価値観の形成と社会を批判的な眼で眺める能力が必要です。人文社会科学系の学問はそうした能力の涵養に極めて重要な分野です。6月15日に開催された国立大学協会の総会においても本件に対する批判的な意見が出され、同協会会長の里見総長が「人文社会科学系を廃止する流れは少し問題があると思っている。『社会の役に立つ』人材育成の議論が近視眼的で短期の成果をあげることに性急になりすぎていると危惧する。今すぐに役に立たなくても将来的に大きく展開できる人材育成も必要だ」と述べたことは非常に心強いものです。

第3に、文部科学省は国立大学の入学式や卒業式において国歌斉唱・国旗掲揚を「要請」しました。こうしたことは個人に対しては信条の自由、大学に対しては大学の自治を大きく侵害するものです。安倍首相は「税金によって賄われていることに鑑みれば、（愛国心などの涵養をうたった）教育基本法の方針にのっとって正しく実施されるべきだ」との考えをしめしましたが、それは学問の自由、思想および良心の自由の保障した憲法に反するものであり、全くナンセンスを言わざるを得ません。こうした政府の動きに対して、上述の国立大学協会の総会でも批判的な意見が出され、里見総長が「大学では表現や思想の自由は最も大切にすべきもので、それぞれの信条にのっとって各大学が対応すると思う。萎縮しないよう頑張っていきたい」と述べたこともわれわれにとっては心強いものです。

一方では国立大学を法人化し形式的には国立大学の自由裁量権を拡大しておき、他方で予算を削減する。そして、政策的な競争的資金によって各大学を政府の思う方向に誘導するのが独法化以降の文部科学省のやり方です。これは新自由主義そのものであり、そうした政策の弊害は夙に指摘されています。

〔2〕東北大学の情勢

2014年11月11日に「平成26年人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取り扱い方針」について団体交渉を行いました。人事院勧告にしたがい2点の改訂が提案されました。1つは月例給とボーナスの7年ぶりの引き上げと民間格差を埋めるため世代間の給与配分の観点から若年層に重点をおきながら俸給表を引き上げることです。もう1つは平成27年4月以降、俸給表や諸手当のあり方を見直し、地域の民間給与水準をふまえて俸給表の水準を平均2%（最大4%）引き下げ、広域異動手当及び単身赴任手当を引き上げることです。ただし、引き下げに対しては3年間の経過措置として現給を保障するとし、その財源を捻出するため平成27年1月の昇給を1号俸抑制しました。当局の提案は人事院勧告とほぼ同じ内容であり、「新たな人事システム」、「財務状況」、そして「活力に富んだ競争力のある大学づくり」に照らし合わせて、引き下げに合理性があることが全く示されていませんでした。つまり、「法人としての努力を裏付ける説明」と「改訂の必要性を示す資料」に基づく団体交渉は行われませんでした。にもかかわらず、2014年12月22日の役員会で昇給抑制を含む就業規則の改定が強行されました。このような当局の姿勢に対して、組合では2014年12月25日に声明を出し、撤回と誠実な交渉を求めました。

2015年4月1日より「学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律」が施行されるのに伴い、本学では2015年2月より内部規程の点検が開始されました。同法改正は各部局の教授会が持つ権限を大きく制限し、学長に集中させることが目的であったため、教文部では本学が同法改正に伴って内部規程をどう改正するのか注視していました。実際、地方国立大学では、学部長の選出が教授会規程から剥奪され、教授会規程から「審議」という文言が削除されたところもありました。本学では法改正に合わせて文言の修正はあったものの、「本学の運営の有り様は、長年わたる本部と部局、総長と構成員、あるいは総長とその補佐体制の濃密な反映であり、法令に反する場合は格別、それを尊重することを基本とする」ということが2014年12月16日開催の部局長連絡会議で

報告されており、本学の運営は既に同法改正の趣旨に沿った形で行われているため、この法改正によって実質的な変更は必要ないと当局は判断し（「学校教育法及び国立大学法人法の一部改正等に伴う本学の対応に係る補足説明について（通知）、2015年2月20日）、各部局が有していた権限に実質的な変更はありませんでした。

また教文部では、声明「東北大学のコンプライアンスに関する要望」を出しました。本学に寄附された寄附金を他機関に移管する場合、「国立大学法人東北大学におけるコンプライアンスの推進に関する規程」にしたがって行なわれなければなりません。本組合が情報公開請求を行い調査したところ、同規程に定められた通りの手続きを経ずに他機関に移管されている事例が複数見つかりました。そのうち1件は、2015年2月17日付の朝日新聞によって報道されました。問題はもちろん規程通りに移管が行われていなかったこと、つまりコンプライアンス違反ですが、もう1つの問題は当局が朝日新聞の取材に対して「移管手続きは問題なく行われたとの認識を示し、その理由を尋ねられた際に「説明する必要はない」と返答していることです。これは、当局がアカウンタビリティを果たしていないことを示しています。当局は就業規則の改正の際などには常に本学が「公的セクター」であることを強調しているにもかかわらず、本件で公的セクターが果たすべき基本的な責任がおざなりにされていることは誠に遺憾です。

昨年度から問題になっていた組合員の懲戒処分問題について、2015年3月6日に団体交渉を行いました（「2015年3月6日団体交渉の概要」をHP上で公表）。当該組合員個人の問題のほかに、「国立大学法人東北大学職員の懲戒に関する規程」そのものの不備についても交渉しました。本学の同規程は職員に著しく不利に定められています。第1に、教員の懲戒処分が教育研究評議会の議を経る必要がないこと、第2に不服申し立て制度を欠いていることです。教員の懲戒処分は旧七帝大のうち本学除く全ての大学で教育研究評議会の議を経ることになっているうえ、そのうち2大学では不服申し立て制度を備えています。しかも本学の規程は非常に簡素で曖昧さを含んでいます。公平性、公正性が担保され、さらに懲戒処分が決まった場合にも不服申し立てができるように制度変更すべき

です。

2015年度運動方針と課題

大学は「産業の手先」になってはならないし単なる「就職予備校」に成り下がってもいけません。また、政府と大学の間には適度な距離が必要です。このことは、大学が過去、戦争を肯定するような学問を生み出し、軍事技術の開発にも深くかかわり、多くの学生を戦地に送った反省の下に、戦後「大学の自治」が保障されたことに現れています。しかしながら、こうした反省は忘却の彼方に追いやられつつあります。2014年4月に防衛省が大学との軍事の共同研究を本格化させる専門部署「技術管理班」を新設し1、実際に防衛省と大学などの研究機関との共同研究が増加傾向にあることがこのことを端的に示しています。大学人は今一度原点に立ち戻って、政府との距離について考え直すときではないでしょうか。

形式上の自由意思を確保しておき、巧みなインセンティブ操作によって目標とする政策を実現しようとする新自由主義的な考え方といかに戦うべきか。平成28年度から始まる第3期中期目標期間に政府は新自由主義的な圧力を強めてくるでしょう。

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

（1）任期制及び年俸制の拡大は、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めます。

（2）政府の「要請」にしたがって、本学が入学式や卒業式において国旗掲揚と国歌斉唱を行わないように声明を出すなどして反対していきます。

（3）2015年4月に行われた内部規程の改正でも教員の人事権は各部局の教授会の審議事項として残されました。規程通りに運用するとすれば、教員の懲戒は教授会の議を経なければならないはずです。そして、そのあ

とに教育研究評議会の議を経るべきです。組合では、教員の懲戒処分が教授会、教育研究評議会の議を経ること、そして不服申し立て制度を設けるよう当局にうたがえていきます。

(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。多彩な活動に応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。研修による専門技術の充実と高度化と併せて、組織による処遇改善と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、業務の多様化や全学・部局技術組織による管理業務の拡大もあり、業務負荷の偏りも増加しているため、これらの問題への対応と解決、処遇改善に取り組むことが重要となっています。

〔2〕東北大学における技術職員と総合技術部

東北大学の教育研究系技術職員数のうち、2015年4月の新規採用者は法人採用と選考採用で__名(2014年度12名)となっています。再雇用者__名を含めて教育研究系技術職員総数は__名(2013年417名)となっています。ただし、年齢構成にばらつきがあるため、今後の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。

最近の総合技術部の動きとして、・2014年2月に新たな新技術部長(理事)の就任。・職務内容に応じた「職群」制を中心とした運営と各職群世話人の設置、・職群情報交換会の開催、・全教育研究系技術職員の個人調書の収集、・総合技術部内での異動希望の募集、・職群毎の職員採用を行っています。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も部局単位から職群単位へと移行してきています。

技術職員の再雇用先の決定は、2009年12月の「再雇用制度の配置等に関する基本的な考え方」によると「当該者の諸君儒経歴を勘案しつつ、その能力(資格、技能等)を

充分発揮できるよう配置するとともに、専門技術の継承による研究支援体制の充実、高度先端医療体制の充実を図ることができるよう配慮する。具体の配置については、教室系技術職員にあっては総合技術部において、技能・労務職員並びに医療系技術職員にあっては定年退職時所属部局において行う」とされています。

再雇用職員の配置先決定に係わっては、2016年度以降、技術職員に限らず再雇用者を採用する場合には新規採用が見送られることになりました。

また、再雇用者が止むを得ず超過勤務を行った場合には超勤手当の不払いをさせないよう注視が必要です。

〔3〕総合技術部における研修

職群ごとの研修は前年度に引き続き開催され実技研修や見学会、ポスター発表を交えた技術交流が実施。これらの専門研修には、技術職員自らの技術力を向上しようとする姿勢が重要です。多くの研修会開催が望まれるところです。

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必要経費の配分が必要です。これまで東北地区技術職員研修などの実技費用として20万円程度の予算が配分されてきました、今年度はパンフレットの作成や研修・見学などを目的として、総額200万円を超え予算を確保しました。

〔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は、2014年度には、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__%、施設系技術職員__%、教育研究系技術職員__%であり。2015年度は、事務職員__%、施設系技術職員__%、教育研究系技術職員__%となっています。国家公務員に準じた給与の削減は大学に働く職員の生活を脅しています。あらゆる方策（給与表の新設や、適正な勤務時間管理の執行、業務に必要な各種資格手当）を講じて生活の糧である給与改善に取り組む必要があります。

2015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員や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。ま

た、可能な限り当事者の要望をかなえることが出来るように部局間で協議する。

（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。

資料

（技術職群とは）

技術職員を（2014年度時点で）主に従事していた技術的業務内容毎にまとめ、より高度の専門技術の習得、技術交流を図り、人事交流を進めることを目的とした区分の総称。

- ・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
- がある。

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）事務の職場では相次ぐ定員削減により、准職員や時間雇用職員、派遣職員という、いわゆる定員以外の職員の割合が高い率を占めています。恒常的にそれだけの業務があるということであり、職員と同じ業務をしていることも多く、同一労働同一賃金のルールにも反しています。

一人当たりの業務量が増えて他人のことを考える余裕がなくなり、加えて多様な雇用形態が拍車をかけ、相談しあえる職場環境が作りにくくなっています。長時間労働で健康を害する職員も増えており、中でもメンタル面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、職場の和も作りにくくなっています。この一年間、病気等で少くない現役の事務職員を失いました。

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環境づくりは喫緊の課題です。

（2）来年4月から、再雇用職員を配置した場合、その後任補充を不可とするの方針が出されたため、再雇用職員部会とともに、人事企画部に説明を求めました。後任の補充が必要な場合は人事企画部と協議すると記されていますが、結局は部局持ち出しになるだけの話でした。

現場に混乱を招かないよう、また再雇用職員の不利益を生まないよう、今後も話し合いを続ける必要があります。

（3）2013年に行った事務職員意識調査アンケートの結果のチラシを組合加入書と一

緒に400名を超える事務職員に配付しました。

2015年度運動方針と課題

- (1) 適正な人員配置をもとめる運動とサービス残業を根絶する運動を強めます。
- (2) ハラスメントのない、健康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、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。

散在する事務職組合員の情報交換と交流の場を企画し、周りの事務職員の悩みを要求としてまとめ拡大につなげていきます。

(5) 来年4月からの再雇用職員枠の不補充による混乱を未然に防ぐため当局と話し合いを続けます。「人事改革制度」の進捗状況を注視していきます。

(6) 「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。

(7) 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受けないよう注意してみています。

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担う准職員、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。

本館では、事務部長から「今まで3年雇用が基本であったので、その方針を踏襲する。」等、改正労働契約法の趣旨の隙間をぬったような発言がなされたり、法人化以前から時間雇用されてきた職員に対し十分な研修を受けさせて来なかったにも関わらず「期限の定めがないという事は、正職員同様に異動することもある。」と異動を匂わせる発言がされたりしていると聞き及んでいます。もし、「期限の定めがない」「正職員と同じような扱い」というのであれば、時間雇用職員に対しても正職員同様の権利や手当を与えるべきではないでしょうか。

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

どの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。

2015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) 各分館で働く図書館職員や組合員のさらなる結束を図ります。

(6) 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〕大学病院の現在

病院は大震災後、この4年間に改修工事も終わり、新たに中央診療棟の新築工事、外来患者用の立体駐車場の建設が始まっています。

今年4月から病院長が交代しました。

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。病院長はあいさつの中で「私たち職員一人ひとりが笑顔で働けるような職場環境の整備にも努めます。」と話しました。しかし、現場では人員不足で超勤や

年休取得の自粛、医療安全、衛生の不備、種々のハラスメント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が真に実行されるのかを見て行かなければなりません。

〔2〕医療職員を取り巻く情勢と待遇改善

高度医療の推進、患者の高齢化は医療依存度を高め、さらに在院日数の短縮や高い稼働率の維持など経営の効率化が求められ、医療の現場は繁忙度を増しています。また「7対1入院基本料」設置以後、看護師の確保も困難となり職員の疲弊を招き医療の安全をおびやかす状況を招いています

この間、休暇の新設や短時間勤務制度など育児支援の取り組みが進みましたが、それを活用することで夜勤ができる看護師が減り「7対1看護体制」が維持できない要因のひとつになっています。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。

〔労働条件改善の気運〕

2008年に（2001年、他病院で勤務中に死亡した看護師2名）過労死が公務災害と認定され、それを機におこなわれた日本看護協会の「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2013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。2交代勤務の拘束時間は16時間ですが12時間夜勤にする病棟が増えています。夜勤に関しての考え方は看護師の個人差がありますが、勤務時間の変更は働く者の立場に立ち、話し合いのもとで業務改善を行っていく必要があります。

看護労働は対人労働であり働きかける相手が感性と感情をもつことから、その心中を察するための判断が求められ、常に緊張を強いられます。さらに入院患者の高齢化が拍車をかけ、転倒事故防止のための種々の予防策を講じなくてはならないため24時間気が休まる暇がありません。

〔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、制度に看護師の増員が追いつかないため夜勤要員が不足し、制度を利用する人が増えると他のスタッフにしわ寄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23名の看護師が配置されているものの、種々の制約により夜勤ができる人は10人しかいません。

〔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、正職員の定員枠が足りないため能力があっても雇用が不安定な年俸制職員にされてしまいます。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。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15人前後の患者を担当し、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。また、夜勤で仮眠は取るものではないという考えのリーダーと組むと仮眠は取れず徹夜状態で働かなければならない病棟もあり、職場風土の改善に勇気を持つことが大切です。

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。

〔超勤縮減目標と実態〕

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、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十分な休憩時間の確保、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急務です。

〔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

〔病院長交渉〕

2015年6月15日、年休問題について本部執行委員会の応援を得て病院長交渉が行われました。

これは2014年8月、7対1看護体制が維持できなくなる可能性が出てきたため、7対1体制をとっている病棟の看護師に対し年休取得を断念するように看護部長より指導がありました。その後においても続けられ、このような状況に組合が黙ってははいられないと団体交渉の申し入れをしました。

3月に申し入れをしてから3か月かかり実現しましたが、当局の説明では資料作成に時間がかかったこと、年度末の繁忙期と病院長の交代の時期に重なったことが遅れた理由と説明されました。

交渉のなかで病院長は「計画的な年休取得をしてください。」と言い、たった1枚の資料には、7対1の病棟では看護師ひとり月平均1日も取れていない数値でした。また年休消化ができる看護要員数の計算がされていないことがわかり、経営者としての考えかたが浮き彫りになりました。『健康に働く権利』を守るため支部は今後も粘り強く交渉を続けます。

〔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。2名の代表を派遣し（第25回、徳島）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口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、タイムリーな宣伝を心がけています。

〔オリエンテーション拡大行動・歓迎会〕

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、7人の加入申し込みがありました。また、引き続き再雇用者5人加入がありました。

新入職員歓迎会には社会経験のある新人看護師さんの参加もあり、職場の情報交換を行

いながらおいしい料理で交流を深めました。

〔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するといった人権無視や、パワーハラスメントで退職に追い込まれるといった問題が起きています。

外来においては人手不足の繁忙状態に上司は対応せず、スタッフが改善を求めても取り合ってもらえない状況がありました。スタッフの交替により業務改善に進展がみられています。また、多数の採血業務をこなすことで手指などの障害が起こり公務災害認定の方向に進んでいるケースもあります。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。

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、昨年より検査部や診療技術部の職員の組合加入があり、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、正規職員の増員要求やまた、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。

2015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・安心な医療のために、年休取得しても十分な医療職員を正規職員として配置できるよう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. 改正労働契約法の精神を生かし、雇用の安定を

—准職員部—

東北大学には、正職員4,686名、特定有期雇用職員1,621名、再雇用職員122名、准職員1,721名、時間雇用職員2,307名が働いています(2015年5月1日現在)。

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いけ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が、その取り扱いが部局によって異り、法人本部での周知の

方法には大きな問題があります。また、労働条件通知書の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未だにあります。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。

法人化以前から働いている時間雇用職員に対し「〃期限の定めのない”雇用なので、正規職員同様に異動もあり得る」と説明している部局もあるという事です。正規職員と同様というのであれば、異動させること以前に、・正規職員同様に十分な研修を受けさせる環境を整える、・正規職員に準じた権利や手当を

受けとれる制度を充実させることが先決です。特に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ので、まずは時間雇用職員への一時金支給を行うべきではないでしょうか。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。

2015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」などとするのは、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．組合の魅力をあとおし

—厚生部—

〔１〕教職員共済

（１）2014年8月1日に行われた教職員共済大学事業所担当者の会議に、東北大学より2名が参加しました。また、2015年5月14日、教職員共済大学事業所の事務局長が東北大学を訪れ、委員長、書記長はじめ4名が対応しました。教職員共済の魅力を現組合員に知らせ加入を促すことと、未組合員に広報し、組合員加入につなげていこうと確認しました。これを受けて、新加入組合員に資料を配付しました。

（２）今期、教職員共済大学事業所の幹事の役が東北大学担当になり、2015年7月14日、第1回の幹事会に参加してきました。

（３）各共済の加入状況（2015年6月24日現在）

・総合共済	101件（給付 1件）
・火災共済	16件（給付 4件）
・自動車共済	65件（給付 27件）
・トリプルガード	56件
・交通災害共済	10件（給付 10件）
・新・終身共済	7件

・年金共済

9件

〔２〕労金

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行いました。労金一斉積立（エース預金）の利用は2015年6月現在48名です（前年度51名、ただし、金研・図書館・農学部は独自）。組合員の毎月の積立であり、引き続き支部から本部への当月納入を推進します。

〔３〕定年退職者への取り組み

（１）定年退職者9名へ感謝状と記念品を差し上げました。

（２）退職者の会には現在117名加入（新規加入者5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53号）を年間4回（総会案内含む）送り、組合員との絆を保つ「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（1名）・米寿の方（3名）に記念品を、亡くな

られた方（3名）に香典を贈りました。OB・OGとは、互いの要求実現を目指してこれまでどおり連帯を深めていきます。

2015年度運動方針と課題

（1）教職員共済を組合員活動の一環として位置づけて取り組みます。新入組合員に宣伝

するとともに、共済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、私たちの要望を取り入れた運営を堅持していくよう働きかけていきます。また、組合員の生活支援活動の一環と位置付けて取り組み、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）鉄板焼きde誕生会！組合満65歳のbirthday

東北大職組は1949年10月29日に創立されました。2014年10月31日夜、書記局にて組合の誕生会（65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。

（2）新春囲碁大会

2015年1月10日に金属材料研究所本多記念館の職員集会室で開催されました。8名の方が参加し、和気あいあいと対局しました。

（3）新春交流会（旗びらき）

2015年1月16日に金属材料研究所の講堂で開催され、約40名の方が参加しました。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、「クイズ・東北大学」な

どで、部局を越えて懇親を深めました。

（4）メーデー宮城県集会への参加

2015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24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。

2015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

私たち組合が2012年度に憲法学習会を始めたのは、組合の間では「護憲」や「9条を口にしていながらも、学校における法教育

の欠如ゆえに私たちには「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、またそのせいで抽象的な表現で書かれていて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十分な認識ができ

ていないという反省からでした。

私たちのこうした動きと全く時を同じくして成立した第2次安倍晋三内閣は改憲に向けての異常な執念を隠そうともせず、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』を掲げ続け、2013年春に96条先行改憲策動が一旦挫折した後には立法をはじめありと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、あわよくば明文改憲を実行してしまうことにつなげようと躍起になっています。

日本国憲法下の我が国は立憲的民主主義を採っています。立憲的民主主義では国というものは自由権をはじめとする国民の人権を守るために存在するのであって、そうした人権を守るためには国民自身が政治に参加する必要があるから民主主義が必要なのだと考えます。それゆえ各々の国会議員とは一部の国民ではなく全国民の代表であり、また、法律を作る際には決して国民の多数派の利益のために少数派が犠牲にされてしまうことのないよう少数意見にも十分に耳を傾け、少数派の人権を侵害することのないよう徹底的に議論した上で異なる意見を持つ議員たちが知恵を絞って譲り合い、妥協しつつ法案の改善を重ね、最終的には全会一致での可決を目指すべきなのです。少数意見を顧みない単なる「多数決民主主義」ならばフランス革命のさなかの恐怖政治下にも、また戦前のドイツにもありました。

したがって、ある法案についての多数派が少数派に発言の機会を与えなかったり、あるいは少数派が何を言おうと多数派がそれを無視し、議員の数にもものを言わせて強引に採決してしまう「強行採決」は、仮にそれが野党の一部を含む国会議員たちによってなされたとしても立憲的民主主義においては「正当性の契機」を持たず、それゆえ、日本国憲法の予定する立憲的民主主義とは相容れないと言わねばなりません。安倍晋三氏を首班とする第2次安倍内閣とその与党はこのことを理解していないか、あるいは、理解しながら敢えて無視し続けているというほかありません。そして、残念なことに、現在の国会では政権と考えが違ふからこそ政権に入らないはずの野党の一部までもがこの「強行採決」に手を貸すという状況が続いています。

2013年12月には、安倍内閣は、護憲派のほか良心的改憲派の学者・知識人・ジャーナリストに加え、当初は及び腰だった全国紙までもが強い反対のキャンペーンを張ったにもかかわらず、与党および一部野党の立憲的民主主義無視による強行採決で特定秘密保護法を成立させました。この法律は、日本国憲法13条の「個人の尊重」から導かれる「人格権」と「プライバシー権」、21条の「表現の自由」の保障のもとにある「報道の自由」および「21条の精神に照らし、十分尊重に値する（最高裁）とされる「取材の自由」に加え、戦前における直接的学問弾圧への反省から学問的言説を特に保護するために制定された「学問の自由」（23条）をなし崩し的に破壊するものです。そして、この法律は、今年度に入った2014年12月10日、ついに施行されてしまいました。

現在のところ、この法律によるプライバシー侵害はまだ目立っておらず、言論弾圧事件もまだ起こっていません。しかしそれは、この法律自体によって行政機関が極度の秘密主義となり、また、全国紙をはじめとする大マスコミ自体が早くも萎縮してしまった結果に過ぎないということを忘れてはなりません。現に、施行前の準備段階においてすでに、自衛隊員は学校時代にまでさかのぼって交友関係を申告させられているのです。

また、次に述べる「閣議決定による集団的自衛権行使容認」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、ごく短時間の国会審議を経て、2014年6月20日、特定秘密保護法の採決時と同様に与党プラス一部野党による強行採決により、この重大な改悪法が成立してしまいました。この改悪によって、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、教授会が部局長および教員の人事権を持つことの法的根拠を奪われてしまったのです。

前年度の第5回憲法学習会において、私たちは憲法23条の「学問の自由は、これを保障する。」という、短いながら世界の憲法にあまり類例を見ない条文の意味するところとそれが制定された経緯を学びました。最高裁判例によってこの「学問の自由」の内容は

「学問研究の自由」、「研究成果発表の自由」および「教授の自由（＝教える自由）」であるとされていますが、他方、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」）とも大法廷判決で判示しているのです。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。「大学自治」とは、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あるのです。

この法改悪は上述した「大学自治」の存在意義など無視して学長と部局長の権限を異常なまでに肥大させるものであり、上出の最高裁判例において「大学の自主的判断に基づいて選任される」とされた教員の人事権までも学長に集中させ、教授会が審議することの法的根拠を奪うものです。この法律は「学長の判断」イコール「大学の自主的判断」としていることになりますが、学校教育法と同時に改悪された国立大学法人法ではもともと学長の選考は学外者が半数を占める学長選考会議によってなされなければならないとしていることを考え併せると、この法改悪は憲法23条に違反していると言わざるを得ません。

この法改悪の後、各大学では、改悪法によってほとんど無制限となってしまった学長および部局長の権限を教授会や教育研究評議会が実質的に奪ってしまうことのないよう、規程類を改定せねばならなくなりました。本組合はこの規程類が教授会等無権限化することについて非常に警戒しましたが、意外なことに、本学の場合、示された改定案は一部の小規模国立大学のような教授会が審議すらできなくなるようなものではなかったため、本組合としては「組合側からは敢えて交渉議題とせず、行方を厳重に監視する」という方針で臨みました。これらは改悪された学校教育法に沿っているのですから今後の各部局における運用において教授会審議を実質的に名目化ないし形骸化してしまうことのできる余地も残したもののため、引き続き各部局における運用に対して厳重に監視することが実際に必要です。

安倍内閣は、2014年度本組合大会直前の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。なぜこれが許せないのかは下で述べますが、単に憲法解釈を変えただけではまだ何もできません。この議案書を作成している2015年6月現在、「安全保障関連法案」と称する諸法案の国会審議が進行中であり、新聞の最大の関心事となっています。あれほどまでに強引に憲法9条の解釈を変更して「日本本土が攻撃されていなくても同盟国（＝米国）の軍隊が攻撃を受けたら自衛隊による武力行使が可能」とした上で同法案が国会に提出されている事実自体が、それが「戦争法案」にほかならないことを示しています。安倍首相が「同盟国の戦争に巻き込まれる可能性は絶対にない」などと言い張っても空しく響くばかりです。

6月の衆院憲法審査会では自民党推薦の参考人として意見を述べた長谷部恭男早大教授（憲法学）までもが同法案を明確に「憲法違反と断じましたが、この長谷部氏は特定秘密保護法案の審議の際にも自民党推薦の参考人として国会に呼ばれ、同法案への賛成意見を述べた張本人です。さらに自民党出身であり、自民党はじめ保守系諸政党の幹部だった人々も護憲論者・改憲論者の区別なく、また現職議員であるか元職であるかを問わず、この法案に反対を表明し始めています。こうした事実は、この法案のこれまでにない危険性を明らかに示すものです。もし「憲法は内閣はじめ三権の全てを縛り、権力から私人の自由と権利を守るためにある」という認識が国民の間に浸透し、共有されていたら閣議決定による解釈改憲などという世界の常識に反する事態はあり得ず、こんな法案が国会に提出されることもなかったでしょう。この点については私たち自身が反省しなければなりません。

【2】憲法をめぐる組合の取り組み

明文改憲を目指す安倍内閣による日本国憲法空洞化への執念はこれにとどまるようなものではありません。安倍内閣は、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。内閣にはそもそも憲法解釈を変える資格などありません。そもそも、近代憲法とは国民から行政府＝内閣をはじめとする国家権力への「これはするな。こ

れをしる」という命令書なのです。それが立憲主義というものだし、立憲主義は近代国家の常識です。その解釈を一内閣が閣議決定で変えるという行為は近代国家の常識に反しているのです。内閣＝行政府は憲法によって縛られるものなのですから、内閣にはそもそも憲法解釈を変える権限などありません。これは行政府の越権行為による憲法破壊そのものです。私たち組合はこのような蛮行をして恥じない安倍内閣を決して許しません。

私たちの憲法学習会も、今年度は自らが「立憲主義」を学び直し、内閣・与党のほか一部野党による立憲的民主主義を無視した強行採決による強引な立法という卑劣な手段を使つての日本国憲法形骸化および明文改憲への策動に対してどう抵抗するかを学ぶことを中心に置かざるを得ませんでした。しかし、そうしている間にも安倍政権による攻撃はエスカレートする一方で、6月現在、「安全保障関連法案」（つまり戦争法案）と並んで全大教加盟組合の重大関心事となっているのは文科省による国立大学法人への「君が代斉唱『要請』問題」です。

2015年4月には改憲派野党の参議院議員が「国立大学の入学式卒業式に国旗国歌があるのは当然」となどと指摘したのに呼応して、安倍首相が「税金でまかなわれていることに鑑みれば、教育基本法の方針にのっとり正しく実施されるべきだ」と応じ、また、下村博文文部科学大臣も「広く国民に定着し、国旗国歌法が施行されたことを踏まえ、各大学で適切な対応がとられるよう要請したい」と言うなどという少し以前なら想像もできないような事態が突然出来しました。

「君が代」という歌が帝国憲法下の戦前・戦中に「（大日本帝国の主権者たる）天皇の世がいつまでも長く続きますように」という意味の国歌として歌われていたものである以上、その歌詞が一定の政治思想の表現であることは否定できません。「国旗国歌法が制定されたから」という理由で私人に政治思想の表現行為を強要することは憲法19条の「思想・良心の自由」と憲法21条の「表現の自由」を真っ向から侵すものであり、到底日本国憲法の許容するところではありません。

また私立学校といえどもその多くが税金を原資とする補助金を受け取っており、それが大きな収入源となっていることを無視してはなりません。そして税金を原資とする補助金

を受け取っている団体は教育機関にとどまるものではなく、営利企業にでもいくらでもあるのです。安倍首相の論理に従えば、もし雇用主が税金を原資とする金を受け取っていたら、その雇用主はそれだけで従業員に「君が代」を歌わせねばならないということになります。このように、「税金でまかなわれている」と「君が代」を斉唱させることには如何なる合理的関連性もありません。そして、もしそんな論理で国が雇用主に対して従業員たる私人に「君が代」を歌わせることを「要請」できるとしたら、憲法21条の「表現の自由」など無意味になるのです。そもそも、私たちが学んできた「憲法の人権規定の対国家性」とは、「憲法は政府がこのような行為に出ることを許さない」ということなのだというのを忘れてはなりません。

2015年4月にこの「君が代斉唱要請問題」が急浮上した後、全国の多くの新聞紙上でも反対の論陣が張られましたが、6月16日、下村文部科学大臣は、国立大学86校の学長を集めた国大協の会議で、「入学式や卒業式での国旗掲揚と国歌斉唱」を要請するという暴挙を強行しました。

憲法は、思想・良心の自由（19条）、表現の自由（21条）、学問の自由（23条）を保障しています。そして、東北大学には、かつて日本の侵略を受けた国から来た教職員も学生もいます。「君が代斉唱」が実施された場合、組合員が教職員・学生を監督する立場に置かれるかもしれません。そうした場合、その組合員はかつての被侵略国から来た人々に対する人権侵害の主体となってしまうのです。それでは大学教育が成り立たなくなります。

これは組合員をはじめとする全教職員にとっても、また東北大学全体にとっても極めて重大な問題です。こうした理由から、本組合は、大学が教職員や学生に「君が代」を斉唱させることに対しては、これを言語道断のこととして、あくまでも絶対反対を貫く所存です。

国大協は「大学では表現や思想の自由は最も大切にすべきもので、それぞれの信条にのっとり各大学が対応すると思う。萎縮しないよう頑張っていきたい」（里見会長＝本学総長）と発言しています。私たち組合も東北大学が近隣諸国からの友人と心から自由に意見交換や表現活動ができる大学であり続

けることを望んでおり、そのためにも今後とも立憲主義と主権在民、平和主義、基本的人権の尊重を定めた日本国憲法の理念を学び、普及させることを活動の大きな柱の一つとする所存です。

〔3〕2014年度に行われた憲法学習会

第6回

- ・2014年10月14日（火）18:30-20:30
- ・多元物質科学研究所 素材工学研究棟2号館 1階103号室にて。
- ・「日本人にとって『憲』『法』とは何か―閣議決定で集団的自衛権の行使を容認することのどこが最大の問題?」
- ・講師：吉田正志氏（本学名誉教授（日本法制史）、本組合元委員長）

第7回

- ・2015年3月10日（火）18:30-20:40
- ・多元物質科学研究所 素材工学研究棟2号館 1階103号室にて。
- ・「『改憲の限界』について学びましょう!」
- ・講師：草場裕之弁護士（草場法律事務所）

第8回

- ・2015年6月30日（火）18:30-20:30

- ・多元物質科学研究所 素材工学研究棟2号館 1階103号室にて。
- ・「政府による大学への『君が代』斉唱要請について」
- ・講師：宇部雄介弁護士（仙台中央法律事務所）

2015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で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。また、特定秘密保護法のように基本的人権を侵害し、国民主権の形骸化につながる法律の廃止を強く求めます。

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にむけて

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がみられ、女性の登用も少しずつ進んではきましたが、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、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。

〔2〕元気になる楽しい活動について

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

〔3〕第23回全大教東北地区女性交流集会

秋田大学担当で田沢湖芸術村で行われました。2名が参加し、わらび座公演の観劇のあ

と、他大学との女性部員と楽しく交流してきました。

〔4〕女性職員への系統的な情宣活動について

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。

〔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60回日本母親大会（横浜）

2014年8月2日3日 2名参加

* 宮城県労連女性部フォーラム

2014年11月22日 2名参加

* 宮城県労連女性部大会

2014年12月30日 役員+2名参加

* 宮城県国公女性協総会

2014年12月4日 役員+2名参加

* 宮城はたらく女性のつどい

2015年1月31日 3名参加

* 国際女性デー宮城県集会

2015年3月8日 3名参加

* 第55回宮城県母親大会（岩沼）

2015年6月14日 3名参加

2015年度運動方針と課題

近年、運動の核となっている女性部員の定年退職がつづき、日常的な大学独自の女性部活動が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。また、特定有期雇用職員、准職

員、時間雇用職員は労働契約法の「改正」により、3年や5年で雇い止めになる可能性が出てきており、実際に雇い止めの説明をされている部局もあります。不安定雇用の職員の大半は女性が占めており、本部執行委員会と協力して労働者の働く権利を求めて運動を強めます。さらに保育所増設要求や、昇格差別解消など様々な要求もよせられており、女性部の目標である「個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」のために、男女ともに人間らしく働きやすい職場づくりを目指して運動し、男性職員とも協力して要求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）2015年6月、当局が女性管理職の育成・登用を積極的に推進するとともに、平成28年4月1日までに、役員に占める女性の割合を10%以上にするこおよび管理職に占める女性の割合を5.5%以上にするこを目標に掲げました。実現するよう積極的に働きかけていきます。

（2）次世代育成支援対策推進支援法に基づく「東北大学一般事業主行動計画」を実効あるものにし、男女とも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) 3年や5年で雇い止めをすることなく、安心して長く働き続けられる職場づくり
- 2) 時間雇用職員の待遇改善（ボーナス支給など）
- 3) 育児に関する休暇の周知・啓発、休暇をとりやすい環境づくり
- 4) 産前休暇8週間の実現
- 5) 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
- 6) 大学内保育所の増設
- 7) 年次休暇の取得促進（特に病院支部と共同行動）
- 8) 所定外労働時間の減少
- 9) 「東北大学一般事業主行動計画」の達成状況の公表
- 10) 女性職員の登用と採用の拡大
- 11) 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

- 1 2) 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
- 1 3) トイレ・更衣室・休養室の改善

(3) 危険な戦争法案が企てられています。平和な社会を次世代へ引き継いでいくために、他団体とともに署名運動や集会等に参加していきます。今年の4月から「子育て支援」政策が始まりました。たくさんの問題をはらんでいますが、安心して出産し、子育てできる社会を実現するための本当の支援となるよう運動を強めます。

〔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

(1) 第24回全大教東北地区女性交流集会に参加します。

(2) 第60回日本母親大会（8月1日（土）2日（日）（神戸））及び第56回宮城県母親大会（2016年夏・大崎市）の成功にむけて取り組みます。

(3) 国際女性デー（毎年3月8日予定）・宮城はたらく女性のつどい（2016年2月予定）の成功にむけて取り組みます。

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

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、職場や職種をこえて交流をし、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) 2014年11月22日～23日に信州大学で開催された「全大教青年部交流集会（～KIZUNA 2014年～ 集まろう！みどり豊かな信州青年のつどい）」に東北大から実行委員を含めて2名参加しました。

(2) 今期は独自企画はできませんでしたが、新春交流会での司会、病院オリエンテーショ

ンでの組合員拡大行動、メーデー宮城県中央集会などに、若干名の青年が参加しました。

2015年度運動方針と課題

(1) 2015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。

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、2014年8月～2015年7月において、新たに8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2名、技術職員2名、事務職員1名、図書職員1名、

医療系2名です。一方退会者は27名で、うち2名は定年退職、8名は再雇用満了・教員任期満了、7名は退職、3名は転出、7名は脱退によるものです。全体として19名の減、現状で組合員244名（6月15日現在）、

組織率約2%です。

昨年度議案書の重点課題でも触れられているように、職員組合では組合員の定年退職者が多くなる時期を迎えています。すなわち、事態を静観するだけでは組合員は減少する一方となります。退職者数と同程度、あるいはそれ以上の新入組合員を得ることで、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。2014年の執行委員会では、昨年も計画された各支部における新人リストづくりを改めてお願いすること、一人ずつ勧誘していくことに取り組みました。また、本部執行委員からも出身支部への積極的な働きかけを行ってもらいました。しかし、これらの取り組みも十分な成果を上げるには至らず、目標の30名増には遠くおよびませんでした。

〔2〕 今期の拡大活動

2015年4月1日の病院オリエンテーション後の組合説明会では、病院支部からの5名をはじめとして、本部執行委員や書記局からの多数を参加者による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、9名の加入申し込みがありました。

片平さくらホールにて行われた一般職員初任者研修期間中、2015年4月3日の昼休みに3名（書記長、執行委員、書記）で拡大セットをほぼ全員に配布し、組合加入を呼びかけました。その場での加入申し込みはありませんでしたが、組合活動の理解につなげることができました。

〔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、2014年度は農学部で前執行委員長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。しかし、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

2012年に実施された労働契約法の改正は、本来有期雇用職員の雇用改善につながるはずでしたが、実際にはこれを逆手に取った雇い止めや年限による大量解雇等の事例が最近多く出てきています。すなわち、労働者にとって極めて不利な状況となっており、このことは東北大学も例外ではなく、金研における時間雇用職員の3年雇い止め問題等が起きています。さらに、病院看護師において、当然の権利である年休を十分に取得できないような状態に置く等の、就業環境の悪化は深刻な問題です。職員組合は不当な境遇にある当該職層においてさらなる組合員の拡大をはかり、大学当局に対して改善の要求を断固として行っていくことが重要です。また、仕事内容を熟知した長期時間雇用職員が雇い止めや配置転換でいなくなることは、正規雇用の教職員にとっても仕事の大きなマイナスであることは明かです。そこで、こうした正規職員叢に対しても、この問題の重要性を認識してもらい、解決のためには組合への参加と運動が必要なことをさらに訴えていきたいと考えています。

給与問題について、臨時特例による7.8%の減額は終了しましたが、代わって2014年度人事院勧告に伴う本給2%の引き下げが2015年4月から実施されています。当局は「公的セクターとしての東北大学」という言葉を繰り返し、国家公務員の処遇に追随するのみで、職員の待遇はますます悪化しています。こうした労働環境の悪化に歯止めをかけるためにも、組織拡大が是非ともとめられます。

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きています。個々の教職員の問題から大学全体に関わる問題これに対し、職員組合は

「大学が危ない！」と題するビラやポスターを作成して、一般教職員の目に入る形で問題を明らかにしました。こうした取り組みにより、様々な改悪に対して職員組合の力が今こそ重要な時代ではないか、という認識は高まりつつあると考えられます。その気持ちや意識の高まりを組合への加入にまでどのように結びつけていくかが大きな課題となります。

2015年度運動方針と課題

- (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、「各支部年間2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。特に大きな改悪が起こっている職層に対する組合員拡大に取り組みます。

(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〕組合活動を自らの問題に引き寄せて考えてもらおう

昨今の「国立大学法人等の組織及び業務全般の見直し」や「国旗・国歌に関する国立大学への要請」等の、大学自治への露骨な介入が日をまして強くなってきています。さらに、派遣法「改正」で職員の労働環境はますます厳しくなるばかりです。大きな流れの中では個人の力だけで対抗することは困難です。今こそ教職員の団結が必要な時はないともいえるでしょう。しかしながら有効な力となるにはまだまだ組合組織は十分に大きくないのが現状です。確かな力とするためにもっと組合について知ってもらう広報活動がますます重要になってきているといえます。不当な扱いに対抗するときに、どれだけ組合が力になれるのか、力になってきたのか、を具体的にアピールする事は、組合活動そのものに興味がない教職員に対しても、組合というものを自らの問題に引き寄せて考える手がかりとなるでしょう。小さな事でも個人にとっては重要な事です。組合活動の意義を知ってもらうために一つ一つの成果をアピールする事がこれまで以上に必要です。

〔2〕様々な媒体を利用して組合活動のアピールをしよう

現在、組合活動の情報は電子メールを使って周知され、団体交渉の成果や各種声明なども、組合ホームページに掲載しています。組合員にとって、また組合活動に興味を持つ教職員にとっては、これらは極めて有効な情報源となっており、今後も確実に配信していくことが必要です。一方で、電子メールやウェブサイトの情報は、関心のある者にとっては有効ですが、関心のない教職員にとっては存在しないも同然という偏りが生じてしまいます。ネットワーク上の情報の問題点は、自らの望んだ情報のみに目を向けてしまうというバイアスがかかることでしょう。その点で、直接目に入るといふ「ポスター」や「チラシ」という宣伝媒体は優れています。「そこにある」ということは重要で、無視をしようと思っても、自ずから目に入ることによって情報を伝えることとなります。古典的ではありますが、これらの手段は見直されてしかるべきでしょう。情報発信ではその内容が重要であることはいまでもありませんが、ポスターやチラシでは、興味を持たない教職員に対しても一目見て主張が明確に分かるようなキャッチフレーズを工夫することもまた必要です。さらにこれらの広報手段は「そこにある」かぎり、一目見て消えてしまうものではありません。この利点を生かして、本質的な問題提

起を継続的に行っていくことも組合活動のアピールにとって効果的でしょう。

2015年度運動方針と課題

(1) 電子メールやウェブサイトを利用した速報性の高い情報発信を拡充していきます。また、広範な教職員の興味を喚起するために、ポスター・立看板・チラシなどの「目に見える」形での宣伝活動にも力を入れます。それぞれの媒体の特性を生かし、学内の全教職員に向けて組合からのメッセージを積極的に届けていきます。

(2) 明るく楽しく組合活動を伝える「コ

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

(3) 個人の尊厳を無視した全体主義的な傾向が強まる社会の中で（「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）、連帯の力を再確認し強めていくために、職場や地域社会の中でのアピール、分野を超えた学習会の開催、学生・院生の研究・教育環境にも目を向けた組合活動を展開します。

16. 支部の取り組み（報告）

—各支部—

【工学研究科支部】

4月に研究科等へ、研究教育への混乱を招く大量雇用止めはせず、恒常的業務に従事する准職員等を無期雇用にするよう求める要望書を提出し、5月に研究科長と面会しました。6月には、工学研究科、情報科学研究科、図書館工学分館の全准職員・時間雇用職員にビラを配布しました（改正労働契約法関連の無期雇用の要望と組合加入呼びかけなど、学内便で約300通）。

【理学部支部】

理学部支部では、執行役員の退職もあり、今年度目立った活動を行っていませんでした。4名の退職者と1名の異動者を含む6名の退会があり、加入者はおりませんでしたので、増減－6名となります。6月に新執行役員の選挙を行い、新しい役員が信任されました。7月末に支部大会の開催を計画しており、新執行部への引き継ぎを行う予定です。新執行部では、イベント開催などを通して組合員の拡大を図る予定です。

【農学部支部】

6月29日に農学部支部執行委員5名、研究科長、副研究科長2名、事務長、総務係長の出席の下、「研究科長会見」を行い、1)大学執行部対応について、2)教員配置体制に

ついて、3)構成員の評価のあり方について、4)キャンパス移転問題、5)大学運江雨飛や研究基盤について、の5項目について、研究科長のお考えを伺いました。

【金研支部】

2015年前期職組金研支部では、毎月本部支部代後に行われる支部執行委員会を活動の軸とし、その他、永年、組合活動にご尽力いただいた方々の退職者慰労会を3月に、また毎年恒例のメーデー参加を行いました。組織拡大については退職者を含めた5名の退会があり、加入者は非常勤職員の1名で増減－4名となります。組合員数の減少が目立つので、今後組合員数回復を支部活動の中心として行っていきたい。

【病院支部】

オリエンテーション拡大に取り組みました。看護師不足のもと、昨年夏頃から看護部において、7対1看護の維持のために年休を与えられない、という問題が生じ、支部は、3月上旬に、本部と連名で病院長に要求を提示して団体交渉を申入れ、6月15日に交渉が実現しました。病院側は、過去15ヶ月間について毎月の年休の取得数・率を文書で示しました。交渉では、週休2日、年末年始、国民の祝日、リフレッシュ休暇を取得すると年休が取得できない看護師数しかないことが浮き

彫りになりました。

【多元研支部】

【文科系支部】

今年度の文科系支部の活動を列記すると、昨年9月16日に北大に異動した組合員の送別会（参加6名）、本年5月19日に新入組合員の歓迎会（15名）、6月24日に東北工業大学の文系教員と「有志の交流会」（11名）を行った程度です。学外への異動で1名、定年で1名、その他1名が退会し、加入は現時点で1名にとどまっていますが、あと

2名の加入を見込んでおり、人数を減らさず次期に引き継ぎたいと願っています。

【図書館支部】

【川渡支部】

【保育所支部】

第3号議案

2015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りません。しかし、今期は人減少させてしまいました。支出を極力抑えた予算を立て、さらにボランティア精神で切り詰め執行し、前年度並みの繰越金の確保に努めてきましたが、できませんでした、最低ラインで執行してきたため、2015年度の支出予算は削減できる項目がなく厳しい状況です。このままいけば今後の組合活動にさらに支障が出るのは明らかです。組合員の純増に本気で取り組まなければなりません。

次から次へと襲い掛かる悪政の数々と学内での理不尽な行為に、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、安定した財源づくりが喫緊の課題です。

また、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、増額の方で一年間かけて検討するという方針は執行できませんでしたので今後も引き続き検討していきます。

〔1〕一般会計について

（1）削減された予算の中でもより効果的な

運用に努めます。

（2）縮小せざるを得なかった活動費については、カンパ活動や物資販売で確保していきます。

（3）書記局の滞りない運営を図るため、専従書記1名とアルバイト書記（週10時間分）の人件費を含む書記局費の確保に努めます。

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

（5）加盟組合費は、全大教75名、県労連50名とします。

〔2〕収入について

（1）財政の基本は組合費です。前年度並みの収入を確保するには、少なくとも正職員ベースで30人の純増が必要です。

（2）すべての組合員から組合費を徴収することを重要課題とし、支部と協力して取り組みます。

（3）チェックオフを目指しつつも、郵便局や銀行の自動払い込みによる体制を整え、組合費の確実な徴収に取り組みます。

（4）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、増額の方で検討していきます。

〔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適正な納入人員数の協議を関係組織と行います。

〔4〕特別会計について

（１）「闘争資金」の収入は、カンパを基本とし、然るべき取り組みに備えます。

新旧役員名簿

2014年度本部執行委員			2015年度本部執行委員		
委員長	市川	隆	委員長	山下	正廣
副委員長	黒瀬	一弘	副委員長	黒瀬	一弘
	高橋	計介		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	北村	裕子	執行委員	大月	義徳
	小金澤	雅之		北村	裕子
	下山	克彦		酒井	義文
	鈴木	大介		下山	克彦
	鈴木	雄二		鈴木	大介
	半田	政子		高橋	禎雄
	柳田	賢二		半田	政子
会計監査	井本	勇吉	会計監査	井本	勇吉
	小川	智久		小金澤	雅之