

希望する全ての准職員・時間雇用職員を無期雇用に！
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

2016年度定期大会議案

と き 2016年7月23日（土）13：15～17：00

ところ 農学部第10講義室

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. 2016年度の運動の基調と重点課題	4
2. 労使関係の正常化、力強い結束力、切実な要求実現！ —団体交渉—	5
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—	7
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—	9
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—	10
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—	11
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—	11
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—	13
9. 組合の魅力をあとおし —厚生部—	15
10. 職場の垣根をこえた交流の機会をつくろう —文化部—	15
11. 平和と人権のために —憲法・平和対策専門部—	16
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—	18
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—	20
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—	21
15. 組合の発信力を高めよう —情宣部—	23
16. 支部の取り組み —各支部—	24

第3号議案 2016年度会計予算編成方針（案）	26
-------------------------	----

新旧役員名簿	27
--------	----

（以下別紙）

第2号議案 2015年度会計決算報告	
--------------------	--

第3号議案 2016年度会計予算案	
-------------------	--

第1号議案 (経過報告と運動方針)

はじめに

東西冷戦の終結後、テロ対策を口実とした米国によるイラクなどの中近東諸国への攻撃により混迷は深まり、最近では世界中に広がるテロリストによる無差別殺戮が世界平和にとって最大の危機となってきました。このような世界的な情勢の中で、日本において2015年9月19日に「安全保障関連法制」（以下「安保法制」）が自公などの反動勢力により国会で強行採決されました。この「安保法制」は日米安保条約の更なる強化であり、集団的自衛権の拡大でもあり、また立憲主義の否定でもあるわけで、歴代の政権もなし得なかった戦後最大の悪法です。安倍首相は「抑止力」によってのみ平和が維持されるというように倒錯した思想の持ち主です。この「安保法制」に関して9割以上の憲法学者が反対を明らかにしています。また、先日の沖縄における米軍属による残虐な殺人事件は、日本全体の約7割の米軍基地が沖縄に集中して存在していることの結果でもあり、一刻も早くすべての米軍基地の沖縄および日本国内からの撤去が求められます。

大学における軍事研究の動きなどもこの「安保法制」に密接に関連しています。全国の国立大学法人に対する運営費交付金を毎年減額する一方で、昨年度、初めて防衛省は数億円近い「科研費」の公募を行いました。防衛省ですから基礎研究に研究費を出すわけではなく、すべて軍事研究です。この公募が始まった時に、本学では自動的に研究推進本部から全学に公募案内を送付しました。しかし、2年前に里見進総長は評議会で「軍事研究に対する東北大学の方針」を提出しており、基本的には本学では軍事研究を行わないことになっています。この方針は例外項目もたくさん含んでおり、弱点もありますが、軍事研究が本学では原則禁止となっているわけです。そこで、応募することに反対する意見が全学的に上がり、最終的に本学からは応募はありませんでした。他の旧七帝大も議論の末に応募はしませんでした。ところがふたを開けてみると全国から110数件の応募があり、理研や東工大など9件が採択されており、大学における軍事研究が公に既に始まりました。

防衛省は、応募数はもっと少ないと思っていたらしく、100件以上の応募があり、これで大学との軍学共同研究の道が開けたと喜んでいるとの情報が漏れてきています。今年度は100億円規模を予定しており、大学を取り巻く状況も大変厳しくなっております。また、日本学術会議の大西隆会長の私見ではありますが、「民生用の軍事研究については検討する必要がある」との発言は、学術会議が戦前の大学人がアジアの侵略戦争に加担したために、その反省から今後「二度と軍事研究を行わない」との学術会議宣言にも大きく抵触しております。我々大学人は今こそ大学における軍事研究反対の声を上げる必要があります。

一方、「安保法制」に反対する運動はこれまでの安保反対運動と異なる側面を見せながら引き続き展開されています。60年安保や70年安保反対運動ではその多くは労働組合員の動員が主流でしたが、今回は一般市民が中心であり、様々なレベルでの反対する団体が結成されました。大学生のSEALDs、ママの会、学者・文化人の会、宗教者の会などもそれらの一つです。これらの運動の特徴は「安保法制」に単に反対するだけではなく、「野党は統一」を訴え、7月の参議院選挙での勝利をするための運動へとつながっていることです。たとえば、5月の北海道での衆議院補選では野党統一候補が負けましたが大奮闘をしました。このような市民運動の盛り上がりにより、野党4党は7月の参議院選挙でも野党協力で一致して、すべての1人区32で野党統一候補が決定しました。興味深いことは野党統一候補のうち無所属がほぼ半分であります。これも、市民運動の成果であります。安倍首相は自民、公明、おおさか維新の会などで3分の2以上の議員の当選をたくらんでいます。その野望を打ち砕くためにも我々の反対運動は大変重要です。また「安保法」2000万反対署名運動ではすでに1200万以上集まっており、2000万署名にも積極的に取り組む必要があります。このような状況の中で、本学では「安全保障関連法に反対する東北大学教職員の会」が結成され、すでに賛同の署名を200筆以上集めており、集会や記者会見など行いました。この運動を

全学的にさらに盛り上げて、参議院選挙での勝利に結びつける必要があります。

一方、学内の諸課題に目を向けると、改正労働契約法を受けた非正規職員の雇止め問題は深刻です。国内の非正規労働者の割合が約40%であるのに対して、本学では約50%強が非正規職員です（2016年5月1日現在）。すなわち本学の研究と教育に関する仕事の多くの部分が非正規職員により維持されており、まさにブラック体質そのものです。大学当局の説明によれば非正規職員約3200人以上を2018年3月から3年間で雇い止めをするという暴挙です。全学で開催された説明会では、約数%の非正規職員だけが部長から推薦され、理事が面談を行い無期転換を判断するというもので、非正規職員の中

に非常に大きな失望感や絶望感が広がっています。我々は本学の働く環境を良くするためにも、非正規職員の希望者全員を無期雇用へと転換する運動を今まさに強める必要があります。この問題はマスコミでも取り上げられるようになり、徐々に国民的な話題になりつつありますが、まさに東北大学職員組合の存在意義が問われている緊急の課題であると同時に、全国的な運動へと展開する必要があります。

また、クォーター制度の導入に関しては先に導入ありきではなくて、メリットやデメリットなどの問題整理を十分に行い、教職員や学生も含めて全学的な合意形成が重要であり、慎重な対応が強く求められています。

1. 運動の基調と重点課題

〔1〕 運動の基調

東北大学職員組合の運動の基本目的は、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、全ての教職員の地位・待遇の向上をはかり、労働環境を改善すること。
2. 教職員による自主・自立、民主的な学内運営によって、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. 各団体や市民と共同して憲法・雇用・環境・原発などをめぐる問題や文化活動などに取り組み、平和で民主的な社会の実現、労働者全体の待遇改善、被災地の早急な復旧・復興、住みよい暮らしの実現を進めること。

組合は、これら要求実現のため、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、2016年度は以下の重点課題にとり組みます。

（1）手当の充実

昨年度、本学の諸手当をめぐって団体交渉を行いました。組合が調査したところ、本学の手当は他大学に比べて種類が少ないか、もしくは他大学と同じ手当が本学にあるにしてもその支給額が少ないことが分かりました。こうした手当は授業に関連する手当や病院に関する手当に多く見られます。本学の手当は基本的に国家公務員に準じてしか支給していません。法人化後、国立大学は自らの経営判断で手当を支給できるはずですし、多くの大学が実際にそうしています。本学でできないわけがありません。組合では、地域手当についても多賀城市の水準（10%）まで引き上げるように要求していきます。

（2）非正規職員の雇用改善

2012年8月に労働契約法（以下「労契法」）が改正されたことを受けて、本学では2014年4月に「原則として更新の上限を5年以内とする」ルールが設けられ、更新年限の起算が2013年4月に遡って開始されました。2016年2月に提案された無期転換に関する制度設計では、無期転換と正規職員への登用が正規職員の登用と結び付けられており、無期転換が狭き門になっています。このような制度は改正労契法に反して非正規職員の不安を煽るものであり断じて認め

ることはできません。組合では、この提案を撤回させ、無期転換と正規職員への登用と切り離し、希望者全員を無期転換させることを要求していきます。

(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したが、ようやく落ち着きを見せたこともあり、2016年度の組合員数は増加しました。しかし、正職員の加入は著しく少ない状態は続いています。このことは、組合財政を圧迫し、活動を支える予算を抑制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、Face to Face 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。特に、この一年で大きな動きを見せている、准職員・時間雇用職員の無期転換を力強く推進するために、当該職員層はもとより、正職員の新規加入促進を重点的に進めます。現在、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) 憲法をめぐる問題

憲法学習会を通じて私たちは、憲法9条が、互いの人権を保障し合う中心にあること、憲法は国民が権力を規制するものであること、その考え方は組合運動や仕事、家庭や育児、福祉や地域等の生活全般にわたって生きていることがわかってきました。

安倍内閣は、2014年7月1日に集団的自衛権を容認する閣議決定を強行し、2015年9月19日、多くの国民の反対の声を無視して、与党によって安保法が成立しました。従来政府の見解にも反して閣議決定で解釈改憲し、また安保法は、海外で他国が起こす戦争において自衛隊が武力を行使するという明

らかに憲法違反で非常に危険な法律です。そして安倍首相は明文改憲をねらっています。安倍首相は、この間ずっとまともな説明を拒否し、マスコミに圧力をかけ、参議院選挙ではこれら憲法をめぐる争点を隠し続けました。

安保法の廃止と閣議決定の撤回は、平和と民主主義、およそルールに基づく安心を取り戻す最も基本的な課題であり、組合は、引き続き憲法学習会に取り組み人権意識を高め、諸団体や市民とともに、憲法を学び活用しながら守っていきます。

(5) 諸問題への総合的な対応

組合の要求活動の基本となる「要求と提案」の改訂・充実をはかります。2014年度と2015年度には病院支部や図書館支部で部局に内在する問題についての部局との交渉を組合本部とともにを行い、一定の成果を得ています。十分に準備し、組合員の参加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。大学当局は、教職員の待遇を軽んじ、率先して教職員の待遇を改善する施策を行うことはほとんどなく、「働きにくい」職場となっているのが現状です。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。様々な問題の根本には、国立大学の法人化後、運営費交付金の削減と競争激化、資金調達力に重きをおく風潮、個別の人事評価と業績給の比重増大、総長と大学執行部に極度に集中したトップダウン体制、間接経費の半分以上が入り多くが建物に注がれる総長裁量経費、そしてもの言えない雰囲気にあります。こうした大学の現状は、多くの教職員が組合に入り、横のつながりを豊かにし、大学の風通しを良くすることを求めています。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—

今期の団体交渉は、大学当局と組合本部との4回の他に、部局に対して組合の支部と本

部が申し込んだ交渉を2回行いました。支部の団体交渉への協力は2015年6月の病院

長交渉に続くものであり、中でも図書館との交渉は、長期にわたって行なわれてこなかったものであり、組合員の要求に応じて、上限3年に固執し図書館における更新限度を上限5年に改めさせることができたのは非常に大きな成果の一つです。引き続き「無期転換」に向けての取り組みを進めます。

大学当局との団体交渉も、改正労契法に関する准職員や時間雇用職員の無期転換要求を中心に行なってきました。大学当局は、2014年2月～3月に「改正労働契約法を踏まえた対応方針」を出して以降、無期転換制度についてすぐに案を出して話し合うという組合への約束について遅延を重ねてきました。

2016年2月16日、大学はこの問題について「非正規職員のモチベーションの向上を図り、本学の良質なマンパワーの確保を目的とする」として、「准職員・時間雇用職員の無期転換者の選考について」（以下「選考について」）という方針を出しましたが、法の趣旨に反して、非正規職員のほぼ全体を入れ替えてしまう可能性があることなど多くの問題が含まれています。

組合は、大学当局が示した「選考について」には、以下のような問題があると考え、団体交渉や要請・要求、広報活動等を行っています。

- ・改正労契法の施行前の本学には、時間雇用職員の更新限度には実質的な上限はなかったが、「選考について」は無期転換に対して不当に高いハードルを設けており、「上限5年以内」で大半の非正規職員を雇い止めするおそれ大きいこと。
- ・無期転換候補者の選考基準は、「正規職員と同等あるいはそれ以上の成果を出すと見込まれる者」となっており、無期転換が正規登用への1ステップとして結び付けられ、法の趣旨に反して非常に狭い門となっていること。
- ・無期転換には各部署長の推薦が必要で、非正規職員自らの意思表示を正式に行う場が設けられていないこと。
- ・大学当局は、雇用財源や業務混乱について厳密なシミュレーションを行わず、単に、「運営費交付金が減っていく」「例年1000名程度の入れ替えはあるので、大学や部局の運営にあまり影響はない」としてい

ること。非正規職員の約3分の1が毎年入れ替わってしまうことにより、「研究第一主義」を謳う本学の各部局運営や研究室運営に支障をきたし、教育研究が滞る可能性が非常に高いこと。

国立大学が法人化されたことにより、研究者は競争的資金確保のための様々な書類の作成に膨大な時間を割かれている上、さらに雑多な事務的業務もこなさざるをえない状況にあり、本業であるはずの教育や研究に関わる時間が大幅に削られているのが現状です。このような状況を好転させるためにも、各種書類作成や、実験・研究に多彩な知識と経験を持つ非正規職員の安定雇用は重要です。大学当局は、改正労契法の趣旨に則り、また、国大協会長のお膝元の大学にふさわしい運用を行うべきです。

このように現在の東北大学では、大量雇い止めの問題以外にも授業のクォーター制導入や教員の年俸制問題、大学構成員のメンタルやフィジカル面からの健康に対する問題など、本来大学当局が率先して解決しなくてはならない問題を、組合が団体交渉という場で、指摘し、そのメリット・デメリットを説明している状況にあります。大学当局の対応は一貫して「公的セクターだから要求には応えられない」との対応で煙にまこうとする態度をとっています。2016年7月26日に「産前休暇の8週間への延長」が施行される予定ですが、これは組合が以前から多くの国立大学法人ですでに実現していることを指摘して要求してきたことを大学当局がようやく認めたものです。仮にも「公的セクター」を謳っていながら、そこで働く職員に対する労働環境について組合に指摘されるまで他大学の状況を調べもせずにといたということは、大学に出入りしている民間労働者に対しても「公的セクター(と応えることこそ)」≡「労働環境は改善しなくても一向に構わない(旧態依然としたブラックな労働環境で全く問題はない)」と示しているようなものではないでしょうか。

多くの組合員が団体交渉に積極的に参加し、組合の要求を強く示すことで、より良い大学環境を求めていかななくてはなりません。

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

2016年4月より第3期中期目標・中期計画がスタートしました。そこで定められている国立大学のイメージは「各大学の強み・特色を最大限に生かし、自ら改善・発展する仕組みを構築することにより、持続的な“競争力”を持ち、高い付加価値を生み出す国立大学」です。各大学の機能強化を実現するために喫緊の課題である「強み・特色の重点化」、「グローバル化」、「イノベーション創出」、「人材養成機能の強化」に焦点が当てられ取り組みを進めることが打ち出されています。

こうしたことが策定された背景には、世界規模で急激に変化する国際社会の中で我が国が直面しているいくつかの課題があります。代表的な課題は、競争力強化、産業の生産性向上、我が国発の科学イノベーションの創出、グローバル化を担う人材育成、高齢化および人口減少、活力のある地方の創出です。こうした課題を克服するために必要な社会変革のエンジンを国立大学が担うべきというのが政府の意向です。

上記の政府の意向はそれ自体としては非合理的なものではありませんが、懸念すべき材料が含まれています。第1に、国立大学を「社会変革のエンジンに」という目標が際限なく拡大解釈され、国立大学に軍事研究を解禁させようとする動きがあることです。2015年10月1日に装備品等の開発・生産のための基盤強化を図りつつ研究開発、調達、補給、管理の適正かつ効率的な遂行並びに国際協力の推進を図ることを任務とする「防衛装備庁」が発足したことは記憶に新しいと思います。同庁は「安全保障技術研究推進制度」の下で研究課題の公募を開始し、2015年度に9件の研究課題（うち2つが国立大学からの応募）を採択しました。こうした動きを懸念する学識経験者は多く、大きな反対運動が起こっていることは周知の通りです。

もう1つの懸念材料は第3期中期目標・中期計画の下で運営費交付金の配分方法の見直しが行われることです。国立大学の機能強化の方向性に応じた取り決めをきめ細かく支援するため予算上3つの枠組みを設け重点支援が行われます（第1の重点支援は地域に貢献

する取り組み、第2は専門分野の強みを生かした全国的・世界的な教育研究を推進する取り組み、第3は卓越した成果を創出している海外大学に伍して全学的に世界で卓越した教育研究、社会実装を推進する取り組み）。2016年度の運営費交付金は前年度とほぼ同額の1兆945億円ですが、必要な財源確保のためこれまでの「効率化係数」に代わって「機能強化促進係数」（ $\Delta 0.8\% \sim \Delta 1.6\%$ ）が導入され、機能強化に取り組む大学に重点的に再配分が行われます。こうした配分方法の見直しは各大学で行われる研究に政府によって一定の方向付けが行われることを意味し、各研究者が自らの自由な発想の下に研究する機会及び意欲を剥奪してしまう恐れがあります。さらに、軍事研究などのように巨額な研究資金が得られると予想される研究課題が安易に推進されてしまう可能性もあります。

つまり、第3期中期目標・中期計画の下では各大学の予算に対する締め付けが厳しくなるため、国立大学が政府による研究の方向付けに抵抗することが著しく困難になることが予想されます。それは大学の自治そして学問の自由がこれまで以上に軽視されることに他なりません。

〔2〕東北大学の情勢

今期の運動のメインは何と言っても改正労契法による非正規職員の雇止め問題であり、団体交渉においてもそれに関連した内容に多くの時間を費やしてきました。以下では、教員に関わる問題の団体交渉内容のみをとりあげます。

2015年10月29日に年俸制問題を交渉しました。組合は、年俸制に切り替えた場合どのように給与が変化するのか、標準的なケースでよいのでシミュレーションを示すように大学当局に要求しました。様々な条件を設定した上で64歳教授が承継年俸制に切り替えた場合、そして月給制→年俸制→月給制と変更した場合など5つのケースのシミュレーションが2015年12月14日に大学当局より提出されました。年俸制に切り替えれば月給制に比べて給与が上がる場合も下がる場合もありました。

2016年1月25日の団体交渉では、年

俸制、マイナンバーの取扱い、諸手当・休暇の改善、本学職員の給与取扱いに関する基本方針の改定、クォーター制の導入について交渉を行いました。大学当局は60歳以上の教員と若手の任期制の教員を中心に年俸制の導入を進めていますが、それ以外の教員に関しても年俸制への切り替えを検討している場合は各部局を通じて要望すれば、その教員に即した試算を提供すると確約しました。マイナンバーについては、提出を強制しないこと及び提出しなくても不利益は特になことを確認しました。諸手当に関しては、組合で調べたところ本学の手当の種類が少ないので(特に教育関係と病院関係の諸手当)他大学と比較して遜色のない手当を整備するように要求しました。本学の手当の種類が少ないという事実認識に大学当局との間で大きな隔たりがあり、大学当局は「国家公務員を参考にして」という常套句を繰り返すだけでした。本件は現在も交渉中です。また2015年10月役員会了承の「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針(改定案)」については組合との交渉期間を十分長く確保するように要求しました。クォーター制の導入については、不利益変更となるクォーター制の実施方針を見直すように要求しました。その結果、2016年4月19日の部局長連絡会議・教育研究評議会で報告された「柔軟な学事歴検討プロジェクトチーム」最終報告概要において土日は休日、原則として祝日も休日であることが提言に盛り込まれ、労働条件の著しい悪化を避けることができました。

2016年3月17日の団体交渉では、軍事・国防研究に関して交渉を行いました。組合からは「東北大は軍事研究を行わない」ことを確認し全構成員に徹底することを要求しました。大学当局の返答は驚くべきことに「研究方針は交渉事項ではない」というものでした。大学当局は組合員個人の労働条件に関する交渉の場合でもそうでしたが、ときに交渉を拒否することがあります。大学当局にそうした態度を取らせないように厳しく追及していかなければなりません。とはいえ、軍事・国防研究に関しては交渉後の2016年4月19日の部局長連絡会議・教育研究評議会において「防衛装備庁『平成28年度安全保障技術研究推進制度』について」が議題に上り、今年度本学からの同制度への応募を認めないことが決定されました。そして、プロジェクト・チームおよびワーキング・グルー

プを設置し、軍事関係機関から提供される研究資金を原資とする研究公募等に関する本学の方針を検討することも決定されました。まだ予断の許さない状況が続きます。

団体交渉は行っておりませんが、教員の懸念材料として川内北キャンパスのA・B・C棟及びマルチメディア教育研究棟の全学教育関係の教室にビデオカメラが設置されたことが挙げられます。これは全学生の効果的な学習の促進及び修学上の配慮を必要とする学生の継続的な支援のために全学教育科目の収録と配信を行うことを目的にしています。ビデオ収録は授業担当教員の希望と調整の上に実施するとはなっていますが、上記の目的を達成するためにビデオカメラを教室に設置する必要性があるとは思えません。何より、たとえ現在は撮影されないとしても授業の監視可能な体制を整備すること自体、学問の自由を最も尊ぶ大学に最も相応しくないことであることは言うまでもありません。

また、2015年度の定期大会において特別決議「『安全保障関連法案』の衆院通過に抗議し、同法の廃案を求めます」を可決しましたが、組合は引き続き安保法制反対運動を様々な団体に連携し展開しました。2015年9月に設立された「安保法制に反対する東北大学教職員有志の会」(以後、「有志の会」)が行った署名集めに積極的に協力し、2015年10月16日に「有志の会」が主催した学術シンポジウム「緊急シンポジウム in 東北大学：これからの日本の民主主義と安全保障を考える～安保法制成立後の社会の行方」及び2016年5月17日に「有志の会」と「SEALDs 東北」が開催した学術シンポジウム「立憲主義と民主主義—『安保法制』以後」に多くの組合員が参加しました。

2016年度運動方針と課題

2016年度教文部の柱は軍事・国防研究に対する反対運動です。6月3日のしんぶん赤旗によれば、自民党は安全保障技術研究推進制度の予算を100億円に増加するように政府に提言しました。同制度の予算は開設時2015年に3億、2016年度に6億でした。この予算の急拡大は、安保法制と武器輸出解禁と合わせて「軍産学」で兵器開発を進める国家体制を整えようとしている政府の意図を表わしています。

こうした動きに対して、われわれは大学人

として断固反対し阻止しなければなりません。過去の大学人は第2次大戦時に戦争と権力の美学に圧倒された知的な非力を痛感し、戦後は軍事・国防研究の禁止と憲法9条の堅持を最重要視してきました。それが戦後大学人の矜持だったに違いありません。昨今の大学人はそうした矜持を忘れつつあるのではないのでしょうか。戦後、軍事目的の研究を一貫して否定してきた日本学術会議の現会長大西隆氏が私見としてではありますが「個別的自衛権のための基礎研究なら許されるのではないかと」発言し、学術会議内に「安全保障と学術に関する検討会」が設置されたことは由々しき事態です（しんぶん赤旗6月6日）。大学にとって予算確保は確かに重要です。しかし、金銭的インセンティブを用いた政府による研究の方向付けが技術的にも思想的にもいかに社会全体を危険な状態に追いやるのかを大学人自身が再認識し、そして社会に訴え理解してもらう必要があります。

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

- (1) 現在、本学では軍事関係機関から提供される研究資金を原資とする研究公募等に

関する本学の方針についてプロジェクト・チームおよびワーキング・グループが設置され検討されていると思われます。いかなる条件の下であろうとも本学において軍事・国防関連の研究が禁止されるように運動します。まずは本件が交渉事項であることを大学当局に認めさせることから始めます。

- (2) 本学の教育および病院関連の諸手当の種類が他大学に比較すると十分なものではありません。本学の諸手当を他大学と比較して遜色のないものに引き上げるように取り組み、教職員の労働条件の向上に努めます。また地域手当を多賀城市（10%；現在本学は仙台市と同じ6%）の水準まで引き上げるように運動します。
- (3) これまで同様に本学の入学式や卒業式において国旗掲揚と国歌斉唱が行われないように監視します。
- (4) 他の団体と協力しながら、安保法制の廃止に向けた運動に取り組みます。
- (5) 教文部の役割が増大する一方で、個々の教文部員の多忙化も進んでいます。多彩な活動に応じ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〕総合技術部の主な動き

東北大学総長研究支援技術賞が創設されました。対象者は本学の研究を技術面から支援する業務に従事する本学の職員で特に高い研究成果の創出に寄与したものとしています。2016年度の学位授与式後に表彰予定になっています。

また、技術職員の勤務時間管理システム導入にあたっては教員の勤務時間管理と足並みをそろえるため2017年度4月から施行できるように作業を進めているという事です。

〔2〕技術職員部の取り組み

今年度、技術職員部としての活動はほとんど行われませんでした。しかし、技術職員から再雇用された職員の「配属先や配属先での乗務に対する不満はないか」や「サービス残業を含む適正かつ正確な勤務時間管理が行わ

れているか」等の調査を進めていく必要があります。

また、当局から示されたデータによると、5級以上在職者の割合は、施設系技術職員と教室系技術職員の間では以前に比べて格差が大幅に縮まってきているものの、事務職員との間には未だ隔たりがあり、今後は技術職員の昇格の一層の改善を図るべく取り組んでいく必要があります。

2016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めます。

- (1) 教育研究系技術職員の5級以上在職者の割合を引上げ、事務職員と同等の水準に

すること。

(2) 部局を越えた人事異動について、技術職員の持つスキルを十分に検討し、当事者の要望をかなえながら直接職群をまたいだ異動を可能とする制度を検討すること。

(3) 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法定の2年を超えた

分についても直ちに支給すること。また、サービス残業が発生しないように勤務時間管理方法の再検討を行うこと。

(4) 女性職員の子育て期間にかかる人材のバックアップ体制を図ること。人員の確保が現状で困難な場合は技術職員の増員を図ること。

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、いわゆる正規職員以外の職員の割合が過半数を超えています。正規職員は係長一人で係員は全員非正規職員という部署も見受けられます。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。

業務量の増加や多様な雇用形態、上司のコミュニケーション能力の不足等により、相談しあえる職場環境が作りにくくなっています。長時間労働等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存在する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、職場の和が作りにくい状況に拍車をかけています。

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環境づくりは喫緊の課題です。

(2) 改正労契法により、任期付きの事務職員が無期雇用に変換するチャンスが生まれました。しかし大学当局は、いずれ正規職員に採用されるにふさわしい能力のある人と限定し、無期変換の道は厳しくなっています。無期変換と正規職員への登用は別に考え、雇用の安定と業務の停滞阻止のために運動を強めていきます。

(3) 長時間労働やサービス残業根絶等ワークライフバランスをとりあげたこれまでの団体交渉により、当局は「労働時間管理の適正化、時間外労働の縮減及び休暇の取得促進について」を部局長あてに通知しました。適正な労働時間の推奨や休暇をとりやすい職場環

境づくりなどの内容です。管理職だけでなく教職員全員に周知するよう要求しました。絵に描いた餅としない運動が求められます。

2016年度運動方針と課題

(1) 「上限5年以内」で雇止めのおそれがある非正規の事務職員を無期雇用に変換する運動を強めます。

(2) 適正な人員配置をもとめる運動とサービス残業を根絶する運動を強めます。

(3) ハラスメントのない、健康で働きがいのある職場環境づくりを進めます。

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

(5) 「人事制度改革」「次世代育成支援対策推進法に基づいた東北大学一般事業主行動計画」及び2016年4月15日に部局長宛に通知した「労働時間管理の適正化、時間外労働の縮減及び休暇の取得促進について」を実効あるものとするために、女性部と協力して当局に働きかけます。

(6) 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。

(7) 本学から他大学や高専に出向している組合員が、処遇面で不利益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—

(1) 2015年10月に組合本部と図書館支部が図書館事務部長と行なった団体交渉によって、図書館で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、一定の成果を得ることができました。

以前は、「今まで3年雇用が基本だったので、その方針を踏襲する」等、改正労契法の趣旨を尊重しない発言がなされ、図書館に働く多くの准職員・時間雇用職員に不安な思いをさせてきました。今回の団体交渉には、図書館支部組合員と本部執行委員が交渉の場に臨み、結果として図書館本館特有の「慣例」だった3年の雇用について「4年目も雇用、5年目については評価による」という方針とさせることができました。団体交渉によって支部レベルであっても要求を実現できることをあらためて示し、支部活動に大きな弾みをつけることができました。

(2) 図書職員等の要求把握の取り組みや、学術の中心にふさわしい図書館づくりと待遇

改善、業務委託や労働強化の現状把握も重要です。また、各支部と本館や各分館の図書職員の関係強化が不可欠です。

2016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

東北大学病院は、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・使命としてかかげています。病院長は年頭のあいさつの中で就任2年目の最重要課題として看護師の人員確保と育成を考え4月より看護師の任期制を廃止し、今後は他の部門にも拡大させ医療人の育成につとめていきたいと話しました。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真に実行されるのかを注視してい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。2007年度から導入された「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安全をおびやかす状況を招いています。

この間、休暇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。

〔当院での改善の動きと問題点〕

看護労働は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。

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時間ですが夜勤12時間体制にする病棟もあります。夜勤につい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ことが大切です。

産前休暇の 8 週間への延長は長年の要求でした。本部交渉や昨年の病院長交渉で全大教加盟組合の事例を紹介、東北地方では弘前大学と東北大学が実現していないことは恥ずかしいことであると言いつけてきました。ようやく 2016 年 3 月の交渉で宮城県内でも多くの事業所で実現していることを認めました。2016 年 7 月 26 日から 8 週間への延長の適用が開始される予定です。

東北大学病院の看護師等は、正職員ではなく特定有期雇用職員（任期付職員）として採用され、5 年で正規職員になれない場合、年俸制職員でした。そういう状況が続いていましたが、組合が本部交渉や病院長交渉で要求してきた“任期付き採用の撤廃”が看護師については 2016 年 4 月から実現しました。大きな前進です。組合掲示板に大々的に宣伝をしました。

〔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必要です。

〔非正規職員の劣悪な待遇〕

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できないと当たり前のように言われています。時間雇用職員には超勤手当は支払われずに、超過した時間分、別の日に早く帰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。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〕

* 年休問題について

2015 年 6 月 15 日、本部執行委員会の応援を得て病院長交渉を行いました。交渉で病院長は「計画的な年休取得をしてください」と言いながら、病院が示したたった 1 枚の資料によれば、7 対 1 看護の病棟では看護

師ひとり月平均 1 日の年休すら取得できていないことが明確になりました。支部は宮城労働局に相談に行きました。明らかになったことは、以下の 2 点です。

- ・ 労働日（4 週 8 休の勤務割り）が確定していないと時季指定ができない。
- ・ 時季指定をしていないと年休を与えなくても違法ではない。

4 週 8 休の勤務割りは当該 4 週の直前に初めて決まるのが実態であり、どうすれば計画的な年休を取得できるか使用者側に説明をさせることが今後の取り組みです。その後の学習会で「計画年休制」を使うことも有効だと知りました。当局に対して活用していくことが大事です。

* 業務による傷病について

2016 年 5 月 17 日、組合員 A さんの採血室業務による傷病について、本部執行委員会の協力のもと病院長交渉を行いました。

採血室で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。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引き続き交渉を続けていく予定です。現在、労災認定についても申請中ですが、認定のハードルは高く認定は容易ではありません。

〔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、__人の加入申し込みがありました。また、引き続き再雇用職員となった__人を含め、通年で__人の加入がありました。

しかし、オリエンテーション時にせっかく用意したパワーポイントが使えないというアクシデントが発生しました。事務方がパソコンを片付けてしまったのです。パワーポイントのない状況にもかかわらず参加者の 9 割の方々が聞いてくれました。これは昼休みに事前に資料を配布、大切な話なので残って聞いてもらうように声をかけて回ったことが反映したと思われます。

新入職員歓迎会には社会経験のある看護師の参加もあり、職場の情報交換などおいしい

料理で交流を深めました。

〔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・交流をしています。1名の代表を派遣し(第26回、岡山)学んできたことを支部活動に生かしています。

〔アンケート調査〕

*「2015年国立大学病院看護師労働調査」

全国大学高専教職員組合(全大教)病院協議会の労働条件の改善をめざし、全国の国立大学病院で働く看護師を対象にほぼ5年毎に調査を行っているものです。2015年10月15日～30日、1,121名に配布し684名の方から回答をもらいました。現在集計中で間もなく調査結果がでます。

*「安全・安心の医療・介護の実現と夜勤改善・大幅増員を求める国会請願署名」

署名枚数着分を各部署に配布、回収に回りました。294筆を集めました。部署の師長によっては対応にばらつきが見られました。

〔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タイムリーに宣伝をしています。しかし、病院職員数からみても1枚の掲示板では足りません。

〔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、パワーハラスメントで退職に追い込んだりといった問題が起きています。

また、採血室は再雇用の看護師が多く配置される場所でもあるため、支部は過去に遡って勤務経験のあった看護師を含め、実態調査のアンケートを進めています。

外来看護師も同様に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ません。

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、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。

正規職員の増員要求や、准職員や時間雇用職員の待遇改善の取り組みや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したい仲間づくりが最も重要です。

2016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. 改正労働契約法を精神を生かし、雇用の安定を

—准職員部—

(1) 本学に働く正職員、特定有期雇用職員、再雇用職員、准職員・時間雇用職員の人数は右表のとおりです。

たび重なる正規職員の定員削減の影響で本学においては全教職員の半数以上が准職員や時間雇用職員で占められており、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いるのが実態となっています。

	2015年 5月1日	2016年 5月1日
正規教職員	4,686	5,113
特定有期雇用職員	1,621	1,244
再雇用職員	122	108
准職員	1,721	1,719
時間雇用職員	2,307	2,188

(2) 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本人の希望により、その次の契約から無期雇用となることができるようになりました。大学当局は「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年以内」とする就業規則変更を強行しましたが、その結果、1,500名程度の准職員や時間雇用職員が2018年3月31日で雇止めされる可能性が強くなっています。

(3) 大学当局は、大量に人が入れ替わっても業務に支障をきたさないようにマニュアルを整備するなどと言っていますが、そのマニュアルを整備するための負担の増大や、そもそも誰がマニュアルを作成するのかという問題には触れようとしていません。また、無期転換についても、「いずれは正規職員への登用も考えている」と言いつつ、「正規職員を上回る業務処理の力がある者」「正規登用には新規採用枠の一部を用いる」等、端からハードルを高くした上、更に枠を狭めるといったいかにも「無期転換/正規登用はお題目である」といった態度を取っています。

(4) 各キャンパスで行われた説明会では、「無期転換により業務に対するモチベーションを向上させる」と言っていますが、せいぜい数%しか無期転換できそうにない方針の説明を受けて、現在就いている業務へのモチベーションをあげることでできる人がいると思っているのでしょうか。

(5) 大学当局は、無期転換後は「期間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」と説明しています。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ことや、時間雇用職員であっても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などが先決です。

(6) 特に夏季/冬季一時金(ボーナス)支給について、2008年度の団体交渉の時点では相当検討が進んでいましたが、それ以降は

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。まずは有期雇用であっても時間雇用職員への一時金支給を行うことを検討す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おり、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示しています。本学で働く人の2割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。

2016年度運動方針と課題

- (1) 改正労契法 of の精神にも実態にも合わない「通算雇用期間の上限は原則5年以内」「上限年月日は2018年3月31日」といった運用はやめ、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ヶ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登用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. 組合の魅力をおし

—厚生部—

〔1〕教職員共済生活協同組合

(1) 利用者が教職員に限られているため、事故率が低く掛け金に反映されていることや、利潤を目的としない非営利の助け合い共済であることの安心と魅力を現組合員に知らせ加入を促すことと、未組合員にその魅力を知らせ組合加入につなげていくための広報活動を行いました。

＊未加入の組合員に、執行委員長名のお誘い文と、実際に給付金を受けた組合員の生の声を紹介したチラシを配付しました。

＊2016年1月21日、退職を迎える組合員を中心に教職員共済大学事業所の担当者による説明会を行いました。

(2) 今期は大学事業所の幹事の任務が割り当てられ、年3回の幹事会に出席してきました。6月の総会ではさらに教職員共済生活協同組合の総代に大学事業所からの代表として選出されました。その他、実務担当者の会議に書記が参加しました。

(3) 各共済の加入状況(2016年7月1日現在)

・総合共済	97人(給付 0件)
・火災共済	15件(給付 1件)
・自動車共済	59台(給付39件)
・トリプルガード	51人(給付45件)
・交通災害共済	10人(給付 9件)
・新・終身共済	7人(給付 0件)
・年金共済	9人

〔2〕労金

労働金庫の一斉積立(エース預金)の利用は2016年4月現在42名です(前年度48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5名へ感謝状と記念品を差上げました。

(2) 退職者の会には現在114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59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(3名)・米寿の方(2名)に記念品を、亡くなった方(5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。

2016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。教職員に限られているため事故率が低く掛け金に反映されていることや、利潤を目的としない非営利の助け合い共済であることの魅力と、さらに実際に給付を受けた生の声を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66歳のbirthday

東北大職組は1949年10月29日に創立されました。2015年10月30日夕刻、

書記局にて組合の誕生会（66歳）を行いました。テーブルにはバースデーケーキ、ちらし寿司、お好み焼きなどの料理や差入れのお酒を含む飲み物がところ狭しと並び、参加者7名が笑いの絶えない雰囲気の中で和気あいあいと会話を弾ませる楽しい誕生会でした。

（2）新春囲碁大会

2016年1月9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。7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）

2016年1月15日に多元物質科学研究所・科研棟N棟3階セミナー室で開催され、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、2015年の出来事ビンゴ大会などで、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

2016年5月1日に勾当台公園・市民の広場で行われました。雨の中、東北大学からは20名が参加しました。非正規職員の大量雇止めの問題のポスターをかかげて1分間スピーチをし、また司会、シュプレヒコールな

どに貢献し、奨学金制度の改善を求める署名（140筆）にも取り組みました。駅前までデモ行進した後は書記局でOBやミーティングに訪れた仙台合唱団のみなさんとともに、鉄板焼きや持ち寄った料理を囲んで楽しく飲み、歌い、懇親を深めました。

（5）その他

5月28日に行われた安保法制廃止を求める県民集会にも参加し、その後、書記局で懇親しました。

2016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

2015年の定期大会において特別決議「『安全保障関連法案』の衆院通過に抗議し、同法の廃案を求めます」を可決しましたが、組合は引き続き安保法案反対運動を様々な団体と連携し展開しました。

2014年7月1日の集団的自衛権行使容認の閣議決定を受け、2015年9月19日に可決強行された安保法制は、この国の平和と立憲主義を根底から揺るがす、まさに暴挙でした。憲法学者の樋口陽一・東大名誉教授は述べています。「違憲、違法にはとどまらない。憲法という意味の『Constitution（コンスティテューション）』だけでなく、社会の骨組みの意味での『Constitution』。これを壊しつつある〔中略〕これは放っておくと

社会の骨組みそのものが危ないということとす」と。

安倍首相は2016年に入ると明文改憲を再三表明しています。自民党の「日本国憲法改正草案」（2012年4月27日決定）を繙くと、その驚くべき反動的表現の数々に言葉が失います。

政権側は「ありとあらゆる手を使って、野党を分断し、有権者に無力感を与えて、政治を変えさせることを諦めさせる」（政治学・中野晃一氏）。そして報道や言論への介入、軍事研究という学問の自由への揺さぶり、しかもたちの悪いことにこれらは同時進行的に実行されつつあります。この国を包み込みつつある何とも形容しがたい「息苦しさ」に、この点、端的に現れているのは確かと言えます

しょう。最近の露骨なケースで言えば、ものを言いにくくすること、言えば言ったで恫喝するという「放送法」をめぐる高市早苗総務相の姿勢に、はしなくも露呈しているように、言論統制は確実に進められています。自粛と萎縮の精神構造に組み込まれ、同調圧力と強制的同質化の下、自発的服従へと誘導することを狙っているのです。

これは江戸時代の五人組制度に象徴される精神的風土と極めて親密な精神構造であり、相互監視へとつながりやすいため、特に警戒が必要です。

「暴政府の風にて故さらに徒党を禁ずるの法を設て人の集議を妨げ、人民も又只管無事を欲するの心よりして徒党と集議との区別を弁論する気力もなく、唯政府に依頼して国事に關らず、百万の人は百万の心を抱て各一家の内に閉居し、戸外は恰も外国の如くして嘗て心に関することなく、井戸浚（さらひ）の相談も出来難し、況や道普請に於てをや。行斃（ゆきだふれ）を見れば走て過ぎ、犬の糞に逢へば避けて通り、俗に所謂掛り合を遁るゝに忙はしければ、何ぞ集議を企るに遑あらん。」福澤諭吉は『文明論之概略』で、このように述べています（『文明論之概略』：初版は1875年（明治8年）に刊行。第四章「一国人民の智徳を論ず」）。福澤がここで指摘したことは、あの忌むべき超国家主義・軍国日本となってこの国の言論の自由を圧殺しました。特定秘密保護法、安保法制の次は「共謀罪」と進められている今、まさに「一国人民の智徳」が問われているのです。

とりわけ真理探究の府としての大学にとって、憲法9条は軍事研究に対する反省として捉えなければなりません。東北帝大は周知の如く戦時中全帝大31研究所の内、実に3分の1の10研究所を有するに至り、「研究所大学」の異名を得たことは規模的拡大の点で注目すべきですが、そのほとんどが軍事研究を目的とした研究所でした。現在東北大学が掲げる三つの理念を歴史的に振り返りますと「実学尊重」を「研究第一主義」「門戸開放」と並べるようになるのは平成に入ってから、しかもごく最近のことです。法人化と産学連携のもとで過剰なまでに「実学尊重」を重視する姿勢には現在直面している大問題の一つである「軍事研究」との関係で慎重さが求められます。そして第23条「学問の自由は、これを保障する。」は戦前の瀧川事件、

美濃部機関説をはじめとする種々の苦しみの所産であることについては言うまでもなく、その歴史的意義を想起し現在の危機的状況を捉え返す必要があります。

「ナチスの手口を学んだらどうかね」という麻生太郎副総理兼財務相による恥知らずな発言は、歴史を学び深刻に反省する知性のあり方に真っ向から対立するものであり、「歴史を繰り返す」、いや「歴史を意図的に繰り返す」という反知性的態度以外の何ものでもありません。

「大日本帝国の実在よりも戦後民主主義の虚妄に賭ける」とは、さる学者の戦後間もない時点での発言ですが、不断に自由であり続けようとすることによって、不自由さから逃れることができる、あるいは自己の不自由を意識するが故に相対的に自由になり得る、という一見逆説的に思える発言は確かに民主主義の根幹にかかる真理の一面を鋭く突くものであり、明文改憲を露骨に表明する政府に対し、私たち主権者に主体的努力が求められていると言えるでしょう。

政府側の意図的歴史的再現性と鋭く対立する安保法制反対の高揚は60年のそれを想起させるものでした。とりわけ SEALDs の活動はとりわけ「政治の季節」から「経済の季節」への変転、特にいわゆる「失われた20年」の世代が主体という点でも新鮮に映ずるものです。ただし注意しなければならないのは、一時的な熱狂や興奮は「熱い物、喉元過ぎれば…」ということに転じかねないということです。

警戒しなければならないのは、一時的な高揚のあと、既成事実先行という手段で屈服を図る政府の独断専横の姿勢であり、有権者に無力感を与えて、政治を変えさせることを諦めさせる。こうした反知性的権力に対抗する私たちの内面的政治的課題の一つとして「記憶し続ける持続力」（法政思想連鎖史・山室信一氏）が必要だということです。

【2】憲法をめぐる組合の取り組み

本年度は3回の学習会を「憲法カフェ」として企画、実施しました。いずれも大きなテーマを設定し、和やかな雰囲気の中で問題意識を共有し、私たちがどのような状況に位置するのかについて考える時間とすることを目

的としましたが、そこにいずれも共通するのは、他ならぬ私たちが政治的主体であることを改めて自覚し、そして権力側を厳しく鋭く監視する必要があるということです。そしてこのことは主権者である国民である私たちこそが近代的主体的政治的人格を有するという自己意識を再認識することに他なりません。

「その場の感情論に流されず、もっぱら法秩序の規範論理的構造からドライな分析を行うことで、それ以外の方法ではみえない論点を掘り起こし、問題の理解を構造化することができる」とすれば、それが法学というメチエに固有の力である」（憲法学・石川健治氏）。

このような考えのもと、憲法学習会を、さらに継続して開催します。

第9回憲法学習会

- ・2015年10月28日
- ・病院書記局で開催
- ・「憲法と政治—最近の動向と問題点—」
- ・講師：松浦健太郎弁護士（庄司法律事務所）

第10回憲法学習会

- ・本部書記局で開催
- ・2016年3月11日
- ・「住民投票と地方自治」
- ・講師：染谷昌孝弁護士（中央法律事務所）

第11回憲法学習会

- ・本部書記局で開催
- ・2016年5月25日
- ・「表現の自由について」
- ・講師：杉山茂雅弁護士（杉山法律事務所）

この他、学内外で実施された数多くの安保法制関係の集会・シンポジウムに組合員が参加しました（詳細は教文部の項を参照）。

「戦争法の廃止を求める2000万人統一署名」にも協力しました。さらに、「『安全保障関連法案』に反対する東北大学教職員有志」の声明や、強行採決後にその廃止を求めて「安全保障関連法に反対する東北大学教職員の会」が発表した声明を組合員に広め、賛同者を募る活動を行いました。

2016年度運動方針と課題

（1）引き続き憲法学習会を複数回実施します。

憲法学習会を通じて学内の憲法に対する意識向上に務めます。憲法学習会が組合活動だけではなく、全ての教職員にとって極めて有益な知識であることをアピールし、参加者増加を目指します。

（2）憲法関連の各種集会への参加

学外の各種団体と積極的に連帯し、明文改憲に反対します。

（3）安保法制廃止への取り組み

他の団体と協力しながら、安保法制の廃止に向けた運動に取り組みます。

12. 男女ともに人間らしく働きやすい職場づくりめざして

—女性部—

〔1〕男女共同参画社会実現のために

女性部では、「男女が互いにその人権を尊重しつつ、責任を分かち合い性別に関わりなく、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を大きな目標として運動しています。制度などに一定の前進がみられ、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社会づくりの運動に取り組んできました。

〔2〕改正労働契約法による無期転換への取り組み

非正規職員の大半を女性が占めています。無期転換のチャンスととらえ本部とともに団体交渉などに取り組んできました。

〔3〕待遇改善のための取り組み

女性部が長年要求をしてきた「産前休暇8週間」を勝ち取ることができました。201

6年7月26日施行の予定です。

2016年度運動方針と課題

〔4〕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。

〔5〕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。

〔6〕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、退職者の送別会では、交流の中で「組合に入っていて良かった」との声が聞かれました。

〔7〕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、宮城県母親大会連絡会・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61回日本母親大会（金沢）

2015年8月1日～2日 1名参加

*宮城県労連女性部フォーラム

2015年11月20日 2名参加

*宮城はたらく女性のつどい

2016年2月20日 3名参加

*国際女性デー宮城県集会

2016年3月8日 4名参加

*第24回全大教東北地区女性交流集会 （山形大学）

2016年3月26日～27日 2名参加

*第56回宮城県母親大会（大崎）

2016年6月12日 5名参加

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、多くの准職員や時間雇用職員は改正労契法を無視した本学の方針により、2018年3月31日で雇い止めになる可能性が大了。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、希望者全員の無期転換を勝ち取る運動を強めます。

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、男性教職員とも協力して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」及び2016年4月15日付けの「労働時間管理の適正化、時間外労働の縮減及び休暇の取得促進について（通知）」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 男性職員も育児休業などをとりやすい職場環境、雰囲気づくり
- ⑤ 大学内保育所の増設
- ⑥ 年次休暇の取得促進
- ⑦ 所定外労働時間の減少
- ⑧ 「東北大学一般事業主行動計画」の達成状況の公表
- ⑨ 女性職員の登用と採用の拡大
- ⑩ 任期付教員や有期雇用の職員が任期更新の際に出産・介護を理由に不利益が生じないような制度作り
- ⑪ ハラスメントのない職場、管理者のジェ

ンダー意識変革のための教育実施
⑫ トイレ・更衣室・休養室の改善

(2) 大学は女性管理職等への登用推進の目標と到達を発表しました。

- ◇ 目標 (2015年6月)
2016年4月1日までに
 - ・役員に占める女性の割合を10.0%以上
 - ・管理職に占める女性の割合を5.5%以上
- ◇ 到達 (2016年4月1日現在)
 - ・役員に占める女性の割合 10.0%
 - ・管理職に占める女性の割合 8.1%

また、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため行動計画(計画期間2016年4月1日～2022年3月31日の6年間)では、管理職等(課長補佐以上)の女性職員比率を15%へ引き上げることを目指すとあります。

しかし、目標そのものがあまりにも低く、目標の引き上げと早期の到達を要求していきます。

(3) 保育園に入れなかった保護者の一言から、待機児童の問題がクローズアップされています。これを機に本当の「子育て支援」を政府に要求し、安心して出産し子育て

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] 元気になれる楽しい活動(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] 女性部員の名簿を作成し、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25回全大教東北地区女性交流集会に参加します。(福島大学)
- ・第61回日本母親大会(8月20日(土)～21日(日)、金沢)の成功にむけて取り組みます。
- ・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(2017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—

今期、当局から「退職者を再雇用した場合には基本的に新規採用を見込まない」とする新規採用と再雇用とを天秤にかけるとなると、今後は若い職員の採用が減少してくる可能性があります。したがって、若手の教員にも青年部活動の一翼を担ってもらい組合活動に親しんでもらう必要があるかもしれません。また、組合に加入したばかりの青年層にとって、経験豊富な組合員の組合独特の言い回しを理解することが非常に高いハードルとなっているのは事実です。組合として、独特な言い回しを一般的な言葉に言い換えることで、青年層に組合の理解を深めてもらう必要があります。

2016年度運動方針と課題

停滞しつつある青年部活動を活発にするため以下の要求・課題に取り組みます。

- (1) 青年部層の結集をはかり、未組合員も参加できる魅力ある行事の計画を立てます。
- (2) 新たに加入した青年層に対して、支部と協力して組合活動の魅力を伝えます。
- (3) 支部と協力しあって、時間をかけて青年層の教育を行います。
- (4) 全大教青年集会や労働学校などへの参加について、出来る限りのサポートを行います。
- (5) 青年部員の名簿を作成し、また、青年部員同士の情報交換ができるようにします。

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、2015年8月～2016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。一方退会者は__名でした。全体としては__名の増加で、組織率約__%となりました。昨期が__名の減少であったことを考えると、プラスに転じることができたのは大きな成果です。しかし、増加数は十分とは言えません。本部執行委員長の提唱とした「組合員数倍増」は言うに及ばず、組織部として掲げた現実的目標である「30名増」にもわずかに及びませんでした。このことは大きな反省点となりました。

今期の組織部の目標は、これまでと同様多くの新入組合員を得ることで組織率を高め、より交渉力の高い組合になること、そして長期的には過半数組合を確立することでした。2015年の本部執行委員会では、昨年からの懸案である各支部における新人リストづくりを改めてお願いすること、Face to Faceに心がけ一人ずつ勧誘していくことに取り組みました。また、各支部ではイベントの積極的な開催とそこに未組合員の参加を促すことに取り組んでいただきました。今期の組合員数の増加は、これらの取り組みが一定の成果を上げた結果であると考えられます。また、図書館において懸案となっていた、准職員・時間雇用職員の3年雇用について、図書館支部と本部執行委員会が協力して最大で5年雇用とする方針を勝ち取りましたが、この時図書館職員の方からの加入者が増えました。当然のことかもしれませんが、やはり「目に見える成果を得ること」が明確に組織の拡大に結びつきます。一方で、大きな組織になることが大きな成果を勝ち取ることに繋がるとも言え、組合員の増加はどうしても必要です。

〔2〕今期の拡大活動

2016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、病院支部の役員・組合員をはじめとして、本部執行委員会や書記局からも参加して、新入職員に対する資料の配布と説明を行い、組合加入を訴えました。その結果、__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の2016年4月4日の昼休

みには、書記長、書記で拡大セットを初任者ほぼ全員に配布し、組合加入を呼びかけました。その場での加入申し込みはありませんでしたが、組合活動の理解につなげることができました。

特に今期は、組合OBボランティアの方の尽力により拡大の取り組みを充実させることができました。例えば、大量の配布物の準備や新規採用者に対する組合案内の送付などです。そのおかげもあり、2016年はこれまで以上に拡大活動に取り組むことができました。例えば、新入教員オリエンテーションの場においても全大教リーフレットを配布し、組合への関心を高めることに結びついたと考えています。

〔3〕過半数代表者との連携

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

〔4〕展望について

2012年（平成24年）8月に施行された労働契約法の改正は、本来有期雇用職員の雇用改善につながるはずでしたが、実際にはこれを逆手に取った雇い止めや年限による大量解雇等の事例が多く出てきています。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、このことは本学も例外ではありません。本学では、准職員・時間雇用職員の2018年（平成30年）3月末日での雇い止めが、1,500名にものぼる規模で行われようとしています。本年3月、大学当局は、正規登用を見据えた無期転換のプランを

提示しましたが、数多くの人を無期転換できる内容とはなっておらず、到底受け入れられるものではありません。大学当局に対して改善の要求を断固として行っていくことが必要です。仕事内容を熟知した長期時間雇用職員の方々の多くが雇い止めや配置転換でいなくなることは、正規雇用の教職員にとっても仕事の大きなマイナスであることは明らかなです。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ることは当然ですが、正規職員層に対しても、この問題の重要性と自分たちにも関連があることなどの認識を持ってもらうこと、特に雇用問題解決のためには教授層の組合への参加と運動が必要なことをさらに訴えていきたいと考えています。

上記のことに加えて、病院看護師が劣悪な就業環境に曝されている事実があります。具体的には、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問題が起っています。このことをはじめとして、東北大学における近年の就業環境の悪化は深刻です。本部執行委員会では病院支部と連携して年休取得問題を含めた病院の環境改善に取り組んでいます。まだ明確な成果は得られていません。今後も、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必要です。

給与問題について、2015年4月から実施されている本給2%の引き下げは、現在も継続しています。すなわち、臨時特例による7.8%の減額以降も待遇は悪化の一途です。団体交渉の場において、大学当局は「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、職員の待遇を改善しようとする意志はまったく感じられません。こうした労働環境の悪化に歯止めをかけるためにも、組織の拡大がぜひとも求められます。

今期、職員組合が取り組んできた様々なこと、例えば先に述べた看護職員の労働環境改善や図書館職員の雇用期限の改善などが、徐々にではありますが、学内全体に浸透して組合への関心が高まっていることは確かなようです。今後も、学内の声なき声を拾い集め、職員一人ひとりでは解決できない問題に真摯な対応することが重要です。そのことが、大学における様々な改悪に対して職員組合の力が今こそ重要な時代ではないかとの認識を高めていきます。その気持ちや意識の高まりを組合への加入にまでどのように結びつけてい

くかが、今後の大きな課題となります。

〔5〕役員選出のための対策委員会の設置について

ここまで組合員の獲得、組織の拡大の取り組みや展望について述べてきました。これらの重要性は言うまでもありませんが、受け皿となる組合の組織としての強化が一層求められると考えます。大きな問題の1つは、本部役員選出です。

今期の本部執行委員会は、1名欠員のまま運営されてきました。こうした状態は望ましいことではありません。しかし、現在は役員の「なり手」が少なく、やむを得ないことでした。次期も多く再任者によって支えられる体制になります。組合員のほとんどが時間的にも精神的にも余裕のない状態で業務をこなしているため、本部役員への就任を敬遠しがちであることはよく理解できます。しかし、このままでは、組織の硬直化や停滞を招く恐れがあり、組合の弱体化につながりかねない憂慮すべき事態であると考えます。決して望ましくない現在の形を打破する対策を早急に立てる必要があります。

1つの案として、次期の体制の中で役員選出のための対策委員会を設置することにしました。本委員会では、支部との連絡を密にすることで年度の早い段階から次期の執行委員候補の人選を行い、各種情報や問題意識の共有をはかります。各専門部で取り組みにも積極的に協力してもらい、専門部の体制整備と強化をはかることも視野に入れます。すなわち、現執行委員会の取り組みや課題を、将来の執行委員会が完全に理解した上で移行できるような体制を目指します。組合の核となるような人材の育成につながり、結果として組織を強化する取り組みになると考えます。

2016年度運動方針と課題

- (1) 45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む、「各支部年間3名の組織拡大」を実現します。
- (2) 組合の組織強化策の1つとして、役員選出のための対策委員会を設置し、安定した本部役員選出と各専門部の機能強化をはかります。

- (3) 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。
- (4) 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。
- (5) 組合拡大推進委員会を組織して、特別態勢を取ります。特に大きな改悪が起こっている職層に重点を置いてさらなる組合員拡大に取り組みます。

- (6) 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。
- (7) 大規模な加入促進キャンペーンを展開します。
- (8) 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。
- (9) 「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、「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、政府・文科省の大学自治への露骨な介入が日増しに強くなってきています。さらに本学においても、非正規職員の大量雇い止めへの懸念、十分な制度設計のない状態でのクォーター制の見切り発車など、教職員の労働環境はますます厳しくなるばかりであり、今こそ教職員の団結が必要な時といえるでしょう。しかしながら、大学当局に対抗する上で有効な力となるには、組合組織はまだ十分な数的勢力が得られていない現状にあることを認めざるを得ません。団結をより確かな力とするためには、組合未加入の教職員に対する広報活動が必要であり、その重要度はますます大きくなりつつあります。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、を具体的に訴えることは、組合活動そのものに関心が薄い教職員に対しても、組合の存在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。職域での仕事上の障害は、小さく見えるものであっても個人にとっては重大です。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発信することが、これまで以上に重要です。

〔2〕 様々な媒体を利用して組合活動をアピールしよう

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。他方、ウェブサイトの情報は、関心の薄いあるいは組合未加入の教職員にとっては目に留まりにくい面もあり、ネットワーク上では自らの志向する情報にのみに目を向けてしまうという傾向も、その一因となっています。その点で、誰でも直接目にすることができる「ポスター」や「チラシ」という宣伝媒体は有効であるといえます。情報発信においてその内容が重要であることはいうまでもありませんが、ポスターやチラシは、一見して主張が明確なキャッチフレーズを工夫することにより、関心の薄い教職員の興味を呼び起こす効果も期待されます。また、ポスターなどの広報手段は掲示され続ける限り、一目見て消えてしまうものではありません。これらの利点を生かして、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情報宣伝として効果的でしょう。

2015年度は、「定期大会特別決議『安全保障関連法案』の衆院通過に抗議し、同法の廃案を求めます」、「“看護職員の労働環境改善に向けてのアンケート”のご報告と御礼」、「図書館との団体交渉で雇用期限改善」、「里見総長、非常勤職員3000人以上をク

ビにするのですか？」などのポスターを各支部掲示板に掲げ、また大型ポスターを立看板等にして学内4箇所(片平緑地内、理学部生協前、農学部、川内キャンパス)に掲示するなど、組合の活動を広く訴えました。また、2016年3月下旬～4月上旬の大学当局による准職員等無期転換説明会では、「無期雇用へのハードルを低め、間口をもっと広げよう！！あなたも組合に」チラシを8会場で約1,200枚配布し、組合が大学当局と交渉中であることを広くアピールしました。

一方、娯楽的要素や論理的内容をしっかりと伝える要素を持っている印刷媒体などを、効果的に活用する必要があります。たとえば「仲間とのつながりが楽しい」ことが明確に伝わるような活動状況の広報は、組合員の団結を高める上でも新たな組合員を迎え入れるためにも、必要な活動といえます。職組新聞「コア」は、そうした点を踏まえ編集し、2015年度も春夏秋冬の4(252～255)号を発行しました。合わせて、組合員の活動がより広く伝わるように、引き続き、組合ホームページに「コア」各紙面のpdfファイルを掲載しています。

2016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。また、各支部内におけるポスター等掲示板の維持と再整備を行います。
- (2) 明るく楽しく組合活動を伝える「コア」をはじめ、組合の活動を伝えるさまざまな文書や情報は、多くの組合員にとって組合の意義を再認識するために重要です。これらの情報を確実に組合員の手元に届けることに継続的に取り組みます。
- (3) 「自己責任」、「不寛容社会」に象徴される新自由主義的空氣の社会への広がりの中で、連帯の力を再確認し強めていくために、職場や地域社会の中でのアピール、分野を超えた学習会の開催、学生・院生の研究・教育環境にも目を向けた組合活動を展開します。

16. 支部の取り組み (報告)

—各支部—

【工学研究科支部】

改正労契法にともなう准・時間雇用職員全員の無期転換に向けた取り組みを重点的に行いました。工学研究科では関連する施設を含めると500人近い准・時間雇用職員がおります。

- ・3月3日に支部主催で改正労契法に関わる昼食懇談会を開催しました。工学研究科、情報科学研究科、図書分館から未組合員も参加しました。ほとんどの方が働き続けたいとの意向を示しています。
- ・5月10日、研究科長に「3200人以上の大量解雇(雇止め)に反対し、准・時間雇用職員の無期雇用転換を求める要望書を提出し、5年限雇用の就業規則撤回と全員の無期転換を要望しています。
- ・5月23日、宣伝活動として工学研究科、情報科学研究科、図書分館の准・時間雇用

職員300人に学内便配布を行い「組合に入って無期転換を」を呼び掛けました。

- ・6月14日、研究科長との面会を行い、5月10日の要望書への回答を求めました。工学研究科の対応は現在総務企画会議で検討しているとしています。

【理学部支部】

8月より新執行部となりました。10月9日に、名取のサッポロビール園にてビール祭りを開催。11月10日に理学研究科長と懇談。同じく11月には理学研究科長選挙の候補者へのアンケートを実施し、回答を公表しました。1月22日には新年会を開催。1月26日には本部納入金の未納問題に関して臨時支部大会を開きました。3月28日の昼に退職者送別会を開催、3月31日には支部の引っ越しを行いました。5月に理学部キャン

パスの全構成員に向けたアンケートを実施し、それを踏まえて7月後半に理学研究科長との交渉を行う予定です。

【農学部支部】

2015年11月の支部総会で執行部が交替しました。

研究科長交渉を2016年3月17日に申し入れ、3月24日に開催しました。要求項目は、以下の2点です。

1. 特任教員の契約打ち切りについて「東北大学マリンサイエンス復興支援室の特任教員に対する契約打ち切り（雇い止め）について、事実関係を明らかにし、組織として手続き上の瑕疵を認め、適切な回復処置を施すこと。」
2. 青葉山新キャンパスの駐車場有料化について「有料化の計画を撤回し、必要数の駐車場を整備すること。」

駐車場問題は本学がすでに有料化の方針を決定しているので撤回は無理とのことで、継続して合理性を問いつつ、利便性の向上を求めることになりました。また特任教員の契約打ち切りについては、大学当局が迅速に事実関係を調べて落ち度を認め、組合および当該者に対して文書で回答したため、それを受け入れました。

研究科長会見を2016年に5月19日に行いました。新支部執行部の挨拶を兼ねて、「年俸制問題を中心に、任期付教員問題、時間雇用職員の無期転換、駐車場問題などについての意見交換」を申し入れたものです。特に無期転換問題については、当局が予算・雇用の保証がなく責任が持てないとの後ろ向き姿勢だったので、組織としてできることはあることを強く訴えました。

その他、送別会（3月）、歓迎会（5月）を開催しました。今年度は人事も多いので、しっかり勧誘活動を行い、新組合員を一人でも多く迎えたいと思います。

【金研支部】

金研支部では、毎月1回の支部執行委員会を活動の軸とし、メール等を活用して情報共有しています。今年度の活動は、3月の退職者送別会は支部組合員からの定年退職者がいなかったため行いませんでしたが、5月のメーデーは休日かつあいにくの雨にもかかわらず、支部から参加者を募り参加しました。組

合員数は、加入__、退会__、増減__名となり支部の組合員数は__名です。組合拡大を図るべく頑張りたいです。

【病院支部】

昨年6月、年休取得制限問題で病院長交渉を行いました。年平均7日しか取得していないのに「年休は計画的にとってください」という回答でした。宮城労働局に相談に行きましたが、残念ながら労基法違反とは言えないというものでした。ここで学んだことを活かして前に進んでいく予定です。「看護職員アンケート」と「夜勤改善・大幅増員を求める署名」に取り組み現場の切実な要求を知ることができました。新入職員オリエンテーションでの加入呼びかけなどで新加入者もありましたが名前だけという人が多いのも事実です。今年度の新採用者から看護師の任期がとれたのは組合の運動によるものと自負しています。今年の5月には採血室の労働環境について病院長交渉を行いました。

【文科系支部】

文科系支部では、組合活動の広報が重要と考え、各部局の掲示板について調査しました。国際文化研究科では、昨年度4月の改組以来組合用の掲示スペースがなくなっていました。研究科長に申し入れ、新たに掲示板を作ってくださいました。

今年度の退会者は計__名（退職__名、学外転出__名を含む）、新規加入者は__名でした。12月に新規加入者の歓迎会兼忘年会、6月に歓迎会を行いました。未組合員も参加し、教職員の親睦の機会となりました。

【図書館支部】

2015年4月に時間雇用職員が__名加入し、雇用期限3年の撤廃に向けて活動を開始しました。9月には__名が加入、今年1月に__名が加入し、退職者__名の退会があったものの、__名増になっています。

10月6日、附属図書館本館で、准職員・時間雇用職員の雇用の3年限度問題について団体交渉を行い、10月23日に附属図書館館長より、今まで雇用3年限度だったのが5年までの勤務が可能になることに決定した旨の回答がありました。その後、11月に附属図書館係長以上への説明会と時間雇用職員へ

の説明会を行なっています。組合に加入し、団体交渉で勝ちとった成果は大きいものでした。

【保育所支部】

2016年5月に定期大会を行い、それと同時に新しい執行部役員が新任されました。7月8日には新人の組合員を歓迎する会を行いました。永年勤続者への報酬を法人側に長年訴えてきましたが、実現に向けての回答をいただき、2017年度スタートに向けて細かな調整を理事側とつめている状況です。ま

た、社会的にも注目されている保育士の賃金や待遇改善、保育士不足の問題については政府の動向を見守っている状況ですが、署名活動を活発にするなど行動しています。

【多元研支部】

【川渡支部】

第3号議案

2016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でしたが、人の増に留まりました。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ながら執行し、前年度並みの繰越金の確保に努めてきました。臨時収入があったため、微減に抑えることができましたが、最低ラインで執行してきたため、2016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。

改正労契法による無期転換を実現させる正念場の年です。活動を強めていかなければなりません。

本来、本部執行委員会や専門部が行うべき業務まで書記局が担っている状況の中、人件費の増額も必要です。今期はOBの力を借り、大いに助けられました。組合員を大幅に増やし、安定した財源づくりが喫緊の課題です。

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してきましたが、大幅に組合加入を勧める絶好の機会ですので保留としました。

〔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等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13時間分）の人件費を含む書記局費の確保に努めます。
- (4) 書記局の負担を軽減するために、本部執行委員会活動、各専門部の活動、そして支部活動の強化に取り組みます。また、OB・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_____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。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45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。また、実際の級号俸に対応した組合費の額となるように努めます。
- (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。

〔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

2015年度本部執行委員			2016年度本部執行委員		
委員長	山下	正 廣	委員長	飛 田	博 実
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	高 橋	京
書記次長	高 橋	京	書記次長	千 葉	裕 輝
執行委員	大 月	義 徳	執行委員	北 村	裕 子
	北 村	裕 子		後 藤	洋 子
	酒 井	義 文		下 山	克 彦
	下 山	克 彦		高 橋	禎 雄
	鈴 木	大 介		田 嶋	玄 一
	高 橋	禎 雄		千 葉	ま さ 子
	半 田	政 子		中 野	俊 樹
	(欠員)			(欠員)	
会計監査	井 本	勇 吉	会計監査	大 月	義 徳
	小 金	澤 雅 之		酒 井	義 文