

**希望する全ての准職員・時間雇用職員を無期雇用に！
全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 2018 年度定期大会議案

**とき 2018 年 7 月 28 日(土) 13:15～17:00
ところ 片平キャンパス 多元物質科学研究所
東 2 号館(反応研棟 2 号館) 2 階 セミナ一室**

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
email 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)

運動の基調	1
1 非正規職員の無期転換問題	1
1-1 経緯	1
1-1-1 問題の経緯	
1-1-2 限定正職員	
1-1-3 データ(人数)	
1-2 団体交渉	4
1-3 学内での取り組み	6
1-4 学外での取り組み	7
1-5 労働争議	8
1-5-1 労働審判	
1-5-2 労働委員会	
1-5-3 仮処分	
1-5-4 本訴	
1-6 署名活動	9
1-7 議員などへの要請	9
1-8 カンパ等	10
1-8 関連活動	10
2 その他の取り組み	10
2-1 活動日誌	10
2-2 上部組織および他団体との連携	11
2-3 要求項目	11
2-4 監視・注視してきた事項	11
3 組織	11
3-1 准職員部内のグループ等	11
3-2 雇止めされた組合員の組合員資格と組合費	11
4 専門部	11
4-1 教文部	11
4-2 事務職員部	12
4-3 医療をとりまく問題	13
4-4 准職員・時間雇用職員部	14
4-5 厚生部	14
4-6 文化部	15
4-7 憲法・平和対策専門部	16
4-8 女性部	16
4-9 情宣部	17
5 支部の取り組み	18

第 2 号議案 2017 年度会計決算報告	別紙掲載
-----------------------	------

第 3 号議案 2017 年度会計予算案	別紙掲載
2018 年度会計予算編成方針(案)	20

新旧役員名簿	21
--------	----

第1号議案

(経過報告と運動方針)

運動の基調

「2018 年問題」が現実のものとなってしまいました。2012 年 8 月の労働契約法改正による 2013 年 4 月からの「5 年ルール」の施行に伴って、企業の非正規雇用の職員が、2018 年 3 月末に雇い止めされることが危惧されていきました。民間の大手企業では、3 年という雇用上限を設定していたケースが多くあった一方で、大学では国公立を問わず、特に教員関係の労務管理がルーズなうえ、既に 5 年を超えて更新を繰り返して勤務してきた准職員・時間雇用職員が多く在籍しています。加えて、病院や図書館も、専門的な経常業務を非正規職員に任せていたのが現状です。平成 28 年度事業報告によると、東北大学の職員数は、教員 5,502 人(うち常勤 3,018 人、非常勤 2,484 人)、職員 6,070 人(うち常勤 3,249 人、非常勤 2,821 人)であり、非常勤職員への依存度が極めて高い状態です。東北大学の教育・研究・医療を支えてきた非常勤職員の雇用について、2018 年 3 月末に、280 名を超える大量雇い止めが行われました。組合員の雇用は、労働組合の最重要事項です。加えて、この雇い止めは恐らく来年も再来年も生じる可能性が高く、また、他の大学や企業に対する影響も大きいと考えられ、私たちは団交を重ねながら「希望者全員の無期転換」を要求してきました。多くの大学が無期転換に道を開いているなか、東北大学当局は全く方針を変えることなく大量雇い止めを強行しました。私たちは、労働争議を決意し、現在も係争しているところです。

今期の組合は、この大量雇い止め問題に対する取り組みに最大限の努力を注ぎ、退職手当切り下げに反対する取り組みや、種々の要求実現の取り組みが、ほとんどできませんでした。しかし、大量雇い止め問題は東北大学の現状を象徴しているといえます。職員を大事にしない、働きやすい職場を作らないといった基本姿勢のみならず、重大案件を担当理事任せにし、組織内の合意形成をしないといった民非主的な組織運営やガバナンスの問題が、この大量雇い止めの根本にあります。

労働者を非正規(有期雇用・低賃金)に押し止める社会から、安定雇用・生活できる賃金を保障する社会に移行させるためには、この無期雇用転換が第一歩になります。東北大学で希望者全員が無期転換を勝ち取り、それを地域や社会に広げていく必要があります。

1 非正規職員の無期転換問題

1-1 経緯

1-1-1 問題の経緯

		原則の上限	上限を超える更新
准職員	2014 年 3 月まで	3 年を超えない範囲内	5 年まで可
	2014 年 4 月から	原則として 5 年以内	明確ではないが、原則として 5 年以内なので、例外として 5 年を超える
時間雇用職員	2014 年 3 月まで	3 年を超えない範囲内	3 年を超えて限度なく可(2007.1～2014.3 協議延長制度あり)
	2014 年 4 月から	原則として 5 年以内	明確ではないが、原則として 5 年以内なので、例外として 5 年を超える

東北大学の准職員及び時間雇用職員の雇用については、「各部局において、准職員等の必要性及び予算等を十分に勘案し・・・、部局長の専決により任免等を行う」ことになっています(2005 年 3 月)。また、通算契約期間の「原則の上限」と「上限を超える更新」については、上表のとおり、2014 年 3 月までは、「原則の上限(3 年)」を定めた上で「職務の特殊性等により、総長が特に必要があると認めるとき」には、「上限(3 年)を超える更新」が可能でした

（准職員は 5 年まで、時間雇用職員は限度なし）。とくに、時間雇用職員については、2007 年 1 月～2014 年 3 月まで通知のもとづく「協議延長」制度が定められていました（2007 年 1 月通知）。そして、准職員も時間雇用職員も、「上限」に達した後も、他の部局で引き続き働くことが認められていました。実態としては（つまり、2014 年の段階では）、この「上限 3 年」制度のもとで、実に 3 年目、4 年目、5 年目の方の 70%程度～80%程度が、翌年度も雇用されていました。経常的な業務を非常勤職員に依存していること自体が問題ですが、部局の判断による繰り返し更新、原則の「上限」を超える継続雇用が常態化していたことがわかります。他大学でも多少とも同様の状況があったのではないかと思います。

2012 年 8 月に労働契約法が改正され、反復更新した人や合理的な更新期待権がある人の雇い止めに対する法規制が始まりました（判例の「雇い止め法理」の法定化）。組合は、2013 年 3 月以降、一貫して「法改正を理由とした更新抑制、雇い止めをしないこと」を要求し続け、大学もまた不利益変更をしていないと説明してきました（が、2018 年 3 月 31 日までに多くの人が離職を余儀なくされ、あるいは同日において雇い止めされました）。

改正労働契約法による「5 年ルール」の施行（2013 年 4 月）を目前にして、東北大学は、2013 年 2 月の「改正労働契約法にかかる主な対応方針（案）」と同年 3 月の通知で「通算雇用期間について、平成 25 年 4 月 1 日以降の雇用契約から新たにカウントする旨学内に通知する」ことを使用者側で意思統一しました。また、「5 年ルール」施行後の 2014 年 1 月～3 月にかけて決めた「改正労働契約法を踏まえた対応方針」は、「労働契約法第 18 条の規定により、通算契約期間が 5 年を超える場合には、無期労働契約への転換の申込みが可能となる。通算 5 年を超える有期労働契約の更新は、各部局等に財源等の面で大きな負担と責任が伴うものであるので、行わないことを原則とする。」と明記しました。これは、本学における「上限 5 年」の設定が無期転換回避のためであることを明確にした重大な文書ですが、他方、この時点では、「上限 5 年」の人であっても、部局が財源を確保すれば非正規職員の無期転換が可能であることを含んでいました。部局長に任免等の専決権限があることから当然のことでもあります。

2014 年 4 月の就業規則変更は、「更新の上限は原則 3 年で総長の判断により 4 年目以降の更新もある」という内容から、2014 年 4 月に「労働契約の期間を通算した期間の上限は、原則として 5 年以内とし、その期間は、個別の労働契約において定める」に改定されました。すなわち、「上限 5 年」を打ち出し、「上限を超える更新」は明記せず、さらに 5 年の起算を 1 年遡及したという点で重大な問題がありましたが、就業規則の文言は、論理的には「例外として 5 年を超える」ことを認めるものであり、大学は、不利益変更はしていないと今日まで言い続けています。

就業規則変更と同時期に出る予定だった無期転換方針は、2 年も遅れて、2016 年 2 月によりやく最初の案が出ました。それは、「上限 5 年」の人を一定の条件のもとに無期転換するものの、その条件に高いハードルを設けるものでした。そのハードルは、同年 9 月の改定方針によって引き下げられ、部局での判断によって無期転換への道が大きく広がる可能性が生まれました。

しかし、大槻人事労務担当理事は、同年 10 月に急きょ、方針見直しを表明し、検討内容をまったく明らかにしないままに、その後の翌 2017 年 1 月に行われた部局長連絡会議において、准職員・時間雇用職員の無期転換についての「新方針」を決定しました。この「新方針」は従来の流れとまったく反するもので、2004 年 4 月の法人化以降に採用された人の雇用の上限を「例外なく 5 年限度」とし、その全員を「雇い止め」することを前提として、新しく設けた「限定正職員」「無期准職員・無期時間雇用職員」（これらの問題については次項 1-1-2 参照）に、採用試験に合格すれば「新採用」というものです。従来「上限を超える更新」の制度も実態もあったなかで、法改正を機に、あるいは 2017 年 1 月に突然「上限を超える更新」を一切認めない姿勢に転換し、「例外なく 5 年限度」を打ち出した点が、本学が他大学と大きく異なるところであり、事態を硬直化させた最大の要因です。

1-1-2 限定正職員、無期准職員・無期時間雇用職員

労働契約法第 18 条による無期転換は、有期雇用労働者が 5 年を超えて継続雇用され、自ら無期転換申込権を行使するものです。現在の大学方針は、その道を、准職員・時間雇用職員のう

ち、法人化前に採用された人や非常勤講師、医員等に限定しています。大学は、無期転換に「代替」するものと称して「限定正職員」「無期准職員・無期時間雇用職員」を導入しました。

限定正職員は、政府・厚労省が進めている「多様な正社員」の一種で、職種、勤務地、労働時間等を限定した職員として、多くの企業で用いられています。東北大学では、事務職を対象とした業務限定職員(一般)、技術・技能職を対象とした業務限定職員(特殊)、プロジェクト従事者や教員付き秘書等を対象とした目的限定職員の三職種が設定されています。無期准職員・無期時間雇用職員は、5年を超えて継続雇用され無期転換した場合の職とされていますが、現状では、上記の法人化前に採用された人等や障害者雇用促進法による雇用に限られています。

2017年8月に限定正職員・無期准職員等の試験の申請が開始され、11月に可否が発表されました(内訳は下表参照)。

	限定正職員				無期准職員・無期時間雇用職員	総計
	業務(一般)	業務(特殊)	目的	合計		
「受験者」数	214	189	397	800	21	821
合格者数	83			669	21	690
不合格者数	131	0	0	131	0	131
合格率	38.8%	100%	100%	83.6%	100%	84.0%
採用者数	83	186	378	647		

上表のとおり、合格者数は限定正職員 669 人、無期准職員・無期時間雇用職員 21 人、不合格者数は限定正職員 131 人、無期准職員・無期時間雇用職員は 0 人で限定正職員の合格率は 84%、無期准職員・無期時間雇用職員の合格率は 100%でした。しかし、週 20 時間未満、年齢 60 歳以上の非正規職員は申請すること自体ができず、また、目的限定職員については、申請段階で教授退職時やプロジェクト終了時等に解雇されることが明記された申請書に対しての、教授の内容確認・署名が必須である等、そもそも受験すらできなかった職員が多数存在していたことが受験対象者からの報告で判っています。2017 年度で雇い止めとなる見込み数は約 1140 名、そのうちの 5 年以上勤務者は約 1050 名(2017 年 9 月 30 日時点。河北新報調べ)に対して、受験者数は約 820 名でした。この受験者数には 3 年目、4 年目の職員も含まれており、対象者全体から見た合格率は 5 割程度と見込まれています。大学当局が合格率 100%と発表していた業務限定職員(特殊)や目的限定職員は、部局からの推薦が受験者として認められる条件となっていました、決して少なくない人数の職員が推薦をもらえていませんでした。

さらに、合格者の 6 割を占める「目的限定職員」は、期限の定めがないという意味での「無期雇用」ではありません。この職は、前述のようにプロジェクト終了や教授の退職など、現在就いている業務の終了とともに解雇となることが申請段階から決まっている事実上の有期雇用です。大学当局はこの限定正職員制度を、「無期転換と同等の効果」があるものと位置づけていますが、2017 年 11 月 24 日の衆院厚生労働委員会で厚生労働省・労働基準局長は、「労働契約法の無期転換ルールは別途のもの」とし、代替措置にはならないとの見解を事実上示しています。

1-1-3 データ(人数) 雇い止めの実態

・[法人化後採用者の更新(無期転換)が争点]

法人化前採用者に更新限度がなく雇い止めをしないことは法改正前からの労使慣行であり、無期転換することも早い段階で一致しています。また、非常勤講師を雇い止めせず無期転換することは、この間大学が明確化しています。雇い止めが問題となるのは、法人化以後に採用された事務補佐員・技術補佐員・技能補佐員等でした。

・[多くの 5 年以上勤務者を含む 1502 人]

2016 年 2 月 16 日大学方針は、2017 年度～2019 年度の 3 年間で 3243 人(2015 年 10 月現在の在職者を基礎。非常勤講師は含まない)を、無期転換しない限り 5 年到達をもって雇い止めすることを打ち出しました。3243 人の内、2018 年 3 月 31 日で 5 年目に到達するのは 1502 人でし

た。(残る 1741 人は、2019 年 3 月 31 日までに、あるいは、2020 年 3 月 31 日までに 5 年目に到達)。その 1502 人には、2004 年 4 月以降に採用された者が広く含まれ、実際には 5 年を超えて勤続する人が多く存在していました。

- ・ **〔離職進み、1502 人→1043 人(9 割が 5 年以上)〕**

その後、2017 年 9 月時点で大学が河北新報に答えた数字では 1502 人→1043 人(その 9 割が 5 年以上更新者)へと減少していました。つまり、単純に計算しても、すでにこの時点で 459 人が、無期転換に消極的な大学方針のもとで「自発的」に退職していたと推察されます。

- ・ **〔消極的に更新(無期転換)→更新なし(100%雇い止め)の新採用試験へ〕**

大槻人事労務担当理事は、2016 年 9 月 20 日に無期転換へのハードルを緩和しましたが、それから 1 か月も経たない 10 月 18 日に方針の見直しを表明しました。2017 年 1 月 17 日の新方針では、法人化以後の採用者は誰一人として 5 年を超えて更新せず、週 20 時間未満や 60 歳以上の人を最初から排除した上で、新たな職(三職種の限定正職員)への採用試験を課す、というものでした。また、5 年を超えて雇用された人の受皿として「無期准職員・無期時間雇用職員」も設けられましたが、障害者手帳をもっている人等に限定した上で大学が選考するもので(以下「障害者枠」)、法人化以降に採用された「上限 5 年」の人は排除されました。

- ・ **〔限定正職員等への採用状況〕**

限定正職員試験では 669 人が合格し、その内 647 人が採用されました。つまり、合格したものの自ら辞退した人や、使用者側の事情で採用にいたらなかった人が 22 人いたことになります。採用の内訳としては、一般の事務職に相当する「業務限定職員(一般)」に 83 人、技術職・技能職に相当する「業務限定職員(特殊)」に 186 人、プロジェクト従事者や教授秘書等を対象とする「目的限定職員」に 378 人と公表されました。限定正職員は無期雇用とされますが、しかし「目的限定職員」は、プロジェクトの終了や教授の退職・転出等で解雇されることが予め「合意」されている、おそらく東北大学以外に例のない雇用形態であり、実態としては「”無期”雇用」ではありません。今回「障害者枠」には 20 人強が採用されています。

- ・ **〔3/31 雇い止め 282 人(3/31 前の離職者数の説明なし)〕**

2018 年 3 月 31 日での雇い止めの人数について、大学は 3 月 30 日に 1 月 1 日現在の予定数で 473 人(3 月末現在 5 年以上となる人数を 1043 人。限定正職員、「障害者枠」、雇い止めの合計数に相当)であることを説明・公表しました。その後、5 月 10 日の団交で雇い止めの人数を 473 人→282 人と訂正しています。282 人のほとんどは 5 年以上勤務した人であることは明らかです。また、5 年以上勤務した人を含めて、3 月 31 日前に離職した人数の説明は全くなされていません。

- ・ **〔大学説明に 100 人相当の「誤差」〕**

しかし、上記〔限定正職員等への採用状況〕の限定正職員 647 人、「障害者枠」20 人弱、雇い止め 282 人の合計数は、3 月 30 日で 1043 人と公表された「3 月末で雇用期間が 5 年以上」となる人数に対応するはずですが、示された人数を合計しても 950 名程度にしかありません。この約 100 名もの「誤差」について、大学は明確な説明を示していません。

1-2 団体交渉

2017 年 6 月に「無期転換にかかる人事方針の見直し」を議題として、「原則の更新上限を超える更新の制度・運用にかかる経緯」「雇用上限年月日にかかる同意の担保」を具体的な事項として継続してきた団体交渉が「決裂」しました。

労働契約法改正の趣旨を反映し、希望者全員を無期転換する方向に討議を進めるなり、どれだけの規模で無期転換できるかを明らかにするのが交渉の場であるべきなのですが、この交渉において、大槻人事労務担当理事は、「就業規則等により従来から更新上限の適用が無いと整理されている者」以外には、5 年を超えて更新することは一人たりとも認めないこと、また同「整理されている者」以外には合理的期待権をもつ人は一人もいないということとを明言しました。法人化以降の採用者については、例外なく 5 年で雇い止めすることは、大学の方針見直し表明以前の交渉経緯をまったく無視するものであり、また、大学がこの方針に固執する姿勢である限りは、交渉の余地がないことから、それらに対して強い抗議の意を示すためでもありました。

その後、同年 7 月 11 日に人事給与課長から「交渉申入れがあれば応じるつもりである」と言われ、それに対して上記の経緯を述べた上で、上記「整理されている者」以外にも「多少とも、5 年を超えて更新する場合があることを認めるとどうか」「合理的な期待権をもつ者がいることを認めるといふことか」「つまり、無期転換権を得る者が出ることを前提にその範囲を交渉する意思があるということか」を大学側に問いましたが、大学側は「申入れがあれば応じるつもりである」と繰り返すだけでした。そのため、交渉を行わない期間が続きました。

しかし、その後、大学の限定正職員の制度設計および試験概要が明らかになり、また他大学で無期転換への方針が示されていくなか、東北大学当局および職員組合を取り巻く状況が変わり、再度「有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）」「大学と組合の確認書（2016 年（平成 28 年）2 月 18 日付け）について」を交渉事項として、団体交渉を申し入れ、再開しました。

2017 年 6 月 26 日 「無期転換にかかる人事方針の見直し」について（具体的事項は「原則の更新上限を超える更新の制度・運用にかかる経緯について」「雇用上限年月日にかかる同意の担保について」）

- ・当局は、例外なく「上限 5 年で雇い止め」という方針を頑なに崩さない。
- ・当局は、法人化後何度更新してきても「合理的な期待権」を持つ者は 1 人もいないと明言。
- ・「団体交渉」という形では事態を打開することはできないと確信し交渉を終了。

2017 年 12 月 25 日 「有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）」「大学と組合の確認書（2016 年（平成 28 年）2 月 18 日付け）について」

- ・東北大学は、依然として 5 年での一律雇い止め方針に変更はないと回答。
 - ・他大学は 5 年限度を撤廃しても、本学は財政的理由でこのままの方針でいくと回答。
- ・組合との確認書(2016 年 2 月 18 日付)について、当局は労働協約であることは認めたが、「限定正職員制度が、確認書と同様の効果がある」と説明。部局は無期転換を求めることはできるが、詳細は弁護士と相談して後日回答すると発言。
- ・組合は、就業規則の不利益変更(「3 年上限/例外あり」から「5 年上限/例外なし」)に合理性がなく、労働法制に反していることを指摘。

2018 年 2 月 7 日 「有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）」「大学と組合の確認書（2016 年（平成 28 年）2 月 18 日付け）について」（継続）

- ・「東北大学は孤立を深めるだけであり、方針を転換するなら今だ」との組合の指摘に対し、無期転換を行うことにした他大学について「先が見えてやったかどうかということ自体、実はよくわからない」と発言。
- ・「クーリング制度は、東北大学に存在しない」こと、「非常勤職員の採用権限は各部局に委譲されており、部局の判断で採用することは可能である」ことを確認。
- ・1 月 5 日付で提出した質問要求項目について、ごく一部しか回答されなかった。

2018 年 3 月 12 日 「有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）」「大学と組合の確認書（2016 年（平成 28 年）2 月 18 日付け）について」（継続）

- ・大学側は、雇い止めを強行する人事方針に変更がないことをあらためて明言。
- ・労働審判について、大学側は「労働審判にはそぐわない」という弁護士作成の答弁書に沿った回答を行い、ただちに協議に応じることはないという姿勢を示した。
- ・クーリングについて、当局の曲解が明らかになった。また「限定正職員制度等に関する Q & A」に関する「検討の約束」を反故にし、検討しなかった理由を回答しなかった(翌日、再検討しないと回答)。

2018 年 3 月 30 日 「有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）」「大学と組合の確認書（2016 年（平成 28 年）2 月 18 日付け）について」（継続）

- ・大学側は、依然として雇い止めを行う理由についての十分な説明を行わない。「財政的に困難である」との説明もあったが、一方で事業規模自体は拡大しており、後任の非常勤職員を一斉に入れ替えることに合理的理由が全くないことが明らかに。一連の当局の対応が「無期転換のがれ」であることが一層明らかになった。

2018年5月10日 「有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）」「大学と組合の確認書（2016年（平成28年）2月18日付け）について」（継続）

- ・当局は、3月31日で雇い止めとなった非正規雇用職員の人数を282名であったと公表。3月30日に公表された473名（1月1日現在での雇止め予定数）と人数が大きく異なり、当局が個々の職員の採用/離職状況について全く把握・集約していないことが明らかになった。
- ・当局が3月30日に人事企画部ウェブサイトに掲載した「東北大学における准職員・時間雇用職員の雇用制度について」において、「本学の非正規職員の有期雇用については、国立大学法人化以前の昭和55年7月から、1事業年度を超えない範囲での雇用期間であるとともに、通算契約期間の上限を3年以内とする規定があったものですが、平成26年4月1日を施行日（通算契約期間の起算は平成25年4月1日）として、労使合意の上で、通算契約期間の上限を5年以内に延長する就業規則の改正を行ったところとす。」と記載していることについて、組合から、「労使合意の上で、就業規則の改正を行った」は誤った記載であることを指摘。当局はこの文書を撤回せず、「弁護士に確認」として対応方法を明言しなかった（数日後、ウェブページから、当該ウェブページへのリンクを削除）。なお、この文書は、労働審判の証拠書類として提出。

<関連行動>

- 9/27(水) 総長に「有期雇用職員の無期転換問題に関する質問状」を提出
- 10/31(火) 総長から公開質問状への回答
- 11/ 7(火) 総長宛に「質問状に対する東北大学総長からの回答を受けて
-再度の公開質問状-」を提出
- 11/28(火) 大学側から、再度の公開質問状への総長回答、限定正職員試験の合格者数の
情報提供

1-3 学内での取り組み

各キャンパスで気軽に参加できるラウンジや相談会を宮城県労連や全労連、弁護士の協力を得て、頻繁に開催しました。たくさんの准職員・時間雇用職員が参加し、悩みや疑問点などが数多く出され、組合の加入の訴えに多くの人が応えてくれました。また、組合やSOS-MLにはたくさんの悩みや不安・不満、組合に対する期待の声などがたくさん寄せられました。寄せられた意見や要求は総長への公開質問状に反映させました。

広報活動も旺盛に行い、大判に印刷したポスターを組合の掲示板に貼りだし、チラシのポスティングを行いました。また、部局長へ学内便での送付と併せ、部局長連絡会議に日程を合わせた北門前での宣伝行動と、会議出席者へのチラシ配布を行いました。さらにウェブやSNSを利用して情報を広めることも行ってきました。チラシを作成した都度、県政記者会へ投げ込みを行い、マスコミからの取材にも積極的に応じてきました。共同声明や理事解任要求書を衆参両院の文教委員へ送付し、議会の理解を求める取り組みも行ってきました。

県内選出の桜井充参議院議員と岡本あき子衆議院議員との懇談も実現し、実情を訴えることができました。さらに、代表者4名の国会議員への要請行動も行い、立憲民主党、民主党、日本共産党、希望の党(当時。現・国民民主党)の議員や秘書の方と懇談したことで、たくさんの元気をもらってきました。

各種集会等では、東北大学の実態を報告する機会を多く得ることができました。京都で行われた全大教非常勤職員交流集会では、新聞記者が仙台から取材に来たことが大きく報道されました。参議院会館で行われた院内集会では東北大学の実情を報告し、多くの国会議員が激励にきてくれました。盛岡で行われた日本母親大会、県の中央メーデー、各種集会の一分間アピール等を通じ、東北大学の現状と支援の訴えを行いました。東京で行われた非正規センター交流集会では、全体会で争議団としての訴えを行い、分科会では闘っている本人の訴えに、たくさ

んの署名とカンパが集まりました。県労連や国公の大会でも発言の場が与えられてきました。この他に昨年に続き雑誌への投稿依頼もあり、「労働旬報」「経済」へ記事が掲載されました。

退職した歴代本部執行委員長の連名で発表した「雇い止めをするな」のアピールには、全国のOBからたくさんの賛同が寄せられました。さらに退職者の会の会員はじめ、たくさんのOBの積極的な集会や宣伝等への参加に励まされています。

大野新総長に対して、これまでの経過を知ってもらおうと資料を提出し、5月7日には四役が総長のもとへあいさつに伺いました。

雇い止めをされた組合員の集まりも定期的に行っています。

< 声明・要請 >

- 12/ 8(金) 「限定正職員の採用発表に関する組合の見解―大量雇い止めの危機は変わらない」発表
- 12/25(月) 部局長に要請書「准職員・時間雇用職員の雇用継続・無期転換について(お願い)」を送付
- 1/ 5(金) 大学に「雇い止めを前提とした後任人事募集を凍結すること(申入書)」
「質問要求項目」を提出
- 1/ 9(火) 1/5 後任人事凍結申し入れ書を部局長にも発送
- 2/ 1(木) 声明「東北大学職員組合はあくまでも非正規職員の向き転換の実現をめざす」を発表
- 2/ 1(木) 3 団体共同声明「東北大学の脱法行為を告発する労働審判申し立て声明」
- 2/20(火) 「不当労働行為の救済申立にあたっての声明」発表
- 2/27(火) 総長宛要請文「大槻理事の解任及び総長の団体交渉出席を要請します」を提出
- 3/20(火) 委員長から大野新総長へ、文書・資料提出
- 3/22(木) 要請書「方針を転換して雇用安定化へ、里見総長の決断を強く要請します」を
総長に提出
- 4/12(木) 大学に「抗議・要請書」を提出
- 4/17(火) 部局長連絡会議等参加者へのビラ配付〔クーリングなしの周知徹底関係〕

1-4 学外での取り組み

・ストップ雇い止め、ネットワークみやぎ

大量雇い止めの可能性が強くなり、当局の固執ぶり明らかになってきた 2017 年 11 月 28 日、宮城県労働組合総連合、自由法曹団、東北大学職員組合が中心となって「ストップ雇い止め、ネットワークみやぎ」が結成されました。改正労働契約法の趣旨を逸脱する雇い止め方針は脱法行為であることを企業・関係団体等に訴え、無期雇用転換権の労働者を支援し、社会的世論を作ることを目的とした団体です。弁護士事務所での会議や打ち合わせを頻繁に行い、また街頭宣伝やデモ行進なども実施しています。労働争議の組み立て検討や書面作成、審理の対応、および資金面でのバックアップなど、有形無形の支援を受けています。

< 関連行動 >

- 12/12(土) 第 1 回「雇い止めネットみやぎ」議論会議
- 1/8 (月) 第 2 回「雇い止めネットみやぎ」議論会議
- 1/13(土) 第 3 回「雇い止めネットみやぎ」議論会議
- 2/26(月) 第 4 回「雇い止めネットみやぎ」議論会議
- 3/16(金) 第 5 回「雇い止めネットみやぎ」議論会議
- 4/26(木) 第 6 回「雇い止めネットみやぎ」議論会議
- 6/ 4(月) 第 7 回「雇い止めネットみやぎ」議論会議
- 7/ 9(月) 第 8 回「雇い止めネットみやぎ」議論会議

・パート臨時派遣労組連絡会

この間、県労連傘下のパート・臨時・派遣労働者連絡会議(パ臨連)による昼休み街頭宣伝行動にも積極的に参加し、東北大学の非正規雇用職員のおかれている現状や他の国立大学法人の

現状を仙台市民に訴え続けています。大学によって異なる方針が取られていること、東北大学がことさらに悪い対応を取ってきていることを聞いた市民の方から、「なぜ雇い続ける努力ができないのか」と非常に強い関心を持った言葉とともに、多くの方から「負けずに頑張ってください」と心強い応援の声をいただきました。

・学外での取り組み

- 10/18(水) 雇い止め問題学内宣伝行動(青葉山地下鉄入口)
- 11/14(火) 学内宣伝行動(地下鉄川内駅入口)
- 11/15(水) パート・臨時・派遣労組連絡会街頭宣伝(リッチモンドホテル前)
- 11/16(木) 労働契約法についての街頭宣伝(リッチモンドホテル前)
- 11/17(金) 学内宣伝行動(病院)
- 12/16(土) 「雇い止めネットみやぎ」街頭宣伝(平和ビル前)
- 12/19(火) パート・臨時・派遣労働者連絡会街頭宣伝
- 12/21(木) 労働法制問題街頭宣伝
- 1/16(火) パート・臨時・派遣労働者連絡会街頭宣伝
- 1/22(月) 「雇い止めネット」宣伝カーによる宣伝の説明(県労連)
- 1/27(土) 「雇い止めネット」街頭宣伝(平和ビル前)
- 3/20(火) パート・臨時・派遣労働者連絡会昼宣伝
- 3/20(火) ビラ配布行動(片平北門)昼休み
- 3/22(木) 東北大学包囲昼デモ(片平北門)
- 3/30(金) 昼休み宣伝行動(片平北門)12:10-12:50
- 4/17(火) パート・臨時・派遣労働者連絡会昼宣伝(リッチモンド前)
- 5/15(火) 「宮城県パート・臨時・派遣労働者連絡会」昼宣伝
- 5/16(水) 学内定例昼宣伝行動(片平北門)
- 6/6(水) 学内定例昼宣伝行動(片平北門)
- 6/9～10(日) 全国非正規職員集会
- 6/15(金) 非正規職員の無期転換問題・緊急報告集会「東北大学では、なぜ大量雇い止めが生じたのか」
(東北大学片平キャンパス 生命科学研究科プロジェクト総合研究棟 1f 講義室)
- 6/20(水) 学内定例昼宣伝行動(片平北門)
- 6/26(火) 「宮城県パート・臨時・派遣労働者連絡会」昼宣伝
- 7/ 4(水) 学内定例昼宣伝行動(片平北門)
- 7/17(火) 「宮城県パート・臨時・派遣労働者連絡会」昼宣伝
- 7/18(水) 学内定例昼宣伝行動(片平北門)

1-5 労働争議

1-5-1 労働審判

2018年2月1日、6人(1名は取り下げ)の准職員・時間雇用職員が地位確認、雇い止めの撤回を求めて労働審判を申し立てました。

大学側は「非正規職員の雇用実態を踏まえた全体的な審理が不可欠であり、また労働審判手続の結果が3252名に上る他の労働者に影響を及ぼすため、労働審判手続には適さない」として民事訴訟への移行を主張してきました。調停案にも全く応ずることはなく、本裁判への移行を既定路線とした対応がなされています。

<関連行動>

- 2/ 1(木) 労働審判申立、記者会見(仙台地裁)
- 2/27(火) 労働審判[1]、大学側答弁書
- 3/ 5(月) 労働審判(裁判所1階ロビー集合)
- 3/24(土) 労働審判[第二波]打合せ(中央法律事務所)
- 3/26(月) 労働審判[2_](地裁3階)
- 4/11(水) 労働審判[1_]

5/11(金) 労働審判[労審 2]審理期日(地裁)
5/25(金) 労働審判[労審_3]審問(地裁)＜24 条終了＞
6/11(月) 労働審判[労審_]労働者側文書〆切
6/30(土) 労働審判[労審_]大学側書面〆切
7/20(金) 労働審判[労審_3]審問(地裁)

1-5-2 労働委員会

2018 年 2 月 20 日、東北大学職員組合は、宮城県労働委員会に労働組合法第 7 条第 2 項に該当する不当労働行為の救済を求める申し立てを行いました。

＜関連行動＞

2/20(火) 労働委員会不当労働行為救済申立 記者会見
4/10(火) 労働委員会第 1 回調査期日(県庁 17 階・審問廷)
5/21(月) 労働委員会第 2 回調査期日(県庁 17 階・審問廷)
6/22(金) 労働委員会第 3 回調査期日(県庁 17 階・審問廷)
8/ 2(木) 労働委員会第 4 回調査期日(県庁 17 階・審問廷)

1-5-3 仮処分

2018 年 4 月 4 日、一名が、本件雇い止めが労働契約法 18 条の定める労働者の無期転換申込権の発生を妨害・阻止する目的で行われたものであり違法無効であるとし、仮処分命令申立を行いました。

＜関連行動＞

4/4(水) 仮処分申立 [地位保全・賃金仮払いの仮処分命令申立]
4/16(月) 仮処分審尋 [1①] (地裁)15 : 30
5/21(月) 審尋 [1②] (地裁)13 : 30
6/14(木) 審尋 [1③] (地裁)13 : 30

1-5-4 本訴

5 月 25 日、労働審判第 1 グループの第 3 回審問が行われましたが、審判が出なかったため 24 条打ち切りで、自動的に訴訟移行となりました。また、他に複数の雇い止め当事者が訴訟に踏み切る決意を固めており、現在、弁護団と協議中です。

＜関連行動＞

8/22(水) 第 1 回口頭弁論

1-6 署名活動

県労連、雇い止めネット、東北大学職員組合の三者共同で「東北大学の大量『雇い止め』方針を撤回してください。被災地での“安定した雇用”を求める署名」を作成し、署名行動に取り組んでいます。

2018 年 5 月 1 日のメーデー宮城県集会から取り組みを始め、同日 232 筆、6 月の非正規センター交流集会(その後の郵送での集約なども含めて)では 245 筆。また、憲法集会、緊急報告集会、定例昼宣伝、組合員が参加した様々な催し等、県労連傘下の組合、雇い止めネットの関係団体等の協力も得て、学内外で集約に取り組んでいます。

1-7 議員などへの要請

11/ 6(月) 桜井充議員への陳情(桜井事務所)
11/14(火) 県議との打合せ(県労連)
11/17(金) 厚労省・文科省レク
11/25(土) 立憲民主党、岡本議員への陳情
3/20(火) 職組、国会議員要請行動。立憲民主党：長妻昭議員、西村智奈美議員、岡本章子議員。希望の党(当時。現・国民民主党)：玉木雄一郎議員、

山岡達丸議員、城井崇議員（山岡議員の主催により厚労省、文科省ヒアリング）。
日本共産党：高橋千鶴子議員、田村智子議員。

6/ 8(金) 宮城県議会議員要請(日本共産党)。6/15 緊急報告集会の要請。

6/11(月) 宮城県議会議員要請(社民党、みやぎ県民の声)。6/15 緊急報告集会の要請。

1-8 カンパ等

この、「大量雇い止め」、「無期転換」問題は、東北大学職員組合としてはかつてない大きな運動で、通常の組合費では活動を継続することは困難です。

「ストップ雇い止め！ネットワークみやぎ」では口座を開設し、あらゆるところで、大量宣伝や集会参加費、裁判費用等に係る経費への支援を訴えています。「雇い止めをするな」アピールの賛同者には賛同のお礼と併せて、振込用紙を同封してカンパの訴えを郵送しました。また、退職者の会でも、会員に対してカンパの訴えと振込用紙を郵送してくれました。いくつかの支部からは奉加帳を持って一人一人からカンパをいただいています。さらに、全大教も、全大教新聞に東北大学職員組合執行委員長のカンパの訴えを掲載し、通知でカンパと激励メッセージを呼びかけるなど、全国の大学・高専に東北大職組の現状を広めてくれました。現在、徐々に温かい励ましの言葉と多大なカンパが寄せられてきています。各集会で東北大学の闘いについて支援を訴え、「つながりの輪」という意味が込められたお手製のプレスレットをお返しに差し上げて好評を博しています。

今後は物資の販売も考えています。

1-9 関連活動

4/26(木) [雇用保険]ハローワークへ仮給付の相談

2 その他の取り組み

2-1 活動日誌

8/19-20(日) 日本母親大会 in 岩手
8/27(日) 宮城県医労連定期大会
9/ 6(水) 県労連早朝宣伝[無期転換ルール周知]
9/16(土) 県労連女性部「被災地視察バスツアー in 仙南」
9/18(月・祝) 宮城県民大集会
9/27(水) 新旧執行委員懇親会
10/21(土) 全大教技術職員交流会議
10/26(木) パ臨連総会
10/28-29(日) 2017 年日本平和大会 in 岩国
11/ 5(日) 国民救援会宮城県本部定期大会
11/17(金) 男女共同参画せんだいフォーラム
11/18-19(日) 全大教医科系大学教職員懇談会(医大懇)
11/19(日) 憲法 9 条を守り生かす宮城のつどい
11/29(水) 宮城国公女性協定期大会
12/16(土) 機関紙協会宮城支部総会
1/ 5(金) 春闘共闘旗開き
1/13(土) 宮城国公 55 周年記念行事&旗開き
1/20-21(日) 国公東北ブロック春闘討論集会
2/ 3(土) 県労連評議員会
2/11(日・祝) 信教・思想・報道の自由を守る宮城県民集会
2/17(土) 宮城はたらく女性のつどい
3/ 8(木) 国際女性デー宮城県集会
3/15(木) 春闘統一行動集会
3/18(日) 憲法 9 条改憲 NO！集会
3/18(日) 2018 年度宮城県原水爆禁止協議会総会

6/10(日) 安倍 9 条改憲 NO！宮城県集会
6/20(水) 宮城県社会保障推進協議会定期総会

2-2 上部組織および他団体との連携

非正規職員の大量雇い止めに端を発し、今期は東北大学職員組合の上部団体である全大教や宮城県労連、全労連と非常に多くの連携した活動を行ってきました。また、その繋がりを基に、雇い止め問題以外にも数多くの連携した活動が行われています。

2-3 要求項目

以下のことについて執行委員会で情報収集、意見交換を行っています

- ・「要求と提案」の整理・改訂
- ・人事院勧告、退職手当
- ・病院支部要求の夜間看護手当
- ・地域手当(多賀城市並みに)

2-4 監視・注視してきた事項

今期、監視・注視してきた事項は以下のとおりです

- ・防衛省からのインターンシップ要請、および軍事研究の公募に対する応募について
- ・教職員の削減、残業・超過勤務について
- ・クォーター制
- ・国旗掲揚・国歌斉唱
- ・指定国立大学
- ・教員の年俸制
- ・大学病院の大学からの切り離しの動き
- ・通勤手当
- ・配偶者控除
- ・パワハラ問題
- ・学内監視カメラの運用内規の不備

※建物外壁や廊下に設置された監視カメラなのか、教室内に設置されたモニタカメラなのか

3 組織

3-1 准職員部内のグループ等

訴訟関係者の定期的な情報交換の場を設けました。

3-2 雇い止めされた組合員の組合員資格と組合費等

2018 年 3 月 31 日をもって東北大学を雇い止められた組合員について、本人に継続の意思がある場合には引き続き東北大学職員組合の組合員として認め、雇用回復などを目指して組合員として共に闘う一方、その他の各種組合活動への参加もお願いすることとしました。組合費は、時間雇用職員と同額の月額 600 円としますが、執行委員会の決議で経済的理由での減免の申し出があった場合には、半額の月額 300 円とすることとしました。

4 専門部

4-1 教文部

(1) 我が国の大学を取り巻く情勢

国立大学法人は平成 28 年 4 月より第 3 期中期目標期間が始まり、法人化して 14 年目を迎えました。この間、日本の研究力が低下してきたことを指摘するデータはいくつも存在していましたが、「科学技術について日本の基盤が急激に弱まっている」と指摘した『2018 年科学技術白書』を閣議決定したことにより、政府もそのことを公式に認めました。

同白書は、大学に対し会議を減らして教員らが研究に割ける時間を確保することなどを提言し、政府には研究への十分な投資や、若手研究者が腰をすえて研究に取り組める「環境の

整備」などを求めています。暗雲が立ち込めています。「経済財政運営と改革の基本方針2018」において、外部教員・理事を積極的に登用し、社会のニーズに応え得る経営及び教育に向けた改革を実行することが求められています。これは、詰まるところ、「大学は産業界にもっと貢献せよ」ということを述べているだけであり、日本の知的社会の基盤が健全化されるかどうかは先行き不透明です。

(2) 東北大学の情勢

今年度の本学の情勢に関して特筆すべきは「指定国立大学法人構想」です。指定国立大学に指定されると、1)従来はできなかった出資活動を拡大できるなど規制緩和の対象となる、2)指定国立大学としての取り組みを始めるための経費として政府からの補助金が得られるなどのことが認められます。

東北大学の将来構想は人材育成、研究力強化、社会との連携、大学経営革新を大きな柱とし、国際的プレゼンスの抜本的向上と社会からの要請に応える大学機能強化を目指しています。

このような構想を実現させるために、大野新総長は組織改編を提案しました。第1は国際協働深化を図るため「国際戦略室」の設置、第2は財政基盤強化のため「社会連携推進室」と「アセットマネジメントセンター(室)」の設置、第3はアカデミックガバナンス機能の強化を図るため「事務機構長(仮称)」の設置です。

[2018年度運動方針と課題]

今後、こうした改編がわれわれの職場環境にどのような影響を与えるのか注視していきます。また、従来通り、以下のような取り組みも可能な範囲で行っていきます。

- 1)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の水準である10%(現在は仙台市と同じ6%)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。

4-2 事務職員部

事務の職場では准職員・時間雇用職員・派遣職員など非正規職員の占める割合が増えていきます。補助的な業務ではなく、正規職員と同じ業務をこなしながら、身分の違いで待遇に差があることは、職場に悪影響を及ぼしています。さらに、改正労働契約法の趣旨を無視した例外なく雇い止めの方針と、代わりの効果があると大学が取り入れた限定正職員の試験制度により、職場の雰囲気は悪化しています。

「超過勤務ゼロを目指そう」の通知により、さらに今年度、超過勤務時間数の目標が下げられました。「常態的な時間外労働については、本学構成員のワーク・ライフ・バランスの実現と健康・福祉等の観点から重要な問題である」とあります。しかし、職員の「善意」に依拠し、サービス残業根絶に真剣に向き合わない職場も少なからず存在しており、このままの状態での超過勤務ゼロは無理だという声が上がっています。

5月18日の事務連絡会議の資料に、事務見直しに関わる方策(案)が出され、「事務組織の見直し」「教員・研究者の事務業務の軽減」「事務職員の業務の見直し」を具体的な方策として掲げて今年度内のとりまとめをめざすとあります。現場の声を反映させ、本当の意味でのワーク・ライフ・バランスの実現を望みます。

事務職の組合員が少ないため、要求を吸い上げられずに独自の活動はできませんでした。他省庁の職場では事務職の組合員が大勢加入しています。違いは大学という組織の大きさによる

ところも影響していると思われますが、事務職員の声を活かした実効性のある業務改善や業務効率化を求めていくためにも、組合員を増やすことが重要です。

[2018 年度運動方針と課題]

- (1) 事務職員の要求を吸い上げ、事務職員に組合加入を呼びかけます。
- (2) 不払い残業を生み出さない職場をめざすとともに、今年度内に取りまとめるという事務見直しに関わる方策(案)の検討過程を注視していきます。
- (3) 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。ハラスメント相談窓口が報復を恐れず気軽に相談できる窓口となるよう働きかけます。
- (4) 「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、女性部や技術部と協力して当局に働きかけます。

4-3 医療をとりまく問題

- (1) 病院の機能分化がすすむ中、宮城県で唯一の第一種感染症病床を備えた先進医療棟が完成し 2018 年 5 月に引越しが行われました。また、病気になってもできるだけ地域で暮らしていただくという医療構造の変化に対応すべく、東北大病院でも病床削減と病棟再編の検討がすすめられてきました。その結果、一つの病棟が閉鎖されることが決まり、それにともない診療科の大移動並びに看護師の大々的な異動が 2018 年 7 月に行われることになりました。例年看護師の異動は 3 月と 10 月頃に行われてきましたが 2018 年は 3 月、5 月、7 月と行われなかなか落ち着く暇がない状況が続いています。新入職員も業務や環境にやっと慣れてきた時期ですが、事故なくスムーズに移転が完了することを望みます。
- (2) 病院支部は、組合員のほとんどが看護師であり、他の職種が抱える問題を十分把握できているとはいえません。2017 年度から継続している無期転換の闘いの中では、対象者に病院職員の占める割合が多く、現場の混乱が予測されましたが、看護助手は数名を除き雇用継続となりました。しかし、星陵地区で行った相談会では薬剤助手や東北メガバンク機構の職員が多数参加し、パワハラを含む様々な問題を抱えていることがわかりました。その中の何人かが組合に加入しともに闘っています。
- (3) 病院は医師を除いて毎年約 200 名の新入職員がおり、その職種も看護師、看護助手、薬剤師、栄養士、技師など多岐にわたっています。2018 年も 4 月に全体のオリエンテーションにあわせて組合のオリエンテーションを行い、5 月にも第 2 弾を実施しました。組合員獲得という点で十分な成果をあげているとはいえませんが、今後も常に幅広い働きかけを続けていく必要があると考えています。
- (4) 2018 年 3 月下旬に改正された人事院規則には、当組合が要望してきた「夜間看護等手当」の増額も含まれていました。以前から「夜間看護等手当」は他の旧帝大とは比べようもない低い金額でしたが、隣県の山形大学病院や、仙台市内の JCHO 仙台病院や医療センターと比べても大きな差がありましたので、その増額は病院支部としても喫緊の課題と受け止めていました。この人事院規則改正を追い風に、一日も早い増額を勝ち取るためにと 6 月 20 日、大学に要求書を提出し、7 月 6 日に団体交渉を行いました。当局から「人事院規則に合わせた金額（プラス 500 円の 7、300 円）を 4 月に遡って支給しようと検討している」との発言がありました。今回はそれで妥結しましたが、引き続き 8、000 円以上の手当額をもとめて今後も交渉を続けていきます。

[2018 年度運動方針と課題]

- (1) 2017 年度に引き続き、夜間看護等手当を人事院規則で定められた金額以上への増額について早期実現を目指していきます。そして、このような身近な取り組みを通じて職員組合や職員組合の活動を多くの未組合員に知ってもらい、組合加入につなげていきたいと考えています。

- (2) チーム医療が求められる時代、医療に携わる多職種が連携し問題解決に取り組んでいく必要があります。そのために、看護師のみならずさまざまな職種の職員が結集できるよう引き続き組織拡大に努めていきます。
- (3) 一時期に比べれば表立って年休の取得制限はなくなりましたが、今でも数日しか年休を取得できない職場が多数存在しています。ワーク・ライフ・バランスの掛け声のもと、育児に関してはさまざまな取り組みがなされていますが、それは人員不足のなかで、それ以外の職員の犠牲によって成り立っているとも言えます。また高齢化社会を反映して介護休暇を取得する職員も増加しています。必要な人が安心して休めるよう引き続き増員を求めています。
- (4) 病院オリエンテーションの際、毎年、組合説明ができていたことは重要な既得権です。現状では、使用者側公式説明の後の「時間外」に行われています。この「時間外」の時間も含めた近年のオリエンテーションの運営の仕方は、事務部の組合に対する理解度が低く、他大学のように協力して運営していくという姿勢がみられません。2018年4月には「時間外」の中で保険業者が長時間説明することを保障する一方、組合の説明の途中で会場の撤収を宣言するという不当な対応がされ、組合から病院側へは抗議しました。早めの申し込みと公平さを期した運営を要求していきます。

4-4 准職員・時間雇用職員部

今期は無期転換の運動が中心になり、准職員・時間雇用職員の待遇改善の取り組みがほとんどできませんでした。かつては正規職員にしか与えられていなかった夏季休暇(3日間)や忌引きなど、粘り強い運動で一つ一つの要求を実現してきました。長年の要求である期末・勤勉手当の支給は、現在民間企業では当たり前になってきています。「同一労働同一賃金の観点からも支給せよ」との運動を強めていきます。

要求実現のためにも組合加入を訴えていきます。

4-5 厚生部

[1]教職員共済生活協同組合

- (1) 教職員共済は営利目的でなく、組合員一人ひとりの掛け金を資産に、共同互助の精神で運営されています。また、利用者が教職員に限られているため、事故率が低くそれが掛け金に反映されています。このような魅力を組合員に知らせ加入を促すことと、未組合員の組合加入促進につながるよう広報活動を行ってきました。

＊新入職員オリエンテーションで組合加入の勧誘文と「ご就職された皆様へ」のチラシを配布しました。また、随時、転入者や採用者に組合加入と教職員共済のチラシを送付しました。

＊2017年10月19日川内キャンパスにおいて、大学事業所の担当者による説明会を企画しました。残念ながら加入にはいたりませんでした。

＊機関紙「コア」で教職員共済の宣伝を連載しました。

- (2) 昨年に引き続き大学事業所の幹事として、年3回の大学事業所の幹事会に出席してきました。さらに大学事業所の総代として、各都道府県の総代とともに、総会等に出席してきました。その他、実務担当者の会議に書記が参加してきました。

- (3) 各共済の加入状況(2018年6月)、延べ給付件数(2017年度)

- ・総合共済 79人(給付0件)
- ・火災共済 10件(給付0件)
- ・自動車共済 42台(給付22件)
- ・トリプルガード36人(給付40件)
- ・交通災害共済 6人(給付6件)
- ・新・終身共済 7人(給付0件)
- ・年金共済 10人(給付0件)

[2]労働金庫

組合員が労働金庫より借入れする場合には利息等に優遇措置があります。このような魅力の宣伝も大いにする必要があります。

労働金庫の一斉積立(エース預金)の利用は2018年4月現在で34名です(前年度は39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] 定年退職者への取組み

- (1) 定年退職者 11 名へ感謝状と記念品を贈呈しました。
- (2) 退職者の会には現在 113 名加入し、幹事会を中心に活動しています。会員には「退職者の会会報」(通算 61・62 号)を送り、組合員との絆を保つ機関紙「コア」を一緒に届けてきました。日帰り旅行や講演会などたくさんの企画で会員相互の交流を行っています。
- (3) 労働契約法の改正による無期転換の闘いでは、退職者の会の会員はじめ、先輩方から、大量雇い止め撤回の賛同署名、宣伝行動、シンポジウムへの参加、カンパ等本当にたくさんの支援を受けてきました。また、メーデーや各種集会にも積極的に参加されており、人生の先輩に励まされながらこれからも互いの要求実現をめざし連帯していきます。

[2018 年度運動方針と課題]

- (1) 教職員共済を組合の福利厚生活動と位置づけて取り組みます。
准職員・時間雇用職員も加入できること、退職後も継続できること等を、実際に給付を受けた組合員の生の声とともに広く知らせ加入促進と組合加入につなげていきます。特に自動車共済の魅力を広げます。
- (2) 労金は「労働者の銀行」という原点を踏まえて、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づけて、労金の存在と魅力を組合員に知らせていくとともに、未組合員にも宣伝し組合加入へつなげていきます。

4-6 文化部

組合は、「職場」や「職種」、「雇用形態」、「経験値」、「男女差」など目に見えないさまざまな垣根を超越して、みんなが平等な立場で職場環境に対して意見を述べる事ができる貴重な組織です。文化部では組合員同士の潤滑なコミュニケーションを図る目的で、下記に記した様々な活動を行ってきました。

- (1) **組合 68 歳の誕生会**(2017 年 10 月 27 日(金))
書記局において組合結成 68 周年を祝う「組合 68 歳の誕生会」を行い、OB を含め 6 名の方が参加されました。今回も女性部によるケーキやお寿司などが用意され、夜が更けるまで楽しい集まりとなりました。
- (2) **新春囲碁大会**(2018 年 1 月 13 日(土))
恒例の新春囲碁大会を金研・職員集会室で行い、組合 OB の方を中心に棋力を競い合いました。総当たり戦の結果、永広さん(元・理学部支部)が見事に優勝し、組合から記念のトロフィーが授与されました。
- (3) **新春交流会(旗びらき)**(2018 年 1 月 19 日(金))
恒例の新春交流会が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ました。この会には組合員のみならず、「雇い止め問題」で共に闘っている「みやぎ雇い止めネットワーク」から宮城県労連や弁護士を組織しているたくさんの弁護士の方にも出席いただき、盛大に行われました。また、東北大学の卒業生である桜井充参議院議員から祝電をいただきました。岡本あき子衆議院議員には、お忙しい中、会場に駆けつけていただくことができました。
お楽しみ企画として例年のビンゴ大会に代わり輪投げ大会が行われ、優勝賞品として提供していただいた農学部支部の書記長の田んぼで収穫された「ひとめぼれ」を目指して熱戦が繰り広げられました。最後に片山委員長から「謎かけ」クイズが催され、みんなで楽しい一時を過ごしました。
- (4) **農学部支部と共催の「雇い止め問題学習会」**(2018 年 2 月 8 日(木))

農学部支部との共催で「雇い止め問題」について片山委員長を講師に学習会を開催しました。当日は農学部支部組合員だけでなく、工学部支部、理学部支部の組合員や本部書記長も出席し、問題点を共有することができました。

(5) **お花見(2018年4月20日(金))**

日頃の組合活動に対する慰労を兼ねて多元物質科学研究所会議室で「お花見」を開催しました。今年は春の訪れが早く多くの桜は散ってしまっていたましたが、幸いなことに中庭の八重桜がまだ艶やかに咲き残っていました。宮城県労連や全労連、全大協からのお客様を交え、遅くまで話に花を咲かせることができました。

(6) **メーデー宮城県集会への参加(2018年5月1日(火))**

今年のメーデーは1300人(内、東北大25名)の参加で市民の広場を会場に行われました。今回のメーデーでは、片山委員長が東北大学における准職員・時間雇用職員の大量雇い止めについての内容で1分間スピーチを行いました。集会後のデモ行進に対し、特別賞として「雇い止め撤回させま賞」が送られ、併せて金一封をいただきました。

[2018年度運動方針と課題]

- (1) 組合員相互の親睦を深めるため誰でも気軽に参加できる楽しく文化的な企画を考えます。
- (2) 組合員以外の方も誘えるような企画を立て、組織の拡大を図ります。
- (3) 他の専門部やコアと連携して組合活動の活性化に寄与します。

4-7 憲法・平和対策専門部

7月5日、衆議院憲法審査会で憲法改正手続きを定めた国民投票法改正案の趣旨説明が行われ審議に入りました。今国会での成立は難しいとされていますが、政府および、自民・公明両党は次期国会での成立を目指しているとしています。憲法そのものももちろんのことですが、そこに謳われている基本的人権、主権在民、平和主義が、それをないがしろにするような「働き方改革法」等々の法の成立によって、あるいは歴史修正主義や民族差別のような社会的風潮によって、さまざまな局面で危機にさらされていることは日々実感するところです。

組合は前期に引き続き憲法学習会を計画しました(TPP問題)実現には至りませんでした。「安倍改憲 NO! 3000万人署名」にも取り組んでいます。取り組み状況は芳しくありません。署名の期日が延期されましたので引き続き取り組んでいきます。

[2018年度運動方針と課題]

(1) **引き続き憲法学習会を行います。**

憲法学習会を通じて憲法とその基本理念に対する意識向上に努めます。憲法学習会が組合活動だけではなく、すべての教職員にとって有益な知識を得る場であることをアピールし、参加者増を目指します。

(2) **憲法「改正」反対、安保法制廃止、共謀罪廃止等の取組み**

学内の世論を高める広報活動と、学外の各種団体と積極的に連帯し平和と民主主義を守る運動に取り組めます。

4-8 女性部

女性部は、「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を続けています。しかし、運動の核となっている女性部員の定年退職がつづき、役員の継続が困難になってきています。さらに雇い止めの活動に重点を置いたため、2年続けて女性部の大会を開くことができませんでした。男女差別がなかなか解消されない社会において、おしゃべりの中から要求が見え、それを実現するための活動をするという過去の経験からも女性独自の要求を話し合うことは重要です。「労働契約法の改正の趣旨に則り希望者全員を無期雇用」の闘いの当事者の多くは女性職員です。本部執行委員会の方針のもとさまざまな行動に参加してきました。また、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めざし、他団体女性部と連帯して下記の活動に参加してきました。

(1) 第 26 回全大教東北地区女性交流集会 2017 年 10 月 28 日(土)

東北大学の担当で行いました。体制が確立できず、女性交流集会始まって以来初の 1 日だけの開催となってしまいました。本部執行委員会の応援も得て全体で 20 名が参加し、東北大学からは 12 名の女性組合員が参加しました。

記念講演では、のぞみ文庫主宰の川端英子さんを講師としてお呼びし、「仙台弁で語るグリムメルヘンと日本国憲法」と題して講演が行われました。川端さんは子ども時代に戦争にあり、そのときの体験や当時の仙台市の状況を話してくれました。

分科会では、全大教の長山泰秀書記長から全国の大学の状況について報告を受けた後、3 つのグループに分かれて、各大学の状況や雇い止め問題について情報交換を行いました。集会後の懇親会では、東北 6 県の自然や食べ物や有名人などの言葉を使用したビンゴ大会で盛り上がりしました。

また、集会成功のための資金作りとして、素麺やりんごジュースなどの物資販売に取り組みました。

(2) その他の連帯の活動

県労連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。

＊第 63 回日本母親大会(盛岡) 2017 年 8 月 20 日 21 日 3 名参加

全体会の 1 分間スピーチで、大量雇い止めの問題を訴えました。

＊宮城県労連女性部主催被災地ツアー(岩沼・名取・亘理方面)

2017 年 9 月 16 日 2 名参加

＊宮城県労連女性部フォーラム 2017 年 11 月 17 日 6 名参加

＊宮城はたらく女性のつどい 2018 年 2 月 17 日 2 名参加

＊国際女性デー宮城県集会 2018 年 3 月 8 日 2 名参加

＊2018 年 6 月 2 日 3 日に長崎で行われた国公女性協交流集会成功のため折鶴の作成と物資販売を行いました。

[2018 年度運動方針と課題]

(1) 女性教職員へ組合加入を呼びかけるとともに、女性部役員体制の確立に努めます。

(2) 改正労働契約法の趣旨に則り、希望者は全員無期雇用への運動に女性部として積極的に参加していきます。

(3) そうめんや、りんごジュースの販売を行います。

(4) 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。

(5) 連帯の活動に取り組みます。

＊全大教東北地区女性交流集会(岩手大学担当)に参加します。

＊第 58 回宮城県母親大会(9 月 2 日(日)(大河原町))、宮城はたらく女性のつどい(2019 年 1 月 19 日(土)予定)、国際女性デー(2019 年 3 月 8 日(金)予定)の成功にむけて取り組みます。

4-9 情宣部

昨期から全労連からの経済的支援、県労連から人的支援を受け、さらに弁護団も加わってストップ雇い止めネットワークみやぎを結成することによって、街頭宣伝や片平キャンパス包囲デモなど大規模な宣伝活動が可能となりました。これらの活動については「1 非正規職員の無期転換問題、1-3 学内での取り組み」で触れていますのでここでは省略します。

(1) 学内での目に見える宣伝

学内での宣伝活動については、理学部、農学部など一定の組織力のあるキャンパスでは組合の存在感を示すことができます。また、片平キャンパス、星陵キャンパスでは組合員の努力でチラシのポスト投函やポスターの貼り出しを行っています。一方で組合の存在が見えないキャンパスが存在しているのが現状であり、特に学内で最大の工学部キャンパスでの宣伝活動は今後の大きな課題となります。また南北川内キャンパスでの宣伝活動にも課題を残しています。

組合新聞コアは編集部員の減少するなかではあるが、259、260、261、262号を発行しました。

(2) ネットワーク上での情報活動

東北大学職員組合ウェブサイト(<http://tohokudai-kumiai.org/>)には、1997年以来の情報が蓄積されており、極めて重要な情報資産となっています。組合が公的に発信してきた情報を確実にウェブサイトに掲載することは当然として、今後は、この情報資産を組合の教育資源としても活用できるのではないのでしょうか。

一方、ネットワーク上での情報交流の中心が Twitter、Facebook、Instagram などの SNS(Social Network System)が主流となっている現在で、その現状に即した取り組みは始まったばかりです。昨年開設した Facebook は、今期、担当者の増員も得て、時々にあわせて活動報告や組合の声明などを発信し、その都度それなりに多くの反響を得ています。今後は、例えば「雇い止め当事者の日常的活動を報告し、全国の非正規労働者と繋がりを作っていく」というような、より SNS 的な活用方法も検討されるべきでしょう。これは必ずしも東北大学職員組合公式のアカウントである必要もないかもしれません。Twitter や Instagram も活用したいところですが担当者の確保が課題となっています。

[2018 年度運動方針と課題]

- (1) 電子情報の速報性と蓄積性、ポスターや立看板を最大限利用したアピールする力、チラシの情報密度の高さなど、それぞれの媒体が持つ特性を活かした宣伝方法を多面的に活用していきます。また、発信の頻度を上げることで、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できていない多くの組合員にとって、組合からの情報は「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非常に重要です。

5 支部の取り組み

【工学研究科支部】

【理学部支部】

(1) 研究科長交渉

- ・ 2017 年 10 月 12 日(木) 研究科長と組合新執行部との顔合せ
5 年雇用問題を中心に意見交換
- ・ 2018 年 1 月 18 日(木) 研究科長交渉
5 年雇用問題で、次のふたつの要望
- ・ 大学と組合の要望書に基づいて、無期転換の推薦をして欲しい。
- ・ 本学にはクーリングの規定は存在しないので、4 月以降同じ人を続けて雇用して欲しい。いずれも、本部に確認してから回答。
- ・ 2018 年 2 月 23 日(金) 研究科長交渉
先のふたつの要望に関してゼロ回答
研究科長「私の立場は、理学研究科の組織を守らなければいけない。もし、声を上げてしまったら、本部から不利益を被る可能性は否定できない。不利益を回避するのも、私の役割だ。」
- ・ 2018 年 7 月 要求アンケートに関連して、研究科長交渉を予定

(2) レクリエーション等

- ・ 10 月 5 日(木) 新旧執行委員懇親会
- ・ 11 月 10 日(金) 理学部支部ビールまつり
- ・ 自然派ワインと炭火ビストロの店 NOTE(ノート)
- ・ 参加者:14 名、雇い止めカンパ:8090 円が集まった。

(3) 理学部支部要求アンケート

2018 年 6 月 18 日～6 月 29 日 理学部関係の全教職員約 800 名にメールで依頼。

回答総数:132 通。

- ・回答者の 5 割以上が、「5 年以上の継続雇用の人を雇い止めするのは法的に問題がある」「業務が継続的であれば雇い止めすべきでない」を選択。
- ・回答者の 6 割以上が、「雇い止めの影響が出ている」と回答。

(4) 組合員の増減

- ・新規加入:8 (→空欄)
- ・退会: 4 (→空欄)

【農学部支部】

【金研支部】

金研支部では毎月 1 回の支部執行委員会の他、メール等で組合員間の情報共有を行い活動しています。今年度の活動は以下の通りです。

- ・3 月に長年組合にご尽力頂いた方が早期退職制度を利用し退職をされた為、その方の退職者送別会を行いました。
- ・5 月のメーデーは平日開催でしたが、支部で参加を募り例年同様多くの参加がありました。組合員数は、加入 1 (→ 名) 名、退会等 4 (→ 名) 名、増減-3 (→ 名)。(→ 名)

現在の支部組合員数は 16 (→ 名) 名です。組合員数の減少が大きいので、今後も組合員拡大を図るべく活動を頑張りたいと思います。

【病院支部】

【多元研支部】

【文科系支部】

- ・2017 年 11 月 教育学研究科で、文科系総合研究棟 1F と 3F のエレベーターホールに、マグネット貼り付けでポスターを掲出できるようにした。
- ・同 12 月 支部執行委員が雇い止めされた組合員に事情聴取。
- ・2018 年 1 月 本部執行委員と支部執行委員が組合員加入と再加入に尽力。
- ・同年 2 月 23 日昼 新加入組合員歓迎会 併せて情報交換。
- ・同年 4 月 文系各研究科における過半数代表者選出の実態と方法について調査開始。
- ・同年 5 月 上記について資料収集し、まとめて本部に提出。
- ・ほか、毎月 1 回の支部執行会議。ポスター、ビラ等を A3 判に拡大して掲示。

【図書館支部】

【保育所支部】

2018 年 5 月に定期大会を行いました。前年度の活動の振り返りや会計の見直しなどの議論を行い、今年度に活かそうという取り組みをしています。同時に新しい執行部役員が承認され新年度体制がスタートしました。その定期大会後には新人組合員を歓迎する交流会を行い、自己紹介などを行いながら和やかな時間を過ごしました。

現在の保育情勢として、ここ数年言われ続けている問題が「待機児童問題」です。仙台市全体では保育園の数は増えてはいますが、解消されていないのが現状です。大きな原因の 1 つとして保育士不足があり、現場で働く保育士の負担が増えている状況となっています。人員を確

保するための取り組みや努力を法人としても行っているところではありますが、組合としても現場の意見を理事側に訴えつつ、解決に向けて進んでいってほしいと願うばかりです。

今後も政府や市の動向を見守りながら、活動を進めていきたいと思います。

第 3 号議案

2018 年度会計予算編成方針(案)

前期に引き続き無期転換の闘いを軸に飛躍的な組織拡大活動への援助として全労連からの財政的支援を受け、チラシ配布などの宣伝行動は旺盛に行うことができました。

しかし、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、経常的な収入額は増えていません。支出を極力抑えた予算を立て、さらに大型印刷機も収入に貢献しましたが、前年度より繰越金を大幅に減らす結果となりました。

最低ラインで執行してきたため、2018 年度の支出予算は削減できる項目がなく、単年度では赤字を見込まざるを得ません。単年度収支をバランスするためには正職員ベースで 40 人を超える組織拡大が必要となります。

裁判闘争も含め無期化への闘いは新たな段階に入っており、活動を強めていかなければなりません。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。今期は OB の力を借りることができ、大いに助けられました。組合員数を大幅に増やし、安定した財源づくりが喫緊の課題です。

[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。ポスターや横断幕の印刷が行える大判プリンターを大いに活用します。
- (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 や OG などへボランティアの協力を求めます。
- (5) 加盟組合費は、全大教 70 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、少なくとも正職員の組合員の純増が必要です。
- (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。規約に基づいた組合費の徴収を目指します。
- (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) 教職員共済の加入は現在組合員の 2～3 割程度にとどまっていますが、これを大幅に増やし、事務取扱手数料収入の増額を図ります。

[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を関係組織と協議します。

[4] 特別会計について

- (1) 「闘争資金」への一般会計からの繰り込みは止め、裁判闘争はカンパを基本として取り組みます。

新旧役員名簿

2017 年度		2018 年度	
執行委員長	片山 知史	執行委員長	片山 知史
副執行委員長	石垣 政裕	副執行委員長	黒瀬 一弘
	田嶋 玄一		田嶋 玄一
書記長	高橋 京	書記長	千葉 裕輝
書記次長	千葉 裕輝	書記次長	久保誠二郎
執行委員	阿部 直樹		高橋 京
	石山 敬貴	執行委員	阿部 直樹
	久保誠二郎		太田 宏
	黒瀬 一弘		小野寺智雄
	後藤 洋子		後藤 洋子
	下山 克彦		千葉まさ子
	千葉まさ子		福村 知昭
	福村 知昭		
会計監査委員	高橋 禎雄	会計監査委員	曾根原 理
	中野 俊樹		中野 俊樹