

**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 2020 年度定期大会議案

開催日時 2020 年 8 月 1 日(土)13:15～17:00
会場 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 セミナー室

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 問題の動向	
1-1-2 2019 年期の取り組み	
1-2 団体交渉	5
1-3 学内での取り組み	10
1-4 学外での取り組み	12
1-5 労働争議	13
1-5-1 労働委員会	
1-5-2 本訴	
1-6 カンパ等	13
1-7 その他の関連活動	13
2 その他の取り組み	14
2-1 活動日誌	14
2-2 上部組織および他団体との連携	15
2-3 要求項目	15
2-4 監視・注視してきた事項	15
2-5 会議等	15
3 専門部	16
3-1 教文部	16
3-2 一般職員部	18
3-3 医療職員部	18
3-4 准職員・時間雇用職員部	19
3-5 厚生部	19
3-6 文化部	20
3-7 憲法・平和対策専門部	21
3-8 女性部	21
3-9 情宣部	22
4 支部の取り組み	23

第 2 号議案 2019 年度会計決算報告	別紙掲載
-----------------------	------

第 3 号議案 2020 年度会計予算案	別紙掲載
2020 年度会計予算編成方針(案)	25

新旧役員名簿	26
--------	----

第1号議案

(経過報告と運動方針)

運動の基調

2019 年期の活動は、新型コロナウイルス感染拡大への東北大学全体および組合自体の対策のため、2020 年 3 月以降の活動が制限されました。特に学内外の宣伝行動や、新年度の採用職員への勧誘活動ができませんでした。しかし、当局に対して目的限定職員の継続雇用、休日給・超過勤務手当（深夜勤務分）の支給、コロナ対応の大学病院看護師の手当支給等を要求している他、引き続き無期転換問題について、県労委・中央労働委、仙台地裁での労働争議に取り組みました。

労働争議においては、歴史的な勝利を得ることができました。県労働委は東北大学当局に対して、具体的な資料を示すなどして誠実に対応することを命じる命令書を送達しました（2019 年 11 月 14 日付）。雇い止めに係る当局の対応が不誠実であり、「不当労働行為」と認定されたのです。しかし命令書が届いた数日後に、東北大学は中央労働委員会に「再審査申立」、すなわち不服申立を行いました。大学当局は、県の公的な判断を真摯に受け止めない姿勢自体が問われますが、大学が主体的に判断せず、石寄・山中総合法律事務所の言いなりになっているという、大量雇い止め問題の根本構造が全く変わっていないことが大きな問題であるといえます。

一方、組合組織については、組織率減少が継続しています。一部の支部では、多くの加入を得て、全体の減少幅を最小限に抑えているところですが、正職員の加入が少なく、単年度収支が赤字となっています。現在、支部や個人からの借入によって予算を維持している状態です。本大会では、今後の専従書記の雇用形態変更の検討を提起します。専従書記の待遇を切り下げることなく組織を維持することを基本としながら、組合・書記局の運営方法の見直しを検討していく必要があります。加えて、組合員拡大と収入確保が、私達の大きな目標となります。

1 非正規職員の無期転換問題

1-1 経緯

1-1-1 問題の動向 2013 年に労働契約法が改正されました。通算契約期間が 5 年を越える場合、非正規職員は無期契約への転換の申し込みが可能となりました。毎年契約を更新する非正規雇用職員の安定雇用を目的としたものであります。東北大は 2014 年に就業規則を改訂し、非正規職員の労働契約期間の上限を 5 年とした上、前年の 2013 年に遡及して適用しました。

そして、2018 年 3 月に非正規職員 315 名の大量雇止めが発生してしまいました。

5 年を超える非正規職員（教員を除く）は、2017 年度末で 1525 名在職していました。法人化以前から雇用され無期転換の対象となった准職員・時間雇用職員は 226 名、病院等で更新限度が無い医員、研修医等の准職員 148 名、障害者雇用促進法に基づく無期時間雇用職員への移行が 21 名、限定正職員合格 647 名。1525 名からこれらの人数をひくと 483 名となる。雇い止め対象と報道された人数は 1140 名（2017 年 9 月 30 日時点。河北新報調べ）を基準にすると、限定正職員合格者をひいた人数は 493 名。大学の調べ（2018 年 1 月 1 日）で、自己都合を含む離職予定者は 473 名。いずれにしても、500 名近い非正規雇用職員が、雇い止めされるか、事前に止む無く離職しました。さらに 2019 年 3 月にも非正規職員 39 名が雇止めされました。この方々は 5 年上限の制度が導入される以前の 2014 年 4 月に入職し、2014 年に改訂された就業規則が 2013 年に遡って適用されたために雇い止めされてしまいました。今期の 2020 年 3 月には、非正規職員 37 名の雇止め、限定正職員 11 名解雇されてしまいました（2020 年 3 月 30 日団交情報）。東北大学当局が意図する無期転換逃れの雇い止めが、着実に行われています。加えて、5 年上限が徹底して行われている中、「5 年間は雇ってもらえるだろう」と入

職された方が、明確な理由もなく1年2年で雇い止めされる事例も頻発しています。東北大学が、益々安心して働けない職場になっている状態です。

この2019年3月には、限定正職員15名が解雇されるという事態になりました。労働条件通知書（兼同意書）に「従事すべき業務が終了した場合には、国立大学法人東北大学限定正職員就業規則第16条第3項の規定に基づき解雇する」と記されていたとはいえ、整理解雇の4条件を全く無視した違法解雇の可能性が高いと思われます。

東北大学のこの一連の方針は、労務担当理事と人事企画部長と業務委託を受けた法律事務所による制度設計に基づくものです。限定正職員制度を導入して、一部の非正規職員を選抜して（無期）雇用するものの、その他の非正規職員には無期転換権を与えないというものです。この一連の制度を作ってしまったために、法人化以前から雇用され更新限度がなかった准職員、時間雇用職員以外は、一人たりとも無期転換できなくなってしまったのです。したがって、この枠組みを一度見直す必要があるのですが、学内議論が全く行われていません。あえて法の趣旨に背いてまでも無期転換逃れに固執する東北大学は、社会的にも批判を受けていますが、見直すことができない背景には、東北大学の組織的な問題があります。

1-1-2 2019 年期の取り組み

無期転換問題については、団体交渉において無期転換逃れの方針見直しと目的限定職員の雇用継続、そして東北大学の一連の方針を主導したと考えられる石寄・山中総合法律事務所との委託契約の経緯を質して契約解消を求めて交渉を重ねました。中央労働委、仙台地裁の争議については、弁護団および雇い止めネットワークみやぎとの連携で、書面の準備、口頭弁論への対策、戦術討議に継続して取り組みました。

1-1-2-1 宮城県労働委員会の命令（コア 269 号＜無期転換問題号外＞に加筆）

東北大学職員組合による不当労働行為の救済を求める申立（2018 年 2 月 20 日）について、宮城県労働委員会は 2019 年 11 月 14 日付の命令書において、東北大学当局に対して、具体的な資料を示すなどして誠実に対応することを命じる命令を出しました。非常勤職員の無期転換を要求する団体交渉に対して、雇い止めに係る当局の対応が不誠実であり、「不当労働行為」と認定されたのです。私達は、送達があった 11 月 18 日の夜に緊急記者会見を開き、翌日には、在仙のほぼ全てのテレビ・新聞で報道されました。

命令書の内容と意義

命令書の主文をみれば、労働委員会が何を問題視したかが理解できます。

「被申立人（東北大学）は、申立人（東北大学職員組合）との間で准職員及び時間雇用職員の無期転換に関する団体交渉を行う場合において、希望者全員を無期転換した場合の財務の見通しなどに関する質問に対して、無期転換を希望する人数などを踏まえるなどした資料を提示した上で、人件費や財務への影響について具体的に説明し、誠実に対応しなければならない」

すなわち、無期転換できないなら、大学側は財務上の必然性を具体的な資料（シミュレーションを含む）を示して説明せよ、ということです。運営費交付金などの削減により、全ての国立大学は財政状況が厳しいのですが、東北大学自体の事業予算は一貫して拡大しています。個別の雇用についてみても、もちろん業務は継続しており、また後任の採用も行われており、雇用更新を打ち切り雇い止めする合理的理由はないのです。

命令書における命令

さらに労働委員会は、東北大学に「被申立人は、本命令書写しの交付の日から 10 日以内に、申立人に対して、下記の文書を交付しなければならない」と命じました。

「当法人が行った下記の行為は、宮城県労働委員会によって労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為が認定されました。当法人はこのことを誠実に受け止め、今後、このような行為を繰り返さないようにします。

1 貴組合に対して準職員及び時間雇用職員の希望者全員を無期転換した場合の財務の見通しについて十分に説明しなかったこと

2 貴組合が平成 30 年 1 月 5 日に当法人に提出した質問要求書に対して、同年 2 月 7 日の団体交渉で誠実に対応せず、同年 3 月 7 日にも不十分な回答をしたこと」

すなわち、無期転換の問題に関して、東北大学は組合に対して必要は資料を提供しなかっただけでなく、無回答だったり文面での回答を拒否したり、不誠実団交・不当労働行為を行ったということなのです。しかし東北大学は、中労委に申し立てたことを理由に、文書の交付を行っていません。

不誠実団交の背景 1

このように不誠実対応をせざるを得なかったのには理由があります。2013 年の改正労働契約法の施行を受け、東北大学は 2014 年に就業規則を改定し、非正規職員の通算契約期間の上限を 5 年以内とし、2013 年に遡って適用しました。そのため 2018 年 3 月末に、約 300 名の大量雇い止めが生じたのですが、このような東北大学の対応は、明らかに無期転換逃れです。雇い止め自体に必要性合理性がないのですから、東北大学は組合に対して、資料を用いたまともな説明ができないので、どうしても不誠実な交渉となってしまったのです。

不誠実団交の背景 2

もう一つの背景は、東北大学が無期転換の案件を労務担当理事に一任(丸投げ)し、さらに石寄・山中総合法律事務所の言いなりになってしまったことです。東北大学は少なくとも 2016 年までは、部局の判断で無期転換可能としていました。しかし東北大学は、同法律事務所が無期転換逃れの策として企業等に勧めていた「限定正職員制度」を導入したため、無期転換を一名も認めないことにしました(法人化前からの非正規職員を除く)。東北大学は自ら手足を縛った状態となってしまう、組合との団交においては一切の妥協ができなくなり、労働審判においても裁判所からの和解案を取り入れることができなくなったのです。

東北大学の対応

東北大学のこれまでの対応に対しては、公的に法律違反の判断が示されたのですから、東北大学は労務担当理事任せではなく、また同法律事務所との契約を解除し、総長および理事会が主体的に判断しなければなりません。しかし東北大学は、11 月 22 日に中央労働委員会に「再審査申立」、すなわち不服申立を行いました。不服申立てを行なった理由について大学は「主張の一部が認められなかったため申立てを行なった。命令を精査し、これから具体的な反論の内容を考える(2019 年 12 月 16 日団体交渉)」と説明。すなわち、内容云々ではなく、再審査ありきで中労委に申し立てたのです。またその経緯について当局は、11 月 18 日の命令を受けて、11 月 20 日に総長を含む役員 4 名が協議を行い決定し、22 日に申立てを行なった後、12 月 3 日の役員懇談会で説明を行なったと説明し、この決定が役員会の審議を経ていないことが明らかとなりました。組合はすべての理事、監事、経営協議会委員に県労委の命令書を送付して、不当な申立てを撤回するよう求めました。

本命令の社会的意義

改正労働契約法の趣旨に反し、多くの大学や企業において、更新の上限を 5 年以下とする就業規則が設けられ、無期転換権が発生する前に雇い止めされるケースが少なくありません。今回の宮城県労働委員会の命令は、労働組合法および労働契約法の観点から、明確に法の順守を求めたものです。本命令が、社会全体の非正規労働者の雇用安定と待遇改善につながっていくことが望まれます。

1-1-2-2 目的限定職員の解雇問題

2019 年 3 月に 15 名、2020 年 3 月に 11 名の目的限定職員が解雇されました。組合は、業務が終了したとしても、他の職場の目的限定職員として、もしくは時間雇用職員として雇用を継続すること、解雇回避努力を果たして東北大学として学内調整することを求めました。

団体交渉(12/16、2/16)で、組合は「大学が解雇回避努力をしなくていい根拠はない」ことを主張しました。しかし当局は、解雇後直ちに別部署の准職員・時間雇用職員として採用することは可能であるとしつつ、根本的な「目的限定職員としての継続雇用」「解雇回避努力」については、「業務の目的は限定されており、その業務が終了すると雇用が終了する制度であるとして、学内の別部署に目的限定職員の身分のままで異動することはできない」とした。組合は、名古屋大学でプロジェクト雇用の職員について行われている学内公募のシステムを紹介

し、東北大学でも同様の運用が可能であるはずだと主張したが、現在の制度ではそのようには運用できないという回答であった。組合は、目的限定職員が「無期雇用」であるならば、その業務終了にあたっては解雇回避努力が必要であること、そして制度が解雇回避努力を否定しているなら、制度自体が法令違反であり無効であることを訴え、目的限定職員の雇用継続を要求しました。

なお解雇された目的限定職員のうち時間雇用職員として採用されたのは、2019年4月は名が、2020年4月は名であった。

また令和2年度限定正職員の募集から、限定正職員募集における申請資格が一部緩和され、「目的限定職員として在職中の者」「目的限定職員として在職歴がある准職員・時間雇用職員の勤続年数の要件廃止」となった（部局長連絡会議：6月13日開催）。これらの措置は、団体交渉における議論が反映されたものと評価される。

1-1-2-3 情報公開

独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第3条の規定により、組合は、東北大学に対し、2018年7月19日と2019年3月11日の2回にわたって、「東北大学と石寄・山中総合法律事務所との業務契約および業務委託に関する契約書・発注書・支払い明細書」の全部の開示を求める情報公開請求を行いました。この情報公開請求に対し、東北大学は、ほとんどの内容を黒塗りした文書を開示し、実質的に情報公開をしませんでした（その内容と経緯は、コア271号を参照）。

組合は2018年10月19日監事に監査請求書を提出、また11月22日大学に審査請求書を提出しました。その後、2019年2月には総務省の情報公開・個人情報保護審査会から通知がありましたが、ほとんど情報の開示はありませんでした。組合は、上記業務委託の内容と支払い根拠が不透明であることを問題視するとともに、学内細則との整合にも疑問があると考えています。

団体交渉でも、東北大学と石寄・山中総合法律事務所の契約経緯を重点的に取り上げていますが、「2016年度にコンサルタント業務契約が始まった」「労働関係法令に適切に対応するため、この労働問題に強い法律事務所を探していた。種々検討している中で、適任だという結論に達した」としか説明されていません。しかし無期転換逃れが石寄・山中総合法律事務所主導で行われたこと、その後の組合への対応も当事務所が指示していることは明らかであり、労使自治の原則が損なわれています。組合は、東北大学の当事務所との委託契約を見直すことを求めています。

公文書管理と情報公開が適切になされることは、民主的な行政運営の前提です。近年、国政において、公文書の改ざん、隠ぺい、廃棄等が多発している中、東北大学が構成員に対して情報を隠す姿勢は厳しく批判されるべきでしょう。

8/9(金)	大学「審査請求にかかる裁決書」
8/9(金)	<第1弾関係>追加開示決定
10/21(月)	<第2弾関係>総務省審査会から、 「理由説明書の写しの送付及び意見書又は資料の提出について(通知)」 「提出する意見書又は資料の取扱いについて」、大学による「理由書」
11/12(火)	<第2弾関係>情報公開・個人情報保護審査会（総務省）に意見書提出
12/18(水)	総務省審査会から組合に大学の諮問に対する「答申書」提供

1-1-2-4 署名行動

2018年5月から組合と雇い止めネットワークみやぎが取り組んでいた「大野英男総長と理事の決断を求めます。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」について、2018年9月の交渉の際、その時点での8,387筆を大槻理事に提出しました。2019年1月の理事交代後、同年6月頃に引き続き取り組み、1万筆を超えました。

組合は、団体交渉を申し入れ、交渉事項：本学における雇い止め方針について（総長に署名を提出し、総長と組合役員とで意見交換します）とし、総長に手渡すことを求めました。当局は、一旦は受ける旨の対応をしていたが、交渉ならば理事が対応とトーンダウン。その後の交

渉（2020年2月16日）において、総長直接でマスコミなしに、下間理事代理受領でマスコミありか、を問うたところ、大学が後者を選択したため、2020年6月26日、2018年9月提出後の追加分1,909筆（累計10,296筆）をマスコミ3社の取材のもとで下間理事に提出しました。

2020年度運動方針と課題：

「労働争議の勝利。正規職員も非正規職員も安定雇用を」

非正規職員の大量雇い止めは、例外なく5年上限の運用を見直さない限り毎年行われてしまいます。その業務も継続し、予算もあるのに、人を入れ替えていくというのは、労働者を使い捨てすることに等しいといえます。「希望者全員の無期転換」を第一の要求として継続します。就業規則の更新5年上限について、その無期転換逃れのための運用を止め、更新上限を撤廃するか、もしくは協議延長を復活させる必要があります。

労働争議については、今期に結審が見込まれる仙台地裁での全面勝利を目指して、弁護士や雇い止めネットみやぎとの協同・強力を深めます。中労委については、短期決着を目指します。

目的限定職員の解雇を許さず、他の限定正職員や時間雇用職員として雇用を継続することを求めます。限定正職員制度は、無期転換逃れのために導入された経緯があり、制度運用、採用試験に多くの問題があると考えられます。無期転換を実現した上で正規職員への登用制度、待遇向上制度へ根本見直しが必要です。

1-2 団体交渉

前期から引き続いて「無期転換にかかる人事方針の見直し」を求め、団体交渉を申し入れ開催しました。

2019年7月10日

1. 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)
2. 大学と組合の確認書(2016年(平成28年)2月18日付)について

1. 2月22日付 厚労省労働基準局長「事務連絡」をめぐって

- ・この事務連絡では、「無期転換ルールの適用を避けることを目的として、5年経過前に雇い止めすることは望ましくない」旨が、あらためて明記されていた。
- ・これについて、下間理事の説明「5年を経過する「直前」に、使用者が「一方的」に、更新上限を就業規則に設け、これに基づき、無期転換申込権の発生前に雇い止めを行っているかどうか、が問われている。本学は「直前」でも「一方的」でもないで、これには該当しない。」「厚労省文書によると、企業等においては問題事例があるが、国立大学法人については報道があったと言っているのみだ。問題事例があったとは書かれていない。本学について報道があったことは否定しないが問題事例はない。」であった。
- ・組合は、「直前」は当然だが、数年前から用意周到に雇い止めした東北大学が該当しない訳はないと主張。

2. 現場の混乱・声について

- ・理学部支部が部局教職員を対象におこなった「要求アンケート」をもとに、事実としてあがっている声を紹介し、本学の方針によって現場が迷惑しており、一刻も早く方針転換してほしいと訴えたが、下間理事は、「そういう声がある、ということについて承った」「これまで情報がなかったのではなく、私どもとしては承知していないということだ」という対応だった

3. 2018年1月5日に組合が大学に提出した「質問要求項目」に対して

- ・これについて、大学がまともに回答しない、ということがこの間の大問題の一つだった。今回の交渉では、組合が質問要求項目への「大学回答」を骨子的にまとめ、それを事前に大学に提出し、それに対して大学から文書での確認・訂正を含む回答があった。本交渉をもって、この「質問要求項目」の件は一応の決着とした。ただし、組合が大学に「文書回答」を求め、結局、「組合が基本的に文書回答をまとめた」という意味で、「大学側が誠意ある形で回答しなかった」ということは、ここにも明記したい。

2019年10月23日

[1] 2017年12月25日～2019年7月10日団体交渉の継続事項

1. 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）
 - (1) 目的限定職員の雇用継続について
 - 1) 「目的満了による解雇」後の雇用に係る「あっせん」をすること
 - 2) 目的限定職員の解雇の問題について
2. 大学と組合の確認書（2016年（平成28年）2月18日付）について

[2] 准職員・時間雇用職員等の待遇改善について

1. 時間雇用職員へのボーナス支給について
 - ・ 時間雇用職員全員（准職員でボーナスが支給されていない人も含む。）にボーナスを支給するため、大学として各部局に対して一定の財源を交付すること。
2. 働き方改革関連法の「同一労働・同一賃金」の施行について

[3] 新たな承継卒年俸制について

- ・ 有期雇用職員の無期化厚労省の事務連絡について
理事は「通知の趣旨については文部科学省を通じて厚生労働省に確認して、混乱がないように制度運用するよう」ということを、すべての国立大学法人等に通知したもの」
「5年を経過する直前に一方的に使用者が契約の更新上限を就業規則に設けることは望ましくない事例には当たらない」と、事務連絡の趣旨を正面から受け止めない説明に終始した。
- ・ 目的限定職員の雇用継続について
当局は、あっせんはしないが、公募情報を全部局に周知することとした。全学的な調整には消極的だった。
- ・ 准職員・時間雇用職員等の待遇改善について
組合は、期末手当、勤勉手当の支給を要求したが、出せないで一蹴した。

2019年12月16日

1. 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）

- (1) 目的限定職員の雇用継続について
 - 1) 「目的満了による解雇」後の雇用に係る「あっせん」をすること
 - 2) 目的限定職員の解雇の問題について
- (2) その他

2. 大学と組合の確認書（2016年（平成28年）2月18日付）について

3. 准職員・時間雇用職員等の待遇改善について

- (1) 時間雇用職員へのボーナス支給について
 - ・ 時間雇用職員全員（准職員でボーナスが支給されていない人も含む。）にボーナスを支給するため、大学として各部局に対して一定の財源を交付すること。
- (2) 働き方改革関連法の「同一労働・同一賃金」の施行について
 - ・ なお、非正規雇用職員の待遇改善に伴って正規職員の待遇を切り下げることを行わないこと。

4. 新たな承継卒年俸制について

- ・ 宮城県労働委員会の命令書について
不服申立てを行なった理由について大学は「主張の一部が認められなかったため申立てを行なった。命令を精査し、これから具体的な反論の内容を考える」と回答した。組

合は、具体的に何が「不服」であるのかを聞いたが、同じ回答しかなされなかった。申立てをして、内容はこれから考える、という明らかに逆転した行動は、この申立てが紛争を長引かせようとする大学側弁護士が主導していることを示した。

- ・目的限定職員の雇用継続について

組合は、目的限定職員が「無期雇用」であるならば、その業務終了にあたっては解雇回避努力が求められること、そして制度が解雇回避努力を否定しているなら、制度自体が法令違反であり無効である、と主張した。それについて明確な回答は得られなかったが、理事は、部局の判断・裁量でできることはやってもらいたいとも述べ、雇用継続そのものには否定的ではない発言もあった。

- ・准職員・時間雇用職員等の待遇改善について

組合は、「休暇制度について、通勤災害による病気休暇や、配偶者の出産、父母の追悼行事等の特別休暇について、正規との格差をなくすべきである」「賞与支給について、国のガイドラインでも「通常の労働者には職務内容や貢献に関わらず賞与を支給し、短時間・有期雇用労働者には支給しない」ことは不適切であると明確に示されている。准職員・時間雇用職員にも賞与は支給されるべきである」と主張。

大学当局は、「賞与は長期勤続を前提」「非正規職への賞与支給が争われている最高裁判決を待ちたい」などと回答した。しかし、任期付教員や特定有期雇用職員にも賞与（あるいは相当額）が支給されており、前者は理由にはならない。また非正規職への賞与不支給は違法との高裁判決がパート労働法改正前に出ており、均等・均衡待遇を求めた法改正後、これより後退した判決が出ることはあり得ない。最高裁判決を待つまでもなく、直ちに決断すべきであると要求した。

2020年2月16日

1. 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）

(1) 目的限定職員の雇用継続について

- 1) 「目的満了による解雇」後の雇用に係る「あっせん」をすること
- 2) 目的限定職員の解雇の問題について

(2) その他

2. 大学と組合の確認書（2016年（平成28年）2月18日付）について

3. 准職員・時間雇用職員等の待遇改善について

(1) 時間雇用職員へのボーナス支給について

時間雇用職員全員（准職員でボーナスが支給されていない人も含む。）にボーナスを支給するため、大学として各部局に対して一定の財源を交付すること。

(2) 働き方改革関連法の「同一労働・同一賃金」の施行について

4. 新たな承継卒年俸制について

1. 石寄・山中総合法律事務所との契約経緯について

前回（2019年12月16日）の団体交渉において、次回当局側が説明することになった標記件について、当局は2016年度にコンサルタント業務契約が始まったとの説明があった。組合は、年月日やその契約内容についての詳細が必要であることを伝え、当局は再度調査することになった。

2. 教職員の休日振替等の給与

(1) 休日の別週振替時における給与

休日の振替日で勤務しなかった時間分の給与を支払わないようにする。

(2) 代休日における給与

休日の代休日で勤務しなかった時間分の給与を支払わないようにする。

(3) 休日の同一週振替時における給与

超過勤務に対して休日給（勤務 1 時間当たりの時間給が 3 5 % 増）を支給していたものを、超過勤務手当（勤務 1 時間当たりの時間給が 2 5 % 増）を支給するようにする。

上記の当局提案に対し、不利益変更であることを確認した。

組合は、労働に対する給与の支払いを実質化する意味で、この方針を認めた。妥結については就業規則が提案されたら、その文面を見て、改めて返答するとした。一方で、教員は実際には振替休、代休で休めていないこと、休日、夜間、深夜の非裁量的な労働（無報酬）が益々増加していること、職員もサービス残業が常態化していることを指摘し、これらの改善を別途要求するとした。

なお、本改正に該当する件数は今年度 3200 件あり、そこから概算すると、年間でおおよそ 8900 万が不支給になるとの説明があった。

3. 准職員・時間雇用職員等の待遇改善について

組合が当局に提出した「改正パートタイム・有期雇用労働法の 2020 年 4 月施行に際しての均等・均衡待遇についての要求書（2020 年 1 月 30 日）」に対して当局から回答があった。

(1) 本給について

正規職員と、限定正職員（フルタイム）、「准職員等給与規程」が適用される准職員（無期を含む）との間の本給格差の根拠について、長期雇用を前提にしているか、異動の有無、研修・キャリア形成の視点から、本給差については不合理ではない範囲であるとの説明があった。組合は、示された点は本給の非常に大きな差を説明するには不十分であり、給与格差の是正を要求していくことを述べた。

(2) 賞与（期末・勤勉手当相当の手当）について

時間雇用職員に賞与を支給、准職員の間での支給の格差の是正について、現在行われている裁判における司法判断をみて判断するとの説明があった。組合は、裁判の動向に拠らず支給することを再度要求した。

(3) 休暇について

組合からの改善要求に対し、別紙「同一労働・同一賃金に係る本学の対応案」のとおりに見直し案が示された。組合は、改善方向の見直しを評価し、詳細を検討するとした。

(4) 非常勤講師について

非常勤講師に対する通勤手当支給について、原則として時間雇用職員と同じ扱いであり、次年度から通勤にかかる費用を通勤手当もしくは旅費として支給する方針であるとの説明があり、組合は了承した。

(5) 待遇改善に伴う部局の財政負担について

限定正規・非正規職員に対する待遇の不合理的な差を改めるに際して、本部より部局に対して適切な財政的支援を行うことについて、東北大学は部局渡し切りとしており、部局内で対応してほしいとの説明があった。組合は、本部が主導しないと待遇は改善しない可能性が高いことを指摘し、見直すよう求めた。

(6) 限定正規・非正規職員にあたって正規職員の待遇を引き下げないことについて

限定正規・非正規職員の待遇改善に伴って正規職員の待遇引き下げは行わないとの説明があった。

4. その他

当局から、目的限定職員の雇用継続について、(1) 時間雇用職員へ移行した際、3 年間勤務の条件なしに 1 年目から目的限定職員採用試験の受験を可能とすること、(2) 目的限定職員の勤務期間中でも限定正職員採用試験の受験を可能とすることを検討しているとの発言があった。また、目的限定職員の解雇回避努力義務が必須であることを改めて伝えた。

組合からは、非正規雇用職員の雇い止めや目的限定職員の解雇の問題は、東北大学が石寄・山中総合法律事務所との関係を切らないと解決しないことを伝え、見直すよう強く求めた。

2020 年度運動方針と課題：

依然として、総長が交渉に応じず、委任されたとされる理事が対応する形になっています。理事は、交渉の場で主体的に判断することができず、本来の交渉の体をなしていません。加えて、無期転換問題については、石嵯・山中綜合法律事務所管理されており、全く事務所指示以上の発言を得られません。異常な交渉の状態であると言わざるを得ません。

一方、時間雇用職員の待遇改善や、限定正職員募集における申請資格が一部緩和については、組合の要求が一部取り入れられました。今後は、2004 年 1 月 29 日団交時の北村副総長発言「批判的なパートナーとしての組合と健全な関係を作っていきたい」、「組合の積極的な提言におおいに期待する」を活かし、組合の要求を示して協議する団体交渉を行っていく必要があります。

2020 年 6 月中旬に就業規則の改正案が各部局伝達され、過半数代表による意見聴取が行われました。しかし組合には連絡がありませんでした。従来から、労働条件の不利益変更となる就業規則の改定については、大学側より団体交渉を申し入れられることになっており、概ねそのように履行されてきました（参照：団体交渉 2013 年 1 月 21 日での岩瀬理事発言「明白な不利益変更の場合は当局側から連絡し、組合の方にも協力していただいて速やかに交渉に入るように双方で努力する」<http://tohokudai-kumiai.org/docs13/dkh130121.pdf>）。一方、不利益変更を伴わない就業規則の改定については、特段の申し合わせもありませんでした。しかし、就業規則改定は正負どちらであっても、労働条件の変化であり、当然に労働組合の関心事であります。就業規則改定に当たっては、その内容の如何に関わらず、迅速に組合にも連絡されるよう、当局に申し入れました（2020 年 6 月 18 日）。

< 関連行動 >

- 8/8(木) メガバンク事務長への懇談申入れ
- 8/20(火) 研究科長交渉(理学部支部)
- 8/8(木) メガバンク事務長等との懇談
- 9/12(木) 大学に、団体交渉申入書を提出
- 9/17(火) 大学に「ハラスメント対応についての質問」を提出
- 9/20(金) アウトソーシングによる中途解雇問題で大学回答
- 9/30(月) 大学に、正規登用試験合格者数資料提供の要請、及び、例年の職員数資料提供の要請
- 10/7(月) 大学から「情報公開・個人情報保護審査会への諮問に関する通知」
- 10/7(月) 9/17 (9/19) 「ハラスメント対応についての質問」への大学回答
- 10/10(木) 大学から正規登用試験の一次・二次の合格者数資料、及び、雇用形態別の在職者数の資料の提供
- 10/10(木) 9/19 大学提供資料「職員区分別の労働条件」について、「このままで 2020 年 4 月以降は法令違反となるもの」について質問
- 10/15(火) 大学に、2014 年 4 月就業規則変更「「上限は、原則として 5 年以内」規定等」への全過半数代表者意見の提供を要望
- 10/23(水) 無期転換継続交渉①
- 10/28(月) 本部団体交渉申入れ
- 10/30(水) 組合本部・理学部支部・農学部支部から生命科学研究科に団体交渉申入れ
- 11/12(火) 研究科長交渉(理学部支部)
- 11/12(火) 生命科学研究科長交渉(理学部支部、農学部支部、本部合同)
- 11/14(木) 大学に質問「授業料減免と修学支援制度について」
- 11/19(火) 大学から人勧取扱い方針の説明
- 11/19(火) 大学から「評価等に基づく主任昇任制度の実施」、「事務系職員の希望降任制度の導入」の説明
- 11/21(木) 大学に、団体交渉日程の再提案
- 11/21(木) 事務機構長との面談[11/19 要請書配付関係]

11/25(月) 大学に「継続交渉（10/28 申入れ）の交渉事項への追記について--非正規雇用職員の待遇改善に伴って正規職員の待遇を切り下げることを行わないこと--」を提出

11/25(月) 大学から「人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱方針（案）」提供

12/2(月) 大学回答「授業料減免と修学支援制度について」

12/5(木) 大学から資料提供「同一労働同一賃金関係」

12/16(月) 無期転換継続交渉②

12/23(月) 病院長交渉(病院支部)

1/6(月) 団体交渉申入れ「雇い止め署名の総長への直接提出&意見交換」

1/30(木) 大学に「団体交渉（継続）の申入れ」提出

2/6(木) 継続交渉日程の確定（2/26）

2/13(木) 「継続交渉」事前折衝、大学から申入れ（教職員の休日の振替等の給与について）

2/19(水) 大学から資料提供「休日振替と代休の違い」

2/26(水) 無期転換継続交渉③

3/5(木) 団体交渉（継続）申入書提出

3/30(月) 無期転換継続交渉④

3/31(火) 大学から、人勧取扱方針の具体的データ質問への回答

< 声明など >

11/18(月) 声明「大学当局は、不当労働行為認定を真摯に受け止め、問題の早期全面解決を図るべきです。」

11/19(火) 部局長等への要請書「目的限定職員のプロジェクト等終了後の雇用を確保してください」、部局長連絡会議参加者に総務課から配付

1/30(木) 「改正パートタイム・有期雇用労働法の2020年4月施行に際しての均等・均衡待遇についての要求書」

3/19(木) 1/30「均等・均衡待遇要求書」の部分改訂版

3/19(木) 「教職員の休日振替等の給与に関する要求」

3/26(木) 「石寄・山中総合法律事務所との契約が行われた経緯についての質問」

3/30(月) 「あらゆるハラスメントの防止・撲滅を求める要求書」

1-3 学内での取り組み

・相談会、メルマガ

教職員からの個々の労働相談を受けました。また、准職員・時間雇用職員・目的限定職員向けのメルマガを9回発行するとともに「相談カフェ」を7回開催しました。

7/31(水) 相談カフェ

8/6(火) 職員相談

8/19(月) 相談付添い（ハラスメント）

9/5(木) 組合員相談（正規登用制度）

9/30(月) 准職員部メルマガの配信(国会要請行動に向けた「生の声」募集)

10/8(火) 元職員相談（ハラスメント関係）

10/8(火) 相談カフェ

10/17(木) 組合員相談

10/18(金) 組合員相談

11/7(木) 准職員部メルマガの配信（相談カフェ、国会要請）

11/12(火) 相談カフェ

12/9(月) 准職員部メルマガの配信（相談カフェ）

12/10(火) 相談カフェ

1/16(木) 准職員部メルマガの配信（相談カフェ）

1/21(火) 相談カフェ

1/23(木) 組合員相談

2/10(月) 准職員部メルマガの配信（相談カフェ）
 2/13(木) 組合員相談
 2/13(木) 教職員相談
 2/18(火) 相談カフェ、組合員相談
 3/9(月) 准職員部メルマガの配信（新型コロナ、休暇制度改善、相談カフェ）
 3/10(火) 相談カフェ
 4/13(月) 准職員部メルマガの配信（新型コロナ、計画年休）
 6/22(月) 准職員部メルマガの配信（休暇制度改善、計画年休）
 6/30(火) 准職員部メルマガの配信（全大教アンケート）

・昼宣伝

県労連とともに、片平キャンパス（北門）において月二回の宣伝活動を継続しました。その都度最新のチラシを作成し、毎回 100-200 枚を配布しています。留学生向けの英語チラシや英語での説明も行っています。着実に行動や内容が認知されており、息長く取り組みたいと思います。

<チラシ、宣伝活動>

9/22-23(月) 国鉄のうたごえ祭典 in みやぎくステージで訴え>
 9/24(火) 雇い止めネット街頭宣伝
 9/25(水) [北門昼宣伝]
 10/9(水) [北門昼宣伝] 英文横断幕完成
 10/9(水) [北門昼宣伝]
 10/23(水) [北門昼宣伝]
 10/23(水) [北門昼宣伝]
 10/25(金) 職組新聞コア 268 号発行
 11/13(水) [北門昼宣伝]
 11/25(月) ポスター「目的限定職員の皆さんへ--目的限定職員の方は、契約終了後直ちに他の東北大のポストに応募可能です--」、WebPage 掲載
 11/25(月) ポスター・ビラ「宮城県労働委員会、東北大学の不当労働行為を認定--無期転換できない理由は十分に説明されていない!」、WebPage 掲載
 11/25(月) 職組新聞コア 269 号<無期転換問題号外>「東北大学の不当労働行為が認定されました」発行
 11/27(水) [北門昼宣伝]
 11/27(水) 雇い止めネット街頭宣伝
 12/11(水) [北門昼宣伝]
 12/19(木) WebPage に 12/16 団体交渉速報を掲載
 1/5(日) 新日本医師協会機関紙「新医協」1/5 号に片山委員長原稿掲載
 1/17(金) 職組新聞コア 270 号発行
 2/4(火) [北門昼宣伝] 緊急宣伝
 2/12(水) [北門昼宣伝]
 2/12(水) 12/16 継続交渉記録（詳細）を WebPage に掲載
 3/9(月) 2/26 継続交渉「速報」発行
 3/9(月) 職組新聞コア 271 号[情報公開請求特集号] 発行
 3/11(水) [北門昼宣伝]
 3/19(木) 2/26 交渉報告（詳細）、WebPage 掲載
 4/1(水) 職組新聞コア 272 号発行
 4/2(木) 3/30 団体交渉「速報」、WebPage 掲載
 4/6(月) 3/30 団体交渉「詳報」、WebPage 掲載
 4/8(水) [北門昼宣伝]
 6/4(木) 最低賃金宣伝行動
 7/8(水) [北門昼宣伝]
 7/22(水) [北門昼宣伝]

2020 年度運動方針と課題：

無期転換問題については、ビラ、ポスター、SNS 配信によって、組合の取り組みが学内に広がっていると思われます。当事者からの相談や訴えも断続的に届いており、組合への加入も増えています。一方、その他の要求事項については、必ずしも教職員の要求を汲み取れている状況ではありません。要求アンケートを行う計画で準備を進めていましたが、実現できませんでした。理学部支部が行っているような全教職員へのアンケートのような取り組みを実現して、要求の集約＞団体交渉＞成果の宣伝・還元＞組合員獲得＞組織安定＞大きな要求、という正の連鎖を得ることを目指します。

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ています。今期も、月一回の頻度で弁護士事務所での会議行い、街頭宣伝を実施しました。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>

8/5(月) 緒方桂子教授（南山大学）との打合せ、懇親会
9/15(日) 「季刊労働法」発行
9/19(木) 雇い止めネット会議
10/2(水) 国会要請行動（&「生の声」を届けること）
10/29(火) 雇い止めネット会議
12/12(木) 雇い止めネット会議
12/12(木) 雇い止めネット忘年会・祝勝会
2/7(金) 雇い止めネット会議
2/17(月) 学習会「宮城県労働委員会 不当労働行為救済命令の意味と意義」
3/23(月) 雇い止めネット会議
5/14(木) 雇い止めネット会議（オンライン会議不調により流会）

7/30(火) 8/27(火) 9/19(木) 10/11(金) 11/15(金) 12/9(月) 12/23(月) 1/8(水) 1/24(金)
2/10(月) 2/19(水) 2/28(金) 5/29(金)
弁護士会議

・パート臨時派遣労組連絡会(パ臨連)

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、応援の声をいただいています。

<関連行動>

8/21(火) 「パ臨連」昼宣伝
9/18(火) 「パ臨連」昼宣伝
10/16(火) 「パ臨連」昼宣伝
12/18(火) 「パ臨連」昼宣伝
3/19(火) 最賃パ臨連宣伝
4/16(火) パ臨連昼宣伝行動 [第3(水) 定例]
5/14(火) 「パ臨連」昼宣伝行動→5/15 ディーセントワーク宣伝に合流。

1-5 労働争議

1-5-1 労働委員会

前述のとおり、東北大学職員組合による不当労働行為の救済を求める申立（2018 年 2 月 20 日）について、宮城県労働委員会（県労委）は 2019 年 11 月 14 日付の命令書が出されました。東北大学は、11 月 22 日に中央労働委員会（中労委）に「再審査申立」を行い、現在中労委で審査中です。

< 関連行動 >

11/7(木) [県労委] 労働委員会の公益委員の会議
11/14(木) [県労委] 命令の作成日
11/18(月) [県労委] 命令の送達日 [勝利命令]
11/18(月) [県労委] 組合と弁護団の勝利記者会見
11/20(水) 大学に申入書「中央労働委員会への不服申立、行政訴訟を行わないことを求める。」提出
11/27(水) [中労委] 「再審査申立て及び調査開始通知書」等
11/28(木) [県労委] 命令に基づき、大学が所定の文書を組合に交付すべき締切日
12/9(月) 大学側に、県労委命令履行を求める連絡①
12/12(木) (株)産労総合研究所「労働判例」編集部へ県労委命令全文を送付し、掲載依頼
12/16(月) 理事・監事・経営協議会委員（学外委員）への県労委命令書（マーカー付き全文）の発送作業
1/7(火) 大学側に、県労委命令履行を求める連絡②
6/22(月) [中労委] 第 1 回期日

1-5-2 本訴

2019 年 2 月に労働審判に申し立てた組合員 1 名について、審判が出ず 24 条打ち切りとなり、7 月に裁判に移行・提訴しました。現在第 7 回口頭弁論が行われたところです。口頭弁論の後には、報告集会を開き、論点の共有をして今後の取り組みの意思統一を図っています。

< 関連行動 >

9/9(月) 第 5 回口頭弁論
12/2(月) 第 6 回口頭弁論
2/6(木) 第 7 回口頭弁論
7/16(木) (第 8 回口頭弁論)

1-6 カンパ等

「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、大量宣伝や集会参加費、裁判費用等に係る経費へのカンパ活動に引き続き取り組みました。

1-7 その他関連活動

11/9(金) 国公女性協総会
1/12(土) 国公東北ブロック春闘討論集会
3/27(水) ビラ配付 [ワーク&バランス]
3/25～4/9(火) ワークライフバランスビラ配布行動
5/15(水) ディーセントワーク宣伝
6/1-2(日) 国公女性交流集会 in 晴海

10/30(火) コア編集委員会 [コア 264 号完成・発行]
10/31(水) WebPage 更新 [コア発行]
3/28(木) コア 266 号 (4/1 号) 発行

7/26(金) この頃までにコア 267 号発行予定

2 その他の取り組み

2-1 活動日誌

7/30(火) 県労連要請「各組合における闘争、活動の思い出」に片山委員長執筆
8/24-25(日) 日本母親大会 in 静岡
8/25(日) 仙台市議会議員選挙
9/7(土) 県労連定期大会
9/7(土) 県労連結成 30 周年記念レセプション
9/8(日) 宮城県母親大会 in 石巻
9/11(水) 理学部支部定期大会
9/24(火) 水道民営化反対宣伝
9/25(水) 水道民営化反対宣伝
9/26(木) 工学部支部昼食懇談会
9/30(月) 水道民営化反対宣伝
10/1(火) 最低賃金宣伝行動
10/5(土) 「宮城の水 いま・未来 宮城県がすすめる『水道民営化』を問う市民集
10/10(木) 宮教協総会
10/12(土) 県国公定期大会→台風のため 10/26 に延期
10/26(土) 県国公定期大会 [台風のため 10/12 から延期]
10/27(日) 宮城県議会議員選挙
10/29(火) 東北大学職員組合創立 70 周年記念日
11/2(土) みやぎ教育のつどい
11/4(月) 憲法 9 条を守り生かす宮城のつどい
11/10(日) 国民救援会宮城県本部大会
11/13(水) 宮城憲法会議総会
11/16-17(日) はたらく女性の中央集会
11/18(月) 宮城県労連結成 30 周年記念日
11/22(金) 理学部支部主催ビール祭り
11/23(土) 水道民営化、女川原発再稼働、改憲等の問題での緊急県民集会
11/23(土) 県労連女性部映画上映「生きる街」
11/26(火) 講演「ブラック企業の見分け方」
11/29(金) 国公女性協単代
12/7-8(日) 春闘討論集会
12/13(金) 文科系支部歓迎会
12/14(土) 県労連女性部大会
12/19(木) 機関紙協会宮城支部総会
1/8(水) 春闘旗開き
1/17(金) 東北大学職員組合「新春交流会」
1/17(金) 県国公旗開き
1/18(土) 東北大学職員組合「新春囲碁大会」
2/8(土) 宮城県労連第 38 回評議員会
2/11(火) 信教・思想・報道の自由を守る宮城県集会
3/12(木) 春闘統一行動
3/12(木) 女性部定期大会
3/19(木) 理学部支部退職者送別会
5/1(金) メーデー宮城県集会。アピール行動、ツイッターデモ実施。
5/3(日) 憲法集会→コロナ問題で中止し、アピール発表。
6/15(月) 宮城県社会保障推進協議会総会

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、雇い止め問題以外でも数多くの連携した活動が行われています。

- 9/20-21(土) [東北地区協] 書記研修会
- 10/19-20(日) 北海道・東北地区 合同地区別単組代表者会議 [秋季]
- 10/26(土) [東北地区協] 職種別懇談会<宮城担当>
- 11/18(月) 全大教に東北職懇原稿提出
- 11/30(土) 技術職員交流会議
- 11/30-12/1(日) 医科系大学教職員懇談会(医大懇)
- 12/6(金) 声明「大学入学共通テストの記述式問題を中止し、大学入試のあり方見直しの原点に立ち返った議論を」
- 12/13(金) 国立大学法人等運営費交付金に関する財務省要請
- 1/6(月) 「大学教員の『働き方改革』に関する声明」発表
- 2/15-16(日) 北海道・東北地区 合同地区別単組代表者会議 [春・新歓期]
- 3/4(水) 医療3単産、国会議員要請行動
- 4/8(水) 通知「新型コロナウイルスへの対応の取り組みについて」
- 4/20(月) 組合員へのメッセージ「新型コロナウイルス感染拡大の克服に向けて」
- 4/21(火) 中長期の組織運営について (まとめ)
- 5/10(日) 全国交流 web 集会
- 5/25(月) 文科省にコロナ問題で要望書提出

2020 年度運動方針と課題：

無期転換問題への取り組みや労働争議を通して、上部団体および各種民主団体に有形無形の大きな支援を受けてきました。連帯の重要性を実感します。これまでは組合から役員を派遣することで活動に貢献してきました。しかし、全大教や県労連など、加盟費を減免して納めている状況です。組合財政が好転するまでは、減免を求めざるを得ませんが、連帯を維持して相互に運動を支え合うことが必要です。

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

- ・働き方改革への対応と、それに関連して時間外勤務手当の問題について
- ・一般職員の大幅削減について
 - # 30%減を目標。2020 年以降赤字になると試算
- ・事務組織の統合改編について
- ・非常勤講師の年齢上限の撤廃について
- ・非正規職員の待遇改善についてについて
 - # 同一労働・同一賃金：山大では当局より意見交換を求められたとのこと
 - # 一時金支給、休暇制度の拡充
- ・永年勤続者への民間企業同様のリフレッシュ休暇(特別休)を与えるなど、特別休暇制度の拡充について
- ・病院支部要求の夜間看護等手当 (継続中)
- ・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

- ・コロナ禍について
- ・教員(教授)人事について(選考過程を本部に報告する)
- ・過半数代表者の選出方法について
- ・教員の年俸制について

- ・防衛省からのインターンシップ要請を含む軍事研究への参加に関して
- ・2023 年後を目処に教員の 3 割を 40 歳未満にする方針について。
若手教員問題や教員数削減も含む
- ・運営費交付金の配分について(評価による傾斜配分)
- ・学位記授与式等における国旗掲揚や国歌斉唱
- ・パワハラ問題
- ・障害者の雇用について

2-5 会議等

7/27(土)	2019 年度定期大会
7/27(土)	新旧執行委員懇親会
8/7(水)	支部代 [1] ・執行委員会 [1]
8/21(水)	執行委員会 [2]
9/4(水)	支部代 [2] ・執行委員会 [3]
9/18(水)	執行委員会 [4]
10/2(水)	支部代 [3] ・執行委員会 [5]
10/16(水)	執行委員会 [6]
11/6(水)	支部代 [4] ・執行委員会 [7]
11/20(水)	執行委員会 [8]
11/25(月)	四役 [財政問題]
12/4(水)	支部代 [5] ・執行委員会 [9]
12/18(水)	執行委員会 [10]
1/8(水)	支部代 [6] ・執行委員会 [11]
1/22(水)	執行委員会 [12]
2/5(水)	支部代 [7] ・執行委員会 [13]
2/19(水)	執行委員会 [14]
3/4(水)	支部代 [8] ・執行委員会 [15]
3/9(月)	会計監査<前半期分>
3/18(水)	執行委員会 [16]
4/8(水)	支部代 [9] ・執行委員会 [17]
4/22(水)	執行委員会 [18]
5/13(水)	支部代 [10] ・執行委員会 [19]
5/15(金)	書記長から支部に要請 [web 会議、役員選挙]
5/27(水)	執行委員会 [20]
6/3(水)	支部代 [11] ・執行委員会 [21]
6/17(水)	執行委員会 [22]
7/1(水)	支部代 [11] ・執行委員会 [21]
7/15(水)	執行委員会 [24]
8/1(土)	2020 年度定期大会

3 専門部

3-1 教文部

(1) 我が国の大学を取り巻く情勢

大学を取り巻く情勢としてまず挙げなければならないのは大学入学者選抜改革における大混乱です。2020 年を最後に大学入試センター試験の廃止を行い、2021 年から大学入学共通テストを実施することが決まっていました。国語と数学に記述式問題が導入される予定でしたが、それらの採点に学生アルバイトが検討されていたこと、一般競争入札によって模試と教材を販売しているベネッセグループ傘下の企業が採点を手掛ける事業者に決定したことに対して多くの批判が寄せられ、記述式問題の導入は見送られることになりました。さらに、大学入学共通テストでは英語民間試験を活用することも予定されていましたが、受験会場から遠い地方の受

験生に不利である、種類が異なる試験の成績をどのように評価するかなどの問題点が指摘され、これも延期されました。

新型コロナウイルスの世界的なパンデミックが起きました。文科省は大学における授業や研究活動に関して様々な通知(https://www.mext.go.jp/a_menu/coronavirus/mext_00016.html)を出し、いわゆる「3密」を避けつつそして極力学生に不利益をもたらさないように教育研究活動を進めるよう通達しました。また、政府は新型コロナウイルスの影響で修学困難に陥った学生に対する「学生支援緊急給付金」を創設しました。新型コロナウイルスの影響で大学入学共通テストや学部・大学院の入試を予定通りに実施することができるか否か、現段階では不確実なところが多々あります。

昨年度の議案書において文科省が2019年6月18日に公表した「国立大学改革方針」を紹介しましたが、今年度には大きな動きはなかったようです。

(2) 東北大学の情勢

本学は、大学入学共通テストにおける英語民間試験の受験を出願要件とせず合否判定に使用しないことを当初から表明してきました。また国語の記述式問題についても基本的には合否判定に使用しないことを表明していました。

2019年9月17日の部局長連絡会議において教授の採用・昇格に関する人事手続きについて、人事戦略会議への報告義務及び同会議から各部局への助言の制度化が提案されました。この義務化・制度化は本学における戦略的人事促進に係る支援制度と位置付けられていますが、それが部局自治への不当な介入の手段と化すことがないように十分に監視する必要があります。

2020年1月21日の部局長連絡会議において2021年以降の教員人件費予算と学内配分が議題となり、令和2年度の教員人件費におよそ1.4億円の赤字が見込まれていることが明らかになりました。昨年度の教員人件費の赤字（およそ7千万円）は全て総長裁量経費で穴埋めしましたが、2021年以降は教員人件費の赤字を総長裁量経費と部局予算の折半で賄うことになりました。

2020年2月26日の団体交渉において、教職員の休日振替等の給与支給の改正が交渉事項となりました。当局は振替・代休にかかる給与が現行では労働基準法の基準を超えて二重に支給されている場合があること、そして振替の割増についても適正ではない場合があることを理由に就業規則の改正を提案しました。この改正は不利益変更ですが（当局もそのことを率直に認めました）、当組合は労働に対する給与の支払いを実質化する意味でこの改正を認めました。ただし、振替・代休を取得しても働いている教員や休日・夜間に非裁量的な無報酬労働を強いられている教員が存在することを主張した上で、以下の4つの提案を行いました。1）入試関連業務を行うために、本来の休日（土日祝日等）に出勤する教員には原則として休日振替をせず休日給を支給すること、2）部局長の指示により教員が本来の休日に会議を行わざるを得ない場合には、原則として休日振替をせず休日給を支給すること、3）部局長の指示により教員が深夜にわたって会議等を行わざるを得ない場合は超過勤務手当（深夜勤務分）を支給すること、4）本来の休日に勤務することは、家族サービスや生活サイクルの点で単純に振替によって補えない負担が生じるので、質的な意味でのワーク・ライフ・バランスの観点から、教職員が同一週内で休日の振替を行った場合も「時間外の割増賃金」相当分を支給すること。

新型コロナウイルスの世界的なパンデミックを受けて、東北大学行動指針が4月17日にレベル4に引き上げられ、5月18日にレベル3に、6月1日にレベル2に、6月19日にはレベル1に引き下げられました。今期の授業・会議がオンラインで行われることになり、多くの教員にとっては不慣れな業務の連続であり、これまでにない疲労が蓄積している可能性があります。しかし、レベル1の下では実習などの一部の授業が対面で行われますが、いつ第2波が起きるとも分からない状況で対面授業を行うことに不安を感じている教員もいるように思います。本学の新型コロナウイルス対策に問題点があれば、当組合から当局に対し問題点を指摘したり、様々な要望していくことが必要です。

また、本学は事務手続きのオンライン化や押印廃止を推進する「オンライン事務化」を宣言しました。これによって、教員の事務負担が本当に削減されるのか注視する必要があります。

2020 年度運動方針と課題：

2020 年度は以下の方針にしたがって活動していきます。

- (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（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。
- (6) 働き方改革関連法の趣旨に沿った教員の適切な労働時間・有給休暇取得の徹底および年俸制拡大による労働条件の改悪の阻止に努めます。
- (7) 教員人件費の配分ルールの改定が各部局の教育研究体制の弱体化を招かないように注視していきます。

3-2 一般職員部

一般職員を取り巻く環境では、准職員や時間雇用職員などの非正規職員が占める割合が年々増えてきているのが現状です。事務の現場では、先生方から見ると正規・非正規の区別はなく、正規職員に劣ることのない責任のある業務を任せられ、「はたして、ここまでの責任を負ってよいものか」と日々悩んでいる非正規職員も多数います。また、東北大学が取り入れている限定正職員制度により、優秀な非正規職員が大学を去ったり、限定正職員になれた・なれないで雰囲気を悪くしている職場もあります。

今期は COVID19 の影響により、年度末より在宅勤務が勧められてきました。技術職員の間では、装置の維持管理などで定期的に出てこざるを得ない職員もいました。大型装置や工作機械を扱う職員では、在宅での作業が難しいため何をすればよいのか悩んだところで、的確な指示が下りてこないという職場や、大学が決めた BCP のレベルを独自に解釈し、BCP にそぐわない非常に緩やかに運用した職場もあったようで、部局の差による混乱はしばらく続きそうです。

以前出された「超過勤務ゼロを目指そう」の通知により、超過勤務時間数の目標は年々下げられています。「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、サービス残業の現状があるにもかかわらず見て見ぬ対応を取ったり、業務の段取りをきちんと取ったうえで、仕方なく行われた超過勤務なのかの吟味もせず、長時間の超過勤務を提出する部署と全く出さない部署の業務遂行の調査も行わないなど、超過勤務根絶に真剣に向き合わない職場も未だに存在しており、超過勤務ゼロは画餅に過ぎないものとなっています。

また、すでに図書館職員は本館等に集中させている事をはじめとして、一般職員の削減が進められています。大学からは 2027 年度までに 30% の削減との計画が出されていますが、今後 10 年にわたる運営交付金に占める一般職員人件費の割合はきちんと示されていません。他の財源を上手に運用して運営交付金に占める人件費の割合を増やすなどの経営的な検討結果を示さずに人員削減のみを進めるなら単なるリストラと変わりません。その場合、運営側の人員もリストラの対象として候補に入れることは必要ではないでしょうか。

2020 年度運動方針と課題：

- (1) 一般職員の要求を吸い上げ、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ために、サービス残業などについての意見を求めます。
- (3) 健全で働きがいのある職場環境づくりを進めるため、以下のことに注力します。
 - ・ 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。
 - ・ 限定正職員や非正規職員と連携をはかり、職場づくりの環境を整えます。

- (4)現在の総合技術部発足以前にはあった施設系や本部情報部に所属する技術職員を含めた技術職員全体での移動や交流が可能な、本当の意味での「総合技術部」づくりの組織体制について検討します。

3-3 医療職員部

2019 年度活動のまとめ

病院支部では組合活動の参考とするために、看護師を対象として 2019 年 3 月要求アンケートを実施した。2019 年 12 月、このアンケート結果をもとに病院長交渉を実施した。残念ながら肝心の看護部長の参加はなかったが、病院長は休暇取得等について看護師長会で指導することを約束し実行した。

例年新入職員オリエンテーションにおける組合の説明会を拡大の好機ととらえ、本部や他団体の協力も得て力を入れてきたが 2020 年 4 月は新型コロナ流行の影響を受け中止となった。そこで新人に対して加入書を含む勧誘セットを個別に送付した。また 7 月には全看護職員並びに他職種の新入職員に対して同様のセットを送付した。組合掲示板も随時更新し拡大に向け取り組んでいる。

2020 年度運動方針と課題：

組合本部や他団体と協力し、引き続き新入職員オリエンテーション時の組合説明会に取り組みます。また要求アンケートから職場の問題や不満が多くあることが明らかになったので掲示板やチラシを活用して組合員拡大に取り組みます。

3-4 准職員・時間雇用職員部

今期も無期転換の運動を軸に活動してきました。待遇改善においては休暇の拡充や有給化がかなり大きく改善され准職員に関しては年次有給休暇以外の休暇として、通勤災害休暇、ボランティア休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇、父母の追悼行事休暇があらたに加わりまた妊娠中の女性職員に対する待遇改善もみられました。ただ時間雇用職員に対する待遇改善はボーナス不支給も含めまだまだ不十分であり引き続き要求していきます。

限定正職員

目的限定については以下のような改定がみられました。

- ・目的限定職員として在職中の者に対して受験資格を付与
 - ・3 区分すべて（一般・特殊・目的）に申請可
 - ・目的限定職員への申請は、令和 3 年 4 月 1 日時点で、申請時とは異なるプロジェクトへの業務や異なる教員の秘書業務に従事することについて、新たな担当教員の同意を得ている場合に申請
- ・目的限定職員としての在職歴がある准職員・時間雇用職員について
 - ・勤続年数（准職員・時間雇用職員として 3 年以上）の要件を廃止
 - 尚、東北大学の WebPage 上で教員並びに時間雇用職員の採用情報を集約閲覧するようになり、特に目的限定職員はそのプロジェクトが終了した後、引き続き就労できる先を検索できるようになった（採用情報の集約）

2020 年度運動方針と課題：

3-5 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は新型コロナの影響で行われませんでしたが、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。

(2) 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（書面）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(2020年6月)、延べ給付件数

(2019年度)

・総合共済	68人(給付	2件)
・火災共済	8件(給付	0件)
・自動車共済	29台(給付	36件)
・トリプルガード	27人(給付	0件)
・交通災害共済	5人(給付	11件)
・新・終身共済	5人(給付	0件)
・年金共済	7人(給付	0件)

[2] 労働金庫

組合員が労働金庫より借り入れする場合には利息等に優遇措置があります。また、退職手当や年金の受取口座を労金に指定することで金利が高く設定されます。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2020年4月現在で28名です(前年度は35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。

東北労働金庫本店推進委員として6月1日に開催された総会に出席しました。

[3] 定年退職者への取組み

(1) 定年退職者10名へ感謝状と記念品を差し上げました。

(2) 退職者の会は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」を送り、組合員との絆を保つ機関紙「コア」と一緒に届けてきました。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、カンパ等たくさんの支援を受けてきました。また、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。

2020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しています。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。

3-6 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えてみんなが平等な立場で意見を交わす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。(なお、毎年参加しているメーデー宮城集会については新型コロナウイルスによる緊急事態宣言の影響により今年の開催は中止となりました。)

(1) 組合70歳の誕生会 2019年10月26日(土)

南町通り「中華料理 馨苑」において組合結成70周年を祝う「組合70歳の誕生会」を東北地区職種別懇談会の懇親会との合同開催にて行いました。総勢20名の参加となりました。

懇親会に参加された他大学のみなさんから祝っていただき、中華料理のコースやお酒を楽しみながらの和気藹々とした賑やかな集まりとなりました。

(2) 新春交流会（旗びらき）2020 年 1 月 17 日（金）

令和初となる新春交流会を多元物質科学研究所・科研棟 N 棟 3 階セミナー室で行いました。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「ストップ雇い止め！ネットワークみやぎ」や宮城県労連からの出席も多く盛大に行われました。また、来賓として出席いただいた議員からも挨拶をいただきました。お楽しみ企画として恒例となりました輪投げ大会が行われ、賞品を目指して大いに盛り上がりしました。最後に片山委員長の企画脚本による裁判寸劇が披露され、みんなで笑い楽しい一時を過ごしました。

(3) 新春囲碁大会 2020 年 1 月 18 日（土）

恒例の新春囲碁大会を金研・職員集会室で行い、6 名の組合 OB の方が参加して棋力を競い合いました。総当たり戦の結果、元・遺生研(現・生命科学研究科)の東海林さんが見事に優勝しました。

2020 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。

3-7 憲法・平和対策専門部

今期は、専門部としての活動は行いませんでしたが、東北大学職員組合が幹事団体として加わっている宮城憲法会議の 2020 年度役員として、片山委員長が代表委員に選任されました（2019 年 11 月 13 日）。早速、2020 年 1 月 21 日に開始された第一回憲法学校「桜を見る会」は法律問題である」の運営に参画しました。

2020 年度運動方針と課題：

(1) 憲法「改正」反対の取り組み

コロナ禍で、9 条改憲の足掛かりとなる緊急事態条項の創設や、改憲論議を急ごうとする動きを監視し、宮城憲法会議との連携して、憲法と平和と民主主義を守る運動に取り組めます。

3-8 女性部

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。今年度から女性部の役員を決めずに、本部執行委員会の女性役員を中心に活動してきました。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」に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集会や宣伝行動等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諸活動に参加してきました。

(1) 女性部定期大会（2020 年 3 月 12 日）

新型コロナの影響でいろいろな行事が中止や延期となっていた中ですが、8 名の組合員が参加して交流を深めることができました。

(2) 28 回東北地区女性交流集会(2020 年 4 月 25 日～26 日)

弘前大学が担当で準備を進めてきました。東北大学からも 2 名参加の予定でしたが、新型コロナの影響で中止となりました。

(3) ハラスメントの相談が多数組合に寄せられました。事務職員部会と共同でハラスメント防止のチラシを作成し、学内に広報しました。東北大学は「どんなハラスメントも許さな

い」ことを宣言しています。何かあったときの相談窓口でなく、ハラスメントが起こらないような対策を取るよう要求しています。

- (4) 女性部活動を行うために資金作りは欠かせません。日常的な物資販売として、リンゴジュース、手延べそうめん、オリーブオイル、ちひろカレンダー等の販売に力を入れました。

(5) 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 65 回日本母親大会(静岡：2019 年 8 月 24 日～25 日) 県労連女性部より派遣 1 名参加

＊第 59 回宮城県母親大会(石巻：2019 年 9 月 8 日) 6 名参加

＊第 64 回はたらく女性の中央集会 in 宮城(2019 年 11 月 16 日～17 日)

実行委員会に 2 名派遣し、集会成功のために活動しました。当日は女性部 OB が物資販売に協力、また、本部執行委員 2 名が要員として参加してくれました。活動の交流では壇上で雇い止めの現状を報告し、雇い止めの署名活動にも取り組みました。

＊県労連女性部宮城県労連女性部フォーラム(2019 年 11 月 23 日) 1 名参加

映画「生きる街」上映

＊国公女性協代表者会議(2019 年 11 月 29 日) 1 名参加

＊県労連女性部大会(2019 年 12 月 14 日) 2 名参加

＊ひなまつりピースウォーク(2020 年 3 月 3 日) コロナウィルスの関係で延期

＊国際女性デー宮城県集会(2020 年 3 月 8 日) コロナウィルスの関係で中止

＊水道民営化に反対するパブリックコメントに意見を提出しました。

＊パート・臨時・派遣労働者連絡会の昼宣伝に参加してきました。

＊宮城県母親大会連絡会の資金作りのために映画のチケット「男はつらいよ」の販売を行いました。

2020 年度運動方針と課題：

1. 女性部独自の交流会を企画します。
2. 女性部員全員に組合の情報が行きわたるよう活動スタイルを工夫します。
3. 就業規則の中の権利について整理し、広報する活動に取り組みます。
4. 資金作りのための物資販売を積極的に行います。
5. 全大教東北地区女性交流集会に参加者を派遣します。
6. 他団体との連帯の活動を行います。

第 60 回宮城県母親大会(仙台) 2020 年 8 月 2 日 ⇒2021 年に延期

第 66 回日本母親大会(沖縄) 2020 年 11 月 28 日～29 日

宮城はたらく女性のつどい 2021 年 1 月若しくは 2 月を予定

国際女性デー宮城県集会 2021 年 3 月 8 日

3-9 情宣部

今期、3 月以降は COVID-19 の影響を受け街頭での宣伝行動は断念せざるをえませんでした。それ以前は非常勤職員の無期転換問題での街頭宣伝や片平北門での隔週の宣伝活動など活発な宣伝活動を行ってきました。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デスク配布、あるいは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す。すべてのキャンパスで組合の存在感を示していくことを目標に宣伝活動を強化する必要があります。組合新聞コアは、268、269 号(無期転換問題号外)、270 号、271 号(情報公開問題特集)、272 号、273 号(コロナ禍特集号)、274 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 年以来的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し、それを活用していく必要があります。

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なか、その現状に即した取り組みも徐々に行なっています。2017年に開設したFacebookは、今期、更新頻度がやや落ちていますが、宣伝活動の報告などを行っています。加えて今期はTwitterの活用を始めました。今後、担当者の確保が課題となっています。

2020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。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。

4 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

- ・ 2019年8月20日(火) 理学研究科長交渉
6月におこなった理学部支部要求アンケートに基づく交渉
 - ・ 時間雇用職員が無期転換すると、待遇が下がる?
 - ・ 目的限定職員の継続雇用
 - ・ 駐車場料金徴収に伴う会計報告等
 - ・ その他
- ・ 2019年11月12日(火) 理学研究科長交渉、生命科学研究科長交渉
いずれも、目的限定職員の継続雇用について
(これらの交渉の結果?)、理学部支部の組合員では、目的限定職員の解雇後、すぐに他部局で雇用され、完全に解雇された組合員は発生しなかった。
- ・ 2020年8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

- ・ 2019年11月22日(金) 理学部支部ビールまつり
名取サッポロビール園、参加者: 12名
- ・ 2020年3月19日(木) 退職者送別会
退職者 5名、その他 14名(合計 19名)

3. 理学部支部要求アンケート

2020年6月10日 ~ 6月30日 理学部関係の全教職員約820名にメールで依頼。

回答総数: 257通。

- ・ 5年雇用問題
回答者の59%が、「業務が継続的であれば雇い止めすべきでない」を選択。
「現状で問題ない」を選択した人は2%
回答者の59%が、「雇い止めの影響が出て、問題を感じている」と回答。
- ・ その他、色々な要求

4. 組合員の増減

新規加入：5 名

退会：9 名

【農学部支部】

- ・2019 年度は 1 名の加入に対し、4 名の退職に加え、1 名が亡くなることで支部拡大が追いついていない。
- ・亡くなった組合員（教員）労災の可能性が考えられたため、事務長に支部長が確認をしたところ、ご遺族が労災認定を辞退されたとのことであった。亡くなった組合員が、教育研究に加え部局施設の運営に深く関わっていたことから、裁量労働制の勤務時間の自己申告に加え、運営に関わる部分の勤務管理を確実に行って欲しい旨、申し入れた。
- ・今年に入ってから、感染症関連の資格保持者である支部長が積極的に情報発信を行い、組合員をはじめ部局の構成員が安心して教育研究活動に当たれるよう、部局の新型コロナ禍対応をサポートしている。

[安全教育特別講義資料（4. 24 更新）、農学研究科・農学部マニュアル（夏季 LEVEL 1 対応版）（6. 29 更新）

農学研究科・農学部のホームページからアクセスできます。ご活用ください]

2019 年 9 月 25 日

農学研究科長会見が行われた。「目的限定職員（限定正職員）の業務終了後の継続雇用について」を主な問題として、阿部研究科長、事務長、総務係長、組合からは片山委員長、酒井執行委員、伊藤（支部書記長）が出席して行われた。結論としては「何とか努力して継続できるように努力する」という回答を得ることができた。この問題に関係していた職員の方とは支部長・書記長が時々面談を行い、結果的には 2020 年 4 月、大学外の財団に正規職員としての採用の道が開かれた。

2019 年 12 月 17 日

農学部支部懇談会を開催した。「東北大学不当労働行為救済申立」に関する勉強会として、様々な資料をもとに、片山委員長より説明いただき、意見交換が行われた。支部組合員 15 名が参加し、久々に組合員の交流ができ、大変有意義な懇談会であった。

【病院支部】

3-3 医療職員部参照

【金研支部】

金研支部では定期的に支部執行委員会を開催しています。支部代表者会議の報告のほかに支部の活動や組合員勧誘について議論しています。新型コロナ期以降も、メール会議を行いました。

今年度の活動は以下の通りです。（今年度：2019 年 7 月～2020 年 7 月）

- ・2019 年 7 月に支部定期大会を開催しました。
- ・2019 年 8 月に教職員共済説明会を開催しました。（14 名参加、内未組合員 6 名）
- ・2020 年 12 月に組合加入者歓迎会（組合説明会）を開催しました。
- ・2020 年 1 月に支部新春懇親会を開催しました。（11 名参加、内未組合員 1 名）
- ・2020 年 7 月に支部定期大会を開催します。

現在の支部組合員数は 16 名です。（加入により 1 名増）

今後も組合員拡大を図るべく活動を行ってまいります。

【多元研支部】

【文科系支部】

文科系支部には、文学研究科、教育学研究科、経済学研究科、国際文化研究科、東北アジア研究センター、学術資源研究公開センター、高度教養教育・学生支援機構などの教職員が所属しています。本支部では、毎月1回程度執行委員会を開催し、その会議記録とあわせ本部・支部の重要な情報をメーリングリストおよび掲示板を通じて共有しています。

今年度の活動は、コロナ禍もあって僅かでした。

- ・2019年12月13日：新入組合員の歓迎会。
- ・2020年8月上旬：支部総会を予定。

【図書館支部】

【保育所支部】

2020年5月に行う予定だった定期大会は、コロナウイルスの影響で書面での決議となりました。毎年定期大会後に行っていた新入組合員を歓迎する交流会も各園で行うことになりました。

また、先日行った新執行委員会では、新執行委員の顔合わせと各園の状況が報告されました。4月、5月は、保育の自粛要請を受けたことで、登園人数も少なく、職員で園内や玩具の消毒を行ってきました。今後も感染予防に努めていきたいと思います。

今後は、団体交渉に向けて職場集会と執行委員会で話を進めていきたいと思います。

第3号議案 2020年度会計予算編成方針(案)

今期、定年退職や脱退による組合員減を若干上回る新規加入者を迎えることができました。また、OBを中心にお願いした組合サポーターの協力金や、寄付金が多く寄せられ、予算で計画していた支部からの新たな借入金を行わずに決算にたどり着くことができました。しかし、組合費収入の不足による単年度での赤字は解消できず、繰越金が底をついた状態で次期を迎えることとなります。組合員の拡大は、本組合の存続をかけた活動として、活動の中心に据えて取り組むことを、大会の総意として次期の活動に臨みます。

[1]一般会計について

- (1)活動のための予算はほとんど支出できません。カンパ活動、物資販売、大判プリンターの活用によって、日常活動を支えます。
- (2)書記局機能を維持するため、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を確保します。ただし、従来固定額として支給していた時間外手当は削減し、アルバイト書記の勤務時間を若干縮小しました。
- (3)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等の方々にボランティアの協力を求めます。

[2]収入について

- (1)財政の基本は組合費です。単年度収支バランスをとるためには正職員ベースで50人以上の組織拡大が必要です。
- (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。教職員共済のメリットと、加入することによって事務取扱手数料の増額につながることを理解を深めます。
- (5)本部財政の悪化を受けて、組合員からは組合費の値上げあるいは支部と本部の組合費比率の見直しの提案もなされていました。組合費については現状でも決して安いとは言えず、値上げによって脱退が起こる恐れは高いと思われます。ただしいわゆる非正規職員の組合

費については、その職種の多様化とともに従来の組合費算出ルールに当てはまりにくい部分が増えており再検討が必要です。一方、支部と本部の比率については、現状でも支部の取り分はわずか1.5/11であり、これを見直しても本部財政にはほとんど寄与しないため当面現状のままとします。

[3]支出について

- (1) 加盟組合費について、組合の状況を率直に説明し、時限的な納入人員数の減免を加盟組織と協議します。
- (2) 退職共済積立金を今年度はゼロにします。中小企業退職金共済事業本部の積立は行いますので退職金の積み立ては継続されます。

[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

2019 年度		2020 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	黒瀬 一弘	副執行委員長	黒瀬 一弘
	田嶋 玄一		田嶋 玄一
書記長	千葉 裕輝	書記長	千葉 裕輝
書記次長	久保 誠二郎	書記次長	高橋 京
	高橋 京		
執行委員	太田 宏	執行委員	井口 弘章
	大月 義徳		大月 義徳
	小野寺 智雄		後藤 洋子
	後藤 洋子		酒井 義文
	酒井 義文		千葉まさ子
	千葉まさ子		伴野 文亮
会計監査委員	曾根原 理	会計監査委員	太田 宏
	中野 俊樹		中野 俊樹