

**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

2021 年度定期大会議案

開催日時 2021 年 7 月 31 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

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/>

< 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	
1-2 2020 年度の取り組み	2
1-2-1 中央労働委員会(中労委)	2
1-2-2 目的限定職員の解雇問題	3
1-2-3 本の出版	4
1-3 団体交渉	4
1-4 学内外での取り組み	4
1-5 本訴	5
1-6 その他の関連活動	5
2 要求と提案	6
3 その他の取り組み	7
3-1 団体交渉(無期転換問題以外)	7
3-2 再雇用問題	10
3-3 上部組織および他団体との連携	12
3-4 要求項目	12
3-5 監視・注視してきた事項	12
3-6 会議等	12
3-7 声明等	12
3-8 上部組織および他団体との連携	13
4 専門部	14
4-1 教文部	14
4-2 一般職員部	16
4-3 医療職員部	16
4-4 准職員・時間雇用職員部	17
4-5 再雇用職員部	17
4-6 厚生部	18
4-7 文化部	19
4-8 女性部	19
4-9 情宣部	21
5 支部の取り組み	23

第 2 号議案 2020 年度会計決算報告	別紙掲載
-----------------------	------

第 3 号議案 2021 年度会計予算案	別紙掲載
2021 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

「歴史的勝利」から「勝利的和解」、そして「画期的成果」

2020 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、大幅に活動が制限されました。しかし、私達の取り組みによって、今期大きな成果が得られました。

2019 年期は、県労委で歴史的な勝利を得ることができました。その後東北大学は、中央労働委員会(以下、中労委)に「再審査申立」、すなわち不服申立を行いました。しかし、中労委では、和解を勝ち取ることができました。訴訟については、9 月末に証人尋問が行われる予定であり、結審が見えてきました。判決内容は、社会的にも大きな影響を与えられると思われます。弁護団やストップ雇い止め、ネットワークみやぎと強く連携して、勝訴を得たいと思います。

東北大学では、再雇用職員の所定労働時間を、2021 年 4 月から上限週 30 時間とし、2022 年度から一律週 20 時間(月額約 10 万)にするという方針が出されました。このような不利益変更を一方的に決定したことに対し、組合は、申入書、団体交渉を通して、高齢者雇用安定法の潜脱であり、労契法にも違反していることを指摘し、方針の撤回・見直しを要求しました。その結果、東北大学当局は「4 月の再雇用職員の所定労働時間の短縮を見送る」と方針見直しを決定しました。組合の画期的勝利といえます。当初の当局案は、石寄・山中総合法律事務所からの提案だったと思われるのですが、それを大学としての判断で覆したことは、今後の労働争議にも大きな影響を与えるでしょう。

目的限定職員の解雇問題についても成果が得られました。これまで目的限定職員は、採用時の業務が終了すると解雇されていました。組合は、別の業務に移行させることを可能にして 解雇回避努力を行うことを再三要求していましたが、組合の提案が反映され、継続雇用が可能になりました。

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。組合員拡大と収入確保が、私達の大きな目標となります。

本議案書では、組合の骨太方針となる「要求と提案」の作成を提起します。支部における検討と積極的な議論をお願いするとともに、学内世論を引き起こし要求実現に取り組み、さらには組合員拡大につな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 年を超える場合、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。

2017 年度末で 1077 名が、2018 年度末では 1096 名が、5 年を超える非正規職員(教員を除く)でした。

前述のように、1077 名が 2017 年度末で 5 年を超える非正規職員(教員を除く)であり、2018 年度末では 1096 名でした(河北新報調べでは、2017 年 9 月 30 日時点の雇い止め対象人数 1140 名)。

このうち、246名は、雇用更新限度がないと整理される方（法人化以前からの雇用、病院等で更新限度がない医員、研修医等の准職員を含む）で基本的に2018年度も雇用が継続されました。限定正職員制度の合格者は532名（在職期間満5年未満の合格者を含めると690名）。障害者雇用安定法対応等で雇用継続される方が20名。1096名からこれらの人数をひくと298名であり、実際に雇い止めされた人数でした。契約更新6年目がないことを見越して、40名強の方が、限定正職員試験前後で、他の職を求めて早めに離職したものと考えられます。なお当局が示した雇い止め人数は2018年3月が282名、2019年3月が39名、2020年3月が25名、今期の2021年3月が30名でした。

加えて、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。その後も、2020年3月には11名が、2021年3月には8名が解雇されてしまいました。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考えられます。

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。

1-2 2020 年度の取り組み

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。

1-2-1 中央労働委員会(中労委)

2019年11月に、宮城県労働委員会は東北大学の不当労働行為を認定し、大学当局に対して誠実に対応することを命じました。「歴史的勝利」でした。東北大学のこれまでの対応に対して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。そして東北大学は、本命令の意義を真摯に受け止め、東北大学職員組合との団体交渉に誠実に対応し、早期に全面的解決を図るべきでした。しかし大学当局は、命令書が届いた数日後に中労委に「再審査申立」、すなわち不服申立を行いました。理事会や経営評議会等の然るべき機関での討議を経ずに、労務担当理事へ丸投げして進めました。石寄・山中総合法律事務所の言いなりで、組織として対応しなかったことは、リスク管理ができていないこと、そして責任者としての総長の不見識が示されたといえます。

中労委の第一回期日は2020年6月上旬に行われましたが、「長期化よりも、健全な労使関係に戻し、事案解決に進むことを望む」「和解を検討したい」といった中労委のスタンスが伝わってきました。私達は、弁護団と討議を重ね、勿論安直な妥協はしないものの、県労委の命令書の要点「財務の見通し」と「質問要求書」についての求める提出資料を重要項目に絞り込んだ上で、その後の誠実交渉によって無期転換逃れに必然性・合理性・相当性のないことが明らかになることを目指す方向で、和解に向けた準備を進めました。

第2回期日は2020年8月末に設定されました。組合は、中央労働委の労働者側委員と、また弁護団と綿密に調節し、県労委の「希望者全員を無期転換した場合の財務の見通しを提示」

「質問要求書に対して、団体交渉で誠実に対応」という命令趣旨を活かしつつ、「過去には不誠実団交があったものの、労務担当理事が2019年1月に交替し、現在は、労使自治に基づく誠実な団体交渉が始まりつつある」「過去は問わないが、今後の団交で労使が討議するための、非正規雇用職員の無期転換に関する資料を提示すべし」という姿勢で、過去のことの扱い

については触れない和解内容に絞り込んで整えました。当日に中労委から具体的な和解勧告書の案が示されましたが、ほぼ当方が整えた文面でした。当局はその場で判断せず、持ち帰りとなりましたが、結局、組合側、大学側の双方は、和解勧告を受諾することを確認し、和解文書に調印しました（2020年10月7日）。和解勧告の項目は以下のとおりです。

- 1 法人と組合は、本件が本和解の成立により円満に解決したことを確認する。
- 2 法人と組合は、労働組合法・その他諸法令を遵守し、相互理解と尊重の精神に従い、健全な労使関係の構築及び維持に努める。
- 3 法人と組合は、労使自治の原則に基づき相互に誠意を持って交渉をする。
- 4 組合が平成30年1月5日に法人に提出した質問要求書について、令和元年7月10日の団体交渉において回答がなされたものとする。
- 5 法人は組合に対し、今後の法人における准職員、時間雇用職員及び限定正職員の雇用と待遇に関わる組合から出される要求（財務資料の提供を含む）については、誠意をもって交渉する。

中労委は、「現在東北大の労使は、健全な労使の話し合いが出来つつある」ことを重視、労使自治の原則に戻れると判断しました。また、新たな事実や論点はないと見込まれ、書面や主張のやりとりを経ずに和解に向かうべきと断じたのです。当局側弁護士も、その考えを受け入れざるを得なかったと思われます。このことは、当局側の「非を認めない」姿勢や、石寄・山中総合法律事務所の「引き伸ばし」作戦が、通じなかったことを意味します。

8/25(火) [中労委] 三者打合せ
8/31(月) [中労委] 第2回期日
9/18(金) [中労委] 和解が実質的に確定

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（2020/12/16、2021/2/16）において、組合は「大学が解雇回避努力をしなくいい根拠はない」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6名が、2020年4月は1名でした。

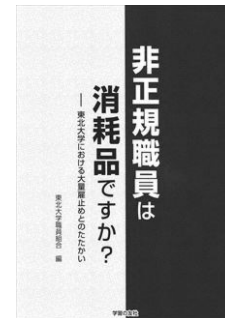
また令和2年度限定正職員の募集から、限定正職員募集における申請資格が一部緩和され、「目的限定職員として在職中の者」「目的限定職員として在職歴がある准職員・時間雇用職員の勤続年数の要件廃止」となりました（部局長連絡会議：2020年6月13日開催）。これらの措置は、団体交渉における議論が反映されたものと評価されます。

1-2-3 本の出版

全国的にも広く知られている東北大学における大量雇止め問題ですが、「希望者全員無期転換」に向けて、団体交渉や労働争議をとおして積極的な取り組みを継続していく必要があります。そこで、大量雇止めの経緯と労働争議の取り組みを記録として残し、改めて有期労働契約

における問題を広くアピールすることを目的として書籍を出版しました。組合員内外に広く普及させていきたいと思います。

「非正規職員は消耗品ですか？ ―東北大学における大量雇止めとのたたかい」
(東北大学職員組合編、執筆者：片山知史(東北大学職員組合・執行委員長)・小野寺智雄(東北大学職員組合・書記)) 学習の友社



<目次>

- 1 増加し続ける非正規雇用労働者
- 2 労契法改正、そして 2018 年問題へ
- 3 東北大学における非正規雇用職員の大量雇止め問題
- 4 闘いと勝利
- 5 情報公開問題
- 6 今後の国立大学および日本における労働問題

1-3 団体交渉

前期から引き続いて、団体交渉の主要要求として「無期転換にかかる人事方針の見直し」を求め、団体交渉を行いました。総長の出席を毎回求めています、労務担当理事が委任を受けているとして、総長の出席は実現していません。

2020 年 11 月 18 日の団体交渉では、有期雇用職員の無期化等については、(1)更新上限 5 年の見直し、(2)目的限定職員の解雇の問題、(3)石寄・山中総合法律事務所との委託契約等、中労委和解書に基づく有期雇用職員に関する資料提供については、(1)職種別・雇用財源別・部局別・年齢別・勤続年数別の人、2)上記に係る職種別・雇用財源別・部局別の経費、大学と組合の確認書(2016 年 2 月 18 日付け)の確認を求めました。

特に目的限定職員の解雇問題については、解雇回避・継続雇用を要求し、業務の変更や配置換え、および採用選考の柔軟な運用を提案しました。また准職員や時間雇用職員として採用する際も、本部主導でマッチングするよう求めました。当局は検討を約束し、その後制度の一部見直しや柔軟な運用が実現しました。

2021 年 3 月 22 日の団体交渉では、11 月 18 日と同様の要求で交渉を行いました。目的限定職員の解雇の問題については、当局から、就業規則の改正によって、雇用時の業務が終了しても別の限定された業務に従事する場合は、解雇対象とならないこと、再受験を冬季(例えば 12 月)にも実施することを検討中であることが説明され、組合の提案により、目的限定職員の継続雇用が可能になりました。石寄・山中総合法律事務所との委託契約等については、委任・委託の内容を資料提供することを要求しましたが、同席の当事務所弁護士は、団体交渉にそぐわないと発言しました。組合は、学内の民主的運営のための事項は交渉案件であり、認識を改めるよう厳しく注意しました。なお当局は、資料提供の要求を拒否しました。さらに当事務所との関係が東北大学の労働問題の根本であることを指摘し、契約の解除を求めました。

1-4 学内外での取り組み

1-4-1 学内での取り組み

昼宣伝

新型コロナウイルス感染拡大防止のための東北大学の行動指針(BCP)レベルが 3 以上であった 2020 年 4 月～2021 年 4 月は中断しましたが、県労連とともに、片平キャンパス(北門)において月 2 回の宣伝活動を継続しました。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。

1-4-2 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

今期も、月 1 回の頻度で弁護士事務所での会議を行いました。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。

- ・パート臨時派遣労働者連絡会(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。

<雇い止めネット会議日程>

9/7(月)	雇い止めネット会議
11/9(月)	雇い止めネット会議
1/12(火)	雇い止めネット会議
3/10(水)	雇い止めネット会議
5/17(月)	雇い止めネット会議→打合せに変更
7/13(火)	雇い止めネット会議

1-5 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。2021年4月には、裁判官3名が入れ替わったため、改めて説明を行う更新弁論が5月17日に行われ、原告も意見陳述を行いました。2021年9月末には、証人尋問が予定されており、結審も見えてきたところです。弁護団やストップ雇い止め、ネットワークみやぎと強く連携して、勝訴を得たいと思います。

<労働審判等日程>

9/14(月)	[労審8号移行裁判] 染谷弁護士から弁護団と田嶋副委員長に陳述書案提案
9/18(金)	[労審8号移行裁判] 文書提出〆切
9/28(月)	[労審8号移行裁判] 弁論準備期日
9/28(月)	上記の報告集会→なし
10/26(月)	[労審8号移行裁判] 裁判なし
11/24(火)	[労審8号移行裁判] 弁護団から裁判所に準備書面提出（第14、第15）
12/1(火)	[労審8号移行裁判] 弁論準備期日
1/15(金)	裁判所への文書提出[準書16・17、証拠甲A20の1・2、21-24、時系列表]
1/27(水)	[労審8号移行裁判] 弁論準備期日
3/8(月)	[労審8号移行裁判] 弁論準備期日→期日取消、3/29に。
3/24(水)	裁判関係、被告（大学側）第8準備書面提出
3/29(月)	[労審8号移行裁判] 弁論準備期日
5/13(木)	裁判、文書提出日
5/17(月)	[労審8号移行裁判] 口頭弁論期日
5/17(月)	上記の報告集会
9/30(木)	[労審8号移行裁判] 口頭弁論<尋問>期日

1-6 その他の関連活動

<弁護団会議日程>

8/6(木)	弁護団会議
8/24(月)	弁護団会議
8/29(土)	弁護団会議[中労委のための打合せ]
9/16(水)	弁護団会議
10/5(月)	弁護団会議
11/2(月)	弁護団会議
11/20(金)	弁護団会議
12/19(土)	弁護団会議<訴訟打合せ>
2/17(水)	弁護団会議
3/5(金)	弁護団会議

3/31(水)	弁護団会議
4/30(金)	弁護団会議
5/11(火)	弁護団会議
6/10(木)	弁護団会議
7/13(火)	弁護団会議

2021 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、労働者を消耗品扱いにしているといえます。「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、弁護団や雇い止めネットみやぎとの協同・強力を深めます。

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、希望者がスムーズに継続できるよう新たな制度の運用を注視します。

出版本を普及させ、東北大学の大量雇止め問題への関心を改めて喚起するとともに、非正規雇用問題を社会に提起します。

2 要求と提案

東北大学職員組合は、大学における教育・研究の発展と、それを支える私達の生活・労働条件の向上をめざすため、以下のとおり要求するとともに提案します。

＜研究環境向上のための人財育成と評価の適正化＞

- ・事務職員や技術職員も東北大学の研究を支えるかけがえのない人財である、高い技能を有する職員を長期的に育成することが、研究者の研究時間の確保や研究レベルの向上につながる。
- ・学内の実験装置の共同利用を進めるに当たり、研究者の質問や要望に十分に対応できる卓越した技術職員を育成し、能力に見合った適切な労働条件で雇用する。
- ・世界の主要大学と伍していくために、留学生の英文書類を翻訳なしで受理できる事務システムを構築する。
- ・英語力、事務処理力等の能力を適切に評価して職員の給与や雇用条件に反映する
- ・若手研究者の待遇改善
 - 助教および助手の待遇改善
 - ①助教および助手のために新給与表を設ける
 - ②緊急措置として大学院手当(調整数 2)を適用する、授業担当手当を新設するなど、手当での改善を行う
- ・教員選考過程における本部報告制度の撤回

＜学内の民主化と人権の尊重＞

- ・学内のすべての構成員の人権尊重。
 - 女性、性的マイノリティ、障害者に対する差別や偏見の根絶。
 - 新型コロナウイルス感染症罹患患者への配慮および精神面でのケア。
- ・総長、部局長の選出過程における意向投票の維持、および意向投票結果の尊重。
- ・組合活動に対する支配介入や組合加入妨害等の不当労働行為は絶対にしない。
- ・組合活動における言論の自由、表現の自由の保証。

＜労働環境の改善＞

- ・賃下げは行わない。

- ・一般職員/看護職員等の時間管理の適正化（着替え等にかかる時間も勤務時間に正しく含める）。
- ・再雇用職員の就業時間の上限変更(完全撤廃に向けた交渉の継続)。
- ・非正規雇用職員の希望者全員の無期転換。
- ・働き方改革への対応による時間外勤務に対する手当の支給。
- ・残業実態の把握とサービス残業ゼロ。残業実績を人事評価にリンクさせない。

〈待遇改善に関すること〉

- ・非常勤講師の待遇改善。
- ・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。
- ・大学病院看護師の超過勤務手当、夜間看護手当の増額。
- ・看護師の年休積立制度の新設。

＜コロナ関連＞

- ・コロナ禍で奮闘されている病院職員をはじめとしたエッセンシャルワーカーの皆さんに対する特別手当の支給。
- ・コロナに関連した看護休暇の対象期間の拡大。
- ・在宅勤務制度の維持。

＜総長裁量経費＞

- ・総長裁量経費の圧縮と部局への配分システムの見直し。
- ・間接経費および人件費からの吸い上げ見直し。
- ・総長裁量経費の使途の透明化。

＜その他＞

- ・駐車場料金の無料化、使途の透明化。

3 その他の取り組み

3-1 団体交渉（無期転換問題以外）

団体交渉 2021 年 11 月 9 日

東北大学の「人事院勧告に伴う本学役職員の給与の取扱い方針」について、期末手当の引き下げを行わないことを要求しました。

当局は、給与支給の基準としては、「当該国立大学法人の業務の実績を考慮し、かつ国民一般の理解と納得を得るべきものである必要があるが、当局は人事院勧告を有力な参考資料とする」という説明に終始し、業務実績の説明は皆無でした。組合が確認したところ、期末手当引き下げに財務上の理由はないことが示されました。

組合は引き下げには同意できないことを伝え、必要性・相当性を含めた合理的理由のない不利益変更により厳重に抗議しました。

本年の国立大学の人件費は、年度当初に既に配分されており、引き下げる 0.05 月分を、例えば在宅勤務にかかる費用を手当として支給することを求めました(その後の団体交渉で、代償措置について、ゼロ回答でした)。

団体交渉 2021 年 11 月 18 日

目的限定職員の解雇問題

解雇回避・継続雇用を要求し、業務の変更や配置換え、および採用選考の柔軟な運用を提案しました。また准職員や時間雇用職員として採用する際も、本部主導でマッチングするよう求めました。

大学と組合の確認書(2016 年 2 月 18 日付け)について

定年も更新上限もない 2004 年 3 月以前採用の時間雇用職員が無期転換権を行使すると、定年 60 歳が適用され雇用可能年数が短くなることが明らかになりました。「部局が無期転換するよう本部に推薦し、承認を求めることができる」ことについては拒否されました。

病院職員の待遇改善

危険手当(救命救急診療手当)の対象が医師のみから看護師等に拡大されたこと、遡及して 2020 年 2 月分から支給することが確認されました。また、危険手当を含む特殊勤務手当の内訳を個々人に通知するよう求めました。

助教の給与表の見直し

新教員制度(2007)により、職務が大きくなったのに給与表が改善されていないこと、助手と同じ給与表が用いられている問題について、国大協に提起するよう要求しました。

団体交渉 2021 年 3 月 22 日

団体交渉速報

- ・今春も、時間雇用職員の雇い止め、目的限定職員の解雇が発生！
- ・再雇用職員の所定労働時間の短縮も、石寄・山中総合法律事務所が関与？！
- ・組合の提案により、目的限定職員の継続雇用が可能に！

1.再雇用職員の所定労働時間の短縮方針

当局方針は、明らかに不利益変更であるのみならず、労働契約法、高年齢者雇用安定法の潜脱であり、撤回・見直しを求めました。当局は前回同様に、所定労働時間は個々の契約において定めているので不利益変更ではないと強弁しました。組合は、社会的にも許されることなく、継続して撤回・見直しを要求していくことを宣言しました(その後、当局は方針を撤回しました。詳細は 2021 年 3 月 26 日付声明)。

2.有期雇用職員の無期化等について

(1)更新上限5年の見直しについて

2020 年度末における解雇、雇い止め人数は、目的限定職員 8 名、時間雇用職員等(5 年目)30 名の予定(昨年度は 37 名)との報告を受けました。組合は、希望者全員無期転換を改めて要求した。また近年、5 年を待たずに雇い止めされる事例が目立っていることを指摘しました。

(2)目的限定職員の解雇の問題について

当局から、就業規則の改正によって、雇用時の業務が終了しても別の限定された業務に従事する場合は、解雇対象とならないこと、再受験を冬季(例えば 12 月)にも実施することを検討中であることが説明されました。組合は、雇用継続の方針を支持し、制度の改善に協力することを伝えました。

(3)石寄・山中総合法律事務所との委託契約等について

委任・委託の内容を資料提供することを要求しました。同席の当事務所弁護士は、団体交渉にそぐわないと発言しましたが、学内の民主的運営のための事項は交渉案件であり、認識を改めるよう厳しく注意しました。当局は、資料提供の要求を拒否しました。

2018 年 3 月に大量の雇止めを発生させて、現在も裁判が継続中の「無期転換逃れの雇用上限」に関しては、組合が行った情報公開請求の結果、その立案段階から、同事務所が深く関与したことが明らかになっています。今回の再雇用職員の所定労働時間の短縮も、就業規則を変更せずに、個別の契約で労働者に不利益を押しつける脱法的な手法が、「無期転換逃れの雇用上限」のやり方と酷似しており、同事務所の関与が強く示唆されます。私達は、当事務所との関係が東北大学の労働問題の根本であることを指摘し、契約の解除を求めました。

3.中労委和解書に基づく有期雇用職員に関する資料提供について

まだ一部であるが、データ提供に対して感謝の意を伝えました。質問書も提出しているので、引き続き対応を求めました。

4.大学と組合の確認書(2016 年 2 月 18 日付け)について

確認書の内容は労働協約であり、現在も効力があることを告げました。

5.フレックスタイム制について

概要、および事務職員のアンケート結果を受けての措置であるとの説明がありました。サービス残業の温床にならないよう、適切な運用を求めました。なお、深夜(22 時~翌 5 時)の勤務は、深夜手当が支給されることが確認されました。

最後に、目的限定職員の雇用継続が可能となったものの、未解決の案件が多く残されていることから、本団体交渉を継続することを確認しました。

総括

今期の団体交渉は、再雇用職員の所定労働時間の短縮問題、および目的限定職員の解雇問題について、組合の要求や提案が反映され、方針見直し、制度の見直し、柔軟な対応が可能となりました。組合活動を進める上でも、当局との今後の交渉を進める上でも、大変意義深い 2020 年期となりました。

特に、大量雇い止め問題以降、非正規雇用職員の 5 年上限と限定正職員のスキームを導入し、無期転換逃れを主導してきました、事務所と当局の関係に楔を打ったことが大きいといえます。再雇用職員の当局方針は、団体交渉を問答をとおして、当事務所が提案した可能性が強いことが判りました。その提案を当局が交渉数日後に撤回したことは、大学側が主体的に判断したものと推察されます。目的限定職員については、制度を当事務所と共に設計した前労務担当理事から現理事に替わったことも大きいですが、大学側が、冷静にまた現場に合わせて見直したものとされます。いずれの案件についても、大学の譲歩を引き出し、労働者の雇用安定と待遇維持を前進させたものと評価されてよいでしょう。

このような団体交渉を通じた組合の成果は、未組合員への加入をアピールする大きな材料となります。私達は方針見直しに関するチラシを、全再雇用職員に送付しました。しかし、そのチラシを受けての反応はありませんでした。目的限定職員に対してもを通じて情報共有しましたが、特に問い合わせ等はありませんでした。ただし、このような訴えや取り組みは、組合に対する学内の認知度を高め、後から効果を生む可能性があります。団体交渉を通して成果を重ね、引きつづき組織拡大に取り組む必要があります。

＜団体交渉等日程＞

9/18(金)	大学回答「2019 年度末における雇い止め人数等について」
9/18(金)	大学回答「目的限定職員解雇後、准職員等に採用された数について」
10/21(水)	大学側にハラスメント問題での懇談を申入れ
10/23(金)	団体交渉申入れ
10/30(金)	団体交渉 [10/23 組合申入れ] の事前折衝
11/9(月)	2020 年度第 1 回団体交渉 [人勧問題]
11/16(月)	再雇用職員問題での大学の説明
11/18(水)	2020 年度第 2 回団体交渉 [無期転換等諸要求]
11/19(木)	大学回答 [ハラスメント問題]
12/21(月)	事前折衝 [再雇用職員時短問題]
12/22(火)	組合から大学に、「2018 年 9 月データ」検証関係にかかる正しいデータの提供 予定を照会。
1/8(金)	大学回答「2018 年 9 月データ」提供、日程関係
1/14(木)	大学回答「事務職員(選考採用)」等関係
1/15(金)	大学回答(2019 年度の職員数回答関係)
1/15(金)	大学からデータ提供の方法・日程についての回答
1/20(水)	[再雇用関係] 大学から資料提供①
1/21(木)	[再雇用関係] 大学から資料提供②
1/21(木)	2020 年度第 3 回団体交渉 [再雇用職員問題]
2/15(月)	団体交渉申入れ
2/16(火)	大学から組合に、交渉日程と事前折衝日程についてのお願い
2/22(月)	事前折衝
2/26(金)	大学からデータ提供 [2018 年度以降の准職員等の人数]

2/26(金) 大学「『令和3年度安全保障技術研究推進制度』について（通知）」について
情報提供

3/18(木) 大学から連絡：3/22 交渉にて、再雇用関係で「兼業」の説明をする旨。

3/22(月) 2020 年度第4回団体交渉〔無期転換問題等〕

3/24(水) 3/22 団体交渉速報、完成・公表

3/24(水) 〔再雇用問題〕下間理事から片山委員長に電話（「見送り」「団交を受け」）

3/24(水) 〔再雇用問題〕大学から組合への説明

4/5(月) 〔再雇用問題〕大学から、「取扱い見送り通知」提供

4/8(木) 3/22 団交報告（詳報）作成、WebPage 掲載

4/21・22(木) 大学に照会、『「covid19」感染への補償等について（授業やワクチン）」

5/26(水) 大学に「職員数について」資料提供のお願い

5/26(水) 4/21・22 照会・要望『「covid19」感染への補償等について（授業やワクチン）」への大学回答

3-2 再雇用問題

年金支給開始年齢が 65 歳へと引き上げられている中で、開始年齢までの生活基盤を確保する上で、再雇用による生活を支える賃金の確保が求められています。ところが、東北大学ではこれに逆行する制度・運用改悪がなされようとしていました。

具体的には、再雇用職員の所定労働時間を、2021 年 4 月から上限週 30 時間とし、2022 年度から一律週 20 時間にするというものでした。週 20 時間ならば 10 万 4,619 円となり、60 歳台の成人（及びその家族）が生活できる額ではありません。

このような不利益変更を一方的に決定したことに対し、組合は以下の声明を発表した上で、顧問弁護士と連携し、2021 年 3 月 15 日に記者会見を行いました。

東北大学における再雇用職員の所定労働時間の短縮方針に対する声明

1 現在の高齢化社会において、高齢者の雇用確保は重要な社会的課題になっている。特に、年金支給開始年齢が 65 歳に変更になっている中で、開始年齢までの生活基盤を確保する上で、再雇用による生活を支える賃金の確保が求められている。

2 このような社会的要請から、2013 年に高年齢者雇用安定法が制定され、さらに今春 2021 年 4 月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、65 歳までの雇用確保義務に加え、70 歳までの就業機会確保が努力義務となる。

3 ところが、東北大学ではこれに逆行する制度・運用改悪がなされようとしている。再雇用者の労働時間を一方的に減少させることにより、給与減額を行うものである。

具体的には、再雇用職員（定年後に再雇用された職員）の所定労働時間を、2021 年 4 月から上限週 30 時間（短時間勤務からの更新は 20 時間）とし、2022 年度から一律週 20 時間にするというものであるこの所定労働時間の短縮により再雇用職員の給与も減額されるため、所定労働時間短縮措置は給与減額措置を意味する。そして、この給与減額措置は、現在の再雇用職員、本年度の定年退職者、それ以外の在職者に広く及ぶ。

4 東北大学の制度・運用改悪には、以下の問題がある。

① 2020 年 12 月に、各部局で対象者の意向確認時に用いられた再雇用希望調書は、週の希望する勤務形態の欄に、以下のとおり明記され、短縮された労働時間即ち給与減額に同意しなければ再雇用契約の締結及び契約更新ができないように仕組まれている。

- ・新たに再雇用契約を希望する場合：週 30 時間の範囲内
- ・短時間勤務の再雇用職員が契約更新を希望する場合：週 20 時間

用契約締結時における労働条件の切り下げには、合理的な裁量の範囲である必要がある。しかし、今回の給与減額は、週 30 時間勤務の場合の本給月額が 15 万 6,929 円、週 20 時間勤務の場合

は 10 万 4,619 円と定年前の給与の半分以下になり、定年後の生計を維持することが困難となることが危惧される。

- ② 再雇用契約の更新時における労働条件の切り下げについては、フルタイム勤務(週 38 時間 45 分)の再雇用職員の場合、本給月額 20 万 2,700 円から、週 30 時間ならば 15 万 6,929 円、週 20 時間ならば 10 万 4,619 円となり、60 歳台の成人(及びその家族)が生活できる額ではない。そもそも、再雇用制度は、厚生年金の支給開始年齢(65 歳)までの無年金・無収入状態の発生を防止するためのものであり、再雇用職員は 65 歳まで再雇用契約が同一条件で更新されるとの合理的期待がある。今回の給与減額は、実質的に見て、このような合理的期待を有する再雇用職員の更新申込みを拒否する雇止めである。そして、今回の給与減額について、再雇用職員に著しい不利益を課す一方で、そうまでしてはならないほどの必要性も認め難く、再雇用職員に対する十分な補償措置も、説明もなされていない。したがって、今回の給与減額は、雇止めに求められる客観的合理的理由及び社会通念上の相当性を満たしておらず、無効であると判断される。
- ③ 東北大学の措置は、高齢者で、さらには一年毎に契約更新をしなければならない立場の弱い職員の生活を追い詰めるものあり、法の趣旨も反するどころか、法の潜脱であり、社会的にも許されるものではない。今回の措置が実施されるならば、社会の悪しき前例となり、社会に大きな影響を及ぼす。
- ④ この大学方針が給与の減少を伴う制度・運用上の不利益変更であること、既に勤務している再雇用職員・個人レベルでも明らかな不利益変更となることから、このまま実施することには手続的に不備がある。(大学当局は、就業規則の変更はしておらず、所定労働時間は個々の契約において定めているので不利益変更ではない、と強弁している)
- ⑤ 雇用する職員の給与減額を伴う重大な措置を一方的に決め、それを不利益変更ではないものと勝手に位置づけ、事務的な通知で片付けるという東北大学当局の扱いは、職員の生活に責任をもつ使用者の資質に欠けていると言わざるを得ない。2020 年 10 月 7 日に、中労委において、東北大学と当組合との間で締結した和解の第2項では、「法人と組合は、労働組合法・その他諸法令を遵守し、相互理解と尊重の精神に従い、健全な労使関係の構築及び維持に努める。」と定めているが、同和解から3ヶ月しか経っていない中での東北大学の上記姿勢は、労使関係を著しく損なうものであり、極めて遺憾である。

東北大学職員組合はこれらの問題を指摘し、大学方針の撤回を求め、現在慣行的に行われている「基本はフルタイム勤務とし、本人の希望によって各種の短時間勤務を可能とする仕組み及び運用」を維持することを訴えてきた。

しかし、大学はそれを無視し、2021 年 4 月から強行しようとしている。

5 この問題は、単なる一大学の問題にとどまらず、高齢者の生活に重大な影響を及ぼす社会問題である。

組合は東北大学当局に申入書を提出し 2021 年 3 月 22 日に団体交渉を行いました。当初当局は、不利益変更ではないと強弁し、撤回要求を拒否していました。私達は組合の顧問弁護士とともに、東北大学のこのような措置は、高齢者雇用安定法の潜脱であり、労契法にも違反していることを指摘し、方針の撤回・見直しを要求しました。加えて、もし雇用時間短縮が強行されるならば、その後も弁護団とともに、裁判闘争を含めて徹底的に追求することを告げました。

そして 3 月下旬、ついに東北大学当局は「4 月の再雇用職員の所定労働時間の短縮を見送る」と方針見直しを決定しました。再雇用職員の方々もこれまでどおり、基本はフルタイム勤務とし、本人の希望によって各種の短時間勤務を可能とする仕組み及び運用が維持されます。

今回の当局の方針転換は、大きな意義があります。東北大学における労使対等の原則が維持されただけでなく、無期転換逃れの大量雇い止めに始まった石寄・山中総法律事務所への依存構造が変わる可能性があるのです。

私達は、交渉によって成果を得たこの実績を再雇用職員を含めて学内に広く宣伝し、組織拡大に結びつける取り組みを行いました。

3-3 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、今期も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等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。

3-4 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)

3-5 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

- ・監事権限の強化による学長に対する牽制機能の強化
- ・一般職員の評価制(超過勤務について)
- ・コロナ対応について
- ・対面授業について
- ・教員(教授)人事について：選考過程を本部に報告する
- ・キャンパス単位での事務統合について(川内で動きあり。大量の雇い止め発生か)
- ・過半数代表者の選出方法について
- ・助教の給与について
- ・教員の年俸制について
- ・部局評価で寄附金納付率
- ・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に
- ・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
- ・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
- ・日本学術会議推薦者の任命拒否問題について
- ・事務連絡会議(名誉事務職員、コロナ)
- ・定年延長
- ・東北大学基金：コロナ緊急学生支援プロジェクト等(本学教職員からの寄附が少ない。件数 3444 件/内・学内 338 件：教員 4.4%、事務系 14.9%)

3-6 会議等

〈執行委員会等開催日程〉

- | | | |
|---------|--------------------|-------------------|
| 8/5(水) | 2020 年度支部代表者会議 [1] | ・本部執行委員会 [1] 合同会議 |
| 8/19(水) | 2020 年度本部執行委員会 [2] | |
| 9/2(水) | 2020 年度支部代表者会議 [2] | ・本部執行委員会 [3] 合同会議 |
| 9/16(水) | 2020 年度本部執行委員会 [4] | |
| 10/7(水) | 2020 年度支部代表者会議 [3] | ・本部執行委員会 [5] 合同会議 |

10/21(水)	2020 年度本部執行委員会 [6]
11/4(水)	2020 年度支部代表者会議 [4] ・本部執行委員会 [7] 合同会議
11/18(水)	2020 年度本部執行委員会 [8]
12/2(水)	2020 年度支部代表者会議 [5] ・本部執行委員会 [9] 合同会議
12/16(水)	2020 年度本部執行委員会 [10]
1/6(水)	2020 年度支部代表者会議 [6] ・本部執行委員会 [11] 合同会議
1/20(水)	2020 年度本部執行委員会 [12]
2/3(水)	2020 年度支部代表者会議 [7] ・本部執行委員会 [13] 合同会議
2/17(水)	2020 年度本部執行委員会 [14]
3/3(水)	2020 年度支部代表者会議 [8] ・本部執行委員会 [15] 合同会議
3/17(水)	2020 年度本部執行委員会 [16]
3/30(火)	会計監査＜前半期分＞
4/7(水)	2020 年度支部代表者会議 [9] ・本部執行委員会 [17] 合同会議
4/21(水)	2020 年度本部執行委員会 [18]
5/12(水)	2020 年度支部代表者会議 [10] ・本部執行委員会 [19] 合同会議
5/26(水)	2020 年度本部執行委員会 [20]
6/9(水)	2020 年度支部代表者会議 [11] ・本部執行委員会 [21] 合同会議
6/23(水)	2020 年度本部執行委員会 [22]
7/21(水)	2020 年度本部執行委員会 [24]
7/7(水)	2020 年度支部代表者会議 [12] ・本部執行委員会 [23] 合同会議
7/31(土)	東北大学職員組合 2021 年度定期大会＜リアル&オンライン＞

3-7 声明等

＜声明等提出日程＞

10/6(火)	要請書「離職証明書の記載についての要請書」：大学に提出
10/7(水)	声明「東北大学不当労働行為救済申立事件 労使関係の正常化で和解！」発表
10/9(金)	(10/7 付) 緊急声明「日本学術会議推薦の新会員任命拒否に抗議し、その撤回を求めます」
10/16(金)	声明「『故中曽根康弘』内閣・自由民主党合同葬の当日における東北大学の弔意表明に反対する」発表
10/19(月)	大学に抗議〔半旗掲揚問題〕
11/9(月)	要求書「東北大学における期末手当の引き下げを行わないこと」：大学に提出
12/10(木)	申入書「再雇用職員の所定労働時間の短縮方針に対する申入書」：大学に提出

3-8 上部組織および他団体との連携

＜全大教関係会議日程＞

8/22(土)	全大教会計監査 [オンライン]
10/24(土)	全大教大会 [オンライン]
11/21(土)	全大教秋・冬季合同地区別単代 [北海道・東北地区]
12/5(土)	全大教会計監査
12/9(水)	全大教「同一労働同一賃金」最高裁判決 web 学習会
1/15(金)	全大教「全国書記 Web 交流会」
2/27(土)	全大教、病院協議会総会
3/21(日)	全大教 2021 年春・新歓期合同地区別単代 [東北、近畿]

＜その他会議等日程＞

8/18(火)	県労連会計監査
8/22(土)	宮城県医労連大会
8/26(水)	県労連組織拡大推進会議
9/5(土)	県労連定期大会
9/27(日)	東北非正規教職員組合定期総会
10/9(金)	春闘共闘会議総会
10/24(土)	県国公定期大会

11/7(土)	2020 年秋・全国医科系大学労組拡大会議
11/17(火)	最低賃金宣伝行動
12/5(土)	2021 年国民春闘討論集会
12/19(土)	医労連拡大強化対策会議
12/22(火)	最低賃金宣伝行動
1/6(水)	春闘共闘「春闘決起集会（旗開き）」
1/19(火)	最低賃金宣伝行動
2/11(木・祝)	2. 11 信教・思想・報道の自由を守る宮城県民集会
2/13(土)	県労連評議員会
3/2(火)	春闘共闘「コロナ禍で雇用とくらしを守る労働相談ホットライン」
3/11(木)	春闘統一行動〔JMITU ストライキ支援行動〕
3/16(火)	最低賃金宣伝行動
3/16(火)	第 92 回メーデー実行委員会総会、第 1 階実行委員会
4/13(火)	県労連に、メーデー「ひとこと」集約
4/16(金)	2021 年国民平和進行結成総会
4/29(木・祝)	医労連、コロナ何でも相談ダイヤル
5/1(土)	第 92 回メーデー＜アピールスタンディング＞
5/3(月・祝)	5. 3 憲法を活かす宮城県民集会
5/19(水)	最低賃金宣伝行動
6/5(土)	県労連第 70 回評議員会
6/16(水)	宮城県社会保障推進協議会第 26 回定期総会
6/22(火)	最低賃金宣伝行動

2021 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。

4 専門部

4-1 教文部

1) 我が国の大学を取り巻く情勢

今期の国立大学をめぐる情勢の変化の中で、注目すべきものは 2 つあります。1 つは国立大学法人法の一部を改正する法案が本年 5 月に成立したことです。同法が改正されたことにより、学長選考会議の名称が「学長選考・監察会議」に変更され、会議の委員に学長を加えられないようになりました。また学長選考・監察会議は学長に職務執行状況についての報告を求めることができるようになりました。監事機能も強化され、今後は監事のうち少なくとも 1 名を常勤にしなければなりません。さらに、国立大学法人の出資範囲が拡大されました。この法改正は北海道大学や旭川医科大学などの学長問題に端を発しており、学長の選考過程の透明化と大学のガバナンスの健全化を目指した法改正です。しかし、本年 5 月の大阪大学の総長選考において、学内意向調査において 2 位であった候補者が総長選考会議において総長に選出されるという事態が起こり、学内に波紋が広がりました。大阪大学では、従来は学内意向調査の結果を重視した「合議」によって総長予定者を選考していましたが、本年 2 月に大阪大学当局が「総長選考規程」を変更し、総長選考会議委員の投票によって総長予定者を決定するとしたことが背景にあるようです。学長選考・監察会議の権限を強化することは大学の適切なガバナンスにとって重要ではありますが、学内の民意が蔑ろにされないよう注視していく必要があります。

もう 1 つは、政府によるいわゆる「10 兆円の大学ファンド」です。これは、研究力の向上や若手研究者の支援を行うことで、我が国のイノベーション・エコシステムの構築を目的した基金です。2021 年度に 4.5 兆円を予算計上し、早期に 10 兆円まで積み増し、2022 年度から運用を開始、2033 年度からの支援開始を予定しています。助成対象は 6 つの大学、ファンドの期限は 50 年です。この低金利の時代に 4.5 兆円を 10 兆円にまでに引き上げるには高度な金融技術が必要であり、運用に伴うリスク等については議論が行われています。

さらに、昨年 10 月 1 日菅総理は、日本学術会議が推薦した新会員候補のうち 6 名の任命を拒否したことも記憶に新しいところです。それに対し、「学問の自由」への侵害であると大きな波紋を呼んだことは周知の通りです。

2) 東北大学の情勢

当局は、5 月 24 日に「東北大学ワクチン接種センター」を設置し、国立大学病院としてはじめて大規模接種に全面的な支援を提供しました。また、学生および教職員を対象とした職域接種も実施され、教職員に対しては 6 月 10 日より、学生に対しては 6 月 21 日より接種が行われました。本学の学生・教職員のみならず多くの宮城県民・仙台市民に対して多大な貢献を行ったと評価できます。

また、先に述べた「10 兆円の大学ファンド」への準備が進められています。ファンドの投資先として相応しい大学は「世界と伍する研究大学」と名付けられ、満たすべき要件が議論されています (<https://www8.cao.go.jp/cstp/tyousakai/sekai/index.html>)。挙げられている要件としては 1) 先端知を切り開く優秀な人材の集積, 2) 大学の継続的な成長を支える豊富な予算, 3) ガバナンスの強化です。これらの要件を満たすべく、当局は本年 4 月に「世界と伍する研究大学に向けた検討 WG」を設置しました。当局が特に積極的に取り組んでいるのは、Times Higher Education 世界大学ランキングにおいて 100 位以内に入ること、そして寄付金の獲得能力の向上による財政基盤の強化です。前者については論文被引用件数を増やすべく様々な分析が学内で行われており、後者については昨年 12 月の 1 か月間を「寄附キャンペーン」とするなど東北大学基金への寄附を学内外より積極的に募っています。また、当局は、プロミネントリサーチフェローを設置するなど、若手支援にも積極的に取り組んでいます。大学ファンドの出資を受けるにはガバナンスの強化が求められます。金銭的な利益を産むことが困難な基礎研究が軽視されることのないように注視していかなければなりません。

教文部に関係する組合活動としては、以下が挙げられます。昨年 10 月 7 日に緊急声明「日本学術会議推薦の新会員拒否に抗議し、その撤回を求めます」を、10 月 16 日には声明「『故中曾根康弘』内閣・自由民主党合同葬の当日における東北大学の弔意表明に反対する」を提出しました。11 月 18 日の団体交渉では、理事にこれら 2 つの声明に対する見解を求めました。学術会議の件については「大学として議論していない。コメントを差し控える」と述べ、合同葬当日の半旗掲揚については「これまでの通知と同様に粛々と対応しただけ」と述べるにとどまりました。

11 月 9 日には、要求書「東北大学における期末手当の引き下げを行わないこと」を提出し、期末手当の支給月数を 4.45 月に引き下げる人事院勧告に従わないように団体交渉を行いました。団体交渉では、テレワークに伴う手当の措置も要求しました。当局からはテレワーク・在宅勤務に伴う手当については検討しているとの返答がありましたが、今のところ実現していません。また、11 月 18 日の団体交渉では教員待遇改善として助教の給与表の見直しを要求しました。2007 年に助教という新しい職階ができたにもかかわらず、給与表は改訂されませんでした。われわれにとっては長年放置されてきた問題でしたが、当局は全国立大学法人共通の問題であり、処遇改善をするためには新たな財源措置が必要な新しい課題として認識していました。

3) 2021 年度の活動方針

2021 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変更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。また、若手研究者の待遇改善に積極的に取り組みます。

4-2 一般職員部

一般職員を取り巻く環境は、COVID19の影響により、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部局や、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曖昧な運用をした部局もあったようで、部局の差による混乱はしばらく続きました。

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が行われていたり、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、そうではなく行われた超過勤務なのかの吟味もせず、業務遂行の実態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部局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、一般職員の削減によりセンター化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。

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。

4-3 医療職員部

コロナ禍は病院により一層の多忙化、煩雑さをもたらしました。一般病床からコロナ専用病床への転換、発熱外来やPCR検査センター、療養型ホテルへの人材派遣など多岐にわたり、増員のないまま業務が増加し結果的に人員減の状態でも働かざるを得ない状況となりました。

東京女子医大ではコロナ禍による激務や医療従事者に対する差別や嫌がらせにより退職者が相次ぎました。またボーナスを支給しないことを発表しましたが、社会的批判を浴び撤回する事態となりました。病院協議会総会における情報交換ではコロナ手当が支払われていなかったり、その額にも大きな差があり組合が監視する意義を再認識しました。

東北大学病院では、以前から看護師の給与明細は分かりにくいものでしたが、コロナ関連の手当が適切に支払われているかが不明だったため、病院にこの点の改善を申し入れました。

組合員拡大の好機ととらえている新採用者オリエンテーションは、今年も対面では実施されずウェブによる開催となりました。そこで、後日組合加入書を含む各種資料を送付しています。また、新しい取り組みとして情宣用にCMSを立ち上げ医療職員向けのコンテンツを作成しました。

2021年度活動方針

- 1) 新入職員オリエンテーションのみならず、CMS やチラシなど様々な方法で職員組合の活動を知ってもらい、組合員拡大につなげます。
- 2) 現役世代に役員を担ってもらえるよう働きかけていきます。

4-4 准職員・時間雇用職員部

1) 准職員、時間雇用職員

この1年はコロナの影響で相談カフェを開催する事ができず、またメルマガの配信に関してもほぼできておりませんでした。

コロナワクチンの接種率の状況やオリンピック後の感染状況も見ながら今年中には相談カフェを再開できればと思います。

引き続き無期転換の運動を軸に活動していきますが、待遇改善においては時間雇用職員に対するボーナス不支給、また計画年休の強制付与についても改善の意見が出ております。まだまだ活動は不十分であります、現場の意見を拾いながら引き続き希望者全員無期雇用を要求していきます。

2) 限定正職員

目的限定については在職中の者に対しての受験資格が3年以上の勤続年数という条件を廃止し、3区分全て（一般・特殊・目的）に申請ができるようになりました。

もともと目的限定に関しては雇用財源である教員の研究費ありきであるためそれぞれ雇用条件は違うものの雇用申請に関しては一般限定職員よりは柔軟になりつつあります。

一般限定職員に関しては時間雇用から申請する前に5年を迎える時点で打ち切る部局が多く、その都度人が入れ替わるため引き継ぎや次の求人など現場での事務正職員の負担が大きくなっているようです。

東北大学のHP上では常に時間雇用職員の採用情報が閲覧されるようになり、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りました（採用情報の集約）。

しかし時間雇用の採用情報は更新に関しては最長5年と明記するのが常習化されており、これらは明らかに5年で雇い止めを予告させるものととれるものと思います。

4-5 再雇用職員部

再雇用職員制度が運用され8年となりますが、昨年度法人側から「段階的に再雇用職員の勤務時間に上限を設ける」との提案が出されました。

内容としては、

- ・2020年度フルタイム、もしくは2021年度新規再雇用者については、上限を30時間とする
- ・2020年度短時間雇用者については、上限を20時間とする
- ・2022年度からは、継続採用者/新規採用者を問わず、上限を20時間とする
- ・上記の条件に当てはまらない再雇用者も存在する

という内容で、この制度改正が施行された場合には、再雇用継続給付金があっても、月額15万円程の収入に減額され、さらにそこから税金や各種手当が引かれた場合、手取りでは10万円程の金額となってしまいます。また、法人側からは、「上限が設けられない再雇用者もいるので、就業規則を変更する必要はない(不利益変更ではない)」との説明もありました。大半の再雇用者が対象になる規則変更について、・不利益変更ではない、・対象にならない者もいるので規則の変更は必要がない、という考え方は自分たちも対象になっているという事実を考慮できないものだと思います。組合としては、看過できる規則変更ではないため、すぐに団体交渉を申し入れましたが、法人側の回答に変化はなかったうえ、一部不穏当な発言も出されたようでした。しかし、この法人側の提案は、交渉翌日には撤回され、「2021年度からの実施は見送る」との連絡が労務担当理事から片山委員長の下に届けられました。組合からの大学に働く環境を正しく設計しなければいけない趣旨の発言が、大学に働く者として法人側に通じたものだと思います。しかし、今後、定年延長などが行われるようになると、この問題を再燃させてくる可能性は非常に高く、組合として法人側に強く意見できる姿勢を崩さないことが大切です。

2022 年度運動方針と課題：

- 1)勤務時間に対し上限を設けさせない。設けるような制度変更があった場合には、速やかに撤回させる。

4-6 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。機関紙「コア」でも魅力等を掲載しました。

※新入職員オリエンテーションは昨年に続き新型コロナの影響で行われませんでした。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、第 142 回総会（コロナ感染拡大によりオンライン開催、書面決議）に出席してきました。

3) 各共済の加入状況(2021 年 6 月)、延べ給付件数

(2021 年度)

・総合共済	66 人(給付	3 件)
・火災共済	9 件(給付	2 件)
・自動車共済	27 台(給付	16 件)
・トリプルガード	25 人(給付	件)
・交通災害共済	4 人(給付	7 件)
・新・終身共済	5 人(給付	3 件)
・年金共済	8 人(給付	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 2021 年 4 月現在で 27 名です(前年度は 28 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 5 月 24 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 9 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」を一緒に届けています。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。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。

8/20(木) [教職員共済] メルマガの配信

10/30(金) [労金] 本店推進委員会第 2 回幹事会

12/14(月) [労金] チラシの支部・組合員への発送

1/4(月) [労金] アンケート集約

2/20(土) [労金] オンラインセミナー＜個人型確定拠出年金(iDeCo)＞

4/12(月) [教職員共済] 共済の所属管理についての回答

5/24(月) [労金] 東北労金総会

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・時間雇用職員も加えること、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めていきます。また、加入者の人数や掛金額等で教職員共済会からの交付金が決定します。組合財政のためにも加入者を増やします。
- 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。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きます。特にローンの利率の優遇性を広く周知し、他金融機関からの借り換えを推進します。また、定年間近の組合員へ、退職手当の運用や年金受取銀行を指定することの有利性等を知らせていきます。このような組合員であることのメリットを、未組合員にも宣伝し組合加入へつなげていきます。

4-7 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、例年においては様々な活動を行ってきました。しかし、今期においてはコロナ禍終息の目処が立たないこともあり、いくつかの恒例の活動（組合の誕生会、新春囲碁大会、メーデーの参加）については自粛をせざるを得ませんでした。

1) 「2020 子どもの未来をひらくみやぎ教育のつどい」 2020 年 10 月 31 日（土）

2) 新春交流会 2021 年 1 月 8 日（金）

多元研反応研棟 2 号館 2 階ゼミ室&オンライン Meet にて開催となりましたが、来賓として退職者の会、県労連、国公、弁護士、衆院議員のみなさまにも多数ご参加をいただき、参加者 19 名（会場：10 名、オンライン：9 名）での賑やかな新春交流会となりました。田嶋副執行委員長による学内情勢の解説、野呂弁護士による裁判の現状報告、片山執行委員長による組合にまつわるマニアックなクイズなど内容も盛りだくさんで、飲食なしのでの開催であったにもかかわらず和気藹々と楽しいひとときを過ごしました。

3) 総長裁量経費学習会 2021 年 6 月 24 日（木）

大村泉氏（東北大学名誉教授）に話題を提供いただき、「東北大学総長裁量経費と部局支配の構造」と題してオンライン Meet にて学習会を開催しました。マスメディアからの複数の参加も含め総勢 22 名の参加があり、詳細な解析に基づくご報告後に質疑の場では活発な議論がなされ、問題の本質に迫る意義深い学習会となりました。

10/31(土) 「2020 子どもの未来をひらくみやぎ教育のつどい」

1/8(金) 2021 年東北大学職員組合新春交流会

6/24(木) 総長裁量経費学習会「東北大学総長裁量経費と部局支配の構造」

2021 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。

4-8 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。

昨年度はコロナ感染が拡大しており、定期大会を行うことはできませんでした。文書で活動報告・決算報告・次年度の方針・予算案を女性部員に配付しました。

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。集まることができる環境が整いましたらぜひ企画したいと思います。

また、「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宣伝行動等に参加してきました。

(1) 第 28 回東北地区女性交流集会（2020 年 4 月 25 日/26 日、八戸市）

弘前大学主催により開催予定の交流集会に、東北大学から 2 名の参加を予定していましたが、コロナ感染防止の観点から中止となりました。弘前大学ではその後、開催の時期を検討しておりましたが、感染拡大が収まらず、今年度の開催は見送られました。

(2) 大学からハラスメントをなくす運動

病院支部や理学部支部が取り組んだアンケートへ、大小のハラスメントを受けている声がたくさん寄せられました。また、組合に直接ハラスメントの相談も寄せられています。2020 年 6 月、パワハラ防止法が施行されました。本部や各部局に設置されている相談窓口が絵に描いた餅にならないよう、当局との話し合いを予定していましたが実現できませんでした。文字通りハラスメントのない大学作りを目指します。

(3) 財政活動

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を行いました。昨年末はちひろカレンダーの本数を増やして収入増を目指しました。

(4) 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 60 回宮城県母親大会（仙台市太白区）
2020 年 8 月 2 日 コロナ感染防止のため中止
- ・ 第 65 回はたらく女性の中央集会（石川県 → オンライン）
2020 年 10 月 10 日 1 名参加
- ・ 県労連女性部主催フォーラム 映画「ドレイ工場」上映
2020 年 11 月 14 日 1 名参加
- ・ 国公女性協代表者会議
2020 年 11 月 20 日 2 名参加
- ・ 第 66 回日本母親大会（沖縄）
2020 年 11 月 28 日/29 日 コロナ感染防止のため中止
- ・ 第 27 回宮城県労連女性部定期大会
2020 年 11 月 29 日 3 名参加
- ・ 平和を守る母親・女性たちの全国連鎖行動
2020 年 12 月 8 日 1 名参加
- ・ 第 30 回宮城はたらく女性のつどい
2021 年 2 月 6 日 3 名参加
- ・ 国際女性デー第 61 回宮城県集会
2021 年 3 月 8 日 3 名参加
- ・ 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。

<女性部会等日程>

- 8/20(木) 県労連女性部、労働局要請
- 9/10(木) 宮城はたらく女性のつどい実委①
- 10/10(土) はたらく女性の中央集会 [in web]
- 10/12(月) 宮城はたらく女性のつどい実委②
- 11/14(土) 県労連女性部フォーラム [映画「ドレイ工場」上映]
- 11/20(金) 国公女性協単組代表者会議

11/29(日)	県労連女性部大会
12/8(火)	12.8ピースウォーク<赤紙配り>
2/6(土)	宮城はたらく女性のつどい
3/4(木)	はたらく女性のつどい実行委員会
3/8(月)	2021 年国際女性デー第 61 回宮城県集会
3/29(月)	女性部から支部に通知「女性部大会中止のご案内」
6/5(土)	国公女性協交流集会

2021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。
 - ① 第 66 回はたらく女性の中央集会 2021 年 10 月 23 日/24 日 オンライン併用
 - ② 第 66 回日本母親大会（沖縄） 2021 年 11 月 13 日 オンライン
 - ③ 第 60 回宮城県母親大会（仙台） 2021 年 12 月 5 日（フォレスト仙台）
 - ④ 第 31 回宮城はたらく女性のつどい 2022 年 2 月 23 日 予定
 - ⑤ 国際女性デー第 62 回宮城県集会 2022 年 3 月 8 日

4-9 情宣部

今期も COVID-19 の影響が続く中、街頭宣伝のような大規模な宣伝活動はほとんどできませんでした。しかし、北門での隔週の訴えは 2020 年 月以降復活させ、ビラの配布はできないものの、継続して非正規職員の安定雇用に向けた訴えを続けています。

1) 学内での目に見える宣伝

今期は、病院での大幅な拡大を目指していくつかの取り組みを行ってきました。まず、動画を中心的なコンテンツとした新サイトを立ち上げ、

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ています。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、275 号、276 号、277 号、278 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。

<情宣部宣伝等日程>

8/26(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
9/9(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
9/23(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
10/13(火)	職組新聞コア第 275 号発行
10/14(水)	〔雇い止めネット〕街頭宣伝
10/28(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)

11/11(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
11/25(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
12/9(水)	〔雇い止めネット〕街頭宣伝
12/21(月)	機関紙協会宮城支部総会
12/23(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
1/13(水)	職組新聞コア第 276 号発行
1/13(水)	コア発行、新春交流会(事後)、動画サイトについて WebPage 掲載
3/24(水)	〔再雇用問題〕委員長から全大教MLに上記勝利・解決の報告
3/24(水)	〔再雇用問題〕委員長から aoba に勝利報告
4/6(火)	コア 277 号(4/1 号)、組合 WebPage にて公表
4/8(木)	ポスター「1/22 核兵器禁止条約発効! 日本政府は核兵器禁止条約に署名・批准してください!」WebPage 掲載
5/12(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
5/26(水)	救命救急診療手当の適用拡大の経緯の整理、組合 WebPage に掲載
5/26(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
5/27(木)	コア編集委員会
5/29(土)	全大教・単組交流広場に「無期転換の取り組みに関する書籍出版」案内
5/31(月)	組合 WebPage に、書籍「非正規職員は消耗品ですか? ―東北大学における大量雇止めとのたたかい(東北大学職員組合/編)」の案内を掲載。
6/1(火)	組合 WebPage 遇大改悪を阻止」ポスター掲載。
6/3(木)	組合内周知「大学資料:選考採用要項、限定正職員要項等」
6/9(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
6/23(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
7/21(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
7/7(水)	定例昼宣伝(片平・北門前)
7/20(火)	組新聞コア第 278 号発行

<組織拡大の取り組み>

8/6-17	教員向け発送〔全大教コロナアンケート&組合員拡大〕
8/17(月)	組合員拡大のための四役と病院支部の打合せ
8/18(火)	片山委員長から全労連(瀬谷さん)に、組合員拡大のための協力要請 〔web を通じた勧誘〕
8/28(金)	宮城医労連から委員長に、病院の組合員拡大用資料提供
10/13(火)	組合員拡大、教職員共済普及の作業
10/30(金)	病院支部強化、組合員拡大のための CMS に最初のコンテンツ(病院拡大用)をアップ
11/11(水)	組合員拡大作業日
11/19(木)	組合 WebPage に「CMS 準備中。『医療職員に関する話題』にコンテンツがあります!」と掲載
12/8(火)	組合員拡大作業日
12/10(木)	支部に人事異動にもとづく加入セット発送データを提供
12/15(火)	看護師への組合動画サイト案内ビラ発送の搬送機への投函完了
1/13(水)	組合員拡大作業日
2/10(水)	組合員拡大作業日
2/12(金)	支部宛連絡「人事異動資料にもとづく組合案内発送リストについて」
2/18(木)	医労連に、「オリエンテーション」拡大行動への協力要請
3/10(水)	組合員拡大作業日
3/18(木)	4/2 病院早朝宣伝用のビラ入りティッシュ 200 部用意
3/25(木)	〔再雇用問題〕再雇用職員への手紙完成、送付
3/30(火)	組合員拡大作業〔新看護師向けセット、3/2 人事異動関係〕
4/8(木)	組織部長から各支部書記長に「新組合員勧誘のお願い」
5/6(木)	4 月の人事異動ラベル作成

2021 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。

5 支部の取り組み

【工学研究科支部】

【理学部支部】

1. 研究科長交渉等

2020 年 8 月 5 日（水）研究科長交渉

同年 6 月に行った理学部支部要求アンケートに基づく交渉

- ・ 5 年雇用問題
- ・ コロナウィルス関連
- ・ 事務機能統合化
- ・ 技術職員の人事評価制度
- ・ 入構負担金と環境整備
- ・ その他

交渉の結果、休日の講義実施に伴う振替休日取得の案内が対象者に届いた。

また、危険箇所にカーブミラーが設置された。

2020 年 10 月 15 日（木）新執行部と研究科長の顔合わせ

顔合わせの結果、歩道が拡張された。

2021 年 7 月 同年 6 月に行った理学部支部要求アンケートに基づく交渉を予定

2. 研究科長選挙候補者アンケート

2020 年 12 月 4 日（金）研究科長選挙候補者にメールで依頼。

- ・ 理学研究科の将来構想
- ・ 5 年雇用問題
- ・ 新型コロナウイルス感染対策とアフターコロナの働き方
- ・ その他

3. 理学部支部要求アンケート

2021 年 6 月 10 日（木）～30 日（水）理学部関係の全教職員 835 名にメールで依頼。

回答総数：191 通

- ・ 5 年雇用問題

回答者の 62%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」を選択したのは 3%。

回答者の 55%が「雇い止めの影響が出て、問題を感じている」と回答。

- ・ 他、前年と同様の質問

4. 組合員の増減

新規加入：8 名

退会：5 名

【農学部支部】

【病院支部】

4-3 医療職員部参照

【金研支部】

金研支部では定期的（2 ヶ月毎）に支部執行委員会を開催しています。執行委員会では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。今期も新型コロナウイルス感染拡大の影響によりメール会議中心で支部活動を行っております。本部からの重要な情報また全大教及び教職員共済からのメールマガジンについては、メールを利用し支部組合員へ適宜周知を行い情報共有を行っております。また本部から要請の署名活動にも取り組み、都合 6 件の署名報告を行っております。

今年度の活動は以下の通りです。（今年度：2020 年 8 月～2021 年 7 月）

- ・ 2021 年 3 月に定年退職者へ記念品を贈呈しました。
- ・ 2021 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 13 名です。（定年退職及び退会により 2 名減）

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】

文科系支部は、川内北・川内南キャンパスの部局を中心に、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、災害科学国際研究所などの教職員が所属しています。

本支部では、平均月 1 回のペースで執行委員会を開催し、本部からの重要な情報や全大教メルマガ、教職員共済（定期情報連絡便）などを支部メーリングリストおよび掲示板をつうじて伝達してきました。なお、支部では本部財政に寄与することを一つの方針とし、その一環として教職員共済の広報にも積極的に取り組んできました。（本部へのカンパ実施の際は、これも追記。）

しかし、今年度もコロナ禍の影響により、まともな支部活動を展開できず、歓送迎会をはじめ組合員交流の場を確保するため対面での集会を開催する可能性を探りつづけてきましたが、ついに果たせませんでした。また、定年退職者が重なったとはいえ、退会者数(4)が入会者数(2)を上回ったことは、新規勧誘の努力が不足していたがゆえと反省せざるをえません。いずれも、次期執行委員会に引き継がれる重要課題となります。

その他、主な動きとしては以下のとおりです。

- ・ 支部組合員からの職場環境に関する相談（本部と協力して対応中）
- ・ 書籍『非正規職員は消耗品ですか？

―東北大学における大量雇止めとのたたかい―（東北大学職員組合/編）』を支部で共同購入、組合員全員に配付。また、「勧誘セット」に同封して組合員拡大に活用する予定。

【図書館支部】

【保育所支部】

第3号議案

2021年度会計予算編成方針(案)

今期、19名の新規加入者を迎えることができた一方、退会者も多く、昨期末をわずかに下回る組織規模となりました。これを反映して組合費収入は予算額に届いていません。OBを中心とした組合サポーターの協力金や随時寄せられた寄付によって、寄付金収入はほぼ予算額を達成しましたが、印刷費などの雑収入は引き続きCOVID-19の影響により予算額に達しませんでした。一方で全大教加盟費の減額が認められたことなど、支出の可能な限りの削減の結果、予算額を上回る繰越金を残して決算とすることができました。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、次年度予算でも、多額の寄付金を予算に組み込むしかなく、それでも繰越金をほとんど見込めない状態です。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さらに縮小しました。
- (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 人以上の組織拡大が必要です。また、5人、10人でも組合員が増えることは、寄付金頼りの会計の改善につながります。
- (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) 昨年度の大会で検討を行うとした、多様化した「非正規職員」の組合費について、一部の新人組合員に対しては個別に年俸を基礎とした算出を行いました。改めて統一したルールの策定を行います。

[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引き続き協議します。
- (2) 2期にわたり退職共済積立金への一般会計からの繰り入れを止めてきました。中退共（中小企業退職金共済）の積立は組合費からの定率支出で継続してきましたが、今期は積み立て予定額を満たしていない可能性があります。積立予定額を満たすための一般会計からの補填を予定します。

[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

2020 年度		2021 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	高橋 京	書記次長	鈴木 大介
			高橋 京
執行委員	井口 弘章	執行委員	井口 弘章
	大月 義徳		後藤 洋子
	後藤 洋子		千葉まさ子
	酒井 義文		伴野 文亮
	千葉まさ子		中村 達
	伴野 文亮		二井 勇人
会計監査委員	太田 宏	会計監査委員	太田 宏
	中野 俊樹		中野 俊樹