

東北大学職員組合の要求と提案（2021 年度版）

2021 年 12 月
東北大学職員組合

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。

1 身分保障と労働条件の改善

1-1 必然性・相当性のない、解雇、雇い止め、待遇の不利益変更を行わないこと。

- (1) 人事院勧告に追従しただけの非合理・不合理な賃下げは行わないこと。
- (2) 非正規職員の更新上限 5 年を廃止し、5 年を超えた希望者全員を無期転換すること。
- (3) 目的限定職員の解雇回避努力を行うこと。
- (4) 再雇用職員の所定就業時間短縮を行わないこと。2020 年 11 月方針「再雇用職員における所定労働時間の短縮について」を撤回すること。
- (5) 残業実態を把握し、サービス残業をゼロにすること。
 - ①着替え等にかかる時間も勤務時間に正しく含めること。
 - ②所定時間の前後等、「勤務時間管理システム」に初期設定上は記録されない実勤務時間について、申請によって補うルールを周知徹底し、確実に記録すること。
 - ③所定終業時刻後の 15 分・30 分等を切り捨てたり、公共交通機関の遅れによる若干の「遅刻」について過大に削ったり年休として申請させたりしないこと。
 - ④終業打刻後やパソコンのシステム終了後の残業時間も適切に把握・記録すること。
 - ⑤「働き方改革」の対応による時間外勤務に対する特別な手当を支給すること
 - ⑥均等・均衡待遇の観点から、1 日 7 時間 45 分の範囲内であっても、時間雇用職員等が所定勤務時間を超えて働いた場合の賃金の割増を行うこと。
 - ⑦残業実績を人事評価にリンクさせないこと。
- (6) 人件費は財政全体から確保すべきであり、運営費交付金の減額を人件費の圧縮で吸収しようとする方策を採らないこと。

1-2 正規・非正規職員全体の待遇を改善すること

（以下の各項目は現行制度の元でも実現可能であり、早急な実現を求める。）

1-2-1 教職員の待遇改善

- (1) 助教の待遇改善のための緊急措置として、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、本給調整額や手当での改善を行うこと。
- (2) 非常勤講師の年齢上限の撤廃および待遇改善を行うこと。
- (3) 永年勤続者に民間企業同様のリフレッシュ休暇（節目の年齢や勤続年数での一定のまとまった日数の特別な有給休暇）を与えるなど、特別休暇制度を拡充すること。
- (4) 地域手当を多賀城市並みに増額すること。
- (5) 一定の資格を要求する一般職員、限定正職員、非常勤職員には、そのスキルに見合った手当を支給すること。
 - ・外国語を始めとする職務上の各種技能を要求されて入職し、実際にその技能を使用して職務にあたっている職員に対しては、そのスキルに見合った手当が支給されるべきである。

1-2-2 病院職員・看護師の待遇改善

- (1) 大学病院看護師を、年休消化を前提とした人数に大幅に増員すること。人員は診療報酬制度における「7対1」配置基準ぎりぎりであり、そもそも労働基準法で最低保障された年次有給休暇を取れない状況である。
- (2) 大学病院看護師の超過勤務手当、夜間看護手当を増額すること。仙台圏他病院に比べて手当額が明らかに低い状態である。
- (3) 看護師の年休時季指定を保障すること。時季指定した年休については基準日を越えて時季変更することも含めて、20日間の利用を保証すること。年休消化を希望しながら時効にいたった年休については、法定外の年休とし、その積立制度を新設すること。

1-3 正規・非正規職員全体の待遇を改善すること

(以下の各項目は、現在の教育行政および政治状況の下にあっては早急な実現は困難であるかもしれないが、いずれも必要な改善であり、常にその実現の道を探るべきである。)

- (1) 助教のために新給与表を設け待遇を改善すること。
 - ・助教の給与体系は、助手のそれと同一のものが使い続けられており、独立した研究者である助教の職責に見合ったものとなっていない。給与体系そのものの新設が必要である。
- (2) 限定正職員の給与を現状のパート・アルバイトの水準から職務に見合った水準に引き上げること。
- (3) 5年等の任期付き教職員はリスクを背負っており、リスクに見合った高い給与水準とすること。
 - ・そもそも期限付きの職には期限切れ後の失職のリスクがあり、それを補償するだけの給与水準であることが必要である。期限付きで職員を雇用することは、より高いコストを伴う制度であるべきであり、安価な人材を使い捨てられる現行制度は公序良俗に反するものと言わざるを得ない。任期付教員についても同様である。
- (4) 一般教員の給与は先進諸国の中で著しく見劣りしており、海外の研究者が求職を検討できる程度の水準に引き上げること。
 - ・特別に優秀な研究者を高額の給与で雇用する制度だけがあれば良いのではない。一般に研究者は国際的に流動するものであるが、本学（あるいは我が国）がそれを受け止められるような給与水準が必要である。
- (5) 教員は入職年齢が高く生涯賃金が低くなることを補償する意味で、より給与水準を引き上げること。
 - ・現在、任期のつかない職につける年齢はますます上昇しており、ライフプランの観点からもより高い給与水準が求められる。
- (6) 一般職員の給与水準は、中央省庁国家公務員、地方公務員に比べて低いままであるが、独立した法人の運営を担うにふさわしい水準に引き上げること。

2 教育研究条件の改善

教育・研究・医療の支援体制を強化し、十分な教育研究条件を整備すること。

- (1) 教員任期制を見直すこと。特に助教全員を任期付としてきた部局等においては、その功罪を検証し必要な改善を行うこと。
- (2) 研究者がより研究に専念できる支援体制を確保すること。事務系職員、技術職員、医療系職員の10%の人件費削減方針を見直し、むしろその増員・強化を図ること。
- (3) 留学生増加を見据え、教務事務体制を強化するとともに、英語での書類提出を可能とする等の対応を急ぐこと。

3 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を尊重すること

- (1) 女性、性的マイノリティ、障がい者に対する差別や偏見を根絶すること。
- (2) ハラスメントを根絶すること。
- (3) 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行わないこと。
- (4) 学内での言論の自由、表現の自由を保障すること。

4 大学の管理運営体制の改善

トップダウン方式を見直し、全構成員による大学自治の原則を守ること。

- (1) 研究者人事を学長・理事による一元管理としないこと。教員選考過程における本部報告制度を撤回すること。
- (2) 総長選考における意向投票制度を維持し、意向投票の結果を総長選考会議に反映させること。
- (3) 部局長の選出過程における意向投票制度を維持すること。
- (4) 総長裁量経費を圧縮するとともに部局への配分システムを見直すこと。総長裁量経費の事業決定過程を透明化し、詳細な収支決算を毎年公表すること。
- (5) 事務統合・縮小方針を見直し、事務職員の雇用と労働条件を安定させ、研究教育支援体制を強化すること。

5 COVID-19 感染症関連

継続する COVID-19 感染拡大に関連して、教職員の労働条件を悪化させないこと。

- (1) 病院職員をはじめとしたエッセンシャルワーカーに対する手当を支給すること。
- (2) COVID-19 禍に関連した看護休暇の対象期間を拡大すること。
- (3) 在宅勤務制度を維持するとともに、これに関連する教職員個人の支出拡大に対応した手当を支給すること。