

**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

2022 年度定期大会議案

開催日時 2022 年 7 月 30 日(土)13 時 15 分～17 時
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 経緯	1
1-1-1 問題の経緯	1
1-1-2 目的限定職員	1
1-1-3 10 年問題	1
1-2 労働争議(本訴・控訴)	2
1-3 関連活動	4
1-3-1 ストップ雇い止め、ネットワークみやぎ	4
1-3-2 弁護士会議	5
1-3-3 その他	5
2 要求と提案	6
3 その他の取り組み	6
3-1 団体交渉	6
3-2 総長裁量経費問題	9
3-3 学内における取組(声明など)	9
3-4 上部組織および他団体との連携	10
3-5 要求項目	12
3-6 監視・注視してきた事項	12
3-7 会議等	13
4 専門部	14
4-1 教文部	14
4-2 一般職員部	15
4-3 医療職員部	16
4-4 准職員・時間雇用職員部	16
4-5 再雇用職員部	17
4-6 厚生部	17
4-7 文化部	18
4-8 憲法・平和対策専門部	19
4-9 女性部	19
4-10 情宣部	20
5 支部の取り組み	23

第 2 号議案 2021 年度会計決算報告	別紙掲載
-----------------------	------

第 3 号議案 2022 年度会計予算(案)	別紙掲載
2022 年度会計予算編成方針(案)	25

第 4 号議案 役員選挙規定施行細則の改正(案)	26
--------------------------	----

新旧役員名簿	27
--------	----

第1号議案

(経過報告と運動方針)

運動の基調

不当判決、そして「10年問題」

2021 年期は、新型コロナウイルス感染拡大が学内外で継続していることに加え、2022 年 2 月にロシアがウクライナに侵攻し戦禍が続いています。社会経済は混乱し、物価は高騰し、労働者の実質賃金は減り続けています。一方、私たちの給与については、2022 年度の期末手当が 0.15 月分引き下げられることになりました。労働者の雇用を守り待遇を向上させる取り組みがさらに重要な状況です。

2019 年期は、県労委での歴史的勝利、中労委での勝利的和解を勝ち取ることができました。2020 年期は、再雇用職員の所定労働時間大幅短縮方針の見直し、目的限定職員の准職員・時間雇用職員への移行、選考試験の受験資格緩和等といった成果が得られました。2021 年期においては、2021 年 12 月の引下げ額分も合わせて 2022 年 6 月分から減額される不利益遡及を阻止したこと、10 年問題について広範な運動を展開することができました。しかし、4 年にわたる裁判（地位確認請求を求める訴訟、2018 年 4 月 4 日）に対する判決（2022 年 6 月 27 日）は、無期転換逃れの雇止めの違法性を看過した不当な判決でした。私たちは本判決を不服として、控訴審では必ずや本判決の不当な判断を是正させ、非正規職員の無期転換に向けた全面的解決に臨む決意を声明として発表しました。

一方、組合組織については、退職に伴う減少が続いていますが、要求と提案、5 年問題・10 年問題への取組が学内に広まり、多くの教員の加入も得られています。しかし、まだまだ組合の財政を好転させるには至らず、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、無期転換問題への対応、要求と提案の活用について提起します。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

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、2021 年 3 月が 30 名、今期の 2022 年 3 月が 49 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、今期の 2022 年 3 月には 4 名が解雇されてしまいました。

毎年、雇止めと解雇が行われ、それが常態化してしまいました。この制度と運用を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 目的限定職員

以前は、業務終了とされた場合、自動的に解雇されていました。当局は、「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」として解雇回避努力も行っていました。その後、組合の提案および当局の検討によって、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、准

職員・時間雇用職員への移行、選考試験の受験資格緩和等、雇用継続の道が開かれました。2022年3月においては、当初は14名が「業務修了」で解雇対象でしたが、昨年度に「在職中で新たに受験」「目的変更」し、10名が目的限定職員として継続雇用が行われたものと推察されます。今後、部局内・部局間の調整を積極的に行い、1人でも多く雇用継続することが必要です。

10年雇止めの方が目的限定職員に移行して、一見「無期転換」したように用いられています。雇止めよりは良いのですが、いずれは解雇を前提としており都合よく扱うためのものであり、解雇のためではなく、雇用継続・実質無期転換の制度として運用すべきです。

1-1-3 10年問題

組合から当局へのデータ提出要求の返答として、2022年1月19日に人事企画部人事労務課補佐から届いたメールに、「R3.12.1現在で、来年度末に10年満了となる見込みの人数は、正規職員で97名、非正規職員で142名です」との記載がありました。10年問題のことの大きさを認識した瞬間でした。

2013年12月公布の「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律」

(2014(平成26)年4月1日施行)により、大学等及び研究開発法人の研究者・教員等については、無期転換申込権発生までの期間を5年から10年とする特例が設けられました。2022年度末がその10年にあたり、国内で多くの雇止めが生じる見込みとなってしまいました。いわゆる「10年問題」です。東北大学の10年問題・大量雇い止めは、河北新報(2022年5月12日)、朝日新聞(2022年5月18日)でも大きな記事となり、ウェブサイトでも注目を集めました。その後、山形新聞、静岡新聞(5月21日)、毎日新聞(5月30日)でも報じられました。

この研究者・教員等に対する労働契約法の特例によって、どの位の方が2023年3月末に雇止めされるのか、日本共産党の田村智子議員による調査および国会質問(参議院内閣委員会、2022年5月17日)により、ようやくその全貌がみえてきました。国立大学法人では2023年末で契約通算期間が10年となり、雇止めの可能性がある非常勤職員は3099名、そのうち労働契約で契約通算期間の上限を10年以内とされているのは1672名です。3099名の内訳としては、東京大学588名、東北大学275名、名古屋大学206名となっています。

研究開発法人や試験研究機関等では、13機関で1390名が2023年末で契約通算期間が10年となり、そのうち上限10年以内とされているのは922名です。特に理化学研究所においては、約300名が雇止めになる見込となっています。しかもその中には、60名の研究チームリーダーが含まれており、約60の研究チーム(全体の約12%)が解散され、それに伴って約300名の雇止めが生じるという、併せて約600名が職を失いますが、これは理化学研究所職員の約8分の1の人数となり、事業所としても異常なリストラといえます(なお、産業技術総合研究所は、任期付き若手研究者245名を来春に無期雇用する方針を明らかにしました)。

引き続きマスコミ等の取材を通して、この問題を広く知ってもらい世論に訴えとともに、学内議論を起こす必要があります。

1-2 労働争議(本訴・控訴)

2021年9月30日に証人尋問が行われ、2022年2月28日に結審しました。通常は2ヶ月内に判決ですが、6月27日13時10分となりました。

この訴訟は有期雇用契約を12年間継続して毎年更新してきた原告(組合員)が2018年3月31日に雇止めされた事案です。本件雇止めが労働契約法18条に基づく無期転換申込権の発生を阻止する目的でなされた違法無効なものであることを明らかにし、原告の労働契約上の権利、労働者としての尊厳の回復を求めました。争点は、同じ職場で同様の業務を担い12年も更新を重ねてきた原告の契約更新の合理的期待権があったかどうか、本件雇止めが客観的に合理的な理由、社会通念上の相当性があったかどうかでした。すなわち、東北大学における無期転換を回避するための雇止めが労働契約法第19条第1号または第2号により無効かどうか問われた裁判でした。

判決は、原告の請求を棄却するものでした。その後の報告集会(2022年6月27日14時)では、本判決の不当性を確認し、それらを記者会見で説明しました。その後、私達は原告・弁護団と相談の上、控訴することを決めました。

判決文の内容を精査すると、これまでの常識を逸脱しており、今までに例を見ない判断だったことが判りました。以下、判決文の内容を紹介し、裁判所の判断の論理と、それらの問題点について説明します。

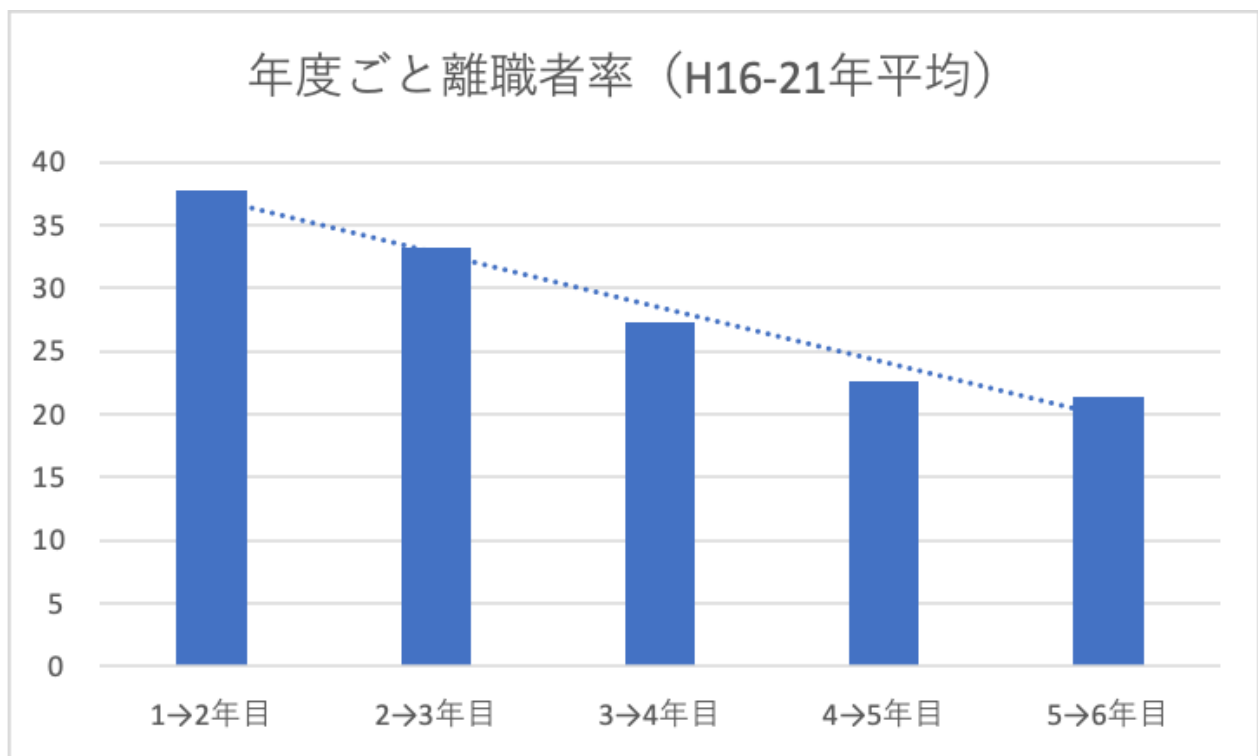
契約更新を期待する合理的理由があるか

判決文では、この合理的理由については、雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算機関、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などの客観的事実を総合的に考慮して判断されるべきと、位置付けました。

原告は東北大学経済学部で、雇用財源やプロジェクトの変更によって契約がその都度変わり、途中謝金業務期間(1年間)があったものの、学生連絡ネットワークシステムの制作・管理を中心に恒常的な業務を担っていました。しかし判決文では、原告が担当する主たる業務は、各期間において異なり、時給単価も変わっていたことから、「労働契約を締結した回数や通算期間のみを重視することは相当ではない」、「原告の契約期間管理は厳格に行われていた」、「雇用継続の期待を持たせる使用者の言動があったということはできない」として、合理的期待権を認めませんでした。業務内容や業務形態が変わると、同じ事業所に5年を超えて勤務しても無期転換権利は得られないというのは、厚労省の説明とは明らかに異なります。逆にいえば、うまく業務内容や業務形態を変えていけば、無期転換権を発生させずに雇い続けることができることになります。

また労働条件通知書(兼同意書)の署名捺印についても、自由意志に基づくものとして有効であると判断されました。過去の判例からは、署名捺印しないと雇用されないような場合は無効であると認識していましたが、それに加えて、雇用継続の期待を持たせるような使用者の言動がないと合理的期待権が得られないとなると、労働者にとってはとてもハードルが高い条件となってしまう。

関連して、以前の東北大学における時間雇用職員の更新上限は3年でした。ですが、例外条項(部局の判断で、総長が認めれば延長可能)によって、2年を超えて更新された職員のうちの7-8割が3年を超えて契約が更新されてきました。このように以前は、普通に更新上限3年を超えて働いていたことに対して、判決文は、3年を超えて更新された職員は採用者全体の28.3%であったとして、逆に3年未満で「雇止めされた職員が相当の割合であった」として、3年上限を超えて更新してきた運用が「常態化していたということはできない」と述べています。しかし、更新回数毎の離職率を見ると、一定のペースで低下するトレンドを示しており、3年を超えて4年目を迎える際に離職率が上がったりはしていません。すなわち「3年の上限が来たから雇い止めされた」人数は統計上ゼロと言えます。3年上限制度は完全に有名無実化しており、更新上限に縛られた労働者はいないのが事実です。



本件雇止めに客観的に合理的な理由、社会通念上相当であったかどうか

私たちは「本件雇止めは、無期転換申込権の発生回避を目的としたもので、労働契約法 18 条を潜脱するものである。本件雇止めは経営上の理由によるので、その可否は整理解雇に準じるが、整理解雇の要件を満たしていない」と主張しました。

しかし、就業規則に定められた 5 年上限について「3000 名を超える有期雇用契約に係る職員を雇用し、人件費の財源の減少が見込まれることといった被告の置かれた状況を考慮すれば、時間雇用職員に適用される就業規則に通算契約期間を 5 年以内と定めることは相応の合理性がある」としました。5 年の更新上限を設けること自体の違法性については、認められない判例が多いようです。ただ、東北大学の雇用人数とか運営費交付金の問題は全く関係がありません。

さらに判決文は「通算契約期間を 5 年以内と定め、無期転換申込権の発生直前に雇止めをするという意味で、無期転換申込権の発生を回避することを目的とした雇止めをしたことをもって、直ちに同法（労働契約法）に抵触するものではない」と言い切りました。

実は東北大学当局も、雇止め目的についてはさすがに「無期転換逃れ」とは言っていませんでしたし、訴訟の中でもそのような主張はしていませんでした。しかし裁判所は「無期転換逃れ」だと認識していたといことになります。

司法が、「無期転換逃れ」を許すとは、にわかに信じられないことです。厚労省も、何回も国会で「無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で雇い止めを行うことは、労働契約法の趣旨に照らして全く望ましくない」と答弁してきました。本判決が、有期労働契約者の雇用の安定のための労働契約法の趣旨を理解せず、我が国の労働者の約 4 割を占める非正規労働者の地位と待遇をますます悪化させるものとして、社会全体に大きな影響を与えるものと思われる。この判決文が今後の基準にならないようにしなければなりません。

控訴審では必ずや本判決の不当な判断を是正させ、非正規職員の無期転換に向けた全面的解決を求めています。本訴訟が来春の 10 年特例の雇止めに影響していくことも考えられます。控訴で逆転するためにも、来春の大量雇止めを阻止するためにも、取り組みを強化していく必要があります。

1-3 関連活動

1-3-1 ストップ雇い止め、ネットワークみやぎ

今期も、2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。月2回の北門昼宣伝に加え、2022年5月13日には久しぶりに街頭宣伝を行いました。

3月23日には仙台弁護士会館において、報告集会「非正規職員無期転換裁判最終尋問一係争3年間の論点と展望」を開催しました。2018年6月に東北大学片平キャンパスで行った緊急報告集会「東北大学では、なぜ大量雇止めが生じたのか？」以来の開催でした。非正規職員の無期転換・大量雇止めに端を発した本裁判において、原告(組合員)と被告(東北大学)はどのような主張を展開したのか。また、裁判所はどのような論点に注目しているのか。弁護団から解説していただきました。

裁判においては、原告(12年間務めた有期雇用職員、2018年3月に雇い止め)の契約更新の合理的期待があったかどうか、が最大の論点となりました。同じ職場で同様の業務を担い、何年も更新を重ねてきた原告に当然期待権はあります。一方、もし期待権が十分ではないケースでも、「無期転換を回避するため」というような、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でない理由での、雇止めは認められません。いずれにおいても、原告側の主張に理があるといえます。

また集会では、6月27日の判決に影響を与えるような世論の動きが必要との行動提起があり、その後の10年問題への取組につながりました。

1-3-2 弁護団会議

雇い止めネット会議、弁護団会議に出席し、訴訟対応の検討を進めました。

2021年

8/ 4(水)	弁護団会議
9/30(木)	〔労審8号移行裁判〕口頭弁論<尋問>
10/ 8(金)	雇い止めネット会議
11/16(火)	弁護団会議
12/ 9(木)	雇い止めネット会議
12/14(火)	弁護団会議
12/20(月)	弁護団会議

2022年

2/15(火)	雇い止めネット会議
2/28(月)	〔労審8号移行裁判〕口頭弁論(1/13から延期)
3/23(水)	2/28裁判<結審>の報告集会「非正規職員無期転換裁判最終尋問・報告集会 一係争3年間の論点と展望」
4/12(火)	雇い止めネット会議
5/25(水)	雇い止めネット街頭宣伝
6/13(月)	雇い止めネット会議
6/27(月)	〔労審8号移行裁判〕判決言い渡し
6/27(月)	上記裁判の報告集会
7/ 7(木)	雇い止め裁判、仙台高裁に控訴
7/ 8(金)	弁護団会議

1-3-3 その他

2022年度運動方針と課題:

「労働争議の勝利。5年問題、10年問題の解決。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。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。

来春に生じる研究者・教員の大量雇止め、すなわち 10 年問題は、5 年問題と時とは異なり若手研究者・教員がほとんどです。「雇われる時にわかっていたことだ」という意見も聞かれますが、本人が望んだ訳ではなく、大学や研究所はあえて 10 年を超えないように扱っているのです。5 年問題と同様に、これは「無期転換逃れ」であり、法の趣旨を完全に無視したものといえます。

研究者・教員の雇止めについては、日本の科学技術力、研究力の損失という問題として取り上げられがちです。しかし、問題の本質は「労働者の使い捨て」です、5 年、10 年で雇止めすることが社会で常態化しつつあります。労働契約法の潜脱がまかりとおり、ますます非正規職員の方の雇用が不安定になっています。無期転換前の雇止めが普通に行われ、非正規雇用が消耗品のように扱われる状況を、早く打破しなければなりません。

労働争議については、控訴になりました。仙台高裁での逆転勝利を目指して、弁護団や雇止めネットみやぎとの協同・協力を深めます。引き続き出版本を普及させ、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、「要求と提案」を取りまとめ、2021 年 12 月に発表しました。2021 年 12 月 23 日の団体交渉において当局に提出し、回答を求めました。2022 年 3 月 30 日の団体交渉において大学側から書面で回答がありました。しかし全般的に具体性に乏しく、また教職員の雇用安定・待遇改善に結びつくような回答がありませんでした。組合は、それに対する個々の事項についてコメントを付し、新たな要求を盛り込んで、今後改めて要求していきます。

3 その他の取り組み

3-1 団体交渉

団体交渉 2021 年 12 月 23 日

1. 2021 年人事院勧告への対応職員の期末手当を 0.15 月分引き下げるという東北大学の当初の方針を見送った経緯の説明を求めました。

理事からは、「国の方針が定まっていないので、それに合わせて改定することはしないと判断した」との説明がありました。ただ「2022 年の 6 月ボーナスは方針を検討する」と発言があり、ボーナスを引き下げることが示唆されました。組合は、期末手当と勤勉手当では意味が異なり、引き下げ自体の必然性がないことを主張し、引き下げは行わないことを求めました。

2. 要望書「東北大学基金への寄附について自発性の保障をもとめる要望書」について組合は、事務職の現場では寄付を強いる発言や伝達が行われていることを指摘しました。また、事務連絡会議で頻繁に示される部局毎の達成率の表が現場職員を追い込んでいることから、今後それを示さないよう要求しました。

理事は「仮に行き過ぎた依頼があった場合には、厳しく対処する」、「間違っってメッセージが伝わっているなら、改善する」と発言しましたが、その根本原因に対処する姿勢は示しませんでした。また、改善の検討結果の回答については、「できるだけ早く」として期限を示しませんでした。

3. 要望書「東北大学における教育・研究・医療の支援体制の強化を求める（要望）」について

「2027 年度までに事務系職員・技術職員、各々の人件費を 10%削減する」方針について、理事は、「なぜ事務職員・技術職員なのか」、「なぜ 2027 年までに 10%なのか」について、その根拠を説明しませんでした。また、役員会でこの方針を決めたとせつめいがありましたが、そ

の検討内容については「流動的な数字を含み、非公開としている」として説明を拒否しました。組合は、情報やデータを示さないことは不誠実交渉に該当し、また中労委における和解内容「労使自治の原則に基づき相互に誠意を持って交渉する」にも反するとし、強く抗議をおこないました。

4. 質問書「総長裁量経費の予算項目について」について

「教員人件費中央管理分」について、「部局毎に配分した教員人件費予算の剰余額について人件費予算の5%を超えた額を中央管理分として総長裁量経費の一部としている」との説明がありました。組合で再度精査することや、今後総長裁量経費および東北大学の人件費全体の仕組みについて明らかにしていくことを告げました。

5. 無期転換問題について、理事から、現制度を維持する旨の方針が述べられましたが、組合は、このままだと毎年大量の雇い止めと解雇が発生することを説明し、改善するつもりはないのか質しました。対して、理事からは「雇用環境を良くすることが仕事だ。希望者全員の無期転換は難しい。今のやり方を一部の譲るところもなく続けていくべきだとは言わない。できるだけことはしていきたい」との回答がありました。また「2022年度に10年限度で大量に雇い止めされる任期付教員（研究）」については、「仕組みがこのままで良いとは思っていない。これから検討する」と述べられました。

団体交渉 2022年3月30日

1. 有期雇用職員の無期化等について（・希望者を無期転換すること、・「科学技術・イノベーション創出の活性化に関する法律」に基づく労働契約法の特例対象者の雇い止め・解雇を回避すること、・目的限定職員の解雇回避措置を行うこと）

今年度末の非正規職員の雇い止めは49名、目的限定職員の解雇は4名の見込みとなりました。理事からは、「現状の制度は変えないものの、目的限定職員の解雇回避の努力を継続する」との発言がありました。2022年度末の10年特例の雇い止め対象者は239名（特定有期雇用職員97名、非正規142名）の状態（2022年3月30日時点）。雇用継続のために新しい雇用の形を部局に検討してもらっているとの説明がありました。更に、理事は「無期転換してはいけないというわけではない」と明言しました。

2. 要望書「東北大学における教育・研究・医療の支援体制の強化を求める（要望）」について（・事務系職員・技術職員の各々10%の人件費削減根拠を開示すること、・人件費見通しを再計算し、組合に説明すること）

役員会における資料の「その他職員人件費に係る予算・所要（見込）額の推移」について説明がありました。組合は、教員人件費を含めて、運営費交付金だけで賄われているのではなく、運営費交付金の効率化係数だけで将来見込を推定することが不適切であると指摘しました。加えて、運営費交付金の資料だけでなく、事業規模・内容、人員配置を含め、全体の人件費および教職員数を全学的に検討することを求めました。

3. 総長裁量経費について

組合は、総長裁量経費から部局への教員人件費に補填しているようで、還流している仕組みの問題点を指摘しました。人事企画部は、教員人件費、一般職員人件費の根本的なあり方を、財務部と協議する必要がある、その協議内容を組合に説明することを求めました。

4. 2021年人事院勧告への対応について（・期末勤勉手当の切り下げを行わないこと）

理事は、2022年度の方針はまだ決まっていないものの、「国家公務員ではない」と発言し、前年度の引き下げを今年度の期末手当で調整する意志がないことを示唆しました。組合は、不利益遡及は労使の信頼関係を損なうものであり、絶対に認められないことを告げました。また、2022年度に引き下げを行わないことを要求しました。

5. 「要求と提案」について（・個々の事項について回答すること）

文書にて回答があました。本部執行委員会では、今後精査して協議することとなりました。

団体交渉 2022 年 4 月 27 日

東北大学は 2022 年 4 月 26 日の役員会で、2022 年度の期末手当を 0.15 月分引き下げる方針を決めました。これは、2021 年 8 月 10 日の人事院勧告を反映させたものです。

組合は 4 月 27 日に開催した団体交渉において、不利益変更の必要性、相当性の説明を求めましたが、当局は人事院勧告を有力な参考資料として判断したと回答するのみでした。組合は、大学法人の経営上、本年度に期末手当を引き下げる必要性は皆無であり、期末手当の引き下げを行わないことを強く要求しました。

・国家公務員は 2021 年 12 月の引下げ額分も合わせて 2022 年 6 月分から減額されます（不利益遡及）が、組合はこの間の交渉で大学に対し、これを行わないよう求め、今回の大学方針には不利益遡及は盛り込まれませんでした。

・理事は、労働条件の労使対等決定の原則について、組合と同じ認識であることを認めました。他方、今回大学から提供を受けた文科省の事務連絡「独立行政法人及び特殊法人等における役職員の給与について」（2021 年 11 月 24 日）は、「適切に対応」という強い表現で引き下げを要請しています。この事務連絡について、理事は「これは“お知らせ”であり、これと異なる判断も可能だ」と述べました。

・理事は、本学の給与水準は国家公務員の 86.7%しかないと説明し、「現状の給与水準で良いか否かについては議論の余地がある」と述べましたが、一方で、「人勧が引き下げであるもとの引き下げを行わず、あるいは引き下げ幅を緩和する合理的な根拠はない。国家公務員との比較で適正だ。引き下げは事実だが適正であり代償措置という考えはない」等と強弁しました。

・2021 年に出された人事院勧告は、「その他の取組」として非常勤職員の給与での対応を求めています。東北大学における非正規職員へのボーナス支給は、法人化以前からの悲願であり、早急に支給実施を求めました。人事労務担当理事からは、「現状が適切かどうか」、「検討する」を回答がありました。

・有期雇用職員への現在の契約期間の途中での引き下げについて、大学は「個別の契約で、正職員と同じ算定方法を適用することになっている人は引き下げるが、そうではなく支給額を定めている人は引き下げない」と述べました。

団体交渉 2022 年 6 月 30 日

1. 有期雇用職員の無期化等について

・希望者を無期転換すること

理事は、無期転換逃れはよくはないと言いつつも、雇止めの方針を変えないことを言明しました。

6 月 27 日の判決については、業務内容や業務形態などが変わることで常用性があるとはいえ合理的期待権が認められなかったことに関し、被雇用者としての継続性は認めつつも、無期転換権発生との関係については要検討としました。

2023 年春の 10 年特例雇止めについては、予定通り任期満了退職とすることが示されました。限定正職員受験が始まっていますが、その周知が徹底されていないことを指摘しました。

総括と方針

今期の団体交渉は、期末手当の引き下げ、目的限定職員の解雇問題などについて、要求・交渉してきました。一部では、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。過去の労務担当理事とは異なり、「話し合い」ができる関係になっていると思われます。

しかし、総長の出席は未だ実現しておらず、大学の責任者の判断を得る交渉にはなっていません。また、人件費を抑制する法人としての根拠が全く説明されないため、ボーナス切り下げ、雇止めについては、以前と同様の平行線が続いています。特に毎年生じている5年雇止め、目的限定職員の解雇、そして10年雇止めについては、「無期転換逃れ」方針が全く見直されていないため、解決に至る協議にはなっていません。東北大学は、「無期転換逃れ」を主導した法律事務所との関係を裁ち、主体的に労働者の雇用安定と待遇維持を検討すべきです。

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。チラシやポスターを用いた宣伝や訴えは、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。

3-2 総長裁量経費問題

東北大学の総長裁量経費は巨額です(東北大 53.8-86.1 億円(2012-2021)、京都大 3.0 億、岩手大 2.6 億)。大量雇止め問題や人件費 10%削減問題では、大学当局は予算の不安定さが強調していますが、総長裁量経費が多額で増加を続けていることは看過できません。

以前から、文科省への事業報告と学内報告では総長裁量経費の数値が違うこと(年度毎の文科省への事業報告における総額が、部局長連絡会議における前年度の決算報告よりも、約 10 億円高い(2018、2019) こと、予算原資に前年度繰越金が多いこと(第 1 位：科研費や受託研究費の間接経費、第 2 位：運営費交付金、第 3 位：前年度繰越金：平均で毎年 18.0 億円(9.5~30.2 億円、2008-2021)、総長裁量経費の事業は学内公募であるが、連続採択が多いこと(応募件数は採択件数を大幅に上回る(約 7 倍)、4 年間連続採択：7 件(各年度の採択全案件数に占める比率は 36~41%。配分金額では 64-79%)、総長裁量経費の担当部局は理事/副学長が過半を占めること(2019 年度の採択案件 90 件のうち、理事/副学長担当案件は 59 件(65%)。金額ベースでは採択案件 25.1 億円のうち 12.7 億円(約 50%)) など、収入、支出、およびそれらのプロセスに疑問点・不透明な点が多いことが指摘されていました。

特に、巨額の目的積立金や人件費の扱いが不明であり、これらの運用を通して、部局支配が強化されている構造が、東北大学の特徴でありトップダウン構造を強化していることが問題視されています。

組合では、2021 年 6 月 24 日に学習会「東北大学総長裁量経費と部局支配の構造」、2021 年 9 月 6 日に、組合員の調査結果についての勉強会を開催しました。これらをきっかけに、総長裁量経費研究会 ML(四役、組合 OB 等が参加)を通じて、情報交換を進めてきました。

そして歴史的な経緯確認のために、以下の質問書を提出して、回答を得てきました。

2021 年 11 月 25 日：質問書「総長裁量経費の予算項目について」

(総長裁量経費の予算項目の「教員人件費中央管理分」について質問)

(12 月 23 日団体交渉での回答をふまえ、引き続き 3 月 8 日に質問書を提出)

2022 年 3 月 8 日：質問書「東北大学における人件費予算について」

(「教員人件費中央管理分」の算定根拠等について質問)

一方、総長裁量経費予算のなかの運営費交付金・規定分の金額(単位:億円)は、平成 30 年度以降、急激に増加しています。

運営費交付金・既定分	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	5.7	9.4	14.6	13.4	17.8	34.2

(億円)

外部資金を含めると 2022 予算は 77.9 億円に膨張しています。あまりに不透明な収入と支出であり、さらなり追及が必要です。

3-3 学内における取組(声明など)

以下のような要求書、要望書、質問書、声明を發表しました。

2021 年 8 月 25 日 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」

- ・大学は 10 月 29 日に引き下げ方針を提案したものの、法案が国会を通らず 11 月 10 日の団体交渉は延期され、11 月 16 日に本年度の引き下げは見送られました

2021 年 10 月 8 日：要望書「東北大学基金への寄附について自発性の保障をもとめる要望書」

- ・2008 年 4 月に設立された東北大学基金について、教職員（特に非正規職員、再雇用職員を含む事務職員）への寄附協力の依頼が再三行われるようになり、その強要をやめるよう要請しました

2021 年 10 月 28：要望書「東北大学における教育・研究・医療の支援体制の強化を求める」

- ・東北大学の、2027 年度までに事務系職員・技術職員それぞれの人件費を 10%削減する方針に対して、見直しと予算確保を求めました

2021 年 11 月 15 日：全国大学高専教職員組合東北地区協議会（弘前大学職員組合、秋田大学教職員組合、岩手大学教職員組合、山形大学職員組合、東北大学職員組合、宮城教育大学職員組合、福島大学教職員組合）による共同声明「諸物価・燃料費等高騰の折、期末手当の引下げをせず、教職員の生活を守ることを求めます」

- ・ボーナス引下げに反対し、国立大学教職員の給与水準引き上げを要求しました

2021 年 11 月 25 日：質問書「総長裁量経費の予算項目について」

2022 年 2 月 24 日：要求書「目的限定職員の雇用継続についての要求書」

- ・1. 解雇回避努力を行うこと、2. 早急に部局内・部局間の調整を積極的に行い、1 人でも多く雇用継続すること、3. 雇用継続のための学内調整をシステム化することを要求しました

2022 年 3 月 8 日：質問書「東北大学における人件費予算について」

- ・総長裁量経費の予算項目の「教員人件費中央管理分」について質問しました

2022 年 4 月 26 日：声明「自由民主党広報本部長・河野太郎氏の軍事研究発言の撤回を求める」

- ・「日曜報道ザ・プライム」（2022 年 4 月 17 日放映）における発言の撤回を求めました

2022 年 4 月 26 日：声明「ロシアによるウクライナ侵攻に対する反対声明」

- ・ロシア・プーチン政権に対して、軍事侵攻をやめ、ロシア軍を引き上げることを強く求めました

2022 年 4 月 26 日：要求書「2021 年人事院勧告に追従した手当の引き下げを行わないこと」

- ・期末手当の引き下げを行わないことを要求しました

2022 年 6 月 27 日：声明「本日の仙台地方裁判所による判決は、無期転換逃れの雇止めの違法性を看過した不当な判決です」

- ・判決の不当性を示し、控訴の決意を表明した

3-4 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。

<全大教関係>

全大教の諸企画に積極的に参加しました。またウェブの単組交流コーナーに度々情報提供を行い、また意見交換に参加しました。全大教の議事運営に協力しました。

2021 年

- 9/11-12(日) 全大教第 30 回教職員研究集会
- 10/30(土) 全大教 Web 単組交流会
- 11/27(土) 全大教「事務職員オンライン交流会 (第 1 回)」
- 11/29(月) online-シンポジウム [研究不正問題]
- 12/11(土) 理研の 600 人雇止め STOP! 署名キャンペーン オンライン集会

2022 年

- 1/19(水) 北海道・東北ブロック書記研 (意見交換会)
- 3/ 4(金) 全大教「全国書記 Web 学習交流会」
- 4/18(月) 大学ファンドと国際卓越研究大学を問う 緊急オンライン集会
- 5/10(火) 日本科学者会議主催「国際卓越研究大学法案についての学習会 (オンライン)」
- 7/23(土) 全大教定期大会

<その他>

諸団体との共闘に取り組みました。

2021 年

- 8/25(水) 森友学園「赤木ファイルを読む〜国政の私物化はこうしてはじまった〜」
- 8/28(土) 第 57 回宮城県医療労働組合連合会定期大会
- 9/ 4(土) 宮城県労働組合総連合第 33 回定期大会
- 10/ 5(火) 医労連との 4 病院問題懇談
- 10/ 5(火) 宮城県春闘共闘会議総会
- 10/16(土) 宮城国公第 60 回定期大会
- 10/20(水) 宮城県パート・臨時・派遣労働者連絡会総会
- 10/30(土) 2021 子どもの未来をひらく みやぎ教育のつどい
- 11/19(金) 日本平和大会 in 東京
- 11/21(日) 県労連女性部企画「働く女性の立場からジェンダー平等を考える」
- 11/23(火) 日本国民救援会宮城県本部大会
- 11/24(水) 憲法 9 条を守り生かす みやぎのつどい 2021 秋
- 12/ 4(土) 2022 年国民春闘討論集会

2022 年

- 1/ 6(木) 春闘共闘旗開き
- 1/21(金) 県国公、春闘討論集会
- 2/11(金) 2.11 信教・思想・報道の自由を守る宮城県集会
- 2/12(土) 県労連評議員会
- 2/17-18(金) 春闘共闘「地域総行動」(仙台駅前での早朝宣伝等>
- 3/9(水) 春闘共闘・県労連、ロシアのウクライナ侵攻に抗議し、ただちに撤退を求める宣伝行動
- 3/27(日) 地域医療を守る共同行動みやぎ連絡会学習会「どうなる? どうする! 4 病院再編統合移転問題」
- 5/ 1(日) 第 93 回メーデー宮城県中央集会
- 5/ 3(火) 5.3 憲法を活かす宮城県民集会<リアル&オンライン (ZOOM) >
- 5/21(土) 「個人情報と自衛隊を考える市民連絡会「オンライン市民講座&活動報告--“平和を仕事にする”ってほんとう? 実はよく知らない自衛隊--」
- 6/12(日) 変えよう! 政治 STOP 改憲発議 戦争 NO! 6.12 宮城県民

	大集会 ～ 守るぞ!いのち くらし ふるさと そして、平和～
6/15(水)	県労連評議員会（書面評決〆切）
6/19(日)	全国非正規交流集会・2日目基礎講座「無期転換ルール見直しと今後の運動の課題」＜オンライン（ZOOM）＞
7/ 6(水)	〔自衛隊募集での個人情報一括提供問題〕街頭宣伝

2022 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。

3-5 要求項目

以下のことについて執行委員会で情報収集、意見交換を行ってきました。

- ・コロナ関係など
- ・地域手当（多賀城市並みに）
- ・均衡/均等待遇への対応
- ・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
- ・教員の年俸制について(第一種年俸制の無条件適用)
- ・助手、助教の本給表の取り扱いについて
- ・非常勤講師の年齢上限の撤廃について
- ・特例 10 年問題について
- ・働き方改革への対応、それに関連する時間外勤務手当の問題について
- ・一般職員/医療職員等の時間管理の適正化について
例えば白衣、作業服などの制服に着替える等にかかる時間も勤務時間に正しく含める
- ・一般職員の大量減員について(2027 年度までに 10%減員)
- ・一般職員の定年延長、それに伴う給与の減額(59 歳時の 70%)について
- ・非正規職員の待遇改善について
- ・再雇用職員の就業時間の上限変更について(完全撤廃に向けた交渉)
- ・国家公務員の 2022 年夏季期末手当の減額(0.15 月)
- ・大学ファンド(年 3%は非現実的)デジタル朝日 02 月 02 日
- ・病院支部要求の夜間看護等手当（継続中）

3-6 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

- ・国立大学法人法改正 監事権限強化、学長選考過程
- ・10 兆円ファンドへの申請、大学債発行
- ・2027 年までに職員人件費 10%削減方針
- ・事務職員の残業と人事評価
- ・一般職員のフレックスタイム制導入について
- ・一般職員の定年制延長について
- ・再雇用職員の就業時間短縮
- ・教員選考過程における本部報告制度
- ・大学基金への寄附
- ・2023 年度を目処に教員の 3 割を 40 歳未満にする方針
- ・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

3-7 会議等

2021 年

8/ 5(木)	2021 年度支部代表者会議 [1]	・本部執行委員会 [1]	合同会議
8/19(木)	2021 年度本部執行委員会 [2]		
9/ 2(木)	2021 年度支部代表者会議 [2]	・本部執行委員会 [3]	合同会議
9/16(木)	2021 年度本部執行委員会 [4]		
10/ 7(木)	2021 年度支部代表者会議 [3]	・本部執行委員会 [5]	合同会議
10/21(木)	2021 年度本部執行委員会 [6]		
11/ 4(木)	2021 年度支部代表者会議 [4]	・本部執行委員会 [7]	合同会議
11/18(木)	2021 年度本部執行委員会 [8]		
12/ 2(木)	2021 年度支部代表者会議 [5]	・本部執行委員会 [9]	合同会議
12/16(木)	2021 年度本部執行委員会 [10]		

2022 年

1/ 6(木)	2021 年度支部代表者会議 [6]	・本部執行委員会 [11]	合同会議
1/20(木)	2021 年度本部執行委員会 [12]		
2/ 3(木)	2021 年度支部代表者会議 [7]	・本部執行委員会 [13]	合同会議
2/17(木)	2021 年度本部執行委員会 [14]		
3/ 3(木)	2021 年度支部代表者会議 [8]	・本部執行委員会 [15]	合同会議
3/25(金)	2021 年度本部執行委員会 [16]		
4/ 7(木)	2021 年度支部代表者会議 [9]	・本部執行委員会 [17]	合同会議
4/21(木)	2021 年度本部執行委員会 [18]		
5/12(木)	2021 年度支部代表者会議 [10]	・本部執行委員会 [19]	合同会議
5/26(木)	2021 年度本部執行委員会 [20]		
6/ 9(木)	2021 年度支部代表者会議 [11]	・本部執行委員会 [21]	合同会議
6/23(木)	2021 年度本部執行委員会 [22]		
7/ 7(木)	2021 年度支部代表者会議 [12]	・本部執行委員会 [23]	合同会議
7/14(木)	臨時執行委員会 [議案討議]		
7/21(木)	2021 年度本部執行委員会 [24]		
7/30(土)	東北大学職員組合 2022 年度定期大会＜リアル&オンライン＞		

4 専門部

4-1 教文部

1) 我が国の大学を取り巻く環境

2022年4月より第4期中期計画・中期目標期間が始まりました。今期の国立大学を取り巻く情勢として注目すべきものは2つあります。いずれも研究者の良心と自由な発想に基づく研究活動を阻害しようとするものであり、看過するわけにはいきません。

1つは、いわゆる10兆円ファンドが創出される「国際卓越研究大学法」が成立したことです。1校当たり数百億規模の支援が行われる予定で、支援対象校を段階的に増やしていく予定ですが、数校程度に収まるように厳格に管理されます。同法に基づく支援を受けるためには、ガバナンス改革、3%の成長を見込める実効性の高い意欲的な事業・財務戦略の実行、国際的に卓越した研究成果が求められます。果たして、そのような成果が生み出されるのか疑問です。

同法に対しては、反対意見が噴出しています。国際卓越研究大学には、大学の経営と教学を分離し、経営を担うための合議体が設置されます。この合議体には学外の人材が過半数を占め、民間の経営者が多くの選ばれることが予想されるため、研究に政府や財界の意向を反映させざるを得なくなる可能性が危惧されています。

もう1つは軍事研究関連です。4月17日に放映された「日曜報道ザ・プライム」において、我が国の研究費の使途や防衛装備庁の研究開発費に関する議論が行われました。その席で、自民党広報本部長河野太郎氏が、防衛大臣時に軍事研究を行わない大学に科研費を使用させないように、科研費を文科省と防衛省の共管にするように要望したと発言しました。

軍事研究を行わせるやめに科研費を配分することは、先にみた「国際卓越研究大学法」によって大学における研究活動に政府の意向を反映させようとする試みより露骨であり、研究者の自由な発想を大きく阻害するものです。また、河野氏の発言は「安全保障＝軍事力」という狭隘なそして最も危険な発想に基づいています。今後、大学が軍事研究に対する姿勢を軟化させないよう注視する必要があります。

2) 東北大学の情勢

当局は国際卓越研究大学に認定されることを目標に、様々な取り組みを行ってきました。トップ10%論文の量産を目指し若手研究者支援策の充実など、国際的に卓越した研究成果の創出に努めてきました。また、大学の実効性の高い戦略を策定し、将来的な自律化の観点から大学独自の基金の充実に努めてきました。加えて、東北大学は大学債の発行を決めました。注視していく必要があります。

その過程で、当局は本学教職員による東北大学基金に対する寄附協力の依頼が再三にわたり行われました。特に、非正規職員や再雇用職員は執拗に協力を求められ、当組合に相談のメールが届きました。当組合は、2021年10月8日に「東北大学基金への寄附について自発性を求める要望書」を提出し、寄附を強要することがないように要望しました。

「国際卓越研究大学法」は、適切な大学のガバナンスが行われるか、大きな疑問が残ります。本学のガバナンスが適切に行われるよう、今後注視していく必要があります。

ロシア軍が2022年2月24日にウクライナへの軍事侵攻を開始したことを受け、当組合は「ロシアによるウクライナ侵攻に対する反対声明」を発表し、ロシア軍の即時撤退を求めるとともに、日本国憲法9条の堅持の重要性を説きました。

2022年度の活動方針と課題

- 1) いかなる条件の下であろうとも軍事利用されるような研究が行われないよう、本学において防衛装備庁：安全保障技術研究推進制度の予算に申請しないように運動します。まずは本件が交渉事項であることを大学当局に認めさせることから始めます。
- 2) 本学の教育および病院関連の諸手当の種類が他大学に比較すると十分なものではありません。本学の諸手当を他大学と比較して遜色のないものに引き上げるように取り組み、教職員の労働条件の向上に努めます。また地域手当を多賀城市(10%:現在本学は仙台市と同じ6%)の水準まで引き上げるように運動します。

- 3) これまで同様に本学の入学式や卒業式において国旗掲揚と国歌斉唱が行われないように監視します。
- 4) 他の団体と協力しながら、安保法制の廃止に向けた運動に取り組みます。
- 5) 教文部の役割が増大する一方で、個々の教文部員の多忙化も進んでいます。多彩な活動に応じていくためにも教員組合員の飛躍的な拡大に取り組みます。
- 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。

4-2 一般職員部

今期も COVID19 の影響により、引き続き在宅勤務が勧められてきました。6 月からはフレックスタイム制も布かれましたが、適正な運用ができるかは今後の課題となります。

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が行われる事や、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。

総合技術部では、全技術職員に対し時間管理者や監督者を確認するアンケートを採りましたが、回答者の氏名やメールアドレスを必須とするアンケート形態であり、時間管理者や監督者からの対応に不安があり、目的とは異なる回答がなされた可能性が多かったのではないかと思います。超過勤務を行わなくともよいような業務指導や業務形態の持ち方、配置を行うこともしなかった実態があれば、各種の管理能力に欠けていることの現れではないでしょうか。このような事態が起きていると要因の一つには時間管理システムの不具合を見逃している大学の姿勢に問題があると言えます。

さらに、勤怠管理システムによらない管理となっていることから、適正な時間管理が行われるかは申請者個人に任せられるという片手落ちの運用となっていることは否めません。

また、すでに事務組織統合や図書館職員の本館等への集中をはじめとして、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 10%の削減との計画が出されています。しかし、正職員は係長以上だけの事務室や、一人で何台もの装置を受け持つ技術職員の姿は、多くの部局で見られます。東北大学は、「実学尊重」を主義としていますが、それを支える職員を減らし、教員が肩代わりをしているという本末転倒の事態が起きています。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。

2022 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) 大学の方針として定年が延長された場合には、不利益が発生しないよう制度の提案を行います。
- 4) 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。

- 5)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異動や交流が可能な、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

今年度もコロナ禍は病院に大きな影響を及ぼした。一般社会より一段と厳しい行動制限が課せられ、また自分自身や家族の感染を心配しながらの生活が続きその精神的負担は計り知れません。感染状況の変化に応じ病床の再編が繰り返され、看護スタッフは分割配置により不慣れた環境で働くことを余儀なくされるとともに、コロナ手当の有無で差がつくなどさまざまな弊害をもたらしています。辞職に追い込まれた職員もいたが組合としてのアクションはとれていません。

組合加入呼びかけの最大のチャンスである新採用者オリエンテーションは今年度もリモートで行われ、対面での勧誘はかないませんでした。しかし、組合本部と医労連の働きで個別に勧誘を行い2名の加入を実現することができました。また勧誘セットの送付を複数回実施し、新人ではない看護師と言語聴覚士の加入があったのは大きな収穫でした。

病院を取り巻く問題として県内の4病院再編の動きがある。これに対しては医労連と協力し署名活動に取り組んでいます。

2022 年度運動方針と課題

- 1)大学の職員組合においては、病院職員組織率の高さは組合の強さに直結します。新入職員はもちろんのこと、職員全体に積極的な勧誘を行います。
- 2)着替え等に係る時間も勤務時間に正しく含めることなど、適正な勤務時間の記録を要求し、時間外手当の支払いを求めます

4-4 准職員・時間雇用職員部

1)准職員、時間雇用職員

今年度は5回MLを配信しました。

その配信用件名と配信日、寄せられたコメント数は以下の通りです。

第1回目 2021年9月7日配信

「みなさんの声をお聞かせください」

寄せられたコメント数：10件

第2回目 2021年9月16日配信

「非正規雇用の在り方について今一度考えてみませんか？」

寄せられたコメント数：9件

第3回目 2022年1月21日配信

「雇用の継続と安定を求めていきましょう！」

寄せられたコメント数：10件

第4回目 2022年3月24日配信

「雇い止めは自己都合ではありません」

寄せられたコメント：なし

第5回目【速報】2022年6月30日配信

「仙台地方裁判所による判決」

寄せられたコメント数：なし

配信するたび意見や相談が寄せられ、改めてML配信の大切さを感じました。

今後の課題と提案については、さらにSNSを活用して声を集め、組合活動にもっと関心を持っていただき、加入につなげたいと思います。

今期も「相談カフェ」のリアル開催は見送りました。

コロナ禍の状況次第ですが、オンラインでカフェ開催も検討します。

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WebPage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にとれるものと思います。

目的限定職員の受験が2月にも行われるようになりました。他の業務への移行や、10年雇止め対象の方の受験機会も拡大しています。これらのことを周知して、1名でも多く雇用継続ができる取り組みが求められます。

2022 年度運動方針と課題：

- 1) 配信の継続とカフェ開催を検討します。

4-5 再雇用職員部

2020年12月に法人側から「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、組合としては見逃せない意不利益変更であることから、即時団体交渉を求め、交渉翌日には「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、法人側（理事に対し）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。

また、現在の現職時の60%程度という金額は、法で定められた最低限の金額であることから、少なくとも本給以外の手当てを受けていなかった職員については、現職時の70%までの金額とし、期末手当等も正職員同等の金額とすることを、団体交渉の場で求めていくことを検討します。

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よう活動します。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ための交渉を行います。

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及び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が今年も新型コロナの影響で行われませんでしたので、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。機関紙「コア」でも魅力等を掲載しました。

- 2) 大学事業所の総代として、第143回総会に出席してきました。

3) 各共済の加入状況(2022年6月)、延べ給付件数
(2022年度)

・総合共済	人(給付	件)
・火災共済	件(給付	件)
・自動車共済	台(給付	件)
・トリプルガード	人(給付	件)
・交通災害共済	人(給付	件)
・新・終身共済	人(給付	件)
・年金共済	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2022年4月現在で 名です(前年度は27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25日に開催された総会に出席しました。また、6月23日に開催された第19回通常総会で、永きにわたり推進委員会活動に尽力されたということで表彰されました。

[3]定年退職者への取組み

- 1) 定年退職者 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カンパ等たくさんの支援を受けてきました。また、民主団体等の役員を担い、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。

2022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、今期もコロナ禍の影響で、いくつかの恒例の活動(組合の誕生会、新春囲碁大会など)については自粛をせざるを得ませんでした。

1) 新春交流会 2022 年 1 月 14 日（金）

多元研反応研棟 2 号館 2 階セミナー室&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、県国公、弁護士、宮教協、議員のみなさまにも多数ご参加をいただき、参加者 26 名（会場：9 名、オンライン：17 名）での賑やかな新春交流会となりました。また、4 名の議員の皆さんから厚いメッセージを頂戴しました。

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、支部からの活動報告、片山執行委員長と小野寺書記による余興などが行われ、飲食なし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。

2) 第 93 回メーデー宮城県中央大会 2022 年 5 月 1 日（日）

第 93 回メーデー宮城県中央集会が市民の広場において開催されました。距離を取りながら大声を自粛しながら、3 年ぶりにデモも行われました。当組合からの参加者は 12 名、主催者発表によると会場全体では 500 人の参加がありました。

2022 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 憲法・平和対策専門部

片山執行委員長が、宮城県平和委員会に加わり、活動を支援しました。

東北大学の学生対象案件として、18 歳・22 歳の自衛隊への情報提供について、仙台市への申し入れを重ね、除外申請が受け付けられることになりました。

その他、声明「自由民主党広報本部長・河野太郎氏の軍事研究発言の撤回を求める」（2022 年 4 月 26 日）を発表しました。ロシア軍が 2022 年 2 月 24 日にウクライナへの軍事侵攻を開始したことを受け、当組合は「ロシアによるウクライナ侵攻に対する反対声明（2022 年 4 月 26 日）」を発表し、ロシア軍の即時撤退を求めるとともに、日本国憲法 9 条の堅持の重要性を説きました。

2022 年度運動方針と課題：

- 1) 憲法を守る活動を支援します。
- 2) 自衛隊への情報提供に関し、東北大学学生へ訴えに取り組みます。
- 3) 原水禁世界大会など、宮城県平和委員会の取り組みに協力します。

4-9 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。

昨年度に続き、定期大会を行うことはできませんでした。ジェンダー平等が叫ばれている中、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次第、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」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

感染拡大が収まらず、今年度も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

組合員・未組合員を問わず、ハラスメントの相談が多数寄せられています。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行い、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、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。

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66回はたらく女性の中央集会（東京開催とオンライン配信のハイブリッド）

2021年10月23～24日 3名参加

- ・男女共同参画推進せんだいフォーラム2021

県労連主催「働く女性の立場からジェンダー平等を考える」

2021年11月21日 2名参加

- ・国公女性協単組代表者会議

2021年11月26日 2名参加

- ・第66回日本母親大会（沖縄）

2021年11月13日 オンライン 6名参加

- ・第28回宮城県労連女性部定期大会

2021年11月23日 3名参加

- ・第60回宮城県母親大会（仙台市）

2021年12月5日 4名参加

- ・第31回宮城はたらく女性のつどい

2022年2月23日 4名参加

- ・国際女性デー第62回宮城県集会

2022年3月8日 2名参加

- ・パート・臨時・派遣労働者連絡会の昼宣伝に参加

2022年度運動方針と課題：

女性部独自の交流会を企画します。

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。

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。

資金作りのための物資販売を積極的に行います。

全大教東北地区女性交流集会に参加者を派遣します。

他団体との連帯の活動を行います。

第67回日本母親大会（埼玉・群馬）

2022年10月15日16日 オンライン併用

第67回はたらく女性の中央集会 in 大阪

2022年11月19日20日 オンライン併用

第61回宮城県母親大会（仙台）

2022年12月11日（フォレスト仙台）

第32回宮城はたらく女性のつどい

2023年2月予定

国際女性デー第63回宮城県集会

2023年3月8日

4-10 情宣部

今期、COVID-19の影響がいくらか緩むなかで、北門での隔週の訴えはビラの配布はできないものの継続して行っています。道ゆく人の反応は好意的なものが多く、知り合いが足を止めて声をかけてくれることも増えました。宣伝の様子は、写真とともに組合員に毎回配信しています。また5月13日には2年ぶりとなる街頭宣伝を行い、判決を待つ五年雇い止め問題に加えて

来年度に危惧される十年大量雇い止め問題について訴えました。こちらでも見てくれる、聞いてくれる感触がはっきりとあり、この問題に関する関心の強さが窺われます。

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、病院では常設のポスターのほか、全病院職員向けの勧誘チラシの配送などに取り組んでいます。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も現状です。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、278、279、280、281、282 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が、25 年以上昔のデザイン、レイアウトは今となっては古臭いと言わざるを得ず、情報の一覧性、検索性など機能面でも不十分なものとなっています。ウェブサイトはある意味組合の顔というべき存在であり、現在の活動にふさわしくデザイン、機能を強化したサイトの再構築が望まれます。

また、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、その活用も始めたのですが、現状、ほとんど発信はできておらず担当者の確保が課題となっています。

非常勤職員を対象としたメールマガジンは、今期 5 回を全非常勤職員に向けて発信しました。これに返信する形で情報提供や相談が寄せられることもあり、非常勤職員と組合をつなぐ強力な手段となっています。

2022 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。
- 2) ウェブサイトのデザイン、レイアウトについては具体的な改善案が提案されており、その実装に取り組みます。
- 3) 非常勤職員向けのメールマガジンの発行を継続するとともに、SNS への定期的な発信の実現を目指します。
- 4) 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。

2021 年

8/4(水)	[宣伝] 学内定例・昼<第 2・4>
8/18(水)	[宣伝] 学内定例・昼<第 2・4>
9/15(水)	学内定例・昼宣伝(片平北門)12:10-12:40
10/6(水)	学内定例・昼宣伝
11/17(水)	学内定例・昼宣伝
11/25(木)	ポスター「12 月ボーナス引下げ『見送り』」作成、hp 掲載
12/1(水)	学内定例・昼宣伝
12/15(水)	学内定例・昼宣伝
12/21(火)	組合の「要求と提案(2021 年度版)」完成、hp 掲載

2022 年

1/5(水)	学内定例・昼宣伝
1/19(水)	学内定例・昼宣伝
2/2(水)	学内定例・昼宣伝
2/16(水)	学内定例・昼宣伝

3/2(水)	学内定例・昼宣伝
3/16(水)	学内定例・昼宣伝
3/30(水)	(病)組合説明会①
4/4(月)	(病)組合説明会②
4/6(水)	学内定例・昼宣伝
4/20(水)	学内定例・昼宣伝
5/11(水)	学内定例・昼宣伝
5/16(月)	加入案内ビラ「東北大学で働くなら 東北大学職員組合に」、 Webpage 掲載
5/25(水)	学内定例・昼宣伝
6/21(火)	学内定例・昼宣伝
7/20(水)	学内定例・昼宣伝

5 支部の取り組み

【工学研究科支部】

【理学部支部】

1. 理学研究科長交渉 2021 年 8 月 10 日
2021 年 6 月末まで行った全教職員アンケートに基づく交渉
 - ・ 5 年雇用問題、5 年雇止めになりそうな人を広く目的限定職員として採用する件
 - ・ コロナ禍で、事務の仕事量に偏りが出ているので是正すべき
 - ・ その他、事務統合化、技術職員の人事評価、教員の各種手当、環境整備等<https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/internal/kosho-20210810.pdf> (学内限定)
2. 理学部支部定期大会 2021 年 8 月 30 日 昼
体面とオンラインの併用で開催、15 名参加
<https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/internal/giansho2021.pdf> (学内限定)
3. 新入組合員との集い 2021 年 11 月 22 日 (月) 昼
コロナ禍の 2020 年以降に加入した新入組合員の歓迎会
全 13 名参加(うち、新入組合員 6 名)
話題提供:「非常勤職員の大量雇い止め問題の経緯と現状」 田嶋さん
4. 全教職員アンケート 2022 年 6 月 14 日～6 月 30 日
理学研究科および関連部局の約 850 名へメールで依頼。
https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2022/
回答総数 227 名 (2021:192 名、2020:259 名)
これに基づく、理学研究科長交渉を調整中

【農学部支部】

昨年度に引き続きコロナ禍の影響下での支部活動ができませんでした。その中で研究科長選挙が行われ、支部としては 12 月に拡大職場会を開催し、組合出身候補を推薦することで一致しました。出席できなかった有権者の組合員にも推薦書を配信しました。結果としては組合員以外の候補が研究科長となりました。

ここ数年支部役員の交代ができておらず、支部組合員の高齢化が進んでいるため、次世代の育成が急務となっています。若い人に積極的に活動に参加してもらえる環境づくりと、勧誘を続けていきます。

【病院支部】

【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はメーリングリストを利用し、支部組合員へ適宜周知を行い情報共有しています。今年度の活動はコロナ感染拡大の影響であまりありませんでした。2022 年 7 月 28 日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(1 増 1 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】

- ・コロナウイルス蔓延の影響下で、今年度も歓送迎会などの行事を行うことができませんでした。
- ・昨年度来の労働環境悪化に関する支部組合員からの相談に、今年度もひきつづき対応しました(支部による直接の介入は要請されていません)。
- ・新たな組合員の勧誘に務め、教員2名(うち1名は雇止めのため退会)、職員1名の新たな加入が得られました。なお、現在の文科系支部組合員は26名を数えます。

【保育所支部】

第3号議案

2022年度会計予算編成方針(案)

今期、22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、昨期から微増の組織規模となりました。常勤職の組合員が減り、非常勤の組合員が増えたこと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加えて、書籍「非正規職員は消耗品ですか」の販売とその際のカンパによって、寄付金収入は予算額を越えることができました。印刷費などの雑収入もCOVID-19の影響の緩和により予算額を達成できました。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、組合費収入での単年度収支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ありません。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、時間外手当の削減、アルバイト書記の勤務時間の縮小は続けざるを得ません。
- (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、退職者の方々など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規職員ベースで____人以上の組織拡大が必要です。寄付金頼りの会計の改善を目指して、各支部で正規1名以上の拡大(純増)を予算に組み込んであります。
- (2)組合サポーターや組合員からの定期的カンパが財政を大きく支えています。組合員の拡大とともに、これら協力者の拡大も目指します。
- (3)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。
- (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)多様化した「非正規職員」の組合費について、年俸制の組合員については年俸を基礎とした組合費の算出を行います。年俸制の限定正職員については、准職員・時間雇用職員に準じた現状の組合費を維持します。

[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引き続き協議します。
- (2)印刷用紙、文具、あるいは切手などの消耗品については、最低限の予算として、現物でのカンパを募ります。
- (3)定年退職者への記念品の在庫がなくなりましたが、その必要性を含めて論議することとして、補充のための予算はあえて計上しません。
- (4)個人借入金の返済を徐々に始めていきます。

[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。

第 4 号議案

役員選挙規定施行細則の改正(案)

「国立大学法人東北大学職員組合役員選挙規定施行細則」について、以下の通り細則の改正を提案します。

旧) 第 4 条 立候補者の発表は選挙公報をもってする。1 候補者氏名、年齢、性別

新) 第 4 条 立候補者の発表は選挙公報をもってする。1 候補者氏名

新旧役員名簿

2021 年度			2022 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	鈴木	大介	書記次長	高橋	京
	高橋	京			
執行委員	井口	弘章	執行委員	小俣	乾二
	後藤	洋子		KLAUTAU ORION	
	千葉	まさ子		後藤	洋子
	伴野	文亮		千葉	まさ子
	中村	達		中川	佳子
	二井	勇人		中村	達
				二井	勇人
会計監査委員	太田	宏	会計監査委員	中野	俊樹
	中野	俊樹			