

東北大学職員組合の要求と提案（2021年度版）

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。

本学職員の給与改定については、「本学職員の給与の取扱いに関する基本方針」（平成27年10月27日役員会承認）に基づき、人事院勧告を有力な参考資料として基本におき、その都度本学を取り巻く情勢等を十分に勘案しながら決定している。

(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。

非正規職員の無期転換に関する事項については、団体交渉の場で回答させていただいているところである。

(3) 目的限定職員の解雇回避努力を行うこと。

限定正職員制度に関する事項については、団体交渉の場で回答させていただいているところである。

(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。

再雇用職員の所定労働時間については、一律に短縮することはせずに、今後も本人の希望を聴取した上で、大学又は部局としての配置方針に照らして個別に決定していきたいと考えている。

(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。

制服や作業着の着用が義務付けられている場合の当該制服等への着替えに要する時間は、労働時間として適切に管理している。

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。

始業及び終業時刻の変更（時間雇用職員等を除く。）については、部局等が業務上の必要があると認めた場合に、就業規則に定めることにより変更できるものであるが、当該変更を認めたものについては、勤務時間管理システムにおいて、適切に管理している。

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。

時間外勤務を行う場合は、上司へ申請し承認を得る必要があり、承認された時間外勤務時間を切り捨てることはない。また、交通機関の遅れについては、特別休暇等の承認が可能だが、事故等により出勤することが著しく困難である場合に限る。

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。

いわゆるサービス残業は、当然に認めていないため、時間外勤務を行う必要がある場合は、ルールに即して適切に申請手続を行っていただくこととなる。

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。

「働き方改革」の対応により時間外勤務が生じた場合、超過勤務手当、休日給で対応している。

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。

労働時間が法定労働時間より短い場合、労働基準法第37条に規定する割増賃金の支払い義務は発生しない。また、准職員との均衡も取れない。よって、時間雇用職員等の常勤の職員の正規の勤務時間に相当する時間内の超過勤務について、割増を行うことは考えていない。

⑦ 残業実績を人事評価にリンクさせないこと。

残業実績そのものというより、残業を減らすようにいかに効率的に業務を進めているかという点については、人事評価の観点においても必要なことと考えている。

(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。

運営費交付金の他、外部資金（間接経費）から10%（令和2年度実績は5.5億円/年）、総長裁量経費から5億円/年、合計10.5億円/年を確保し、財源に組み込んでいるが、これを合わせてもなお、その他職員人件費の赤字の解消は難しい状況である。

1-2 正規・非正規職員全体の待遇を改善すること

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。

大学院担当による本給の調整額（調整数2）は要件を満たす場合には支給する。

(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。

非常勤講師の年齢上限は、教員の雇用上限年齢の取扱いに準じ70歳としているところであり、個々の待遇についても、時間雇用職員の職の一つとして従来から検討してきたところである。

(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。

年次有給休暇により対応が可能であるため、現時点において考えていない。

(4) 地域手当を多賀城市並みに増額すること。

地域手当は、地域ごとの民間賃金水準をよりの確に反映させる目的で調整するもので、本学においては国家公務員の取扱いを参考として手当しており、支給地域として指定されている仙台市6%を支給している。

(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。

給与決定に必要な資格は、国立大学法人東北大学初任給、昇格、昇給等の基準に関する細則別表第3 学歴免許等資格区分表（第5条関係）に定められている。職務上、資格を必要とする薬剤師など医療技術職員は医療職本給表（一）が、助産師・看護師等は医療職本給表（二）が適用されている。

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。

看護師の配置に関しては、基本的には1年に20日年次有給休暇を取得したとしても7対1看護体制を維持できる状況であり、必要人数を十分に満たしているものとする。

(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。

本学職員の給与は、その給与水準について国民一般の理解と納得を得るため、民間企業における従業員の給与動向等が盛り込まれた人事院勧告を有力な参考資料として基本におき、その都度本学を取り巻く情勢などを勘案して決定されており、夜間看護手当の額は適正であると認識している。

他方、看護師の待遇に関しては「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策(令和3年11月19日閣議決定)」に盛り込まれた支援策により、令和4年2月から看護職員等調整手当を支給することに加え、更なる待遇改善に向けて検討を行う予定である。

(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。

看護師に限らず、年次有給休暇の時季指定は、法令どおり、同休暇付与日(基準日)から1年以内に5日を指定して与えるよう適切に運用している。なお、同時季指定の基準日を越えた運用及び年次有給休暇の積立制度の導入については、現時点において考えていない。

1-3 正規・非正規職員全体の待遇を改善すること

(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。

本学の教育職本給表(一)は、国立大学協会で作成した給与表を活用している。新たな給与体系を新設することは現時点では予定していない。

(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。

限定正職員は、准職員、時間雇用職員とは異なる給与の基準が定められており、限定正職員の職務に見合った給与水準と考えている。

(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。

給与は職務の複雑、困難及び責任の度に基づき定められることとされている。任期の有無により給与水準を変えることはできず、任期に伴うリスクに見合った高い給与水準とすることは現時点では考えていない。

(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。

国立大学法人には、独立行政法人通則法第50条の10が準用されており(国立大学法人法第35条)、同条第3項は「給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該国立大学法人等の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定し、その支給水準が国民一般の理解と納得を得るべきものであることとされている。

(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。

現行制度において、学歴、免許・資格、職務経験等を考慮して給与を決定している。

(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。

国立大学法人には、独立行政法人通則法第50条の10が準用されており（国立大学法人法第35条）、同条第3項は「給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該国立大学法人等の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない」と規定し、その支給水準が国民一般の理解と納得を得るべきものであることとされている。

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。

部局の実情や必要性に応じて任期や再任回数を設定することは、流動性や競争性の確保及び教育研究の活性化に資することから、人事戦略の一つとして有効であると考えます。

(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。

DXの推進等による事務の効率化と共に、事務組織の規模や在り方についても引き続き検討を重ね、研究者がより研究に専念できる支援体制の確保、強化に努めていきたい。

(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。

教務事務体制の強化は重要な点と考えている。事務文書や通知の二言語化は現在強力に進めており、IT活用の研修会等も開催している。また語学が堪能な職員の適正配置も引き続き検討していきたい。

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。

既存の関連規程等のほか、性別、性的指向や障がいを含む人権侵害について、本学構成員の人権が尊重され、教育研究の充実発展という社会的使命を果たしていく上で、大学における自由と自律性が重要であることを深く認識して、健全で快適なキャンパス環境を醸成し維持することを目的とした、「国立大学法人東北大学における人権擁護及び人権侵害防止に関する基本方針」を令和3年に新たに制定し、大学全体として防止等に取り組んでいる。

(2) ハラスメントを根絶すること。

健全で快適なキャンパス環境を醸成し維持するために、ハラスメント全学防止対策委員会を中心に、大学全体として防止等に取り組んでいる。

(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。

組合活動に関する協定及び労働組合法を遵守している。

(4) 学内での言論の自由、表現の自由を保障すること。

誹謗中傷、差別、プライバシーの侵害などを含む内容や、職場の風紀秩序を乱すような行

為ではないことが必要となる。

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。

教授（承継教員）の人事を対象として、その選考過程について総長を議長とする人事戦略会議に報告いただいているところであるが、令和2年1月23日付け人企通知において、「実質的な教員選考の主体はこれまでどおり部局であって、人事戦略会議が当該選考経過を確認する趣旨で行うもの」と通知しており、研究者人事を学長・理事による一元管理としているものではない。

また、各部局における教員選考の優れた取組について、部局長連絡会議を通じて各部局に情報共有を図っていることから、今後も本制度を継続していくものである。

(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。

国立大学法人の総長は、総長選考会議が選考を行うこととされており、その手続・方法は総長選考会議が決定している。

(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。

部局長候補者の選考方法については、部局の教授会等での審議を経て決定している。

(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。

総長裁量経費は、部局からの要求を受け、総長のリーダーシップのもと全学的な観点から本学のミッション実現に資する取り組みに充当している。また、事業決定は学内会議の議を経て行っており、収支決算についても会議に諮り公表している。

(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。

研究者がより研究教育に専念できる支援体制を整える為には、事務の効率化も重要であると考えているため、DXの推進と共に事務組織の規模や在り方についても引き続き検討を重ねていきたいと考えている。

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。

看護師の待遇に関しては「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策(令和3年11月19日閣議決定)」に盛り込まれた支援策により、令和4年2月から看護職員等調整手当を支給することにしている。

(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。

現行の制度で対応可能であると考えため、現時点において考えていない。

(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。

在宅勤務制度に対する手当は、本学における在宅勤務の実施状況や在宅勤務を行う上での環境整備、通勤手当の検討など総合的に検討を進める必要がある。