

「東北大学職員組合の要求と提案（2021 年度版）」に対する 大学回答（2022 年 3 月 30 日）について

東北大学職員組合

今回文面にて回答いただき、建設的な検討が進められました。ありがとうございます。
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なかったことは至極残念と言わざるを得ません。
個々の事項について、下記の通りコメントを付し改めて要求いたします。
重要なものから、団体交渉で取り上げたいと考えています。引き続きのご検討をよろしくお願ひいたします。

記

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。

<大学回答>

- ・ 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。

<組合コメント>

- ・ これまでの人勧に伴う給与の不利益変更について、一貫して人勧をそのまま引き写した対応が続けられており、本学の財務全体、業務の実績にもとづいて十分な説明がされたことはない。人勧は、国と民間との比較であり、本学の給与水準は国を大きく下回る。しかし国と本学の差に合理性があるという説明は行われておらず、ラスパイレス指数や本学と民間との比較を行う姿勢も見られない。一方で対外的には、本学は、運営費交付金が減少しているもとでも、総長裁量経費や自己資金が潤沢であることを格付けの公表においてアピールしている。現状を不利益に変更しなければならない必要性を説明するのではなく、不利益変更を既定の方針として、不利益変更を行わない必要性がない、というような転倒した姿勢で労働条件を改悪することは、団体交渉をないがしろにするものである。猛省を促す。

(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。

<大学回答>

- ・ 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くところである。

<組合コメント>

- ・ バブル崩壊後の非正規労働の拡大が、雇用環境を破壊し、労働者の生活を脅かし、我が国の経済状況を低迷・劣化させていることは明らかである。
- ・ この状況下での、労働契約法改正の目的が「雇用の安定」であることは論を俟たない。新設された「無期転換権」は、契約更新を続けてきた労働者の権利、雇用主の義務である。
- ・ 5 年で雇い止めすることは否定されていないというのは、法の網目を潜り抜ける解釈であり、法改正の趣旨を逸脱していることも明らかだろう。
- ・ 本学の非正規労働者数は正規職員の数を上回る状態となっており、彼らの担う業務が、すべて「臨時的・補助的」などではないことも明らかである。改正法施行以前の本学の実態

を見れば、少なくない労働者が契約更新を繰り返して、無期転換権を有するような働き方をしてきたことは明らかである。

- ・一方で、法施行・就業規則改定後の現場からは、せっかく慣れた人を 5 年で辞めさせ、また一から指導を行う非効率、「どうせ 5 年」という意識から生まれる労働意欲の低下が強く懸念される事態となっている。
- ・現在の「5 年上限例外なし」という本学の制度は、労働者の権利を踏みにじり、法の趣旨を逸脱し、現場の要求にも応えておらず結果として本学の学術的パフォーマンスにも悪影響を与えている、正義に反し合理性を欠く制度である。
- ・組合は、労働者の権利を守り拡大し、公的性格を強く持つ法人として社会的に規範となるべき雇用環境を実現し、我が国を代表する大学として教育・研究の発展のために、現行制度を根本から見直すことを要求する。

(3) 目的限定職員の解雇回避努力を行うこと。

＜大学回答＞

- ・ 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。

＜組合コメント＞

- ・ これまでの交渉を以下のように整理する。
- ・ 大学は、准職員・時間雇用職員については、5 年を超えては契約更新せず、有期雇用職員としては雇い止めする。
- ・ しかし、引き続き「目的限定職員」として採用することはある。
- ・ しかし、目的限定職員は、定年に達しなくても、特定プロジェクトの終了や特定教員の退職といった「目的終了」によって解雇される。
- ・ しかし、引き続き准職員・時間雇用職員・目的限定職員として採用されることはあり、さらにその後も、「准職員・時間雇用職員→目的限定職員」、「目的限定職員→准職員・時間雇用職員・目的限定職員」という「引き続きの採用」はあり得る。
- ・ しかし、どこまで行っても、改正労契法の柱である無期転換権を得ることはできず、労働者が権利として定年まで安心して働ける時はやってこない。
- ・ 目的限定職員になるタイミングで業務限定職員（一般、特殊）になることはあり得る。その場合には雇用は安定する。しかし、合格するための評価や部局推薦のハードルは、目的限定職員よりもたいへん高い。
- ・ 一方現場からは、経験を積んだ人を辞めさせて新しい人を一から指導する非効率性や、本学での経験を積んだ人に引き続き学内で活躍してほしいという根強い要望がある。
- ・ これらの声を受けて、大学は、目的限定職員が引き続き本学で働くための「職探し」を自ら行うための条件の整備・改善を行ってきた。このことは評価する。
- ・ しかし、労働者と現場のマッチングをはかることはしない。それを行わない理由は、「無期転換のがれ」を行っていると思われたくないから、である。
- ・ 大学が、予算の制約がある中であっても引き続き雇用する可能性を広げ、待遇改善もする、という方針に立つのであれば、人目を恐れず労働者のために現場とのマッチングを図るべきではないか。

(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。

＜大学回答＞

- ・ 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。

＜組合コメント＞

- ・ 昨年の時間短縮方針を見直したことは評価する。

- ・一方で本人が労働時間短縮を求めているのに応じてもらえなかった職員がいる。本人の希望が最大限生きるような決定を望む。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・労働基準法に照らしていえば、このようにしか答えられないことは当然であるが、実態と乖離している。
- ・現状は勤務時間前に着替えを済ませてから勤務している。着替えを労働時間だと主張して実行した職員は、上司や同僚から叱責・非難されるだろうと想像するが、大学のいう「労働時間として適切に管理して」いる部署はどこで、どのように管理しているのかを知りたい。
- ・病院看護師や検査技師、加工系技術職員、施設系技術職員が対象の大勢を占めると思われるが、いずれも就業時間前後に着替えを済ませるのが大半である。回答の通りであれば、就業開始時刻に着替えを始めることとなり、その時刻には職場にはいないこととなるが、実際には就業開始時刻には、直ちにそこから勤務を開始することが求められている。であれば当然、着替えの時間は時間外労働となり、手当が支給されているはずであるが、もちろんそのような手当は支給されていない(着替えの分だけでも、人事課が指導している時間数はほぼ消化されると思われる)。
- ・現に組合には、民間では着替えの時間も労働時間となるようだが、本学はどうなっているのかという声が寄せられている。
- ・実態を調査し、実態に見合った勤務管理を行うよう強く要求する。

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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・制度がある以上、回答がこのようなものとなることは当然だが、実態はこれが徹底されておらず、多くのサービス時間外労働が発生しているから要求している。
- ・実態を調査するとともに、すべての勤務時間管理者に徹底してほしい。

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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・「承認された時間外勤務時間を切り捨てることはない。」ということは、実働があっても承認されていなければ切り捨てているということか。
- ・8:00-8:30 と 17:15-17:45 は勤怠管理システムで打刻しても時刻が記録されず、朝は 8:30 になり、夕方は 17:15 になる（17:46 に打刻すると 31 分の超過勤務がつくにもかかわら

ず)。このことをもって「所定終業時刻後の15分・30分等を切り捨てたり」と言っている。
なぜこのような曖昧な時間管理を行うのか。

- ・実態を調査し、すべての勤務時間管理者に徹底してほしい。

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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・前二項と同様、当局の認識は、現場と乖離している。サービス残業が横行しているのが現状である。残業申請できない実情、およびなぜ申請できないのかを把握する必要がある。
- ・サービス残業は、やりたくて行っているのではなく、時間管理(監督)者による超勤時間削減を達成できなかった場合のペナルティーが怖くて行われているという実態を把握すべきである。
- ・実態を調査するとともに、すべての勤務時間管理者に徹底してほしい。

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。

<大学回答>

- ・「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。

<大学回答>

- ・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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・現場では、表向き残業を減らして効率的に働いているように記録し、実態はサービス残業している。実態を把握すべきである。
- ・評価にリンクさせるというのであれば、時間管理(監督)者や業務指示者が効率的な作業手順や業務遂行方法を指導するということも必要である。現在は、残業を減らすことのみに意識が捉われ、作業者に適切な指導がなされることがないのが実態である
- ・人事評価の前に、一人ひとりの職員の業務量に大きな差がないように上司は常に配慮すべきである。

(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。

<大学回答>

- ・運営費交付金その他、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。

＜組合コメント＞

- ・運営費交付金が毎年減額されているのだから、人件費が足りなくなることは当然である。これを「赤字」と表現することが、政府へのアピールとして使われるのであれば一定理解できないことはないが、実際は学内向けの人員削減・労働強化の口実に使われている。
- ・大学の財政構造自体に問題がある。財政基盤を含めた独立した経営体としての将来を描くのであれば、人件費が運営費交付金だけによって賄われるものでないことは当然であり、「赤字」などは発生せず、単に財源の多様化であるに過ぎない。
- ・一方で、我が国の高等教育予算が先進諸国の中で著しく見劣りしていることは事実であり、国民の学ぶ権利を考えると、国家財政によって支えられる一方で大学自治が保証されるヨーロッパ型の大学を志向することも、当然の選択肢の一つである。もちろんこの場合、国民を巻き込んだ大きな運動によって政策を変更させる必要がある。
- ・いずれにしろ、従来からの財政構造の枠で、「赤字」解消のための小手先の策を弄しているだけでは問題は解決しない。客観的なデータに基づく広範な学内論議が行われるべきである。

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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・要件を満たす場合に手当が支給されるのは当たり前である。要求しているのは助教の待遇改善である。助手時代にはなかった授業担当もある。大学院担当の実態調査、授業担当手当の新設など、真摯な対応を望む。

(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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・特に専門科目では、特定の分野の適任者が数少なく、70歳を超えても担当していただきたい事例がある。特例的な運用が許されると助かる。
- ・現在の非常勤講師の労働条件は、他大学に本籍を持った上で本学で非常勤講師を務めるケースを前提として策定されている。しかし、現状は非常勤講師職によって生活を支えるケースも増加してきており、首都圏などではすでにそれが常態となっている。本学の非常勤講師の実態を調査した上で、待遇改善を行うべきである。

(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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・家庭の事情等により、年次有給休暇で対応できない人もいるのではないかと。人件費には影響しない特別休暇として、永年大学で働いてきた人への感謝の気持ちを表してもいいのではないかと。
- ・過去に、永年勤続表彰が行われる年度に「リフレッシュ休暇」と称して4日間の休暇が与えられたことがあると記憶している。その際も対象者個人の年次有給休暇を使用すること

になっていたが、現在その制度は廃止されている。廃止した理由はなぜかを正確に分析できていれば、年次有給休暇で対応できるとはいえないと思う。

(4) 地域手当を多賀城市並みに増額すること。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・国家公務員の基準をそのまま適用しているだけで、本学として検討した形跡が見られない。さらに国家公務員の水準と大学の水準の差も考慮されていない。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・実際に留学生課などの事務補佐員の求人に「TOEIC〇〇〇点以上」などの条件をつけており、または研究室秘書の求人も「英会話などできる者が望ましい」などと条件をつけているにもかかわらず、時給に反映されてはいないし、何らかの手当が支給されるわけでもない。2-（3）にあるように、職員への研修などは進めるにしても、現状、英語能力の高い事務補佐員に大きく依存していることは事実であり、そのスキルに対する何らかの見返りが必要である。

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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・看護師の定数を病休も産休も育休も想定しないで算出しているのではないかと考える。子育て支援の充実に伴い年々産休や育休を取得する人が増加しているのでそれを加味して採用しない限り年休は消化できないものとする。
- ・本当に「必要人数を十分に満たしている」のであれば、そのことを病院の、特に看護部長・看護師長に徹底してほしい。現状は、20日のうち10日程度しか取得できていないのではないかと考える。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・本学の夜間看護手当が低いことは事実であり、根拠を示さず「適正である」とされても到底納得できない。ただし組合が求めているのは、安さの理由の説明ではなく増額である。
- ・東北大学病院は高度先進医療を担う病院であることから、看護師の役割も重要となる。単純に比較できる病院もないと思われるがせめて東北地方の大学病院と比較して下回らない水準にすべきである。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・組合の要求は、その主体的な時季指定を保障することで当該 20 日間で完全に取得できるよう大学に求めているものである。年休は、本学の正職員を例とすれば、毎年 20 日分が与えられ、それを職員自身が時季指定することで現実に取得できる権利であり、それが基本である。大学回答の「5 日」は、労働者が時季指定しなかった場合にも、使用者自らが最低 5 日間は時季指定して労働者の有給休暇取得を実現しなければならないという義務でしかない。その最低限の義務的な「5 日」をもって「適切」と言うてはいけない。当該「20 日」の保障について適切に回答するよう求める。
- ・法律上、労働者が時季指定をすれば（時季変更されることはあり得るものの）必ず取得できる。それが年休なのだから、取得していない年休が多いのは、労働者があまり時季指定をしていないからである。その理由が、現場では「人員不足」「多忙」への遠慮であることは明らかである。大学回答は、それでも必ず取得できるという主張だろう。ならば、どのように労働者からの時季指定をすれば良いのか、組合員に正当な権利行使を保障し、その経験を教職員に普及したい。組合に対して、こうすれば昨年 1 月付与の 20 日の年休を使い切ることができる、という、具体的でわかりやすい手続きの説明を求める。
- ・積立制度については要求があるのだから、検討すらしないのは不誠実であろう。

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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・教育職本給表（一）自体を批判しているのである。
- ・現行の教育職本給表（一）は、助教制度導入以前の職階がそのまま放置されたものであり、独立した研究者としての助教の職責が反映されていないことは認めるか？

- ・本給表の抜本的改定が本学だけでできることではないことは承知している。研究大学として第一線の研究を行っている助教が多く在籍する本学がイニシアティブをとって、国大協で検討を始めるべきである。

(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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・抽象的に「限定正職員に見合った給与水準」とされても具体的な定義が見えない。現状の給与水準が正規職員よりも時間雇用職員・准職員に近いことはあきらかであり、そもそも「正職員」と付けたからにはできるだけ待遇を正規職員に近い水準にするべきである。モチベーションが上がれば能力をもっと発揮できる限定正職員は沢山いるはずである。

(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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・そもそも「リスクを背負った上で給与水準が低い」という現状を是認するのか否かを問いたい。是認するのであればその合理的理由を問う。ヨーロッパ諸国ではそのような雇用は認められていない。
- ・「任期の有無により給与水準を変えることはでき」ない理由についても説明されていない。

(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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・先進諸国と比較した教員の給与水準について問うている。現状が著しく見劣りしており、国際競争力がないことくらいは認められないのか？

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・現行制度は現在のように任期制が広く行きわたる以前の状態に則して作られたものであり、現状にそぐわないことを述べている。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・国家公務員の給与表を準用している限り、国の出先機関の水準に留まり続けることになる。独立した経営体として誇りを持てる水準を目指すべきである。ただちに独自の給与表を作成し運用するのが困難であることは理解するものの、手当等で教職員の給与水準を向上させ、優秀な職員を得るべきである。

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。

<大学回答>

- ・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える。

<組合コメント>

- ・「活性化」するどころか、本邦の研究水準が著しく低下している事実を率直に認めるべきである。「功罪の検証」は必須であろう。
- ・アカデミック・ポストが拡大している状況下でならばともかく、縮小を続けている中での任期制の広範な適用は我が国全体の研究基盤を脆弱なものとしている。どこの研究室に聞いても、優秀な学生ほど大学に残ろうとはしなくなっているのが現状である。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・DX化は支持するが、人員を削減するべきではない。これ以上の労働強化は認められない。また教員の負担増も見過ごせない。増員・強化すべきである。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・二言語化が進んでいることは評価する。ただし「英語のできる非常勤職員」を配置すればいいわけではない。現状そのような立場に立たされている非常勤職員については上述のように何らかの見返りがあるべきである。

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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・近年、障がいをもった職員からのパワハラや雇い止めの相談が目立つ。昨年、基本方針を制定し、大学全体として防止等に取り組んでいる内容や周知方法について具体的に知りたい。

(2) ハラスメントを根絶すること。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・ハラスメントの相談窓口は、設置していればいいものではない。何年か前相談者に同行した時に、「このことを上へ挙げていいか、いやであれば相談者のところで留めておく」とか「話したけですっきりして帰る人もいるんですよ」などの言葉に、これではハラスメントはなくなるとがっかりした記憶がある。被害者の心のケアは重要だが、相談窓口の機能がそれにとどまっていってはならない。多くの場合無自覚である加害者に対する教育やケアが必要である。
- ・ハラスメント全学防止対策委員会は「ハラスメントを受けた人は相談窓口があるから利用して」ではなく、歴代総長が顔写真入りで、「東北大学はあらゆるハラスメントを許さない」と学内外に宣言していることなのだから、ハラスメントは絶対してはいけないことを肝に銘じて、ハラスメントを起こさせない学風をつくることに力をいれてほしい。

(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。

<大学回答>

- ・組合活動に関する協定及び労働組合法を遵守している。

<組合コメント>

- ・組合活動や組合加入に対する妨害が生じないよう、引き続き法令を遵守し良好な労使関係の維持に努めてほしい。

(4) 学内での言論の自由、表現の自由を保障すること。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・上記回答は、まるで但書だけを抜き出したもののように見える。まず大前提として言論・表現の自由は尊重されることを明言すべきであろう。
- ・人権を侵害するような言説・表現が許容されないことは明らかであるが、一方、「職場の風紀秩序を乱す」言説は、そのなかに職場に対する率直な批判が含まれることがあり得る。「和を乱す」ことを否定することは人権抑圧になりかねない場面があることを認識されたい。これが人権侵害の言説と同列に並べられていることには若干の危惧を抱かざるを得ない。

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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・本部報告制度は、単なる報告ではなく「本部の了承」という位置づけになっており、各部局を委縮させている。撤回すべきである。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・総長への権力集中は国立大学法人制度の大きな欠陥であり、現に各地の大学でその弊害ともいえる事例が発生している。その中であって、総長選考に際しての投票制度は、大学の組織運営を、研究・教育とそれらを支える業務の担い手である教職員によって主体的に評価・監視する機能であり、大学が主体的に運営されることを保証し、社会に開かれ学術の発展をもたらす上で不可欠である。意向調査制度の維持・反映と選考過程の情報公開を強く求める。

(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。

<大学回答>

- ・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。

<組合コメント>

- ・部局の円滑な運営のためにも教授会等での審議を経てその長が選出されることは必要である。新設部局などではこの原則も必ずしも実現していないことは遺憾である。
- ・さらに教授会構成員にとどまらない部局構成員の意思が反映されることが望ましい。

(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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・総長裁量経費については、項目レベルの報告はあるものの、その詳細や、予算編成や予算執行の判断過程が極めて不透明である。

(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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・現に進んでいる労働強化およびサービス残業は看過できない。
- ・事務職員の削減が、事務職員の労働強化にとどまらず、教員に事務業務を押し付ける結果となっていることは明らかである。「効率化」事態を否定するものではないが、そもそも必要十分な人員の配置こそが求められる。

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。

＜大学回答＞

- ・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なっている。

＜組合コメント＞

- ・更なる強化を望む。特に、国からの支援対象となっていない看護師職以外の病院職員についても、COVID-19 禍に伴う多忙化が著しい職があり、そこまで目配りをして欲しい。

(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。

＜大学回答＞

- ・現行の制度で対応可能であると考え、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。

＜大学回答＞

- ・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。

＜組合コメント＞

- ・総合的に検討を進める必要があることはわかるが、在宅勤務に関わる手当の支給については制度開始時から組合が提案している事案である。早急な対応が求められる。