

**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 2023 年度定期大会議案**

**開催日時** 2023 年 7 月 29 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](mailto:info@tohokudai-kumiai.org)

homepage <https://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 非正規職員の雇止め問題            | 1    |
| 1-1 経緯                   |      |
| 1-1-1 問題の経緯              |      |
| 1-1-2 目的限定職員             |      |
| 1-1-3 10年問題              |      |
| 1-1-4 データ(人数)            |      |
| 1-2 労働争議(本訴・控訴、上告)       |      |
| 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 |      |
| 1-3-2 弁護団会議              |      |
| 1-3-3 その他の取り組み           |      |
| 2 国際卓越研究大学制度と総長任期問題      | 6    |
| 2-1 大学ファンド               |      |
| 2-2 総長任期問題               |      |
| 2-3 部局長指名問題              |      |
| 3 その他の取り組み               | 8    |
| 3-1 団体交渉                 |      |
| 3-2 総長裁量経費問題             |      |
| 3-3 要求アンケート、要求と提案        |      |
| 3-4 学内における取組(声明など)       |      |
| 3-5 上部組織および他団体との連携       |      |
| 3-6 要求項目                 |      |
| 3-7 監視・注視してきた事項          |      |
| 3-8 会議等                  |      |
| 4 専門部                    | 13   |
| 4-1 教文部                  | 13   |
| 4-2 一般職員部                | 14   |
| 4-3 医療職員部                | 15   |
| 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 女性部                  | 19   |
| 4-9 情宣部                  | 20   |
| 4-10 組織部                 | 21   |
| 5 支部の取り組み                | 24   |
| 第2号議案 2022年度会計決算報告       | 別紙掲載 |

第 3 号議案 2023 年度会計予算案  
2023 年度会計予算編成方針(案)

別紙掲載  
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

不当判決、そして「10 年問題」

2022 年期、ロシアによるウクライナ侵攻(2022 年 2 月)が終結せず、戦禍が続いています。物価は高騰し、労働者の実質賃金は減り続けています。私たちの給与については、2021 年 12 月に見送られたものの 2022 年 6 月に反映され期末手当が 0.15 月分引き下げられましたが、2022 年度のボーナス(勤勉手当)が 4.30 月分から 4.40 月分に 0.10 月分引き上げられました。しかし、昨年から続く食料品やエネルギー価格の上昇など生活物価の高騰に対して十分な内容となっていません。加えて、非正規職員へのボーナス支給は、今でも置き去りになっています。労働者の全体の待遇を向上させる必要があります。

2018 年から取り組んできた無期転換問題について、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、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)に対する仙台地方裁判所の判決(2022 年 6 月 27 日)において、無期転換逃れの雇止めの違法性を看過した不当な判決が示されました。原告は控訴しましたが、仙台高等裁判所は控訴を棄却する判決を出しました(2023 年 1 月 25 日)。そして最高裁判所は、上告棄却の判決を示しました(2023 年 5 月 25 日)。いずれの判決も、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曲解したものであり、不当判決といえます。今期の 2022 年度末も大量雇止めが強行され、5 年雇止めが 65 名生じました。加えて 86 名もの 10 年雇止めがあり、雇止め問題を放置している東北大学の責任は重大であるといえます。

組合組織については、退職に伴う大幅な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。

東北大学は、国際卓越研究大学に申請し、いわゆる大学ファンドからの助成獲得に注力しています。その申請では「効果的な資源の確保及び配分等の行える運営体制」として合議制の機関、独立した監事の設置が求められました。さらにそれに伴い、総長による部局長指名案が浮上しました。またそれと前後して、総長任期規程について現行の 6 年任期・再任無しを「再任可(再任任期 4 年)」に改訂する案が示されました。いずれも大学の民主的運営に関する最重要事項ですが、教職員への説明、意見集約が行われていません。学内民主が全くないがしろにされている状態です。

本議案書では、無期転換問題への対応、学内民主の維持、要求アンケート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 非正規職員の雇止め問題

#### 1-1 経緯

##### 1-1-1 問題の動向

当局が示した「5 年問題」の雇止め人数は 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、2022 年 3 月が 49 名、今期の 2023 年 3 月が 65 名でした。

そして新たに「10 年問題」の雇止めが 86 名生じました。

限定正職員の解雇も続いています。2019 年 3 月には限定正職員 15 名、2020 年 3 月には 11 名、2021 年 3 月には 8 名、2022 年 3 月には 4 名、今期の 2023 年 3 月には\*\*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せんでした。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」とし、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。2023 年 3 月は 名でした(現在、法人本部確認しています)。

#### 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(2022 年 5 月 21 日)、毎日新聞(2022 年 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、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います。併せて約 600 名が職を失うが、これは理化学研究所職員の約 8 分の 1 であり、事業所としても異常なリストラといえます。当初、産業技術総合研究所は、任期付き若手研究者 245 名を 2023 年 3 月末に無期雇用する方針を示しましたが、それに漏れた研究者も多く、訴訟が行われています。

東北大学では、2023 年 3 月末雇止めされる対象(2022 年 1 月当局発表)は、239 名：常勤職員 97 名(教員 89 名、URA 特任運営 7 名、技術職 1 名)、非常勤職員 142 名(学術研究員 64 名、寄附講座教員 2 名、技術補佐員 76 名)でした。そして 2023 年 3 月 1 日：無期雇用 78 名(部局裁量)、雇止め 86 名、事前退職 2 名、不明 1 名となりました。このように当局は無期転換を認めず、10 年にわたるそれまでの東北大学への貢献を全く評価せず、雇止めたことは重大な問題です。一方、半数程度の方が、部局判断の無期雇用として雇用が継続されました。

組合は 2022 年 6 月 30 日の団体交渉で、限定正職員への異動やその他の雇用継続への対応を申し入れ、さらに 2022 年 10 月 26 日に「引き続き働くことを希望する「特例 10 年」の研究者等に関する要請書」を各部局長に提出しました。この要請書は、就業規則 25 条を用いて「プロジェクト等が継続している 10 年雇用対象の特定有期雇用職員を、部局の判断により、職員就業規則上の目的限定職員に準じる「正職員の一つの形態」として引き続き雇用することが可能である」ことを具体的に示したものでした。その結果として 78 名が雇用継続となったことは、組合の取り組みの大きな成果です。しかしこの措置は、限定正職員同様に解雇を前提にしたものであり、今後根本的な解決が望まれます。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。

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、上告)

東北大学職員組合の組合員による地位確認請求を求める訴訟(2018 年 4 月 4 日)は、仙台地方裁判所判決(2022 年 6 月 27 日)、仙台高等裁判所判決(2023 年 1 月 25 日)、最高裁判所判決(2023 年 5 月 25 日)で終了しました。

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。

仙台地裁は、原告の請求を棄却しましたが、その不当性、問題点は 2021 年度議案書に詳述しましたので、ここでは仙台高裁、最高裁の判決について説明します。

### 仙台高裁判決

仙台地裁の棄却判決は「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」という、信じられない判断でした。到底納得できるものではなく、私達は控訴しました。しかし、控訴審判決(2023 年 1 月 25 日)は、「契約更新を期待する合理的理由はない」として棄却しました。この仙台高裁の判決は、仙台地裁の原判決よりも、不合理な内容でした。

主たる論点は、労働契約法 19 条に定められた「雇止め法理」に関しての「契約更新への合理的期待権」でした。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には、当然合理的期待権が生じていました。しかし、判決文では雇用の臨時性・常用性について、「控訴人が従事した業務が大学における基幹的業務ではない」「業務が時期的に変化している」として、常用性が認められないとしました。また契約更新について、「労働契約等に契約条件や契約締結手続等において一定の差異が認められる」「契約関係の客観的性質を確定することそれ自体よりも、契約関係をどのように認識して取り扱ったかが重要」として、継続性を認めませんでした。

大学では非正規職員も基幹的業務を担っているのは、周知の事実です。逆に、基幹的業務ではない業務だから非正規職員に任せるならば、非正規職員は理由なく雇止めできるし、いつま

でたっても無期転換権が与えられないことになります。継続性については、業務の内容に関わらず、使用者に続けて雇用されていること自体が、客観的な雇用の継続性でしょう。業務が変われば無期転換が得られないなら、使用者にとっては簡単に無期転換逃れができることになります。加えて、客観性より認識が重視されるとは、労働契約根本に関わる奇異な判断だといえます。

実は、上記のような判断が通用するなら、東北大学の2014年の就業規則改訂以前の「原則3年上限」の時代に、3年を超える時に部局や部署を異動させて、業務の継続性を中断することで、期待権を発生させなかった措置がまかり通ることになります。ということは、裁判所は労契法が全く無視しているといえます。極めて奇異な判断だと考えられます。

## 最高裁判決

最高裁判所は2023年5月25日に、地位確認請求を求める訴訟(2018年4月4日)の仙台高等裁判所判決(2023年1月25日)に対する上告を棄却しました。

今回最高裁は、上告理由が民事訴訟法の定めている上告受理理由(法令の解釈における重要事項等)が含まれていないと判断し棄却しました。私達は、無期転換回避目的の雇止めやそのための更新上限制度が労働契約法18条に反することを問うたのであり、まさに「法令の解釈における重要事項」です。最高裁判決は、上告の内容に対する判断を避けて門前払いした判断であり、最高裁の責務を放棄した不当判決と言わざるをえません。

この最高裁判所による判決は、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です。私たちは、東北大学における非正規職員の雇止め問題の全面的解決に臨むとともに、日本の非正規職員の安定雇用にむけた取り組みを強化する決意を声明として発表しました。また、原告および弁護団とともに記者会見を行い、経緯と問題点を説明しました(2023年7月19日)。

## 1-3 関連活動

### 1-3-1 ストップ雇止め、ネットワークみやぎ

今期も、2月に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、審理への対応、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回の北門昼宣伝を行い、学内世論喚起に取り組みました。

### 1-3-2 弁護団会議

弁護団は、仙台高裁への控訴、最高裁への上告を主導し、主張論理の強化、提出書類の作成など、多大な労力を費やしてくださいました。組合は弁護団会議に出席して、資料の提供などを行ってききましたが、弁護団の皆さんの献身的なご対応に、この場を借りて御礼申し上げます。

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。

2022年

|           |                                    |
|-----------|------------------------------------|
| 8月8日(月)   | 雇い止めネット会議                          |
| 8月10日(水)  | 弁護団会議                              |
| 8月22日(月)  | 弁護団会議                              |
| 10月4日(火)  | 10/4 河北新報「有期契約の上限撤廃 理研 雇い止め対象者に適用」 |
| 10月7日(金)  | 弁護団会議                              |
| 10月12日(水) | 雇い止めネット会議                          |
| 10月21日(金) | 弁護団会議                              |
| 10月27日(木) | 弁護団会議                              |
| 11月2日(水)  | 控訴審第1回口頭弁論期日、結審 報告集会               |

## 2023 年

|             |                               |
|-------------|-------------------------------|
| 1 月 23 日(月) | 弁護士会議                         |
| 1 月 25 日(水) | 裁判<控訴審>判決言い渡し期日 [判決：控訴棄却→上告へ] |
| 2 月 15 日(水) | 雇い止めネット会議                     |
| 2 月 16 日(木) | 弁護士会議                         |
| 3 月 1 日(水)  | 弁護士会議                         |
| 3 月 15 日(水) | 弁護士会議                         |
| 4 月 17 日(月) | 雇い止めネット会議                     |
| 6 月 7 日(水)  | 弁護士会議                         |
| 6 月 12 日(月) | 雇い止めネット会議                     |
| 11 月 2 日(水) | 控訴審第 1 回口頭弁論期日、結審 報告集会        |

## 関連活動

### 2022 年

|              |                      |
|--------------|----------------------|
| 8 月 24(水)    | 学内定例・昼宣伝             |
| 9 月 7 日(水)   | 学内定例・昼宣伝             |
| 9 月 21 日(水)  | 学内定例・昼宣伝             |
| 10 月 5 日(水)  | 学内定例・昼宣伝             |
| 10 月 14 日(金) | 病院支部掲示版に「就業時間ポスター」掲示 |
| 10 月 19 日(水) | 学内定例・昼宣伝             |
| 10 月 20 日(木) | QRコード付き看護師アンケートビラ    |
| 11 月 9 日(水)  | 学内定例・昼宣伝             |
| 11 月 30 日(水) | 学内定例・昼宣伝             |
| 12 月 7 日(水)  | 学内定例・昼宣伝             |
| 12 月 21 日(水) | 学内定例・昼宣伝             |

### 2023 年

|             |                    |
|-------------|--------------------|
| 1 月 11 日(水) | 学内定例・昼宣伝           |
| 2 月 8 日(水)  | 学内定例・昼宣伝           |
| 2 月 22 日(水) | 学内定例・昼宣伝           |
| 3 月 8 日(水)  | 学内定例・昼宣伝           |
| 3 月 22 日(水) | 学内定例・昼宣伝           |
| 3 月 27 日(月) | 看護師への労働時間(着替え)問題ビラ |
| 5 月 10 日(水) | 学内定例・昼宣伝           |
| 5 月 24 日(水) | 学内定例・昼宣伝           |
| 6 月 7 日(水)  | 学内定例・昼宣伝           |
| 6 月 21 日(水) | 学内定例・昼宣伝           |
| 7 月 5 日(水)  | 学内定例・昼宣伝           |

## 1-3-3 その他

### 2023 年度運動方針と課題:

「5 年問題、10 年問題の解決。非正規問題の運動に連帯。」

労働争議は終了しましたが、5 年問題も 10 年問題も、根本的な制度改変がない限り、毎年雇止めが行われてしまいます。係争案件がなくなったため、大学当局側も方針見直しができる状況とも言えます。今ある制度の中での雇用継続およびその拡大、解雇回避を要求しつつ、就業規則の更新 5 年、10 年上限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。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。

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。雇止め対象の組合員がいれば、雇用継続に注力します。また他大学、他研究機関の運動に連帯し、非正規雇用問題を社会に提起します。

## 2 国際卓越研究大学制度と総長任期問題

### 2-1 大学ファンド

国際卓越研究大学制度とは「国際的に卓越した研究の展開及び経済社会に変化をもたらす研究成果の活用が相当程度見込まれる大学を国際卓越研究大学として認定し、当該大学が作成する国際卓越研究大学研究等体制強化計画に対して、大学ファンドによる助成を実施する」というもの。2022年12月23日に公募開始、2023年3月31日公募締切、名古屋大学、京都大学、東京大学、東京理科大学、筑波大学、九州大学、東北大学、大阪大学、早稲田大学、東京科学大学が応募しました。本学は6月2日に面接審査を受け合格し、東大、京大とともに国際卓越研究大学認定の候補として残ったとの報道が6月27日にありました。今後、7月18日～21日に現地視察が予定されています。報道によると、秋ごろを目途に1、2校が最終的に国際卓越研究大学として認定される予定です。

その助成の条件として、「国際的に卓越した研究成果を創出できる研究力」/「実効性高く、意欲的な事業・財務戦略」/「自律と責任のあるガバナンス体制」、各大学の外部資金獲得額(年平均5%以上の増加)等を基に、事業成長(年平均3%の支出成長率)が示されました。さらに申請書類の様式「国際卓越研究大学に係る認定意向表明書」「国際卓越研究大学研究等体制強化計画案」が掲示され、種々の申請内容が誘導されています。その主な内容を以下に記します。

#### (1) 国際的に卓越した研究の実績

>>>Top10%論文数

#### (2) 経済社会に変化をもたらす研究成果の活用の実績

>>>民間企業等からの研究資金等受入額

#### (3) 教員組織及び研究環境等の研究の体制

>>>若手研究者・女性研究者・外国人研究者

#### (4) 民間事業者との連携協力体制等の研究成果の活用の体制

>>>産学官共同、知財管理、投資機関

#### (5) 効果的な資源の確保及び配分等の行える運営体制

>>>合議制の機関、独立した監事

#### (6) 研究に関する業務と管理運営に関する業務の適切な役割分担等の業務執行体制

>>>法人の代表者、教学担当役員(プロボスト)、事業財務担当役員(CFO)

#### (7) 国際的に卓越した研究等を持続的に発展させるために必要な財政基盤

>>>財政基盤強化

これらは、大学が外部資金を集めて研究成果を出して国の施策や産業界のニーズに応える事業体になることを使命づけるものです。教育や基礎研究の重要性は全く省かれています。

東北大学の申請内容は部外秘となり、構成員には全く知らされていません。しかし、河北新報(2022年3月8日)が、「ナノテラスを核に産学共創」として計画案を報じました。そこには、合議制機関「法人総合戦略会議」設置、部局長を総長が指名といった、ガバナンス強化の内容

が記載されていました。トップダウン体制が強められ、自治のシステムが大幅に縮減されると思われます。一旦このような体制が作られ、規則等が整えられると、それを元に戻したり変更させるのは、大変困難になります。組合は、合議制機関にボトムアップの人事等を組み入れるよう、要請書「総長選考への学内意思反映に教育研究評議会の果たす役割は重要です」（2023年2月14日）の中で教育研究評議会評議員に申し入れました。

## 2-2 総長任期問題

2023年1月17日の東北大学教育研究評議員会で、総長任期規程改訂の案が突然提案されました。現行の規定では東北大学総長は6年任期・再任無しです。それを「再任可」に改訂するもので、以下のように提案されています。

国立大学法人東北大学総長の任期に関する規程の改正

①改正内容：総長は1回に限り再任されることができるとし、再任の場合の任期は4年とする。

②改正時期：令和5年4月1日

③施行時期：経営協議会、教育研究評議会、監事等学内の意見を聴取しながら引き続き検討する。

東北大学では1957年以降、6年を超えて務めた総長・学長はいません。総長・学長の選出方法や関連規定は、学内の民主的運営に大きく関わるものであり、2004年の法人化以前から、度々大きな議論となっていました。法人化後は国立大学法人法により、総長選考会議が選考し、文部科学大臣が任命する制度になっています。しかし、国立大学法人の学長は、「校務をつかさどり、所属職員を統督する」として、大学の校務・全職員に対して監督責任を有する立場であることが規定されています。大学の経営と、教育・研究・医療に責任を有し、私達教職員の使用者である学長・総長の権限は極めて大きいものです。学内の意向投票のあり方を含め、学長・総長の選考方法については、十分慎重な議論と学内合意が必要です。実際に国内の多くの国立大学では、学長・総長選考のプロセスや結果が大きな問題となり、学内の執行部と教職員の相互の不信が生じています。

組合は、教職員の待遇改善、働きやすい職場づくり、民主的な大学運営を求める立場から、ビラ「突然！ 総長の任期が延長される？」（2023年2月14日）を発表し、以下のような問題点を示し、学内における広い議論を提起しました。

- ・総長選考に関する極めて大きな制度変更である。あまりにも検討期間が短かく、拙速である。

- ・東北大学では、長年にわたり「再任なし」としてきたが、そうしてきた理由があったはずである。その理由とは何で、今回その条件がどのように解消されたのか。

- ・総長選考制度を決める総長選考・監察会議の半数を、総長の意向で任命された経営協議会学外委員が占める。自身で再任の制度を作ることは道義的に許されない。

- ・再任し継続すると10年任期となる。10年という長期体制は、大学の民主的運営に対して障害となる。

- ・再任時の選考プロセスが不透明である。構成員の意思が反映されない制度となる可能性が高い。

さらに、本制度は総長選考・監察会議の所掌事項ではありますが、総長選考においては、教育研究評議員の役割が大きいことから、組合は、教育研究評議会評議員に要請書「総長選考への学内意思反映に教育研究評議会の果たす役割は重要です」（2023年2月14日）を提出し、慎重な対応を求めました。

東北大学では、選考会議が選考対象とする候補者の中に、教育研究評議会からの推薦者を含める規定が設けられています。そして、この評議会推薦者の選出にあたっては、本学専任教授・准教授30名以上に推薦された者について、全学の教職員の中の一定の資格者による投票を行う制度を設けています。この結果、法人化以降のすべての総長が、評議会推薦者が選出される結果となっています。すなわち、外形的には学内の意向は問わない制度でありながら、実質的には学内の民主的手続きが維持された形となっています。本学においては総長の選出にあた

っては、選考会議と並んで、学内的にはそれ以上に、評議会の役割が重要であること認識して対応していただきたい。

加えて評議員には、部局構成員に情報を示し意見を聞き、それを踏まえた意見書を提出するよう要望しました。それは今回の総長選考・監察会議は、「本件に関しては重要な変更であることから、総長選考・監察会議での検討状況を今回、評議員の皆様にご報告させていただき、評議員の皆様からのご意見を頂戴するものであり、各部局の意見取りまとめをお願いするものではありません（1月17日開催の教育研究評議会懇談会での質問事項についての回答）」という非民主的な姿勢を示したからです。

提案後、学部長や評議員が意見を2023年2月24日に提出することになっており、短期間で取りまとめ、そして年度内に決めるスケジュールとなっていました。しかし、多くの部局では、意見聴取どころか教職員に全く知らされていない状況です。実際に、構成員の意見聴取・集約を行った部局は僅かでした。学内民主の最大案件の一つである総長選考制度を、構成員に提案・議論というプロセスを経ずに検討することは、許されないと思います。

現在(2023年6月現在)は、まだ評議員会での説明がありませんが、部局長指名問題とも関わる問題であり、高い関心をもって対応する必要があります。

## 2-3 部局長指名問題

この案件も、突然出てきたものです。2023年3月に、総長が各部局を訪ねて国際卓越研究大学制度関係の説明した際に、部局長を総長が指名する案を出して、反応をうかがったものである。その後、河北新報で国際卓越研究大学制度申請書の内容が報道され、そこに記載があった。今回の申請内容は、外部に漏れないように進めているため、事項によっては事後に知ることがあっても仕方がないが、総長選考と同様に学内民主の大きな案件である部局長選考方法をとすることは全く認められません。その後の申請書から省いたという情報もありますが、いずれにしても白紙撤回することを要求します。

## 3 その他の取り組み

### 3-1 団体交渉

#### 2022年度第1回交渉

日時：2022年12月20日(2022年11月25日申入れ)

##### 1. 人勧対応の給与見直しについて

ボーナス改善は勤勉手当ではなく期末手当で広く支給すること、非正規職員(パート等)にも支給することを求めた。しかし当局は、人勧どおりの対応とすることとしたほか、有期雇用職員については、ボーナス支給の目的である勤務継続へのインセンティブの対象外であると述べた。これに対して組合は、雇用を打ち切っているのは大学であり、むしろその不安定さに対する補償があるべきであることを主張した。

##### 2. 有期雇用職員の無期化等について

10年上限対象者について希望者を無期転換すること、一人でも多く雇用継続の策を講ずることを求めた。12月1日現在、対象者は167名(常勤職員66名、非常勤職員101名)。現在、常勤職員(主に教員)はプロジェクト雇用の継続、非常勤職員は目的限定職員への受験を各部局に示しているものの、労働契約法18条による無期転換については否定した。

##### 3. 医療職員の労働時間について

組合は、実態を調査して一部に問題があることを把握した上で交渉に臨み、作業着等への着替え、業務としての勉強会や情報収集等を労働時間に含めることを求めた。当局は、始業前、終業後の時間の使い方には個人差があるが、病院職員の着替え時間、カルテ読み込みなど情報収集の時間は労働時間であると明言し、また、本交渉に向けて各部局の実情をあらためて確認したところ、適切でないところもあり、その是正を指示したと述べ、さらに調査を行い必要な改善をすることを約束した。加えて、事務職員、技術職員についても、同様であることの見解を示した。

## 2022 年度第 2 回団体交渉

日時：2023 年 3 月 23 日(2023 年 2 月 24 日申入れ)

### 1. 有期雇用職員の無期化等について

組合は希望者を無期転換することを求め、他の職種への異動等の雇止め・解雇を回避する提案を行った。

10 年雇止めについては、部局による常勤の無期職員としてのプロジェクト雇用について、部局によってまだ理解が浸透せず、「最初に決めたことだから」と雇い止めしている旨の組合の指摘に対して、理事は「私も同じ懸念をもっている」「引き続きしっかり趣旨を伝えて、単純な問題ではない、と伝えていきたい」と述べ、さらに周知し活用することが確認された。

5 年雇止めについては、事務補佐員の限定正職員への採用が極めて少ないことなど、制度運用の検証・見直しを求めた。

### 2. 総長任期規程改訂案について

組合は、当局が敢えて学内構成員に説明せず、議論を広く行わないようにしていることを指摘し、十分慎重な議論を行うことを求めた。しかし理事は、チェックアンドバランスが大事だという一方、ルールやプロセスを含めて総長選考・監察会議が決めることとし、議論に応じなかった。

### 3. 職員の定年延長問題について

基本はフルタイムで、希望者は短時間勤務も可能、基本給は 7 割支給を前提としてそれに見合うよう仕事を減らすとの説明があった。組合は、教員の定年延長と賃下げの先例からも、7 割支給は同一労働同一賃金の原則に則さないことを指摘し、満額支給を要求した。

## 総括と方針

今期の団体交渉は、有期雇用職員の無期化、医療職員の労働時間等について、要求・交渉してきました。10 年特例の雇止め対象者については、組合の要求や提案が反映され、80 名近い職員が雇用継続となりました。以前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、医療職員の着替え時間について、労働時間に入ると明言したものの、全くサービス労働の状況は変わっていません。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ゼロから検討すべきです。

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、他大学は数億円であるのに対し、東北大は 2023 年度予算で 100 億円を超えました。異常であることに加え、各部局が総長に物言えない関係の根源になっていることは看過できません。

組合では、2021 年期から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。2023 年 3 月にオンラインで会合を開き、現状を確認し問題点を討議しました。また 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『教員人件費中央

管理分』の算定根拠等)」の回答を団体交渉で質すなど、不透明な総長裁量経費の予算について追求しました。

### 3-3 要求アンケート、要求と提案

東北大学職員組合理学部支部は以前から、部局内の教職員に対して職場の諸課題に関するアンケートを行い、要求を集約すること、教職員と幅広く繋がりをもつこと、本部団体交渉や研究科長との話し合いに使用することに活用してきました。今期は、理学部支部のご協力のもと、メールを活用した要求アンケートを工学部、農学部でも行いました。内容の精査はこれからですが、組合員数を大きく上回る回答が寄せられました。今後は他学部、他部局にも広げ、組織拡大にもつなげていきます。

なお2021年12月に発表し、前期の団体交渉で取り上げた「要求と提案」については、2022年8月30日に大学回答に関する見解を発表しました。

### 3-4 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、声明を発表しました。

2022年8月30日

要求書：「東北大学教職員の賃金改善を求める」

勤勉手当の支給月数0.10月分引き上げについて、人事院勧告を上回る賃金改善を要求  
2022年9月5日

声明：「安倍晋三元首相の『国葬』に対する東北大学の対応について」

弔旗掲揚等の弔意表明を行わないよう、東北大学当局に要求

2022年10月26日

各部局の部局長宛：「引き続き働くことを希望する『特例10年』の研究者等に関する要請書」

10年雇止め対象者の雇用継続を要請

2022年11月25日

要求書：「2022年人事院勧告を受けて、さらなる給与水準の充実を行うことす」

(勤勉手当の支給月数0.10月分引き上げについて、期末手当の引き上げ、および非正規職員へのボーナス支給を要求)

2023年1月25日

声明：仙台高等裁判所判決に対する声明」

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あること、上告することを表明

2023年2月14日

ビラ：「突然！ 総長の任期が延長される？」

(東北大学教育研究評議会(2023年1月17日)で提案された総長任期規程改訂案について、慎重・十分な学内議論を呼びかけ)

2023年2月14日

要請書：「総長選考への学内意思反映に教育研究評議会の果たす役割は重要です」

(教育研究評議会評議員宛に、総長任期規程改訂案に対する評議会の役割を改めて訴え)

2023年5月26日

声明：「最高裁の棄却決定に抗議する」

(2023年5月25日の最高裁による棄却に対する抗議の声明)

### 3-5 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、雇い止め問題以外で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。

2022 年

- 8 月 17 日(水) 全大教中執とのオンライン懇談・情報交換<10 年問題>
- 9 月 9-11 日(日) 全大教、2002 年秋のオンライン交流集会
- 11 月 6 日(日) 全大教、秋・冬の合同地区別単代<東北、近畿>

2023 年

- 2 月 18 日(土) 全大教合同地区別単代<春・新歓期>(中部と合同)
- 3/月 15-16 日(木) 北海道・東北地区書記研修会<オンライン>
- 3 月 18 日(土) 全大教病院協議会総会<Zoom>
- 4 月 24 日(月) [東北地区協] 会計監査
- 5 月 19 日(金) 全大教書記研修会<オンライン>
- 7 月 22 日(土) 全大教第 58 回定期大会

<全労連、その他>

諸団体との共闘に取り組みました

2022 年

- 8 月 4-6 日(土) 原水禁世界大会
- 8 月 22 日(月) 県労連会計監査
- 8 月 27 日(土) 宮城県医労連定期大会
- 9 月 3 日(土) 県労連第 32 回定期大会
- 9 月 8 日(木) 2022 原水爆禁止世界大会オンライン報告会
- 9 月 15 日(木) 憲法学校『『学生の今』を語る～憲法運動に求められているもの～』
- 9 月 16 日(金) 宮教協総会
- 9 月 27 日(火) 「国葬」反対集会
- 10 月 5 日(水) 宮城県春闘共闘会議総会
- 10 月 7 日(金) 工大職組「ひろば」2000 号へのお祝い原稿提出
- 10 月 29 日(土) 2022 子どもの未来をひらく みやぎ教育のつどい
- 10 月 29 日(土) 県国公定期大会
- 11 月 3 日(木) 憲法 9 条を守り生かす みやぎのつどい 2022
- 11 月 19 日(土) <男女共同参画推進せんだいフォーラム 2022 参加企画>
- 12 月 3 日(土) 2023 春闘討論集会

2023 年

- 1 月 6 日(金) 春闘共闘新春朝宣伝&決起集会
- 1 月 19 日(木) パート・派遣・臨時連絡会総会(県労連 2 階)18:30
- 1 月 20 日(金) 宮城国公 2023 年春闘討論集会
- 1 月 25 日(水) 大軍拡・大増税を許すな! 1.25 宮城県民集会
- 2 月 8 日(水) 機関紙協会宮城支部総会
- 2 月 11 日(土) 宮城県労連第 73 回評議員会<ZOOM 併用>
- 2 月 11 日(土) 2023 年 2.11 信教・思想・報道の自由を守る宮城県民集会
- 2 月 25 日(土) 宮城県原水協 2023 年度総会
- 5 月 1 日(月) メーデー宮城県中央集会
- 5 月 3 日(水) 憲法集会
- 5 月 13 日(土) 学習講演会『『新しい戦前』を象徴する・・・学問・研究、科学・技術の軍事化への道! ?』
- 5 月 27 日(土) パートなどで働く仲間の学習・交流のつどい

|              |                                   |
|--------------|-----------------------------------|
| 6 月 3 日(土)   | 宮城県労連第 74 回評議員会                   |
| 6 月 3-4 日(日) | 非正規で働く仲間の全国交流集会 in 神奈川            |
| 6 月 6 日(火)   | 県労連「組合交流の夕べ」                      |
| 6 月 10 日(土)  | 戦争させない！STOP！大軍拡・大増税・改憲発議「宮城県民大集会」 |

#### 2023 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。

#### 3-6 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。

- ・一般職員の 段階的定年延長、それに伴う給与の 大幅 減額 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
- ・非正規職員の待遇改善について
- ・一般職員の大量減員について(2027 年度までに 10%減員)
- ・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
- ・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
- ・大学ファンド(年 3%の事業成長は非現実的)
- ・病院支部要求の夜間看護等手当
- ・目的限定受験情報の周知
- ・川内-青葉山の移動に掛かる交通費支給
- ・がん検診(2 年に 1 回になった)
- ・病院医療職員の超勤(新人も動員されている)

#### 3-7 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
- ・祝祭日に授業のコマをいれない
- ・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
- ・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
- ・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
- ・2023 年度を目処に教員の 3 割を 40 歳未満にする方針
- ・マイナンバーカードの学内運用について

#### 3-8 会議等

2022 年

|             |                                 |
|-------------|---------------------------------|
| 7 月 30 日(土) | 東北大学職員組合 2022 年度定期大会<リアル&オンライン> |
| 8 月 18 日(木) | 2022 年度本部執行委員会 [1]              |

|           |                                    |
|-----------|------------------------------------|
| 9月1日(木)   | 2022年度支部代表者会議 [1]・本部執行委員会 [2] 合同会議 |
| 9月15日(木)  | 2022年度本部執行委員会 [3]                  |
| 10月6日(木)  | 2022年度支部代表者会議 [2]・本部執行委員会 [4] 合同会議 |
| 10月20日(木) | 2022年度本部執行委員会 [5]                  |
| 11月10日(木) | 2022年度支部代表者会議 [3]・本部執行委員会 [6] 合同会議 |
| 11月24日(木) | 2022年度本部執行委員会 [7]                  |
| 12月8日(木)  | 2022年度支部代表者会議 [4]・本部執行委員会 [8] 合同会議 |
| 12月22日(木) | 2022年度本部執行委員会 [9]                  |

## 2023 年

|          |                                      |
|----------|--------------------------------------|
| 1月12日(木) | 2022年度支部代表者会議 [5]・本部執行委員会 [10] 合同会議  |
| 1月26日(木) | 2022年度本部執行委員会 [11]                   |
| 2月9日(木)  | 2022年度支部代表者会議 [6]・本部執行委員会 [12] 合同会議  |
| 2月22日(水) | 2022年度本部執行委員会 [13]                   |
| 3月9日(木)  | 2022年度支部代表者会議 [7]・本部執行委員会 [14] 合同会議  |
| 3月23日(木) | 2022年度本部執行委員会 [15]                   |
| 4月6日(木)  | 2022年度支部代表者会議 [8]・本部執行委員会 [16] 合同会議  |
| 4月20日(木) | 2022年度本部執行委員会 [17]                   |
| 5月11日(木) | 2022年度支部代表者会議 [9]・本部執行委員会 [18] 合同会議  |
| 5月25日(木) | 2022年度本部執行委員会 [19]                   |
| 6月8日(木)  | 2022年度支部代表者会議 [10]・本部執行委員会 [20] 合同会議 |
| 6月22日(木) | 2022年度本部執行委員会 [21]                   |
| 7月6日(木)  | 2022年度支部代表者会議 [11]・本部執行委員会 [22] 合同会議 |
| 7月13日(木) | 2022年度臨時本部執行委員会 [1] 議案書審議            |
| 7月20日(木) | 2022年度本部執行委員会 [23]                   |
| 7月29日(土) | 東北大学職員組合 2023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

今期、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。1つは、昨年も言及した国際卓越研究大学問題です。当局が令和3年度より準備を行ってきた国際卓越研究大学への公募が令和4年12月23日より始まりました。令和5年1月から部局長連絡会議・教育研究評議会において申請書の素案が審議されるとともに、総長と部局長の間の意見交換が行われ、3月31日に申請書の提出が行われました。本学を含め、10校から申請がありました。

もう1つは日本学術会議に関する問題です。2020年10月1日に政府は6名の日本学術会議会員候補者の任命を拒否しました。この問題に対する反対運動がさまざまな方面から起こったことは周知の通りです。その後、日本学術会議は自ら改革や組織の在り方等を検討しましたが、政府は2022年12月6日に「日本学術会議の在り方についての方針」を発表し、会員選考に産業界など第三者を関与させることを盛り込みました。政府は「日本学術会議法改正案」の成立を目指していましたが、日本学術会議は4月18日に政府に対し、今国会への改正案の提出を思いとどまり「開かれた協議の場」を設定するよう勧告しました。政府は日本学術会議からの勧告を受けて、国会への提出を見送りました。とりあえず国会提出は見送られましたが、政府と日本学術会議との間の溝は全く埋まっていません。今後も政府の動向を注視していく必要があります。

#### 2) 東北大学の情勢

本学が国際卓越研究大学へ申請したのを受けて、5月17日には第1次審査結果と面接審査の日時連絡がありました。5月31日までに面接審査での説明資料を提出しました。本学は面接試験をパスし、東大、京大と並んで国際卓越研究大学認定の候補として残ったとの報道が6月27日

にありました。今後、7月18日から21日に現地視察が予定されています。報道によると、秋ごろを目途に1、2校が最終的に国際卓越研究大学として認定される予定です。

また、1月18日の教育研究評議会終了後の懇談会において、総長選考・監察会議より総長選考手続きに関する提案がありました。提案内容は、以下の通りです。

①総長の再任を可能とし、再任の場合、任期は+4年、最長10年とする。

②現職の総長が候補者となった場合も他の候補者と同様に扱う。

改正時期は2023年4月1日、ただし施行時期は引き続き協議する。施行時期が決まっていないのは、国際卓越研究大学に認定された場合、新しい総長選考システムになるので、それとの関係を考慮するためとのことでした。そして、教育研究評議員個人の意見（ただし、部局構成員に意見を募ってもよい）を2月24日までに提出するようアナウンスがありました。評議員が部局構成員から意見を募った部局もあれば、評議員が積極的に意見を募らなかった部局もありました。懇談会でこのような提案があったこと自体を知らない事務職員もいました。

結局、現総長の任期満了に伴う総長選は従来通りに行われることが6月20日の教育研究評議会でも決定しましたが本件については、本学教職員から広く意見を募るべきであったと思います。

### 3) 2023年度の運動方針

2023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安全保障技術研究推進制度による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)都市調整手当を多賀城市と同様の10%(現在は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めます。

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。多彩な活動に添えていくためにも教員組合員の飛躍的な拡大に取り組めます。

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。

#### 4-2 一般職員部

COVID19も季節性インフルエンザ同様の5類感染症相当の位置づけとなりましたが、引き続き、感染に対する注意は必要です。

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、事務系・技術系を問わず職員の「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、段取りが悪かったために行わざるをえなかった超過勤務なのかを吟味もせず、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、フレックス制が導入されましたが、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、勤怠管理システムの不具合を見逃し続けている大学の姿勢に問題があると言えます。

一般職員の削減により、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する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。

さらに、総合技術部に所属する情報系職員を情報部に異動させるという方針も検討されたようで、すでに配置の決まっている情報部事務系職員に対し、その隙間を埋めるように配置される技術職員にとっては不利益を被る可能性があります。同様の事は過去にも行われ、大型計算機センター所属の技術職員がきちんとした説明もなく情報部に組み込まれたため、情報部と総合技術部の二重戸籍となって混乱したという経験を活かせないでいる法人本部は、真つ当な組織運営の方法から勉強しなおすべきだと思います。

また、2月に当局側から「定年延長に関わる方針について説明を行いたい」との要望がありました。以前、人勧に挙げられていた政府方針に沿った内容で、

- ・ 65歳までの段階的定年延長
  - ・ 本給は60歳時の7割
  - ・ 役職についていたものは役職定年となる。(そのために降格や降給を伴う異動となった場合は異動前の本給額の7割)
  - ・ 短時間勤務を希望する場合は、一度退職したのち再雇用される形で継続雇用される
- というのですが、根本的に労働契約の再取り交わしなく減給する提案は、国家公務員ではなくなった大学法人職員としては認められるものではないと思います。

2023年度の運動方針と課題：

- 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) 定年延長による、不利益変更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。
  - 1) 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。
  - 2) 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」として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ました。一般社会より一段と厳しい行動制限が課せられ、感染状況の変化に応じ病床の再編・応援体制が強いられ、看護スタッフは不慣れた環境で働くことを余儀なくされた。5類相当に移行してからは、院内のPCRセンターはなくなり、濃厚接触者などの対応はなくなったものの、入院患者への面会が条件付きで再開となり、病棟窓口の業務量の増加となっています。コロナ禍で看護職の処遇改善がなされました。第1段階は、2022年2月～9月「国の補助器を活用した収入の1%程度（月額4,000円）引き上げ」財源は看護職員等処遇改善事業補助金です。第2段階は、2022年10月以降「診療報酬により3%程度（月額12,000円）の引き上げ」財源は診療報酬新設「看護職員処遇改善評価料」です。不足分は病院持ち出しとなっていますが、処遇改善がなされています。看護助手も金額は半分程度ですが、看護職員等調整手当として支給されています。

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自宅リモートで行われ、対面での勧誘はかなわなかった。勧誘セットの送付を複数回実施した。

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ります。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。もう一つは、防衛費増額の財源についてです。12月21日財務大臣と厚生労働大臣の折衝により、独立行政法人国立病院機構と地域医療機能推進機構

(JCHO)の両法人の積立金(併せて1500億円)を、5年間の中期目標決算を待たず、「防衛費増額」のために前倒しで国庫返納を強制させる合意がなされたのです。日本医労連は、「いのちを

守るための財源が、いのちを脅かす軍事費に使われることがあってはならない」と断固反対し、厳しく抗議する立場を表明し、国庫返納を即時取りやめることを求めています。

ユニフォームへの更衣時間は業務時間内であることを、総長交渉で確認できましたが、実際には改善されていません。

## 2023 年度の運動方針

- 1) 育児制度拡大の要望など、組合員の要求の集約と対応を行います。
- 2) 看護助手不足・看護助手高齢化の課題、限定正職員の病棟クランクの外注委託への移行など現場の問題は山積みとなっています。時間雇用職員へのボーナス支給、給与改善など労働条件の改善に取り組む必要があります。
- 3) 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。
- 4) 更衣時間、カルテ読み込みなど情報収集の時間は労働時間であるので、サービス勤務にならないよう当局に対応を要求します。

### 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3回MLを配信しました。

その配信用件名と配信日

第1回目「非正規雇用と貧困化 それを止めるには？」

2023年1月20日

寄せられたコメント数：3件

第2回目「増え続ける非正規労働は「少子化」にもつながっているのです」

2023年2月24日

寄せられたコメント数：3件

第3回目「『無期転換逃れ』を見逃す『判断のがれ』」

2023年7月13日

担当者に諸般の事情が起きたため、MLの作成にじっくりと取り組めない年でした。今期も十分な準備ができず「相談カフェ」のリアル開催は見送りました。

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。

リアルとオンラインでのカフェ開催が実現できればと思います。

アンケートの実施やオンライン勉強会・意見交換会などの開催を計画したいと思いますが、なかなか一人では運営する事もできず、まずは一緒に活動をしてくれる組合員を集める事が優先課題であります。

#### 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。

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。

#### 2023 年度運動方針と課題

1) ML 配信の継続と「カフェ・アンケート」などの開催を検討します。

#### 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、法人側からは方針を完全撤廃するという連絡がまだにきていません。また、定年延長問題に絡んで、60 歳時年度末の翌日から週 3 日などの短時間勤務を希望する場合には、退職→再雇用での継続雇用ができる制度設計になっていますが、その後、再雇用期間中にフルタイム雇用を希望した場合に、希望がかなえられるかどうかについては一切触れられていないため、「一度短時間勤務を希望した場合には、その後フルタイムに戻ることはない」といった制度設計をしてくる可能性は否めず、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特別な手当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。

#### 2023 年度運動方針と課題

- 1) 所定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。
- 2) 期末手当等の各種手当について正職員同等の金額とすることを要求する。
- 3) 現役時の給与の 60%以下という減額率を 65～75%とするよう要求する。

#### 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会場前で、組合加入と教職員共済加入の案内チラシを配布しました。また、随時、転入者や採用者に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 147 回総会に出席してきました。

3) 各共済の加入状況(2023 年 6 月)、延べ給付件数

(2023 年度)

|          |      |     |       |
|----------|------|-----|-------|
| ・総合共済    | 58 人 | (給付 | 4 件)  |
| ・火災共済    | 8 件  | (給付 | 21 件) |
| ・自動車共済   | 31 台 | (給付 | 13 件) |
| ・トリプルガード | 27 人 | (給付 | 0 件)  |
| ・交通災害共済  | 4 人  | (給付 | 7 件)  |
| ・新・終身共済  | 4 人  | (給付 | 0 件)  |
| ・年金共済    | 7 人  | (給付 | 0 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 2023 年 4 月現在で 23 名です(前年度は 21 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定期開催の推進委員会に出席してきました。

## [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」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カンパ等たくさんの支援を受けてきました。また、退職後も民主団体等の役員を担い、各種集会にも積極的に参加しています。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。

## 2023 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 2023 年 1 月 13 日（金）

2023 年 1 月 13 日に多元研・反応研棟 2 号館 2 階セミナー室にて 2023 年度新春交流会をハイブリッドで開催しました（会場 11 名、オンライン 5 名）。来賓として退職者の会・横田有史会長、県労連・高橋正行議長、県国公・中川浩一議長からご挨拶いただきました。また、仙台中中央法律事務所、西村智奈美衆議院議員、山岡達丸衆議院議員、高橋千鶴子衆議院議員、宮本徹衆議院議員からメッセージを頂戴いたしました。

情勢報告として、黒瀬副執行委員長から国際卓越研究大学・大学ファンドの枠組みと問題点、東北大学がそのために行っている施策の紹介があり、その後参加者で活発な意見交換が行われました。

恒例の片山執行委員長と小野寺書記による余興が今年も行われ、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。

(2)第94回メーデー宮城県中央大会 2023年5月1日(日)

第94回メーデー宮城県中央集会在勾当台公園市民の広場において開催されました。主催者の発表では60団体・800名の参加があり、当組合からは、集会・デモに4名の現役組合員と6名のOBが参加しました。また当組合は1分間スピーチにも参加し、メーデーを盛り上げました。

#### 2023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

コロナ感染拡大後、定期大会を行うことができない状態が続いてしまいました。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

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。母親大会成功めざす物資販売と、「いわさきちひろカレンダー」等の販売に取り組みました。特に「いわさきちひろカレンダー」は、昨年に引き続き、今年も50部を完売しました。

##### (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。

- ・男女共同参画推進せんだいフォーラム 2022

同日開催の第67回はたらく女性の中央集会(大阪)の全体会をオンライン視聴  
2022年11月19日 2名参加

- ・国公女性協単組代表者会議

2022年12月2日 1名参加

- ・第68回日本母親大会(埼玉・群馬)

2022年10月15・16日 オンライン 3名参加

- ・第29回宮城県労連女性部定期大会

2022年11月23日 2名参加

- ・第61回宮城県母親大会(仙台市)

2022年12月11日 4名参加

- ・第32回宮城はたらく女性のつどい

2023年1月28日 3名参加

- ・国際女性デー第63回宮城県集会

2023年3月8日 2名参加

- ・パートのつどい

2023年5月27日 2名参加

- ・全国非正規職員集会  
2023 年 6 月 3・4 日 1 名参加
- ・第 62 回宮城県母親大会（多賀城市）  
2023 年 6 月 18 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

#### 2023 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 69 回日本母親大会（山口）        | 2023 年 11 月 25・26 日 | オンライン併用 |
| 2. 第 68 回はたらく女性の中央集会 in 長野 | 2023 年 10 月 7・8 日   | オンライン併用 |
| 3. 第 33 回宮城はたらく女性のつどい      | 2024 年 2 月予定        |         |
| 4. 国際女性デー第 64 回宮城県集会       | 2024 年 3 月 8 日      |         |

#### 4-9 情宣部

雇い止め裁判は最高裁が判断から逃げるという大変納得の行かない結末となりましたが、本学の非正規職員のあり方についてのたたかいは、むしろこれからが本番だとも言えるでしょう。今期も、非正規職員問題をテーマとした北門での隔週の訴えを行っています。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。今期はまだチラシの配布は行っていないですが、今後復活を考えたいところです。

##### (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ています。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、283、284、285、286、287、288 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(<https://tohokudai-kumiai.org/>)には、1997 年以來の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。今期、25 年以上前からサイトデザインの一新を計画し、実装、公開まであと一息の段階にあります。デザインだけではなく、情報の一覧性、検索性など機能面でもより充実した新しい組合の顔はまもなくお目見えの予定です。

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、その活用も一度は手を付けたものの、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 X 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。

#### 2023 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) 新しいウェブサイトを活用した情報発信に取り組みます。

(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。

|          |                                                                |
|----------|----------------------------------------------------------------|
| 8/24(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 9/7(水)   | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 9/21(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 10/5(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 10/19(水) | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 10/26    | ポスター「データ集めてます 働いた分、支払ってもらってますか？<br>着替えの時間だって労働時間です」作成、ウェブサイト掲載 |
| 11/09(水) | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 11/30(水) | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 11/26(木) | ポスター「12.20 団体交渉速報」作成、ウェブサイト掲載                                  |
| 12/7(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 12/21(水) | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 1/11(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 2/8(水)   | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 2/14     | ビラ「突然！総長の任期が延長される？」を作成、ウェブサイト掲載                                |
| 2/22(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 3/8(水)   | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 3/22(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 5/10(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 5/24(水)  | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 6/7(水)   | 学内定例・昼宣伝(片平北門)                                                 |
| 6/21(水)  | 学内定例・昼宣伝                                                       |
| 7/5(水)   | 学内定例・昼宣伝                                                       |

#### 4-10 組織部

組合の存在をアピール！日常的な声かけで基盤強化と拡大を

##### (1)総括

残念ながら、今年度、組合員数は減少しました。新型コロナウイルスの感染が拡大し、ここ数年間、積極的な勧誘活動を実施することができなかったことが大きな原因だと考えています。学内ではBCPレベルが0になったので、今後は、組織部として、積極的な勧誘活動を再開していきたいと考えています。

組織部の目標は、これまで同様、多くの新入組合員を得ることで組織率を高め、より高い交渉力を得ること、そして長期的には過半数組合を確立することです。多くの教職員の皆さんに「数は力なり」の重要性を地道に説き、具体的な成果を得るにはまず組合員の増加が不可欠であることを理解してもらえかが組合の課題です。

##### (2)今期の拡大活動

2022年8月から2023年7月までで、加入が 名（加入の内訳：教員 名、事務 名、看護師 名、特定有期雇用職員 名、准職員 名、時間雇用職員 名）・退会が 名（退会の内訳：定年退職 名、退職 名、雇止め 名、退職後組合継続の終了 名、脱退 名）で、 名の純減でした。退会理由の中で最も多かったのが、定年を含めた退職でした。退職者数を超える加入者が必要でしたが、積極的な勧誘活動を実施できなかったのが残念でした。

片平さくらホールにて行われた一般職員初任者研修期間中の4月3日の朝、新歓一般職へのセット配布を初任者34名全員に配布し、組合加入を呼びかけました。組合活動の理解につなげることができました。結果、事務員の加入もありました。

コロナ禍の折、勧誘セットを配布することが主な拡大活動でした。夕方、執行委員を中心に書記局に集まり、勧誘セットの作成を行い、新任・途中採用の教職員に発送しました。この地道な活動が実を結び、加入してくれた教職員もいました。この作業には、組合OBボランティアの方の尽力が不可欠でした。この場を借りて、厚く御礼申し上げます。

また、休職中の組合員からは組合費の納入を免除すべきであるという提案があり、執行委員会で議論した結果、本大会で無給休職の組合費は免除することを提案します。

#### (3) 過半数代表者との連帯

職員組合は過半数代表者のために情報提供や事業場長への意見提出に関わる提案を積極的に行っています。しかし、過半数代表者は年度ごとに入れ替わることや、各事業場における過半数代表者の動きや意識に温度差があることも手伝って、十分な取り組みとはなりません。また、一般の教職員において、過半数代表者と組合との性格、役割、そして権限の違いが十分理解されていないことは否めません。組合は教職員に対してわかりやすく周知し、また過半数代表者への連絡や情報交換を緊密に行い、大学当局による一方的な労働条件の不利益変更がなされないように連携した取り組みをしていく必要があります。

#### (4) 展望について

2018年から始まった本学非正規職員の雇止め無効を訴えた裁判は、地裁・高裁・最高裁において原告の請求は棄却され、高裁判決に対する上告は最高裁に棄却されるという非常に残念な結果に終わりました。

当局は、この結果をもって、現状のように非正規職員を5年で雇い止めしても全く問題ないと解釈すると思います。しかし、そうした解釈が改正労働契約法の趣旨に反していることは言うまでもありません。当組合は当局の無期転換回避目的の雇止めやそのための更新上限制度を撤廃させる取り組みを継続し、社会の非正規雇用労働者の安定雇用と待遇改善に向けた活動を強化していきます。

そのために、これまで以上に非正規職員に対する勧誘活動を強化していきます。いわゆる

「10年問題」によって2023年3月をもって本学を去った研究者・教員も多くいました。制度が変更されない限り、今後もこの問題によって、多くの非正規の研究者・教員が雇い止めされます。研究者を大切にしない国、大学の将来は明るいものではないでしょう。当組合は、東北大学の将来を明るいものにすべく、非正規教職員との連携を強化しながら今後も活動していきます。

また、看護職員の労働環境改善の改善などが、徐々にではありますが、学内全体に浸透して組合への関心が高まっていることは明らかなです。今後も、学内の声なき声を拾い集め、職員一人ひとりでは解決できない問題に真摯に対応することが重要です。そのことが、大学における様々な改悪に対して職員組合の力が今こそ重要な時代ではないかとの認識を高めていきます。その気持ちや意識の高まりを組合への加入にまでどのように結びつけていくかが、今後の大きな課題となります。

#### 2023年度運動方針と課題

(1) 退職者・転出者による減員を念頭に入れ、また健全な財政活動を行うことを考えると、現旧支部役員と旧執行委員とが連携して組合員増加に計画的に取り組み、「各支部年間名以上の組織拡大」を実現します。

(2) 組合の組織強化策の1つとして、役員選出のための対策委員会の活動を強化し、安定した本部役員の選出および将来を担う若手組合員の本部・支部役員への積極的な登用を行うとともに、各専門部の機能強化をはかります。

(3) 組合員の年齢構成を踏まえて5年後10年後を見据えた組織拡大を行っていきます。

(4) 本部執行委と支部が一丸となり、特に大きな問題が起こっている職層に重点を置いてさらなる組合員拡大に取り組みます。

(5)「見える組合活動」をモットーとする宣伝活動の充実により未組合員にアピールできる体制強化を図ります。

## 5 支部の取り組み

## 第 3 号議案

### 2023 年度会計予算編成方針(案)

今期の新規加入者は 6 名にとどまり、組織規模はやや縮小して期末を迎えました。組合費収入は未納組合費が少々多かったため見かけ上は予算額に近くなっていますが、次期の未納組合費がその分減ることとなり、組合費収入は減少しています。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が組合財政を支える柱となってしまう状況が続いていますが、予算額には若干届かず、印刷費などの雑収入は、横断幕の受注を中心に健闘しましたが、予算額に微妙に届きませんでした。これらの結果、収入は予算に比べて 20 万円ほど減少しました。一方、支出の可能な限りの削減の結果、こちらも予算額をかなり下回る額に抑えて決算とできましたが、繰越金は昨期の水準を下回っています。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 名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）を次期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、月額換算を基礎としている年俸制の一部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。時間給換算を基礎としている多くの組合員については、現状を維持します。

#### [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] 特別会計について

(1) 裁判闘争が終結したことにより、特別会計に計上されている額の扱いについて検討します。

## 新旧役員名簿

| 2022 年度 |               | 2023 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    | 高橋 京          |
| 執行委員    | 小俣 乾二         | 執行委員    | 小俣 乾二         |
|         | KLAUTAU ORION |         | 金子 淳          |
|         | 後藤 洋子         |         | KLAUTAU ORION |
|         | 中川 圭子         |         | 後藤 洋子         |
|         | 中村 達          |         | 小室 貴士         |
|         | 二井 勇人         |         | 中川 圭子         |
|         |               |         |               |
| 会計監査委員  | 阿部 直樹         | 会計監査委員  | 阿部 直樹         |
|         | 中野 俊樹         |         | 中野 俊樹         |