

**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**

## **2024 年度定期大会議案**

**開催日時** 2024 年 7 月 27 日(土)13:15~17:00  
**会場** 東北大学片平会館 2 階 会議室

### **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

Te1 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	2
1-1 経緯	
1-1-1 問題の動向	
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 関連活動	
1-2-1 ストップ雇い止め、ネットワークみやぎ	
2 国際卓越研究大学制度と総長任期問題	4
2-1 改正国立大学法人法	
2-2 国際卓越研究大学制度	
2-3 総長任期問題	
2-4 総長裁量経費問題	
3 その他の取り組み	6
3-1 団体交渉	
3-2 要求アンケート、要求と提案	
3-3 学内における取組(声明など)	
3-4 上部組織および他団体との連携	
3-5 要求項目	
3-6 監視・注視してきた事項	
3-7 会議等	
4 専門部	11
4-1 教文部	11
4-2 一般職員部	12
4-3 医療職員部	13
4-4 准職員・時間雇用職員部	13
4-5 再雇用職員部	14
4-6 厚生部	14
4-7 文化部	15
4-8 女性部	16
4-9 情宣部	17
4-10 組織部	18
5 支部の取り組み	20
第2号議案 2023年度会計決算報告	別紙掲載
第3号議案 2024年度会計予算案	別紙掲載
2024年度会計予算編成方針(案)	22
新旧役員名簿	23

## 第1号議案 (経過報告と運動方針)

### 運動の基調

2023 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、2023 年 8 月の人事院勧告が反映され、月例給を平均 1 級 5.2%、2 級 2.8% 引上げ、ボーナス 0.10 月分引上げ、テレワーク手当を新設(月額 3,000 円)等の改善が行われました。しかし、一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。労働者の全体の賃金を大幅アップ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は、労働争議が 2023 年 5 月に終了し、ストップ雇止めネットワークみやぎも活動を休止することになりました。これらの争議や運動を通して、日本における非正規職員問題を広く訴えることができ、また他大学や独法研究所の組合との連帯も強固に進められました。学内においても、組合の存在意義が認知され、多くの相談が寄せられるようになりました。制度的にも、10 年雇止め対象者の継続雇用が毎年行われるようになりました(2023 年 3 月は 16 名)。しかし、東北大学の雇止め方針は変わっておらず、今期の 2023 年度末も大量雇止めが強行され、61 名の 5 年雇止め、11 名の 10 年雇止めが生じてしまいました。加えて、目的限定職員が 12 名解雇されました。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、また支部役員勧誘によって、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。

2023 年 12 月に国立大学法人法の一部が「改正」されました。一部の国立大学を特定国立大学法人として合議体・運営方針会議を設置、その運営方針会議の委員選任は大臣承認というものです。大学意思決定がトップダウンで行われ、時の政府がその意思決定に影響を与える制度です。2024 年 10 月から、施行されます。同時に開始される見込みの国際卓越研究大学ですが、最終候補に 1 校残った東北大学に対し、2024 年 6 月 14 日にアドバイザーボードが認可水準クリアの判断を示し、認定の可能性が高くなっています。東北大学はこれまで、認定に向けて注力し、その申請書には学内議論なしに数多くの改革案と、高い数値目標を明記していました。加えて、経営方針を提示し、業務執行を監督する機関(過半が学外者)として合議体の設置が示されました。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。学内民主が全くなしがしろにされている状態です。

2024 年 4 月に、大野総長から富永総長に交替しました。2022 年春に提起されていた大野総長の任期延長(再任)は、学内の反対により行われませんでした。今回はじめて経営協議会の推薦者も出されましたが、選出された富永氏は教育研究評議会の推薦者であり、また学内「意向」投票で 1 位となった候補者であり、結果的に投票結果が尊重された形となりました。しかし大野前総長は、学内では「総長特別顧問」として残り、また経済産業省の科学技術担当特別顧問にも就任し、影響力を維持する体制になっています。

総長任期延長問題については、総長選考会議が 2024 年 3 月 19 日の教育研究評議会において、総長任期延長に関する異例の提言を行い、今後検討される見込みです。

本議案書では、無期転換問題への対応、学内民主の維持、組織拡大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、2023年3月が65名、今期の2024年3月が61名でした。「10年問題」の雇止めは2023年3月が86名、今期の2024年3月が11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、2023年3月には8名(プロジェクト業務従事6名、秘書業務重視2名)、今期の2023年3月には12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

組合の提案および当局の検討によって、2020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。その後、毎年数名が目的限定職員として継続雇用されたと思われませんが、2023年度末はなかったと推察されます。

組合は、目的限定職員については解雇回避努力を求め、雇用継続を要求しています。しかし団体交渉において当局は、「目的終了による解雇」であるとし、整理解雇時の解雇回避努力は不要と主張しています。これは明らかに理不尽な対応です。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。

#### 1-1-3 10年問題

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78名が、部局判断の無期雇用として雇用が継続されました。このことは、組合の取り組みの大きな成果でした。

2023年度末は、27名の10年雇止め対象者のうち、11名が雇止め、16名が継続雇用となりました。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。そして、10年問題で可能なら、5年問題でも部局の判断で雇用継続が可能はずです。

### 1-2 関連活動

#### 1-2-1 ストップ雇止め、ネットワークみやぎ

労働争議の終了を受け、2023年10月23日の会議において、組織としては存続させるものの、活動は休止することを確認しました。なお、月2回の北門昼宣伝は継続しています。

#### 2024年度運動方針と課題：

「5年問題、10年問題の根本的解決」

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。しかし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促します。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。

## 2 大学問題および学内諸制度の問題

### 2-1 改正国立大学法人法

この改正案については、政府・与党は改正を必要とすべき立法事実の説明をまともに行わず（法案の策定過程にかかわる公文書も断片的にしか提出しなかった）、2023年12月13日に、国立大学法人法の改正案が可決成立しました（施行は2024年10月1日）。

その中心内容は、一定規模以上の国立大学（特定国立大学法人）に設置される合議体「運営方針会議」です。対象となる大学は、東大、京大、東北大、大阪大、東海国立大学機構（名大と岐阜大）である。この合議体には、中期目標・中期計画の決定権、予算・決算の決定権、学長に改善を要求する権限が付与されます。しかもこの運営方針委員の選考にあたっては、文科大臣の「承認」を必要とすると定められました。当然ながら、2019年の学術会議会員6名の任命が内閣総理大臣から拒否されたことを想起させられます。政府の意に沿わない委員が任命されない、政策に合わない研究を認めないという事態が生じることが予想されます。大学の方針や意思決定が、トップダウン、かつ政府の意に沿ったものとならざるを得ない事態になるでしょう。

法人化に際して、従来の教授会自治に代わって総長（学長）を最高意思決定者とする体制となりました。さらに2014年の学校教育法改正によって教授会の権限はさらに縮小され、総長に権限が集中することとなりました。しかし、教育研究評議会と経営協議会が総長、役員会の下に審議機関として存在し、各部局からの教員が大学の教学・経営に参画する道は残されています。構成員の理解なしに大学組織を円滑に運営することは困難といえます。しかし、特定国立大学法人での合議体は、その過半数を学外者が占め、総長に運営方針の決議、法人運営の監督、総長選考への意見ができ、総長の解任も提案できる非常に大きな権限を与えられています。そこに大学構成員（教員、職員、院生学生）の声が届く道は塞がれているのです。

戦前の反省から戦後を通して維持されてきた大学の自治と学問の自由が、根本的に損なわれることは明白だといえます。

### 2-2 国際卓越研究大学制度

国際卓越研究大学の認定及び体制強化計画の認可は、世界と伍する研究大学となるためのポテンシャルとして、以下の観点で審査されています。

- ・国際的に卓越した研究成果の創出(研究力)
- ・実効性が高く意欲的な事業、財務戦略(3%成長)
- ・自立と責任あるガバナンス体制(合議体)

この合議体は、改正国立大学法人法の運営方針会議と同じ位置づけです。トップダウンによる稼げる大学づくりが明確に示されています。この間、政府は国立大学法人への運営費交付金を減額し続け、競争的資金に移行させる、いわゆる選択と集中を進めてきました。その結果として、我が国の研究力が著しく低下したことを直視すべきところです。しかし国際卓越研究大学構想は、その選択と集中をさらに推し進めようとするもの。優れた研究は広い裾野の上にしか成立しないことは常識です。国立大学協会も、「国立大学法人法の一部を改正する法律案について」（2023年11月24日）で示しているとおり、国立大学法人の区分・資源配分に差を設けず、自主性・自律性を尊重するよう見解を示しています。

東北大学における国際卓越研究大学構想については、大きくわけて以下の3つの問題点があります。

- ・学内議論が皆無

2023年9月1日に初めて公開された。

その後、文科省のアドバイザーボードからの意見を受け、内容の改訂が進められているが、その議論は評議会のみで説明され、その資料等は部外秘となっている。

- ・高い数値目標
- ・論理的破綻

文科省のアドバイザーボードからの意見は、以下の6点でした。

- ・人文・社会科学系も含めた全学の研究力向上の道筋

- ・全方位の国際化
- ・国際性・開放性を基軸とする大学院変革
- ・研究大学にふさわしい学部変革
- ・産学共創による収益の拡大方策
- ・財務戦略の高度化

これらに対し東北大学は、多くの組織改変と高い数値目標を示し、2024年1月に第二次案を提出した。130億円でスタートし、事業成長を経て25年目には500億円の支援を受け、総額1兆円の助成を見込んでいます。その8割を「人的投資」という方針ですが、非正規雇用問題を増幅させるだけにならないよう、注視する必要があります。

私達職員組合は、2023年12月15日に「国際卓越研究大学制度に対する見解」を発表しました。研究条件の向上、教育環境の充実自体は歓迎すべきであるが、制度自体が「選択と集中」「稼げる大学づくり」であること、極めて強い権限を持つ合議体・運営方針会議の設置、非現実的な重点成果指標（数値目標）といった問題点を指摘し、これまで築いてきた大学の自治や民主的運営、そして裾野の広い学問分野が崩される懸念を表明しました。

### 2-3 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した。しかし反対意見が多く、評議会等における議論を経て、再任可の案は撤回されました。

いわゆる廃案になったと思われた再任可の案が、2024年3月19日の教育研究評議会に対して、総長選考・監察会議から「次期総長候補者の選考の在り方」に関する今後の方向性への提言」が提出されました。その内容は「総長の任期は6年、1回に限り再任されることができる。ただし、再任の場合の任期は4年とする」です。ただし「総長候補者推薦においては、学内の幅広いレイヤーから意見を汲み上げる仕組みの検討」「学内構成員が候補者をより深く理解した上で選考できる仕組みの検討」という改善提案もなされており、民主的なプロセスも重視されています。今後の教育研究評議会を中心とした学内議論に注視するとともに、再任案の撤回、「意向投票」の維持およびその結果を尊重した選考が行われることを求めていく必要があります。

現在(2024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。

### 2-4 総長裁量経費問題

東北大学の総長裁量経費は、他大学に比べて群を抜いて多く、2022年度の総長裁量経費予算は、総収入予算が初めて100億円を突破しました。組合は2021年6月24日に、勉強会「東北大学総長裁量経費と部局支配の構造」を開催したのを契機に、有志による総長裁量経費研究会を開いて分析を進め、問題点を絞り込んできました。そして大きな問題点を以下のように整理しました。

- ・文科省への事業報告の額と学内報告(決算)の額が異なっている。
- ・総長裁量経費の配分部局は理事/副学長が過半を占める。
- ・配分は総長の専権事項であるため、部局支配の道具となっている。
- ・積算の方法が不明な予算項目が多い。全体的に極めて不透明である。

組合は、情報公開請求を利用してその実態を明らかにするとともに、団体交渉で質していくことが必要となります。

### 3 その他の取り組み

#### 3-1 団体交渉

##### 2023 年度第 1 回交渉

日時 : 2023 年 11 月 29 日 (2023 年 10 月 20 日申入れ)

##### 1. 有期雇用職員の無期化等について

無期転換権を有する教職員に対し、意向を確認して必要な手続きを行うことを求めたが、労働条件通知書での記載(通知書末尾に、上限を超えた場合に無期転換権が発生する旨と、権利行使の手続きのメ切は雇い止めの 30 日前である旨を従来から記載していること)だけの対応に終始した。部局の判断による更新上限を超える運用については、当局は特に新たな対応姿勢を示さなかった。

##### 2. 医療職員の労働時間について

突然当局は、作業着等への着替えの所要時間に相当するものとして就業開始前 5 分間と終了前の 5 分間について「みなし時間」として設定し、12 月 1 日から実施することを提案した。組合は、「みなし時間」に業務としてのカルテを用いた情報収集、引き継ぎ等が含まれていないことを確認し、未払い賃金が存在することを踏まえ、当局の対応が不十分であることを示した。また事務職員、技術職員への対応について調査検討することを求めた。

##### 3. 待遇改善について

非正規職員のボーナス支給について、当局はゼロ回答であった。私達は、ボーナス支給は社会の趨勢であること、人勧対応の給与・手当引上げに要する 6 億円に非正規職員ボーナスの 1 億円を加算することは可能であることを指摘し、支給するかしないかではなく「どのように支給するか」を早急に検討することを強く要求した。

##### 2023 年度第 2 回団体交渉

日時 : 2024 年 3 月 22 日 (2024 年 2 月 19 日申入れ)

##### 1. 有期雇用職員の無期化等について

今年度末において、5 年上限雇い止めが 61 名、10 年上限雇い止めが 11 名、限定正職員(目的限定職員)の解雇が 12 名生じる予定。組合は、根本的な上限ルールの見直しを要求した。また、目的限定職員の解雇について当局は、整理解雇ではなく解雇回避努力の必要がないと強弁した。組合は認識を改めるよう強く主張し、事務補佐員の無期化についてハードルを引き下げるよう要望した。

##### 2. 医療職員の労働時間について

着替えに要する時間として、2023 年 12 月から実施されている最初 5 分間と最後 5 分間の「みなし時間」について、着替え、移動および情報収集には到底足りず、拡充を求めた。しかし当局は、5 分とした根拠や現場の実態を説明できなかった。看護師の業務を支えている看護助手の不足問題について、労働環境や待遇に問題があることを組合が指摘したところ、当局は分析することを約束した。

##### 3. 非正規職員のボーナス支給について

組合が従来から要求しているボーナス支給について、前回まで当局はゼロ回答だったが、本交渉で、仕組みや方法を検討していることを明言した。組合は、実現への期待を伝えた。

#### 総括と方針

今期の団体交渉では、10 年特例の雇止め対象者の雇用継続の割合が増加したこと、医療職員の着替え時間に相当する「みなし時間が 2023 年 12 月から実施されたこと、悲願の非正規職員ボーナス支給の検討が始まったことは、いずれも団体交渉での組合の要求が反映されたものです。私達の主張が合理的であったこと、そして団体交渉が実質機能していることを示したものといたします。

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る効果が期待されます。

ただし、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、雇用継続人数や、医療職員の着替え時間は、まだまだ不十分です。正規職員ボーナス支

給もまだ具体的な提案を受けていません。引き続き、団体交渉において強く要求していく必要があります。

### 3-2 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。農学部支部では、その結果をポスターとして4個所に掲示するとともに、ウェブサイトを開設しそのファイルを閲覧可能にしました。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。

### 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、声明を発表しました。

2023年11月16日

要求書：「2023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。非正規雇用職員にボーナスを支払うこと」

勤勉手当の支給月数0.10月分引き上げについて、非正規雇用職員を含めた全体的な給与水準の引き上げと待遇改善を行うこと、非正規雇用職員へのボーナス支給の早急な支給実施を要求。

2023年12月15日

見解：「国際卓越研究大学制度に対する見解」

大学の研究力をさらに損なう可能性が高く、学問の自由と大学の自治を損ねる制度であることを指摘。

2023年12月19日

声明：「大学自治、学問の自由の破壊につながる国立大学法人法改悪を、私たちは許す訳にはいかない」

宮城県教職員組合協議会として、改悪国立大学法人法に反対し、大学の教育、研究予算の基盤となる運営交付金の大幅増額を求める。

### 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。

2023年

09/09-10(日)	全大教第31回教職員研究集会<オンライン>
10/21(土)	国際卓越研究大学に関する全大教(教文部)とのオンライン懇談
11/19(日)	全大教、秋・冬季の取り組みに向けた合同地区別単代(オンライン)
12/15(金)	宮教協記者会見<国立大学法人法問題声明>

2024年

02/16(金)	全大教北海道・東北地区書記研修会
02/18(日)	全大教合同地区別単代<東北・九州> [春・新歓期]
03/18(月)	全大教全国書記学習交流会
07/20(土)	全大教第57回定期大会<オンライン>

<全労連、その他>

諸団体との共闘に取り組みました。

2023 年

08/18(金) [4 病院問題] 宣伝行動  
08/26(土) 宮城県医労連定期大会  
09/02(土) 県労連大会  
09/05(火) [4 病院問題] 宣伝行動  
10/03(火) 宮城県春闘共闘会議総会  
10/14(土) バスハイク<登米方面>  
10/14(土) 宮城国公第 62 回定期大会  
10/24(火) 最賃宣伝行動  
10/28(土) みやぎ教育のつどい  
10/28(土) [4 病院問題]「ストップ! 4 病院再編・移転 10.28 県民大集会」  
11/05(日) 国民救援会宮城県本部定期大会  
11/07(火) 東京地区大学教職員組合協議会(都大教)緊急オンライン学習会  
「国立大学法人法改正案について」  
11/11(土) 県労連女性部定期大会  
11/21(火) 最低賃金宣伝  
12/02(土) みやぎ教育のつどい第 4 回実行委員会<総括>  
12/02(土) 春闘共闘「学ぼう、語ろう、働き方とくらしの改善を 春闘学習、交流会」  
(春闘討論集会)  
12/03(日) 憲法 9 条を守り生かす宮城のつどい  
12/07(木) 県労連、労働相談ホットライン  
12/09-10(日) 日本科学者会議東京支部「東京科学シンポジウム」<ハイブリッド開催>  
12/15(金) 宮教協記者会見<国立大学法人法問題声明>  
12/22(金) [4 病院問題] 緊急抗議行動  
12/23(土) [4 病院問題] 仙台医療圏の病院再編地域説明会

2024 年

01/10(水) 春闘共闘「新春旗開き」  
01/12(金) 宮城国公 2024 年旗開き  
01/13(土) 機関紙協会宮城支部総会  
01/27(土) 宮城県医労連中央委員会  
01/31(水) 宮城国公 2024 年春闘討論集会  
02/4(日) [4 病院問題]「Stop! 仙台圏 4 病院再編・移転 県民大集会」  
02/10(土) 宮城県労連第 75 回評議員会  
02/12(月) 第 50 回 2024 年 2.11 信教・思想・報道の自由を守る宮城県民集会  
02/13(火) [4 病院問題] 県庁前スタンディング行動  
02/17(土) 学習講演会「どうなる国立大学法人？」  
03/01(金) <県労連要請>全医労ストライキ→要求前進でスト回避  
03/01(金) <県労連要請>全医労、仙台駅アピール行動  
03/19(火) 最低賃金宣伝行動  
03/23(土) 人口減少問題シンポジウム  
03/23(土) Stop! 女川原発再稼働 さようなら原発全国集会 in 宮城  
03/27(水) 宮城県教職員組合協議会(宮教協)2023 年度総会  
04/10(水) 最賃引上げをめざすスタンディング宣伝  
04/13(土) 国立療養所「新生園」ツアー  
04/21(日) 仙台市内の戦争の爪痕を巡るツアー  
04/21(日) 止めよう! 女川原発再稼働 落合恵子さん講演会  
05/10(水) メーカー宮城県集会  
05/03(金) 5.3 憲法を活かす宮城県民集会

05/21(火)	最低賃金宣伝行動
05/28(火)	県労連、最低賃金学習会
06/01(土)	県労連第76回評議員会
06/14(金)	NHK ニュース 国際卓越研究大学に関するコメント
06/15(土)	河北新報 国際卓越研究大学に関するコメント
06/15(土)	教育のつどい実行委員会①
06/15(土)	STOP!戦争する国づくり 変えるな憲法 変えよう政治 6.15 宮城県民大集会
06/20(木)	原水爆禁止 2024 年国民平和進行(仙台市内、行進合流・交流集会)

#### 2024 年度運動方針と課題：

これまで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。また宮城県教職員組合協議会として、国立大学法人法に関する声明を発表し記者会見を行うことができました。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、意見交換を行っています。

- ・一般職員の定年年齢引き上げ
- ・非正規職員の待遇改善について(正職員の昇給に連動した賃上げ等)
- ・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)
- ・一般職員の補充について
- ・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
- ・教員の定年延長時の本給減額について
- ・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
- ・病院支部要求の夜間看護等手当

#### 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)
- ・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
- ・一般職員の残業と人事評価
- ・一般職員の段階的定年延長について  
(教員の 63 歳以降本給 3 割減について、大学の状況)
- ・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
- ・国際卓越研究大学の認定候補
- ・ゲートウェイカレッジについて
- ・総長裁量経費

#### 3-7 会議等

2023 年

07 月 29 日(土)	2023 年度定期大会
08 月 23 日(水)	第 01 回本部執行委員会
09 月 7 日(木)	第 02 回本部執行委員会、第 01 回支部代表者会議
09 月 21 日(木)	第 03 回本部執行委員会

10月05日(木)	第04回本部執行委員会、	第02回支部代表者会議
10月19日(木)	第05回本部執行委員会	
11月02日(木)	第06回本部執行委員会、	第03回支部代表者会議
11月16日(木)	第07回本部執行委員会	
12月07日(木)	第08回本部執行委員会、	第04回支部代表者会議
12月21日(木)	第09回本部執行委員会	

2024年

01月11日(木)	第10回本部執行委員会、	第05回支部代表者会議
01月25日(木)	第11回本部執行委員会	
02月08日(木)	第12回本部執行委員会、	第06回支部代表者会議
02月22日(木)	第13回本部執行委員会	
03月07日(木)	第14回本部執行委員会、	第07回支部代表者会議
03月21日(木)	第15回本部執行委員会	
04月04日(木)	第16回本部執行委員会、	第08回支部代表者会議
04月18日(木)	第17回本部執行委員会	
05月09日(木)	第18回本部執行委員会、	第09回支部代表者会議
05月23日(木)	第19回本部執行委員会	
06月06日(木)	第20回本部執行委員会、	第10回支部代表者会議
06月20日(木)	第21回本部執行委員会	
07月04日(木)	第22回本部執行委員会、	第11回支部代表者会議
07月18日(木)	第23回本部執行委員会	
07月27日(土)	2024年度定期大会	

## 4 専門部

### 4-1 教文部

#### 1) 我が国の大学を取り巻く環境

我が国の大学を取り巻く環境として、まず指摘しなければならないのは、2023年12月13日に国立大学法人法が一部改正され、2024年10月より特定国立大学法人に運営方針会議の設置が義務付けられたことです。特定国立大学法人に指定されたのは理事が7名以上のうち規模が特に大きい東京大学、京都大学、東北大学、大阪大学、東海国立大学法人（名古屋大学と岐阜大学）の5法人です。運営方針会議は中期目標・中期計画に関する事柄を決定し、学長選考について学長選考・監察会議に意見を述べるができることとし、運営方針会議委員は文部科学大臣の承認を得なければならないことが定められました。

上記の改正を受け、総合科学技術・イノベーション会議は2024年3月7日に「国際卓越研究大学に求められるガバナンス体制」を発表し、運営方針会議に係る事項に加えて、国際卓越研究大学の認定要件として合議制の機関に求められる事項を示しました。国際卓越研究大学に求められる合議制は執行部から独立すること、運営体制のみならず体制強化計画を決議・監督すること、学長選考・監察会議は運営方針会議からの学長選考に関する意見を審議し、同意見への対応を運営方針会議に報告することなどです。

2024年6月には東京大学が2025年度より授業料を2割の引き上げを検討していることを明らかにしました。それに対する反対運動が起こりました。2024年6月7日には、国立大学協会が、物価高騰により国立大学の財務状況は限界であるとし、運営費交付金の増額を求める声明を公表しました。この声明は本学HPにもリンクされている。

#### 2) 東北大学の情勢

本学は2023年9月1日に国際卓越研究大学の唯一の認定候補に選出されました。その後、文部科学省およびアドバイザーボードとの意見交換を行い、第2次案を2024年1月に提出しました。

国際卓越研究大学への認定を睨み、総長選考・監察会議が今後の総長候補の選出のあり方の提言を行いました。主な提言は、第1に総長候補となり得る学内の人材をより広く把握する仕組みを構築するとともに候補者を学内限定者に限ることなく対象を広げること、第2に1回に限り総長の再選を認め、再任された場合の任期は4年とすること、第3に総長選考・監察会議の学内委員の任期の見直しです。

6月14日に本学が国際卓越研究大学認定の基準を満たしたため今年度中に正式に認定されるとの報道がなされましたが、国際卓越研究大学への申請に係る本学の対応には大きな問題があります。第1に、昨年9月に国際卓越研究大学の認定候補に選出されたことを受け、本学の計画・目標が公表されましたが、計画・目標の作成段階では半ば秘密裏に行われた感が強く、多くの教職員がその内容を詳細に全て知ったのは認定候補に選出された後でした。そして、計画に示されているKPIがあまりに高すぎることに多くの教職員が驚愕しました。このことは、マスコミからも指摘されている通りです。計画・目標の作成には学内から広く意見を収集し、開かれた場で議論すべきだったと考えます。第2に、第1次案が最終的にどのように修正されたのかも全体像は、今現在のところほとんどの教職員は知りません。つまり、国際卓越研究大学認定に関する事柄のほとんどがトップダウンで行われ、ほとんどの教職員には周知されることなく、決定されてきました。

このことは、認定後には本学があからさまな独裁ないしは寡頭制を敷くこととなり、学内民主主義が圧殺されるのではないかという懸念を生じさせます。実際、既述の「国際卓越研究大学に求められるガバナンス体制」における合議制では、運営方針会議が執行部から独立させることとなっており、そうした体制の例として同会議構成員の半数程度を学外者にすることが挙げられています。

運営方針会議の設置は自由な社会の根幹である「大学の自治」を大きく阻害するものです。軍事研究を禁止している現在の本学の方針が、国際卓越研究大学に認定された後も、維持されるように注視しなければなりません。

そうした懸念の下、当組合では東京大学職員組合、岐阜大学職員組合、名古屋大学職員組合、京都大学職員組合、大阪大学職員組合による共同声明「わたしたちは国立大学への『運営方針会議』の設置に反対し、国立大学法人法の改正案の破棄を求めます」（2023年11月10日）に賛同しました。

そして、2023年12月14日には「国際卓越研究大学制度に対する見解」を公表し、学問の自由と大学の自治だけでなく大学の研究能力をも損なう可能性がある制度であることを主張しました。

### 3) 2024 年度の運動方針

2024 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軍事・国防関連の研究が禁止されるように運動します。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、国際卓越研究大学認定をにらみ、今後の最重要方針の 1 つとします。
- 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、安政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。多彩な活動に応え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署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

- 1) 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」とありますが、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こともあり、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得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え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。

勤怠管理には、出退勤時刻、着退座時刻、業務の開始終了時刻が想定されますが、時間管理者によって着退座時刻と業務の開始終了時刻を混同した解釈がされることもあり、全学で統一された解釈の下での勤怠管理が行われていない実態があります。さらに、技術職員については事務職員と技術職員の業務形態の違いを理解せずに、事務職員の業務形態を基にした時間管理が行われているため、例えば装置の準備のために行わざるを得ない時間外勤務を「予め超勤を含めた業務計画」と認識されているケースも見られます。あまつさえ「申請しない超勤は超勤ではない」というサービス残業を推奨するかの如き趣旨の発言をする時間管理者もおり、本部人事企画部には是正のための調査を行うよう求めます。

- 2) フレックス制が導入されましたが、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。

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。

- 3) 2024 年度より、総合技術部と本部情報部との二重に配置されていた一部技術職員が本部情報部付けとなりました。いわゆる二重戸籍が解消されたことは喜ばしいのですが、組織図を見る限りでは、技術職員は事務職員の一段下とも受け取れる配置図になっています。総合技術部自体、トップである副部長は事務部長より下の職責となっています。
- 4) 2024 年度より、一般職員の定年年齢を順次 65 歳まで延長する方針がとられました。しかし、61

歳年度より一時金を含む給与は60歳年度の7割となり、実質再雇用とさほどの変化はない制度となりました(退職金は定年年度後に支払われるため、実質的な不利益変更になっています)。また、これに併せて役職定年制が導入されましたが、「役職定年による異動により公務に著しい障害が発生する場合に限り」役職は継続できることになっていますが、翻して言えば、技術的スキルや知識であれ、事務的な知識であれ、その人がいないと業務に支障をきたすということは「公務に障害が発生するほどに”後進を育てられなかった”」ことにもなります。

さらに、労働契約の再取り交わしなく減給する内容は、国家公務員ではない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。

#### 2024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) 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。
  - ・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。
- 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

- ・昨年度コロナ禍は病院に大きな影響を及ぼし一般社会より一段と厳しい行動制限が課せられていたが、今年度は、一時的な感染増はあったものの、長期化することなく応援体制のみで対応可能で、病棟再編などの大きな変更なく経過しました。
- ・新入職員への組合加入呼びかけは勧誘セットの送付を実施しました。
- ・病院を取り巻く県内の4病院再編の問題に対しては住民説明会に参加するなどの協力をしてきました。
- ・昨年度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。更衣時間は5分と説明され、業務開始が就業時間5分後、業務終了が就業時間5分前となっています。

#### 2024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レー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

今年度は2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」という「身分差別」はなくすべきです」

2023年11月17日

寄せられたコメント数：0件

第2回目「「非正規」にもボーナスを出してください！」

2024年6月17日

寄せられたコメント数：4件

今年度は2回の配信のみでMLの作成にじっくりと取り組めない年でした。

今期も「相談カフェ」の開催はできておりません。

#### 2024 年度の運動方針と課題

- 1) 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。
- 2) 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。
- 3) 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。

#### 4-5 再雇用職員部

再雇用制度については、定年延長問題に絡んで、60 歳時年度末の翌日から週 3 日なかし、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不明です。また一度短時間勤務になった場合には、その後フルタイムに戻れないといった制度になっており、働きやすい制度に見直す必要があります。

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。

#### 2024 年度運動方針と課題

以下の要求を軸に取り組みます。

- 1) 期末手当等の各種手当について正職員同等の金額にする。
- 2) 現役時の給与の 60%以下という減額率を 65~75%にする。

#### 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 150 回総会に出席してきました。
- 3) 各共済の加入状況(2024 年 06 月)、延べ給付件数

・総合共済	53 名(給付	0 件)
・火災共済	7 名(給付	1 件)
・自動車共済	21 名(給付	21 件)
・トリプルガード	25 名(給付	28 件)
・交通災害共済	3 名(給付	1 件)
・新終身共済	4 名(給付	0 件)
・年金共済	7 名(給付	0 件)

##### 2) 労働金庫

戦後、勤労者の社会的信用は低く、生活資金の借入れは質屋や高利貸しに頼らざるを得ない状況の中、**勤労者が資金を出し合い、自らの生活向上に活かすために労働金庫**が設立されました。設立の理由や営利を目的としないことを宣伝し利用者を増やすことが重要です。

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強めていく必要があります。

労働金庫の一斉積立(エース預金)の利用は 2024 年 4 月現在で 21 名です(前年度は 22 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総会及び定期開催の推進委員会に出席しました。

### 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キャンペーをはじめさまざまな物心両面の支援を受けています。また、先輩方は退職後も民主団体等の役員を担ったり、各種集会にも積極的に参加しています。今年のメーデー後の有志による懇親会でも交流を深めることができました。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。

### 2024 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(2024 年 01 月 19 日)

2024 年 01 月 19 日に東北大学高等科学材料研究所(AIMR)5 階交流スペースにて、4 年ぶりに飲食付きで新春交流会を開催しました。組合員 24 名と来賓として退職者の会の横田会長、一番町法律事務所の小野寺弁護士と長沼弁護士、県国公・中川議長、宮教協・八反田高教組書記長、共産党・花木市議団長、高村市議を迎え、盛大に開催しました。また、全大教、立憲・西村ちなみ議員、共産党・高橋ちづ子議員、宮本徹議員よりメッセージを頂戴しました。

片山執行委員長よりクイズ大会が行われ、参加者の多くが景品を受け取り大いに盛り上がりました。

#### 2) 東北大学総長裁量経費の学習会(2024 年 04 月 19 日)

2024 年 04 月 19 日に東北大学多元研東 1 号館 2 階セミナー室にて、学習会「東北大学総長裁量経費の問題点」を開催し、13 名の組合員(OB を含む)が参加しました。理学部支部の大場哲彦組合員から総長裁量経費の予算・決算に係る疑問を提示してもらい、その後活発な議論が行われました。

学習会終了後、大場組合員の定年退職に伴い、大場組合員の慰労会を開催し、長年にわたる大場組合員の多大なる貢献に謝意を示しました。

#### 3) 第 95 回メーデー宮城県中央大会(2024 年 05 月 01 日)

第 95 回メーデー宮城県中央集会が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 200 団体/950 名の参加があり、当組合からは、集会・デモに 6 名の現役組合員と 8 名の OB

が参加しました。また当組合から片山執行委員長がスピーチにも参加し、メーデーを盛り上げました。終了後、書記局で参加者による交流会を開きました。

#### 2024 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。全大教の女性部との連携もほとんど行われませんでした。

#### 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 06 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ちひろカレンダー等の販売に取り組みました。

#### 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 68 回はたらく女性の中央集会 in 長野 2023 年 10 月 07～08 日
- ・ 男女共同参画推進せんだいフォーラム 2023  
映画「時の行路」上映会 2023 年 11 月 18～19 日
- ・ 国公女性協単組代表者会議 2023 年 12 月 01 日 2 名参加
- ・ 第 69 回日本母親大会(山口) 2023 年 11 月 25～26 日 オンライン
- ・ 第 30 回宮城県労連女性部定期大会 2023 年 11 月 11 日 2 名参加
- ・ 第 33 回宮城はたらく女性のつどい 2024 年 02 月 10 日 2 名参加
- ・ 国際女性デー第 64 回宮城県集会 2024 年 03 月 08 日 1 名参加
- ・ パート・臨時・派遣労働者連絡会の昼宣伝に参加

#### 2024 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。

- ・ 第 70 回日本母親大会(和歌山) 2024 年 09 月 28～29 日 オンライン併用
- ・ 第 69 回はたらく女性の中央集会 in 岩手 2024 年 11 月 16～17 日
- ・ 第 63 回宮城県母親大会(大崎市) 2024 年 11 月 17 日
- ・ 第 34 回宮城はたらく女性のつどい 2025 年 02 月 予定
- ・ 国際女性デー第 65 回宮城県集会 2025 年 03 月 08 日

#### 4-9 情宣部

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。最近では英語でのアナウンスも取り入れ、留学生や外国人教職員にもアピールしています。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ませんが、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る。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、288、289、290、291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。昨期、25年以上前からサイトデザインの一掃を計画し、実装、公開まであと一息の段階まで漕ぎ着けましたが、今期担当者の多忙によりあと一歩が進まないままとなってしまいました。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X(旧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。

全非常勤職員を対象としたメールマガジンは、担当者の多忙のため、今期の発信は2回にとどまりましたが、大きな反響を呼びました。非常勤職員と組合をつなぐ強力な手段となっていますが、これを組合加入につなげるためにもう一工夫が必要です。

#### 2024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) 新しくなる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。

#### 2023年

- |          |  |
|----------|--|
| 10/26(木) | 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 |
| 11/26(木) | ポスター「12.20 団体交渉速報」作成、ウェブサイト掲載                                  |

#### 2024年

- |          |                                 |
|----------|---------------------------------|
| 02/14(水) | 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 |
|----------|---------------------------------|

#### 4-10 組織部

組合の存在をアピール!日常的な声が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、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尾を引いていると考えています。今後は、組織部として、積極的な勧誘活動を活発化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るかが組合の課題です。

##### 2) 今期の拡大活動

2023年8月から2024年7月までの間に、

加入	名
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	名
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
合計	名の純減でした。

退会理由の中で最も多かったのが、雇い止め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。

4月2日に片平さくらホールにて行われた一般職員オリエンテーションの際には新歓一般職へのセット配布を初任者48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。

勧誘セットの配布と新任教職員への声掛け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。

##### 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、そして権限の違いか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。国際卓越研究大学に認定された場合、計画通りに人員が増えたとしても、一人一人に大きな負荷がかかる可能性があります。教職員から幅広く声を集めつつ、組合の勧誘を積極的に行っていきます。

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。

#### 2024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、本部執行委員と支部役員とが連携して組合員増加に計画的に取り組み、各支部大幅な組織拡大を実現し交流を深めます。
- 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

### ・農学部支部

コロナ禍による活動の制限はほぼなくなったものの、活動力の低下により支部としての活動をほぼ実施できず、理学部支部に提供いただいた全職員アンケートの農学部・農学研究科に関する結果について、解析と掲示による組合員への公表を行うことのみになりました。

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。

### ・理学部支部

#### 1. 理学研究科長交渉

日時 : 2023年09月05日

2023年06月に行った理学部全教職員アンケートに基づく交渉を実施。

概要 :

##### ・5年雇用/10年雇用問題

過去5年以上6割を超える「雇止め」に問題があるとするアンケート回答への対応を問う、他。

##### ・大学ファンド関連

採択後に向けた研究科執行部の意識を問う、他。

##### ・その他

事務統合化、フレックス制度、構内掲示版設置要求、環境整備 等

議事録 : <https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/internal/kosho-20230905.pdf> (学内限定)

#### 2. 理学部支部定期大会

日時 : 2023年09月01日

開催形式 : 対面・オンライン併用で開催、17名参加(全員対面)

議案書 : <https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/internal/gian2023.pdf> (学内限定)

#### 3. 組合員親睦行事

ビール祭

日時 : 2023年12月15日

会場 : サッポロビール 仙台ビール園

※コロナ禍で2019年度以来未開催、4年ぶりに開催。

参加者15名(うち、2020年以降に加入した新入組合員4名が参加)

退職者送別会

日時 : 2024年03月15日

※出席者11名(うち、退職者2名)

#### 4. 全教職員アンケート

回答期間 : 2024年07月08日~07月22日

理学研究科および関連部局の約920名へメールで依頼。

アンケート本文

[https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form\\_mail/anq2024/index.html](https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2024/index.html)

回答数 : 137名(2024年07月12日現在)(2022年:227名、2023年:176名)

回答に基づき、理学研究科長交渉を今後予定。

### ・文科系支部

昨年10月に支部役員を交代し、支部長、会計担当の2名で実務にあたった。次期役員選挙は無事終了し、8月1日に支部総会が予定されている。今期の主な活動は以下の通りとなっている。

・文科系支部のホームページ、およびメールアドレスを開設した。

・組合費の自動引き落としへの転換をお願いしたものの、顕著な進展はなかった。

- 新任の教員に勧誘グッズを届け、組合への加入を訴えた。
- 2名の教員が加入し、2名の教員が組合に復帰した。現在の組合員数は30名である。
- 久しぶりに、懇親会を開催し、8名の参加があった。
- 往還用封筒を作成し、これにより組合の文書を配布することとした。

**第3号議案**  
2024年度会計予算編成方針(案)

今期も前回大会から若干縮小した組織規模で大会を迎えることとなりました。今期決算は赤字転落こそ免れたものの、大変厳しい内容となっています。

中期的な財政シミュレーションを行った結果、約6年間にわたって年率3%の予算規模の拡大ができれば財政状態の健全化が可能となることがわかりました。その実現が組合の組織活動の当面の目標となります。この場合であっても、短期的には赤字転落は免れず、これは支部や個人組合員からの寄付金、および借入金で補填することが必要となる見込みです。その一環として、しばらく途絶えていたボーナス期のカンパ活動を復活します。またオンラインでのカンパが実現できないか検討します。

支出の削減は限界を迎えており、2024年度予算は2023年度と同程度の収入を計上することとなります。これを実現するには、各支部で複数名の組合員数の純増が必要となります。組合員を増やすことが、国際卓越研究大学という不透明な近未来に、我々の労働環境、教育・研究環境を守り、改善していくための重要な条件です。

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。財政の健全化のためには中期にわたって年率3%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、各支部で正規複数名の拡大(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。さらにボーナス期のカンパ活動に取り組みます。組合員の拡大とともに、組合サポーター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) 組合費が定額となっている時間雇用職員、准職員組合員について、新規加入者から、その額を時間雇用職員1,000円、准職員1,300円と改定します。

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。

新旧役員名簿

2023 年度		2024 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		濱手 雄一郎
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	
執行委員	小俣 乾二	執行委員	石田 真太郎
	金子 淳		小俣 乾二
	KLAUTAU ORION		金子 淳
	後藤 洋子		KLAUTAU ORION
	小室 貴士		後藤 洋子
	中川 圭子		高橋 京
会計監査委員	阿部 直樹	会計監査委員	酒井 義文
	中野 俊樹		中野 俊樹