

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

2025 年度定期大会議案

開催日時 2025 年 7 月 26 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

Tel 022(227)8888

FAX 022(227)0671

Email info@tohokudai-kumiai.org

WebPage <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 教職員の雇用と待遇	1
1-1 非正規職員の雇止め問題	
1-2 人勧対応の給与見直し	
1-3 年俸制問題	
2 国際卓越研究大学制度と日本学術会議問題	4
2-1 国際卓越研究大学制度	
2-2 日本学術会議問題	
2-3 軍事研究解禁問題	
2-4 総長裁量経費問題	
3 その他の取り組み	7
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 監視・注視してきた事項	
3-6 会議等	
4 専門部	12
4-1 教文部	12
4-2 一般職員部	13
4-3 医療職員部	14
4-4 准職員部	14
4-5 厚生部	15
4-6 文化部	16
4-7 女性部	16
4-8 情宣部	17
4-9 組織部	18
5 支部の取り組み	20
第2号議案 2024年度会計決算報告	別紙掲載
第3号議案 2025年度会計予算案	別紙掲載
2025年度会計予算編成方針(案)	21
新旧役員名簿	22

第 1 号議案

(経過報告と運動方針)

運動の基調

2024 年期、ロシアによるウクライナ侵攻(2022 年 2 月)が終結せず、イスラエルによるガザ攻撃も継続され、加えてインドとパキスタンの軍事衝突も生じ、世界中で戦禍が続いています。トランプ関税をきっかけとした貿易摩擦が繰り広げられ、各国において経済が混乱しています。商社のみならず多様な企業が人員整理を始めています。一方国内では、コメをはじめとしたあらゆる物価が高騰しています。一部企業の賃金は増加していますが、労働者全体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、2024 年 8 月の人事院勧告が反映され、若年層を重点にしつつ全職員を引き上げ、ボーナスを 0.10 月分引き上げる(期末手当 1.90 月、勤勉手当 1.75 月)等の給与改正があり、遡及適用されました。しかし、東北大学には職員に対する給与支払い能力はあること、また生活物価の高騰、地域別最低賃金の大幅改善といった経済状況を鑑みれば、人勧に上積みする措置が必要です。また、子に係る扶養手当を 3,000 円増額する一方、配偶者に係る扶養手当を廃止するという大きな不利益変更を行いました。教授職の賃金体系を変更し、標準的な B 評価では昇給がなくなるという、極めて歪んだ制度としました。非正規職員へのボーナス支給も、置き去りになっています。団体交渉において、これらの問題を質しましたが、労務担当理事は杓子定規な回答に徹し、労働者の理解を得ようという姿勢は全くありませんでした。

2018 年から取り組んできた無期転換問題については、東北大学の雇止め方針は変わっておらず、今期の 2024 年度末も大量雇止めが強行され、88 名の 5 年雇止め、22 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 11 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、また支部役員の勧誘によって、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、支部や個人からの寄付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。

2024 年 12 月 24 日、東北大学の国際卓越研究大学研究等体制強化計画が認可され、国際卓越研究大学としての助成が開始されました。2025 年度の助成金は、154 億円という巨額なものです。学内では、その計画遂行のため、高い数値目標の達成のため、すでに教職員の過重労働が生じ始めています。

学内に設置された合議体・運営方針会議ですが、大学の運営を監督し、総長選考に意見することができ強い権限を有しています。しかし、会議内では「半導体研究を進めるべき」との発言も出され、利益相反の可能性も指摘されています。トップダウン体制に加え、科学技術に偏重した稼げる大学への誘導が進められています。

政府は 2025 年 3 月 7 日、現在の日本学術会議を廃止し、特殊法人「日本学術会議」を新設する日本学術会議法案を閣議決定し、2025 年 6 月 11 日に可決成立しました。会員選任に、経済団体からの推薦や助言を必須とする、会議の業務を監査する監事、および中期的な活動計画の意見を述べる評価委員は、会員以外の者から内閣総理大臣が任命するなど、学術会議の自主性・独立性が阻害される大きな危惧があります。学術会議は 2017 年に、基本的に軍事研究を行わないという声明を発表しています。政府・内閣府は、それを白紙にして、防衛省「安全保障技術研究推進制度」などの軍事研究を大学に広く行わせたい意図があります。東北大学は「東北大学における研究行動規範」(2025 年 3 月 26 日、役員会)において、「軍事的利用を直接の目的とする研究は行わない」と明示しています。しかし、学術会議が解体され、東北大学の運営方針会議が意見することで、東北大学が一気に軍事研究を解禁する恐れがあります。学術会議問題を組合としてもしっかりと位置付けて取り組む必要があります。

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 教職員の雇用と待遇

1-1 非正規職員の雇止め問題

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、2024年3月が61名、今期の2025年3月が88名でした。「10年問題」の雇止めは2023年3月が86名、2024年3月が11名、今期の2025年3月が22名でした。

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)、2024年3月には12名、今期の2025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、現場ではクーリングが常態化しているのですが、学内議論が全く行われていません。東北大学は、あえて法の趣旨に背いてまでも無期転換逃れに固執しています。一方、国際卓越大学に関連して雇用される教職員は、破格の待遇が用意されています。雇い止めや解雇には既に必然性はなく、制度全体を見直す必要があります。組合は、「希望者全員の無期転換」を第一の要求として取り組みを継続します。

目的限定職員については、組合の提案によって、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。しかし、継続雇用が順調に行われているかどうかは不明です。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。

1-2 人勸対応の給与見直し

人事院は2024年8月に、国家公務員給与に関して、若年層を重点にしつつ全職員を引き上げ、ボーナスを0.10月分引き上げる(期末手当1.90月、勤勉手当1.75月)等の勧告を行いました。加えて、地域手当の支給割合を仙台市は6%から8%に変更し、寒冷地手当を11.3%増額するとされました。東北大学はこれに沿って、給与見直しを遡及して行いました。遡及しない大学が散見されるなか、遡及支給は評価されますが、東北大学には職員に対する給与支払い能力はあること、また生活物価の高騰、地域別最低賃金の大幅改善といった経済状況を鑑みれば、人勸に上積みする措置が必要です。

本人事院勧告においては、子に係る扶養手当を3,000円増額する一方、配偶者に係る扶養手当を廃止するとしている(東北大学における配偶者扶養手当は月額6,500円)。配偶者扶養手当の廃止は大きな不利益変更です。本人事院勧告は非正規職員に言及していませんが、東北大学における非正規職員へのボーナス不支給が、依然として放置されています。2024年3月22日に開催した団体交渉において、人事労務担当理事は、「仕組みや方法を検討している」と回答していますが、その後全く前進していません。非正規雇用職員へのボーナス支給は、法人化以前からの悲願であり、早急な支給実施を求めます。

年俸制職員の一部は、ボーナスが支給されず、また通勤手当以外の諸手当も支払われていません。社会情勢を踏まえた給与改正が反映されない仕組みは再検討されるべきです(後述)。私達は、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を要求します。

1-3 年俸制問題

第3号年俸制職員に昇給を適用しない理由と改善提案

本学の、いわゆる第3号年俸制で雇用されている職員に対し、人事院勧告にもとづく給与改定(昇給)が適用されていないことについて、2024年度より新たな争点として取り上げました。団体交渉において、全ての職員に対して昇給を適用するよう要望を出しましたが、第3号年俸制は「契約期間中は年俸額を変更しない」という前提のもとに運用されているという主張で当局はこれを拒否

しています。しかしながら、その前提は、正式な規程や細則に明記された運用ではないことも明らかになっています。

我々はこの問題に取り組むため、まず学内のメールマガジンで第3号年俸制の職員のみ昇給から取り残されていることを、その対象となっている方々に送付し大きな反響を呼びました。「メールマガジンの記事を読むまで、自分の周りの職員は昇給している事実を初めて知った」など大きな反響を呼び、その後開催された「相談カフェ」にも複数名参加していただき、この問題について意見交換を行いました。現場から改善を求める声が高まる中、本報告では第3号年俸制への昇給非適用の理由を掘り下げ、今後の改善策について考察します。

・第3号年俸制に昇給を適用しない主な理由

第3号年俸制適用職員に対し昇給(人事院勧告にもとづく給与改定)を適用していない背景には、外部資金に依存した雇用形態があります。第3号年俸制や年俸制の限定正職員として雇用される研究者等の人件費は、プロジェクトを主宰する教員(PI)が獲得した期間限定の外部資金で賄われる場合が多く、そのため契約期間中に人事院勧告による国家公務員給与の改定(ベースアップ)があったとしても、当該外部資金の支給額が増えるわけではありません。途中で昇給を適用すると、プロジェクト予算に想定外の人件費増が発生し、財政的な支障をきたす可能性が高くなると思われます。

また、第3号年俸制職員の形式上の雇用主は大学ですが、実際の年俸額や人件費予算の決定権は、資金を出しているPIに委ねられているケースが多く、PIとしては限られた予算内で研究費等もやり繰りする必要があるため、契約途中で部下の給与を上げることに消極的であると考えられます。大学本部としても、PI側の事情に配慮し「契約期間内は給与改定しない」という運用を採用していると推察されます。なぜなら、その運用の最終決定権者である理事の多くも経営者である前にPIであり、PIとしての判断基準が行われている可能性が高いからです。

・時間雇用職員への昇給適用との比較

対照的なケースとして、時間雇用職員(週30時間以内の非常勤職員、例：研究室秘書等)の扱いが挙げられます。時間雇用職員も大多数は外部資金で雇用されており、予算構造は第3号年俸制職員と類似していますが、こちらは制度上、人事院勧告に基づく給与改定の対象から明示的に排除はされていません。大学当局は人事院勧告に準じた昇給について「適切に対応する」方針を示しており、形式的には非常勤の時間雇用職員も昇給対象とされています。

しかし実際には、時間雇用職員に勧告どおり昇給を適用するかどうかは各雇用主(資金を管理するPI)の判断に委ねられています。外部資金の制約やプロジェクト運営上、追加の人件費を捻出できない場合、PIが昇給を見送るケースはあり得ますが、実態としてどの程度の割合で昇給が適用されているかのデータは持っていません。しかし、少なくとも各部局事務から各PIに昇給を適用するかどうかの判断を依頼する制度は整っているという点で、第3号年俸制とも異なる運用がなされていると考えられます。

以上を踏まえると、第3号年俸制の職員だけを画一的に昇給対象外と決めつける現在の運用は不合理と言えます。少なくとも『第3号年俸制についても、時間雇用職員と同様に「原則は昇給させるが、実際の適用は資金責任者であるPIの判断に委ねる」』という形に改めるのが最低限の改善策でしょう。制度上の一律排除をやめ、現場裁量で対応できる余地を設けるだけでも、公平性の観点から前進と言えます。もちろん、本来は外部資金による雇用であつても人事院勧告の昇給を全員に一律適用することが望ましいのですが、まずは第一段階の措置として上記のような運用見直しが求められます。

・URA職に見る例外と国際卓越制度への影響

現在、第3号年俸制でありながら昇給が事実上適用されている例外的な職種も存在しています。その代表がURA(大学リサーチ・アドミニストレーター)です。URAは研究支援を専門とする職員で、多くの場合任期付の第3号年俸制で雇用されていますが、2025年度から開始した「国際卓越研究大学」制度に伴い、URAの人件費の大部分がこの制度の交付金で賄われるようになりました。十分な財源が確保されたことに起因するのかは不明ですが、現在本学のURA職員については、毎年の年俸改定時に、人事院勧告にもとづく昇給を適用する運用に切り替えられています。つまり、大学当局は「第3号年俸制には昇給を適用しない」と主張している裏で、実際にはURAという第3号年

俸制職員に対してだけは、一人の例外もなく昇給を実施する事例が既に生じています。これは第3号年俸制＝昇給無しという従来の前提が、財源次第で覆り得ることを示しており、制度運用の一貫性という意味で、既に大学当局の主張が誤りであることが証明されているといえます。

今後、国際卓越研究大学制度を通じて国内外から優秀な人材を招へいし、研究力強化を図っていく上で、「第3号年俸制だから昇給無し」という硬直的な扱いは大きな弊害になり得ます。優秀な人材ほど、契約期間中であっても物価上昇に見合った昇給や処遇改善を期待するのは当然であり、URAの例に見られるように必要な財源を確保してでも待遇向上を図ることが、優秀な人材確保には不可欠です。国際卓越制度下での人材拡充を掲げる以上、第3号年俸制のみ昇給を認めないという現在の運用は現実にそぐわないと言えるでしょう。

・まとめ

第3号年俸制職員に対する昇給非適用の問題は、外部資金を獲得したPIの権限をどう考慮すべきか、という複雑な問題を孕んでいます。本来であれば、外部資金による任期付雇用であっても全ての教職員に人事院勧告どおりの昇給を強制適用すべきであり、大学として必要な追加財源を確保・措置することが当然の責務です。当組合では、引き続き、当事者への団結の呼びかけと、執行部との交渉を継続していきます。

2 国際卓越研究大学制度と日本学術会議問題

2-1 国際卓越研究大学制度

2022年11月、大学ファンドを通じた世界最高水準の研究大学の実現に向けて、国際卓越研究大学法に基づく基本方針が決定され(文部科学省)、国際卓越研究大学制度が作られました。大学ファンドによる助成を実施するもので、そのファンドの額から10兆円ファンドと呼ばれていました。

東北大学は、2023年3月31日に申請書(国際卓越研究大学体制強化計画第一次案)を文科省に提出しました。この申請に対して、有識者会議(アドバイザリーボード)が面接審査や現地視察を行い、2023年9月1日に審査状況を公表、東北大学を国際卓越研究大学の唯一の認定候補に選定したこと明らかにしました。これに合わせて東北大学は、報道機関にその内容を示したのですが、実は東北大学教職員もこの日に知った次第です。すなわちそれまでは、徹底的に情報を管理し、申請内容が外部に漏れないようにしていたのです。それは学内で広く議論をしていなかったことを意味します。本申請には、組織体制、数値目標など、種々の計画が盛り込まれていますが、学内の構成員の間で今後の東北大学の教育・研究の理念や方向性、組織の在り方を議論したことはありません。数値目標についても、その根拠や見込みを現場で吟味したことはありません。学内で内容についての共通認識がないままに進められてしまいました。

有識者会議の意見を受け、東北大学は「統合日本学に基づく国際価値共創」「国際卓越人事、PI(研究ユニット主宰者)への国際水準の処遇、基盤経費等提供」「徹底した国際共修環境に浸るゲートウェイカレッジの設置」「産学共創による収益の拡大・共創事業収入10倍増」「総合戦略会議の設置による執行機能と監督機能の分離」という対応策を示し、2024年1月30日に、体制強化計画第二次案を提出しました。有識者会議は2024年6月14日、この二次案について「国際卓越研究大学の認定及び体制強化計画の認可の水準を満たし得るものとの結論」しました。最終的に2024年12月24日に国際卓越研究大学研究等体制強化計画が認可され、正式に東北大学への本制度の助成金配布が決定されました。2025年度には154億円が助成されました。

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。

上記計画には、多くの組織改変、教育課程の変更、過大な数値目標を示されています。数値目標は25項目について、現状、10年目、18年目、25年目の値が明記されていますが、その主な数値は以下のとおりです。

現場は数値達成のために働きつつ、招聘した外国人教員や留学生のお世話に多くの時間を割くこととなります。すでに、教職員の過重労働が生じ始めており、教員、技術職員、事務職員のサービス残業が学内に散見されます。

東北大学に設置された運営方針会議は、大学の方針決議・監督、総長の解任も可能な極めて大きな権限が与えられています。東北大学の運営方針会議では、第一回会議で半導体メーカーラピダスの東哲郎会長が議長に選出されました。一か月後の第二回会議では、早速「半導体やエネルギー、防災など社会の大きな課題の解決に向けて積極的に貢献いただきたい」と発言があったようです。誰の発言かは不明ですが、法人運営を監督し、総長選考に意見を述べることのできる合議体における委員の発言が、大学の意思決定に影響を与えないわけがありません。今回の発言については、イノベーション偏重の表れであるとともに、運営方針会議が利益相反の源になることが危惧されます。

表 数値目標				
	現状	10年目	18年目	25年目
論文数	6791	13200	18960	24000
Top10%論文数	664	2100	3930	6000
民間企業等からの研究資金等 受入額(億円)	86	263	524	959
大学発スタートアップ数(社)	157	750	1150	1500
外国人研究者比率 (%)	9.1	17	24	30
女性研究者比率 (%)	15.7	28	33	40
留学生比率 (学部) (%)	2	9	不記載	20
博士号取得者数	569	710	1000	1400
事業規模 (大学病院分除く) (億円)	891	1521	2187	2922
法人戦略財源の規模 (総長裁 量経費) (億円)	100	508	827	1018

(注) Top10%論文とは論文の被引用数が各分野の上位10%に入る論文のこと。法人戦略財源とは現行の総長裁量経費のこと。

2-2 日本学術会議問題

政府は2025年3月7日、現在の日本学術会議を廃止し、特殊法人「日本学術会議」を新設する日本学術会議法案を閣議決定し、法案を議会に提出しました。そして6月11日に可決成立しました。日本学術会議は、内閣総理大臣の所轄の下、政府から独立して職務を行う「特別の機関」として1949年に設立されました。今回の法案は、日本学術会議を国から独立した法人とするものです。法案では、日本学術会議を国から独立した法人とする一方、必要な財政支援を行いつつ、首相任命の監事を置く等の仕組みの改編が実施されます

今回の改編は学術会議の解体を意味します。そして学問・学術および研究機関の在り方の根本を揺るがす大きな問題点が少なくありません。まず、新法人の会員の選任方法です。会員は「優れた研究又は業績がある科学者」のうちから選任され(9条2項)、会員候補者の選定に際しては「会員、大学、研究機関、学会、経済団体その他の民間の団体等の多様な関係者から推薦を求める」とされています(30条2項)。会員候補者選定委員は会員から総会が選任しますが、選定助言委員は会員外から総会が選出する仕組みです。なぜ経済団体からの推薦や助言が必須なのでしょう。近年の「稼げる大学」に偏重した施策の延長線にあると考えられ、基礎学問、長期的な研究や高等教育の位置づけがゆがめられると危惧します。

次に会議の運営に関する役員や委員についてです。会議の業務を監査する監事、および中期的な活動計画の意見を述べる評価委員は、会員以外の者から内閣総理大臣が任命します。もちろん監査や評価は身内で行うべきものではありません。しかし上記の選定助言委員を含めて、活動面での政府からの独立、会員選考における自主性・独立性が阻害されるのではないかと懸念が残ります。

私達は、「科学・学問は、時の権力や短期的な経済価値を超えた人類普遍の平和と福祉のために営まれるべきであります。そうした科学をささえる学術界の日本における代表が日本学術会議です。政府には、日本学術会議の独立性を維持し、法人化を柱とする日本学術会議法案の見直しを望みます。」として、仙台市内大学の5つの組合による共同声明「法人化を柱とする日本学術会議法案の見直しを望みます(東北工業大学職員組合、東北学院大学職員組合役員会、宮城大学職員組合、宮城教育大学職員組合、東北大学職員組合)」を発表しました(2025年6月6日)。同日に記者

会見を行い、翌日の河北新報、朝日新聞に掲載されました。法案を通過してしまいましたが、共同声明はこれまでにない画期的な取り組みで、今後の活動の基盤になることが期待されます。

2-3 軍事研究解禁問題

上記の日本学術会議の問題の本質は、軍事的安全保障研究に関する声明(2017年)「軍事目的のための科学研究を行わない」でしょう。今回の特殊法人化によって、この声明が白紙になってしまう可能性があります。したがって、学術会議問題は大きな意味を含んでいるといえます。本学術会議の動向は、東北大学および運営方針会議の今後の判断にも影響を与えられます。

東北大学は、軍事研究について、また防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度について、以下のような方針を示していました。

「東北大学における軍事・国防に関する研究等の基本的考え方」(研究推進本部、2014年7月15日)「本学に所属する研究者は、軍事・国防に直接繋がる研究を行ってはならない」

「令和4年度安全保障技術研究推進制度について」(理事・副学長、2022年4月26日)「本学研究者が研究実施者として応募することは認めない」

しかし上記の防衛装備庁制度を含む研究費申請について以下のように個別相談になりました。

「各種研究費申請時における研究インテグリティの確保について」(理事・副学長(研究担当)、2023年3月17日)「各種研究費に申請する際は、研究インテグリティ確保の観点から、貴部局において内容を確認するとともに、これまでと同様に、当該研究費の申請締め切りの1か月前を目途に下記担当あてにご相談いただく」(2025年3月14日の同依頼文書で6週間に変更・更新)

すなわち、個別相談を経れば防衛装備庁制度への申請が可能となっている状態です。私達には、2023年3月、2025年3月の「東北大学における研究行動規範(役員会)」によって、「軍事的利用を目的とする研究の取扱い：本学及び研究者は、東北大学の使命である平和で公正な人類社会の実現に貢献するため、軍事的利用を直接の目的とする研究は行わない。」との「規範」が示されています。今年度の安全保障技術研究推進制度の公募申請は2025年5月21日に締め切られていますが、個別相談で申請を認めたのかどうか、極めて大きな事項として注目しなければなりません。そして、改めて「軍事研究に対する現段階での東北大学の方針」「理事・副学長の2022年通知を個別相談に変更した経緯」「一連の経緯と「東北大学における研究行動規範」との関係」を大学当局に質す必要があります。

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。今期も2025年5月9日に学習会を開き、100億を超える総長裁量経費の水増しの仕方が極めて不透明であることがわかりました。組合は、情報公開請求等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必要があります。

3 その他の取り組み

3-1 団体交渉

2024 年度第 1 回交渉

日時：2024 年 12 月 9 日(2024 年 11 月 19 日申入れ)

1. 人勧対応の給与見直しについて

2024 年人事院勧告を受けて、さらなる給与水準の充実を求めましたが、特に人勧以上の方針は示されませんでした。年俸制職員へ遡及的措置については、第 3 号年俸制職員には適用しない考えが示されました。非正規雇用職員へのボーナスについては、前向きな発言がありませんでした。

2. 有期雇用職員の無期化等について

雇い止めを行わず、解雇回避を求めましたが、新理事は自身の考えを述べず、新たな対応姿勢が示されませんでした。

3. 医療職員の労働時間について

医療職員に着替えに相当する「みなし時間」について、実態の調査結果をもとに改善方針を示すことを求めましたが、「問題ない」との回答で、具体的な実態の情報は提供されませんでした。一方、過去の未払い賃金を支払うこと、年度内にその内容を公表するとの言質を得ました。これは組合による団体交渉の成果であり、何年分遡及してどの規模で支払われるか追及する必要があります。

2024 年度第 2 回団体交渉

日時：2025 年 3 月 17 日(2025 年 2 月 21 日申入れ)

1. 人勧対応の給与見直しについて

配偶者扶養手当の廃止について、その必要性を質しましたが、減収になる対象者に伝わるような説明は全くありませんでした。

教授職が、標準的な B 評価では昇給がなくなる問題について、強く見直しを求めました。B 評価が約 5 割との説明もありましたが、評価の割合や部局への配分については、当局が改めて示すことになりました。

年俸制職員へ遡及的措置については、第 3 号年俸制職員には適用しないことが改めて示されました。しかし、そのような判断については、根拠規程がないことが判明しました。

非正規雇用職員へのボーナスについては、今回も前向きな発言がありませんでした。「検討する」と発言してから数年も放置されていることについて、強く抗議しました。

2. 有期雇用職員の無期化等について

今年度末も大量の雇い止めが生じることがわかりました。私たちは 2018 年以降、1000 名を超える雇い止めが行われていることを示し、根本見直しを要求しましたが、理事は自身の考えを全く述べず、これまでの説明を繰り返すにとどまりました。また継続雇用され無期転換権を得ることができる 10 年雇い止め対象の方への個別説明を、当局は頑なに拒否しました。

3. 医療職員の労働時間について

過去の未払い賃金について、当局は大学病院の赤字財政を理由に、2022 年 5 月から 11 月の 6 か月分のみの支払いを提案しました。私たちは、未払い賃金は、本来支払われるべきだったものであり、財政状況を理由にすることは不見識であること、1 日当たり 10 分では不十分であること、判例等にしたいがい 3 年遡及を要求しました。支払い期間については、当局が再検討することになりました。

4 新入職員オリエンテーションにおける組合説明について

当局は、新入職員のオリエンテーションは大学側が招集したものであり、その中で時間を割くことはできないと拒否しました。終了後の説明を求めましたがそれも拒絶し、建物の外での資料配布は「許容する」という暴言をしました。組合活動権を全く理解していない発言であり、その不見識さを厳しく指摘しました。

5 その他

国際卓越大学について、人事に関わる事務職員の過剰労働の実態を共有しました。
ナノテラスにおける労務管理が、不十分であり、健康被害が生じていることを指摘しました。

総括と方針

第2回団体交渉において、担当理事は、配偶者扶養手当の廃止、教授職の昇給圧縮といった不利益変更について、当局は合理的な説明をせず、それどころか、新入職員オリエンテーションでの組合説明の要求に関し、不見識な発言を繰り返しました。医療職員の未払い賃金支払いについても、支払いを明言したのにも関わらず、まだ支払われていません。非正規職員へのボーナス支給も全く進んでいません。今期は担当理事の不誠実な姿勢が露になったといえますが、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。

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。

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。前期は、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。理学部支部では199名、農学部支部では80名の回答を得て、その結果を、ウェブサイトで公開しました。特に国際卓越研究大学についての取材に対し、学内で「知らない」「悪くなる」という声が多いことを紹介しました。今後は他学部、他部局にも広げ、組織拡大にもつなげていくことが求められます。

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。

2024年9月12日

要求書「さらなる給与水準の充実を行うこと。配偶者扶養手当を廃止しないこと、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しました。

2025年6月6日

声明「法人化を柱とする日本学術会議法案の見直しを望みます」 市内5大学組合で、法案反対の共同声明を発表しました。

<宣伝行動>

・北門前宣伝行動

2024年

9月4日、9月18日、10月2日、10月16日、11月6日、11月20日、12月4日、12月18日

2025年

1月8日、1月22日、2月5日、2月19日、3月19日、4月9日、4月23日、5月7日、5月21日、5月28日、5月29日、6月4日、6月10日、6月11日、6月12日、6月16日、6月17日、6月18日、6月19日、7月2日、7月3日、7月16日、7月17日

・街頭昼宣伝<学術会議問題>

2025年6月10日

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>

全大教の諸会議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。全大教大会の議事運営に協力しました。

2024 年

- 09 月 07 日、08 日 全大教「秋のオンライン交流集会」
- 09 月 26 日 全大教書記の会会員の交流会
- 11 月 17 日 全大教 2024 年度秋・冬季の取り組みに向けた合同地区別単組代表者会議
※北海道地区と合同

2025 年

- 02 月 16 日 全大教合同地区別単代
※中部地区と合同
- 04 月 22 日 全大教「国際卓越研究大学に関する情報交換交流会」
- 07 月 12 日 全大教定期大会

<他団体・地域共闘など>

2024 年

- 07 月 29 日 最低賃金スタンディング
- 09 月 07 日 宮城県労連第 36 回定期大会
- 09 月 18 日 4 病院再編・移転問題スタンディングアピール リレートーク
- 09 月 28 日 明文改憲を許さないアピール集会
- 09 月 28 日 日本母親大会オンライン視聴会
- 10 月 8 日 宮城県春闘共闘会議総会
- 10 月 12 日 宮城県国家公務員労働組合共闘会議定期大会
- 10 月 15 日 最低賃金宣伝
- 10 月 20 日 県労連女性部「平和を考え、秋を楽しむ バスハイク」
- 10 月 22 日 労働基準法改悪問題学習会
- 10 月 27 日 2024 年みやぎ教育のつどい
- 11 月 05 日 厚労省主催「過労死防止対策推進シンポジウム」
- 11 月 16 日 国民救援会宮城県本部大会
- 11 月 16 日、17 日 はたらく女性の中央集会 in 岩手
- 11 月 22 日 核兵器廃絶ネットワークみやぎ「講演会&第 3 回総会」
- 11 月 23 日 県労連女性部定期大会
- 11 月 25 日(日) 憲法会議総会
- 12 月 7 日 「2024 みやぎ教育のつどい」第 4 回実行委員会
- 12 月 7 日 春闘学習・交流会
- 12 月 13 日 年金学習会

2025 年

- 01 月 07 日 春闘共闘会議 新春宣伝
- 01 月 07 日 春闘共闘会議 2025 年旗開き
- 01 月 10 日 宮城国公 2025 年旗開き
- 02 月 01 日 宮城県労連第 77 回評議員会
- 02 月 11 日 信教・思想・報道の自由を守る宮城県民集会
- 02 月 15 日 宮城はたらく女性のつどい
- 03 月 04 日 第 96 回メーデー実行委員会総会、第 1 回実行委員会
- 03 月 18 日 機関紙協会総会
- 03 月 22 日 「核兵器廃絶ネットワークみやぎ」第 10 回会議

04 月 09 日	「生活改善につながる賃上げ、最低賃金の引き上げを」 ※全労連ローカルビックアクション
04 月 15 日	最低賃金宣伝
04 月 25 日	労働法制学習会 「政府・財界が求める労基法『改正』とは何か～労基研報告書から探る～」
05 月 01 日	第 96 回メーデー
05 月 03 日	憲法を活かす宮城県民集会
05 月 13 日	メーデー実行委員会総括会議
05 月 24 日	県労連「戦争の爪痕をめぐる 平和バスツアー」
05 月 30 日	ジェンダー平等推進交流集会
06 月 05 日	県労連「SNS で見える化、組織拡大、選挙活動に活かそう学習会」
06 月 07 日	守ろう！いのちとくらし 宮城県集会 減らせ軍事費！壊すな憲法！変えよう政治！
06 月 15 日	母親大会 in 青葉
06 月 15 日～22 日	平和行進（県内）
06 月 19 日	国民平和大行進「合流集会」
07 月 16 日	県労連「最低賃金問題スタンディング」

3-5 監視・注視してきた事項

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。

- ・国際卓越大認定について
- ・一般職員の定年年齢引き上げ
- ・計画年休(夏季一斉休暇)の在り方について
- ・教員の定年延長時の本給減額について
- ・定年延長時の賃金の減額率について
- ・再雇用職員の就業時間の上限変更について
- ・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
- ・非正規職員の有給休暇を 10 日から 20 日へ
- ・非正規職員への一時金支給
- ・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
- ・有期雇用者の任期→産休育休取得時はどうなるか
- ・病院支部要求の夜間看護等手当
- ・制服/作業着等への着替え時間の問題

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(振休の形骸化、手当の支給)
- ・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、サービス残業問題
- ・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
- ・総長裁量経費
- ・学費値上げ問題について
- ・ナノテラス(深夜勤シフトの実態・手当など)

3-6 会議等

2024 年

07 月 27 日 東北大学職員組合 2024 年度定期大会

08 月 22 日	第 01 回本部執行委員会	
09 月 05 日	第 02 回本部執行委員会	第 01 回支部代表者会議
09 月 19 日	第 03 回本部執行委員会	
10 月 03 日	第 04 回本部執行委員会	第 02 回支部代表者会議
10 月 17 日	第 05 回本部執行委員会	
11 月 07 日	第 06 回本部執行委員会	第 03 回支部代表者会議
11 月 21 日	第 07 回本部執行委員会	
12 月 05 日	第 08 回本部執行委員会	第 04 回支部代表者会議
12 月 19 日	第 09 回本部執行委員会	
01 月 09 日	第 10 回本部執行委員会	第 05 回支部代表者会議
01 月 23 日	第 11 回本部執行委員会	
02 月 06 日	第 12 回本部執行委員会	第 06 回支部代表者会議
02 月 20 日	第 13 回本部執行委員会	
03 月 06 日	第 14 回本部執行委員会	第 07 回支部代表者会議
03 月 19 日	第 15 回本部執行委員会	
04 月 03 日	第 16 回本部執行委員会	第 08 回支部代表者会議
04 月 17 日	第 17 回本部執行委員会	
05 月 08 日	第 18 回本部執行委員会	第 09 回支部代表者会議
05 月 22 日	第 19 回本部執行委員会	
06 月 05 日	第 20 回本部執行委員会	第 10 回支部代表者会議
06 月 19 日	第 21 回本部執行委員会	
07 月 03 日	第 22 回本部執行委員会	第 11 回支部代表者会議
07 月 17 日	第 23 回本部執行委員会	
07 月 26 日	東北大学職員組合 2025 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、2024 年 11 月に本学が最初の国際研究卓越大学として認定されたことです。2025 年 2 月に、およそ 154 億円の助成を受けました。第 2 回の公募が 2025 年 5 月に締め切られ、大阪大学、京都大学、早稲田大学、東京大学、九州大学、東京科学大学、筑波大学、東海国立大学機構(名古屋大学と岐阜大学)の 8 校が申請しました。

第 2 に、2020 年に政府が日本学術会議の推薦した会員候補の一部を任命拒否したことに端を発する同会議の改革問題があります。国の特別機関として現在の日本学術会議を廃止し、国から独立した特殊法人とする法案が 2025 年 5 月に衆議院を通過しました。法案では、学術会議の職務に政府を含む外部の介入を許容する様々な仕組み(例えば、選定助言委員会、運営助言委員会、日本学術会議評価委員会などの設置)が新たに組み込まれました。会員候補者の選出については、「会員、大学、研究機関、学会、経済団体その他の民間の団体等の多様な関係者から推薦を求めることその他の幅広い候補者を得るために必要な措置を講じなければならない」(日本学術会議法、第 7 条 3)とされ、諸外国の多くのナショナル・アカデミーが採用している標準的な会員選考方式であるコ・オプレーションによる選考方式が損なわれるおそれがあります。新法人の発足時点で任期を残している現会員は、新法人の会員となるものの 3 年後に再任されないとされているため、新法人は現在の学術会議との連続性が途絶えることになります。

改正法案には、新法人に政府の意向を反映させ、政府に都合の良い会員を選定したいという意図が透けて見えています。軍事研究を可能な限り反対してきたこれまでの学術会議の方針が転換するおそれもあります。学問の成果は人類全体の財産であり、われわれの生活を心理的にも物的にも豊かにするものです。われわれの生活を豊かにするためには、既存の制度や構造を再検討する必要があるでしょう。学術会議が「御用団体」に成り下がってはなりません。

2) 東北大学の情勢

本学は、2024 年 11 月 8 日に国際卓越研究大学に認定されました。高い KPI を達成すべく、国際卓越人事トラック制度を確立し、優秀な研究者を既存の人事トラックの教員より高い給与で本学に惹きつけようとしています。この制度には、既存の人事トラックから国際卓越人事トラックへの引き上げも盛り込まれていますが、主に海外から高被引用論文著者(highly cited researchers)を招聘することを念頭におき、5 年間で 300 億円をかけて世界から優秀な研究者を 500 人雇用することを公表しました。若手研究者の育成にも予算が措置され、初期・中期キャリア研究者(次世代研究者)がラボ主宰者として野心的な研究に挑戦できるテニュアトラック制度を確立しました。これらの人事には、Human Capital Management(HCM)室や人事戦略会議が関与します。部局の人事方針が本部からの大きな影響を受ける可能性があります。また、上記のように研究力を向上させるとともに、教育の高度化を促進するため、教育・運営業務のウェイトの高い「主幹教員」が配置されます。主幹教員には特別手当が支給されます。

国際卓越研究大学に認定されたことに伴い、運営方針会議が設置されました。東哲郎・Rapidus 株式会社取締役会長が議長に選出されました。2025 年 6 月末までに 3 回の運営方針会議が開催され、国際卓越研究大学研究等体制強化計画や中期計画・中期目標の変更などが審議されています。国際卓越研究大学には「経済社会に変化をもたらす研究成果の活用の実績」を積むことが要求されます。国際卓越研究大学に認定されたことを契機として、これまで本学が申請を認めてこなかった防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」への申請が解禁されることがなきよう注視する必要があります。

3) 2026 年度の運動方針

2026 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。とりわけ、防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」への申請が解禁されないことがないよう注視します。

- 2) 本学の教育および病院関連の諸手当の種類が他大学と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。
- 3) これまで同様に本学の入学式や卒業式において国旗掲揚と国歌斉唱が行われないように監視します。
- 4) 他の団体と協力しながら、安保法制の廃止に向けた運動に取り組みます。
- 5) 教文部の役割が増大する一方で、個々の教文部員の多忙化も進んでいます。多彩な活動に応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。

4-2 一般職員部

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少ない時間数となっています。「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、見て見ぬ対応や、業務の段取りをきちんと取ったうえで、仕方なく行われた超過勤務なのか、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、サービス残業根絶に真剣に向き合わない部局も未だに存在しており、超過勤務ゼロは単なる建前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、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や時間管理(監督)者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。

昨年度から定年延長が施行されていますが、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。

2025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。
- 5) 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。
- 6) 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。
- 7) 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

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し、法人側から遡っての差額額支給を行う回答を得ましたが、実際には未だ差額は支給されていません。

2025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、みなし時間(始業時5分、終業時5分)の拡充、及び未払い賃金の早期至急を要求します。

4-4 准職員部

- ・今年度は相談カフェを7回開催することができました。

(2024年11月19日、12月16日、2025年2月17日、3月12日、4月23日、5月28日、6月26日)のべ参加者25名

- ・話題は職場でのハラスメント問題や待遇への不満などの相談、そして雇用期間上限について(いわゆる5年雇い止め)の仕組みについては理解不足の方々が見受けられました。

- ・MLは主にカフェの案内と共に下記の話題について配信いたしました。

2024年11月8日配信

「物価高のもと、非正規にも大幅賃上げを！」

2024年12月6日配信

「12月も相談カフェを開催します！」(この回はカフェの案内のみ)

2025年2月12日配信(1月のカフェ開催はなし)

「2月も相談カフェを開催します！」(この回はカフェの案内のみ)

2025年3月5日配信

「雇い止めの離職票は「自己都合」ではありません」

2025年4月11日配信

「「4月の相談カフェ」と声」(前回のカフェで集まった「声」についてのご紹介)

2025年4月22日配信

「通勤手当と「相談カフェ」(4月のカフェのリマインドを兼ねての話題提供)

2025年5月20日配信

「安心して働き続けられる職場を」(カフェの案内と共に配信)

2025年5月27日配信

「5月の相談カフェ、2024年度の解雇数等」(カフェ開催のリマインドと共に情報提供)

2025年6月13日配信

「「性別による待遇格差はない」でしょうか？」

カフェ開催のリマインドMLも含めて計14回の配信をいたしました

4-5 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	07 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) ろうきん

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。ろうきんは働く人のための福祉金融機関であり、設立の理由や営利を目的としていないことを宣伝して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、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るなど、さまざまなキャンペーンが行われています。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 6 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」と一緒に届けています。日帰り旅行や講演会などたくさんの企画で会員相互の交流を行っています。退職者の会の会員はじめ先輩方から、大量雇い止め撤回のキャンパ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。

2025 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(ろうきん)は「労働者ための福祉金融機関」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やキャンペーンを広く周知し、他金融機関からの借

り換えを推進します。また、新加入組合員には給料振込口座として、定年間近の組合員には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。

このような組合員がろうきんを選ぶメリットを広く宣伝し、組合加入にもつなげていきます。

4-6 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。

1) 新春交流会

2025 年 1 月 17 日(金)

東北大学高等科学材料研究所(AIMR)5 階交流スペースにて、新春交流会を開催しました。組合員およそ 10 名と来賓として県労連の高橋議長、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、中央法律事務所の野呂弁護士、県国公・中川議長、宮教協・菅事務局長、共産党・金田もとる宮城県議会議員を迎え、盛大に開催されました。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) 第 96 回メーデー宮城県中央大会

2025 年 5 月 1 日(木)

第 96 回メーデー宮城県中央大会が錦町公園で開催されました。主催者の発表ではおよそ 700 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 9 名の OB・OG が参加しました。また当組合から浜手副執行委員長がスピーチに参加し、メーデーを盛り上げました。

3) 東北大学総長裁量経費の学習会

2025 年 5 月 9 日(金)

東北大学多元物質科学研究所東 1 号館 3 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、10 名の組合員が参加しました。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、本部執行委員・本部副委員長を長く務められた田嶋組合員の定年退職に伴い、慰労会を開催し、田嶋組合員の多大なる貢献に謝意を示しました。

2025 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。

4-7 女性部

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。しかし、女性組合員の退職等による減少に加え、コロナ感染拡大後に中止した定期大会を再開することができないままです。

「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や非正規職員の相談カフェに参加してきました。

また、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。

県内の女性労働者の連帯の活動として、県労連性部と国公女性協に役員を送り、また、宮城はたらく女性の実行委員会と今期青葉区で行われた宮城県母親大会の実行委員会に組合員を派遣し、県内の女性労働者と交流を深めてきました。

下記の行事に参加しました。

- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| ・ 第 70 回日本母親大会(和歌山) | 2024 年 09 月 28、29 日 オンライン |
| ・ 第 69 回はたらく女性の中央集会 in 岩手 | 2024 年 11 月 16 日、17 日 |

- ・男女共同参画推進せんだいフォーラム 2024 2024 年 11 月 16 日
- ・第 30 回宮城県労連女性部定期大会 2024 年 11 月 23 日
- ・第 34 回宮城はたらく女性のつどい 2025 年 02 月 15 日
- ・国公女性協単組代表者会議 2025 年 02 月 26 日
- ・国際女性デー第 65 回宮城県集会 2025 年 03 月 08 日
- ・パート・臨時・派遣労働者連絡会の昼宣伝に参加

2025 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 71 回日本母親大会(東京) 2025 年 09 月 28、29 日 オンライン併用
 - ・第 70 回はたらく女性の中央集会 in 愛知 2025 年 11 月 29、30 日
 - ・第 35 回宮城はたらく女性のつどい 2026 年 02 月 予定
 - ・国際女性デー第 66 回宮城県集会 2026 年 03 月 08 日

4-8 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。

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、第 293 号～第 286 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、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、現状ほとんど発信が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 14 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。

2025 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。

4-9 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

今年度、組合員数は微増しました。様々な難局を乗り越えるためには、さらに多くの組合員が必要です。今後も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んかが組合の課題です。

2) 今期の拡大活動

2024年8月から2025年7月までで、加入が20名、退会が16名でした。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1日に艮陵会館で行われた医療職員新任者オリエンテーションの際には組合勧誘セット配布行動を行い130名以上に配布することができました。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92名に配布し、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い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してきました。実際、2024年度に176名の雇い止めが発生しました(5年雇い止めが143名、10年雇い止めが33名)。

毎日新聞が全国の国立大学法人に行ったアンケートによれば、研究者の有期労働契約が10年を超えれば無期雇用に変換できるルールが、日本の研究力低下の要因になっていると半数近くの大学が答えました。それに対し、あべ俊子文部科学大臣は2025年6月20日に行われた記者会見において「無期転換ルールの運用状況を把握しながら、必要に応じて見直しを図っていききたい」と述べ、研究者の雇用安定に努める姿勢を示しました。当組合としては、これまで以上に非正規職員に対する勧誘活動を強化し、文科省のこの姿勢が本学に徹底されるよう運動していきます。

国際卓越研究大学に認定され、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。

2025 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、支部役員と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

【理学部支部】

【農学部支部】

【金研支部】

【病院支部】

【多元研支部】

【文科系支部】

【保育所支部】

第 3 号議案

2025 年度会計予算編成方針(案)

2024 年度の決算は、繰越金が約 69 万円あります。しかし、これは全大教への加盟組合費の 69 万円が未納であるからです(7 月 8 日に納入)。今年度は、文科系支部からの 70 万円の寄付がありました。が、それでも前年度からの繰越金約 29 万円を使い切って残金ゼロの状態です。決算を迎えました。

2025 年度の予算ですが、まず上記の未払い分を支払います。その他の支出はこれまで通り必要最小限に抑えますが、支出の合計は約 930 万円になります(次年度への繰越は約 10 万円で、予備費として計上)。

収入は、まず 6 名の正規職員の加入を得ることによって組合費を 30 万円増加させた 590 万円を計上します。また、寄付金として、現在 2 支部で協議していただいている金額を含め 150 万円見込みです。不足分の 40 万円は個人借入とし、収入の合計は約 930 万となります。

すでに組合には 80 万円の個人借入があり、累積負債が膨張してしまいます。しかし、2027 年期中に人件費が減少することが想定され、数年かけて返済することができる見通しです。

いずれにしても、組合の財政は慢性赤字です。支出の節減は限界にあります。是非 2025 年期中は、組合員の増加によって財政を好転させることを提起します。

新旧役員名簿

2024 年度		2025 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
	濱手 雄一郎		
書記長	千葉 裕輝	書記長	千葉 裕輝
書記次長		書記次長	
執行委員	Clautau, Orion	執行委員	Clautau, Orion
	石田 真太郎		太田 宏
	小俣 乾二		金子 淳
	金子 淳		後藤 洋子
	後藤 洋子		高橋 京
	高橋 京		
会計監査委員	酒井 義文	会計監査委員	鈴木 大介
	中野 俊樹		中野 俊樹