

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

2026 年度定期大会議案

開催日時 2026 年 7 月 25 日(土)13:15～17:00

会場 材料科学高等研究所(WPI-AIMR) 5 階

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	2
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 大学病院医療職員の未払い賃金問題	
2 国際卓越研究大学制度と日本学術会議問題	5
2-1 国際卓越研究大学制度	
2-2 軍事研究解禁問題	
3 その他の取り組み	6
3-1 団体交渉	
3-2 学内における取組(声明など)	
3-3 上部組織および他団体との連携	
3-4 監視・注視してきた事項	
3-5 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 准職員部	13
4-5 厚生部	16
4-6 文化部	17
4-7 女性部	18
4-8 情宣部	18
4-9 組織部	19
5 支部の取り組み	21
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)	23
新旧役員名簿	2

第1号議案

(経過報告と運動方針)

運動の基調

2025年3月以降「トランプ関税」に世界が翻弄されました。日本は米国との交渉で、約80兆円の巨額投資に加え、自動車やコメの市場開放を約束しました。トランプ政権は、2026年1月のベネズエラへの軍事作戦、そして2月のイスラエルとのイランへの軍事攻撃を展開しています。このような米国の無法な「力による支配」は同盟国からも批判され、トランプ政権は孤立を深めています。この軍事行動が引き金となり、ホルムズ海峡の事実上の封鎖という、日本経済と国民生活にとって重大な事態が継続しています。

一方日本国内では、2025年7月の参院選で自民党が大敗し、石破茂首相に替わり10月に高市早苗首相が誕生しました。しかし「存立危機事態」をめぐる首相の国会答弁を契機に、日中関係は再び悪化に転じてしまいました。その後高市首相は、内閣支持率の高さだけを頼りに、2026年1月に大儀なき解散を執行し、2月に総選挙を行いました。その結果、自民党と維新の会が衆議院の議席の3分の2を大きく超え、日本の政治の右傾化の流れを加速するものとなりました。そして、国家情報会議設置法の成立 国旗損壊罪法案 憲法9条改悪をはじめ「戦争国家づくり」を進めるという点で、戦後かつてない危険な状況が生まれています。

私達の暮らしについては、中東情勢の緊迫化により、内外の経済・物価を取り巻く環境は大きく変化しています。原油価格の高騰により、世界的にインフレ圧力が高まっています。2025年度の現金給与総額（名目賃金）に物価変動を反映させた実質賃金は、前年度比で0.5%減少しました。マイナスは4年連続で、減少率は前年度と同じでした。大手企業では高水準の賃上げが相次ぎましたが、物価上昇に賃金の伸びは追いついていません。私たちの給与については、2025年8月の人事院勧告が反映され、月例給を平均3.3%、初任給を12000円、ボーナスを0.05月分引上げる（期末手当0.025月分、勤勉手当0.025月分）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、人事院勧告で示された1か月当たり5000円を上限とする駐車場等の利用に関する通勤手当新設については、東北大学では見送られました。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2025年度末も大量雇止めが強行され、33名の5年雇止め、12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31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。

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。助成金は、2025年度が154億円、2026年度が169億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。一方、助成金運用がショートしたため国際卓越研究者の雇用を停止し、また「人事院勧告対応予算の確保」と称して、必要額を法人戦略予算（国際卓越助成金+総長裁量経費）と部局予算で折半するなど、財務の混乱が生じています。業務の増加に対して、実質部局や現場の人件費を減らすという構造となっており、一層の過重労働が予想されます。

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る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。

日本学術会議が2025年6月の法案成立によって、2026年10月1日に特殊法人「日本学術会議」に移行しました。その背景には、2017年に日本学術会議が発表した「基本的に軍事研究を行わない」という声明があります。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」と明示していました。しかし2025年夏に、2025年度の防衛装備庁「安全保障技術研究推進制度」に、東北大学の研究者によって申請した課題が2件採択されました。学内の構成員にその趣旨や内容が説明されることはなく、一部の大学本部の判断によって一気に軍事研究が解禁されたわけです。上記のような国際情勢において、戦争できる国づくりが加速しているなか、東北大学および教職員が戦争に加担する状況が作られてしまいました。

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、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、組合員数がプラスに転じました。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。更なる組合員拡大と収入確保が、私達の大きな目標となります。

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、2025年3月が88名、今期の2025年3月が33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、2025年3月が22名、今期の2026年3月12名でした。

限定正職員（目的限定職員）の解雇も続いています。2019年3月には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、2025年3月には12名、今期の2026年3月には31名が解雇されてしまいました。

上記の数字は、年度末に雇止めもしくは解雇された人数です。私達は2026年3月の団体交渉で年度末だけではなく、年度内（今回は、2025年4月1日から2026年3月30日まで）の状況について情報提供を要求しました。その結果、5年雇止めは32名、10年雇止めは5名、目的限定解雇は1名でした。ということは、これまでの雇止め・解雇の人数は年度を通じた人数の一部であり、実際には上記の人数を大きく上回る方が雇止め・解雇されていたことが判明しました。

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。当局はまだ、整理解雇時の解雇回避努力は不要と強弁していますが、2026年3月末に解雇された31名のうち8名が雇用継続（6名が常勤職員として、2名が非常勤職員）しています。現場では徐々に雇用継続の意識が広まっていることがわかります。さらに部局内・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。

2026年度の運動方針と課題：

- ・「希望者は全員無期転換」方針を継続。団体交渉で、無期転換逃れの不合理性を改めて質します。
- ・これまでの大量雇止め、解雇の積算数を学内外に訴えます。
- ・目的限定職員の解雇回避を追及し、各部局で雇用延長を要求します。

1-2 人勸対応の給与見直し

人事院は2025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、月例給を3.62（若年層を重点に平均15014円）、ボーナスを0.05月分引上げる（期末手当0.025月分、勤勉手当0.025月分）等の勧告を行いました。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、1か月当たり5000円を上限とする駐車場等の利用に関する通勤手当新設が示されました。私達は、各キャンパスで徴収されている1000円/月の支払いに対して適用するよう団体交渉で要求しましたが、当局は入構負担金だという理由で拒否しました。

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ないどころか誠意のない姿勢を続けています。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、依然として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。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。

2026年度の運動方針と課題：

- ・人勸以上の待遇改善、遡及支給を要求します。
- ・非正規職員のボーナス支給を強く求めます。

1-3 大学病院医療職員の未払い賃金問題

これまでの経緯

所定の制服や作業服を着用する職場は多いですが、その着替え(更衣)については、使用者から明示又は黙示に義務づけられていた行為であると認められる場合には、労働時間にあたります。着替えの時間を労働時間と認めた裁判例も多くあります。したがって、「着替えの時間について賃金が支給されていない」という場合には、未払い賃金が発生していると判断されます。

私達は2019年に東北大学病院の医療職員の方々にアンケートをお願いし、672名の方から回答をいただきました。その結果、着替えやカルテ読みの情報収集および更衣室からの移動が、平均すると始業前25分、終業後15分行われていることが判明しました。そこで、2022年12月の団体交渉においてその事実を質したところ、着替えは労働時間に含まれることを当局が認めました。すなわち長年、着替えや情報収集に費やしていた時間については、賃金未払いだったということです。当局は2024年12月、ようやく支払いの方針を示しましたが、着替え分のみ1日あたり10分間分、しかもたった1年間分の支払いでした。着替えだけでも前5分、後5分では到底足りないでしょう。私達組合は、アンケートに基づき1日あたり40分間、また賃金請求権の消滅時効期間を参考に3年間分の支払いを要求しています。

団体交渉における当局の看過できない姿勢

2026年3月の団体交渉において組合は、要求を引き下げる考えはないが、まず10分1年間分を支払うよう求め、いつ支給するのかを問いました。しかし当局は、組合と妥結しなければ支払わないと発言。「組合が妥結に応じないから」という脅迫的な姿勢を示しました。大学当局は医療職員へ未払い状態を3年以上も放置しながら、「組合が妥結に応じないから払わない」という許しがたい対応です。

当局は2023年12月から、始業時/終業時にそれぞれ5分間の「着替えや移動にかかるであろう時間(みなし時間)」を就業時間内に設定しました。上記のように計10分では全く足りないのですが、当局はその措置で未払い状態は解消し、2026年12月の賃金請求権の消滅時効を待っているのでしょうか。未払いを放置している上に、無かったことにしようという、使用者としてあるまじき対応だと言わざるを得ません。

病院アンケート

当局の姑息な対応に対し、私達は根拠をもとに要求するため、2026年5月と6月に東北大学病院で働く看護師を対象にウェブアンケートを行いました。1回目は513名、2回目は307名という回答を得ました。その結果は以下のとおりです。

着替え時間等に関するアンケート（1回目）（2026年5月18日～6月1日）

1. 始業前、私服から白衣など制服への着替えにかかる時間
平均 7.7 分
2. 着替えてから勤務場所への移動時間
平均 8.2 分
3. 直前に勤務していた方との引継ぎなどの情報交換に要する時間
平均 13.0 分
4. 終業後、白衣など制服から私服への着替え時間
平均 8.5 分
5. 次の勤務の方への引継ぎなど情報交換に要する時間
平均 12.1 分
6. 1日あたり、着替えや移動にかかっている時間を10分の超過勤務として支払うこと
納得できない 57.6%
7. 着替えや移動にかかる時間を超過勤務として支払われるのは、過去1年間までという期間
納得できない 71.1%
8. 勤務時間の「みなし時間」
適切ではない 86.6%

着替え時間等に関するアンケート（2回目）（2026年6月8日～6月19日）

1. 情報交換・引継ぎ（申し送り）の実施タイミング
就業時間内 7.8%、就業時間外 56.0%、日によって異なる 32.6%
2. カルテ読み等の情報収集の実施タイミング
就業時間内 54.4%、就業時間外 22.8%、日によって異なる 19.5%
3. 引継ぎが就業時間外に及ぶ頻度
ほぼ毎日 16.9%、週に数回 26.4%、月に数回 20.5%、ほとんどない 34.5%
4. 情報収集が就業時間外に及ぶ頻度
ほぼ毎日 58.0%、週に数回 13.0%、月に数回 8.5%、ほとんどない 19.2%

アンケートのまとめ

賃金未払い分の支払いについて、当局が示している1日あたり10分間分、1年間分の支払いに対して、各々57.6%、71.1%の方が「納得できない」、また現行の10分のみなし時間については86.6%の方が「適切ではない」と回答され、当局の対応が現実と乖離していることが明らかになりました。

実際に何分かかっているかについては、平均すると始業前の着替えに7.7分、終業後の着替えに8.5分要しており、また移動も8.2分かかっています。すなわち、今でも30分以上の着替え、移動時間が必要だということです。

情報交換・引継ぎについては、始業前が13.0分、終業後が12.1分となっていました。その具体的な中身については、引継ぎは、特に後勤務との情報交換に就業時間外が多く、就業時間内は56%だけでした。カルテ読みなどの情報収集は、就業時間外に行われているのが常態化しており、半数以上がほぼ毎日就業時間の前に行っているようです。

したがって、2023年12月以降の10分みなし時間は、着替え・移動だけでも足りないどころか、引継ぎ、情報収集が就業時間外に行われていつもお世話になっておりますの実態が明らかになりました。すなわち、2023年12月以前の不払い賃金に加え、2023年12月以降も不払い賃金が発生しているわけです。本アンケートには、不払い分の支払いへの要求、サービス残業への不満、その他現場の問題が多数記載されていました。大学当局は、2023年12月前後の不払い賃金の支払いはもちろん、違法な労働実態の改善、健全な労働環境の構築を早急に行うべきです。

2026 年度の運動方針と課題：

- ・当局が不払い状態を放置していることを学内外で訴えます。特に行政や報道にも伝え、理不尽な当局の対応を指摘します。
- ・アンケート結果を根拠に、10 分 1 年間分の支給が実情と乖離していること、現在でも違法状態であることを指摘し、団体交渉で強く質し、不払い分の支給を要求します。

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 月に国際卓越研究大学制度が作られて以降、東北大学は認定されることに注力し、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。その後有識者会議の意見を受け、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 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。その助成金は、2025 年度が 154 億円、2026 年度が 169 億円という巨額なものです。

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。学内では、その強化計画遂行のため、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。一方、助成金運用がショートしたため国際卓越研究者の雇用を停止し、また「人事院勧告対応予算の確保」と称して、必要額を法人戦略予算(国際卓越助成金+総長裁量経費)と部局予算で折半するなど、財務の混乱が生じています。実質部局や現場の人件費を減るわけですが、数値目標は見直されませんので、一層の過重労働が予想されます。

そもそも、助成金運用がショートしたとの当局説明が不可解です。助成金は旧総長裁量経費と合算して法人戦略予算として運用されます。2025 年 11 月 18 日部局長連絡会議資料をもとに具体的にみると、2025～2029 年度の 5 年間で、旧総長裁量経費は毎年 91 億円、大学ファンド助成金が 2025 年の 154 億円から毎年 15 年ずつ増加を想定し、計 1375 億円。支出は、毎年 194 億円の事業に加え、国際卓越人事トラックが毎年 20 億、そして人勧分が毎年 14 億円ずつ増えて、5 年間で 1639 億円となり、国際卓越人事や専門職スタッフの雇用人件費が不足するという説明です。しかしその資料にもありますが、光熱費高騰分、人勧影響分は文科省予算措置が見込まれます。実質 96 億円の黒字で償還財源を捻出と示されています。人勧で増額した人件費(承継分)は、補正予算で措置され、翌年は予算措置されます(なので、余力のない大学は、遡及できない場合があります)。事あるごとに「人勧分」を人質に予算圧縮、部局負担を強いてきますが、部局に人件費を担わせる必要性はないようにみえます。私達も、当局の説明の中身を吟味して、予算構造を理解する必要があります。

2-2 軍事研究解禁問題

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、個別相談で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。そして 2025 年度の安全保障技術研究推進制度の公募申請が東北大学から行われ（申請数は不明）、2 件が採択されました。学内の構成員に、本制度への申請を認めた経緯や、大学としての方針および考え方が説明されることは全くありませんでした。私達は 2025 年 9 月 11 日に、声明「東北大学の軍事研究解禁に強く抗議する」を発表し、東北大学および教職員が戦争に加担することを拒否すること、軍事研究解禁の見直しを訴えました。

この問題については団体交渉で再三申し入れました。しかし当局は、本件は経営専権事項であるとして、交渉自体を拒否しました。研究に関するルールについても、義務的交渉事項には当たらないと強弁しました。組合は、交渉拒否は不当労働行為にあたると厳しく抗議しました。そして労働者の研究の自由や外国籍職員への影響など、「まさに労働案件である」と主張しました。

2026 年度の運動方針と課題：

- ・国際卓越研究大学に係る業務によって過重労働が生じていることを指摘します。
- ・法人戦略予算の会計構造を調べ、その問題点を明らかにします。
- ・軍事研究解禁の見直しを求めます。

3 その他の取り組み

3-1 団体交渉

2025 年度第 1 回交渉

日時：2025 年 8 月 26 日(2025 年 8 月 4 日申入れ)

1. 軍事・国防に関する研究等に対する東北大学の方針と対応について

山下理事は、義務的交渉事項ではない、今後もあり得ないと、交渉自体を拒絶しました。交渉事項は労働条件のみとして組合との労働協約を矮小化。更には、軍事研究で労働者の権利侵害という仮定の議論はできないとして、私たち教職員の労働条件に係る不安要素さえも取り上げませんでした。

また、防衛装備庁の安全保障技術研究推進制度は、基礎研究であり軍事研究ではないとも強弁。構成員に説明することなく、軍事研究を事実上解禁したことが判明しました。

2. 医療職員の未払い賃金の支給について

着替え・打ち合わせが就業時間外に行われていた問題について、未払い賃金を 1 日あたり 10 分、1 年間分支払う方針が示されました。私たちは 10 分では到底足りないこと、少なくとも 3 年間遡及することを求めました。

3. 部局長選考について

各部局で行われている現行制度に問題はないこと、また、あまりに拙速な提案であることを訴えました。

2025 年度第 2 回団体交渉

日時：2025 年 11 月 25 日(2025 年 10 月 20 日申入れ)

1. 人勧対応の給与見直しについて

2025 年人事院勧告を受けて、給与水準見直しを 2025 年 4 月に遡及して実施することを評価。しかし、年俸制職員の給与見直し対応と、非正規雇用職員へのボーナスを支払いは拒否。遡及実施は評価するものの、非正規職員の待遇改善(ボーナス支給)の要求を拒否する姿勢は不当であると批判し、年俸制職員の柔軟な対応を求めました。

2. 医療職員の未払い賃金の支給について

当局は、着替え(移動含む)の 1 日あたり 10 分間分、1 年間分のみと提示しました。組合は情報収集を含めた 40 分間分、3 年間分の全額払いを改めて強く要求。赤字を理由に支払いを拒否する論理を不当と批判しました。

3. 軍事・国防に関する研究等に対する東北大学の方針と対応について

当局は、本件は経営専権事項であるとして、交渉自体を拒否しました。研究に関するルールについても、義務的交渉事項には当たらないと強弁しました。情報提供としての説明で、軍事研究解禁については、研究担当理事と研究推進部らが、これまでのプロジェクトチームの議論を無視し、組織的な検討・判断経ずに決定したことが判明。当局は、「機関決定を伴った大方針転換」ではなく、周辺状況を考慮したシームレスな対応であるという趣旨の発言を行った。組合は、交渉拒否は不当労働行為にあたると厳しく抗議しました。そして労働者の研究の自由や外国籍職員への影響など、「まさに労働案件である」と主張しました。

4. 研究力強化に向けたマネジメント体制の整備（部局長の選考方法の変更）について

当局は、本件も経営専権事項であるとし、交渉事項としては扱わないと発言しました。これまで組合が団体交渉で要求してきた、総長選考や部局長選考の民主化についても、交渉事項としては扱わないと発言。組合は労使慣行を一方的に無視する行為であると厳しく抗議しました。

2025 年度第 3 回交渉

日時：2026 年 3 月 12 日 (2026 年 2 月 5 日申入れ)

1. 医療職員の未払い賃金について

組合は着替え・情報収集の 40 分、3 年間分の支払いを要求していますが、当局は今回も着替え分のみの 1 日あたり 0 分間分、1 年間分のみを提案しました。組合は要求を引き下げる考えはありませんが、まず 10 分・1 年間分を支払うよう求め、いつ支給するのかを問いました。当局は、組合と妥結しなければ支払わないと発言。「組合が妥結に応じないから払わない」という脅迫的な姿勢を示しました。

2. 有期雇用職員の無期化等について

当局は、5 年もしくは 10 年で雇止めする方針を変えないと明言。大量雇止めが生じた 8 年前と同様、業務と財務の永続性を理由として説明しましたが、組合は業務・財務の状況は大きく変わっていることを指摘し、根本的な見直しを要求した。

3. 人勸対応の給与見直しについて

2025 年夏の人事院勧告で示された駐車場利用手当について、当局は東北大学の駐車場利用者の支払いは入構負担金だという理由で拒否しました。非正規雇用職員へのボーナスの支払いについても、全く誠意のない姿勢で拒否しました。

4. 労務担当理事の団体交渉に関する姿勢について

組合が交渉事項として求めている軍事・国防に関する研究等、および部局長の選考方法の変更について、今回も当局は交渉自体を拒否しました。労働者としての懸念を訴えても、職場の民主化を求めても、交渉で扱わないという当局の姿勢は、労使の信頼関係を一方的に損なうものであると厳しく糾弾しました。

山下労務担当理事は、総長から一任されていると言うが、いずれの事項についても既定の発言を繰り返し、組合との話し合いを受けて何ら自ら判断することなく、極めて不誠実な対応に終始しました。組合は、団体交渉に総長が出席するか、総長と直接協議する場を設けるよう強く求めました。

2026 年度の運動方針と課題：総括と方針

山下理事は、軍事研究問題のみならず、部局長の選考方法についても交渉拒絶の姿勢を明確にしました。特に、労使慣行を無視し、「交渉案件かどうかはその都度交渉で決める」と発言しながら、この二つの議題については交渉案件かどうかの話し合いすら行わないという強硬な姿勢を示しました。組合はこれを暴言であるとして厳しく抗議し、その姿勢を改めるよう強く求めました。

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。それどころか、「組合が妥協しないから支払わない」と、病院職員を盾に組合に譲歩を強い、時間稼ぎをして時効を待つような姑息な策を講じています。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。

3-2 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、声明を發表しました。

2025 年 9 月 4 日

要求書「2025 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」

人勧に上積みする措置、および 2025 年 4 月分に遡及して支給すること、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 9 月 11 日

声明「東北大学の軍事研究解禁に強く抗議する」

東北大学当局が何の説明もなく、軍事研究を解禁したことに極めて強く抗議しました。そして、東北大学および教職員が戦争に加担することを拒否することを表明し、東北大学が軍事研究解禁を見直すことを訴えました。

<宣伝行動>

2025 年-2026 年 学内昼宣伝

2018 年から始めた片平北門における昼宣伝は、以下実施しました。

9/17, 10/1, 10/15, 12/2, 12/3, 12/4, 12/17, 1/7, 1/21, 1/27, 1/28, 1/29, 2/3, 2/4, 2/17, 2/18, 3/2, 3/3, 3/4, 3/5, 3/18, 4/15, 5/20, 6/17, 7/1, 7/15

今年度は、2026 年 1 月 19 日に、川内北キャンパス生協会館前で実施しました。文科系支部の組合員の参加も得て、訴えやチラシの配布を行いました。

3-3 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。

2025-09-20(土)～2025-09-21(日) 全大教第 32 回教職員研究集会<対面、オンライン>

2025-11-08(土) 全大教合同地区別単組代表者会議

2026-07-18(土) 全大教第 59 回定期大会 (オンライン開催)

<他団体・地域共闘など>

2025-09-06(土) 宮城県労連第 37 回定期大会

2025-09-11(木) 一番町法律事務所の 50 周年を祝う会

2025-09-13(土) 県労連「人口減少と街づくり学習会」

2025-10-04(土) 学習講演「くらし、まちの再生と県営住宅」

2025-10-04(土) 憲法連続市民講座「安保法制 安保三文書により脅かされる平和国家日本」

2025-10-07(火) 医労連・民医連宣伝行動

2025-10-14(火) パ臨連世話人会議 (講演「年収の壁問題は怎么样了か」)

2025-10-19(日) バスハイク (県労連・宮城一般共催)

2025-10-25(土) 宮城県国公第 64 回定期大会

2025-10-28(火) 宮城県春闘共闘会議総会

2025-11-03(月) 2025 子どもの未来をひらくみやぎ教育のつどい

2025-11-15(土) 女の平和 3.3 ピースアクションみやぎ 講演会

2025-11-16(日) JSA 宮城学習講演会「気候変動-夏の急激な高温化の原因を探る」

2025-11-19(水) 憲法会議総会

2025-11-22(土) 宮城県労連女性部第 32 回定期大会
 2025-11-22(土) 核兵器廃絶ネットワークみやぎ 講演会&第 4 回総会
 2025-12-06(土) 春闘学習交流会
 2025-12-14(日) 2026 年 全労連女性部 春闘討論集会 (オンライン併用)
 2026-01-06(火) 春闘共闘 2026 年旗開き
 2026-01-07(水) 宮城国公「2026 年旗開き」
 2026-01-22(木) 核兵器廃絶ネットワークみやぎ発足 5 周年 記念イベント
 2026-02-07(土) 県労連評議員会
 2026-02-11(水) 2.11 信教・思想・報道の自由を守る宮城県民集会
 2026-02-14(土) 第 35 回 宮城はたらく女性のつどい
 2026-02-21(土) シンポジウム: 戦争準備の大軍拡反対、東アジアの平和の枠組みづくりをめざす
 2026-03-08(日) 2026 国際女性デー宮城県集会 (中央大会オンライン視聴)
 2026-03-17(火) 「宮城県パート・臨時・派遣労働者連絡会」宣伝<東北大学北門>
 2026-03-17(火) 最賃引き上げ北門宣伝<パ臨連>
 2026-04-20(月) 「いのちと暮らし」を守る労働時間規制を! ~労働時間規制緩和に反対する市民集会~
 2026-05-01(金) 第 97 回メーデー 宮城県中央集会
 2026-07-18(土) 県労連・組織拡大交流集会

3-4 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
- ・一般職員の段階的な定年年齢引き上げ
- ・計画年休(夏季一斉休暇)の在り方について
- ・永年勤続者への民間企業同様に特別休を与えるなどの、休暇制度の拡充について
- ・年休の取得について、一般職員でフレックス制を選択した職員について
- ・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
- ・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
- ・勤怠打刻の丸め時間の取り扱いについて
- ・総長をはじめとした大学経営陣の発言
- ・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)

3-5 会議等

2025-07-26(土) [執委等]臨時執行委員会 (2025 年度)

2025-07-26(土)	東北大学職員組合 2025 年度定期大会
2025-08-07(木)	第 01 回本部執行委員会
2025-09-04(木)	第 01 回支部代表者会議、第 2 回本部執行委員会
2025-10-02(木)	第 02 回支部代表者会議、第 03 回執行委員会
2025-10-16(木)	第 04 回執行委員会
2025-11-06(木)	第 03 回支部代表者会議、第 05 回執行委員会
2025-11-19(水)	第 06 回執行委員会
2025-12-04(木)	第 04 回支部代表者会議、第 07 回執行委員会
2025-12-18(木)	第 08 回執行委員会
2026-01-08(木)	第 05 回支部代表者会議、第 09 回執行委員会
2026-01-22(木)	第 10 回執行委員会
2026-02-05(木)	第 06 回支部代表者会議、第 11 回執行委員会
2026-02-18(水)	第 12 回執行委員会
2026-03-04(水)	第 07 回支部代表者会議、第 13 回執行委員会
2026-03-17(火)	会計監査〈前期〉
2026-03-19(木)	第 14 回執行委員会
2026-04-02(木)	第 08 回支部代表者会議、第 15 回執行委員会
2026-04-16(木)	第 16 回執行委員会
2026-05-14(木)	第 09 回支部代表者会議、第 17 回執行委員会
2026-05-21(木)	第 18 回執行委員会
2026-05-21(木)	第 19 回執行委員会
2026-06-04(木)	第 10 回支部代表者会議、第 20 回執行委員会
2026-06-18(木)	第 21 回執行委員会
2026-07-02(木)	第 11 回支部代表者会議、第 22 回執行委員会
2026-07-16(木)	第 23 回執行委員会
2026-07-25(土)	2026 年度組合定期大会 材料科学高等研究所 5 階

4. 専門部

4-1 教文部

1) 我が国の大学を取り巻く環境

昨年6月11日に日本学術会議法が成立し、日本学術会議は本年10月1日に特殊法人に移行することとなりました。それに伴い、10月からの新体制において新たな日本学術会議憲章を作成するべく、昨年から日本学術会議憲章検討分科会を中心に、会員間で日本学術会議憲章案について議論していました。

前憲章は7項からなっていましたが、6月27日現在の新憲章案は10項からなります。それは、「多様性」や「包摂性」、「公平性」など科学者がこれまで以上に重視して取り組まなければならない課題が増加していること、そして市民社会からの信頼を回復・醸成に努めるという新たな課題が生じたことを反映しています。法人化後の日本学術会議の「独立性、自主性および自律性の堅持」は、新憲章の「背景説明案」においても条項案においても強調されています。

日本学術会議の動向については、昨年度もふれ、いくつかの懸念を示しました。市民社会からの信頼を回復・醸成するには、「政府が資金をだすこと」と「政府が会員や内容を支配すること」は区別されるべきであるという欧米のナショナルアカデミーに関する常識を市民に理解してもらうよう努めることが肝要です。欧米では、政府から資金を得ているナショナルアカデミーが政府を批判することは、珍しいことではありません。ナショナルアカデミーの役割は政府を支援することではなく、学術的知見に基づき独立した提言・勧告を行うことだからです。

2) 東北大学の情勢

2025年7月17日の部局長連絡会議の懇談会において、「研究力強化にむけたマネジメント体制の整備」に関する提案がありました。具体的には、全学を挙げた変革の方向性を共有し、各部局の戦略性や意思決定の機動性、各施策の実効性等の一層の向上を目的に、部局長がリーダーシップを更に発揮できる環境を整備するため、部局長の任期、選考等の変更に関する提案でした。

大きな変更点には、部局長の任期を3年（再任後も3年）に延長すること、部局長の年齢上限を引き上げること、部局長候補者に学外者も追加可能とすること、教授会は部局長選考会議に複数の候補者を推薦することなどが含まれていました。

その後、部局長連絡会議での議論や各部局への意見照会を経て、研究科・学部・附置研究所の部局長の任期、選考等については、2026年度以降に選出される部局長（再任も含む）から、以下のように取り扱うことが決まりました。

- 1) 総長が選考の基本方針（求める部局象・ミッションなど）を定め、総長・理事および当該部局関係者等で構成される部局長選考会議を設置。
- 2) 任期3年＋再任3年、再任の回数は1回または2回（部局で選択可）。
- 3) 年齢上限は原則満65歳。
- 4) 候補は専任教授のみならず学外者も追加可能。
- 5) 教授会は候補者1名以上を部局長選考会議に推薦。
- 6) 部局長の解任規定。

全学的な意見聴取の際に示された変更案には、解任規定は盛り込まれておらず、本年1月20日の部局長連絡会議にて示された「部局長の選考等に関する規程」素案に卒然と盛り込まれました。素案には「総長は、部局長が当該部局の運営を適切かつ効果的に行うことができないと認めるときは、部局長を解任することができる。」という乱暴な条項が盛り込まれていました。

その後、部局長連絡会議での議論を経て、どのような場合に部局長を解任できるかが規程に盛り込まれ、解任に関する手続きも具体的に定められ、部局長に弁明の機会を与えなければならないことも明文化されました。

当組合は、この部局長選出方法の変更が自由なそして活発な教育研究活動を阻害するのではないかと危機感を抱いていました。このような部局長の選出方法では、いわゆる「金を稼ぐのことできる」部局や分野のみが優遇され、基礎研究が疎かになる傾向に拍車がかかることは必定だからです。また、解任規定という部局の自治を完全に葬り去ってしまう措置を、全学的な意見聴取を行わずに、規程に盛り込もうとする姿勢は看過しがたい暴挙です。

当組合は、部局長の選出方法の変更について団体交渉を申し込みました。しかしながら、「軍事研究解禁問題」と同様に、労務担当理事は本件を交渉事項とすることを断固拒否しました。現労務

担当理事の姿勢は、これまで当局と当組合が長い時間をかけて醸成してきた信頼関係を大きく毀損するものであり、当局が再考することを強く望みます。

4月21日の部局長連絡会議において2026年度以降の人事院勧告対応予算の状況が示されました。それによると、2026～2029年度の4年間で62億円不足する見込みであること、その不足額を本部と各部局で折半する、すなわち全部局で今後4年間計31億円を節約しなければなりません。各部局の負担額は部局の物件費・人件費の予算に基づき按分します。最も大きな節約を強いられる部局では、4年間で数億円にもなるはずです。これは、部局の教育研究計画の根本を揺るがすには十分な規模です。このような事態でも、国際研究卓越大学の認定の際に掲げたKPIは変更しないそうです。教職員の労働環境の悪化が懸念されます。

国際研究卓越大学でさえ、このような窮状に追い込まれる根本的原因是、運営費交付金が不十分だからです。運営費交付金の大幅な増額を全国的に展開していく必要があります。

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) 本学からの防衛装備庁の「安全保障技術研究推進制度」への申請プロセスの透明化を求めています。
- 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。
- 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きましたが、「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」と判断されています。しかし、事務系・技術系を問わず職員の「善意」に依拠したサービス残業の現状があるにもかかわらず、勤務時間を管理する側の見て見ぬ対応や、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がなされたことは皆無です。業務遂行にかかわる実態調査も行わないなど、サービス残業根絶に向き合わない部局も未だに存在しており、超過勤務ゼロは建前に過ぎないものとなっています。また、一般職員にもフレックス制が導入されていますが、適正な時間管理が行われていた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者の姿勢に問題があると言えます。

職員の削減により、組織の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。

2023年度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。

2026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「総合的な技術職員組織」としての体制づくりについて検討します。

4-3 医療職員部

ユニフォームへの更衣時間や病棟への移動時間、情報の引継ぎにかかる時間は業務時間であることは団体交渉で確認され、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ないどころか、大学側が把握している内容と、組合が行ったアンケートへの回答には大きな隔たりがありました。大学側が行ったアンケートの設問については、まったく公開されておらず、回答の内容についても組合には一切示されていないのが現状です。このような不適切な実態調査ではなく、大学に働く医療職員の本当に求めている要望を集めることが重要です。

2026 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) 大学が支払うと決めた「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」について、最低限の金額を早期支給することを要求し、かつ、適切な時間等で再計算した金額の追加支給を求めます。

4-4 准職員部

活動報告(2025 年 7 月 26 日～2026 年 6 月)

1. 活動の基本方針

准職員部では、准職員・時間雇用職員・目的限定職員を中心とする有期雇用職員が安心して働き続けられる職場づくりを目指し、

- ・相談活動
- ・大学との協議・照会
- ・制度の調査・情報提供
- ・メールマガジンによる周知
- ・「相談カフェ」の開催

を柱として活動を行いました。

相談を受けるだけでなく、寄せられた相談を大学への照会・団体交渉につなげ、その結果を再びメールマガジンや相談カフェを通じて共有するという循環型の活動を重視しました。

2. 相談カフェの開催

この一年間、准職員・時間雇用職員・目的限定職員を対象として、毎月を基本に「相談カフェ」を開催しました。(開催日：10/28, 12/15, 1/29, 2/24, 4/22, 5/26, 6/30)

相談カフェでは、

- ・契約更新
- ・無期転換
- ・雇止め
- ・休暇制度
- ・ハラスメント

・職場での困りごと
などについて、自由に話し合える場づくりを行いました。「相談するほどではないと思っていた」、「同じ悩みを持つ人がいることが分かった」、という感想も多く寄せられ、継続的な開催が相談しやすい環境づくりにつながりました。

3. メールマガジンによる情報提供

1) 休暇制度の周知(2026年1月)

2026年1月には、「相談カフェ、ミニQ&A(休暇)」を配信しました。

組合に寄せられた質問をもとに大学へ照会し、

- ・介護休暇の日数
- ・新規採用者の子の看護等休暇
- ・養育両立支援休暇

などについて大学回答を確認し、Q&Aとして整理しました。

制度を紹介するだけでなく、「大学に確認した内容」として周知したことが特徴です。

2) 成人した子の介護休暇(2026年2月)

メルマガ読者から「成人した子どもの看病でも介護休暇は利用できるのか」という相談が寄せられたことを契機に、大学へ照会を行いました。その結果、

- ・成人した子でも対象となり得ること
- ・判断基準
- ・必要書類
- ・申請方法

を整理し、介護休暇制度を実際に利用できるよう資料化しました。

3) 残業・休暇制度の運用(2026年2月)

職場から

- ・15分未満の残業
- ・リフレッシュ休暇

について疑問が寄せられました。

大学本部へ確認した結果、

- ・15分未満でも労働時間として認識していること
- ・リフレッシュ休暇は年休残数とは無関係に付与されること

を確認しました。

さらに、「実際の職場では違う運用になっていないか」について実態調査を開始し、現場から資料提供を呼びかけました。

4) 契約更新・雇止め・無期転換(2026年4月)

大学から2026年4月14日付回答を受け、組合では

- ・Q&A
- ・大学回答の数値整理
- ・職種別分析

をサーバに掲載しました。

相談カフェでは、契約更新や雇止めについて情報交換を行い、制度の理解を深めました。

5) 無期転換制度の実態(2026年5月)

5月には、無期転換制度について重点的に情報提供を行いました。

大学との協議を通じ、特に

- ・無期転換申込権の管理方法
- ・無期転換権を持ちながら退職した事例
- ・任期満了者の状況

などを紹介しました。

組合としては、制度が存在するだけではなく、安心して権利を行使できる制度運用が重要であることを訴えました。

6) 相談カフェ参加者の声(2026年6月)

5月の相談カフェで寄せられた声として、

- ・更新があると思っていたが終了と言われた
- ・5年、10年上限が不安
- ・半年空けて再雇用されるケースがある
- ・部局による待遇差
- ・長く働いても賃金が上がらない
- ・休暇制度を利用しにくい

などを紹介しました。

また、「自分だけではなかった」という参加者の声も紹介し、相談カフェの意義を共有しました。

4. 大学との協議・照会

一年間を通じて、大学に対して次のような照会・協議を継続しました。

雇用関係

- ・契約更新
- ・雇止め
- ・無期転換制度
- ・無期転換申込権発生者
- ・無期転換を申し込まず退職した事例
- ・10年特例制度
- ・雇用継続

労働条件

- ・勤務時間
- ・残業時間
- ・手待時間
- ・リフレッシュ休暇
- ・介護休暇
- ・子の看護等休暇

人事制度

- ・Smart 給与明細
- ・人事給与制度
- ・年俸制運用
- ・業績評価制度

相談内容を大学への照会につなげ、大学回答を組合員へ還元する活動を継続しました。

5. 相談活動

一年間を通じ、メール、相談カフェ等を通じて多数の相談が寄せられました。主な内容は、

- ・契約更新
- ・無期転換
- ・雇止め
- ・ハラスメント
- ・休暇制度
- ・労働時間
- ・配置転換

- ・人事評価
- ・賃金
- ・離職後の手続
- ・社会保険

など多岐にわたりました。

個別相談については、必要に応じて大学への照会、弁護士・社会保険労務士との連携、団体交渉案件への発展など、継続的な支援を行いました。

6. 今後の課題と活動方針

准職員部では、この一年を通じて、相談を受けるだけではなく、相談 → 調査 → 大学との協議 → 情報提供 → 再び相談という活動サイクルを構築してきました。一方で、

- ・無期転換制度の実効性
- ・雇止めへの不安
- ・部局間の運用差
- ・休暇制度の利用しやすさ
- ・処遇改善

など、多くの課題が引き続き残されています。

今後も相談カフェの開催を継続するとともに、大学との協議・団体交渉を通じて制度改善に取り組み、准職員・時間雇用職員・目的限定職員が安心して働き続けられる職場づくりを進めていきます。

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 155 回通常総代会に出席してきました。

3) 各共済の加入状況(2026 年 06 月)、延べ給付件数

- | | |
|----------|----------------|
| ・総合共済 | 44 名(給付： 2 件) |
| ・火災共済 | 5 名(給付： 1 件) |
| ・自動車共済 | 14 名(給付： 9 件) |
| ・トリプルガード | 18 名(給付： 27 件) |
| ・交通災害共済 | 3 名(給付： 1 件) |
| ・新終身共済 | 0 名(給付： 0 件) |
| ・年金共済 | 8 名(給付： 0 件) |

2) ろうきん(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。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ないことを宣伝して利用者を増やすことが重要です。

低金利時代には組合員が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きました。2024 年に金利がある世界に戻って以降は資産形成セミナーなどを開催するなど、新たなニーズの開拓を行うとともに、共生社会の実現に向けた取り組みを進めています。

ろうきんの一斉積立(エース預金)の利用は 2026 年 4 月現在で 16 名と漸減しています(前年度は 17 名、ただし、金研、図書館、農学部は独自)。

ろうきんへの組合の役割は大きく、東北労働金庫本店において、東北大学職員組合は大学としては唯一の推進委員を推進委員会に派遣しています。本年度も推進委員会に出席し、組合員の利用の増加に向けて勧誘時のパンフレット送付などを行いました。

3) 定年退職者への取組み

1) 定年退職者 3 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カ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。

2026 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、以下のイベントを開催しました。

1) 新春交流会 2026 年 1 月 9 日（金）

2026 年 1 月 9 日に東北大学材料科学高等科学材料研究所(AIMR)5 階コンビネーションルームにて、新春交流会を開催しました。組合員およそ 15 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、坂本さん、熊谷さん、一番町法律事務所の菊地弁護士、仙台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、花木のりあき仙台市議会議員を迎え、盛大に開催しました。

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しました。

2) 第 97 回メーデー宮城県中央大会 2026 年 5 月 1 日（金）

第 97 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 5 名の現役組合員と 9 名の OB・OG が参加し、メーデーを盛り上げました。

2026 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」の闘いの当事者の多くは女性職員であり、定期的に行っている非正規職員の相談カフェの参加者も多くが女性です。本部執行委員会の方針のもと宣伝行動や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とりくみました。

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回はたらく女性の中央集会 in 愛知 | 2025年11月29・30日 |
| ・男女共同参画推進せんだいフォーラム | 2025年11月14日 |
| ・国公女性協単組代表者会議 | 2026年5月28日 |
| ・第70回日本母親大会（東京） | 2025年9月28・29日 オンライン |
| ・第32回宮城県労連女性部定期大会 | 2025年11月22日 |
| ・第35回宮城はたらく女性のつどい | 2026年2月14日 |
| ・国際女性デー第66回宮城県集会 | 2026年3月8日 |
| ・パート・臨時・派遣労働者連絡会の昼宣伝に参加 | |

2026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、広報する活動にとりくみます。
- 4) 資金作りのための物資販売を積極的に行います。
- 5) 非正規職員の相談カフェにとりくみます。
- 6) 日本母親大会が40年ぶりに宮城で開催されます。たくさんの参加者を派遣します。
- 7) 他団体との連帯の活動を行います。

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| ・第71回日本母親大会 in 宮城 | 2026年9月12/13日 オンライン併用 |
| ・第71回はたらく女性の中央集会 in 石川 | 2026年11月14/15日 |
| ・第36回宮城はたらく女性のつどい | 2027年2月予定 |
| ・国際女性デー第67回宮城県集会 | 2027年3月8日 |

4-8 情宣部

本学の非正規職員のあり方についてのたたかいで、今期も非正規職員問題をテーマとした訴えを北門で隔週行っています。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、第297号～第300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年以来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 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。しかし、非常勤職員を対象としたメールマガジンについては、今期報を全非常勤職員に向けて発信してきました。これに対する返信する形での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。

2026 年度運動方針と課題

- 1) 電子情報の速報性と蓄積性など、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をはじめ、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。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

2025 年 8 月から 2026 年 7 月までで、加入が 17 名(職種内訳：教員 8 名、技術補佐 2 名、事務職員 4 名、非常勤講師 1 名、特定教員(運営)1 名、目的限定 1 名)・退会が 12 名(退会の内訳：定年退職 4 名、退職 3 名、転出 1 名、脱退 4 名)で、5 名の純増でした。退会理由の中で最も多かったのが定年退職でした。教員の加入が多かったことが今年度の特徴です。組合員からの声掛けによる成果だと思います。これからも地道な活動を継続する必要があります。

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、96 名に配布することができました。4 月 1 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 95 名に配布し、組合加入を呼びかけました。当組合は当局の業務に支障をきたさない範囲での室内の勧誘活動を要求していたにもかかわらず、建物外での勧誘しか認められませんでした。後日、初任者研修受講者全員に勧誘のメールを配信しました。

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

2025 年度にも大量の雇止めが行われました。年度末に雇止めになったのは目的限定が 31 名（プロジェクト業務従事者 24 名、秘書業務従事者 7 名）、有期雇用のうち 5 年上限が 33 名（准職員 9 名、時間雇用職員 14 名、特定有期雇用職員 10 名）、10 年上限が 12 名（准職員 1 名、時間雇用職員 6 名、特定有期雇用職員 5 名）でした。限定正職員制度にこだわり続け、無期転換への道を極めて狭いものになっている現状は、「地域と世界に開かれた大学」としての責任を果たしていると言えるでしょうか。

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。

2026 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】

1. 研究科長交渉

日時：2025 年 10 月 7 日（火）

内容：2025 年 8 月に実施した理学部全職員アンケートに基づく交渉

概要：

- ・ 5 年雇用/10 年雇用問題
優秀な人をクーリング期間を挟まずに雇用継続できる運用等
- ・ 国際卓越研究大学
職員への情報共有が少ない等
- ・ 事務機構統合化
耐震不安のある事務棟の建て替えまたは移転の進捗など
- ・ フレックスタイム制導入
- ・ 就業規則改正
- ・ 環境整備等

2. 理学部支部定期大会

日時：2025 年 9 月 1 日（月）

形式：対面（オンライン参加可）

議案書：<https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/internal/gian2025.pdf>

3. 組合員親睦行事（理学部支部ビール祭り）

日時：2025 年 11 月 21 日（金）

場所：キリンビアポート仙台

参加者：10 名（新規組合員 2 名＋そのご家族 2 名を含む）

4. 退職者送別会

日時：2026 年 3 月 9 日（月）

場所：化学系学生実験棟 会議室

5. 全教職員アンケート

2025 年実施分

回答期間：2025 年 8 月 4 日～24 日

回答件数：166 件

集計結果：<https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/anq2025/anq-summary-rigaku2025.pdf>

2026 年実施分

回答期間：2026 年 6 月 5 日～26 日

回答件数：143 件

アンケート本文：https://shokuso.sci.tohoku.ac.jp/form_mail/anq2026/

※集計結果は準備中

【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

2026 年度会計予算編成方針(案)

2025 年度の決算は、繰越金が約 65 万円あり、これは前年度とほぼ同額です。しかしこれは前年度、全大教への支払い遅れ 73 万があったためであり、実質ゼロ繰越でした。今年度は理学部支部と農学部支部からの各々 70 万円の寄付を頂戴し、加えて、個人借入が 60 万円があり、繰越が 65 万円となったわけですので、寄付・借入がなければ単年度収支は 140 万円の赤字でした。

2026 年度の予算ですが、支出はこれまで通り必要最小限に抑え、支出の合計は約 824 万円とします。

収入は、個人借入を 90 万円確保し、収入の合計も約 824 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 年期中から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 2026 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

2025 年度		2026 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
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
	太田 宏		金子 淳
	金子 淳		後藤 洋子
	後藤 洋子		高橋 京
	高橋 京		三浦 光男
	三浦 光男		
会計監査委員	鈴木 大介	会計監査委員	鈴木 大介
	中野 俊樹		中野 俊樹