団体交渉速報

医療職員の未払い賃金の支給を明言

非正規雇用職員へのボーナス支給については、誠意のない回答に終始

2026 年 11 月 6 日、2026 年度第 2 回団体交渉が開催されました（10 月 6 日申し入れ）。組合は、人勧に伴う待遇改善、病院看護師の未払い賃金問題、軍事研究問題、計画年休問題について大学を追及しました。とりわけ未払い賃金問題では、組合が求める「1 日 40 分・過去 3 年間」と、大学が提案する「1 日 10 分・過去 1 年間」との隔たりは大きいのですが、当局は前回団交における、組合との合意を盾にした「支払い未定」を改め、支払いの意思を明言しました。

人勧については、大学から現段階での取扱い方針について説明がありました。組合は、物価上昇や業務増加を踏まえたさらなる給与・処遇改善を求めるとともに、3 号年俸制職員や非正規職員への反映、非正規職員へのボーナス支給を改めて要求しました。

＜交渉事項＞

1. 2026 年人勧等を踏まえた給与・処遇改善について

大学側から、2026 年人事院勧告への対応について、現段階での取扱い方針の説明がありました。組合は、物価上昇や業務増加を踏まえた独自の上積み、および 3 号年俸制職員や非正規職員への反映を要求しましたが、そのような対応を行うとの回答はありませんでした。

組合は非正規職員へのボーナス支給を改めて求めましたが、理事は「問題意識はもっている」「検討する」といいつつも、具体的な内容やスケジュールを示さず、誠意のない回答に終始しました。

2. 医療職員の未払い賃金の支給について

組合は、1 日あたり 40 分間分の不払い賃金を支払うこと 、2020 年 12 月 1 日から 2023 年 11 月 30 日までの過去 3 年間分、および 2023 年 12 月 1 日以降に発生した未払い賃金の全額を支払うこと を要求しました。

前回の団交で、当時の山下理事が「組合と妥結していないので払わない」「妥結しなかった場合の支払いは未定」と発言し、組合は強く抗議していました。今回橋爪理事は、「2022 年 12 月 1 日～2023 年 11 月 30 日の 1 年間分について、1 日 10 分（始業 5 分・終業 5 分）相当の超過勤務手当を支給する意思がある」と明言しました。組合は、前回の理事発言を事実上撤回したものと評価しつつも、1 日 10 分・過去 1 年間の相当性を質しました。大学病院当局の調査結果を受け、組合は歩み寄りの意思を示し、早期の妥結を提案しました。 病院側からは、更衣時間平均 1 分 20 秒、更衣室からの移動時間最長 4 分 3 秒、診療支援端末へのログインが始業平均 9 分前などの調査結果が示されました。組合は従来の要求を維持しつつ、2023 年 12 月以降の現行みなし時間について 10 分から 15 分への拡大を提案しました。また、消滅時効への対応が急がれることから、12 月 20 日までに本件に絞った団体交渉を開催して解決を目指すよう求めました。大学側は、労基署への対応も踏まえ、速やかに必要な協議の場を設ける考えを示しました。

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

防衛装備庁安全保障技術研究推進制度に、東北大学から 2025 年は 2 件、2026 年は 3 件採択された問題について、「安全保障技術研究推進制度」についての通知（2022 年 4 月 26 日）に示された「申請しない」という方針を維持することを求めました。当局は「東北大学における研究行動規範」（2025 年 3 月 26 日）に沿って、申請課題が「基礎研究」であり、「直接軍事利用を目的とする研究ではない」と判断し申請を認めたと説明しました。組合は、本制度を軍事研究として申請を認めなかった 2022 年方針を覆す理由、説明が皆無であること、その意思決定のプロセスが不透明であることを指摘し、東北大学の対応を厳しく批判しました。

4. その他

計画年休制度の運用について、 現在の時期指定の年休に対して現場からの不満が多いことを説明し、柔軟な運用を求めました。 大学側は、計画年休取得時点で自由に取得できる年休が 5 日分を下回る職員には、特別休暇を付与するなどの不利益回避措置を講じていると回答しました。

なお交渉にあたり、責任者である総長が交渉に出席しない異常事態を厳しく抗議しました。