

**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 2019 年度定期大会議案

**とき 2019 年 7 月 27 日(土) 13:15～17:00
ところ 片平キャンパス 多元物質科学研究所
東 2 号館(反応研棟 2 号館) 2 階 セミナ一室**

この大会議案には、課題別・職種別に経過と課題を記載しています。労働条件の改善、生活の充実をめざして、学習・協力し合える組合をめざして、職場討議を進めましょう。定期大会に全ての組合員の意見が反映されることを望みます。

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
homepage <http://tohokudai-kumiai.org/>

組合は、一番町法律事務所と顧問契約を締結しています！
組合員は顧問弁護士に無料で法律相談できます。
組合は、組合員と法律事務所の橋渡しだけを行います。
相談内容には立ち入りません。
電話 022(262)1901
ホームページ <http://www.1-lawyers.com/>

<目次>

第1号議案(経過報告と運動方針)

運動の基調	1
1 非正規職員の無期転換問題	1
1-1 経緯	1
1-1-1 問題の動向	
1-1-2 問題の背景	
1-1-3 2018年春以降に明らかになったいくつかの問題点	
1-1-4 情報公開	
1-1-5 次期への方針「正規職員も非正規職員も安心して働ける職場へ」	
1-2 団体交渉	5
1-3 学内での取り組み	7
1-4 学外での取り組み	9
1-5 労働争議	10
1-5-1 労働審判	
1-5-2 労働委員会	
1-5-3 仮処分	
1-5-4 本訴	
1-6 署名活動	10
1-7 カンパ等	10
1-8 関連活動	11
2 その他の取り組み	11
2-1 活動日誌	11
2-2 上部組織および他団体との連携	12
2-3 要求項目	13
2-4 監視・注視してきた事項	13
3 専門部	14
3-1 組織部	14
3-2 教文部	14
3-3 一般職員部	16
3-4 医療職員部	17
3-5 准職員・時間雇用職員部	17
3-6 厚生部	17
3-7 文化部	18
3-8 憲法・平和対策専門部	19
3-9 女性部	19
3-10 情宣部	20
4 支部の取り組み	22

第2号議案 2018年度会計決算報告

別紙掲載

第3号議案 2018年度会計予算案

別紙掲載

2019年度会計予算編成方針(案)

24

新旧役員名簿

25

第1号議案

(経過報告と運動方針)

運動の基調

今期の活動も、その多くを無期転換問題に注ぎました。団体交渉と労働争議に加え、学内外の宣伝行動に取り組みました。この問題に対する認識は広まっていますが、未だ東北大学当局は方針を見直す気配がありません。後述しますが、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。非常勤職員を使い捨てし、事務職員に無理な残業ゼロを課し、人件費を理由に教職員数を減らし続けるという、人事管理の問題、そして民主的な組織運営ができていない問題です。事務職員や技術職員の新任採用試験では合格者の辞退が相次いでいます。大学院生は、大学教員を目指していません。世界ランクの大学どころか、存亡自体が危ぶまれる状態であると言わざるを得ません。

組合自体の課題も根深く存在しています。団体交渉において当局は文書での回答を拒否、また就業時間外の団交開催を承諾しないなど、当局は組合を軽んじている姿勢が強まっています。勿論これらは顧問契約を結んでいる法律事務所の指示であるが、当局と組合の力関係が対等ではなくなっているものと思われます。それを打開するためには、理論の強化と組織力の増強が絶対的に必要であります。特に組合員の増加は、組合の活動と組織を維持するためにも最重要課題です。今一度、勧誘活動を強めて組織率を上げる取り組みが必要です。

1 非正規職員の無期転換問題

1-1 経緯

1-1-1 問題の動向

2013年に労働契約法が改正されました。通算契約期間が5年を超える場合、非正規職員は無期契約への転換の申し込みが可能となりました。毎年契約を更新する非正規雇用職員の安定雇用を目的としたものであります。東北大は2014年に就業規則を改訂し、非正規職員の労働契約期間の上限を5年とした上、前年の2013年に遡及して適用しました。そのため2018年3月、約300名の大量雇い止めが生じてしまいました。事前に他の職を求めて辞職した方も少なくないので、やむを得ず東北大を離れた非正規職員数は、約470名と推察されます。これらの方々は、2013年春に雇用された方、およびそれ以前から東北大学で働いていた方です。もし就業規則が改訂されず、さらに一年遡って適用しなかったら、無期転換権を得たはずの方々です。雇用の途中で、更新年限が「原則3年だが協議延長可能」から「一律5年」に不利益変更され、その結果無期転換できないどころか、雇い止めされてしまった訳です。

今年2019年3月にも約40名が雇い止めとなりました。この方々は、2014年春の就業規則の変更と同時に入職した方々で、学内の多くの教職員が無期転換できないとは思っていなかった中での雇用でした（少なくとも2016年12月までは、無期転換の人数をいかに広げるかという議論を行っていた）。東北大学当局が意図する無期転換逃れの雇い止めが、着実に行われてしまっているといえます。

東北大学には無期転換逃れ方針と方策を見直させる必要があります。希望者全員無期転換が私達の要求であります。一方、社会的にも雇用更新5年を超える直前に雇止めされたり、就業規則に雇用上限5年が記載されたりする事案が数多くみられており、厚労省労働基準局長事務連絡「独立行政法人、特殊法人、国立大学法人等における無期転換ルールの円滑な運用について」（2019年2月22日）、文科省事務連絡「貴法人における無期転換ルールの円滑な運用について」（2019年2月27日）が発出された他、厚労省も制度運用上の課題の検討を始めました（2019年6月）。また、2013年の労働契約法改正自体の問題（不備）を指摘する意見も出されています。非正規雇用職員が安く便利に扱われる制度を改め、労働者が十分な待遇で安心して働ける環境と制度を求めていく必要があります。

2018.12.21大学回答及び2019.1.31大学回答の整理

(大学回答をもとに組合にて整理。2019.2.13)

「雇用更新限度がないと整理されている者」等

①S55.7以前に任用された准職員	雇用更新限度がないと整理されている者
②H16.3以前から継続雇用の時間雇用職員	
③②に準ずる者で個別合意によるもの	
④医員、研修医、特任助手等	
⑤学生	
⑥非常勤講師	この間大学が、上掲の適用除外として明確化（※組合で補筆）

上限1年・2年・3年・4年等の人もいるが皆「満5年」働くと仮定して

時期	2016.2.16最初の無期 転換方針当時		2017.1.17以降の現行方針 のもとで		備考
	2015.1	2016.5	2018.3		
	「特例の10年」を 含む		含まない		
「上限5年」の人	3,243	2,947	2,978		(左記「上限5年」は、正確には「准職員・ 時間雇用職員全体－①②③④⑤⑥」。2,978 の内①②③は246、全体－④⑤⑥は3,224。) h28.5当時説明の1502は正しくは1426、
「満5年」 になる時期	h30.3末	1,718	1,426	850	
	h31.3末	620	519		
	h32.3末	609	420		
	h33.3末	296	519	1,779	
	h34.3末	—	63		
※「特例の10年」の 人数	上記各数字を含む。		349		
※上限なし（但し、上記①②③のみ）			246		左記246名中、h31.1.1現在で離職13名

2018.3の「（仮定）上限5年」2,978人の内訳（※なお、2015.1は3,243人、2016.5は2,947人。）

上限が「ちょうど5年」	850
上限が「5年未満」	1779
特例の上限10年	349

【A】2018.3の「上限ちょうど5年」850人の2018.4における在職状況

雇用形態			人数
正職員			0
限定正職員	業務限定職員	一般	62
		特殊	163
	目的限定職員		307
無期准職員・ 無期時間雇用職員	障害者雇用安定法対応 上記以外（＝「5年超え」による無期転換）		19 0
	准職員・ 時間雇用職員 （上記「無期」以外）		1
他の職員			0
上記の計			552
850人との差			298

【B】2018.3の「上限5年未満」1,779人の2018.4における在職状況

雇用形態			人数
正職員			0
限定正職員	業務限定職員	一般	16
		特殊	17
	目的限定職員		69
	無期准職員・ 無期時間雇用職員	障害者雇用安定法対応	
上記以外（＝「5年超え」による無期転換）		0	
准職員・ 時間雇用職員	（上記「無期」以外）		1,370
他の職員			0
上記の計			1,473
1,779人との差			306

【C】2018.3の「※上限なし（但し、上記①②③のみ）」246人の2018.4における在職状況

雇用形態			人数
正職員			0
限定正職員	業務限定職員	一般	5
		特殊	6
	目的限定職員		2
無期准職員・ 無期時間雇用職員	障害者雇用安定法対応		0
	上記以外（＝「5年超え」による無期転換）		0
准職員・ 時間雇用職員	（上記「無期」以外）		223
他の職員			0
上記の計			236
246人との差			10

1-1-2 問題の背景

東北大学のこの一連の方針は、労務担当理事と人事企画部長と業務委託を受けた法律事務所による制度設計に基づくものと考えられます。限定正職員制度を導入して、一部の非正規職員を選抜して（無期）雇用するものの、その他の非正規職員には無期転換権を与えないというものです。この一連の制度を作ってしまったために、法人化以前から雇用され更新限度がなかった准職員、時間雇用職員以外は、一人たりとも無期転換できなくなってしまったのです。したがって、この枠組みを一度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。今期中に、労務担当理事が辞職し、人事企画部長が他大学に異動したため、リセットするチャンスでしたが、後任の理事も部長も、方針転換する意思を見せていません。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。

・本部と部局の主従関係

この問題で、最も影響を受けたのは教育・研究・医療の現場であり部局です。現場は混乱し、業務が停滞した部局も少なくありませんでした。しかし、それらは部局内で「我慢」して対応しています。制度の不満があっても本部には物を言えない状態です。予算で縛られているため、本部の方針には反対できない構図になっています。中期目標に記載されている数値目標達成でも、部局が齟齬寄せを被る事案が数多く見受けられます。現場の意見を尊重し、ボトムアップ型の意思決定プロセスが求められます。

・理事任せ

これだけ多くの問題となっていますので、対処するための議論が当然学内で生じていいと思われれます。しかし、理事の所掌範囲を超えて、理事間で問題提起することは全くありません。部局長連絡会議、教育研究評議会、経営協議会も、上意下達です。国立大学の独立法人化、そして学校教育法及び国立大学法人法の一部を改正する法律（2015 年 4 月施行）によって、教授会の決定権が奪われ、全ての意思決定が学長によって行われる仕組みになったとはいえ、民主制が明らかに損なわれています。評議会等での部局主体の議論ができるよう、物言えぬ状態を克服する必要があります。

・法律事務所との関係

一連の問題を主導しているのは、東京にある法律事務所です。限定正職員制度を含め、制度設計から運用方針まで、全てこの法律事務所に丸投げしている状態です。組合に対する対応も、一つ一つ指示を受けているものと思われます。組合は業務委託内容と金額に関する情報公開請求を行っていますが、多額の委託料を支払い、常態的に依存していることは明らかです。大学が主体的に判断することが出来ない状況を、大学自身が作ってしまったといえます。早々に当該事務所との関係を断ち、大学が主体的に判断するように対処方針を見直す必要があります。

1-1-3 2018 年春以降に明らかになった幾つかの関連問題

・目的限定職員の解雇

2019 年 3 月に、15 名の目的限定職員が解雇されました。採用試験で大学当局が「意欲の高い優れた人材」と判断した方で、無期雇用として雇用された方々です。就業規則に「一 外部資金の受入れの終了、プロジェクト事業等の業務の完了、担当する授業科目の未開講又は廃止等により業務が終了した場合、二 前号に規定する場合のほか、労働条件通知書等により、その者の業務として限定された業務が終了した場合」に解雇すると記載され、労働条件通知書（兼同意書）に「従事すべき業務が終了した場合には、国立大学法人東北大学限定正職員就業規則第 16 条第 3 項の規定に基づき解雇する」と記されていたとはいえ、解雇の 4 条件を全く無視した違法解雇の可能性が高いと思われます。2019 年 4 月 15 日の決算委員会で、国務大臣は理研の限定無期職員に触れ、「限定無期雇用職員であっても、予算の削減や従事している業務がなくなるのみをもって解雇されることはなく、所属するセンター等における同種の業務への配置転換などの解雇回避努力が適切になされることが、要件化されている」と発言しています。

業務が終了したとしても、他の職場や時間雇用職員として雇用を継続するなど、東北大学として学内斡旋すべきです。

- ・無期転換権手続きの周知

2018 年 4 月の段階で、法人化前から雇用されていた准職員・時間雇用職員は、無期転換権を得ることができます。しかし、14 名いたこの対象の職員のうち、実際に無期雇用への手続きを行った人数は 2 名でした（2019 年 7 月現在：当局説明）。重要な手続きであったのにも関わらず、大学当局が本人に周知していませんでした。非正規職員の待遇・処遇に対する当局の意識の低さの表われであると思われます。個々人への丁寧な説明が求められます。

- ・無期転換後の就業年齢の上限

国立大学法人東北大学無期准職員等就業規則（2018 年 1 月 30 日制定、年 4 月 1 日施行）によると、無期時間雇用職員について「定年は、満 60 歳」と規定されています。法人化以前から雇用されていた時間雇用職員は、上記のとおり無期転換権を得て無期時間雇用職員になることができますが、それまで定年がなく更新してきた無期時間雇用職員が無期転換することにより 60 歳で退職せざるを得なくなります。これは明らかに不利益変更であり、制度を見直す必要があります。また、60 歳以降の再雇用時に待遇が引き下げられることも不利益変更の可能性があると思われます。

1-1-4 情報公開

東北大学職員組合は東北大学に対し、2018 年 7 月 19 日に、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律第 3 条の規定により、東北大学と石寄・山中総合法律事務所の業務契約および業務委託に関する法人文書「最初の契約・発注から現在までの契約書・発注書」「最初の契約・発注から現在までの支払い明細書」の開示を請求しました。それに対して 2018 年 9 月 3 日に東北大学情報公開室より、法人文書部分開示決定通知書の送付がありました。

その中の一部の支出契約決議書（契約日：平成 30 年 2 月 7 日、平成 30 年 2 月 23 日、平成 30 年 4 月 17 日）の 3 件は、予定価格が空欄でした。東北大学・契約事務取扱細則 46 条には「財務総括責任者は、随意契約をしようとするときは、あらかじめ第 20 条の規定に準じて、予定価格を定めなければならない」と記されています。また、平成 27 年 4 月に学校教育法及び国立大学法人法が一部改正され監事機能が強化されたのを受けて、国立大学法人等監事協議会は「監事監査に関する指針」を公表し、「監事は、業務を監査する職責にあるものとして、相当な注意を払い監査を行うものとする」と基本的心得を定めています。

したがって、組合は不服申立を行いました但当局は全く見直さず、その審査が総務省の情報公開・個人情報保護審査会に委ねられました。6 月に総務省から答申書が交付されました。しかし、不開示部分の判断について、すべてが妥当とされました。その理由等が大学側説明そのままに記載されており、なぜ「当該弁護士の権利、競争上の地位その他の正当な利益を害する」のか、なぜ「大学運営に関する業務に支障を来す」のか、理解できない内容となっていました。

現在、2018 年 7 月以降の契約についての第二回の文書開示請求を行っていますが、当局は第一回と同様の対応をしています。

<第一回>

2018 年

7/19	法人文書開示実施方法等申出書	提出
9/3	法人文書部分開示決定通知書	(当局)
10/19	監査請求書	提出
11/22	審査請求書(不服申立)	提出

2019 年

1/29	審査請求に係る決定について(追加開示<金額、理由>)	(当局)
1/31(木)	大学から総務省に、情報公開・個人情報保護審査会への諮問	

- | | |
|---------|---------------------------------------|
| 1/31(木) | 大学から組合に、総務省「情報公開・個人情報保護審査会への諮問に関する通知」 |
| 2/13(水) | 情報公開請求関係 [大学から総務省への諮問にかかる総務省から組合への通知] |
| 3/6 | 総務省の審査委員会に意見書を提出 |
| 6/12 | 答申書交付 (総務省 情報公開・個人情報保護審査会) |

<第二回>

2019 年

- | | |
|------|--------------------|
| 3/11 | 法人文書開示実施方法等申出書 提出 |
| 4/10 | 法人文書部分開示決定通知書 (当局) |
| 7/10 | 審査請求書 (不服申立) 提出 |

1-1-5 次期への方針「正規職員も非正規職員も安心して働ける職場を」

非正規職員の大量雇い止めは、例外なく 5 年上限の運用を見直さない限り毎年行われてしまいます。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、労働者を使い捨てすることに等しいといえます。

「希望者全員の無期転換」を第一の要求として継続します。就業規則の更新 5 年上限について、そ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。

やむを得ず雇用継続できない場合でも、機械的に雇い止めするのではなく、大学内の他の職場に斡旋する努力は最低限必要であります。目的限定職員は、無期雇用にも関わらず、外部資金、プロジェクト、授業科目等の廃止・終了によって解雇されていますが、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が可能です。東北大学として学内調整の組織・機能を設けることを要求します。

1-2 団体交渉

前期から引き続いて「無期転換にかかる人事方針の見直し」を求め、団体交渉を申し入れ、開催しました。

次期への方針：2019 年 5 月 8 日の団交において、開催の仕方について終業時刻外の開催が可能であることを確認しましたが、再三の団交申し入れが拒絶され、実質 2019 年 3 月 20 日以降開催されていません。明らかに組合軽視の姿勢であり、真摯な対応を断固求めます。文書による回答についても、組合側から前に進める案を提示しています。無期転換問題の他にも、沢山の労働条件に関わる事項があります。弁護団の協力を得ながら、組合の要求を示し協議する団体交渉を行えるよう取り組みます。

・2018 年 9 月 27 日 東北大職組と全大教の連名で申し入れて開催

開催に際し、8000 筆を超える署名を手渡した。写真を撮ろうとしたところ、肖像権云々という理由で拒否された。

交渉事項 (要求事項) は以下のとおり

- 【1】昨年度末 (本年 3 月) において本人の意に反し (即ち本来であれば今年度以降も東北大学における継続勤務を希求していたにも拘らず契約更新上限等を理由に) 雇い止めとなり本学を離職した有期雇用職員の精確な員数を職種・男女別に確定し全大教と東北大職組に提供すること。
- 【2】前項【1】の雇い止め対象者については一日も早く復職・地位復旧、またはそれが困難である場合には学内他所のなるべく旧職と近似した地位に戻すこと。
- 【3】前々項から前項に挙げた者のほか、学内にて「限定正職員」等の形で再採用された職員のうち、目的限定などの名目で「原則定年まで」の契約になっておらず、それよりも早い

(短い) 事実上の任期が付けられている者たちの精確な員数を職 2 種・男女別に確定し全大教と東北大職組に提供すること。

- 【4】前項【3】の該当者につき、事実上の期限の定めを廃し、一般的な限定正職員と同等の待遇とすること。
- 【5】労働契約法の趣旨と立法事実とに整合的な方向で就業規則等を改正し、とくに、有期雇用職員の「契約更新上限」を撤廃すること。
- 【6】業務上特段の必要性も無ければ労契法の趣旨にも反する「5 年上限」が一部教員にも適用されていることを見直すこと。
- 【7】なお交渉当日に関しては、あくまで使用者側責任者と労働者・労組側との「直接交渉」の場であり、弁護士等の代理人を介し又は代理人が主導する形を採るべきではない、という団体交渉本来の趣意を徹底し、可能な限り総長・各理事・人事企画部長のご臨席を仰ぐと同時に、使用者側責任者以外の弁護士など外部者の発言は控え、外部者が当事者利害を代弁するのではなく当事者自身の発言を促すこと。

当局は「クーリング問題では、当局は「6 ヶ月後の雇用を約束された人はいないので、確認書に署名捺印させる」と、現場の状況をまったく無視した見解を示した。また当局側の弁護士は「労働契約法 18 条は契約上限を 5 年に制限する制度だ」と発言した。

団体交渉後に、全大教と合同で記者会見を行った。

・ 2019 年 2 月 19 日

交渉事項（要求事項）は以下のとおり

- 1. 有期雇用職員の無期化について(限定正職員の採用状況等を含む)
- 2. 大学と組合の確認書(2016 年(平成 28 年)2 月 18 日付)について

- ・「上限を定めていた」ことはわかるが、多くの人が「その上限を超えていた実態」を知らず。
- ・今年の大量雇い止め目前。理事、「これまでと同様に運用する」と発言。
- ・普段は残業しているのに、時間外の交渉は「残業縮減のため」にしない？
- ・人事給与課長が「大学としての回答」として、「手控え」のメモを読み上げることに固執。
- ・2018 年 2 月団交で、部局長連絡会議に出た最新の資料説明をせず、1 年前の資料説明を繰り返した問題で。「確定したものとして人事企画部の手元になかった」と開き直り。
- ・目的限定職員、3 月 31 日付で 15 名が“解雇”予定。
- ・無期転換申込権行使は 11 名（12 月 21 日に回答された 6 名）。その基礎は「上限なし」の 246 名（12 月 21 日に回答された 6 名）。部局に通知するのみで、当事者までの周知徹底に責任をもたない本部の怠慢。
- ・無期転換すると、定年退職 60 歳となり、「不利益変更」であることが明らかに。

・ 2019 年 3 月 20 日

交渉事項（要求事項）は以下のとおり

- 1. 有期雇用職員の無期化について(限定正職員の採用状況等を含む)
- 2. 大学と組合の確認書(2016 年(平成 28 年)2 月 18 日付)について

- ・理事は「団体交渉は、口頭で行うのが基本」として、文書での回答を拒否。
- ・給与が増額した業務限定職員（一般）は男性が 3 名、女性が 68 名、逆に減額した方は男性 0 名、女性 11 名。
- ・人件費の増額分、業務限定職員（一般）16,667,221 円、業務限定職員（特殊）43,231,20 円、目的限定職員 118,452,910 円、合計 1 億 8 千万ほど増額。
- ・無期時間雇用就業規則で、無期時間雇用職員の申込を 30 日前までに行うと定めていることについて、人事給与課長補佐は、実務上 30 日前を越しても、事務手続き上は受理する。

- ・無期時間雇用就業規則で、定年 60 歳と規定されており不利益変更になることについて、無期転換を選ばないという選択もあり得る。
 - ・2019 年 3 月末に、目的限定職員の解雇は 15 名、時間雇用職員の雇い止めは 39 名。
 - ・労働基準局長の 事務連絡（2/22）、文科省の事務連絡（2/27）について、今回通知が出ていることを踏まえてどう対応するのかは、持ち帰り検討すると回答（しかし、未だに回答はない）。
 - ・非正規職員への人勧の適用時期について、大学として 4 月に遡及しての支給に統一すべき。
- ・2019 年 5 月 8 日
- ・大学が時間外の交渉を事実上拒否し続けていることに対して、「団体交渉の開催の仕方（終業時刻以降の時間を含めた交渉開催）について」を交渉事項として交渉を行った。「終業時刻以降の団体交渉もあり得る。時刻を理由に日程を遅らせることはしない」ことを確認した。
- ・2019 年 7 月 10 日
- 交渉事項（要求事項）は以下のとおり
1. 有期雇用職員の無期化について（限定正職員の採用状況等を含む）
 2. 大学と組合の確認書(2016 年(平成 28 年)2 月 18 日付)について
- ・大学側宿題事項として、厚労省労働基準局長事務連絡等の検討の件
 - ・「質問要求項目への大学の文書回答」として組合が用意しているもの
 - ・目的限定職員の解雇問題
 - ・定年制度のない時間雇用職員が、この間の大学の一方的な制度変更によって、無期転換権を行使すると定年・再雇用によって雇用終了させられることになった不利益変更問題。
当局は、毎年雇い止めが生じていることに目を背け、「もう済んだこと」「何も問題は生じていない」というスタンスであった。理学部支部の要求アンケートの結果を基に、教職員は現行制度に問題があると認識していること、現場が混乱していることを示したが、理事は制度の見直しどころかそのための調査に後ろ向きの姿勢を示した。詳細はまとめ次第、組合ウェブサイトに掲載する。

<関連行動>

- | | |
|----------|---|
| 9/27(水) | 総長に「有期雇用職員の無期転換問題に関する質問状」を提出 |
| 10/31(火) | 総長から公開質問状への回答 |
| 11/ 7(火) | 総長宛に「質問状に対する東北大学総長からの回答を受けて
-再度の公開質問状-」を提出 |
| 11/28(火) | 大学側から、再度の公開質問状への総長回答、限定正職員試験の合格者数の
情報提供 |

1-3 学内での取り組み

- ・相談会、メルマガ

当事者からの相談や意見交換を行う相談会を行った他、個々の相談を受けました。また、情報共有と相談を受ける窓口としてメルマガを運用しています。なお当事者の緩い集まりである [da-s] については、一回打ち合わせを行いました。その後は活動していません。

<関連行動>

- | | |
|---------|---------------|
| 8/4(土) | [da-s] ミーティング |
| 8/20(月) | 組合員相談 |

10/2(火)	法律相談〔特例の10年関係〕
10/23(火)	教職員から相談メール(10/23～11/1)
12/14(金)	未組合員相談
1/15(火)	職員相談
1/31(木)	組合員相談(無期転換申込権の行使について)
2/12(火)	准職員部「相談会」
2/26(火)	准職員部「相談会」

・昼宣伝

県労連とともに、片平キャンパス（北門）において月二回の宣伝活動を継続しました。その都度最新のチラシを作成し、毎回 100～200 枚を配布しています。留学生向けの英語チラシや英語での説明も行っています。着実に行動や内容が認知されており、息長く取り組みたいと思います。

<チラシ、宣伝活動>

9/5(水)	学内定例・昼宣伝
9/19(水)	学内定例・昼宣伝
10/3(水)	学内定例・昼宣伝
10/10(水)	ウェブサイト更新〔5月の総長挨拶会見、9/27 署名提出、ビラ「本部による『クーリング』隠蔽、9/27 団交報告ビラ」〕
10/16(火)	ウェブサイト更新〔抗議要望書「9月27日に開催した団体交渉での大学側の対応に抗議し今後の双方誠実な交渉の開催を要望します」〕
10/16(火)	ウェブサイト更新〔9/27 団交報告〕
10/17(水)	学内定例・昼宣伝
11/7(水)	学内定例・昼宣伝
11/20(火)	ウェブサイト更新〔10/19 監事への監査請求書提出。9/3 部分開示関係。11/21 版ビラ(11/15 裁判開始関係)〕
11/21(水)	学内定例・昼宣伝
12/5(水)	学内定例・昼宣伝
12/6(木)	ビラのポスティング〔片平〕
12/19(水)	ビラ「これが東北大学理事の本音!？」作成
12/19(水)	学内定例・昼宣伝
1/9(水)	学内定例・昼宣伝
1/23(水)	ビラ「1月21日、労務担当理事 東北大学を退任」作成
1/23(水)	学内定例・昼宣伝
2/1(金)	ハラスメント防止ビラ作成
2/6(水)	1/30 大学回答をふまえたビラ作成
2/6(水)	ビラ「12/10 雇い止め無効裁判 第2回口頭弁論行われる」作成
2/6(水)	学内定例・昼宣伝
2/20(水)	ビラ「2/18 労働委員会結審、半年程度で命令予定」「2/19 団体交渉、大学対応ひどすぎ」作成
2/20(水)	学内定例・昼宣伝
3/6(水)	学内定例・昼宣伝
3/7(木)	ビラ「自転車利用の皆さんへ」、ウェブサイト掲載
3/12(火)	2/19 団体交渉報告、ウェブサイト掲載
3/15(金)	ビラ「『非正規職員を使い捨てる』ブラック大学ではなく、『安定雇用で地域に貢献する』東北大学を」「東北大 雇い止め撤回裁判へご支援を」、Website 掲載
3/20(水)	学内定例・昼宣伝

3/25(月)	ビラ「バランスとれていますか？ あなたのワーク&ライフ それともサービス残業 増えてますか？」、ウェブサイト掲載
3/25(月)	ビラ・ポスター「ターゲットは東北大学？ 労働基準局長、無期転換阻止のための雇い止めに警告」、ウェブサイト掲載
4/3(水)	学内定例・昼宣伝
4/17(水)	学内定例・昼宣伝
5/8(水)	学内定例・昼宣伝
5/22(水)	学内定例・昼宣伝
6/5(水)	学内定例・昼宣伝
6/19(水)	学内定例・昼宣伝
7/3(水)	学内定例・昼宣伝
7/17(水)	学内定例・昼宣伝

1-4 学外での取り組み

- ・ストップ雇い止め！ネットワークみやぎ(略称：雇い止めネット)

大量雇い止めの可能性が強くなり、当局の固執ぶり明らかになってきた 2017 年 11 月 28 日、宮城県労働組合総連合、自由法曹団、東北大学職員組合が中心となって「ストップ雇い止め！ネットワークみやぎ」が結成されました。改正労働契約法の趣旨を逸脱する雇い止め方針は脱法行為であることを企業・関係団体等に訴え、無期雇用転換権の労働者を支援し、社会的世論を作ることを目的としています。今期も、月一回の頻度で弁護士事務所での会議行い、街頭宣伝を実施しました。労働争議の組み立て検討や書面作成、審理の対応、および資金面でのバックアップなど、有形無形の支援を受けています。

< 関連行動 >

8/10(金)	議論・会議
9/26(水)	議論・会議
11/6(火)	議論・会議
12/10(月)	議論・会議
12/10(月)	忘年会
12/12(水)	ニュース発行
1/28(月)	議論・会議
2/22(金)	議論・会議
3/15(金)	街頭宣伝
3/22(金)	議論・会議
3/22(金)	激励会
5/7(火)	議論・会議
6/4(火)	街頭宣伝
6/10(月)	議論・会議
7/22(月)	街頭宣伝

- ・パート臨時派遣労組連絡会

この間、県労連傘下のパート・臨時・派遣労働者連絡会議(パ臨連)による昼休み街頭宣伝行動にも積極的に参加し、東北大学の非正規雇用職員のおかれている現状や他の国立大学法人の現状を仙台市民に訴え続けています。大学によって異なる方針が取られていること、東北大学がことさらに悪い対応を取ってきていることを聞いた市民の方から、応援の声をいただきました。

< 関連行動 >

8/21(火)	昼宣伝
---------	-----

9/18(火)	昼宣伝
10/16(火)	昼宣伝
12/18(火)	昼宣伝
3/19(火)	最賃宣伝
4/16(火)	昼宣伝
5/15(水)	昼宣伝(ディーセントワーク宣伝)

1-5 労働争議

1-5-1 労働委員会

2018年2月20日、東北大学職員組合は、宮城県労働委員会に労働組合法第7条第2項に該当する不当労働行為の救済を求める申し立てを行いました。2019年2月18日に結審し、半年を目処に判断が示される予定です。

<関連行動>

8/2(木)	労働委員会・第4回調査期日
9/3(月)	労働委員会・第5回調査期日<争点確定>
10/15(月)	労働委員会・第6回調査期日<審理計画>
11/28(水)	労働委員会・第1回審問期日<証人尋問> -田嶋、目黒、片山尋問
12/10(月)	労働委員会・第2回審問期日<証人尋問> -大槻尋問
2/18(月)	労働委員会・第3回審問期日<結審>
3/27(水)	組合側、労働委員会に「上申書」提出

1-5-2 本訴

2019年2月に労働審判に申し立てた組合員1名について、審判が出ず24条打ち切りとなり、7月に労働審判第8号移行裁判として提訴しました。11月の第一回口頭弁論で裁判が始まり、現在第四回口頭弁論が行われたところです。口頭弁論の後は、報告集会を開き、論点の共有をして今後の取り組みの意思統一を図っています。

<関連行動>

11/15(木)	第1回口頭弁論
1/21(月)	第2回口頭弁論期日
4/11(木)	第3回口頭弁論期日+進行協議
6/17(月)	第4回口頭弁論期日+進行協議

1-6 署名活動

県労連、雇い止めネット、東北大学職員組合の三者共同で「東北大学の大量『雇い止め』方針を撤回してください。被災地での“安定した雇用”を求める署名」を作成し、県労連傘下の組合、雇い止めネットの関係団体等の協力も得て署名行動に取り組みました。9月27日の団体交渉に先立って交渉会場にて、総長及び全理事宛の「『大量雇い止め』方針の撤回を求める署名」を、8387筆、大槻人事労務担当理事に直接手渡しました。10000筆を目指し、引き続き署名の取り組みを続けています。

1-7 キャンパ等

「ストップ雇い止め！ネットワークみやぎ」では口座を開設し、大量宣伝や集会参加費、裁判費用等に係る経費へのキャンパ活動に引き続き取り組みました。また当事者達のお手製のプレスレットを物資販売しました。

1-8 その他の関連活動

- 11/9(金) 国公女性協総会
- 1/12(土) 国公東北ブロック春闘討論集会
- 3/27(水) ビラ配付 [ワーク・ライフ・バランス]
- 3/25(月)～4/9(火) ワーク・ライフ・バランス ビラ配布行動
- 5/15(水) ディーセントワーク宣伝
- 6/1-2(日) 国公女性交流集会 in 晴海

- 10/30(火) コア編集委員会 [コア 264 号完成・発行]
- 10/31(水) ウェブページ更新 [コア発行]
- 3/28(木) コア 266 号 (4/1 号) 発行
- 7/26(金) この頃までにコア 267 号発行予定

2 その他の取り組み

2-1 活動日誌

- 7/28(土) 新旧役員懇親会
- 8/2(木)～9(木) 原水爆禁止 2018 年世界大会
- 8/9(木) (文)支部総会兼懇親会
- 8/11(土・祝) 「8.11 沖縄県民大会に連帯する宮城県集会～辺野古埋め立て土砂の投入に反対する～」
- 8/20(月) (理)支部大会
- 8/25-26(日) 第 64 回日本母親大会 in 高知
- 9/1(土) 県労連第 30 回定期大会
- 9/2(日) 第 58 回宮城県母親大会 in 大河原
- 9/3(月) 仙台弁護士会シンポ「最低賃金引き上げから社会を変える」
- 9/15(土) 労金「会員家族交流会」[山寺立石寺見学・ぶどう狩りの旅]
- 9/29(土) みやぎ教育のつどい実行委員会②
- 10/9(火) 宮城県春闘共闘会議総会
- 10/11(木) 憲法・いのち・社会保障まもる 10.11 国民集会
- 10/12(金)・10/13(土) 模擬裁判 [法と医療の関わり]
- 10/14(日) 科学者会議宮城支部講演会「大気汚染による健康障害」
- 10/20(土) 宮城国公定期大会
- 10/26(金) 「飲んで歌って組合誕生会」
- 10/26(金) (病)組合歓送会
- 10/27-28(日) 全労連「幹部教育セミナー」
- 11/3(土・祝) みやぎ教育のつどい
- 11/3(土・祝) 原発稼働に関する県民投票条例運動の集会
- 11/4(日) 県労連女性部「被災地バスツアー」
- 11/7(水) 憲法会議総会
- 11/10(土) 科学者会議宮城支部読書会「『ブラック・アンド・ホワイト企業』とは何か」
- 11/16(金) 理学部支部「ビール祭り」
- 11/17(土) 県労連女性部「子ども食堂から見えてくるもの～子どもの居場所づくりと家庭支援、地域とのつながり～」
- 11/18(日) 憲法 9 条を守り生かす宮城のつどい 2018
- 11/20(火) 秋季闘争昼デモ行進
- 11/28(水) いわさきちひろ生誕 100 年前進座公演「ちひろー私、絵と結婚するのー」
- 12/1-2(日) 春闘共闘・春闘討論集会
- 12/8(土) みやぎ教育のつどい実行委員会②

12/8(土) 宮城県労連女性部定期大会
 12/9(日) 機関紙協会総会
 12/11(火) 2019 年はたらく女性の中央集会」実行委員会準備会
 1/8(火) 宮城県労連 2019 年旗開き
 1/11(金) 2019 年新春交流会 [旗びらき]
 1/11(金) 県国公旗開き
 1/12(土) 2019 年新春囲碁大会
 1/19(土) 宮城はたらく女性のつどい
 1/19(土) 「19 日行動」集会(戦争させない・憲法壊すな！総がかり行動)
 1/20(日) JSA、総長裁量経費推移等の検討会
 1/21(月) 2019 年はたらく女性の中央集会」実行委員会①
 2/1(金) 宮城国公 2019 年春闘討論集会
 2/9(土) 県労連第 1 回評議員会
 2/11(月・祝) 第 45 回 2019 年 2.11 信教・思想・報道の自由を守る宮城県民集会
 2/16(土) 2019 年度宮城県原水爆禁止協議会総会
 2/18(月) 2019 年はたらく女性の中央集会」実行委員会②
 2/19(火) 春闘共闘「2.19 地域総行動」
 2/24(日) JSA、総長裁量経費推移等の検討会
 3/3(日) 3.3 ピースアクションみやぎ 2019 (ひなまつりピースウォーク)
 3/4(月) メーデー実行委員会結成総会
 3/8(金) 国際女性デー第 59 回宮城県集会
 3/14(木) 春闘統一行動日 [JMITU 通信労組のストライキ支援]
 3/14(木) 春闘決起集会
 3/18(月) 2019 年はたらく女性の中央集会」実行委員会③
 3/19(火) 女性部大会
 4/18(木) 2019 年はたらく女性の中央集会」実行委員会④
 4/25(木) 女性部主催「お花見」
 4/27(土) 民主教育をすすめる宮城の会総会&教育講演会
 5/1(水) 第 90 回メーデー宮城県集会
 5/1(水) 書記局開放 [懇親会]
 5/3(金・祝) 憲法を活かす宮城県民集会
 5/11(土) ナースウェーブ
 5/11(土) 県労連「アンガーマネジメント」講座
 5/24(金) 2019 年はたらく女性の中央集会」実行委員会⑤
 5/29(水) 被災者を切り捨てるな！国の責任で復興を 5.29 国会行動&全国災対連総会
 5/30(木) (文) セミナー&歓迎会
 6/1(土) 県労連第 2 回 [67 回] 評議員会
 6/8(土) 宮城県労連「わくわく労働セミナー」
 6/9(日) 6.9 宮城県民大集会
 6/16(日)～6/23(日) 2019 年原水爆禁止国民平和行進 (宮城県内)
 6/20(木) 国民平和行進 [仙台市内]

2-2 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、今期は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、全労連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、雇い止め問題以外にも数多くの連携した活動が行われています。

8/18-19(日) 全大教青年部「青年学習・交流集会」
 9/14-16(日) 全大教第 29 回教職員研究集会

9/28-29(土) 北海道・東北地区書記研修会
 10/27-28(日) 全大教北海道・東北地区単代〔秋冬季〕
 11/10-11(日) 第29回医科系大学教職員懇談会(医大懇)
 11/26(月) (病)3単産国会請願署名、各病棟から回収
 1/26-27(日) 全大教病院協議会総会
 2/2(土) 東北地区協議会2018年度職種別懇談会
 2/16-17(日) 全大教北海道・東北地区単代〔春季・新歓期〕
 3/1-2(土) 全大教書記研修会
 3/16-17(日) 全大教東北地区協議会女性交流集会
 3/28(木) 全大教、単組討議資料：『人事給与マネジメント改革ガイドライン・「業績評価」と「年俸制」の留意点』作成・周知
 4/3(水) 全大教、衆議院文部科学委員会傍聴行動
 4/6(土) 全大教、事務所移転
 5/16(木) 地区協監査
 5/23(木) 全大教納入人員報告
 6/1(土) 全大教東北地区協議会単組代表者会議〔総会〕
 7/13(土) 全大教定期大会

2-3 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

- ・「要求と提案」の整理・改訂
- ・人事院勧告、退職手当
- ・病院支部要求の夜間看護手当
- ・地域手当(多賀城市並みに)

2-4 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

- ・過半数代表者の選出方法について
- ・教員の年俸制について
- ・一般職員数の大幅削減 大幅削減 について
- ・防衛省からのインターシップ要請を含む軍事研究への参加に関して
- ・2023年後を目処に教員の3割を40歳未満にする方針について
- ・センター試験の廃止について(入試制度問題)
- ・休日の授業について
#休日出勤を行った場合の給与支給
- ・運営費交付金の配分について(評価による傾斜配分)
- ・クォータ制
- ・学位記授与式等における国旗掲揚や国歌斉唱
- ・パワハラ問題
- ・障害者の雇用について

2-5 会議等

7/28(土) 東北大学職員組合2018年度定期大会
 8/7(火) 登記事項変更〔代表者変更〕の相談
 8/8(水) 2018年度支部代表者会議〔1〕・本部執行委員会〔1〕合同会議
 8/13-16(木) 夏季書記局閉鎖
 8/22(水) 2018年度本部執行委員会〔2〕
 9/5(水) 2018年度支部代表者会議〔2〕・本部執行委員会〔3〕合同会議

9/19(水) 2018 年度本部執行委員会 [4]
 10/3(水) 2018 年度支部代表者会議 [3] ・本部執行委員会 [5] 合同会議
 10/17(水) 2018 年度本部執行委員会 [6]
 11/7(水) 2018 年度支部代表者会議 [4] ・本部執行委員会 [7] 合同会議
 11/21(水) 2018 年度本部執行委員会 [8]
 12/5(水) 2018 年度支部代表者会議 [5] ・本部執行委員会 [9] 合同会議
 12/19(水) 2018 年度本部執行委員会 [10]
 12/29-1/3(木) 年末年始書記局閉鎖
 1/9(水) 2018 年度支部代表者会議 [6] ・本部執行委員会 [11] 合同会議
 1/23(水) 2018 年度本部執行委員会 [12]
 2/6(水) 2018 年度支部代表者会議 [7] ・本部執行委員会 [13] 合同会議
 2/20(水) 2018 年度本部執行委員会 [14]
 3/6(水) 2018 年度支部代表者会議 [8] ・本部執行委員会 [15] 合同会議
 3/20(水) 2018 年度本部執行委員会 [16]
 4/3(水) 2018 年度支部代表者会議 [9] ・本部執行委員会 [17] 合同会議
 4/10(水) 会計監査 [前期]
 4/17(水) 2018 年度本部執行委員会 [18]
 5/8(水) 2018 年度支部代表者会議 [10] ・本部執行委員会 [19] 合同会議
 5/13(月) 財政検討
 5/22(水) 2018 年度本部執行委員会 [20]
 6/5(水) 2018 年度支部代表者会議 [11] ・本部執行委員会 [21] 合同会議
 6/19(水) 2018 年度本部執行委員会 [22]
 6/25(火) 会計監査②
 7/3(水) 2018 年度支部代表者会議 [12] ・本部執行委員会 [23] 合同会議
 7/17(水) 2018 年度本部執行委員会 [24]
 7/27(土) 東北大学職員組合 2019 年度定期大会

3 専門部

3-1 組織部

- ・雇い止めされた組合員の組合員資格と組合費等について

前回の定期大会において、東北大学を雇い止められた組合員について、本人に継続の意思がある場合には引き続き東北大学職員組合の組合員として認め、雇用回復などを目指して組合員として共に闘う一方、その他の各種組合活動への参加もお願いすることとしました。組合費は、時間雇用職員と同額の月額 600 円としますが、執行委員会の決議で経済的理由での減免の申し出があった場合には、半額の月額 300 円とすることとしました。

3-2 教文部

(1) 我が国の大学を取り巻く情勢

国立大学は、来るべき知識集約型社会に向けて Society5.0 を主導し、社会変革の原動力になることを求められています。国立大学が目指す姿と取り組むべき方向性として、1) 高度で良質な人材育成拠点、2) 世界の「知」をリードし、社会にインパクトを生み出すイノベーションハブ、3) 世界・社会との高度で多様な頭脳循環、4) 社会や地域を支え・社会や地域から支えられる国立大学、5) 強靱なガバナンス、6) 多様かつ柔軟に連携し、ネットワーク化する国立大学、7) 国立大学の適正規模が挙げられています（文科省「国立大学改革方針」2019 年 6 月 18 日）。この改革の具体化に向けて、文科省は今秋より各国立大学との「集中的対話」を行う予定です。とりわけ注意しなければならないのは、7) の国立大学の適正規模です。この中で、教員養成系大学・学部は名指しされており、その他の地方国立大学でも経営統合が推し進められると考えられます。

さらに、政府は人材の流動性・若手の活躍機会創出を図るため、国立大学教員に対して「適切かつ実効性のある評価に基づく年俸制の完全導入を目指して段階的に拡大し、シニア教員について、在職期間の長期化により処遇が有利にならない仕組みを整備するなどの」人事給与マネジメント改革を断行しようとしています（「未来投資戦略 2018」）。それに伴い、文科省は年俸制の 4 つのモデルケースを公表しています（文科省「国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン」2019 年 2 月 25 日）。

(2) 東北大学の情勢

上記の国立大学改革方針の 2) には「女性研究者、外国人研究者等の多様な人材の積極的な登用とそのための環境整備」が含まれています。本学はその対応のため「女性教員採用促進事業」を展開しています。この事業を利用して教員採用を行うと、本部から人件費の支援を得ることができます。2018 年 12 月 18 日の部局長連絡会議では「女性教員比率等」が議題になり、「本学教員公募要領における『全学統一の共同参画推進に関する補足記載』のお願い」が各部局に要請されています。

2019 年 4 月より施行された働き方改革関連法は裁量労働制の適用を拡大させようとしています。法人化以降、本学教員には裁量労働制（みなし労働時間制）が適用されてきました。同法ではみなし労働時間制は「専門業務型採裁量労働制」に含まれ、労働時間の適正な把握が必要になります。そのため、当局は 4 月より本学教員に対して「労働安全衛生法に基づく労働時間の状況の記録」の提出を求めています。当局は教員の健康を保持するために記録の提出を求めるとしているので、その記録がそれ以外の目的のために使用されないように注視する必要があります。また働き方改革関連法では、5 日の年次有給休暇の確実な取得が義務付けられました。事業場ごとに 5 日の計画年休を定めることが予想されます。

人事給与マネジメント改革（年俸制の拡大）は、2019 年 3 月 19 日の部局長連絡会議で議題になりました。その際の説明は文科省のガイドライン通りの一般論であり、本学独自に改革をどのように実行していくかという具体的な説明はありませんでした。今後、具体的案が出てくると思われます。

2019 年 6 月 18 日の部局長連絡会議では「令和元年教員人件費配分について」が議題になり、今年度の教員人件費が人勸によるプラス改定を反映した結果 74,742 千円の赤字になるため、総長裁量経費で充当するとの報告がなされました。人勸によるプラス改定を確実に反映していくには赤字分を永続的に総長裁量経費で穴埋めすることはできないので、今後人勸の影響で教員人件費に赤字が出た場合のその赤字分の負担方法について、例えば本部と部局で折半するなどの、新たな枠組みを検討するとのことです。人勸通りのプラス改定がなされない大学もあるなか、大学当局の姿勢はそのような大学に比べれば前向きな対応と言えます。しかし、法人化して 15 年も経過しているにも拘わらず独自の経営判断をしようとせず、人勸に準拠すれば良いとしているのは情けない限りです。さらに、機能強化促進係数へ対応するために、本学全体の教員人件費の配分ルールの変更を予定しているとも報告がなされました。本学において教員人件費が不足するのは、他大学に比べて肥大化している総長裁量経費の影響もあるかもしれません。大学全体の予算に占める総長裁量経費の割合についても検討して欲しいところです。

[2019 年度運動方針と課題]

2019 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。まずは本件が交渉事項であることを大学当局に認めさせることから始めます。
- (2) 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。多彩な活動に応じ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変更が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。

3-3 一般職員部

事務職や技術職など一般職の働く場には正職員・限定職員・准職員・時間雇用職員・派遣職員などさまざまな雇われ方の職員が混在しています。中でも、非正規職員の占める割合が増えており、補助的な業務ではなく正職員と同じ(時にはそれ以上の)業務をこなしながら職名の違いで待遇に差があり過ぎる状況が続いています。また、改正労働契約法の趣旨を無視した例外なく雇止めを行う方針、及び同等の効果があるとして取り入れた限定正職員制度は、職場の雰囲気にも悪影響を及ぼしています。

また、超過勤務ゼロを目指すという方針により、組合が懸念したようにサービス残業を行っている職員は少なくありません。上司の目を気にして、朝早く出勤してから、また、退勤処理をした後で業務を行っています。「前年に比べ〇〇%の縮減が出来た」と、超過勤務時間数が実態より少なく計上されている理由は、このような職員の「善意」に依拠しているだけではなく、教員が教育・研究に関わる時間を振り替えてその分の業務を行なっているという事実から目をそらしてはいけません。もし、「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」というのが本意であるのなら、安易な効率化や人員削減に依らず、一人あたりの業務量削減を実現するという問題に真剣に向き合うべきです。

2018年5月18日の事務連絡会議の資料に、事務見直しに関わる方策(案)が出され、「事務組織の見直し」「教員・研究者の事務業務の軽減」「事務職員の業務の見直し」を具体的な方策として掲げて年度内のとりまとめをめざすとありました。事務組織の統廃合や事務職員の100名削減や技術職員の削減という話も聞こえてきます。現場の声を反映させ、本当の意味でのワーク・ライフ・バランスの実現を望みます。

一般職の組合員が少ないため、要求を吸い上げられずに独自の活動はあまりできませんでしたが、「ワーク・ライフ・バランスは取れていますか」「ハラスメントに悩んでいませんか」のチラシを作成し、各部局の事務職場に配布しました。公的機関の職場では一般職の組合員が大勢加入しています。一般職の声を活かした実効性のある業務改善や業務効率化を求めていくためにも、組合員を増やすことが重要です。

[2019 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、勤務時間の適正な管理を求めます。
- (3) 事務組織の統廃合等による一般職員削減を、現場の声を無視した一方的なやり方をしないよう働きかけます。
- (4) ハラスメントのない、健全で働きがいのある職場環境づくりを進めます。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) 「人事制度改革」「次世代育成支援対策推進法に基づいた東北大学一般事業主行動計画」及び2016年4月15日に部局長宛に通知した「労働時間管理の適正化、時間外労働の縮減及び休暇の取得促進について」を実効あるものとするために、女性部と協力して当局に働きかけます。

3-4 医療職員部

病院は毎年 200 名近くの新入職員を迎えます。今期も新入職員オリエンテーションに合わせて組合説明会を行いました。新たな取り組みとして、組合本部に加えて関連団体の協力を得て若い組合員に自らの体験談を踏まえたプレゼンテーションをしていただきました。疲労の色も見えていた参加者でしたが加入書の記入もありました。

病院支部では、看護師の任期付き採用をなくしたり、産前休暇を 6 週間から 8 週間に延長させてきました。しかし、年休取得ができていないこと、夜勤スタッフの負担が増していること、他病院より夜間看護手当が安いことなど、多くの問題が残されています。そこで、2019 年 3 月に有給休暇の取得状況、給与や超過勤務手当、夜間看護手当など、労働環境全般にわたる要望や意見をアンケートしました。1176 名に配付し、650 名を超える職員から回答がありました。看護師の皆さんの労働条件に対する不満が大きいことが示されました。パワハラが疑われるような記載も多々見受けられ、今後内容を精査分析していく予定です。また、職員組合に対する要望や期待も多数寄せられ意義深い調査となりました。

教職員共済に加え医労連共済への加入促進に取り組みました。説明会参加者の中から職員組合加入者が出たことは大きな成果であり、今後も継続して取り組んでいきます。

毎年実施している全大教、医労連、自治労連の医療 3 単産で行う看護職・介護職の増員並びに待遇改善の国会請願署名にも取り組み 416 筆の署名がありました。

[2019 年度運動方針と課題]

次年度は組合本部や他団体と協力し、引き続き新入職員オリエンテーション時の組合説明会に取り組みます。また看護職員アンケートの結果を基に当局への要求をまとめ、さらには組織拡大に結びつけていく予定です。

3-5 准職員・時間雇用職員部

今期も雇い止めの撤回を求める運動に取り組み、裁判支援や未組合員への情報提供等をおこなってきました。他方では、待遇改善の運動には着手できませんでした。雇用問題とともに待遇改善にも取り組んでいきます。

[2019 年度運動方針と課題]

- (1) 引き続き准職員・時間雇用職員の「安定雇用」の実現を強く求めます
- (2) 実質的な「不安定雇用」である目的限定職員の雇用継続を求める取り組みを強めていきます。
- (3) 要求の実現を図るために、広く未組合員に組合加入を訴えていきます。
- (4)

3-6 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け金を資産に、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け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と、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で組合加入の勧誘文と「ご就職された皆様へ」のチラシを配布しました。また、随時、転入者や採用者に組合加入と教職員共済のチラシを送付しました。

＊文科系支部及び農学部支部で、大学事業所の担当者による説明会を企画し、加入増につながりました。

＊2019 年 4 月より仙台市が自転車損害賠償保険の加入を義務化しました。独自に保険加入案内のチラシを作成し、組合員全員に配付しました。

＊機関紙「コア」で教職員共済の宣伝を連載しました。

(2) 昨年に引き続き大学事業所の幹事として、年 3 回の大学事業所の幹事会に出席してきました。さらに大学事業所の総代として、各都道府県の総代とともに、総会等に出席してきました。その他、実務担当者の会議に書記が参加してきました。

(3) 2018 年度各共済の加入状況(2019 年 6 月)、延べ給付件数

- ・総合共済 78 人(給付 1 件)
- ・火災共済 10 件(給付 1 件)
- ・自動車共済 36 台(給付 35 件)
- ・トリプルガード 35 人(給付 0 件)
- ・交通災害共済 5 人(給付 9 件)
- ・新・終身共済 5 人(給付 0 件)
- ・年金共済 9 人(給付 0 件)

[2] 労働金庫

組合員が労働金庫より借り入れする場合には利息等に優遇措置があります。このような魅力の宣伝も大いにする必要があります。

労働金庫の一斉積立(エース預金)の利用は 2019 年 4 月現在で 35 名です(前年度は 35 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。

[3] 定年退職者への取組み

(1) 定年退職者 6 名へ感謝状と記念品を贈呈しました。

(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」(通算 65 号)を送り、組合員との絆を保つ機関紙「コア」を一緒に届けてきました。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。4 月 26 日に行われた総会では、片山委員長が雇い止めの闘いへの支援に感謝の意を述べました。

(3) 労働契約法の改正による無期転換の闘いでは、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賛同署名、宣伝行動、シンポジウムへの参加、カンパ等本当にたくさんの支援を受けてきました。また、メーデーや各種集会にも積極的に参加されており、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。

[2019 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げます。

(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堅持していくよう働きかけていきます。また、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くとともに、未組合員にも宣伝し組合加入へつなげていきます。

3-7 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、下記に記した様々な活動を行ってきました。

(1) 組合 69 歳の誕生会 2018 年 10 月 26 日(金)

書記局において組合結成 69 周年を祝う「組合 69 歳の誕生会」を OB 含め 10 名の参加で行いました。今回も手作りのお惣菜などを持ち寄って、夜が更けるまで楽しい集まりとなりました。

(2) 新春交流会(旗びらき) 2019 年 1 月 11 日(金)

平成最後となる新春交流会を多元物質科学研究所・科研棟 N 棟 3 階セミナー室で行いました。この会には組合員のみならず、「雇い止め問題」で共に闘っている「ストップ雇い止

め！ネットワークみやぎ」や宮城県労連からの出席も多く盛大に行われました。また、来賓として出席いただいた議員から雇い止め方針撤回への連帯の挨拶がありました。さらに、やむを得ず出席できなかった国会議員からの祝電も披露されました。

お楽しみ企画として昨年に引き続き輪投げ大会が行われ、賞品を目指して大いに盛り上がりました。最後に恒例となった片山委員長からの「漫談&なぞかけ」が催され、みんなで楽しい一時を過ごしました。

(3) 新春囲碁大会 2019年1月12日（土）

恒例の新春囲碁大会を金研・職員集会室で行い、組合OBの方が参加して棋力を競い合いました。総当たり戦の結果、永広さんが見事に優勝しました。

(4) メーデー宮城集会への参加 2019年5月1日（火）

令和時代の初日、しかも史上初めてである10連休のまっただ中、今年のメーデーは1300人（内、東北大24人）が参加で市民の広場を会場に行われました。朝のうちは雨模様でしたが、片山委員長が東北大学における准職員・時間雇用職員の大量雇い止めにかかる内容で1分スピーチを行った際には青空がのぞく天気になっていました。お楽しみの抽選会では小野寺書記が秋保温泉のホテル券を獲得しました。集会後のデモ行進では、特別賞として「雇止めやめさせま賞」を受賞し金一封をいただきました。

[2019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。

3-8 憲法・平和対策専門部

7月21日投票の参議院選挙に向けて、安倍首相は憲法改正を問う選挙であるとの位置づけを示しました。もっとも、それに先立つ年金2000万円不足問題や、このところの深刻な経済失速があり、改憲の是非が選挙の大きな争点にはなっていない面があります。しかし現在の政府が改憲を最も大きな政治目標として明確に掲げたことは事実です。本来、憲法は行政を縛るものであり、政府が改憲を掲げること自体が憲法違反です。しかし、そのような原則そのものを変更して憲法で国民を律し（それはもはや憲法とは呼べないわけですが）、一方で緊急事態条項を盛り込んで政府の裁量権を無制限に拡張しとしているのが現在の改憲案です。さらに、日本国憲法の理念である基本的人権、主権在民、平和主義が改憲案では大きく制限されており、また、政府や与党からこれらの原則を踏みにじるような言動が絶えないことにも大きな危機感を抱かざるを得ません。

組合は前期に引き続き憲法学習会を計画しましたが、実現には至りませんでした。引き続き、憲法を学び、その理念を働く場に生かすための活動に取り組んでいきます。

3-9 女性部

運動の核となっている女性部員の定年退職がつづき、役員の継続が困難になってきています。さらに雇止めの活動に重点を置いたため、2年続けて女性部の大会を開くことができず2019年3月19日に3年ぶりの大会を行うことができました。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。

「労働契約法の改正の趣旨に則り希望者全員を無期雇用」にの関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さまざまな集会や宣伝行動等に参加してきました。

また、個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現めざし、他団体女性部と連帯して諸活動に参加してきました。

- (1) 27 回東北地区女性交流集会 2019 年 3 月 16～17 日
岩手大学が担当し、鶯宿温泉で行われました。東北大学から 6 名が参加し、秋田大学、岩手大学の女性職員と交流を深めてきました。
- (2) ハラスメントの相談が多数組合に寄せられました。事務職員部会と共同でハラスメント防止のチラシを作成し、学内に広報しました。東北大学は「どんなハラスメントも許さない」ことを宣言しています。何かあったときの相談窓口でなく、ハラスメントが起こらないような対策を取るよう要求しています。
- (3) 組合からの活動資金だけでは女性部活動は行えません。日常的な物資販売として、リンゴジュース、手延べそうめん、オリーブオイル、ちひろカレンダー等の販売に力を入れました。
- (4) 女性部主催お花見 2019 年 4 月 25 日
新加入組合員の歓迎会を兼ねて女性部員の親睦を図ろうとお花見を企画しました。小人数の参加でしたが、今後定期的に女性部員の交流会を企画していくことを確認しました。
- (5) 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 58 回宮城県母親大会（大河原）	2018 年 9 月 2 日	10 名参加
雇止めされた組合員 3 名が参加し、物資販売と署名行動を行いました。		
* 宮城県労連女性部主催被災地ツアー（石巻）	2018 年 11 月 16 日	3 名参加
* 宮城県労連女性部フォーラム	2018 年 11 月 17 日	6 名参加
* 宮城はたらく女性のつどい	2019 年 1 月 19 日	6 名参加
* 国際女性デー宮城県集会	2019 年 3 月 8 日	4 名参加
* はたらく女性の中央集会（2019 年 11 月 16～17 日開催）		
実行委員として実行委員会へ 2 名派遣しています。		

[2019 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（弘前大学担当）に参加者を派遣します。
- (6) 東北大学担当の全大教東北地区職種別懇談会に女性部員が多数参加できるよう取り組みます。
- (7) 全国規模で行われる第 64 回はたらく女性の中央集会成功に向けて本部執行委員会の協力を得て取り組みます。
- (8) 他団体との連帯の活動を行います。
 - ① 第 65 回日本母親大会（静岡） 8 月 24～25 日
 - ② 第 59 回宮城県母親大会（石巻） 9 月 8 日
 - ③ 第 64 回はたらく女性の中央集会 11 月 16～17 日
 - ④ 国際女性デー宮城県集会 2020 年 3 月 8 日

3-10 情宣部

今期も非正規職員の無期転換問題での街頭宣伝や片平北門での隔週の宣伝活動など活発な宣伝活動を行ってきました。これらの活動については「1 非正規職員の無期転換問題、1-3 学内での取り組み、1-4 学外での取り組み」で触れていますのでここでは省略します。

(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ます。また、片平キャンパス、星陵キャンパスでは組合員の努力でチラシのポスト投函やデスク配布、あるいはポスターの貼り出しを行っています。

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が現状です。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。

組合新聞コアは編集部員の減少するなかですが、263、264、265、266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(<http://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。組合が公的に発信してきた情報を確実にウェブサイトに掲載し、それを活用していく必要があります。

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、その現状に即した取り組みも徐々に行なっています。一昨年開設した Facebook は、今期、担当者の多忙もあって更新頻度はやや落ちたものの、活動報告や組合の声明などを発信し、その都度それなりに多くの反響を得ています。Twitter や Instagram も活用したいところですが担当者の確保が課題となっています。

[2019 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。また、発信の頻度を上げることで、学内の全教職員に向けて組合からのメッセージを届けていきます。
- (2) 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。明るく楽しく組合活動を伝える「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 支部の取り組み

【工学研究科支部】

【理学部支部】

(1) 研究科長交渉関係

- ・ 2018 年 11 月 12 日(月) 研究科長と新執行委員との顔合：5 年雇用問題を中心に意見交換。
- ・ 2019 年 7 月 要求アンケートに関連して、交渉申入中。

(2) 行事関係

- ・ 2018 年 10 月 5 日(金) 新旧執行委員懇談会
- ・ 2018 年 11 月 16 日(金) ビール祭@名取ビール園 (参加者 21 名(雇止になった方 2 名を含む)、雇止カンパ 10000 円)
- ・ 2019 年 6 月 18 日(火) 新歓昼食会 (大場哲彦先生による「5 年雇用問題の現段階」の講演あり。参加者 9 名)
- ・ 2019 年 6 月 28 日(金) 新歓懇親会 (参加者 9 名)

(3) 理学部支部要求アンケート

- ・ 2019 年 6 月 24 日(月)～7 月 5 日(金) 理学部関係の全教職員約 750 余名にメールで依頼中。7 月 1 日現在で 200 通近い回答あり。

(4) 組合員増減

- ・ 新規加入 5 名
- ・ 退会 6 名

【農学部支部】

【金研支部】

金研支部では月 1 回支部執行委員会を開催しています。支部代表者会議の報告のほかに支部活動や組合員勧誘について議論しています。

今年度の活動は以下の通りです。

- ・ 3 月に長年組合にご尽力頂いた組合員の退職者送別会を行いました。
- ・ 5 月のメーデーは改元、祝日の中、支部で参加を募り少数ですが参加しました。
- ・ 7 月 17 日に支部定期大会を開催しました。

現在の支部組合員数は 15 名です。(退会により 1 名減)
今後も組合員拡大を図るべく活動を行ってまいります。

【病院支部】

病院支部の今期の活動については、医療職員部(3-4：pp. 17)に記載しています。

【多元研支部】

【文科系支部】

文科系支部には、文学研究科、教育学研究科、経済学研究科、国際文化研究科、東北アジア研究センター、学術資源研究公開センター、高度教養教育・学生支援機構などの教職員が所属しています。本支部では、毎月1回執行委員会を開催し、本部・支部の重要な情報をメーリングリストおよび掲示板を通じて共有しています。

今年度の主な活動は次のとおりです。

- ・2018年9月～10月 支部組合員の確認、退会者への再加入の働きかけ
- ・2018年10月25日 教職員共済説明会の開催
- ・2018年2月、4月 全大教パンフレットのポスティング
- ・2019年5月30日 セミナー「年俸制の拡大をめぐる諸問題の開催
- ・同上 新加入者歓迎会の開催

【図書館支部】

【保育所支部】

2019年5月に定期大会を行いました。前年度の活動報告や会計報告がありました。定期大会後には新入組合員を歓迎する交流会を行い、自己紹介やインタビューを行いながら、和やかな時間を過ごしました。新執行委員会では、各園の状況が報告され、園によって、日中の短時間職員は足りているが、夕方の人手が不足する状況が発生し、保育士の負担が増えていることが報告されました。

第3号議案

2019年度会計予算編成方針(案)

組合員の定年退職や転出、脱退等により組合員数の減少が続く中、経常的な収入額は増えていません。支出を極力抑えた予算を立て、さらに大型プリンターも収入に貢献しましたが、前年度に引き続き繰越金をさらに大幅に減らす結果となりました。

2018年度の方針では、単年度収支をバランスするためには正職員ベースで40人の組織拡大が必要でした。しかし、新たな仲間も加入してきていますが全体としてプラスに転じることができませんでした。

裁判闘争も含め無期化への闘いは新たな段階に入っており、活動を強めていかなければなりません。執行委員会や専門部が行うべき業務まで書記局が担っている状況の中、人件費の増額も喫緊の課題ですが、このままでは業務量だけが増えることになってしまいます。今期もOBの力を借りることができ、大いに助けられましたが、組合員数を大幅に増やし、安定した財源づくりが待ったなしの課題となっています。

[1]一般会計について

- (1)削減された予算の中でもより効果的な運用に努めます。
- (2)縮小せざるを得なかった活動費については、大胆なカンパ活動や旺盛な物資販売で確保していきます。ポスターや横断幕の印刷が行える大型プリンターを大いに活用します。
- (3)書記局の滞りない運営を図るため、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の確保に努めます。
- (4)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、OBやOGなどへボランティアの協力を求めます。
- (5)加盟組合費は、全大教70名、県労連50名とします。

[2]収入について

- (1)財政の基本は組合費です。単年度収支バランスをとるためには大胆な組織拡大が必要です。
- (2)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。
- (3)チェックオフを目指しつつも、郵便局や銀行の自動払い込みによる体制を整え、組合費の確実な徴収に取り組みます。
- (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。

[3]支出について

- (1)加盟組合費について、組合の状況に応じた適正な納入人員数を関係組織と協議します。
- (2)退職共済積立金を今年度はゼロにします。中退共の積立は行います。

[4]特別会計について

- (1)「闘争資金」への一般会計からの繰り込みは止め、裁判闘争はカンパを基本として取り組みます。

新旧役員名簿

2019 年度		2018 年度	
執行委員長	片山 知史	執行委員長	片山 知史
副執行委員長	黒瀬 一弘	副執行委員長	黒瀬 一弘
	田嶋 玄一		田嶋 玄一
書記長	千葉 裕輝	書記長	千葉 裕輝
書記次長	久保誠二郎	書記次長	久保誠二郎
	高橋 京		高橋 京
執行委員	太田 宏	執行委員	阿部 直樹
	大月 義徳		太田 宏
	小野寺智雄		小野寺智雄
	後藤 洋子		後藤 洋子
	酒井 義文		千葉まさ子
	千葉まさ子		福村 知昭
	(欠員)		(欠員)
会計監査委員	曾根原 理	会計監査委員	曾根原 理
	中野 俊樹		中野 俊樹