新人事制度で合意

非常勤固有職員に昇給制度を設ける。
常勤契約職員への登用選考を実施する。
教員の年度評価、苦情処理について改善

11 月 27 日に行なわれた団体交渉で、「教員の新たな人事制度Ⅱ（最終案）」及び「法人職員の新人事制度（最終案）」について、労使合意が成立しました。

「法人職員の新人事制度」については、「①非常勤固有職員に昇給制度を設ける。②年次有給休暇の取得単位を時間単位とする。③週５日勤務者のみに付与されていた法定外休暇（慶弔休暇・妊娠症状対応休暇・早期流産休暇）を週 3 日以上勤務者にも付与する。」に加え「④現在勤務している非常勤固有職員を対象にした、常勤契約職員への登用選考を実施する。」などが、主な内容となっています。

組合は、５月３０日に「固有職員に関する要求」を提出し、その労働条件の改善を求めてきました。その背景には、現在勤務している非常勤職員が、都派遣職員と同等の仕事を担っているにもかかわらず、待遇が極めて劣悪であるという事実があるからです。

６月 27 日の団体交渉では、当局より「法人運営を支える事務組織体制の整備が重要な課題であり、とりわけ、法人運営の中核を担うにふさわしい人材の確保・育成が急務であると考えております。こうした課題に対応するため、本年度中を目処に新たな法人固有職員制度を整備し、早ければ一部来年度からの任用が始められるよう取り組んでまいります。また、現行の法人固有職員制度についても一定の見直しを行い、事務組織が担う基礎的部分を適切に分担できるよう、制度を整理してまいります。」との回答がありましたが、組合はまず、非常勤職員の待遇改善が前提で、常勤化はその上で行なうべきという態度で交渉に臨みました。上記の「①非常勤固有職員に昇給制度を設ける。②年次有給休暇の取得単位を時間単位とする。③週５日勤務者のみに付与されていた法定外休暇（慶弔休暇・妊娠症状対応休暇・早期流産休暇）を週 3 日以上勤務者にも付与する。」という回答は、こうした組合の姿勢を当局が認めたものです。

④の「現在勤務している非常勤固有職員を対象にした、常勤契約職員への登用選考を実施する。」という回答についても、2007 年問題と言われる団塊の世代の退職と都派遣職員の減少が予想される中で、都派遣職員と同等の仕事を担っている非常勤職員の経験や能力を活かすべきだという組合の主張に当局が応えたものです。

現在、当局による固有職員への常勤化についての説明会が行なわれています。この選考についての疑問などがあれば、組合に意見をお寄せください。組合は、登用選考が、公正で公平に行なわれるよう、監視をするとともに、開明すべき疑問等は、引続き当局に回答を求めてゆきます。

組合は、有給休暇の取得単位や昇給の有無などの差が職場での労働環境を悪くしていた原因と考えていました。来年４月から、新たに常勤契約職員と 32 時間の非常勤契約職員が職場の加わることになります。今回の合意で、一定程度の改善は勝ち取ることができましたが、格差解消とい

う点ではなお不十分な点が残されており、今後の闘いの課題と考えています。

「教員の新たな人事制度Ⅱ」については、裁量労働制と教員評価の２点が、交渉での重要なポイントとなりました。裁量労働制については、健康管理について、当局責任の明確化を求め、趣旨を徹底するために「Q&A」の作成を求めました。また、教員評価については、年度評価と任期評価の関係が未整理であることを確認したうえで、苦情処理のあり方について、特にその透明性を担保するために、その審議内容等について、一定の改善をさせました。

教員や法人固有の常勤職員の業績給については、都派遣職員のとの格差是正を求め、約 0.05 月分に相当する額を加算させるという回答を得ました。

＊＊

団交発言骨子

（総務部長発言）

それでは私から申し上げます。

11 月６日の団体交渉で「教員の新たな人事制度Ⅱ（案）」及び「法人職員の新人事制度（素案）」をお示しして以降、皆さんと精力的な協議を重ねてまいりました。これまでの交渉における議論や、皆さんからの要求を踏まえて検討し、本日、別紙のとおり、最終案として提案いたします。この提案は、私どもとしても熟慮を重ね、現在法人が置かれた状況の中で、ぎりぎりのところまで踏み込んだ判断としてお示しするものです。

はじめに法人職員の新人事制度について申し上げます。

法人・大学の将来を担う人材を確保・育成し、事務組織体制を整備していくうえで、新人事制度の整備は非常に重要であり、私どもとしても、皆さんを始め様々な方のご意見をうかがいながら、慎重に検討を進めてまいりました。また、この間、皆さんからは、現在、法人・大学運営を支えている固有職員の皆さんの処遇改善を強く求められました。私どもとしても、固有職員の皆さんが、それぞれの現場で、全力で、日々の法人・大学運営を支えられていることについては、十分認識しております。こうした皆さんの意欲と努力に報いるためにも、良い制度をつくっていきたいと考えているところです。

まず、法人職員の人事制度については、「法人職員の新人事制度（最終案）」にお示ししたとおり制度を整備することとし、平成 19 年４月から実施いたします。

11 月 17 日にお示しした「法人職員の新人事制度（案）」から、更に内容を精査いたしましたが、主な事項についてご説明いたします。

第一に、非常勤職員の給与について、現行制度適用者も含めて、新たに昇給制度を導入いたします。昇給欠格基準等、制度の詳細については、常勤職員の制度を踏まえて別に定め、お示しした給料表に基づき、新人事制度の実施に合わせて実施いたします。

第二に、非常勤職員の休暇制度についてです。年次有給休暇及び子どもの看護休暇については、週３日以上の勤務者に対して、時間単位での付与を認めることといたします。また、妊娠症状対応休暇、早期流産休暇及び慶弔休暇について、週５日勤務者のみに適用する従前

の取扱いを見直し、非常勤職員全員に対象を拡大することといたします。

第三に、常勤契約職員への内部登用に係る措置についてです。平成 20 年度末まで時限的に実施する、現行の非常勤職員から常勤契約職員への内部登用選考の受験資格については、当初提案では、非常勤職員としての職務経験１年以上を要件としていましたが、職務経験６月以上に緩和することといたします。

また、これにより内部登用された常勤契約職員の、初年度６月期の賞与の算定に当たり、現行制度において週 32 時間以上勤務の非常勤職員として勤務した期間を通算いたします。

さらに、常勤契約職員から正規職員への内部登用選考の受験資格は、本則では職務経験 3 年以上ですが、常勤契約職員に内部登用された職員については、１年短縮して２年以上といたします。

第四に、試用期間は、常勤契約職員及び特定任用職員については 6 か月間、非常勤契約職員については３か月間とし、正規職員の取扱いについては引き続き協議することといたします。

法人職員の新人事制度については以上です。

なお、法人・大学運営を支える事務組織体制の強化は一朝一夕にできるものではなく、今後、本制度を基礎とした制度の更なる整備、組織体制の確保に取り組むとともに、現在、法人内で力を発揮されている方を含め、人材の確保・育成に精力的に取り組んでまいります。また、大学の将来を見据え、図書情報センターをはじめ、学生サービスや大学の教育研究を支える機能のあり方についても検討し、そうした機能の維持・向上に資するよう、取り組んで行きたいと考えております。

次に、教員の新たな人事制度については、これまでの合意内容に加え、別紙「教員の新たな人事制度Ⅱ（最終案）」のとおり制度を整備し、順次実施することといたします。

このうち、裁量労働制の実施に当たっては、制度趣旨の周知徹底を図るべきとのご指摘を踏まえ、別にお示ししたようなＱ＆Ａを作成したほか、事務的な取扱いについても整理し、教員の活動をサポートする柔軟な勤務体系の構築が図られるよう努めてまいります。また、教員評価については人事制度等検討委員会での検討を踏まえて実施していきますが、公正・公平な評価が円滑に実施できるよう、オープンユニバーシティ等を含め、実施体制について十分留意するとともに、本年度試行している年度評価と任期評価との関係整理にも取り組んでまいります。

次に、業績給等について申し上げます。

教員の給与については、職務・職責や業績を適切に反映する観点から年俸制を実施しているところですが、こうした制度趣旨を踏まえた対応として、業績給については、標準の場合の年間支給割合が４．４５月相当、半期では２．２２５月相当となるよう、本年度から成績率を見直すことといたします。本則は平成 19 年 6 月期の業績給から適用することとし、平成 18 年度については、12 月期を２．２５月相当とし、12 月 8 日に支給することといたします。

また、職員の新人事制度における賞与についても、年間の支給割合について同様の措置を講ずることとし、今回お示しした法人職員の新人事制度に反映させることといたします。

次に、法人教職員に適用する休暇制度のうち、妊娠症状対応休暇及びボランティア休暇の取得方法、取得対象等について、一定の見直しをいたします。見直し内容については、法人

職員の新人事制度にも反映させることといたします。
　なお、病気休暇については、今後、都の見直し動向等を踏まえて見直すことを前提とした暫定措置として、現行どおりといたします。
　次に、昇給基準の見直しについて、教職員の仕事と子育ての両立支援の観点から、部分休業取得による昇給への影響を軽減することとし、欠勤等の日数に基づく昇給決定に係る部分休業の日数換算についての見直しを行います。
　次に、退職手当についてです。退職手当については、国の見直しや、都における支給率、勧奨退職制度等の見直しを踏まえた検討を進め、平成 19 年 11 月の交渉時期までに結論が得られるよう、早期に協議したいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。
　提案の内容については以上です。この内容で、速やかに教職員の人事制度の整備と、来年度の事務組織の整備に向けた作業に取り掛かりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。
　なお、皆さんから要求のありました年末一時金ですが、都派遣職員については、都の条例・規則どおり、期末手当１．６５月分、勤勉手当０．４７５月分、合計２．１２５月分を、再任用職員については、期末手当０．９５月分、勤勉手当０．２７５月分、合計１．２２５月分を支給いたします。法人固有職員のうち事務職員については、法人の規則どおり、賞与として、０．５月分を支給いたします。支給日はいずれも 12 月 8 日となります。
　私からは、以上です。

（組合側発言）
　ただ今、「法人職員の新人事制度（最終案）」及び「教員の新たな人事制度 II（最終案）」について、提案を受けました。
　組合は、現在勤務している非常勤職員が、都派遣職員と同等の仕事を担っているにもかかわらず、極めて劣悪な待遇にあることから、５月３０日に「固有職員に関する要求」を提出しました。今回の提案は、この要求に対する回答と受け止めています。
　まず、非常勤職員の待遇について申しあげます。
　今回の法人の提案は、額については多少不満が残りますが、昇給制度を設けたこと、年次有給休暇について時間単位で付与することやすべての非常勤職員に慶弔休暇の取得を承認することとしたことなど、方向性において５月３０日に提出した組合の要求に応えたものであると評価し、了解したいと思います。
　常勤であろうと、非常勤であろうと、職場に著しい労働条件の差別を持ち込むことは許さないというのが、組合の立場であることを表明し、より一層の労働条件の改善を引き続き要望します。

　次に、常勤職員についてです。中期計画で 20 年度からとした、法人職員の人事制度の整備を１年前倒しにし、正規職員の制度を整備し、採用に踏み切ったことやその給与水準などについては、評価しています。また、現在、現場で都派遣職員とともに、大学の業務を支えている非常勤の固有職員の中から応募者を募り、常勤契約職員として採用し、将来的には正規職員として登用する道筋を明らかにしたことも、評価するものです。その選考にあたっては、

すべての職員に平等の機会が与えられ、公平な選考を行なうよう要望します。
　いずれは都派遣職員が東京都に引揚げることになるとすると、都派遣職員と週 37.5 時間勤務の職員を足しあわせた職員数は、今後の大学運営の中核として必要な職員数であり、すべて常勤で確保し、その待遇も都派遣職員や私立大学の正規職員並みにするべきと組合は考えています。
　組合としては、大学の業務が円滑に運営されるためには、来年度の事務体制について、早急に見通しをつける必要もあると判断し、今回の提案を受入れたいと思います。

　この際、一言申し上げますが、図書館司書、看護師、技術職員などは、学生サービスや教育研究活動に不可欠な職員です。こうした職種の職員の担う役割について、とりわけ図書館司書が担う役割に関しては大学の教育研究審議会を始め責任ある部署で、早急に議論を開始することを要望します。そのうえで法人の責任で将来像を示すとともに、必要な常勤職員の確保、人材育成に直ちに取り組むことを重ねて要求します。また、少なくとも当面は、現状のサービスが維持される体制を保つことも必要です。

　次に教員の新たな人事制度について、申し上げます。
昨年来の労使協議の経過も踏まえ、今回の提案については了解したいと思います。
　まず、裁量労働制についてですが、適用される教員の健康管理を使用者の責任において行なうことなどを含め、その運用について、制度の趣旨の徹底をはかることを重ねて要求します。

　教員の評価制度については、苦情処理（不服審査）のあり方について、透明性、公平性、納得性が得られるものとすべきです。年度評価と任期評価の関連性など、まだ整理されたものになっていません。今年度は試行として、業績評価制度をスタートさせていますが、その検証を行なうことを重ねて要求するとともに、今後も人事制度等検討委員会で議論を尽くすよう求めます。

　教員の業績給について、その支給割合を見直すとの回答がありました。私立大学との較差は依然ありますが、都派遣職員との均衡なども考慮し、この回答を受入れたいと思います。法人教職員に適用する休暇制度の見直しについても、同様の立場から了解いたします。

　退職手当についてですが、東京都における退職手当の見直し動向については、承知していますが、大学教員の特殊性を考慮した協議を望みます。とくに、法人化後、国立大学法人や他の公立大学への転出者について、退職手当が通算されなくなってしまったことは、大きな問題です。こうした点についても協議、検討すべきであることを指摘しておきます。

　最後にお話がございました一時金の回答について了解します。

　今回当局から回答のなかった事項について、発言します。

入試手当の創設をもって、扶養手当、住居手当廃止を正当化することは容認できません。昨年の労使合意では、一旦、整理しましたが、組合は改めて要求することを表明しています。昨年から在籍している教員には、経過措置給として支給されていますが、５年間で逓減するのでは、大多数の教員にとっては、昇給額より削減額が多くなります。また、今年度の新規採用教員には、これらの手当は支給されておらず、組合が指摘してきたように、優秀な人材を確保するための制度とは到底言えないもので、早急な改善が必要です。

全員任期制について、組合は反対であることに変わりないことを改めて表明しておきます。全員が任期制では、将来にわたって、大学に責任を持つ教員が存在しません。6 月 27 日の団体交渉では「首都大学東京の発展に意欲を持つ教員の皆さんが、長期的展望に立って大学運営や教育研究に携わることができるよう」な教員の新たな人事制度を構築する旨の発言がありました。少なくとも、「テニュア制度の導入について」の考え方を早急に示すべきだと考えます。

私からは、以上です。

（総務部長発言）

ただいま、大串委員長から提案内容について合意する旨のご発言を頂きました。労使合意による解決をみることができたことについて、御礼申し上げます。

今回ご理解をいただいた、法人職員の新人事制度の整備により、法人の両輪である教員と職員の人事制度が揃い、独立した法人として、自分の足で立ちあがり、改革に向けた体制整備の一歩を踏み出すことになります。

私どもと皆さんは立場が異なり、見解の異なるところもございますが、この間、議論を積み重ねることで、一定の到達点に達することが出来ました。今後とも、皆さんとともに、より良い大学を創っていくために、一歩一歩、取り組んで行きたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。