

手から手へ

組合 HP=<http://www5.ocn.ne.jp/~union-mu/>

第 2723 号

TEL 042-677-0213

2014年10月14日

FAX 042-677-0238

Eメール union@apricot.ocn.ne.jp

2014 年秋季年末闘争方針（案）

2014. 10. 14 公立大学法人首都大学東京労働組合
中央執行委員会

3月の団体交渉で、教授・准教授については来年度から無期雇用となります。あわせて、常勤契約職員制度が廃止となり、在職中の常勤契約職員は正規職員へ切り替えられます。これまでの組合のたたかいの成果です。

中央執行委員会では、都労連の2014賃金確定闘争や教職員の労働条件など、この秋から年末にかけてのたたかいの方針について議論を重ねてきました。その方針を以下のように提起します。

方針の決定は、10月23日（木）の中央委員会で行います。

組合員のみなさんの熱心な討議をお願いします。

目 次

1. 2014年秋季年末闘争をめぐる情勢・・・・・・・・・・・・・2
2. 2014年秋季年末闘争のたたかい方・・・・・・・・・・・・・3
3. 労働条件改善を求めて・・・・・・・・・・・・・5
4. 教員の要求と課題・・・・・・・・・・・・・6
5. 職員に関する要求・・・・・・・・・・・・・9
6. 働きやすい職場環境の確立をめざして・・・・・・・・・・・・・12

1. 2014 年秋季年末闘争をめぐる情勢

第二次安倍内閣の政策動向

2012 年 12 月総選挙で発足した第二次安倍内閣は、2013 年 7 月の参議院選挙における自民党の大幅議席増により、アベノミクスで経済格差を拡大させる政策を推進する一方で、2014 年度からの消費税率引き上げを行い、現在もさらなる引き上げをはかっています。

また 2013 年の臨時国会では、国民大多数の危惧する声を無視して特定秘密保護法を強行可決しました。同年 12 月には、研究開発力強化法と大学教員任期法の改定が行われ、改正労働契約法によって有期雇用者に保障されるはずの無期転換権取得が、大学などにおいては 5 年から 10 年に延長されてしまいました。

2014 年 6 月には学校教育法が改定され、教授会権限が大幅に制限されてしまいました。

さらに、第二次安倍内閣は 7 月 1 日、集団的自衛権の行使を認める閣議決定を、多くの国民の反対を押しきって強行しました。今後も、国家安全保障基本法案の提出など、現行憲法を根本的に変質させようとする政策がすすめられようとしています。

高等教育政策の動向

2013 年 11 月に文部科学省から発表された「国立大学改革プラン」、とくに「ミッションの再定義」により、国立大学は「改革」の嵐にさらされており、その影響は本学を含めて他大学にも波及し始めています。すなわち、大学の役割を 3 分類（世界最高の教育研究の展開拠点、全国的な教育研究拠点、地域活性化の中核的拠点）として格差化させ、そのとりくみを運営費交付金の誘導によって各大学に「自主的・自立的」に実行させようとする動きがすすんでいます。そこでは共通して、グローバル化対応、イノベーション創出、人事・給与システムの弾力化（年俸制の導入など）、ガバナンス機能強化（学長によるリーダーシップ強化＝どこで決定されたのか不明確な意志決定、教授会の権限縮小）などが起こってきています。

こうした政策動向は、第二次安倍内閣によって設置された教育再生実行会議が、2013 年 5 月に発表した「これからの大学教育等の在り方について(第 3 次提言)」によって示されたものを具体化してきているものであり、こうした政策を先取りして大学の生き残りをはかろうとする動きがこれから、学内でも不透明な形ですすむ危険性が高まっています。

組合の役割

しかし、全構成員に対する情報公開と開かれた討論による合意がないままにすすめられるとりくみは、学内に混乱と疲弊を生み出すだけであることは、首都大学東京がこの 10 年間ですでに経験したことです。都民に信頼されながら、創造的な研究と教育が展開される大学は、開かれた大学づくりによってこそ実現されるものです。

非正規雇用や格差の拡大に対する怒りの声は広がっており、不法な働き方を労働者に強要するブラック企業に対する監視の目も厳しくなっています。また、強行採決されてしまった特定秘密保護法に対する批判の声、原発再稼働に突きすすもうとする政権に対する抗議のとりくみも続いています。

そして、不安定雇用には歯止めをかける労働組合などのとりくみが、なおいっそうその重要性を高めています。とくに私たちの職場である公立大学法人首都大学東京は都民の大きな財産でもあります。そこに働くすべての人々の権利を守り、大学における研究と教育の自由を守ることが、大学の価値を高めることにつながるということを学内・学外に発信していくことは重要です。

労働組合は経営者と対等な立場で交渉する権利を法律により保障されています。全国的に労働者の権利が侵害されているいま、労働組合の果たすべき役割はますます大きくなっています。

首都大学東京は発足して10年目になりました。この間、組合は法人当局と粘り強く交渉を行い、教員と職員の人事制度を抜本的に改善するための道筋を確実なものとするべく奮闘してきました。その結果もあって、大学の教育と研究の自由を危機におとし入れてきた全員任期制・年俸制という教員の人事任用制度を、助教に任期制がまだ残されてはしまうものの、無期雇用を原則とするものに転換させることができました。

大学職員についても、常勤契約職員制度の2014年度での廃止が決定しました。都派遣職員が順次大学の固有職員におきかわるなか、組合は非正規職員の正規職員への内部登用を制度化させ、アルバイト職員の時給を上げさせるなど、非正規職員の待遇改善に大きな役割を果たしてきました。

こうしたとりくみを引き続き行うことによってこそ、安定した雇用が質の高い教育と研究を生みだし、都民からの信頼を得ることのできる公立大学づくりにつながることを、組合はこれからも追求していきます。安定した雇用が大学の価値を高めることを証明することは、社会問題化している非正規雇用問題解決の実践例としても大きな意義があります。

私たちの秋季年末闘争の課題は、法人独自の課題解決にとりくみながら、都労連に結集して秋季年末賃金確定・諸要求実現の闘争をたたかい抜くことです。賃金確保と雇用安定化を勝ちとって、誇りと愛着をもって働き続けられる教育・研究の職場実現をめざします。

2. 2014年秋季年末闘争のたたかい方

都労連の賃金確定闘争について

8月7日、人事院は本年の国家公務員給与等に関する勧告を行いました。

月例給については額で1,090円、率で0.27%の官民較差があるとして、平均0.3%の改定率による給与改定を、あわせて一時金についても、民間における年間支給が4.12月であるとし、0.15月引き上げる勧告を行いました。加えて、交通用具使用者に係る通勤手当についても、公務が民間を約10%下回っているとして引き上げを勧告しています。この勧告は、国においては7年ぶりとなる給与改善勧告であり、大都市圏の民間大手企業を中心とする賃上げ状況を一定反映したものですが、昨年来検討を進めてきた「給与制度の総合的見直し」について勧告を強行したことは、きわめて不当であり、到底認められないものです。

勧告された「給与制度の総合的見直し」は、第一に、地域間給与の配分見直しとして、全国共通の俸給表について来年4月から平均2%もの水準引き下げを行う一方で、地域手当について1級地20%から7級地3%までとする支給地域・支給割合見直しを勧告しています。また、世代間の配分見直しとして50歳台後半層の高位号俸在職者については、最大で4%もの引き下げを強行して昇給カーブのいっそうのフラット化をすすめるとし、これらとあわせて地域手当をはじめ諸手当の見直しや、本

給引き下げによる激変緩和のため現給保障を含め、3年間の経過期間を設けることを勧告しました。

都労連は、3月に本年勧告作業に関する要請書を提出して、人事院の「給与制度の総合的見直し」に人事委員会が追随することは認められず、国との制度的均衡ではなく、都における実態を踏まえ、都労連と十分協議して、自主的・主体的な給与制度を構築することを求めています。

今回人事院が「給与制度の総合的見直し」を強行したことは、中央と地方、地域間の給与格差をいっそう拡大する不当勧告であり、国がこの勧告を地方に強制することに断固反対します。

東京都では、2006年の人事委員会勧告により、地域手当については国との制度的均衡を図りつつ、都の実情に沿って見直すことが適当として、給与水準を民間と均衡させながら本給水準を引き下げて、地域手当を段階的に12%から18%へと引き上げてきました。その際、区部と多摩については、地域の一体性や連続性と人事異動に配慮して一律の支給割合としたものの、地域手当が支給されない島しょ勤務職員や、支給割合が異なる都外公署勤務職員との間に給与上の格差が拡大し、看過できない問題となってきています。人事委員会が、本年の人事院勧告に追随し国との制度的均衡を図り、さらに本給水準を引き下げて、地域手当を20%まで引き上げることは、勤務地による職員間の給与上の格差と矛盾を一層深刻化することが確実であって、断じて容認できません。問題を根本的に解決するために、今年こそ地域手当の本給繰入について決断することを求めます。

また、国における世代間の給与配分見直しについては、人事院は、50歳台後半層で国家公務員給与が民間賃金を4%程度上回っている原因として、国家公務員の在職期間の長期化が進行していることと、地方の管理職等を中心に50歳台後半層で昇任する人事慣行があることの2点をあげています。しかし、東京都ではそのような事情や実態がなく、むしろ、本給引き下げが退職手当等に大きく影響することなども踏まえて、この間すすめられてきた高齢層の昇給カーブの大幅なフラット化について是正することこそ必要です。

さらに昨年来検討するとしてきた再任用職員の給与制度のあり方について、人事院は、今後再任用フルタイム勤務職員が増加するとの見通しのもと、単身赴任手当を支給することとしましたが、肝腎の給与水準については給与改善を勧告することなく、不当にも据置としました。しかも、地域間及び世代間の給与配分見直しにあわせて、人事院が、年金が支給されない再任用職員についても来年4月以降、1・2級で0.2%程度引き下げ、3級以上については2%弱も引き下げる俸給表を勧告したことは到底容認できません。定年退職後の無年金期間に再任用職員が生活を維持できる収入を確保すべき役割と責務を、人事院自らが放棄したものといわざるをえません。

人事院は国の再任用職員について「補完的な業務」を担当するのが一般的としていますが、都においては、フルタイム勤務であれ短時間勤務であれ、定年前同様の本格的業務に携わるものと位置付けられて職が設置されています。都労連は、人事委員会は人事院勧告に縛られることなく、再任用職員の無年金期間の給与水準を改善する勧告を行って、その役割と責務を果たすことを強く求めています。

東京都人事委員会勧告は、10月9日に出されました。月例給については額で521円、率で0.13%の公民較差があるとして給与改定を、あわせて一時金についても、民間における年間支給が4.21月であるとし、0.25月引き上げる勧告を行いました。また地域手当については、島しょをのぞき来年4月から20%とし、地域手当引上げに伴い、基本給を1.7%引き下げる内容となっています。諸

手当については、単身赴任手当を 7,000 円引上げを求めています。都労連は 10 月 15 日に秋季年末闘争方針を決定する中央委員会を開催し、この秋の方針を確立することにしています。

東京都人事委員会勧告は、法人職員に直接反映するものではありませんが、教員・固有職員の労働条件の多くについては、多大な影響を及ぼすことから、教員・固有職員にとっても自らの賃金労働条件の改善に大きな影響を与えるたたかいです。

対法人賃金交渉

4 月から消費税が 8% に引上げられています。円安により輸入食糧品、原材料、燃料なども高騰しており、私たちの生活環境はいつそう厳しくなっています。東京都人事委員会の勧告がどのようなものであっても、消費税引上げと物価上昇分に加えて、生活改善につながる賃金改善を要求します。

法人教職員の給与については、国や東京都のように地域手当という考え方はとっていません。「給与制度の総合的見直し」の考え方に添った基本給の引下げを許さないたたかいが重要です。また、今回 9 年ぶりに改善勧告がなされたこともあり、国では交通用具使用や単身赴任手当などの手当が大幅に改善されています。教員については、交通費を除いて、生活関連諸手当は年俸に含まれていると説明してきました。しかし、このことが国立大学等と比べて、世帯形成期の若手教員の賃金格差となっています。扶養手当や住居手当の支給を要求します。

来年度からの教員新人事制度移行にあたって、在職教員の賃金については、一切の差別をなくすよう求めています。また移行にあたって、不利益を被る教員が生じないように求めます。

法人化されて、ずっと据え置かれていた非常勤契約職員の賃金についても、改善を求めます。

法人の独自課題とも結合させて、私たちは都庁職、都教組など 5 単組とともに都労連に結集し、2014 年秋季年末闘争をたたかいます。

(都労連闘争についての行動形態については、都労連の機関決定を考慮して提起していきます。法人独自課題については、要求項目を明確にしてたたかいます。)

3. 労働条件改善を求めて

2012 年 8 月に労働契約法が改正され、2013 年 4 月から全面施行されました。この改正法は、これまで積み重ねられてきた雇い止めの法理（判例法理）を制定法化することで、有期労働契約を長期にわたり反復更新している（有期労働契約が 5 年を超える）場合、無期労働契約に転換するものであり、無期転換ルールが労働者の権利として認められました。その意味で、極めて画期的です。また、この間の有期労働契約の濫用もたらした弊害を鑑みれば、大変意義あるものです。さらに、「無期転換ルールは正社員化推進の基盤になる」（衆議院厚生労働委員会、平成 24 年 7 月 25 日）とも国会で答弁されており、「雇い止めに対する不安」の解消にとどまらず、よりいっそうの安定した雇用条件の確保に向けた第一歩ともなるものです。

この改正法をも一つの契機として、組合は当局と交渉を重ね、3 月 28 日の団体交渉で、常勤契約職員制度については今年度をもって廃止させ、無期転換ルールによらず、正規職員へ一括転換させるという成果をあげました。

改正労働契約法第 20 条では「期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止」しており、非常勤契約職員の労働条件についても、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することは当然です。

教員についても、3 月 28 日の団体交渉で、2015 年 4 月以降採用の教授・准教授については採用時より無期雇用とし、助教については 5 年+5 年の任期が残ったものの審査を経て無期雇用とする新たな人事制度について、労使合意が成立しました。当局は、交渉の過程で「教員公募における応募者の母数を増やす」ことを制度改正の理由としてあげました。全員任期制⁺について、異を唱え続けてきた組合の主張を全面的に認めたものです。また、助教の無期雇用への移行についても、改正労働契約法の無期転換ルールに添ったものではなく、従来の年度評価の積み重ねと任期評価に基づいて行われます。交渉のなかでは、無期雇用への移行のための審査については、これまでの再任基準を変更しないことを繰り返し確認しています。

現在在職している教員の新人事制度への引継ぎについては、現在、交渉を続けています。

改正労働契約法第 20 条では「期間の定めがあることによる不合理な労働条件を禁止」しており、新人事制度への引継ぎにあたっては、非任期教員への給与差別の撤廃を求めています。

4. 教員の要求と課題

1. 任期付き助教の人事制度を抜本的に改善すること

法人発足時の人事制度にはさまざまな問題がありましたが、そのなかでも助教については「人材流動化の観点」から制度が設計され、初任時 5 年、更新時 3 年、合計最大 8 年で雇い止めという極めて不安定な制度を押しつけられました。組合は一貫してその不当性を訴え、教授会などからもその不合理性が指摘されてきました。こうした働きかけのなかで、助教任期の上限年限が 10 年に延長され、制度上の観点も「一定の流動性を確保し大学の活性化を図るとの基本的な考え方は維持しつつ」と留保条件をつけながらも、「助教の育成支援を強化し、優秀な人材を確保する観点から」へ転換することとなりました。

当局がこれまでの「流動化」＝「雇い止め」を前提にした「助教型任期制」を改めて「助教の育成支援」の観点を位置づけたことは重要な転換です。その結果、助教サバティカル制度が導入されることになりました。当局は当初この制度に対して、「勤続 10 年未満」という条項を設け、一部の助教を対象外とする方針を出してきました。組合はこの制度の瑕疵を速やかに修正し、遅滞なく実施するよう訴えてきた結果、この制限の撤廃が実現し、すべての助教がサバティカルを取得できることとなりました。助教サバティカル制度は 2013 年後期より実施されました。部局の中には勤続 10 年以上の助教がサバティカルを申請しづらい課題が残されており、今後運用していくなかで改善していく必要がありますが、助教が調査研究に専念し、教育研究能力を向上していける大きな一歩を踏み出しました。

現在、当局より教授・准教授は 2015 年 4 月 1 日より任期の定めのない教員となるものの、助教に対してのみ 5 年任期 2 回の 10 年間任期の残る制度が提案されています。10 年の任用期間にはこれまでの勤務実績も入るため、助教の中には今年度中に審査のうえで任期の定めのない雇用に移る者もでてきます。教授・准教授の任期が取れたことは、これまで組合が粘り強く交渉してきたこと

の成果です。ところで、当局が今回の新しい人事制度への移行の決断をしたことの大きな理由の一つは全員任期制という縛りが公募人事での募集活動に疎外要因になったからです。助教においても、教授・准教授に近づけていくことが求められています。しかし、助教のおかれた状況や制度運用などは、部局等ごとに異なる面があり、教授会を含め部局内部での具体化に向けた議論も重要です。

私たちは、助教の任期を撤廃することを要求します。

2. 任期なし教員の処遇を抜本的に改善すること

私たちが繰り返し指摘し、当局も認めたように、任期なし教員は任期付き教員に勝るとも劣らない業績をあげ、職責を果たしています。それにもかかわらず法人発足以来これまで、任期なし教員は給与上の重大な差別を受けてきました。また任期付きに移ることなしには昇任が認められませんでした。

4年ほど前に、組合と教授会の努力もあって基本給の昇給を給与規則の本則に入れる改善がようやくなされました。現在、当局は「新しい人事制度」の名の下で、これまでとは異なる給与制度を提案してきています。ここでは平成18年度4月1日の職務基礎額の号級を任期制教員と同じ号級としたうえで、毎年2号級昇給し（ただし、任期制教員と出発点を同じにおくため18年4月1日の基準日の支給額が4号級下がったところから出発するので、10年間で20号級の昇給とはならず16号級の昇給になります）、平成27年4月1日から4号級ずつ毎年昇給するというものになっています。今年の4月から施行されている労働契約法を契機の一つとしつつ、全教員が任期のない教員に一本化されることとなります。組合は、この新しい出発点に当たって、これまでの任期付き教員と非任期教員との差別解消を求めており合理的説明を欠いた格差を認めることはできません。

また、この差別の解消は任期付き教員と非任期教員との間だけではなく、この間昇任した任期付き教員間で、昇任時期や昇任における対応号級との関係で、同じ問題が発生します。任期付き教員の中で格差がもし発生するならば、この格差＝差別も組合が認められないことは言うまでもないことです。

法人当局が任期制に基づく給与制度に固執したことが、法人化をめぐる混乱の最も悪しき遺産でした。

私たちは以下の3つを法人当局に要求します。

- ① 新しい任用制度の開始に当たって、任期なし教員についても、職務基礎額の昇給措置を行ったうえで実施すること。
- ② 新しい任用制度の開始に当たって、任期付き教員が移行する際に、任期付き教員間に差別が発生しないようにしたうえで実施すること。
- ③ 労働契約法の改正の趣旨をふまえるならば、すべての教員を直ちに任期のない教員とし、教員間の差別を解消すること。

3. 卓越教授等の新しい職位を含めた教員人事制度の導入には話し合いを継続すること

以前から当局と話し合ってきたテニュア教授は、今回の教授・准教授すべての任期のない教員とすることにより完全になくなりました。しかし、その後、法人当局から「ディスティングイッシュト・プロフェッサー」と「研究専念教授」として新しい教授ポストが考えられていることが伝えられました。「ディスティングイッシュト・プロフェッサー」は現在ではさらに名称が変更されて「卓越教授」として示されています。これまでの首都大学東京の歴史が語るのには、東京都が押し付けた「全員任期制」という人事制度が、優秀な教員の流出や人材確保の困難など、大学の教育研究にと

って重大な桎梏となっていることであり、このことは、これまでの人事制度等検討委員会などでも、各部局から共通に指摘されてきました。この点について当局もまた認めており、今回の新しい教員人事制度が提案されているという経緯があります。

当局は、組合に対して、卓越教授等の制度を 2015 年 4 月より始めると説明しています。ノーベル賞クラスの研究者に対して用意されるという卓越教授では、通常の教授・准教授より格段に高い俸給が用意されると言われています。今後、現在示されている名称がさらに変更されるかもしれませんが、当局はなんらかの特別な教授職を設けることと思われまます。研究の活性化が行われることについて組合は否定しませんが、こうした新しい制度の趣旨が、一部の特権的教授をつくるものではないこと、および制度の導入によって通常の教員の採用人事や昇任人事に支障をきたすものではないことを確認します。

4. 住居・扶養手当を復活し、カット分を回復すること、地域手当の改悪は認められないこと

本学の基本給、職務基礎額を合計したものを年俸とし、扶養、住居、単身赴任手当などが年俸に含まれているとの考え方から、本学の教員、とくに扶養家族を抱えた若手教員の年収は、同じ東京地区の国立大学と比較して低くなっています。これまでも一貫して要求してきましたが、本年は、国や東京都においても単身赴任手当が大幅に増額されたこともあり、扶養手当、住居手当、単身赴任手当を復活、改善する方策を講じることを求めます。

本学教員は、国立大学法人と比べたときに、住居・扶養手当等がないことにより、とくに子育て世代の手取額を低くしています。国家公務員の給与では、特別区と多摩地区では地域手当の率が異なっており、今回の人事院勧告では「給与制度の総合的見直し」として地域手当の格差がさらに拡大されています。東京都職員の給与では、特別区と多摩地区では地域手当の率の区別はなく、今までのところ大学も国家公務員の多摩地区の地域手当率は適用されていません。国家公務員の人事制度に総合的見直しが行われることと関連して教職員の給与を見直すようなことは認めません。

5. 年度評価および業績給反映のあり方の再検討を求める

年度評価については、現在実行している B を起点とする評価基準の曖昧さを排し、全教員に説明可能な共通の評価方法の確立を求めます。とくに不再任につながる評価については、評価者による恣意的な運用がなされないように慎重かつ明確で、誰が見てもふさわしくない教員以外に行わないことを求めます。さらに、苦情処理制度についても厳格に運用されることを求めます。また、助教のサバティカル制度との兼ね合いで、B を標準とする部局では助教のサバティカル取得に著しい困難が発生しています。全学的に一律にルールを課す助教のサバティカル取得制度と、部局毎で評価の独自性・自律性を認めている年度評価がクロスして制度の運用がはかられていくことに反対します。

同時に、継続協議事項となっている、業績給反映のあり方も含めてあらためて協議、交渉を求めます。

6. 退職手当問題

2014 年の人事院勧告と東京都人事委員会勧告では、2015 年 4 月から、地域手当を見直し、基本給を引き下げたうえで、国は東京 23 区を、東京都では島しょを除いた地域手当を 18%から 20%に上げるとしています。基本給の引下げは、退職手当の引下げにつながるものです。

法人教職員の給与については、地域手当という考え方はとっていないことから、国や東京都の地域手当の改訂は法人とは無関係です。また、法人は、2013 年度に退職手当の見直しを行ったばかりで、経過措置で段階的に引き下げています。

国や東京都の地域手当の改訂を理由とした、退職手当見直しには反対します。

7. 年度当初に示した年俵を下回らないこと

公立大学法人首都大学東京は年俵制をしいている関係で、年度当初に当該年度の年俵が示されます。組合は、この年度当初に示された年俵を下回るような俸給にならないことを強く要求します。

5. 職員に関する要求

3 月 28 日の団体交渉で常勤契約職員の制度の廃止が決定しました。組合はこれまでも、法人職場の問題点として、都派遣職員、正規職員、常勤契約職員、非常勤契約職員、特定任用職員という多様な労働条件の職員が混在していることを指摘してきました。とくに常勤契約職員は、実態として正規職員と何ら変わることはない仕事を求められており、有期雇用であるが故に雇い止めの不安を抱え、その待遇も退職手当が支給されないなど、正規職員に比べ、低く抑えられてきました。常勤契約職員の賃金は時給換算では、非常勤契約職員を下回る場合もありました。組合は、改正労働契約法が禁止している、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違」にあたるとして、当局に対して、是正を求めた結果です。今後は、1 級格付けの正規職員を速やかに 2 級へ昇任させるため、当局に研修の実施等を求めます。

法人は、毎年多くの職員募集を行っています。「大量採用・大量離職」はブラック企業の一つの特徴ですが、法人の職場を「ブラック企業化」させないために、安心して働ける職場とするために、組合の役割は小さくありません。内部登用選考の採用枠は少ないために、惜しまれて退職する非常勤契約職員も数多くいます。

東京都の職場でも、ベテラン職員の大量退職、新卒採用の抑制等により、仕事のノウハウの継承が困難となっていることが問題となっています。法人の職場では、それに加えて、有期雇用による雇い止めという問題も抱えています。

私たちの職場では、周りの職員の信頼も厚く、都派遣職員や正規職員と遜色のない職務もこなしている非常勤契約職員がたくさんいます。こうした非正規職員を雇い止めにすることは、大学にとっても大きな損失です。

組合は、次のことを当局に求めます。

- ① 正規職員に移行した常勤契約職員を早期に 2 級昇任させること。
- ② 非常勤契約職員の正規職員への登用選考を実施すること。
- ③ 更新回数に制限のない技術職員や司書、看護師の給料表の足伸ばしを行うこと。
- ④ 更新回数に制限のない技術職員や看護師の正規職員への内部登用試験制度を恒常的に実施すること。
- ⑤ 一般事務職の非常勤契約職員の見直し検討を開始すること。当面 5 年間、勤続できるようにすること。

- ⑥ 正規職員及び常勤契約職員が 65 歳まで働けるよう定年を延長すること。
- ⑦ 退職手当の勤続年数に、非常勤契約職員と常勤契約職員の期間を算入すること。
- ⑧ セクシャルハラスメントやパワーハラスメントを根絶すること。

組合は、都派遣職員との格差解消を求め、要求します

とくに、内部登用選考を確実に実行させること、および 5 年分の昇給しか考慮していない非常勤契約職員の司書、看護師、技術職員の給料表の足伸ばしを重点要求とします。

- ① 非常勤契約職員の賃金を、同一労働同一賃金の原則に則り、大幅に改善すること。
- ② 非常勤契約職員の給与表の号級を先延ばしするとともに、契約を更新した職員の昇給額を改善すること。
- ③ 扶養手当、住居手当、単身赴任手当を都派遣職員と均衡を失しない額で支給すること。
- ④ 退職手当を支給すること。任期を満了した非常勤契約職員に精勤手当（退職手当）を支給すること。
- ⑤ 一時金を支給されていない非常勤契約職員に一時金を支給すること。
- ⑥ 一時金は都派遣職員と均衡を失しない額で支給すること。
- ⑦ 都派遣職員と均衡を失しないよう、休暇制度を改善すること。
- ⑧ 有期雇用を改め、期限の定めのない雇用とすること。当面、一般事務について、更新回数に制限を設けないこと。
- ⑨ 非常勤契約職員から正規職員への登用選考を実施すること。司書、看護師、技術職員の採用枠を確保すること。
- ⑩ 2014 年度末で雇用契約期限が満了する非常勤契約職員のうち、引き続き雇用を希望するものについて、雇用を継続すること。
- ⑪ 職務に必要な研修を時間内に行うこと。
- ⑫ 32 時間勤務非常勤職員の仕事を勤務日数に見合ったものとする。また、週休日の代替措置をとること。
- ⑬ 仕事と家庭責任を全うできるよう、子育て支援、家族介護支援の制度を創設、拡充すること。
- ⑭ 出産休暇、育児休業取得者の代替制度を確立すること。代替は非常勤契約職員を原則とすること。

引き続き、登用選考の実施を求めます

非常勤契約職員の採用にあたって、募集要項に「内部登用制度」があることが書かれていたということが志望の動機となったという人が多くいます。当局は、2012 年の「法人データブック」の中で、第二期中期計画が終了する 2016 年度の職員数を計画として示しています。現状とほぼ同数の非常勤契約職員が 143 名という計画で、組合として認めることのできないものです。この計画を実施するための都派遣職員を現行の 148 名から 95 名に削減する解消計画をもっているのですから、内部登用選考を含めた今後の採用計画や人員配置計画を明らかにすべきです。

徳島大学では、労働契約法改正を機に、約 1000 名の非常勤職員の雇用期限を撤廃し、無期雇用とするなどの成果をあげています。

組合は、事務職の他、司書、看護師、技術についても非常勤契約職員から正規契約職員への登用

選考の実施を早急に明らかにするよう求めます。

基幹業務は正規雇用職員で

2006年11月27日に出された「法人職員の新人事制度」では、法人事務組織における職員区分として、正規職員、常勤契約職員、非常勤契約職員、特定任用職員、職種としては、一般事務、技術、司書、看護師と区分しています。しかし、司書の正規職員とする内部登用選考を実施したことにもみられるように、正規雇用か非正規雇用（期限の定めのある雇用）とするかなどについて、明確な考え方を示しているわけではありません。多くの法人職員は非正規雇用（期限の定めのある雇用）であるために、雇用不安を感じながら働いています。

また、三六協定の特例を超える超過勤務を非常勤契約職員や常勤契約職員が行うなどの問題は、正規職員、常勤契約職員と非常勤契約職員の職務や役割が明確に区分されてこなかったことや、非常勤契約職員や常勤契約職員は登用選考を控え、過剰な業務を断ることができないという「弱み」に当局が甘えていることも要因です。

組合は、5月24日に「2014年度賃金労働条件に関する要求書」を、「2015年度人員・予算に関する要求書」を8月4日に法人へ、8月14日に総務局首都大学支援部へ提出し、永続的な教育・研究支援体制の確立のために大学で働く職員の待遇改善と職務改善、基幹業務については正規雇用とすることを求めています。また、非常勤契約職員から正規職員への登用選考の実施の検討などを要求していきます。

アルバイト職員・業務委託職員に関する要求

東京都の最低賃金が答申され、10月から、19円上がって888円となります。しかし、この金額は生活保護基準の標準生計費を下回るものです。時給1000円の支給を求めます。

また、業務委託業者のもとで働く労働者については、法人が直接雇用していないためこれまで組合員とする方針はとってきませんでした。業務委託業者のもとで働く労働者の労働条件については、最低賃金を下回っていないか、労働基準法が守られているか、労働者の権利行使が妨げられていないかなどの調査を行い、違反があった場合には法人を通して是正を求めていきます。

都派遣職員に関する要求

「公益法人等への派遣法」の定めにより、順次、都派遣職員は最大5年の派遣期限を迎えます。特例で10年まで派遣が可能な大学が局相当であった時代から勤務する職員も、残り半年で法人の職場からすべて異動することになっています。教務事務、入試事務、技術職場などでは、知識や技術の継承が十分に行われているとはいえません。大学特有の事務が円滑に継承・執行できるよう、法人独自の高齢者雇用制度（週4日勤務）を創設することを要求します。法人を再任用・再雇用の設定職場とすることを要求します。

そもそも法人は、退職から年金が満額支給される期間について、職員に対して①定年を廃止する。②定年を延長する。③再雇用制度を設ける。等の措置を講じなければなりません。都派遣職員だからといって、東京都にこうした措置を委ねるのではなく、法人の責任で行わなくてはなりません。高齢者雇用制度の拡充を本年度の重点要求とします。

その他、都労連が提出した再任用制度要求、地域手当の本給繰り入れ、昇給カーブの改善、住居手当改善等の要求が実現できるよう、また労働条件引き下げを行わないよう、法人が東京都に対して働きかけることを求めます。

図書館開館時間の延長問題と産技大図書館の委託問題

図書館の試験期間中（試験 1 週間前から試験終了まで）の開館時間延長が実施されました。組合は試、次の要求をしました。

1. 必要な人員を確保すること。
2. 警備員による巡回など、安全確保の措置をとること。
3. 午後 10 時以降、及び日曜日の勤務については、割増の賃金を支払うこと。

また、「図書館は知の拠点」とする方針を堅持させるとともに、産技大図書館司書の業務委託については、夜間の開館業務に限定することや、南大沢キャンパスの司書の人材派遣については早期に解消することを要求します。


6. 働きやすい職場環境の確立をめざして

法人は、組合の要求を受けて、平成 24 年 12 月に一般事業主行動計画の策定をしました。

この前文には「教職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用関係の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。」とあり、

- 1、計画期間は平成 25 年 1 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日までの 2 年 3 カ月間
- 2、内容は（1）育児をする従業員等の職業生活と家庭生活の両立支援策の整備
（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

の 2 つを柱として 5 つの目標 14 項目からなる対策を掲げています。

この策定により法人は「妊娠・出産・育児・介護のための両立支援ガイドブック」を作成し配布するとともに、平成 25 年 9 月上旬には「職員の仕事と子育ての両立支援に関するアンケート」をとりました。

また、子育て支援について、法人は祝日授業日の南大沢キャンパス内の一時保育を実施していますが、現在、南大沢キャンパス近隣に一時保育施設の開設を準備しています。これによって、祝日だけではなく必要な時に利用できるようになります。組合は、さらに利用しやすい制度となるように改善を求め、職場内保育所実現に向けて、働きかけを強めます。

介護と仕事の両立支援については、法人は「ワーク・ライフ・バランスカフェ」を開催し、先の見えない介護と仕事の両立についての講演や対談などを実施します。すべての教職員が「仕事と生活の調和」を図れるよう、組合は当局へ働きかけていきます。

妊娠・出産支援についても、産休・育児休暇取得による代替教職員の配置などや多様な労働条件の整備について情報提供を求めていきます。

すべての教職員の「働きやすい職場環境」をめざして、組合の要求を反映させるように当局へ働きかけを強めていきます。