

団体交渉を行いました

組合は、2014年11月14日（金）12時30分より、年末一時金などの賃金問題、および新たな教員人事制度について、当局と団体交渉を行いました。そして、同日18時より行われた中央委員会にてその内容が批准されました。

妥結した要点は、以下の通りです。

- ・東京都人事委員会勧告にそって0.25月相当分の賞与増加。
- ・教員の職務基礎額の見直しでは、職務基礎額の昇給を現行2号給から4号給にすると同時に、現行の再任時10号給昇給を廃止。任期、非任期ともに基準日をそれぞれに設けて、職務基礎額の再計算を行う。

たとえば、任期教員で直近の任期が2011年度26号給から始まった事例では2015年4月から4号給加算の42号、2004年度以前から在職し法人発足時から現在に至るまで非任期を選択している事例では23号加算の33号に切り替えることになります。ただし、任期制教員については、再任時10号昇給を廃止し、直近の再任時から毎年4号昇給とする再計算をするため、任期をとった時期、昇任した時期により、職務基礎額の再計算に個人差が生じます。組合は、給与の誤決定などの事務上のミスを防ぐためにも、職務基礎額の算定根拠となる資料を教員一人ひとりに提示することも求めています。

今回の団体交渉では、年末一時金などの賃金問題とともに、2015年度から始まる教員人事制度、とくに任期制をとっていない教員の賃金格差問題の解決が最大の争点となりました。組合は、都労連の賃金確定闘争に結集しながら、当局との交渉を行いました。そして、最終団交の直前まで専門委員会交渉を繰り返し、また中央執行委員長が総務部長、事務局長と個別に会談を行いました。

「世界のどこにもない大学」として2005年に発足させられた首都大学東京も、2015年度からは、教授と准教授の任期制が撤廃され、3年任期の常勤契約職員制度が廃止されます。こうした成果はこれまでの10年間、当局との粘り強い交渉によって、一つ一つ勝ち取られてきた成果の積み重ねがあって実現できたものです。とくに、非任期教員一人ひとりのゆるがない姿勢が大きな力となりました。

2015年度からともに無期雇用となる非任期教員と任期教員との間で、9号給の差別が温存されたことは、大学にとって消すことのできない汚点を残しました。差別を容認する大学に未来はありません。組合は、残った差別賃金が完全に解消されるまで追求し続けていきます。このことは、組合が団体交渉の場で述べたことでもあります。

なお、中央委員会では、2015年1月頃に臨時大会を開催することも承認されました。

組合は引き続き、労働条件改善のとりくみを通じて、都民に支えられ、創造的な研究と教育が生み出される大学の実現をめざします。

【当局】 それでは、私から申し上げます。

これまでの間、首都大労組の皆さんから各種の要求を承り、また、私どもからの提案も含め、多岐にわたる論点について、精力的に議論を重ねてまいりました。

本日は、これまでの交渉経過及び皆さんからのご意見を十分踏まえた上で、私どもの最終案を取りまとめましたのでお示しいたします。詳細については資料をご覧ください、この場では、最終案の概要等について申し上げます。

はじめに、教員の給与改定について申し上げます。

まず、常勤教員の給与についてですが、前回の団体交渉の場でも申し上げたように、社会一般の情勢への適合などの観点から、当初提案のとおり、職務基礎額の引上げを行います。

併せて、より一層職務・職責に応じた年俸制を構築するため、若年層を中心に給与水準の引上げによる改善を行い、「いわゆる昇給カーブ」の早期立ち上げを進めてまいります。

この改定の実施時期ですが、平成26年4月1日に遡及して適用することといたします。

また、業績給については、標準の年間支給水準が4.2月相当、半期では2.1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27年6月期の業績給から実施することとし、平成26年度については、12月期を2.225月相当として支給いたします。

次に、非常勤教員の時給及び月給についてですが、こちらにつきましても、社会一般の情勢を踏まえ、平成27年4月1日から、一部引上げを行うことといたします。

続きまして、職員の給与改定について申し上げます。

まず、正規職員及び常勤契約職員の給与については、教員と同様、当初提案のとおり、若年層に重点を置きながら、職務給の引上げを行います。

次に、継続雇用職員の職務給、特定任用職員の年俸及び月給についても、同様に引上げを行います。

これらの改定の実施時期ですが、いずれの職員につきましても、

平成26年4月1日に遡及して適用することといたします。

また、賞与についてですが、正規職員及び常勤契約職員については、標準の年間支給水準が4.2月相当、半期では2.1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27年6月期の賞与から実施することとし、平成26年度については、12月期を2.225月相当として支給いたします。

同様に、継続雇用職員及び特定任用職員のうち高齢者型特定任用職員については、標準の年間支給水準が2.2月相当、半期では1.1月相当となるよう成績率を見直し、平成26年12月期については、1.15月相当を支給いたします。

最後に、非常勤契約職員の月給についてですが、こちらにつきましても、社会一般の情勢を踏まえ、平成27年4月1日から、引上げを行うことといたします。

なお、都派遣職員については、職員派遣に係る取決め書により、都と同様の措置をとることになります。

このほか、人事制度について設立団体である東京都の動向を踏まえた見直しを行います。

具体的には、通勤手当及び子どもの看護休暇について、都に準じた見直しを行います。

なお、その他の福祉関連に係る諸事項については、法人における教職員の勤務実態などを踏まえて、引き続き検討してまいりたいと考えております。

続きまして、現在在籍する教員の職務基礎額の見直しについて申し上げます。

初めに、基本的な考え方としましては、平成27年4月1日以降新たに教員となる者に対して適用する職務基礎額に準じて、見直しを行うこととしております。

まず、昇給制度の見直しについてです。前年度を良好な成績で勤務した場合の昇給について、現行2号給から4号給に引き上げる一方、再任時における昇給を廃止いたします。

また、職務基礎額の昇給の号給数の見直し等に合わせ、昇給欠格基準について見直しを行います。

次ページに続く⇒

なお、見直し後の昇給欠格基準は、平成27年4月1日以降新たに教員となる方に対しても適用いたします。

次に、昇給制度の見直しに伴う職務基礎額の切替についてです。切替の基本的な考え方ですが、直近の任期を定めて任命された日から新たな給与制度が適用されていたものとみなし、切替日となる平成27年4月1日の号給を決定いたします。

ただし、平成18年4月1日以降任期を定めない教員として在籍された期間がある方については、当該期間の初日から新たな給与制度が適用されていたものとみなし、平成27年4月1日の号給を決定いたします。

具体的な切替方法ですが、まず、直近の任期を定めて任命された日を基準日とし、当該日に受けていた号給から4号給を減じた号給を基準号給とみなします。そして、基準日の翌日以降において在籍する期間に行われた職務基礎額の昇給の号給数を4号給とし、切替日前日の号給を決定いたします。

ただし、平成18年4月1日以降任期を定めない教員として在籍された期間のある方については、当該期間の初日を基準日とし、当該日に受けていた号給から4号給を減じた号給を基準号給とみなします。そして、任期を定めない教員として在籍した期間については、職務基礎額の昇給の号給数を2号給とし、切替日前日の号給を決定いたします。

なお、新たに任期を定める教員に係る号給加算の適用がない教員につきましては、基準号給に5号給を加えます。

また、平成18年4月1日から切替日前日までを通して、職務基礎額の昇給の適用がない教員については、切替により決定した切替日前日の号給に2号給を加えます。

切替に伴う経過措置ですが、切替日において、切替日前日に受けていた職務基礎額に達しないこととなる教員には、職務基礎額のほか、その差額に相当する額を支給し、業績給、退職手当等の算定基礎といたします。

次に、対象者についてです。現在在籍するすべての教員のうち、法人に常時勤務する教員を対象といたします。

ただし、平成26年度に経過措置として実施する再任判定で不可となった方、平成27年4月1日より実施する新たな任用制度の適用に同意しなかった方及び5年未満の任期を定めて任命されている方につきましては、今回の職務基礎額の切替の適用対象外とし、従前の昇給制度を適用いたします。

最後に、今回の見直しの実施時期についてですが、平成27年4月1日からといたします。

続きまして、皆さんからいただいた要求事項について申し上げます。

まず、教員の人事制度についてです。

教員人事制度については、昨年度、理事協議会や作業部会での検討をもとに、首都大労組の皆さんと精力的な議論を重ね、平成27年度からの実施に向けて見直しを行ってきたところです。

私どもといたしましては、改正後の人事制度においても、教員一人ひとりがその能力を十二分に発揮し、質の高い教育研究を実現できるよう、現行人事制度の基本理念を踏まえつつ、適切な運用を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、職員の人事制度についてです。

皆さんからは、様々な要求をいただきましたが、先の専門委員会交渉において申し上げたように、非常勤契約職員に係る一時金の支給などの諸要求につきましては、今般の給与改定以上にさらなる見直しを行うことは、民間情勢や都の非常勤職員との均衡等に鑑みると、困難なものと考えております。

職員の人事制度においては、高い専門性と経営的視点をもったプロの人材を育成していくことが何よりも重要であると認識しています。こうした観点から、業務実態の的確な把握に努めるとともに、社会情勢を踏まえつつ、必要に応じて見直しの検討を進めていきたいと考えております。

最後になりますが、これまでの間、特に現在在籍する教員の職務基礎額の見直しについては、時間が限られた中で、首都大労組の皆さんに、真摯かつ精力的に議論を重ねていただいたことを深く感謝申し上げます。

法人としても、皆さんのご理解をいただけるよう検討を重ねてまいりましたが、本日お示しした最終案が、最大限譲歩できる内容で

あり、これ以上の内容は極めて困難であることから、何卒ご理解いただきたいと思いますと考えております。

私からは、以上です。

【組合】ただいま、2014年賃金について、当局からの最終提案がありました。本年4月から消費税が増税されています。また、円安によって、輸入されている食料や燃料などの生活関連物資が値上げされており、当局の提案は教職員の生活改善という要求を満たしているとは言い難いものです。

しかし、東京都人事委員会勧告の水準の賃金改訂提案であることや、13日未明の都労連の確定闘争の到達点をも踏まえ、今回はこの提案を最終回答として受け止め、中央委員会に諮ったうえで後ほど返答します。

年俸制の大学教員について言えば、扶養手当や住居手当が年俸に含まれているとされており、同業の国立大学法人や私立大学の教員給与と比較して、世帯形成時の教員を中心として給与格差が存在しています。国や東京都においては、単身赴任手当も改善されます。法人においても、早急に改善が必要です。

配偶者同行休業制度も導入されることになっています。配偶者同行休業制度は国際化を標榜する大学こそ、いち早く実施しなければならない制度です。また、非常勤職員に関わる職免制度なども都派遣職員と東京都の実施時期に遅れることなく検討をすすめ提案実施することを求めます。さらに、実施にあたって労使協議が必要な育児看護に関わる特例設定による時差勤務導入の課題もあります。速やかに協議に応じるよう求めます。

次に新たな教員人事制度についてです。

来年4月から、教授・准教授については無期雇用での採用となります。現在、公募中あるいは公募を締切って、選考に入っている人事も多数あります。無期雇用としたことで、応募者が増加し、全員任期制によって競争力を大きく低下させていた教員採用は、新たな教員人事制度導入によって、よい方向に向かっているとの声が組合にも届いています。

舛添知事は第二回定例都議会で、オリンピック憲章を引用して、「二〇二〇年オリンピック・パラリンピック東京大会を、史上最高、世界一の大会とするために、人種、宗教、政治、性別、その他の理由に基づく差別は、オリンピックムーブメントとは相入れないというオリンピック憲章の理念が広く社会に浸透している、それがこの東京なんだと、そういう成熟した都市の姿を示すことが重要であります。」と述べています。「多様性を理解し、尊重し合う社会を築き上げ」ることやハンナ・アーレントの言葉を引用して「民主主義の基礎というのは人間の多様性にある」とも述べ、「そういう思いを、東京の人々、日本国民全体が持つことが、さらにすばらしい東京、さらにすばらしい日本を実現する道だと確信しております。」と発言しています。首都大学東京の設置者は東京都であり、公立大学法人首都大学東京の川淵三郎理事長は、東京オリンピック組織委員会の評議会議長です。

大学における研究・教育活動は多様であり、互いの多様性を認めあい、自由で創造的な活動を行うところが教育機関である大学の役割です。それゆえ、これまで大学には広範な自治が認められてきました。民主主義と差別は相容れない概念です。法人化に際して、任期制を選択するか否かは、当該教員の自主的な判断に委ねられた権利であり、その選択はまさに多様で、互いに尊重されるべきものはずです。そうした点からも、今回、在職中教員の新制度への切り替えにあたって、共に無期雇用となる非任期教員と任期制教員との間で、差別が温存されたことは、大学にとって消すことのできない汚点を残しました。非任期教員と任期制教員との間で、職務上の大きな違いはなく、毎年の年度評価においても差がないことは当局も認めています。任期評価は毎年の年度評価の積み重ねであり、非任期教員が年度評価で良好の成績を残しているのであれば、仮に任期制を選択していたとしても再任されていたはずです。それゆえ組合は、給与差別を来年度以降も残すという点で、当局の提案を全面的には容認するものではありません。

本日の当局の提案を現時点での最終提案として受けとります。非

任期教員と任期制教員との間で大きく開いた給与格差を一定程度埋めることになると勘案したからです。これまでの非任期教員への給与差別は、もう受忍の限界を超えています。当然のことですが、残った差別賃金については完全に解消されるまで追求し続けることを言明しておきます。

先程あげた舛添知事の発言が知事の真意であれば、大学におけるこうした差別が残されることは、2020年のオリンピック開催都市

東京には、あつてはならないことです。一刻も早く解消に向けて歩み出すことを重ねて当局に要求します。

教員人事制度は、誇りをもって働き続けられる制度でなければなりません。

中央委員会に諮って、後ほど回答します。

私からは、以上です。

～今年もやります！ 大望年会～

☆日時…12月18日(木)午後6時～

☆場所…南大沢キャンパス

ルヴェソンヴェール（国際交流会館内）

詳細は追って
お知らせします



文系・事務支部よりご案内

ミニ講演会

○日時：12月8日(月) 18:15～

○場所：学術情報基盤センター

○講師：谷口 央さん(人文・社会系 歴史・考古学教室)

○内容：江戸時代の多摩に来た象とその後

一本学所蔵の資料を読み解くことから

8代将軍徳川吉宗の時代、ベトナムから日本に象がやってきました。その象は多摩郡中野村の源助に払い下げられ、そこで亡くなりました。本講演では、その実態について、残される資料を読み解くことから見ていきます。

※本学図書館所蔵の江戸時代の古文書も見せていただく予定です。

この企画は、文系・事務支部以外の方、
組合未加入の方もご参加いただけます。