法人との交渉で 13 賃金妥結
業績給及び賞与を 12 月 10 日 1.975 月分支給(法人教職員)
若年層(助教及び職員)に配慮しつつ、昇給カーブのフラット化
退職手当引下げ　経過措置 1 年延長

2013年度の賃金と組合要求への回答を求めた組合と法人との団体交渉は、11月16日(土)午後4時から行われ、賃金については東京都職員の賃金改定水準と同様に平均で 0.20%削減する、業績給及び賞与については就業規則通り支給、という内容で妥結しました。また、4月からの賃金引き下げ相当額を一時金から減ずる所要の調整が行われます。なお、常勤契約職員及び正規職員の基本給については、若年層に配慮するとし引き下げ幅を抑え、職務給については継続雇用職員を除いて引き下げは行われません。また、若手教員の賃金については、改善が図られています。

非常勤職員の賃金については、毎年、都職員の賃金水準が引き下げられるなかで、残念ながら改善できませんでしたが、マイナス改定は9年連続で許しませんでした。頭打ちとなっている、非常勤契約職員の司書・看護師・技術についての給与表の足伸ばしは実現しませんでした。

退職手当については、引下げ率（13%）や算定方法については当初提案通りとなりましたが、経過措置期間を1年延長し、2016年4月1日からの本則適用とさせました。（別掲資料参照）

教員人事制度について当局は、「理事協議会のもとに設置した作業部会において、２大学１高専の教員人事制度の包括的な見直し検討を行ってきており、先般、見直しの方向性が策定されたところであります。現在、見直しの方向性を踏まえ、新任用制度の具体的な検討が進められている状況にあります。検討に当たっては、現在在籍しているすべての教員に関する見直し後の制度への接続といったことも含めて検討していく必要があると考えております。」と発言しました。

これに対して組合は、「2015 年度に採用される教員の公募期間を考慮すると今年度中には制度の詳細が明らかにされなくてはな」らず、あわせて「2015 年度末に迫っている、現在在職している助教に対する雇い止めの不安解消、非任期教員に対する差別賃金の解消など、解決すべき大きな問題が」あることを指摘し、「制度設計とその運用、現行人事制度の問題点の解決」のために、これまでの組合と法人の「交渉における到達点は、新人事制度検討にあたっても、最大限に尊重」することを要求しました。

また、今年度末までに、具体的提案をするよう強く要求しました。

法人職員の人事制度について、当局は「労働契約法の改正による影響を大きく受ける常勤契約職員制度を中心に検討を進めて」いると発言し、さらに「検討にあたっては、法改正による影響を踏まえつつ、現行制度の抱える課題を精査した上で、(中略)、新制度の設計を図っているところであります。また、現在在籍する常勤契約職員等に関する新制度への接続といったことも含めて検討を進めております。」「常勤契約職員制度の見直しについて一定の成案をまとめるとともに、その検討結果を踏まえて、非常勤契約職員等その他の職員区分について、制度改正の必要性を精査してまいります。」と表明しました。

これに対し組合は、「常勤契約職員制度は、意欲と能力が実証された有期雇用の非常勤職員が法人で働き続けられる制度として創設されたもの」の、「最長でも 9 年で雇い止めとなる問題を抱えるこの制度が発足した時から、組合は法人における過渡的な制度であることも指摘し続けてきました。改正労働契約法が本年 4 月に全面施行されたという要因も含めて、常勤契約職員制度は歴史的役割を果たし終えた」と、組合の見解を表明し、2009 年度以前に採用された常勤契約職員について、「雇い止めの不安から解消し、誇りを持って安心して働ける制度の構築」と「職員区分を含めた新たな法人職員人事制度」ついての検討結果を、今年度末まで具体的提案をするよう強く要求しました。

あわせて、都労連交渉の結果、専務的非常勤職員や臨時職員の待遇改善が行われることになったことを受けて、法人に対して非常勤契約職員や臨時職員の労働条件改善について具体案を示すよう強く求めました。

今次交渉では、賃金削減や退職手当削減について、厳しい判断をしました。

一方で、教員人事制度については、組合の要求を踏まえた改善の方向で当局に一定の縛りをかけ、雇い止め回避や非任期教員への差別賃金解消に向けての足がかりを築くことができました。

職員の人事制度についても、「現在在職している常勤契約職員等に関する新制度への接続」という当局発言は、改正労働契約法のもとで無期転換権を得られない 2009 年度以前に採用された常勤契約職員について、事実上雇い止めは行わないという表明と組合は受けとめています。職員区分の見直しも含めて、職員人事制度改善に向けて、当局との交渉を強めていきます。

＊＊

【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、私どもからも検討状況をお示ししながら、専門委員会交渉で精力的に議論を重ねてまいりました。前回の団体交渉の場でも申し上げたように、民間の厳しい賃金情勢を反映して、都でもマイナス勧告が出されるなど、法人を取り巻く賃金情勢は依然として厳しい状況にあります。また、退職手当についても、国、都等は、すでに支給水準の大幅な引下げを伴う見直しを実施しており、法人を取り巻く情勢は極めて厳しいものであると認識しております。

本日は、こうした状況認識はもとより、これまでの交渉経過及び皆さんからのご意見や要請を十分踏まえた上で、私どもとしてぎりぎりの判断をし、最終案として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、資料等をご覧いただき、この場では、提示内容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。

冒頭申し上げたとおり、現下の厳しい社会経済状況等を踏まえ、教員給与について、当初提案のとおり、若年層を除き、基本給及び職務基礎額の改定を行います。

併せて、より一層職務・職責に応じた年俸制となるよう、給与構造の改善を着実に進めていくため、職務基礎額について、若年層の給与水準の改善による早期立ち上げと高齢層のフラット化を図る、「いわゆる昇給カーブ」の見直しを引き続き実施いたします。

次ページに続く⇒

業績給については、現行規則どおりといたしますが、本年 12 月期の業績給において、給与改定に伴う所要の調整を実施することとします。
次に、調整給及び年俸差額措置給についてです。今回の基本給等の改定に当たり、その改定趣旨を実質的に反映させるためにも、保障水準の算定基礎となる額も併せて見直します。

続きまして、職員の給与改定について申し上げます。
職員給与についても、教員と同様、当初提案のとおり、初任給付近の若年層に配慮しながら基本給を改定します。
継続雇用職員の職務給、特定任用職員の年俸・月給についても、同様に改定を行います。
また、賞与については、教員と同様、現行規則どおりといたしますが、本年 12 月期の賞与において所要の調整を実施します。
なお、都派遣職員については、職員派遣に係る取り決め書により、都と同様の措置をとることになります。

続いて、退職手当について申し上げます。
法人においては、この間、慎重に検討を重ねてまいりましたが、冒頭申し上げたとおり、法人を取り巻く極めて厳しい情勢を踏まえ、都民への説明責任を果たすという観点からも、設立団体である都が実施した民間較差是正との均衡を図るため、退職手当の支給率の改定を行うこととします。また、従前より課題認識をお示ししてきた算定方法についても、今回の支給水準の見直しの機を捉えて、より分かりやすい仕組みとするために、併せて見直しを実施します。
なお、算定方法同様、課題認識をお伝えしてきた退職手当への職責、能力、業績の反映については、法人における職責の反映状況を十分に検証した結果、現時点においては特段の見直しを行わないこととといたします。
今回の見直しの実施時期については、平成２６年１月１日としますが、支給率の見直しは、平成２８年４月１日から本則適用とし、その間経過措置を設けることとします。

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、教員人事制度に関する事項についてです。
教員人事制度の見直しについては、理事協議会のもとに設置した作業部会において、２大学１高専の教員人事制度の包括的な見直し検討を行ってきており、先般、見直しの方向性が策定されたところであります。現在、見直しの方向性を踏まえ、新任用制度の具体的な検討が進められている状況にあります。
検討に当たっては、現在在籍しているすべての教員に関する見直し後の制度への接続といったことも含めて検討していく必要があると考えております。
私どもといたしましては、現行人事制度の理念を踏まえつつ、引き続き皆さんと必要な協議を行っていき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。
職員人事制度の見直しについては、労働契約法の改正による影響を大きく受ける常勤契約職員制度を中心に検討を進めております。検討にあたっては、法改正による影響を踏まえつつ、現行制度の抱える課題を精査した上で、高い専門性と経営的視点をもったプロ職員の育成と、より強固な執行体制を目指して、新制度の設計を図っているところであります。また、現在在籍する常勤契約職員等に関する新制度への接続といったことも含めて検討を進めております。
今後は、常勤契約職員制度の見直しについて一定の成案をまとめるとともに、その検討結果を踏まえて、非常勤契約職員等その他の職員区分について、制度改正の必要性を精査してまいります。

私からは以上です。

【組合】　ただいま、教員の業績給及び職員の賞与、賃金改定についての回答がありました。納得しがたい回答ですが、11 月 15 日未明に決着をみた都労連の 2013 年確定闘争の厳しい到達点を踏まえて、受け入れることにします。

退職手当については、昨年、東京都や国において、大幅な退職手当の見直しが行われたことは承知しています。年金を含めた生涯収入を退職手当で調整するという人事院や東京都人事委員会の手法や考え方には、納得しがたいものがありますが、法人提案の減額幅、激変緩和措置や算定方法の見直し、および次に触れる教職員の人事制度の包括的見直しの検討に着手していることなどを総合的に判断し、受け入れることとします。

教員の人事制度については、作業部会の創設とその検討スケジュールが 5 月に明らかにされています。また、先日作業部会において、「新任用制度の検討（たたき台）」が示されました。2015 年度に採用される教員の公募期間を考慮すると今年度中には制度の詳細が明らかにされなくてはなりません。また、現行人事制度のもとで、2015 年度末に迫っている、現在在職している助教に対する雇い止めの不安解消、非任期教員に対する差別賃金の解消など、解決すべき大きな問題が山積しています。検討が開始された新任用制度は、2015 年度から採用される教員の人事制度ですが、現在在職しているすべての教員を新人事制度へ移行させる課題もあります。
法人と組合は、これまでも教員の処遇改善のための交渉を続けてきました。交渉における到達点は、新人事制度検討にあたっても、最大限に尊重されなくてはなりません。組合は、引き続き作業部会等の検討状況を注視し、制度設計とその運用、現行人事制度の問題点の解決に向け必要な交渉を要求してゆきます。
繰り返しますが、検討の遅滞は許されません。今年度末までに、当局からの提案が示されるものと組合は考えています。

法人職員の人事制度についてです。常勤契約職員制度は、意欲と能力が実証された有期雇用の非常勤職員が法人で働き続けられる制度として創設されたものと組合は認識しています。一方、最長でも 9 年で雇い止めとなる問題を抱えるこの制度が発足した時から、組合は法人における過渡的な制度であることも指摘し続けてきました。改正労働契約法が本年 4 月に全面施行されたという要因も含めて、常勤契約職員制度は歴史的役割を果たし終えたと、組合は考えています。2009 年度以前に採用された常勤契約職員は、改正労働契約法を条文通り解釈すれば、無期転換権を得ることができません。このまま放置すれば、2007 年度に採用された常勤契約職員は 2015 年度末で雇い止めになってしまいます。すでに意欲と能力が実証されている常勤契約職員を雇い止めの不安から解消し、誇りを持って安心して働ける制度の構築が早急に求められています。職員区分を含めた新たな法人職員人事制度についての検討結果が、今年度末までに当局から示されるものと組合は考えています。

最後に、昨日未明に妥結した東京都と都労連の 2013 年確定交渉の結果、2014 年 4 月 1 日から専務的非常勤職員及び臨時職員の処遇改善が行われることになりました。これは、今年 5 月の会見で猪瀬都知事が、非常勤職員の処遇改善に触れたことやこれまで単組事項とされてきた非常勤職員の労働条件が都労連交渉を通して改善されたことは画期的なことです。法人においても、こうした状況を踏まえ、非常勤契約職員や臨時職員の労働条件改善について具体案を示すよう強く求めます。

私からは以上です。

資料は次ページに掲載⇒

資料６

平成２５年１１月１６日

退職手当の見直しについて（最終案）

１　趣　旨

退職手当については、国は官民較差を解消するため「国家公務員退職手当法」を改正し、また東京都は民間との較差を是正するため「職員の退職手当に関する条例」を改正し、平成２５年１月から施行しているところである。

こうした状況を踏まえ、法人においては、設立団体である東京都が実施した民間較差是正との均衡を図るとともに、退職手当の算定方法をより分かりやすい仕組みとするため、所要の見直しを行う。

２　見直し内容

(1) 支給率

「公立大学法人首都大学東京退職手当規則（以下「規則」という。）」第６条に該当する者（普通退職）に対する支給率と、規則第７条に該当する者（定年等退職等）に対する支給率を別紙１及び２のとおりとする。

(2) 退職手当額の算定方法

規則第６条の別表に定める算定方法を以下のとおりとする。

	改　正　後	現　行
規則第２条第１号に定める教員	退職又は解雇の日が属する年度の公立大学法人首都大学東京大学教員給与規則(平成１７年度法人規則第２５号)及び公立大学法人首都大学東京高等専門学校教員給与規則（平成１９年度法人規則第４９号)第４条及び第５条の規定により定める基本給並びに第６条及び第７条の規定により定める職務基礎額の合計額を１２で除して得た額	退職又は解雇の日が属する年度の公立大学法人首都大学東京大学教員給与規則(平成１７年度法人規則第２５号)及び公立大学法人首都大学東京高等専門学校教員給与規則（平成１９年度法人規則第４９号)第４条及び第５条の規定により定める基本給並びに第６条及び第７条の規定により定める職務基礎額の合計額を１２で除して得た額を１００分の１１２で除して得た額
規則第２条第２号に定める期間を定めずに雇用する職員	退職又は解雇の日におけるその者の公立大学法人首都大学東京職員給与規則(平成１８年度法人規則第６１号)第３条に定める基本給及び第５条に定める職務給の額の合計額	退職又は解雇の日におけるその者の公立大学法人首都大学東京職員給与規則(平成１８年度法人規則第６１号)第３条に定める基本給及び第５条に定める職務給の額の合計額を１００分の１１２で除して得た額

３　実施時期

平成２６年１月１日

４　経過措置

上記の見直しは、平成２８年４月１日から本則適用とし、平成２６年１月１日から平成２６年３月３１日までの間、平成２６年４月１日から平成２７年３月３１日までの間及び平成２７年４月１日から平成２８年３月３１日までの間で経過措置を実施する。この間における支給率は、算定方法見直し後の支給率から１／４ずつ引き下げる（別紙１及び２のとおり）。