

手から手へ

組合HP=<http://tmu-union.org/> (HPのアドレスが変わりました)

第2788号

TEL 042-677-0213

2017年 3月23日

FAX 042-677-0238

Eメール union@apricot.ocn.ne.jp

2017年春闘方針（案）

2017. 3. 23 公立大学法人首都大学東京労働組合
中央執行委員会

2018年4月には学部改組が予定されており都市教養学部という大くくりの学部が廃止されます。この間、教授・准教授はプロジェクト型を除いてすべて無期雇用となり、助教については5年+5年の任期の後、審査を経て無期雇用となる新しい教員人事制度がスタートし、全員任期制が廃止されました。法人職員についても、常勤契約職員制度が廃止されるなど、組合の要求が実現しています。

第3期中期計画の初年度を迎え、さらなる要求実現をめざして、2017年春闘要求の方針を提起します。

方針は4月6日（木）の中央委員会で決定します。

組合員のみなさんの熱心な討議をお願いします。

目 次

I. 2017年春闘をめぐる情勢	2
II. 教員の要求と課題	5
III. 職員の要求と課題	8
IV. 組合組織の強化	14

I. 2017年春闘をめぐる情勢

私たちは、世間の情勢を新聞、テレビ、インターネットを用いて知ることができます。身の回りで起きている重大なこと、外国で起こった事件は、それらのメディアを通じて素早く得られます。一般に、ニュースは、最新の公的情報であり、我々の関心を集めることができる少なからず利害と関わる情報です。そして、これらを満たしている多くの情報のなかから、メディア側の選択したニュースが作られていきます。テレビだけ例にあげても定時・総合ニュース、ニュース解説、ワイドショーなど多様な形態があります。最近の傾向としては、予測不能なストーリーが展開し、登場人物のキャラクターが強く、現代の事件でありながら時代錯誤のものが多く流されている気がします。この原稿締切り時点では、「森友学園」、「東京都議会百条委員会」、「北朝鮮問題」がそれを代表するものですか、どれも登場人物は申し分なく、謎の多いストーリーは我々を飽きさせないし、口利き、賄賂、教育勅語、恐喝、暗殺、VXガス、核ミサイルなど現代から戦前や戦国時代まで、我々をいきなりタイムスリップさせてくれる内容である。この、半年も多くの事件が国内、外国で起きたので、以下にまとめます。

国内

約5年という長い交渉期間を経て大筋合意に至った環太平洋連携協定(TPP)の承認案と関連法案が2016年12月10日衆院本会議で可決されました。野党は反対し、与党の一部からも疑問視されてきたTPPでしたが、トランプ氏が米国大統領選挙戦で「就任初日に離脱」を表明し、発効の行方が不透明になった後での法案成立でした。米国では大統領選でのトランプ氏の勝利に伴い、オバマ政権がめざしていた議会承認も見送りました。発効は絶望的と言われていますが、今後の状況を注意深く監視して行く必要があります。

普天間飛行場所属のMV22オスプレイが、12月13日、とうとう沖縄本島東沖近海で大破する事故が起きました。日米政府は「不時着」、沖縄知事は「墜落」と見解は割れました。テレビに映し出される映像を見る限り不時着とは思えませんが、墜落と断定できる根拠を示す情報がないので、各メディアで取り扱いに苦慮していました。しかし、これは重大事故であることには間違いありません。日本政府は、米軍に捜査協力を求めたますが日米地位協定に阻まれ、立ち入ったの協力は得られませんでした。事故原因の究明があいまいなまま、事故から一週間足らずの19日に米軍はオスプレイの飛行を再開しました。沖縄のいまは東京の明日であり、我々にも危機が迫っています。横田基地にCV22オスプレイ10機が配備される予定です。輸送等が主力のMV22とは異なり、CV22は山間部の夜間訓練など、より実践的な高度で特殊な訓練に使われます。さらに悪いことに、事故率は今回事故を起こしたMV22の2.64に対してCV22は7.21です。今回の米軍の対応を見ていると、訓練中に仮に首都大学東京のキャンパスに「不時着」が起きた場合、市街地に落ちなかったことを感謝すべきであると言われそうです。

12月14日には国民年金法等改定案(年金カット法案)、IRカジノ法案が自民党と日本維新の会の賛成多数で可決・成立しました。年金カット法案を簡単に説明すると、今までの年金額は物価と現役世代の所得賃金に合わせて変化させるものでした。所得賃金下がった場合も一定の年金

が受給されていましたが、それでは不公平だということで、これからは所得賃金にのみ依存させるというものです。簡単な例を示します。物価上昇が2%で賃金上昇が1%の場合、今までの年金の増減率は1%(増加)で、これからも同じです。しかし、物価上昇が1%で賃金上昇が-1%の場合、今まで年金の増減率は0%でしたが、これからは-1%(減少)になります。また、今回の改正案には、賃金が上がらないデフレ環境でも、マクロ経済スライドを着実に実現していくためにキャリアオーバー方式が考えられています。国民は年金がいくらもらえるのかが問題なのであって、それをどこにも触れずに、わずか2ヶ月で法案を国会で通すことは許されることなのでしょう。平成28年度の高齢者白書によれば、年金受給者の4人に1人は国民年金のみの受給で、年金生活者世帯の6割が年金収入のみで生活しています。年金と生活保護を比べてみると、「新ルール」を導入した場合、生活保護が増える可能性が大いにあります。今回のルールの導入で、具体的にどのくらい年金が減るのか試算をすると、5.2%も減ることを民進党は明らかにしました。

次のカジノ法案について、これもまた「経済効果」のために、人生を奪ってしまう政策が押しきられてしまいました。東京オリンピックに向けて、カジノ建設は急速にすすめられていくでしょう。日本にカジノができた場合、米国に次ぐ世界第2位のカジノ市場が誕生します。2020年に来日する多くの海外観光客に、新しい日本の観光の目玉として認知させたいのかもしれませんが、スポーツ観戦に来るような人が余暇時間をはたしてギャンブルに使うのでしょうか？せっかく日本に来て、東京五輪の後は関西の名所・旧跡とか北海道の大自然を巡る旅だと思います。日本といえばすでにパチンコ・スロットが全国に1万2000店もあり、ギャンブル機器の世界の3分の2が日本に集中しているとのこと。日本のギャンブル障害の有病率を調べた2008年と2013年の調査では、それぞれ5.6と4.8%でした。これは、米国の0.42%、英国の0.5%、マカオの1.8%と比較しても高い依存率です。日本はすでに世界に例のないギャンブル依存症国家です。カジノ解禁は更にその人数を増加させることはわかりきっています。治安の悪化も問題になるでしょう。統合型リゾート(IR)というビジネス成立のためには、高収益をあげるカジノが必須であることを理解すれば、IR構想とギャンブル依存症は切っても切れない関係であることが明確にわかっているのに、どうして経済優先なのでしょう。

共謀罪の法案は、2003年に国会で最初に審議され、その後も幾度となく、審議入り即日強行採決の危機を乗り越えて、これまで法案・修正案は3度廃案になりました。そもそも素朴な疑問として、この法案、避けられ続けるのはなぜでしょうか？それは、刑法の大原則をひっくり返そうとしているからです。実行がなければ犯罪は成立しないはずですが、複数の人間が犯罪行為について話し合った時点で犯罪が成立するのです。つまり、「犯罪」の概念そのものを根本から書き換えようとしています。しかし、2015年になると政府はオリンピックを前にしたテロ対策強化の一環として共謀罪などの法制化をすすめる必要があるとの考えを再び示し、2017年の通常国会で「テロ等組織犯罪準備罪」と名を変え法案が提出されようとしています。法案のタイトルにあるテロ”等”や”準備罪”などには違和感を感じない人が多いようで、捜査機関による恣意的な解釈や適用を適切に規制できない我々にとっては危うい法律になることは間違いありません。この国会の重要法案になるだろうといわれながら、政府側の対応は二転三転しています。さらに、法務省はマスコミ各社に文書で「国会に提出した後、所管の法務委員会においてしっかりと議論をかさねていくべきものとする」と発表しました。法案は未提出とはいえ、過去の国会審議で十分に確認

されています。その協議に何も答えられない法務大臣にこんな重要な法案を提出させても良いのでしょうか? よく考えてもらいたいものです。

南スーダンの首都ジュバで昨年 7 月に起きた戦闘を記した日報は、防衛省統合幕僚監部が 12 月 26 日に見つけ、今年 1 月 27 日に稲田防衛大臣へ報告されました。日報に、「戦闘」があったと記されていた問題で、稲田氏は南スーダンでは法的な意味での「戦闘行為」はなく、憲法 9 条上の問題になることばは使うべきではないと前置きしてから、それを「武力衝突」とおきかえて苦しい答弁を繰り返しました。「戦闘」には一般的な意味と法的な意味があり、日報に記されているのは後者の方で、PKO 参加五原則に反しないので派遣部隊は撤収する必要はないというワンパターンの答弁を繰り返しました。法律的解釈は弁護士であるから自分なりのものがあるのでしょうか、それよりも自衛隊員の安全は本当に大丈夫なのでしょうか。2 月に入り、わずか数週間前に就任したばかりの米国マティス国防長官が来日した際、この実戦で不敗の名将と軍事に素人の弁護士との間にはかなりの格の違いがあることを感じてしまいました。私は女性の社会進出には大賛成ですが、あくまで適材適所を考慮したうえでのことです。

国際関係

2016 年 12 月 16 日、安倍晋三首相とロシアのプーチン大統領は首相公邸で共同記者会見し、北方四島での共同経済活動の実現に向け、協議を始めることで合意したと発表しました。両首脳ともに「平和条約締結」が今後の重要課題であることを強調。そのための信頼関係醸成の認識を示しました。平和条約締結交渉の対象が四島であることを示しましたが、問題解決について見えない展望が残されただけです。共同経済活動は主権があるロシア側に有利なわけであり、日本から見た時、この会談の意義は何だったのでしょうか。何時間も待たされて、意味深い発言「引き分け」の意味も示さず、わざわざ安倍首相の地元である山口でやったことは、結果的に国民を落胆させただけでした。それだけプーチン氏の政治手腕の方が勝っていたということです。米大統領選挙の結果は影響しているようですが、この件では間違いなく、疑惑の「一本」を取られただけでした。

2017 年 1 月 20 日、ドナルド・ジョン・トランプ氏が第 45 代アメリカ合衆国大統領に就任しました。就任演説では、「アメリカ第一主義(アメリカ・ファースト)」を掲げ、就任から相次ぎ大統領令にサインを行いました。TPP 離脱、メキシコ壁建造、一部諸国の外国人の米国入国を禁止、オバマケア撤廃などがあげられます。米国大統領は世界で最も影響力のある人間ですので、連日メディアを騒がせています。しかし、米国にはよくいるタイプの人ではないでしょうか。大学を例にとると、博士の審査委員を選ぶと必ずこういう人がいて、「君のやっている研究と同じものが審査の 1 日前にジャーナルに掲載されたら、いまやっていることはすべて無駄になる」とか言って脅しをかけてきます。しかし、そのようなことはほとんどないのであって、オリジナリティやクオリティ等で高い要求しているのです。普段は厳しいのですが、審査の時など答えを詰まらせていると援護に回ってくれます。トランプ氏がそのような人間なら、ゴルフ外交で日本の首相と親密度をアピールしたことは決して悪い行為ではないでしょう。民進党の野田幹事長は、安倍首相をジャイアンに媚びるスネ夫君と皮肉りましたが、政治はコミックの世界ではありません。今回の一連の報道を批判しているのは、日本を世界の一等国(=米国と対等)であると考えている人たちです。米国の力は 100 万馬力であり、日本は電子頭脳が優れていますがせいぜい 10 万馬力で

あり、到底かないません。日本を脅かす、ロシアと中国は 50 万馬力以上あるでしょうから、脅威です。トランプ大統領は共同会見で「われわれは日本および日本の施政下にあるすべての地域の安全保障にコミットしている」と指摘しました。この発言を屈辱的と考えずに、日米の新しい関係をもっと長い目で見るときではないでしょうか。日本国は核を標準装備した国に囲まれているのです。

東京都

2017 年 1 月 14 日、豊洲新市場の地下水から環境基準の 79 倍もの有害物質ベンゼンが検出されたことがわかりました。201 カ所から地下水を採取し、72 カ所から有害物質を検出した結果、この数値が出たほか、同じく最大 3.8 倍のヒ素、検出されないことが環境基準のシアンも出ました。過去の調査で検出されたベンゼンは、環境基準の最大 1.4 倍であり、今回は数値が急上昇し、地点も急増しました。豊洲新市場の地下空間と盛り土問題に加えて、今回のベンゼン問題は築地市場からの移転判断に影響を及ぼすことは必至で、新・築地市場への移転案も選択肢として出てきました。豊洲新市場の問題をめぐるのは、2 月 22 日、都議会は百条委員会を設置して、築地市場からの移転を決めた石原慎太郎元知事、浜渦元副知事らを証人喚問することを全会一致で可決しました。日程は、3 月 19 日と 20 日に決まりました。土壤汚染がある土地を移転先に決めた理由、用地の取得交渉の適切性について都議会は喚問することを検討しており、用地取得をめぐる経緯が審議の焦点となります。そういえば、小池氏は所信表明演説で「責任の所在を明らかにする。誰が、いつ、どこで、何を決めたのか。何を隠したのか。原因を探求する義務が、私たちにはあります」と言っていました。そこまで言うのなら、せっかくこの二人が揃うついでに大学の名前が首都大学東京と決まった経緯も是非聞いてもらいたい。

知事は 2 月 24 日の定例記者会見で、首都大学東京の新理事長に島田晴雄・慶応大学名誉教授が就任すると発表しました。任期は 4 月 1 日から 4 年間。島田氏は 1943 年生まれ。65 年に慶大経済学部を卒業し、74 年に米ウィスコンシン大学博士課程を修了。慶大教授、(株)富士通総研経済研究所理事長、千葉商科大学学長などを歴任しました。

その他

東北大学では、5771 名の非正規職員のうち 3243 人を 2018 年 3 月から雇い止めすると宣告しました。背景には、有期雇用労働者の雇用期間が通算 5 年に達すれば、本人が希望すれば期限の定めのない無期契約に転換できるという、2013 年 4 月に施行された改正労働契約法があります。ところが東北大学は、非正規職員の無期転換を阻止するため、法律の趣旨を完全に無視して 5 年で雇い止めとする就業規則を成立させました。この方針は部局の必要性をまったく考慮せずに密室内で方針を策定したもので、しかも当事者には改定方針さえ周知されていなかった大量雇い止めは、教育・研究環境を左右する重大問題です。当事者はもとより、大学内のさまざまな要求を汲み取り、それを反映した制度設計をすべきです。職員組合は、トップダウンでつくられた方針の見直しを求めています。

国家公務員法違反の、文部科学省による天下りの斡旋問題がありました。2015 年、当時の文部科学省高等教育局長が退任 2 か月後、早稲田大学の教授に再就職した問題に端を発し、人事課が OB を仲介し斡旋する仕組みも判明しました。大学の経営は年々厳しさを増していますが、補助金はほぼ横ばいの状態です。運営費交付金も 10 年で約一割減少しました(国立大学法人)。そのう

え、文科省は大学を評価し、高評価の大学に運営費を重点配分するようになりました。そのときに文科省の OB が大学にいるかどうかでは大きく違います。さて、これは文科省だけのことなのか、根絶は期待できるのかという疑問が残ります。官庁では、昇進は年次が上の同期を越えないというルールがあります。この人事制度では、事務次官が同期から決まれば、官僚制度を維持するために省庁を出てもらわなければならないことになります。自分で再就職できない人のために人事課は面倒みるというのが、暗黙の了解です。今回の件は目立ちすぎましたが、解決の糸口は不透明です。

Ⅱ. 教員の要求と課題

1. 任期付き助教の人事制度を速やかに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、その中でも助教については「人材流動化の観点」から制度設計がなされ、初任時 5 年、更新時 3 年、合計 8 年で雇い止めという、極めて不安定な制度が押しつけられました。これに対して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再三再四指摘されてきました。こうした働きかけのなかで、2011 年 4 月より助教任期の上限年数が 10 年（5 年+5 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」へと転換することとなりました。

「新しい人事制度」が 2015 年 4 月から始まりましたが、助教についての「人材流動化の観点」は外されることなく、教授、准教授の任期制は完全に廃止されることが示されるなかで、助教には依然任期が残され続けています。研究開発力強化法および大学教員任期法の改悪で 10 年までの任期が認められていても、教授、准教授の任期制をやめることとしたのは優秀な人材確保の観点が大きく働いているからです。助教に対してたとえ「人材流動化の観点」が置かれるとしても、「優秀な人材確保の観点」がこれよりも低くなることはあってはなりません。

当初、東京都から一方的に押しつけられたこれまでの「助教任期制」は、准教授以上に適用される「ステップアップ型」とは基本的な観点を異にしており、あくまで「流動化」＝「雇い止め」を前提としたものであっただけに、法人がその制度上の観点を転換したことは極めて画期的であったと私たち組合は評価しています。また、こうした新たな観点のもとでの「育成支援」を具体化する一つとして、2013 年後期よりサバティカル制度が助教に適用されたことは、ひとまずは大いに評価されるべきことです。こうしたこれまでの経緯を踏まえれば、「新しい人事制度」での助教に 5 年を単位とする任期が置かれても、真に優秀な人材であり、本人が希望する場合には 2 回目の更新である 10 年を待たずに、最初の更新で無期雇用に転換することを組合は強く要求します。優秀な助教を、1 回目の更新で無期雇用に転換することは、決して「人材の流動化」に対立することにはなりません。若い研究者が、優秀な業績をあげていくには、安心して研究できる環境が望まれます。優れた業績をあげて優秀な人材と外からも認められている助教が、他大学・他研究機関の准教授・教授ポストに異動していくことは当然のことです。「人材の流動化」に真に必要な条件は任期を付けることではなく、優秀な人材に安心して業績を積む機会を与えることのはずです。

こうした意味でも子育て世代の若い教員に向けた諸施策をさらに増強すべきです。近年、本学の産休・育休制度は整備されてきましたが、産休・育休の取得が年度評価などに影響するのでは

ないかとの懸念は完全には払拭されていません。組合が要求してきた一時保育施設の南大沢キャンパス近くへの開設も 2015 年に実現しましたが、まだ十分ではありません。これまでの利用状況を検証するとともに、必要に応じ日野、荒川キャンパスなどへの設置を検討すべきです。

他方で、当局は、5 年後に准教授にステップアップすることを前提とした再任なしの 5 年任期で新たにテニユアトラック助教(以下「テニユア助教」と略記)の制度を、2016 年 4 月に施行しました。

組合はこのテニユア助教制度の策定過程の早い段階で、その運用のあり方について組合と話し合うことを要求してきました。にもかかわらず当局はそれに応じず、施行直前になって組合に対し「情報提供」だけを行いました。これまで培ってきた労使の信頼関係を損なうものであり、きわめて遺憾です。

そもそも我が国におけるテニユア助教は、国立大学の任期教員の割合を増やすこと、そしてもっとばら自然科学系の若手研究者を育成することをめざして文部科学省が設計した制度であって、その導入促進は科学技術振興機構(JST)の人材育成補助金の枠組みを用いて行われています。これに対して本学は全国に先駆けて教員任期制を大々的に導入し、この 10 年間の経験からその諸問題を身をもって思い知ったところであり、2015 年度ようやくその廃止に漕ぎつけたばかりですし、本学における若手研究者の育成は、自然科学系にかぎらずどんな領域でも求められているところです。

テニユア助教制度導入にあたり、当局は JST 補助金を用いず、本学の一般運営費交付金から経費を捻出するとしています。そのため本学でテニユア助教を採用するには、まず各部局における助教の定数に欠員があること、そして採用者が 5 年後に准教授ポストに就くには、その 5 年のあいだに退職者が出ることが絶対条件となります。目下すすんでいる学部再編のなかで、退職者が出て補充ができない部局もあることを考えると、このまま本学でテニユア助教制度を導入した場合、一部の部局での偏った運用が行われる懸念があります。

問題はそれだけではありません。テニユア助教を採用する部局は、採用者に「エフォート 60%」を確保しなければなりません。これが、これまで助教が行ってきた各分野・学域の運営に支障をもたらすことは施行前から自明であって、それを補うための人員を別途必要とする事態が発生することも明らかです。

私たち組合は次のことを要求します。

- ① 「優秀な人材確保の観点」から、助教の任期の撤廃を求めます。
- ② 当面 5 年の任期を置くとしても、優秀な人材については、「優秀な人材確保の観点」から 1 回目の更新時に無期転換することを求めます。
- ③ 産休・育休制度、一時保育施設を必要に応じて拡充することを求めます。
- ④ 今般のテニユアトラック付き助教をはじめ、新たな人事制度の策定にあたっては、その運用のあり方について組合と話し合うことを求めます。

2. 新人事制度への接続に当たって残されてしまった「任期を取らなかった教員」と「任期制教員」との間の差別をなくす最大限の努力をすること、サバティカル制度の充実を図ることおよび先導研究者、研究重点教員、研究専念教員の設置について組合と話し合うこと

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した。それにもかかわらず法人発足以来これまで、首都大学の全教員の約1割を占めた任期なし教員は、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。この間、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という改善が、2011年にようやくなされました。

2015年4月からの新しい人事制度で、教授及び准教授については当初より任期のないものとなりました。これまで組合が主張してきた、任期付きを強制的に選択することを要求する制度の下で、大学の教育と研究の質を維持していくに必要な人材を確保することは不可能であることを、当局もまたずいぶんと遅れてではありますが認識するようになったと、組合は考えています。組合は、これまで任期なし教員への差別をなくすよう要求してきましたが、すべての教授、准教授から任期が消える今回の新人事制度の適用に当たって、これまで差別されてきた任期なし教員が不利益を受けることのない接続の仕方を求めています。しかし、今回の新しい人事制度への接続には、この間の給与の差別が一部とはいえ残されました。この残された差別を速やかになくすことを、組合は労使交渉事項として追求します。

首都大学東京では、教員の研究力の高さを維持するための制度的保証としてサバティカルが設けられています。現状のサバティカル制度の下では、一人の教員のサバティカル期間中の代替教員人数が固定されてしまっています。教員がサバティカルをとった場合に、何人の代替教員を必要とするかは個々のケースで異なっています。これを制度の趣旨に合わせて、サバティカルに当たった教員が持っていた授業の数に合わせることを要求します。

さらに新しい人事制度では、これまでなかった先導研究者や研究重点教員、研究専念教員が設けられました。どれも、通常の教授・准教授に比し何段階も高い給与が支払われることとなっています。新しい先導研究者や研究重点教員、研究専念教員が開始されるにあたり、通常の教授・准教授の賃金が抑えられたり、研究に専念する者が出ることによって組織運営のための負担がいつそう増加したりするのではないかと、組合は強い疑念をもっています。大学の研究力増加は、組織のなかで闊達な議論が行われることによって可能になるものと組合は考えています。先導研究者、研究重点教員、研究専念教員の運用に当たって今後生ずる諸問題について、組合は法人に話し合うことを要求します。

私たちは以下の3つを法人当局に要求します。

- ① 新人事制度への接続に当たっても残った旧「任期なし教員」の号級俸上の差別を解消すること。
- ② サバティカルを取得した教員に割り当てる代替教員の人数を実態に合わせること。
- ③ 先導研究者、研究重点教員、研究専念教員といった新制度について、組合と話し合いの機会をもつこと。

3. 住居・扶養手当を復活し、カット分を回復すること

本学の基本給、職務基礎額を合計したものは、扶養・住居・単身赴任手当が付かない、あるいはカットされていることにより、本学教員とくに扶養家族を抱えた若手の年収は、低くなっています。また、新規採用者の給与決定の仕組みが国立大学と齟齬をきたしてきています。これまで

一貫して要求してきましたが、扶養手当・住居手当を復活させること、少なくともカットの被害が大きい若手教員層の年収を改善する方策を講じることを求めます。

また、組合は、「職務負担状況に応える仕組みについてさらに充実させることが必要」(2007年11月26日)との認識に基づいて創設された大学院入試手当を、2013年の団体交渉によって、増額させました。しかし、未だ十分とはいえ、職務負担に応える手当の増設について、引き続き要求していきます。

4. 年度評価の業績給反映のあり方を再検討すること

年度評価については、その具体的な行動例が示されるなど一定の改善がみられますが、評価基準の曖昧さを排し、全教員に説明可能な評価基準を改めて求めます。組合は年度評価が行われること自体を否定しませんが、評価の結果が給与に反映されることには反対してきました。また、任期制の廃止にともなって任期評価はなくなりましたが、「ふりかえり」などという新しい制度が作られました。「ふりかえり」は、本来、任期評価であったもので、個人を評価する制度であったからこそ公表を前提とするものではありませんでした。それが、今度は公表のための制度になり、これは制度の趣旨がまったく変わるということです。新たに始まった「ふりかえり」はその実施や運用について、今後も組合とも話し合うことを当局に要求し、年度評価とともに、恣意的な評価が絶対になされないように、団体交渉だけでなく「解明要求」等を通して、これまで以上に追求します。

5. 年度初めに約束した「年俸」を下回らないこと

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

6. 再編に伴うキャンパス整備及び新学科スタート準備を速やかに行うこと

2018年4月から学部・大学院の新組織がスタートします。それに伴い長期間にわたり関係部署の教員や研究室の移動が予想されます。とくに新SD学部・研究科が集結予定の日野キャンパスには、現在、南大沢キャンパスで教育・研究している教員や研究室の移動が計画されています。現時点においても日野キャンパスは教室、実験室や研究室が不足している状況です。

教員の負荷を可能な限り増やすことなく、現コースの教育・研究も含め新学科も支障なくスタートできるように、予算や人事等の重点的な配分により、速やかなキャンパス整備及び新学科への再編実行を要求します。

Ⅲ. 職員の要求と課題

大学の労働環境はいま

昨年、一昨年と30代、20代の若い職員の現職死が続きました。過重な労働がその原因と断定はできませんが、いずれの職場も大学内では超過勤務の多い職場でした。

2018年度の学部再編と2017年度から始まる第3期中期目標策定などが重なったこともあり、仕事量が増大しています。現場では、36協定の特例を超える事例も起こりました。

健康被害を生まないためにも、労働環境の改善は急がなければなりません。そのためには、大

幅な人員増が必要です。また、職員の仕事に対する熟練度を上げるためにも、非常勤契約職員の雇用期間の延長や従前の内部登用選考の復活、臨時職員(アルバイト)の雇用期間の改善などが必要です。

組合は、臨時職員職場の現場調査を当局に提案し、2月17日に労使合同で行いました。調査を通して、臨時職員が臨時的・定型的な業務というよりは、基幹的業務を行っている実態が明らかになっています。

定年を迎える正規職員

非常勤契約職員から常勤契約職員を経て正規職員となった職員が順次、定年を迎えます。退職手当の在職期間は正規職員として勤めた期間とされています。組合は、非常勤契約職員や常勤契約職員として勤めた期間についても、在職期間とするよう求めてきました。

内部登用選考合格者数

	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	合計
常勤契約	22	8	10	6	6	7	7	6	制度廃止	—	72
正規	—	—	6	4	5	13	11	7	5	—	51
正規1級									7+ 33	10	40
正規2級										7	

(1) 正規雇用拡大をめざすとりくみ

2005年4月に法人化された首都大学東京の職員は当初、東京都からの派遣職員と法人固有職員(有期雇用の非常勤契約職員)及び人材派遣職員で発足しました。しかし、都派遣職員については、公益法人等派遣法で派遣期間の上限が5年と定められていることに加え、計画的な削減を求められていました。組合は、「大学事務を円滑に運営するためには、正規職員(無期雇用)の採用が不可欠である」と、当初より要求してきました。その後、新たに常勤契約職員(有期雇用)制度が設置されることになり、非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用制度、常勤契約職員から正規職員の内部登用制度により、無期雇用への拡大にとりくんできました。

また、今まで法人運営の業務基幹を担ってきた都派遣職員の削減を受け、主任級正規職員の採用、正規の主任級及び係長級選考を実施など、法人運営の基盤を担う法人固有職員の確保・育成への提言も行ってきました。

2006年 11月 非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用選考創設の労使合意

2007年 4月 非常勤契約職員から常勤契約職員への内部登用採用

2008年 4月 正規職員採用 当初計画より1年前倒し

2008年 4月 一般公募による常勤契約職員採用

2008年 11月 常勤契約職員から正規職員への内部登用選考創設の労使合意

2009年 4月 常勤契約職員から正規職員への内部登用採用

2009年 4月 主任級正規職員採用(経験者採用)

2011年 1月 法人職員の主任級正規職員選考、係長級選考実施

2012年	常勤契約職員の一般公募を中止
2013年	法人の職員人事制度改正発表。「2014年度末で常勤契約職員制度廃止。現行の常勤は2015年度4月より主事級1級格付の正規へ一括切替」という内容
2014年 8月	現行の常勤契約職員から2級格付正規職員(現行の正規職員)への昇任選考実施
2015年 8月	1級格付正規職員から2級格付正規職員への内部登用選考実施
2016年 7月	一般公募による非常勤職員の採用試験(非常勤職員については、年齢要件を問わない)実施

組合は、法人発足当初から、非正規雇用職員の正規化にとりくんできました。

まだまだ改善が必要な法人職員の労働条件と人事制度

2015年4月から、常勤契約職員制度は廃止されましたが、法人には、次のような労働条件で働いている職員がいます。

- | | |
|-----------|--|
| 都 派 遣 職 員 | <ul style="list-style-type: none"> ・期限の定めのない正規雇用 ・公益法人等への派遣法の定めにより3年の期限で法人に派遣され、更新は1回までで最大5年勤続が可能 ・週5日フルタイム勤務、年2回一時金支給 |
| 正 規 職 員 | <ul style="list-style-type: none"> ・期限の定めのない正規雇用 ・1級(2014年度末時点で正規職員へ一括切替となった常勤契約職員)、2級(2014年度末時点での正規職員及び内部登用選考や昇任選考で2級へ昇任した常勤契約職員) 3級主任級の正規職員 4級係長級の正規職員 ・週5日フルタイム勤務、年2回一時金支給 |
| 非常勤契約職員 | <ul style="list-style-type: none"> ・1年任期で更新2回まで、最大で3年勤続可能(司書・看護師・技術は更新回数に制限なし)の有期雇用 ・原則週4日フルタイム勤務(その他、下の表のような勤務体系の職員も) ・一時金の支給なし |
| 特定任用職員 | <ul style="list-style-type: none"> ・高い専門性を有する職員 ・任期3年以内の有期雇用 ・更新は職に応じて設定 ・年俸制の職員については、一時金は年俸制に含まれている |

非常勤契約職員の勤務時間 (事務・技術・看護師、司書)

	1日	2日	3日	4日	5日
4時間50分	-	-	-	-	24時間10分
5時間50分	-	-	-	23時間20分	29時間10分
6時間50分	-	-	-	27時間20分	-
7時間45分	7時間45分	15時間30分	23時間15分	31時間	-

7時間 15分	-	-	-	-	36時間 15分
---------	---	---	---	---	----------

2015年5月1日現在の公立大学法人首都大学東京の職員数は、都派遣133人、正規職員177人、特定任用職員22人、非常勤契約職員123名、人材派遣12名、（以上、定数上の人員）その他アルバイト職員や業務委託の会社の労働者も多く働いています。

法人の職場では、同じ課で働く人のほとんどは3年以内、3年以上同じ職場で働いている職員は、技術や司書を除くとごくわずかです。しかも、3年以内に大学に勤め始めた人が半数近くいます。これが多くの職場の現状です。東京都からの引き継ぎ職員が2014年度末に10年間の派遣期間が終了したうえ都派遣職員が毎年20名近く解消され、新規採用と内部登用選考に合格した正規職員が、中心の職場に変わろうとしています。今後、都派遣職員は最長でも5年で派遣期間が終了してしまいます。法人の職場では、仕事に必要な知識や技術の継承が大きな課題となっています。2015年10月に改正された法人一般職員の人事異動基準では、「同一の係に3年以上在籍する者は異動の対象とする。同一の課に6年以上在籍する者は、異動させる」といった人事ローテーションが示されました。管理職級の都派遣職員の転出により、法人職員の管理監督職の輩出が今後急速に求められることから、法人内のさまざまな業務に精通した職員の育成が急務ということですが、配属された職員はその業務に慣れたところに異動となり、また新たな業務を覚えなければなりません。多くの職員が同一業務に3年未満の経験しかない実情のなかで、超過勤務も増加傾向にあります。移転後20年が過ぎての施設の大規模改修や新しい事務システムの構築、6年毎の中期計画の作成などをまだ経験の浅い職員が担わなくてはなりません。さらに、毎年度多くの新規採用職員が各所属へ配属され、各所属では、まだ経験の浅い職員が慣れない業務をこなしながら新人の育成をも行わなければならない状況となっています。連日の超過勤務により体調を崩してしまう職員や、さまざまなストレスから長期の病欠を余儀なくされる職員も少なからず生まれています。

3年ごとの雇い止めの不安を抱えていた常勤契約職員は、組合の要求に沿って2015年度より正規職員へ一括切替され期間の定めのない正規雇用となったことで、ある程度の成果を得ましたが、月例給単価はまだ非常勤契約職員と大差なく、超過勤務手当などの算出根拠となる時間単価は非常勤契約職員を下回っている状況は変わりません。

臨時職員については、2015年4月に「臨時職員の運用について」という要綱が出されました。法人は法人内での雇用期間が3年以内の場合、6月以上のクーリング期間を設けるとし、実際には雇用期間に応じて、クーリング期間を、次のように設けるよう示しています。

通算契約期間	空白期間（クーリング期間）
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超	6か月以上

組合は、こうした硬直した対応では、業務に支障をきたすことから、当局に対して、合同で現場調査を行うことを提案し、2月17日に実施しました。臨時職員の大半は、度重なる定数削減によって従前は都派遣

職員が行っていた仕事を引継いでおり、法人化後は正規職員が担うべき仕事に従事しています。今回の要綱によって、機械的に雇い止めやクーリング期間を設けることで業務の停滞が生じることが現場調査を通して明らかになりました。本来は正規職員を雇用すべきですが、仮に臨時職員であっても、3年を超える雇用期間が生じた場合には、労働契約法に基づいて無期雇用とすればよいのです。個々の臨時職員について、臨時職員となった経緯に基づいて業務の停滞を生じないよう、現場調査の結果を踏まえて、雇用期間について、柔軟な対応をするよう当局に求めます。

改正労働契約法は、「有期契約で働く人の約3割が、通算5年を超える有期労働契約が繰り返し更新している実態にあり、その下で雇い止めの不安の解消が課題となっている」ために制定されたものです。

正規雇用が当面の職場に転換が必要

非常勤契約職員は、3年以上勤続することができませんから、仕事に慣れて1年の仕事のサイクルを覚えたころに退職となります。組合が開く職員懇談会でも、非常勤契約職員が都派遣職員と同等の仕事をしている実態に変わりがないことや、週4日勤務の非常勤契約職員にとっては、5日分の仕事を4日でこなすことが求められる一方で、週休日のフォローが5日勤務の職員の新たな仕事となっているという問題があげられています。非常勤契約職員の仕事は定型的補助的業務に限るべきで、都派遣職員と同等の仕事が求められる職員については正規雇用とすべきです。

また、技術職員は、大学や大学院の教育や研究と密接な関わりを有しており、時間をかけて育てていかなければならない職種です。看護師とともに技術職員の内部登用選考の実施を要求していきます。

また、正規雇用であれば解雇に至らないケースでも、有期雇用ゆえに発生する雇い止めという問題もはらんでいます。業績評価については、その分布率の開示を求めるとともに、雇い止めに対する不服申し立てや苦情処理の制度を設け、当局に十分な説明責任を果たすよう要求します。

雇い止めの不安をなくし、安心して働ける職場とするためには、正規雇用が当面の職場に転換させなくてはなりません。

改正労働契約法は2013年4月に施行されました。5年以上反復更新した有期雇用労働者が雇用主に対して、無期労働契約への転換を求めることができるという内容の改正は、法人における人事制度の制度疲労を解消するきっかけとなるものです。改正労働契約法は有期雇用であることによる不合理な差別を禁止することを定めています。

組合は、すでに、5年を超えて働いている司書・看護師・技術の非常勤契約職員については、速やかに無期労働契約への転換を求めています。また、その労働条件については、正規雇用職員に準じたものとするよう要求します。

非常勤契約職員については、更新回数を見直し、原則超過勤務が発生しない定型的補助的業務に限定することを要求します。

《具体的な要求課題》

法人職員全般にわたる要求

1. すべての職員に業績評価を開示すること。

2. 当面、業績評価の開示申請については、すべての職員に直接、書面で通知すること。
3. 業績評価の分布率を開示すること。

正規職員に関する要求

I. 賃金・雇用に関する要求

1. 都派遣職員を下回らない賃金とすること。
2. 同一労働同一賃金の原則に則り、賃金を改善すること。
3. 1級の正規職員を2級正規職員に転換すること。
4. 退職手当支給期間に、非常勤契約職員や常勤契約職員の期間を含めること。

II. 休暇に関する要求

1. 都派遣職員との均衡を失しないよう、休暇制度を改善すること。
2. 夏季休暇をまとめて連続して取得できる環境とすること。

非常勤契約職員に関する要求

I. 賃金・雇用に関する要求

1. 同一労働同一賃金の原則に則り、賃金を改善すること。
2. 契約更新された非常勤契約職員に対して、昇給額を改善すること。
3. 司書、看護師、技術職員の給料表の足伸ばしを行うこと。
4. 有期雇用の非常勤契約職員を期限の定めのない雇用に変更すること。当面、一般事務職について、更新回数に制限を設けないこと。
5. 5年を超えて反復更新している職員について、期限の定めのない雇用とすること。
6. すべての非常勤契約職員に一時金を支給すること。
7. 住居手当、扶養手当、単身赴任手当を支給すること。
8. 2015年度限りとされていた正規職員1級への内部登用選考を2017年度以降も実施すること。看護師、技術職員についても実施すること。
9. 雇用契約期限が満了する非常勤契約職員のうち、引続き雇用を希望するものについて、少なくともあと2年雇用を継続すること。
10. 更新回数満了前の雇い止めについては、苦情処理の制度を設け、十分な説明責任を果たすこと。

II. 休暇に関する要求

1. 都派遣職員との均衡を失しないよう、休暇制度を改善すること。
2. 夏季休暇をまとめて連続して取得できる環境とすること。

都派遣職員の賃金・雇用に関する要求

1. 都労連が提出した、2017年度賃金労働条件に関する要求を実現するよう、東京都に対して働きかけること。
2. 都労連要求をふまえた、定年延長を含む、高齢期雇用制度を確立すること。無年金期間の再任用職員の賃金を改善すること。

3. 法人を再任用設定職場とすること。また、法人独自の高齢期雇用制度を創設し、定年後も引き続き働きたいと希望する職員を採用すること。

臨時職員について

1. 同一労働同一賃金の原則に則り、賃金を改善すること。
少なくとも高卒初任給の時給相当額を下回らない額とすること。
2. 要綱の一律適用を見直し、現場調査の結果に基づいて業務の停滞を生じないよう柔軟な対応を行うこと。

人材派遣職員、業務委託職員について

人材派遣会社からの派遣職員や業務委託職員については、法人が直接雇用している職員ではないので、組合員とすることはできません。その労働条件についても、人材派遣会社や委託業者の就業規則で決められているのが実情です。しかし、同じ職場でともに働いている仲間であり、人材派遣職員の労働条件について、無関心ではられません。労働基準法が守られているか、賃金は適切か、交通費は支給されているか、障害者雇用を法律の定めに従って行っているか、育児休業がとれるか、労働組合と交渉して労働条件を決定しているかなどの情報開示を求め、安ければよいという契約にならないよう、法人当局に求めています。

次世代支援対策に関する要求

1. 一般事業主行動計画の作成と実施にあたっては、組合の要求を踏まえるとともに、組合と協議すること。
2. キャンパス内に保育園を設置するなど、子育て、育児を支援する方策を実施すること。
これまでの休日一時保育制度を存続させつつ、新たに開設した一時保育施設の充実をはかること。

とくに、非常勤契約職員については、以下を要求します。

- イ. 出産休暇については、有給とすること。
- ロ. 育児時間を創設すること。
- ハ. 早期流産休暇および妊娠症状対応休暇を有給で認めること。
- ニ. 育児参加休暇を創設すること。
- ホ. 出産支援休暇を創設すること。
- ヘ. 産休・育休代替については、アルバイトではなく非常勤契約職員をあてること。
- ト. その他、都派遣職員との均衡を失しないよう、労働条件を整備すること。

IV. 組合組織の強化

1. 組合への理解を深めながら、さらなる拡大に向けて

本学組合活動のここ数年の成果として、(1) 教授・准教授の任期制の事実上の撤廃、(2) 助教

の5年+5年の審査を経た後の無期雇用、(3)常勤契約職員の正規職員への移行、(4)アルバイト職員の通勤費支給、などがありました。とくに(1)と(2)は他大学の教員に希望と勇気を与えるものでした。これらは一朝一夕で成し遂げられたものではなく、組合活動のたゆまぬ努力のなかで得られたものです。

私たちの組合はいくつかの上部組合団体（東京都労働組合連合会、東京地方労働組合評議会、全国大学高専教職員組合、東京地区大学教職員組合協議会など）に属し、それらからさまざまな援助を受けています。これらの団体の大会や協議会に参加すると、各職場で働く人たちが多くの問題に直面ながら、それらを解決するために強く連帯し合っていることが理解できます。また、国立大学の置かれた厳しい現状と、改善に向けて立ち向かっていく多くの教職員の存在をあらためて認識します。私たちの組合も、このような組織との連帯のなかで力を与えられ、要求を実現させることができるのです。

いまの日本の職場で、いったいどのくらいの労働組合と組合員が存在するのでしょうか。総務省統計局および厚生労働省のホームページによれば、雇用者数は5,793万人（2017年3月）、労働組合数は24,682、組合員数は約994万人（2016年6月末）となっています。つまり、労働組合に加入している雇用者は全体の2割にも満たないことになります。私たちの周りでも、就職先に組合がなく、一人で問題をかかえて悩んでいる人の話をよく耳にします。

以上のような状況を踏まえると、本学に組合が存在することのありがたさを感じないわけにはいきません。

組合はただ存在するだけでは意味がありません。組合活動が活発に行われ、その発言が威力を発揮することが必須です。そのためには組合員数を増やさなければなりません。残念ながら、組合員の退職・転出に伴って、その数が減少しているのが現状です。一人でも多くの加入者を迎えらるるよう、活動を強化していきます。教職員が全学の情報を共有したり、問題を議論したりすることのできる企画を設けます。また、新規採用者研修での、組合の説明や加入のお誘いなど、組合への加入を積極的に呼びかけていきます。

2. 組合支部活動等の強化

せっかく組合に加入しても、その活動があまり実感できないと感じられている方もおられるのではないのでしょうか。組合活動が身近に感じられるようになるためには、支部活動が活発に行われることが重要です。そこで、以下に各支部のとりくみを簡単に紹介しますので、関連の催しにはぜひご参加ください。

文系・事務支部では支部ニュースを発行しています。また教職員懇談会を開いたり、文化・体育活動（講演会、音楽会、ボウリングなど）を行ったりしています。理工系支部では、支部委員会を月1回の定例会とし、支部ニュースも発行しました。今後は、毎年好評の科学講演会・自然観察会や新規採用者・転入者向けの職場・組合説明会を催します。日野支部では職場の懇親会を行いました。

各支部の活動と、そこから得られる教職員の意見や要求の汲み上げこそが組合活動の原動力です。各支部のさらなる活動発展をめざしていきましょう。