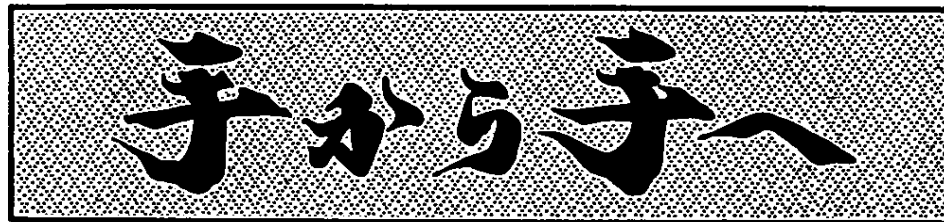


発行／公立大学法人  
首都大学東京労働組合  
TEL=042-677-0213  
Eメール=union@apricot.ocn.ne.jp  
HP=http://tmu-union.org/



第 2863 号

2020 年 6 月 3 日

## 6 月 30 日に 2.325 月相当を支給 ～ 夏季一時金交渉妥結 非常勤契約職員にも、一時金支給が実現

首都大学東京労働組合は、5 月 29 日（金）当局から、夏季一時金についての回答を受け取りました。教員と正規職員については、2.325 月相当を、継続雇用職員と高齢者雇用型特定任用職員については、1.225 月相当が支給されます。また、昨年の労使交渉の結果今年度から、非常勤契約職員についても一時金が支給されることになりました。就業規則上は、年間 2.6 月相当となっていますが、今期については、4 月 1 日付で規則改正が行われており、起算日が 4 月 1 日となることから、期間率が 40%となるために、1.3 月の 40%の 0.52 月相当が支給されます。

これに先立ち、5 月 18 日に「夏季一時金に関する要求書」と「東京都公立大学法人に働く教職員の賃金・雇用・労働条件・休暇等に関する要求について」の二つの要求書を手交しました。例年であれば、団体交渉を行うところですが、新型コロナウイルス対策への対応から、例年と異なる交渉方法を取りました。

組合は、29 日午後、今回の回答を受け入れることを当局に伝えました。（要求書と回答は、別掲）

### 非常勤講師のオンライン授業に関わる費用負担について、抗議

非常勤講師のオンライン授業に関わる費用について、人文社会学部教員から教務課へ要望を行ったところ、人事課から「自宅等からのオンライン授業発信の通信環境が良好でなければ、大学で授業をやってください」との回答がありました。

人文社会学部の組合員からの訴えを受けて、組合は次のような抗議と要求を行いました。「そもそも、オンライン授業や在宅勤務

は、新型コロナウイルス感染防止の観点から、通勤時等の 3 密を避けるために行われている。人事課の回答は、そうした目的に反している。また、オンライン授業に必要な費用は、給与や報酬ではないので、人事課が回答するのは筋違いである。教務課が回答すべき事案である。オンライン授業を円滑に実施するためには、発信する教員側の通信環境の整備も必要である。」

オンライン授業に関わる予算は、2 億 2000 万円計上されています。当局は、その内訳について、東京都立大学分は 2 億円で、Kibaco の機能強化（動画配信できるようにした）に 1 億 3400 万円、テレビ会議システム等（Zoom のライセンス料、学生に対する WiFi ルーターの貸し出し費用を含む）に 6600 万円であると説明しました。いずれも予算ベースであり、これまでいくら支出されたかについては、説明がありませんでした。

明治学院大学などを始め多くの大学では、非常勤講師に対して、一定額を一律支給しています。一件ごとに適切な支出であるかを査定しては、事務量も増えます。ほとんどの人が初めてオンライン授業の発信を行うのですから、必要な機材についての知識も十分ではないため、購入してみたけれども、使えなかったなどの無駄な支出も考えられます。そうしたケースも踏まえて、一律支給が行われているのです。組合は、「オンライン授業に関わる費用が足りなければ、追加の予算要求を行うこと。対面授業開始に向けて、非接触型体温計や消毒用アルコール、フェイスシールドなどの物品を確保すること」などについても要求しました。

### 夏季一時金等要求書への回答時における法人発言

それでは、「夏季一時金に関する要求」について、回答いたします。

まず、教員につきましては、業績給の成績率の標準を、1 万分の 1, 937（2.325 月相当）といたします。

次に、正規職員につきましては、賞与として、成績率の標準を、1 万分の 2 万 3, 250（2.325 月相当）といたします。

また、継続雇用職員及び高齢者雇用型特定任用職員につきましては、賞与として、成績率の標準を、1 万分の 1 万 2, 250（1.225 月相当）といたします。

さらに、非常勤職員については、今年度から賞与を支給することといたしました。6 月期の支給割合は非常勤教職員給与規則におきまして、100 分の 130（1.3 月相当）と定めておりますが、今回の夏季一時金に関しましては、この支給割合に、起算日を令和 2 年 4 月 1 日とした 6 月 1 日までの計 2 か月間にかかる期間率 100 分の 40 を乗じた、1 万分の 5, 200（0.52 月相当）といたします。

いずれも、現行規則どおり 6 月 30 日に支給いたします。

言うまでもなく、法人の教職員の給与は、地方独立行政法人法に定めるとおり、社会一般の情勢に適したものとなるよう、法人において、自主的、自律的に定めるものです。

私どもとしましては、現下の厳しい状況を十分に考慮し、慎重に検討を重ねた上での判断でございますので、御了解いただきたいと思います。

なお、都派遣職員につきましては、職員派遣に係る取決め書に従い、東京都の条例及び規則どおり、支給することとなります。

このほかに、皆さんからいただいている教職員の賃金・雇用・労働条件・休暇等に関する事項についても、現在、真摯に検討を進めております。

引き続き、内容を精査し、教職員一人ひとりが、自らの能力をより一層発揮できる体制を構築する観点から、検討を重ねてまいります。

私からは、以上です。

\*\*\*\*\*

夏季一時金要求および春闘要求は、以下の通りです。

2019組発第5号

2020年5月18日

東京都公立大学法人  
理事長 島田 晴雄 殿

公立大学法人首都大学東京労働組合  
中央執行委員長 増田 士朗

### 夏季一時金に関する要求書

新型コロナウイルス感染の拡大が続き、都内は感染者の増加に一定の歯止めがかかり始めていますが、まだまだ安心できない状況が続いています。日々切迫の度を高める新型コロナウイルス感染症への対応に加えて、オンライン授業や在宅勤務というこれまで経験したことのない事態のもとで、教職員は日夜懸命に働いています。

日本で一番の高物価である首都圏で生活する教職員は、生活改善につながる大幅賃上げを切実に求めており、夏季一時金の支給月数増は、職場組合員の強い要求です。

首都大学東京労働組合は、一時金について、さらなる支給月数増を求めるとともに、最低賃金引き上げ、非常勤契約職員、非常勤講師、臨時職員の格差是正・均等待遇を求め、特任教員を一時金の支給対象とすることも求めています。

新型コロナウイルス感染の拡大防止の配慮しつつ、困難な事態の中で奮闘している教職員が安心して仕事ができるよう、夏季一時金を下記のとおり支給することを要求し、誠意ある回答を求めます。

### 記

1. 教員、正規職員については、賃金2.5月以上を6月30日までに支給すること。
2. 非常勤契約職員、特任教員についても、同様に支給すること。
3. 以上の回答を、5月29日までにを行うこと。

2019組発第6号

2020年5月18日

東京都公立大学法人  
理事長 島田 晴雄 殿

公立大学法人首都大学東京労働組合  
中央執行委員長 増田 士朗

### 東京都公立大学法人に働く教職員の 賃金・雇用・労働条件・休暇等に関する要求について

東京都公立大学法人で働く教職員の労働環境や生活を左右する未解決の問題が多くあります。

私たちは、従来から要求していた課題の中で、緊急に解決を要する事項について、改めて以下のように要求し、当局の真摯な対応を求めます。

## I. 教員の賃金・労働条件について

1. 新しい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. 助教の人事制度を抜本的に改善すること。  
「優秀な人材確保の観点」から、助教の任期を撤廃すること。  
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。
3. 扶養手当・住居手当を年俸とは別に支給すること。
4. 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。
5. テニユアトラック付き助教、特別荣誉教授、先端研究者、研究重点教員支援制度の運用及び、新たな人事制度の策定にあたっては、組合と話し合いの機会をもつこと。
6. サバティカルの要件を満たしている教員がすべて取得できるようにすること。  
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。
7. 任期評価、再任判定について、2007年12月18日の確認事項を遵守すること。
8. 特任教員、非常勤講師にも、一時金を支給すること。
9. 非常勤講師に対する報酬制度の見直しを行い、受講生不足などで開講できない授業に対して、休業手当を支給すること。
10. 年度初めに約束した「年俸」を下回らないこと。
11. 法人カードで購入した航空券のマイルを加算できるようにし、職務に有効に活用できるようにすること。
12. クロスアポイントメント制度で出向した場合、不足分のエフォートの代替措置をとること。

## II. 職員の要求について

### 1) 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、2020賃金・労働条件改善に関する基本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. 制度の国準拠を排して、地域手当を本給に繰り入れること。
4. 法人を再任用設定職場とすること。また、法人独自の高齢者雇用制度を創設し、定年後も引き続き働きたいと希望する職員を雇用すること。

### 2) 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。

### 3) 非常勤契約職員に関する要求

#### (1) 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. すべての非常勤契約職員に一時金を支給すること。
6. 住居手当、扶養手当、単身赴任手当を支給すること。
7. 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復活させること。看護師、技術職員についても実施すること。
8. 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。

#### (2) 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。

### 4) 正規職員に関する要求

#### (1) 賃金・雇用に関する要求

1. 退職手当算定期間に、非常勤契約職員や常勤契約職員の期間を含めること。
2. 都派遣職員を下回らない賃金とすること。
3. 中途採用者の前歴換算を改善すること。
4. 同一労働同一賃金の原則に則り、賃金を改善すること。
5. 1級の正規職員を2級正規職員に転換すること。
6. 定年延長を行うこと。無年金期間の継続雇用職員の賃金を改善すること。

#### (2) 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。

### 5) 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. 業務の停滞を生じないよう、雇用期間について上限を廃止して柔軟な対応を行うこと。
3. 定年年齢を少なくとも70歳とすること。

## III. 図書館の開館等に関する要求

1. 開館時間延長に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。
4. 産業技術大学院大学図書館の業務委託は夜間開館時間に限ること。

#### IV. 次世代支援対策に関する要求（男女共同参画社会をめざして）

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。
3. 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。

#### V. 公契約条例の制定について

公契約における適正な労働条項を義務づけるILO94号条約を批准するように、国に働きかけること。東京都に対しては、工事・業務委託・管理会社などのさまざまな公契約で適正な賃金の支払いを義務づけ、これを遵守しない業者などを排除するシステム等を内容とする公契約条例の制定について働きかけること。