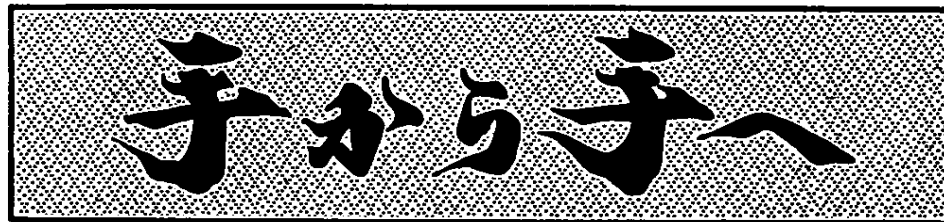


この『手から手へ』は全教職員に配布しています。 まだ組合に入られていない方、ぜひ加入してください！

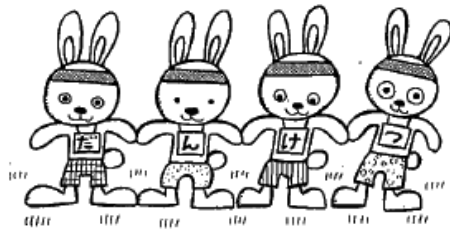
発行
東京都立大学労働組合
TEL=042-677-0213
Eメール=union@apricot.ocn.ne.jp
HP=http://tmu-union.org/



第2874号

2020年11月19日

2020年一時金交渉妥結 12月10日に2.225月相当分を支給



東京都立大学労働組合は、11月18日に団体交渉を行い、2020年一時金について、教員および正規職員については、年間支給水準を0.1月引き下げ4.55月相当、継続雇用職員および高齢者雇用型特定任用職員については、年間支給水準を0.05月引き下げ2.40月相当、非常勤契約職員については年間支給水準を0.1月引き下げ2.5月相当とする内容で妥結しました。この結果、12月10日（木）には、教員および正規職員については2.225月相当、継続雇用職員および高齢者雇用型特定任用職員については、1.175月相当、非常勤契約職員については1.2月相当が支給されます。

組合が要求してきた、特任教員への支給は実現しませんでした。現場調査を行うことを重ねて要求しました。

団体交渉では、子どもの看護休暇及び短期の介護休暇については、時間単位での取得を可能とすること、結婚休暇について、今年度可能な者について、来年度まで取得が可能になることなどについても合意しました。

例月給交渉期に残された要求実現へ

今回の交渉は、東京都人事委員会が例月給の勧告が未だ実施さ

れていない状況のもとで行われるという、極めて異例なものでした。例月給の交渉については、東京都人事委員会勧告を待って、再度、団体交渉を行うこととなります。したがって、今回、当局から回答がなかった組合の要求についても、次の団体交渉時に回答を求めます。

旧非任期教員に対する差別賃金の解消については、新制度になってから5年が経過していることに加え、教員の職務の「振り返り」が5年ごとに旧非任期教員に対しても行われていることなどを踏まえ、教員人事制度そのものについても、「振り返り」が必要であることを訴え、見直しを求めました。

【当局】 それでは、私から申し上げます。

これまでの間、都立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、専門委員会交渉等において、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に踏まえた上で、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、教員の業績給の改定について申し上げます。

社会一般の情勢への適合などの観点から、業績給の改定を行います。具体的には、標準の年間支給水準を0.1月相当分引き下げ4.55月相当分とし、6月期及び12月期の支給水準をそれぞれ2.275月相当分といたします。本則は、令和3年6月期の業績給から実施することとしますが、令和2年度の業績給の年間支給水準においても0.1月相当分の引下げを行うため、本年12月期の業績給は2.225月相当分とし、12月10日に支給することといたします。

続きまして、職員の賞与の改定について申し上げます。

まず、正規職員の賞与につきましては、標準の年間支給水準を0.1月相当分引き下げ4.55月相当分とし、6月期及び12月期の支給水準をそれぞれ2.275月相当分といたします。本則は、令和3年6月期の賞与から実施することとしますが、令和2年度の賞与の年間支給水準においても0.1月相当分の引下げを行うため、本年12月期の賞与は2.225月相当分とし、12月10日に支給することといたします。

同様に、継続雇用職員及び高齢者雇用型特定任用職員の賞与につきましては、標準の年間支給水準を0.05月相当分引き下げ2.40月相当分とし、6月期及び12月期の支給水準を1.2月相当

分といたします。また、非常勤契約職員の賞与につきましては、標準の年間支給水準を0.10月相当分引き下げ2.50月相当分とし、6月期及び12月期の支給水準を1.25月相当分といたします。

同じく、令和3年6月期の賞与から実施することとしますが、令和2年度の賞与の年間支給水準においても継続雇用職員及び高齢者雇用型特定任用職員の賞与につきましては年間支給水準を0.05月相当分、非常勤契約職員の賞与につきましては年間支給水準を0.10月相当分の引下げを行うため、本年12月期の賞与はそれぞれ1.175月相当分、1.2月相当分とし、12月10日に支給することといたします。

なお、都派遣職員につきましては、職員派遣に係る取決書により、都と同様の措置をとることとなります。

例月給につきましては、現時点で人事委員会勧告が実施されておりません。給与制度の検討に当たり、民間企業の賃金情勢や、都の人事委員会勧告等の内容、国、都等の動向に加え、これまでの法人の取組、教職員の構成状況等を踏まえた上で、総合的に判断していく必要があることから、引き続き勧告の動向を注視していくことといたします。

次に、教職員の休暇制度について申し上げます。

教職員の育児・介護と仕事の両立を支援する観点から、子どもの看護休暇及び短期の介護休業の見直しを行います。

具体的には、子どもの看護休暇について所定勤務日数が1月平均13日又は1週平均3日に満たない非常勤教職員に対し、時間単位での休暇取得を可能といたします。

子どもの看護休暇及び短期の介護休業について、時間単位での取得時の1日の時間数における1時間未満の端数を切り上げて取り扱うことといたします。

裏面に続く⇒

また、介護休業等の対象となる要介護者の範囲について、二親等内のすべての親族を対象とするとともに、同一の世帯に属する者も含めることといたします。

さらに、新型コロナウイルス感染症の影響などを踏まえ、結婚休暇についてその始期を令和2年の期間内にすることが出来る場合は、令和3年の期間内にすることも可能とします。

いずれの見直しも、令和3年1月1日から実施することといたします。

皆様から頂いている諸要求については、都の人事委員会勧告も含めて総合的に判断すべき事項が多いことから、引き続き協議を行っていきたくと考えております。

今期の交渉は、勧告の実施時期が例年より遅れ、またその内容も特別給のみ先行して実施されるという異例の状況の中で行われました。また、感染症についても予断を許さない状況下に置かれております。そのような中で、直面する様々な課題に全力で対応して頂いている全ての教職員の皆さまに、改めて、感謝申し上げたいと思います。

教職員の給与・人事制度におきましては、皆様からの様々な要求や社会情勢などを踏まえつつ、必要に応じて見直しの検討を進めていきたくと考えております。

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、休暇制度などについての回答がありました。納得しがたい回答ですが、都労連の2020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。

しかし、特任教員へは一時金が支給されないことについては不合理的な差別です。特任教員の一時金については、現場調査を行なったうえで踏み込んでいただきたいと思います。

教員の人事制度については、2014年に厳しい交渉を行い、2015年から現在の制度となりました。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が、現在も、首都大学東京時代の負の遺産である、旧非任期教員に対する9号の差別賃金が残されたままです。

現在の教員人事制度の運用が始まってから、5年が経っています。旧任期評価は廃止されましたが、教員の職務の振り返りは、旧非任期教員も含めて実施されています。制度そのものについても、振り

返り、見直す時期にきています。教員人事制度見直しの機は熟しています。

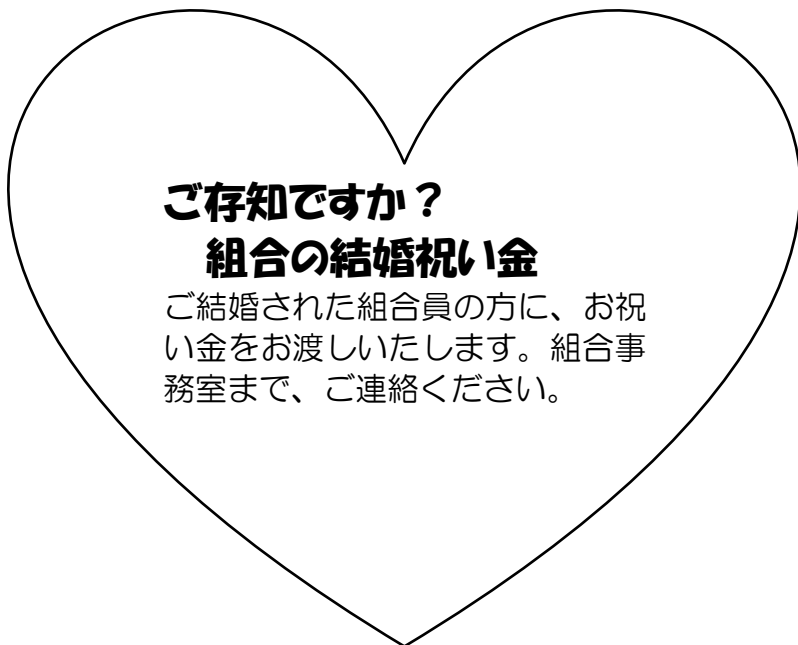
法人職員の人事制度についてです。旧常勤契約職員制度は、意欲と能力が実証された有期雇用の非常勤職員が、法人で働き続けられる制度として創設されました。正規職員への登用選考を経て、大多数は2級以上の正規職員となっており、係長に昇任する職員も出てきました。常勤契約職員に採用された職員は、正規職員と能力もその働きぶりも遜色がありません。常勤契約職員時代の勤務形態は、正規職員と同様でした。

今年4月から、「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、正規労働者と非正規労働者の間の不合理な待遇差が一層厳しく禁止されています。同一労働同一賃金、均等待遇に対する法整備が進んでいます。法人は、こうした政策動向を踏まえて、正規職員の退職手当算出期間に関して、少なくとも常勤契約職員の期間を加えることを決断すべきです。

退職手当に関しては、時効が5年であること及び労働契約法20条は就業規則に優越している法律であることを申し添えておきます。

今年、例月給についての交渉も残されています。次の交渉機会までに、組合の要求について、誠実な回答を要求します。

私からは以上です。



2021 いわさきちひろカレンダー

☆大判カレンダー
(A2判・7枚)

組合事務室で扱っています

☆1400円(税込み・特別価格)

