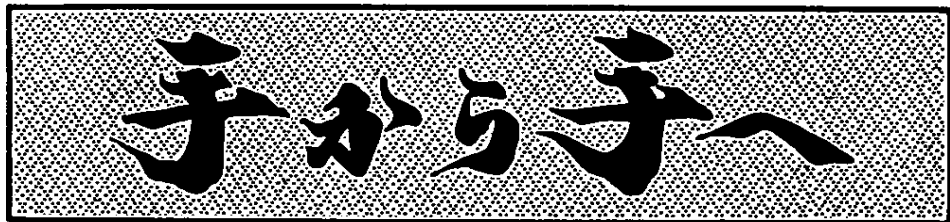


この『手から手へ』は全教職員に配布しています。 まだ組合に入られていない方、ぜひ加入してください！

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 2880 号

2021 年 1 月 13 日

2020 賃金交渉で 1 月 6 日に団体交渉 回答指定日は 1 月 18 日



東京都立大学労働組合は、2021 年 1 月 6 日に 2020 年度賃金確定のための団体交渉を行いました。冒頭、10 月 13 日、15 日の最高裁判決と、2020 年 4 月 1 日に施行された「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」を踏まえ、これまで提出した要求を整理し、「均等待遇を求める要求書」として提出しました。回答指定日は、1 月 18 日です。

団体交渉後に開かれた専門委員会で、当局から「令和 2 年度東京都人事委員会報告」および人事院・主な人事委員会勧告について説明が行われました。そして、常勤教員の職務基礎額を概ね 20 代の教員について、年額で 600 円から 1200 円引き上げること、リサーチ・アドミニストレーター（URA）に係る人事制度についての提案がありました。この提案に対して、組合は、「持ち帰って検討する。」と返答しました。

組合からは、提出した「均等待遇を求める要求書」のうち、旧非任期教員と旧任期制教員との給与較差について、早期に解決するよう求めました。また、オンライン国際会議参加に関わる夜間勤務手

当について、教員は裁量労働制であり通常、超過勤務手当申請を行うことがないため、改めて申請方法について周知することを求めました。さらに、12 月 25 日に厚生労働省から出された、看護師資格を持つ教員と大学院生の医療機関等についての派遣について、検討状況を確認しました。

教員の給与較差については、対象人員と影響額について、当局から言及がありました。超過勤務申請については、学部事務室にマニュアルがあり、書式についても記載していると答えました。看護師資格を持つ教員と大学院生の医療機関等についての派遣については、現在検討中という回答にとどまりました。

【組合】 昨年 12 月 18 日に出された東京都人事委員会の例月給についての報告は、公民較差が小さいため給与表の勧告を行わず、据え置きとなりました。今年を含めて、この 5 年間の人事委員会勧告については、根拠となっているラスパイレス方式についての説明がなされておらず、示されている公民較差については、納得できるものではありません。法人では、人事院勧告がプラス改定であっても、東京都人事委員会を受けて、これまでの 4 年間、若手教員の給与を除いて、給与表が据え置かれ、国立大学との給与較差が生じていることを指摘しておきます。

本日、新たに、「均等待遇を求める要求書」を提出します。10 月 13 日、15 日の最高裁判決と、2020 年 4 月 1 日に施行された「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」を踏まえ、これまでに提出した要求を改めて整理したものです。

さらに 2018 年 10 月 15 日に即日施行された、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」の前文には、「いかなる種類の差別も許されないと言うオリンピック憲章にうたわれる理念が、広く都民に浸透した都市を実現しなければならない。」と宣言されていることも踏まえたものです。

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」や「労働契約法」は、国家公務員や地方公務員については適用除外となっていますが、公立大学法人については全面適用であることは言うまでもないことです。都条例については、東京都が設置者である「東京都公立大学法人」は率先して守ることが求められていることを肝に銘じる必要があります。

これまでに提出した賃金改善をはじめとする諸要求について、1 月 18 日までに回答することを要求します。

私からは以上です。

【当局】 ただいま、「均等待遇を求める要求書」を承りました。

それでは私の方から、現時点での私どもの基本的な認識を申し上げます。

まず、新型コロナウイルス感染症について、感染者数及び重症者数ともに高い水準で推移するなど大変厳しく重要な局面にある中、大学教育機能の維持及び学生のケアに奮闘して頂いている教職員の皆さんにあらためて深く感謝申し上げますとともに、引き続きご協力をお願いいたします。

さて、勧告が見送られておりました例月給につきまして、今回の都の人事委員会勧告は、公民較差が小さいことから改定を見送ることになりました。一方で、公民較差は 7 年ぶりにマイナスに転じており、10 月に先行して実施された特別給の引下げ勧告とあわせ、感染症の影響により厳しい状況にある景気反動を反映したものと受け止めております。

お急ぎください！

『手から手へ』新年号に掲載したパズルの応募締め切りは 1 月 20 日（水）です。

応募がまだの方、急いで応募してください。

お待ちしております。



裏面に続く⇒

法人教職員の給与は、法人として自主的、自律的に決定するものですが、その前提として地方独立行政法人法が定めるとおり、民間企業の賃金情勢や国、都等の動向など、社会一般の情勢に適合したものでなければなりません。

コロナ禍において、今後の景気の先行きは不透明であり、雇用情勢の悪化などを踏まえれば、法人を取り巻く環境は一層厳しくなることが予想されます。東京都からの交付金に大半を支えられている本法人の運営において、本法人の教職員の給与は、十分に社会的な説明責任を果たせるものでなければなりません。

なお、東京都派遣職員につきましては、東京都において、職員の

給与に関する条例改正があった場合、職員派遣に係る取決書により、東京都と同様の措置を取ることになります。

加えて、コロナ禍において教職員一人ひとりが最大限の能力を発揮し、大学教育機能の維持を十分に図るためには、「新しい日常」における働き方改革などの取組を進めていかなければなりません。

いずれにいたしましても、異例のスケジュールの中、これまで築き上げてきた労使の信頼関係をもとに、誠意を持って、皆さんとの協議に全力で取り組んでまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

私からは、以上です。

2020組発第3号
2021年1月6日

東京都公立大学法人
理事長 島田 晴雄 殿

東京都立大学労働組合
中央執行委員長 左古 輝人

均等待遇を求める要求書

2020年4月1日に施行された「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」では、「通常の労働者」と「非正規労働者」との間の不合理な待遇差や差別的取り扱いが禁止されました。同法第8条、第9条では、均等待遇規定が設けられています。第10条では、賃金決定時の努力義務が、第13条では通常の労働者への転換推進、第14条では待遇についての説明義務の強化規定が設けられました。

この法律の趣旨に沿って、下記の待遇改善を求めます。

記

1. 旧非任期教員と旧任期制教員との給与較差を解消すること。
2. 常勤契約職員期間についても、退職手当の算定期間を含めること。
3. 特任教員に一時金を支給すること。
4. 非常勤契約職員、継続雇用職員に、住居手当、扶養手当を支給すること。
5. 妊娠出産休暇をはじめとする非常勤契約職員だけが無給とされている休暇について、有給とすること。
6. 非常勤契約職員から正規職員への転換を促進し、内部登用選考を実施すること。
7. 更新回数に制限のない非常勤契約職員の給与表の足伸ばしを行うこと。