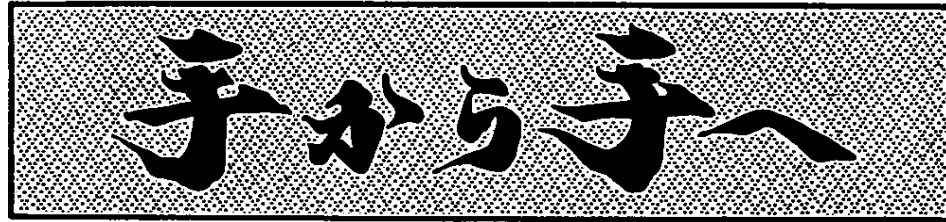


この『手から手へ』は全教職員に配布しています。 まだ組合に入られていない方、ぜひ加入してください！

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2884号

2021年2月12日

## 人文社会学部教授会要望書

昨年12月17日に開催された人文社会学部教授会において、2005年に任期制に同意しなかった教員に対する差別的賃金の最終的な解消に向け、上野学長に対して本年度中に人事制度等検討委員会の開催を求める要望書が、全員一致で決議されました。

年明け1月19日の教育研究審議会において、人文社会学部長から要望書について説明がなされ、人事制度等検討委員会の委員長から「『労使交渉』の案件であり、人事制度等検討委員会で審議したことはない」という趣旨の発言がありました。人事制度等検討委員会の開催は見送られましたが、あらためて学長と大学執行部に対して、教員の待遇格差の問題が示されることになりました。

東京都立大学労働組合としてもかねてから、旧非任期教員と旧任期制教員との給与格差の解消にむけて法人と交渉・協議を続けてきました。教員給与の格差問題は、都立4大学の統合と大学法人化を契機として生じたものであり、東京都立大学の公正な運営体制としてもその解消は不可欠といえます。教職員のみなさんにも、今なお任期制に同意しなかった教員への賃金差別が残されている現状を知っていただき、ぜひともこの問題についてご意見をお寄せください。



2020年12月17日

学長 上野淳様

### 人事制度等検討委員会の開催を求める要望書

人文社会学部教授会一同は、2005年に任期制に同意しなかった教員に対する差別的賃金の最終的な解消に向け、2020年度中に人事制度等検討委員会を開催するよう要望します。

2005年、旧大学の「廃止」・新大学の「設立」であると主張した首都大学東京でしたが、実現したのは四大学を統合した新大学への「移行」でした。その際、大学教員任期法に基づき任期制に同意しなかった教員に対して、一切の昇給を認めないという懲罰的な制度がスタートしました。翌年、制度改正が行われましたが、任期を選択しなかった教員に対しては、職務基礎額のみ2号昇給とされ、新大学発足以前の4号昇給の半分とされました。一方、任期制教員は、職務基礎額の2号昇級に加えて、5年後の再任時に10号昇給とする制度で、5年間で20号昇給する従来の昇給幅と変わるものでなく、再任されないかもしれないというリスクに見合うものではありませんし、任期制を選択するインセンティブと呼べるものでもありませんでした。2015年に見直しがおこなわれた結果、最大28号あった昇給格差は、19号ぶん解消されました。しかし今なお9号の格差が残存しています。

そのようにして差別的賃金を適用されている教員が目下全学で何名いるのか不明ですが、このままですと、今後数年内に、差別的賃金が解消されないまま多数の教員が定年退職することが予想されます。

2015年、任期制は助教を除き撤廃されましたが、任期評価に代わる5年に一度の「振り返り」が、任期制に同意しなかった教員も含めて行われており、教員の人事制度についても振り返るべき時期に来ています。

2020年度は大学と法人の名称を改めた年度であり、21年には、あらゆる差別を禁じたオリンピックが東京で開催されます。この、東京都立大学および東京都を挙げて祝賀すべきタイミングは、過去の積弊を完全に清算する好機です。

COVID19パンデミックという戦後最大の難局に立ち向かうためにも、教職員が丸丸となって働ける前提を整えていただきたく思います。

人文社会学部教授会一同

## 東京都立大学の教員給与制度の変遷について

現在の東京都立大学は、2005年4月に首都大学東京の名称で法人化されました。

法人化前は、公立大学でしたから、教員の給与は東京都人事

委員会勧告を受けて、東京都労働組合連合会（都労連）の統一交渉で決定されていました。

裏面に続く⇒

法人化に際して、当時の大学管理本部は、全員任期制と年俸制を押し付けてきました。しかし、大学教員の任期に関する法律は、新たに任期制とする場合には本人同意が必要としていることから、このような押し付けに反対する多くの教員は、任期制への移行に同意しませんでした。大学管理本部と組合は何度も交渉を重ねましたが、当局は任期制教員には50万円刻みの年俸制と、任期制に同意しない教員については、2004年当時の給与から昇給しないという給与制度を押し付け、労使合意のないまま、首都大学東京は開校を迎えました。

#### 2006年の制度改正

2005年に組合は、公務員時代の職員団体から労働組合法上の労働組合となり、改善を求めて交渉を続けました。この交渉の結果、2006年から当局は昇給方法も定められていない50万円刻みの年俸制を改め、現在の基本給と職務基礎額からなる教員給与制度となりました。地方独立行政法人法では、法人職員の給与について、「その職員の勤務成績が考慮されるものでなければならぬ」とされていることから、組合は任期を選択しないことによっていっさい昇給を認めないという制度は、地方独立行政法人法違反であることを追及し、基本給については昇給させることを認めさせ、職務基礎額については引き続き協議しました。

この給与制度改正は、任期制教員の職務基礎額は、毎年2号昇給で任期更新時に10号昇給加算するという制度で、5年間で20号の昇給、1年に均すと4号昇給という、国立大学の標準的な昇給と同様の昇給を行うもので、「任期制という不安定雇用に対するインセンティブのない」ものでした。

#### 2015年の制度改正

2014年の交渉では、組合がかねてより主張してきた「全員任

期制では、教員公募で応募者が増えない」ことを当局も認めざるを得なくなりました。そして、2015年4月から、助教を除いて任期制を廃止し、合わせて、任期を選択しなかった教員にも職務基礎額の昇給を認めさせました。この時、非任期制の期間の昇給較差については、7割程度（号給数にして19号）回復させましたが、残る9号の較差については引き続き協議しました。

#### 今こそ、較差の完全解消を

東京都立大学労働組合は、東京都立大学への名称変更もあったことから、首都大学東京時代の負の遺産である給与較差について、解消を求めて交渉を続けています。2020年4月に施行された「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、有期雇用労働者と正規労働者の均等待遇を定めています。

2015年までの任期制教員は国立大学等の標準的な昇給を続けてきたものに過ぎず、任期を選択しなかった教員は、標準の昇給を受けていなかったのだから、その較差を是正すべきであるというのが、組合の主張です。言い換えれば、時の首長の意向に沿わない教員に対して、不当に安い給与を押し付けてきたことについて、均等待遇を求めているのです。

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」という都条例の前文では、「いかなる種類の差別も許されないとい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。」と宣言されています。東京オリンピック開催都市である東京都が設置者たる東京都立大学で、こうした給与較差を解消し、均等待遇とすることが求められているのです。

## 一駅、ちょっと遠回りして一緒に散歩しませんか

密を避けて、一緒に散歩しませんか？ 南大沢の周りには、結構いいコースがあります。

今回は南大沢駅を出発。小山内裏公園、戦車道路を経て、長池公園、せせらぎ緑道、堀之内駅までのコースです。

見どころ満載です。まず、早稲田実業高校の野球部の王貞治記念球場、小山内裏公園の鮎の道や戦車道路、希少種のヤブザクラとホシザクラ、長池公園自然館では、「長池公園の20年」の展示もあります。

京王相模原線からも見える見附橋の下をくぐって、せせらぎ緑道。

京王堀之内駅までの約10km、約2時間30分ほどの散歩です。

四季を通して、楽しめるコースです。

### 3月14日（日）南大沢駅9時45分集合、10時出発

10kmは長すぎると言う人は、長池公園自然館11時30分に途中合流でも大丈夫。

石畳や多少の坂があるので、歩きやすい服装でお越しください。

参加希望の方は、なるべく組合事務室に事前申し込みをお願いします。

※ 1月23日（土）に計画しましたが、雨のため延期しました。

※ 雨天・荒天中止。

