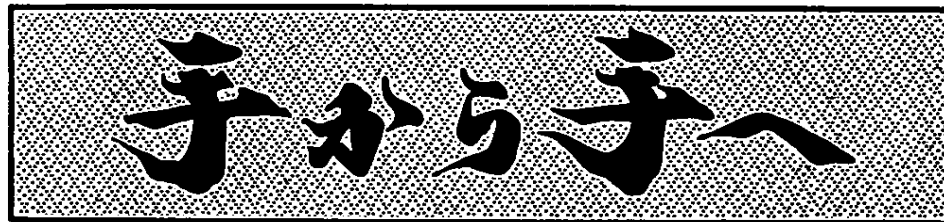


発行
東京都立大学労働組合
TEL=042-677-0213
Eメール=union@apricot.ocn.ne.jp
HP=http://tmu-union.org/



第 2922 号

2022年11月17日

2022年賃金確定 12月9日に2.325月相当の一時金支給



東京都立大学労働組合は、11月16日に団体交渉を行い、2022年度の賃金と一時金、定年延長、休暇制度などの回答を受け、妥結しました。一時金については、教員と正規職員は東京都人事委員会勧告と同水準の年間4.55月相当とし、12月9日に2.325月相当が支給されます。

給与については、若年層及び初任の係長級、非常勤教員、特定任用職員、非常勤契約職員について、引き上げを行います。

休暇制度については、東京都パートナーシップ宣誓制度創設に伴う見直しのほか、妊娠症状対応休暇について、時間単位の取得を認めるなどの改善が行われます。

組合が強く要求してきた旧非任期教員に対する給与差別については、当局がその他の教員人事制度と一体で提案したいとしていましたが、今交渉期までに具体案を示すことができず、解決の提案がありませんでした。2023年度から第四期中期計画がスタートするため、組合は、今年度末までの解決を求め、引き続き交渉を続けます。

【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、お示しいたします。

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、教員の給与改定等について申し上げます。

まず、常勤教員の職務基礎額についてですが、社会一般の情勢への適合などの観点から、若年層の職務基礎額の引き上げを行います。

併せて、より一層職務・職責に応じた年俸制を構築するため、いわゆる「昇給カーブ」の早期立ち上げを進めてまいります。この改定の実施時期ですが、令和4年4月1日に遡及して適用することといたします。

また、業績給につきましては、標準の年間支給水準が4.55月相当、半期では2.275月相当となるよう、本年度から成績率を見直すことといたします。本則は、令和5年6月期の業績給から実施することとし、令和4年度については12月期を2.325月相当として、12月9日に支給することといたします。

次に、非常勤教員の時給及び月給についてですが、こちらにつきましても、社会一般の情勢を踏まえ、当初提案のとおり、令和5年4月1日から、引き上げを行うことといたします。

続きまして、職員の給与改定等について申し上げます。

まず、正規職員の給与につきましては、当初提案のとおり、社会一般の情勢に適合したものとなるよう、初任層に重点を置きながら、初任の係長級にも一定の改善が及ぶ範囲において、若年層について職務給の引き上げを行います。この改定の実施時期については、令和4年4月1日に遡及して適用することといたします。

また、賞与につきましては、標準の年間支給水準が4.55月相当、半期では2.275月相当となるよう、本年度から成績率を見直すことといたします。本則は、令和5年6月期の賞

与から実施することとし、令和4年度については、12月期を2.325月相当として、12月9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が2.40月相当、半期では1.20月相当となるよう成績率を見直し、令和4年12月期については、1.225月相当を支給いたします。

次に、特定任用職員の年俸につきましても、社会一般の情勢に適合したものとなるよう、令和4年4月1日に遡及して引き上げを行います。

最後に、非常勤契約職員の月給についてですが、こちらにつきましても、社会一般の情勢を踏まえ、令和5年4月1日から、引き上げを行うことといたします。

なお、東京都派遣職員につきましては、法人と東京都の「職員の派遣に関する取決め書」により、東京都と同様の措置を取ることになります。

このほか、人事制度について、設立団体である東京都の動向を踏まえた見直しを行います。具体的には、「東京都パートナーシップ宣誓制度」創設に伴い、休暇制度等について、都に準じた見直しを行います。非常勤教職員も含めまして、令和5年4月1日から実施することといたします。

法人における定年引き上げについても、当初提案に基づき、職員の定年年齢を段階的に65歳まで引き上げることといたします。なお、定年引き上げに関しては、今後も国や都の動向等を注視し、必要に応じて、法人においても対応を検討してまいります。

教職員の妊娠と仕事の両立を支援する観点から妊娠症状対応休暇についても、時間単位での取得を可能とする見直しを行います。非常勤教職員についても同様の見直しを行うとともに、実施時期は、令和5年1月1日からといたします。

なお、出産支援休暇、育児参加休暇、ボランティア休暇の3つの休暇について、時間単位での休暇取得時における1日の時間数に関して、所要の見直しを行うこととし、令和5年1月1日から実施いたします。

裏面に続く⇒

続きまして、皆さんからいただいた要求事項について申し上げます。

まず、教員の人事制度についてです。

教員人事制度につきましては、平成27年度から運用している新たな人事制度のもと、教員一人ひとりがその能力を十二分に発揮し、質の高い教育研究を実現できるよう、人事制度の適切な運用に引き続き努めてまいります。

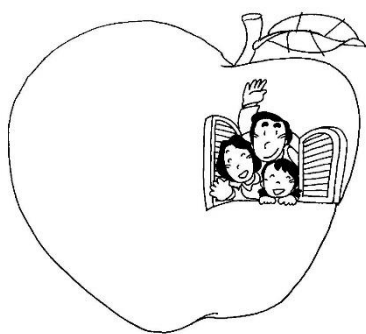
続いて、職員の人事制度についてです。

臨時職員制度については、平成30年度から運用している現行制度を、改正の主旨にのっとり、引き続き適切に運用してまいります。

また、非常勤契約職員制度については、引き続き、国や都の動向等を注視し、適切に対応してまいります。

【組合】ただいま、2022年賃金および年末一時金についての最終回答がありました。

当局の回答は組合の「生活改善に資する」という要求に達していませんし、納得しがたい内容ですが、11月11日の都労連2022年確定闘争の厳しい到達点を踏まえて、教職員の給与改定、年末



一時金、休暇制度の改善については受け入れることにします。

定年制の見直しについてですが、当面この措置を適用される職員は、40歳を過ぎて法人に採用された職員であり、学卒後の新規採用者が大半を占める国や東京都の職員とは事情が異なります。60歳前の7割水準という国や東京都の職員にとっても厳しい措置ですから、法人職員の実情を踏まえて、安心して生活できるよう、今後も改善を図っていくよう求めておきます。

臨時職員の雇い止め問題が現実となってきています。当局にも現場からの声が届いていると思います。雇い止めに伴う混乱や業務の遅滞、停滞などで、大きな傷を負ってからでは遅過ぎます。無期転換することで、法人の経営が厳しくなるわけでもありません。雇い止め後に新たに臨時職員を雇用するのであれば、業務に精通している臨時職員を引き続き雇用したほうがよいことは自明です。

旧非任期教員に対する賃金差別については、第四期中期計画策定の今期が最終解決の機会と考えています。法人化に伴って引き起こされた不合理な措置を放置し続けることは、将来にわたって大きな禍根を残すこととなります。ひいては、労使の信頼関係を損なう原因ともなると申し上げておきます。残された時間は、それほど多くはありません。

私からは、以上です。

大望年会

「私の研究」のお話もお楽しみに！

☆日時…12月15日（木）午後6時～

☆場所…ルベソンヴェール

（南大沢キャンパス・国際交流会館内）

検温、マスク着用にご協力ください

恒例のビンゴ景品たくさんありますヨ！

食べて飲んで、

展望を語り合いましょう!?

久々の開催です♪
ぜひ ご参加ください



コロナの感染状況などにより、
予定を変更する場合があります。
不安な方は、組合事務室にご確認ください。