

かわら版

何かおかしいと感じたら syokikyoku@tousyoku.org まで

2014年度冬季一時金と月例給に関わる団体交渉についてのご報告

昨年2014年11月19日に東大当局（担当戸渡理事以下）と団体交渉を行いました。その要点をご報告いたします。

残念ながら組合側の要求のほとんどは、当局側の容れるところとならず、成果に乏しい交渉となりましたが、わずかながらいくつかの成果もありました。

まず以下の要求が認められました。

- 1 年俸制導入について、数合わせ的な導入を部局に強制しない。各部局の判断を尊重すること。
- 2 新人研修での説明資料に、教職員には労働組合活動の権利が認められていることを明記し、これを説明すること。

2については今後の組合員拡大のひとつの手がかりにしたいと思います。

しかし、以下の要求項目について合意に至りませんでした。

2014年度冬季一時金について

- ・労使交渉を機軸とした東京大学独自の支給基準を決定すること。
 - ・再雇用職員の一時金を常勤職員と同じ支給率にすること。
 - ・年度のはじめに短時間有期雇用職員へ一時金を支給すること。
 - ・一時金は勤勉手当を廃止し期末手当に一本化し、役職段階別傾斜支給を廃止すること。
- また、差別支給の拡大は行わないこと。

月例給及び退職手当について

- ・東京大学としての実績や社会一般情勢を踏まえ、東京大学独自のベースアップ案、各種手当等、就業規則改正案を示すこと。
- ・40歳代以上で民間、公務員と比べて大きく下回る東京大学職員の賃金水準を少なくとも民間、公務員並みに改善すること。

**東京大学で働くすべての教職員の皆さん！
東大をフラックな職場にしないため、職員組合に声をお寄せ下さい**

- ・今年度からの55歳を超える職員の昇給抑制、昇格後の俸給月額の縮減は行わないこと。
- ・国家公務員等の来年度からの「給与制度の総合的見直し」は東京大学では実施しないこと。よって本年度の昇給の1号俸抑制も行わないこと。
- ・再雇用職員の賃金について、民間企業の標準的水準である退職時の70%を支給するよう改善すること。
- ・退職手当の改正については、国の「給与制度の総合的見直し」に準拠する俸給表の改定実施を前提とするものであれば、これを行わないこと。
- ・2013年の労使合意なき退職手当の不利益変更については撤回すること。

要求の大半が認められない厳しい結果となりました。特に私たちが強く要求したのは、「月例給及び退職手当について」でしたが、いつものように財源難あるいは公務員準拠の一点ばりでした。特に、人事院勧告への盲従とも言える。昇給の抑制（波線部）は大問題です。

過半数代表も当局に反対の意見書

この間、2つのかわら版にて、昇給抑制の問題を東職では明らかにしてきました。さらに年末12月18日付けの戸渡理事宛の過半数代表者佐藤岩夫氏の意見書でも、「給与引き上げの原資を確保する手段として昇給抑制が行われる点は、せっかくの給与水準是正の効果を減殺するものであり、賛成できない」としています。また同時に、単に人事院勧告準拠ではなく、本学独自の方法での民間給与との均衡が必要としています。

1 / 26 団体交渉リターンズ！

東職はこの問題について、再度当局との団体交渉に臨むことになりました。昇給の抑制による賃金減額は、私たちの最も基本的かつ中心的な課題ですが、合理的な説明や、その抑制期間についての説明が、教職員・職員組合になされていません。ことは科所長会議での説明のみですむことからではありません。私たちは具体的なデータを提示しつつ、当局に撤回を強く要求します。交渉は、1月26日（月）10時半より、総合図書館会議室です。皆様のご参集を呼びかけます。