

2017年2月17日

東京大学総長
五神 真 殿

東京大学教職員組合
執行委員長 坂本 宏



「就業規則等の改正（案）」に関わる団体交渉の申し入れ

別紙1、別紙2の要求項目について団体交渉を申し入れます。よろしくお取り計らいください。

なお、別紙1

1. 人事制度の見直しに伴う改正に関して

(1) および(3)についての詳細は、「就業規則等の改正（案）」の説明を受けたあとに追記いたします。

別紙 1

2017年2月17日
東京大学教職員組合
執行委員長 坂本 宏



2017年2月7日に示された「就業規則等の改正（案）」に関して

1. 人事制度の見直しに伴う改正に関して

(1) 「役職手当」新設について

(2) 扶養手当の見直しについて

配偶者の「扶養手当」の引き下げは行わないこと。

民間給与実態調査により 66.8%が配偶者に係る扶養手当を支給している実態がある。また、配偶者への扶養手当は少子化現象や女性の就労拡大対策とまったく無関係である。特に子供のいない家庭や専業主婦（夫）家庭にとっては大幅な収入ダウンとなり、不利益変更そのものである。容認できない。

(3) 職域限定職員の就業に関する規定の制定について

2017年2月17日
東京大学教職員組合
執行委員長 坂本 宏



2017年2月7日に示された「就業規則等の改正（案）」以外の事項についての要求項目

1. 有期雇用教職員の更新限度撤廃および無期雇用転換の促進について

- (1) 2012(H24)年8月10日に公布された改正労働契約法第18条に基づく「無期労働契約への転換」を促進し、法の趣旨に反する無期転換回避の雇止めを行わないこと。
- (2) 有期雇用教職員の契約期間の更新の上限設定ならびにクーリング期間を撤廃すること。
- (3) 改正労働契約法の施行にもかかわらず、現在の有期雇用教職員の就業規則では、雇用限度を最大5年間とする等により無期雇用転換を回避する規定となっているが、現在の就業規則でも、身分等の変更により同一人物の5年を超えた雇用は可能である。ついでには可能なケースの具体例を明らかにすること。
- (4) 法人化前から雇用されている有期雇用教職員のうち2018(H30)年4月1日時点の在職予定者の人数、および法人化以降採用の有期雇用教職員で、現在の雇用が継続された場合、2017(H29)年度、2018(H30)年度、2019(H31)年度、2020(H32)年度のそれぞれの年度中に最大雇用期限を迎える予定者の人数を職種別に明らかにすること。

2. 短時間勤務有期雇用教職員および特定短時間勤務有期雇用教職員に関わる規則について

- (1) 育児・介護休業法の改正に伴い、介護休暇を有給とすること、また子の看護休暇も有給とすること。
- (2) 病気にかかった際の特別休暇を有給とすること。
- (3) 世帯の主たる生計者については、扶養手当を支給すること。
- (4) 一時金を支給すること。
- (5) 時間単価を改善し、「昇給頭打ち」を解消すること。

3. 給与の見直しについて

- (1) 2013年1月1日に強行した退職金の大幅引き下げを撤回すること。
- (2) 2014年度からの55歳を超える職員の昇給抑制を前倒しで解除すること。
- (3) 東大職員の昇格改善への長期的な展望を示すこと。大学事務、図書、技術職員の職務、職責、職能を明らかとし、各職の設定（格付け）を新たに構築すること。

(4) 定年、再雇用制度に関連して以下の改善を行うこと。

- 職員の定年を教員と同様に～65歳(年金連動、60歳以後の選択性確保)とすること。または、その実現のための具体的なロードマップを示すこと。
- 民間企業の標準的な賃金水準である、少なくとも退職時の70%を支給するように改善すること。
- 定年前とまったく同じ業務に就く再雇用職員に関しては労働契約法20条を遵守し、定年前と同等の賃金とすること。
- 再雇用教職員の給与表を職務、職責に応じた級の設定を行なうこと。また、短時間勤務再雇用職員に関しても各級に応じた単価の設定を行なうこと。
- 再雇用職員の期末・勤勉手当の支給率を常勤職員と同じ水準に引き上げること。

4. その他

- (1) 「学内における集会・文書配布等宣伝諸活動の自由」を制限する就業規則の規定を廃止すること。
- (2) 大学センター入試業務に携わった職員全てに入試業務手当を支給すること。
- (3) 通勤のための構内駐輪場の使用料を無料とすること。
- (4) 永年勤続職員の表彰とともに特別休暇を付与すること。