

組合 NEWS

Faculty and Staff Union of Kanazawa University
金沢大学教職員組合執行委員会
金沢市角間町
Tel.076-262-6009 (FAX同じ) / 角間内線2105
E-mail kanazawa@ku-union.org
ホームページ http://www.ku-union.org/

2014年3月18日

通巻1211号

この号の内容

- 年俸制について
- スキーツアーの報告

心配です

年俸制でどうなる？

組合ニュース前号でお伝えしたように、金沢大学は来年度、文科省が募集する「年俸制導入促進費」という名の特別運営費交付金を獲得すべく準備を進めています。年俸制への移行は、教職員（今のところ対象は教員ですが、職員に適用が及ぶ可能性も否定できません）の労働条件に大きな影響を及ぼします。そこで「未定稿」（2013年12月26日付）とされた文科省の資料に沿って「年俸制導入促進費」の問題点を考えてみたいと思います。



財源は退職手当から？

この「年俸制導入促進費」なるもの、2014年度は2000人を対象として24億円の予算を確保したということですから、一人当たり年間120万円のインセンティブ経費を措置しているように見えます。しかし、実態はまったく異なります。

120万円は二つの部分から成り立っています。退職手当に係わる部分（ α ）と導入促進加算分（ β ）です。このうち β は今回の措置に伴うプラス分ですが、 α はもともと支払われるべき経費なのです。分かりやすくするためにモデルで説明します。この促進費導入のターゲットに合わせて、モデルは55歳のA教授とします。なお、数字は説明しやすく概数で示していますが、実態から大きく外れるものではありません。

下の囲みで明らかなように促進費（120万円）の大部分（100万円）はA教授の退職手当を原資としており、政府・文科省はそれほど特別な予算

措置をする必要がないのです。俗にいう“他人のフンドシで相撲を取る”典型例です。

一方、私たちの試算によると、60代の教員であれば、 α が120万円を超える場合が多いようです。仮に140万円だとすれば、 β ほどのように算出されるのでしょうか。「マイナス20万円」なのでしょうか。そしてそのマイナス分は大学が一般運営費交付金の中から捻出しなければならないのでしょうか。当該教員が泣くことになるのでしょうか。そのあたりの説明はまったくありません。

ちなみに来年度は事務負担を軽減するために、本来教員ごとに計算すべき α を100万円に固定するようです。また、20万円についても「地域手当区分別」に配分されるようですから、本学の場合、その額に達するかどうか不明です。ともかく年俸制を維持するための財源については不明確なことが多すぎます。

- 年間給与：850万円
 - 定年退職（65歳）で支払われる予定の退職手当：2,700万円
 - 自己都合退職（55歳）で支払われる退職手当：1,700万円
- *在職年数が30年の場合の退職手当額（概算）
- $$\alpha = (2,700万円 - 1,700万円) \div 10年 = 100万円$$
- $$\beta = 120万円 - \alpha = 20万円$$

1,700万円は退職時に支払われます。

問題は、定年退職時との差額1,000万円の行方です。

退職手当分が減る可能性も！

さらに問題なのは、この促進費（120万円）が業績給のみに充てられるということです。仮にA教授が年俸制に移行し、「業績ゼロ」と評価されたならば、受け取る年間給与は850万円だけになり（後述しますが、2年後には基本給の引下げがあって850万円に達しない可能性もあります）、それが10年間続くと、従来の給与体系であれば受け取ることのできた退職手当分1,000万円をすべて失うこととなります。

逆に「業績満点」と評価されれば業績給が

倍になり、年俸は、 $850万円 + 120万円 \times 2 = 1,090万円$ ということになるかもしれません（所得税も増えますが）。

もっとも、大学は円滑な年俸制導入のために、当初は退職手当分（ α ）が受け取れなくなるような制度設計をせず、実質的な業績給については導入促進加算分（ β ）だけで按配すると予想されます。しかし、退職手当分が業績給に組み込まれる以上、その一部またはすべてを失う危険性があることを理解しておかなければなりません。

業績評価は科研費で？

上に述べたように、年俸制を導入した場合、「業績」によって給与に差が出ます。したがって業績評価がきわめて重要なポイントになります。文科省が「年俸制給与体系と業績評価体系の一体的構築」を求めている理由もそこにあります。

それでは金沢大学はどのような業績評価体系によって年俸制を導入しようとしているのでしょうか。まったく情報が伝えられていません。勤勉手当などと同様に部局長の裁量に委ねられるのでしょうか。それとも隔年になされている教員評価を利用するのでしょうか。どちらも年俸制と一体化した業績評価に耐えられそうもありません。年俸制のように教員の待遇を左右する制度の導入に当たっては、誰もが納得できる客観的な評価が不可欠だからです。

そう考えたときに想起されるのが「教員選考基準の見直し」です。この見直しでは、教員の間で疑問視する声が大きかったにも関わ

らず、科研費の獲得状況が審査の必須事項になりました。確かに科研費は客観的評価のための指標の一つに数えられるかもしれませんが。しかしながら、科研費には獲得しやすい分野と獲得しにくい分野があるというのも周知の事実です。したがって科研費の獲得状況に基づくのは決して公平な評価とは言えません。

そのような問題を含みながら、選考基準の見直しはなぜ急ピッチで進められたのでしょうか。なぜ学問分野の相違を無視して全学一律の選考基準が使われることになったのでしょうか。こうした疑問を解く鍵の一つが年俸制の導入にあるように思われてなりません。今後は選考基準に即し、別表の審査対象項目に評点を記入する作業が教員を待ち受けているのではないのでしょうか。いずれにせよ、大学が「年俸制導入促進費」の獲得をめざすのであれば、すみやかに業績評価体系を構築して提示すべきでしょう。



どうなる？基本給！

ところで「年俸制導入促進費」は2年間の経過措置です。もっとも退職手当分（ α ）を切り捨てるわけにはいきませんから、何らかの措置は継続するはずですが。ただし、2年後には「導入促進加算分（ β ）」がなくなります。

上に述べたように、仮に大学が年俸制を導入し、退職手当に係わる部分（ α ）については対象者全員に支給し、 β のみを業績給として配分するという制度設計をした場合、 β がなくなる2年後、業績給

の原資をどこかに求める必要が生じます。新たな財源を確保しないかぎり、 α を原資にせざるを得ないことになるのは必定です。繰返しになりますが、もともと「年俸制導入促進費」は α を業績給の原資とする措置を前提にしていますから、その可能性は皆無ではありません。そうすると、確実に退職手当分を受け取ることでできない教員が出てきます。

文科省案では、業績給の原資として「独自財源（間接経費や学長裁量経費等）」の活用も挙がっていますが、本学の現状から判断すると、間接経費などが業績給の原資として使われる可能性は乏しいと思われます。

結局、年俸制は人件費削減のため？

さて「年俸制導入促進費」は2014、15年度の事業です。この2年間は国立大学改革の加速期間と位置づけられています（改革プラン）。したがって改革プランとの関連を見ていくことが必要になります。その「人事・給与システムの弾力化」にこうあります。

運営費交付金について、必要額を確保した上で退職手当にかかる配分方法を早期に見直し、併せて競争的資金制度において間接経費30パーセントを確保しこれを活用することにより、人事・給与システムの弾力化がさらに加速

これは「年俸制を導入するために退職手当の配分方法を見直す」とも読めますが、逆に「退職手当の配分方法を見直すために年俸制を導入する」と読むこともできます。

実際、今回の「年俸制導入促進費」の対象となる教員は承継職員（国立大学から受け継がれたポストに乗る職員）に限られています。承継職員の特徴の一つは、国家公務員と同じ退職手当法が適用されることです。そのため

さらに文科省案で問題なのは、「年俸制導入に伴う基本給の見直しによって生じる財源」の活用を提起していることです。財源を生むための「基本給の見直し」が「基本給の引下げ」と同義であることは明白です。

この「基本給の見直し」の対象者が年俸制教員だけなのか、それとも全教員なのか、判然としません。つまり、業績給の原資を確保するために、すべての教員の基本給を引き下げるという事態も予想されるのです。ともかく、年俸制教員の基本給の引下げは避けられそうもありません。

毎年、特殊要因運営費交付金として退職手当相当額が大学に交付されています。その額は金沢大学で10数億円に上ります。これを何とかしたいというのが文科省、というより財務省の本音でしょう（国立大学改革プランが財務省の意向に沿って作成されたことはよく知られています）。

国立大学が法人化されて10年、文科省としては定員管理上、承継職員という概念に変更を加えたくないのかもしれませんが、その実態については非公務員型にしたいはずです。現在、大学のガバナンス改革に関連して、法人化後の国立大学は「教育公務員特例法の適用外」であることが強調されているのも軌を一にするものでしょう（「大学のガバナンス改革の推進について」審議まとめ）。

このように見てくると、年俸制の導入は「年俸制に名を借りた退職手当の引下げ」につながる危険性に満ちた政策であると言ってよいでしょう。このほか、年俸制のねらいについては、大学間、学内を問わない組織の統廃合といった大問題も考えられますが、ここでは割愛します。

大学への
要求

私たちは、大学が年俸制導入促進費の獲得を目指すのであれば、ここに挙げた諸問題に答えると共に、年俸制に関するビジョンを明らかにし速やかに教職員に対する説明会を開催することを求めます。

みなさまからのご意見をお待ちしています

連絡先 E-Mail: kanazawa@ku-union.org

*学内便で組合宛にお送りくださっても結構です



2月22～23☆

白馬岩岳スキーツアーに参加して

4年ぶりにスキーツアーを企画しました。参加者は少なめでしたが、天候に恵まれ大満足のツアーとなりました。参加された方の感想を紹介します。

「六十の手習い」ならぬ足習い、スノーシュー参加記

鶴園 裕

2月22、23日、土日を利用した組合の長野県白馬岩岳スキー旅行に参加しました。参加者は11名と小人数でしたが、バスもゆったり、山本卓先生の御嬢さん(小5)と息子さん(小1)とも仲良くなり、お嬢さんからは、別紙のような御手紙までもらいました。朝の6時、大学の駐車場に集合・出発だったので、はじめは皆眠そうでしたが、到着予定の9時半頃には誰も元気潑刺となり、お天気も良く朝日を浴びてゲレンデに出発しました。僕以外はスキー靴やスノーボードの靴に履き替えて旅館を出発し、僕は旅館でひとり読書、午後の12時からは岩湯温泉で温泉につかり、昼酒を食らって昼寝という極楽のような時間を過ごしました。労働組合の労働者らしい? 休暇の一日を過ごせたと自負しています。夜の宴会も翌日のスノーシューに備えて早々と寝ました。

翌日は、痰絡みの咳や鼻水もひどくて体調が今一つ、スノーシューの参加を希望したものの、いささか不安でもありました。スノーシューは別途料金[4400円]のオプションツアーの扱いで、山歩きの好きな松井さん(技術支援センター、技術職員)と一緒に参加してくれたので、やっと安心しました。朝9時の集合で、20代の女性から、60代後半の男性まで、いろんなところからの12名の参加者でした。インストラクターの女性も白馬村にお嫁に来た群馬出身の今年還暦の元気のよいおばさんでした。

大部分の人が初心者だったので、レンタルの靴とかんじきのようなプラスチックの板を合わせ、ストックの調整に手間取って、出発は10時になってしまいました。ゴンドラで頂上まで行き、そこから歩き方を習って、すぐにゲレンデを横切り、誰も踏んでいない木の根元や藪のなかも自由に歩き回ることになります。はじめは右足の板を左足の板が踏んでひっくり返ったり、角度のある坂を怯えて斜めに横切ろうとして板が横向きになりかえって危ないのだと叱られたりしましたが、雪上でのお茶の時間となる11時頃にはすっかりスノーシューの歩き方にも慣れました。お茶はインストラクターの方がインスタントのコーヒーや紅茶を持参して下さり、手作りのケーキと一緒においしく頂きました。お茶の後は別紙のような長野特産のみすず飴というゼリーののようなものが配られ、これもおいしく頂きました。来年はスキー・スノーボード・スノーシューの「3S」で、若いも若きも家族連れも独身者も大勢の参加者を募って楽しく盛り上げたいものだと思います。つたない「六十の手習い」の参加記でした。

つる園さんへ
いはよいよお話し
てくれてありがと
うございます。
またお話(まほ)
ね!
りまより

山本里緒ちゃんからの
ラブレター



国産・手づくり
果物のお菓子

みすず飴

みすず飴は、新鮮な国産果物を風味そのまま加工した信州名産のお菓子です。保存料、着色料は使用しておりませんので、安心して召し上がっていただけます。尚、製品には万全を期しておりますが、品質その他に不備がございましたら、お手数でございますが、お求めの月日と店名をお書きの上、現品を外袋ごと料金着払いにて弊社までお送りください。早速お取替えさせていただきます。

みすず飴 角袋

名称	ゼリー(菓子)
原材料名	果実(梅、三皮柑、桃、りんご、杏、ぶどう)クラゲ、糖、水飴、寒天、オパール(でんぷん)、(原材料の一部に大豆を含む)
内容量	300g
賞味期限	外袋側面に記載
保存方法	直射日光および高温多湿を避け常温で保存
製造者	株式会社 飯島商店 〒396-0012 長野県上田市中央1-1-21 TEL 0268-23-2150(代)

果実は全て国産を使用しています

みすず飴のパッケージ

スキー旅行の感想

山本航(前半)、山本里緒(後半)

(前半) あさ4じ30ぷんにおきて、大学からつるぞの先生たちとバスにのって3じかんほどでつきした。

りよかんのやねから50センチメートルほどの大きなつららがぶら下がっていたので、つららをもってきねんしゃしんをとりました。

そのあとへやにいきましたが、にだんベッドがあつてわくわくしました。

ゲレンデにいき、さいしょからゴンドラにのりました。ゴンドラからカモシカをぼくがを見つけました。しゃしんのようなまっ白い山が見えました。そこからスキーがはじまりました。

(後半) 白馬のスキー場はとても広くて、一人でいるとすぐまい子になりそうな広さでした。スキーをうまくすべるやり方やコツなどをお父さんに教えてもらいました。その通りにすると速く上手にすべれるような気がしました。お父さんにほめられたので、もっと上手になりたいと思っていっぱい練習しました。

宿へ帰ると、着がえて温泉に行きました。つかれた後に入る温泉はサイコーです。夜ご飯をみんなで食べた後、松井さんたちとカードゲームをして楽しみました。

次の日も昨日と同じやり方でスキーをすべりました。そのとき、とても近くにカモシカを見ることができて感じきしました。

昼過ぎに行きと同じバスに乗って帰りました。バスの中で少しさびしくなったけれど、楽しかったことを思うかべるとうれしくなりました。



本当によい天気でした



スノーシューハイク中の鶴園さん



スノーシュー こんなところも歩きました



トトロの前で・・・



集合写真です

2013/10~2014/1の活動日誌

活動日誌 10月

- 1日 第4回執行委員会
- 4日 団体交渉の申入れ
55歳昇給停止問題
学長選考に関する申入れ
- 8日 会計監査
- 12日 全大教青年部
学習会、総会（東京）
- 15日 第5回執行委員会
- 22日 医学系四分会 大会
- 24日 女性部学習会
金沢大学Oとアカンサス
ポータル概要
- 25日 団体交渉の申入れ
第70回定期大会
- 28日 女性部第10回役員会
- 29日 第6回執行委員会
女性部
人事課長との懇談会
- 2日 全大教ブロック
代表者会議（名古屋）
- 5日 学長選考候補者への質問状
- 11日 女性部第11回役員会
- 12日 第7回執行委員会
- 15日 附属学校園支部 大会
団体交渉予備折衝
- 21日 臨時特例による給与減額
55歳昇給抑制問題
現給保障廃止
組合将来検討WG

活動日誌 11月

- 22日 女性部 第33回定期大会
- 25日 団体交渉検討会議
- 26日 団体交渉
第8回執行委員会
- 29日 県労連との懇談
- 30日 第24回医科系大学職員
懇談会（大阪）
- 1日 第24回医科系大学職員
懇談会（大阪）
- 6日 手作り餃子の会
- 10日 統一要求検討会
- 13日 女性部
クリスマスリースづくり
- 16日 予備折衝
- 17日 第9回執行委員会
- 18日 女性部第1回役員会
団体交渉
臨時特例による給与減額
55歳昇給抑制問題
現給保障廃止
- 10日 角間北支部定期大会
- 14日 第10回執行委員会
- 17日 教職員共済説明会
- 21日 女性部第2回役員会
- 22日 財務企画課との打合せ
- 24日 新年会
- 28日 第11回執行委員会
- 30日 女性部
学長との昼食懇談会

活動日誌 12月



**組合員が多くなれば交渉力もより強まり、
要求が実現する可能性が高くなります。
ぜひ組合にご加入ください。**



お申し込み

学内便等にて組合事務所
までお送りください。

又はメール

kanazawa@ku-union.org

ご記入いただいた事項は「個人情報
の保護に関する法律」を遵
守し、組合活動情報のご提供、
組合費徴収などの事務のために
適切な取り扱いをいたします。

連絡先

金沢大学教職員組合

金沢市角間町
TEL076-262-6009 (FAX同じ)
内線(角間) 2105
http://www.ku-union.org/

金沢大学教職員組合 加入申込書

申込日 年 月 日

ふりがな 氏名 (男・女) 生年月日 年 月 日

所属部局 職種 職名

電話番号

E-mail (職場・個人用)

組合費 チェックオフ(賃金控除)【通常はこちら】 8桁の職員番号

チェックオフ以外の方法を希望 ()

住所

差し支え無ければ記入ください。職場に組合の発行物をお届けしにくい場合にはご自宅への送付も可能です。