

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@kurunion.org
ホームページ http://www.kurunion.org/

2014年11月28日

通巻1221号

この号の内容

- 2014年人事院勧告への対応
- 年俸制に関する団体交渉

報告

《2014年度人勧》への対応

大学回答 年内の対応はしない

11月19日、今年の人事院勧告について法人と意見交換をしました。私たちは定期大会で承認された方針に基づき、消費税率3%アップに見合う賃上げを求めるという立場から、今年度の月例給の改善(0.27%)とボーナスの改善(0.15月分)を確実に実施することと、「給与制度の総合的見直し」に伴う来年4月からの賃下げ(平均2%)を行わないことを要求しました。

これに対して法人からは、補正予算を組んでいない現時点では、きちんとした提案はできないが、少なくとも12月の給与改定は考えていない(国家公務員は今年の4月に遡って改定され、支払い不足分が12月に

支給される)。本学で人勧を踏まえた給与改定を実施するとしても、来年2月か3月になるとの説明がありました。

これが人勧に準拠せず、労使交渉によって賃金を決定するというシステムに向けた提案の一環であれば、私たちもそうした交渉に向けた態勢を整える必要があります。

しかし、どうやら「人勧準拠」という原則は維持するけれども、今年度の予算が逼迫しているために、なかなか人勧どおりに実施できないというのが実情のようです。これは経営責任が厳しく問われる事態であるといっても過言ではありません。

賃下げ反対・賃上げ要求の声を！

今回の意見交換は時間的な制約もあり、詳細を議論することができず、今後の交渉で詰めるべき課題が多々残りました。言うまでもなく交渉はギブ&テイクが原則です。私たちは人勧の12月実施にこだわらないという譲歩をしました。次は法人の番です。

まさか「3月に0.27%の賃上げ、4月に

2%の賃下げ」などという教職員の士気を損なう愚挙は犯さないと思いますが、法人が参考にするとしていた石川県は人勧準拠となりましたから、予断は許しません。みなさんの声が交渉の力になります。どうぞそれぞれの立場から「賃下げ反対!」「賃上げ要求」の声を寄せください。

1月からの導入が予定されている年俸制について、11月19日に団体交渉を行いました。最も重要な点の一つである、月給制から年俸制への移行については、個々の教員の判断に委ねられることを改めて確認しました。

ただ、この日の交渉で示された資料《新たな年俸制の制度設計(案)》は、学内の説明会で用いられた《新たな年俸制の枠組み》とは異なる表現、さらに削除されたり、追加されたりした文言が多々ありました。この点を質したところ、《制度設計》は文科省向け文書であるため、具体的な表現を避けた部分があり、《枠組み》の内容は確実に実行するとのことでした。

一例を挙げますと、《枠組み》には「年俸制教員の後任ポストについて、年俸制教員である必要はない」という趣旨の文言がありますが、《制度設計》にはありません。年俸制が後任ポストに縛りを及ぼすか否かという重要な問題です。一応《枠組み》を遵守するとの言明はありましたが、今後、実態を注視していく必要がありそうです。以下、交渉での争点を中心に紹介します。

(1) 年俸制の検証は実施されるのか？

年俸制を導入する目的については「教育改革・研究力強化の実現」「教育研究活動の活性化」が挙げられています。私たちは業績至上主義の年俸制がもたらすと予想される弊害（手抜き教育、基礎研究の軽視、あるいは過労死）を踏まえ、数年後、年俸制が所期の目的を達成しているかどうか検証すべきであると主張しました。法人もその必要性は認めましたが、実施については確約しませんでした。どうやら「年俸制導

入」→「補助金獲得」→「教育研究活動の活性化」という判断があるようです。

私たちはさらに年俸制の制度設計上の不備（例えば不服申立て制度）が原因で、年俸制から月給制に戻りたいと希望する教員がいる場合には、その希望を認めるべきであると主張しましたが、法人は文科省の理解が得られない等の理由を挙げて認めませんでした。

(2) 年俸制導入促進費がなくなった後は？

文科省は年俸制の導入を促進するために、一人当たり平均120万円の予算措置を行います。これが年俸制導入促進費です。本学ではこれを「退職手当相当額」（定年退職による退職手当と年俸制移行時に自己都合退職したと仮定した退職手当の差額を勤務年数で除した金額）と「導入促進加算額」（年俸制移行に伴って増加する所得税や住民税などへの対応措置）に充てます。

ところが、年俸制導入促進費は今年度と来年度2年間の措置で、再来年度にはなくなります。文科省は、退職手当相当額（約

100万円）については継続の方針を示していますが、導入促進加算額（約20万円）については明言していません。大学負担になる可能性が高いと予想されます。

そもそも私たちは「導入促進加算」という言葉遣いに疑念を抱かざるを得ません。結局、年俸制導入時の時限的措置に過ぎないのではないのでしょうか。むろん文科省の方針が決定していない現時点では法人も明言しがたいでしょうが、たとえ文科省が導入促進加算分をカットしたとしても、本学の導入促進加算額に変更を加えないことを約束すべきでしょう。



ちなみに「スーパーグローバル大学創成支援」の構想調書によると、本学は10年後、年俸制教員の比率を25%とする計画です。少なくとも250人が年俸制に移行する必要

があり、導入促進加算額も5000万円に上ります。法人がその負担に耐えかねて導入促進加算額を廃止することがないように、私たちは注意しなければなりません。

(3) 業績評価を正しく賃金に反映できるのか？

業績については、部局長による一次評価が絶対評価（目標達成度）であるのに対し、教員理事の合議体による二次評価は相対評価になります。ですから、部局長が「SS」と評価しても、年俸の決定に適用される評価は「A」になることもあり得ます。それは業績評価が業績給はもとより、基本給の決定にも影響を及ぼし（SS：3号給昇給、S：2号給昇給、A：1号給昇給、B：昇給なし）、人件費の急増をもたらす可能性があるためです。したがって現行の昇給制度に基づき、あらかじめSS・S・Aの比率を決めた上で二次評価がなされることになりそ

うです（B評価は懲戒処分を被るなど、特別な理由がある場合のみとのこと）。

このような業績評価の二重性は、年俸制教員の不満を招く要因になる恐れがあると同時に、部局長を苦悩させることになるでしょう。SSやSが多いと、法人から「甘すぎる」と叱責され、Aばかりだと、年俸制教員から突き上げられるからです。そうした事情を踏まえて考えると、結局、前号でも述べたように、科研費などの外部資金獲得状況を指標とする業績評価になるだろうと推測されます。



(4) 不服申立て制度は整っているのか？

業績評価が年俸額に直結しますから、評価結果に対する不服申立ては現在の教員評価の比ではない事例が発生すると予想されます。その不服申立て制度が不備であるとの印象を拭えません。なぜかと言えば、不服申立てを受けて評価の見直しをするのが部局長（一次評価）であり、教員理事の合議体（二次評価）であるというように、最初の評価を下したものと同じだからです。これではよほどの事実誤認でもないかぎり、

評価が変わることはないでしょう。

私たちは第三者機関による裁定が理想的であり、少なくとも外部の有識者を交えた組織の設置が必要であると主張しましたが、法人は理解していないようです。大学によっては、大学と職場代表者の推薦する数名の委員から構成する苦情処理委員会を設置する等、相当慎重に対応することになっているところもあります。金沢大学としても再検討を求めます。

(5) 「当面の間」は3～5年？

例えば、退職手当相当分については、当面の間、業績評価に左右されないという制度設計なのですが、この「当面の間」とは「現学長の在任中は確実」との回答でした

から、あと3年ないし5年（再選の場合）あまりは保障されます。しかし、その後については、新たな学長の判断に委ねられることとなります。

(6) 年俸制が得になる教員はいるのか？

今回の資料に「55歳以上の教員の基本給部分の改定は、2年に1度とする」とありますので、この規定は昇給停止となる60歳超の教員にも適用されるのか問うたところ、適用との回答がありました。ですから、60歳超の教員には得になる可能性があります。また、教授は標準で3号俸昇給（月給制）

が1号級（月給制の4号俸）の昇給になりますので、これまた得になる可能性があります。

ただし、月給制でも特別昇給がありますから、絶対に得だとは言えません。また、「当面の間」が過ぎると、退職手当相当分が減ることもあります。



(7) 就業規則はどうなるのか？

法人の説明によると、年俸制教員については、月給制教員とは別個の就業規則（給与規程）が設けられるようです。本来であれば、交渉の場に示すべき資料のはずですが、残念ながら提示はなく、コメントのしようがありません。さらに言えば、重大な労働条件の変更に繋がるわけですから、年俸制への移行希望を照会する前に示すべき規程のはずです。

どうやら64名の教員が年俸制を希望されたようですが、是非とも就業規則を確認なさるようお勧めします。そして事前の説明と食い違う規定があったりしたら、ただちに人事課に説明を求めるとともに、場合によれば、年俸制への移行を撤回されるのが無難かと思えます。一旦移行したら、月給制に戻れませんから。

大学への
要求

これまでも再三要求してきましたが、交渉時の資料は早めに提示してください。直前に示されても、検討する余裕がありません。次回は、遅くとも3日前までに新たな就業規則を提示の上、団体交渉を実施するよう求めます。

皆さんの加入によって組合の発言力が高まります。ぜひ組合に加入してください。

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。