

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/

2019年4月15日

通巻1266号

この号の内容

- 学長の授業視察
(学長からの回答)
- 新年俸制

授業視察で学長から回答 授業視察は学長の管理業務の一環

昨年末から断続的に行われている、山崎学長による人間社会学域での授業視察について、組合から問題点を指摘して改善を申し入れたところ（組合ニュース1264号参照）、学長から以下の回答がありましたのでお知らせします。

回答によると、視察の目的は「学内の教育・研究状況を把握する」ことであり、「学長の管理業務の一環」であるとのこと。しかし、今回の様に何の説明もなく唐突に視察が行われたこと、学長が教員や学生に無断で授業風景を撮影したこと等で、多くの教員・学生が学長の真意を測りかね、戸惑いや批判の声が多く上がったことは事実です。

組合からの申し入れもあり一定の対応がなされましたが、「目的」を達するための「方法」として、視察を続けることが必ずしも最適であるとは思えません。組合としては、授業視察が今後どのように行われるのか（理工学域、医薬保健学域等での視察もあり得るのか）、恣意的な教員評価に繋がらないか等について、引き続き注視して行きます。ご意見ご要望がありましたら組合にご相談ください。

学長の回答

人間社会学域の授業視察に限らず、学長が、学内の教育・研究の状況を掌握する上で、必要に応じ、関係者へのヒアリングや視察を行うことは、学長の管理業務の一環であるという認識です。



Facebook, Twitter 始めました

労働問題に関する情報、大学をめぐる動き、金沢大学教職員組合の活動などを配信していきます。



新しい年俸制 = なんちゃって年俸制？ その先にある「本当の年俸制」とは

新しい年俸制（2号年俸制）に関する規程が作られ、4月着任の全ての教員が年俸制で採用されました。そしてこの年俸制が、近い内に、月給制の全ての教員（教授、准教授、講師、助教、助手）に適用されようとしています。＊詳細は、職員課等のHP参照。

新年俸制は、一見すると、（業績給部分の拡大はあるものの）給与を月ベースから年ベースに読み替えただけで、大幅な変更（不利益変更）はないようにも見えます。しかしこれは「本当の年俸制」への布石であって、「なんちゃって年俸制」（学長の言）の導入によって年俸制それ自体への抵抗感を縮減し、スムーズに「本当の年俸制」導入へと繋げることが意図されていると考えられます。

事実、『国立大学法人等人事給与マネジメント改革に関するガイドライン』で示されている年俸制は、業績給の（大幅な）導入に留まらず、年功的要素で昇給する基本給の考え方を否定しています。

ガイドラインでは年俸制の定義として、①『プラス』『マイナス』の成績率のある業績給が設定されている、②在職期間の長期化により必ずしも処遇が有利とならない、とあります。①については、これまでの給与制度では業績の成績率が硬直的であったことを問題視し、年俸制導入を契機に柔軟な設定を導入することが期待されるとしています。②については、一定年齢以上の昇給抑制や早期退職制度のほか、基本給に業績を反映させる仕組みなど多様な取り組みを期待するとしています。

特に基本給について、月給制のように勤務成績が良好（標準）であれば、標準的な昇給が適用されるという考え方にとらわれる必要はないこと（上位の昇給区分の適用を一定割合に抑える必要はないとの言及もありますが）、同一職位は単一の基本給額として昇給しないモデルも提案されています。そして、「業績評価の処遇への適切な反映が年俸制導入の重要な目的であることに照らせば、基本給が年功的要素により昇給していくことは望ましいものではなく、業績評価の反映の結果昇給する制度とすべきである。基本給の昇給をどのように考えるかは、年俸制の制度設計上重要であり、定期的に昇給するという現行の月給制の考え方を改めることは、硬直的給与制度から柔軟な制度への有効な転換策」とまで言っているのです。

最初は「なんちゃって」であっても、制度設計が後でドラスティックに変えられる蓋然性が高いのです。それは、給与に反映させないことを前提に始まった教員評価の現状からも容易に推察できるのではないのでしょうか。

一方で、『ガイドライン』は、在職中の月給制教員への強制的一括適用に慎重な姿勢を示しています。「**本人の同意**」（個別合意）を基本として「**段階的に適用者を増加させる**」とし、適用には一定期間かかることを想定しています。月給制教員に対して、年俸制を強制的に適用すべきでないのです。

金沢大学の新年俸制を見ると、諸々の運用も含めて詳細が明らかではなく（年俸額の算出、期末・勤勉手当額の算出、業績勘案率の決まり方、将来の退職手当等）、検討するための材料が示されていません。3月に行われた就業規則変更の説明会では、月給制教員への適用については「丁寧に説明をして理解を得られてから」という説明がありました。まずは、誰もが理解出来る、具体的で丁寧な説明がなされるべきです。



**年俸制に関するご意見、不安や相談がありましたら組合までお寄せください。
ニュースへの投稿も大歓迎です。**