

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/

2021年1月28日

通巻1285号

この号の内容

- 第3の年俸制

第3の年俸制について、 団体交渉を要求しました。



- 💡 新しい年俸制が4月実施で検討中。
- 💡 新任^{大学}教員、在職^{大学}教員にも昇格人事で、強制適用。
- 💡 成果主義賃金の大幅拡大、人勧からの離脱。

成果主義賃金拡大の狙いは、コスト管理(コストカット)。 少ない人件費の取り合いで、志気は下がる一方。

細部までは決まっていないようですが、第3の年俸制では、成果主義賃金が大幅に拡大されることは間違いありません。新しい年俸制について大学は、(教員評価を給与に反映させる制度が導入された時と同様に)成果主義賃金の拡大が教員のモチベーション向上に繋がるような説明をしています。顕著な業績を上げれば、給与面で厚遇するので、モチベーションが上がる、という主張です。

年功序列を打破し、職位や勤続年数に関係なく成果を出すことで適切な処遇に結び付け、教員一人ひとりが高い意欲を持ち、多様で優秀な人材確保につなげる。(大学の説明)

しかし、成果主義賃金の導入は歴史的に、(年功序列的な賃金体系で必然的に膨らんだ人件費の)コスト管理が主たる目的です。したがって、本学の第3の年俸制も、コストである人件費を、総額としても平均額としても圧縮することが想定されていると考えられます。

大学は過去の交渉のなかで、「人件費に充てられる運営費交付金が減っている」と繰り返し繰り返し主張してきました。人件費に充てられる運営費交付金が減るなかで、顕著な業績を上げた者の業績給を増やすためには、どこかを減らす必要があるのは自明です。減給の対象になるケースとして、これまでの評価基準でいう「D：やや良好

でない」や「E：良好でない」に加え、大勢の一般的な業績（現在の評価基準では「C：良好」とか「B：特に良好」）の教員も含むことになるかもしれません。あるいは、第3の年俸制へ移行しない「月給制教員」、さらに教員以外の職員の昇給が抑制される可能性も、否定できません。

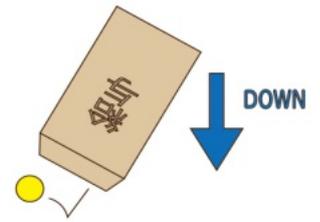
厚遇される場合の業績基準は今のところ不明ですが、大学が言うように、人件費総額が増える状況にないのであれば、極々一部の教員の業績給の原資として、多くの教員の給与水準が引き下げられる懸念は拭えません。

昨年末の交渉で大西理事は「人勸準

拠だから本学の賃金が守られている」という主張を繰り返しました。つまり、「人勸から離脱した第3の年俸制では、

『賃金を守らない』」ことを意味します。第3の年俸制の人勸離脱は、組合が毎年求めている「人勸による最低限度の賃上げ」すら実施しないことを正当化しようとする企みかもしれません。

そんな年俸制を、昇格人事で本人が望まない中で強制的に適用することが、モチベーションや業績向上に繋がるといのでしょうか。



職務内容を限定しないままの業績給拡大はおかしい。 成果主義賃金の拡大は、過労死への入り口。

仮に、業績給を導入するとしても、職務の範囲・内容を限定・明確にすることが大前提です。誰でもわかることですが、成果を出すための平等な機会が与えられなければ、成果を一律に評価することが不公平になるからです。

いま教員の業務はなし崩し的に増えています。きめ細やかな学生対応、無償での複数学類の兼任担当、望まれない大学改革への対応やその他の諸々の学内業務等、超多忙化が急速に進行しています。大学は職務の範囲を明確に定めないことで、私たちに時間を無視してがむしゃらに働いて成果を出すこと、そしてそのことによる大学への貢献を求めているのです。

大学は教員の多忙化解消には関心を示しま



せん。裁量労働制であるから、という理由にならない理由で、その責任を放棄しているのが実態です。コロナ禍での遠隔授業対応で多くの教員が長時間労働を余儀なくされたことに関心が払われたのでしょうか。また昨年、金沢労基署の行政指導を踏まえて実施された「深夜・休日労働の申請」についても、教員の労働実態を無視し、研究時間を自己研鑽に押し込め、多忙化、超長時間労働の責任を教員個人に押しつけています。

そもそも大学教員は、成果主義制を主とした賃金制度にはなじみません。仮に、それでも、成果主義の拡大を主張するのであれば、その前に大学がすべきことは、誰もが成果を出すことが出来る環境を整えることです。



そもそも現状の評価制度では成果があがらないのか？

本学では以前から、成果主義賃金制度が段階的に導入されてきました。

(1) 1号年俸制 (H27年～)、(2) 2号年俸制 (H31年～)、(3) 教員評価を給与に反省する仕組み (H31年～) など。第3の年俸制を導入するという事は、大学は、既存の制度ではダメという評価をしているのでしょうか。

しかし、仮にダメだというのであれば、その具体的な検討と評価結果を示すべきです。過去に評価制度を導入する際にも、具体的なエビデンスを示すことなく、「成功の見込みといわれても、何か改革しようとしているときに、これをやればモチベーションが60%上がる等という説明はできない」「まだ何もしていない段階で、やるなといわれてもそれは違う」(2016/12/20団体交渉での福森理事の発言)等と言って行き当たりばったりで導入し、その制度の検証をせず、説明責任も果たさないうまま、また新しい評価制度(第3の年俸制)を始めようとする姿勢に対し

て、大きな不信感を持ちます。

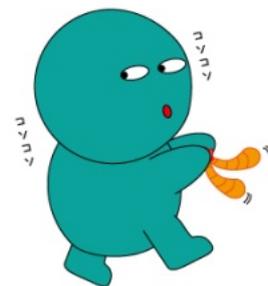
科学的な根拠が一切説明されていません。翻って考えれば、成果主義賃金によってモチベーションが上がるという根拠を示すことが出来ないのが実状でしょう。

だからこそ、第3の年俸制の導入は、モチベーションアップを標榜しつつ、その実態は、コストカットなのです。

組合から、(3)の「教員評価を給与に反映する仕組み」が導入される前後で、評価区分毎の人数割合の開示を求めましたが、大学は拒否しています。現時点においても、評価の給与への反映はブラックボックスです。そんななかでの成果主義賃金の拡大は、評価への不信を増幅するだけです。

また、業績給といっても金沢大学と同規模の私立大学の給与には遠く及ばないのが現実です。

ニホぐらいなら バレないでしょ!



そんなによいものなら、学長、理事から、お先にどうぞ。

第3の年俸制は生活の保障が約束されない制度。

年功的要素も残る現在の給与制度は労働者のライフステージに合わせた生活給という側面が強いものです。そしてそのことの問題が指摘されていることも事実です。しかし、生活給的要素が大きい基本給部分についても成果主義賃金を大幅に入れることは問題です。

そもそも、学長や理事の給与もまた、生活給の考え方で設計された体系の最上位にあるものです。その自らの給与体系を温存しつつ、若手教員の給与か

ら抑制しようとする姿勢に正義はあるのでしょうか。

もし、第3の年俸制で給与が増えるというのであれば、「学長、理事からお先にどうぞ」と申し上げたい。また、学長、理事が、仮に就職時から第3の年俸制であったとして、どれぐらい生涯賃金が増え、業績が上がったのか、シミュレーションして示していただきたい。高給、高業績が実現されたのでしょうか。



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

雇用形態 常勤職員 フルタイム非常勤職員 パートタイム非常勤職員 その他

電話番号 (携帯電話)

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

--	--	--	--	--	--	--	--

*給与支払時に、大学が組合費を給与から控除し、一括して組合に渡す方法です。
*職員番号は、職員証、給与明細書に記載されています。

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。

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/

まだ加入されていない方は、ぜひ組合に加入してください。
組合を通して大学に意見を表明していきましょう。



あんしん むすぶ 教職員共済

<https://www.kyousyokuin.or.jp/>

教職員の皆さまの
“もしも”に幅広く備える。

12の保障で
月掛金900円

賠償責任を
問われたとき

火災や風水雪害・地震などで
被害にあったとき



教職員賠償 個人賠償 住宅災害等 火災等 災害見舞

総合共済

ケガ・病気・休業をしたときや、死亡したとき その他



死亡 後遺障害 傷害 入院・休業 介護(傷害事故による) 退職 遭難救助

「業務中」も「日常生活」も
あんしんサポート!
まずはお気軽に資料請求を



※この共済は損害保険ジャパン株式会社とのセット商品で、月掛金 900 円のうち 170 円は損害保険ジャパン株式会社の保険料です。
※ご契約にあたってはかならずパンフレットおよび重要事項等説明書(契約概要・注意喚起情報)をご覧ください。

厚生労働省認可

教職員共済生活協同組合 大学事業所

〒162-8624 東京都新宿区山吹町 10-1 ラポール日教済
TEL: 0120-628-095

承18-企-33 (1809)