

くみあいニュース

山口大学教職員組合（2019年8月9日）

第201号（2018年度-第9号）／電話：083-933-5034・メール：fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp

「人事給与マネジメント改革基本方針(案)に関する質問」を提出(8/8)

組合は8月8日（木）、学長宛に「人事給与マネジメント改革基本方針（案）への質問」（3頁～4頁に掲載）を提出しました。

この「質問」は、7月2日（火）に開催された第178回部局長会議に協議資料として出された「人事給与マネジメント改革基本方針（案）について」（2頁に掲載）で書かれている各項目について、それぞれ疑問を投げかける形で尋ねたものです。



この基本方針（案）は7月の各学部教授会等で部局長から説明されていますが、教員の受け止め方にはかなりの温度差があると思われます。一部では、新年俸制への移行を希望しなければ、特に影響はないと受け止めている方もいるようですが、この基本方針（案）にもとづいて実際の制度改変が行われた場合、「労働条件の不利益変更」となる可能性もあります。

基本方針（案）が出されるもととなった、業績評価と新年俸制を主な柱とする文部科学省の「人事給与マネジメント改革ガイドライン」が2月25日に示された当時、大学側（田中人事労務担当副学長）は「大きな問題であり、組合と相談しながら対応したい」として組合の「協力」を求めていたことからすれば、今後、組合と協議・交渉を行いながら対応すべきことですし、全教員等からの意見聴取も丁寧に行うことが求められます。

業績評価と待遇が連動するいわゆる「成果主義賃金制度」を全面的に導入することは、もともと個々の研究分野での長期的な視野のもとでの研鑽・真理探究を基本としている大学教員にはなじまないものです。しかし、政府・文科省の動向等からして、導入せざるを得ない状況となれば、特に業績評価については公正さと透明性が担保されることが必須だと考えます。

無給医問題についての質問への学長名回答書届く(8/6付け) ～山口大学には「無給医」はない？すべて時間外手当等の申告漏れと～

前号（第200号）でお知らせしましたとおり、組合は7月25日（木）に無給医問題で学長に対して質問状を提出していましたが、学長名回答書（8月6日付け）が8月7日（水）朝方に届きました。併せて、組合の求めに応じる形で文部科学省からの調査依頼文（1月4日付け）・山口大学からの調査結果（2/28締切分）・2月20日開催の病院戦略会議議題提案書等の資料も提示されました。

回答書では、報道されたような「無給医」ではなく、雇用契約を締結した者の時間外勤務等申告漏れの判明とされていますが、遡及者は92名、遡及支給額は計6,600万円となっています。また、今後の対応策としては、「大学院生の診療助教（週4日）の診療科配置について必要な場合は、1名以上の雇用を認める」「大学院生の非常勤医師について、週1日を1日または2日とする」等があげられています。

2019年人事院勧告出される(8/7)～完全実施は当然の要求 ボーナスは0.05か月引き上げて年間4.5か月分に、月額はわずか387円(0.09%)

人事院は8月7日（水）、内閣総理大臣に対して国家公務員給与に関する勧告を提出しました。これによると、基本給は僅か387円の引き上げ（0.09%）となっていますが、ボーナス（勤勉手当）については、今年も昨年同様0.05か月引き上げとなります。

なお、住宅手当については手当の支給対象となる家賃額の下限を4,000円引き上げて16,000円とし、これにより生ずる原資を用いて、手当額の上限を1,000円引き上げ28,000円とすることとされています。減額となる者については1年間の経過措置を講ずるとされています。

国立大学法人化により国家公務員ではなくてからも山口大学教職員の「給与・ボーナス」等は人事院勧告どおりに実施されてきましたが、近年、勤勉手当の「値切り」が行われたこともあり楽観はできません。



人事給与マネジメント改革に関する基本方針（案）について

I 趣意
 国立大学が教育研究力の強化・発展を目指し、社会からの要請を自覚しながら、自律的に人事制度を見直し、合理性・実効性・魅力ある人事給与制度の実現を図ることを目的に「国立大学法人等人事給与マネジメント改革ガイドライン（以下、「ガイドライン」という。）」が文部科学省から通知された（ガイドライン概要是別紙のとおり）。
 将来に希望の持てる魅力ある人事制度を実現するため、人事評価及び年俸制をパッケージとして取り組むことを目的に基本方針を定める。

II 基本方針

1 人事評価制度について

(1) 評価者・被評価者
 人事評価制度の適用対象職員（被評価者）は、原則として、全教員とする。最終評価者は部局長等（部局長等にあつては、学長）とし、必要に応じて一次評価者、二次評価者を置くことができる。最終評価者は学長に報告を行う。

(2) 評価の対象項目・評価基準
 現行の人事評価制度の対象項目を構造するとともに、教員業績による評価が給与に二重に反映されないよう、教員業績に応じて支給される給与項目・支給基準を人事評価の対象項目・評価基準に移行させる。また、質に係る評価の一部数値化等、評価基準を明確にする。
 評価は、教育領域、研究領域、大学管理運営領域、社会貢献領域及び部局特有領域の量及び質に関して絶対評価で実施し、その結果を元に順位付け（相対評価）を行う。各評価項目のエフォート、評価項目等は、各部局の特性を考慮する。

(3) 実施に対する説明
 評価者及び被評価者に人事評価制度を十分説明することで、人事評価制度の透明性を高め、教育研究力を一層高める取組みを加速する。

(4) 評価作業にかかる負担軽減
 業績評価システムの活用、内閣府が策定した「研究力の分析に資するデータ標準化の推進に関するガイドライン」に示された標準化データの活用等、評価作業の負担軽減について検討する。

(5) 評価サイクル
 1年単位（4月～3月）とする。ただし、研究領域については複数年の実績を反映できるようにする。

(6) 評価の透明性の確保と評価結果
 評価基準を明確に示すとともに、最終評価者に対する異議申立て制度を設ける。
 評価者は評価の透明性を確保するために、多数の教員を満点評価とする等ではなく、被評価者との事前面談を通じて評価基準に沿った人事評価を実施し、オローラップ面談を行う。

(7) 給与への反映方法

- (ア) 新年俸制
 新年俸制で定義される「業績給」に評価結果を反映させる。
 - (イ) 現行年俸制
 現行の給与への反映方法を基本とする。
 - (ウ) 月給制
 「昇給」及び「賞与（勤勉手当）」に評価結果を反映させる。

(8) 教員業績に応じて支給される給与について
 月給制や年俸制といった給与体系の違いにかかわらず、人事評価を公平・公正に実施し給与へ反映させることを基本とする。そのため、教員業績による評価が給与に二重に反映されないよう、現行の教員業績に応じて支給される給与は、（7）で示した給与制度の財源に加え、人事評価の結果として給与に反映させる（給与内訳は別紙のとおり）。

教員業績に応じて支給される給与の原資	
<input type="checkbox"/> 昇給（特別昇給）	<input type="checkbox"/> 實与（勤勉手当）
<input type="checkbox"/> 備給調整給	<input type="checkbox"/> 特別貢献手当
研究分野（表彰・論文掲載・特許）、競争的資金獲得、病院収益	

2 新年俸制について

(1) 年俸の構成
 ガイドラインにおける新年俸制の3要件を条件とした上で、人事評価を給与（業績給）に反映し、合理性・実効性・魅力ある人事給与制度の実現を図る。

新年俸制の3要件

(ア) 年額の給与（年俸）が設定された上で、それが1年の中で分割されて支払われていること
 (イ) 「基本給」や「職務給」に加え、「+」「-」の成績率のある「業績給」が設定されていること
 (ウ) 在職期間の長期化により必ずしも待遇が有利になることとはならないもの

(2) 年俸の設定方法
 ガイドラインにおける基本給、業績給及び職務給について、本学の教員人件費の予算の範囲において、従前の給与体系にとらわれず弾力的な給与制度を策定する。

基本給の設定方法

案1 職位に基づき固定額とする（昇給なし）
 ○ 在職期間の長期化により待遇が有利となることはない
 ○ 業績給の割合を高く設定することが可能となり、人事評価の結果に対する給与への反映の度合いが大きい

案2 大学独自の基本給（年俸表）を設定する（毎年昇給あり）

○ 国の給与制度にとらわれない能力・実績に応じた基本給決定が可能
 案3 国に準拠した月給制の月額×12を年俸額とする（毎年昇給あり）
 ○ 月給制の給与決定が年俸制に反映される

案4 その他

業績給の設定方法
 現行の給与制度にある教員業績に応じて支給される給与を業績給の財源として、人事評価に基づく「+」「-」の成績率のある業績給を設定する。

職務給の設定方法
 役職手当、職務附加手当、賞与の役職段階別加算等を職務給の財源として、部局長等の職務に応じた職務給を設定する。

2019年8月8日

国立大学法人山口大学
学長 岡正朗 殿

山口大学教職員組合
執行委員長 福田修



人事給与マネジメント改革に関する基本方針（案）に関する質問

このことについて、7月2日（火）の第178回部局長会議結果を踏まえて、去る7月8日（月）に人事課長等から、教員の昇任制度（大学戦略）・称号付与制度（部局戦略）と合わせて説明いただきましたこと、お礼申し上げます。

この内、「昇任・称号付与」については過半数代表者・組合への説明等を経て次回部局長会議（第179回・9月3日開催予定）で最終確認し、10月1日付け規則制定予定とされておりますが、全教員の労働条件変更となる、場合によっては「労働条件の不利益変更」となる可能性のある「人事給与マネジメント改革基本方針（案）」に関しては具体的なスケジュールは示されておりません。したがって、今後、教員などからの意見聴取は当然のことながら、私どもとの協議を踏まえて対応されることと考えます。

なお、2月25日に文部科学省から示された、業績評価と新年俸制を主な柱とする「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」にもとづいて、業績評価と待遇が連動するいわゆる「成果主義賃金制度」を全面的に導入することは、もともと個々の研究分野での長期的な視野のもとでの研鑽・真理探求を基本としている大学教員にはなじまないものです。加えて、大学・学部等の運営について、その都度受け持った役割に応じて、それぞれの教員が協力・共同しながらよりよい山口大学をつくりあげるという観点からすれば、そこへ必要以上の評価・競争を導入することについても、全体としてはマイナス方向に作用する危険性があると考えるものです。

今回の「基本方針（案）」が実際の制度変更にどのように繋がっていくのかについては定かではありませんが、当面、教職員組合としての今後の検討の参考とするため、以下のことについてお尋ねしますので、回答方よろしくお願いします。

記

1. 人事評価制度について

- ① 評価者について、一次及び二次評価者については、いわゆる「学科主任等」あるいは「当該講座の教授等」を想定しているのか。
- ② 現行の人事評価制度の内、「教員業績による評価」に該当する制度についての資料（取扱要項・通知・運用実績等）を提示いただけないか。
- ③ 評価項目についての絶対評価の割合及び相対評価の各項目別百分比についてはどのように定めるおつもりか。
- ④ 評価項目の内、部局特有領域の設定については、各部局長等の「意見」を踏まえた設定を予定しているのか。
- ⑤ 人事評価制度の検討過程において、教員等への直接の資料提示方法及び直接説明する機会の設定等についてどのようにお考えか。
- ⑥ 内閣府策定の「研究力の分析に関するデータ標準化の推進に関するガイドライン」については、大學関係者等の間でも様々な意見・評価があると思われるが、「標準化データの活用」についてはどの程度組込むおつもりか。
- ⑦ 評価サイクルについては1年単位としつつ複数年の実績反映も組込むことであるが、複数年とは2～3年、又は5年～10年、あるいはより長期の期間等の内、どの程度を想定しているのか。
- ⑧ 評価の透明性確保のための「異議申立て制度」については、同一評価者によるものではなく、多面的な評価見直しが可能となる制度にすべきと思われるがどのようにお考えか。

- ⑨ 給与への反映方法の内、「昇給」及び「賞与（勤勉手当）」については、現行制度の運用それ自体に対して、一部に、透明性を欠くとの批判が生じているが、そうした運用状況を踏まえて、より公正かつ透明性のあるしくみをどのように策定されるおつもりか。
- ⑩ 教員業績に応じて支給される給与体系の内、「特別貢献手当（研究分野）」は本年4月1日に運用開始されたものであることを考慮すれば、ただちにその運用基準を変更することには疑問もあるが、この点いかがお考えか。

2. 新年俸制について

- (1) 年俸の構成（新年俸制3要件）に関して
 - (ア) 「年額設定の上、分割されて支払われていること」の意味は「年間総額ありき」ということか。
 - (イ) 「業績給に+/-を設定」の内、「-」はその要件が設定されておればよしということか。
 - (ウ) 「在職期間長期化により待遇が有利になることはならないもの」との意味は、例えば55歳昇給停止制度等も含まれるということか。
- (2) 年俸の設定方法に関して
 - ① 基本給の設定方法について

案1・案2・案3と列記し、案4その他としているが、案1から案3までのいずれかが選択肢となるとの考え方。また、それ以外の設定方法もあり得るとの考え方。
 - ② 業績給の設定方法について

「現行の給与制度にある教員業績に応じて支給される給与を業績給の財源として」とあるが、これらの内、人事評価に基づかず支給されてきたものはいずれか。
 - ③ 職務給の設定方法について

現行の「役職手当」「職務附加手当」「賞与の役職段階別加算額」については、概ね、その職務に応じて特に差異を設けることなく支給されていると考えられるが、これについても、人事評価の対象と考えているのか。もしくは、これらは単に現行手当の統合による手当名称の変更のみと考えているのか。

3. 給与内訳（大学教育職員）について

- 「現行」と「方針（案）」はいずれも総額65億3,300万円とされており、その中の評価に基づく給与支給額（教員業績に応じて支給される給与）は8億4,700万円とされているが、総枠を変えずに、②（特別昇級）から⑦（特別貢献手当）までの各支給費目の支給額を増減させるという考え方。

4. 各部局長への説明と部局教授会等での説明について

- ① 知りうる限り、部局長の受け止めは厳密に見た場合、正確さを欠いているケースがある上に、一部の学部等では、資料を配布することなく口頭説明のみであったり、一般教員へ伝わっていないケースがある等、問題の重要性からすれば不適切な対応に留まっているとの批判が聞かれるが、こうした事態についてどのようにお考えか。
- ② こうした「説明」の結果、今回の改革は新年俸制への移行を希望しない教員にとっては特に影響は及ばないと受け止めている教員も少なくないが、各部局長がそのように理解するような説明を行つてはいいのか。
- ③ 特に、業績評価項目は単に現行制度を移行させるのみのものであると理解されるような説明を行つたのか。なお、「+」「-」の成績率のある「業績給」との要件なるものは、月給制に留まる教員に適用されることはないとの理解は正しいのか。
- ④ 今回の「基本方針（案）」にもとづいて給与制度を変更した場合、その影響は全教員に及ぶ可能性があると考えられるが、そうした大きな制度変更となることについて、単に部局長会議での報告・審議ではなく、全教員を対象とした説明会を隨時開催すべきと思われるが、どのようにお考えか。

以上