

くみあいニュース

山口大学教職員組合（2019年10月15日）

第202号（2018年度-第10号）／電話：083-933-5034・メール：fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

人事給与マネジメント改革、業績評価制度と評価結果の給与への反映方法、月給制と新年俸制の関係等、もっと丁寧に詳しくとの声多数



7月2日(火)の部局長会議で基本方針（案）が示され、9月3日(火)の部局長会議でその具体的な評価項目・評価方法と評価結果の給与への反映方法が示された「人事給与マネジメント改革」は、10月1日(火)の部局長会議で一部修正を加えたものが提示されました。教員への説明は9月教授会で各学部長から行われた後、10月に入ってからは田中人事労務担当理事及び人事課職員が各学部へ出向いて「説明」を行い始めています。

この間、教員の中からは「あまりにも複雑で教授会での報告だけでは分からない」等の声が挙がっていますが、現在行われている田中理事等による大学からの直接の説明を聞いた教員からも「もっと合理的な説明をして欲しい」等の声が挙がっています。一部には、「月給制に留まっていれば特に影響はない」との受け止めもあります。

そうした中、組合は人事課長等からの説明（7月以降、計3回）、学長への質問状提出と回答、人事課への質問・再質問等という形で、問題点・疑問点等を指摘し続けてきました。

10月1日の部局長会議で提示された第二次案の「業績評価制度・評価結果の給与への反映方法」は、9月3日提示の原案と何が変わったのか？ ～文科省の「意見」を受け、「学長が学部の判断に意見を述べる事ができる」を追加等～

10月11日(金)人事課からの組合説明の際、原案と第二次案との変更点を確認したところ、以下のとおりとなっていました。

「業績評価制度」では、「目的」の文言修正の他に、6の（1）評価項目で、「学長は、部局から提出された業績評価票について適当ではないと判断した場合、当該学部に意見を述べる事ができる」ことを追加記載したことが大きな変更点です。これは、文科省の「学長のガバナンスが効いていないのではないか」との「意見」を受けてのことと思われるのですが、単に「意見を述べる」に留まるのか、学部の自立的判断は尊重されるのか、との声が聞かれます。

その他にも、「大学院専門教育・研究指導では、博士課程の素点を大きくする」「部局運営で委員会・ワーキング構成員数等を必須指標とする」「地域への貢献で出前講義は必須指標とする」、評価方法の項で「異議申立期間を『少なくとも2週間を確保する』」、現行年俸制の新年俸制への移行を「移行することを念頭に」から「移行を依頼し」に修正、評価スケジュールに6月の賞与・業績給を「標準」で支給することを追加記載、等が修正されています。



「評価結果の給与への反映方法」では、「趣旨」で新年俸制の目指すところを追加記載、具体例（案）のなかでは、月給制・新年俸制のいずれも、E評価の内容を具体化するなどしています。

次第に明らかになる「新事実・確定方針」～人事給与マネジメント改革案への組合からの再度再三の質問に対する回答で



8月8日付提出の質問状「人事給与マネジメント改革基本方針（案）に対する質問」（「くみあいニュース第201号」参照）への学長名回答（次号掲載予定）が、8月26日(月)に提示されましたが、退職手当との関係、現行月給制と新年俸制の関係、タイムスケジュール等の重要なことについて不明確な回答となっていたため、9月25日(水)及び9月26日(木)に、人事課へ対するメールでの質問と「回答」、さらには人事課長等からの組合への部局長会議結果説明会での質疑等を通じて、新たな事実が明らかになっています。例えば、実施時期について、ある学部では「来年3月までに制度設計を終える」とのみ受け止められていましたが、他の学部では「来年4月に規則が施行される」と説明されていました。これについて人事課は9月25日「2020年4月までに制度設計を行う予定」としながら、再質問への回答（9月30日）では、「制度設計及び施行は2020年4月を予定している」というものになっていました。

現行「業績給(給与総額の5%程度)」の大半は大学院手当

～区分C(標準)であっても、15万円～28万円の減額 博士課程担当はその倍に～

改革案によれば、「教員業績による評価が給与に二重に反映されないよう、俸給調整給及び特別貢献手当の支給要件と業績評価項目が同一なものは支給要件から外し(原案・第二次案では”一本化し”)として、昇給・賞与に「反映」させることとなっています。その財源比率をみてみますと(年間給与支給割合)、給与総額の内、5%程度に相当する現行の「業績給(昇給及び勤勉手当)の”良好・優秀”等と特別貢献手当、大学院手当」1億8,400万円の91%、1億6,800万円が俸給調整給(大学院手当)です。これに現行で給与総額の12%となっている「勤勉手当」を加えた17%分を業績評価によって「再配分」というのが、今回の改革案です。

「参考」として「給与モデル」が示されていますが、月給制・新年俸制のいずれも、「区分C(標準)」であっても現行給与から15万円～28万円減額となります。博士課程担当者(調整数2)の場合は、その倍、教授であれば年額で50万円以上減額となる可能性があり、博士課程の講義を担当している教授がこれまでと同水準の給与を確保するためには、区分Aを「獲得」することが必要となります。

この点に関して、田中副学長が出席した学部での説明会での質問・意見に対して「そもそも今まで大学院手当を支払っていたのがおかしい」と発言し、出席者が啞然とする一幕もあったとのこと。

大学院手当の「評価にもとづく給与への吸収」は、退職金の大幅減額に？

～博士課程担当教授(調整数2)の場合、100万円以上減額の可能性も～

ご記憶の方も多いと思いますが、今年4月からの大学院手当支給基準「改悪」は組合のとりくみの結果、いったん「凍結」されましたが、その時に組合が指摘した「大学院手当の減額により、退職手当が大幅減額となる」との危惧が今回も繰り返されようとしています。例えば、勤続年数32年の教授で博士課程担当の場合は退職手当額が100万円以上減額となる可能性があります。

実際、学長名回答(8/26)を踏まえた9月25日の組合から人事課への質問「大学院手当を業績給に吸収・廃止した場合、支給基礎額が減額となり退職手当支給額が大きく減少することとなるという理解は正しいのか」に対する人事課の回答(同日)は、「退職手当の支給総額は少なからず減少する可能性がある」というものでした。これに対して、具体的にどのような場合を想定しているのかとの再質問への回答(9月30日)は、「退職手当の計算については、文部科学省が行っており、今後どのようになるか断言できないため『可能性がある』と回答しています」というものでした。

これについて、10月11日の人事課からの説明の際に問いただしたところ、「文科省から、新年俸制移行者については、俸給調整給(大学院手当)支給を廃止しても実際に大学院教育を担当していれば支給基礎額に加えることを確約いただいた。月給制についてもその方向で検討しているとのことだった」との説明がありました。しかし、「退職手当支給基準は国家公務員退職手当法に基づいたものであり、文科省のみがその基準と異なる計算方法で支給できるということが法的に可能なのか？」との質問に対する明確な「回答」はありませんでした。

人事給与マネジメント改革問題の経緯(山口大学と組合)

7月2日	火	第178回部局長会議～人給マネジメント改革基本方針(案)出される
7月8日	月	*組合への人事課説明:人給マネジメント改革基本方針(案)他
7月30日	火	くみあいニュース第200号(2018-8)～人給マネジメント改革問題報じる(人事課説明等)
8月8日	木	学長宛「人給マネジメント改革に関する基本方針(案)に関する質問」提出
8月9日	金	くみあいニュース第201号(2018-9)～人給マネジメント改革問題報じる(質問提出等)
8月26日	月	学長名「人給マネジメント改革に関する基本方針(案)に関する質問(回答)」受領
9月3日	火	第179回部局長会議～教育職員の業績評価制度及び評価結果の給与への反映方法(案)提示
9月13日	金	*組合への人事課説明:業績評価制度及び評価結果の給与への反映方法について
9月25日	水	人事課へ質問メール送信～大学院手当と退職金支給額・学部による説明の違い・今後の予定等
9月25日	水	人事課からのメール回答届く～「退職手当支給額減少の可能性あり」
9月26日	木	人事課からの回答を踏まえた再質問送信:退職手当支給基礎額・制度設計と施行時期
9月30日	月	人事課からの回答届く～「制度設計・施行時期はいずれも2020年4月を予定」
10月1日	火	第180回部局長会議～教育職員等の業績評価制度及び評価結果の給与への反映方法原案の一部修正案提示(新年俸制給与体系の具体的提示、給与モデルも提示)
10月11日	金	*組合への人事課説明:人給マネジメント改革の一部修正案について