

くみあいニュース

山口大学教職員組合（2019年12月26日）

第208号（2018年度-第16号）／電話：083-933-5034・メール：fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp

今回の改革案は白紙撤回・再検討すべきである ～第1回団体交渉(12/13)結果続報(詳細)です！～

12月13日（金）の第1回団体交渉で田中理事は、大学院担当者の年収大幅減が不利益変更であることを認めながらも、手当廃止による退職金減額についての判断を留保したことは「くみあいニュース第207号」（12/19発行）で報じたとおりですが、今号では、交渉の主な議論を紹介します。なお、第2回団体交渉は、日程調整の結果、年明けの1月14日（火）午後4時10分からの開催が決まりました。



『大学教育職員が遺憾なく能力を発揮できる』評価システムではない



交渉冒頭、福田委員長が今回の改革案の主要な問題点と、組合の基本認識について以下のとおり述べました。

- 「業績評価制度案」の「目的」で、「大学教育職員等が遺憾なくその能力を発揮することができるよう評価結果を厳格かつ公正に給与（業績給）に反映する」としているが、教員は「よし頑張ろう」ということにはならず、むしろ不安と不満が蔓延している状況だ。
- 山口大学のような形で、月給制教員にまで新年俸制と同様の業績評価を給与へ反映する方式を導入している大学はほとんどない。大学院を担当している教員にとっては、一旦、年間数十万円規模の給与を削減されたうえで、それを複雑な評価指標のもとでポイントを積み上げ、どれだけ取り戻せるのかということになり、基本的には労働条件の重大な不利益変更となる。
- しかも、月給制にとどまった場合には、退職金の減額が生じ、新年俸制に移行する場合とは異なる大きな不利益変更をもたらすものとなっている。結果として新年俸制への移行を強制するような制度設計は到底、容認できるものではない。
- 以上から、組合としては制度全体の見直し、あるいはその凍結が必要であると考えている。



CHECK 組合からの改革案の問題点指摘に対し、背景説明に終始(交渉冒頭)

これに対し田中理事は、「人事給与マネジメントシステムによる評価結果の給与への反映は、大学によってそれぞれ違うが、きちんとした評価ができているかどうか文科省としては非常に重視している。」「文科省が2月にガイドラインを出して、これに従ってやらなかったら運営費交付金に反映させる、としている中では、進めて行かざるを得ない」「プラスマイナス10%で運営費交付金が評価され、予算が左右される。いずれプラスマイナス20数億円が山口大学として不安定な財源となる。そうした背景のなかで考えざるを得ない。」等と、背景説明に終始するのみで、今回の制度改悪の問題点に何ら答えることができませんでした。



新年俸制導入例あるも、月給制の評価による給与決定システム導入例の提示なし

組合が「新年俸については一定程度導入されはじめているが、月給制にまで新年俸制と同様の業績評価にもとづく給与決定システムを導入しようとしている大学はほとんどないはずだ」としたのに対し、大学側は「まったくやっていないということはない」と答えたものの、具体例をあげることができませんでした。



「月給制についても同意が必要かどうか考えさせて欲しい」(田中理事) ～給与制度の大きな変更であり、本人の同意必要だ(組合)～

さらに組合は、文部科学省が新年俸制の導入と全教員への適用を求めるさい、在職者については「本人の同意が必要」としていることを指摘しました。そのうえで月給制についても新たな業績給を導入すれば給与制度の大きな変更になり、本人の同意が必要ははずだと質しました。それに対し田中理事は「月給制は今までどおりです。今ある制度を引き継ぐわけですから」として、組合の指摘を認めませんでした。最終的には「法律的なことになるので、少し考えさせていただきたい。」と答えざるを得ませんでした。

組合はまた「大学院手当を廃止すれば月給制は退職金が減額となる。一方、新年俸制については退職金を保障するという政府・文科省の対応は通常ありえないことであり、新年俸制の導入・拡大をこそ重視していることの表れだ」として、山口大学の改革案がいかに特異なものであるかということ強く指摘しました。



「下がる人はきちんと保障しなければいけない」(田中理事)

こうした指摘に対して田中理事は「地域連携やっている方、外部資金をたくさん獲得している方はどうするのですか。大学は大学院だけで動いているわけではない。」等と、議論をすり替えようとしたが、組合は「モデル給与によれば、博士課程担当の教授はC評価だと年収が53万円も減る。優秀のはずのB評価で27万円減、A評価でも2万円減り、特に優秀のS評価でようやく8万3千円のプラスにしかない。全体として不安度が増し、新年俸制の場合は各区分ごとの反映額の差が大きく、業績評価結果によって毎年の給与が月給制以上に大きく変動する可能性がある。」と、具体例をあげて批判しました。

これに対して久保人事課長は、「給与モデルのBは調整数1(修士)、Aが調整数2で設定しており、現行給与に合うようにept(評価配点)を配分する」と説明し、田中理事は「スタートとしては大きな混乱は起こらないだろう」などとしたが、配分は人ではなく学部全体へのものであり、現在の給与水準が確保される保証はありません。これは、評価ポイントで大学院教育の占める率が限られていることから明らかです。

組合がさらに追及した結果、田中理事は「下がる人はきちんと保障しなければいけないと、我々も思っています。考えてみます。」との「回答」がありました。

続いて組合が大学院担当の実績が評価によって給与(勤勉手当)へ反映されるまでのタイムラグの問題を指摘した後、不利益への対応を再度、質したところ、「やはり大学院手当が消えるわけですから月例賃金下がりますので、そこをどうするかということを考えている。検討している。」等と答えました。

.....

以上、第1回団体交渉報告・続報でした。

部局によっては教授会場で、今回の改革案への危惧が表明されるようになってきました。当初、「ソフトランディングするから、心配ない」と説明されていたのに対して、組合ニュースなどによって、どうもそうではなさそうだという声の広まりつつあることの反映でしょう。教員個人々人のきちんとした納得なしに強行することは、どう考えても理不尽としかいいようがありません。

白紙撤回・再検討を!

