

くみあいニュース

山口大学教職員組合（2020年2月26日）

第212号（2018年度-第20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案説明会に150名 ～吉田地区で約100名・常盤地区50名等、質疑多数～

組合との交渉を経て決まった「評価財源の大幅見直し」等を踏まえて、兼ねてから組合が求めていた全学的な説明会が2月18日（火）午前9時半から11時過ぎまで吉田地区をメイン会場に開催されました。

はじめに田中和広人事労務担当副学長が、法人化当時から現在までの様々な「改革」を概観した上で、今回の業績評価実施要項及び給与への反映方法について40分程度説明しました。

給与への反映方法については、「このことは教職員組合となお、協議継続中であり、あくまでも現時点での案ということだ」とした上での説明となりました。

続いて、参加者からの質問・意見に田中理事が一問一答方式で「回答」する形で、質疑応答が進められました。質疑の多くは主会場の吉田地区の参加者からのものでしたが、常盤地区からも2名から質問がありました。なお医学部・附属病院では診療等の関係もあり、参加者は10名ほどにとどまったとのことでした。



各区分を何人とするかは学部の判断だがC以下も必ず(田中理事) ～評価区分BとCの差縮小を！ 相対評価は部局内での競い合いに！～



A+ A- B+ F-
S- C- E+ D-

組合関係者（滝野現書記長等）からの質問・要望とこれに対する説明・回答は、①B・A等を何人とするかは部局判断でよいのか（回答：「それでよい」）②Cは年間0.5か月分以上と大幅な給与引き下げとなる。A・Sの財源は、勤勉手当引き下げ分以外の2割分から捻出できるはずであり、必ずCを出す必要はないのではないか（回答：「出すようにしてほしい」）③必ずC以下を、というのであれば、CとBとの差が大きいのは問題である。合理的な成績率となるよう改善してほしい（回答：「ご意見として承る」）④絶対評価の後、結局部局単位での相対評価となれば、部局の中で競り合うことになる。大きな問題だ。その意味では、学部が全体として頑張れば翌年のept（評価配点）の配分増につながる必要がある。KPI（成果指標）の達成状況とあるが、具体的にはどうなのか（回答：「マネジメント改革は全国で上位5番目位に評価されている」）、等といった質疑が交わされました

業績評価票の素点は例示、学部で決めてよい(田中理事)

一般参加者からの意見等としては、東アジア研究科での業務が正当に評価されない心配があるとの声が出ました。これに対しては、業績評価票で示した素点はあくまでも「参考、例示」であり実際には各部局で決めてよいので、「領域1教育」で博士課程担当の評価を大きくして欲しいと関係部局に要望しているとの説明がありました。また、絶対評価といいながらC以下を必ず出せというのは矛盾していないか。そうしないと、部局へのept配分数が削減されてしまうのではないかと、この危惧も述べられました。これについては、文科省から



「何人作りましたか」と聞かれるので、C以下を出すことが必要であると説明されました。また、この制度によって現行の給与に対して結局上がるのか下がるのか教えてほしいと心配する声もありました。

いただいた原資を再配分し、すべてお返りする(田中理事)

この他、大学の財政難を理由にして人件費が圧縮されることによって、部局への ept が将来削減されることを心配する声が出ました。また新年俸制への財源として月給制の原資が流用されることはないのか、との質問もあり、これに対しては田中理事から、「月給制の原資は再配分し、すべてお返りするし、その枠内でしか使わない。新年俸制に流用することはない」との説明がありました。

C と認定されると年間20～30万円の給与減に ～勤勉手当成績率見直し・各部局での自律的運用確保が必要～

説明会で相次いだ意見からもうかがえるように、区分ごとの人数を何人にするかの判断は部局に任せるとしながら、必ずC以下を出してほしいと言い、しかもその額が大幅に低くなるのが不安を煽る要因となっています。



そもそも現行の額から一律0.5か月分(年間計)を引き下げて得る額が評価財源の80%を占めることとなるので、大多数をほぼ現行通りのBとした上で、一部の高評価の人に残り20%を原資にA・Sに配分するという運用が可能です。すなわち、財源からすればC以下を多数出す必要はないことになります。

業績評価実施要項第9条に、「評価者は、評価対象期間終了後に非評価者が提出した業績評価票に基づき、絶対評価による業績評価を行う」とあることを前提にして、相対評価により決めることとなっている各区分の人数を各部局が自律的に決定することが必要です。

また、月給制の給与モデルによれば、勤勉手当成績率のBとAの差は、0.075、AとSの差は0.04であるのに対して、CとBの差は0.275と、その差数倍の大きな開きとなっています。もし、Cが適用されると、年間にすると0.55ヶ月分、額にすると助教でも20万円強、教授の場合は30万円強(最高は調整数2の教授で年額333,000円の)減額(：次頁に掲載の資料参照)となってしまいます。しかも、評価項目の設定によっては、特定の人にその状態が恒常化してしまう虞れもあります。「標準」とされるBとの比較でA以上とC以下とが大きく断絶した率となっているのは、不合理だというしかありません。C以下の成績率を引き上げる、もしくはCとBの間にもう1区分設定する等して変動幅を縮小することが必要ではないでしょうか。

業績評価結果の給与への反映幅は原案より縮小 ～組合の申し入れを受けた対応だ(2/6人事課長説明)～

この説明会に先立って、「業績評価結果の給与への反映方法について(案)」(2月4日開催の第185回部局長会議への提案分)について、人事課長等による組合への説明が2月6日(水)に行われました。これは、第3回団体交渉(1月31日：くみあいニュース第211号参照)での確認事項を踏まえてのものです。

説明によれば、評価反映額の原資として大学院手当を全廃する原案は撤回し、総額2億6,900万円のうち、80%を勤勉手当標準額の引き下げによって捻出することにしたとのことでした。

大学院手当全廃をもって原資とする先回の案と比べ、給与反映財源の総額が増えているように見えますが、先回の案では附属病院経費及び外部資金に基づく大学院手当が含まれていなかったからで、実質的には同額に設定されています。資料として調整数1の給与モデルも提示され、「これまではCで現行給与と同額(調整数0の場合)であったが、今回の案ではBで現行給与とほぼ同額となる」との説明がありました。教授の場合、Bでも若干の減額となっています。一方、BとA、AとSの格差は圧縮されており、この点は、業績評価結果の給与への反映は最小限にすべきだとの組合からの要望を容れたものだと説明されました。

この説明を受け組合は、「大枠の仕組みは理解したが、給与への反映方法の具体的内容等について検討した上で、引き続き提案・協議していきたい」と回答しました。

評価区分 B と評価区分 C の給与年額差一覧（月給制給与モデルより作成）

単位：円

	調整数	現行給与	評価区分 B	評価区分 C	給与年額差
助 教	調整数 0	5,845,000	5,876,000	5,669,000	<u>207,000</u>
	調整数 1	6,019,000	6,052,000	5,839,000	<u>213,000</u>
	調整数 2	6,194,000	6,227,000	6,009,000	<u>218,000</u>

* 俸給月額 35 万円の例

	調整数	現行給与	評価区分 B	評価区分 C	給与年額差
講 師	調整数 0	6,760,000	6,760,000	6,518,000	<u>242,000</u>
	調整数 1	6,961,000	6,961,000	6,711,000	<u>250,000</u>
	調整数 2	7,162,000	7,162,000	6,905,000	<u>257,000</u>

* 俸給月額 40 万円の例

	調整数	現行給与	評価区分 B	評価区分 C	給与年額差
准教授	調整数 0	7,602,000	7,602,000	7,330,000	<u>272,000</u>
	調整数 1	7,817,000	7,817,000	7,537,000	<u>280,000</u>
	調整数 2	8,031,000	8,031,000	7,743,000	<u>288,000</u>

* 俸給月額 45 万円の例

	調整数	現行給与	評価区分 B	評価区分 C	給与年額差
教 授	調整数 0	8,564,000	8,542,000	8,228,000	<u>314,000</u>
	調整数 1	8,821,000	8,798,000	8,475,000	<u>323,000</u>
	調整数 2	9,078,000	9,054,000	8,721,000	<u>333,000</u>

* 俸給月額 50 万円の例

申請はもうお済みですか？～

～組合員限定～

慶弔共済給付金支給制度について

❖ 『慶弔共済』とは？

医労連共済の組織共済の一つです。山口大学教職員組合が組織として共済金を掛けているため、組合員であれば、全員が給付の対象者となります。以下に給付事例をご紹介します。

❖ 慶弔共済の給付事例（一部）

- ・ 組合員の子の「小学校・中学校入学」・「中学校卒業」
- ・ 「退職祝金」（組合歴3年以上） ・ 「結婚祝金」 ・ 「出生祝金」 ・ 「銀婚祝金」
- ・ 「傷病手当」（14日以上連続休業した場合） ・ 「後遺障害見舞金」 ・ 「死亡見舞金」
- ・ 「住宅災害見舞金」（火災だけでなく火災以外の災害も対象）

※いずれも3年遡って申請可



* 山口大学教職員組合のホームページでも掲載しています

http://ds.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~yunion/fyu_index.html



詳しいお問い合わせは、組合事務所（内線 5034）まで

山口大学教職員組合に加入しませんか？

あなたの声、あなたの組合加入が大学を動かします！
組合に加入して、働きやすいよりよい山口大学をめざしましょう！



キ-リ-ト-リ

組合加入申込書

年 月 日

お名前		所属	
連絡先 (TEL)		e-mail	

* 加入のお申込みはメール・学内便でも受け付けています。「組合事務所」へお届けください。