

# くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2020年3月27日 Friday)

第216号 (2018年度-第24号) / 電話: 083-933-5034・メール: [fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp](mailto:fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp)

## 人給マネジメント改革にもとづく業績評価結果の 給与への反映方法について申し入れました(3/5)

組合は、これまでの交渉経過と、2月6日に提示された「勤勉手当標準支給率の引き下げ・大学院手当支給基準厳格化を原資とする(月給制)」との改定案、および2月18日に開催された第一回全学説明会での質疑等も踏まえて、3月5日(木)に申し入れ書を提出しました。(3頁に掲載)

### 評価結果の給与への反映試行を踏まえて問題点の見直しを

申し入れは、「当面」とした上で、「①月給制における評価区分Cと評価区分Bの勤勉手当成績率の変動幅を縮小すること。具体的には、Cの成績率0.645の引き上げ、もしくはCとBの間に1区分追加する等して、「標準」であるBより下位の評価となった場合の減額分を縮小すること。②新年俸制における評価反映額の評価区分ごとの率・額の設定の見直しを行うこと。具体的には、S及びSSの評価反映額をそれぞれ縮小すること。③新たな大学院手当支給基準による、主任指導者への手当支給の際、「主として実質的に学生に対する研究指導を行う者」との定めが実質的に運用され、「形式上の主任指導者」ではなく、真に実質的に大学院生を指導している者が手当受給者となるよう、より明確な表記とすること。」の3点を「要望」したうえで、「④新年俸制にあつては1年間、月給制にあつては2年間、事実上の「試行期間」が設定されているが、それぞれ、「試行結果」を踏まえて、当組合との協議を前提として制度の再検証を行うこと。」として、事実上の試行期間となる2020年度(R2年度)・2021年度(R3年度)の給与への反映結果を踏まえて改善すべきところは改善することを求めています。



## 申し入れへの学長名回答届く(3/11付)

- ・組合の申し入れを受け、試行結果を踏まえて制度の再検証を行う
- ・実質的な大学院生指導者が手当受給者となるよう通知する



3月11日付け申し入れに対する学長名回答書(2頁に掲載)が届き、3月12日(木)午後には福岡人事課副課長・西村総務企画係長から具体的な説明がありました。

回答では、申し入れの3.の「真に実質的に大学院生を指導している者が手当受給者となるよう、より明確な表記とすること」に対して、「その趣旨の徹底及び手続方法等文書により遺漏のないよう通知致します。」として、申し入れを受けた対応をとることが示されました。

また、申し入れの4.の「『試行結果』を踏まえて、当組合との協議を前提として制度の再検証を行うこと」に対しては、「業績評価結果が適当に給与へ反映される可能性があるか等検証を行い、改善の必要がある場合は貴職の意見を伺いつつ検討いたします。」と回答され、今後の協議事項とする姿勢が示されました。

組合はこの回答では成績率(月給制)・評価反映額(新年俸制)の変動幅の是非についても今後の協議事項とすることが明確でないため、書記長名で人事課長に文書での確認を求め(3月17日:4頁参照)、課長名の回答(3月24日:4頁参照)を得ました。

2020年3月5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



### 人給マネジメント改革にもとづく業績評価結果の給与への反映方法について(申し入れ)

このことにつきまして、昨年来の協議・交渉を経て、評価結果の給与への反映財源について、私どもの主張を受け入れて1月31日の第3回団体交渉の場で、大学院手当の完全廃止案を撤回いただいたこと、お礼申し上げます。

その上で、2月6日に提示されました、代案としての勤勉手当標準支給率の引き下げ、大学院手当支給基準厳格化を原資として提示されております具体的な給与反映方法において、月給制については評価区分B以上の支給率の差異を当初の案から縮減することとされたことについても評価している次第です。

しかしながら、2月18日に開催されました全学説明会の際にも指摘させていただきましたとおり、引き続き協議・調整が必要なことも残っていると考えます。

つきましては当面、下記のことにつきまして検討いただき、協議・交渉の場を設定いただくよう申し入れる次第です。

#### 記

1. 月給制における評価区分Cと評価区分Bの勤勉手当成績率の変動幅を縮小すること。具体的には、Cの成績率 0.645 の引き上げ、もしくはCとBの間に1区分追加する等して、「標準」であるBより下位の評価となった場合の減額分を縮小すること。
2. 新年俸制における評価反映額の評価区分ごとの率・額の設定の見直しを行うこと。具体的には、S及びSSの評価反映額をそれぞれ縮小すること。
3. 新たな大学院手当支給基準による、主任指導者への手当支給の際、「主として実質的に学生に対する研究指導を行う者」との定めが実質的に運用され、「形式上の主任指導者」ではなく、真に実質的に大学院生を指導している者が手当受給者となるよう、より明確な表記とすること。
4. 新年俸制にあつては1年間、月給制にあつては2年間、事実上の「試行期間」が設定されているが、それぞれ、「試行結果」を踏まえて、当組合との協議を前提として制度の再検証を行うこと。

令和2年3月11日

山口大学教職員組合執行委員長  
福田 修 殿

山口大学長  
岡 正 朗



人給マネジメント改革にもとづく業績評価結果の  
給与への反映方法について（回答）


社会における大学への期待の高まりとともに大学改革がこれまで以上に求められるとして、文部科学省の提言の下、人給マネジメント改革を推進して参りましたが、このことについては様々なご意見・ご提案をいただきありがとうございます。

2020年3月5日付けで申し入れのありましたこのことについて、令和2年度から業績評価を開始すると共に、引き続き業績評価票が適切な内容となっているか、業績評価結果が適当に給与へ反映される可能性があるか等検証を行い、改善の必要がある場合は貴職の意見を伺いつつ検討致します。

また、大学院手当支給基準変更に伴い、その趣旨の徹底及び手続き方法等文書により遺漏のないよう通知致します。

2020年3月17日

国立大学法人山口大学総務企画部  
人事課長 久保 梓 殿

山口大学教職員組合  
書記長 滝野 正二郎 

業績評価結果の給与への反映方法についての申し入れに対する学長名回答について

このことにつきまして、3月5日付けの委員長名申し入れに対して3月11日付けで学長名回答を提示いただきましたこと、お礼申し上げます。

なお、回答書において、私どもの4項目の要望事項の内、大学院生の実質的指導者への手当支給措置(要望の3)及び試行結果を踏まえた制度再検証における組合との協議継続(要望の4)につきましては、概ね私どもの要望を踏まえた回答とされていることにつきましては、評価している次第です。


しかしながら、要望の1(月給制の勤勉手当成績率変動幅縮小)及び要望の2(新年俸制の評価反映額縮小)については特に言及されておりません。

このことについて、回答書を持参された福岡人事課副課長に当組合の鴨崎参与が口頭で確認しましたところ、回答の「業績評価結果が適当に給与へ反映される可能性があるか等検証を行い、改善の必要がある場合は貴職の意見を伺いつつ検討」と記載することをもって、組合からの要望の1及び2への回答としていると理解いただきたい、との説明があったと聞いております。

すなわち、要望の1及び2については、現時点では特に変更するものではないが、今後の継続協議事項とするという理解になろうかと思えます。このことについて、念のため、メールもしくは文書での説明・回答をいただければ幸いです。

令和2年3月24日

山口大学教職員組合書記長  
滝野 正二郎 殿

山口大学総務企画部人事課長  
久保 梓 

業績評価結果の給与への反映方法についての申し入れ  
に対する学長名回答について (回答)

2020年3月17日付けでご質問のありましたこのことについて、貴組合において口頭説明を致しましたとおり、要望事項4項目において、今後検証し検討を継続する旨回答します。