

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2020年12月24日 Thursday)

第230号 (2019年度-第9号) / 電話: 083-933-5034・メール: fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

小串地区で目立つ「説明会は都合つかず欠席」「分からない」 ～「任期付教員再任時年俸制適用に関するアンケート」回答届く～

山口大学教職員組合が12月7日から12月17日の間に行った「任期付教員再任時の年俸制適用問題アンケート」に対して、締切日までに70通を超える回答が寄せられています。任期付教員の方からの回答は全体の4割近くで、「当事者」でない無期雇用の方からの回答が相当数あり、今回の問題を「他人事」ではなく同じ教育職員として、大学が行おうとしている施策、方針に対する考えを様々示されておられました。「くみあいニュース」は吉田・常盤両地区では「すべて読んだ」「ある程度読んだ」を合わせるとほとんどの方が読んでおられました。小串地区では3割の方はまったく読んでおらず2月・3月に開催された大学による説明会も「どの日程も都合が悪かった」ということで欠席した方が多く、診療現場を抱え任期付教員の方が最も多い部局での周知方法の改善が必要と思われます。



「新たな雇用契約」「新規採用者同等」は「不适当」が多数 ～「詭弁」「人の気持ちを軽視」「共に働く人材を軽視」との声も～



大学が任期付きの方に年俸制を同意なく適用するために持ち出した「新たな雇用契約論」「新規採用者同等論」については、小串地区では「适当」とした方が数名で、「よく分からない」が半数以上となっていました。「不适当」「少し疑問」とした方が3割程度ありました。しかし、其他地区では「适当」とした方はごく一部であり、大半が「不适当」「少し疑問」とされ、「詭弁」「人の気持ちを軽視している」「説明が不十分」「そのように解釈できる法的根拠がない」「共に働く人材を軽視」など、厳しく批判した回答も目立ちました。

「大学に若手をどうしたいという考えがない」「任期付教員を全く理解していない」 ～自由記載欄へも多くの意見 組合へ励ましの言葉も～

その他、「十分な説明もなく勝手な解釈で業務をただ進めている。特に任期付教員のことを全く理解していないような今回の決定は、大学自身に若手をどうしたいという考えがないからだろう」などと、自由記載欄へご意見を書かれた方も相当数ありました。(2頁を参照ください)

また、「組合の皆さんがんばってください」「日頃のくみあいニュースはとても役立っています。他では得られない情報ばかりです」「組合の方の活動により、私のような専門バカ(注:そのママ)の職も守られていることを感謝しております」等、組合への応援、期待の声もいくつかいただいておりますが、「ニュース等の表現がまわりくどい」との声や組合の主張への疑問の声も一部ありました。



～回答受付を継続します～ 未回答の方は ぜひご提出ください!



アンケートへの回答を引き続き受け付けます。まだ回答されていない方(特に任期付教員の方)はぜひご協力ください。「山口大学教職員組合」HP内で資料・回答用紙を掲載しています。お手数ですがダウンロードして回答いただき、学内便等(FAX,メール可)で組合までお届けください。皆さんの回答・意見がこの問題解決の力になります。

求められる「業績評価に基づく給与決定システム」の改善

【業績評価試行結果の公表を】

アンケートのなかには、「不透明なことが多い。単年度の評価で教育研究が近視眼的になることが心配」などとして、業績給導入への不安を訴える声もありました。

人給マネジメント改革に基づく業績評価制度の導入は昨年度末に決まり、新年俸制は1年間、月給制は2年間の試行期間を経て実施に移されることになっています。目下、各学部で試行の作業が進んでいるところと思います。聞くところでは、いったん全学のデータを集約したうえで、S, A, …といった評価のバランスを見、そのうえで再度、学部に評価項目それぞれの配分を見直すよう要請する予定とのこと。

大学ないし学部としてのバランスが全体としてどうなっているのか、私たちは知る権利があります。試行で示された状況を大学は公表すべきでしょう。



【合理性を欠く評価配分 – とくに C 評価の改善を】

この制度設計では、大学院手当や勤勉手当相当分などを各学部からいったん大学に召し上げ、それを原資に、学部に ept として再配分することになっています。その範囲内で各学部では、教員個々の業績にもとづいて、Cを「基準」に、プラスなら「B, A, S,」マイナスなら「D, E, F」として給与を増減するものです。

これまで示されているモデルケースでは、月給制の場合、大学院手当（調整給1）を受ける教授なら、B評価であっても現行より減額され、C評価だと35万円ほども下がってしまいます。しかも大学院手当は修士の授業担当だけなら受け取れなくなるので、その場合、下げ幅はさらに大きくなります。要するに今まで同じように働いていても、給与が大幅に減ることがあり得るということです。

このような配分の仕方では教職員のモチベーションを上げることができると、大学は本気で考えているのでしょうか。少なくともC評価の成績率を引き上げ、B評価の率に近づける改善が必要です。



【新年俸制の配分率は大丈夫か??】

また、新年俸制については、B評価で+30万円、Aで+60万円、Sで+100万円と、月給制に比べて引き上げ幅が大きく設定されています。月給制から年俸制への移行を誘導しようとする意図がうかがえますが、将来、年俸制が多数を占めるようになったとき、学部eptの総枠の中で配分するわけですから、仮にA評価やB評価の人を出すと、それに見合った分だけ低い評価の人を出す必要が生じます。しかもC評価で-10万円などの下げ幅なので、多人数を低い評価にしなければならなくなります。配分方法を改善しなければ、やはりモチベーションを下げる結果につながりかねません。

組合として、当初の大学院手当完全廃止を大学が撤回したことを受けて、今回の業績制度の導入自体には大枠のところでは同意をしたわけですが、施行の詳細については今後の協議事項としています。全学の試行結果の公表とあわせて、大学に申し入れ、交渉を再開する予定です。



業績給・年俸制への疑問の声(アンケートへの自由記述から)

- なぜ年俸制が必要なのか、という疑問がいつまでも拭えない。このまま制度を固定するのであれば、研究・教育に対するモチベーションを向上させる仕組みづくりが重要だろう。
- 年俸制給料の場合、SSからFまでの給料の差が大きすぎる。特にEとFは削り過ぎです。また、助教、講師などの業績評価が低くなる仕組みであると考えられる。教員間の距離感が出てしまい、モチベーションが下がる。
- なぜ年俸制になるのかよく分からない。そもそも助教が任期制である理由が分からない。
- 年俸制適用に関し、大学側のメリット、被雇用者のデメリットがよく分からない。「評価次第では減俸になります。」というのは理由にならないような気がします。本人が上手くできなかつたら、減俸も仕方がないのかもしれませんが、上司が公平に評価しない可能性があるからですか。
- 若手の育成に対し、単純に「再任を新しい契約」と考えている今回の解釈は全く理解できないものです。もし「助教の採用は再任を念頭にしたものではない」と思っているのであれば、現場との対応にかなりの温度差を感じます。