

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2021年3月2日 Tuesday)

第236号 (2020年度-第2号) / 電話: 083-933-5034 ・ メール: fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

「降任・降格」は過去に例なし 軽々な運用はしない(人事課長) ～「事務系職員等の人事評価実施要領一部改正」の趣旨確認(2/4)～

1月26日(火)に開催された幹部事務職員協議会で「事務系職員等の人事評価実施要領の一部改正」が協議事項として出されました。これには、事務職員・技術職員等を人事評価結果によっては降任・降格することが加えられており、3月に副学長決裁を済ませ、4月1日付けで改正するとされています。「降任・降格」は、就業規則・任免規則・給与決定規則に定めはありますが、実際に運用すれば労働条件の不利益変更となる重大な問題です。それにも関わらず、組合への説明がなかったため、2月4日(木)に久保人事課長に今回の改正案についての目的・経緯などを確認しました。



久保課長は諸々の業務が輻輳していたため説明が遅れたと釈明した上で、改正したとしても、実際に降任・降格させることは、様々指導を繰り返しても改善されない等、誰が見てもやむを得ない場合に限られ、通常は有り得ない話だと回答しました。なおこれまで降任・降格された件数を照会したところ、少なくとも法人化後一件もないとの回答を得ました。

資料 事務系職員等の人事評価実施要領の一部改正について(抜粋)

背景・目的

従前より、国立大学法人のミッションを踏まえたビジョン、目標・戦略の策定とその実現のために自主的・自律的に発展・改革し続けられる体制の構築を本学は行っており、これは国立大学法人ガバナンス・コードにも基本原則として記載されているところである。

人事評価の目的に大学のビジョン実現を明記することで、職員の意識向上を図り、個々の更なる成長と大学のビジョン実現により貢献する制度となるよう標記要領を令和3年4月1日付けで一部改正したい。

現状・概要

人事評価の結果は、従前より、人事・給与等の参考資料として活用することとしているが、令和3年度以降は、事務系職員の昇任選考の資料にする等、人材育成及び人事管理により一層活用する予定である。

今後の対応

3月 副学長決裁(予定)

4月1日 改正(予定)

解説「降任・降格」～就業規則・任免規則・給与決定規則の定め等

降任

■就業規則第23条で、「(1)勤務実績が不良のとき。(2)心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えないとき。(3)その他職員としての必要な適性を欠くとき。(4)経営上又は業務上やむを得ない事由があるとき。」には降任させることができるとされ、その取扱いについては「職員任免規則」によることとなっています。

■任免規則では、第2条第4項で「職員を職階上の下位の職に就かせること」とした上で、第13条で、勤務成績不良による降任は、「勤務評定の結果その他職員の勤務実績を判断するに足ると認められる事実に基づき、当該職位における勤務実績の不良なことが明らかな場合に行う」とされ、



(4頁に続く)

議題名	年俸制制度に関する説明会の開催について		
会議名	部局長会議	内容	報告事項
区分	<input type="checkbox"/> 議決 <input type="checkbox"/> 審議 <input type="checkbox"/> 協議 <input checked="" type="checkbox"/> 報告 <input type="checkbox"/> その他		
説明者	田中副学長	担当部署(内線)	総務企画部 人事課 (内線：5020)

背景・目的（当該議題案件の背景・経緯，理由・目的，規定上の根拠等を記載）

本学の人事給与マネジメント改革の一環として、より魅力ある給与制度を実現するため、国家公務員の給与制度にとらわれることなく、メリハリのある給与体系によるモチベーション向上、在職期間の長期化が有利とならない仕組み、一定水準の給与額を設定することによる優秀な教員へのインセンティブ付与の3点を目指すことを目的に、令和2年4月から年俸制制度を導入し、本法人全体の教育研究力の強化と発展を実現すること並びに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に反映することを目的に、任用更新者における任用更新後の給与は年俸制を適用している。

現状・概要（審議または報告・周知しようとする内容の要点を記載）

任用更新者が、年俸制制度を導入する目的、趣旨等を理解しないままに年俸制適用を必須としても、本法人全体の教育研究力の強化と発展に繋げるための十分な効果を得ることは難しいと判断し、任用更新後の給与決定について年俸制適用を必須とすることを一旦凍結し、改めて、各部署単位に、年俸制制度の説明会を開催することとする。

本学が目指す年俸制のあり方については、昨年度開催の説明会において説明していますが、本学の人事給与マネジメント改革の一層の推進のためにも、協力をお願いしたい。

今後の対応（課題・対策・スケジュール・補足情報等を記載）

部局長会議終了後：各部署人事担当係宛に通知文書を送付

各部署において説明会を実施（日程はおって調整する）

令和3年2月2日

各 学 部 長 殿
各 研 究 科 長 殿
各全学教育研究施設長 殿
時間学研究所長 殿
情報基盤センター長 殿
埋蔵文化財資料館長 殿
情報・データ科学教育センター長 殿

学 長

年俸制制度に関する説明会の開催について（通知）

本学の人事給与マネジメント改革の一環として、より魅力ある給与制度を実現するため、国家公務員の給与制度にとらわれることなく、メリハリのある給与体系によるモチベーション向上、在職期間の長期化が有利とならない仕組み、一定水準の給与額を設定することによる優秀な教員へのインセンティブ付与の3点を目指すことを目的に、令和2年4月から年俸制制度を導入し、本法人全体の教育研究力の強化と発展を実現すること並びに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に反映することを目的に、任用更新者における任用更新後の給与は年俸制を適用することとしました。

本学の年俸制制度は、各部局長からの意見を聴いて、月給制と比較して評価結果における給与反映額を一定額とすることで、年齢や職位に関係なく評価に応じた給与が支給できる給与体系としました。そのため、任用更新者の大半を占めている若手教員にとっても、魅力ある給与制度を実現しています。

しかしながら、任用更新者が、年俸制制度を導入する目的、趣旨等を理解しないままに年俸制適用を必須としても、本法人全体の教育研究力の強化と発展に繋げるための十分な効果を得ることは難しいと判断しました。

以上のことから、任用審査の際における任用更新の条件として、任用更新後の給与は年俸制適用を必須とすることを一旦凍結し、改めて、各部局単位で、年俸制制度の説明会を開催することとします。本学が目指す年俸制のあり方については、昨年度開催の説明会において説明していますが、本学の人事給与マネジメント改革の一層の推進のためにも、協力をお願いします。

職員としての必要な適性を欠くときの降任は、「職員の適格性を判断するに足ると認められる事実に基づき、その職位に必要な適格性を欠くことが明らかな場合に行うものとする。」とされています。

*なお、職員を降任する場合は、原則として職員の同意を得て行うものとされていますが、同意が得られない場合であっても、降任に関する説明書を交付すれば行えることとなっています。

降格

■職員給与決定規則第6条に「就業規則第23条の規定により降任させたときは、同一の俸給表の職務に応じた下位の級に降格させることができる。」との定めがあります。

■労働契約法第3条5項では降格について、「人事権の行使としての降格が労働契約上許容される範囲のものであっても、その見地を濫用したものは無効となる。」と定められています。

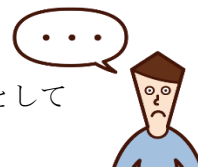
■JILPT（独立行政法人労働政策研究・研修機構）のホームページでは人事制度の中で「降格（職位引き下げ）」について、以下のとおり解説されています。

「降格」の定義

職位（役職）または職能資格を低下させることをいう。降格には人事権行使としての降格と懲戒処分としての降格があり、後者は懲戒処分としての規制に服する。職位の引き下げが労働契約上許容される範囲内のものであるとしても、その降格が使用者に付与された裁量権の範囲を逸脱し、社会通念上著しく妥当性を欠く場合には、権利濫用としての違法・無効となる。この場合の権利濫用の成否は、使用者側における職務上の必要性、労働者側における能力・適性の欠如等の帰属性、労働者の被る不利益等を総合的に考慮して判断される。

山口大学、人事委員会決定凍結・説明会開催を通知(2/2)

山口大学は2月2日（火）開催の第202回部局長会議で「年俸制制度に関する説明会の開催について」との報告資料の中で、「任用更新後の給与決定について年俸制適用を必須とすることを一旦凍結し、改めて、各部局単位に、年俸制制度の説明会を開催することとする」として「報告」し、同日、学長名で同趣旨の通知を各部局長へ発しました。（2頁・3頁に資料掲載）



合意なしの年俸制適用は教育研究強化と発展に繋がらない(通知) ～凍結解除は当事者から理解を得、組合が合意することが前提～

通知では、再任時の合意なしの年俸制適用は、教育研究力の強化と発展に繋げるための十分な効果を得ることは難しいと判断し凍結したとしていますが、部局長会議では、説明会を行い「理解を得られた段階で凍結を解除する」と報告されたとのこと。こうした「報告」「通知」の中で、組合との協議・交渉についての言及は見当たりませんが、実際には、組合の合意なしの凍結解除はあってはならないことです。

通知はまた、「若手教員にとっても魅力ある給与制度を実現」したと記していますが、組合が行ったアンケートへの回答では、まだ年俸制に移行していない任期付教員で、魅力的な給与制度であると認識されている方はほとんど見受けられませんでした。

！本人の同意！



任期付教員が最も多数在籍している医学部・附属病院において、昨年の説明会参加者はごく少数にとどまっており、開催日程等についても改善が必要です。任期付教員の方の理解を得られた段階で凍結を解除するといいますが、そのことをどの段階で判断するのでしょうか。そもそも理解されるかどうか以前に、本人の同意が不可欠でしょう。

組合と大学の協議(交渉)再開～3月10日(水)午後3時半から