

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2021年6月28日 Monday)

第242号 (2020年度-第8号) / 電話: 083-933-5034 ・ メール: fuy-union@ma4.seikyuu.ne.jp

年俸制問題は怎么样了？—不誠実な大学側の対応

年俸制をめぐって3月10日に行った組合と大学との協議の場が、大学側の事実と反する発言のため紛糾したことは、先に発行したくみあいニュース(4月28日発行・第238号)でお伝えしたとおりです。その際、組合は「業績給を導入するという大枠には合意するが、制度の詳細、たとえば評価による配分額の妥当性の再検討などは今後の協議に委ねることになっていたはずだ」と確認を求め、大学側が「問題点を整理したい、後日協議としたい」として一旦中断したものです。

この経過からすれば、当然、大学側からその後の確認・検討状況等について報告があるはずですが、ほぼ4ヶ月近く経った現在まで何の連絡もないまま、6月1日開催の部局長会議で田中理事から、「各部署の評価プロセスの実施状況・人事評価の進捗状況、および円滑に実施することを目的として、各部署長(最終評価者)へのヒアリングを実施する」「年俸制制度の説明会のより実効的な実施についても意見をうかがう」旨、報告があったとのこと。組合との先日の協議などまるでなかったかのようで、哑然とするしかありません。



年俸制業績給見直しを ~A,S 評価を増やせばC以下増は必至

組合は昨年、大学院手当完全廃止案を撤回させた後、2020年3月に大学に対し評価反映額等見直しを求める申入れを行い、大学はこれを検討すると回答しています(2頁に掲載)。

しかし現在、年俸制の給与反映額は以下の表のとおりとなっています。

昇給・業績給(期末手当額・勤勉手当額・評価反映額)(区分Cを1としたときの割合)

区分	F	E	D	C	B	A	S	SS
昇給	1[教授0.75] (0)	1[教授0.75] (0)	1[教授0.75] (0)	1[教授0.75] (0)	1[教授0.75] (0)	1[教授0.75] (0)	1[教授0.75] (0)	1[教授0.75] (0)
期末手当	1	1	1	1	1	1	1	1
勤勉手当	1	1	1	1	1	1	1	1
評価反映	-30万円	-20万円	-10万円	0万円	+30万円	+60万円	+100万円	+120万円

※山口大学 HP (教職員(学内限定)限定ページ)「人事給与マネジメント改革」内「評価結果の給与への反映方法について『4 新年俸制の給与反映』」参照

ここにあるように、A評価、S評価の額が極端に高く、月給制の場合のように勤勉手当支給率変更により本俸によって金額が変わる形ではなく、定額で設定されています。その原資は各部署に配分される業績給の総額であり、その中でのやりくりとなるわけですから、一部のみにこれだけ高い評価反映額を配分すると、「反映額0円以下」の人が多数出ることは、容易に想定できることです。

しかも、部局への配分は新年俸制・月給制で一括して扱われるわけですから、年俸制で極端に高い評価反映額を出してしまうと、月給制の人たちにまで大きな影響を及ぼす可能性もあります。

要するに、部局に配分された総枠のなかで割り振ろうとすれば、年俸制ではA評価、S評価の額が大きすぎるのが災いして、その分を捻出するために現行よりも下がってしまう人を多数出さないと辻褄が合わなくなります。逆に、部局の判断でそうした事態を避けようとするならば、今度は、A評価・S評価をほとんど出せなくなり、「モチベーション向上」を計れないという自己矛盾に陥ります。

国立大学法人山口大学
学 長 岡 正 朗 殿

2020年3月5日

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



山口大学教職員組合
執行委員長 福田 修



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(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・調整が必要なお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の勤勉手当成給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. 新年俸制にあっては1年間、月給制にあっては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。

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・ご提案をいただきましたことについて、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当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。

○大学拠点接種とは

現在、文部科学省においては、新型コロナワクチンの接種に関する地域の負担を軽減するとともに、接種の加速化を図るため、自治体接種に影響を与えないよう、医療従事者や会場などを自ら確保することを前提に、大学等における学生・教職員等を対象とするワクチン接種（大学拠点接種）を進めています。

文部科学省としては、大学等の学生・教職員等へのワクチン接種が進み、一刻も早く、安心して大学等へ通うことができるようにすることが重要だと考えています。そのため、医療従事者を確保できる医療系学部を有する一部の大学だけでなく、その他の多くの大学等においても学生や教職員のワクチン接種が可能となるよう、各大学と一体的に取り組を進めることを目的とした「大学等ワクチン接種加速化検討チーム」を立ち上げました。

このチームにおいては、自大学の学生・教職員へのワクチン接種だけでなく、大学が地域における教育関係者等へのワクチン接種の拠点となることを目指しています。具体的には、各大学においては自大学のみならず、近隣の他大学・短大・専門学校等の学生・教職員等、近隣の幼稚園・小学校・中学校・高等学校・特別支援学校の教職員、また、海外への留学を検討している学生等や地域の方々など、大学が地域貢献の一環として、「大学拠点接種」を進めていけるよう取り組んでおります。

「大学拠点接種」を実施する上で、医療系学部を置かない大学については、医療系人材を自ら確保することに課題があります。そのため、文部科学省としては、以下のような形で、体制構築がなされるよう、各大学等と協力して医療系人材の確保を進める予定です。

1. 医療系学部を置く他大学等との連携

医療系学部を置く小規模大学や看護系の専門学校と近隣の大学等が連携し、複数大学等が医療スタッフや接種会場を協力して確保するなどして、各大学等の学生・教職員に対してワクチン接種を実施。

2. 学内に所属する医師免許等を持つ教職員の活用

学内の医師免許や看護師資格等を保有する教職員（例えば、医師免許を持つライフサイエンス系学部の教員や、看護師資格を持つ養護教諭養成講座の教員等）の協力を得てワクチン接種の体制を構築し、ワクチン接種を実施。

3. 自大学と関係する他の医療機関等との連携

自大学の保健管理センター（教職員や学生に対する厚生施設）の活用や、自大学に関係する医療系人材の協力、外部の医療機関との連携等により、ワクチン接種を実施。

4. 地方自治体と連携した接種

学生等へのワクチン接種を加速化させる意向を持っている自治体と連携し、大学等が会場を提供して自治体から医療スタッフの派遣を受け、近隣大学等の学生を含むワクチン接種を実施。

5. 医療系人材バンクの活用

自大学に医療系の学部等を置かない大学で医療スタッフの確保が困難な場合、日本医師会の新型コロナワクチン接種人材確保相談窓口を活用することにより医療人材の紹介を受け、ワクチン接種を実施。

ワクチン接種については被接種者本人の同意が必要であり、どこの会場で接種を受けるのかも含め、本人の希望に基づくことが大前提です。そのため、周囲の圧力で接種が強制されるようなことや、接種の有無で不当な扱いがなされることはあってはなりません。ワクチンの効果や副反応について十分に理解をした上で、適切に接種が進むように取り組んでまいります。

加えて、ワクチンを接種した場合、新型コロナウイルス感染症の発症を予防できると期待されていますが、ワクチンを接種した方から他人への感染をどの程度予防できるかはまだ分かっていません。また、ワクチン接種が徐々に進んでいく段階では、すぐに多くの方が予防接種を受けられるわけではなく、ワクチンを接種した方も接種していない方も、共に社会生活を営んでいくこととなります。このため、引き続き、「3つの密（密集・密接・密閉）」の回避、マスクの着用、石けんによる手洗いや手指消毒用アルコールによる消毒などの感染予防対策を継続していただくよう、お願いします。

したがって、この表の評価反映額のままでは、大学がいうところの「メリハリのある給与体系によるモチベーションの向上」が実現するとはとうてい考えられず、これだけ何年もかけて議論し、組合との協議・交渉を重ねてきたあげくに何のために導入を図るのかも、分からなくなっているというのが大方の見方ではないでしょうか。

月給制の業績給にも問題点～低すぎるC評価の額



他方、月給制については、S評価・A評価の額は年俸制ほどには多くありません。しかし、C評価が極端に低いのはなぜでしょう。

「(参考)給与モデル※」によると、教授では、現行882万円に対してB評価で880万円とほぼ同じ、A評価は889万円、S評価は899万円と若干高くなりますが、C評価の場合は848万円と、30万円以上も下がってしまいます。C評価がこれほどの引き下げとなることについて、はたして合理的な説明ができるのでしょうか。

しかも今後年俸制が増加していくため、配分額が今のままであれば、そのあおりでC評価とされてしまう方が多く出ることが予想され、その意味からも深刻な事態を引き起こすことが危惧されます。

組合は元々、業績評価による給与決定システムを導入すべきではないと考えていますが、導入を前提とした場合、現在の案ではなくより合理的な配分額を定めないと、「モチベーション向上」に程遠い制度設計となり、むしろ逆効果をもたらすことも予想されます。

単に文科省が推進するから導入したというのではなく、真に教員の「モチベーション向上」のための制度だというのなら、山口大学はこうした問題点を真剣に検討すべきです。

※山口大学 HP (教職員 (学内限定) 限定ページ) 「人事給与マネジメント改革」内「評価結果の給与への反映方法について『5 月給制の給与反映』」参照

新型コロナワクチン接種 ～「大学拠点接種」への対応は？

すでに医学部・附属病院では先行接種を終えています。吉田・常盤キャンパス (一部小串) でも新型コロナワクチン接種実施について調整が進められています。

現在は、皆さんご承知のとおり、「職域接種」で使用される米モデルナ社製のワクチンの供給が追い付かず、山口大学でも予定されていた接種日程が一旦、延期となり、その後日程確定の公式連絡はまだ届いていない状況です。

今回の大学での職域接種は、文科省が「大学拠点接種」(3頁資料参照)として位置づけ、各大学でその取り組みを進めるよう提言しているものです。

これは、大学での職域接種は一般的な職域接種とは趣旨や役割が異なり、自前の人材や資源を用いて、所属の教職員のみならず地域や他大学とも一体化して接種を進めようとしたものです。医学部・附属病院を有する山口大学に、その機能が求められることは必然でしょう。

大学が、特に今回のようなコロナ禍において社会貢献的な役割を担い、その機能を発揮すること自体は意義あることと言えますが、一方、現実問題として、自学のみならず接種の機会を多方面に提供するとすると、その対応者への負担・リスク増は免れません。教職員に強制力をもって対応させる。無理強いをする等のことが決してないよう他機関とも調整して体制を整え、同時に対応者への業務外負担へも十分な配慮と相応の補償を行うことは必須といえるでしょう。

ワクチン接種をめぐっては他にも、たとえば接種対象者枠の問題や、いわゆるワクチンハラスメントと呼ばれる接種への同調圧力等、様々懸念する声があがっています。組合では、今後、これら声や意見をまとめて大学へ要望書を提出する予定です。

