

# くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2021年9月7日 Tuesday)

第244号 (2020年度-第10号) / 電話: 083-933-5034 ・ メール: [fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp](mailto:fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp)

## 「人給マネジメント改革」による業績給、年俸制から始動間近

人事給与マネジメント改革 (以下、人給 MGT 改革) として 2020 年 4 月に業績評価給が導入されました。同時に始まった年俸制については、2021 年度に大学院手当支給を完全廃止したうえで、2020 年度の業績を 2021 年度に評価し、この 12 月に業績給が支給されることになっています。月給制教員の業績給については試行とされ、本実施は 2022 年度からの予定です。



※2020 年 4 月施行「年俸制」について、今回は「令和 2 年 3 月 31 日以前年俸制」(旧年俸制)と区別するため以下、「新年俸制」と表記します。

## 新年俸制の評価方法に重大な問題 月給制にも負の影響必至



組合は、文科省が 2019 年 2 月 25 日に「人給 MGT 改革ガイドライン」を発した当時から、その具体化を図ろうとする山口大学当局の「改革案」について、全教員を対象とした宣伝を行いつつ、大学当局と適宜、折衝・交渉を繰り返し、文科ガイドライン発出前の大学院手当支給基準改悪案凍結 (2019 年 12 月団体交渉) に始まり、大学院手当完全廃止撤回 (2020 年 1 月団体交渉) ・任期付教員再任時の年俸制一律適用凍結 (2020 年 12 月団体交渉) 等、重要な成果を得てきました。そうしたとりくみの上に立って現在は、業績評価給の評価区分方法改善を求めて協議等を進めています。

新年俸制については数か月後には業績評価給の支給が行われることから、公表されている基準や請求したデータ等にもとづいて分析したところ、見過ごすことのできない重大な問題を孕んでいることが判明しました。しかもその結果、月給制へ到底看過できない負の影響を及ぼすことも明らかになっています。

## 2020 年度の業績評価(2019 年度業績)結果は？

今年 7 月 1 日現在の大学教員数は 899 名 (内、旧年俸制 45 名・新年俸制 118 名・月給制 736 名) ですが、公表されている業績評価給反映財源による 財源総額は 2 億 6,900 万円とされており、実際の評価対象者総数を 800 名とすると、1 人当たり配分額は、336,250 円となります。この値を前提として、実際に評価結果に基づいて給与へ反映させた時に、どういう現象が起きるのか試算を行いました。

人事課に確認したところ、2020 年度分の評価結果 (2019 年度業績による) の評価区分ごとの割合は「S : 4.6%、A : 47.7% : B : 28.9%、C : 2.7%、D : 0.1%、E : 16%」となっています。この比率は月給制教員の E 評価 (業績評価を提出しなかった者) が 16.3% となっているため、実際に給与への反映が始まる 2022 年度評価では、C 以上が増えると思われませんが、この比率を参考とした試算結果を以下に示します。



## 新年俸制の評価配分が昨年並みであれば月給制配分は大きな制約が

重要なことは、2021年度分は新年俸制の118名が評価対象となるため、月給制に回せる評価財源が大きく減少する可能性があることです。以下、具体的に試算結果を示します。

まず、前頁の2020年度の評価結果の区分別割合を参考に、2021年度分の新年俸制適用者の評価区分を「S：5%、A：40%、B：50%、C：5%」と設定して計算すると、該当員数ごとに評価反映額を乗じた数値は以下のようになります。

【対象者総計800名 内、新年俸制120名（15%）と設定した場合】

評価区分	F・E・D	C	B	A	S
反映額増減	-30・-20・-10	0	+30万	+60万	+100万
区分別員数比	0%	5%	50%	40%	5%
員数	0名	6名	60名	48名	6名
反映額計	0	0	1,800万	2,880万	600万

この結果、新年俸制適用者反映額計は5,280万円、一人当たり反映額は44万円となります。一方、月給制適用者へ配分できる原資は2億1,620万円となるので、適用者680名で除すると一人当たり318,000円と新年俸制より10万円以上少なく、総枠の配分原資平均額からも2万円近く下がります。

すなわち、各部局に配分される評価配点（ept:10万円程度）には限りがあるため、新年俸制移行者に、ある程度の上位配分を行おうとすると、月給制適用者の評価区分を全体として下位に調整せざるを得なくなります。月給制に大きな不利益が発生するという事です。これを避けるか緩和しようとするれば、新年俸制の評価区分を下方修正することが必要になり、新年俸制移行者の期待をそぐことになるという自己矛盾に陥ります。



## 近い将来、深刻な矛盾が表面化～新年俸制・月給制いづれも

しかも、これはまだ新年俸制適用者が120名すなわち全体の15%としての試算です。今後、新規採用者を中心に新年俸制移行者が確実に増加していくことからすると、これまで組合が指摘してきた問題が、予想を大きく上回る形で表面化してくることになります。

近い将来、新年俸制適用者が半数（400名）に達した場合、配分に必要な経費は1億7,600万円となり、残った9,300万円を月給制400名で除すると、一人当たり233,000円になってしまいます。これを避けようとするれば、新年俸制のA評価・S評価の員数を大幅に圧縮して「新年俸制の旨味」をかなり削っていかざるを得ず、これまた「話が違う」ということになるのは火を見るよりも明らかです。

さらに新年俸制が増え、67%（533人）と三分の二を占めた段階では、必要原資は、2億3,452万円となり、月給制への配分原資は僅か3,500万円程度となるため、新年俸制についても制度発足時よりも受給額が下がってしまう人が続出する結果になると予想されます。

要するに、文科省の顔色を窺って新年俸制への早期誘導を図ろうとするあまりA評価・S評価への反映額を極端に高く設定しているため、「あちらを立てればこちらが立たず」という、無責任極まりない制度設計になっていると言わざるを得ません。早晩、破綻することは目に見えています。制度全体の大幅な見直しが求められます。

