

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2022年3月3日 Thursday)

第254号 (2020年度-第20号) / 電話: 083-933-5034 ・ メール: fuy-union@ma4.seikyou.ne.jp

業績評価給見直しを求めて団体交渉開催(1/28)

組合は、教員の業績評価給見直し提案に対する大学回答(1月17日付)は納得できないということで大学に団体交渉を求め、1月28日(金)午後には団体交渉が開催されました。交渉には大学側から田中理事・都築人事課長等4名、組合からは福田委員長・三原次期委員長等6名が出席しました。

「年俸制上位評価給見直しは受け入れ難い」と田中理事

交渉では冒頭、田中理事から以下の発言がありました。

「この間、各部局長並びに400名弱の教員の皆さんへ説明、意見交換をし、色々意見をいただいた。今後の制度見直しに反映していきたいと思っている。組合とも、申し入れを受けて、8月に一定の提案を行い資料も提示してきた。今後もこのような関係を続けていきたいと思う。」



組合からの申し入れの1点目年俸制の評価反映の圧縮については、メリハリのある給与体系によるモチベーション向上や優秀教員へのインセンティブ付与等、年俸制導入の主旨からしても、現行通りやらせていただきたい。年俸制上位評価給の縮減は、この制度の根幹に関わる問題であり、受け入れられない。現在、優秀な若手教員の採用が難しくなっており、若手に手厚い魅力的な評価給が必要と考える。

2点目の評価CとBの開きについては、間に「C+」を導入、+10万円ではなく+15万円とし、月給制も中間値の0.78とすることもあり得る。現在、山口大学の研究論文数は全国的に見て非常に低い評価となっており、特に人文系は全国で最下位。加えて第四期からは国立大学法人の評価対象グループが病院を持つ28大学の中で評価されることになり、今まで以上に教育研究で成果を出さなければならない。」

なお、発言のなかで組合委員長名での申し入れに対する副学長名回答について、本来は学長名で出すものであったと謝罪がありました。

理事「一部の人のために大勢が不利益の制度はおかしい」とも

これを受けて福田委員長から、この間の大学の対応がかなり遅かったことと、10月28日付け大学からの照会に対し組合から具体的な回答を示したにもかかわらず、何も触れていないのはいかがなものかと指摘しました。

続いて森下書記長が、将来全員が年俸制適用者となった際の各評価区分別の想定人員比は、大学側試算データによれば「C評価(加算額ゼロ)」がほぼ四分の一の割合となっている、さらにそのデータをもとにした組合の試算によれば、およそ四割の人の給与が実質減となる等を指摘しました。

このことに対して田中理事は、「(全員が年俸制に移行すること)何十年(先)になるか分からないこと」「人は変わりますよね」などとコメントし、明確な説明はありませんでしたが、組合が「この制度を固定するのではなく、見直しも含めて今後も検討が必要。新体制のもとでも継続協議・交渉を」と求めたことについては、田中理事も了承しました。また「一部の人を評価するために、大勢の人が不利益を蒙るような制度はおかしいのではないか」と重ねて質したところ、その点は同意するとの考えも示されました。なお、月給制から年俸制への移行について、「強制ではなく、個人の判断によるものということ」を皆さんに理解いただきたいと思う」との発言もありました。



令和4年2月3日

山口大学教職員組合
執行委員長 堀田 修 敬

国立大学法人山口大学長
岡 正 朗

人事給与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）
業績評価結果にもとづく給与決定システムの見直しについて（回答）

令和4年1月17日付で回答致しました以下の件について、再度以下の通り回答致します。

記

1. 年俸制における評価配分額について、評価区分ごとの額の設定を見直すこと。具体的には S 評価・A 評価の評価反映額をそれぞれ大幅に圧縮すること。

（回答）
新年俸制の趣旨である、「メリハリのある給与体系によるモチベーションの向上」及び「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の付与」を達成するためにも、S 評価・A 評価の評価反映額を圧縮することはできない。

2. 月給制における評価区分 C と評価区分 B の勤励手当成績率の変動幅を圧縮すること。具体的には C の成績率の引き上げ、もしくは C と B の間に 1 区分を追加して、B より下位の評価となった場合の減額を圧縮すること。

（回答）
月給制及び新年俸制それぞれ、C 区分と B 区分間に C' 区分を設定し、給与反映額は裏面のとおりとする。（評価反映に係る財源額は変更無し。269 百万円。評価反映額は、ept を基準に設定）

1) 新年俸制の給与反映額

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

区分	F	E	D	C	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)	1[教授 0.75] (0)
期末手当	1	1	1	1	1	1	1	1	1
勤励手当	1	1	1	1	1	1	1	1	1
評価	-30 万円	-20 万円	-10 万円	0 万円	+15 万円	+30 万円	+60 万円	+100 万円	+120 万円
反映									

- ※ 昇給の括弧内は 55 歳以上の場合
- ※ 役職手当、職務付加手当は現行手当と同様に支給する。
- ※ 最終評価者は、部局に配分する評価配点 (ept) の範囲内で、区分 F から区分 S までを決定する。字長は、全学の区分 S の被評価者から区分 S S を決定する。この場合における区分 S の評価配点 (ept) は部局で負担するが、区分 S S の反映上昇分は大学が負担する。
- ※ 業績評価票を提出しない場合は E 評価以下とし、3 年連続して業績評価票を提出しない場合は、F 評価とする。
- ※ 月給制と同様に、賞与の役職段階別加算割合を助教は 7%（現行 0% 又は 5%）、教授は 14%（現行 15%）とする。

2) 月給制の給与反映額

昇給・賞与（期末手当・勤励手当）（区分 C を 1 としたときの割合）

区分	F	E	D	C	C+	B	A	S	SS
昇給	0	0.5 (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)	1.5 (0.25)	2 (0.5)
期末手当	1	1	1	1	1	1	1	1	1
勤励手当	0.90	0.90	0.95	1	1.2	1.42	1.54	1.6	1.7
勤励手当成績率	0.585	0.585	0.615	0.645	0.780	0.920	0.995	1.035	1.100
(半期)									

- ※ 昇給の括弧内は 55 歳以上の場合
- ※ 役職手当、職務付加手当は現行手当と同様に支給する。
- ※ 最終評価者は、部局に配分する評価配点 (ept) の範囲内で、区分 F から区分 S までを決定する。字長は、全学の区分 S の被評価者から区分 S S を決定する。この場合における区分 S の評価配点 (ept) は部局で負担するが、区分 S S の反映上昇分は大学が負担する。
- ※ 業績評価票を提出しない場合は E 評価以下とし、3 年連続して業績評価票を提出しない場合は、F 評価とする。
- ※ 評価区分による、助教と教授の給与変動幅を緩和するために、賞与の役職段階別加算割合を助教は 7%（現行 0% 又は 5%）、教授は 14%（現行 15%）とする。

大学からの回答(提案)書
※ 網掛け部分が変更点

2022年2月10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



人事給与マネジメント改革にもとづく業績評価給見直しについて

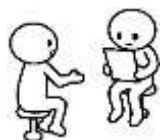
このことについて、私どもの申し入れおよび1月28日開催の団体交渉を踏まえて、今回2月3日付けで業績評価給について一部見直しを提案いただいたこと、お礼申し上げます。

提案された「C+」の年俸制15万円・月給制0.78月（年間1.56月）については、私どもの提案を一部受け入れてはいるものの、全職位同一であることをはじめ納得しがたい点がありますが、来年度以降も、実施状況を踏まえて必要に応じて大学と組合とで協議・交渉を進め改善を図るということで、今回はこの内容で確定させることを了解いたします。

以 上

最後に田中理事から、組合として受け入れる可能性があるのであれば、「C+」について一定の上積みを図る具体案に関する回答を提示する用意があるが如何か、との問いかけがあり、組合は、「そもそも、BC 間にもう一枠をと提案しているのは組合であり、提示していただきたい。額や率については回答を見て判断する」と回答し、交渉を終えました。

交渉後、C+の給与反映額上積み回答(2/3)



交渉を終えた6日後の2月3日(木)午後、大学回答が届きました。業績評価給の給与反映額について、1月17日付け回答で示されていた「C+：年俸制評価反映額10万円・月給制勤勉手当成績率半期0.75」を「年俸制は15万円、月給制は0.78」と上積みすることが提示されました。これは、昨年12月15日に組合が提案した「C+」の給与反映額最高額と同じ額です。実際には、年俸制適用者への給与反映額はすでに支給済みであるため、この反映額は来年度からの設定となります。(2頁掲載資料参照)

組合提案を一部受入れた給与反映額提案は評価(2/10 組合回答) ～来年度以降も協議・交渉を進め改善を図ることが必要～

これを受けて組合は2月10日(金)に学長宛に「回答」を提示しました。(3頁掲載資料参照)
「回答」では、大学の提案は組合が提案した職位別設定を受け入れないままではあるものの、提案の一部を取り入れており、来年度以降も大学と組合とで協議・交渉を進め改善を図ることを前提として了解することとしました。

下関市大問題で県労働委員会が不当労働行為認定(1/31) ～団体交渉なしの各規程制定は無効 速やかな交渉応諾を命令～

山口県労働委員会は、下関市立大学教員組合が救済を申し立てていた「組合との団体交渉を行わないままの規程制定(理事会規程・教員人事評価委員会規程・教員懲戒委員会規程等)問題」について、1月31日付けで、団体交渉に応じるよう下関市立大学に命令しました。

労働委員会はさらに法人に対して、2月16日までに団交拒否の再発防止等を記す謝罪文書を掲示するよう命じましたが、法人当局は指定期限を1週間以上経過した後、ようやく貼り出したとのことです。



この命令は、問題である「懲戒委員会規定」によって不当な懲戒処分を受けた教員が下関市大を相手取って起こしている無効確認訴訟にも大きな影響を与えるもので、これまで法人が強行してきた大学自治破壊・教授会権限はく奪・教育研究条件と労働条件の不利益変更などがいかに道理に反したものであるかを知らしめるものであり、今後の展開が注目されます。

看護職員等給与の月額1%(平均4,000円)引き上げは2月分から ～看護職員等処遇改善事業補助金(厚労省)は弾力的運用可能～

昨年11月の閣議決定(コロナ克服・新時代開拓のための経済対策)に基づいた看護職員給与の1%程度(月額4,000円)引き上げについての具体化が進んでいます。国からの補助金は今年の2月から9月までの8か月分とされており、山口大学でも2月分・3月分は一時金として一括支給し、以後は規則を改正して実質的な運用に移行させる方向で検討を行っている模様です。この改善措置は「看護職員等処遇改善事業補助金」が原資となりますが、その支給対象職種・支給方法は大学によって違いがあります。



この他、附属病院関係では新型コロナウイルス感染症対応への手当支給が今年度も具体化される見込みです。(続報予定)