

くみあいニュース

山口大学教職員組合 (2024年12月23日 Monday)

第285号 (2023年度-第10号) / 電話: 083-933-5034・メール: fuy-union@galaxy.ocn.ne.jp

山口大学との団体交渉等報告～給与引上げ差額問題(11/13)、 業績評価給加算問題(11/22)、大学会館空調費問題で協議(11/20)

山口大学教職員組合は、この間、2案件について大学との団体交渉をおこないました。表題にある通り、1件は人勸を踏まえた給与改善の4月遡及実施を求めての交渉を、もう1件は大学教員の業績評価給への勤勉手当0.5月分引上げの加算方式についての交渉です。また交渉の他にも、11月20日(水)には大学会館大ホールでの学生からの空調費徴収問題で担当理事との協議を実施し(続報予定)、既報ですがホームカミングデー(11/2)での自衛隊海将による講演についての質問(11/1回答受領)、また懲戒処分に関する質問および回答受領、研究不正調査関連問題等についても取り組みを進めるなど、鋭意、大学側との協議・交渉をおこないました。



今回は、冒頭2つの交渉を中心に内容をご報告します。ご意見・ご質問等ありましたらご連絡ください。

人勸見合いの給与引上げ4月遡及見送り問題で団体交渉(11/13)

組合は11月13日(水)に、給与引上げ遡及問題(4月～11月分遡及支給なし、12月実施案)で団体交渉を行いました。大学は溝部人事労務担当理事・三浦総務企画部長・林人事課長の他、人事課・財務課担当者7名が出席、組合は三原委員長等7名が出席し1時間強、従来どおり引上げを4月実施とするよう求めました。

大学は当初の4月遡及実施案を急きょ変更した理由として、「医学部附属病院」を挙げました。説明によれば、病院より4月遡及を実施するための不足財源を大学本部が貸し付けるとした場合の返済計画が出てこなかったため、同じ国立大学法人内で病院の職員のみ12月実施にするわけにはいかず、全職員を12月実施とした等と釈明していました。その一方で溝部理事は「4月に遡及することは可能」「病院が返してくれさえすれば」と、執行部責任を回避するような発言を繰り返しました。次の交渉で実際のところを明らかにさせることが必要となっています。

4月実施財源は用意できる～病院に不足財源貸付できるが返済計画必要

具体的には、今回の人勸の上げ幅が想定以上だったため4月実施するための財源が附属病院になく、大学本部はその貸付を病院へ提案したが、返す目処が立たず返済計画が出せないとのことだった、山口大学では独立採算制を取ってきた長い歴史があり各部で貸し借りを前提としているため、返済計画が出せなければ本部からは貸付できない、結果として病院は4月実施できないことになる。しかし病院を除く学部を4月実施とするとすれば、同じ山口大学教職員でありながら待遇に違いが生じ、それはできないためと答えました。その一方で、山口大学すべて4月実施とした場合の財源は総額8億5,000万円(内、病院分が5.6億円)で、今回は用意できると明言したものの、来年度以降のことを考えなければならない等と答えました。また、4月遡及しないことについては「12月には上げるので不利益変更には当たらない」との発言がありました。



4月遡及実施を前提とした人勸準拠を軽々に崩すな！

溝部理事は今回で交渉を終えようとしたようですが、組合は病院の経営資料等を見ないことには検討の仕様がないうことで、必要な資料を再度請求すること、次回の交渉の日程調整を別途行うことを確認し交渉を終えました。そして交渉の翌日 11 月 14 日（木）に、人事労務担当と財務施設担当それぞれの副学長である溝部理事宛に、「人事院勧告に対応する賃金引上げに関する資料提示について」として、計 7 点の資料を請求しました。この資料請求に対して 12 月 6 日（金）にすべての資料が提示されました。なお組合は、これらに先立って 10 月 23 日にも溝部理事宛に計 7 点の資料提示を求め、それぞれ 10 月 31 日に提示されています。提示された各資料の分析を進め、「予算が厳しいから」ということで、長い間の慣行である「人勸 4 月遡及実施」を崩すことのないよう再度の交渉に臨むこととしています。



*くみあいニュース(282号)でボーナスについても値切りされるように受け取れる記載がありましたが、人勸では期末・勤勉手当の引上げ 12 月に 1 年分を加算して支給されることになっており、大学の言う「12 月実施」の場合でも、期末・勤勉手当は 0.1 か月分増額で支給されます。具体的には期末手当 0.05 月分、勤勉手当 0.05 月分で計 0.1 月分の増額支給となりますが、給与法改正が遅れた（12 月 17 日成立）ため、給与・ボーナスとも昨年と同額支給になったことはご承知のとおりです。

業績評価給への勤勉手当 0.5 月分引上加算方式で団体交渉(11/22)

11 月 22 日（金）午後、組合は教員業績評価給問題で団体交渉を行いました。大学側は進士人事給与マネジメント担当副学長の他に人事課長等 9 名、組合は三原委員長等 5 名が出席しました。

組合はまず、業績評価給制度そのものは、2018 年に文科省が人給マネジメント改革の必要性を打ち出した後、山口大学では大学院手当廃止問題に続いて評価給制度が出され、2 年以上の間協議・交渉を繰り返した末に現在の制度が始まったものであり、実質的にはまだ 3 年しか経っていない上に、その十分な検証も行わないまま、軽々に制度を変えるべきではないと指摘しました。



進士理事は、システムがこれでフィックスしているという気は全くないと答えたい一方で、今回の人勸は成績優秀者への勤勉手当の支給上限の引き上げを勧告しており、山口大学でも優秀な方に重みづけしたい、よって B 評価以上に評価給を傾斜加算して措置したいと説明しました。

組合が、データによれば一部の部局で S 評価と C 評価が多い部局がある等、評価が公平、公正におこなわれているのか執行部として検証が必要なのではないかと、実際に組合へ届いた例も挙げて疑問を呈したところ、進士理事は「部局の特性」を挙げ、一次評価を経て最終評価者（部局長等）が認定しており、不適切な評価等ありはしないだろう等と即答するなどしていましたが、大学が提示した資料を客観的に分析した結果、出てきた疑問に対して慎重に検討する姿勢の見られないものでした。

教授に高評価が多いのは論文・研究の数が多いから？

また、評価給の目的は要項で「教育研究の活性化を促すため」とされているが、全体の平均値をみると教授は S 評価が多いが准教授・講師・助教と職位が下がるほど上位評価が減り、助教の場合は C+・C の比率がかなり高くなっている傾向にあることをどう考えるのか質したところ、教授方のほうが研究している論文の数も多いと思う等と確たる根拠を示さないままの真偽の疑われる発言もありました。



続いて組合が、もともと例えば年俸制の場合、A 評価が 100 万円、SS 評価となれば 120 万円と A 以下に比べて過大な評価給が設定されているのに今回さらに上積み大きくするなどあってはならないとしたところ、「ほんの僅かです」等と回答したため、もともとベースにかなりの差があり、さらにつけるといふ話だと指摘したところ「その『さら』にはほとんど差はない」と繰り返すのみでした。今年の人事院勧告では成績優秀者に標準の 3 倍まで支給してよいとの勧告が出されていることを持ち出しながら、勤勉手当は勤勉の人をより評価するという仕組みで、勤勉性が少し低いと思われる方は下げるべきだという意見が出るくらいのところ等と、評価給の議論を勤勉手当の是非の話にすりかえようとしていました。協議・交渉の継続となります。