

年俸制導入等に関する総務財務担当理事との懇談

議事要旨

日時場所：2014/6/11 15：00～16：00 事務局第一会議室A

組合側参加者：中央執行委員長、副委員長、書記長、書記次長、会計担当、組合員

大学側参加者：総務・財務担当理事、総務部長、人事課長、人事課課長補佐

【大学側主張の要点と組合の応答】

- ① 有期雇用職員の待遇改善について：現在、「欠勤」扱いとなっているパート職員の病休について、契約職員と同様、年間10日以内の無給の病休を導入する。

組合：無給ではなく、有給の病休を求めたい。ただし、現在の年次有給休暇について、「採用の日から起算して3か月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した者」などとなっている条件を緩和することで対応できる可能性もあるので、最終的な要求項目をまとめて後日、連絡する。

- ② 年俸制導入について：64歳、65歳の教員約20人、および学長裁量ポストの教員約60人を対象に、年俸制への転換を呼び掛け、同意が得られた人を年俸制に転換する。年俸制に転換することで、年間およそ20万円の増収になるメリットがある。今年の10月に導入を目指している。来年度以降については、任期付教員の新規採用に当たっては年俸制で公募する。

組合：年俸制を導入する国の意図が不明だが、シニア層の退職強要にならないように注視する。

- ③ 心理職の国家資格化について：大学としては公認心理師の養成課程を設置することに前向きだが、詳細が未定の現状では対応できない。総合科学部の改組計画に組み込むのが筋だ。

組合：数年前から、公認心理師養成の制度が固まった時に即応できるようにポストを準備しておくことなどを総合科学部長に申し入れているが、これまで対応していない。引き続き総合科学部長に懇談を申し入れるなどして対応を協議したい。

【議事要旨】 発言内容は論点を整理し、適宜要約したものである。

有期雇用職員の待遇改善（有給の病休の新設）について

大学：「先日の学長懇談の席で時間切れになった有期雇用職員の待遇改善の件について。組合の主張は、現在、病気のために休んだパート職員は、年次有給休暇を使い果たしている場合には「欠勤」扱いとなっているので、「病休」扱いにしてほしいということでしょうか。

現在、契約職員については年間 10 日の無給の病休を認めている。それと同様にする。ただ、欠勤扱いになっても病休扱いになっても、無給という点では変わらないが。」

組合：「インフルエンザなどで出勤停止となったパート職員が、年次有給休暇を使い果たしていた場合、ちゃんと届け出ても「欠勤」扱いになる。これは勤務評定上おおきなマイナスになりかねない。だから病休の制度を作ってほしい。ここまでは、大学側も容易に同意できることだと思う。組合の要求としては、病気休暇を有給で認めてほしいということだ。出勤停止を命じるのに無給というのでは筋が通らない。」

大学：「これまでも、有期雇用職員については、忌引き休暇や妊産婦検診の有給化など、組合の要求を受けて少しずつ待遇改善を進めている。」

組合：「これまで有期雇用職員の待遇改善について、大学側の理解と協力が得られていることに感謝している。今回もひとつよろしくお願ひしたい。なお、有期雇用職員の有給休暇については、「採用の日から起算して 3 か月以上継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した者」に限定されており、日数も 1 年目は年間 5 日など少ないといった問題がある。最初の 3 か月は病気だろうが自己都合だろうが 1 日も休めないということだ。新規採用の方が、入職早々子どもの入学式で休みたいが休めないといった声がある。」

大学：「二つも三つも要求されても、対応できない。」

組合：「了解した。いま言った、「最初の 3 か月条件」や「8 割出勤条件」を撤廃することで、病休の問題も解決できる可能性がある。どちらのメリットが大きいのか、有期雇用職員の意見を聴くなどして、要求を集約して、改めて申し入れる。」

大学：「了解した。」

年俸制の導入について

組合：「年俸制の導入について、先の懇談で話題になった、退職金相当額を年俸に上積みすることによる所得税率と法定福利費の問題は、結局どうなったのか。年俸の方が退職金より税率も福利費もずっと高いので、給与総額が同じままだと、実質的に手取りが減少してしまう。」

大学：「それについては、導入促進加算分に加えて、地域手当が少ない地域ほど配分単価を上積みすることになっている。徳島大学は地域手当の支給のない地域なので、約 28 万円上積みされる。」

組合：「5 月 16 日付の「未定稿」と称する、文科省から各大学宛の説明文書を手元に入し、確認したところ、たしかにその記載がある。手元にあるので読み上げると、「長期共済掛け金について、標準報酬月額の上限額が 62 万円であることから、地域手当支給率が低い地域ほど、年俸制導入に伴う負担額が増することとなり、結果として、配分単価も地域手当支給率が低い地域ほど高くなる」ということのようなのだ。」

大学：「そのとおり。つまり、所得税や法定福利費分については基本的に国が面倒を見るということだ。ただし、導入促進加算で全額がまかなえない可能性もあるが、そのときに

は大学側が補填するしかない。」

組合：「労働者側としては、所得税や福利費の増額分を自分がかぶることはないと了解した。ただし、導入促進加算はいつまでも続くとは限らない。差額分を大学がかぶり続けてくれるのか。」

大学：「たしかに導入促進加算は第三期にはゼロになる可能性はある。負担が永続することは避けたい。」

現在、年俸制の対象者として、64歳と65歳の教員約20人と、学長裁量ポストの教員約60人をお願いして回ることを考えている。あと2年であれば、導入促進加算のおかげで手取りが増えるので、そのことを説明して、同意が得られた人に年俸制に転換してもらうことを考えている。もちろん、拒否されたら強要することはできない。」

組合：「たしかに退職間際の人であれば、メリットだけを享受することができる。しかし、そういうやり方を容認するというなら、文科省の意図がまったく不明だ。」

先の「未定稿」を見ると、シニア層の追い出しを狙っていることが透けて見える。読み上げれば、「若手研究者のポスト待ちの長期化・採用抑制の要因の一つとして、教員の高年齢化に起因する逆ピラミッド型の年齢構成があると考えている。こうした認識のもと、運営費交付金が漸減している厳しい財政事情の中で、シニア層をそのままに若手研究者を増やせば、年齢構成は改善するものの、人件費が増大することとなる」。

しかし、年俸制を導入することで、どうやってシニア層の追い出しを図るつもりなのか。全教員を年俸制にすれば人材の流動性が高まる、というところまでは何とか理解できるが、それは5年や10年では完了しないだろうし、流動性が高まったからといってシニア層が辞めることにはつながらない。これほど意図が不明な制度だと、かえって不気味だ。」

大学：「各大学の独立性を高める独法化だと言いながら、退職金の面倒を国が見る制度になっているので、結局人事院勧告準拠の縛りが取れない、という大学側の主張も背景にはあるそうだ。」

組合：「来年度以降はどうするのか。これからも毎年、定年間際の人を年俸制に切り替えていくのか。」

大学：「今年度、シニア層と学長裁量ポストの人で70人ほどを年俸制に切り替えられたら、さしあたりその後はシニア層を新たに切り替えることは必要ない。研究大学については20%を年俸制にということなので、180人程度を確保しなくてはならない。以後は、任期付教員の公募に際しては年俸制を条件に付けるなどの対応をする。」

組合：「任期付教員の場合も、所得税や福利費の負担増分は国や大学が面倒を見てくれるのか。月給制の教員よりも手取りが減るといことがないようにしてもらいたい。」

大学：「もちろんそうならないようにする。大学側の持ち出しもやむを得ない。ただし、「公務員給与の抜本改革」がかかってくると、どうなるか不明な点がある。」

組合：「ところで、年俸制は来年度からの導入予定なのか。」

大学：「今年10月からの導入を目指している。中四国地域の大学も同様に10月導入を目

指して取り組んでいるはずだ。」

組合：「支払方法はどうなるのか。年俸を 12 で割って毎月の均等払いで、ボーナス月はなくなるということか。」

大学：「その予定だ。他大学では業績手当分はボーナス月に払うところもあるようだ。」

組合：「年俸制に移行したら、月給制に戻れないのか。年俸制の教員が、他の国立大学に異動したら、やっぱり年俸制のままなのか。」

大学：「一度年俸制になったら月給制には戻れない。他大学に異動する場合には、その公募条件が月給制であれば、月給制になるだろう。」

組合：「だいたいのが分かったが、やはり政府の意図が読めないので不気味だ。シニア層の退職強要につながらないようにしてもらいたい。」

公認心理師について

組合：「現時点で、公認心理師の制度新設の法案を上程するかどうか協議が行われているところで、どうなるかはまだ不透明だが、現状の見通しについて情報交換を行いたい。今国会に上程できなくても、秋の国会では決まる公算が高いと予想している。

別紙資料の通り、現員で対応できない授業科目として、生理心理学、行動分析学、言語心理学、産業心理学、精神分析学、犯罪心理学などがあり、大学院を含めると 8 名の人員が必要だ。実習時間なども多く、きちんと学生を育てて資格取得を確実なものにするためには、これぐらいの人員増が必要だ。

法案が成立した場合、最速で平成 28 年度から実施ということになるので、なんとか対応したい。」

大学：「先の懇談で学長も言っていた通り、大学としては心理職の国家資格化が決定するのなら、前向きに対応したいと考えている。しかし、現状では内容が不明確だ。不明確なものに 8 人採用しろと言われても無理だ。法律が成立して、設置基準が確定してから募集ということになる。」

組合：「後手に回ると人員の確保ができない恐れがある。基本的に総合科学部の改組に合わせて対応するのが筋だと考えている。もちろんだという専門分野の人を取るかは不透明だが、少なくとも現員では対応できないことは明らかなので、数年前からポストを取り置いておくように申し入れているのだが、対応されていない。今となっていくなり 8 人採用しろと言ってもむちゃなのは承知だ。どうもポストは各講座の所有物という感覚があるのか、全体を見て戦略的に将来を考えるとすることはなかなか難しいようだ。」

大学：「さしあたり非常勤で対応することはできないのか。」

組合：「徳島県の臨床心理士の人数は百数十名、これは卒業したばかりの者も含まれる。非常勤で対応することは難しい。学長裁量経費などの配分も考慮していただきたい。」

大学：「県内他大学の状況は。」

組合：「県内の他大学では、学部における心理学関連の科目開講の難しさや、実習先確保

等の点から、国家資格に対応するのは難しいと考えられる。徳島大学が対応できないと、徳島県内では資格取得できないこととなる。県庁としても問題視するのではないか。」

大学：「県知事の反応は。今後、場合によっては県に陳情して寄付講座などの形で人員確保をすることも考えたらどうか。」

組合：「現在のところあまり関心がないのではないか。医学部のように県からの予算があると助かるのだが。」

大学：「卒業生の就職先についての見通しは。」

組合：「現在、精神保健に関わる施設などでは心理職を置くことが求められているが、対応する資格が指定されているわけではない。今後、国家資格である「公認心理師」の設置が必須となれば、かなりの求人が出ることが予想される。分野によっては不透明な点もあるが、資格を指定した求人が出ないことはないだろう。」

大学：「いずれにせよ、基本的に総合科学部の改組との関連で考えるべきことだろう。」

組合：「もちろんそのとおりだが、最終的にポストが足りないなどの結論になった時には、全学的に対応が必要だということで、ここでも意見交換をしている。今後、総合科学部長との懇談などを申し入れて対応を協議する。」

以上