

2014 年度人事院勧告への対応等に関する懇談 議事要旨

日時場所：2014/11/4 11：00～12：00 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、中央執行委員、
組合員

大学側参加者：総務部長、人事課長、人事課課長補佐等 3 名

【参考：2014 年度人事院「給与勧告の骨子」】

http://www.jinji.go.jp/kankoku/h26/pdf/26kosshi_kyuuyo.pdf

「ポイント」は、

- ・ 月例給、ボーナスともに 7 年ぶりの引上げ（ただし引き上げは若手層を中心）。
- ・ 「給与制度の総合的見直し」：俸給表の水準を平均 2%引き下げ、地域手当の見直し（徳島の場合、3%の地域手当を新設）、通勤手当・広域異動手当・単身赴任手当などいくつかの手当の引き上げ。

【大学側主張の要点と組合の応答】

① 2014 年人事院勧告に関する件。

② 来年度以降の「給与制度の総合的見直し」に関する件。

大学：人事院勧告準拠で進めたいが、給与増に必要な財源が確保できるかを検討したうえで、役員会、経営協議会で決めていきたい。

組合：これまで給与減の時は「ゆるぎなき準拠」と言っておいて、給与増には対応しないということとは認めがたい。きちんと給与を増やすように。

③ 有期雇用職員の労働条件（有給の病休導入・時給改善等）に関する件。

大学：パート職員に「無給の病気休業 10 日」を付与する。

組合：「有給」を求めたはずだ。病休が無給だというなら、勤続 3 か月以下のパート職員にも最低 1 日の年次有給休暇を与えるように改正してもらいたい。

④ その他（今後の教員への年俸制導入・大学改革等）

組合：現在の年俸制では管理職手当や大学院担当手当が付かず、昇給もない。終身雇用の教員に年俸制を適用する場合、月給制と比較して大きな不利益にならないように制度設計するべきだ。

「大学改革」に関しては継続審議。

【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。

人事院勧告への対応について

大学：「今日は総務財務担当理事が都合により出席できなくなったので、総務部長以下で対応したい。」

組合：「了解した。ただし、理事でなければ対応できない案件もあるので、都合がつくときに再度、なるべく早期に懇談を行うように取り計らってもらいたい。組合としては再度の懇談の開催要望の文書を提出する。」

大学：「了解した。ではまずさっそく人事院勧告について。ご承知のことと思うが、「給与勧告の骨子」に従って概要を説明し、本学の対応を説明する。

人事院は、給与の平均0.27%引き上げ、ボーナスの0.15か月分引き上げを勧告した。ボーナスはこれまでの3.95か月から4.1か月分になる。その他、通勤手当や単身赴任手当などの増額。来年度からは徳島県では1%の地域手当の支給で、段階的に3%まで引き上げること、などとなっている。これらすべてに対応した場合には、大学全体として5億円程度の負担増となる。大学としては人勧準拠で行きたいところだが、経営状況を見ながらの判断となる。」

組合：「5億円程度の負担増とのことだったが、なぜそんなに負担が増えるのか。地域手当の支給の話が出たが、俸給表が2%下がって地域手当が3%付くことから、プラスマイナスでほとんど現状と同じ額ではないか。平均して賃金引き上げと言うが、高年齢層については減額改定となる。」

大学：「高年齢層の減額分については3年間は現給保障が実施される。ボーナス分や諸手当の引き上げなどを積み重ねると、総額5億円程度になるということだ。」

組合：「では、来年度、27年度についてだけ見れば、そんなに大きな額にならないということか。」

大学：「5億円は3年後以降のことで、27年度だけで見れば1億7,000万円の負担だ。」

組合：「これまで給料が減るときには、運営費交付金が減るわけでもないのに「ゆるぎなき準拠」と言って給料を減らして大学が差額を手に入れたのだから、給料が増えるときには「準拠できません」では通用しないだろう。

先ほど「経営状況を見ながら判断」と言っていたが、いつごろ決定する予定か。国家公務員給与法の改正を待って、ということか。」

大学：「法改正は国会の日程の最後の方に回されているが、大学としての方針は、今月の役員会と月末の経営協議会で決めることになる。」

組合：「それでは12月のボーナスに間に合わないのではないか。」

大学：「おそらく最終決定は1月にずれ込むだろう。」

組合：「では1月の給料で差額を調整する、つまり少しは多目にもらえるということではないか。」

大学：「そういうことになるだろう。」

組合：「今年度分はそれでいいとして、27年度以降についてはどうするのか。」

大学：「交付金の配分について先行きが不透明になっている。文科省の「運営費交付金の在り方検討会」で検討しているようだが、評価に応じて大幅な減額もありうる情勢だ。また「給与の総合的見直し」は、公務員全体の退職金など、制度全体に関わることなので、しばらくは決定できない。まずは27年度について決定して、その後については状況を見ながらということになる。」

組合：「大学側も苦しい立場だということは理解しているが、そこはうまくやりくりして教職員の利益を守り大学を発展させるのが経営の本分だ。人事院勧告以上の給与水準を実現するような攻めの姿勢で、優秀な人材を集めて大学を発展させるようにしてほしい。」

また、人事院勧告で給与増というが、それは平均の話で、高齢層については減額改定の場合もある。3年間は現給保障だが、それ以降、減額になるケースが出てくるだろう。「平均で増額」といった大雑把な説明ではなく、年齢と職階でいくつかのモデルケースを出して、自分がどれぐらい上がるのか、下がるのか具体的にイメージできるような資料を出してもらいたい。」

大学：「了解した。」

組合：「高齢層への不利益変更に関して、55歳超の昇給停止という人事院勧告に対して、ある大学では60歳超で停止とするなど、昇給停止年齢を引き上げる動きもある。本学ではそうした措置は検討しないのか。教員の場合、55歳から定年まで10年間昇給なしでは、モチベーションも上がらない。」

大学：「全国的な状況を調査しながら、できることはやっていきたい。しかし、財力が強いところはそのような対応は可能だが、本学では難しいと考えている。」

組合：「いま財力がない、できない、ではジリ貧だ。いま財力があるところはますます強く、いま財力がないところはますます弱く、と階層分解が促進されてしまう。逆転のための攻めの経営を考えたらどうか。」

パート職員の待遇改善について

大学：「次にパート職員の待遇改善について。まず病休については、欠勤扱いになるなどの不都合を改善したい。契約職員同様、無給の病気休業を10日認めることとしたい。時給の増額については、経営状況を見ながらの判断ということになるが、すぐには難しい。」

組合：「こちらの要望は、有給の病休を設定してほしいということだったはずだ。どうして無給という話になったのか。前回の理事との懇談では、有給の病休を設定するか、年次有給休暇の取得条件を緩和するかという議論になったが、これは病休が有給だという前提で出てきた話だ。そこで組合ではアンケートも取って、「病休が欲しい」

という意見をまとめて大学側に提出したのだ。無給の病休と、年休の取得条件緩和という比較なら、年休の取得条件緩和がいいに決まっている。

もし病休が無給だと言い張るなら、年休の取得条件の方は緩和してもらいたい。具体的には、採用してから3か月以降ではなく、採用直後から、まずは1日でもいから年休が取得できるようにしてもらいたい。アンケートを集約する過程で出た意見として、「パートとして4月から勤め始めたが、4月上旬に子どもの入学式がある。休みたいが年休がない」という声があった。こうした声に応えることができる。

財務状況が厳しいと言うが、年休が1日増えたからといってどれぐらいの負担増になるのか。パートの時給が1,000円として、1日6時間で6,000円。仮に新規採用のパートのうち10人の子どもが入学式だとして、その人が全員年休取得しても60,000円。金銭的な負担としては最大でもこれぐらいのものだろう。それに対して、「勤めていきなり年休が取れた、うれしい、徳島大学のために頑張ろう」といったモチベーション上の効果はずっと大きいはずだ。金がないのは分かるが、金がないならお金を掛けずに喜ばれることを考えるべきだ。

今日は理事がないので話にならない。持ち帰って検討してほしい。来年の4月1日から改正するようにしてもらいたい。」

大学：「持ち帰り検討する。」

組合：「パートの時給については、現状では3年の雇用期限が付いていたことの名残で3年目までしか上昇しない。それ以降の時給は一定額になる。まずはせめて5年目までは時給が上がるように改正すべきだ。」

大学：「パート全員の時給ということになると、相当の財政負担となるので、慎重に対応しなくてはならない。」

組合：「今回、年休増も時給増も両方やれ、とまでは言わない。まずは年休増をやってもらいたい。その後も、徐々に待遇改善を進めていく方向で考えてもらいたい。」

勤続10年でも20年でも、いつまでも同じ時給では、評価されていないような気がしてならない。前の総務財務担当理事が言っていたことだが、「現在、パートで持っているような部署もある」。そうしたところでは、パート職員が正職員同様の仕事をこなしている。そうしたパート職員の仕事ぶりを正しく評価することが必要だ。

また、パート職員には女性が多い。「女性活躍」を掲げる政府の方針から考えても、パート職員の待遇改善を進めてもらいたい。」

年俸制について

組合：「次に年俸制について。先の理事との懇談では、定員内の教員については、今年度64、65歳の教員を年俸制に転換し、それ以降は転換しないとのことだった。組合としては、そうした短期間のみ年俸制にするのであれば大きな問題はないと判断したが、今回、「改革促進経費」によって、改組がらみで24名を年俸制で新規採用する

予定だと聞いた。最初の 6 年間は「任期付教員」として雇用し、その後、各学部の定年退職などによる定員を使って終身雇用に転換するという。その場合、年俸制のままだと大きな問題が生じることになる。

まず、年俸には「昇給」という考え方がない。年俸増加は業績評価によることになるが、これでは業績がいい年は増額、悪い年は減額と、同じレベルの金額を行ったり来たりで、昇給していかない。今年は 10 本論文を書いたから昇給、でも次の年は論文 10 本では年俸額維持で、さらに昇給するには 20 本必要、さらにその翌年も昇給したいなら論文 30 本、などというふうになるのか？だとすると、毎年俸給が上がるように業績を増やし続けるというのは非現実的だ。

そもそも従来の定期昇給とは、業績が増えるから給料が上がるのではない。新入社員と定年間際の社員とで、給料差ほどの能力差があるわけがない。年齢とともに給料が上がっていくという給与慣行を利用して、政府は、年齢とともに重くなる扶養費、教育費、住居費、医療費などの負担を労働者個人に押し付けてきた。つまり、定期昇給制度は、国の社会保障政策と一体のものだ。にもかかわらず現在、政府は、社会保障を切り下げ、定期昇給もやめさせようとしている。これでは国民は生活できない。

もちろん国の政策の問題点をここで論じても仕方がない。国が変な方向に進んでいる中で、現場の方で変な改革を骨抜きにしてうまく運用するように考えなくてはならない状況だ。大学の経営陣にはうまく切り抜けてもらいたい。まずは、改革促進経費で任期付き・年俸制で雇用する教員を、無期に転換するときまでに、昇給をどうするかという点を解決しなくてはならない。

それから、年俸制では大学院手当や管理職手当が付かないという点について。これは要するに、年俸制教員は大学院を担当しなくてよい、管理職もやらなくてよい、ということなのか。今後、各学部の定員を差し出して年俸制の 24 人を無期に転換するなら、学部は大学院を担当しない、管理職もやらない教員を抱えることになる。それでは現場は困る。」

大学：「年俸制と昇給とが相性が悪いというのはその通りだ。正当な評価制度を整備することで対応すべきことではないか。」

組合：「短期雇用の任期付教員ならそれでも良いが、終身雇用の場合にはそうはいかない。月給制の人との格差が、年を追うごとに大きくなってしまう。」

大学：「今後の検討課題だが、任期付教員を終身雇用に転換するときに、給料のありかたについても新たに契約しなおすことなども考えられるかもしれない。」

組合：「先日の懇談では、一度年俸制になった者が月給制に戻ることは想定していないという話だった。」

年俸制についてまだ言うと、人事院勧告との関係はどうなるのか。現在は、人勸準拠の給与表から年俸額を算定しているのだろうが、年を経ると月給の給与表が上

がるのにスライドして年俸が上がるようにするのか？そういう運用をする大学もあるようで、組合としては、別にそれならそれでかまわないが、政府はそんな運用を許容するのか。

また、ある大学では、副学長らに年俸制を導入したが、今回の人事院勧告を見て、年度途中なのに年俸額を増額改定すると言っているところがあるそうだ。

とにかく年俸制は、短期間の任期付の雇用とは相性が良いと言えるが、終身雇用との相性が非常に悪い。今回、改革促進経費による採用で、6年後には終身雇用の年俸制の人が出現する可能性が高くなっているので、いくつかの問題は急ぎ解決しなくてはならない。先にも言ったが、大学院手当や管理職手当が付かない点についてはどうするのか。」

大学：「大学院の担当や管理職の担当といった大学運営への寄与分も、年俸額に加味されると考える。だから、年俸制の教員であれば大学院を担当しないとか管理職を担当しないということにはならない。」

組合：「金額としてはそれでつじつまが合うかもしれないが、いろいろコミコミという年俸額では、何が評価されているのか分かりにくく、不信感が生まれがちだ。手当が付いていないから大学院や管理職はやらないよ、という人が出てくる恐れが高い。大学院手当、管理職手当などにはっきり分かれていることで、どういう根拠で給料の額が決まっているのかが分かりやすくなる。

そういう「大学院をやりません、管理職をやりません」という人が、6年後に学部に配属された場合、学部のパフォーマンスの低下は避けられないだろう。それで結果として大学全体の評価が下がって運営費交付金が減額されたりした場合には、だれが責任を取るのか。今回の改組のように、トップダウンで進めている場合には、当然学長の責任になるだろう。どうやって責任を取ってくれるのか、はっきりさせてもらいたい。」

大学：「ガバナンス検討会議などで、学長に問題がある場合の解任手続きなどについて議論しているところだ。」

組合：「改組の結果として大学のパフォーマンスが低下したときにはすでに現学長も理事も任期切れ、別の人が学長です、という場合にはどうするのか。問題のある学長は解任させるしかない、というのは極端すぎる。「最終手段」しか用意しないのではなく、普段から学長の判断を監視し、無責任な決定をしないように、適宜責任を取らせるような制度を考える必要がある。」

大学：「年俸制についてはいろいろと解決すべきことが多いのは、その通りだ。しかし、一気に理想の形態を実現することは非現実的なので、他大学の状況も調べながら徐々に問題を解決していきたい。」

組合：「もちろんそうしてもらいたいし、組合としても随時問題点を指摘し、意見を述べることにする。」

大学改革について

組合：「最後に、大学改革について。具体的には、今回出席している組合役員の大部分は総合科学部教員なので、常三島地区の改組の見通しなどについて関心が高い。理工学部、生物産業資源学部については改組の書類を整えて持っていきばかりだとかいう話も漏れ聞くが、あまり情報が入ってこない。総合科学部については設置審にかからないとはいえ、文科省からかなり厳しい指摘を受けているとも漏れ聞く。文科省側の反応は、感触としてはどうなのか。」

大学：「総合科学部についても、粛々と進めよということだ。理工学部や生物資源産業学部についても、細かい指摘はあるが、粛々と対応して進めていくということだ。」

組合：「交付金の配分を大学評価と連動させようという圧力が高まっている。本学は「研究大学」としてやっていくという方針だが、それでちゃんとやっていけるという見通しがあるのか。」

大学：「運営費交付金の配分ルールに対する「財務省案」(10/27、財政制度審議会財政制度部会で発表)では、運営費交付金(一般経費)の3割を改革経費と位置づけ、新たな評価にもとづいて配分するなどとしている。新しい評価基準は現在のところ不明だが、大学を「世界最高の教育研究拠点を目指す大学」「全国的な教育研究拠点を目指す大学」「地域活性化の中核的拠点となる大学」に分類して、それぞれに評価して「めりはりのある」運営費配分を行うということだ。

本学としては、「研究大学」という位置づけを中心に、まんべんなく大学の機能を果たしていくということになるのではないかと。来年の年央ごろに文科省の基本方針が出るということなので、それに対応していくことになる。」

組合：「文科省の意向を忖度して方針を決める、という守りの姿勢ではジリ貧だ。今回の改組でも、定見もなく文科省の顔色をうかがって、何かちょっと言われたら計画変更。本学はこれで行く、という確固たる姿勢を示して文科省を論破するぐらいの姿勢で臨むべきではないのか。文科省は文科省で財務省の顔色をうかがいながらやっているのかもしれないが、そんなことでは全体として非常に無責任な体制になってしまう。」

国策の是非をここで論じても仕方がないので、具体的な問題に戻りたい。今回の改組の一つの大きな問題として、教養教育を誰が担当するのかということがある。学部や大学院での教育と合わせると、裁量労働制の適用対象から外れる人が出てくるのではないかと危惧している。専門職型裁量労働制を適用するためには、研究が労働時間の半分以上でなくてはならない。教育が労働時間の過半数を占めるなら、裁量労働制は適用できない。」

大学：「授業科目を適切に配分して教育負担が過重にならないように配慮することで対応すべきことではないか。」

組合：「それがまだ決まっていない、説明もない。にもかかわらず、12月上旬には、学部間の異動を承認する書類にハンコを押せと言ってきている。こんな状況ではハンコは押せない。

それから、大講座制の総合科学部では、教授であれ准教授であれ、ひとりで研究を進めている。それに対して小講座制の工学部では、教授・准教授・助教がチームで研究を進めている。そういうところに総合科学部から無造作に異動させられたら、業績競争で勝てるわけがない。今後は業績評価を厳格に、という方針なら、きちんと競争できる体制を作るか、競争できない状況の人には配慮するかといった対応が必要だ。それができないままに無造作に異動させるのは労働条件の不利益変更だろう。」

大学：「改組の件については理事が出席できる場で改めて意見交換したい。」

組合：「了解した。担当授業を明確化すること、大講座制で授業負担が重い総合科学部教員にも配慮した業績評価をすることという二点について、明確な説明を求めたい。」

以上