

人事院勧告等についての総務財務担当理事との懇談

議事要旨

日時場所：2014/12/16 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、組合員

大学側参加者：総務・財務担当理事、人事課長、人事課課長補佐2名、人事課係長

【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。

大学：人事院勧告準拠で実施する。平成26年4月までさかのぼった分の差額を1月16日の給料に上乘せして支払う。

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、財源の問題があるので、文科省の対応を見ながらということになる。

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」に加えて、年次有給休暇の取得条件の「採用3か月後以降」という条件を撤廃し、採用時から年休が取得できるようにする。

④ その他（今後の教員への年俸制導入・大学改革等）

組合：年俸制については、昇給制度がないために月給制の人と比較して不利になる可能性が高い。任期付契約から任期なしに転換するときには月給制を選択できるようにすべきだ。適切な評価基準を作成すると同時に、異議申し立て制度の整備、本人との交渉など、本人が納得する年俸額となるような制度を設計すべきだ。教養教育院の開設によって教員の授業負担が増加し、裁量労働制の対象から外れることがないようにしてもらいたい。

大学：年俸制から月給制に転換することは予定していない。裁量労働制を外れるような授業負担は軽減するなど改善が必要だ。

【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：「前は欠席で失礼した。さっそくだが、人事院勧告への対応について、配布資料の通り、今年度については4月にさかのぼって「完全実施」する。4月からの差額分については1月16日の給与の際に支払う。金額については配布資料の通りで、たとえば45歳の係長で6万8,000円ほど、50歳教授で9万円ほど、45歳准教授で8万3,000円ほどが支払われる。

手続き的なことを言えば、1月の経営協議会で承認を経て役員会で決定ということになるが、11月の経営協議会ですでに方針として認められているので、配布資料の通りに進める予定だ。なお、これにかかる持ち出しの費用は1億8,600万円で、補正予算を組むことになる。

また、来年度以降については、地域手当の1%分を実施する予定だが、これにも1億8,600万円必要だ。運営費交付金の毎年1%減額の方針が効いてきていて、もう予備費も底をついているが、例年の予算の執行状況に鑑みて、補正予算を組めるだろうという見通しのもとで計画している。最悪、短期借り入れでしのぐこともありうる。

ただし、平成28年度は地域手当が2%、29年度には3%まで増えるので、最終的に5億5,800万円の持ち出しということになる。これはどう考えても負担できない金額なので、実施は国の出方を見ながらということになるだろう。」

組合：「了解した。引き続き教職員の待遇改善を進めてもらいたい。

ところで、給与減額については3年間現給保障なので、地域手当の増額分が純粋負担になるということか。」

大学：「そのとおりである。」

組合：「単身赴任手当については、教員はもらえないのではないか。」

大学：「国立大学から国立大学へ異動した場合には支給されている。」

有期雇用職員の労働条件改善について

大学：「以前の組合との懇談で、有期雇用職員の病休について組合から要望があったが、こちらとしては、病気でも欠勤扱いになると不都合なので無給の病休を作ってほしいという要望だと認識していた。それで、年休の取得条件緩和の方が良いのではないかと思ったのだが、前回の懇談の要旨を見て、組合としては有給の病休を作ってほしいという要望だったのだと理解した。」

組合：「無給の病休など作っても実質的に意味がないではないか。病休が無給だというなら年休の取得条件を緩和して、採用直後から年休が取れるようにしてもらいたい。そうすれば、採用直後に子どもの入学式に行くこともできるようになるだろう。」

大学：「こちらが誤解していたこともあるので、年休の取得条件緩和ということについて組合の要望通りとしたい。」

組合：「了解した。」

先日、全大教の非常勤交流会があったので出席した。その場で、徳島大学では有期雇用職員の雇用期限が撤廃されたことを報告し、よい方が理事として来てくださると本当によくなる、と話してきたところだ。今後もこの良い方向が継承されていくようにしてもらいたい。」

年俸制について

組合：「次に、年俸制についてだが、以前の説明では 64、5 歳の教員と任期付教員のみ年俸制を入れて、しばらくは定員内の教員については年俸制を拡大しないということだった。そういうことなら弊害は少ないと思ってあまりうるさいことを言わなかったのだが、今回、常三島地区の改組にからむ改革促進経費で二十数名の新規採用が進められている。これが年俸制で、しかも生物資源産業学部分については雇用期限を付けないで年俸制で既に採用したという。こうした人たちについては、昇給がないのだから、定期昇給がある月給制の人と比べて大きな不利益をこうむることになる。」

大学：「不利益とは限らない。業績さえ上げれば、月給制の人よりも多額の年俸を手にすることになる。」

組合：「業績さえ上げれば、という仮定が問題だ。まず、現状の業績評価基準には大きな問題がある。この件については来週の研究担当理事と意見交換する予定なのでここでは議論しない。」

そもそも問題は、現実的に言って、毎年、年俸が上がるような業績を上げ続けることは困難だということだ。採用時の年俸額を中心に上がったりがったりを繰り返すだけになるのではないか。」

大学：「年俸制には年俸制のメリットがあり、月給制には月給制のメリットがあるということだ。」

組合：「結局、年俸制のメリットは、人件費削減という政府側のメリットだけではないのか。そもそもの制度導入の動機が人件費削減なのだろう。国立大学教職員の退職金を特別会計で支給しているのをやめたいというのが、財務省の本音ではないのか。現在、任期なしで採用された人の退職金の算定額はどのようになっているのか。たとえば現在、30 歳で採用された人は、定年まで勤め上げたときの支払見込み額を勤続年数で割っているのか。そういうことなら労働者側にとっても大きなメリットがあると言ってもよいが。」

大学：「3 年任期なら 3 年後の退職金額で算定している。」

組合：「任期なしの場合を聞いている。」

大学：「月給制の定年退職時の退職金額とは異なり、勤続年数が増えたからといって支給率が上がるという計算にはなっていない。」

組合：「それでは生涯収入という観点では大きな減額になる。」

大学：「年俸制の導入の趣旨は、教員の流動性を高めるということなので、定年まで勤め続けるとそういうことになるかもしれないが、業績を上げてどんどん異動していけば、メリットを享受できる。」

組合：「つまり業績を上げた人から順に抜けていくということだから、それでは大学としてのパフォーマンスが低下するだろう。大学の発展という観点からは、優秀な人にはなるべく長い間いてもらうようにする策を考えないといけないのではないか。」

現在は大学院卒の人が就職できずに困っている「買い手市場」だから悪条件で買叩いても人は来るのかもしれないが、こんなことを続けていたら優秀な人が研究者を目指さなくなってしまう。現状で既にそういう傾向が出ていると言われている。そうした傾向を加速させていたら、日本の研究教育の基本がガタガタになってしまうだろう。それでいいのか。

政府の失政をここで論じても仕方がないので、現実的な対応について考えたいのだが、現在、任期付で年俸制の人が、任期なしの採用になる場合、公募が行われている。つまり、実質は内部昇任なり内部異動なのだが、形式上は公募ということだ。これを逆手にとって、新規採用と同じ扱いにして、年俸か月給か、本人が選択できるようにしたらどうか。」

大学：「文科省の方針では、一度年俸制にした人を月給制に戻すことは想定されていない。」

組合：「だから、新規契約という形にしたらどうかと言っている。異動や昇任に公募を強要しているにもかかわらず、都合が悪い時には「内部昇任ですよ」というのでは身勝手ではないか。」

大学：「公募の強要はしていない。一昨年から学長が繰り返し言っている通り、教授昇任の場合、原則として公募であって、他にもっとよい方法があるなら認めるということだ。実際、今回の改組がらみでは特例としていわゆる「一本釣り」で採用した事例もある。」

組合：「学部には事実上強要しておきながら、大学執行部の都合で特例を認めるということも身勝手な話だ。」

大学：「とにかく、一度年俸制にした人を月給制に戻すことは想定されていない。」

組合：「現在、年俸制をめぐっては過渡期の状況であり、どこの大学でも対応に苦慮しているようだ。問題点を洗い出して改善策を文科省に上げていくようにする必要があるだろう。たとえば、業績さえ上げれば月給制の人より有利、などという詭弁がウソであることは5年もすれば明らかだろう。」

結局、人件費削減を隠れた目的にしながら、表面上は「業績給でインセンティブを与えて研究促進」などと言っていると最悪の結果になるということは、同じよう

な動機で業績給を導入した日本企業が軒並み低迷したことから明らかだ。

表面上であれ「業績給でインセンティブ」というのであれば、その目的からして「決してやってはいけないこと」というのはこれまで業績給を導入して失敗した企業の教訓から明らかだ。たとえば給料を減額してはいけないなど。また、年俸制の業績評価ということは、年単位の評価ということになるが、これでは長期計画でイノベーティブな研究を行うことができなくなってしまう。」

大学：「現在の制度では給与の減額は考えていない。」

組合：「先日の教員業績評価・処遇制度についての説明会で配布された資料では、年俸制の人については減額改定もありうると記されていた。」

大学：「一般論として、財源には限りがあるので、誰かを上げたら誰かを下げなくてはならないこともある。」

組合：「やっぱり人件費削減が目的ではないか。」

業績評価については来週の研究担当理事との意見交換で話題にするので、総務財務担当理事としてはそこで決まったことに従うということになるのだろうが、ここで一つ言っておきたいことは、年俸額については原則的に労使合意が必要で、使用者側が一方的に決めることはできないということだ。典型的な年俸制の職業としてプロ野球の選手があるが、彼らは「自分たちはこれだけホームランを打ったのだからこれぐらいの金額」と提示し、球団が「いやいやそれは多いからこれぐらい」などと交渉して決めている。本来の年俸の決め方はこういうものではないのか。このようにして、お互いに納得できる金額を決めていくというなら、年俸制にもいいところがあるのかもしれないが、使用者側が一方的に業績評価して、その評価基準も一方的に決めたもの、というのでは不公正だろう。少なくとも使いやすい異議申し立ての制度がなくてはならない。」

大学：「異議申し立て制度については整備を考えているところだ。」

組合：「大学執行部は政府との関係では中間管理職で、苦しい立場にあるということは分かるが、そうした中でも大学を発展させるような運営を考えてもらいたい。こちらとしても年俸制の問題点を引き続き指摘していくことにする。」

「不正防止研修会」と「裁量労働制」について

組合：「以前、「公的研究費不正使用防止についての研修会」の通知があり、参加を強制するような内容であったことから組合から「きちんと時間外勤務手当が支払われるのか」と問い合わせをしたということがあった。昨日、その研修会を改めて開催するという通知が来ていた。蔵本地区については就業時間外の開催となっているが、参加した場合には時間外勤務手当が支払われるのか。」

大学：「事務職員等が参加した場合には当然支払われる。」

組合：「前回の研修会の通知の文面は明らかに強制参加を求めていたが、今回の通知につ

いても文面を検討して、強制性が認められるようなら、教員についても時間外勤務手当を支払ってもらうように求めるかもしれない。」

組合：「裁量労働制についてだが、現在、私は講義科目が週 6 コマ、卒業研究指導と大学院、実験実習などを合わせると週 13 コマ相当の教育業務を担当している。1 コマ 90 分なので、単純計算で 19 時間 30 分だ。これは週の労働時間の半分以上を超えているので、裁量労働制の適用除外となるはずだ。」

大学：「それは授業を減らすなど改善する必要がある。」

組合：「残業代を試算したところ、月給 90 万円ぐらいになってしまう。現在は総合科学部が共通教育の中心部局であるので、自分の判断で授業を担当しているが、教養教育院が共通教育の責任部局となるなら、総合科学部や他の学部は共通教育を担当するいわれがなくなる。にもかかわらず業務命令でこれまでどおり授業担当させるといふなら、こちらとしても裁量労働制の適用対象外という原則で対応するほかない。労基署に勤務時間の記録を持って行って相談することも考えている。

教養教育院計画については、教育業務負担やその他の業務内容について、これまで満足な説明もなく、総合科学部の改組が固まってきた 11 月になってからいきなり「説明会」が開かれて、「22 人の専任教員を出せ、授業はこれまで通り負担しろ」と言ってきた。こうした進め方は承認できない。

今日は予定していた時間が来たとし、教養教育院の担当は別の理事であるから、場を改めて意見交換を継続したい。」

以上