

## 2023 年度 第 2 回学長懇談議事要旨

日時場所：2023 年 11 月 24 日(金) 15:00～15:30

新蔵事務局第 2 会議室

組合側出席者：委員長、副委員長、書記長、中央委員

大学側出席者：学長、総務・財務・経営改革担当理事、総務部長、人事課長、人事課副課長

### 要点

#### 【人事院勧告への対応について】

組合側要望：本学の給与規則第 13 条の 4 において「基本給月額を、国家公務員の給与改定状況等を勘案し、これを改定するものとする」とされている。この規定により、財政上は減額する必要性がないにもかかわらず、人事院勧告準拠を名目に給与が減額された前例もある。そうした点も踏まえて、今年度の対応も検討することを希望する。

大学側回答：人事院勧告については、厳しい財政状況ではあるが、人事院勧告と同様の給与改定を実施する。

#### 【年俸制教員に対する各種手当について】

組合側質問：50 歳・教育歴 20 年の人を教授で雇う場合、月給制と仮定した場合には教育職何級何号俸になるのかと、年俸制の場合は何号俸になるのか。

大学側回答：月給制の場合：俸給 5 級 30 号俸(年間給与額 8,144,839 円)

年俸制の場合：16 号俸(年俸 8,400,000 円)

組合側質問：40 歳・教育歴 10 年の人を准教授で雇う場合、月給制と仮定した場合には教育職何級何号俸になるのかと、年俸制の場合は何号俸になるのか。

大学側回答：月給制の場合：俸給 4 級 30 号俸(年間給与額 6,708,370 円)

年俸制の場合：14 号俸(年俸 7,200,000 円)

組合側質問：年俸制職員に対して付与する諸手当を月給制の職員よりも減らすことになった経緯やその合理的根拠についての説明を求める。

大学側回答：前提として、月給制と年俸制は異なる給与制度であり、横並びで比較することは困難である。しかしながら年俸制の俸給表作成時には諸手当も考慮した上で設計されており、月給制とは異なる給与制度ではあるが制度上、均衡が取れていると考える。

---

## 議事要旨

以下の議事要旨において、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】

大学側：人事院勧告については、厳しい財政状況ではあるが、国の給与水準を考慮して、人事院勧告と同様の給与改定を実施する。ただし、在宅勤務の手当について、本学ではテレワークの規定は無いので、対応しない。改正の内容としては、役員給については、基本給 0.3%引き上げ、期末特別手当 0.1 月分を引き上げる。職員については、基本給を平均 1.1%引き上げる。賞与については 0.1 月分引き上げる。初任給調整手当で 50,800 円を 51,100 円に引き上げる。実施時期は令和 5 年 4 月 1 日に、賞与については、令和 5 年 12 月 1 日からとする。

有期雇用職員就業規則適用者については、契約に基づいているので、たとえば人事院勧告がマイナスになった場合、減額の改定は不利益処遇となるため遡及適用はしない。契約職員の賞与については 0.1 月分引き上げる。

再雇用職員就業規則・定年前再雇用職員就業規則適用者についても同様に、契約に基づいているので、今年度の改定は行わない。賞与については 0.05 月分を引き上げる。実施は 12 月 1 日を予定している。

最終的には、学内における関係会議での審議を経て、実施することとなる。

組合側：厳しい財政状況の中、人勧準拠ということで了解した。

来年度もおそらく人件費が上がるのが予想されるので、それを見込んだ当初予算を積んでいただくとともに、引き続き財源の確保に尽力していただきたい。

### 【年俸制教員に対する各種手当について】

大学側：年俸制教員と月給制とは全く違う制度でできている。一律して比較するのは難しい。他大学では、月給制に近い俸給表で合算額を年俸にしているところもある。本学では異なる俸給となっており、他大学との比較はできない。以下に、月給制と年俸制の相違点を挙げる。月給制では、出勤実績等で昇給の可否が判断され、55 歳で昇給が停止することになっている。年俸制は、毎年度の教員業績評価を踏まえて、5 年毎に基本年俸が改定される。55 歳を超えても昇給の余地がある。55 歳を上限として昇給が止まってしまう月給制と、そうした条件のない年俸制という点で両者は異なる。

いま一つの違いは基本給表についてである。教育職基本給表における号俸間の格差は数千円単位の細かい刻みとなる。平均でいくと勤務成績が良好な人は、毎年おおよそ 4

号俸ほどのアップとなる。これに対して、年俸制は1号俸から13号俸までの間で、1号俸の差額は30万円、13号俸から24号俸までの差額は60万円、24号俸から最高号俸の30号俸までの差額は120万円となっている。本学における年俸制の平均は12.79号俸である。このように、異なる制度なのだが、制度設計時の状況について過去の評議会資料を確認したところ、年俸制の方は諸手当の支給対象とはなっていないものの、手当のある月給制の人を考慮したうえで、年俸表が作られているようである。部局からの要請に応える形でこのような給与体系となったようだ。

このように月給制と年俸制は違うものではあるが、総合的にみた際にはある程度均衡がとれていると考えている。諸手当の上乗せという点については、最初の俸給額の算定の時に、明記こそされていないが、それを考慮した額が設定されているということでご理解いただきたい。

組合側：今の説明で納得がいくかということそうではない。そもそも、俸給表の中に手当が入っているというのは無理があるのではないか。11月9日付で、問い合わせた質問についての回答はどうか。

大学側：「50歳・教育歴20年の人を教授で雇う場合、月給制と仮定した場合には教育職何級何号俸になるのかと、年俸制の場合は何号俸になるのか」という質問についての回答としては、月給制の場合、俸給は5級30号俸で年間給与額は8,144,839円となるのに対して、年俸制の場合、16号俸に該当し年俸は8,400,000円となる。

また、「40歳・教育歴10年の人を准教授で雇う場合、月給制と仮定した場合には教育職何級何号俸になるのかと、年俸制の場合は何号俸になるのか」という質問についての回答は、月給制の場合、俸給4級30号俸で年間給与額は6,708,370円となる。それに対して、年俸制の場合、14号俸に該当し年俸は7,200,000円となる。

組合側：5年毎に基本年俸が改定されるとのことであるが、その間支給額は変わらないのか。

大学側：年俸制の場合、基本年俸は5年毎に評価を行う。5年の間で、年度毎の業績評価において上位の業績給で処遇されたことがあれば、5年毎に1号俸上がる。制度上は下がる可能性もあるが、これまでのところ該当者はおそらくいなかったのではないか。一方で、年俸制の業績給は1年毎に評価し、最高で2号俸上がる可能性がある。この部分は、月給制と比べて有利な点といえる。ただ、制度自体が異なるので、単純な比較は困難である。手当を最優先するのであれば、他大学の例に倣って年俸制の根本から作り直す必要がある。他大学では、本給表を加工したような作りとなっているところもあるようだ。

組合側：私の理解では、就職時の年俸額は、月給制で雇ったと仮定した場合の号俸を人事院の規則に従って決定し、その年収額の直近上位の年俸額を当てはめることで決まる。その差額が諸手当を補うほどになるかどうかは人によって異なる。退職金については、年俸制の基本年俸部分からではなく、やはり月給制と仮定した場合の基本給額で計算す

るという。これでは月給制と関係ないとは言えないだろう。そもそも、基本的に同じ仕事内容でありながら、異なった給与体系を適用することで分断が生じるのではないか。私を含め、諸手当が異なることに納得していない人もいる。我々としても評価関係の書類を書いたり外部資金を取ってきたりと、大学の財政改善に協力している。引き続き待遇の改善に向けて検討を進めていただきたい。

### 【奨学金の代理返還制度について】

組合側：前回の学長懇談で取り上げた以下の3点について補足させていただく。まず、奨学金の代理返済についてである。前回、企業が給与から奨学金返済額相当を控除して日本学生支援機構（JASSO）に直接送金することで、奨学金相当額が所得税の課税対象外になるという制度について言及したが、JASSOに問い合わせたところ、これは「奨学金代理返還制度」の枠内で行われているのではなく、企業が独自にやっているようだ。

JASSOでは税務関係のことは分からないとのことだったので、国税庁に確認したところ、「個別具体的な対応となるので所管の税務署に問い合わせてくれ」と言われた。そこで、徳島税務署に問い合わせたところ、「奨学金の種類や返還額ならびに大学の意見等を踏まえて審査する」とのことであった。要するに、大学の制度としてではなく、個人が減税対象になるかを審査するようだ。他の企業でどういう事例があるのか現在調査中である。大学では奨学金を借りている人は膨大な数にのぼるので、個別に対応しては事務方の業務も大変になる。来月文科省に懇談に行くので、制度的な運用を検討できないか話題にしてみたい。厳しい財政状況にあって、お金のかからない待遇改善策を我々も考えるので、大学側としても検討してもらいたい。

次に、有期雇用職員の休職期間分の雇用期間を延ばすことについてであるが、いくつかの大学に問い合わせたところ、雇用期間の延長はしていないようだった。引き続き調査を進め改善策を考える。

最後に、来年から始まる裁量労働制の本人同意について。病院では、裁量労働制を適用されている人が、診療のために定時出勤を事実上義務付けられていて、それを終えた後に、夜の9時まで研究しているといったケースもあるようだ。これは裁量労働制の適用対象外とすべき働き方だ。そういう人たちが普通の労働時間制度を望んだ場合、残業代を払うことになるから人件費が1.5倍以上の増額となる。病院以外の部局でも、義務的な労働時間が多いので裁量労働制をやめたいという声があるようだ。来年4月の改定に向けて人事課担当者と協議する予定である。大学としても方針を考えて準備していただきたい。

大学側：いろいろな情報を寄せていただき感謝する。

組合側：引き続きの懇談をお願いしたい。

以上