

「年俸制」導入問題で不可欠なのは大学独自の工夫

—文科省の制度設計のままでは大きな不利益変更になります—

『赤煉瓦』No. 3 (2014. 8. 12) で既にお知らせしたように、組合は教員への年俸制の導入を本年度の重要課題のひとつに位置づけて取り組んでいます。7月29日に開催された定期大会においては、年俸の設定に係わる業績評価のあり方が不透明であることや、大学として新たに準備する必要があるであろう経費の面から、導入に慎重な姿勢をとりつつも、人材確保に有効な待遇改善策としての可能性は否定しないという対応を基本方針として確認しています。また、大会翌日に開催された学長懇談においても、組合には建設的な姿勢で協議に臨む用意があることを使用者側に伝え、学長もこれに同意しています。

組合が教員への年俸制の導入に否定的な立場をとらなかつた背景には、年俸制の導入を具体的に提案している大学がわずかしがなく、文科省が構想している年俸制についての情報が乏しいという状況がありました。そのため、一般的な年俸制に対する理解にもとづき、業績に基づいた高い給与、将来削減される可能性のある退職金の先取りなど、教員にとって有利な条件に期待する面があったと言えるでしょう。しかし、徐々にその全貌を現すに従い、国立大学法人の年俸制は、教員に対して不利益をもたらす恐れがあることが明らかになってきました。

このニュースでは、文科省が制度設計する教員の年俸制のしくみと危険性について紹介します。

教員を対象とする年俸制のしくみ

文科省が構想する年俸制が適用されても、給与は月ごとに支払われますが、基本給に相当する部分がそのままであれば、月々の給与額はこれまでの月給制の場合よりも上がります。政府が年俸制導入を推進する表向きの目的は、大学に競争的環境を普及させることにありますので、年俸制に移行すると、従来の年1回の定期昇給はなくなる代わりに、業績評価の結果に基づいて業績給の額が改訂され、その分が基本給に上乗せされます。プロスポーツ選手の契約更改をイメージするとわかりやすいと思いますが、実態はそれほど華やかなものではありません。年俸制に移行するということは、年毎に全ての賃金を支払ってしまうということです。従来は月給制では退職時に支払われていた退職金はなくなります。つまり、年俸制の業績給は、基本的に退職金の分割先払いによるものです。退職金といっても、これまでの勤続年数に応じた退職金の全額を先取りできるという訳ではなく、年俸制に切り替えるまでの期間に対応した退職金の支払いは、実際に退職するまで先送りされます。

	熊本大学教職員組合	
	No. 7 2014. 10. 2	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/

所得税と共済掛金の増額により生涯所得は低下します!!

ここで問題なのは、年俸制の教員に毎年前払いする退職金をどのように工面するかです。従来の月給制では、支払われた退職金を翌年の運営費交付金で精算する仕組みになっていました。これに対し、年俸制では毎年精算する必要がありますので、新設される「年俸制導入促進費」が年俸制適用教員の人数に応じて支給されることとなります。ということは、大学に人件費として支給される予算だけで業績に応じたメリハリのある年俸を設定しようとすれば、年俸制適用教員の間で退職金の分捕り合戦をすることになります。仮に、年俸制に移行した教員全員が非常に優秀な成果を上げた場合には、応分の業績給増額分の予算を大学独自で別途用意しなければなりません。

文科省は、前述の「年俸制導入促進費」に退職金分割前払い分の他にインセンティブ経費を含めるとしています。一見すると、このインセンティブ「加算分」によって従来の給与水準を維持した上でメリハリのある年俸額の更改が可能になりそうですが、そこに給与月額増額の落とし穴があります。月々の給与支給額が退職金相当分多くなれば、当然、所得税の納付額も多くなります。退職手当が退職時に支払われる場合も課税の対象にはなりますが、大幅な控除が適用されますので、年俸制に移行した場合、優秀な業績を重ねて定年を迎えたとしても、生涯賃金では少なくとも課税分はマイナスとなることとなります。

また、割高となるのは所得税だけではなく、共済掛金も増額となり、所得税と併せると給与支給月額からかなりの金額が天引きされることとなります。前述の建前上インセンティブのための資金として配分される「加算分」はこの所得税と共済掛金の負担増を考慮して算定されているものであり、決して純粋なプラスアルファではないのです。さらに深刻なことに、文科省は、この「加算分」の配分を第2期中期目標期間は継続することを約束していますが、3年後の第3期中の配分は努力目標にとどめており、打ち切られる可能性も否定していません。したがって、文科省の制度設計をそのまま適用するだけで月給制から年俸制に切り替えるとすれば、間違いなく労働条件の不利益変更になります。ある試算によると、従来の月給制で2500万円程度の退職金の支給が見込まれる教職員の場合、年俸制に移行することで200万程度の不利益が生じると言われています(地域によって差はありますが)。この危険性を回避するためには、大学側の自己財源を切り崩して不利益を回避し、成果に応じた厚遇を補償しなければならないのです。しかし、大学の財政が破綻するという主張のもとに給与削減を繰り返してきた熊大使用者が、一部の教員に年俸制を適用するためだけに継続的に人件費を捻出し続けることができるのでしょうか。文科省はその財源確保の方策として、科研費の間接経費の利用や、年俸制適用教員の基本給をあらかじめ引き下げることによって原資を確保する方法を例示しています。

(裏面につづく)

退職金も保証されません

このように、国立大学法人教員の給与制度を考える場合、一般的な年俸制の持つイメージに踊らされないよう十分な注意が必要です。バブル経済の崩壊後、大手の企業で年俸制の導入が少しずつ進んでいますが、表向きは企業の競争力強化を謳っているものの、年俸制導入の真のねらいは人件費の削減にあることを忘れてはなりません。

もうひとつ誤解してはならないことに、年俸制に移行した教員が退職する際に支払われる退職手当の金額の保証の問題があります。前述のとおり、年俸制に移行する教員は、移行の時点で退職したと仮定した場合の退職手当をその時点ではなく、実際に退職する際に受け取ることになりますが、これは決して年俸制移行時に算定された退職手当の全額が実際の退職時まで保証されるということではありません。従来のも給制の場合と同様に、国家公務員の退職手当の支給率が減額改定されればこれに応じて支給される交付金も削減され、前述の「年俸制導入促進費」も減少することになります。したがって、大学の自己財源を用いてこれを補填しないかぎり、退職金の前取りのメリットは全くないのです。さらに、年俸制への切替時に算定される退職手当の金額には、自己都合による退職に対応した支給率が適応される設計なので、年俸制への移行には本人の同意が不可欠とはいえ、不利益を回避することはできません。

月給制には戻りません

文科省は、全ての国立大学法人に対し、教員の年俸制を、大学の規模に応じた一定の割合で導入するよう求めています。「国立大学改革プラン」に対応した競争的資金を配分する引き替えに必ず年俸制の導入を受け入させるとい、いわば踏み絵のような方法で自らの目標を達成しようとしていますので、各大学は容易にこれを拒むことができない状況に追い込まれています。9月18日の労使協議会では、熊本大学に対して示された導入目安は15%程度であることが確認されました。熊本大学の教員数は、約1000人ですので、150人ももの非常に多くの教員が年俸制に移行することになるのです。また、15%というのは、法人化時の教員定数、いわゆる「継承教員数」に対する割合であり、教員個人の労働条件の変更に留まらず、当該教員のポスト自体を年俸制に切り替えることにほかなりません。組合の質問に対して、使用者側は、“取り返しが効かないとは認識していない”と発言していましたが、文科省の正式見解によると、「年俸制ポストの総数を維持するような取り組みに努めていただきたい」（「年俸制導入促進費Q&A」）という意向であり、「月給制から年俸制に移行し、再度月給制に戻ることは一般に想定していない」（「年俸制導入促進費 追加Q&A」より）のであり、決して、うまくいかなければ元に戻せばよいというものではありません。年俸制に切り替えるかどうかは、気楽な気持ちで対応してはならない深刻で重大な決断なのです。

年俸制は個別の給与設定の性格が強く、従来のも給制のように集団的な給与交渉が難しい側面があります。個別の訴訟に発展することも少なからずあり、年俸制の導入に先立って、個人の異議申し立てや救済に係わる制度を確立しておく必要があります。何より、業績評価により給与額が変動するのですから、だれもが納得するような適切で公正な評価基準を用意しなければなりません。現時点において、熊本大学では、業績評価の方法については全く検討されていない状況ですが、やり方によっては業績評価

の手続きを行うだけでも相当煩雑になる恐れもあり、綿密な検討が求められるところです。

各学部における慎重な審議を！

文科省による年俸制の受付は既に始まっています。熊本大学の場合、9月9日の第4回総合企画会議で混合給与（クロスアポイントメント）制度に併せて年俸制が議題に上り、その後、概ね全ての部局等に対して制度の概要案に基づく説明が行われている段階にあります。9月18日の労使協議会では、9月25日の教育研究評議会で諮った後に各学部等の意見をふまえて骨子を確定する手順が確認されています。各学部等においては、組織の問題であると共に各自の問題として認識した上で、慎重に審議することが必要です。