

# 「年俸制導入は、教育研究の専門性、本人の自主的同意を前提に実施」 ……ならば7月28日学長通知記述の撤回を求める!!

## ——9月1日「教員年俸制問題」団体交渉報告——

先にお伝えしたように、教員年俸制は文部科学省の制度設計そのままでは不利益変更となる（生涯賃金の大きな減額となる）ものであり（2014年度『赤煉瓦』No.7, 2014.10.2）、教員年俸制の導入にあたって組合は、①不利益変更にならないよう大学独自の工夫を講じること、②本人同意を得る際には自発的意志が保障されるようにすること、③税金や共済掛金についても各人ごとに試算を行ない、本人に具体的な年収額を説明することの3点を求めてきました。

周知のように、熊本大学では医学薬学系・自然科学系を対象として今年10月1日から教員年俸制を導入することが予定されており、7月末までに各部局ごとの評価基準の作成、8月中旬までに年収額試算希望者の募集、8月末までに年収試算額の説明が行なわれました。

この間、組合は使用者から計4回にわたって制度設計・評価基準・導入スケジュールについて情報提供を受け、8月19日に「教員年俸制の導入に関する要望書」を提出し、9月1日（火）の17:00～17:40に団体交渉を行ないました。ここでは、この団体交渉についてお伝えします。

### 熊本大学独自の工夫

最初に、本学の教員年俸制の特徴を確認しておきます。第一は、年俸制給与は①基本年俸給、②業績給（①業績基本給、②業績加算給〈移行加算分〉、③業績加算給〈競争的資金獲得分〉）、③諸手当から構成されますが、②業績給のなかに②業績加算給〈移行加算分〉が設けられたことです。業績加算給〈移行加算分〉は、61歳以上の年俸制教員を対象とするもので、その方の年俸制移行前の業績等の評価をもとに額を決定して支給するものです。これを設けたことによって、61歳以上の年俸制教員については不利益が大きく抑制されます。

第二は、教員年俸制導入の可否を部局ごとに判断し、また評価基準を各部局で作成したことです。これによって、本学の教員年俸制は教育研究の特性をふまえた制度設計となり、結果として医学薬学系・自然科学系で導入されることになりました。

### 年俸制教員のポストは年俸制に縛られない。各部局の評価基準・結果を尊重。

団体交渉は、組合の要望をふまえ、61歳以上の教員については大学独自の工夫を講じて不利益を抑制する制度としたこと、希望者ごとに税金・共済掛金も試算して年収額を説明していること、組合に丁寧に情報提供していること、これらを組合は評価する旨を使用者に伝えただうえで、制度運用の原則を確認することから始まりました。

組合が確認したことの第一点は、年俸制となった教員のポストは、年俸制教員の退職後もひきつづき

年俸制となるかどうかです。文部科学省が制度設計した当初は、年俸制の教員ポストは退職後も年俸制のポストとして引き継がれると説明されていましたが、そうしたことはないと言明しました。したがって、年俸制教員のポストの後任者が年俸制を希望しない場合は、月給制となります。

第二点は、業績評価の最終決定権は学長にあるが、各部局の評価基準に基づく評価結果を学長が覆すことがあるかどうかです。これに対して使用者は“そうしたことは想定していない”と回答しました。“財源に限りがある以上、A評価の方が増えてしまった場合には覆すことがあるのではないかと確認すると、当面は予算的に大丈夫。年俸制教員が300～400人となると予算上難しくなるが、そうした事態が生じた場合は検討する”と回答しました。

この点に関連して、組合から使用者に対して“第1回の評価結果が出たら、どのような評価結果が出たか情報提供すること、評価基準等の見直しを行なう場合には問題点と改善点について情報提供すること”を要望しました。

### 学長通知の記述は明らかに教員年俸制の導入を誘導し得るもの。

#### 学長通知の記述の撤回を要求!!

つづいて交渉の論点は、8月19日提出の「教員年俸制の導入に関する要望書」の事項に移りました。組合が要望書で求めた事項は次の2点です。

1. 大学戦略会議が各部局の人事計画を評価し、人的資源を再配分するにあたって、教員年俸制の導入を人的資源の再配分の条件としたり、年俸制の導入を誘導したりすることがないようにすること。
2. 教員年俸制の本人同意を得るにあたっては、本人の自発的意志が尊重されるようにすること。

学長は、7月28日の各部局長への通知（「第3期中期目標期間中における学長裁量教員ポストの確保に伴う各部局等の行動計画の提出について」）で、今後6年間のうちに教員定数の25%を学長裁量ポストとし、大学戦略会議が次年度以降の学長裁量教員ポストの配分方針を決定するために各部局の行動計画（人事計画）の

（裏面につづく）

	熊本大学教職員組合	
	No.9 2015. 9. 17	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp <a href="http://union.kumamoto-u.ac.jp/">http://union.kumamoto-u.ac.jp/</a>

提出を求めています。組合が第1の事項を求めたのは、その通知の「学長裁量ポスト25%の貸与と確保方針について」という参考資料に「大学全体の政策課題である年俸制の導入、女性教員の採用、テニユア・トラック制度の活用に取り組む計画については、優先的に学長裁量ポストを貸与」という記述があったからです。この参考資料の記述によれば、年俸制導入を教員人事の条件とすれば、学長裁量ポストが優先的に貸与されることになります。

この問題について、大学戦略会議の事務を担当している経営企画本部長は、“年俸制導入にあたっては、教育研究の専門性、本人の自主的な同意を前提に実施することになっている。とくに大学戦略会議において各部署の行動計画を評価して人的資源の再配分を実施していく際に、本人の自主的な同意がないにもかかわらず強制的に年俸制を導入させることは考えていない”と回答しました。また、教員年俸制の導入を学長裁量ポスト貸与の“条件付けにはしない”とも明言しました。

しかし、学長通知の参考資料の記述と経営企画本部長の回答は矛盾しています。また、大学戦略会議の承認を得ないと教員人事を動かすことのできない仕組みのもとにあっては、参考資料の記述は明らかに教員年俸制の導入を誘導するものです。仮に誘導する意図がなかったとしても、誘導するものとして機能します。

条件付けも、誘導もしないというのであれば、学長通知の参考資料の記述は撤回して問題ないはずで、記述を撤回することは、大学戦略会議にとっても、大学構成員に無用な危惧の念を抱かせないために必要でしょう。組合は、学長通知の参考資料の記述を撤回することを求めるとともに、撤回しない場合は大学戦略会議に団体交渉を申し入れることを伝えました。その結果、大学戦略会議に持ち帰って検討し、9月末までに回答することになりました（その後、9月25日開催予定の団体交渉で回答することになりました）。

要望書の第2の事項については、これまで本人同意の手続きは本人の自発的意志が尊重されるように行われてきており、最後の最後まで徹底して行なわれるよう重ねて要望しました。

## 現時点で年俸制の試算希望者は32名のみ

交渉のなかで、年俸制の場合の年収試算を希望されている方の人数も確認しました。試算を希望された方は32名で、61歳未満の方で試算を希望された方はいないとのことでした。

不利益を抑制する措置が61歳以上の教員に限定されていることからすれば、当然の結果なのかもしれません。61歳以上の教員についても、単年度の業績評価を必須とする年俸制は過酷な給与制度です。提示された具体的な年収試算額をふまえて、慎重に判断することが求められます。

組合が求めた学長通知の参考資料の記述撤回について、大学戦略会議はどのように対応するでしょうか。旧谷口体制とは異なり、新たな原田体制は非を非と認めて修正する誠実さと見識を具えた体制であることを期待しています。