

# 人事・労務担当理事：“要するに異議は出ないだろうという制度だ”

## 速報ニュース：新年俸制導入の問題点について

新年俸制の人事課説明会が教育学部（5月30日）や法学部・文学部（合同7月3日）で開催され、教員から様々な質問が出されました。また、「新年俸制の導入に向けた業績評価基準およびその運用について」、7月4日に団体交渉を行ないました。詳細は次号の赤煉瓦でお伝えしますが、今回はこの説明会や団体交渉を通じて現時点までに組合が把握している問題点を報告します。

### 1. 異議申立制度の策定は全く進んでいない！！

「基本方針」（2019年4月25日）には、「最終評価者は学長、評価結果に対する教員からの異議申立制度導入」（p.2）と記されていますが、使用者は異議申立制度について用意すらしていません。現時点で使用者が説明できているのは2020年1月1日の施行に合わせて導入するということだけです。新年俸制移行調査が始まるかというのに、異議申立制度が決まっていなかったのはどうしてでしょうか。団交では、人事・労務担当理事が全くといっていいほど異議申立制度の必要性を理解していなかったということが明らかになりました。文科省の「ガイドライン」（2019年2月25日）には「被評価者には、一定のルールの下、評価について異議申立ての機会を設定すること」（p.13）と明記されているにもかかわらず、ガイドラインを慎重に確認すらしていないのでしょうか。さらに、次のような耳を疑う発言まで飛び出しました。

<b>組合</b> まとめると異議申立制度については考えていないということか。
<b>理事</b> 要するに異議は出ないだろうという制度だ。

異議が出ないと考えているならば、使用者の想定は大甘すぎると言わざるを得ません。

### 2. 新年俸制から月給制に戻ることが可能？

異議申立制度を全く理解していなかった理事の説明とは裏腹に、7月3日に開催された法学部・文学部での説明会では同意書についての質問に対して、人事課長は次のように回答しました。

<b>教員</b> 異議申立制度の明確なひな形がなく、納得いかない時にどのように異議申立するのか、また公正な形で認められうるのかが明らかではない。年俸制に移行した後に、給与を決めるルール自体が変わってしまった場合、聞いてないということになった場合は月給制に戻れない。いいことなのか心配や懸念が大きい。
<b>人事課長</b> 異議申立の結果、月給制に戻るか戻らないかということが出てくると思う。異議申立の結果、救済として十分考えられる。同意をいただく段階で、戻せないか、戻れないということまで確認したという趣旨で同意をいただいている。現年俸制も同じ扱いだ。異議申立の結果、救済措置として戻れることは可能性としては考えられる。

人事課長の発言は本当でしょうか。救済措置として月給制に戻ることが可能とはどうい思えません。なぜなら、人事課長の発言そのものが、使用者が提示している年俸制に移行する際の同意書と完全に矛盾しているからです。同意書の【確認欄】には、はっきりと「新たな年俸制へ移行後に、月給制へ改めて移行することができないことについて承知しています。」という項目が入っているのですから。

異議申立の結果“救済措置”として月給制に戻ることが可能となるならば、そのことを明確に同意書に記すべきです。このままでは、新年俸制を希望するかどうかの判断すらできません。

### 3. 新年俸制導入に伴う数千万円もの予算は“学長がなんとかする”

年俸制移行の目標値を達成した時に必要となる予算は年間“数千万円”規模となる、と人事課長は説明しました。その数千万円をどのようにして確保するのかという組合の質問に対して人事課長は、“学長がなんとかするということだ”と答えました。教員ポスト25%減、事務職員人件費1億円減という措置を取らねばならないほど本学の財政が切迫している中で、年間“数千万円規模”の予算を“学長がなんとかする”ことができるということの財源的根拠はどこにあるのでしょうか。予算が今後も厳しくなると予想されることはあっても、運営費交付金や自己収入が増える見通しは立っていないのです。使用者は、新たな年俸制を維持できる財源的根拠を示すべきです。

### 4. 第3期中期計画で「年俸制適用教職員数を承継職員（教員）の15%まで拡大する」と決めたのは誰の責任か？！

熊大は、自ら第3期中期目標・計画に明記した年俸制適用教職員数の数値目標15%を達成することができず、人事給与マネジメント改革の評価において重点支援①地域貢献型を選択した55大学で同率の最下位という評価を受けました。現在、熊大が新年俸制導入に力をいれているのはこれが発端です。では、どのように「15%」という数値目標が設定されたのでしょうか。

2013年に出示された国立大学改革プランは、年俸制混合給与の導入についての例示として研究大学で20%、それに準ずる大学で10%の教員に年俸制を導入することを目標に設定しています。熊大は、その平均を取り15%という数値目標を設定したというのですから呆れ果てます。理事は、評価会議などで練った案を教育研究評議会（2015年12月）で審議し、最終的には経営協議会（2016年1月）で承認を得たと説明してきたのです。新年俸制が導入されれば、その財源措置を含め、第4期中期目標・計画期間以降に大きな影響を残すこととなります。熊大執行部は、無責任に新年俸制を導入し、今後起こりうる問題への対応を次期学長に丸投げするというのでしょうか。

新年俸制への移行は労働条件の根幹に関わる重要な問題です。しかし、新年俸制の導入が、きわめて杜撰な手続きで進められていることが露呈しています。しかも、このような状況にありながら、新年俸制へ移行を希望する教員の同意書の提出期限は8月23日です。7月26日までに申請すれば、希望する教員は「新たな年俸制移行後の給与の試算」を人事課に求めることができます。少しでも疑問がある教員は、試算を求めるべきです。

組合は新たな年俸制の動向に注視し、これからも問題点を指摘していきます。

<b>赤煉瓦</b>	熊本大学教職員組合	
	No. 4 2019. 7. 12	内線:3529 FAX:346-1247 ku-kyoso@union.kumamoto-u.ac.jp http://union.kumamoto-u.ac.jp/