

2016年11月14日

広島大学長
越智 光夫 様

広島大学教職員組合 執行委員長
吉田 将之

10月31日団体交渉に伴う提案等について（回答）

貴職の日頃の奮闘と当組合活動へのご理解・ご協力に敬意を表します。

さて、2016年（平成28年）11月7日付けの貴提案を受け、下記のとおり回答します。

記

1. 契約職員への一時金の支給について平成28年度の人件費の状況等を考慮した結果、契約職員についても、昨年度と同様、一時金を支給することとします。

（回答）承諾する。

2. 年俸制職員（大学教員）の給与制度の見直し等について

（1）64歳以上教員の年俸制への切替え年俸制において、64歳以上の教員の年俸額は、月給制であった場合に受けることとなる年間支給額を保障することとしています。また、今回、「業績年俸の賞与（ボーナス）時期での支給」を実施することで、給与の支給形態についても月給制の場合と同様となります。このように、月給制の教員と比較した場合に、教員自身が不利益を被ることはないと考えておりますので、64歳以上の大学教員については全員年俸制へ切替えることを、改めて提案いたします。

（回答）団体交渉でも明らかにしてきたようにわずかな給与のインセンティブのみを問題にしてきたのではない。以下の理由から承服できない。

- ・教育・研究環境の強化が年俸制の趣旨と伺ったが、64歳以上のへの導入はあくまで文科省へ提出する数値目標達成のためである。そのような姑息なことで強制となるのは受け入れがたい。

なお、制度そのものに対する疑問について以下のことを付記する。

- ・現行のものは次のふたつを同時に実行しようとしている。そして矛盾が生じている。
 1. 年俸制とは退職金をなくする制度であり、その他については月給制を踏襲する。
 2. 年俸制とは、年功序列でなく、成果に応じて年俸を定める制度である。

・評価に応じた給与制度については月給制でも施行が計画されているが、これは評価方法について大きな問題をはらんでいる。年俸制に初めから評価を絡めるところに抵抗が生じる。

・手当については以下のものを要求したい。

職員給与規則 第25条 2にある職務付加手当の内、業務的付加手当。年俸制でも一部の手当が支給され、職務付加手当でも管理的付加手当は支給されている。業務的付加手当が除かれているが、これは不合理である。

ここにあげられている業務は、年俸制職員が同程度に担っているものではない。大きく人によって異なるものである。

また、(実際上は) 移行措置とは言え、年俸制移行時にその業務に就いていれば年俸に組み入れ、年俸制移行後にその業務に就いた場合には支給されないという不平等が生じている。

その結果、年俸制職員がその業務に就くことを拒否することも起き得る。例えば、放射線取扱主任はなり手がなくて困っているが、助教が全て年俸制になるとますます依頼しにくくなる。

(2) 新規採用の「講師」、「准教授」、「教授」を年俸制として雇用すること
ご指摘を踏まえ、義務化することはいたしません。

(回答) 新規採用の教員(教授、准教授、講師)への年俸制を義務化しないとした点は評価するが、現場の運用面で実質強制ととれる方法が見受けられる。人員措置申請書の促進区分欄に「年俸制の適用」とあるが、これを促進条件から外すよう求める。また、募集要項には、月給制、年俸制は本人の希望により選択できるという表記をするように要求する。

3. 組合への確認について

(1) 人事院勧告への対応について

(回答) 契約職員への一時金のご提案を伺ってからの回答にすると保留としたが、上記1.のご回答を承り、本件を承諾する。

(2) 64歳以上教員の年俸額の明文化について

(回答) 本件は団体交渉資料「1・2」についてだが、上記2.(1)との関連から承服できない。

以上