

平成28年11月21日

広島大学教職員組合執行委員長

吉 田 将 之 様

広島大学理事（財務・総務担当）

片 山 純 一

10月31日団体交渉に伴う提案等に対する回答及び要求について（回答）

2016（平成28）年11月14日付けで回答及び要求のありました年俸制職員（大学教員）の給与制度等の見直し等について、下記のとおり説明及び回答いたしますので、再検討をお願いいたします。

記

（1）64歳以上の大学教員全員の年俸制への切替えについて

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歳以上への導入はあくまで文部科学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。

（回答）

シニア層に対しても、年俸制を適用することは、教員個々のモチベーションを向上させ、研究力強化や国際競争力の強化につながるものと考えています。

一方、大学教員の研究を支える運営費交付金をはじめとする国からの予算配分についても、年俸制の拡大と深く関わってくると考えています。

運営費交付金の第3期中期目標期間における配分方法は、機能強化の方向性に応じた重点支援を実施するため、「3つの重点支援の枠組み」が新設され、機能強化促進係数による財源を活用し、枠組みごとに評価に基づく重点配分が行われます。

本学は「世界トップ大学と伍して卓越した教育研究を推進する（重点支援③）」の枠組みを選択しておりますが、「機能強化促進係数」は△1.6%であり、毎年度△2.8億円の運営費交付金が減額されることとなります。

また、重点支援③は、「世界での卓越性や国際性が十分に期待できるものとなっているか」や「若手研究者や大学院生の国内外を通じた流動性が十分に期待できるか」等の条件があり、「年俸制適用教員の割合の増加状況」を評価指標の一つに掲げております。

運営費交付金（機能強化経費）は、評価に基づく重点配分が実施されるため、目標を達成しなかった場合、運営費交付金の配分にも影響が及び、大学運営に支障が生じてくると考えています。

さらに、スーパーグローバル大学創成支援事業についても、年俸制適用者の目標値を掲げており、達成できなかった場合には、予算の配分にも影響が及ぶ可能性があります。

そのようになることを防ぐためにも、年俸制適用者の拡大は、本学として行わなければなら

ないものであるため、64歳以上の方全員を年俸制へ切り替えることについて、貴組合には、ぜひご理解いただきたいと思います。

今回、64歳以上の大学教員全員を年俸制へ切り替える内容の改正は行わないこととしますが、引き続き交渉させていただきたいと思います。

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、年功序列ではなく、成果に応じて年俸制を定める制度である。

(回答)

64歳未満の教員の年俸額には、退職手当相当額が含まれておりますが、その他について全て月給制を踏襲したものとはなっていませんので、矛盾しているものではありません。「その他については月給制を踏襲する」の具体的な内容を示してください。

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。

(回答)

「これは評価方法について大きな問題をはらんでいる。」の具体的な内容を示してください。

なお、年俸制の、評価結果に応じたメリハリのある給与制度は、教員個々のモチベーションを向上させることに繋がるため、年俸制に評価を絡めることは重要であると考えます。

(2) 年俸制に支給する手当について

手当について、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。
- ・ ここにあがっている業務は、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、放射線取扱主任者は、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。

(回答)

今回、業務付加的手当のうち、診療に従事する教員については、その特殊性に鑑み、月給制との均衡から号俸調整を行うこととしました。

今回要求されている業務付加の手当については、それ以外の付加業務に対する手当であると認識しますが、これらの手当については、評価内容に該当する活動であると考えておりますので、特に手当化をしておりませんが、部局等の状況を確認した上で、財政状況を考慮しつつ、今後、検討していきます。

(3) 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について

- ・ 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。
- ・ 人事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。

(回答)

上記（１）でも回答しましたが，年俸制適用者の拡大は，本学として行わなければならないものであるため，人事措置申請書の様式にも「促進区分」に「年俸制の適用」の枠を設けています。これは，公募に「年俸制適用」と計画している場合に「○」を記載してもらうこととしており，統計情報の把握として利用するために行っているものです。

現時点では，削除することはできませんが，今後，検討をいたします。

なお，募集要項に，給与体系を選択できるようなという要求については，人事に関する発議が承認された旨の通知を該当部局に行う際に，公募要領の例示を示しておりますが，その例示に「採用になった方には，月給制又は年俸制が適用されます。」と記載しており，現状では，多くの部局が，当該内容を公募要領に記載し，本人の希望により給与体系を選択できるようにしております。

(4) 64 歳以上教員の年俸額の明文化について

- ・ 上記との関連から承服できない。

(回答)

上記（１）と同様に，継続して交渉させていただきます。