

令和元年11月29日

広島大学教職員組合執行委員長  
中山 祐 正 様

広島大学理事（財務・総務担当）  
山 田 道 夫

「大学教員の新たな給与制度の構築」に対する質問に対する回答（回答）

2019(令和元)年11月21日付けで質問のありました標記の件について、下記の通り回答いたします。

## 記

### (1) 育児、介護、病気療養をしながら勤務する場合の評価について

(質問)

資料6ページ<基本年俸>と13ページ<業績年俸>には、育児、介護休業中の場合、原則DやEとしない旨、記載されています。そこはまず評価しますが、問題は、むしろ休業から復職後、ケア労働と大学の仕事を両立させている時期です。本人の病気も同じで、病休中よりも、治療しながら仕事を続けているときが大変です。そういう多様な働き方をいかに支援されるのかお考えでしょうか。  
また、介護や育児による休業中以外に、留学期間中の評価はどうなるのでしょうか。

(回答)

「評価期間中に、公務災害、育児・介護休業等がある場合は、原則、D、E区分としない。」としているものですが、これは、評価期間中に当該期間が含まれる者について、育児介護休業法の主旨に則り、本人の意図しない時期での休職・休業であり、教育研究活動に十分に従事できる状況とは言えないことから、不利益取り扱いとしないものです。

多様な働き方に対する支援としては、育児期における支援制度（子の看護休暇、時差出勤等、保育休暇）、介護期における支援制度（介護休暇、時差出勤）を整備しております。また、病気休暇・休職からの復帰時においては、復職支援プログラムや事後措置等による支援制度も整備しており、今後も多様な働き方に係る制度の充実に努めて参りたいと考えております。

なお、留学等により大学を離れて教育研究活動に取り組む状況において、当該期間を含む期間の評価の取扱いについては、現在WGにおいて検討中です。

### (2) 着任直後の評価について

(質問)

着任直後、2年ぐらいは、なかなか業績が出ないと思われれます。そこで目に見える業績を出そうとすると、広大という新しい環境で意欲的に取り組む研究でなく、これまでの延長で成果が出しやすい研究に傾く恐れがあります。着任直後の数年の評価緩和についてはいかがお考えでしょうか。

(回答)

新たに広島大学に着任する方について、採用初年度の評価区分は前年度実績がないことから、C区分と整理することとしていますが、2年度目以降については、前年度実績を用いた教員評価制度の結果（評価点）を踏まえた評価を実施することとなりますが、

評価項目は研究活動だけではなく、教育活動、医療活動、学内業務活動、社会貢献活動等の項目も検討されています。

なお、ご質問の内容（着任直後の評価緩和）については、評価制度を含めて検討させていただきたいと思います。

### （3）評価が低かった人の処遇

（質問）

#### ①資料14ページ<降給制度の導入>

平均の50%以下という低い業績しか出せない人には、指導助言が与えられるとあります。業績が低い場合、どのような理由を想定しており、どのような「助言指導」をお考えでしょうか。

また、評価ポイントが低い仕事集中していて、評価ポイントの高い仕事できていない場合、業務の調整はするのでしょうか。調整をするとしてだれがするのでしょうか。複数の領域に所属し、業務が複数分野に渡ることが多いため、調整は事実上不可能だと思いますが、調整が難しいからこそ放置され、該当者は困難に直面するのではないのでしょうか。

②資料5ページの<業績年俸><基本年俸>とも、D（平均点の50%以上60%未満）若干名、E（平均点の50%未満）若干名はどれくらいの人数を予定されていますか。

（回答）

① 業績が低い場合の主な理由として想定されるものとしては、各々の活動業績が不十分である場合のほか、何らかの理由で点数が上がらなかった等が挙げられます。指導助言の内容としては、業績が低い理由や状況等によって様々な対応が考えられるかと思えます。

なお、業務調整に関しては、組織の長等との調整により行うものと考えております。

② 現時点では、若干名を想定していますが、評価点の分布状況等によって変動するものと考えております。

### （4）月給制から新年俸制への切替えについて

（質問）

資料4ページ「新年俸制導入対象者」について、在職者の場合「本人の希望に基づき適用」となっており、「※学内教員が採用・昇任等の最終候補者となった場合、原則として新年俸制を適用とする。」という部分がありますが、これには、希望により月給制を選択できるという意味もあると捉えて間違いないのでしょうか。もしくは、この※部分は紛らわしいため削除されるということはお考えくださらないのでしょうか。

（回答）

「学内教員が採用・昇任等の最終候補者となった場合、原則として新年俸制を適用とする。」の部分について、「希望する場合は、従前適用されている給与制度を継続することができる。」という意味も含むとご理解ください。

また、本学としては、新年俸制を原則として適用していきたいと考えるものであることから、当該説明文を明記しており、削除する予定はありません。

## (5) 新入職員への新年俸制導入について

(質問)

資料4ページ、22ページ等 全体のスケジュールと制定内容を見たときに、業績評価の基準を決定しない時期にそれらの影響を大きく受け査定に係る「新年俸制」を2020年（令和2年）4月1日から新採用職員に導入・適用することは、今後不利益変更にも繋がりにくい部分を承諾させることですが、これについていかがお考えでしょうか。

(回答)

新たな教員評価制度は、令和2(2020)年度において、評価基準・方法等を検証の後、構成員への提示を行う予定としています。その過程において、新年俸制として令和2(2020)年度に採用された者も含め、新たな評価基準・制度について構成員からの意見をお伺いする機会を予定しており、構成員への周知、理解を得ながら、ご懸念の状況とならない様に対応していく考えです。

## (6) 現在の所属の教員への新年俸制導入について

(質問)

現在の教員に対してですが、新採用者とは異なり2年後の2022年4月1日から希望に基づき適用となっております。評価制度が定まってからの新年俸制の適用という手順の変更は評価しますが、それまでの2年間の評価方法に懸念があります。

「新年俸制」以外の「月給制」「現年俸制」の教員に対し、評価を給与に反映させる「案」についてですが、大学院再編の最中、現時点で見通せない学術院会議主導の領域ごとの評価ではなく、現在の部局単位の評価を利用するほうが健全であると考えますが、これについていかがお考えでしょうか。

(回答)

新たな教員評価制度は、令和3(2021)年度に制度導入、令和4(2022)年度に処遇反映を開始する予定としていますが、それまでの間は制度移行期（令和2～3年度）における評価及び処遇反映に関して、次の取扱とする予定としています。

### ○在職者

- ・月給制、現年俸制適用者は、「旧基準に基づく活動実績」を用いた教員評価の結果を踏まえ、処遇へ反映。（現行通りの取扱）  
※旧基準：平成30(2018)年度時における教育研究組織及び設定基準。

### ○新規採用者（新年俸制適用者）

- ・令和3年度の評価は「旧基準に基づく活動実績」を用いた教員評価を実施せず、実績を基に個別に評価区分を判断します。（なお、令和2年度における評価は、採用初年度のためC区分）

## (7) 給与構造「月給制」と「新年俸制」の比較について

(質問)

- I) 資料5ページの<給与構造イメージ図>によると現行の月給制から新年俸制に変更した場合、各項目を比較すると以下のように考えて間違いないでしょうか。
- ①「退職手当」は変更なし
  - ②「諸手当」は変更なし
  - ③「本給」は「基本年俸」という位置づけになるが、ここに昇給だけではなく降給が入る
  - ④「本給の調整額」は変更なし
  - ⑤「期末手当」「勤勉手当」は「業績年俸(基準額)」という位置づけになり、これは今までよりもベース金額が下がる(太い線で表示されている)。
  - ⑥ベース金額を基準にしたプラスマイナスは+50%～-20%の範囲である。
  - ⑦増減範囲の評価区分はS(極めて優秀)に反映額が+50%、A(特に優秀)への反映額が+35%、B(優秀)への反映額が+25%であり、これらS～Bのランクへの適用割合目安(人数)は母数に対して30%である。
  - ⑧一方、C(良好)への反映額は0である。D(やや良好ではない)への反映額は-10%、E(良好でない)への反映額は-20%でありD、Eへの適用割合は若干名である。これらC～Eへの適用割合目安(人数)は母数に対して70%である。
- II) <業績年俸>について  
C(良好)評価の場合、I ⑤のようにベースが下がることにより、勤務者の70%は新年俸制に変更した場合、月々の収入は下がる。
- III) <基本年俸>について  
I ③に関して「降給」は2年連続で評価区分Eとなった場合のみである。
- IV) 資料22ページ 月給制を新年俸制に変更したときの業績手当(期末・勤勉手当)から業績年俸へ変更した場合の比較による差額が表記してあります。評価区分がCランクは適応者割合(人数)が70%ですが、このランクの者が新年俸制に変更した場合、△272千円(教授54歳)とあります。これは不利益変更になると考えますが、お考えをお聞かせください。

(回答)

- I) ①, ③～⑧に関しては、その考えで間違いありません。②については、月給制における諸手当に加えて、月給制の期末勤勉手当における扶養手当加算、特別調整手当加算、広域人事交流手当加算、特定管理職加算及び役職段階別加算割合(上位差分)相当分について、新年俸制では諸手当として設定しており、その部分が異なります。
- II) 業績年俸(基準額)は、月給制の期末勤勉手当と比べてベースが下がります。一方、月々の収入については、前述の手当加算分があるため、月給制に比べて上がることとなります。
- III) その考えで間違いありません。
- IV) 在職者には、両給与制度の違い(メリット、デメリット等)を十分に理解いただいた上で、本人の移行希望に基づいて、新年俸制に変更する取扱としております。  
新年俸制移行者において、月給制との制度比較上では、C区分(良好)である場合の額に一定の水準減少がありますが、B区分(優秀)以上の評価区分における処遇を高く設定し、月給制よりも高い処遇が期待される制度として整備しており、この利点により在職者の移行を促したいと考えております。

## (8) 今後のスケジュールについて

(質問)

資料24ページ 2020年度（令和2年度）4月1日実施予定の改定について、構成員への説明はどのような日程計画でしょうか。

(回答)

大学教員の給与制度等検討WGからの答申を11月役員会において報告しておりますが、今後、当該答申、新たな給与制度（新年俸制）説明用のパンフレット、新制度Q&A等を準備した上で、いろは（全学情報共有基盤）や部局長等を通じたメール等による発信により構成員との情報共有を図る予定としております。

なお、新たな教員評価制度については、現在、新運営体制詳細設計検討WGにおいて検討しており、来年度には構成員からの意見をお伺いする機会を予定しております。