

2019年11月21日

広島大学長
越智光夫殿

広島大学教職員組合
執行委員長 中山祐正

「大学教員の新たな給与制度の構築」に対する質問

貴職の奮闘と当組合活動へのご理解とご協力に敬意を表します。

2019年11月13日開催の組合執行部向け「大学教員の給与制度見直しについての説明会」を受け、下記の質問をいたしますので、ご回答をよろしくお願いいたします。

【1. 前提】

本給はもとより、今回、特に変更が大きい賞与については、「賞与は、基本的には支給対象期間の勤務に対応する賃金ということになるが、そこには功労報償的意味のみならず、生活補填的意味および将来への労働への意欲向上策としての意味が込められている。」(菅野和夫著「労働法」の「第4節 賃金 第1款 賃金の意義と体系」より)を踏まえれば、生活給であり、生活の基盤である賃金を利用しペナルティー(降給)を課すような当該制度は真摯に働く構成員に敬意を払われていない制度だと言えます。また、文部科学省「人事給与マネジメント改革」に沿い、年々減額される運営費交付金の分配に対し、教員間に相対評価によるプラスマイナスを付すならば、仮に当該制度見直しによって広島大学への外部評価が高まったとしても次のような大きな弊害があると危惧しています。

【2. 相対評価による懸念】

- 1) プロスポーツのように、頑張れば業績が上がれば大学の運営費交付金が増える仕組みであれば、年俸制はそれなりに機能するかもしれません。しかし、運営費交付金は現実には削減されていく可能性が大きく、その総枠予算内での配分であるため、この新制度のように、優秀の処遇を上げるために他の処遇を下げる、というやり方は諸刃の剣であり、処遇が下がる人を追い詰める結果を生みます。
- 2) 相対評価であるからには、本人の努力とは無関係に業績が低くなることは必至です。また、業績が低い場合、困難を抱えていて力が十分に出せない状況に置かれ、その個人に「助言指導」をしたからといって、改善は困難である場合も多いと考えられます。した

がって、この場合、大学がすべきことは、パワーハラスメントをなくす、家庭で介護等のケア労働をしている人のサポートをする、公正な評価を工夫する、業務を調整する等の制度や環境を整えること等です。要は、働きやすい職場づくりではないでしょうか。それなくして評価の低い者へ「助言指導」をする＝本人に原因を帰す＝改善しなければ減給＝追い込んで辞めさせる、という流れを固定化するようでは、さらにパワーハラスメントが進み、業績が出にくくなり、周りの業績が出る人もその環境が嫌になってやめる、そして誰もいなくなる、ということにもなりかねません。職場環境の萎縮、職場のブラック化による人員削減に繋がります。

- 3) 給与にリンクする業績評価の考え方は、前年度の業績で年俸が決まるようですが、この評価対象の母集団は現時点では定かではありません。しかし、ある母集団において仮に論文を2報書いたとしても、4報書いた人がいたら順位が下がってB（優秀）以上の評価にならなかったとしたら、次の発想は「他人の足を引っ張る」になりかねないのではないのでしょうか。構成員皆で協力して学科やプログラムを盛り上げようという雰囲気が損なわれる恐れはあります。このことは、組合実施の「大学教員の働き方および職場環境のアンケート」でも懸念事項として上位項目に挙がっています。

また、平均を基準にすることの弊害として次のことも挙げます。これまでは「この人に論文を書いてもらって、教授になってほしい」場合に、講座でその人の授業負担や委員負担を分担し、本人負担分を減らすということが考えられました。しかし今回の場合、その人の業績が上がると平均点が上がり、今度は別の人がD（やや良好ではない）ランクになる可能性があるため、あまり周囲の援助が期待できないのではないのでしょうか。A（特に優秀）やB（優秀）を出している人が平均点を上げるわけであり、その人の研究のシャドワーク（評価を受けない仕事）を他の人が（特に評価の低い人が）やらなくなったりしないのでしょうか。

【3. 資料に関して質問事項】

- (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

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。

(2) 着任直後の評価について

着任直後、2年ぐらいは、なかなか業績が出ないと思われます。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。

(3) 評価が低かった人の処遇

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、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的人数を予定されていますか。

(4) 月給制から新年俸制への切替えについて

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。

(5) 新入教員への新年俸制導入について

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日から新採用教員に導入・適用することは、今後不利益変更にも繋がりがねな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。

(6) 現在の所属の教員への新年俸制導入について

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。

(7) 給与構造「月給制」と「新年俸制」の比較について

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はないでしょうか。

- 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。

(8) 今後のスケジュールについて

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。

以上