

2019年12月13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ついて（答申）」に対する要求

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。  
大学教員の給与制度見直しについて、以下申し入れます。

### 【はじめに】

当組合の問題意識は以下の通りです。これを前提に要求事項を挙げます。

- ① 月給制から新年俸制（案）に「希望した」といえども、C（良好）評価である約70%の教員の賃金のベース部分が下がる制度構造は該当する教員には明らかな不利益変更であり問題と考えます。
- ② 評価と連動させ給与にメリハリをつける、そのために優秀者S・A・Bランクの者への財源抛出の必要からC（良好）ランクの降給を行う構造は問題です。言い換えればC（良好）の約70%の者を犠牲にしてS・A・Bランクのメリハリをつける制度です。
- ③ 今後、給与制度と連動されようとしている業績評価制度が未定であるといえども、各専門領域の母集団の業績水準および人数等を考慮せず平均点により相対評価され、給与の評価ランクが決まる制度構造は公平および透明性のある制度とは到底いえず問題です。

### 【要求事項】

基本的には評価基準が決まっていない現状での議論は困難ですが、その前提でご提示の資料に関して以下を求めます。

#### 1. 新年俸制の制定・導入 2020年4月1日について

新規採用者への適用、および希望した旧年俸制の者のみが行移という運用であれば不利益変更の懸念は小さいと考えますが、本学ではテニュアトラック制度の導入によって現員の教員よりも新規採用者にはハードルの高い雇用条件や業績評価が求められています。この上、業績評価による新年俸制を導入すると今後が憂慮されます。文部科学省の意向や広

島大学を取り巻く状況といった面によりやむを得ない部分はあるかと考えますが、高い雇用条件に取り組む優秀な新規採用者のモチベーションを高めつつ、生活の安定等を図る制度である必要があると思います。この観点では、新年俸制(案)はよりよい制度ではなく、改善すべき点があると考えます。

## 2. 新規採用者への配慮について

新規採用者に関してですが、資料7ページの図モデルBには2年度目は「原則C(良好)区分以上とする。」とあります。つきましては念のため確認ですが、この部分は間違いないでしょうか。モデルAにおいて、1年目の勤務で不慣れな教員に対し「採用初年度の評価区分はC区分とし、4号俸昇給(教授は3号俸とする。)」とされたことは評価します。さらに2年度目くらいまでは良好ではないとするD、E評価をつけないように特別な配慮を求めます。その他、質問ですが、すでに内定されている2020年4月付け新採用者と、これから内定を出される新採用者への対応は公募段階で説明が異なっていると思います。どのように区分され対応されるのでしょうか。前者の新採用者には年俸制の変更は知らされていないはずですが。

## 3. 制度制定時期等について

貴提案の給与制度の構築は「新年俸制の新設」および「月給制へも業績評価制度の導入」が柱であると受けとめました。繰り返しになりますが、業績評価制度は現在検討中であり、評価基準が示されていないまま、制度の構築を議論し決定するには無理があります。手順として、現時点で制度制定を行った上で、評価基準の完全適用を2022年度(令和4年度)の3年先に設定されていますが、現給与制度適用者に関しては、業績評価制度の評価基準が示された後に制度制定されることを求めます。また、上述①②③のことからも月給制の改定を今回の給与制度改定の枠組みに組みこむことには反対しません。この改定と新年俸制を制定することは区分されることを求めます。

## 4. 移行した場合の大きな問題点

業績年俸部分のメリハリに関しては、文部科学省の意向等からやむを得ない部分はあるとしても、本給および基本年俸部分に関しては、生活給であり安定的に教育研究活動に取り組む上でもモチベーションダウンになることが明らかです。答申の「多様な人材が高い意欲と納得感をもって集い」ということにも反します。降給に関しては、現行の基準(懲罰等)のみとし、これを基本年俸に組み込まないように求めます。

#### 5. 「新年俸制」の選択について

月給制から新年俸制（案）への移行は本人の希望による選択とされていますが、各現場で希望を聞かれることなく「新年俸制」が適用される場合を懸念します。したがって、一度、年俸制になった場合は月給制に戻れないとされていますが、一律にそうするのではない対応を求めます。

#### 6. 平均点について

資料 5 ページ等、「平均点」と明記されていることは、業績評価制度に踏み込んだ内容であり反対します。母集団の人数や突出して高得点を出す方によって平均点は左右され、これを指標とするのは問題が多いと考えます。他のやり方での検討を求めます。例えば、相対評価のため「中央値」等で試算をしてください。（各専門領域の評価基準が異なるため、偏差値によって大学本部が全体で評価する方が透明公平性？）

#### 7. 低評価の D・E 区分について

E 評価が 2 回続いた方には助言指導とありますが、担当者に多大な負担をかけることになり現実には難しいと考えます。低評価とされた方への対応を本気で考えるならば、本人が希望された場合にケア可能な体制作りを求めます。（学生指導の悩み、研究推進の悩み等のケアプラン策定）

#### 8. その他

旧年俸制から新年俸制を選択した場合の状態をより詳しく知りたいと思います。資料 5 ページのような「月給制から新年俸制（案）」の給与構造イメージの図を「旧年俸制から新年俸制（案）」についてもお示しください。

以上