



千葉大学ユニオンニュース 第90号 2015年1月7日

編集・発行：千葉大学ユニオン 事務局：西千葉キャンパス旧薬学部1号館119 メール：cuu@e-mail.jp

電話・FAX：043-290-2234 HP：http://www.age.cc/~cuu/（過去のニュースもご覧になれます）

☆職場でお困りのこと、お気づきのこと、ご質問・ご意見をお寄せください。

## 重要な労働条件の変更・新設が相次ぐ 大きく変わる働きの評価 問われる大学の将来像

2014年の終わりにかけて、千葉大学では労働条件に関する制度変更が相次ぎました。その中で、教職員の働きへの評価と対価が大きく変わる重要な変更が行われ、また、今年も予定されています。

### 年俸制の導入と定期昇給の抑制

#### 1. 年俸制職員給与規程の実施

2014年の10月1日より千葉大学で年俸制職員給与規程が新設されることとなりました。この規程は、教授、准教授、講師、助教を対象とし、希望する者に適用されます。年俸制が適用された場合には、給与は基本給と業績給、業績給加算額、諸手当から構成され、例えば、教授であれば、基本給額が696万円に、評価によって変動する業績給（SS評価499万2千円以上、S評価422万4千円、A評価403万2千円、B評価384万円、C評価345万6千円）と、間接経費獲得額の一定割合（S評価30%、A評価25%、B評価20%）が支給される加算額、および諸手当となります。

こうした算定方法から分かるように、年俸制のもとでは、科研費等の外部資金を取得できれば給与に反映される仕組みとなっています。特に若手の准教授など、若年層にとっては、現行の職員給与規程の俸給と比較して、基本給と業績給のみでも有利となります。ただし、年俸制適用対象となる場合、その期間は退職手当算定にあたっての勤続年数には含まれません。一般に、退職手当は、教職員の長年の勤続に対する功労の意味を持つ賃金と考えられていますが、年俸制のもとでは、外部資金を取ってくるなど、短期的な成果に報いることとなり、教員の働きの評価に対する根本的な考え方が変わることになります。

現在のところ、年俸制に移ることは教員個人の同意が必要とされ、これまでの給与規程のもとで働いている教員が強制的に移されることにはなっていません（筑波大学、群馬大学などでは、一定年齢以上の教員の一斉の移行が行われています）。しかし、新規採用時の選択などで、これから年俸制適用の教

員が増えていくこととなれば、学部や研究科の中で働き方の評価が異なる教員が混在することになり、長期勤続を前提とする者と、短期的な評価を基準にする者とは利害も少なからず異なってくるため、各種の業務分担などでも複雑な運営を強いられることになりかねません。こうした課題への対処は結局のところ部局任せになっているのが現状であり、年俸制の導入にあたっては、単にその比率のみを機械的に目標とするのではなく、業務の内容や分担に関する検討や見直しが行われる必要があります。

#### 2. 55歳を超える教職員の昇給原則停止

2014年12月より変更された職員給与規程では、55歳を超える教職員の定期昇給を、A評価（2号俸）とB評価（1号俸）の場合に限定し、通常のC評価（良好）以下では行わないこととされ、2015年1月からの昇給から適用されることとなりました。これまでは、該当する年齢の教職員にC評価で2号俸の昇給があったことから、労働条件の不利益変更にあたります。昇給の前提となるA評価・B評価の基準や割合も明確とはいえません。

この昇給停止は、2012年の人事院勧告に基づき2014年1月に施行された公務員一般給与法に従うものですが、65歳定年で、常勤としての就業開始が一般に比較的遅い教員に一律に適用することには問題があり、金沢大学や九州大学では教員は60歳以上から対象とするなどの措置がとられています。

いずれにしても、この年代の教職員は、学内で重要な職責を担う場合が少なくなく、にもかかわらず原則昇給停止となれば、労働意欲にとって良い影響はありません。見方を変えると、教員の場合には、重責をこなせば年俸制の方で評価するので移行すればよい、と考えられているのかもしれませんが。しかし、教員以外の職員にはそのような代替の可能性もないことから、ただ不利益がもたらされるのみで問題はより大きいといえます。そもそも、この昇給停止措置の前提とされる、高年齢層公務員の給与が民間と比較して高い、という根拠が、千葉大学の職員に当てはまるのかは疑問です。他大学では、教職員ともに緩和措置や代償措置を講じているところもあ

り、千葉大学でもそのような何らかの措置が検討されて然るべきといえます。

### 3. 早期退職制度の導入

加えて、2014年12月より千葉大学でも、国家公務員の制度にならって早期退職の場合の退職金割増制度が実施されることとなりました。モデルプランによると、年齢56歳、勤続20年で俸給月額50万円の教員（教育職（一））であれば、早期退職の場合には、通常の自己都合退職の場合と比較して約572万円の退職金増額となり、同じく年齢56歳、勤続30年で俸給月額37万円の職員（一般職（一））であれば、早期退職の場合には約421万円の退職金増額となります。

この制度のもとでは、確かに通常の自己都合退職と比較すれば退職金は優遇されることとなりますが、しかし、それも1年分の年収には及びません。そのため、この制度を利用するインセンティブが働くのは、結局のところ、転職先が決まり、収入の見通しのある者とするのが妥当でしょう。また、そうした人材流出の懸念もさることながら、今後、この制度を利用した意に沿わない形での「肩叩き」が教職員に対して行われることへの懸念もあります。自発的な退職を促す以上の退職勧奨が行われることのないよう、注意をしていく必要があります。

## 2015年に予定される給与制度の「総合的な見直し」

### 1. 相次ぐ働き盛りの給与削減計画

2014年に行われた一連の労働条件の引き下げや制度変更は、公務員の給与制度変更に従ったものといえます。その背景にあるのは、勤続・年齢による給与の上昇を抑制し、併せて定期昇給を前提としない年俸制を実施することにより、教職員の勤続年数と給与増加の結びつきを弱めようとする考え方で、全体として人件費を抑制する意図が見取れます。こうした傾向をさらに加速する措置が2015年にも予定されています。

2014年12月には、同年の人事院勧告をもとに、公務員給与にならって千葉大学の教職員の俸給も平均で0.3%引き上げられ、12月期の勤勉手当から、支給基準も引き上げられました（2015年は6月、12月ともに勤勉手当は0.75月分）。この変更自体は労働条件の改善ですが、しかし、大学は、2015年4月から、14年の人事院勧告で示された「給与

制度の総合的な見直し」の実施を予定しています。この「見直し」は、今回1度上げられた俸給表を、平均で2%、行政職3級以上の高位号俸は最大で4%引き下げる、とするもので（教育職など他の俸給表も対応して下げられます）、ここでも、ある程度勤続年数の長くなった教職員の給与が特に引き下げられることとなります。

ただし、今回の「見直し」を示した2014年の人事院勧告では、地域による官民格差の是正がうたわれ、俸給の号俸が減額されるかわりに民間給与の高い地域では地域手当の割合を上げることとされており、千葉大学では、地域手当の割合が現行の10%（千葉市基準）から2018年4月までに15%へと段階的な引き上げが予定され（千葉大学のすべての事業場の教職員に千葉市の基準を適用予定）、また、3年間ほどは現給保障措置があるとされています。しかし、いずれにしても、この見直しがなされれば、教職員の給与の上昇幅は抑制され、現行よりもさらに上がりにくくなるでしょう。

### 2. 「見直し」に千葉大学の独自性は？

上記の「見直し」にあたって、大学はその原資のため、として、2015年1月の昇給が1号俸抑制されています。しかし、どのような計算で原資が不足するのか、あるいは、2014年人事院勧告による俸給月額の引き上げが12月からとなった（公務員は4月から実施）理由などについて、具体的な説明はなされていません。

いずれにしても、前述の55歳超教職員の昇給原則停止に加え、今年4月からの給与制度見直しがそのまま行われれば、大学で働き続けることへの評価と報酬はさらに減退します。仮にそうした方針を千葉大学としてとる、というのであれば、大学全体で業務を効率化し、過重な負担を回避することが求められます。その際、有期雇用で働く非常勤職員の給与についても、改正された労働契約法20条で、有期であることによる不合理な労働条件が禁止されたことを踏まえ、改善がはかられるべきです。

現在、学内規則等の「見直し」も進められ、そこでは学長のリーダーシップの発揮が強調される傾向にあります。しかし、教職員の労働条件については、単に人事院勧告などへの「準拠」が進むのみで、千葉大学での働き方や、働きへの評価・報酬をどうすべきか、その点について独自性を発揮する方向性はみえていません。千葉大学ユニオンでは、その点について協議・交渉を行っていく考えです。

### 加入申込書

電話・ファックス：043-290-2234

千葉大学ユニオン委員長 佐藤隆英様

千葉大学ユニオン規約を承認し、千葉大学ユニオンに加入いたします。 2015年 月 日

お名前：

ご所属：

E-Mail：