



184号
2014年
12月17日

発行所 岡山大学職員組合
〒700-8530 岡山市北区津島中 2-1-1
電話 086-252-1111 (代)
7168 (内線)
直通 TEL&FAX 086-252-4148

ホームページ <http://hb4.seikyou.ne.jp/home/ODUnion/>

メールアドレス ODUnion@mb4.seikyou.

目次：1~2, 年俸制 見切り発車制度であることがより鮮明に 2, 年俸制導入について教研集会報告
2~3, 年俸制の全国の状況 3, 旅日記 4, 給与および労働環境の悪化に断固反対する！

年俸制 見切り発車制度であることがより鮮明に

— 鹿田地区と津島地区で年俸制説明会開催 —



年俸制についての説明会が11月20日は鹿田地区で、12月5日は津島地区で開催されました。阿部理事と人事課長が説明を行いました。鹿田地区でも津島地区でも、質疑応答で満足な回答ができない場面が多く、十分な検討がされないまま年俸制が実施されようとしている状況が浮き彫りになりました。津島地区での説明会にて質問された新村先生と西野先生から原稿をいただきましたので掲載させていただきます。

年俸制は何をもたらすか

新村 聡 (経済学部)

私は年俸制を全体の10%程度の人に導入するのならばとくに異論はない。しかし新規採用者全員に導入することには大きな危惧を感じる。

年俸制は、一見したところ成果主義賃金のような印象を与えるが、実質的には固定給制である。たとえば40歳で教授に昇任した場合に、年俸は定年までの25年間960万円のまま固定される(大学資料)。

業績評価はほとんど影響を与えない。C評価(全体の約70%)からB評価(25%)へ上がっても、

年俸は3.5%しか増えない。金額では960万円から約34万円の増加である。A評価(5%)へ上がる場合も同様である。研究者の論文執筆本数は毎年大きく変化するものではないから、多くの人の評価レベルはだいたい固定するであろう。そしてどの評価レベルであってもそこにとどまる限り定年まで年俸は固定される。

その結果、ある年齢をこえると年功賃金を維持する他大学へ移る人が増えるのではないだろうか。業績が少ないために他大学へ移れない人だけが岡大に残るといふことにもなりかねない。優秀な人を選ぶはずの年俸制が逆の結果を生む危険性は高いのである。

各部局から見直しを求める声を

西野 直樹 (農学部)

職員組合主催の学習会、団体交渉等に出席してきた者の1人として、心配していることがいくつかあった。学習会は参加者が30名に満たなかったし、団体交渉では阿部理事、人事課長とも、「見解の相違」という理由で制度の見直しを拒まれていた。津島キャンパス全体でどのくらいの先生が集まるだろうか。今日初めて説明を受ける先生は、直ちに問題に気付かれるだろうか。そのようなことを心配していた。

新村先生が述べられているように、現在の制度はどう考えても優秀な人材をリクルートできる

ものではない。既に教員である我々は、月給制か年俸制を選択できる。そのため、生涯賃金が大きく目減りすると試算されれば、それを選択しないだけでことは済む。しかし、新規採用者は例外なく年俸制であり、一旦グレードが決まると、昇任しない限り次の昇給はない。素晴らしいパフォーマンスでA評価を受けても、翌年にはその評価がリセットされてしまう(上積みされない)。S評価はこれまで岡大では全く事例がないことをご存じだろうか。若くして教授になると、かえって基本年俸が低く抑えられ続けるという恐れがある。教授が昇給する機会はゼロである。

幸い、これらの問題については新村先生が非常にクリアに指摘および見直しを迫ってくださっ

た。新村先生の発言の後、会場全体で拍手が沸き起こり、阿部理事と人事課長も問題の大きさを認めざるを得なくなった(ように見えた)。私も質問したが、それは扶養手当や住宅手当に関するものである。これらの手当は、現在それを受け取っている方のみ年俸に組み込まれる。これから結婚して家族とともに・・・と考えている先生は、これらの手当を受け取ることができない。逆に、現在扶養手当を受け取っている方は、扶養者がいなくなってもその分が年俸に組み込まれる。岡山大学が取り組んできたダイバーシティ推進に反するのではと質問したが、これについても「必要となれば見直す」という回答を得ることができた。

説明会に集まったのは100名くらいである。金曜日の13:30からでは授業もあるだろうし、これは仕方ないと考えるべきだろう。しかし、最初に述べたが、団体交渉では見直しについて真剣に考えていただくことはこれまでできなかった。100名とはいえ、様々な部局から出席された先生とともに、公開で議論することはやはり大きな力がある。経営協議会を経ているため撤回ということは難しいが、問題点は早期に見直して、真に優秀な人材をリクルートできる制度に修正しなければいけない。各部局でも問題点を指摘され、見直しについて声を上げて行きましょう。



11/26「年俸制導入について」全学教研集会開催

11月26日に、現在大学側が提示している年俸制の内容をきちんと理解することを目的に、日本科学者会議岡山支部と共済で「年俸制導入について」と題して全学教研集会を行いました。年俸制の内容を説明していただけでないかと人事課に出席の依頼をしたのですが、「津島地区の説明会をまだ行っていないので組合だけで実施してください」と断られました。そこで、11月の教育研究評議会の資料として岡山大学のウェブページ(学内限定)に載っている「年俸制の導入について」を用いて、現時点で組合役員が理解している範囲で岡山大学の年俸制について説明を行い、参加者と討論する中で疑問点・問題点を明確にしました。



今回の教研集会で明確になった主な疑問点・問

題点は以下です。

- ・優秀な教員を集められる制度になっているのか。
- ・年俸制がうまく機能するためには、運営費に占める賃金割合を増やす必要があるが、その財源はあるのか。
- ・新規採用者のグレードの決め方のルールが、大学の言うとおりに直近上位であれば不公平であり、調整すると言うのであれば、そのルールが明確でない。
- ・扶養手当、住居手当が年俸額に含まれてしまうのは、現在手当を貰っている人には不当な優遇措置であり、これからの予定の人には不利益な制度で納得できない。

参加者は24名と少なめでしたが、ここで学習・討論した結果は、津島地区の説明会に活かされました。岡山大学の給与制度をよりよいものにしていくために、今後ともみなさまよろしくお願ひします。

年俸制の全国の状況 笹倉万里子

年俸制は、文科省が主導している制度で、全ての国立大学で導入される見込みです。ただ、細かな制度設計は各大学にまかされており、さまざまな点で大学毎に違いが出て来ています。全大教には11月末日現在で22大学と1大学共同利用機関からそれぞれの年俸制度についての情報が集まり、ある程度の比較が可能となっています。ここでは岡山大学の特徴となっている年俸制教員の割合目標、新規採用者への年俸制適用状況、昇給の有無、扶養手当・住居手当の有無の4点につい

て、他大学との比較を簡単に示します。

年俸制教員の割合目標：これは文科省が示している10~20%のものがほとんどで、明示的に20%を越える目標を示しているのは岡山大学(この2年間で25%)だけでした。

新規採用者への年俸制適用：明確に新規採用者は全員年俸制適用としているのはわずか3大学でした。他大学は新規採用者であっても、職階が限定されていたり、業務によって限定されていたり、あるいは本人が選択できる場所もあるようです。

昇給の有無：一度年俸額が決まったら改定がな

されないと思われるのは4大学です。何年か毎に年俸額の見直しを行うとしているのが14大学で、3年毎の見直しが多いようです。ちなみに新規採用者全員を年俸制適用とし、なおかつ年俸額の昇給がないのは岡山大学だけでした。

住居手当・扶養手当の有無：明確にこれらの手当がないとしているのは4大学です。明示的にありとしている大学が13大学あります。

ほとんどの大学で在職者の年俸制移行は本人

ローカル線で行く！フーテン旅行記

第21回 台湾一周の旅(前編)

異国の新幹線! 台湾高速鉄道

工学部単組 大西孝

日本が誇る高速鉄道「新幹線」。新幹線の素晴らしい点はスピードだけでなく、安全かつ快適で極めて高い定時性を確保していることです。2007年には、新幹線が海を渡り国外でも走りだしました。そう、台湾の台北と高雄を結ぶ台湾高速鉄道で、日本では「台湾新幹線」と紹介されることもしばしばあります。この台湾高速鉄道を使うと、台湾本島を無理なく1日のうちに鉄道で一周することができます。フーテン旅行記では初となる海外の鉄道旅行、台湾一周の旅を3回に分けてご紹介します。

台湾では、国鉄に相当する台湾鐵路管理局の在来線が台湾本島を循環するように走っています。さらに台北、台中、高雄といった大都市が集中する西海岸に高速鉄道が建設されました。今回の台湾一周では、まず高速鉄道で台北から高雄の手前にある左営(ゾウイン)へ向います。そこからは在来線に乗り継ぎ、高雄を経て台湾の南端にある枋寮(ファンリャオ)に至るまでの行程を前編でご紹介します。

高速鉄道の始発駅である台北駅は地下にあります。発車までの時間に車両を眺めると、岡山では「ひかりレールスター」でおなじみの700系とよく似ていることに気づきます。なぜなら、この車両は700系を基にして台湾向けに設計されたもので、日本の車両工場で作られ、船で台湾へ送られました。台湾高速鉄道は日本以外にもフランスやドイツの技術も取

が同意した場合のみとしています。実際には移行希望者の人数が目標に達しない大学も出てきており、本人同意を無視した移行が行われるのではないかと全大教では警戒しています。岡山大学でも、本人が同意した場合のみ移行ということを団体交渉で確認はしていますが、年俸制説明会で阿部理事が「部局毎の移行が望ましい」と発言したこともあり、注意が必要です。

り入れて建設、運営がなされていますが、乗客が一番目にする機会の多い車両は日本製のものが採用され、日本人としては嬉しいような、あるいは海外にきた実感が湧かないような、不思議な感覚を覚えました。台北駅の次の板橋(バンチャオ)駅を出るとようやく地上に顔を出し、高架橋を疾走します。最高速度は時速300キロですから、スピード感は相当なもので、あっという間に台湾第三の都市、台中に到着します。都市部を離れると沿線には田園地帯が広がり、車内のデザインも日本の新幹線とよく似ているので、あたかも日本の新幹線に乗っているかのような錯覚に陥ります。ただし時々、車窓を横切る赤や金色で彩られた寺院に異国情緒を覚えます。

台湾高速鉄道は、まだ高雄の中心部までは開通しておらず、その手前の左営で在来線に乗り換える必要があります。ここで乗り継いだ列車は、台湾の在来線で特急に相当する「自強号(ゾーチャンハオ)」です。高雄を出てしばらくすると車窓にヤシやバナナといった南国特有の植物が生い茂った中を走り、ようやく遠い海外にきたことを実感しました。一方で、車内で隣に座ったおばあさんから流暢な日本語で話しかけられ、戦前は日本が台湾を統治していた時代があったことを改めて思い知らされるなど、現地の人が利用する交通機関ならではの体験もありました。こうして台北からわずか3時間半で台湾の南端に近い枋寮駅へ着きました。台北から枋寮まで在来線のみで移動した場合は6時間程度かかるので、高速鉄道は大幅な時間短縮を実現したことがわかります。今回は、枋寮から昔懐かしい旧式の客車列車に乗って、東海岸の台東(タイトン)へ向かいます。



台北駅の地下ホームで発車を待つ左営行き台湾高速鉄道。新幹線と塗り分けが大きく異なりますが、先頭部は見慣れた形で親しみが湧きます。



商務車(ビジネスクラス)でサービスされる飲み物とお菓子。月餅のようなお菓子でしたが、餡がパイナップルで、台湾らしさを感じます。



左営で乗り換えた自強号の車窓。一面に南国的な植物が広がります。

給与および労働環境の悪化に断固反対する！

厳しい現実の解消には、一致団結した教職員の協力が必要不可欠です！

これまで組合だよりで報じてきたとおり、現在、60分講義およびクォーター制の平成28年度からの導入が検討されています。さらに年俸制の導入の検討に加えて、平成26年度人事院勧告への対応として、次の見直しが行われています。

- (1) 平成27年1月の昇給抑制：従来4号俸の昇給であったものが3号俸に削減。(今回限りとされていますが、生涯賃金に与える影響は、1号俸額×12ヶ月×勤続年数)
- (2) 平成27年4月：俸給表の平均2%の削減。(ただし平成30年3月末まで経過措置により現給保障)

これは地域間や世代間、職務等に応じた給与配分の見直しにともなうものとされ、都市部では地域手当が増額されることもあるようですが、岡山大学では、実質的に平均で2%の俸給額が削減されようとしています。国家公務員においてこの削減は、地域間の配分是正あるいは本府省における人材確保のために必要とされていますが、岡山大学では、削減しても他に廻す地域、職種は予定されていません。ということは削減する必要がないと言えます。

これまでも本学の教職員は、東日本大震災に伴う国家公務員給与臨時特例法による給与カットや退職手当の大幅削減、高齢層職員の昇給抑制など、幾度にも渡る給与の削減にさらされてきました。

他方で、岡山大学では、60分講義やクォーター制の導入に伴う事務量の増加、慣れない授業形態に合わせるための授業準備の増大など、研究以外の労務負担が増大しています。こうしたなか、

(1)(2)の減給が行われると、本学のために懸命に教育研究に尽くそうとしている教職員のモチベーションを著しく低下させ、人材の流出を招きかねません。さらに、大学執行部は、60分講義やクォーター制の導入に伴う「教職員の研究条件、労働条件の悪化もたらずことのないように努める」とは言っていますが、労務負担が増えることが予測される改革を教職員に強いるのであれば、それ相応の給与増が求められるのは当然であり、給与の減額は断固受け入れられるものではありません。

大企業では政策により給与が増加しており、また消費増税の影響もあるなかで、大学のみが世間から取り残される形で厳しい労働条件の中で給与が下がるという状況では、労働意欲が下がるのも当然です。現実には、ブラック企業と呼ばれる労働者を大切にしない企業の一部では、大手外食チェーンや居酒屋チェーンなどで著しい企業イメージの悪化を招き深刻な客離れにもつながっています。大学においても、学生と直接向き合う教職員の給与を下げ、労働意欲を低下させることは、ひいては大学が一番大切にすべき学生に対しても悪影響をおよぼしかねません。

労働条件の悪化および給与の削減に対して、断固反対します。このためには、組合員の結束はもちろんのこと、まだ組合に加入していない読者の皆様の協力も必要です。ぜひ、大学の現状に不安を抱いている方、大学をより良い方向へ戻したいという方は、組合へ加入いただき、労働条件の改善に取り組みしましょう。皆様のご参加をお待ちしています。

あなたも組合の仲間になりませんか？



私たちは、あなたの参加を期待しています。

教員の方も、事務職員の方も、技術職員の方も、パートの方も本組合に入ることができます。

どうぞ、お近くの組合役員もしくは、組合事務所までご連絡ください。

Tel/Fax: 086-252-4148 (内線7168) メールアドレス ODUnion@mb4.seikyoku.ne.jp

学内便 岡山大学職員組合行

組合加入申込書

岡山大学職員組合に加入します。

氏名 _____

所属 _____